

Unterrichtung

durch die Wehrbeauftragte

Jahresbericht 2022 (64. Bericht)

Inhaltsverzeichnis

Seite

Vorwort	6
Berichtsjahr im Überblick	8
1. Refokussierung auf Landes- und Bündnisverteidigung	13
2. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr	14
Verteidigungshaushalt und Sondervermögen	14
Beschaffungsreform und Bürokratieabbau	16
Flexible Haushaltsmittel	20
3. Einsatz und einsatzgleiche Verpflichtungen	21
Kräftebindung	21
Verteidigung der NATO-Ostflanke	22
Very High Readiness Joint Task Force.....	23
Afghanistan – Aufarbeitung und Ausblick	24
MINUSMA und EUTM Mali	26
COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak	29
EUFOR Althea	31
Kosovo.....	31
UNIFIL	32
Einsatz- und Gefechtsmedaille	32
Betreuungskommunikation.....	33
Sport im Einsatz	35
Evaluierung der Einsätze	35
4. Material	36
Vollausstattung und Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme	36
Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz	36
Kampfbekleidung und Schutzausrüstung	38
Dienstbekleidung.....	43
5. Personal	44
Personallage.....	45
Personalgewinnung.....	47
<i>Bewerbungen</i>	48
<i>Einstellungen</i>	49
<i>Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege</i>	52
<i>Einstellung 17-Jähriger</i>	53
<i>Höchstaltersgrenze</i>	54
Personalbindung	55
<i>Weiterverpflichtungen</i>	55
<i>Prämien</i>	56
<i>Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten</i>	57
<i>Studium</i>	58
<i>Herausschieben der Zurrufsetzung</i>	59
<i>Attraktivitätssteigerungen für Bestandspersonal</i>	59
<i>Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr</i>	61
Kriegsdienstverweigerung	63

Beurteilungssystem.....	63
Beförderungen	65
Personalbearbeitung.....	66
Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung.....	69
6. Frauen in der Bundeswehr	70
7. Innere Führung.....	73
Politische Bildung.....	74
Verletzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung.....	76
Reformprozess im Kommando Spezialkräfte	81
Traditionswesen.....	82
Vorfälle mit Bezug zum Ukraine-Krieg	84
Führungsverhalten	85
Überzogene Härte in der Ausbildung	86
Lebensrettungs- und Hilfsaktionen	87
8. Infrastruktur.....	90
Baumängel und -verzögerungen	90
Landesbauverwaltungen	95
9. Umwelt und Klima.....	96
10. Sicherheitsüberprüfungen.....	98
11. Rechtspflege und Rechtsverstöße.....	101
Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte	101
Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten.....	104
Benachteiligungsverbot	105
Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung	106
Mobbing	107
Alkohol und Drogen	109
Munitions- und Waffenverlust.....	110
Straftaten gegen die Bundeswehr	110
12. Freiwilliger Wehrdienst und Heimatschutz	111
13. Reserve	112
Grundbeorderung.....	112
Verstärkung und Ausstattung	113
Unterhaltssicherung	114
Personalfragen	115
14. Veteranen.....	116
15. Vielfalt in der Bundeswehr.....	117
Rehabilitierung	118
Transidentität.....	118
16. Vereinbarkeit von Familie und Dienst	119
Herausforderungen durch Einsatzbereitschaft	119
Kinderbetreuung.....	120
Probleme einer Pendlerarmee	122
Alternative Arbeitsmodelle.....	123

17. Gesundheit	124
Sanitätsdienstliche Versorgung	124
Covid-19-Schutzimpfung	129
Einsatzbedingte psychische Erkrankung	129
Beschädigtenversorgung.....	131
Suizide und Suizidversuche.....	132
18. Fürsorge	133
Soldatenarbeitszeitverordnung	133
Finanzielles.....	134
Bewirtschaftete Betreuung.....	137
Verpflegung.....	139
Familienbetreuung	140
Betreuungsbüros	141
Militärseelsorge	141
19. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten	143
20. Besuche, Begegnungen, Gespräche der Wehrbeauftragten	150
21. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben der Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten.....	154
22. Organisationsplan des Amts der Wehrbeauftragten	166
23. Stichwortverzeichnis	167

Vorwort

Vor einem Jahr am 24. Februar 2022 überfiel Putin die Ukraine. Der völkerrechtswidrige Angriffskrieg stellt nicht nur die Souveränität und Existenz der Ukraine infrage. Er ist auch eine ernsthafte Bedrohung der europäischen Friedensarchitektur. Nach Jahren und Jahrzehnten von Frieden, Freiheit und Sicherheit herrscht wieder Krieg in Europa. Das verändert alles. Auch und vor allem für die Bundeswehr.

Die Landes- und Bündnisverteidigung ist (wieder) Kernauftrag der Bundeswehr. Was nach der völkerrechtswidrigen Annexion der Krim durch Putin 2014 lange Zeit nur graue Theorie war, ist nun bittere Realität und dringende Notwendigkeit. Was das konkret bedeutet, spürten unsere Soldatinnen und Soldaten sehr schnell und sehr direkt.

Binnen kürzester Zeit hat die NATO zur Abschreckung Russlands und als Zeichen der Solidarität mit unseren Verbündeten und Partnern ihre Ostflanke massiv verstärkt. Die Bundeswehr leistete hierzu einen herausragenden Beitrag: Infanterie nach Litauen, PATRIOTS in die Slowakei, EUROFIGHTER nach Estland und Rumänien, fast die gesamte schwimmfähige Marine in die Ostsee.

Diese eindrucksvolle Einsatzbereitschaft und Kaltstartfähigkeit ist das Verdienst unserer 183.000 Soldatinnen und Soldaten. Sie begegnen der neuen Lage mit großer Professionalität. Ihnen ist bewusst, dass es jederzeit ernst werden kann und mitunter sehr schnell gehen muss. Diese Haltung und Herangehensweise ist vorbildlich.

Der Krieg in der Ukraine führt uns allen vor Augen, was der Dienst in der Bundeswehr bedeutet: Im Ernstfall geben unsere Soldatinnen und Soldaten ihr eigenes Leben für unseren Frieden und unsere Freiheit. Soldatin beziehungsweise Soldat zu sein ist kein Job wie jeder andere.

Der Krieg verdeutlicht auch, dass wir die Bundeswehr brauchen und wofür wir sie brauchen. Selten zuvor war das Interesse an der Truppe, an Sicherheits- und Verteidigungspolitik so groß. Selten zuvor gab es einen derart breiten gesellschaftlichen Konsens, die Bundeswehr umfassend modernisieren zu müssen. Dass es für diese Einsicht eines schrecklichen Kriegs bedurfte, ist bitter.

Den Krieg bezeichnete Bundeskanzler Olaf Scholz in einer historischen Rede im Deutschen Bundestag am 27. Februar 2022 als eine Zeitenwende in der Geschichte Europas – und für die Bundeswehr. In der Folge hat der Deutsche Bundestag mit sehr breiter Mehrheit ein Sondervermögen von 100 Milliarden Euro eingerichtet, um die vollständige Einsatzbereitschaft der Bundeswehr herzustellen. Das war richtig und notwendig. Genug ist das jedoch nicht.

Zwar sind die ersten Projekte auf dem Weg. Doch ist bei unseren Soldatinnen und Soldaten 2022 noch kein Cent aus dem Sondervermögen angekommen. Zu behäbig ist das Beschaffungswesen. Die Lastenbücher der Truppe sind voller geworden, die Bekleidungskammern, Munitionsdepots und Ersatzteillager hingegen nicht.

Hinzu kommt: Wenn es um Einsatzbereitschaft geht, verengt sich der Blick allzu oft auf Sondervermögen und Material. Dabei bedeutet Einsatzbereitschaft weit mehr. Einsatzbereitschaft bedeutet eine personell gut aufgestellte Bundeswehr. Einsatzbereitschaft bedeutet eine zeitgemäße Infrastruktur. Einsatzbereitschaft bedeutet klare Strukturen und schlanke Prozesse, die Wege beschleunigen anstatt zu bremsen. Und nicht zuletzt bedeutet Einsatzbereitschaft Mut und Verantwortungsbewusstsein, Entscheidungen zu treffen und umzusetzen. Und zwar auf allen Ebenen, zivil wie militärisch.

Das Sondervermögen kann daher nur ein Zwischenschritt sein auf dem Weg zu einer kaltstartfähigen, vollständig einsatzbereiten und gut ausgestatteten Bundeswehr. Das verdeutlicht auch dieser Jahresbericht.

Der Jahresbericht ist kein Fortschrittsbericht über das Sondervermögen. Er ist auch kein Bericht darüber, wie viele Panzer fahren, EUROFIGHTER fliegen und Fregatten schwimmen. Der Jahresbericht ist weit mehr. Er beleuchtet die Bundeswehr in ihrer ganzen Vielfalt und Bandbreite, die Sorgen, Nöte und Herausforderungen der Truppe im Großen wie im Kleinen. Er legt den Finger in Wunden, die unsere Soldatinnen und Soldaten oftmals mehr schmerzen als fehlendes oder nicht einsatzfähiges Großgerät.

Was unsere Soldatinnen und Soldaten bewegt, bekümmert und belastet, erfahre ich durch individuelle Eingaben, persönliche Gespräche und Truppenbesuche. 2022 war ich rund 100 Tage unterwegs und habe mehr als 70 Standorte im In- und Ausland besucht.

Die besten Truppenbesuche waren jene, wo souveräne Kommandeurinnen oder Kommandeure ihren Verband vorstellten und dabei schonungslos die Lage aufzeigten. Genau das ist der richtige Angang. Für mich müssen der Rasen nicht gemäht oder Mülltonnen mit Tarnnetzen abgehängt werden. Fragen sollten vorab nicht gebilligt oder Antworten geübt werden. Und die Personallage muss nicht auf Grün gestellt werden, wenn in Wahrheit 20 Prozent fehlen.

Die Wehrbeauftragte unterstützt den Deutschen Bundestag bei der parlamentarischen Kontrolle. Ich komme nicht zur Dienstaufsicht. Ich komme zur Unterstützung und verstehe mich als „Anwältin der Soldatinnen und Soldaten“, und zwar aller Soldatinnen und Soldaten, egal ob Gefreiter oder General, Untergebener oder Vorgesetzte. Mängel offen benennen anstatt sie schön zu reden – das hoffe und erwarte ich. Denn nur dann erhalte ich ein ehrliches Lagebild. Und nur dann kann ich Themen und Anliegen ins politische Berlin transportieren und mich für Verbesserungen und Fortschritte einsetzen.

Viele der im Jahresbericht aufgeführten Probleme sind bereits seit Jahren bekannt und waren schon in früheren Jahresberichten enthalten. Nur: Getan hat sich seitdem und trotzdem zum Teil erschreckend wenig. Was der Bundeswehr viele Jahre entgegengebracht wurde, galt möglicherweise auch dem Jahresbericht: freundliches Desinteresse. Die öffentliche Wahrnehmung und Wertschätzung der Bundeswehr hat sich seit und durch den Krieg in der Ukraine gewaltig gewandelt. Das wäre auch dem Jahresbericht zu wünschen.

Jetzt, mehr denn je sollte der Jahresbericht Impuls für alle politischen und militärischen Verantwortlichen sein, an den hinlänglich bekannten Problemen zu arbeiten und sie Punkt für Punkt abzuarbeiten. Das würde nicht nur den alltäglichen Dienst für unsere Soldatinnen und Soldaten erheblich erleichtern. Das würde auch wesentlich zur Herstellung der vollständigen Einsatzbereitschaft und Kaltstartfähigkeit der Bundeswehr beitragen.

Der Jahresbericht benennt jedoch nicht nur Fehler und Versäumnisse. Er zeigt auch, was gut läuft, wo sich etwas getan hat und Verbesserungen erreicht wurden. Das ist mir besonders wichtig. Denn nur von Fehlern und Versäumnissen zu sprechen, wird unseren Soldatinnen und Soldaten nicht annähernd gerecht.

Unsere Soldatinnen und Soldaten garantieren unseren Frieden, Freiheit, Sicherheit, Demokratie und Rechtsstaat. Sie tun das jeden Tag – loyal, aus Überzeugung, verantwortungsbewusst. Und das alles unter zum Teil sehr schwierigen Rahmenbedingungen. Angesichts dessen ist die hohe Motivation, Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit unserer Soldatinnen und Soldaten nicht selbstverständlich, sondern bemerkenswert. Dafür verdienen sie unsere Anerkennung, Respekt und Wertschätzung. In diesen ernsten Zeiten mehr denn je.

Wir können und sollten stolz sein auf unsere Soldatinnen und Soldaten. Für ihren verantwortungsvollen und wertvollen Dienst, den sie für uns alle leisten, danke ich ihnen von ganzem Herzen.

Ebenso danke ich all jenen, die sich um unsere Soldatinnen und Soldaten und ihre Angehörigen kümmern: das Netzwerk der Hilfe, das Psychosoziale Netzwerk, die Militärseelsorge, die vielfältigen Vereine und Stiftungen, von der Härtefallstiftung über das Bundeswehr-Sozialwerk, die Oberst Schöttler Versehrten-Stiftung und den von Rohdich'schen Legatenfonds bis hin zur Katholischen und Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung – um nur einige beispielhaft für alle zu nennen. Sie leisten einen herausragenden Beitrag bei der Betreuung und Fürsorge unserer Soldatinnen und Soldaten.

Zum Abschluss danke ich auch allen Kolleginnen und Kollegen im Amt der Wehrbeauftragten. Sie schreiben den Jahresbericht, bearbeiten Eingaben und begleiten mich auf Truppenbesuche. Mit viel Erfahrung und Empathie engagieren sie sich für unsere Soldatinnen und Soldaten und deren Wohlergehen. Diese Unterstützung und dieses Engagement schätze ich außerordentlich.

Berichtsjahr im Überblick

Der völkerrechtswidrige und brutale Angriff Russlands auf die Ukraine und seine verheerenden Folgen für die Ukrainerinnen und Ukrainer wie auch die nachteiligen Auswirkungen auf die Entwicklungsländer und die gesamte westliche Welt prägten das Berichtsjahr. Die erst seit wenigen Monaten amtierende neue Bundesregierung stand vor schwierigen Aufgaben. Der 24. Februar 2022, der Tag des Angriffs, markierte in den Worten des Bundeskanzlers in vielerlei Hinsicht eine Zeitenwende für Deutschland, für Europa und für die internationale Sicherheitsordnung. In der am Sonntag, dem 27. Februar 2022, einberufenen Sondersitzung des Deutschen Bundestages machte der Kanzler deutlich, dass es wesentlich höherer Investitionen in die Sicherheit unseres Landes bedürfe, um unsere Freiheit und unsere Demokratie zu schützen und den Wohlstand zu sichern. Er verkündete, dass die Bundeswehr hierfür ein grundgesetzlich zu verankerndes Sondervermögen in Höhe von 100 Milliarden Euro erhalten solle. Der Deutsche Bundestag, der sich erst im Oktober 2021 konstituiert hatte, verabschiedete diese außerhalb des regulären Bundeshaushalts geführten Finanzmittel mit großer Mehrheit im Juni des Berichtsjahres. Daneben standen der Bundeswehr die regulären Haushaltsmittel des Jahres 2022 in Höhe von 50,4 Milliarden Euro zur Verfügung.

Der enorme finanzielle Schub für die Bundeswehr durch das Sondervermögen, der ihr den Weg zur Vollausrüstung ebnen und es ermöglichen soll, den Schwerpunkt zurück auf die Landes- und Bündnisverteidigung zu verlegen, war unerlässlich. Verlautbarungen aus den Reihen höchster Offiziere, die Streitkräfte stünden mehr oder weniger blank da oder die Munition reiche nur für wenige Tage, unterstrichen nochmals die Dringlichkeit, den schon seit Jahren bekannten Mangel in vielen Bereichen der Bundeswehr schleunigst zu beseitigen. Die sinnvolle und richtige Abgabe militärischen Geräts und Materials an die Ukraine hat die Situation weiter zugespitzt, denn entsprechender Ersatz ist nicht sofort verfügbar. Das abgegebene Material und Gerät muss zügig ersetzt werden, um die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr nicht dauerhaft zu beschädigen. Die 100 Milliarden Euro allein werden nicht ausreichen, sämtliche Fehlbestände auszugleichen, dafür bedürfte es nach Einschätzung militärischer Expertinnen und Experten einer Summe von insgesamt 300 Milliarden Euro. Die Höhe des Verteidigungshaushalts muss sich daher in den kommenden Jahren ausgehend von den im Berichtsjahr erreichten 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts stetig und in deutlichen Schritten hin zum Zwei-Prozent-Ziel der NATO bewegen. Vor allem die Preisentwicklungen auf dem Energie- und Rohstoffsektor sowie die gestiegene internationale Nachfrage nach militärischer Ausrüstung aller Art machen steigende Verteidigungshaushalte auch in Zukunft notwendig.

Unabdingbar ist dabei, dass die Mittel aus Sondervermögen und Haushalt abfließen und zügig in Gerät, Material und persönliche Ausrüstung für die Soldatinnen und Soldaten investiert werden. Damit ist das Bundesministerium der Verteidigung mehr denn je gefordert. Einige positive Ansätze, wie die Entscheidung, verstärkt auf marktverfügbares und damit schneller zu beschaffendes Gerät zu setzen, und die Anhebung der Grenze von Direktvergaben von 1.000 auf 5.000 Euro, erfolgten rasch. Auch die zu Ende des Berichtsjahres ergangenen Beschlüsse etwa zur Beschaffung des TORNADO-Nachfolgers F-35, eines neuen Schweren Transporthubschraubers, bewaffneter Drohnen, neuer Sturmgewehre oder neuer digitaler Funkgeräte weisen den richtigen Weg. Eine greifbare Verbesserung für alle Soldatinnen und Soldaten ist darüber hinaus mit der Maßnahme zu erhoffen, ihre Vollausrüstung mit persönlicher Einsatzbekleidung und persönlicher Ausrüstung vorzuziehen. Ermöglicht hat dies ein abgestimmtes Vorgehen von Bundesregierung und Bundestag, der dafür zusätzliche Haushaltsmittel in Höhe von knapp 2,4 Milliarden Euro gebilligt hat. Überfällig sind diese Anschaffungen, die nun bis Ende 2025 statt 2031 in die Truppe kommen sollen, allerdings schon lange. Seit Jahren warten die Soldatinnen und Soldaten vor allem auf den modernen Kampfbekleidungssatz, die modulare ballistische Schutz- und Trageausrüstung, einen Gefechtschirm und Rucksäcke.

Daneben sind weitere zweistellige Milliardenbeträge erforderlich, um die Munitionsbestände aufzufüllen und Munitionslager zu bauen. Diese Summen sind nicht im Sondervermögen enthalten, sondern aus dem jährlichen Verteidigungsetat zu finanzieren, was schwer zu hinterlegen sein wird. Eine bessere Planung in Form einer auf längere Sicht angelegten Munitionsstrategie, die verbindliche Vereinbarungen mit der Rüstungsindustrie umfasst, wäre daher sinnvoll.

Zum Ende des Berichtsjahres zeigte sich, dass über die genannten positiven Ansätze hinaus viele Prüfaufträge erfolgten, in weiten Teilen jedoch konkrete Entscheidungen und Umsetzungen noch ausstanden. Ausgaben aus dem Sondervermögen hat es bis Ende des Berichtsjahres nicht gegeben. Die seit Jahren auf Beschaffungen und Baumaßnahmen der Bundeswehr zutreffende Aussage: „Es dauert alles viel zu lang“, hat sich leider auch mit Blick auf die Mittel aus dem Sondervermögen bestätigt. Die angestoßene Reform der Beschaffungsprozesse ist

daher mit Hochdruck zu beschleunigen, Rahmenbedingungen sind zu optimieren, Vergaben zu erleichtern, die Digitalisierung zur Vereinfachung aller Arten von Verwaltungswegen ist voranzutreiben, und insgesamt gilt es, Reglementierungen zurückzunehmen und Bürokratie abzubauen. Den eingeschlagenen Weg, marktverfügbare Produkte anstelle von „Goldrandlösungen“ zu beschaffen, muss die Bundeswehr konsequent fortführen. Mehr Ideen abseits der eingefahrenen Verfahrenswege könnten das Tempo weiter erhöhen. So wäre zu überlegen, zumindest zeitweise – bis Änderungen umgesetzt sind – in Teilen auf das bestehende Regelwerk zu verzichten. Auch mehr Transparenz durch einen stetig zu aktualisierenden Report über den Stand der Bestellungen, Ausgaben und Anschaffungen aus dem Sondervermögen könnte den Druck erhöhen. Langfristig werden aber nur an die grundlegend veränderte Sicherheitslage angepasste Gesetze durchschlagenden Erfolg versprechen. Gleiches gilt für den immensen Nachholbedarf an Bau- und Infrastrukturmaßnahmen. Zu viele Kasernen in Deutschland sind in einem erbärmlichen Zustand. Wenn es bei dem augenblicklichen Tempo und den bestehenden Rahmenbedingungen bliebe, würde es etwa ein halbes Jahrhundert dauern, bis allein nur die jetzige Infrastruktur der Bundeswehr komplett modernisiert wäre.

Für den Ausbau erneuerbarer Energien und der Verkehrswege hat der Gesetzgeber mit dem Entwurf des Gesetzes zur Beschleunigung von verwaltungsgerichtlichen Verfahren im Infrastrukturbereich von Dezember 2022 flexibel reagiert. Innerhalb des Berichtsjahres gelang es mit dem Gesetz zur Beschleunigung des Einsatzes verflüssigten Erdgases (LNG-Beschleunigungsgesetz) nach nur knapp zehn Monaten Planungs- und Bauzeit, das erste deutsche Terminal für den Import von Flüssigerdgas in Wilhelmshaven zu eröffnen. „Das ist jetzt das neue Deutschland-Tempo, mit dem wir Infrastruktur voranbringen, und es soll Vorbild sein nicht nur für diese Anlage, sondern noch für viele, viele andere“, sagte der Bundeskanzler bei der Eröffnung. Diese Worte des Kanzlers sollten ebenso für die Verteidigung gelten, auch hier braucht es das neue Deutschland-Tempo.

Um die Strukturen der Bundeswehr effektiver und effizienter zu gestalten und die Einsatzbereitschaft zu erhöhen, vereinbarten die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag eine kritische Bestandsaufnahme. Der zum Ende des Berichtsjahres vorgelegte Ergebnisbericht des Bundesministeriums der Verteidigung analysiert daher nochmals umfassend die bestehenden Problemfelder und macht darauf aufbauend Reformvorschläge. Ohne rasche Entscheidungen und eine schnelle Umsetzung werden jedoch die im Bericht enthaltenen Vorhaben ohne Nutzen für die Truppe bleiben. Den Krieg in der Ukraine vor Augen müssen die Soldatinnen und Soldaten sofort spüren, dass der Dienstherr sie ihrem veränderten Auftrag entsprechend ausrüstet und ausstattet. Um zur kollektiven Verteidigung der Alliierten im Osten Europas durch glaubwürdige Abschreckung beizutragen, stehen andere Dimensionen und auch andere Erfordernisse an die Bundeswehr als für die bisherigen Auslandseinsätze im Raum. Waren für Einsätze wie in Afghanistan zwei Verbände in Bataillonsstärke bereitzuhalten und auszurüsten – jeweils 300 bis 1000 Kräfte –, geht es bei der Landes- und Bündnisverteidigung um Großverbände. Der NATO zugesagt sind drei Divisionen mit acht Brigaden und insgesamt rund 50.000 Soldatinnen und Soldaten. Im Jahr 2023 wird Deutschland die Kern-Nation der NATO-Speerspitze Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) sein. Für ihren Auftrag als schnelle Einsatztruppe der NATO bereitete sich die Panzergrenadierbrigade 37 deshalb im Berichtsjahr intensiv mit einer Reihe verschiedener Übungen vor. Ihren Zweck können Manöver jedoch nur dann erfüllen, wenn die dafür nötige Ausrüstung zur Verfügung steht. Dies gilt erst recht für den Einsatz und betrifft Großgerät und Hauptwaffensysteme wie Material und Bekleidung.

Alle Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr wissen, dass es ernst werden kann und dann schnell zu gehen hat, weshalb sie stets einsatzbereit sein müssen. Dies wird sich in den kommenden Jahren voraussichtlich nicht ändern. Die Truppe geht ihre Aufgabe mit großem Engagement und mit Professionalität an. Diese Haltung und Herangehensweise ist vorbildlich. Im Gegenzug kann sie aber entsprechend veränderte Rahmenbedingungen erwarten. Personalbetreuung und Personalführung, Einsatzbereitschaft und Familie, Kriegsangst, Ängste von Kindern, Traumata, das sind nur einige Bereiche, die es neu zu denken gilt. Denn auch Fürsorge und Betreuung sind elementare Bestandteile einer nachhaltigen Einsatzbereitschaft.

Die neuen Verpflichtungen erfordern mehr denn je, das Ziel des Verteidigungsministeriums, die Personalstärke auf 203.000 Soldatinnen und Soldaten bis zum Jahr 2031 zu erhöhen, stringent zu verfolgen. Zum Ende des Jahres betrug die Personalstärke 183.051 Soldatinnen und Soldaten, darunter 56.729 Berufssoldatinnen und -soldaten, 116.872 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie 9.450 Freiwillig Wehrdienst Leistende. Gegenüber dem Vorjahr mit 183.695 Soldatinnen und Soldaten ist das somit ein leichtes Minus. Insofern ist es noch ein langer Weg, die Zielmarke bis 2031 zu erreichen, zumal im Berichtsjahr auch das Bewerberaufkommen mit rund elf Prozent in erheblichem Umfang rückläufig war. Die Bundeswehr muss ihre bisherigen Anstrengungen zur Personalgewinnung nochmals massiv verstärken, um den steigenden Personalbedarf zu decken, denn die Ansätze der vergangenen Jahre haben die gesteckten Ziele nicht erreicht. Ein Baustein wäre, das Werben um geeignete

Frauen zu erhöhen, denn hier besteht nicht nur ein hohes Potenzial, auch der Nachholbedarf ist groß. Die für alle Laufbahnen mit Ausnahme des Sanitätsdienstes durch das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz zu erfüllende Quote von 15 Prozent lag im Jahr 2022 bei 9,50 Prozent. Selbst inklusive des Sanitätsdienstes liegt der Anteil der Soldatinnen erst bei 13,21 Prozent. Dabei sind Frauen bei gleicher Qualifikation nach dem genannten Gesetz bevorzugt einzustellen. Für Frauen wie Männer, für Neueinstellungen wie für die Bindung des Bestandspersonals spielen in der Konkurrenz mit anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern attraktive Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle. Neben finanziellen Anreizen und langfristigen Perspektiven sind das unter anderem Standortsicherheit, beste Ausrüstung und angemessene Infrastruktur, eine familienfreundliche – Kinderbetreuung vorsehende – Vereinbarkeit mit dem Dienst, Karrierechancen und ein positives Dienstklima. Auch wenn die Bundeswehr in einigen Bereichen noch besser werden muss, hat sie dennoch bereits jetzt ein breites Spektrum an interessanten Angeboten und sollte sich entsprechend präsentieren. So dürften beispielsweise die Vielfalt an Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und auch die Kameradschaft, wie sie in der Bundeswehr gelebt wird, in anderen Bereichen der Berufswelt nur schwer zu finden sein.

Die seit Aussetzung der Wehrpflicht gesunkene Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft konnte durch die positive Wahrnehmung der Soldatinnen und Soldaten bei den Amtshilfeleistungen in der Pandemie und bei den Hochwassereinsätzen ein Stück weit zurückgewonnen werden. Vor allem der Angriff Russlands auf die Ukraine hat den Menschen in Deutschland vor Augen geführt, wofür wir die Bundeswehr brauchen. Sie haben erkannt, was die Streitkräfte leisten und dass unsere Soldatinnen und Soldaten Frieden und Freiheit, Sicherheit und Demokratie verteidigen. Die Bundeswehr erfährt seither Respekt und ein hohes Maß an gesellschaftlicher, politischer wie medialer Aufmerksamkeit. Das kann sie nutzen, um Frauen wie Männer zu motivieren, sich für diese Ziele in den Streitkräften einzusetzen.

Erfreulich ist, dass der hervorragende, zwischenzeitlich beendete Einsatz der Bundeswehr in der Covid-19-Pandemie zum Ende des Berichtsjahres endlich eine Würdigung erfahren hat. Am 4. November 2022 fand im Berliner Dienstsitz des Bundesministeriums der Verteidigung ein Appell statt, bei dem die ehemalige Verteidigungsministerin stellvertretend für alle Beteiligten mehrere hundert Soldatinnen und Soldaten, Reservedienst Leistende sowie Zivilbeschäftigte der Bundeswehr für ihren Einsatz im Rahmen der Corona-Amtshilfe würdigte. Dabei kam sie der Forderung der Wehrbeauftragten aus den letzten beiden Jahresberichten nach der Verleihung einer Einsatzmedaille in abgewandelter Form nach, indem sie bei dem Würdigungsappell die ersten eigens für diesen Amtshilfe-Einsatz geprägten Coins aushändigte. Für die im Rahmen des Hochwassereinsatzes im Juli 2021 eingesetzten Kräfte hat der Bundespräsident auf Initiative der Bundesinnenministerin, der ehemaligen Verteidigungsministerin und des Bundesverkehrsministers am 1. September 2022 die Stiftung einer Einsatzmedaille genehmigt, die im Laufe des Jahres 2023 ausgehändigt werden soll.

Der Deutsche Bundestag hat im Berichtsjahr begonnen, den Einsatz der Bundeswehr in Afghanistan im Allgemeinen und die im Sommer 2021 erfolgte Evakuierungsmission im Besonderen in bewährten Verfahren eingehend zu beleuchten. Während sich der am 8. Juli 2022 konstituierte Untersuchungsausschuss auf Letzteres konzentriert, arbeitet das Parlament mit der gleichzeitigen Einsetzung der Enquete-Kommission „Lehren aus Afghanistan für das künftige vernetzte Engagement Deutschlands“ den dortigen Einsatz auf, auch um daraus Schlüsse für das laufende und künftige internationale militärische und zivile Engagement Deutschlands zu ziehen.

Die Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung und das wachsende Engagement an der NATO-Ostflanke werden angesichts begrenzter Ressourcen zwangsläufig den Spielraum der Bundeswehr, sich in Konflikten auf anderen Kontinenten zu beteiligen, reduzieren. In insgesamt neun vom Deutschen Bundestag mandatierten Einsätzen waren zum Ende des Berichtsjahres 1.780 Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr eingesetzt, davon waren die größten Kontingente MINUSMA mit 1.087 Soldatinnen und Soldaten und EUTM Mali mit 127 Kräften. Hinzu kamen, verstärkt durch die Entwicklung an der Ostflanke der NATO, zahlreiche einsatzgleiche Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben und sonstige Verpflichtungen. So hielt Deutschland permanent etwa 14.200 Kräfte für die NATO Response Force vor. Eine auch zahlenmäßig wachsende Rolle nahm hierbei die Stärkung der NATO-Ostflanke in den Missionen ENHANCED FORWARD PRESENCE mit 882 Soldatinnen und Soldaten in Litauen und ENHANCED VIGILANCE ACTIVITIES mit 490 Soldatinnen und Soldaten in der Slowakei ein. Alle Kräfte zusammengenommen waren Ende 2022 insgesamt 21.100 Soldatinnen und Soldaten in den Einsätzen der Bundeswehr, durch einsatzgleiche Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben sowie sonstige Verpflichtungen gebunden. Eine regelmäßige Überprüfung und Bewertung der Einsätze hinsichtlich Stand und Möglichkeiten der Zielerreichung, wie sie der Koalitionsvertrag vorsieht, ist sehr zu begrüßen. Sie setzt allerdings eine noch intensivere sowohl vorherige als auch begleitende politische Diskussion über die Frage voraus, welche Ziele jede einzelne Mission verfolgt und welche Erwartungen sie erfüllen kann.

Nur so ist es möglich, für Parlament und Öffentlichkeit transparent zu machen, zu welchem Grad ein Einsatz erfolgreich verläuft und ab welchem Punkt ein Abzug erfolgen kann oder muss.

Bei zahlreichen Truppenbesuchen schilderten hoch engagierte Soldatinnen und Soldaten, wie häufig und wie lange sie beispielsweise auf Seefahrten, in Auslandseinsätze, auf Truppenübungsplätze, an Ausbildungseinrichtungen oder zu NATO-Verpflichtungen entsendet sind. Nicht selten folgt über Jahre hinweg eine Entsendung auf die nächste. Der verstärkte Auftrag an der NATO-Ostflanke verschärft die Situation. Im Sanitätsdienst ist die Belastung durch hinzugekommene Aufträge ebenfalls außergewöhnlich hoch. Gleichzeitig müssen die Sanitätssoldatinnen und -soldaten den Grundbetrieb etwa in den Bundeswehrkrankenhäusern und den regionalen Sanitätseinrichtungen aufrechterhalten. Dabei haben sie durch die Amtshilfe in der Covid-19-Pandemie bereits zwei außerordentlich fordernde Jahre hinter sich.

Ursächlich für die geschilderte extreme Belastung vieler Verbände und Einheiten ist unter anderem die seit Jahren bestehende hohe Zahl unbesetzter Dienstposten in unterschiedlichen Bereichen der Bundeswehr. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 gab es von den 117.987 militärischen Dienstposten oberhalb der Laufbahn der Mannschaften 18.692 unbesetzte Dienstposten. Das entspricht 15,8 Prozent. Eine gewisse Entspannung hinsichtlich der Verwendungen in Auslandseinsätzen wird sich zwar durch die Absicht der Bundesregierung, den Einsatz in Mali im Mai 2024 vollständig zu beenden, ergeben. Dafür sind aber neue Aufgaben hinzugekommen. Mit Blick auf die Gesundheit und Motivation der Soldatinnen und Soldaten müssen gegebenenfalls weitere Aufträge hinterfragt und hintangestellt werden, wenn für deren Erledigung zu wenig Personal verfügbar ist. In Bezug auf den Sanitätsdienst hat das Verteidigungsministerium erkannt, dass für die Landes- und Bündnisverteidigung ein deutlicher personeller Aufwuchs erforderlich ist, und einen Dienstpostenaufwuchs bis zu 2.000 Dienstposten für das Zwischenziel 2025 gebilligt. Das stellt aber noch nicht die notwendige kurzfristige Entlastung dar.

Soldatinnen und Soldaten müssen wissen, wofür sie kämpfen – das führt der furchtbare Krieg in der Ukraine erneut klar vor Augen und unterstreicht die Bedeutung der Grundsätze der Inneren Führung der Bundeswehr. In der absoluten Mehrheit steht die Truppe auf dem Boden des Grundgesetzes und verteidigt dessen Werte. Sofern tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Soldatinnen und Soldaten mit Bestrebungen sympathisieren oder Tätigkeiten unterstützen, die sich gegen Personen, Dienststellen oder Einrichtungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung richten, sammelt das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD) im Rahmen seines gesetzlichen Auftrages Informationen, insbesondere sach- und personenbezogene Auskünfte, Unterlagen und Nachrichten, und wertet diese aus. Im Jahr 2022 griff es in den Phänomenbereichen „Rechtsextremismus“ 195, „Islamismus“ 19, „Reichsbürger/Selbstverwalter“ 11, „Linksextremismus“ 6, „Ausländerextremismus“ 9 und „Scientology“ 1, mithin insgesamt 241 neue Verdachtsfälle auf, die das BAMAD seit 2022 in einer neuen Zählweise als nachrichtendienstliche Abwehroperationen einordnet. Gewissermaßen als Vorstufe dazu untersuchte es im Rahmen von 149 nachrichtendienstlichen Prüfoperationen, ob es zuständig ist und ob überhaupt ausreichend Anhaltspunkte für einen Verdachtsfall vorliegen. Heraus stach die bundesweit angelegte polizeiliche Razzia im Dezember des Berichtsjahres wegen Terrorverdachts gegen die Reichsbürgerszene, bei der unter den 25 Festgenommenen auch ein aktiver Soldat sowie Reservedienst Leistende waren. Rechtsextreme Verhaltensweisen in sicherheitsempfindlichen Bereichen wie den Streitkräften weisen einen entscheidenden qualitativen Unterschied auf, denn die Betroffenen haben zumeist nicht nur Zugang zu Waffen, sondern sind oftmals in deren Gebrauch geschult. Rechtsextremismus in der Bundeswehr ist daher besonders kritisch zu bewerten und überdies häufig nicht nur disziplinar-, sondern auch strafrechtlich relevant.

Allerdings dauern seit Jahren gerichtliche Disziplinarverfahren bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften und besonders bei den Truppendienstgerichten viel zu lang, was unter Umständen bei der Bemessung der zu verhängenden Maßnahme entsprechend mildernd zu berücksichtigen ist. Insbesondere in Fällen von nachgewiesenen rassistischen oder rechtsextremen Taten, bei sexuellen Übergriffen oder anderem strafrechtlich relevanten Verhalten ist das sehr ärgerlich. Hier wäre eine zügige Disziplinierung nicht nur ein stärkeres Signal gegenüber den jeweiligen Angeschuldigten, sondern auch in die Truppe hinein. Letztlich ist bei den Maßnahmen gegen Rechtsextremismus die zeitnahe Ächtung nicht tolerierbaren Verhaltens ein entscheidender Faktor. Ein wesentlicher Fokus sollte daher darauf gerichtet sein, die Rahmenbedingungen zu optimieren, zumal laufende Disziplinarverfahren bei jedweder Art von Anschuldigungen nicht selten auch für die Betroffenen weitreichende dienstliche Folgen haben. Beispielsweise werden sie nicht gefördert und sind psychisch belastet durch die lange Ungewissheit über den Verfahrensausgang. Eine weitere personelle Stärkung und Unterstützung der Truppendienstgerichte ist unumgänglich, um dieser für alle Beteiligten bestehenden Misere schnellstens ein Ende zu setzen.

Die Anzahl der Meldungen über Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist im Berichtsjahr mit 357 Meldepflichtigen Ereignissen gegenüber 303 im Vorjahr wieder angestiegen und übertrifft die Zahlen des letzten Jahres vor der Covid-19-Pandemie, während der sich die Anzahl um einiges verringert hatte. Eine bundeswehrinterne Untersuchung stellte fest, dass 80 Prozent der Betroffenen weiblich sind und ein Drittel der sexuellen Übergriffe unter Alkoholeinfluss geschieht. Vorgesetzte sind daher gefordert, bei Feierlichkeiten im dienstlichen Rahmen darauf zu achten, dass Alkohol, wenn überhaupt, nur in Maßen konsumiert wird, und dies auch vorzuleben.

Mehr denn je erfordert die Rückbesinnung auf die Landes- und Bündnisverteidigung eine verlässliche und einsatzbereite Reserve als integraler Bestandteil der Streitkräfte. Das bedeutet auch für die Reserve, dass sie voll aufgestellt, ausgerüstet, aufgefüllt und ausgebildet sein muss. Insbesondere bei den Ausbildungskapazitäten wie bei Ausrüstung und Bekleidung und regelmäßiger Inübunghaltung gab es im Berichtsjahr nach wie vor noch deutliche Defizite.

Die vom Bundeskanzler in seiner Regierungserklärung vom 27. Februar 2022 festgestellte Zeitenwende bedeutet einen epochalen Umbruch in der Außen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitik. Damit muss zwingend eine groß angelegte strategische Debatte einhergehen. Regierung, Parlament und Gesellschaft sind aufgefordert zu diskutieren: Welches Ziel haben wir mit der Bundeswehr? Wo soll sie eingesetzt werden? Was brauchen wir dafür und wie ist unser Verhältnis zu unseren internationalen Partnern? Ganz entscheidend wird auch zu erörtern sein, wie es in Europa weitergeht und ob es an der Zeit ist, Verteidigungspolitik insgesamt stärker zu vergemeinschaften und gemeinsame Rüstungsprojekte vermehrt in den Blick zu nehmen.

Bevorstehende notwendige Reformprozesse werden für viele Soldatinnen und Soldaten mit harten Einschnitten in ihren beruflichen Weg oder ihr Privatleben verbunden sein. Umso mehr Verantwortung liegt bei den an dieser Transformation beteiligten Entscheidungsträgern. Sie sind gefordert, die Balance zwischen der Attraktivität der Bundeswehr für die in ihr dienenden Menschen einerseits und den besonderen Pflichten des Soldatenberufs andererseits zu finden. Die Truppe leistet tagtäglich hochmotiviert, engagiert und treu ihren Dienst. Viele aktive Soldatinnen und Soldaten wie auch Reservedienst Leistende gehen mit ihrem Engagement aber noch darüber hinaus, indem sie beispielsweise Zivilcourage beweisen und bei Unfällen und Notfällen tatkräftig Hilfe leisten. Dadurch haben sie im Berichtsjahr mindestens 54 Menschen das Leben gerettet. Umgekehrt sind auch die Soldatinnen und Soldaten nicht zu vergessen, die selbst im Dienst, sei es im Einsatz oder im Grundbetrieb, körperliche oder seelische Verletzungen erlitten haben. Sie werden bei den 6. Invictus Games unter dem Motto „A Home for Respect“ vom 9. bis 16. September 2023 in Düsseldorf im Mittelpunkt stehen. Ihnen allen – den Versehrten, den Reservedienst Leistenden und den aktiven Soldatinnen und Soldaten wie auch den Zivilbeschäftigten der Bundeswehr – gebührt Dank, Anerkennung und Wertschätzung.

1. Refokussierung auf Landes- und Bündnisverteidigung

Das Berichtsjahr stand im Schatten des Krieges in der Ukraine, der am 24. Februar 2022 mit einer großangelegten Invasion russischer Truppen begonnen hat. Dies war ein tiefer Einschnitt in die internationale Sicherheitsordnung. Über 70 Jahre haben wir in weiten Teilen Europas in Frieden, Freiheit und Sicherheit gelebt. Das ist nun keine Selbstverständlichkeit mehr. Die Generalversammlung der Vereinten Nationen verurteilte am 3. März 2022 in New York auf einer Dringlichkeitssitzung den brutalen Angriff Russlands auf die Ukraine mit großer Mehrheit und forderte Moskau zum Ende seiner Aggression auf. 141 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen stimmten für die Vorlage. Viele Staaten verhängten seither umfangreiche Wirtschaftssanktionen gegen Russland und leisten der Ukraine humanitäre und militärische Hilfe.

Die unmittelbare Nähe des Krieges zur NATO-Ostflanke fordert die Bundeswehr wie nie zuvor seit ihrem Bestehen. In einer bedrohten europäischen Sicherheitsordnung sind Bündnis- und Landesverteidigung sehr konkret geworden, und es bestehen gravierende Auswirkungen auf den Dienst der Truppe. Die Soldatinnen und Soldaten blicken auf die künftige Entwicklung der Bundeswehr und darauf, wie sich die Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung auf ihre konkrete berufliche Situation auswirken könnte. Für viele ist ungewiss, wie ihr Verband in die veränderte Lage einbezogen sein wird, ob ihre Truppengattung aufwächst oder ob ihr Verwendungsbereich in den neuen Szenarien noch dieselbe Relevanz besitzt wie zu Zeiten des Afghanistan-Einsatzes.

So bitter es im Zusammenhang mit dem furchtbaren Krieg ist: Seit dem 24. Februar 2022 erfährt die Bundeswehr ein hohes Maß an gesellschaftlicher, politischer und medialer Aufmerksamkeit. Viele Menschen in Deutschland haben erkannt, dass die Gefahr real ist, und sprechen mit Respekt von der Bundeswehr. Sie erkennen stärker an, was die Truppe leistet, denn sie wissen, unsere Soldatinnen und Soldaten verteidigen Frieden und Freiheit, Sicherheit und Demokratie. Dafür braucht es nach den Worten des Generalinspektors der Bundeswehr schnellstens einer Wiederherstellung der **Kaltstartfähigkeit** der gesamten Bundeswehr. Kaltstartfähigkeit bedeutet nicht weniger als voll ausgebildetes, einsatzbereites Personal inklusive einer starken Reserve und einer materiellen Vollausrüstung sowie Munition, Ersatzteile und Verbrauchsgüter. Im Rahmen der Bündnisverteidigung muss die Bundeswehr – diese umfasst die Streitkräfte und die Wehrverwaltung – im Krisenfall kurzfristig und weitestgehend aus ihrer Grundaufstellung heraus zum Einsatz kommen können. Das setzt andere Planungen und Verfahren als Einsätze im internationalen Krisenmanagement voraus. Führungsfähigkeit, Durchhaltefähigkeit und militärische Reaktionsfähigkeit von Personal und Material müssen schneller als bisher verfügbar sein. Davon ist die Bundeswehr nach dem Schrumpfungsprozess der vergangenen Jahre und den nur zäh verlaufenden Reformen bei den Beschaffungen von Material und Ausrüstung weit entfernt. Der Inspekteur des Heeres stellte am 24. Februar 2022, direkt nach Beginn des Krieges, fest: „Und die Bundeswehr, das Heer, das ich führen darf, steht mehr oder weniger blank da.“

Auf Verlangen des Bundeskanzlers trat der Deutsche Bundestag am Sonntag, dem 27. Februar 2022, zu einer Sondersitzung zusammen, auf der der Kanzler unter dem Begriff der **Zeitenwende** das Fundament einer neuen Sicherheitsarchitektur der Bundesregierung präsentierte. Ins Zentrum seiner Rede stellte er ein zweckgebundenes **Sondervermögen** für die Bundeswehr in Höhe von 100 Milliarden Euro, ausgestattet mit einer eigenen Kreditemächtigung. Der Deutsche Bundestag verabschiedete dieses im Grundgesetz verankerte Sondervermögen im Juni des Berichtsjahres mit großer Mehrheit. Ziel ist es, bestehende Fähigkeiten der Bundeswehr zu erhalten und notwendige Investitionen in die Verteidigungs- und Bündnisfähigkeit vornehmen zu können.

Eine mindestens ebenso hohe Bedeutung für die Kaltstartfähigkeit kommt der personellen Einsatzbereitschaft zu. Denn die Bundeswehr ist immer nur so gut wie die in ihr dienenden Menschen. Für eine Stärkung der Personallage kommt es vor allem darauf an, das nötige Personal unter schwierigen Rahmenbedingungen überhaupt zu gewinnen und möglichst lange an die Streitkräfte zu binden. Diese Kraftanstrengung fordert nicht nur die Fachleute im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr und in der Personalabteilung des Bundesministeriums der Verteidigung. Vielmehr ist sie eine Aufgabe der gesamten Bundeswehr. Alle Soldatinnen und Soldaten sowie zivilen Beschäftigten sind aufgerufen, die Streitkräfte zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen.

Der Grundsatz „Train as you fight“ rückt vor dem Hintergrund der Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung noch einmal mehr in den Fokus. Die Kampfbereitschaft einer Armee hängt entscheidend vom geübten Umgang mit Waffen und Munition ab. Umso alarmierender ist es, dass Munition in der Bundeswehr seit Jahren Mangelware ist. Jahrzehntelanges Sparen hat dazu geführt, dass sie immer weniger Munition bestellte und Munitionslager zurückbaute, woraufhin die Rüstungsindustrie ihre Produktionskapazitäten verringerte. Verschärft hat sich die Situation im Berichtsjahr durch die Abgabe von Munition aus Bundeswehrbeständen an

die Ukraine. Diese Lage erörterten Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung sowie der Rüstungsindustrie bei einem Treffen im Kanzleramt am 28. November 2022 und kurz darauf auch der Verteidigungsausschuss. Nach Aussagen von Rüstungsunternehmen erfordert die Erhöhung der Produktionskapazitäten vor allem Planbarkeit, bevorzugt in Form von längerfristigen Rahmenverträgen. Es ist nachvollziehbar, dass die Firmen auf feste Zusagen für mehrere Jahre bestehen. Deshalb ist eine **Munitionsstrategie** erforderlich, ein abgestimmtes Vorgehen mit verbindlichen Vereinbarungen mit der Rüstungsindustrie, wann sie welche Munition wo in welchem Zeitraum produzieren kann. Kritisch zu sehen ist, dass die Mittel aus dem Sondervermögen für die Auffüllung der leeren Munitionsdepots nicht zur Verfügung stehen. Der dafür benötigte Betrag in Höhe von mindestens 20 Milliarden Euro muss stattdessen jährlich mühsam aus dem Verteidigungsetat finanziert werden. Im Jahr 2023 stehen dafür 1,125 Milliarden Euro bereit. Hinzu kommt der notwendige Bau von Munitionslagern. Gegenseitige Schuldzuweisungen sind fehl am Platz. Da Deutschland beim Kauf von Munition im Wettbewerb mit anderen Ländern steht, wäre es sinnvoll, die Beschaffung als gesamteuropäische Aufgabe zu organisieren.

Eine schnelle Einsatzbereitschaft erfordert neben der notwendigen Ausrüstung aber auch, dass alle Soldatinnen und Soldaten elementare militärische Grundfähigkeiten besitzen. Wiederholt beklagten sich insbesondere Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter, dass sie vor Beginn ihres Studiums kaum derartige Grundbefähigungen im Anschluss an die Grundausbildung erhielten. Eine solide militärische Ausbildung sollte daher am Anfang jeder soldatischen Laufbahn stehen. Vor diesem Hintergrund ist es ausdrücklich zu begrüßen, dass beispielsweise Reformüberlegungen beim Heer eine längere und höherwertige militärische Basisausbildung zu Beginn der Dienstzeit vorsehen. Auch die Luftwaffe hat bereits Anpassungen des Offizieranwärterlehrgangs angewiesen.

Gut ist, dass die Bundeswehr im Oktober des Berichtsjahres das **Territoriale Führungskommando** der Bundeswehr in Berlin eingerichtet hat. Es bündelt unter dem Nationalen Territorialen Befehlshaber alle Aufgaben und Aktivitäten der Truppe im Rahmen des Heimatschutzes und der Katastrophenhilfe im Inland, auch um etwa künftigen hybriden Bedrohungen effektiv begegnen zu können. Im Hinblick auf die NATO-Verpflichtungen ist es zudem verantwortlich für die Verlegung deutscher Truppen entsprechend den Anforderungen des Bündnisses, und es unterstützt andere NATO-Länder, Truppen in Deutschland zu transportieren und unterzubringen.

Die durch den Krieg in der Ukraine erforderliche Konzentration der Bundeswehr auf die Landes- und Bündnisverteidigung ließ keine weiteren Spielräume mehr für das dauerhafte Vorhalten eines Hilfsleistungskontingents. Mit Tagesbefehl vom 17. März 2022 löste der Inspekteur der Streitkräftebasis, bis dahin Nationaler Territorialer Befehlshaber, deshalb das **Hilfsleistungskontingent Corona** der Bundeswehr auf, das zur Unterstützung ziviler Behörden in der Covid-19-Pandemie im März 2020 aufgestellt worden war. Nur in begründeten Einzelfällen kam die Bundeswehr Anträgen auf Hilfsleistung noch nach. Damit endete der größte Amtshilfeinsatz in der 66-jährigen Geschichte der Bundeswehr. Mit rund 20 Millionen Arbeitsstunden erledigten die Frauen und Männer der Bundeswehr über 10.000 Amtshilfeanträge. In der Spitze waren an einem einzigen Tag – dem 15. Februar 2021 – rund 19.000 Bundeswehrangehörige in der Pandemiebekämpfung im Einsatz. Die Entscheidung zur Auflösung des Hilfsleistungskontingentes war richtig und wichtig. Amtshilfe ist gemäß dem Subsidiaritätsprinzip kurzzeitig angelegt und darf kein Dauerzustand sein.

Die vom Bundeskanzler in seiner Regierungserklärung vom 27. Februar 2022 festgestellte Zeitenwende bedeutet einen epochalen Umbruch in der Außen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitik. Damit muss zwingend eine groß angelegte strategische Debatte einhergehen. Regierung, Parlament und Gesellschaft sind aufgefordert zu diskutieren: Welches Ziel haben wir mit der Bundeswehr? Wo soll sie eingesetzt werden? Was brauchen wir dafür und wie ist unser Verhältnis zu unseren internationalen Partnern? Ganz entscheidend wird auch zu erörtern sein, wie es in Europa weitergeht und ob es an der Zeit ist, Verteidigungspolitik insgesamt stärker zu vergemeinschaften und gemeinsame Rüstungsprojekte vermehrt in den Blick zu nehmen.

2. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr

Verteidigungshaushalt und Sondervermögen

Der Verteidigungsetat wuchs im Berichtsjahr erfreulicherweise weiter auf. Damit setzte sich der seit Jahren stetige Anstieg des Verteidigungshaushalts fort. Im Jahr 2022 standen der Bundeswehr mehr als 50,4 Milliarden Euro im Verteidigungsetat zur Verfügung. Das waren 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts, womit das Zwei-Prozent-Ziel der NATO noch lange nicht erreicht ist. Allerdings bedeutete es einen Zuwachs im Einzelplan 14 von

3,5 Milliarden Euro gegenüber dem Berichtsjahr 2021. Darüber hinaus werden durch das Sondervermögen einmalig 100 Milliarden Euro für die Streitkräfte bereitgestellt. Die Mittelerhöhung dient zum einen dem Zweck, die Bundeswehr entsprechend ihrem Auftrag so schnell wie möglich angemessen auszustatten, und zum anderen, die von Deutschland international eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen, insbesondere das Zwei-Prozent-Ziel der NATO zu erreichen. Dazu ist es notwendig, die Ausgaben für die Bundeswehr kontinuierlich planbar und dauerhaft in den nächsten Jahren Schritt für Schritt weiter zu erhöhen. Vor allem die Preisentwicklungen auf dem Energie- und Rohstoffsektor sowie die gestiegene internationale Nachfrage nach militärischer Ausrüstung aller Art machen steigende Verteidigungshaushalte auch in Zukunft notwendig.

Der Haushalts- und der Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages haben zum Ende des Berichtsjahres den Weg frei gemacht für moderne und milliarden schwere **Rüstungsprojekte**. Der Haushaltsausschuss billigte im Berichtszeitraum 24 vom Bundesverteidigungsministerium vorgelegte sogenannte 25-Millionen-Vorlagen mit einem Gesamtvolumen von rund 21,95 Milliarden Euro. Damit soll vor allem auch marktverfügbares Gerät schnell beschafft werden. Mit den Entscheidungen zu neuen digitalen Funkgeräten, zur Beschaffung des TORNADO-Nachfolgers F-35, eines neuen Schweren Transporthubschraubers, bewaffneter Drohnen, neuer Sturmgewehre, zur Nachrüstung des Schützenpanzers PUMA, zur Beschaffung von einem militärischen Funkübertragungssystem sowie einer neuen Generation von Überschneefahrzeugen ist die Bundeswehr auf dem richtigen Weg. Weitere Schritte müssen zügig folgen. Die Bundeswehr muss mehr denn je in der Lage sein, ihre vielfältigen Aufgaben und Aufträge zu erfüllen: angefangen beim Grundbetrieb über Ausbildung und Übung bis hin zu den internationalen Verpflichtungen in Auslandseinsätzen sowie vor allem in der Landes- und Bündnisverteidigung.

Die Soldatinnen und Soldaten sollten so schnell wie möglich in die Lage versetzt werden, mit bestmöglicher Ausrüstung und Ausbildung ihre vielfältigen und anspruchsvollen Aufträge erfüllen zu können. Entscheidend ist: Das Material muss auch vor Ort ankommen. Oftmals sind es Dinge des täglichen Bedarfs, die im Grundbetrieb, in Ausbildung und Übung oder gar im Einsatz fehlen und somit zu vielfältigen Beschwerden und Frustrationen über das mangelnde Tempo führen. Bei nahezu allen Truppenbesuchen seit Ankündigung des Sondervermögens bringen Soldatinnen und Soldaten in den Gesprächen mit der Wehrbeauftragten ihre enorme Erwartungshaltung an die Verbesserung von Ausrüstung und Ausstattung zum Ausdruck. Diese hohen Erwartungen aus der Truppe gilt es nicht zu enttäuschen. Ebenso gilt es, das Momentum des hohen gesellschaftlichen Rückhalts für die Verbesserung der Ausrüstung und Ausstattung zu nutzen.

Vor allem ist erforderlich, dass die Bundeswehr die Mittel aus dem Sondervermögen nicht so langsam ausgibt wie die Haushaltsmittel in den vergangenen Jahren. Bezeichnend ist, dass bis zum Ende des Berichtsjahres kein Euro aus dem Sondervermögen ausgegeben wurde. Hier kann hoffentlich das durch den Deutschen Bundestag beschlossene neue Gesetz zur **Beschleunigung von Beschaffungsmaßnahmen** für die Bundeswehr ab dem Jahr 2023 ebenso Wirkung entfalten wie die Anhebung der Grenze von Direktvergaben von 1.000 Euro auf 5.000 Euro. Noch vor der formellen Beschlussfassung des Bundeshaushalts für das Berichtsjahr hatte der Deutsche Bundestag mit dem Gesetz zur Beschleunigung von Beschaffungsmaßnahmen knapp 2,4 Milliarden Euro, die nicht Teil des Sondervermögens sind, für persönliche Ausstattung freigegeben. Diese soll nun statt bis zum Jahr 2031 bereits bis 2025 in der Truppe ankommen.

Den größten Posten im Verteidigungshaushalt des Jahres 2022 machte das Personal (national und international) mit rund 17,4 Milliarden Euro aus. Gegenüber dem Vorjahr sind die Personalausgaben weiter leicht um rund 300 Millionen Euro angewachsen. Die Ausgaben für Materialerhaltung sind mit 5,04 Milliarden Euro leicht über das Niveau von 2021 gestiegen (4,10 Milliarden Euro). Den größten Anteil hieran hat der Bereich Flugzeuge, der mit rund 2,69 Milliarden Euro den größten Ausgabenansatz darstellt. Für Wehrforschung, Entwicklung und Erprobung standen etwa 2,18 Milliarden Euro zur Verfügung. (2020: 1,49 Milliarden Euro; 2021: 1,56 Milliarden Euro). Die Haushaltslage bei den militärischen Beschaffungen verbesserte sich gegenüber dem Jahr 2021 um 624 Millionen Euro im Verteidigungsetat auf 2,18 Milliarden Euro (2021: 1,55 Milliarden Euro).

Trotz der geschilderten Verbesserungen bleibt es dabei, die Bundeswehr muss die zur Verfügung stehenden Gelder schneller in Material und Gerät umsetzen und deshalb weiter daran arbeiten, ihre Rahmenbedingungen für die Beschaffungen zu verbessern. Es braucht letztendlich auch mehr Transparenz und einen regelmäßig aktualisierten Bericht darüber, wofür die zur Verfügung stehenden Gelder aus dem Sondervermögen ausgegeben werden, was bisher bestellt und was zwischenzeitlich erreicht worden ist.

Beschaffungsreform und Bürokratieabbau

Die endlosen Beschaffungsprozesse der Bundeswehr für Großgerät, Ausrüstung und Material sind seit vielen Jahren ein Thema. Verschiedene Reformen hatten keine dauerhafte Wirkung, Mängel bei der Ausstattung blieben bestehen und das bereitgestellte Geld wurde nicht ausgegeben.

Die veränderte Sicherheitslage und die damit notwendig gewordene zeitnahe Erhöhung der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr machen es nun erforderlich, die Reform der Beschaffungsprozesse deutlich zu beschleunigen und mit oberster Priorität Maßnahmen zu ergreifen. Nur so besteht die Chance, die bereitgestellten 100 Milliarden Euro aus dem Sondervermögen und die hohen Mittel des Verteidigungsetats effizient und nachhaltig auszugeben.

An der Erkenntnis, hierfür etwas an den Strukturen und Regelungen der Beschaffung innerhalb der Bundeswehr ändern zu müssen, mangelt es nicht. Die Aufgabe ist aber komplex. Bei jeder zu ergreifenden Änderung in rechtlicher Hinsicht und bei jeder Entscheidung für eine Beschaffung im Konkreten sind Zielkonflikte miteinander zu vereinbaren. So führt zum Beispiel die Entwicklung eines neuen Produktes zu Innovation und Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Wissenschaft, aber unter Umständen auch zu Zeitverzug. Die Beauftragung ausschließlich nationaler Lieferanten führt zu mehr nationaler Souveränität und Verringerung von internationalen Abhängigkeiten, zieht unter Umständen aber auch Verteuerung und Verzicht auf den Einkauf marktverfügbarer Produkte außerhalb Deutschlands oder der Europäischen Union nach sich. Allein diese Beispiele zeigen, dass für die gebotene Veränderung der Beschaffungsprozesse innerhalb der Bundeswehr viel Kompetenz und Initiative erforderlich sind.

Ein Aspekt ist dabei das **Vergaberecht**. Nach Beginn des Krieges in der Ukraine hat das Verteidigungsministerium bereits im März 2022 mittels Erlass wichtige Entscheidungen getroffen, um die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr durch die schnelle Bereitstellung von Ausrüstung und Material zu erhöhen. So hob es die Grenze, bis zu der sogenannte Direktaufträge innerhalb der Bundeswehr ohne aufwändiges Vergabeverfahren erfolgen können, von 1.000 Euro auf 5.000 Euro an, was eine erhebliche Reduzierung des Verwaltungsaufwandes zur Folge hat. Die damit freigesetzte Fachkompetenz soll für Vorhaben mit hohen Auftragswerten und/oder großer Komplexität bereitstehen. Dies dürfte vor allem die Bereiche Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen in der Bundeswehr entlasten, die zu 48 Prozent von dieser Vereinfachung profitieren. Auch die Truppe, auf die 45 Prozent dieser Sachverhalte entfallen, kann spürbaren Vorteil daraus ziehen. Wichtig ist, dass sie Kenntnis von dieser Erleichterung erlangt. Es sollte daher eine **Informationsoffensive** erfolgen, um alle Dienststellen hierüber aufzuklären. Neben dieser Maßnahme sollen Ausnahmetatbestände des geltenden Vergaberechts wie Dringlichkeit oder nationale Sicherheitsinteressen nach Artikel 346 Absatz 1 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) wo immer möglich genutzt werden, um Zeiten für ansonsten notwendige Vergabeverfahren einzusparen. Diese Entscheidung der ehemaligen Verteidigungsministerin ist zu begrüßen.

Um die schnellstmögliche Durchführung von Vergaben längerfristig zu realisieren, ist innerhalb von weniger als einem Monat nach Vorlage des Gesetzentwurfs das **Bundeswehrbeschleunigungsgesetz** verabschiedet worden und am 19. Juli 2022 in Kraft getreten. Das Gesetz gilt für Aufträge über die Lieferung von Militärausrüstung zur unmittelbaren Stärkung der Einsatzfähigkeit der Bundeswehr und für solche Bau- und Instandhaltungsleistungen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dieser Militärausrüstung stehen. Mit einer begrenzten Geltungsdauer bis 2026 erlaubt es, vergaberechtliche Erleichterungen zu nutzen und Beschaffungen schneller zu realisieren. Vor allem sind nun Änderungen des einschlägigen Vergaberechts und beim Rechtsschutz möglich. So sieht das Gesetz vor, eine Gesamtvergabe durchführen zu können, wenn wirtschaftliche, technische oder zeitliche Gründe es rechtfertigen, von der ansonsten gebotenen Vergabe mittels Fach- und Teillos (Aufteilung nach Fachgebieten oder mengenmäßige Aufteilung von Leistungen) abzusehen. Damit können entgegen der bisherigen Regelung zur losweisen Vergabe auch zeitliche Aspekte ein Absehen von diesen Vergaben rechtfertigen, ohne dass eine Dringlichkeit im engeren Sinne vorliegen muss. Insbesondere soll die hohe Hürde der Begründung einer Gesamtvergabe entfallen, die gerade im Interesse des Auftraggebers sinnvoll sein kann, um Schnittstellen- und Koordinierungsrisiken zu reduzieren. Mit ersten Erfahrungswerten zur Anwendung des Gesetzes ist im Frühjahr 2023 zu rechnen. Zugleich wird das Ministerium bis Ende 2024 die erreichten Beschleunigungseffekte evaluieren.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Beschleunigung der Nachprüfungsverfahren durch den Verzicht auf die mündliche Verhandlung und die Vorgabe an den Vergabesenat, grundsätzlich innerhalb von sechs Monaten zu entscheiden. Weiter besteht für die Nachprüfungsinstanzen die Möglichkeit, von der in bestimmten Fällen vorgesehenen Unwirksamkeit von Verträgen abzusehen, wenn dies zwingende Gründe, vor allem aufgrund von

besonderen Verteidigungs- und Sicherheitsinteressen sowie der unmittelbaren Stärkung der Einsatzfähigkeit der Bundeswehr, ausnahmsweise rechtfertigen.

Einen kreativen Weg, Vergabeverfahren zu beschleunigen, weist die in Halle ansässige Agentur für Innovation in der Cybersicherheit aus. 2020 gegründet, beauftragt und koordiniert die Cyberagentur sogenannte disruptive Forschungen zur künftigen IT-Sicherheit wie datenschutzkonforme Technologien, Mensch-Maschine-Interaktion und Künstliche Intelligenz. Alleinige Gesellschafterin ist die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Verteidigungs- und das Bundesinnenministerium. Bei der Forschungsvergabe nutzt die Agentur das **PCP-Verfahren** (Pre-Commercial Procurement beziehungsweise Vorkommerzielle Auftragsvergabe). Dieses von der EU-Kommission geschaffene Vergabeinstrument erlaubt eine Vergabe, bei der mehrere Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Wettbewerb gegeneinander antreten. Das ist insbesondere für Forschungs- oder Entwicklungsprojekte in einem sehr frühen Stadium, in dem noch keine marktreifen Produkte verfügbar sind, zweckmäßig und zielführend. Im Berichtsjahr wurden in der Cyberagentur zwei PCP-Verfahren mit einem Volumen von jeweils 30 Millionen Euro ausgeschrieben. Eines davon befasst sich mit der Entwicklung eines mobilen Quantencomputers für die Bundeswehr. Diese innovative Vergabeart könnte sich auch für andere Bereiche der Bundeswehr als vielversprechend und vorteilhaft erweisen.

Um sich von der Beschaffung auch unter dem Begriff der „Goldrandlösung“ diskutierter Produkte – für deren Erwerb jeweils eine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung erforderlich ist – zu lösen, soll im Rahmen der Markterkundung der Fokus auf **marktverfügbare Leistungen** gelegt werden. Wann immer es sinnvoll und möglich ist, sollen schnell erhältliche und weniger aufwändige Lösungen den Vorrang haben. Auch ist die Ausweitung der Nutzung von zentralen Rahmenverträgen geplant, die einen flexiblen und bedarfsgerechten dezentralen Abruf von Leistungen ermöglichen.

Dass die Bundeswehr aber auch in diesem Bereich schlanke Prozesse benötigt, veranschaulichen folgende Fälle:

- *Bereits seit 2016 ist geplant, die Schule ABC-Abwehr und Gesetzliche Schutzaufgaben in Sonthofen mit einem modernen Biologielabor auszustatten. Obwohl es dabei ausschließlich um handelsübliche und marktverfügbare Geräte geht, die auch in zivilen Labors genutzt werden, hat die Bundeswehr bislang gerade einmal 32 beschaffen können, während die Lieferung von rund 200 Einzelgeräten noch aussteht.*
- *Beim ABC-Abwehrkommando in Bruchsal erfuhr die Wehrbeauftragte, dass die Beschaffung von Dekontaminationsmitteln zur Abwehr von ABC-Ereignissen aufgrund fehlender finanzieller Hinterlegung für das Berichtsjahr nicht mehr realisierbar sei.*

Auch wenn das Bundesministerium der Verteidigung Abhilfe in Aussicht stellte, ist nicht nachvollziehbar, dass solche marktverfügbaren Mittel nicht zügiger beschafft werden können.

- *Im Rahmen eines anderen Truppenbesuches der Wehrbeauftragten kam Kritik über die mangelnde Ausstattung von Bundeswehrdienststellen mit einem Nachweiskit für Nervenkampfstoffe auf. Ein solches Kit habe die Bundeswehr bereits 2009 mitentwickelt. Das Verteidigungsministerium teilte mit, dass das Institut für Pharmakologie und Toxikologie der Bundeswehr die flächendeckende Einführung des Produkts im Jahr 2011 zwar empfohlen hatte, die Anforderung jedoch erst im Jahr 2016 und die Auswahlentscheidung sogar erst im Jahr 2022 erfolgten. Mit einem Vertragsabschluss und einer zeitnahen Beschaffung sei 2023 zu rechnen.*

Es stellt sich die Frage, warum die Empfehlung einer flächendeckenden Beschaffung nicht auch eine solche automatisch initiiert.

Beim Besuch des Hubschraubergeschwaders 64 erfuhr die Wehrbeauftragte, dass die Beschaffung eines Fliegerhelms mit ballistischem Schutz – ein marktverfügbares Produkt und bei den US-Streitkräften seit den 1990er-Jahren in Gebrauch – bis ins Jahr 2013 zurückreicht:

- *Der Grund für den über zehnjährigen Beschaffungsprozess liegt nach Angaben des Verteidigungsministeriums im Verfahren: Zunächst hätten die Forderungen an den Helm mit den Bedarfsträgern von Heer, Luftwaffe und Marine abgestimmt werden müssen. Nach der Projektierung inklusive der Erstellung der haushaltsbegründenden Dokumente und der Bereitstellung von Haushaltsmitteln sei das Vergabeverfahren gefolgt. Als besonders zeitraubend habe sich dann erwiesen, dass der Fliegerhelm als Luftfahrtgerät der Musterprüfung unterliege und deshalb die Durchführung einer luftfahrtrechtlichen Musterzulassung notwendig gewesen sei. Diese sei aufgrund der erforderlichen Nachweisführung für sieben verschiedene*

Hubschraubermuster sehr komplex und umfangreich ausgefallen. Im Oktober 2022 wurde die Musterzulassung erteilt, und ab dem dritten Quartal 2023 soll die Bereitstellung der Standardfliegerhelme für die Besetzungen folgen.

Dieses Beispiel zeigt, dass noch immenses Potenzial besteht, die Beschaffung innerhalb der Bundeswehr zu optimieren. Die Planungs- und die Beschaffungsstellen müssen viel effektiver und schneller zusammenwirken. Vorbereitungsprozesse, zu denen – wie im geschilderten Fall – die Abstimmungen zwischen den Teilstreitkräften zählen, bedürfen ebenfalls der Vereinfachung und Beschleunigung.

Das Bundeswehrbeschaffungsbeschleunigungsgesetz ist ein wichtiger Schritt, um Vergabeprozesse voranzutreiben. Diese sind in der derzeitigen Beschaffungsstruktur der Bundeswehr jedoch nur ein Teil der langwierigen zeitlichen Abläufe, der je nach gewählter Vergabeart etwa ein bis eineinhalb Jahre in Anspruch nehmen kann. Wenn unterlegene Bieter darüber hinaus gegen eine Entscheidung gerichtlich vorgehen, kann sich der Vergabeprozess weiter verlängern. Beschaffungsprozesse von über zehn Jahren sind in der Bundeswehr keine Seltenheit.

Die zum 1. März 2022 im Ministerium eingerichtete **Task Force** zur Umsetzung der Beschaffungsstrategien hat erste Schritte eingeleitet: So sollen frühzeitig Grundsatzentscheidungen in Bezug auf die Anforderungen an ein Produkt unter Einbeziehung der notwendigen Instandhaltung und Ersatzteilbeschaffung fallen. Noch stärker sollen zudem die zukünftigen Nutzer in den Mittelpunkt rücken, auch wenn sie grundsätzlich schon frühzeitig, durchgängig und verantwortlich in Beschaffungsvorhaben eingebunden sind. Ein weiteres Ziel ist darüber hinaus, die Erstellung der haushaltsrechtlichen Unterlagen zu vereinfachen. Hierbei ist auch das Parlament gefordert, die Anforderungen an die Vorlagen an den Haushaltsausschuss auf zeitliche und inhaltliche Einsparmöglichkeiten zu prüfen.

Das Verteidigungsministerium hat im Berichtsjahr bereits eine wichtige Maßnahme eingeleitet. Nach Abstimmung zwischen den beteiligten Stellen der Bundeswehr konnte es im April 2022 endlich die schon seit Jahren ersehnte Weisung zur Beschleunigung der Bereitstellung von Bekleidung und persönlicher Ausrüstung billigen. Seitdem sind das Planungsamt der Bundeswehr, das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) sowie die Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH mit der konkreten Ausgestaltung und Dokumentation der Prozesse auf Ämterebene beauftragt. Beabsichtigt ist vor allem, die Vielzahl an bedarfs- und haushaltsbegründenden Unterlagen zu verringern. Die Priorisierung der Bedarfe soll nunmehr durch die aufgewertete ständige Arbeitsgruppe Bekleidung erfolgen. Des Weiteren ist ein Prozesshandbuch vorgesehen, das abhängig von den unterschiedlichen Bedarfsarten (Erst-, Ergänzungs- oder Neubedarfe) die unterschiedlichen Zeitlinien beschreibt.

Die Notwendigkeit einer zügigeren Beschaffung gilt auch für laufende Projekte:

- *Mit der Bekleidung für Freifallsspringer hatte sich das zuständige Integrierte Projektteam, ein aus Vertretern von Planung und Beschaffung sowie dem Beauftragten für Bekleidung der jeweiligen Teilstreitkraft bestehendes Gremium, bereits seit 2017 beschäftigt und konkret vorgeschlagen, welche Anforderungen an eine moderne Fallschirmsprungkombination zu stellen seien. Die schon damals geäußerte Sorge der Beteiligten, dass das Durchlaufen des gesamten Beschaffungsverfahrens viel Zeit kosten und ihre konzeptionellen Vorarbeiten dabei unberücksichtigt bleiben könnten, hat sich entgegen der seinerzeitigen gegenteiligen Zusicherung des Verteidigungsministeriums leider bewahrheitet. Eigentlich sollten die für die Beschaffung erforderlichen, bedarfsbegründenden Unterlagen mit funktionalen Forderungen für dieses marktübliche Produkt bis April 2021 vorliegen, doch konnte sie das Planungsamt erst im Mai 2022 billigen. Die Auslieferung der neuen und modernisierten Sprungkombinationen ist bei ungestörtem Verlauf nun für das Jahr 2025 vorgesehen.*

Es ist kaum zu begreifen, dass die Beschaffung eines solchen marktgängigen Produkts im besten Fall über neun Jahre von der Bedarfsanzeige bis zur Auslieferung benötigt. Diese Zeitspanne ist eindeutig zu lang. Erfreulich ist zumindest, dass die Planung vorsieht, die gewählte Kombination einheitsübergreifend innerhalb des Heeres zu nutzen, und es künftig nicht nur eine Kombination für Lehrer und Schüler sowie für den Tandemsprung, sondern auch für Simulationssprünge und videogeführtes Freifallen geben soll. Insgesamt bleibt zu hoffen, dass die aufgrund der Beschleunigungsweisung ergriffenen Maßnahmen den bürokratischen Beschaffungsaufwand tatsächlich verringern und zusammen mit dem nun geltenden Vorrang des Einkaufs von frei erhältlichen Produkten solche langen Beschaffungszeiten für die Zukunft verhindern.

Probleme gibt es auch bei der Beschaffung von **IT-Ausstattung** für Dienststellen der Marine:

- *Zum Teil müssen zuversetzte Soldatinnen und Soldaten mehrere Monate auf die Einrichtung ihres IT-Arbeitsplatzes warten. Darüber hinaus ist die IT-Ausstattung für Reservendienst Leistende oder Angehörige der Mehrbesatzungen mitunter quantitativ zu knapp bemessen.*

Eine zeitgemäße IT-Ausstattung ist heutzutage unerlässlich. Das Bundesministerium der Verteidigung hat diesbezüglich angekündigt, die Verfahren zur Bereitstellung der Geräte, den internen organisatorischen Vorlauf und vor allem den Informationsfluss zwischen den verschiedenen Beteiligten auf Optimierungsmöglichkeiten hin zu untersuchen. Diese Maßnahme ist zu begrüßen.

Bei der **Redaktion der Bundeswehr** in Berlin führt seit Jahren eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren zu langwierigeren Beschaffungen, obwohl auch hier vieles marktverfügbar wäre:

- *Beim Besuch der Wehrbeauftragten kritisierte die Redaktionsleitung, aktuell warte sie insbesondere auf Ausstattung mit Medientechnik, die auf der Höhe der Zeit sei. Differenzen über Zuständigkeiten innerhalb des BAAINBw führten zu erheblichen Verzögerungen. So hätten sie vor neun Jahren beantragte Medientechnik erst im Jahr 2021 erhalten.*

Für solche Wartezeiten mögen von Fall zu Fall projektspezifische Einzelheiten ursächlich sein. Tatsächlich entscheidend sind jedoch zum einen die zeitintensiven fachlichen Auseinandersetzungen, unterschiedlichen Einschätzungen und letztendlich leider auch fehlende Expertise im BAAINBw. Zum anderen erweist sich das über eine Zentrale Dienstvorschrift geregelte Customer Product Management als zu starr, zu bürokratisch und zu langwierig, um mit dem rasanten medientechnischen Fortschritt mithalten zu können. Ob die Beschaffung von Medientechnik für eine Redaktion nach denselben Regeln erfolgen muss wie die von Rüstungsprojekten, ist fraglich. Schneller ginge es mit einem eigenen Etat. Verzögernde Rahmenbedingungen wie Haushaltsmittelverfügbarkeit, Verfügbarkeit personeller und materieller Ressourcen sowie in- und externe Abstimmungen im BAAINBw könnten damit ebenso vermieden werden wie die Auslieferung inzwischen veralteter Medientechnik.

Ende 2021 erhielt die Redaktion der Bundeswehr Zugriff auf ein Medienverwaltungssystem, das voraussichtlich im ersten Quartal 2023 in Betrieb genommen werden soll. Es ist jedoch nicht für die Publikation beziehungsweise Distribution von Medieninhalten im gesamten Redaktionsverbund der Informationsarbeit nutzbar, unter anderem weil die notwendigen Netzübergänge in das Wide Area Network der Bundeswehr (WAN-Bw) fehlen. Ob der Redaktionsverbund künftig in die nun für die Redaktion der Bundeswehr gefundene Lösung integriert werden kann, befindet sich weiterhin in ministerieller Klärung.

Äußerst wichtig ist bei sämtlichen Beschaffungsprozessen die Verhältnismäßigkeit von Schnelligkeit und Qualität der Beschaffung. Es muss klar sein, dass sich nicht jeder Rechtsstreit durch eine noch so gute Risikoabwägung durch die Beschäftigten im Beschaffungsamt vermeiden lassen wird. Ebenso führen viele Projektteams im Rahmen der Planung nicht automatisch dazu, dass bei der Einführung und Handhabung neuer Techniken und Produkte keine Schwierigkeiten auftreten. Hier sind Entscheidungs- und Risikofreude des handelnden Personals und entsprechende Rückendeckung durch Vorgesetzte und politische Führung erforderlich.

Überbordende **Bürokratie** lähmt in der Bundeswehr nicht nur die Beschaffungswege, sondern ist in vielen Bereichen ein Ärgernis. Um dem entgegenzutreten, läuft in der Einsatzflottille 1 in Kiel ein innovativer Versuch:

- *Der Kommandeur informierte die Wehrbeauftragte auf ihrem Truppenbesuch über das in seinem Verband laufende Projekt Adminimum. Dabei handelt es sich unter anderem um eine digitale Plattform, den Adminimator, in die alle teilnehmenden Verbandsangehörigen Ideen und Vorschläge einbringen können, die zum gezielten Abbau von Bürokratie in der Bundeswehr beitragen. Das Spektrum der eingebrachten Vorschläge reiche, so der Kommandeur, von Kritik an Vorschriften bis hin zur Parkordnung in der Kaserne.*

Ausgangspunkt von Adminimum war ein Innovationswettbewerb des Cyber Innovation Hubs der Bundeswehr. Angehörige der Einsatzflottille 1 sollten im Rahmen des Wettbewerbs Probleme im Dienstalltag aufzeigen und an der Lösung mitwirken. Adminimum ist analog nutzbar, Wirkung entfaltet es aber insbesondere über die digitalen Möglichkeiten des Adminimators. Dieser ist nach Registrierung über jeden Browser mit dienstlichen oder privaten Endgeräten zu erreichen. Die Installation einer App ist nicht notwendig. Die digitale Plattform bietet nicht nur die Möglichkeit des Austauschs mit Bundeswehrangehörigen über spezifische Probleme der Bürokratie, sondern auch der gemeinschaftlichen Suche nach Lösungen. Adminimum nutzt somit die Schwarmintelligenz, um Prozesse zu verbessern und Bürokratie abzubauen. Dafür sollten es möglichst viele Beschäftigte nutzen. In

einer Kampagne mit Videos, Plakaten und Handzetteln ermuntert die Bundeswehr zur aktiven Beteiligung. Nach eigenen Angaben gehe es dabei auch um einen Kulturwandel hin zu einer Präventionskultur in der Truppe.

Ein weiterer Baustein, Bürokratie einzudämmen und Prozesse zu beschleunigen, kann die **digitale Unterschrift** sein. Rund 200 Soldatinnen und Soldaten testeten diese im Berichtsjahr. Der Abschluss des Projektes ist zum 31. Juli 2023 geplant, danach wertet die Bundeswehr es aus. Bereits heute lässt sich ganz sicher festhalten, dass die digitale Unterschrift mehr Effizienz bedeutet. Dokumente müssen nicht mehr ausgedruckt oder per Mail hin- und hergeschickt werden, um nur einen Vorteil zu nennen. Vor diesem Hintergrund ist es folgerichtig, dass die BWI GmbH, das IT-Systemhaus der Bundeswehr, sich mit der erforderlichen Serviceentwicklung bereits in der Planung und Vorbereitung befindet. Welche Herkulesaufgabe dahinter steckt, zeigt das Beispiel der elektronischen Personalakte: 3.000 Dokumenttypen in bislang 49 Teilakten werden hier notwendigerweise zu einer (elektronischen) Hauptakte zusammengeführt.

Flexible Haushaltsmittel

Durch das im Jahr 2019 mit dem Maßnahmenpaket „Flexible Haushaltsmittel für Kommandeure und Kommandeurinnen und Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen“ eingeführte sogenannte Handgeld können Verantwortliche am Markt verfügbare Produkte dezentral und ohne langwierige Antrags- und Beschaffungsvorgänge einkaufen. Die kurzfristige Beschaffung von dringend benötigten Artikeln soll der Herstellung und dem Erhalt der Einsatzbereitschaft für Ausbildung und Übungen im Grundbetrieb dienen.

Die Bandbreite der mit dem **Handgeld** erworbenen Artikel ist sehr groß. Das entspricht auch dem Zweck des Maßnahmenpaketes, denn die Kommandeurinnen und Kommandeure beziehungsweise Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sollen die Mittel dem individuellen Bedarf des Verbandes oder der Dienststelle entsprechend verwenden. Allerdings bedeutet das nicht, dass Beschaffungen immer und jederzeit frei und ohne bindende Vorgaben erfolgen dürfen.

- *Bei Truppenbesuchen kritisierten Soldatinnen und Soldaten gegenüber der Wehrbeauftragten, dass die als notwendig angesehene Anschaffung von Wehrmaterial mit dem Handgeld unter den derzeit geltenden Regelungen nicht möglich sei.*

Flexible Haushaltsmitteln stellen kein Instrument für ein alternatives Rüstungsverfahren zur Beschaffung von Wehrmaterial dar. Waffen und Munition unterliegen einer Erprobung und dürfen damit nicht beschafft werden. Dies dient unter anderem auch dazu, eine mögliche Gefährdung für Leib und Leben der Soldatinnen und Soldaten auszuschließen.

Den Schwerpunkt der Beschaffungen bildeten im Berichtsjahr Material für die Vorbereitung und Durchführung von Ausbildungen und Gerät für den Bereich der Wartung und Instandhaltung, darüber hinaus Schutzmasken und Antigen- Schnelltests, um die Einsatzbereitschaft während der Covid-19-Pandemie aufrechtzuerhalten. Aber auch eher alltägliche Anschaffungen wie Waschmaschinen und Trockner für Containerkomplexe sind zu verzeichnen.

- *Kommandeurinnen und Kommandeure äußerten sich in den Gesprächen bei Truppenbesuchen grundsätzlich positiv über das Handgeld. Sie schätzen es mit wenigen Ausnahmen als flexibles Instrument, um bisher als langwierig und bürokratisch empfundene Beschaffungen zu beschleunigen. Die Ende des Jahres 2021 verteilten Handreichungen an die Verantwortlichen hätten viele Fragen beantwortet und zu einer höheren Handlungssicherheit geführt.*

Seit Juni letzten Jahres stehen den militärischen Dienststellen **50.000 Euro** zur Verfügung, eine Verdoppelung im Vergleich zu der Summe, mit der die flexiblen Haushaltsmittel, das sogenannte Handgeld, 2019 starteten. Im Berichtsjahr haben Kommandeurinnen und Kommandeure sowie Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter der Bundeswehr mittels Handgeld durchschnittlich 23.793 Euro ausgegeben. Die durchschnittlichen Ausgaben lagen damit knapp unter der bisherigen Verfügungssumme von 25.000 Euro. Im Vergleich zu den Beschaffungen mittels flexibler Haushaltsmittel im Jahr 2021 ist im Berichtsjahr auch eine Erhöhung der Gesamtzahl der Beschaffungen zu verzeichnen. Die Entscheidung des Deutschen Bundestages, die flexiblen Haushaltsmittel auf 50.000 Euro zu erhöhen, trägt dem Rechnung und unterstützt die Eigenständigkeit der militärischen Dienststellenleitungen.

Der Erfolg des Handgelds hängt aber auch an seiner möglichst unkomplizierten Handhabung:

- *Bei einem Truppenbesuch beim Panzerpionierbataillon 803 in Havelberg äußerten einige Soldatinnen und Soldaten Unverständnis hinsichtlich des zunehmenden bürokratischen Umgangs bei der Nutzung des Handgelds. Inzwischen gebe es eine erhebliche Überregulierung, die aus ihrer Sicht auch ein gewisses Nichtvertrauen deutlich mache. Was als schnelle flexible Lösung gedacht gewesen sei, entwickle sich zu einem beschwerlichen, umständlichen und langwierigen Antragsverfahren. Vorgeschlagen werde, mehr mit Rahmenverträgen zu arbeiten.*

Einengend wirkt beispielsweise, dass Beschaffungen im Einzelfall nicht mehr als 5.000 Euro kosten dürfen und auch keine gegenseitige Deckung erfolgen kann, wenn eine andere Dienststelle diese Mittel nicht vollständig ausschöpft. Als besonders hinderlich erweist sich das strikte Verbot, IT-Geräte zu beschaffen, was auch gängiges Zubehör wie Drucker betrifft. Wünschenswert wären auch hier mehr Freiheiten bei der Verwendung der namentlich flexiblen Haushaltsmittel.

Das Verteidigungsministerium hat für das zweite Quartal 2023 einen **Evaluationsbericht** zum Handgeld angekündigt, der das Ergebnis einer Befragung der Kommandeurinnen und Kommandeure und Dienststellenleiterinnen und -leiter in Verbindung mit der Auswertung der Beschaffungen im Jahr 2022 sein wird. Auf Grundlage der daraus folgenden Erkenntnisse soll das Instrument der flexiblen Haushaltsmittel weiterentwickelt werden. Bereits heute lässt sich festhalten: Bei der Weiterentwicklung muss das Ministerium die Stärkung des Handlungsspielraums der Berechtigten und den Abbau von Hemmnissen in den Blick nehmen, um insgesamt eine noch bessere und wirksamere Handhabung des Handgelds zu ermöglichen. Dazu gehört dann auch die von den Soldatinnen und Soldaten in Havelberg geäußerte Möglichkeit, regelmäßige Beschaffungen, beispielsweise von Büromaterial, durch Rahmenverträge abzudecken. Das Verteidigungsministerium sollte erwägen, eine erweiterte Beschaffungsmöglichkeit für IT-Geräte durch die Kommandeurinnen und Kommandeure und Dienststellenleiterinnen und -leiter zu ermöglichen, falls die zuständigen Stellen diese nicht innerhalb einer festgelegten Zeit beschaffen können. Dies gilt insbesondere dann, wenn das benötigte IT-Gerät für einen anstehenden Einsatz oder eine Übung zwingend erforderlich ist.

3. Einsatz und einsatzgleiche Verpflichtungen

Die Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung und das wachsende Engagement an der NATO-Ostflanke verkleinert angesichts begrenzter Ressourcen zwangsläufig den Spielraum der Bundeswehr, sich bei der Konfliktbewältigung auf anderen Kontinenten zu engagieren. Ob hierin eine dauerhafte Abkehr vom Selbstverständnis als Einsatzarmee liegt, bleibt abzuwarten.

Die parlamentarische Aufarbeitung des Afghanistan-Einsatzes und seines abrupten Endes eröffnet die Möglichkeit, Lehren für noch laufende Einsätze zu ziehen und für diese realistische Erwartungen zu bilden. Dies dürfte nicht zuletzt auch Einfluss auf die Entscheidung, den Einsatz in Mali im Jahr 2024 zu beenden, gehabt haben.

Kräftebindung

In insgesamt neun vom Deutschen Bundestag mandatierten Einsätzen waren zum Ende des Jahres 2022 1.780 Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr eingesetzt (2021: 2.286). Die Aufmerksamkeit der deutschen Öffentlichkeit richtete sich im Berichtsjahr insbesondere auf die Missionen der Bundeswehr in Westafrika mit den größten Kontingenten, MINUSMA mit 1.087 eingesetzten Soldatinnen und Soldaten und EUTM Mali mit 127 Kräften. Die weiteren Einsätze, in denen sich deutsche Soldatinnen und Soldaten teils seit Jahrzehnten engagieren, sollten jedoch nicht in Vergessenheit geraten. Die Mission UNMISS im Südsudan mit elf Kräften stellt den dritten mandatierten Einsatz in Afrika dar. 256 Soldatinnen und Soldaten waren im Rahmen der Mission COUNTER DAESH/CAPACITY BUILDING IRAQ in Jordanien und dem Irak gebunden. Hinzu kommen die Mittelmeermissionen SEA GUARDIAN mit 74, UNIFIL mit 65 und IRINI mit 66 Truppenangehörigen. Die Balkanmission KFOR mit 63 Kräften zum Ende des Berichtsjahres ist der längste durchgehend mandatierte Einsatz der Bundeswehr. Deutsche Soldatinnen und Soldaten sind dort seit dem 12. Juni 1999 präsent und leisten einen Beitrag zur Friedenssicherung. Der Deutsche Bundestag beschloss darüber hinaus am 8. Juli 2022, dass sich die Bundeswehr aufgrund der dortigen aktuellen politischen Entwicklungen erneut im Rahmen der Mission

EUFOR ALTHEA in Bosnien und Herzegowina engagiert, hier waren 31 Kräfte Ende 2022 gebunden. Die Bundeswehr war dort zuvor bereits von 2004 bis 2012 eingesetzt.

Hinzu kamen, verstärkt durch die Entwicklung an der Ostflanke der NATO, zahlreiche einsatzgleiche Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben und sonstige Verpflichtungen. So hielt Deutschland permanent etwa 14.200 Kräfte für die NATO Response Force vor. Eine auch zahlenmäßig wachsende Rolle nahm hierbei die Stärkung der NATO-Ostflanke in den Missionen ENHANCED FORWARD PRESENCE mit 882 Soldatinnen und Soldaten in Litauen und ENHANCED VIGILANCE ACTIVITIES mit 490 Soldatinnen und Soldaten in der Slowakei ein.

Diese Kräfte zusammengenommen waren Ende 2022 insgesamt 21.100 Soldatinnen und Soldaten in den Einsätzen der Bundeswehr, durch einsatzgleiche Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben sowie sonstige Verpflichtungen gebunden.

Insgesamt ist zu beachten, dass die Zahlen nur einen **stichtagsbezogenen Stand** wiedergeben. Die Gesamtzahl aller Soldatinnen und Soldaten, die im Berichtsjahr an einem Einsatz oder einer einsatzgleichen Verpflichtung teilgenommen haben, ist aufgrund der regelmäßigen Personalrotationen deutlich höher.

Verteidigung der NATO-Ostflanke

Die Notwendigkeit der Verteidigung der NATO-Ostflanke aufgrund der spätestens durch die Annexion der Krim durch Russland im Jahr 2014 zutage getretenen konkreten Bedrohung der östlichen NATO-Partner hat für die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr nicht erst seit dem Krieg in der Ukraine, sondern schon seit Jahren konkrete Auswirkungen. So ist Deutschland bereits seit 2017 Rahmnation eines multinationalen NATO-Gefechtsverbands in Litauen, wo die Bundeswehr im Berichtsjahr mit 882 Kräften als Teil der ENHANCED FORWARD PRESENCE Mission stationiert war. Hinzu kommen aufgrund der Entwicklungen im Berichtsjahr und der damit einhergehenden gestiegenen Bedrohung gerade auch der östlichen NATO-Partner die einsatzgleiche Verwendung in der Slowakei als Teil der ENHANCED VIGILANCE ACTIVITIES Mission mit insgesamt 490 Luftverteidigungs- und Infanteriekräften sowie wachsende Aufgaben im Rahmen der Luftraumüberwachung und in der Ostsee.

Die **Einsatzbelastung** der Soldatinnen und Soldaten aller Teilstreitkräfte hat sich damit erheblich erhöht:

- *Ein Marinesoldat, der unmittelbar zuvor auf einer mehrmonatigen Mission war, gab an, mit nur zwölf Tagen Vorlaufzeit von seiner Einplanung zu einer zweieinhalb Monate dauernden einsatzgleichen Verpflichtung in einem NATO-Einsatzverband erfahren zu haben. Da er die Voraussetzungen des Dienstpostens nicht erfüllte, sei das Anforderungsprofil eigens hierzu abgesenkt worden. Die erneute Heranziehung entspreche nicht der vorgesehenen Einsatzsystematik 1:5. Danach sollen Truppenangehörige nach beispielsweise vier Monaten im Einsatz für die nächsten 20 Monate nicht wieder in den Einsatz entsendet werden. Ursache für die Kurzfristigkeit war nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums der Ausfall des ursprünglich vorgesehenen Soldaten und dessen Vertreters. Das Ministerium räumt ein, dass in Mangelverwendungen die Einsatzsystematik nicht durchgehend sichergestellt werden könne.*

Dass die Bundeswehr einen einheitlichen und sinnvollen Einsatzzeitraum von regelmäßig vier Monaten aufgegeben hat, ist ebenso kritisch zu sehen wie die Entscheidung, die Verantwortung über einen erneuten Einsatz einer Soldatin oder eines Soldaten vermehrt den zuständigen Disziplinarvorgesetzten aufzubürden. Diese stehen selbst nicht selten in einem Zwiespalt zwischen Auftragserfüllung und Fürsorge:

- *Nach der Rückkehr von der Mission ENHANCED FORWARD PRESENCE in Litauen im August 2022 beklagten Soldatinnen und Soldaten des Panzergrenadierbataillons 411 in Viereck bei einem Truppenbesuch die extrem hohe Einsatz- und Auftragsbelastung des Verbandes. Aufgrund derer hätten erst 40 Prozent der Einsatzkräfte eine Einsatznachbereitung absolvieren können und es sei erst im März 2023 mit einem vollständigen Abschluss zu rechnen. Dann könnten mit den grundsätzlich sinnvollen Seminaren aber nicht mehr sinnvoll Einsatzerlebnisse reflektiert werden. Von einer Kur hätten viele Abstand genommen, um nicht noch länger von der Familie abwesend zu sein.*

Zu viele und zu lange **Einsatzzeiträume** mit zu geringen Regenerationszeiten zwischen den Einsätzen können zu einer Überlastung und im schlimmsten Fall zu psychischen Belastungen führen. Zudem ergeben sich weitreichende Probleme in den Familien und im sozialen Umfeld. Auch die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr für Betroffene wie für interessierte Bewerberinnen und Bewerber schwindet. Deshalb ist es

notwendig, Lösungen zu finden, um nicht wiederholt dasselbe Personal in immer kürzeren Abständen in den Einsatz zu schicken, sondern ihnen dazwischen genügend Zeit zur Einsatznachbereitung einzuräumen.

Insbesondere für die stark belastete Deutsche Marine gilt, dass nur eine Reduzierung der bestehenden und seit dem 24. Februar 2022 noch gestiegenen Verpflichtungen sowie eine konsequente **Priorisierung** dieser Aufgaben die personelle Anspannung beseitigen können. Die Marineführung selbst fordert eine solche Priorisierung und dringt darauf, dass sich die Ausrichtung auf die Landes- und Bündnisverteidigung in der Einsatzrealität der Marine widerspiegeln müsse. Hier seien zügig eine politische Erörterung und Entscheidungen erforderlich. Zudem sollten die zuständigen Stellen der Bundeswehr bei künftigen Einsatzgestellungen die begrenzten personellen Ressourcen verstärkt berücksichtigen.

Ein Truppenbesuch bei der Einsatzflottille 1 in Kiel ließ erkennen, dass der beschriebene Sachverhalt stellvertretend für ein generelles Personalproblem der Marine stehen könnte:

- *Um die Kaltstartfähigkeit zu stärken – so die Soldatinnen und Soldaten vor Ort –, müsste die Bindung durch Einsätze verringert werden. Nur so könnte Freiraum für die nötige hoch intensive Gefechtsausbildung für den neuen Fokus auf die Landes- und Bündnisverteidigung entstehen. Dem ist zuzustimmen.*

Aber auch finanzielle Unstimmigkeiten und Probleme bei der Verlegung in den Einsatz an die NATO-Ostflanke belasteten Petentinnen und Petenten:

- *Ein mehrfach bei Aufklärungsfahrten auf der Ostsee eingesetzter Oberbootsmann bemängelte, dass diese Fahrten weder als Einsatz noch als einsatzgleiche Verpflichtung gälten und er hierdurch finanziell schlechter gestellt werde. Die Fahrten seien wegen der persönlichen Belastung und durch wochenlang ausbleibende Kommunikation mit der Familie nicht mit einer normalen Seefahrt vergleichbar. Das Verteidigungsministerium kündigte an, prüfen zu wollen, ob die Voraussetzungen für eine nachträgliche Anerkennung als Mission gegeben sind.*

Diese Prüfung ist angesichts der veränderten Bedrohungslage an der NATO-Ostflanke, die auch durch die Ostsee verläuft, zu begrüßen.

- *Ein Stabsunteroffizier kritisierte die mehrere Tage dauernde Verlegungszeit per Zug nach Litauen. Das Verteidigungsministerium erläuterte, die Verlegung von Personal und Material mittels Eisenbahn sei im konkreten Fall aufgrund kurzer Anforderungs- und Bereitstellungszeiten die schnellste und unbürokratischste Lösung gewesen.*

Die gewählte Verlegung per Bahntransport war trotz der damit verbundenen Belastungen zumutbar und zielführend, um zügig die Bundeswehrpräsenz an der NATO-Ostflanke zu stärken. Die Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung fordert von der Truppe eine entsprechende Haltung und zwar auf allen Ebenen.

Im Gegenzug muss das Verteidigungsministerium dafür Sorge tragen, dass bei multinationalen Missionen gleichwertige Verhältnisse herrschen:

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs erfuhr die Wehrbeauftragte, dass deutsche Kontingentführerinnen und -führer bei ENHANCED FORWARD PRESENCE pro Halbjahr 500 Euro zur Truppenbetreuung erhielten, beispielsweise für gemeinsames Grillen, während das niederländische Pendant pro Halbjahr 11.000 Euro für ähnliche Zwecke zur Verfügung habe.*

Ein solches Ungleichgewicht führt zu Unverständnis und vermittelt das Gefühl mangelnder Wertschätzung.

Very High Readiness Joint Task Force

Der Krieg in der Ukraine zeigt, mit welcher Dynamik sich die Bedrohungslage auch für die NATO geändert hat. Umso größer ist die Bedeutung der schnellen Eingreiftruppe NATO Response Force. Sie wurde bereits 2015 als Reaktion auf die völkerrechtswidrige Annexion der Krim auf 50.000 Soldatinnen und Soldaten vergrößert. Nach den Plänen des NATO-Generalsekretärs ist perspektivisch eine weitere drastische Erhöhung der Zahl der dauerhaft für diese Aufgabe vorgehaltenen Soldatinnen und Soldaten geplant.

Deutschland wird im Jahr 2023 die Kern-Nation der **NATO-Speerspitze** Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) sein. Dieser mit Reaktionszeiten von 48 bis 72 Stunden hochverfügbare Teil der NATO Response Force hat den Auftrag, jederzeit flexibel auf sicherheitspolitische Entwicklungen reagieren zu können. Zur Vorbereitung auf diese Aufgabe führte die Panzergrenadierbrigade 37 als künftiger Leitverband der VJTF im Berichtsjahr

verschiedene Übungen durch, bei denen insbesondere das multinationale Zusammenwirken mit anderen Verbänden einen Schwerpunkt bildete. Bei verschiedenen Truppenbesuchen veranschaulichten Vorgesetzte und betroffene Soldatinnen und Soldaten der Wehrbeauftragten die Herausforderungen und Belastungen der durch den Übungsbetrieb stetig wachsenden Kräftebindung der Bundeswehr. Dazu zählt neben dem Aufbau von Überstunden durch Übungen insbesondere eine Verschärfung der ohnehin teils prekären Personallage. Darauf muss die Bundeswehr reagieren. Ein erweitertes Aufgabenspektrum für einen Verband wie die Vorbereitung der VJTF muss mit zusätzlichen Dienstposten und einer Bevorzugung bei notwendigen Lehrgängen unterlegt werden. Ebenso verhält es sich bei der Versorgung mit Material und Gerät. Es ist bedenklich, dass die Einsatzbereitschaft der VJTF 2023 Ende des Berichtsjahres nur als eingeschränkt eingestuft gewesen sein soll. Zudem soll es noch bis zur Übernahme der Verantwortung in der VJTF am 1. Januar 2023 Einbußen bei bestimmten Fähigkeiten gegeben haben. Auch wenn das Verteidigungsministerium solche Probleme für die gesamte Truppe abstellen muss, gilt dies erst recht für diese multinationale Einsatzgruppe.

Der Grundsatz „**Train as you fight**“ findet offenbar auch in der Einsatzvorbereitung nicht immer Anwendung:

- *Ein Soldat gab an, er habe zusätzliche Bekleidungsartikel und Schutzausstattung nicht tragen dürfen, die er im Rahmen seiner NATO Response Force-Einplanung erhalten habe. Hierdurch könne er sich nicht mit der Ausrüstung vertraut machen. Das Verteidigungsministerium teilte mit, die Nutzung der Zusatzausstattung für Ausbildung und Übungen sei erlaubt und sogar erwünscht. Lediglich für Routine- und Tagesdienst solle eine Nutzung unterbleiben. Eine entsprechende Klarstellung ist aufgrund der Eingabe erfreulicherweise umgehend erfolgt.*

Auch die finanzielle Abgeltung der Einsätze im Ostseeraum wurde kritisiert:

- *Eine Soldatin beanstandete, dass sie für Einsätze im Rahmen eines Seemanövers der VJTF keinen Abschlag des Auslandsverwendungszuschlags erhalten habe, wie sie es von vorherigen einsatzgleichen Verpflichtungen und Einsätzen kannte. Das Ministerium verwies darauf, dass zunächst die Zulagenstufe feststehen müsse, was ein Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern und für Heimat, dem Bundesministerium der Finanzen und dem Auswärtigen Amt erfordere. Das sei in diesem Fall erst einige Wochen nach der Übung erfolgt.*

Hier – wie in anderen Einsatzgebieten, wo es vergleichbar vorgetragen wurde – wäre es wünschenswert gewesen, die betroffenen Soldatinnen und Soldaten zumindest frühzeitig über das Erfordernis einer Ressortabstimmung als Hinderungsgrund einer Abschlagszahlung zu informieren.

Afghanistan – Aufarbeitung und Ausblick

Einer der bislang längsten und intensivsten Einsätze der Bundeswehr war das Engagement in Afghanistan. Die knapp 20 Jahre, in denen deutsche Soldatinnen und Soldaten am Hindukusch eingesetzt waren, haben die Streitkräfte grundlegend geprägt und verändert. Es ist daher ausdrücklich zu begrüßen, dass das Parlament den Einsatz der Bundeswehr in Afghanistan im Allgemeinen und die im Sommer 2021 erfolgte Evakuierungsmission im Besonderen in bewährten Verfahren eingehend beleuchtet.

Mit Einsetzung der **Enquete-Kommission** „Lehren aus Afghanistan für das künftige vernetzte Engagement Deutschlands“ am 8. Juli 2022 hat der Deutsche Bundestag begonnen, den dortigen Einsatz aufzuarbeiten, auch um daraus Schlüsse für das laufende und künftige internationale militärische und zivile Engagement Deutschlands zu ziehen. Eine solche ganzheitliche Evaluierung des Engagements in Afghanistan und die damit einhergehende durchaus kritische Analyse des militärischen Einsatzes bieten die Gelegenheit, die Rolle der Bundeswehr im vernetzten Ansatz noch einmal genauer zu betrachten und sowohl die Potenziale als auch die Grenzen ihres Fähigkeitsprofils in den Blick zu nehmen. Das gilt umso mehr, als sich der Einsatzauftrag über den Gesamtzeitraum betrachtet mehrfach verändert hat. Die Enquete-Kommission wird sich daher mit den unterschiedlichen Phasen des militärischen Engagements, beginnend mit der OPERATION ENDURING FREEDOM (OEF) über die INTERNATIONAL SECURITY ASSISTANCE FORCE (ISAF) bis hin zur RESOLUTE SUPPORT MISSION (RSM), näher befassen. Damit verbunden ist die Frage, inwiefern auf die sich im zeitlichen Verlauf ergebenden Veränderungen und auf das jeweils aktuelle gesamtstaatliche Lagebild in Afghanistan reagiert wurde, um am Ende daraus Rückschlüsse für künftige Missionen zu ziehen und entsprechende Empfehlungen abzugeben.

Am Ende des Einsatzes der Bundeswehr in Afghanistan standen das sogenannte Doha-Abkommen vom 29. Februar 2020 zwischen der US-Regierung und Vertretern der Taliban, der reguläre Abzug der deutschen Streitkräfte aus Afghanistan und schließlich die militärische Evakuierungsoperation in Kabul. Um sich ein umfassendes Bild vom Handeln der Bundesregierung in diesem Zeitraum zu verschaffen, hat der Deutsche Bundestag am 7. Juli 2022 den **1. Untersuchungsausschuss (Afghanistan)** eingesetzt. Dieser wird unter anderem der Frage nachgehen, ob und ab wann in der Bundesregierung und ihrem nachgeordneten Bereich eigene Erkenntnisse, Hinweise und Informationen über den Abzug der verbündeten Streitkräfte und Diplomaten vorlagen. Dem schließt sich die Betrachtung an, welche Schritte und Maßnahmen sie daraufhin gegebenenfalls in die Wege geleitet oder unterlassen hat, um den Abzug und die Evakuierung der Bundeswehr sowie weiterer betroffener Personenkreise wie des diplomatischen Personals vorzubereiten. Dabei soll der Untersuchungsausschuss auch in den Blick nehmen, ob und wie die Bundesregierung die afghanischen Ortskräfte in ihre Handlungen einbezogen und was sie zum Schutz und zur Unterstützung der zurückgebliebenen Kräfte unmittelbar nach Abschluss der Evakuierungsoperation unternommen hat.

Die umfassende Aufarbeitung der Geschehnisse rund um das abrupte Ende des Afghanistan-Einsatzes der Bundeswehr kann dazu beitragen, wichtige Erkenntnisse zum Lagebild sowie zur Entwicklung der Lageeinschätzung des Verteidigungsministeriums in der damaligen Zeit zu gewinnen. Auch soll der Ausschuss der Frage nachgehen, wann das Ministerium daraufhin konkrete Maßnahmen zur Vorbereitung und Umsetzung der Evakuierungsmission ergriffen hat, beispielsweise durch Entwicklung von Szenarien, durch Bereitstellung von Material, Gerät und Information oder durch Vorbereitung und Ausbildung von Soldatinnen und Soldaten.

Dazu gehört beispielsweise, dass Evakuierungskräfte für die Operation im August 2021 zum Teil nicht über die notwendige Ausrüstung verfügten, wie vier Feldjägerkräfte bemängelten:

- *Sie hätten privat beschaffte Ausrüstungsgegenstände mit in den Einsatz genommen, die sie vor Ort aufgrund der sich plötzlich verschlechternden Sicherheitslage hätten zurücklassen müssen. Eine finanzielle Kompensation für die Schäden sei in allen Fällen nur in unzureichender Höhe erfolgt. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums sei die Ausgabe von dienstlicher Zusatzausstattung aufgrund der Unterschreitung der konzeptionell vorgesehenen Zeitlinien teilweise nicht möglich gewesen. Die Ausstattung der Evakuierungskräfte habe erst ab dem 29. Juli 2021 begonnen und sei am 13. August 2021, dem Freitag vor Beginn der Operation, noch nicht abgeschlossen gewesen. Deshalb hätten die verantwortlichen Disziplinarvorgesetzten den Einsatz privat beschaffter Ausrüstung genehmigt, soweit diese dienstlicher Ausrüstung entsprochen habe. Die betreffenden Soldatinnen und Soldaten hätten aufgrund der Vorschriftenlage lediglich zwei Drittel des Zeitwertes der Gegenstände ersetzt bekommen.*

Angesichts der militärischen und sicherheitspolitischen Dimension des Evakuierungseinsatzes wirkt eine solche enge Handhabung von Erstattungsregelungen mehr als befremdlich. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten des Dienstherrn, die eingesetzten Soldatinnen und Soldaten für eine so heikle Mission angemessen auszustatten. Ihnen blieb deshalb nichts anderes übrig, als privat beschaffte Gegenstände mitzunehmen, was die Vorgesetzten aus diesem Grunde auch genehmigten. Dann ist es aber unverständlich, dass eine solche Regelung zu einem Verlustgeschäft für die Betroffenen führt, zumal der Zeitwert der zurückgelassenen Gegenstände in vielen Fällen gerade einmal 50 bis 70 Prozent des Neupreises entsprach. Das Verteidigungsministerium ist daher gefordert, hier eine praktikable Lösung zur Erstattung des entstandenen Schadens zu finden. Beruhigend ist, dass die Bundeswehr den Prozess der Ausgabe von Ausrüstung angepasst hat und das betreffende Feldjägerregiment inzwischen voll ausgestattet ist.

Bei der Arbeit des 1. Untersuchungsausschusses geht es insofern vor allem darum, mit Blick auf zukünftige Einsätze aus eventuellen Fehlern beim Abzug aus Afghanistan zu lernen, Abläufe zu verbessern und alles dafür zu tun, dass Soldatinnen und Soldaten bestmöglich vorbereitet in Einsätze und Missionen gehen. Zudem sollten Parlament und Bundesregierung entsprechende Rückschlüsse für noch laufende Einsätze wie beispielsweise das Engagement der Bundeswehr in Mali ziehen.

Die Ergebnisse beider Gremien werden sich erwartbar auf die **Ausgestaltung der Mandate** künftiger Auslandseinsätze und damit auch unmittelbar auf die Aufgaben der Bundeswehr sowie deren Erfüllung durch die Truppe auswirken. Die Wehrbeauftragte begleitet daher die Arbeit sowohl der Enquete-Kommission als auch des 1. Untersuchungsausschusses aufmerksam. Dabei wird es letztlich darum gehen, Verbesserungspotenziale, die im Zuge der parlamentarischen Aufarbeitung im Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums, in anderen Ressorts und nicht zuletzt auch auf der Ebene politischer Entscheidungsprozesse sichtbar werden, in konkrete Handlungsempfehlungen zu übertragen und bei künftigen Einsätzen sachgerecht umzusetzen. Dies ist unerlässlich

im Interesse der Soldatinnen und Soldaten, die im Einsatz in Afghanistan waren, aber auch derjenigen, die noch ihren fordernden und riskanten Dienst im Ausland leisten, und vor allem jener Bundeswehrangehörigen, die der Deutsche Bundestag in Zukunft in Auslandseinsätze entsendet.

MINUSMA und EUTM Mali

Die Bundeswehr beteiligt sich seit Juli 2013 an internationalen Militäreinsätzen in Mali. Im Berichtsjahr war sie sowohl im Rahmen der VN-Mission MINUSMA als auch im Rahmen der EU-geführten militärischen Ausbildungs- und Trainingsmission EUTM Mali in dem Land engagiert. Im November 2022 fasste die Bundesregierung die Absicht, die deutsche Beteiligung an der VN-Mission bis Mai 2024 zu beenden.

Insbesondere das Aussetzen von Personalrotationen, der vollendete Truppenabzug Frankreichs aus Mali und das Eintreffen russischer Kräfte in Gao auf Bitten der malischen Übergangsregierung bestimmten die Situation der beiden deutschen Kontingente in Mali. Hinzu kamen zahlreiche Unstimmigkeiten zwischen den Vereinten Nationen und der Europäischen Union auf der einen und der malischen Übergangsregierung auf der anderen Seite. Die in der Folge aufgetretene **Planungsunsicherheit** für die Soldatinnen und Soldaten vor Ort hinsichtlich der Dauer ihres Einsatzes und der Rückkehr in die Heimat durch das temporäre Aussetzen der Personalrotationen waren besondere Herausforderungen für die Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familien als Leidtragende und den Dienstherrn als Fürsorgeverpflichteten.

Am 20. Mai 2022 stimmte der Bundestag gleichwohl für eine Verlängerung des MINUSMA-Mandats um ein weiteres Jahr. Zu diesem Zeitpunkt stand bereits fest, dass Frankreich seine in Mali stationierten Truppen aus dem Land abziehen und sich damit die Sicherheitslage für die deutschen Soldatinnen und Soldaten in dem Land ändern würde. Aus diesem Grund sieht das bis zum 31. Mai 2023 befristete Mandat eine von 1.100 auf 1.400 Soldatinnen und Soldaten erhöhte Obergrenze vor. Dies soll insbesondere den Verlust der bisher von Frankreich bereitgestellten Fähigkeiten im Bereich der sanitätsdienstlichen Versorgung sowie des Schutzes der Mission mit Kampfhubschraubern kompensieren. Zusätzlich sind nach dem neuen Mandat deutsche Sicherungskräfte für die Absicherung des Flughafens in Gao vorgesehen. Darüber hinaus enthält das aktuelle Mandat vor dem Hintergrund der geänderten Situation im Einsatzland auch eine Rückzugsklausel für den Fall, dass die Sicherheit der Soldatinnen und Soldaten in Mali nicht mehr gewährleistet ist. Dann sind Maßnahmen zur Anpassung des deutschen Beitrags bis hin zur Beendigung des Einsatzes einzuleiten.

Die Rahmenbedingungen vor Ort bewegten auch die Truppe, wie Eingaben mehrerer Soldatinnen und Soldaten verdeutlichten:

- *Sie beklagten, dass aufgrund fehlender Überflug- und Landrechte zeitweise keine IN- und OUT-Flüge für das deutsche Einsatzkontingent MINUSMA stattfinden könnten. Zudem sei die Rettungskette von Gao nach Niamey nicht durchgängig gewährleistet, da der Vertragsfirma die Überflugrechte entzogen worden seien.*

Tatsächlich setzte die malische Übergangsregierung die **Personalrotationen** von Truppenkontingenten der truppenstellenden Nationen MINUSMA zwischenzeitlich aus. Anlass dafür war die Einreise von 49 ivoirischen Soldaten, die als Sicherungskräfte im Camp Senou am Flughafen Bamako vorgesehen waren. Ihnen gegenüber erhoben die malischen Behörden den Vorwurf, einen Umsturz vorbereiten zu wollen, was zur Festnahme dieses Personals bereits am Flughafen geführt hatte. Da die Vereinten Nationen den Status der ivoirischen Soldaten nicht unmittelbar klären konnten, verhängte die malische Seite den Rotationsstopp. 46 dieser Soldaten waren zum Ende des Berichtsjahres weiterhin in Gewahrsam der malischen Behörden, drei freigelassene Soldatinnen konnten heimkehren. Am 11. November 2022 kündigte die Elfenbeinküste den schrittweisen Abzug aus der Mission MINUSMA an.

Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums fanden Personalwechsel der Bundeswehr seit dem 18. August 2022 bis Ende des Berichtsjahres wieder regelmäßig statt. Die Einholung der erforderlichen Überflug- und Landegenehmigungen bei den malischen Behörden habe sich allerdings sehr zeitaufwändig gestaltet und habe einen Monat im Voraus beantragt werden müssen. Im Zeitraum von September bis November 2022 habe die malische Seite sie verspätet oder gar nicht erteilt. Vier Flüge seien deshalb ausgefallen und ein Flug um elf Stunden verschoben worden.

Die Unwägbarkeiten im Verhalten der malischen Behörden wirkten sich auch auf die Sicherstellung von Erster Hilfe aus. So führten fehlende Überflugrechte für den zivilen Vertragspartner dazu, dass dieser zwischenzeitlich nicht in der Lage war, medizinische Evakuierungsflüge zwischen Gao (Mali) und Niamey (Niger) anzubieten,

womit die Rettungskette mehrfach unterbrochen war. Operationen der Aufklärungskräfte außerhalb der Camps und Transporteinsätze mit Hubschraubern CH-53 für die Vereinten Nationen musste die Truppe daher vorübergehend einstellen.

Der nunmehr beschlossene **Abzug** der Bundeswehr aus Mali ist vor dem Hintergrund der bestehenden Sicherheitslücken sowie der zunehmend eingeschränkten Möglichkeiten der Auftragserfüllung folgerichtig. Zugleich bleibt eine militärische Präsenz in der Sahel-Zone weiterhin sinnvoll. Zweckmäßig und konsequent ist daher die Entscheidung der Bundesregierung, sich künftig an der neu eingerichteten militärischen Partnerschaftsmission der Europäischen Union in Niger EUMPM zu beteiligen.

Das Verhalten der malischen Übergangsregierung führte zudem zu Misstrauen in der Truppe, was folgender Fall zeigt:

- *Mehrere Soldaten kritisierten gegenüber der Wehrbeauftragten, dass die malischen Behörden im Rahmen des neuen Genehmigungsverfahrens für eine Rückverlegung nach Deutschland Kopien der Reisepässe verlangten. Es sei unklar, welche Stellen Zugang zu den persönlichen Daten erhielten und zu welchem Zweck diese verwendet würden. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums hätten die VN-Mission und die malische Übergangsregierung nach Aussetzung der Personalrotationen im Juli 2022 die Modalitäten für die Durchführung solcher Rotationsflüge neu ausgehandelt. Mali habe in diesem Zusammenhang die Vorlage von Kopien der Reisepässe der ein- und ausreisenden Soldatinnen und Soldaten gefordert.*

Mit der politischen Entscheidung zur Teilnahme an dem Auslandseinsatz MINUSMA sowie der Unterstellung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr unter die Führung der Vereinten Nationen bleibt keine andere Wahl, als die mit dem Aufnahmestaat Mali getroffenen Abreden sowie dessen Vorgaben zu Ein- und Ausreisen des Militärpersonals zu beachten. Gleichwohl sollte das Ministerium prüfen, ob das Ausstellen von Dienstpässen für die Einsatzkräfte helfen kann, sowohl den Vorgaben der malischen Übergangsregierung als auch dem berechtigten Verlangen nach Schutz der personenbezogenen Daten zu entsprechen.

Vor der Entscheidung, ob die Bundeswehr weiterhin im Einsatz bleibt oder abzieht, wäre ein reibungsloser **Informationsfluss** bis hin zu den vor Ort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten von entscheidender Bedeutung gewesen. Dies verdeutlichen zwei Beispiele:

- *Soldatinnen und Soldaten äußerten in Eingaben die Sorge, dass der Abzug der französischen Kräfte Folgen für den Weiterbetrieb des Flughafens Gao habe. Durch den Einsatz einer zivilen Vertragsfirma als Betreiber des Flughafens sahen sie ihre Sicherheit nicht mehr gewährleistet. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums handele es sich bei der Firma um eine grundsätzlich leistungsfähige Organisation, die über 100 internationale und nationale Flughäfen betreibe und damit über einen umfangreichen Erfahrungsschatz verfüge.*
- *Ein anderer Soldat machte darauf aufmerksam, die Bundeswehr habe das Camp Senou am Flughafen in Bamako innerhalb von 72 Stunden räumen müssen. Dies habe Auswirkungen auf die Personalrotationen, da das Feldlager als Transitcamp gedient habe. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums hätten die malischen Behörden den zivilen Betreiber des Camps Senou am 1. August 2022 angewiesen, dass Angehörige ausländischer Streitkräfte das Camp innerhalb von 72 Stunden verlassen müssten. Daraufhin habe das betroffene Personal der Bundeswehr Unterkünfte im norwegischen Camp Bifrost am Flughafen Bamako bezogen.*

In beiden Fällen konnte die Überprüfung der Angelegenheiten die geäußerten Befürchtungen zwar beseitigen. Diese wären aber erst gar nicht aufgekommen, wenn die Petentinnen und Petenten jeweils die genaueren Umstände und Hintergründe gekannt hätten. Es ist daher gerade bei kurzfristigen Lageänderungen im Auslandseinsatz von zentraler Bedeutung, dass die Kontingentführung Informationen über aktuelle Entwicklungen und Veränderungen auch unverzüglich an die ihnen unterstellten Einsatzkräfte weitergibt, um Verunsicherung und damit oftmals einhergehender Frustration frühzeitig entgegenzuwirken.

Wie in den Berichtsjahren zuvor, gab es im Jahr 2022 erneut Probleme mit **Ausrüstung** und persönlicher Ausstattung für den Einsatz:

- *Ein in Gao als Notfallsanitäter auf dem Hubschrauber NH90 eingesetzter Soldat kritisierte, dass er den Gefechts Helm (schwer, Spezialkräfte) nicht rechtzeitig vor Beginn des Einsatzes erhalten habe. Dieser sei dringend notwendig, um am Teamfunk teilnehmen zu können und weil der Helm über zusätzlichen ballistischen Schutz verfüge. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums hatte sich der betreffende Soldat*

mit seinem Anliegen vor dem Einsatz vergeblich an verschiedene Servicestationen der Bekleidungs-gesellschaft der Bundeswehr gewandt. Erst nachdem das deutsche Einsatzkontingent MINUSMA den Artikel beim BAABw direkt beantragt hatte, konnte der Helm in das Einsatzland versandt und an den Soldaten übergeben werden.

Es ist schwer nachvollziehbar, dass ein Soldat, der für die im Ernstfall überlebenswichtige Funktion des Notfallsanitäters im Einsatzland vorgesehen war, nicht automatisch und frühzeitig den notwendigen Helm erhalten hat. Die Folge war, dass die dadurch eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten die Sicherheit der gesamten Hubschrauberbesatzung unnötig gefährdeten. Es liegt letztlich in der Verantwortung des Dienstherrn, alle Soldatinnen und Soldaten rechtzeitig vor der Verlegung in den Einsatz mit der notwendigen Einsatz-ausstattung vollständig zu versorgen, damit diese bereits zu Beginn des Einsatzes professionell und sicher agieren können.

Im Rahmen der europäischen Trainingsmission **EUTM Mali** bildeten deutsche Soldatinnen und Soldaten zunächst auch im Berichtsjahr malische Sicherheitskräfte vor Ort aus. Ziel war es, die Streitkräfte in der Region durch Beratung und Ausbildung in die Lage zu versetzen, Bedrohungen durch Terrorgruppen effektiv entgegenzutreten zu können. Anfang April 2022 setzte die Europäische Union allerdings die einsatzvorbereitende Ausbildung ganzer Einheiten der malischen Streitkräfte aus, nachdem die malische Übergangsregierung russische Söldner angeworben hatte und der Verdacht im Raume stand, dass diese zusammen mit den malischen Streitkräften schwere Menschenrechtsverletzungen begangen haben könnten. Am 1. August 2022 stellte die Europäische Union schließlich die gesamte Ausbildung der EUTM Mali für die malischen Streitkräfte bis auf Weiteres ein. Dies entsprach durchaus deren Wunsch, wonach das Ausbildungsangebot nicht den Bedarf der malischen Streitkräfte decke und diese zudem in der Lage und willens seien, die Ausbildung in Eigenverantwortung durchzuführen. Mitte Oktober 2022 gab die Bundeswehr ihre Präsenz am Einsatzstandort Koulikoro auf. Die Mission EUTM Mali beschränkt sich in Mali seitdem auf eine fachliche Beratung auf strategischer Ebene durch wenige Soldatinnen und Soldaten im Hauptquartier in Bamako.

Der Ausbildungseinsatz der Spezialkräfte, Joint Special Operations Task Force (JSOTF) **GAZELLE**, in Niger war hiervon nicht betroffen. Er wurde unverändert bis Dezember 2022 fortgesetzt und dann, wie vom Mandat vorgesehen, beendet. Dieser Einsatz ist als sehr erfolgreich zu bewerten. Innerhalb des vorgesehenen Zeitplans gelang es der Truppe vorbildlich, die nigrischen Kräfte im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe in ihrer Eigenverantwortung zu stärken und anzuleiten, selbst für Stabilität und Sicherheit in Niger zu sorgen. Abschließend übergaben die Spezialkräfte nicht nur die Verantwortung, sondern auch eine funktionale Infrastruktur.

Zu den Rahmenbedingungen dieses Einsatzes erreichten die Wehrbeauftragte verschiedene Beschwerden:

- *In Tillia (Niger) kam die Klage auf, für MINUSMA gelte der Auslandsverwendungszuschlag der Stufe 6, für JSOTF GAZELLE jedoch nur die Stufe 5. Dies sei nicht nachvollziehbar, nicht zuletzt auch aufgrund der Sicherheitslage in Niger im Allgemeinen und in Tillia im Besonderen. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums wurde nach Abschluss der erforderlichen Ressortabstimmungen am 30. November 2022 rückwirkend zum 14. August 2021 für die Einsatzkräfte des Anteils JSOTF GAZELLE sowie für das Verbindungselement in Niamey die Stufe 5 für die Tage des Aufenthalts in Niamey und für die Tage außerhalb von Niamey im gesamten Staatsgebiet Nigers und grenzüberschreitend in Mali und Burkina Faso die Stufe 6 festgesetzt.*

Die Kritik verdeutlicht, dass das Ministerium die geplante Anpassung der Stufen des Auslandsverwendungszuschlages bislang nur unzureichend gegenüber den betroffenen Soldatinnen und Soldaten kommuniziert hatte. Hier wäre es zweckmäßig gewesen, die Betroffenen über die beabsichtigte Neufestsetzung des Auslandsverwendungszuschlages zu informieren und darauf hinzuweisen, dass auch bei längerer Dauer dieses Verfahrens Nachzahlungen möglich sind.

Unmut äußerten Soldaten in Tillia (Niger) zudem darüber, dass die an der Mission GAZELLE beteiligten Soldatinnen und Soldaten die **Einsatzmedaille** von EUTM Mali erhielten, auf der aber keinerlei Bezug zu Niger erkennbar sei.

- *Vor der Integration in das Mandat EUTM Mali habe es für GAZELLE eine eigene Medaille gegeben. Das Verteidigungsministerium nahm dies zum Anlass, den Urkundentext der Einsatzmedaille der Bundeswehr EUTM Mali für die am Standort Tillia in Niger eingesetzten Soldatinnen und Soldaten anzupassen. Aufgrund technischer Probleme auf Ämterebene erfolgte die Verleihung der Urkunden jedoch erst mit sechsmonatiger Verspätung.*

Dass die beteiligten Ämter mehr als ein halbes Jahr brauchten, um einen Urkundentext für die Verleihung einer Einsatzmedaille anzupassen, ist nicht nachvollziehbar und eines von viel zu vielen Beispielen für umständliche und unnötig langwierige Beschaffungswege in der Bundeswehr.

Schwerfällig und unzweckmäßig war bis Ende des Berichtsjahres auch die Versorgung mit **Marketenderwaren**:

- *Die für die nigrischen Einsatzstandorte vorgesehene Fracht wurde zunächst auf dem Landweg von Niger nach Mali transportiert und anschließend per Lufttransport in den Niger zurückverbracht. Das Verteidigungsministerium teilte dazu mit, dass der Warenfluss weiterhin für das gesamte deutsche Einsatzkontingent über Gao (Mali) erfolgen solle. Die Bestellung in größeren Stückzahlen ermögliche eine breitere Warenpalette und ein besseres Management der individuellen Haltbarkeitsdaten. Dies bedinge die zentrale Belieferung des Standortes Gao und die anschließende Weiterverteilung der Marketenderwaren nach Niamey und Tillia.*

Diese Argumentation ist zwar grundsätzlich nachvollziehbar, löste aber nicht das Problem der erheblichen Zeitverzögerung bei der Belieferung der Standorte Niamey und Tillia und der damit einhergehenden Schlechterstellung der dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten. Eine praktikable Lösung wäre es, die für Niamey vorgesehenen Marketenderwaren durch den Rahmenvertragspartner bereits in Deutschland an die Bundeswehr zu übergeben und anschließend per Luftfracht im Rahmen der vorgesehenen Versorgungsflüge direkt nach Niamey zu transportieren. Insbesondere unter Berücksichtigung der geringen Personalstärke in Niamey, des Wegfalls des Einsatzstandortes Tillia sowie des damit überschaubaren Transportbedarfs für die Marketenderwaren sollte die Luftwaffe diese Lösung realisieren können.

- *Ein IT-Feldweibel erfuhr kurz vor seiner Verlegung nach Niamey (Niger), dass ihn inmitten seines geplanten Einsatzes Personal der BWI GmbH ablösen sollte. Aus seiner Sicht stand der damit auf lediglich sieben Wochen verkürzte Einsatzzeitraum in keinem Verhältnis zu der zuvor notwendigen einsatzvorbereitenden Ausbildung. Nach Mitteilung des Ministeriums sollen zukünftig zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BWI GmbH die IT-Dienstleistungen für die deutschen Einsatzkontingente erbringen. Am Lufttransportstützpunkt Niamey sei der Wechsel am 1. Juni 2022 erfolgt, wobei zur Vermeidung von Qualitätseinbußen bei der Bereitstellung der IT-Services bis zum 1. September 2022 parallel noch zwei militärische Administratoren vorgesehen gewesen seien. Dies habe zu der Verkürzung des ursprünglich für den Soldaten vom 5. Juli bis 10. November 2022 geplanten Einsatzzeitraums geführt.*

Dass die Bundeswehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ziviler Auftragnehmer in den Einsatzgebieten einsetzt, um die Personalsituation der Soldatinnen und Soldaten im Grundbetrieb zu entlasten, ist grundsätzlich sinnvoll und geboten. Gleichwohl ist die Kritik des Soldaten berechtigt und nachvollziehbar. Die Übernahme der IT-Unterstützung am Standort Niamey durch Personal der BWI GmbH war bereits seit längerer Zeit geplant und den zuständigen Stellen bekannt. Dennoch wurde die Einplanung des Soldaten für den Auslandseinsatz erst sehr kurzfristig abgeändert. Die umfangreiche einsatzvorbereitende Ausbildung, die für den Einsatz erforderliche ärztliche Untersuchung sowie die Einkleidung mit Einsatzbekleidung wären verzichtbar gewesen, wenn der Übergang der Betriebsverantwortung auf die BWI GmbH zuvor mit den Einsatzzeiträumen des IT-Personals der Bundeswehr abgestimmt worden wäre. So führte dies zu einer unnötigen Belastung des ohnehin durch Personalmangel geprägten IT-Bereichs der Bundeswehr.

COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak

Die Bundeswehr ist seit 2015 in Jordanien und Irak engagiert. Im Rahmen des internationalen Anti-IS-Einsatzes nimmt sie einsatzunterstützende Aufgaben wie die Luftbetankung von Kampfflugzeugen durch den A400M und das Betreiben eines Luftraumüberwachungsradars wahr. Zusätzlich beraten deutsche Soldatinnen und Soldaten kurdische Peschmerga in Erbil sowie irakische militärische Führungskräfte in Bagdad.

Im Rahmen eines Truppenbesuchs der Wehrbeauftragten im Frühjahr 2022 kritisierten Einsatzkräfte die mangelhafte **einsatzvorbereitende Ausbildung** mancher Soldatinnen und Soldaten:

- *Es würden immer wieder Kräfte in den Einsatz geschickt, die nicht über die vorgeschriebenen Qualifikationen und Voraussetzungen verfügten. Das Verteidigungsministerium räumte ein, dass insbesondere notwendige Fahrzeugeinweisungen zu Beginn im Einsatzland nachzuholen gewesen seien.*

Dies ist nicht akzeptabel. Es gefährdet die Sicherheit der Truppe, wenn Soldatinnen und Soldaten erst im laufenden Einsatz auf bestimmte Fahrzeuge eingewiesen werden. Wie es der Name schon sagt: Die einsatzvorbereitende Ausbildung muss zwingend vor der Verlegung in den Einsatz abgeschlossen sein.

Die Einsatzkräfte kritisierten auch Probleme mit der **Visa-Vergabe**:

- *Ein Soldat beschrieb den zeitlichen Ablauf von der Einplanung eines Kameraden seiner Einheit bis zur Visa-Erteilung. Hiernach habe acht Monate nach der Meldung des Kameraden für den Einsatz im Irak und mehr als zwei Monate nach dessen geplanten Einsatzbeginn bei der Einheit immer noch kein Visum für diesen vorgelegen. Die Ungewissheit, wann der Betreffende in den Einsatz verlegen könne, sei für alle Beteiligten belastend. Gemäß der Stellungnahme des Verteidigungsministeriums lagen die Visa-Unterlagen für mehr als vier Monate zur Bearbeitung bei der irakischen Botschaft. Mit Stand 27. Juli 2022 warteten 30 Soldatinnen und Soldaten auf eine Visa-Erteilung durch irakische Stellen, die bereits im Einsatz hätten sein sollen. Wegen dieser Verzögerungen durch irakische Stellen würden mittlerweile sechs Monate vom Antrag auf Ausstellung eines Dienstpases bis zur Erteilung eines Visums eingeplant. Diese Situation hat sich nach Auskunft des Verteidigungsministeriums inzwischen deutlich gebessert. Eine Visa-Erteilung erfolge mittlerweile größtenteils innerhalb von vier bis sechs Wochen.*

Eine langwierige Visa-Vergabe hat für die Soldatinnen und Soldaten beträchtliche persönliche Auswirkungen: Verzögert sich die Verlegung einer Soldatin in den Einsatz, muss der Vorgänger auf dem Dienstposten länger im Einsatz bleiben, um keine Vakanz entstehen zu lassen. Diese unerwartete Verlängerung des Einsatzes belastet die Betroffenen ebenso wie deren Familien erheblich. Die Kontingentangehörigen warfen gegenüber der Wehrbeauftragten die Frage auf, warum das Land, auf dessen Unterstützungsbitte hin man im mandatierten Einsatz sei, ihnen bürokratische Hürden bei der Verlegung dorthin bereite. Auch dieses Beispiel zeigt, wie wichtig eine frühzeitige und klare Kommunikation des Dienstherrn mit den Soldatinnen und Soldaten ist. Diese sollten mit ihren berechtigten Fragen nicht allein gelassen werden.

Auch bei diesem Einsatz stand der **Auslandsverwendungszuschlag** in der Kritik:

- *Ein in der ersten Jahreshälfte 2021 im Irak eingesetzter Soldat kritisierte, dass trotz mehrerer damaliger Raketeneinschläge nahe des deutschen Camps der Auslandsverwendungszuschlag nach mehr als einem Jahr noch nicht an die veränderte Gefährdungslage angepasst worden sei. Von einer beabsichtigten Erhöhung des Zuschlags habe er nur informell durch Kameraden erfahren. Das Verteidigungsministerium teilte hierzu mit, dass die Festlegung des Auslandsverwendungszuschlags unter Beteiligung verschiedener Bundesministerien erfolge. Entsprechend dauere die Festsetzung regelmäßig mehrere Monate. Während des Festsetzungsprozesses würden die beabsichtigten Änderungen nicht kommuniziert, um keine falschen Hoffnungen zu wecken.*

Bereits im Frühjahr 2021 hatte das Einsatzführungskommando eine veränderte Sicherheits- und Bedrohungslage festgestellt. Dass hiernach die Ressortabstimmung noch ein Jahr dauerte, ist jedenfalls erklärungsbedürftig. Eine Mitteilung des Verteidigungsministeriums an das Kontingent, eine Überprüfung der Zulage gegenüber anderen Ministerien angestoßen zu haben, hätte den betroffenen Soldatinnen und Soldaten zumindest die Anerkennung der Gefahrenlage durch ihren Dienstherrn signalisiert. Die inzwischen rückwirkend zum Zeitpunkt der Raketeneinschläge erfolgte Anhebung des Auslandsverwendungszuschlages ist zu begrüßen. Die unterschiedliche Höhe der festgesetzten Stufe des Auslandsverwendungszuschlages an den Einsatzorten Erbil, Al Asad und Bagdad ist auf die jeweiligen Verwendungsverhältnisse vor Ort zurückzuführen und daher, auch wenn eine einheitliche Einstufung aller irakischen Einsatzstandorte aus Sicht der Soldatinnen und Soldaten wünschenswert gewesen wäre, nachvollziehbar und nicht zu beanstanden.

In Al Azrak (Jordanien) wiesen Soldatinnen und Soldaten auf das Fehlen einer **Instandsetzungshalle** im Camp Sonic hin:

- *Instandsetzungsarbeiten müssten sie in einem Zeltbau durchführen, dessen Planen aufgrund der Sand- und Staubbelastungen regelmäßig auszutauschen seien. Für die bereits 2018 beantragte und seinerzeit auch vom Einsatzführungskommando gebilligte Festbau-Halle stehe die Zustimmung des Verteidigungsministeriums nach wie vor aus. Bisher, so das Verteidigungsministerium, habe es wegen nicht ausreichender Standort-sicherheit von größeren Baumaßnahmen im Feldlager abgesehen. Angesichts der Verschlechterung des Zustandes des temporären Zeltbaus und keiner erwartbaren Änderung des deutschen Engagements in Jordanien habe es die Baumaßnahme jedoch im Juli 2022 gebilligt.*

Die Entscheidung ist ausdrücklich zu begrüßen, da sich die Arbeitsbedingungen vor Ort mit ihr signifikant verbessern werden. Nun kommt es darauf an, die Baumaßnahme zügig umzusetzen.

- *Deutsche Kontingentangehörige der Al Asad Airbase im Irak bemängelten, keinen Grill zu haben. Dessen Beschaffung sei unter Hinweis auf die vorhandene internationale Truppenküche abgelehnt worden. Nach Hinweis der Wehrbeauftragten an den Spieß des deutschen Kontingents in Erbil übersandte dieser nach wenigen Tagen einen dort vorhandenen Grill.*

Dieser Vorgang ist als eines von vielen Beispielen unbürokratischer und schneller Truppenlösungen zu würdigen. Das deutsche Kontingent in Jordanien und dem Irak verteilt sich auf vier verschiedene Standorte in den zwei Ländern, was zu langen Transportwegen führt. Dies hat Auswirkungen auf die **Feldpostversorgung**:

- *Ein in Bagdad stationierter Soldat teilte nach Veröffentlichung des Jahresberichts 2021 mit, dass sie vor Ort zuvor keine Informationen über die im Bericht lobend hervorgehobene Möglichkeit erhalten hätten, auf den zivilen Postweg über die Deutsche Botschaft als Ersatz für eine Feldpostversorgung zurückgreifen zu können. Der Postverkehr sei seitdem nur in wenigen Fällen auf diesem Wege erfolgt, die Übersendung eines Weihnachtspakets an ihn habe mehr als zwei Monate gedauert. Das Verteidigungsministerium erläuterte, dass die am Standort Bagdad eingesetzten Kräfte inzwischen über die Möglichkeiten des Postverkehrs über die Deutsche Botschaft unterrichtet würden. Die Postlaufzeit betrage vier bis sechs Wochen. Zudem ging aus der Stellungnahme des Ministeriums hervor, dass für den Empfang und den Versand von Päckchen Kuriergebühren zu zahlen sind, wodurch 11,80 Euro pro Kilogramm fällig werden.*

Die anfallenden Kosten beim Päckchenversand liegen um ein Vielfaches über denen der Feldpostversorgung. Die damit einhergehende Schlechterstellung deutscher Soldaten gegenüber Kameraden an anderen Standorten ist aus Gründen der Gleichbehandlung inakzeptabel. Daher sollte der Dienstherr entweder eine zuverlässige Feldpostversorgung mit kurzen Laufzeiten organisieren oder die entstehenden Zusatzkosten, beispielsweise im Wege der Erstattung, übernehmen.

EUFOR Althea

Die Europäische Union begann im Jahr 2004 mit der Operation EUFOR ALTHEA in Bosnien und Herzegowina ihre bislang größte militärische EU-Landoperation. Am 16. November 2012 beendete Deutschland seine militärische Beteiligung daran. Die politische Lage in Bosnien und Herzegowina und die zunehmenden Spannungen führten – zehn Jahre danach – zu Überlegungen im Berichtsjahr über eine erneute militärische Beteiligung Deutschlands. Vor allem mit Blick auf die Wahlen in Bosnien und Herzegowina am 2. Oktober 2022, die von essenzieller Bedeutung für eine demokratische Zukunft der Region waren, wurden Konflikte befürchtet. Die Entscheidung für einen Einsatz war insofern auch eine Reaktion auf wachsende Spannungen zwischen ethnischen Gruppen im Land und Abspaltungstendenzen der bosnischen Serben. Sie soll zudem dazu beitragen, möglichen weiteren Einflussnahmeversuchen Russlands in dem Land entgegenzutreten. Vor diesem Hintergrund beschloss der Deutsche Bundestag am 8. Juli 2022 die Beteiligung der Bundeswehr an der Mission in Bosnien und Herzegowina mit bis zu 50 deutschen Soldatinnen und Soldaten. Mitte August 2022 nahm das deutsche Einsatzkontingent seine Tätigkeit auf. Die Mandatsdauer für den Einsatz beträgt zwölf Monate und endet am 30. Juni 2023. Dabei werden deutsche Soldatinnen und Soldaten im Stab des Hauptquartiers in Sarajevo eingesetzt. Zudem wurden zwei Verbindungs- und Beobachtungsteams eingerichtet, die mit der Bevölkerung in Austausch treten. Ihr Auftrag ist es, an der Erstellung eines Lagebildes für die Operationsführung mitzuwirken.

Kosovo

Die Bundeswehr ist mit ihren NATO-Bündnispartnern bereits seit 1999 im Kosovo engagiert, womit es sich um den längsten Einsatz der Bundeswehr handelt. Der fortbestehende Bedarf militärischer Friedenssicherung zeigte sich in jüngster Vergangenheit wieder im Aufflammen ethnischer Konflikte im kosovarisch-serbischen Grenzgebiet. Beim Aufbau rechtsstaatlicher kosovarischer Streitkräfte gibt es hingegen hoffnungsvolle Signale. So hat das Parlament im Sommer des Berichtsjahres ein Gesetz zur Schaffung einer **Ombudsstelle** für die kosovarischen Streitkräfte verabschiedet, die in ihrer Ausgestaltung dem Amt der Wehrbeauftragten nachempfunden ist. Die Initiative für die kosovarische Ombudsstelle erfolgte auf das langjährige Engagement des ehemaligen Wehrbeauftragten Reinhold Robbe, der Beschluss dazu wurde während eines Truppenbesuchs der

Wehrbeauftragten vor Ort verkündet. Am Rande dieses Besuchs vereinbarte sie mit Vertreterinnen und Vertretern des Verteidigungsausschusses des kosovarischen Parlaments einen zwischenstaatlichen Erfahrungsaustausch auf diesem Gebiet.

UNIFIL

Der Deutsche Bundestag hat am 23. Juni 2022 die seit dem Jahr 2006 fortgesetzte Beteiligung der Bundeswehr an der VN-Mission UNIFIL für ein weiteres Jahr verlängert. Die 65 deutschen Kontingentangehörigen sind an Standorten auf Zypern und im Libanon sowie auf seegehenden Einheiten vor der Küste des Libanon eingesetzt. Ihr Auftrag umfasst im Wesentlichen die Seeraumüberwachung zur Durchsetzung des VN-Waffenembargos gegen libanesischen Milizen und die Ertüchtigung der libanesischen Marine.

Trotz der langjährigen Präsenz der Bundeswehr ist die **Infrastruktur** vor Ort verbesserungswürdig:

- *Bei zwei Truppenbesuchen der Wehrbeauftragten im Berichtszeitraum äußerten die Kontingentangehörigen unter anderem den Wunsch nach mehr Planungssicherheit für den Standort Limassol auf Zypern. Erst wenn eine Entscheidung für den Fortbestand des Standortes getroffen sei, könnten notwendige Investitionen in die Infrastruktur getätigt werden. Insbesondere den Zustand von Unterkunftscontainern und Sanitär-einrichtungen beschrieben sie als mangelhaft. Dies gelte im besonderen Maße auch für den Standort im Libanon. Da die Bundeswehr seit 2006 in diesem Einsatz engagiert ist, habe sich der Ausspruch etabliert, man sei das „1. Kontingent, allerdings im 49. Versuch“. Das Verteidigungsministerium hat angekündigt, dass bis Ende des ersten Quartals 2023 über den Fortbestand des Standortes Limassol entschieden werde. In diesem Zeitraum werde mit dem Austausch von Sanitärcontainern für die Standorte in Limassol und im Libanon gerechnet.*

Auch wenn beides zu begrüßen ist, verdeutlicht dieser Fall zugleich, wie sinnvoll eine laufende Evaluierung der Einsätze ist.

- *Ein häufig geäußertes Anliegen der seegehenden Einheiten war darüber hinaus die Anhebung des Auslandsverwendungszuschlags. Wie die Kameradinnen und Kameraden auf Zypern erhielten sie die Stufe 2. Angesichts der Operationshäufigkeit und Sicherheitslage auf See nahmen die Betroffenen dies als unangemessen wahr. Die Überprüfung dieses Vorbringens dauerte zum Ende des Berichtsjahres noch an.*

Einsatz- und Gefechtsmedaille

Als sichtbares Zeichen für die Teilnahme an besonderen Auslandsmissionen zeichnen die Streitkräfte ihre Angehörigen mit der **Einsatzmedaille** der Bundeswehr aus. Zu diesen Missionen zählen die humanitären, friedenserhaltenden oder -schaffenden Operationen, bei denen Bundeswehrangehörige seit den 1990er-Jahren eingesetzt waren. Anrecht auf eine Auszeichnung haben inzwischen auch ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer früherer Missionen wie MCMFORSOUTH oder der Missionen Libelle (1997) und Pegasus (2011). Informationen dazu hat die Bundeswehr auf ihrer Homepage „bundeswehr.de“ und über die sozialen Medien verbreitet. Ehemalige können die nachträgliche Verleihung der Medaille beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr per E-Mail (einsatzmedaille@bundeswehr.org) beantragen. Dabei ist die Teilnahme am Auslandseinsatz verbindlich zu bestätigen, da im Personalwirtschaftssystem aus Datenschutzgründen keine entsprechenden Daten mehr hinterlegt sind. Eine würdige Aushändigung der Medaille führt das jeweils zuständige Landeskommmando im Rahmen einer dienstlichen Veranstaltung durch, nachdem es vorab noch ein polizeiliches Führungszeugnis der jeweiligen Person eingeholt hat. Die nachträgliche Würdigung ist ausdrücklich zu begrüßen, und es wäre schön, wenn allen an Auslandseinsätzen und Missionen Beteiligten diese Wertschätzung des Dienstherrn zuteilwürde. Die Bundeswehr sollte deshalb weiterhin alle Möglichkeiten ausschöpfen, die Veteraninnen und Veteranen auf die Änderung in der Verleihungspraxis der Einsatzmedaillen aufmerksam zu machen.

Auch die **Gefechtsmedaille** können Soldatinnen und Soldaten individuell nachträglich beantragen. Das ist ebenfalls ein wichtiges Zeichen, um die Wertschätzung des Dienstherrn angesichts des besonderen Engagements der Soldatinnen und Soldaten in den frühen Einsätzen der Bundeswehr zum Ausdruck zu bringen. Allerdings ist nicht nachvollziehbar, dass die dafür erforderliche Anpassung des Stiftungserlasses drei Jahre in Anspruch genommen hat.

Kritik erreichte die Wehrbeauftragte an der mutmaßlichen Ungleichbehandlung bei der Würdigung der beim Anschlag auf das Generalkonsulat in Mazar-e Sharif (Afghanistan) am 10. November 2016 eingesetzten Soldatinnen und Soldaten:

- *Lediglich den Führer der Kräfte habe der damalige Befehlshaber des Einsatzführungskommandos im August 2019 mit dem Ehrenkreuz der Bundeswehr in Gold mit rotem Rand für seine besonders herausragenden Leistungen unter Gefahr für Leib und Leben ausgezeichnet. Zudem sei nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen die Verleihung des Ehrenzeichens erst knapp drei Jahre nach dem Anschlag stattgefunden habe. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums hatte erst der Nachfolger des ursprünglich zuständigen Kommandeurs aufgrund weiterführender Erkenntnisse entschieden, diese Leistung entsprechend zu würdigen. Dies habe den zeitlichen Verzug begründet.*

Die Auszeichnung des Kommandeurs des Deutschen Einsatzverbandes Spezialkräfte in Afghanistan für seine besonders herausragende Einzelleistung unter Gefahr für Leib und Leben mit dem Ehrenkreuz der Bundeswehr war sinnvoll und geboten. Die **späte Verleihung** ist allerdings kritisch zu sehen, da eine Würdigung besonderer Leistungen stets in einem zeitlichen Zusammenhang zu dem Ereignis stehen sollte. Hinsichtlich der anderen beim Anschlag auf das Generalkonsulat in Mazar-e Sharif am 10. November 2016 eingesetzten Soldatinnen und Soldaten stand es im Ermessen ihres zuständigen Disziplinarvorgesetzten, sie ebenfalls für das Ehrenkreuz in Gold mit rotem Rand vorzuschlagen. Dem Ministerium ist hier zuzustimmen, dass eine pauschale Verleihung an alle Beteiligten der besonderen Bedeutung dieser hochwertigen, seltenen und grundsätzlich individuellen Auszeichnung widersprechen würde. Im Rahmen der Überprüfung stellte sich allerdings heraus, dass sechs beim Vorfall zugeteilte Kampffretter die Kriterien für die Verleihung der Gefechtsmedaille erfüllten, aber keine entsprechende Weitermeldung an das Kommando Luftwaffe erfolgt war. Die nunmehr angestoßene Auszeichnung dieser Kampffretter ist daher ausdrücklich zu begrüßen.

Unsicherheiten gab es bezüglich der Verleihung der Gefechtsmedaille für Soldatinnen und Soldaten der VN-Mission MINUSMA, die am 25. Juni 2021 im Rahmen einer Aufklärungsoperation 180 Kilometer nördlich von Gao durch die Explosion eines mit Sprengstoff beladenen Autos angegriffen worden waren:

- *Ein Soldat beanstandete hier eine Ungleichbehandlung, denn nicht alle betroffenen Soldatinnen und Soldaten hätten die Auszeichnung erhalten. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums stellte das deutsche Einsatzkontingent einen Antrag beim Einsatzführungskommando für alle beim Anschlag anwesenden 55 Soldaten auf Auszeichnung mit der Gefechtsmedaille. Unter Zuhilfenahme eines Auszugs des nach dem Anschlag erstellten Feldjägerberichts seien aber nur 27 Beteiligte zu ermitteln gewesen.*

Im Nachgang eines Gesprächs der Wehrbeauftragten mit dem Befehlshaber des Einsatzführungskommandos erfolgte eine erneute Prüfung sämtlicher verfügbarer Unterlagen, sodass weitere dreizehn Soldatinnen und Soldaten ermittelt werden konnten, denen eine Auszeichnung zusteht. Dazu gehört auch der Petent.

Klagen über eine empfundene Ungleichbehandlung bei der Verleihung der Gefechtsmedaille sind nicht neu. Da der Vorschlag zur Verleihung grundsätzlich von der oder dem zuständigen Disziplinarvorgesetzten ausgeht und die subjektiven Bewertungen des jeweiligen Vorfalls stark voneinander abweichen können, wäre es sinnvoll, wenn die jeweilige Kontingentführung alle Vorschläge vor der Beantragung beim Einsatzführungskommando nochmals prüfte. Darüber hinaus sollte das Einsatzführungskommando jedes Kontingent vor Beginn eines Einsatzes hinsichtlich der Modalitäten der Verleihung der Gefechtsmedaille sensibilisieren.

Betreuungskommunikation

Im Juni 2022 machte die Bundeswehr von einer ersten Verlängerungsoption für die Laufzeit des Rahmenvertrages „Betreuungsmedien – Streitkräfte“ Gebrauch. Damit stehen der Truppe bei allen landgestützten Auslandsverpflichtungen die Betreuungsmedien, insbesondere ein schneller Zugang zum Internet, nebst modernen und leistungsfähigen mobilen Endgeräten für ein weiteres Jahr in bewährter Form zur Verfügung. Jüngstes Beispiel für eine kurzfristig erforderliche Anbindung an die Betreuungskommunikation waren im Berichtsjahr die Einsatzstandorte Sliač und Lešť in der **Slowakei**, die im Rahmen der ENHANCED VIGILANCE ACTIVITY Battlegroup zur Verteidigung der NATO-Ostflanke eingerichtet wurden. Zwischenzeitlich ist das Connect-D 3 Betreuungsnetzwerk am Standort Sliač an das lokale Glasfasernetz angeschlossen und damit eine leistungsfähige Betreuungskommunikation bereitgestellt. Nicht so reibungslos verlief es am Standort Lešť, wie die Wehrbeauftragte im Rahmen eines Truppenbesuchs erfuhr:

- *Soldatinnen und Soldaten im Camp Slavia kritisierten, dass die Internetanbindung mit Connect-D nicht zufriedenstellend sei. Die Bandbreite reiche schlicht nicht aus. Insbesondere abends, wenn viele Soldaten das Internet privat nutzten, lägen die Downloadraten „nahe null“. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums hatte eine Brandbekämpfung am Tag vor dem Truppenbesuch zu einer vorsorglichen Unterbrechung der Stromversorgung im Serverraum des lokalen Betreuungsnetzwerkes und damit zu einem kurzfristigen Ausfall der Betreuungskommunikation geführt, ohne dass die Bundeswehr oder der Betreiber davon wussten. Seitdem läuft das Betreuungsnetzwerk problemlos. Die Kritik an der Bandbreite des Internets am Standort Lešť habe sich hingegen nicht bestätigt, es seien weder eine vollständige Auslastung noch eine Überlastung des Netzes erkennbar.*

Die Bundeswehr nahm den Vorfall erfreulicherweise zum Anlass, die bestehenden Meldewege und -verpflichtungen, insbesondere im Hinblick auf die Zusammenarbeit bei den slowakischen Partnern, zu überprüfen und zu optimieren.

- *Während des Truppenbesuchs in Lešť bemängelten Kräfte des 1. Kontingents auch, dass es an dienstlich gelieferten Smartphones fehle. Das Verteidigungsministerium teilte drei Monate später mit, dass inzwischen ausreichend Geräte für alle militärischen Führer vorhanden seien.*

Dienstliche Führungs- und Kommunikationsmittel sollten stets zu Beginn des jeweiligen Einsatzes in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Leider bestanden in diesem Berichtsjahr die seit langem bekannten technischen Einschränkungen und Fähigkeitslücken der **Marine** bei der Nutzung der Betreuungsmedien an Bord seegehender Einheiten weitgehend fort. Unter Beibehaltung der für die Bundeswehr festgelegten Beschaffungs- und Rüstungsregularien ist kurzfristig auch keine Änderung in Sicht. Die Realisierung der zur schrittweisen Beseitigung der Einschränkungen durch die Marine gestarteten Initiative „Betreuungskommunikation See“ beginnt frühestens im Jahr 2024.

- *Ein Soldat kritisierte die mangelhafte Verfügbarkeit der Internetanbindung über Satellitenkommunikation an Bord der Fregatte SACHSEN während eines Seefahrtvorhabens im Ostseeraum. Diese sei immer wieder, teilweise über Tage, unterbrochen gewesen. Die Fregatten der Klasse 124 sind nach Mitteilung des Ministeriums mit zwei SATCOM-Anlagen ausgestattet. Eine der Anlagen stehe ausschließlich für die Betreuungskommunikation zur Verfügung. Ab einem bestimmten Breitengrad lasse die Empfangsqualität aufgrund der niedrigen Höhe der Satelliten rein physikalisch erheblich nach, oder es sei kein Satellitenempfang mehr möglich. Für eine Satellitennutzung in diesen Breitengraden seien entsprechende Technologien mit hoher Bandbreite gerade erst in der Entwicklung. Im Übrigen könnten die auf den F124 vorhandenen SATCOM-Anlagen technisch zwar eine Übertragungsbandbreite von knapp über 10 MBit/s leisten, jedoch habe im Ausschreibungsverfahren keiner der Anbieter mehr als 6 MBit/s angeboten.*

Die an Bord der SACHSEN und aller anderen Einheiten der Marine vorhandenen technischen Möglichkeiten zur Nutzung der Leistungen der Betreuungskommunikation aus dem Rahmenvertrag sind aus Sicht der Wehrbeauftragten trotz aller Bemühungen der Marine nach wie vor nicht auf einem dem Bedarf angemessenen und zeitgemäßen Stand und im Vergleich zu den Möglichkeiten landgestützter Vorhaben deutlich weniger leistungsfähig. Bei Nutzung eigener Endgeräte, wie im Rahmen der Betreuungskommunikation zugesichert, entsteht ein erheblicher **Bandbreitenbedarf** bereits durch die stattfindenden Aktualisierungen von Betriebssystemen, Apps und Virensignaturen auf jedem einzelnen Endgerät. Bei einer Besatzungsstärke von über 200 Personen auf Fregatten und gegebenenfalls auch auf Einsatzgruppenversorgern ist für eine komfortable Nutzung von Internetdiensten eine Bandbreite von 30-50 MBit/s erforderlich. Dies ist mit den in der Marine eingeführten SATCOM-Anlagen nicht realisierbar. Mittelfristig sollte die Bundeswehr daher die Nutzung leistungsfähigerer Satellitensysteme prüfen.

Hinzu kommt, dass die auf den Einheiten der Marine gerüstete **Übertragungstechnik**, die sie selbst bereitzustellen hat, nicht ausreichend ist. Die im Juni 2018 ins Leben gerufene Initiative „Betreuungskommunikation auf Kriegs- und Hilfsschiffen der Bundeswehr“ ist nach wie vor nicht umgesetzt. Nach anfänglichen erheblichen Verzögerungen in der Bearbeitung durch das Kommando Cyber- und Informationsraum liegt zwischenzeitlich zwar ein Entwurf der technisch-wirtschaftlichen Stellungnahme vor, aus Sicht des Marinekommandos besteht aber in wesentlichen Aspekten der vorgeschlagenen Lösungen Nachbesserungsbedarf. Nach dem Entwurf der Stellungnahme ist mit der technischen Ertüchtigung der Einheiten der Marine nicht vor 2025 zu rechnen. Auch die Initiative „Anpassung SATCOM zur Sicherstellung der Führungsfähigkeit der Schiffsklassen F123 - F124 - EGV 702“ wird erst im Rahmen des Projekts „SATCOM Schiffe“ vermutlich im

Zeitraum 2024 bis 2028 umgesetzt. Doch werden die verfügbaren Bandbreiten für die Betreuungskommunikation dort voraussichtlich nicht im erforderlichen Umfang erhöht, denn das leistungsfähigere Ka-Band ist nur als Option erwähnt. Deshalb sollten alle beteiligten Stellen ihre Anstrengungen erweitern, um den Einheiten der Marine im gesamten Einsatzgebiet Internetverbindungen zuverlässiger und mit mehr Bandbreite zur Verfügung zu stellen.

Sport im Einsatz

Physische Leistungsfähigkeit ist eine wesentliche Voraussetzung, um im Einsatz zu bestehen, körperliche Fitness ist daher unerlässlich:

- *Beim Truppenbesuch im slowakischen Sliač im Juni 2022 bemängelten Soldatinnen und Soldaten des Flugabwehrraketengeschwaders 1 in Husum, dass es nicht wie bei den niederländischen Kräften vor Ort sogenannte Sport-Container gebe, die mobil – mit einer Vielzahl von auch für militärische Fitness geeigneten Sportgeräten bestückt – in kurzer Zeit auf- beziehungsweise abgebaut werden könnten. Auch die Verbandsführung bekräftigte die Notwendigkeit als Voraussetzung für eine schnelle Einsatzbereitschaft.*

Es ist zu begrüßen, dass das deutsche Kontingent in der Slowakei dennoch schnell mit Zelten, Sportgeräten und entsprechendem Trainingsmaterial ausgestattet wurde.

Erfreulich ist auch, dass **Sport-Container** für die gesamte Bundeswehr beschafft werden sollen. Derartige Container wurden bereits in den Einsätzen in Rukla (Litauen), Gao (Mali) und Tillia (Niger) eingesetzt. Es wäre wünschenswert, wenn dies rasch vor allem mit Priorisierung für alle Einsatzgebiete erfolgt. Wegen eines Nachprüfungsverfahrens konnte nach Aussagen des Verteidigungsministeriums die Vergabe allerdings noch nicht realisiert werden, Vertragsabschluss soll nun im zweiten Quartal 2023 sein. Individuell durch einzelne Dienststellen beschaffte oder angemietete Container dienen als Zwischenlösung.

Evaluierung der Einsätze

Unter dem Eindruck des Endes des Afghanistan-Einsatzes haben sich die Regierungsparteien in ihrem Koalitionsvertrag darauf verständigt, die Einsätze der Bundeswehr künftig fortlaufend zu evaluieren. Eine solche regelmäßige Überprüfung und Bewertung der Einsätze zu Stand und Möglichkeiten der Zielerreichung ist sehr zu begrüßen. Sie setzt allerdings eine noch intensivere sowohl vorherige als auch begleitende politische Diskussion über die Frage voraus, welche Ziele jede einzelne Mission verfolgt und welche Erwartungen sie erfüllen kann. Nur so ist es möglich, für Parlament und Öffentlichkeit transparent zu machen, wie erfolgreich ein Einsatz verläuft und ab welchem Punkt ein Abzug erfolgen kann oder muss. Die hierzu nötige Frage, an welchen Kriterien sich die Evaluierung der Einsätze orientieren soll, müssen im Wesentlichen das Auswärtige Amt und das Verteidigungsministerium beantworten. Der Prozess dazu ist bereits angeschoben, Zwischenergebnisse liegen jedoch bislang nur für die Mission COUNTER DAESH in Jordanien und Irak vor.

Entscheidend dürfte sein, auch die Truppe frühzeitig in die laufende Auswertung einzubeziehen. Hier gab es im Berichtsjahr offensichtlich Startschwierigkeiten:

- *So teilte der verantwortliche Führer eines Einsatzkontingents der Wehrbeauftragten bei ihrem Truppenbesuch mit, bislang in keiner Weise in den Evaluierungsprozess des Einsatzes eingebunden und zu den Erkenntnissen aus der Praxis vor Ort gefragt worden zu sein.*

Das ist unverständlich. **Erfahrungsberichte der Kontingente**, in die das geballte Wissen aus gelebter Einsatzerfahrung, das Wissen um die Lage und die Probleme vor Ort sowie Lösungsansätze aus der Praxis einfließen, sollten die zentrale Grundlage jeder Evaluierung sowie der sich daran anschließenden politischen Abstimmung sein. Schließlich enthalten sie die unmittelbare und ungefilterte Kenntnis der Lage im Einsatzland einschließlich der vor Ort gesammelten Erfahrungen – positive wie negative. Nur so können die zuständigen Entscheidungsträger die richtigen Maßstäbe anlegen und erreichbare Ziele vorgeben. Hier gilt es nachzusteuern.

4. Material

Vollausstattung und Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme

Im Berichtsjahr hat das Bundesministerium der Verteidigung die Systematik des seit 2015 veröffentlichten „Berichts zur materiellen Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme der Bundeswehr“ geändert und auf eine jährliche „Unterrichtung des Parlaments über die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte“ umgestellt. Anders als zuvor, so das Ministerium, betrachte diese in einem ganzheitlichen Ansatz neben dem Material auch das Personal und den Stand der Ausbildung, zunächst nicht für die gesamte Bundeswehr, sondern nur für die Einsätze und einsatzgleichen Verpflichtungen. Dabei kommt das Ministerium zu dem Schluss, dass beim Personal, der materiellen Ausstattung, der Infrastruktur sowie bei Ersatzteilen und Munition noch Nachholbedarf bestehe, der sich aufgrund seines Umfangs, der (verfassungs-) rechtlichen Vorgaben und der begrenzten Ressourcen und Kapazitäten nicht von heute auf morgen reduzieren lasse. Insgesamt könne die Bundeswehr, so das Verteidigungsministerium, ihre Bündnisverpflichtungen dennoch erfüllen.

- *Zweifel daran kamen kurz vor Ende des Berichtsjahres auf, als während einer Übung alle 18 Schützenpanzer PUMA einer Kompanie ausfielen und deren Einsatzbereitschaft damit auf null sank. Die technischen Probleme sollen hauptsächlich die Elektronik betroffen haben, zudem war von einem schweren Kabelbrand im Fahrerraum eines Panzers die Rede. Besonders gravierend war der Umstand, dass diese PUMAS für die Teilnahme an der VJTF 2023 vorgesehen waren.*

Um die Einsatzbereitschaft für die **VJTF 2023** gewährleisten zu können, musste die Bundeswehr wieder auf die mehr als 50 Jahre alten Schützenpanzer MARDER zurückgreifen. Als positiv erwies sich hierbei, dass im Zuge der Einsatzvorbereitung bereits Kampfeinheiten auf dem MARDER ausgebildet worden waren. Zwei Kompanien des Panzergrenadierbataillons 371 in Marienberg, das zu dem Leitverband für die Landstreitkräfte der NATO VJTF, der Panzergrenadierbrigade 37 „Freistaat Sachsen“ in Frankenberg, gehört, konnten mit 28 MARDERN aushelfen.

Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz

Nachdem die Panzertruppschule im Jahr 2021 im Schnitt bei einem Ausstattungssoll von 34 Kampfpanzern LEOPARD 2 über lediglich zehn bis zwölf Kampfpanzer für die Ausbildung verfügt hatte, ist es im Berichtsjahr durch verschiedene Maßnahmen zumindest gelungen, der Panzertruppschule durchschnittlich 18 bis 20 Waffensysteme zur Verfügung zu stellen. Das dennoch weiterhin bestehende Defizit begründet sich in der Notwendigkeit, Kampfpanzer der Werksinstandsetzung zuzuführen, wo sie aufgrund unzureichender Versorgung mit Ersatzteilen erheblich länger als vorgesehen verbleiben. Darüber hinaus waren langfristig geplante und umfangreiche Umrüstungen der Kampfpanzer erforderlich. In der Folge musste die Schule in den Jahren 2020 und 2021 Teileinheitsführerlehrgänge streichen, um höher priorisierte Lehrgänge durchführen zu können. Als Kompensation dienen Simulatoren. Zudem leiht sich die Lehreinrichtung zeitweise Kampfpanzer vom ortsansässigen Panzerlehrbataillon 93 aus. Um die Ausbildung sicherzustellen, beabsichtigt das Kommando Heer, die Panzertruppschule unter Inkaufnahme einer temporären Minderausstattung in der Truppe bereits im Jahr 2023 vollumfänglich mit dem Waffensystem Kampfpanzer **LEOPARD 2** auszustatten. Bis dahin sind nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums auch weiterhin Einschränkungen im Rahmen der Ausbildung und gegebenenfalls daraus resultierende Qualitätseinbußen nicht gänzlich auszuschließen. Es ist eine sinnvolle Entscheidung, der Ausbildung die Priorität einzuräumen und der Panzertruppschule dafür ausreichend Kampfpanzer zur Verfügung zu stellen. Dass diese dann allerdings wieder an anderer Stelle fehlen, verdeutlicht den Nachholbedarf der Bundeswehr.

Das Kampfflugzeug TORNADO, das die Bundeswehr für verschiedene Aufgaben nutzt, ist seit Jahren überaltert und muss ersetzt werden. Am 14. März 2022 hat das Verteidigungsministerium entschieden, die Beschaffung des **Flugzeugtyps F-35** einzuleiten, um mit diesem Waffensystem künftig insbesondere die Nukleare Teilhabe sicherzustellen. Die dafür benötigten Haushaltsmittel in Höhe von rund 8,3 Milliarden Euro gab der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages am 14. Dezember 2022 aus dem Sondervermögen Bundeswehr frei. Die Aufgabe Elektronischer Kampf soll nach den Planungen des Ministeriums zukünftig eine weiterentwickelte Variante des Waffensystems EUROFIGHTER übernehmen. Geplant ist, 15 dieser EUROFIGHTER ECR (Electronic Combat

and Reconnaissance) zu beschaffen. Die hierzu notwendigen Entscheidungen sollen voraussichtlich im Sommer 2023 getroffen und bis zum Jahr 2029 umgesetzt werden.

Bereits seit über fünfzig Jahren, seit dem Jahr 1972, nutzt die Bundeswehr den Hubschrauber CH-53, dessen Bestand sich langsam reduziert. Das derzeitige Jahresprogramm von insgesamt 6.000 Flugstunden – realisiert werden konnten im Berichtsjahr 4.586 Flugstunden – soll bis zur Einführung des Schweren Transporthubschraubers (STH) Bestand haben. Positiv ist, dass sich die im letzten Jahresbericht bemängelte unzureichende Versorgung mit Ersatz- und Austauschteilen verbessert hat. Aufgrund des Alters des Waffensystems sind Lieferengpässe und somit negative Auswirkungen auf die Flugstundenerbringung für die Zukunft jedoch nicht auszuschließen. Einer weiteren Erhöhung der Flugstunden steht zudem entgegen, dass sich bis mindestens 2024 alle Baureihen des Waffensystems CH-53 in Rüstungsmaßnahmen befinden. Der geplante Zulauf des Nachfolgemodells STH CH-47F (Chinook) ab 2026 soll eine zeitgerechte Ablösung des Altsystems CH-53 bis zu dessen Nutzungsdauerende im Jahr 2030 schrittweise ermöglichen. Der **Chinook** hat den großen Vorteil, dass ihn die US-Streitkräfte und einige europäische Nationen bereits nutzen, darunter die Niederlande, mit denen Deutschland eng zusammenarbeitet. Hierdurch sind Piloten und Mechaniker verschiedener Nationen für dieses System ausgebildet. Insgesamt sinken durch die weltweit breite Nutzung des Helikopters die mit Beschaffungsvorhaben diesen Umfangs typischerweise einhergehenden technischen, zeitlichen und finanziellen Risiken.

Erfreulich ist die Entwicklung der Verfügbarkeit der Luftfahrzeuge **NH90** für Ausbildungszwecke am Internationalen Hubschrauberausbildungszentrum in Bückeburg. Es gelang der Bundeswehr bis zum Ende des Berichtsjahres, die im Jahr 2021 reduzierte Trainingskapazität wieder zu erhöhen. Dazu beigetragen haben die bessere Verfügbarkeit von NH90-Luftfahrzeugen, die Unterstützung der beiden Transporthubschrauberregimenter mit Luftfahrzeugen und Personal sowie die aufgrund der nunmehr etablierten Führung des Kommandos Hubschrauber in Bückeburg verbesserte Koordinierung zwischen dem Internationalen Hubschrauberausbildungszentrum und den Transporthubschrauberregimentern. Dies ist insgesamt sehr zu begrüßen.

Die **Digitalisierung der Landstreitkräfte** macht Fortschritte. Als eine der ersten Investitionen, die aus dem Sondervermögen finanziert werden, beschloss der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages Ende des Berichtsjahres die Beschaffung neuer und moderner digitaler Funkgeräte. Die Zeiten, in denen Funkgeräte aus den 1980er-Jahren nachgebaut werden mussten, sollen schon bald der Vergangenheit angehören. Die Bundeswehr beabsichtigt, Funkgeräte für den Hand- und Fahrzeugfunk bereits ab 2023 vor allem für das Heer auszuliefern. Länger warten müssen die Soldatinnen und Soldaten auf die Einführung eines kompletten verlegefähigen und digitalen Funknetzes. Anfang des Jahres 2021 erfolgte der Vertragsschluss zur Beschaffung im Rahmen des Projektes „Zellulare Netze Verlegefähig“. Die Geräte sollen, wenn sie denn geliefert sind, primär die Kommunikation im Bereich mobiler Führungseinrichtungen sowie logistischer und sanitätsdienstlicher Einrichtungen verbessern. Das Funknetz soll dann sowohl mit TETRA als auch mit LTE arbeiten können. Auch eine Anbindung an Satelliten-Kommunikations-Systeme soll dann möglich sein. Im besten Fall sollte dann auch ein einziges Gerät in der Hand der Soldatinnen und Soldaten alle möglichen Netze abdecken können. Denn dieser Leistungsbeschreibung entspricht heute, insbesondere im Heer, leider kaum ein Gerät. Stattdessen existiert ein Sammelsurium analoger und digitaler Technik, mit der Konsequenz der erschwerten Kommunikation untereinander und mit internationalen Partnern. Es ist leider traurige Wirklichkeit, dass Soldatinnen und Soldaten der Wehrbeauftragten berichten, dass sie beim Panzer die Klappe aufmachen oder sogar herausgehen und heraufrufen müssen, um sich zu verständigen.

Die Dringlichkeit, Daten und Sprache geschützt übermitteln zu können, war im Berichtsjahr ein Dauerbrenner bei den Truppenbesuchen. Auch der Inspekteur des Heeres hat noch einmal bekräftigt, die abhörsichere Kommunikation sei die zunächst wichtigste Aufgabe bei der Modernisierung der Bundeswehr. Das System „Zellulare Netze Verlegefähig“ ist ein Baustein, dieses Manko zu beseitigen, leidet aber seit dem Vertragsabschluss Anfang 2021 immer wieder unter Verzögerungen. Verantwortlich dafür ist aus Sicht des Verteidigungsministeriums die Industrie, die wiederum auf die Covid-19-Pandemie, höhere Gewalt und massive Störungen weltweiter Lieferketten verweise. Vor diesem Hintergrund scheint selbst die nach Angaben des Ministeriums für das vierte Quartal 2023 avisierte Lieferung des ersten Seriensystems ein ehrgeiziges Ziel. Der gesamte Prozess der Überführung des derzeitigen veralteten Truppenfunks in das digitale Zeitalter, das heißt unter anderem die Anschaffung aller Soldatenfunkgeräte, Führungsfunkgeräte und der Netzwerkaufbau, soll nach derzeitigen Planungen frühestens mit der Beschaffung des zweiten Loses der „Zellularen Netze Verlegefähig“ 2027 abgeschlossen sein. Das dauert definitiv viel zu lange.

Erfreulich ist, dass der Haushaltsausschuss des Bundestages am 22. Juni 2022 die Bereitstellung von 25 Millionen Euro für die Beschaffung von **Einsatzbooten** mittlerer Reichweite für das Kommando Spezialkräfte der Marine beschlossen hat. Diese soll über einen Rahmenvertrag mit einem Festbeauftragungsanteil von Einsatzbooten nebst Zubehör erfolgen. Ein Ersatz der alten Festrumpfschlauchboote ist dringend nötig, da diese nicht mehr einsatzfähig sind, was sich wiederum erheblich auf Ausbildung und Inübnunghaltung des Kommandos Spezialkräfte der Marine auswirkt. Zulaufen sollen die Einsatzboote voraussichtlich ab dem vierten Quartal 2023.

Die **Pistole P8** ist auf dem technischen Stand der 1990er-Jahre und entspricht damit nicht mehr der aktuellen Forderungslage. Um die bekannten technischen und ergonomischen Defizite der P8 zu beseitigen, hat das Bundesministerium der Verteidigung das Projekt „Neue Pistole, querschnittlich“ gestartet. In dessen Rahmen hat ein Integriertes Projektteam beim Planungsamt der Bundeswehr bereits das notwendige Dokument mit der Beschreibung der Fähigkeitslücke und der Funktionalen Forderung erstellt und dem Verteidigungsministerium vorgelegt. Nach dessen Zeichnung durch den Generalinspekteur soll das BAAINBw die Beschaffung übernehmen. Absicht ist nach Auskunft des Ministeriums, die Pistole P8 bei auskömmlicher Finanzierung des Projekts bis spätestens 2026 vollständig durch eine neue Pistole abzulösen. Hier stellt sich die Frage, wieso die Einführung eines so elementaren Ausrüstungsgegenstandes wie einer neuen Handfeuerwaffe angesichts eines großen Angebots marktverfügbarer Produkte so viel Zeit in Anspruch nimmt.

Unverändert fehlt beim **Fallschirmsystem** Typ T-10 die Möglichkeit zur Lenkung in Verbindung mit hoher Fallgeschwindigkeit im Landefall oder Landeanflug sowie bei sich plötzlich ändernden Windverhältnissen. Im Berichtsjahr meldete die Bundeswehr 66 Sprungunfälle mit Fallschirmen (2021: 65). Jeder Sprungunfall ist einer zu viel. Besserung ist erst mit den neuen und sichereren Fallschirmsystemen des Typs Ensemble de Parachutage du Combattant Variante B (EPC-B) in Sicht. Die ersten Haupt- und Reserveschirme erhielt die Truppe bereits, um die militärische Musterzulassung durchzuführen. Im Rahmen eines Truppenbesuchs der Wehrbeauftragten bei der Luftlande-/Lufttransportschule in Altenstadt wurde jedoch berichtet, dass die Rüstung des EPC mit erheblichen Herausforderungen und Friktionen verbunden sei. Die Genehmigung zur Nutzung dieser Fallschirmsysteme wurde zwischenzeitlich zur Aufnahme des Anfangs- und Schulungsbetriebs erteilt. Die vollumfängliche Einsatzbereitschaft ist bis Ende des Jahres 2023 vorgesehen. Darüber hinaus bleibt der begonnene Zulauf hinter den Erwartungen zurück. So konnte der Hersteller von den für das Jahr 2022 zusätzlich bestellten 300 Haupt- und 200 Reserveschirmen lediglich 200 Haupt- und 165 Reserveschirme liefern. Angesichts der veränderten Anforderungen an Fallschirmsysteme ist unverständlich, dass der Austausch des T-10-Systems nicht zügiger erfolgt und es erneut zu Verzögerungen gekommen ist.

Erfreulich ist dagegen die Versorgung der Fallschirmspringer mit dem **Gefechtshelm** (Spezialkräfte, schwer). Dieser weist im Vergleich zu dem Gefechtshelm (allgemein) einen stark verbesserten Tragekomfort auf und ist auch vielseitiger nutzbar. Bislang musste diese Truppengattung für das Nutzen eines Sprechsatzes mit Gehörschutz und für den Fallschirmsprung mit automatischer oder manueller Auslösung bis zu drei verschiedene Helme mitführen, was nun in diesem einen Helm vereint ist. Soldatinnen und Soldaten der Luftlandebrigade 1 in Saarlouis bewerteten ihn bei einem Truppenbesuch daher als „Quantensprung“. An diesem Fortschritt sollte die Bundeswehr festhalten und bei folgendem Mangel ebenfalls Abhilfe schaffen:

- *Der Helm verfüge zwar über Schienen („Rails“) zum Anbringen von Zubehör, doch gebe es dafür keine geeigneten, dienstlich bereitgestellten Tarnbezüge und Kopflampen, beispielsweise zum Lesen und Beschriften von Handkarten und Führungsunterlagen unter taktischen Bedingungen bei Nacht. Die Truppe behelfe sich daher wie in vielen Bereichen mit privat erworbenen Artikeln.*

Kampfbekleidung und Schutzausrüstung

Ihren Kernauftrag erfüllen Soldatinnen und Soldaten in der Regel im Gelände, in Fahrzeugen, in Flugzeugen, auf Schiffen, in Werkstätten oder anderer vergleichbarer Umgebung. Neben dem erforderlichen Gerät ist daher ganz entscheidend, dass sie über dafür angemessene und geeignete Bekleidung sowie Schutzausrüstung verfügen. Dies sollte eine absolute Selbstverständlichkeit sein.

Im Berichtsjahr war dies immer noch viel zu häufig nicht der Fall. Wie schon in den Jahren zuvor standen zumeist zentrale Artikel der Bekleidung und persönlichen Schutzausrüstung im Mittelpunkt der Beschwerden von Soldatinnen und Soldaten. Die Forderungen betrafen vor allem den modernen Kampfbekleidungssatz, die modulare ballistische Schutz- und Trageausrüstung, einen Gefechtshelm mit dazugehörigem Sprechsatz mit Gehörschutzfunktion sowie ein modernes Rucksackmodell. Nach den ursprünglichen Planungen sollte die

Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten diese Ausrüstungsgegenstände in Zwischenschritten erst bis zum Jahr 2031 erhalten, im Wesentlichen aufgrund fehlender Haushaltsmittel. Die veränderte Sicherheitslage seit dem Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine hat die Notwendigkeit eindringlich vor Augen geführt, die Truppe nun endlich schnell und bestmöglich auszustatten.

Zum Erreichen dieses Ziels hat das Parlament zusammen mit den Bundesministerien der Finanzen und der Verteidigung einen zu begrüßenden neuen Weg gewählt: Obwohl der Verteidigungshaushalt für das Berichtsjahr formell noch gar nicht beschlossen war, hat der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages bereits Anfang April 2022 zusätzliche Haushaltsmittel in Höhe von knapp 2,4 Milliarden Euro gebilligt. Damit hat er das Verteidigungsministerium in die Lage versetzt, frühzeitig die notwendigen Bestellungen einzuleiten, um zu einer **vorgezogenen Vollausrüstung** der aktiven Truppe mit persönlicher Einsatzbekleidung und persönlicher Ausrüstung bis Ende 2025 – also sechs Jahre früher als geplant – zu gelangen. Die Initiative umfasst die Beschaffung von Gefechtshelmen, Kampfbekleidung, Schutzwestensystemen sowie Rucksäcken und schafft damit bei den wesentlichen Beschwerdepunkten von Soldatinnen und Soldaten Abhilfe. Dieses beispielhafte Vorgehen von Parlament und Regierung zeigt anschaulich, dass mitunter schwerfällige Prozesse durchaus beschleunigt und formale Vorgaben kreativer ausgelegt werden können – wenn nur alle Beteiligten den Willen dazu haben.

Ein Fortschritt ist insbesondere durch die Ausstattung mit dem sogenannten **Kampfbekleidungssatz Streitkräfte** zu erhoffen. Dieser umfasst 25 Einzelartikel, unter anderem Kampfanzug, Kälte- und Nässeschutz, Unterwäsche sowie diverse Handschuhe und Protektoren, und beseitigt zahlreiche Beschwerden aus den Vorjahren, beispielsweise durch verbesserte Schutzkleidung für Kräfte, die schwerpunktmäßig eine Verwendung im Außenbereich haben und den Witterungsverhältnissen ausgesetzt sind. Den oftmals für Schießübungen als ungeeignet kritisierten Kampfhandschuh (flecktarn) soll zudem der Kampfhandschuh (taktil) ersetzen, der für den Schießbetrieb ohne Einschränkungen nutzbar ist.

Die über viele Jahre von Soldatinnen und Soldaten vorgetragene Forderung nach einer Ablösung des umgangssprachlich als Koppeltragegestell oder Lochkoppel bezeichneten Systems soll mit der flächendeckenden Einführung der modularen ballistischen Schutz- und Trageausstattung-Schutzweste – **MOBAST** – ebenfalls erfüllt werden. Diese Schutzweste umfasst eine moderne Trageausstattung, die die funktionalen Defizite des alten Gestells beheben soll. Das sogenannte MOLLE-System (Modular Lightweight Load-carrying Equipment) verspricht zudem, Ausrüstungsgegenstände mittels Schlaufen einfach und unkompliziert an den Schutzwesten zu befestigen und zu tragen.

Nach umfassender Kritik an dem jahrzehntealten Kampfucksack hatten sich Planung und Beschaffung der Bundeswehr seit Jahren Gedanken zu den Anforderungen an ein besonders hochwertiges Rucksackmodell gemacht. Der Generalinspekteur setzte der Debatte um die unzähligen Wunschvorstellungen, was dieser Rucksack alles können sollte, im Berichtsjahr erfreulicherweise ein Ende und entschied, dass die Truppe flächendeckend das moderne **Rucksackmodell** 110 Liter in olivgrün – und damit ein auf dem freien Markt verfügbares, bewährtes Modell – erhalten wird. Dies ist ein erstes Zeichen schneller Entscheidungen und der Beschaffung marktverfügbarer Produkte. Das Beispiel sollte Schule machen.

Die flächendeckende Ausstattung der Truppe mit diesen Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenständen macht sie zu Standardartikeln in der Bundeswehr. Es ist daher zu hoffen, dass dies den logistischen Aufwand in der Materialwirtschaft erheblich verringern wird. Im Einzelnen soll die Bundeswehr mit der vorgezogenen Vollausrüstung bis zu 150.000 Kampfbekleidungssätze Streitkräfte, 305.000 Systeme modulare ballistische Schutz- und Trageausstattung, 210.000 Gefechtshelme und 250.000 Exemplare des 110-Liter-Rucksacksystems bis Ende 2025 erhalten. Die Ausrüstung muss jetzt schnellstmöglich in der Truppe ankommen. Zu Recht erwarten die Soldatinnen und Soldaten vom Dienstherrn eine sichere und zeitgemäße persönliche Ausstattung.

Es ist daher erfreulich, dass diese Initiative im Berichtsjahr bereits erste Wirkungen entfaltete. Mit ihr hatte die Bundeswehr die Möglichkeit, ihre ursprünglichen Bestellungen noch deutlich zu erhöhen und so beispielsweise die Menge an gelieferten MOBAST-Schutzwesten um 75 Prozent zu steigern. Die Lieferung von Rucksacksystemen betrug sogar deutlich mehr als das Doppelte der zunächst bestellten Anzahl. Zudem haben die zum Teil mittelständischen Zulieferer für die Bundeswehr neue **Produktionskapazitäten** geschaffen, weshalb 2023 mit einem noch größeren Zufluss zu rechnen ist.

Die vorgezogene Vollausrüstung soll die Bundeswehr nach jahrzehntelanger Materialeinsparung auf einen mit den Bündnispartnern vergleichbaren Ausstattungsstand bringen und die Soldatinnen und Soldaten endlich bereits während ihrer Übungszeiten im Grundbetrieb in die Lage versetzen, sich gemäß der Devise „Train as you fight“

optimal auf die Einsätze vorbereiten zu können. Das Vorziehen der zeitlichen Ziellinie war eine richtige, wenn auch überfällige Maßnahme. In diesem Zusammenhang ist zudem wichtig, dass die Truppe über ausreichend **Spindkapazitäten** verfügt, um alles verstauen zu können. Auch muss das Verteidigungsministerium intensiv weiter daran arbeiten, die flächendeckende Ausstattung der Truppe mit diesen Artikeln schnellstmöglich und damit bevorzugt vor Ende 2025 zu erreichen. Schließlich benötigen die Soldatinnen und Soldaten die Ausrüstung bereits heute und nicht erst in drei Jahren. Die Geschwindigkeit, mit der die persönliche Ausstattung spürbar in der Truppe ankommt, ist ein Gradmesser dafür, ob sich die Lage für die Bundeswehr wirklich verbessert.

Bis dahin ist sie auf das bisher vorhandene Material angewiesen. Dies schließt beispielsweise die Feldbekleidung System 90 ein, deren funktionale Grenzen die Truppe wiederholt auch im Berichtsjahr beanstandete:

- *Hauptkritikpunkte waren der unzureichende Nässe- und Kälteschutz sowie der fehlende Abrieb- und Stoßschutz an den Arm- und Kniebeugen. Insbesondere im Außenbereich und im Gelände tätige Kräfte wie beispielsweise Sicherungsstaffeln, Ausbilder oder Beschäftigte im Bereich der elektronischen Kampfführung bekamen dies täglich zu spüren.*

Bis zur angestrebten Vollausrüstung mit dem Kampfbekleidungssatz Streitkräfte muss die Bundeswehr die Artikel des Systems 90 weiter in der benötigten Menge beschaffen, um die Soldatinnen und Soldaten in der Zwischenzeit damit einkleiden zu können. Auch danach soll die Truppe, soweit notwendig, diese Bekleidung ersatzweise nutzen. Dabei strebt das Ministerium an, den bisherigen Ausstattungsumfang von vormals 18 auf nur noch sechs Artikel des **Bekleidungssystems 90** ohne Schutzfunktion wie die Feldjacke, -bluse, -hose und Unterhemden zu reduzieren.

Besonders misslich ist, dass die Kräfte der Auslandseinsätze und einsatzgleichen Verpflichtungen ihre Zusatzausrüstung bis zum Abschluss der Vollausrüstung unverändert nur temporär für die Dauer des Einsatzes erhalten. Lediglich körpernahe Unterbekleidung und Socken dürfen die Soldatinnen und Soldaten auch danach behalten. Ihr Unmut darüber ist in jeder Hinsicht verständlich:

- *In besonderer Weise war davon das 11. Kontingent der ENHANCED FORWARD PRESENCE Battlegroup Litauen betroffen. Bei ihrem Truppenbesuch in Rukla am 22. Februar 2022 – unmittelbar vor dem völkerrechtswidrigen Angriff Russlands auf die Ukraine – stellte die Wehrbeauftragte fest, dass den Einsatzkräften mitten im baltischen Winter neben Unterwäsche auch ausreichender Kälte- und Nässeschutz fehlte. Immerhin schuf die Bundeswehr hier schnell Abhilfe. Zum Ende des Einsatzes mussten die Soldatinnen und Soldaten diese Schutzkleidung allerdings wieder abgeben, wie sie der Wehrbeauftragten bei deren erneutem Truppenbesuch am 8. November 2022 in Viereck vortrug.*

Dabei verfügte das Nachfolgekontingent über eigene Sätze **Kälte- und Nässeschutz**. Bei allem Verständnis für Engpässe geht es hier um Artikel, die die Truppe auch im Grundbetrieb benötigt. Hier sollte sich die Bundeswehr anders organisieren, um dies zügig abstellen zu können.

Regulär erhalten die Soldatinnen und Soldaten die Zusatzausrüstung frühestens acht Wochen vor der Verlegung. Bei nahezu jedem Truppenbesuch wird diese kurzfristige Einkleidung vor dem Einsatz kritisiert – zu Recht, denn dieses Verfahren genügt nicht dem Anspruch des Grundsatzes „Train as you fight“. Gerade vor einem anstehenden Einsatz benötigt die Truppe die spezifische Ausstattung und Bekleidung so früh wie möglich, um sich daran zu gewöhnen und mit ihr umgehen zu können. Inakzeptabel ist es, wenn die Ausrüstung überhaupt nicht oder nicht vollumfänglich vor Einsatzbeginn zur Verfügung steht:

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs beim Jägerbataillon 292 in Donaueschingen zum Ende des Berichtsjahres berichteten Soldatinnen und Soldaten, dass die einsatzrelevante Ausrüstung – Hosen, Hemden und Schutzwesten – wenige Tage vor Abflug nach Mali weder in der richtigen Größe noch der zugesagten Anzahl bereitgestellt habe. Das Verteidigungsministerium räumte ein, dass in gängigen Größen Teile gefehlt hatten. Die Bundeswehr muss hier dringend Abhilfe schaffen, damit sich ein solcher Fall nicht wiederholt.*

Problematisch ist auch die Versorgung mit **ABC-Schutzausrüstung**:

- *Auf vielen Truppenbesuchen der Wehrbeauftragten, unter anderem bei der Marine, beim Taktischen Luftwaffengeschwader 71 „Richthofen“, beim Sanitätsregiment 1 Führungsbereich Berlin und der Sanitätsakademie der Bundeswehr in München, kritisierten Soldatinnen und Soldaten, es gebe nicht genügend ABC-Schutzmasken, um jede und jeden Einzelnen damit auszurüsten. Häufig seien nicht die benötigten Größen vorhanden, oder es fehle der Filter. Zum Teil müssten aus dem Dienst scheidende Soldatinnen und Soldaten die Maske lange vor Dienstzeitende abgeben.*

Das Verteidigungsministerium hat in diesem Zusammenhang angekündigt, den Bestand an ABC-Schutzmasken um 95.000 Stück zu erhöhen, um Verluste durch Beschädigung und Verschleiß auszugleichen sowie bessere Handlungs- und Verfügungsspielräume zu schaffen. Dieses Bemühen ist zu begrüßen. Wichtig ist, dass die Masken nun auch in der Truppe ankommen.

Eine weitere erfreuliche Nachricht ist, dass die Bundeswehr Ende 2021 ein Vorzeigeprojekt für die Modernisierung der Ausrüstung reibungslos zum Abschluss gebracht hat: Früher als avisiert hat sie es geschafft, die Truppe flächendeckend mit dem Kampfschuh sowie den dazugehörigen Funktionssocken auszustatten. Seit Beginn des Berichtsjahres findet daher nur noch die sogenannte Ersatzbeschaffung statt, das heißt der Austausch von alten gegen neue Kampfschuhe.

Nicht immer funktioniert der Tausch von **Kampfschuhen** und anderen Bekleidungsstücken allerdings reibungslos:

- *Während eines Truppenbesuchs der Wehrbeauftragten beim Artilleriebataillon 295 in Stetten am kalten Markt am 15. November 2022 klagten Soldatinnen und Soldaten über die schwierige Zusammenarbeit mit der dortigen Kleiderkammer. So sei für den Tausch von älterer gegen neue Ausstattung ein ärztliches Attest beziehungsweise eine Schadensmeldung vorzulegen. Auch sei es nicht ungewöhnlich, dass Soldatinnen und Soldaten trotz gleichen Bedarfs unterschiedliche Ausstattungen erhielten.*

Nicht vertretbar ist es, wenn es im Einsatz Schwierigkeiten gibt:

- *Während des Truppenbesuchs der Wehrbeauftragten in Lešť in der Slowakei kritisierten Kontingentangehörige eine zu langsame Nachschubversorgung aus Deutschland, insbesondere bei der Tauschkleidung. Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums beträgt die durchschnittliche Laufzeit des angeforderten Materials 17 Tage, bei Bedarf von einsatzwichtigen Ersatzteilen acht Tage. Das Kontingent in Lešť habe bereits vor Einsatzbeginn im Juni 2022 zusätzliche Bekleidungsartikel erhalten, sodass zu Beginn des Einsatzes ein entsprechender Vorrat vor Ort nicht erforderlich gewesen sei.*
- *In Litauen beanstandeten Einsatzkräfte bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten am 20. Dezember 2022, es seien nicht genügend Stiefel vorrätig, um sie tauschen zu können. Zudem stünden für Tauschartikel nur zwei Büroräume zur Verfügung, und die Verantwortung dafür sei lediglich zur Wahrnehmung im Nebenamt vorgesehen.*

Beide Fälle verdeutlichen das grundsätzliche Problem: Gerade im Einsatz muss die Versorgung mit Bekleidungsstücken und Ausrüstungsgegenständen immer gewährleistet sein. Dies erfordert ausreichende Räumlichkeiten sowie Personal, das sich adäquat und nicht nur nebenbei um den Tauschbedarf kümmern kann. Vor allem aber muss das Verteidigungsministerium hier für einen genügend großen Vorrat an Bekleidung und Ausrüstung am Einsatzort sowie für schnelleren Nachschub im Bedarfsfall sorgen.

Zu begrüßen ist dagegen eine Verbesserung bei der Ausstattung mit **Feuerwehrbekleidung**:

- *Im Rahmen des Truppenbesuchs beim Objektschutzregiment der Luftwaffe „Friesland“ in Schortens berichtete Brandschutzpersonal von der unzureichenden Qualität ihres Standardstiefels. Der als Schlupfstiefel konzipierte Schuh sei nicht für alle Soldatinnen und Soldaten gleichermaßen geeignet. Das Verteidigungsministerium hat diesen Mangel bereits erkannt und kündigte an, das gesamte Feuerwehrpersonal mit modernisierter Feuerwehrbekleidung auszustatten. Hierzu zähle auch ein Feuerwehrstiefel, der durch seitliche Schnürung besser an die Fußform angepasst werden könne und damit den Tragekomfort erhöhe. Die Ausstattung werde ab dem ersten Quartal 2023 beginnen.*

Fortschritte gibt es ferner bei der Schutzkleidung für luftfahrzeugtechnisches Personal der Bundeswehr. Dieses hat Anspruch auf zwei **Monteurkombinationen** (variabel) und zwei Monteurkombinationen (Sommer). Nicht immer waren diese zusätzlichen, verwendungsspezifischen Artikel verfügbar:

- *Ein Portepееunteroffizier beanstandete, dass die Versorgung am NATO-Flugplatz Wittmund mit Monteurkombinationen (variabel) insbesondere in größeren Größen nicht sichergestellt sei. Die Überprüfung des Sachverhalts konnte das Vorbringen betätigen. Eine Entlastung brachte hier nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung der im Mai 2021 geschlossene, mehrjährige Rahmenvertrag, auf dessen Grundlage im Januar und Februar 2022 Lieferungen von insgesamt 4.600 Monteurkombinationen (variabel) aller Größen erfolgten.*

Damit ist eine uneingeschränkte Versorgung über alle Größen der Monteurkombination (variabel) sichergestellt. Diese Bekleidung birgt allerdings noch Probleme:

- *Bereits seit mehreren Jahren beanstanden Soldatinnen und Soldaten, dass die Monteurkombination in den Sommermonaten zu wenig Atmungsaktivität biete. Bei einem Truppenbesuch auf dem Flugplatz Ämari in Estland erfuhr die Wehrbeauftragte darüber hinaus, dass diese Artikel nach wenigen Waschgängen spürbar einlaufen. Das Bundesministerium der Verteidigung hat inzwischen die Notwendigkeit, eine moderne, sommertaugliche Monteurkombination für die Nutzung im Grundbetrieb Inland bereitzustellen, anerkannt. Da sich dieser Bedarf nicht durch die Beschaffung marktverfügbarer Produkte erfüllen lasse, werde auf ausdrücklichen Wunsch der Inspekture der Teilstreitkräfte und der militärischen Organisationsbereiche eine speziell auf die Anforderungen der Bundeswehr ausgerichtete neue Monteurkombination entwickelt. Dazu sollen zwei unterschiedliche Gewebearten im Rahmen von Truppenversuchen erprobt werden.*

Diese Entwicklung ist sehr erfreulich. Wichtig ist allerdings, dass es nicht auf eine zeitraubende „Goldrandlösung“ hinausläuft, sondern dass die Entwicklung zügig voranschreitet.

Verbesserungsbedarf besteht in der Bundeswehr auch hinsichtlich der administrativen Abläufe bei der persönlichen Ausrüstung:

- *Bei einem Besuch der Wehrbeauftragten beim Panzerbataillon 414 in Lohheide schilderten Soldatinnen und Soldaten, dass die niederländischen Kameradinnen und Kameraden ihre dienstliche Bekleidung wahlweise in die Kaserne oder an die Privatadresse schicken lassen könnten. Sie selbst müssten hingegen jedes Paar Socken bei einer Servicestation der Bekleidungskammer abholen. Auch sei der Bekleidungs- und Ausrüstungsnachweis, der in der Bundeswehr noch in Papierform geführt werde, bei den niederländischen Nachbarn längst digitalisiert.*

Zu diesem Thema gibt es gute Nachrichten von der BWI GmbH. Der gesamte Einkleidungsprozess könnte digitalisiert werden, von der Vermessung bis zum Versand. Das Vorhaben „**BundesWEAR** – Digitales Einkleiden“ der BWI GmbH erhielt beim 21. eGovernment-Wettbewerb 2022 den Preis für das beste Digitalisierungsprojekt von Bund, Ländern und Kommunen. Die zeit- und ortsunabhängige Vermessung mittels Kamerascan in einer Webapplikation durch die Soldatinnen und Soldaten selbst sogar per Handy könnte das händische Vermessen oder die Abgabe von Bekleidung nach Augenmaß ablösen. Die Nutzerinnen und Nutzer bestellen ihre Artikel selbst, die Lieferung erfolgt prompt. Die Vorteile dieses Verfahrens gehen weit über die in Lohheide geschilderte Praxis der niederländischen Streitkräfte hinaus: Vermessen und Bestellen wären allerorten und jederzeit möglich, Soldatinnen und Soldaten wären dann ab ihrem ersten Tag in der Bundeswehr bereits eingekleidet. Durch Ortsunabhängigkeit wären Größen und Varianten, anders als in den Bekleidungskammern, im besten Falle sogar immer verfügbar. Soldatinnen und Soldaten könnten sich zukünftig den Weg sparen, wenn die persönliche Beratung in der Servicestation entbehrlich ist. Das Projekt „BundesWEAR“ steht beispielhaft für viele mögliche Verbesserungen im Rahmen der Digitalisierung des Bekleidungsmanagements, an der die Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH bereits arbeitet. Dort weiß man, dass es digital gehen kann, jetzt muss es aber auch Relevanz in der Praxis entfalten. Einen belastbaren Zeitplan zur Einführung einer App-basierten Vermessungssoftware gibt es noch nicht, was angesichts der Abhängigkeit unter anderem von der erfolgreichen Einführung von SAP bei der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH im Jahr 2023 nachvollziehbar ist. Darüber hinaus muss diese bereits vor der Einführung eine unterbrechungsfreie Versorgung sowie störungsfreie Betriebsabläufe für die Zeit der Einführung sicherstellen – auch das braucht Zeit. Der Wille, das Projekt zum Erfolg zu führen, ist jedenfalls vorhanden.

Geduld ist auch an anderer Stelle gefordert. Für die Truppe ist es im Feld und im Einsatz essenziell, effektiv miteinander kommunizieren zu können. Bei Schießübungen verzichten Soldatinnen und Soldaten allerdings nicht selten auf das Tragen des an sich vorgeschriebenen Gehörschutzstöpsels und nehmen das Risiko einer Hörschädigung in Kauf, nur um sich besser verständigen und den Truppenfunk klarer verstehen zu können. Etliche Soldatinnen und Soldaten mit hoher Schießbelastung, die als Ausbilder häufig viele Stunden auf der Schießbahn verbringen, warten seit Jahren auf einen Gefechtshelm sowie den passenden **Sprechsatz mit Gehörschutz**. Letzterer befindet sich zwar in der Beschaffung, allerdings ist er kein Bestandteil der vorgezogenen Ausstattung. Ziel ist, bis zum Jahr 2029 sukzessive bis zu 203.000 Sprechsätze mit Gehörschutz zu beschaffen. Da nach gegenwärtiger Planung jedoch nur 15.000 Sätze im Jahr 2023 und in den Folgejahren bis zu 30.000 Sätze jährlich geliefert werden sollen, ist davon auszugehen, dass der Sprechsatz mit Gehörschutz über viele Jahre noch ein Engpassartikel bleiben wird. Dies ist nicht hinnehmbar, es geht schließlich um die Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten. Das Verteidigungsministerium sollte daran arbeiten, auch diese Beschaffung vorzuziehen, damit

die Truppe zusammen mit Auslieferung des Gefechtshelmes auch gleich den dazugehörigen Sprechsatz mit Gehörschutz erhält. Ohne einen ausreichenden und alltagstauglichen Gehörschutz besteht ein hohes Risiko, Schäden zu erleiden und schwerhörig zu werden.

Für Soldatinnen und Soldaten mit **Hörschädigungen** stellt sich die Situation in der Bundeswehr nach wie vor wenig erfreulich dar, neben dem individuellen Gehörschutz mangelt es an einem entsprechend kompatiblen Gefechtshelm. Statt eine angemessene Fürsorge zu erfahren, werden die Betroffenen weitergereicht, vom Truppenarzt über den Facharzt bis hin zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, die wiederum den Betriebsarzt, das Kommando Sanitätsdienst und die zuständige Wehrtechnische Dienststelle einbezieht. Erschwerend kommt hinzu, dass auch das BAAINBw und das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw) noch an dem Beschaffungsprozess beteiligt sind.

Das Bundesministerium der Verteidigung verweist in diesem Zusammenhang auf eine bei der Wehrtechnischen Dienststelle 91 geführte Akustikdatenbank. Ein darin aufgeführter und für den Betroffenen geeigneter Gehörschutz könne durch die Dienststelle beschafft werden. Gleichwohl scheint dies alles nur in der Theorie zu funktionieren. Es fehlten für diesen Personenkreis eine klare Regelung, wie zu verfahren ist, und eine zentrale koordinierende Stelle. Zudem ist es offenbar den Truppen-, aber auch den Fachärzten angesichts der Vielfalt an Gehörschutz-Produkten und mangels ausreichenden Fachwissens oftmals kaum möglich, das notwendige Formular für einen besonderen Gehörschutz korrekt mit allen spezifischen Anforderungen und Merkmalen auszufüllen. Es bleibt abzuwarten, ob die ab 2025 beginnende flächendeckende Versorgung mit dem gehörschutzkompatiblen Gefechtshelm Streitkräfte das Problem lösen wird.

Auch die Ausstattung mit **persönlicher Schutzausrüstung** erfolgt nicht immer reibungslos. Dies zeigt beispielhaft das Vorbringen einer Leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit:

- *Sie regte an, für alle Fachkräfte eine spezifische Arbeitsschutz-Software anzubieten, und beanstandete vor allem die Dauer der Beschaffung spezieller Arbeitsschuhe und die Verfügbarkeit von Arbeitshandschuhen.*

Beide Anliegen sind berechtigt. In einer spezifischen Arbeitsschutz-Software könnten nicht nur alle wichtigen Dokumente für die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen oder allgemeine rechtliche Informationen hinterlegt werden, die Software könnte darüber hinaus auch eine Vernetzung und einen Fachaustausch ermöglichen. Es ist daher zu begrüßen, dass das BAIUDBw einen Initiativantrag für die Einführung einer solchen Software gestellt hat. Im Interesse einer Beschleunigung der Verfahren hat die Bundeswehr zudem ein Beschaffungsprojekt initiiert, um 38 unterschiedliche Bekleidungsartikel der persönlichen Schutzausrüstung, die rund 80 Prozent der schutzbekleidungsbedürftigen Tätigkeiten in der Bundeswehr abdecken, zukünftig zentral zu beschaffen. Die Beschaffung wird in drei Teilpaketen zwischen 2023 und 2025 erfolgen, wobei die Produkte des ersten Teilpaketes bereits ab Ende 2023 abrufbar sein werden. Darüber hinaus besteht die Absicht, dieses Beschaffungsprojekt um zusätzliche Artikel zu erweitern, um eine vollständige Abdeckung der schutzbekleidungsbedürftigen Tätigkeiten zu erreichen. Zudem soll es ein Katalog den Dienststellen künftig leichter machen, geeignete persönliche Schutzausrüstung zu identifizieren, auszuwählen und anzufordern.

Dienstbekleidung

Eine spürbare Verfahrensänderung kündigt sich im Bereich der Dienst- und Ausgeh- sowie der Sportbekleidung an. Diese Artikel mussten beziehungsweise konnten Selbsteinkleidende und Teilselbsteinkleidende bislang selbst beschaffen und erhielten dafür Zuschüsse in unterschiedlicher Höhe. Am 12. Januar 2022 hat der Generalinspekteur der Bundeswehr entschieden, dass zukünftig der Dienstherr auch diese Artikel unentgeltlich bereitstellen wird. Dieser Ansatz ist sehr pragmatisch und dürfte zudem zu einem Abbau von Bürokratie führen, da die aufwändige Abrechnung des Bekleidungszuschusses entfällt.

Das bisherige Modell der **Kleiderkasse** wird somit mittelfristig auslaufen. Die knapp 60 Servicestationen und Servicepoints, die für die Einkleidung, Auskleidung und den Tausch von fiskalisch bereitgestellten Artikeln zuständig sind, werden dabei unverändert Bestand haben, während die elf Verkaufsshops der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH, die ausschließlich der Versorgung der Selbsteinkleidenden und Teilselbsteinkleidenden dienen, schließen werden. Auch den dazugehörigen Webshop wird es nicht mehr geben. Inwieweit die Truppe dienstlich bereitgestellte Bekleidung oder zusätzliche Bekleidung auf eigene Kosten künftig auch online bestellen kann, ist noch in der Klärung.

Wichtig ist, dass ein solches **Online-Portal** funktioniert und in der Nutzung unkompliziert ist. Im Berichtsjahr kam es hier zu vereinzelt Beschwerden:

- *Mehrere Soldatinnen und Soldaten beklagten, dass sie sich nach der Neuaufsetzung des Onlineshops der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH ab 28. Februar 2022 für Bestellungen erneut durch Vorlage ihres Truppenausweises in einem Shop oder einer Servicestation oder mittels Kopie per Post hätten legitimieren müssen. Nach eigenen Angaben hatte das Verteidigungsministerium die Chefs der Stäbe aller Kommandobehörden über die Wiederinbetriebnahme des Webshops und das erneute Registrierungsverfahren unterrichtet und gebeten, diese Informationen an ihren jeweiligen Bereich weiterzugeben. Darüber hinaus waren entsprechende Hinweise auf der Homepage der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH und im Intranet der Bundeswehr eingestellt, und auch dem Kleiderkassenausschuss, der sich aus Vertretern aller Teilstreitkräfte zusammensetzt, war diese Maßnahme bekannt. Seit dem 31. August 2022 können alle Soldatinnen und Soldaten den Kontoeröffnungsantrag und die Kopie des Truppenausweises über einen Upload-Link sicher online übermitteln.*

Der Unmut der Soldatinnen und Soldaten, dass keine Übertragung der zum Teil schon über viele Jahre bekannten Nutzerdaten in den neuen Webshop erfolgte, ist zwar nachvollziehbar, allerdings war dies technisch nicht möglich. Es ist dagegen nicht verständlich, dass die Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH es nicht geschafft hatte, bereits zusammen mit der Umgestaltung des Webshops die Möglichkeit zu eröffnen, die notwendigen Dokumente online hochzuladen. Immerhin konnten im Auslandseinsatz stationierte Soldatinnen und Soldaten schon in der Übergangszeit von dieser Option Gebrauch machen.

An dem Vorhaben, eine zeitgemäße Dienst- und Ausgehkleidung flächendeckend in der Truppe einzuführen, arbeitet das Verteidigungsministerium bereits seit einiger Zeit. Mit der **Modernisierung** sollen insbesondere eine verbesserte Qualität und höherer Tragekomfort verbunden sein. Die Auslieferung erster Artikel des kleinen Dienstanzugs, bestehend aus Hose/Rock, Hemd/Bluse und Jacke, soll voraussichtlich im Jahr 2026 beginnen. Die Sportbekleidung der Truppe will die Bundeswehr ebenfalls auf den neuesten Stand bringen. Dieses Projekt befindet sich allerdings noch in der Planungsphase und ist finanziell noch nicht abgesichert.

Auch wenn beide Vorhaben grundsätzlich zu begrüßen sind, so reagiert das Verteidigungsministerium viel zu spät auf die Bedürfnisse der Soldatinnen und Soldaten. Diese klagen schon seit langem über die unbequemen und aus der Zeit gefallen Dienstanzüge, und es ist kaum nachvollziehbar, dass die Truppe weitere drei Jahre auf die Nachfolgebekleidung warten soll. Dies gilt erst recht für die veraltete und unmoderne Sportbekleidung. Hier gibt es eine große Bandbreite an marktverfügbarer Funktionskleidung, die das BAaINBw schnell und unkompliziert beschaffen könnte. Es darf nicht dazu kommen, dass die Truppe auch hier noch weitere Jahre warten muss, bis eine Neuerung kommt.

5. Personal

Das Verteidigungsministerium verfolgt weiterhin das Ziel eines militärischen Personalkörpers von rund 203.000 Soldatinnen und Soldaten bis zum Jahr 2031. Daneben tritt eine Reserve mit einem vorgesehenen Gesamtumfang von bis zu 60.000 Reservedienst Leistenden. Gleichzeitig unterzieht das Verteidigungsministerium Personal, Material und Finanzen der Bundeswehr einer im Koalitionsvertrag vereinbarten kritischen Bestandsaufnahme. Im Bereich Personal hat das Ministerium mit Blick auf die Refokussierung der Streitkräfte auf die Kernaufgabe Landes- und Bündnisverteidigung bereits erste als dringlich bewertete Entscheidungen getroffen, unter anderem zu einer verstärkten Grundausbildungskapazität. Der Bundeskanzler hat auf dem NATO-Gipfel in Madrid im Juni des Berichtsjahres eine einsatzbereite, schnell verlegefähige Heeresdivision für das Jahr 2025 als deutschen Beitrag angezeigt.

Um diese politische Zusage erfüllen zu können, müssen auch die Streitkräftebasis, der Sanitätsdienst und der Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum Fähigkeiten stellen, diese sogenannten Enabler sollen gestärkt werden. Unter anderem beabsichtigt das Verteidigungsministerium, ein zusätzliches Logistikbataillon mit rund 1.000 militärischen Dienstposten, zwei zusätzliche ABC-Abwehrkompanien mit etwa 700 militärischen Dienstposten und eine zusätzliche Feldjägerkompanie mit rund 200 militärischen Dienstposten aufzustellen. Hinzu kommt ein Planungsumfang von 2.000 Dienstposten für den Sanitätsdienst der Bundeswehr. Dieser Aufwuchs soll in den Grenzen des Gesamtumfangs von 203.000 Dienstposten stattfinden, und die neue Division soll bereits in zweieinhalb Jahren einsatzbereit sein. Daher dürfte es zwangsläufig zu Umstrukturierungen des

Personalkörpers kommen, die viele Soldatinnen und Soldaten unmittelbar betreffen werden – beispielsweise durch Versetzungen oder Umqualifizierungen für andere Truppengattungen.

Diese Prozesse sind unvermeidbar. Umso mehr Verantwortung liegt bei den an dieser Transformation beteiligten Entscheidungsträgern. Sie sind gefordert, die Balance zwischen der Attraktivität der Bundeswehr für die in ihr dienenden Menschen einerseits und den besonderen Pflichten des Soldatenberufs andererseits zu finden. Da die bevorstehenden Reformprozesse für viele Soldatinnen und Soldaten mit harten Einschnitten in ihren beruflichen Weg oder ihre private Lebenssituation verbunden sein werden, kommt einer engen begleitenden Kommunikation zu allen anstehenden Maßnahmen, sowohl durch die politische Leitung als auch durch alle übrigen Vorgesetzten, eine herausragende Bedeutung zu.

Personallage

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 umfasste der militärische Personalkörper der Bundeswehr 183.051 Soldatinnen und Soldaten, darunter 56.729 Berufssoldatinnen und -soldaten, 116.872 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie 9.450 Freiwillig Wehrdienst Leistende. Das sind weniger als im Vorjahr, wo es zum gleichen Stichtag 183.695 Soldatinnen und Soldaten waren. Um den militärischen Zielumfang von rund 203.000 Soldatinnen und Soldaten bis 2031 zu erreichen, haben die Streitkräfte somit noch einen langen Weg vor sich. Dies gilt umso mehr, als die Bundeswehr mit der Wirtschaft konkurriert. Zudem muss sie den demografischen und gesellschaftlichen Herausforderungen des Arbeitsmarktes in Deutschland begegnen, wie beispielsweise steigendem Arbeits- und vor allem Fachkräftemangel sowie sinkenden Schulabgängerzahlen. Mit Blick auf diese Rahmenbedingungen bleibt fraglich, ob die personellen Ziele des Verteidigungsministeriums noch realistisch sind. Es ist daher zu begrüßen, dass das Ministerium die im Koalitionsvertrag verankerte kritische Bestandsaufnahme umsetzt und den gesamten militärischen Personalkörper hinsichtlich der Anteile an Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie Soldatinnen und Soldaten auf Zeit analysiert.

Dabei muss es sich davon leiten lassen, dass die Bundeswehr auch beim Thema Personal dringenden Handlungsbedarf hat. Es ist nicht ausreichend, dass allein das Bundesamt für das Personalmanagement neue Maßnahmen für die Gewinnung und Bindung von Personal auf den Weg bringt. Vielmehr ist eine gemeinsame Kraftanstrengung der gesamten Bundeswehr und des Ministeriums erforderlich, um der Herausforderung des Personalmangels auf allen Ebenen zu begegnen. Neben den Fachleuten in den Personalbereichen sind alle Soldatinnen und Soldaten sowie zivilen Beschäftigten der Bundeswehr gefragt, die Streitkräfte zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen. Jeder und jede Einzelne in der Bundeswehr trägt Verantwortung dafür, wie sich sein oder ihr Handeln auf die **Attraktivität der Streitkräfte** und die Personalgewinnung auswirkt. Ein Wandel kann nur gelingen, wenn sich eine Kultur des Miteinanders in der Personalgewinnung durchsetzt.

Zeitgemäße Infrastruktur und Ausrüstung sind ebenso wichtig wie gute Führung durch die Vorgesetzten und auch eine wahrhaftige Beratung in den Karrierecentern. Die durch spannende Werbevideos geweckten Erwartungen der Bewerbenden müssen die Karriereberaterinnen und -berater durch ehrliche und realistische Schilderungen des Dienstes in den Streitkräften ergänzen. Damit Soldatinnen und Soldaten gern und lange bei der Bundeswehr bleiben, braucht es aber auch gute Perspektiven für Ausbildung, Aufstieg und Beförderungen. Hier müssen die Organisationsbereiche mit dem Personalamt und dem Ministerium Hand in Hand arbeiten.

Auch Standortfragen spielen für das Thema Attraktivität und Personalbindung eine erhebliche Rolle. Nicht wenige Soldatinnen und Soldaten verlassen die Bundeswehr, weil sie ihren Regeldienst nicht dort verrichten können, wo ihr Lebensmittelpunkt liegt. Eine Reduzierung abgelegener Einzelstandorte zugunsten einer Ballung vieler Kasernen in gut erreichbaren Regionen könnte eine Lösung sein, die Laufbahnen ohne etliche Umzüge ermöglicht. An dieser Stelle sind mutige politische Entscheidungen gefragt. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist ein zentraler Aspekt für die Personalgewinnung. Soldatinnen und Soldaten müssen wissen, dass auch im Einsatzfall zu Hause für alles gesorgt ist. Ansonsten sind schnelle Verlegefähigkeit und Einsatzbereitschaft für viele Soldatinnen und Soldaten kaum zu realisieren. Nicht zu vergessen ist die schleppende Digitalisierung zahlreicher Prozesse in der Bundeswehr. Wenn die Streitkräfte für junge Bewerberinnen und Bewerber attraktiv und zeitgemäß sein will, muss sie hier mit hohem Tempo besser werden.

Die Herausforderungen der Personalgewinnung spiegelten sich im Berichtsjahr bereits in einem rückläufigen Bewerbungsaufkommen wider. Aber auch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den Personalgewinnungsprozess waren 2022 noch deutlich spürbar. Zu Beginn des Berichtsjahres bremsten sie insbesondere die Teilnahme der Bundeswehr an Formaten der **Personalwerbung** wie Messeveranstaltungen oder den persönlichen Kontakt mit Interessentinnen und Interessenten in der Karriereberatung. Ungeachtet dessen konnte

die Bundeswehr bis zum Jahresende 2022 ein Absinken der Einstellungen im Vergleich zum Vorjahr erfreulicherweise nicht nur vermeiden, sondern die Einstellungen sogar steigern. Dies gelang insbesondere durch eine bessere Ausschöpfung der Potenziale der Bewerberinnen und Bewerber. Bis Ende des Berichtsjahres waren rund 18.770 Dienstantritte zu verzeichnen. Im Vergleich zu 2021 bedeutet dies ein Plus von rund zwölf Prozent, welches vor allem auf Steigerungen bei den Mannschaften und den Freiwillig Wehrdienst Leistenden zurückzuführen ist. In ihren Anstrengungen darf die Bundeswehr nicht nachlassen, denn der geplante Aufwuchs auf 203.000 Soldatinnen und Soldaten bis 2031 wird gegenwärtig zusätzlich durch den seit Jahren anhaltenden hohen Stand an Vakanzen erschwert. Wenn die Streitkräfte nicht das für die anstehenden Aufgaben benötigte Personal gewinnen oder binden können, besteht in vielen Bereichen die reale Gefahr einer Überlastung der Soldatinnen und Soldaten.

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 gab es von den 117.987 militärischen Dienstposten oberhalb der Laufbahn der Mannschaften 18.692 **unbesetzte Dienstposten**. Das entspricht 15,8 Prozent. Derartig hohe Lücken gibt es seit Jahren. Der Besetzungsstand entwickelt sich jedoch in die richtige Richtung. Obwohl sich die Anzahl der Dienstposten im Vergleich zum Vorjahr um 1.013 Dienstposten erhöht hat, verringerte sich die Zahl der unbesetzten Dienstposten im Vergleichszeitraum um 1.720. Außerdem nehmen oberhalb der Laufbahn der Mannschaften zusätzlich 2.721 Soldatinnen und Soldaten Aufgaben außerhalb von Dienstposten wahr. Hier besteht weiteres Optimierungspotenzial. Das Verteidigungsministerium rechnet künftig mit einer weiteren Verbesserung des Besetzungsstandes, da die Anzahl der sich gegenwärtig in der Ausbildung befindenden Soldatinnen und Soldaten leicht über den von der Bundeswehr zu Planungszwecken prognostizierten Bedarfen liegt. Ob diese Entwicklungen bereits zu einer spürbaren Verbesserung der Besetzungslage führen, wird weiter zu beobachten sein.

Von dem hohen Stand an Vakanzen sind nicht alle Bereiche der Bundeswehr gleichermaßen betroffen. In zahlreichen Ausbildungs- und Verwendungsreihen hat sich in den vergangenen Jahren eine bemerkenswerte Entwicklung vollzogen, und sie verfügen über einen Besetzungsgrad von bis zu 100 Prozent. Dies betrifft bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren beispielsweise den Bereich des Stabsdienstes S3/S2 und bei den Feldwebeldienstgraden die Feldlagerklimaanlagentechniker oder die Informationsverarbeitungsunteroffiziere. Dass die Personalgewinnung bestimmte Ausbildungs- und Verwendungsreihen zusehends vollständig mit Personal besetzen kann, ist grundsätzlich eine erfreuliche Entwicklung. Sie hat jedoch auch eine Kehrseite. Nach dem hohen Aufwuchs an Dienstposten in den 2010er-Jahren war es häufig leicht, Personal und Dienstposten wunschgemäß und qualifikationsgerecht zusammenzubringen. Seinerzeit existierten viele freie Dienstposten auch an attraktiven Standorten. Diese komfortable Situation ist im Begriff, sich zu ändern. Die Bandbreite an Ausbildungs- und Verwendungsreihen sowie Standorten mit freien Dienstposten verringert sich und stellt die Bundeswehr vor eine weitere große Herausforderung, denn sie kann Interessentinnen und Interessenten nur mehr eine kleinere Auswahl an Verwendungen in den Streitkräften anbieten.

Der guten Besetzung von manchen Ausbildungs- und Verwendungsreihen mit bis zu 100 Prozent stehen noch immer zahlreiche Bereiche mit hohen **Vakanzen** gegenüber. Die größte Herausforderung für die Personalgewinnung und -bindung liegt hier bei den Fachdiensten der Unteroffiziere. Besetzungsquoten von unter 60 Prozent der vorgesehenen Dienstposten sind in diesem Bereich keine Seltenheit. Für eine Verwendung in der Laufbahn der Unteroffiziere ist oftmals dieselbe berufliche Eingangsqualifikation nötig wie für die Feldwebellaufbahn. Viele Interessentinnen und Interessenten mit einer entsprechenden Qualifikation entscheiden sich daher naheliegenderweise für die höhere Laufbahn. Dies gilt beispielsweise für Verwendungen, die einen Eingangsberuf im Bereich Elektronik oder Elektrotechnik erfordern. Die Bundeswehr hat das Problem erkannt und reagiert zum Beispiel mit verstärkten Ausschreibungen oder setzt Anreize durch Prämien. Für eine Entspannung der Lage könnte auch die neue Möglichkeit für Fachunteroffiziere sorgen, in den Status eines Berufssoldaten oder einer Berufssoldatin zu wechseln.

Ob diese Maßnahmen ausreichen, bleibt jedoch vor allem mit Blick auf die starke Konkurrenz des zivilen Arbeitsmarktes um die gut qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber fraglich. In Bereichen mit außerordentlichem Personalmangel könnten daher ergänzende organisatorische Maßnahmen einen Lösungsansatz bieten. Eine Möglichkeit wäre, etwa durch neue Zuschnitte von Dienstposten höherwertige Aufgaben von Fachunteroffizieren auf die Feldwebelebene zu verlagern und weniger anspruchsvolle Aufgaben der Unteroffiziere auf der Ebene der neu geschaffenen Spitzdienstgrade im Bereich der Mannschaftslaufbahn anzusiedeln. Auf diese Weise gelänge es, zusätzliche attraktive Dienstposten in der Laufbahn der Portepée-Unteroffiziere zu schaffen und gleichzeitig die Dienstposten der Korporale und Stabskorporale mit mehr Verantwortung aufzuwerten.

In jedem Fall muss die Bundeswehr schnell und nachdrücklich handeln, denn es steht nicht nur abstrakt die personelle Einsatzbereitschaft der Streitkräfte auf dem Spiel. Auch die Menschen in der Bundeswehr drohen ihre Motivation oder schlimmstenfalls sogar ihre Gesundheit einzubüßen, wenn sie auf lange Sicht die Arbeit für zwei Personen erledigen müssen. Bei zahlreichen Truppenbesuchen schilderten hoch engagierte Soldatinnen und Soldaten, wie häufig und wie lange sie beispielsweise auf Seefahrten, in Auslandseinsätze, auf Truppenübungsplätze, an Ausbildungseinrichtungen oder zu NATO-Verpflichtungen entsendet werden und nicht an ihrem Heimatstandort Dienst tun. Nicht selten folgt eine Entsendung auf die nächste ohne nennenswerte Zwischenphasen mit Dienst am Heimatstandort – und das häufig über Jahre hinweg. Viele Soldatinnen und Soldaten nehmen diese übermäßige Belastung klaglos hin. Das zeigt ihren hohen Arbeitsethos und verdient größten Respekt. Das Ministerium muss dieser Entwicklung jedoch mit Blick auf die Gesundheit und Motivation der Soldatinnen und Soldaten Einhalt gebieten. Wenn für die Erledigung der vorgesehenen Aufträge zu wenig Personal vorhanden ist, müssen gegebenenfalls Aufträge hinterfragt und hintangestellt werden.

Der Organisationsbereich **Cyber- und Informationsraum** (CIR) ist seit seiner Aufstellung im Jahr 2017 stetig gewachsen. Unterstellt sind dem Kommando CIR das Kommando Informationstechnik der Bundeswehr, das Kommando Strategische Aufklärung sowie das Zentrum für Geoinformationswesen der Bundeswehr. Gemeinsam verfügten die Bereiche zum Stichtag 31. Dezember 2022 über 15.222 Dienstposten. Das ist ein Zuwachs von fast 500 Dienstposten im Berichtsjahr. Trotz dieses Aufwuchses ist es der Personalgewinnung gelungen, den Dienstpostenbesetzungsgrad im gesamten Organisationsbereich CIR bei rund 80 Prozent zu halten. Unter Berücksichtigung des Personals, das außerhalb von Dienstposten Aufgaben in diesem Organisationsbereich wahrnimmt, liegt der sich daraus ergebende Stand der Dienstpostenbesetzung zum Stichtag 31. Dezember 2022 sogar bei rund 84 Prozent. Trotz insgesamt positiver Entwicklungen bleiben Bereiche besonderen Mangels bestehen. Dies betrifft weiterhin insbesondere das Zentrum für Cyber-Operationen, das Zentrum für Cyber-Sicherheit sowie das Zentrum für Software-Kompetenz der Bundeswehr. Für die Personalgewinnung und -bindung stellt der Bedarf an IT-Expertinnen und -Experten nach wie vor ein wesentliches Handlungsfeld dar.

Die personelle Einsatzbereitschaft der Streitkräfte setzt gut ausgebildete Soldatinnen und Soldaten voraus. Die Ausbildungsorganisation der Bundeswehr stand im Berichtsjahr erneut vor enormen Herausforderungen. Denn auch sie hatte weiterhin mit den Folgen der coronabedingten Einschränkungen der beiden Vorjahre zu kämpfen. Die Auswirkungen der Pandemie auf die **Ausbildungslandschaft** haben sich zwar im Vergleich zum Vorjahr erfreulicherweise weiter reduziert: Zum Stichtag 1. Dezember 2022 hat die Bundeswehr in den Streitkräften 85 Prozent der für 2022 geplanten Laufbahnlehrgänge, 84,6 Prozent der geplanten Fach- und Verwendungslehrgänge sowie 78,6 Prozent der geplanten Fort- und Weiterbildungslehrgänge durchgeführt. Die militärischen Organisationsbereiche haben die Kapazitäten in der Grundausbildung im Berichtsjahr erfreulicherweise wieder erhöhen können. Sie konnten damit den Bedarf an Grundausbildung für neu gewonnenes Personal decken. Bei einzelnen Trainingstypen besteht jedoch noch immer eine „Pandemiedelle“. Hiervon ist beispielsweise die nicht an einen Dienstposten gebundene Sprachausbildung betroffen. Die Streitkräfte müssen sich daher darauf einstellen, ihre Ausbildungskapazitäten noch lange zu erhöhen beziehungsweise hoch auszulasten.

Die **Altersstruktur** der Bundeswehr entwickelt sich seit Jahren in allen Laufbahnen nach oben. Diese Entwicklung resultiert unter anderem aus dem gewachsenen Anteil an Berufssoldatinnen und -soldaten. Ihre Zahl ist seit Anfang 2020 bis Mitte 2022 um rund 2.000 gestiegen, während der Anteil der Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten um rund 3.000 abgenommen hat. Das Durchschnittsalter des militärischen Personals betrug im Berichtsjahr 33,5 Jahre (2021: 33,2). Berufs- und Zeitsoldaten sind im Durchschnitt 34,2 Jahre alt (2021: 33,8) und Freiwillig Wehrdienst Leistende 20,7 Jahre (2021: 20,6). Diese Entwicklung folgt der gesamtgesellschaftlichen Demografie und lässt sich durch die Bundeswehr mit Blick auf den Personalbedarf voraussichtlich nicht dauerhaft ändern.

Personalgewinnung

Seit dem historischen Tiefstand im Juni 2016 mit rund 166.500 Berufssoldatinnen und -soldaten sowie Soldatinnen und Soldaten auf Zeit ist der Personalbestand der Bundeswehr kontinuierlich gewachsen, wenn auch zum Ende des Berichtsjahres mit 183.051 Soldatinnen und Soldaten wieder ein leichtes Minus gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen war. Will die Bundeswehr die Zielvorgabe von 203.300 Soldatinnen und Soldaten bis 2031 erreichen, muss sie ihre bisherigen Anstrengungen nochmals verstärken. Der hohe Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels und des demografischen Wandels verschärft sich weiter. Personalzuwächse sind in den vergangenen Jahren vor allem in Bereichen gelungen, in denen keine zivilen

Berufsabschlüsse notwendig sind, insbesondere in der Laufbahn der Mannschaften. Bei den Fachdienstfeldwebeln sowie Fachunteroffizierinnen und -unteroffizieren erreicht die Bundeswehr seit 2018 dagegen nur eine Personalbedarfsdeckung von rund 74 Prozent. Bei den Offizierinnen und Offizieren kann sie den Bedarf nahezu vollständig decken, weil diese Laufbahn mit einem hochwertigen Studium verbunden ist und zudem aufgrund der Angebote des Berufsförderungsdienstes eine Integration in den zivilen Arbeitsmarkt nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr leichter fällt.

Bewerbungen

Die größte Schwierigkeit besteht in der Gewinnung von hochspezialisierten Fachkräften, da diese auch auf dem zivilen Arbeitsmarkt sehr gute Bedingungen vorfinden. Seit Beginn des Berichtsjahres zeichnete sich ein Rückgang der Bewerbungen ab. Darauf hat die Bundeswehr reagiert. Im April 2022 startete sie die siebenmonatige „Fachkräftekampagne 2022“ mit verschiedenen **Marketing-** und Personalgewinnungsinstrumenten. So hat die Bundeswehr beispielsweise auf Großveranstaltungen für Fachkräfte geworben, etwa bei der Internationalen Luft- und Raumfahrt Ausstellung, der Kieler Woche und der Fachmesse Interschutz sowie auf der digitalen Karrieremesse „Dimension Land“. Daneben hat sie weitere Instrumente zur Fachkräftegewinnung wie Webcasts, Pop-Up-Karrierelounges, Themencamps, Fachkräftewochen sowie weniger aufwändige Maßnahmen in Bahnhöfen, Einkaufsmärkten, Flughäfen, Universitäten und auf Marktplätzen eingesetzt, um die Zielgruppe der 17- bis 49-Jährigen anzusprechen und Interesse für eine militärische Laufbahn zu wecken. Zudem startete die Bundeswehr ab dem 9. August 2022 für knapp vier Wochen eine neue nationale Imagekampagne der Arbeitgebermarke Bundeswehr „Wir schützen Deutschland.“ und warb erstmals seit 2016 wieder mit einem Spot im Fernsehen. Begleitet hat sie die Kampagne mit weiteren crossmedialen Maßnahmen wie Plakatwerbung und Auftritten in sozialen Medien. Nach deren Beendigung stehen die Social Media-Produkte weiterhin online zur Verfügung. Bis Ende September 2022 hat die Bundeswehr mit dieser Kampagne rund 85 Prozent der Zielgruppe und 1,1 Millionen Gesamtkontakte erreicht. Die auf dem Youtube-Kanal „BundeswehrExklusive“ vorhandenen Webserien der Bundeswehr hatten 504.000 Follower bis Ende Oktober 2022. Diese vielversprechenden Klick- und Abonnentenzahlen zeigen, dass die Bundeswehr auf dem richtigen Weg ist, um ihre Zielgruppe anzusprechen. Bei dem Trendence Schülerbarometer für 2022, in dessen Rahmen 24.700 Schülerinnen und Schüler zu ihren Wunscharbeitgebern befragt wurden, belegte die Bundeswehr für die Karriereseite und ihre Stellenanzeigen den ersten Platz und den zweiten für ihren Social Media-Auftritt. Insgesamt liegt sie auf Platz zwei, vor dem Zoll und nach der Polizei.

Während die Bundeswehr im Jahr 2021 wegen der starken pandemiebedingten Einschränkungen viele Maßnahmen zur Personalgewinnung nur digital durchführen konnte, zum Beispiel 374 digitale Karrieremessen, konzentrierte sie sich im Berichtsjahr verstärkt auf **Präsenzveranstaltungen**, die einen direkten persönlichen Austausch ermöglichen. Bis zum Jahresende gelang es ihr, von 68 im Jahr 2022 geplanten vor allem fachbezogenen digitalen Karrieremessen 67 zu veranstalten. Bei 21 Bewerbendtagen und -wochen im Präsenzformat konnten die Bewerberinnen und Bewerber vor Ort im persönlichen Gespräch mit der Truppe den Arbeitgeber Bundeswehr kennenlernen und Informationen über Berufs- und Aufstiegsmöglichkeiten erhalten. Diese Veranstaltungen sind mit einer Einplanungsquote von rund 80 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehr erfolgreich und sollten daher unbedingt fortgeführt werden. Erfreulich ist auch, dass sich der Zeitraum von der Bewerbung bis zur Einstellungszusage auf rund acht Wochen reduzierte.

Die Entwicklung des Projekts „Online Assessment“ hat entgegen den ursprünglichen Planungen erst deutlich später begonnen, es steht immer noch nicht zur Verfügung. Bis Jahresende 2023 können Interessierte den seit November 2021 teilweise nutzbaren Teilbereich „Self-Assessment“ vollständig anwenden. Die beiden weiteren Teilbereiche „Online-Diagnostik“ und „Präsenzdiagnostik“ sollen endlich im Sommer 2024 nutzbar sein. Mittlerweile ist auch das Kommunikationscenter der Personalgewinnung durch die Zuweisung von Zugangsberechtigungen im E-Recruiting in der Lage, qualifizierte Auskünfte zum Bearbeitungsstand der Bewerbung zu geben. Die **Karrierehotline** des Kommunikationscenters erreichen durchschnittlich 13.000 Anrufe pro Monat. Für die dringend notwendige Weiterentwicklung dieses Centers zum Beispiel Richtung automatisierte Informationsversorgung, Bewerbungstracking oder Schnittstelle zu E-Recruiting stehen aber bedauerlicherweise seit 2021 keine Haushaltsmittel zur Verfügung. Das Projekt wird voraussichtlich nicht vor 2025 realisiert.

Im Jahr 2022 bewarben sich 43.900 Personen für eine militärische Laufbahn, davon 10.000 für die Offizierlaufbahn und 21.500 für die Laufbahnen der Mannschaften und Feldwebel. Die übrigen Bewerbungen waren für den Freiwilligen Wehrdienst (10.400) und den Freiwilligen Wehrdienst Heimatschutz (2.000). Der

Bewerbungsrückgang ist trotz der zahlreichen Rekrutierungsmaßnahmen mit insgesamt rund elf Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum (49.200) erheblich. In den Laufbahnen der Zeitsoldatinnen und -soldaten gingen die Bewerbungen insgesamt um etwas mehr als zwölf Prozent gegenüber dem Vergleichszeitraum im Vorjahr zurück, bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren sowie Mannschaften sogar um 15 Prozent. In den Offizierlaufbahnen sanken die Bewerbungen wohl auch aufgrund ausgedehnter Werbekampagnen nur um fünf Prozent. Die Bundeswehr erwartet bei den Bewerbungseingängen wegen der anhaltenden schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig keine Veränderung. Dennoch konnte sie den für das Jahr 2022 geplanten Einstellungsumfang von insgesamt 20.790 im Bereich des militärischen Personals zum Jahresende 2022 mit 18.770 Einplanungen bereits zu 90 Prozent erreichen. Die Anstrengungen zur Gewinnung von Personal waren auch im Berichtsjahr wieder erheblich. Die Streitkräfte sollten diesen Weg fortsetzen, um unter schwierigen Rahmenbedingungen eine Steigerung der Zahlen der Bewerberinnen und Bewerber und Einstellungen zu erreichen.

Weniger Bewerbungen bedeuten weniger Auswahl an geeignetem **Nachwuchs**. Ein ausreichend großer Pool ist jedoch wichtig, denn zwischen Bewerbung und Einstellung liegen noch zahlreiche Anforderungen, die nicht alle Bewerberinnen und Bewerber erfüllen. Die vorhandene Qualifikation und Berufserfahrung muss mit dem jeweiligen Bedarf und den Anforderungen auf einem Dienstposten in der angestrebten Laufbahn korrespondieren. Negative Erkenntnisse in der Auskunft aus dem Bundeszentralregister oder aus der Sicherheitsüberprüfung können einer Einstellung entgegenstehen. Manche Interessenten ziehen ihre Bewerbung zurück, weil die Bundeswehr ihre Wünsche hinsichtlich einer heimatnahen oder einer bestimmten fachlichen Verwendung nicht berücksichtigen kann. Rund fünf Prozent waren im Berichtsjahr aus gesundheitlichen Gründen nicht für den Dienst in der Bundeswehr geeignet.

Neben einer professionellen und breit aufgestellten Personalwerbung und Beratung von Interessenten ist auch eine sachgerechte und flexible Personalführung von hoher Bedeutung für die Personalgewinnung. Soldatinnen und Soldaten sowie Bewerberinnen und Bewerber sprechen mit ihren Freunden, Freundinnen, Angehörigen, Nachbarn und Bekannten über ihre Erfahrungen. Sie sind die wichtigsten Multiplikatoren und im besten Fall Werbende für die Bundeswehr.

Einstellungen

Im Jahr 2022 konnten 18.770 Bewerberinnen und Bewerber ihren Dienst bei der Bundeswehr antreten, ein Plus von zwölf Prozent gegenüber dem Vorjahr. Von ihnen haben innerhalb der ersten sechs Monate Probezeit 3.970 (rund 21 Prozent und damit fast vier Prozent weniger als im Vorjahr) die Bundeswehr wieder verlassen, die große Mehrheit von 3.510 auf eigenen Wunsch durch Widerruf. Nur 460 von ihnen hat die Bundeswehr wegen Nichteignung entlassen, sodass nach der Probezeit nur noch 14.800 im Dienst verblieben sind. Betrachtet man nur die Zeitsoldatinnen und -soldaten, die von Januar bis Mai des Jahres 2022 ihren Dienst bei der Bundeswehr begannen, haben 27 Prozent von ihnen innerhalb der ersten sechs Monate Probezeit den Dienst wieder quittiert. Im Heer waren es sogar fast 33 Prozent. Die im Vergleich zu den Vorjahren gestiegene **Abbruchquote** möchte die Bundeswehr auf 15 Prozent senken, unter anderem durch qualitativ und quantitativ bessere Beschreibung der Anforderungen, die auf dem jeweiligen Dienstposten zu erfüllen sind.

Die Ursachen für einen Abbruch sind vielfältig, Aufschluss über die Motive soll eine anonyme freiwillige Befragung ergeben. Während Freiwillig Wehrdienst Leistende häufig private Gründe, ein alternatives Jobangebot, Überforderung oder andere Vorstellungen vom Dienst angeben, ist bei Soldatinnen und Soldaten auf Zeit der häufigste Grund die Verweigerung der Annahme der Ernennungsurkunde – dieser wenig aussagekräftige Begriff ist im Personalwirtschaftssystem als ein ankreuzbarer Abbruchgrund so hinterlegt –, an zweiter Stelle stehen wichtige persönliche Gründe. Die unterschiedlichen Antworten ergeben sich daraus, dass die im Personalwirtschaftssystem hinterlegten, auswählbaren Gründe für Zeitsoldaten und Freiwillig Wehrdienst Leistende nicht identisch sind und in jedem Fall ein Grund in das System eingegeben werden muss, auch wenn die oder der Ausscheidende keinen Grund angibt. Dadurch wird die Auswertung der Gründe für das vorzeitige Ausscheiden verfälscht und kann allenfalls eine Tendenz wiedergeben. Insbesondere für Zeitsoldaten und -soldatinnen ist es bedauerlicherweise kaum möglich, aus den Erhebungen Schlussfolgerungen zu ziehen und Maßnahmen zur Verhinderung eines vorzeitigen Ausscheidens zu ergreifen. Hier besteht Verbesserungspotenzial. Die auswählbaren Gründe könnten für beide Gruppen angeglichen werden. Zudem sollte es bei Nichtteilnahme an der Befragung möglich sein, im Personalwirtschaftssystem „keine Angabe“ als Grund wählen zu können. Die Auswertung wäre dadurch authentischer.

Zusätzlich gibt es seit 2017 eine wissenschaftlich basierte **anonyme Befragung** mittels Fragebogen, den rund 30 bis 40 Prozent der Abbrecherinnen und Abbrecher ausfüllen. Das Ergebnis wird einmal jährlich ausgewertet. Die letzte Auswertung für das Jahr 2021 ergab, dass sich die Gründe für das vorzeitige Ausscheiden gegenüber den Vorjahren nicht wesentlich geändert haben. Die Kernaussagen sind: Den Entschluss, die Bundeswehr zu verlassen, fasst die Mehrheit in den ersten vier Wochen. Die Hauptgründe sind private, persönliche, familiäre Gründe (42 Prozent) und gesundheitliche Gründe (19 Prozent). Zusätzliche Gründe sind die Entfernung des Standorts vom Heimatort (45 Prozent), falsche Vorstellungen von den Rahmenbedingungen am Standort (42 Prozent) und eine bessere berufliche Alternative (30 Prozent). Zu begrüßen ist, dass die Bundeswehr daraus folgende Schlüsse zieht: Informationen in der Karriereberatung sollten belastbar und transparent sein, ein realistisches Tätigkeitsbild liefern und für die Bundeswehr begeistern; Themenschwerpunkte der Beratung sollten die geforderte Mobilität und das Aufzeigen alternativer Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten sein; Maßnahmen ab Einstellungszusage bis zum Dienstantritt und ab dem Dienstantritt (Karrieremöglichkeiten, Unterstützungsangebote aufzeigen) sollten intensiviert werden, um die kritische Anfangsphase zu verbessern.

Mit diesen guten Ansätzen ließen sich falsche Erwartungen an den Soldatenberuf und damit Kündigungen während der Probezeit verhindern, selbst wenn eine solche Beratung zu einer geringeren Anzahl an Bewerbungen führt. Denn Bewerbungen und Dienstantritte nützen nichts, wenn Soldatinnen und Soldaten noch in der Probezeit ihre Verpflichtung widerrufen:

- *Petentinnen und Petenten tragen in Eingaben immer wieder vor, dass ihnen die Karrierecenter relevante Informationen nicht gegeben oder bestimmte Zusagen gemacht hätten, die die Bundeswehr später nicht eingehalten habe.*
- *Wiederholt schilderten Mannschaftssoldatinnen und -soldaten bei Truppenbesuchen, dass Bewerberinnen und Bewerber in den Karrierecentern zum Freiwilligen Wehrdienst Heimatschutz überredet worden seien, obwohl sie lieber Freiwilligen Wehrdienst geleistet hätten oder Soldatin beziehungsweise Soldat auf Zeit geworden wären. Das habe bei den Betroffenen zu großer Frustration geführt.*

Das Verteidigungsministerium teilte hierzu mit, dass für die Einstellung der Bedarf unter Beachtung der notwendigen Eignung und Zugangsvoraussetzungen entscheidend sei. Die Bundeswehr könne nicht alle Wünsche erfüllen. Ein „Überreden“ für ein bestimmtes Modell sei kein erfolgversprechender Ansatz und finde nicht statt. Im Nachhinein lassen sich die Bekundungen der Petentinnen und Petenten bedauerlicherweise nicht immer nachvollziehen, weil eine detaillierte Dokumentation fehlt. Die wichtigsten Inhalte der Beratungsgespräche in den Karrierecentern hinterlegt die Bundeswehr standardisiert im Personalwirtschaftssystem SASPF. Eine Dokumentation sämtlicher Gesprächsinhalte ist aber wegen des immensen Verwaltungsaufwandes nicht möglich und die Beratungsgespräche können das spätere hautnahe Erleben des Truppenalltages auch nicht ersetzen. Dennoch sollte ihr Inhalt so umfassend wie möglich Eingang in SASPF finden.

Um unter den gegenwärtigen besonderen Herausforderungen alle Potenziale für die Personalgewinnung und -bindung auszuschöpfen, hat das Bundesamt für Personalmanagement eine interne **Task Force** gebildet. Diese hat in 46 Punkten Handlungsbedarf festgestellt und ermittelt, wo Unterstützung von anderen Stellen notwendig ist, weil das Amt über keine eigenen Handlungsmöglichkeiten verfügt. Dazu gehöre insbesondere die Erhöhung der Grundausbildungskapazitäten bei gleichzeitiger Flexibilisierung der Antrittstermine durch die Organisationsbereiche (kurzfristig wurden bereits rund 3.000 zusätzliche Grundausbildungsplätze zur Verfügung gestellt). Außerdem sollten über den eigentlichen Bedarf hinaus Mannschaftssoldatinnen und -soldaten eingestellt werden, um diese durch Qualifizierung und Laufbahnaufstiege zu Fachkräften auszubilden und länger an die Bundeswehr zu binden. Ebenso wichtig sei die Stärkung des Truppendienstes, insbesondere dort, wo er den Kern der Aufgabenerfüllung darstellt. Zusätzlich sollte sich die Ausbildung für die Truppe künftig stärker an der Aufgabenerfüllung orientieren.

Die Reduzierung der Abbruchquote in den ersten sechs Monaten sieht die Task Force als dringlichstes Thema. In der Luftwaffe betrug sie knapp 16 Prozent in den ersten fünf Monaten des Berichtsjahres, im Heer sogar fast 33 Prozent. Gegenwärtig werden unter ministerieller Fachaufsicht die Ursachen dafür in den einzelnen militärischen Organisationsbereichen untersucht, um anhand der ermittelten Gründe Maßnahmen zur Verhinderung der Abbrüche zu entwickeln.

- *Eine Maßnahme zur Senkung der Abbruchquote ist die Einstellung der Soldatinnen und Soldaten bereits einen Monat vor Beginn der Grundausbildung in ihrer künftigen Stammeinheit. Damit können sie den Erstkontakt und die Bindung an diese Einheit möglichst frühzeitig herstellen. Das wird seit Dezember 2022 in einem*

Pilotprojekt an fünf Standorten mit 69 Personen bereits erprobt. Positive Rückmeldungen dazu erhielt die Wehrbeauftragte bei ihrem Truppenbesuch beim Informationstechnikbataillon 293 in Murnau am Staffelsee im Dezember 2022.

Über eine Fortsetzung und Ausweitung des Projekts wird nach Evaluierung der Ergebnisse im Jahr 2023 entschieden. Weitere Einzelmaßnahmen, die die oben erwähnte Task Force ermittelt und zum Teil schon umgesetzt hat, sind unter anderem monatliche Dienstantritte ab dem 1. Juli 2022 und die Vermittlung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern in Bereiche mit besonderem Bedarf. Außerdem betreuen die Karrierecenter die Bewerberinnen und Bewerber intensiver und es werden Offizierinnen und Offiziere ohne Studium eingestellt.

Diese Anstrengungen zeigen, dass die Bundeswehr insgesamt sehr umfangreiche und aufwändige Bemühungen zur Personalgewinnung und -bindung unternimmt. Allerdings gibt es immer noch Verbesserungspotenzial, vor allem bei der Gestaltung der Verfahren wie auch bei der **Kommunikation** mit den Menschen, die die Bundeswehr gewinnen möchte:

- *Ein Interessent mit Reserveoffizierdienstgrad hatte sich über den Webcast „Sun Express“ als Verkehrsflugzeugführer beziehungsweise „Flugzeugführer Fläche“ für eine Wiedereinstellung beworben. Er verfügte über eine Flugkapitänlizenz mit fast 12.000 Flugstunden. Für das Assessmentverfahren nahm er die Anreise von Kuwait nach Köln in Kauf. Erst während des Assessments erfuhr er, dass derzeit ausschließlich Drohnenpiloten eingestellt würden. Die Überprüfung der Eingabe ergab, dass aufgrund der Pandemie bei den bereits eingestellten „Luftfahrzeugführern Fläche“ die durchschnittliche Wartezeit für die Musterausbildung auf den Flächenflugzeugen bis zu 18 Monate betrug. Die Bundeswehr hätte den Petenten, trotz grundsätzlichen Bedarfs in diesem Bereich, deshalb nicht in absehbarer Zeit ausbilden können. Da er sich als Flugkapitän beworben hatte, was die Verwendung als Drohnenpiloten einschließe, sei er dennoch zum Auswahlverfahren eingeladen worden. Um künftig derartige Missverständnisse zu vermeiden, sind Webcast-Bewerbungen nunmehr dahingehend optimiert, dass Bewerberinnen und Bewerber vor der Einladung Auskunft über die geplanten möglichen Verwendungen erhalten.*

Diese Maßnahme erscheint sinnvoll und wird Enttäuschungen und Unkosten wie im vorliegenden Fall hoffentlich künftig vermeiden.

Zu lange **Wartezeiten** könnten die zumeist jungen Bewerberinnen und Bewerber veranlassen, das Interesse an der Bundeswehr zu verlieren oder Angebote anderer Arbeitgeber anzunehmen, die eine schnellere Zusage erteilen:

- *So hätte ein Bewerber für die Laufbahn der Offiziere als Koordinator für den Flugführungsdienst nach seinem erfolgreich abgeschlossenen Assessment im Februar 2022 ursprünglich am 1. Juli 2022 eingestellt werden sollen. Seit Juni wartete er auf einen Termin für die Flugführungsprüfung, die dann zwar für November 2022 terminiert, aber drei Tage vorher wegen eines Systemausfalls, der Ende des Berichtsjahres noch andauerte, abgesagt wurde. Im Dezember 2022 erhielt er eine Sofortzusage für die Laufbahn der Offiziere im Flugabwehrraketendienst mit Studium zum 1. Oktober 2023. Um die Zeit bis dahin zu überbrücken, hat die Bundeswehr ihn zunächst als Freiwilligen Wehrdienst Leistenden eingestellt. Einen neuen Termin für die Flugführungsprüfung soll er nach Wiederaufnahme der Testung erhalten.*

Es ist ein Wunder, dass dieser offenbar gut geeignete Bewerber noch nicht das Interesse an der Bundeswehr verloren hat und bereit ist, ein Jahr Verzögerung in Kauf zu nehmen.

Die Verfahrensdauer der **Eignungsfeststellungen** in den Karrierecentern inklusive ärztlicher Untersuchung bedarf deshalb ebenfalls der Optimierung. Die Anregung der Wehrbeauftragten, die Borddiensttauglichkeitsuntersuchung vor Einstellung in den Karrierecentern durchzuführen und nicht erst nach Einplanung während der allgemeinmilitärischen Grundausbildung, besteht fort:

- *Es kommt häufiger vor, dass neu eingestellte Soldatinnen und Soldaten auf seegehenden Einheiten eingeplant sind, ohne dafür tauglich beziehungsweise borddienstverwendungsfähig zu sein. Die Bundeswehr argumentiert, für eine entsprechend umfangreiche Einstellungsuntersuchung fehle die ärztliche Expertise, es müssten dann auch Zahnärzte, Augenärzte und Arbeitsmediziner vor Ort sein. Im Übrigen wolle sie durch die spätere Untersuchung flexibel bleiben und sich offen halten, Umplanungen vornehmen zu können. Misslich ist jedoch, dass während des gesamten Zeitraums bis zur Feststellung, ob die Soldatin oder der Soldat borddienstverwendungsfähig ist, der vorgesehene Dienstposten lediglich auf dem Papier besetzt ist.*

Das medizinische Assessment in den Karrierecentern führt bereits jetzt gemäß den Anforderungen der Marine ein Screening beziehungsweise eine Voruntersuchung für die Borddienstverwendungsfähigkeit durch. Die hierfür

vom Schifffahrtmedizinischen Institut der Marine angebotene eintägige Weiterbildung „Einweisung Borddienstverwendungsfähigkeit“ für begutachtende Ärztinnen und Ärzte sollten diese unbedingt verstärkt nutzen, um zuverlässigere Ergebnisse bei der Vorauswahl im Assessment zu erzielen. Es ist gut, dass das Verteidigungsministerium weiterhin Möglichkeiten prüft, die Untersuchung von Bewerberinnen und Bewerbern für seegehende Einheiten künftig bereits vollständig vor deren Einstellung durchzuführen.

Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege

Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege sind weitere wichtige Instrumente, um dem Personalmangel entgegenzuwirken. Bei den **Wiedereinstellungen** kann die Bundeswehr die Erfahrungen der ehemaligen Soldatinnen und Soldaten nutzen. Im Berichtsjahr bewarben sich 3.914 Menschen für die Rückkehr in die Streitkräfte, gegenüber 2020 ein Rückgang von 25 Prozent und gegenüber 2021 von zwölf Prozent. Davon traten 1.570 den Dienst an, 481 mit höherem Dienstgrad. Trotz sinkender Bewerbungen für eine Wiedereinstellung ist die Erfolgsquote der Bewerbungen von 26 Prozent im Jahr 2021 auf 40 Prozent im Jahr 2022 gestiegen. Bei den Mannschaften betrug sie sogar 56 Prozent. Der Anteil der über 40-Jährigen an allen Wiedereinstellungen betrug mit 186 rund zwölf Prozent. Er ist damit im Vergleich zu den beiden Vorjahren leicht gesunken. Zudem konnten 2022 vier Bewerbende in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes mit der Zusage als Berufssoldat wiedereingestellt werden (2021: sieben).

Besonders ärgerlich ist es für Bewerberinnen und Bewerber, wenn ihnen die Bundeswehr im Bewerbungsgespräch eine Wiedereinstellung mit höherem Dienstgrad in Aussicht stellt, diese aber später nicht umsetzt:

- *Ein ausgebildeter Fahrlehrer erhielt die Zusage, ihn wunschgemäß ab Juli 2022 als Militärkraftfahrer mit dem Dienstgrad Stabsfeldwebel einstellen zu können. In der Folge stellte die Bundeswehr fest, dass die zivile Qualifikation des Petenten als Fahrlehrer kein anerkannter Berufsabschluss nach dem Berufsbildungsgesetz ist, weshalb sie ihn nur als Hauptgefreiten einstellen könnte. Da der Petent im Vertrauen auf die Zusage seine bisherige Existenz bereits aufgegeben hatte, hat das Verteidigungsministerium ihn im Rahmen einer Einzelfallentscheidung schließlich doch mit dem zugesicherten Dienstgrad Stabsfeldwebel eingestellt. Diese Flexibilität ist beispielgebend.*

Bei den **Seiteneinstiegen** profitiert die Bundeswehr von Menschen, die eine Berufsausbildung oder einen Studienabschluss und Berufserfahrung aus Verwaltung oder Wirtschaft mitbringen und deshalb nur noch eine militärische Ausbildung benötigen. Von den 9.928 Bewerbungen im Jahr 2022 (2021: 11.598) konnte die Bundeswehr 1.141 als Seiteneinsteiger einstellen.

Für die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes gelang es der Bundeswehr, ihren Bedarf weitgehend über Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter nach einem Studium an einer der beiden Universitäten der Bundeswehr zu decken. Nur wenige Bewerberinnen und Bewerber mit spezialisierten Studienabschlüssen kamen daher bisher für einen Seiteneinstieg in diese Laufbahn (2022 lediglich 13 von 980 Bewerbungen), sondern eher in die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes infrage. Zum Beispiel konnten von 139 Bewerbungen als Offizier beziehungsweise Offizierin im Sanitätsdienst 54 über den Seiteneinstieg ihren Dienst in der Bundeswehr beginnen. Mit der Neufassung der Soldatenlaufbahnverordnung hat die Bundesregierung eine Möglichkeit geschaffen, das Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber mit einem außerhalb der Bundeswehr erworbenen und für die Bundeswehr fachlich nicht verwertbaren Hochschulabschluss stärker zu nutzen. Durch eine neu geschaffene Einstellungsmöglichkeit können diese ab dem Jahr 2022 mit dem höchsten Anwärterdienstgrad Oberfähnrich eingestellt werden, wenn sie eine allgemeine akademische Qualifizierung für die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes erfüllen. Mit einem dreijährigen militärischen Verwendungsaufbau, der der Ausbildung der Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter des Truppendienstes ohne Studium entspricht, können die so gewonnenen Soldatinnen und Soldaten schneller vakante Dienstposten im Truppendienst besetzen, während die regulären Offizieranwärterinnen und -anwärter im Truppendienst noch ein Studium durchlaufen müssen. Im Jahr 2022 konnte die Bundeswehr auf diese Weise 91 Soldatinnen und Soldaten (wieder-)einstellen, davon 56 im Heer, 22 in der Luftwaffe und 13 in der Marine, von denen 28 sogar einen Master und zwei ein zweites Staatsexamen vorweisen konnten. Die auf diese Weise Eingestellten verfügten vor allem über Studienabschlüsse in den Fächern Wirtschaftswissenschaften (29), Technik (26) und Geisteswissenschaften (19).

- *Ein Soldat im Dienstgrad Oberfeldwebel mit einem zivil erworbenen Bachelor in IT-Forensik kritisierte, dass für ihn ein Laufbahnwechsel zum Offizier nur mit dem Einstiegsdienstgrad Oberfähnrich im Truppendienst*

mit 13 Jahren Verpflichtungszeit möglich sei. Der Petent hätte es vorgezogen, seinen Dienst als Bachelorabsolvent im Einstiegsdienstgrad Oberleutnant als Offizier im militärfachlichen Dienst fortzusetzen und sich nur für drei weitere Jahre zu verpflichten.

Bei dienstlichem Interesse und verfügbaren Dienstposten hätte der Petent mit seinem Hochschulabschluss nach Mitteilung des Ministeriums im Rahmen eines Wechsels in die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes im Dienstgrad Oberleutnant übernommen werden können. Bedauerlicherweise habe im vorliegenden Fall kein Bedarf in dieser Laufbahn für einen IT-Forensiker bestanden, sodass für den Petenten nur eine Einplanung für die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes im Dienstgrad Oberfähnrich möglich gewesen sei. Die Verpflichtungszeit von 13 Jahren habe sich ebenfalls am Bedarf in den Streitkräften orientiert. Auch wenn die Bundeswehr dem Petenten sein Wunschmodell nicht ermöglichen konnte, ist die Orientierung der Streitkräfte am Bedarf nicht zu beanstanden. Erfreulich ist es, dass das sogenannte Oberfähnrich-Modell nicht nur für externe Seiteneinstiege Ungedienter, sondern auch für aktive Soldaten Anwendung finden kann. Soldatinnen und Soldaten, die außerhalb ihrer Zeit bei der Bundeswehr zivil einen Studienabschluss erworben haben, können auf diese Weise unter attraktiven Bedingungen, nämlich mit dem höchsten Anwärterdienstgrad Oberfähnrich, in die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes aufsteigen.

Einstellung 17-Jähriger

Seitdem die Bundeswehr mit Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 eine Freiwilligenarmee ist, können auch 17-Jährige mit Zustimmung ihrer gesetzlichen Vertreter Soldatinnen und Soldaten werden. Diese Regelung erfährt seit vielen Jahren Kritik, weil Minderjährige nach internationalem Recht besonderen Schutz genießen. Der Angriff Russlands auf die Ukraine hat einmal mehr gezeigt, welche Gräueltaten ein Krieg mit sich bringt und unterstreicht die zwingende Notwendigkeit, Kinder und Jugendliche vor einer Einbeziehung in Kriegshandlungen zu bewahren. Da die Bundeswehr dringend Personal benötigt, will sie auf das Potenzial 17-jähriger Schulabgängerinnen und -abgänger nicht verzichten. Dann muss sie aber diese sehr jungen Soldatinnen und Soldaten mit Blick auf ihre seelische und körperliche Gesundheit besonders schützen. Bereits jetzt werden junge Soldatinnen und Soldaten nach Beendigung der Grundausbildung erst nach Erreichen der Volljährigkeit zum Dienst an der Waffe eingesetzt und in Auslandseinsätze entsendet. Es ist zu begrüßen, dass die Koalitionsparteien der Bundesregierung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen noch einen Schritt weiter gehen wollen. Im **Koalitionsvertrag** haben sie vereinbart, dass die Ausbildung und der Dienst an der Waffe volljährigen Soldatinnen und Soldaten vorbehalten bleiben. Das Ministerium und die Truppe erarbeiten gegenwärtig ein Konzept, wie die minderjährigen Soldatinnen und Soldaten bis zum Erreichen der Volljährigkeit zunächst ohne Ausbildung an der Waffe in die Streitkräfte integriert werden können. Geplant ist, die bisherigen Verfahren zur Personalgewinnung und Ausbildung von unter 18-Jährigen anzupassen, um einerseits den weiteren personellen Aufwuchs der Bundeswehr nicht zu gefährden und andererseits die im Koalitionsvertrag getroffene Vereinbarung umzusetzen. Die Planung sieht vor, dass in den militärischen Organisationsbereichen der Bundeswehr die unter 18-Jährigen eigenbedarfsorientiert voraussichtlich ab Juli 2023 so ausgebildet werden, dass die Ausbildung und der Dienst an der Waffe frühestens mit Erreichen der Volljährigkeit erfolgt. Das Konzept, welches noch mit den Personalvertretungen abgestimmt wird, und seine Umsetzung in der Praxis werden sehr sorgfältig zu beobachten sein.

Im Berichtsjahr hat die Bundeswehr 1.773 (2021: 1.239) 17-Jährige eingestellt (9,4 Prozent aller Dienstantritte), ein Plus von 43 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Davon waren 1.446 Männer (81,5 Prozent) und 327 Frauen (18,5 Prozent). Nach dem dritten Monat erreichten bereits 30 Prozent die Volljährigkeit, nach fünf Monaten waren knapp die Hälfte und nach acht Monaten 72 Prozent volljährig. Unter den 17-Jährigen gab es im Vergleich zu jungen erwachsenen Soldatinnen und Soldaten keine besonderen Probleme oder Auffälligkeiten. Im Jahr 2022 gab es lediglich elf Fälle, in denen 17-Jährige eines disziplinarrechtlich relevanten Fehlverhaltens beschuldigt wurden, wie zum Beispiel des Konsums von Betäubungsmitteln, einer Körperverletzung oder extremistischer Äußerungen. Diese Vorkommnisse sind jedoch nach Bewertung der Bundeswehr nicht auf das Alter der Beschuldigten zurückzuführen. Sie unterscheiden sich nicht von auftretendem Fehlverhalten erwachsener Soldatinnen und Soldaten.

Im Vergleich der minderjährigen mit den volljährigen Soldatinnen und Soldaten ist jedoch bei der Beendigung ihres Dienstverhältnisses während der Probezeit ein deutlicher Unterschied erkennbar. Mit Stichtag 31. Dezember 2022 haben von 1.773 im Jahr 2022 eingestellten 17-Jährigen 455 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 fast 26 Prozent der als 17-jährig Eingestellten im Vergleich zu nur rund 19 Prozent der ab 18-jährig 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 sieben Prozentpunkte höher als bei den Volljährigen. Bedauerlicherweise erhebt die Bundeswehr die Gründe für die vorzeitige Beendigung bei Minderjährigen nicht gesondert.

Im Berichtsjahr gab es kaum Eingaben von Minderjährigen. Folgender Fall zeigt jedoch, wie wichtig ein sensibler Umgang mit minderjährigen Bewerberinnen und Bewerbern ist:

- *Eine erst 16-jährige Bewerberin für den Freiwilligen Wehrdienst beklagte den Umgang mit ihr im Karrierecenter. Insbesondere beim Gespräch mit den Psychologen habe sie sich schlecht gefühlt und den Eindruck gewonnen, sie wollten ihr die Bewerbung ausreden. Mitten im Gespräch hätten die Prüfer ihr mitgeteilt, dass sie nicht bestanden hätte. Sie wisse bis heute nicht, was sie falsch gemacht habe. Die Überprüfung des Falls ergab, die noch junge Bewerberin sei schnell an ihre Belastungsgrenze geraten und mit der Prüfungssituation überfordert gewesen. Da das Interview ohne Zeugen stattfand, war der genaue Gesprächsverlauf nicht überprüfbar. Die Prüfpsychologin habe versichert, dass die Gesprächsführung stets respektvoll und auf Augenhöhe erfolgt sei.*

Auch wenn das Karrierecenter der Bundeswehr das für alle geltende Auswahlverfahren ordnungsgemäß durchgeführt hat, kann es bei besonders jungen, noch unerfahrenen Bewerberinnen und Bewerbern einen starken negativen Eindruck hinterlassen. Ein **sensiblerer Umgang** mit Minderjährigen sollte unbedingt gewährleistet sein. Die Zentrale Dienstvorschrift „Jugendliche und Bundeswehr“ enthält diesbezüglich keine Regelungen für eine achtsamere Gesprächsführung, die Rücksicht auf das junge Alter der Bewerberinnen und Bewerber nimmt. Hier sollte das Verteidigungsministerium eine Ergänzung der Dienstvorschrift in Betracht ziehen. Grundsätzlich gilt aber nach wie vor, die Einstellung Minderjähriger muss aufgrund ihrer erhöhten Schutzbedürftigkeit die absolute Ausnahme bleiben.

Höchstaltersgrenze

Für die Berufung in das Soldatenverhältnis oder für die Umwandlung in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten oder einer Berufssoldatin sieht § 48 Bundeshaushaltsordnung (BHO) eine Einstellungshöchstaltersgrenze von 40 Jahren vor.

- *Im Berichtsjahr beklagten sich zahlreiche Petentinnen und Petenten, darüber, dass sie aufgrund ihres Alters benachteiligt seien, das sie keine Chance mehr auf eine Karriere bei der Bundeswehr hätten. Dabei ging es um Einstellung oder der Wiedereinstellung sowie um den Statuswechsel vom Soldaten auf Zeit zum Berufssoldaten.*

Aus der individuellen Perspektive derjenigen, die sich gesund und ihrer Aufgabe in den Streitkräften geistig und körperlich vollumfänglich gewachsen sehen, ist dies nachvollziehbar. Die Festlegung einer Höchstaltersgrenze stellt jedoch keine verfassungsrechtlich unzulässige **Altersdiskriminierung** dar. Dies ist höchststrichlerlich geklärt. Bei der Berufung in ein Soldatenverhältnis darf der Dienstherr an das Alter anknüpfen. Die Höchstaltersgrenze dient dem Zweck, die Finanzierbarkeit und Funktionsfähigkeit des soldatenrechtlichen Versorgungssystems und letztlich der öffentlichen Haushalte zu gewährleisten. Das Alter ist darüber hinaus besonders für Soldatinnen und Soldaten ein physischer Eignungsfaktor. Zudem ist der Alimentationsgrundsatz in besonderer Weise zu berücksichtigen, denn Berufssoldatinnen und -soldaten treten durchschnittlich bereits mit Mitte 50 in den Ruhestand und können nach dem Soldatenversorgungsrecht entsprechend früh die Höchstversorgung erreichen.

Es gibt **Ausnahmen** von der Altersgrenze, beispielsweise bei der Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten, wenn ein außerordentlicher Mangel an gleich geeigneten jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern besteht und die Übernahme einen erheblichen Vorteil für den Bund bedeutet. Ein Blick auf die Zahlen zeigt, dass die Personalführung von dieser Ausnahme häufiger Gebrauch macht. Während bei den über 40-jährigen antragstellenden Feldwebeln im Jahr 2021 rund 24 Prozent und im Jahr 2022 rund zwölf Prozent erfolgreich zum Berufssoldaten oder zur Berufssoldatin übernommen wurden, liegt die Übernahmequote in der Laufbahngruppe der Offiziere sogar bei rund 41 Prozent (Stand: 31. Juli 2022). Ungleich schlechter stehen offenbar die Chancen mit über 40 Jahren erstmalig oder als Wiedereinsteller in das Soldatenverhältnis berufen zu werden. So waren im

Jahr 2022 von 1.368 dieser Bewerbungen nur 133 erfolgreich; das entspricht einer Quote von rund neun Prozent (Stand: 31. Juli 2022). Die Voraussetzungen der Ausnahmetatbestände für die Einstellung beziehungsweise den Statuswechsel nach Vollendung des 40. Lebensjahres sind in den Einzelheiten komplex, haushalts- und versorgungsrechtlich umstritten und durch die Rechtsprechung insbesondere für die Anwendung auf Soldatinnen und Soldaten, nicht abschließend geklärt. Das Verteidigungsministerium ist sich der Unklarheiten rund um die Höchstaltersgrenze bewusst und kündigte bereits Ende des Jahres 2021 eine ministeriell abgestimmte Handreichung an. Diese liegt jedoch bedauerlicherweise noch immer nicht vor. Allerdings hat das Ministerium nach einer entsprechenden Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts dem Bundesamt für das Personalmanagement im Mai 2022 die allgemeine Einwilligung erteilt, das Dienstverhältnis von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin beziehungsweise eines Berufssoldaten auch nach Vollendung des 40. Lebensjahres umwandeln zu können, sofern die Gesamtdienstzeit im aktuellen Dienstverhältnis bis zur Zuruhesetzung mindestens 15 Dienstjahre umfasst. In diesen Fällen kann also, vorbehaltlich der weiteren Voraussetzungen wie etwa der gesundheitlichen Eignung, die Umwandlung in den Status einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten von über 40-jährigen Soldatinnen und Soldaten auf Zeit erfolgen, ohne dass diese Frage zur Entscheidung dem Bundesministerium der Verteidigung in jedem Einzelfall vorzulegen wäre.

Häufig beklagen Petenten sich darüber, dass sie in den Karrierecentern nicht hinreichend über die Altersgrenze informiert worden seien. Nach Mitteilung des Ministeriums ergeht zum Zeitpunkt der Einplanung ein schriftlicher Hinweis, dass eine spätere Übernahme zum Berufssoldaten oder zur Berufssoldatin nicht zugesagt werden könne. Die „Problematik von **Ü-40-Einstellungen**“ sei den Karrierecentern bekannt und Gegenstand verschiedener Weiterbildungen. Bei älteren Bewerberinnen und Bewerbern werde zudem immer auf § 48 BHO hingewiesen.

Aus einer beträchtlichen Anzahl von Eingaben entsteht jedoch ein anderer Eindruck. Die Soldatinnen und Soldaten zeigen sich völlig überrascht, wenn ihnen im Laufe ihrer Karriere bei der Bewerbung um einen Statuswechsel ihr Alter entgegengehalten wird. Im Wissen um die Altersbeschränkung und die damit verbundenen Einbußen bei Karriereentscheidungen hätten sich viele von ihnen nicht um eine (Wieder-)Einstellung beworben. Die Bundeswehr tut deshalb gut daran, die Altersgrenze offen und konkret anzusprechen sowie die zugegebenermaßen mitunter komplexen Ausnahmen auf eine Weise zu erläutern, dass bei den Betroffenen ein realistisches Bild entsteht.

Personalbindung

Weiterverpflichtungen

Ein wichtiges Instrument der Personalbindung und Bedarfsdeckung ist die Verlängerung der Dienstzeit von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit. Eine Weiterverpflichtung ist möglich, wenn ein dienstlicher Bedarf besteht und die Bundeswehr den entsprechenden Dienstposten noch nicht mit einer anderen Soldatin oder einem anderen Soldaten nachgeplant hat. Da in den letzten Jahren bereits viele Soldatinnen und Soldaten ihre Dienstzeit verlängert haben und der Personalkörper schon allein wegen der personellen Einsatzbereitschaft nicht überaltern soll, nimmt das Interesse an Dienstzeitverlängerungen jedoch auf beiden Seiten tendenziell ab.

Bis zum Jahresende 2022 haben 7.080 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit ihre Dienstzeit verlängert (2021: 7.590, 2020: 8.390), die große Mehrheit von 4.502 in der Laufbahngruppe der Mannschaften, nur 1.916 in den Laufbahngruppen der Unteroffiziere mit und ohne Portepee und 662 Offizierinnen und Offiziere. Die durchschnittliche Zeit der Verlängerung nimmt ebenfalls ab. Sie betrug 2021 noch 3,7 Jahre und im Berichtsjahr 3,3 Jahre. Die Feldwebel haben sich mit knapp 4,7 Jahren am längsten weiterverpflichtet. Die Offiziere verlängerten ihre Dienstzeit mit knapp 2,7 Jahren am geringsten. Die Dienstzeitverlängerung der Mannschaften betrug durchschnittlich 2,9 Jahre.

Es kommt häufiger vor, dass der Dienstposten einer Soldatin oder eines Soldaten bereits nachbesetzt ist, wenn sie oder er Interesse an einer Dienstzeitverlängerung äußert. Denn die Bundeswehr trifft die Entscheidung über die Nachbesetzung wegen der langen Vorlaufzeiten für die Ausbildung oft Jahre vor dem Ausscheiden des Dienstposteninhabers. Die Personalverantwortlichen vor Ort sollen darauf achten, die Betroffenen über die anstehende **Nachbesetzung** ihres Dienstpostens rechtzeitig zu informieren. Auf diese Weise können diese abwägen, ob sie selbst länger auf dem Dienstposten verbleiben möchten. Die notwendigen Vorlaufzeiten für die Ausbildung von neuem Personal sind dem Fachpersonal in den Stammtruppenteilen bekannt. Nachbesetzungen

plant die Bundeswehr in den Laufbahnen der Mannschaften drei Monate, in den Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere zwei Jahre und in den Laufbahnen der Feldweibel drei Jahre vor dem Ausscheiden der Vorgängerinnen und Vorgänger. In einzelnen Werdegängen kann dieser zeitliche Vorlauf aufgrund umfassender Ausbildungsbedarfe jedoch noch wesentlich länger sein. Deshalb fragen die Personalverantwortlichen vor Ort in Werdegängen der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere mit einem insgesamt kritischen Personalbestand oder an schwer zu besetzenden Standorten unmittelbar vor der regelmäßigen Ausschreibung der Dienstposten, ob die Dienstposteninhaberinnen und -inhaber an einer Weiterverpflichtung interessiert sind. Sie weisen sie auch darauf hin, dass bei einem später geäußerten Interesse und bereits erfolgter Einstellung eines Nachfolgers oder einer Nachfolgerin eine Verlängerung der Dienstzeit lediglich auf einem anderen Dienstposten, gegebenenfalls an einem anderen Standort oder in manchen Fällen überhaupt nicht möglich sein wird. Diese Praxis ist aufwändig und erfordert ein hohes Maß an Planung und Kommunikation aufseiten der Personalführung und bei den Personalverantwortlichen in der Truppe. Jedoch lohnt sich dieser Aufwand im Interesse einer guten Menschenführung sowie mit Blick auf eine erfolgreiche Personalbindung.

Prämien

Die Bundeswehr setzt seit einigen Jahren erfolgreich finanzielle Anreize für die Erst- und Weiterverpflichtungen von Zeitsoldatinnen und -soldaten in Mangelbereichen ein. Sie hat vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 rund 11,8 Millionen Euro für die Zahlung von Verpflichtungsprämien veranschlagt und fast die gesamte Summe, nämlich 11,5 Millionen Euro, ausgezahlt. Auch für die Personalgewinnung oder -bindung von Berufssoldatinnen und -soldaten hat sie vom 1. Januar 2022 bis zum Jahresende 2022 rund drei Millionen Euro für Prämien veranschlagt und rund zwei Millionen Euro ausgezahlt.

Für das Jahr 2022 hat das Verteidigungsministerium 186 Mangelbereiche (2021: 274) definiert, in deren Verwendungen die Zahlung einer Prämie für eine **Erst- oder Weiterverpflichtung** an Zeitsoldatinnen und -soldaten möglich ist. Bis Ende des Berichtsjahres hat das Bundesamt für das Personalmanagement in 53 Mangelbereichen 40 Prämien für Erstverpflichtungen und 365 für Weiterverpflichtungen gewährt, davon jedoch lediglich 54 Verpflichtungsprämien in 19 dieser Mangelbereiche bereits ausgezahlt, acht Prämien für die Erstverpflichtung und 46 Prämien für Weiterverpflichtungen. Die übrigen Prämien aus dem Jahr 2022 werden je nach Erfüllung der Voraussetzungen (Abschluss der Ausbildung, Festsetzung der endgültigen Dienstzeit und Besetzung des prämiensberechtigten Dienstpostens) teilweise erst Jahre später ausgezahlt. Die durchschnittliche Höhe einer Erstverpflichtungsprämie für Offizierinnen und Offiziere beträgt 15.300 Euro, für Unteroffizierinnen und Unteroffiziere ohne Portepee beträgt sie rund 21.400 Euro und für Mannschaften rund 5.000 Euro. Sie ist abhängig von der Größe des Mangels im jeweiligen Werdegang, der Besoldungsgruppe, der Qualifikation sowie der Verpflichtungszeit.

Zeitsoldatinnen und -soldaten mit dem Wunsch, Berufssoldat oder Berufssoldatin zu werden, können ebenfalls eine Prämie erhalten, weil sie sich durch den **Statuswechsel** länger an die Bundeswehr binden. Die Anforderungen für die Prämiengewährung bei einem Statuswechsel sind im Vergleich zu den Zeitsoldatinnen und -soldaten bei einer Dienstzeitverlängerung geringer. Die Prämiengewährung setzt nicht die Verwendung in einem vorher definierten Mangelbereich voraus. Es reicht vielmehr, dass die Bundeswehr durch den Neugewinn einen Dienstposten anforderungsgerecht besetzt oder die Wahrnehmung von Funktionen in bestimmten Verwendungsbereichen sicherstellen kann. Für den Statuswechsel konnte die Bundeswehr mit einer Prämienzahlung im Jahr 2021 19 Unteroffizierinnen und Unteroffiziere mit Portepee und zehn Offizierinnen und Offiziere gewinnen. Im Berichtsjahr erhielten insgesamt 127 Soldatinnen und Soldaten Prämien für den Statuswechsel, davon 58 Offizierinnen und Offiziere und 69 Unteroffizierinnen und Unteroffiziere mit Portepee. Die durchschnittliche Höhe der Prämie liegt für beide Laufbahngruppen bei rund 19.000 Euro. Lediglich in einem Fall konnte ein Berufssoldat durch die Gewährung einer Prämie von rund 26.000 Euro zum längeren Verbleib in einem Mangelbereich bewogen werden.

In diesem Jahr erreichten die Wehrbeauftragte mehrere Eingaben, in denen Zeitsoldaten, die zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten ernannt worden waren, die **Rückforderung** von bereits ausgezahlten Personalbindungszuschlägen kritisierten:

- *Die Zuschläge hatten sie wegen der ursprünglichen Verlängerung ihrer Dienstzeit als Zeitsoldatin oder Zeitsoldat in einem Mangelbereich erhalten. Mit der Zahlung von Teilbeträgen des Zuschlages hatte die*

Bundeswehr aus Attraktivitätsgründen bereits kurze Zeit nach der Weiterverpflichtungserklärung begonnen, auch wenn der Beginn der Dienstzeitverlängerung noch weit in der Zukunft lag. Die Personalführung hatte jedoch versäumt, die Betroffenen darüber aufzuklären, dass diese Beträge zurückzuzahlen seien, wenn zwischenzeitlich ein Statuswechsel erfolge. Die Summe der Rückzahlungsbeträge betrug in vielen Fällen mehrere tausend Euro, in einem Fall sogar 23.000 Euro. Unsicherheit bei den Petenten bestand zudem, ob darauf geleistete Steuern erstattet würden. Aus ihrer Sicht rechtfertigte nur ein Wechsel aus der Mangelverwendung oder ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis eine Rückforderung des Geldes. Laut Verteidigungsministerium ging es um 155 Fälle, von denen sich viele im Beschwerdeverfahren befinden. Es vertritt im Wesentlichen die Auffassung, die Petenten hätten mit der Ernennung zur Berufssoldatin beziehungsweise zum Berufssoldaten ihren Anspruch auf den Zuschlag verloren, weil die Weiterverpflichtung als Zeitsoldat und damit der Grund für die Gewährung des Zuschlages entfallen sei. Berufssoldaten seien schon durch ihre lebenslange Verpflichtung über die Pensionierung abgesichert, während Zeitsoldatinnen und -soldaten das Risiko trügen, nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr ohne Versorgung dazustehen. Ein zusätzlicher finanzieller Anreiz zur Bindung von Berufssoldaten sei daher nicht erforderlich. Zwischenzeitlich hat die Bundeswehr allerdings diejenigen Rückforderungsbescheide, gegen die die Betroffenen Beschwerde eingelegt haben, aus Billigkeitsgründen aufgehoben, um erneut nach Prüfung jedes Einzelfalls zu entscheiden. In einigen Fällen hat die Bundeswehr bereits neue Rückforderungsbescheide erlassen, in denen der bereits ausgezahlte Betrag bis zur Ernennung als Berufssoldatin oder Berufssoldat gewährt und nur der ab dem Statuswechsel gezahlte Betrag zurückgefordert wird.

Die Soldatinnen und Soldaten haben auf die Gewährung der Prämie vertraut und das Geld in die Finanzierung ihrer Lebenshaltungskosten eingeplant. Eine Aufklärung über das Risiko einer Rückzahlungsverpflichtung im Falle eines Statuswechsels erfolgte nicht. Im Übrigen ist der Zweck des finanziellen Anreizes, nämlich eine Soldatin oder einen Soldaten länger in einer Mangelverwendung zu halten, auch nach dem Statuswechsel weiterhin erfüllt. Vor diesem Hintergrund muss die Bundeswehr das ihr gesetzgeberisch eingeräumte Ermessen zugunsten der Betroffenen ausüben und auf den Neuerlass der Rückforderungsbescheide verzichten.

Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten

Während die Bundeswehr im Jahr 2021 wegen der im Jahr 2020 pandemiebedingt ausgefallenen Auswahlkonferenzen für Feldwebel besonders viele Feldwebel, nämlich 2.894, in den Status einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten übernommen und damit in allen Laufbahnen insgesamt 3.558 Statuswechsel vollzogen hat, normalisierte sich die Zahl im Berichtsjahr wieder. Insgesamt ernannte die Bundeswehr zum Jahresende 2022 3.190 Berufssoldatinnen beziehungsweise Berufssoldaten, davon 1.669 in Feldwebellaufbahnen. Die Auswahlkonferenzen zum Berufssoldaten für Fachunteroffizierinnen und -unteroffiziere fanden erstmals im Jahr 2021 statt. Aufgrund pandemiebedingter Einschränkungen und Handlungsunsicherheiten im ersten Durchlauf schloss das Bundesamt für das Personalmanagement die Auswahlkonferenzen mit insgesamt 4.280 Teilnehmerinnen und Teilnehmern erst Mitte Dezember anstatt im Oktober 2021 ab. Deshalb mussten viele der insgesamt 1.052 positiv Beschiedenen lange auf das Ergebnis warten. Sie erhielten bedauerlicherweise auch keinen Zwischenbescheid über den Stand des Verfahrens. Lediglich fünf von ihnen konnten noch 2021 zum Berufssoldaten ernannt werden. Bis Ende Dezember 2022 erhielten 1.045 Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere nach Erfüllung aller Voraussetzungen ihre Ernennungsurkunde. Es bleibt zu hoffen, dass die nächsten Auswahlkonferenzen für Fachunteroffizierinnen und -unteroffiziere ohne Verzögerung stattfinden und die Betroffenen zeitnah die Entscheidung über ihren Antrag erfahren.

In vielen Verwendungsreihen ist der Mangel an Unteroffizieren ohne Portepée besonders hoch. Insoweit besteht das Interesse, diesen Personenkreis langfristig zu binden. Es ist daher zu begrüßen, dass die Bundesregierung mit der Neufassung der Soldatenlaufbahnverordnung im Jahr 2021 die Übernahme von Fachunteroffizieren in den Status der Berufssoldatin oder des Berufssoldaten ermöglicht hat. Im Rahmen des ersten Auswahlverfahrens hat die Bundeswehr insgesamt 1.052 Fachunteroffiziere hierfür ausgewählt, perspektivisch sind jährlich circa 360 Übernahmen vorgesehen. Das Interesse am **Statuswechsel** ist mit dem Verhältnis von Antragsstellenden zu Übernommenen von rund vier zu eins hoch. Die Bundeswehr profitiert von den umfangreichen Erfahrungen dieses Fachpersonals und senkt den Regenerationsbedarf. Gleichwohl bedarf der drastische Personalmangel in dieser Laufbahn weiterer Anstrengungen.

Studium

Die Bundeswehr plant jedes Jahr anhand des jeweiligen Bedarfs den Einstellungsumfang für Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter mit Studium im Truppendienst. Für das Berichtsjahr hat sie einen Einstellungsumfang von 1.370 festgelegt. Die Studienkapazität war damit ähnlich hoch wie im Vorjahr (2021: 1.365). Zusätzlich plant die Bundeswehr einen flexiblen Bedarf an Studienplätzen für die Universitäten der Bundeswehr ein, um schnell auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren, weil sie zum Beispiel mehr Offizierinnen und Offiziere für ein bestimmtes Studium in einem Mangelbereich benötigt. Im Jahr 2022 waren das 550 (565 in 2021). Die beiden Universitäten der Bundeswehr bieten gegenwärtig insgesamt 26 Studiengänge an. Im vierten Quartal des Berichtsjahres haben 1.312 Soldatinnen und Soldaten ein Bachelorstudium begonnen (2021: 1.363), die meisten in den Fächern Betriebswirtschaftslehre, gefolgt von Psychologie, Wirtschafts- und Organisationswissenschaften sowie Staats- und Sozialwissenschaften. Die geringsten Bewerberzahlen lagen für die Fächer Kulturwissenschaften, Engineering Science und Mathematical Engineering vor.

Es brechen aber auch jedes Jahr Studentinnen und Studenten aus unterschiedlichen Gründen ihr Bachelorstudium ab. Im Berichtsjahr waren es 233 Studierende (2021: 305). Die höchsten **Abbrecherquoten** gab es in den Fächern Maschinenbau, Management und Medien, Wirtschafts- und Organisationswissenschaften sowie Betriebswirtschaftslehre. Die Bundeswehr kann in Zeiten von Nachwuchsmangel nicht auf diese Soldatinnen und Soldaten verzichten, zumal sie ihre Eignung als Offiziere bereits nachgewiesen haben. Sie können deshalb einen Antrag auf Weiterverpflichtung als Offizierin ohne Studium für einen konkreten Werdegang stellen. Da jedoch der Grundsatz der Akademisierung der Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes nicht unterlaufen werden soll, verpflichtet die Bundeswehr nur einen geringen Anteil von ihnen weiter, insbesondere diejenigen mit einer sehr guten Offizierseignung. Auf die Festlegung einer Obergrenze für die Weiterverpflichtung hat das Verteidigungsministerium für 2022 ebenso wie im Vorjahr verzichtet, um auch diese Chance zu nutzen, den bedarfsorientierten Aufwuchs der Streitkräfte voranzutreiben. Im Jahr 2022 konnte die Bundeswehr lediglich sechs Soldatinnen und Soldaten (2021: 56) als Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes weiterverpflichten, die ihr Studium in diesem Jahr abgebrochen haben, vier bei der Marine und zwei im Heer.

Der Antrag auf Weiterverpflichtung steht nicht immer im zeitlichen Zusammenhang mit dem Studienabbruch. Häufiger entscheiden sich die Betroffenen erst einige Zeit nach dem Abbruch ihres Studiums für eine Weiterverpflichtung. Neben dem Bedarf sind das Votum der oder des Disziplinarvorgesetzten, die Interessen der Soldatinnen und Soldaten und auch deren Eignung, Befähigung und Leistung für den angestrebten Werdegang für eine Weiterverpflichtung entscheidend. Mit einer gezielten persönlichen Ansprache konnte die Bundeswehr im Jahr 2022 zusätzlich 48 Soldatinnen und Soldaten weiterverpflichten, die ihr Studium in früheren Jahren abgebrochen hatten und deren Dienstzeit im Jahr 2022 geendet hätte. Ebenso konnte sie einen Studienabbrecher weiterverpflichten, dessen Antrag sie im Jahr 2021 abgelehnt hatte. Dieses flexible Vorgehen ist ausdrücklich zu begrüßen.

Das Verteidigungsministerium hatte im Rahmen der Personalstrategie bereits im Vorjahr begonnen, neue Karrieremodelle zu entwickeln, die im jeweiligen Organisationsbereich sogenannte **Fachkarrieren** ermöglichen sollen. Sie richten sich vor allem an Absolventinnen und Absolventen naturwissenschaftlicher oder technischer Studiengänge, können aber auch – je nach Ausgestaltung der Fachkarrieren – Offizierinnen und Offiziere mit einem anderen oder ohne Hochschulabschluss offenstehen. Die Fachkarrieren haben insbesondere das Ziel, attraktive Karrieremöglichkeiten für Spezialistinnen und Spezialisten zu eröffnen, die Berufszufriedenheit von Offizierinnen und Offizieren zu steigern und diese eventuell als Berufssoldatin oder -soldat zu gewinnen, zum Beispiel indem die Laufbahn fachliche Bezüge zwischen Studienabschluss und Tätigkeit herstellt. Bisher bietet die Bundeswehr viele Studiengänge allein aus Attraktivitätsgründen an, damit Absolventinnen und Absolventen die Hochschulausbildung für ihr Berufsleben nach dem Ende der Dienstzeit nutzen können. Die Bundeswehr selbst nutzt den konkreten Studienabschluss der Absolventinnen und Absolventen in der Regel nicht für fachliche Aufgaben. Mit Blick auf das Aufgabenspektrum der Bundeswehr setzt sie Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes naturgemäß in der Regel als militärische Führerinnen und Führer oder in Stabs- oder Lehrverwendungen ein. Das ist für manche Absolventinnen und Absolventen frustrierend:

- *Insbesondere von Psychologiestudentinnen und -studenten an der Universität der Bundeswehr in München erreichte die Wehrbeauftragte wiederholt der nachvollziehbare Wunsch, ihre Fachexpertise nach dem Studium für die Truppe einsetzen zu können.*

Die Bundeswehr sollte die jungen Absolventinnen und Absolventen unterstützen und Perspektiven für eine fachliche Verwendung sowohl während als auch nach ihrer Verpflichtungszeit schaffen und aufzeigen.

Die bisher noch nicht in Kraft getretene Allgemeine Regelung „Verwendungsaufbau der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes“ legt drei **Karrieremodelle** fest (Führungs-, Fach- und Projektkarriere). Auf dieser Grundlage sollen die Organisationsbereiche für ihren jeweiligen Bereich bestimmte Fachkarrieren entwickeln und ausgestalten. Die Bundeswehr sollte die Einführung der Fachkarrieren zügig umsetzen und dabei auch den Karrierezweig Psychologie bedenken. Eine wachsende Berufszufriedenheit der an fachlicher Tätigkeit interessierten Absolventinnen und Absolventen wird sich mittelfristig in Form längerer Verpflichtungszeiten dieser Offizierinnen und Offiziere auszahlen.

Herausschieben der Zurruesetzung

Im Berichtsjahr hat die Bundeswehr insgesamt 1.605 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten in den Ruhestand versetzt. Das Gesetz unterscheidet zwischen dem Eintritt in den Ruhestand bei Erreichen der allgemeinen Altersgrenze (§ 44 Absatz 1 in Verbindung mit § 45 Absatz 1 Soldatengesetz) und der 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. Lebensjahrs. Regelmäßiger Zeitpunkt der Zurruesetzung ist die besondere Altersgrenze. 378 der 1.605 Soldatinnen und Soldaten hatten von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, ihren Zurruesetzungszeitpunkt im Einvernehmen mit dem Dienstgeber hinauszuschieben, und haben sich erst nach Überschreiten der besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzen lassen. Mit diesem Verfahren bindet die Bundeswehr qualifiziertes und erfahrenes Personal länger an sich und verhindert Vakanzen. Während das durchschnittliche Alter bei Zurruesetzung in den vorangegangenen Jahren regelmäßig gestiegen war und 57,49 Jahre im Jahr 2021 erreicht hatte, stagnierte es im Berichtsjahr bei 57,50 Jahren.

Das Verfahren der einvernehmlichen Hinausschiebung des Zurruesetzungstermins hat sich bewährt. Die Bundeswehr konnte den gewünschten Personalaufwuchs erreichen, ohne dass Berufssoldatinnen und -soldaten gegen ihren Willen bis zur allgemeinen Altersgrenze dienen mussten.

Nicht immer läuft das Verfahren über die einvernehmliche Hinausschiebung des Zeitpunkts der Zurruesetzung reibungslos ab, wie die beiden folgenden Beispiele zeigen:

- *Die Bundeswehr versäumte, eine entsprechende Interessenbekundung eines Stabsfeldwebels zu bearbeiten, und plante seinen Dienstposten verbindlich für die Besetzung mit einer Soldatin nach. Nur weil die eingeplante Nachfolgerin dann doch nicht für die Besetzung des Dienstpostens zur Verfügung stand, konnte der Petent über die besondere Altersgrenze hinaus weiter dienen.*
- *Ein Oberstabsfeldwebel mit Dienstzeitende im März 2026 stellte im Juni 2021 einen Antrag auf Festsetzung seiner Dienstzeit über die besondere Altersgrenze hinaus. Er erhielt den schriftlichen Hinweis, darüber werde voraussichtlich im Rahmen einer Konferenz im Dezember 2021 entschieden. Doch erst infolge seiner Eingabe bei der Wehrbeauftragten Anfang März 2022 erhielt er die Mitteilung des Personalamtes der Bundeswehr über die Bewilligung der Verlängerung seiner Dienstzeit.*

Attraktivitätssteigerungen für Bestandspersonal

Immer wieder sind Klagen von lang dienendem Bestandspersonal zu hören, sie würden im Vergleich zu neu Eingestellten vernachlässigt. Stabsfeldwebel, insbesondere Kompaniefeldwebel an Ausbildungseinrichtungen, kritisierten in Eingaben und auf Truppenbesuchen einen Mangel an Oberstabsfeldwebel-Dienstposten:

- *Ein Angehöriger des Technischen Ausbildungszentrums der Luftwaffe in Faßberg zog den Vergleich zu den sogenannten Spießern in vielen Verbänden, hier gebe es keine größeren Unterschiede bei den Aufgaben. Der Betreuungsaufwand für bis zu 300 wechselnde Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer sei aus seiner Sicht sogar höher als für gleichbleibendes Stammpersonal. Das Verteidigungsministerium sieht keine Notwendigkeit, die Dotierungshöhen von Kompaniefeldwebeln im Dienstgrad Stabsfeldwebel pauschal anzuheben. Die Bundeswehr habe Dienstposten für Kompaniefeldwebel bewusst sowohl in der Dotierung Stabsfeldwebel als auch Oberstabsfeldwebel ausgeplant. Die Zuordnung liege in der Verantwortung der*

Organisationsbereiche, die die Besonderheiten der jeweiligen Dienststelle sowie weitere Kriterien, wie beispielsweise Einsatzbezug und Betreuungsumfang berücksichtigten. Die herausgehobene Führungsposition der Spieße werde vor allem über die Gewährung einer Stellenzulage für alle Kompaniefeldwebel zum Ausdruck gebracht.

Die gegenwärtige Praxis der Bundeswehr zur Festlegung der Wertigkeit der Dienstposten ist organisationsrechtlich nicht zu beanstanden. Mit Blick auf die Attraktivität der Bundeswehr für erfahrene Bestandssoldatinnen und -soldaten sollten jedoch möglichst viele Kompaniefeldwebel als Führerinnen und Führer der Unteroffizierkorps den Dienstgrad Oberstabsfeldwebel tragen dürfen. Die zuständigen Ausbildungseinrichtungen und Kommandobehörden sollten daher jeden einzelnen in Frage kommenden Dienstposten genau betrachten und im Rahmen der organisationsrechtlichen Möglichkeiten anheben, um die besondere Führungsrolle der Kompaniefeldwebel für möglichst viele von ihnen nicht nur im Wege einer höheren Besoldung zu honorieren, sondern sie auch nach außen hin auf der Schulterklappe sichtbar zu machen.

Seit dem Jahr 2021 gibt es in der Laufbahn der Mannschaften des Truppendienstes zwei neue Dienstgrade, den **Korporal** und den **Stabskorporal**. Mannschaftssoldatinnen und -soldaten in diesen Dienstgraden erhalten eine Besoldung in der Höhe A 6 beziehungsweise A 6 mit Amtszulage. Damit hat die Bundeswehr für die Mannschaftssoldatinnen und -soldaten interessante Entwicklungsmöglichkeiten und eine attraktive Besoldung geschaffen. Leider hat sie während des Pilotverfahrens bis Dezember 2022 nur 726 Oberstabsgefreite für eine Förderung auf einen Korporalsdienstposten ausgewählt, obwohl insgesamt 1.450 Dienstposten ausgeschrieben waren. Zu wenige Soldatinnen und Soldaten hätten einen Antrag gestellt beziehungsweise seien von Vorgesetzten vorgeschlagen worden. Im Übrigen hätten einige der Bewerberinnen und Bewerber die Voraussetzungen nicht erfüllt.

Es ist daher ausdrücklich zu begrüßen, dass das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr unter Einbindung aller militärischen Organisationsbereiche und des Bundesamts für das Personalmanagement auf der Grundlage der Erfahrungen aus dem Pilotverfahren ein Regelverfahren erarbeitet hat. Demnach gibt die Bundeswehr die zu besetzenden Korporalsdienstposten nunmehr anlassbezogen vor dem geplanten Besetzungsdatum bekannt und nicht mehr zu einem zentralen Antragsstichtag. Die Bekanntgabe erfolgt durch den jeweiligen Verband beziehungsweise die Dienststelle, dem/der der Dienstposten zugeordnet ist, für die Angehörigen des Verbandes/der Dienststelle. Zudem umfasst der Beurteilungszeitraum für die vorgeschlagenen Soldatinnen und Soldaten nur noch sechs Monate. Mit diesen Neuerungen im Verfahren will die Bundeswehr erreichen, dass sie die Besetzung aller vorhandenen Dienstposten erreicht.

- *Grundsätzliche Kritik an der Einführung der neuen Mannschaftsdienstgrade übte ein Soldat, weil aus seiner Sicht der Besoldungsabstand zwischen den Dienstgraden der Mannschaften und der Unteroffiziere zu stark verringert werde. Das Verteidigungsministerium räumt ein, dass innerhalb des bestehenden Besoldungsgefüges Konstellationen denkbar seien, die je nach Stufenzuordnung für dienstgradniedrigere Soldatinnen und Soldaten Beträge ausweisen, die sich nicht wesentlich von denen für dienstgradhöhere Soldatinnen und Soldaten unterscheiden oder diese gar überschreiten. Dabei dürfe jedoch nicht unberücksichtigt bleiben, dass dies ein Ergebnis unterschiedlicher Stufenzuordnung und damit unterschiedlicher dienstlicher Erfahrung sei.*

Eine **funktionsgerechte Besoldung** zeigt sich durch einen hinreichenden Abstand zwischen den Besoldungsgruppen, insbesondere bei der Festlegung der Endgrundgehälter. So lag mit Stand 1. April 2022 das Endgrundgehalt der Stufe 8, gegebenenfalls einschließlich der Amtszulage, beim Stabskorporal bei 3.089 Euro und beim Stabsunteroffizier bei 3.299 Euro. Gerade Soldatinnen und Soldaten in den Laufbahnen der Unteroffiziere ohne Portepeee fragen sich zu Recht, warum sie sich einer anspruchsvollen Ausbildung mit oftmals langen Abwesenheiten von ihrer Heimat unterzogen haben, um anschließend zunächst weniger und im Verlauf der Laufbahn kaum mehr als ihre Kameradinnen und Kameraden im höchsten Dienstgrad der Mannschaftslaufbahn zu verdienen. Mit Blick auf den Personalmangel gerade in den Laufbahnen der Unteroffiziere ist das neue Besoldungsgefüge kein gutes Signal.

Obwohl Mannschaften für die Erfüllung ihrer Aufgaben keinen Schulabschluss benötigen, bietet ihnen die Bundeswehr zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Truppe an, den **Haupt- oder Realschulabschluss** nachzuholen. Im Berichtsjahr verfügten von rund 51.700 Soldatinnen und Soldaten im Mannschaftsdienstgrad (Zeitsoldaten und Freiwillig Wehrdienst Leistende) rund 2.050 Mannschaftssoldatinnen und -soldaten über keinen Hauptschulabschluss. Das entspricht knapp einem Prozent aller Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr und rund vier Prozent aller Mannschaftsdienstgrade. Voraussetzung für die schulische Qualifizierung ist, dass sie sich im Status einer Soldatin beziehungsweise eines Soldaten auf Zeit befinden und einen Wechsel in eine höhere

Laufbahn anstreben. Freiwillig Wehrdienst Leistende müssen sich daher vor der Qualifizierung zunächst als Zeitsoldatin beziehungsweise Zeitsoldat weiterverpflichten. Zudem muss die für den Mannschaftsdienstposten notwendige Qualifizierung zur Ausübung der jeweiligen Fachtätigkeit bereits erworben sein. An der Qualifizierung Teilnehmende müssen auch das Eignungsfeststellungsverfahren für die angestrebte Laufbahn und die sich anschließende fachliche und militärische Ausbildung erfolgreich durchlaufen. Im Jahr 2021 haben von 24 Teilnehmerinnen und Teilnehmern der jeweils sechsmonatigen Qualifizierung 23 den Hauptschulabschluss bestanden. Im ersten Halbjahr 2022 waren es lediglich sechs, die alle erfolgreich waren. Wegen einer zu geringen Teilnehmerzahl fand im zweiten Halbjahr 2022 kein Hauptschullehrgang statt. Das Verteidigungsministerium möchte deshalb durch erneute Information über diese Bildungsmaßnahme in den bundeswehrinternen Medien deren Bekanntheitsgrad steigern.

Mannschaften, die über einen Hauptschulabschluss verfügen und den Wechsel in die Laufbahn der Feldweibel anstreben, können durch Teilnahme an einer einjährigen Schulung in einer Bundeswehrfachschule auch den Realschulabschluss nachholen. Von dieser Möglichkeit haben 2021 immerhin 178 Soldatinnen und Soldaten Gebrauch gemacht. 131 von ihnen haben bestanden. Im Berichtsjahr nahmen 114 Soldatinnen und Soldaten an der Qualifizierung teil. Die schulischen Qualifizierungen sind ein erfolgreiches Instrument der Personalbindung und -entwicklung für aufstiegswillige Mannschaften. Die Zahl der Teilnehmenden ist allerdings noch steigerungsfähig.

Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr

Mit zunehmendem Fachkräftemangel und Herausforderungen bei der Personalgewinnung ist die Bundeswehr bemüht, das Potenzial von ehemaligen Soldatinnen und Soldaten zu nutzen, indem sie diese als Angestellte oder Beamte weiterbeschäftigt. Wenn die Weiterbeschäftigung innerhalb eines Jahres erfolgt, zählt sie zum Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr, erfolgt sie später, handelt es sich um eine Wiedereinstellung. Bei Betrachtung der absoluten Zahlen zur Weiterbeschäftigung durch **Statuswechsel** stellt sich allerdings Ernüchterung ein. Im Jahr 2022 schieden 11.200 Zeitsoldatinnen und -soldaten aus dem Dienst aus (2021: 9.716). Hiervon übernahm die Bundeswehr 251 in ein ziviles Beschäftigungsverhältnis (2021: 226). Von diesen wurden 85 direkt als Beamte und 70 als Tarifbeschäftigte eingestellt. 63 begannen den Vorbereitungsdienst für eine Beamtenlaufbahn und 33 Soldatinnen und Soldaten eine zivile Ausbildung. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Einstellungen in die Wehrverwaltung sind das sehr geringe Zahlen: Im Jahr 2021 hat die Bundeswehr 2.032 Beamte (Vorbereitungsdienst 1.130 und Direkteinstellung 902), 3.810 Tarifbeschäftigte und 1.363 Auszubildende, insgesamt rund 7.200 Menschen neu eingestellt. Nur rund drei Prozent von ihnen waren ehemalige Soldatinnen und Soldaten. Im Berichtsjahr hat die Bundeswehr 1.889 Beamtinnen und Beamte (Vorbereitungsdienst 972 und Direkteinstellung 917) sowie 3.224 Tarifbeschäftigte eingestellt. Zudem haben 1.390 Auszubildende ihre Ausbildung begonnen. Somit waren von den rund 6.500 neu Eingestellten nur knapp vier Prozent ehemalige Soldatinnen und Soldaten, immerhin eine kleine Steigerung von einem Prozent.

Bedauerlicherweise erfasst die Bundeswehr immer noch nicht statistisch, wie viele ehemalige Soldaten und Soldatinnen sich auf zivile Stellen innerhalb der Bundeswehr bewerben. Letztmalig hat sie diese Zahl 2016 erhoben. Damals hatten rund zwölf Prozent Interesse an einer Weiterbeschäftigung bei der Bundeswehr in einem anderen Status. Im sogenannten **E-Recruiting** steht bereits seit Ende 2019 die Möglichkeit zur Verfügung, diese Informationen in das System einzugeben. Das konkrete Auswahlfeld ist jedoch seit bereits mehr als drei Jahren nicht automatisiert auswertbar. Im ersten Quartal 2023 soll diese Funktion endlich aktiv sein. Es ist unverständlich, warum eine derartige technische Petitesse mehrere Jahre in Anspruch nimmt, zumal eine solche Auswertung für die Bedarfe des Binnenarbeitsmarktes eine wichtige Rolle spielt.

Dass der Wechsel in den zivilen Bereich der Bundeswehr noch die Ausnahme ist, liegt sicherlich auch an den damit verbundenen Hürden. Gemäß Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz gilt beim Zugang zu öffentlichen Ämtern der Leistungsgrundsatz. Deshalb müssen sich Soldatinnen und Soldaten auf intern wie extern ausgeschriebene zivile Stellen bei der Bundeswehr wie alle anderen Interessenten bewerben. Dabei haben sie aufgrund ihrer bisherigen soldatischen Tätigkeit, Kenntnisse und Erfahrungen in der Regel lediglich einen Befähigungsvorteil. Eine rechtliche Bevorzugung für einen Statuswechsel gibt es nicht:

- *Ein Hauptfeldweibel mit einer Verwendung als Elektronikstandsetzungsfeldweibel und gut zwei Jahren Restdienstzeit strebte den Wechsel auf eine Beamtenstelle im mittleren technischen Dienst bei derselben Dienststelle an. Er zeigte sich bereit, bei einem Wechsel auf seine Ansprüche für beruflfördernde Maßnahmen*

zu verzichten, und nahm an, dass im Rahmen des Binnenarbeitsmarktes sein Status eines Soldaten auf Zeit lediglich in einen Beamtenstatus umgewandelt werden könne. Das Bundesamt für das Personalmanagement teilte ihm jedoch mit, er könne während seiner Dienstzeit nur auf eine Beamtenstelle wechseln, wenn diese mit einem Vorbereitungsdienst mit Ernennung zum Beamten auf Widerruf verbunden sei. Der Vorbereitungsdienst könne als Berufsbildungsmaßnahme im Rahmen des BFD-Anspruches gefördert werden. Eine Direkteinstellung ohne Laufbahnausbildung sei erst nach seinem Dienstzeitende möglich und mit einem regulären Auswahlverfahren aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung verbunden. Sollte er das Auswahlverfahren bestehen, würde sein Soldatenstatus enden und das Beamtenverhältnis neu begründet werden. Um die Unsicherheit eines nahtlosen Wechsels am Ende seiner Dienstzeit zu vermeiden, schlug das Bundesamt für das Personalmanagement vor, bereits früher an einem Auswahlverfahren teilzunehmen und im Falle einer erfolgreichen Bewerbung eine Dienstzeitverkürzung zu beantragen. Aufgrund seiner Qualifikation und Berufserfahrung habe er gute Chancen.

Die Rahmenbedingungen für einen Statuswechsel in den zivilen Bereich stoßen bei den Soldatinnen und Soldaten auf Unverständnis, insbesondere wenn es sich um Stellen handelt, die den zuvor besetzten Dienstposten in Tätigkeit und Qualifikation gleichen. Das in der Sache zuständige Bundesministerium des Innern und für Heimat hält eine gesetzliche Privilegierung von Soldatinnen und Soldaten für verfassungswidrig. Nach Auffassung des Staats- und Verfassungsrechtlers Prof. Dr. Dr. Ulrich Battis ist eine gesetzliche Regelung zur Bevorzugung von (ehemaligen) Soldatinnen und Soldaten auf Zeit beim Übergang in einen zivilen Status bei der Bundeswehr oder anderen Behörden bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung gegenüber sonstigen Bewerbern jedoch verfassungsrechtlich zulässig und sogar rechtlich geboten. Erfreulicherweise hat der **Koalitionsvertrag** der Regierungsfractionen zum Ziel, den Übergang der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in die Wehrverwaltung zu erleichtern. Dies hat das Bundesamt für das Personalmanagement zum Anlass genommen, die Anwendungsmöglichkeiten und Grenzen der rechtlichen Rahmenbedingungen des Binnenarbeitsmarktes zu untersuchen. Es will prüfen, inwieweit bundeswehrinterne Regelungen zur Anwendung von Rechtsnormen angepasst werden können. Das sollte nun zügig und ressortübergreifend im Sinne einer guten Lösung für die Soldatinnen und Soldaten und die Bundeswehr erfolgen.

Bereits jetzt gibt es Beispiele, dass die Bundeswehr ihre Handlungsmöglichkeiten ausschöpft, um motiviertes Personal weiterhin im Geschäftsbereich zu halten:

- *Ein Petent bewarb sich gegen Ende der Dienstzeit als Beamter des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes bei der Bundeswehr. Das Bundesamt für das Personalmanagement hatte ihm auf seine frühzeitige Nachfrage mitgeteilt, das sei aufgrund seiner Bildungsabschlüsse möglich. Tatsächlich reichten diese aber lediglich für eine Einstellung in den mittleren technischen Verwaltungsdienst. Das Angebot, ihn in ein Arbeitnehmerverhältnis einzustellen, lehnte der Petent ab. Daraufhin dotierte die Personalführung den infrage kommenden Dienstposten von der Besoldungsgruppe A 10 (gehobener Dienst) auf die Besoldungsgruppe A 9 (mittlerer Dienst) herab, sodass der Petent nach erfolgreichem Bewerbungsverfahren seinen Dienst dort antreten konnte.*

Die Bundeswehr setzt bislang vor allem auf gezielte Information, Kommunikation und Beratung, um das erfahrene Personal zu halten. Als Grundlage dient das Konzept „Binnenarbeitsmarkt 2.0“. Es richtet sich an Soldaten, Angestellte und Beamte sowie an Auszubildende in den Ausbildungs(werk)stätten und hat sieben Handlungsfelder definiert, die – auch pandemiebedingt – noch nicht alle umgesetzt wurden. Die bereits Ende 2019 eingerichtete zentrale **Ansprechstelle Personalbindung/Binnenarbeitsmarkt** haben Interessentinnen und Interessenten auch im Berichtsjahr mit durchschnittlich 20 bis 30 Kundenkontakten im Monat gut angenommen. Zudem hat die Bundeswehr im Rahmen des Konzepts Binnenarbeitsmarkt Anfang 2022 die Allgemeine Regelung „Informations- und Kommunikationsmaßnahmen“ in Kraft gesetzt. Alle Zielgruppen des Binnenarbeitsmarktes sollen möglichst passgenau und umfassend über Möglichkeiten von Anschlussbeschäftigungen informiert werden und zwar bereits bei der Beratung in den Karrierecentern. Vorgesetzte in den Organisationsbereichen und das Fachpersonal im Personalmanagement sowie im Berufsförderungsdienst sollen in speziellen Lehrgängen ebenfalls befähigt werden, fundiert über mögliche Weiterbeschäftigungen nach dem Ende befristeter Beschäftigungen zu beraten. Zudem ist beabsichtigt, ausscheidende Zeitsoldatinnen und -soldaten bedarfsorientiert gezielt anzusprechen und sie frühzeitig über individuelle und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten im zivilen Dienst der Bundeswehr zu informieren. Der Schwerpunkt liegt hier auf den Mangelbereichen. Im Februar und Oktober des Berichtsjahres hat die Bundeswehr zum Beispiel mittels eines Webcasts als Live-Veranstaltung gezielt zahlreiche ausscheidende Sanitätsstabsoffiziere persönlich angesprochen und über bis 2025 absehbar freie

(fach-)ärztliche Stellen informiert. Im Ergebnis haben sich 15 Soldatinnen und Soldaten beworben, wovon bis Ende 2022 vier nun auf zivilen Dienstposten im ärztlichen und gesundheitswissenschaftlichen Dienst tätig sind. Ein Folgeformat soll bedarfsorientiert 2023 stattfinden.

Kriegsdienstverweigerung

Gab es im Jahr 2021 noch 209 Anträge auf Kriegsdienstverweigerung (2020: 142 Anträge), so belief sich deren Zahl im Berichtsjahr auf 1.123. Dabei lagen die Antragszahlen Ungedienter mit 617 und die der Reservistinnen und Reservisten mit 271 deutlich über dem Vorjahresniveau (Ungediente: 2021: 23 Anträge; 2020: 22 Anträge; Reservistendienst Leistende: 2021: 10 Anträge; 2020: 12 Anträge). Im Vergleich dazu stiegen die Antragszahlen aktiver Soldatinnen und Soldaten mit 235 (2021: 176 Anträge; 2020: 108 Anträge) leicht an. Welche Gründe letztlich für die Antragstellung ausschlaggebend waren, ob ein Zusammenhang mit dem völkerrechtswidrigen Krieg in der Ukraine besteht, kann nur vermutet werden, da das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben diese nicht statistisch erfasst. Festzustellen ist jedenfalls, dass der Anstieg vor allem aus Anträgen Ungedienter und Reservisten resultiert.

Beurteilungssystem

Im Jahr 2021 hat die Bundeswehr ein neues militärisches Beurteilungssystem eingeführt und zum Stichtag 31. Juli 2021 erstmals für die Offiziere sowie die Unteroffiziere des Truppendienstes und Fachdienstes mit der Dienstpostendotierung A 5 bis A 7 angewendet. Die Bedeutung dieser Reform ist beträchtlich, denn die dienstliche Beurteilung ist die maßgebliche Grundlage für förderliche Auswahl- und Verwendungsentscheidungen oder die Bildung von Beförderungsrangfolgen. Das frühere Beurteilungssystem war zu reformieren, weil die Inflation von Spitzennoten in den vergangenen Jahren eine Differenzierung der Beurteilten kaum mehr ermöglichte. Als Bewertungsmaßstab dienen in dem neuen System die Buchstaben „A“ (Spitzennote) bis „G“ (schlechtestes Ergebnis). Für die ersten drei Stufen gibt es sogenannte **Richtwertvorgaben**, die den maximalen Anteil der möglichen Spitzenbewertungen innerhalb der Vergleichsgruppen festlegen: „A“ = 5 Prozent, „B“ = 10 Prozent, „C“ = 15 Prozent. Den Regelfall beziehungsweise die durchschnittliche Leistung sollen die Buchstaben „D“ und „E“ abbilden. Überschreitungen im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit sind in den Wertungsbereichen „A“ bis „C“ möglich, sollen aber jeweils fünf Prozentpunkte nicht übersteigen.

Die Wehrbeauftragte erreichten im Berichtsjahr rund 50 Eingaben von beurteilten Soldatinnen und Soldaten sowie von beurteilenden Vorgesetzten, die Kritik an dem neuen Beurteilungssystem übten:

- *Die Petentinnen und Petenten trugen im Wesentlichen drei Kritikpunkte vor. Eine ganze Reihe sah sich mit dem Notenwert „D“ zu schlecht beurteilt und von Fördermöglichkeiten ausgeschlossen. Andere beanstandeten, in einer kleinen Vergleichsgruppe schlechtere Chancen auf eine gute Note zu haben als in einer großen. In einigen Fällen ging es darum, im Laufe des Abstimmungsprozesses eine Herabstufung des Notenwertes erfahren zu haben.*

Die Einführung des neuen Beurteilungssystems sorgte erwartungsgemäß auch bei vielen beurteilenden Vorgesetzten zunächst für Unsicherheiten in der Anwendung. Manche Stolpersteine konnte die Bundeswehr jedoch schnell ausräumen, wie das folgende Beispiel zeigt:

- *Ein Hauptfeldwebel beanstandete, dass er im Berichtsjahr wegen einer falschen Anwendung der neuen Stichtagsregelung für Anlassbeurteilungen nicht am Auswahlverfahren zum Berufssoldaten teilnehmen können. Für die Teilnahme an diesem Auswahlverfahren sind regelmäßig zwei planmäßige Beurteilungen erforderlich. Die Berechnung des Stichtags für die zweite Anlassbeurteilung erfolgte bei dem Petenten infolge von Handlungsunsicherheiten bei Einführung des neuen Beurteilungssystems falsch. Es ist erfreulich, dass die Bundeswehr zügig Abhilfe schaffte und dem Petenten nachträglich eine Mitbetrachtung im Auswahlverfahren zum Berufssoldaten ermöglichte.*

Der erste Beurteilungsdurchgang mit Stichtag 31. Juli 2021 fand im Berichtsjahr weitgehend Abschluss und das Verteidigungsministerium erstellte auf dieser Grundlage eine Auswertung. Daraus geht hervor, dass die Gesamtverantwortlichen die Richtwertvorgaben für die Notenstufen „A“, „B“ und „C“ auf allen Ebenen einhielten. Damit konnte die Bundeswehr das Hauptziel der Beurteilungsreform erreichen, nämlich die Eindämmung der Inflation der Spitzennoten.

Die meisten Beurteilten erhielten den Notenwert „D“. Diese Wertung liegt im oberen Bereich der sogenannten Normalleistung und bedeutet, dass der Soldat oder die Soldatin die Anforderungen in vollem Umfang erfüllt und teilweise sogar übertroffen hat. Nach Mitteilung des Ministeriums ist es möglich, mit dem Notenwert „D“ Chancen auf eine förderliche Auswahl zu haben. Bei Personaleinzelentscheidungen kann das Ministerium zwar keine pauschale Aussage darüber treffen, mit welchem konkreten Gesamturteil eine förderliche **Auswahlentscheidung** für einen bestimmten Dienstposten möglich ist, weil die zwingenden Anforderungen für förderliche Dienstposten sehr unterschiedlich sind. Jedoch kann nach Mitteilung des Ministeriums gerade bei sehr speziellen Anforderungsprofilen, die nur wenige Soldatinnen oder Soldaten erfüllen, eine förderliche Auswahlentscheidung auch mit dem Gesamturteil „D“ möglich sein. Ähnlich zeigt sich die Situation bei förderlichen Auswahlentscheidungen in Konferenzform. So wählte die Bundeswehr im Jahr 2022 beispielsweise vier Offiziere mit dieser Note für eine förderliche Verwendungsplanung auf einem Kommandeur-/Kommandanten-Dienstposten aus, und auch im Auswahlverfahren des Jahres 2022 für die Teilnahme am Lehrgang „Generalstabs-/Admiralstabsdienst National“ (LGAN) erhielten im Heer zehn Offiziere mit dem Gesamturteil „D“ den Zuschlag. Die Ergebnisse der Auswertung des ersten Beurteilungsdurchlaufs zeigen zweierlei: Zum einen ist der Hauptzweck eines Beurteilungssystems erreicht, es der Personalführung bei förderlichen Auswahlentscheidungen zu ermöglichen, auf Basis der Beurteilungen eine Bestenauslese im Sinne des Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz durchzuführen. Zum anderen führt die Eindämmung der Inflation der Noten erfreulicherweise dazu, dass auch Soldatinnen und Soldaten mit Noten außerhalb des quotierten Spektrums „A“ bis „C“ durchaus Chancen auf eine förderliche Auswahlentscheidung haben.

Beurteilungen dienen jedoch nicht ausschließlich der Ermöglichung förderlicher Auswahlentscheidungen. Vielmehr sollen sie auch eine realistische und ehrliche Einschätzung der im Beurteilungszeitraum gezeigten Eignung, Leistung und Befähigung widerspiegeln. Dieses Ziel hat die Bundeswehr zwar bei der Vergabe der Notenstufen „A“ bis „C“ erreicht. Weniger gut ist ihr eine differenzierte Beurteilung bei dem Großteil der Soldatinnen und Soldaten mit den Notenstufen „D“, „E“, „F“ und „G“ gelungen. So erhielten beispielsweise bei den Offizieren des Truppendienstes in den Dienstpostendotierungen A 11 bis A 12 rund 52 Prozent der Beurteilten die Notenstufe „D“ und nur insgesamt rund acht Prozent die Gesamturteile „E“, „F“ und „G“. Wenn sich fast alle im nicht quotierten Bereich Beurteilten in der Notenstufe „D“ wiederfinden, verfehlt die Bundeswehr das Ziel einer abgestuften und aufrichtigen Rückmeldung an die Soldatinnen und Soldaten. Sicherlich ist es für beurteilende Vorgesetzte regelmäßig schwierig, ihnen unterstellte Soldatinnen und Soldaten eine durchschnittliche oder sogar unterdurchschnittliche Leistung im Spektrum „D“ bis „G“ zu attestieren. Mit Blick auf eine ehrliche Einschätzung ist ihnen die Differenzierung ihres Personals als Führungsaufgabe aber durchaus zuzumuten und abzuverlangen.

Die Auswertung des ersten Beurteilungsdurchgangs hat erfreulicherweise auch gezeigt, dass weder Angehörige kleiner noch großer **Vergleichsgruppen** einen Nachteil gegenüber der jeweils anderen Kategorie hatten. Überschreitungen im richtwertgebundenen Notenspektrum kamen nach Mitteilung des Ministeriums nur vereinzelt vor und resultierten daraus, dass in manchen Organisationsbereichen selbst auf Ebene der Gesamtverantwortlichen Gesamtvergleichsgruppen mit weniger als 20 Personen bestanden. Dieser Umstand habe in Einzelfällen zu geringfügigen Überschreitungen richtwertgebundener Gesamturteile geführt. Dies betreffe insbesondere den Bereich der Sanitätsoffiziere, wo beispielsweise in der Vergleichsgruppe in der Besoldungshöhe A 14 das Gesamturteil „A“ im Umfang von 10,9 Prozent vergeben wurde.

Die Kritik mancher Petenten, dass ihr Gesamturteil nach dem ersten Entwurf herabgestuft worden sei, traf dagegen zu. Die **Herabstufung** entsprach jedoch den vorgesehenen Verfahren. Denn die Gesamtverantwortlichen, also die Inspektoren und die Leiterinnen und Leiter der Organisationsbereiche, müssen gemäß der Beurteilungsvorschrift dafür Sorge tragen, dass die Richtwertvorgaben für ihren gesamten unterstellten Bereich eingehalten werden. War das nicht der Fall, gaben die jeweiligen Gesamtverantwortlichen den Maßstab vor, der anschließend in dem nachgeordneten Verantwortungsbereich umzusetzen war. Die Entscheidung, wer aufgrund einer solchen Weisung ein schlechteres Gesamturteil zu bekommen hatte, blieb dabei nach Mitteilung des Ministeriums allein der Entscheidung des oder der Zweitbeurteilenden vorbehalten. Eine Abstimmung über die Beurteilungsnote zwischen den Gesamtverantwortlichen und den Zweitbeurteilenden in Kenntnis der konkret zu beurteilenden Person ist in diesem Verfahren nicht vorgesehen. Ob höhere Vorgesetzte in unzulässiger Weise und in Kenntnis der konkret zu beurteilenden Person auf Beurteilungsergebnisse Einfluss genommen haben, wie manche Petenten beklagten, lässt sich kaum überprüfen. Es ist daher von besonderer Bedeutung, dass der für die Beurteilten intransparente Abstimmungsprozess zwischen den Gesamtverantwortlichen und den Zweitbeurteilenden unbedingt vorschriftenkonform erfolgt, damit sich Vertrauen in das neue System entwickeln kann. Gleichzeitig

können die Zweitbeurteilenden Konflikte über eine Herabstufung von Noten vermeiden, indem sie mit den zu Beurteilenden über die Beurteilungsnoten nicht im Entwurfsstadium sprechen.

Die Eingaben und die Gespräche der Wehrbeauftragten mit der Truppe zeigen, dass das neue Beurteilungssystem noch nicht bei allen Beurteilern und Beurteilten uneingeschränkte Akzeptanz findet. Es ist daher besonders wichtig, den Soldatinnen und Soldaten das neue System transparent und überzeugend zu erklären. Hier sind sowohl die Fachleute in den Personalbereichen der Truppe gefragt als auch die beurteilenden Disziplinarvorgesetzten. Und natürlich dürfen auch in Zukunft die Richtwertvorgaben auf keiner Ebene missachtet werden. Nur auf diesem Weg kann sich das neue Beurteilungssystem zu einem akzeptierten Führungsinstrument in einem von Vertrauen geprägten Miteinander in der Bundeswehr entwickeln. Bei aller Kritik ist ein Aspekt ausschlaggebend: Die Anwendung der neuen Vorschrift führt nicht etwa dazu, dass es in der Bundeswehr weniger Fördermöglichkeiten gibt als zuvor. Allein das Notenspektrum wird wieder stärker differenziert und damit auch die Aussagekraft der Wertungen. Die Soldatinnen und Soldaten erhalten ehrlichere Aussagen über ihre Leistungen wie auch ihre Fördermöglichkeiten. Hierin liegt die Chance für einen Zugewinn an Gerechtigkeit bei der Beurteilung.

Das Verteidigungsministerium hat die Einführung des neuen Beurteilungssystems eng begleitet und es in einem Workshop im Mai 2022 erstmals evaluiert. Die **Evaluation** hat beispielsweise gezeigt, dass sowohl beurteilende Vorgesetzte als auch Beurteilte die gegenwärtig sehr enge Begrenzung von Anteilen an Freitext in den neuen Beurteilungen häufig als nachteilig und unzumutbar empfinden. Vor diesem Hintergrund hat das Ministerium eine Erweiterung der Textfelder beschlossen. Diese Entscheidung ist zu begrüßen. Bedauerlicherweise ist die technische Umsetzung dieses und weiteren fachlichen Änderungsbedarfs in das Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr SASPF noch nicht erfolgt. Es ist nicht hinnehmbar, dass die Umsetzung wegen ausgelasteter Programmierer und eines für 2025 geplanten Entwicklungsstopps beim BAAINBw voraussichtlich erst ab dem Jahr 2026 beginnen kann. Zeitlinien von mehreren Jahren für solche kleineren Änderungen führen zu Unverständnis und Vertrauensverlust bei den Soldatinnen und Soldaten. Dabei steht nicht nur das Vertrauen in das neue Beurteilungssystem auf dem Spiel. Vielmehr besteht das Risiko, dass sich unter den Angehörigen der Bundeswehr das Gefühl ausbreitet und verstärkt, in einer mangelhaft funktionierenden Organisation zu arbeiten. Eine solche Entwicklung gilt es mit aller Kraft zu vermeiden.

Beförderungen

Im Zeitraum von August 2021 bis August 2022 stieg die Anzahl der auf eine Beförderung wartenden Soldatinnen und Soldaten von rund 4.660 auf rund 5.575 weiter an. Alle Betroffenen erfüllten die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung. Jedoch fehlten im Stellenplan der Bundeswehr die erforderlichen Planstellen. Von dem Beförderungsstau sind nicht alle Dienstgrade in der Bundeswehr betroffen. So erfolgen beispielsweise in den Laufbahnen der Mannschaften und der Unteroffiziere ohne Portepepe Beförderungen regelmäßig mit Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen. Demgegenüber besteht nach wie vor ein deutlicher Engpass bei den Beförderungen der Oberfeldwebel und Oberbootsleute zu Hauptfeldwebeln beziehungsweise Hauptbootsleuten:

- *Mehrere Betroffene wandten sich im Berichtsjahr an die Wehrbeauftragte, weil sie nach Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen teilweise seit mehreren Jahren auf ihre Beförderung warteten.*

Eine Entspannung dieser Situation hat sich bedauerlicherweise auch nicht durch die im Haushaltsgesetz 2022 verankerten Planstellen ergeben. Der Gesetzgeber hat mit neuen Planstellen zwar 275 Beförderungsmöglichkeiten zum Hauptfeldwebel beziehungsweise Hauptbootsmann geschaffen. Gleichzeitig wuchs aber die Zahl der auf eine Beförderung zu diesen Dienstgraden wartenden Soldatinnen und Soldaten um 415 auf insgesamt 4.479 an. Steht eine geringe Anzahl an Beförderungsmöglichkeiten einer hohen Zahl an zu befördernden Soldatinnen und Soldaten gegenüber, muss die Bundeswehr notgedrungen priorisieren. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr erstellt in solchen Fällen eine **Beförderungsreihenfolge** auf der Grundlage der letzten planmäßigen Beurteilung, der historischen Förderungswürdigkeiten beziehungsweise der Entwicklungsprognosen der zweit-, dritt- und viertletzten Beurteilung sowie der Dauer besonderer Auslandsverwendungen und vergleichbarer Einsätze. Dieses Verfahren basiert auf den Kriterien von Eignung, Leistung und Befähigung und ist mit Blick auf die knappe Planstellenlage nicht zu beanstanden.

Es wäre wünschenswert, wenn der Haushaltsgesetzgeber den Stau bei der Beförderung zum Hauptbootsmann beziehungsweise zum Hauptfeldwebel durch zusätzliche Planstellen auflösen würde. Die Einsatzbereitschaft der

Streitkräfte steht und fällt mit ihrem Personal. Wartezeiten auf eine Beförderung nach Beförderungsbereifung von durchschnittlich über einem Jahr, in manchen Fällen sogar von mehreren Jahren, führen bei den Betroffenen verständlicherweise zu Frustration und dem Gefühl von Geringschätzung durch den Dienstherrn. Um die Bundeswehr gerade für das Feldwebelkorps als Rückgrat der Streitkräfte attraktiv zu halten, wäre ein maßgeblicher Planstellenaufwuchs in der Besoldungsgruppe A 8 mit Amtszulage ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Im folgenden Fall ist es dagegen gelungen, Beförderungen zu beschleunigen:

- *Das Maßnahmenpaket zur Weiterentwicklung der Spitzensportförderung sieht vor, dass Soldatinnen und Soldaten, die Spitzensport betreiben, parallel dazu eine Laufbahnausbildung zum Feldwebel machen können. So können sie die Ausbildung zum Feldwebel durchschnittlich zwei Jahre früher als bisher abschließen. Während des Besuchs der Wehrbeauftragten bei der Sportfördergruppe der Bundeswehr in Bischofswiesen wurde deutlich, dass diese eigentlich positive neue Regelung dazu geführt hat, dass die Sportlerinnen und Sportler zu diesem früheren Zeitpunkt nicht zum Feldwebel befördert werden konnten, weil Planstellen fehlten.*

Die Bundeswehr hat schnell reagiert und stellt künftig zusätzliche Dienstposten zur Verfügung, um Verzögerungen bei diesen Beförderungen zu vermeiden. Damit wird sichergestellt, dass jede Spitzensportlerin und jeder Spitzensportler bei Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzung in die Dienstgradebene der Unteroffiziere mit Portepee befördert werden kann. Die neue Dienstpostenstruktur wird zum 1. April 2023 wirksam.

Personalbearbeitung

Die Art und Weise, wie die Bundeswehr Personalangelegenheiten bearbeitete, stand auch in diesem Berichtsjahr in der Kritik, wobei insbesondere die lange **Bearbeitungszeit** von Anträgen wiederholt Gegenstand von Eingaben war:

- *Ein Petent, der auf seinem Dienstposten nicht mehr verwendungsfähig war, bemühte sich mit Versetzungsantrag im September 2021 um eine neue Verwendung und wartete sechs Monate auf eine Nachricht. Das Bundesamt für das Personalmanagement räumte eine nicht oder unsachgemäße Bearbeitung ein, wobei die Gründe offen blieben.*
- *Ein anderer Petent wartete, ohne jemals einen Zwischenbescheid erhalten zu haben, über anderthalb Jahre auf die Bearbeitung seines Antrages auf Weiterverpflichtung.*
- *Für „unvermeidbar“ hielt es das Bundesamt für das Personalmanagement in einem weiteren Fall, dass ehemalige Soldaten unter Umständen erst drei Jahre nach ihrer Entlassung aus der Bundeswehr von der Höhe der beabsichtigten Rückforderung von Fachausbildungskosten erfahren würden. Aufgrund der Mitwirkung und Zuarbeit unterschiedlicher Stellen handele es um ein zeitaufwändiges Verfahren.*

Das Bundesamt für das Personalmanagement trägt die Personalverantwortung für über 260.000 Menschen. Angesichts des Umfangs dieser Aufgabe liegt es auf der Hand, dass in Einzelfällen **Fehler** passieren. Unverhältnismäßig lange Bearbeitungszeiten sind jedoch für die Betroffenen ein Ärgernis, das die persönliche und berufliche Lebensplanung stark beeinflussen kann und verständlicherweise für Frustration sorgt. Zugewandte Kommunikation und die zeitnahe Bearbeitung berechtigter Anliegen sind nicht nur die Grundlage einer zeitgemäßen Menschenführung, sondern kennzeichnen auch einen attraktiven Arbeitgeber, der die Bundeswehr in Zeiten hoher Konkurrenz um gutes Personal mehr denn je sein muss.

Zuweilen nimmt die Antragsbearbeitung bemerkenswerte Umwege, wie der folgende Fall verdeutlicht:

- *Ein Hauptbootsmann hatte die Verkürzung seiner Dienstzeit wegen eines Angebots für die Beamtenlaufbahn beantragt. Zunächst forderte die Bundeswehr eine fehlende Unterlage nach, die der Petent mit einem neuen elektronisch übersandten Antrag übermittelte. Durch einen Bürofehler galt der Antrag aber weiterhin als unvollständig, die Personalführung nahm an, er gehe auf dem Postweg ein. Als der Petent davon einen Monat später auf Nachfrage erfuhr, übermittelte er den Antrag ein drittes Mal. Eine zügige Bearbeitung ermöglichte ihm dann noch rechtzeitig den Beginn der Laufbahnausbildung.*

Soldatinnen und Soldaten sowie Bewerberinnen und Bewerber sprechen auch mit ihren Freunden, Freundinnen, Angehörigen, Nachbarn und Bekannten über ihre Erfahrungen mit der Personalführung. Geschichten über holprige und langwierige Bearbeitungen von Personalangelegenheiten können den Eindruck hinterlassen, dass das Bundesamt für das Personalmanagement unprofessionell und bürokratisch arbeitet. Auch vor diesem Hintergrund ist eine sachgerechte und flexible Personalführung von hoher Bedeutung. Dass das Bundesamt durchaus im Sinne der zu führenden Soldatinnen und Soldaten agiert, zeigt sich beispielhaft an dem folgenden Fall, der zu einer guten Vereinbarkeit von Dienst und Familie führte:

- *Ein 21-jähriger Petent beantragte wegen zweier akut pflegebedürftiger Angehöriger eine heimatnahe Versetzung. Dem dafür erforderlichen Laufbahnwechsel und einer Dienstzeitverlängerung stimmte er zu. Nachdem durch eine erste Versetzung die Wegezeit des Petenten bereits deutlich kürzer war, plante ihn die Personalführung nur wenige Wochen nach der Eingabe wunschgemäß heimatnah ein.*

Ebenso rasch und zufriedenstellend verlief es für einen anderen Soldaten:

- *Seine Beurteilung stand seit über einem halben Jahr aus. Er befürchtete dadurch laufbahnrechtliche Nachteile, insbesondere im Hinblick auf die gewünschte Übernahme zum Berufssoldaten und die bereits überfällige Beförderung. Die Eingabe führte zur kurzfristigen Vorlage der Beurteilung, zu seiner Beförderung inklusive einer Schadlosstellung wegen der Verzögerung und der Möglichkeit zur Teilnahme am Auswahlverfahren.*

In den Verfahren zur Personalgewinnung unterlaufen dem Bundesamt für Personalmanagement allerdings mitunter Fehler. Manchmal genügt ein kleiner Fehlschluss, um einen geeigneten Bewerber zu verlieren:

- *Ein Petent verstand im Bewerbungsverfahren fälschlicherweise, dass für ihn keine Einstellungs- und Einplanungsmöglichkeit bestand, und zog seine eigentlich erfolgreiche Bewerbung um eine Einstellung als Freiwillig Wehrdienst Leistender im Heimatschutz zurück. Durch die Eingabe konnte der Sachverhalt geklärt und der Petent noch rasch eingeplant werden.*

Gelegentlich sind es Fehler im medizinischen Assessment, die den Einstellungsprozess behindern:

- *Ein Reserveoffizieranwärter erlangte im Assessmentcenter die Eignung für die Laufbahn der Offiziere inklusive der gesundheitlichen Eignung. Bei der späteren Einstellungsuntersuchung zur Ausbildung zum Feldjägeroffizier wurde er als vorübergehend nicht wehrdienstfähig befunden und schließlich aus gesundheitlichen Gründen entlassen, bevor ein zusätzlich angefordertes zahnärztliches Gutachten vorlag. Nach Prüfung des Gutachtens stellte sich die Entlassung als rechtswidrig heraus, was zur Wiedereinstellung und finanziellen Entschädigung des Soldaten führte.*
- *Im Rahmen der Überprüfung der gesundheitlichen Eignung bei einer Wiedereinstellung für die Offizierlaufbahn stellte die Bundeswehr fest, dass der Bewerber im Ergebnis nicht wehrdienstfähig war. Die Prüfung einer ärztlichen Ausnahmegenehmigung verlief negativ. Die attestierte Gesundheitsstörung stimmte jedoch nicht mit dem Ergebnis der truppenärztlichen Entlassungsuntersuchung aus dem vorherigen Dienstverhältnis als Freiwillig Wehrdienst Leistender überein, die wehrdienstfähig und verwendungsfähig mit Einschränkungen lautete. Die Ermittlungen ergaben, dass damals nicht alle ärztlichen Befunde berücksichtigt waren. Die Erwartungshaltung des Bewerbers auf mögliche Wiedereinstellung und der entstandene Bearbeitungsaufwand wären vermeidbar gewesen.*

In diesem Berichtsjahr beklagten sich einige schwerbehinderte Petenten darüber, dass die Beteiligung der **Schwerbehindertenvertretung** bei Personalentscheidungen, wie etwa der Auswahlverfahren zur Übernahme in den Berufssoldatenstatus, unterblieben sei:

- *So fand bei einem schwerbehinderten Soldaten im Rahmen der Erstellung seiner letzten beiden Beurteilungen keine Beteiligung statt, obwohl die Schwerbehinderung aus dem Personalbewirtschaftungssystem SASPF erkennbar war. Die Personalführung holte das Versäumnis in diesem wie in den anderen Fällen nach.*

Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei Personalentscheidungen dienen dazu, Schwerbehinderte nicht zu benachteiligen. Sie tragen damit wesentlich zur Stärkung der Inklusion und Vielfalt in der Bundeswehr bei. Deshalb sollte es für die personalbearbeitenden Stellen zum Selbstverständnis gehören, die Mitwirkung der Interessenvertretung schwerbehinderter Soldatinnen und Soldatin nicht „aus Versehen“ zu missachten.

Die Bundeswehr nutzt unter anderem zur Nachbesetzung von Dienstposten das Reservierungs- und Einplanungstool **E-Recruiting**. Einen Suchauftrag, also eine zur Nachbesetzung veröffentlichte Bekanntgabe, kann ein bestimmter Personenkreis online einsehen. Dazu gehören die zuständigen Stellen aller Einheiten, die Karrierecenter sowie die Personalführung beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr und die Einplanungsprüfer „Laufbahnwechsel“. Ein Ampelsystem zeigt die Verbindlichkeit der Besetzung eines Dienstpostens an. Die Doppelvergabe von Einplanungsmöglichkeiten wird so vermieden. Im Umgang mit dem System E-Recruiting scheint es jedoch noch Unsicherheiten auf Ebene der Einheiten zu geben:

- *Ein Vorgesetzter machte eine Soldatin auf einen zur Nachbesetzung ausgeschriebenen Dienstposten im E-Recruiting aufmerksam, der jedoch zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung schon mit einer verbindlichen Planung zur Nachbesetzung belegt war. Der Vorgesetzte hatte aus Unkenntnis übersehen, dass der Dienstposten bereits seit ungefähr drei Wochen mit einer Reservierung hinterlegt war. Eine entsprechende Einweisung des zuständigen Personals auf Einheitsebene wäre wünschenswert, um solchen Missverständnissen in Zukunft vorzubeugen.*

Die teilweise Digitalisierung des Verfahrens zur Nachbesetzung von Dienstposten durch das E-Recruiting ist sehr erfreulich und trägt dem vielfach durch die Truppe geäußerten Wunsch nach mehr Transparenz Rechnung. Das System lebt jedoch davon, dass die zugriffsberechtigten Stellen es pflegen und auf dem neuesten Stand halten, andernfalls ist sein Mehrwert nicht ersichtlich.

Anders als bei zivilen Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst werden militärische Dienstposten nicht ausgeschrieben, sondern von der Personalführung nachbesetzt. Interessierte Soldatinnen und Soldaten sind deshalb besonders auf deren Umsicht und Vertrauenswürdigkeit angewiesen, da sie ihre Einbeziehung in den Bewerberkreis nur mittelbar beeinflussen können. Problematisch ist es, wenn auch nur der Eindruck entsteht, dass nachträgliche Beschränkungen des Bewerberkreises unerwünschte Kandidatinnen und Kandidaten ausschließen sollen, wie etwa in einem vom Bundesverwaltungsgericht entschiedenen Fall:

- *Das Bundesamt für das Personalmanagement qualifizierte einen zu besetzenden Dienstposten nachträglich so, dass für die Besetzung nur noch Kandidaten in Frage kamen, die dadurch eine Förderung erfuhren, also einen höherwertigen Dienstposten als den bisherigen erwarben. Ein Oberstleutnant, der sich bereits in der entsprechenden Besoldungsstufe befand und der die Aufgaben des Dienstpostens, um den es ging, sogar schon auf Weisung wahrgenommen hatte, fiel damit aus dem Bewerberkreis. Das Bundesverwaltungsgericht hielt dies für unrechtmäßig und machte deutlich, Organisationsentscheidungen müssten so frühzeitig vor der Auswahlentscheidung erfolgen, dass Interessenten für den Dienstposten vor der Entscheidung in Erfahrung bringen könnten, ob sie nach den Grundregeln des Auswahlverfahrens als Bewerber in Betracht kommen.*

Im Berichtsjahr wandten sich auffällig viele Soldatinnen und Soldaten an die Wehrbeauftragte, die mit ihrem Antrag auf **Dienstzeitverkürzung** nicht durchdrangen. Die Motivation, die Dienstzeit verkürzen zu wollen, ist so unterschiedlich wie der Zeitpunkt, zu dem die Petentinnen und Petenten ausscheiden möchten. In den meisten Fällen handelt es sich jedoch um eine Kombination aus dienstlicher Unzufriedenheit und der Möglichkeit, einen Ausbildungsplatz oder eine Stelle in der freien Wirtschaft antreten zu können. Beispielhaft zeigt dies folgende Eingabe:

- *Der Petent mit regulärem Dienstzeitende zum 31. Dezember 2023 war im Stabsdienst der Luftwaffe eingesetzt. Seine Dienstzeit, die zuletzt auf seinen Antrag auf zwölf Jahre verlängert worden war, wollte er auf zehn Jahre und sechs Monate verkürzen. Er gab an, sich schon länger nicht mehr mit dem Soldatenberuf identifizieren zu können. Außerdem habe er eine Stellenzusage von einem großen Autohersteller erhalten. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr lehnte seinen Antrag ab. Die Verkürzung liege nicht im dienstlichen Interesse, der Petent befinde sich in einer Ausbildungs- und Verwendungsreihe mit hohem Personalmangel.*

Bei der nicht nur in diesem Fall erkennbaren Strenge, die die Personalführung bei Anträgen auf Dienstzeitverkürzung walten lässt, kann sie sich auf eine eindeutige Rechtslage stützen. Nach § 40 Absatz 7 Soldatengesetz muss eine Dienstzeitverkürzung im dienstlichen Interesse liegen. Ein dienstliches Interesse liegt im Allgemeinen nur dann vor, wenn der Bundeswehr durch die Verkürzung der Dienstzeit besser gedient wäre als durch das Ableisten der festgesetzten Verpflichtungszeit. Konkrete Beispiele für diese Fälle finden sich in der entsprechenden Zentralen Dienstvorschrift. Häufig wird dem Antrag auf Dienstzeitverkürzung stattgegeben, wenn die Soldatin beziehungsweise der Soldat auf einer Planstelle „zur besonderen Verwendung“ geführt wird, sich also zum Beispiel bereits im Rechtsanspruch auf beruflsfördernde Maßnahmen innerhalb der Dienstzeit befindet.

Nichtsdestotrotz gibt das Bundesamt für Personalmanagement nach eigenen Angaben einer beantragten Dienstzeitverkürzung um weniger als ein Jahr aus **Fürsorgegründen** regelmäßig statt, wenn etwa eine verbindliche Einstellungszusage des künftigen Arbeitgebers vorliegt. Das Vorgehen der Personalführung ist grundsätzlich nicht zu beanstanden. In Zeiten von Personalmangel müssen die Dienstzeit verkürzende Entscheidungen auch mit Blick auf die Personal- und Nachbesetzungslage vertretbar sein. Die Bundeswehr kann es sich nicht leisten, Soldatinnen und Soldaten gehen zu lassen, die sich in einer Mangel-Ausbildungs- und Verwendungsreihe befinden. Nicht zuletzt lässt es auch die sicherheitspolitische Lage nicht zu, Dienstzeitverkürzungen mit größerem Wohlwollen zu handhaben. Einzelfälle, bei denen der Verbleib in der Truppe zu einer besonderen persönlichen Härte führen würde, sind davon selbstverständlich ausgenommen. Diese liegt jedoch, wie manche Antragsteller irrigerweise annehmen, nicht immer dann vor, wenn sich die persönliche Lebensplanung ändert oder einem Antragsteller die Motivation für den Soldatenberuf abhandengekommen ist. Gleichwohl tut die Bundeswehr gut daran, auf die Antragsteller zuzugehen, die mit ihrem Wunsch nach Dienstzeitverkürzung erfolglos waren. Es gilt in enger Abstimmung zwischen der Personalführung, den Vorgesetzten in den Einheiten vor Ort und dem Soldaten oder der Soldatin, drohende oder bereits bestehende Berufsunzufriedenheit in einem Gespräch auszuräumen, um für alle Seiten eine annehmbare weitere Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung

Durch die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung qualifiziert die Bundeswehr Soldatinnen und Soldaten auf Zeit für ihren jeweiligen Dienstposten fachlich. Die Maßnahmen dienen daher in erster Linie der militärischen Verwendung innerhalb der Verpflichtungszeit und damit im Wesentlichen der Auftragsbefreiung auf dem jeweiligen Dienstposten. Zugleich können Soldatinnen und Soldaten ihre im Rahmen der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung erlangte fachliche Qualifizierung auch nach dem Ende der Dienstzeit nutzen. Dies macht die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auch für die Eingliederung in den Zivilberuf nach Dienstzeitende attraktiv. Zum Erhebungsstichtag 15. November 2022 haben insgesamt 5.178 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit an Bildungsmaßnahmen im Rahmen der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung teilgenommen, davon 4.052 an einer Ausbildung und 1.126 an einer Fortbildung. Diese erfolgten in 364 Gruppenausbildungsmaßnahmen in 46 verschiedenen Ausbildungsberufen und 100 Gruppenfortbildungsmaßnahmen in 31 verschiedenen zivilberuflichen Fortbildungsabschlüssen. Sowohl die Anzahl der Teilnehmenden als auch die Anzahl der Gruppenaus- und -fortbildungsmaßnahmen haben sich im Vergleich zum Vorjahr leicht verringert. Im Berichtsjahr haben 2.090 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit eine Ausbildung und 823 eine Fortbildung erfolgreich abgeschlossen. Zum Ende des Berichtsjahres starteten erstmalig die Fortbildungen zum/zur Metallbaumeister/-in sowie zum/zur Elektroniktechnikmeister/-in; ab August 2023 ist die Durchführung der Fortbildung zum/zur Kälteanlagenbaumeister/-in geplant. Eine Aufnahme weiterer Aus- und Fortbildungen ist gegenwärtig nicht beabsichtigt, da die militärischen Organisationsbereiche keinen entsprechenden Bedarf angezeigt haben. Die für das Jahr 2021 geplante Organisationsuntersuchung der ZAW- und Bundeswehrfachschulbetreuungsstellen musste die Bundeswehr zunächst wegen der Pandemie verschieben. Sie hat sie im Frühjahr des Berichtsjahres wieder aufgenommen und im September 2022 mit der Datenerhebung begonnen.

Die Bildungsmaßnahmen und Lehrgänge der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit werden überwiegend von externen zivilen **Bildungsträgern** durchgeführt. Der bei den Karrierecentern angesiedelte Berufsförderungsdienst steuert und überprüft die Durchführung. Immer wieder kritisieren Soldatinnen und Soldaten Qualität, Inhalt und Organisation der Bildungsmaßnahmen:

- *Wie im Vorjahr stand eine ZAW-Maßnahme der Fluggerätemechanik in der Kritik. Die Dozenten des Bildungsträgers seien ungeeignet und schlecht vorbereitet, Lehrmaterialien seien nicht vorhanden oder fehlerhaft. Die Überprüfung ergab, dass die Ausbildung bis dahin nicht zufriedenstellend verlaufen war. Selbstlernphasen, mit denen die Teilnehmenden teilweise überfordert waren, wurden nicht hinreichend aufgearbeitet. Fachdozenten waren nicht zu gewinnen, und die Auszubildenden verfügten nicht über die für die Praxisausbildung notwendige Zertifizierung. Das zuständige Karrierecenter führte schließlich tägliche Betreuungsbesuche durch. Inzwischen findet fortlaufend eine deutlich engere Abstimmung zwischen der ZAW-Betreuungsstelle, dem Bildungsträger und dem zuständigen Karrierecenter der Bundeswehr statt.*
- *Mehrere Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung am Standort Berlin beklagten sich über die fehlende fachliche und pädagogische Eignung der Dozenten des externen Bildungsträgers und befürchteten, ihre Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer aufgrund dessen nicht*

zu bestehen. Im Rahmen seiner Fachaufsicht wirkte das Bundesamt für das Personalmanagement beim Berufsförderdienst darauf hin, dass die beschriebenen Mängel abgestellt wurden. Zudem hat es eine Kündigung des Vertrags mit dem externen Bildungsträger in Betracht gezogen und die Verfügbarkeit anderer Bildungsträger für den Fall geprüft, dass es wiederholt zu Mängeln in der Ausbildung kommen sollte.

Die Fälle zeigen, wie wichtig es ist, auf Defizite hinzuweisen sowie den Hinweisen insbesondere in Bezug auf die Qualität der Lehrgangsgestaltung regelmäßig im Rahmen der Fachaufsicht nachzugehen und schnell Abhilfe zu schaffen. Bereits bei der Auswahl der jeweiligen externen Bildungsträger muss Qualität, Seriosität und Beständigkeit im Vordergrund stehen. Oblag die Aufgabe der Beschaffung der Bildungsmaßnahmen mittels Ausschreibung und Vergabe bisher den Karrierecentern im Rahmen ihrer jeweiligen örtlichen Zuständigkeit, übernahm sie im Laufe des Jahres 2021 das Bundesamt für das Personalmanagement zentralisiert. Die jeweiligen Leistungsbeschreibungen erstellen nach wie vor die Karrierecenter. Auf deren Erfahrungsschatz durch die jahrelange Zusammenarbeit mit bewährten externen Bildungsträgern sollte das Bundesamt bei Durchführung der Vergabeverfahren zurückgreifen.

6. Frauen in der Bundeswehr

Seit über zwanzig Jahren leisten Frauen Seite an Seite mit ihren männlichen Kameraden Dienst an der Waffe. Die Bundeswehr hat sich seither ein großes Bewerberinnenfeld erschließen können und die Truppe erfährt eine Bereicherung, denn Frauen bringen andere Fertigkeiten, Perspektiven und Erfahrungen ein. Der angestrebte Personalaufwuchs der Bundeswehr kann nur mit einem starken Frauenanteil gelingen. Trotz der langen Zeitspanne, die seither vergangen ist, hat die Bundeswehr die im Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr festgelegten **Quoten** nur zu einem geringen Teil erreicht. Die für alle Laufbahnen mit Ausnahme des Sanitätsdienstes zu erfüllende Quote von 15 Prozent lag im Jahr 2022 bei 9,50 Prozent (2021: 9,16 Prozent) und damit noch weit unter der Vorgabe. Nur für den Sanitätsdienst sieht es besser aus. Der Anteil der im Zentralen Sanitätsdienst und in allen anderen Organisationsbereichen dienenden Sanitätssoldatinnen betrug im Berichtsjahr 45,66 Prozent (2021: 45,16 Prozent), womit auch hier die gesetzliche Zielvorgabe von 50 Prozent noch immer nicht erzielt ist, obwohl Frauen seit 1975 im Sanitätsdienst dienen.

Im Berichtsjahr hat sich die Zahl der Soldatinnen auf 24.180 (einschließlich 1.816 Freiwillig Wehrdienst Leistende) erhöht (Vorjahr: 23.606). Ihr Anteil (Sanitätsdienst und übrige Laufbahnen) stieg auf 13,21 Prozent (2021: 12,85 Prozent). Im Heer betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 7,55 Prozent (2021: 7,32 Prozent), in der Luftwaffe 9,49 Prozent (2021: 9,02 Prozent), in der Marine 10,92 Prozent (2021: 10,48 Prozent), in der Streitkräftebasis 11,30 Prozent (2021: 11,34 Prozent), im Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum 10,12 Prozent (2021: 10,03 Prozent) und im Zentralen Sanitätsdienst 41,49 Prozent (2021: 41,08 Prozent). Der Frauenanteil bei den Berufssoldatinnen und Berufssoldaten betrug 8,28 Prozent (Vorjahr: 7,77 Prozent) und bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit 15,12 Prozent (Vorjahr: 14,77 Prozent). Die Anzahl der Frauen bei den Freiwillig Wehrdienst Leistenden erhöhte sich ebenfalls nur leicht auf 19,22 Prozent (Vorjahr: 18,84 Prozent).

Der prozentuale Anteil der Bewerbungen von Frauen stieg nach einem kurzen Tief im Jahr 2020 zwar weiter an (2019: 17,3 Prozent; 2020: 17,2 Prozent; 2021: 17,7 Prozent; 2022: 17,8 Prozent). Dennoch ist der Blick auf die absoluten Zahlen wenig zufriedenstellend. Waren es 2019 noch 9.200 Bewerbungen von Frauen, sank die Zahl 2020 auf 8.250, stieg im Jahr 2021 auf 8.700, um im Berichtsjahr auf 7.800 Bewerbungen wieder abzusinken. Die Entwicklung stimmt somit nicht optimistisch, in den nächsten Jahren signifikant mehr Frauen für die Bundeswehr gewinnen zu können.

Die Bundeswehr bemüht sich, die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben, um als moderner Arbeitgeber für Männer und Frauen gleichermaßen attraktiv zu sein. Mit Blick auf die Zahlen des Frauenanteils außerhalb des Sanitätsdienstes und vor allem die Bewerberinnenlage reichen die bisherigen Anstrengungen aber offensichtlich nicht aus. Es bedarf daher gezielter und intensiver Anstrengungen, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Den Dienststellen stehen seit 2005 die **Militärischen Gleichstellungsbeauftragten** als kompetente Beraterinnen zur Seite. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt gemäß einer einschlägigen Dienstvorschrift die Dienststelle bei der Umsetzung der Vorgaben der Gleichstellungsgesetze.

- *Die Militärischen Gleichstellungsbeauftragten berichten immer wieder, dass viele Dienststellenleiter ihre Beratungsfunktion für die Dienststelle nicht annehmen, sondern in ihnen Interessenvertreterinnen für Einzelne sehen.*

Das ist falsch. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach ihrem gesetzlichen Auftrag gerade keine Interessenvertreterin für Einzelne, sondern Organ der Dienststelle und unmittelbar deren Leitung zugeordnet. Sie ist dem Allgemeinwohl der Dienststelle verpflichtet und gehört zur Interessensphäre der Dienststelle. Sie ist Ansprechpartnerin für alle Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle, für Vorgesetzte und die Leitung.

Die Gleichstellungsbeauftragten können ihrer Aufgabe auch nur dann gerecht werden, wenn sie von ihrer Dienststelle in die Entscheidungsprozesse, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie den Schutz vor (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz betreffen, so frühzeitig eingebunden werden, dass sie aktiv durch eigene Anregungen unterstützen können. Eine Beteiligung zeitgleich mit den Interessenvertretungen (oder unmittelbar davor) ist ebenso zu spät wie eine Beteiligung zu einem Zeitpunkt, zu dem die Entscheidung bereits soweit manifestiert ist, dass ein aktives Gestalten nicht mehr sinnvoll ist. Die Dienststellenleiter müssen sich bewusst machen, dass sie von der Expertise der Gleichstellungsbeauftragten profitieren können, und sollten deshalb intensiv davon Gebrauch machen. Das entbindet die Militärischen Gleichstellungsbeauftragten nicht, selbst den Austausch mit der Dienststellenleitung einzufordern. Denkbar sind regelmäßige (Quartals-) Gespräche und anlassbezogene Besprechungen. Darüber hinaus sollten sie alle Wege nutzen, ihre Bekanntheit zu erhöhen und ihre Erreichbarkeit sichtbar zu machen, sie sollten in ihrer Kreativität bei Bewältigung der vielfältigen Aufgaben nicht nachlassen.

Frauen sind mittlerweile in allen Teilen der Truppe eine Selbstverständlichkeit – beim Heer, bei der Luftwaffe, bei der Marine, bei der Sanität und im Militärmusikdienst oder im Bereich Cyber, wenn auch noch nicht in ausreichender Anzahl. Soldatinnen sind Pilotinnen von Kampfflugzeugen und -hubschraubern, sie dienen als Schiffstechnikoffizierin oder als Heeresbergführerin. Im Berichtsjahr trat zudem die erste Kommandeurin bei der Marinetechnikschule in Parow ihren Dienst an. In den nachgeordneten Bereichen des Verteidigungsministeriums nehmen sie zwar einige maßgebliche, beginnend auch führende Positionen ein. So ist die stellvertretende Präsidentin des Bundesamtes für das Personalmanagement eine Soldatin, ebenso wie eine Abteilungsleiterin in diesem Amt.

Allerdings können die wenigen, gern mit **Vorzeigekarrieren** präsentierten Soldatinnen nicht darüber hinweg täuschen, dass Frauen in Führungspositionen in der Bundeswehr nach wie vor durchgehend deutlich unterrepräsentiert sind und zwar selbst im Sanitätsdienst, wo der Frauenanteil seit Jahren sehr hoch ist. Obwohl dort Offizierinnen seit 1975 Dienst leisten und trotz einer Quote von 45,66 Prozent an Sanitätssoldatinnen in der Bundeswehr, sind dort Soldatinnen der Besoldungsgruppe B nach wie vor eine Seltenheit. Im Berichtsjahr waren es lediglich zehn Soldatinnen und damit noch eine weniger als 2021. Hiervon sind sieben (2021: neun) in die Besoldungsgruppe B3 eingruppiert (fünf Oberstärzte sowie zwei Flottenärzte). Zwei Soldatinnen sind als Generalarzt in die Besoldungsgruppe B 6 (2021 waren es auch zwei) eingruppiert und eine Soldatin als Generalstabsarzt in die Besoldungsgruppe B 7 (auch 2021 war hier eine Soldatin Generalstabsarzt). Im Bereich der Besoldungsgruppe A 16 ist auf alle Organisationsbereiche bezogen ein leichter Anstieg von 30 im Jahr 2021 auf 37 Soldatinnen in 2022 festzustellen, wovon außerhalb der Sanität nur zwei Soldatinnen den Rang des Oberst und eine Soldatin den Rang Kapitän zur See erreicht haben. In der Besoldungsstufe A 15 ist mit 590 Soldatinnen (Vorjahr: 555) seit einigen Jahren ein stetiger Anstieg zu verzeichnen. Außerhalb des Sanitätsdienstes haben bisher aber nur wenige Soldatinnen die Besoldungsstufe A 15 erreicht. Der zivile Bereich der Bundeswehr ist in den Spitzenverwendungen deutlich weiter, nicht zuletzt infolge der Ernennung von vier Präsidentinnen von Ämtern, zuletzt der Präsidentin des Militärischen Abschirmdienstes.

Erkennbare Karrierechancen durch Vorbilder sind jedoch wichtig, um Frauen für die Bundeswehr zu interessieren. Dazu kommen müssen attraktive **Rahmenbedingungen**. Dabei geht es nicht um Bevorzugung und Extras. Gespräche bei Truppenbesuchen der Wehrbeauftragten lassen erkennen, dass Soldatinnen ihren Dienst wie ihre männlichen Kameraden tun. Sie wollen nicht wegen ihres Geschlechts wahrgenommen werden, sondern wegen ihrer Leistungen. Sie wollen keinen Schonraum, sondern sich unter den gleichen Bedingungen und Voraussetzungen durchsetzen und beweisen, aber dann auch die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten wie ihre Kameraden haben. Wenn es aber schon an Selbstverständlichkeiten wie Toiletten und Duschräumen für Frauen und der erforderlichen persönlichen Ausrüstung fehlt, stellt sich schon die Frage der Wertschätzung. Dass heute immer noch nicht ausreichende passgenaue Schutzwesten für Soldatinnen vorhanden sind, ist inakzeptabel, denn hier geht es um die persönliche Sicherheit. Die Lösung kann nicht darin bestehen, Soldatinnen und Soldaten mit einem Bedarf an Schutzwesten der Größe S mit der nächst größeren Größe auszustatten. Das Bundesministerium der Verteidigung kündigte hierzu zwar an, bis Ende des Jahres 2025 rund 16.000 Schutzwesten in der Größe S beschaffen zu wollen. Bereits 2013 dienten 18.535 Frauen in der Bundeswehr, weshalb es nicht nachvollziehbar ist, dass es bis 2025 dauert, um eine ausreichende Zahl dieser Westen zu beschaffen. Nicht nur angesichts der

veränderten Sicherheitslage und des daran angepassten Auftrages besteht sofortiger Bedarf an dieser Schutzausrüstung.

Darüber hinaus mangelt es an einer Reihe weiterer für Soldatinnen geeigneter Ausstattung. Die Griffstücke für Pistolen eignen sich nicht für kleinere Hände, die Passformen von Hemden und Hosen entsprechen nach wie vor nicht den weiblichen Körperformen, der Gesellschaftsanzug für Frauen stammt noch aus den 70er-Jahren des letzten Jahrhunderts, Badeanzüge sind unförmig, sie werden den unterschiedlichen Größenanforderungen wenig gerecht, und BHs und Strumpfhosen sind von minderwertiger Qualität mit minimaler Lebensdauer. Ratsam wäre, bei Auswahl und Beschaffung dieser Kleidungsstücke Soldatinnen einzubeziehen. Grotesk mutet es an, wenn in Einzelfällen die Lieferzeit von sechs bis acht Monaten für Schwangerschaftskleidung dazu führt, dass die schwangere Soldatin diese erst ganz am Ende der Schwangerschaft erhält. Hier muss die Bundeswehr dringend nachbessern.

Erfreulicherweise ist zu erkennen, dass sich die Streitkräfte mit **frauenfeindlichen Verhaltensweisen** in den eigenen Reihen weiter zunehmend ernsthaft und intensiv auseinandersetzen und strikte Maßnahmen ergreifen, um dagegen vorzugehen. Dennoch sind alle Vorgesetzten fortbleibend gefordert, ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens zu schaffen, damit sexuelle Übergriffe oder unangebrachte Sprüche ein Tabu bleiben:

- *Ein Freiwillig Wehrdienst Leistender äußerte sich wiederholt frauenfeindlich und sexistisch. So sagte er zum Beispiel, Frauen hätten ihm nichts zu sagen, sondern hätten nur zu gehorchen. Eine Soldatin beleidigte er mit Äußerungen, wie alle blonden Frauen seien „Huren und Schlampen“, die pornographische Bilder auf Social Media posten würden. Das Bundesamt für das Personalmanagement entließ ihn fristlos.*
- *Zwei Soldaten behandelten eine Soldatin unkameradschaftlich, indem sie Äußerungen gegen deren körperliche Statur tätigten: „Du hast einen Tittenbonus“, „Du kannst auch mal zwei Mahlzeiten auslassen“, „Ist ja kein Wunder, Du hast einen Sexualtrieb wie ein Kühlschranks“, „Kein Wunder, dass Du nicht schwanger wirst“. Sie erhielten eine empfindliche Disziplinarbuße.*
- *Eine Soldatin meldete ihrem Disziplinarvorgesetzten, es sei ein Bild von ihr mit einer unpassenden und unautorisierten Bildunterschrift in einem Twitter-Eintrag eines Bundeswehrangehörigen verwendet worden. In einer Anordnung mehrerer Bilder, welche Frauen in Bundeswehruniform zeigten, wurden diese mit Textbeiträgen versehen wie zum Beispiel: „Ich ziele auch auf Deinen Job, Süßer!“ oder „Ja, Herr General. Ihr Dienstposten ist als nächstes dran.“ Die betroffene Soldatin fühlte sich in ihrer Ehre verletzt und zum Gespött gemacht. Der Disziplinarvorgesetzte sah darin zu Recht eine Diskriminierung. Die Ermittlungen ergaben, dass ein hochrangiger ziviler Bundeswehrangehöriger den Beitrag abgesetzt hatte. Zwar war er nicht Urheber der verfälschten Bilder, hatte sie aber verwendet. Er erhielt eine schriftliche Rüge und musste sich bei der Soldatin entschuldigen.*

Trotz aller Maßnahmen, die die Bundeswehr ergriffen hat, es erst gar nicht zu sexuellen Übergriffen kommen zu lassen, gibt es nach wie vor derartige Fälle. Findet ein sexueller Übergriff im Auslandseinsatz statt, sind die Opfer in besonderem Maß betroffen. Zum einen wird die Situation während der Zeit der Ermittlungen durch das enge Zusammenleben in den Camps und die mutmaßlich erhöhte allgemeine Aufmerksamkeit den Fall betreffend belastet. Zum anderen fehlt der Beistand, der im Inland durch Familie oder Freunde außerhalb der Bundeswehr gewährleistet werden könnte.

Ein weiteres für Soldatinnen wie für Soldaten wichtiges Thema sind Planbarkeit und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Die Forderungen nach flexiblen Arbeitszeitmodellen, weniger Pendeln und mehr Kinderbetreuung sind nachvollziehbar. So ist seit Jahren bekannt, dass sich qualifizierte Soldatinnen oftmals aus genannten Gründen gegen die Übernahme zur **Berufssoldatin** entscheiden. Auch der weitere Aufstieg in Führungspositionen wird erschwert durch Anforderungen, die mit kleinen Kindern nur schwer realisierbar sind, so beispielsweise die Notwendigkeit des Durchlaufens des zweijährigen General-/ Admiralstabslehrgangs National (LGAN), der auch die Absolvierung von Praktika in der Wirtschaft, bei Behörden und im Ausland umfasst. Wenig familienfreundlich für Soldatinnen und Soldaten mit kleinen Kindern ist zudem der Anspruch, eine ministerielle Verwendung absolvieren zu müssen, um sich für eine **Führungsposition** zu qualifizieren. Es ist nicht bekannt, dass in anderen Ressorts mit nachgeordneten Bereichen Führungspositionen ausschließlich über eine ministerielle Schleife zu erlangen sind. Der Sinn und Zweck erschließt sich nicht. Will die Bundeswehr ihrem Anspruch auf Gleichstellung gerecht werden, muss sie die Voraussetzungen für Führungspositionen flexibler gestalten, insbesondere auch hinsichtlich der zeitlichen Schiene. Auch Personalführerinnen und -führer sind

gefordert, die Personalentwicklungsgespräche noch besser als bisher zu nutzen, um Soldatinnen ihre Chancen aufzuzeigen und sie zu motivieren, förderliche Verwendungen oder Führungspositionen anzustreben.

Führung in Teilzeit für Soldatinnen wie auch Soldaten sollte die Bundeswehr, wo immer es dienstlich realisierbar ist, anbieten. Reservendienst in Teilzeit beispielsweise wird von Frauen nachgefragt und wäre grundsätzlich rechtlich möglich. Einen Bedarf an diesem durchaus attraktiven Modell gibt es zum Beispiel im Zentralen Sanitätsdienst oder im Bereich des Pflegedienstes. Allerdings scheitert die Umsetzung an einem empfindlichen Mangel: Für jeden Tag des Reservistendienstes in Teilzeit – gleich in welchem Verhältnis zur regulären Dienstzeit – wird eine volle Stelle für Reservisten in Ansatz gebracht. Dies soll der Flexibilität dienen, scheint aber bei den Beorderungsdienststellen zu restriktiven Teilzeit-Entscheidungen zu führen.

Die Bundeswehr ist sich bewusst, dass die Umsetzung der **Gleichstellung** aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklungen ein wesentliches Attraktivitätskriterium für den Arbeitgeber Bundeswehr und somit eine strategische Daueraufgabe bleibt, und hat Maßnahmen und Instrumente entwickelt. So liegt der Schwerpunkt des Stabelements „Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion“ im Verteidigungsministerium in der Herstellung von Rahmenbedingungen, die allen Soldatinnen und Soldaten gemäß ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichberechtigte Karrierewege ermöglichen. Ziel ist die nachhaltige Beseitigung von systemseitigen Nachteilen für Frauen. Vorgesetzte sollen stärker für Chancengerechtigkeit sensibilisiert werden. Es gibt Zielvereinbarungen der Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung mit den Abteilungsleitungen, die die Unterrepräsentanz von Frauen im Ministerium reduzieren und deren Anteil in Führungspositionen erhöhen sollen. Ähnliche Zielvereinbarungen sollen zwischen dem Generalinspekteur der Bundeswehr und den Inspektoren der militärischen Organisationsbereiche geschlossen werden. Des Weiteren gehören dazu Sensibilisierungsveranstaltungen für Führungskräfte zum Ausbau der eigenen Genderkompetenz, das Etablieren von Frauennetzwerken und konkrete Programme zur weiblichen Talentförderung, die leistungsstarke Offizierinnen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung begleiten. Diese Initiativen und Maßnahmen haben bisher jedoch noch nicht den gewünschten Erfolg gezeigt, sonst wären insbesondere in Führungspositionen mehr Soldatinnen vertreten. Viel zu lange dauert auch die längst überfällige Reform des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes, mit der eine so weit wie mögliche Angleichung an die Regelungen im zivilen Bereich erreicht werden soll. Sie befand sich bis zum Ende des Berichtsjahres noch immer im internen ministeriellen Abstimmungsprozess.

Die Bundeswehr muss sich weiter anstrengen, kreative Ideen zu entwickeln und Maßnahmen umzusetzen, um die gesetzlichen Zielvorgaben zum Frauenanteil zu erreichen. Die Vielfalt und Chancengerechtigkeit müssen verpflichtend in der Ausbildung und Qualifizierung der Bundeswehr verankert werden. Trotz gegenteiliger Ankündigung ist dies im Berichtsjahr nicht erfolgt. Bereits in der **Karriereberatung** sollten mehr Frauen tätig sein, um Bewerberinnen frauenspezifisch zu beraten. Die jungen Rekrutinnen brauchen von Anfang an weibliche Vorbilder, weshalb es notwendig ist, eine viel größere Anzahl von Soldatinnen als Ausbilderinnen einzusetzen.

Ohne eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in der Bundeswehr wird sich die noch bestehende Benachteiligung nicht beseitigen lassen. Die soziologische Geschlechterforschung macht deutlich: Frauen verlassen den Minderheitenstatus erst, wenn ihr Anteil in einer Organisation die 15-Prozent-Marke übersteigt. Und erst dann, wenn sich der Anteil auf über 30 Prozent erhöht, ist eine stabile Durchmischung zwischen den Geschlechtern möglich. Deshalb sind alle Verantwortlichen, auch die Soldatinnen selbst, aufgerufen, die Kräfte zu bündeln und sich stark zu machen, Frauen für die Bundeswehr zu gewinnen und sie im Weiteren leistungsgerecht zu fördern.

7. Innere Führung

Für den militärischen Dienst in der Bundeswehr sind die Grundsätze der Inneren Führung die entscheidende Basis. Es ist wesentlicher Gedanke des Konzepts der Staatsbürgerin und des Staatsbürgers in Uniform, dass Soldatinnen und Soldaten aus innerer Überzeugung für Menschenwürde, Freiheit, Frieden, Gerechtigkeit, Solidarität und Demokratie als den leitenden Werten unseres Staates eintreten sollen. Diese Werte sind die Grundlage bei allen Gewissensentscheidungen, die die Soldatinnen und Soldaten im Dienstalltag und im Einsatz treffen müssen. Damit ist die Innere Führung ein tragendes Wertegerüst, wenn es um Antworten auf die soldatischen Kernfragen geht. Denn jede Soldatin und jeder Soldat muss für sich persönlich eine Antwort darauf finden können, ob und wann sie oder er bereit ist, für die Auftragserfüllung sogar das eigene Leben zu riskieren oder zu töten. Noch schwieriger ist es, wenn es nicht nur um das eigene Leben geht, sondern um das Leben der einem anvertrauten Soldatinnen und Soldaten. Im Berichtsjahr war die Truppe mit diesen Fragen ganz besonders konfrontiert. Mit dem völkerrechtswidrigen Angriff Russlands auf die Ukraine und dem tapferen Widerstand der ukrainischen

Streitkräfte sowie der ukrainischen Bevölkerung drängte sich der deutschen Gesellschaft ebenso wie den Soldatinnen und Soldaten die Frage auf, wie sie sich selbst in einer solchen Situation wohl verhalten würden und welche Werte für sie wichtig sind, um für sie einzustehen und sie zu verteidigen.

Die Innere Führung ist daher für alle Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr von größter Relevanz. Besonders wichtig ist es, den militärischen Nachwuchs auf die damit verbundenen Fragestellungen vorzubereiten. Schließlich stammen die angehenden Soldatinnen und Soldaten aus allen möglichen Bereichen der Gesellschaft und haben höchst unterschiedliche persönliche Hintergründe. Deshalb tragen die unmittelbaren Vorgesetzten eine hohe Verantwortung, ihnen die Grundsätze der Inneren Führung mit all ihren Facetten zu vermitteln und sie auf ein einheitliches Niveau zu bringen. Die Auseinandersetzung mit politischen, historischen, interkulturellen und ethischen Themen soll den Nachwuchs zudem darin festigen, gegen verfassungswidrige Einflüsse gewappnet zu sein und dahingehenden Tendenzen frühzeitig entgegenzutreten zu können.

Die im Berichtsjahr weiter vorangetriebene Maßnahme des Bundesministeriums der Verteidigung, die Vorschriften zur politischen, historischen, interkulturellen und ethischen Bildung zu aktualisieren, ist daher sinnvoll und gut. Zu begrüßen ist auch der darauf folgende Schritt, mit dem das Ministerium beabsichtigt, diese Vorschriften in der neuen **Gesamtvorschrift zur „Persönlichkeitsbildung“** zu bündeln. Auf diese Weise soll den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern zukünftig ein kompaktes Kompendium zur Ausbildung auf dem Gebiet der Inneren Führung zur Verfügung stehen, das handhabbarer als die bisherigen Einzelvorschriften sein dürfte. Die neue Vorschrift soll voraussichtlich im zweiten Halbjahr 2023 erscheinen.

Parallel ist das Zentrum Innere Führung in Abstimmung mit dem Ministerium damit befasst, die Innere Führung als geistigen und kulturellen Kern der Bundeswehr zu aktualisieren. Besonders herauszustellen ist das Vorhaben, als Bestandteil eines Baukastens mit höchst unterschiedlichen Kommunikations- und Vermittlungsformaten (Apps, Blogs, Videos, Graphic Novel, Klickspiel etc.) ein **Handbuch zur Inneren Führung** herauszugeben, das die Zentrale Dienstvorschrift nicht ersetzen, sondern ergänzen soll. Angedacht ist damit ein methodisches Mittel, das die Grundsätze der Inneren Führung truppentauglich greifbar macht und nicht nur Führungskräfte, sondern alle Soldatinnen und Soldaten anspricht. Geplant ist, das Handbuch Ende 2023 vorzustellen. Das Projekt, mit dem die Bundeswehr die Modernisierung der Inneren Führung konsequent fortsetzt, ist in jeder Hinsicht vorbildlich und begrüßenswert.

Einen sinnvollen Anreiz für gutes Führen schaffte zudem der Inspekteur des Heeres mit der im Juli 2021 ins Leben gerufenen Initiative „Meine Innere Führung“, in deren Rahmen die **„InFü-Challenge 2021“** stattfand. Soldatinnen und Soldaten des Heeres waren aufgefordert, Kameradinnen und Kameraden, die beispielgebend für gute Führung und einen guten Dienst sind, für eine Auszeichnung vorzuschlagen. Aus den 136 eingegangenen Vorschlägen fiel die Auswahl auf 30 Soldatinnen und Soldaten.

Darüber hinaus fußt Innere Führung zu einem wesentlichen Anteil auf gelebter, guter Kameradschaft – über alle Dienstgrade hinweg. Denn für eine funktionierende Truppe ist es essenziell, sich aufeinander verlassen und gegenseitig vertrauen zu können. Ein Oberstabsgefreiter, dessen Frau nach schwerer Krankheit viel zu früh verstarb, schilderte der Wehrbeauftragten in sehr persönlicher Weise, wieviel die Kameradschaft in jener harten Zeit für ihn bedeute:

- *Seine Kompanie habe es ihm in den zwei Jahren der Krankheit trotz aller Aufgaben, die zu leisten waren, ermöglicht, viel für seine Frau da sein zu können. Die Vorgesetzten und Kameraden hätten alles für ihn geregelt, damit er seine Frau begleiten konnte, immer zu ihm gehalten und ihm seelische wie auch physische Hilfe angeboten. So habe ein Kamerad für ihn Besorgungen erledigt und ein anderer in dessen Freizeit Reparaturen an seinem Haus vorgenommen, als der Oberstabsgefreite und seine Frau nicht dazu in der Lage waren. Letztlich hätten sie alle es ihm möglich gemacht, insbesondere in den letzten drei Monaten bis zum Ende an der Seite seiner Frau sein zu können.*

Dieses bewegende Beispiel zeigt, was Kameradschaft im besten Sinne ausmacht und wie viel Kraft sich Soldatinnen und Soldaten damit gegenseitig geben können.

Politische Bildung

Zu wissen, wofür man kämpft, kann im Wortsinne kriegsentscheidend sein. Dies führt der furchtbare Krieg in der Ukraine klar vor Augen. Mit dem völkerrechtswidrigen Angriff Russlands war den tapferen ukrainischen Soldatinnen und Soldaten vom ersten Tag an bewusst, dass es in ihrem Kampf um die pure Existenz ihrer Heimat

und die Verteidigung ihres Staatssystems geht. Auch die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sollen „das Recht und die Freiheit des deutschen Volkes tapfer verteidigen“. So sieht es das Soldatengesetz als militärische Grundpflicht vor und so schwören beziehungsweise geloben es alle Soldatinnen und Soldaten zu Beginn ihrer Dienstzeit. Nach den Grundsätzen der Inneren Führung und dem Leitbild der Staatsbürgerin und des Staatsbürgers in Uniform sollen sie dies aus eigener Überzeugung tun. Sie müssen daher wissen und auch erläutern können, warum sie für die politischen Grundprinzipien unserer Demokratie eintreten. Dieses Wissen und das Verständnis dafür zu vermitteln, ist Ziel der politischen Bildung. Mit ihrer Hilfe soll die Truppe lernen, nicht unpolitisch zu sein, sondern aktiv an politischen Prozessen und politischer Meinungsbildung teilzunehmen und sich für die verfassungsrechtlich geschützten Grund- und Menschenrechte einzusetzen. Politische Bildung ist daher eine wichtige Aufgabe der militärischen Vorgesetzten und zugleich eines ihrer bedeutendsten Gestaltungsfelder, um ihre Soldatinnen und Soldaten zu führen, anzuleiten und auszubilden. Gleichzeitig ist sie ein wichtiges Instrument, extremistischen Strömungen und Denkweisen vorzubeugen und entgegenzuwirken.

Vorbildlich handelten Soldatinnen und Soldaten in folgendem Fall:

- *Sie machten das Verteidigungsministerium darauf aufmerksam, dass ein Lieferant von Bekleidungsstücken der Bundeswehr die Abkürzung „SS“ für die Größe „small-short“ verwendet hatte. Nach den Hinweisen aus der Truppe unterband das Ministerium dies umgehend und veranlasste die Entfernung der Etiketten in bereits ausgelieferten Artikeln.*

Zum Ende des Berichtsjahres hat das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) die bereits länger geplante **Studie** zur Wirkung der politischen Bildung in den Streitkräften gestartet. Dazu werden rund 20.000 Bundeswehrangehörige angeschrieben und um Teilnahme gebeten. Zudem umfasst die Studie zahlreiche Diskussionen in Fokusgruppen und an verschiedenen Standorten sowie eine Bevölkerungsumfrage. Das Ergebnis soll voraussichtlich im zweiten Halbjahr 2023 vorliegen. Parallel dazu läuft bereits die Studie „Armee in der Demokratie“, mit der das ZMSBw Ursachen, Ausmaß und Einfluss von politischem Extremismus in der Bundeswehr untersucht, und die Teil des Reformprozesses im Kommando Spezialkräfte (KSK) ist. Nachdem die Datenerhebung mittels Interviews und Befragungen im Berichtsjahr abgeschlossen werden konnte, erfolgt nun unter enger Einbindung des Beirats für Fragen der Inneren Führung und des Zentrums Innere Führung deren Auswertung. Mit dem Ergebnis ist ebenfalls im zweiten Halbjahr 2023 zu rechnen.

Für politische Bildung sieht die Bundeswehr jährlich mindestens 24 Ausbildungsstunden oder mindestens zwei Tage, beispielsweise für **Exkursionen** oder Seminare, vor. Das ist gut. Entscheidend ist jedoch, dass die Truppe auch die Möglichkeit hat, dies einfach und ohne Anstrengungen zu erfüllen. Doch es besteht Verbesserungspotenzial, was folgendes Beispiel zeigt:

- *Bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten an der Sanitätsakademie der Bundeswehr in München schilderte ein Offizier den hohen Aufwand, um eine dreitägige Seminarfahrt im Rahmen der politischen Bildung nach Leipzig zu organisieren. Neben einer frühzeitigen Anmeldung habe die Planung Kalkulationen, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen und die Nennung von zwei Alternativen gefordert. Für eine Stadtführung „Ort der friedlichen Revolution“ und Eintrittskarten für eine politische Ausstellung seien ein Beschaffungsantrag und eine Vorkalkulation notwendig gewesen. Auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Besuchergruppen im Amt der Wehrbeauftragten äußerten sich in ähnlicher Weise. Die bürokratischen Hürden seien mitunter ein so großes Hemmnis, dass manche Verantwortliche lieber komplett auf eine Bildungsfahrt verzichteten. Das Bundesministerium der Verteidigung bewertete die geäußerte Kritik als unbegründet. Die subjektive Wahrnehmung des Offiziers decke sich nicht mit dem zeitlichen Aufwand. Zudem entsprächen die Erfordernisse den Vorgaben der einschlägigen Vorschriften.*

Es ist richtig, dass sich auch die Bundeswehr nicht über die öffentlich-rechtlichen Haushalts- und Beschaffungsbestimmungen hinwegsetzen darf. Dennoch sollte es für das Ministerium gerade im Hinblick auf die vielfältige Belastung der Einheiten, Verbände und Dienststellen ein Warnsignal sein, wenn solche Meldungen aus der Truppe zu hören sind.

Die **Marine** geht hier höchst vorbildlich voran, indem sie mit dem „Ständigen Staatsbürgerlichen Seminar in Berlin“ ihren Angehörigen unkompliziert und niedrigschwellig die Möglichkeit anbietet, Seminarfahrten in die Hauptstadt durchzuführen. Verantwortlich dafür ist die Außenstelle Berlin der Marineunteroffizierschule, die nach Abstimmung, welche Wünsche und Vorstellungen realisierbar sind, ein Programm erarbeitet. Sie nimmt dazu die komplette Organisation vor Ort in die Hand und kann auch auf eigene Haushaltsmittel, zum Beispiel für Eintrittskarten, zurückgreifen. Die Einheiten müssen sich währenddessen nur um die An- und Abreise nach Berlin

kümmern. Auf diese Weise richtete die Außenstelle mit einem Personalkörper von gerade einmal acht Personen, die zum Teil selbst die Stadtführungen durchführen, im Berichtsjahr 60 Seminarfahrten mit insgesamt rund 920 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus. Dieser mustergültige Service für die Truppe, der in der Marine bereits seit 30 Jahren existiert, könnte als Blaupause für die gesamte Bundeswehr dienen. Das Bundesministerium der Verteidigung sollte in Erwägung ziehen, nach diesem hervorragenden Modell eine zentrale Stelle einzurichten, die politische Ausbildungsfahrten übergreifend für alle Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche organisiert. Diese könnte sich beispielsweise zunächst auf Exkursionen nach Berlin mit seinem vielfältigen politischen und historischen Spektrum konzentrieren, um das Angebot sodann sukzessive auszuweiten.

Ein lohnenswertes Ziel für politische Bildung ist in diesem Zusammenhang die unmittelbare Umgebung des Zentrums Innere Führung in Koblenz. Es ist von 16 Straßen umgeben, die allesamt nach Widerstandskämpferinnen und Widerstandskämpfern gegen den Nationalsozialismus benannt sind. Nach der Idee von Dr. Ulrike Senger, Privatdozentin an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg, entwickelte Fregattenkapitän Simon Beckert dazu den „**Widerstandsweg**“, der Interessierte durch das Viertel um das Zentrum Innere Führung geleitet und sie über den historischen Kontext sowie die Person oder Personengruppe, nach der die jeweilige Straße benannt ist, informiert. Dadurch ergibt sich am Ende des Weges ein Überblick über die historischen Ereignisse zur Zeit des Nationalsozialismus und die verschiedenen Widerstandsarten und -gruppen, die sich ihm entgegenstellten, wobei auch Bezüge zum 21. Jahrhundert hergestellt werden. Anlässlich des Gedenktages an den Widerstand gegen die nationalsozialistische Gewaltherrschaft am 20. Juli besichtigte die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr dieses gelungene Projekt.

Beispielhaft zur Umsetzung von politischer Bildung war auch der 2022 erstmals initiierte „**Tag der Werte**“ des Heeres. Dieser beruhte auf einem Vorschlag des „Konsiliums Extremismus“, einem externen Gremium, das im Auftrag des Inspektors des Heeres geeignete Maßnahmen und Instrumente zur Extremismusprävention diskutierte und entwickelte. Am 23. Februar 2022 standen in der gesamten Teilstreitkraft Wertevermittlung und Persönlichkeitsbildung im Mittelpunkt. Alle Soldatinnen und Soldaten des Heeres nahmen daran teil, wobei den einzelnen Dienststellen überlassen blieb, wie sie den Tag im Einzelnen gestalteten. Zuvor hatten sie dazu eine Handreichung mit Impulsen und Anregungen erhalten. Erfreulich ist, dass viele Verantwortliche darüber hinaus das Zentrum Innere Führung wie auch das Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften (zebis) um Unterstützung baten und auf deren breitgefächertes Angebot an Materialien zurückgriffen. Sehenswert war zudem eine Videobotschaft des damaligen Kommandeurs des Zentrums Innere Führung in Koblenz, in der er kurz und anschaulich auf den Punkt brachte, worum es bei Innerer Führung geht und welche Werte in der Bundeswehr tagtäglich gelebt werden sollen. Zukünftig soll der „Tag der Werte“ stets am 23. Mai, dem Geburtstag des Grundgesetzes, stattfinden. Dieses symbolträchtige Datum ist perfekt gewählt.

Verletzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung

Jede Soldatin und jeder Soldat schwört oder gelobt zu Beginn der Dienstzeit, der Bundesrepublik Deutschland treu zu dienen und das Recht und die Freiheit des Deutschen Volkes tapfer zu verteidigen. Wesentliche Bedeutung hat dabei die politische Treuepflicht, die Soldatinnen und Soldaten verpflichtet, die freiheitliche demokratische Grundordnung anzuerkennen und darüber hinaus durch ihr gesamtes Verhalten für deren Erhalt einzutreten. Erforderlich ist die innerliche und äußerliche Distanzierung von Gruppen und Bestrebungen, die den Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen oder zu bekämpfen suchen. Die ganz große Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten lebt diese Grundsätze, verhält sich verfassungstreu und hat darüber hinaus im Blick, Verstöße gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung zu melden. Wer aber verfassungsfeindliche Bestrebungen unterstützt oder teilt, hat in den Streitkräften nichts zu suchen. Darüber hinaus besteht für Soldatinnen und Soldaten die Verpflichtung, bei der Wahrnehmung solcher Verstöße gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, die ein Meldepflichtiges Ereignis im Sinne der entsprechenden Zentralen Dienstvorschrift darstellen oder beinhalten, diese unverzüglich an die zuständigen Vorgesetzten zu melden. Das Unterlassen dieser rechtlich geforderten Handlung kann ein Verstoß gegen soldatische Pflichten bedeuten und disziplinar- sowie strafrechtliche Folgen haben. Dass die Bundeswehr daher weder aktive noch passive **extremistische Verhaltensweisen** in ihren Reihen duldet und mit Entschlossenheit dagegen vorgeht, ist ausdrücklich zu unterstützen. Dies sollte auch denjenigen bewusst sein, die aus falscher Solidarität, Übermut oder Provokationsabsicht solche Tendenzen ignorieren, hinnehmen oder gewähren lassen. Jeder Verdachtsfall wird intensiv untersucht und bei Bestätigung konsequent geahndet. Die Wehrbeauftragte begleitet die Ermittlungen, lässt sich das Ergebnis mitteilen und prüft dessen Angemessenheit.

So erhielt im Berichtsjahr der Fall des Offiziers Franco A., der bereits im Jahr 2017 für Aufsehen sorgte und dessen Einzelheiten dem Jahresbericht 2017 zu entnehmen sind, erneute Aufmerksamkeit. Der Soldat wurde seinerzeit am Wiener Flughafen festgenommen, als er dort eine Waffe wieder an sich nehmen wollte, die er zuvor auf einer Toilette versteckt hatte. Im Verlauf der Ermittlungen stellte sich heraus, dass er unerlaubt Waffen und Munition besessen, sich im Jahr 2015 als syrischer Staatsangehöriger ausgegeben und in Deutschland Asyl beantragt hatte. Aufgrund seiner völkisch-nationalistischen, rechtsextremistischen Gesinnung plante er Anschläge auf prominente Persönlichkeiten und wollte es mutmaßlich so aussehen lassen, als ob Geflüchtete die Taten begangen hätten. Die erstinstanzliche gerichtliche Aufarbeitung endete nach 14 Monaten Verhandlung mit dem Urteil des Oberlandesgerichts Frankfurt am Main vom 15. Juli 2022. Dieses sah es als erwiesen an, dass der Soldat eine schwere staatsgefährdende Gewalttat vorbereitet und weitere Straftaten begangen hatte. Der Bundeswehroffizier wurde zu einer Gesamtfreiheitsstrafe von fünfeinhalb Jahren verurteilt. Das Urteil war zu Ende des Berichtsjahres noch nicht rechtskräftig.

Das **Meldeaufkommen** zu Verdachtsfällen mit extremistischem Hintergrund ist für den Berichtszeitraum auf 203 Meldungen zu beziffern. 185 Meldepflichtige Ereignisse hatten Verdachtsfälle der Kategorie „Extremistische Verhaltensweisen“, „Volksverhetzung“ oder „Verstoß gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung“ zum Gegenstand. Dies sind geringfügig weniger Fälle, als im Berichtsjahr 2021 (226 Fälle) gemeldet wurden. In den Berichtsjahren 2017 bis 2020 waren zu den entsprechenden damaligen Meldekategorien „Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates“, „unzulässige politische Betätigung“ oder „Volksverhetzung“ 167, 150, 178 und 211 Meldungen zu verzeichnen.

Außerdem meldete die Truppe im Jahr 2022 unter anderem zu den Kategorien „Diskriminierung“, „Straftaten gegen Pflichten der Vorgesetzten“ und „unzulässige politische Betätigung“ 18 Verdachtsfälle, die Bezüge zu extremistischen Verhaltensweisen aufwiesen.

Die überwiegende Zahl der Meldepflichtigen Ereignisse im Bereich Extremismus, die die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr von Amts wegen aufgegriffen hat, bezieht sich auf rechtsextreme Vorkommnisse. Meldungen, die die Phänomenbereiche des Linksextremismus, des Terrorismus oder des religiös motivierten Extremismus betreffen, sind dagegen im niedrigen einstelligen Bereich oder gar nicht zu verzeichnen.

Rechtsextremismus betrifft nicht allein die Streitkräfte, sondern alle Teile der Gesellschaft. Diese Tatsache darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass gerade rechtsextreme Verhaltensweisen in sicherheitsempfindlichen Bereichen wie den Streitkräften einen entscheidenden qualitativen Unterschied aufweisen, denn die Betroffenen haben oft nicht nur Zugang zu Waffen, sondern sind häufig in deren Gebrauch auch geschult. Rechtsextremismus in der Bundeswehr ist daher besonders kritisch zu bewerten und überdies häufig nicht nur disziplinar-, sondern auch strafrechtlich relevant. Vor diesem Hintergrund ist die seit Jahren verfolgte **Null-Toleranz-Politik** der Bundeswehr gegenüber rechtsextremen Umtrieben sehr zu begrüßen und wird durch die Wehrbeauftragte unterstützt. Soldatinnen und Soldaten stehen aufgrund ihrer Stellung als Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform und ihres Auftrages im besonderen Maße in der Verantwortung, sich verfassungstreu zu verhalten und keine Zweifel an ihrer Loyalität gegenüber der freiheitlichen demokratischen Grundordnung aufkommen zu lassen. Bei den im Berichtsjahr 2022 gemeldeten Taten mit Bezug zum Rechtsextremismus handelt es sich überwiegend um Propagandadelikte wie das Verwenden oder Verbreiten nationalsozialistischer Symbole, Parolen oder sonstigen Gedankengutes. Beispiele hierfür sind das Einbringen oder Hören rechtsextremer Musik innerhalb militärischer Liegenschaften, die Mitgliedschaft in Vereinigungen und Organisationen mit rechtsextremistischen Tendenzen, das Zeigen des Hitlergrußes sowie das Verwenden von Parolen wie „Sieg Heil“ oder „Heil Hitler“. Nicht selten zeigt sich verfassungsrechtlich bedenkliches Verhalten von Soldatinnen und Soldaten auch in sozialen Medien und Netzwerken wie Facebook, Instagram, WhatsApp, Telegram, Twitter oder auf Youtube. Sowohl das bloße Folgen (follow) als auch das Markieren als „Gefällt mir“ (liken) oder das Kommentieren können Aufschluss über eine extremistische, nicht mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung zu vereinbarende Haltung geben.

Insgesamt ist das Vorgehen der Bundeswehr gegen Rechtsextremismus positiv zu bewerten. Der konsequente und transparente Umgang in den gemeldeten Fällen zeugt von erhöhter Aufmerksamkeit und Sensibilität für die Thematik sowie von der Effektivität der intern geschaffenen Strukturen. Nichtsdestotrotz ist jedes Überschreiten roter Linien und jeder Fall rechtsextremistischen Fehlverhaltens für die Bundeswehr untragbar und muss zügig disziplinar- und strafrechtlich verfolgt werden. Bedauerlicherweise ist aber festzustellen, dass die Verfahren aufgrund rechtlich und organisatorisch unzureichender Rahmenbedingungen viel zu oft deutlich zu lange dauern. Ein wesentlicher Fokus sollte daher auch darauf gerichtet sein, diese Rahmenbedingungen zu optimieren, denn

letztlich ist im Kampf gegen den Rechtsextremismus die zeitnahe Ächtung nicht tolerierbaren Verhaltens ein entscheidender Faktor.

Neben den Meldepflichtigen Ereignissen stellen Eingaben eine Informationsquelle für die Wehrbeauftragten dar. Im Berichtszeitraum wandten sich 27 (2021: 30) Petentinnen und Petenten mit Eingaben an die Wehrbeauftragte, die dem Bereich Extremismus zuzuordnen waren.

Die Eingaben ließen sich dabei in zwei Gruppen aufteilen. Zum einen kritisierten Petentinnen und Petenten rechtsextremistische Verhaltensweisen und Vorfälle von Vorgesetzten oder Kameradinnen und Kameraden. Zum anderen wandten sich Soldatinnen und Soldaten, gegen die wegen mutmaßlicher oder bestätigter Vorwürfe im Zusammenhang mit Rechtsextremismus Disziplinarverfahren geführt werden, an die Wehrbeauftragte und kritisierten die Art und Weise oder die Dauer der Ermittlungsführung durch Vorgesetzte, das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst oder die Wehrdisziplinaranwaltschaften.

Die nachfolgend aufgeführten Beispiele gewähren einen Einblick in das breite Spektrum der Fälle, mit denen sich die Truppe im Berichtszeitraum zu beschäftigen hatte. Sie verdeutlichen zudem, wie entschieden sie im Einzelfall rechtsextremistische Tendenzen oder Verhaltensweisen disziplinar verfolgt und unter Umständen eine strafrechtliche Verfolgung veranlasst.

Eine Reihe von Vorfällen, in denen **nationalsozialistisches Gedankengut** oder Verhalten zutage trat, führte zur Entlassung der Soldatinnen oder Soldaten:

- *Ein Unteroffizier verabschiedete sich von einem Kameraden mit den Worten der nationalsozialistischen Schutzstaffel (SS): „Meine Ehre heißt Treue“.*
- *Ein anderer Unteroffizier versandte über den Messengerdienst WhatsApp ein Bild mit einem Judensterne und dem Untertitel „ungeimpft“.*
- *Ein Mannschaftssoldat betitelte einen anderen Soldaten mehrfach als „Jude“ und äußerte: „Juden haben die Pest gebracht“.*
- *Im Rahmen der Übung für ein Feierliches Gelöbnis zeigte ein weiterer Mannschaftssoldat beim Singen der Nationalhymne den Hitlergruß.*
- *In einem anderen Fall ritzte ein Mannschaftssoldat in die Holztische des Unteroffiziersheims mehrere SS-Runen und Hakenkreuze.*
- *Eine über WhatsApp an einen Kameraden versandte Audiodatei mit dem Fahnenlied der Hitlerjugend „Vorwärts! Vorwärts! schmetter die hellen Fanfaren“ stammte ebenfalls von einem Mannschaftssoldaten.*
- *Ein Unteroffizier mit Portepée äußerte gegenüber Kameraden mehrfach Thesen, die der Reichsbürgerszene zuzuordnen sind. Unter anderem sagte er sinngemäß, dass „Deutschland kein souveränes Land sei“, dass „das Elsass zu Deutschland gehöre“ und dass „Artikel 116 Grundgesetz nicht stimme. Um Deutsch zu sein, sei ein Familienstammbaum bis 1915 innerhalb des Deutschen Reiches nachzuweisen. Die BRD habe nicht das Recht zu entscheiden, wer deutsch ist.“*

In nachfolgenden Fällen stehen die Maßnahmen noch aus:

- *In einer WhatsApp-Gruppe mit anderen Soldaten postete eine Portepéeunteroffizierin ein Bild, auf dem Adolf Hitler sowie ein Schornstein zu sehen sind, mit dem Text: „Scheiße... umso größer der Jude desto wärmer die Bude“. Ein gerichtliches Disziplinarverfahren ist eingeleitet.*
- *Ein Mannschaftssoldat erhielt in einer WhatsApp-Gruppe vier Bilder, die jeweils unbekannte Personen darstellen, die einen Hitlergruß zeigen oder einen Hitlerbart tragen. Der nebenstehende Texte lautet: „Ab in den Zug“, „Jude gesucht“, „vergasen“. Da er es unterließ, die Bilder zu löschen und sich in der Gruppe von diesen rechtsextremen Inhalten zu distanzieren, verfügte der Disziplinarvorgesetzte gegen den Soldaten wegen dieses und weiterer Dienstvergehen eine einfache Disziplinarmaßnahme, das Verbot der Dienstausübung sowie ein Uniformtrageverbot. Aufgrund eines sachgleichen Strafverfahrens stand zum Ende des Berichtsjahres die Einleitung disziplinarer Ermittlungen noch aus.*
- *Am 7. Dezember des Berichtsjahres nahm die Polizei im Zuge einer Razzia gegen die Reichsbürgerszene 25 Personen fest, die Bundesanwaltschaft ermittelt gegen 54 Beschuldigte wegen des Verdachts der Mitgliedschaft in einer terroristischen Vereinigung beziehungsweise der Unterstützung einer terroristischen*

Vereinigung. Die Gruppe steht unter Verdacht, mit Waffengewalt eine neue Regierung installieren zu wollen und auch Tote in Kauf genommen zu haben. 23 Beschuldigte saßen zum Ende des Berichtsjahres aufgrund dringenden Tatverdachts in Untersuchungshaft, darunter ein Soldat des Kommandos Spezialkräfte sowie Reservendienst Leistende.

Die Bundeswehr ist jederzeit gefordert, mit größter Entschlossenheit Rechtsextremismus in der Truppe in der gesamten Breite zu bekämpfen.

Auch Fälle, in denen Soldatinnen und Soldaten xenophobe Gesinnung oder **Rassismus** zeigten, gab es im Berichtsjahr:

- *Auf einem geselligen Abend mit Kameraden äußerte ein Mannschaftssoldat unter anderem sinngemäß: „Ihr habt euren Neger gut erzogen.“, „Das Asylheim in Kiel sowie andere sollten verbrannt werden.“, „Eine Ratte, die im Pferdestall geboren wurde, ist auch kein Pferd.“ Ein gerichtliches Disziplinarverfahren wurde eingeleitet.*
- *Ein Feldwebeldienstgrad äußerte mehrfach gegenüber ihm unterstellten Mannschaftssoldaten unter anderem: „Geflüchtete gehören doch eh alle erschossen.“, „Neger in Uniform - was ist aus Deutschland geworden?“. Für diese und weitere Dienstvergehen wurde ihm die Dienstausbildung verboten und er muss sich vor dem Truppendienstgericht verantworten.*
- *In einem weiteren Fall bezeichnete eine Mannschaftssoldatin einen Kameraden als „Kanake“ und zeigte diesem den Hitlergruß. Zudem erklärte sie ihm: „Ein Neger ist ein Neger und Sklaven sind Diener, das ist einfach so.“ Der Vorfall wurde an die zuständige Staatsanwaltschaft abgegeben und die Soldatin aus der Bundeswehr entlassen.*
- *Ein Offizier der Reserve postete unter seinem Facebook-Profil, welches klar erkennbare Bezüge zur Bundeswehr aufwies, unter einem Artikel über einen Anschlag der Gruppe „Islamischer Staat“ in Bagdad: „Wen überrascht das? Man hat zu viele Islamisten am Leben gelassen, anstatt sie mit Stumpf und Stiel und Kind und Kegel auszurotten.“ Der Soldat wurde von der Heranziehung zur Dienstleistung unter Verlust seines Dienstgrades entlassen.*
- *Ein Unteroffizier mit Portepée kritisierte, sein Disziplinarvorgesetzter habe ihn an einem geselligen Abend und unter Alkoholeinfluss im Kreis der Kameraden verbal beleidigt: „Du scheiß Russe hast hier nichts zu suchen und vor allem nicht bei mir (...).“ und weiter: „Verpiss dich! Ich will dich nicht haben, aber sofort!“. Der Vorgesetzte erhielt eine sehr empfindliche einfache Disziplinarmaßnahme und ihm wurde ein Tätigkeitsfeld ohne Personalverantwortung übertragen.*

Im Jahr 2022 entließ die Bundeswehr im Zusammenhang mit Meldepflichtigen Ereignissen im Phänomenbereich Extremismus, die von der Wehrbeauftragten aufgegriffen wurden, 30 Soldatinnen und Soldaten vorzeitig aus dem Dienstverhältnis (2021: 39). In 17 Fällen konnten disziplinarwürdige Verfehlungen bewiesen, aber die Entlassungen noch nicht bestandskräftig abgeschlossen werden. In der weit überwiegenden Zahl der Ermittlungsfälle dauern die Verfahren an, da disziplinäre Vorermittlungen aufgenommen oder das gerichtliche Disziplinarverfahren eingeleitet worden ist. Darüber hinaus fanden in 37 Fällen die durchgeführten Ermittlungen ihren Abschluss, ohne dass ein Dienstvergehen oder ein Täter festgestellt werden konnte.

Sofern tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Soldatinnen und Soldaten mit Bestrebungen sympathisieren oder Tätigkeiten unterstützen, die sich gegen Personen, Dienststellen oder Einrichtungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung richten, sammelt auch das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst – **BAMAD** – im Rahmen seines gesetzlichen Auftrages Informationen, insbesondere sach- und personenbezogene Auskünfte, Unterlagen und Nachrichten, und wertet diese aus. Seit dem Jahr 2022 unterscheidet das BAMAD hier zwischen nachrichtendienstlichen Prüfoperationen und nachrichtendienstlichen Abwehroperationen. Bei ersteren, von denen das BAMAD im Berichtsjahr 149 Operationen führte, untersucht es zunächst in einer Art Vorstufe, ob es überhaupt zuständig ist und ob genügend tatsächliche Anhaltspunkte für einen Extremismusverdacht vorliegen. Bei den nachrichtendienstlichen Abwehroperationen sind diese beiden Punkte geklärt, hier handelt es sich um die originären Verdachtsfallbearbeitungen nach § 1 Absatz 1 MAD-Gesetz. Die Änderung begründet das Verteidigungsministerium damit, dass die undifferenzierte Darstellung der Zahlen in den vergangenen Jahren das Bild der tatsächlich relevanten Abwehroperationen verzerrt habe. Unter Berücksichtigung dieser Änderung nahm das BAMAD im Jahr 2022 insgesamt 241 neue nachrichtendienstliche Abwehroperationen auf. Diese verteilen sich nach modifizierter Zählweise wie folgt auf die

Phänomenbereiche: „Rechtsextremismus“ 195, „Islamismus“ 19, „Reichsbürger/Selbstverwalter“ 11, „Linksextremismus“ 6, „Ausländerextremismus“ 9 und „Scientology“ 1. Für 2021 lagen die Zahlen nach der damaligen Zählweise für die einzelnen Phänomenbereiche deutlich höher und waren für „Rechtsextremismus“ auf 589, für „Islamismus“ auf 40, für „Reichsbürger/Selbstverwalter“ auf 38 und für „Linksextremismus“ auf 13 zu beziffern. Überdies behandelte das BAMAD mit dem **Bundesamt für Verfassungsschutz** in zehn Sitzungen (2021 ebenfalls zehn) der Arbeitsgemeinschaft Reservistinnen und Reservisten 621 Fälle (2021: 1033) mit extremistischen Bezügen. Davon konnten in 121 Fällen (2021: 420) dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr gerichtsverwertbare Erkenntnisse beziehungsweise Informationen zur Erfüllung der dortigen Aufgaben zur Verfügung gestellt werden. In 422 Fällen (2021: 593), in denen die Aussteuerung mangels vorhaltbarer oder gerichtsverwertbarer Erkenntnisse nicht möglich war, hat das BAMAD das Personalamt um frühzeitige Mitteilung gebeten, sofern die betreffenden Reservistinnen und Reservisten zu einer Reservendienstleistung herangezogen werden sollten. In den verbleibenden 34 behandelten Fällen waren keine Maßnahmen zu veranlassen.

Der Militärische Abschirmdienst stuft seit dem Jahr 2019 die Verdachtsfälle in verschiedene Kategorien ein, die sogenannte **Farbenlehre**. „Rot“: Person mit erkannter extremistisch ausgerichteter Bestrebung, „Orange“: tatsächliche Anhaltspunkte, die ein Risikopotenzial für fehlende Verfassungstreue darstellen, und „Gelb“: tatsächliche Anhaltspunkte für extremistische Bestrebungen.

- *Im Berichtsjahr kritisierte eine Reihe von Soldatinnen und Soldaten ihre jeweilige Einstufung als Verdachtsfall nach der Farbenlehre, insbesondere in die Stufe gelb. Dadurch entstünden ihnen zum Teil erhebliche Nachteile im Dienst, unter anderem der Entzug der Sicherheitsüberprüfung und damit einhergehend die erforderliche Ablösung von sicherheitsempfindlichen Tätigkeiten, die Ablösung von Lehrgängen und Kommandierungen sowie ein Beförderungshemmnis.*

Das BAMAD geht konsequent jedem – auch geringfügig erscheinenden – Hinweis auf extremistische Bestrebungen nach. Es reichen bereits Verdachtsmomente für die Aufnahme in die Kategorie „Gelb“ aus, die auch einen Anfangsverdacht im Sinne der Strafprozessordnung oder der Wehrdisziplinarordnung begründen könnten. In Straf- und Disziplinarverfahren gilt im Gegensatz zur Bearbeitung von Verdachtsfällen des Militärischen Abschirmdienstes jedoch unmittelbar der Beschleunigungsgrundsatz. Je länger die Bearbeitung eines Verdachtsfalls in der Kategorie „Gelb“ dauert, desto eher kann das damit verbundene **Beförderungsverbot** unter Umständen zu einer unzumutbaren und möglicherweise auch unrechtmäßigen Beeinträchtigung der Rechte des Betroffenen führen. Daher ist es zu begrüßen, dass das Bundesministerium der Verteidigung zumindest mit Blick auf das Beförderungsverbot klargestellt hat, dass hier in jedem Einzelfall eine Härtefall- oder Ausnahmeregelung zu prüfen ist.

In nicht wenigen Fällen, die das BAMAD bearbeitet, gelangen entsprechende Erkenntnisse auch an die Öffentlichkeit:

- *Im Sommer 2022 erlangten die Feldjäger besondere mediale Aufmerksamkeit, nachdem bekannt geworden war, dass das BAMAD Anfang März in einer konzertierten Aktion unter Hinzuziehung von bewaffneten und mit Sturmhauben verummten Feldjägerkräften mehrere Soldaten zeitgleich befragt hatte. Es lagen Hinweise vor, dass eine einstellige Zahl von Soldaten Kontakte in das rechtsextremistische Milieu und die gewaltbereite Rockerszene pflege.*

Auch der **Verteidigungsausschuss** befasste sich wiederholt mit den Vorkommnissen rund um die nachrichtendienstliche Operation, zumal vereinzelt der Vorwurf laut wurde, das BAMAD und die Feldjäger hätten hier zum Teil ihre Kompetenzen überschritten. Bis zum Ende des Berichtsjahres ergaben sich keine Anhaltspunkte, dass die Hinzuziehung der Feldjäger grundsätzlich rechtlich unzulässig gewesen sei. Allerdings dauerte die Prüfung, ob einzelne von den Feldjägern vor Ort getroffene Maßnahmen den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit zuwider erfolgt sein könnten, Ende 2022 noch an. Ein Anfangsverdacht für die Verwirklichung von Straftaten habe sich jedoch nach Aussage der Bundesregierung bis dato nicht ergeben.

Die Bundeswehr und alle militärisch, zivil und politisch Verantwortlichen müssen die weitere Entwicklung im Bereich Rechtsextremismus genauestens beobachten und mit aller Entschlossenheit handeln. Zudem bedarf es zusätzlicher Instrumente, um die disziplinäre Ahndung solcher Fälle noch effektiver zu gestalten. Eine Möglichkeit, um Soldatinnen und Soldaten mit rechtsextremistischen Bestrebungen frühzeitig aus der Truppe zu entfernen, stellt die fristlose Entlassung nach § 55 Absatz 5 Soldatengesetz dar. Danach kann die Bundeswehr Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in den ersten vier Dienstjahren fristlos mittels einer Verwaltungsentscheidung

entlassen, wenn sie ihre Dienstpflichten schuldhaft verletzt haben und ihr Verbleiben im Dienstverhältnis die militärische Ordnung oder das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährden würde. Die Vorschrift gilt bislang nur für die ersten vier Dienstjahre. Nach deren Ablauf ist eine Entlassung nur noch mit den Mitteln des Disziplinarrechts in einem gerichtlichen Verfahren möglich, was oftmals mehrere Jahre dauert. Solange verbleiben die oder der Betroffene in der Bundeswehr. Bei der vorzeitigen Entlassung innerhalb der ersten vier Dienstjahre hat die Beschwerde dagegen keine aufschiebende Wirkung, sodass die Soldatin oder der Soldat auf jeden Fall aus der Bundeswehr ausscheidet.

In der vergangenen Wahlperiode hatte die Bundesregierung beschlossen, das **Soldatengesetz** zu ändern. Nach der Neuregelung sollte eine vereinfachte Entlassung innerhalb der ersten acht Dienstjahre möglich sein. Dieses Gesetzesvorhaben wurde bedauerlicherweise in der 19. Wahlperiode nicht umgesetzt. Im Koalitionsvertrag bekräftigen die Regierungsparteien, dass das Dienst- und Arbeitsrecht angepasst werden muss, um eine umgehende Entlassung von Rechtsextremistinnen und Rechtsextremisten aus der Bundeswehr gewährleisten zu können. Die Entlassungsmöglichkeit nach § 55 Absatz 5 Soldatengesetz bei besonders schweren Fällen auf die ersten acht Jahre der Dienstzeit auszuweiten, ist zu begrüßen, eine entsprechende Neuregelung sollte zügig vorgelegt und beschlossen werden. Hierin läge auch ein wichtiges Signal an die große Mehrheit der verfassungstreuen Soldatinnen und Soldaten, die ihren Dienst aus Überzeugung für die freiheitliche demokratische Grundordnung verrichten. Der vom Verteidigungsministerium angekündigte Gesetzentwurf lag zum Ende des Berichtsjahres noch nicht vor.

Die erhebliche Anzahl an Vorkommnissen, bei denen rechtsextreme Inhalte über die **Sozialen Medien** ausgetauscht und verbreitet werden, führt deutlich vor Augen, dass die Bundeswehr im Zeitalter der Digitalisierung Handlungssicherheit für ihre Soldatinnen und Soldaten schaffen und diese im Umgang mit Messengerdiensten und Onlineplattformen stärker informieren, aufklären und sensibilisieren muss. Fehlverhaltensweisen muss sie konsequent verfolgen. Ein erster wichtiger Schritt dazu wäre die Trennung dienstlicher und privater Kommunikation. Der Grundsatz, dass WhatsApp kein Führungsmittel darstellt, wird vor diesem Hintergrund ausdrücklich begrüßt, wenngleich die Praxis dies – noch – nicht widerspiegelt. Soldatinnen und Soldaten gehen nach Auswertung der vorliegenden Fälle zu großzügig und unbedarft mit etwaigen Messenger-Gruppen um. Ihnen muss klar sein: Jeder Beitritt zu einer Messenger-Gruppe ist mit der Gefahr verbunden, durch rechtswidrige Inhalte, die Dritte in diesen Gruppen teilen, selbst eine Dienstpflichtverletzung zu begehen oder Ziel einer Verdachtsfallbearbeitung durch das BAMAD zu werden. Weder im Internet noch online oder bei der Nutzung digitaler Angebote, innerhalb wie außerhalb des Dienstes, besteht ein rechtsfreier Raum. Die Verwendung oder Verbreitung rechtsextremer oder sonstiger rechtswidriger Inhalte wird strafrechtlich und disziplinar verfolgt, unabhängig davon, wo sie geschieht. Die **Social Media Guidelines** sowie die Ende des Jahres ergangene Weisung des Bundesministeriums der Verteidigung zu Social Media Auftritten der Bundeswehr bieten eine gute Grundlage, die Soldatinnen und Soldaten zu informieren und zu sensibilisieren. Dennoch muss die Truppe an der praktischen Umsetzung der darin aufgenommenen Regelungen und Vorgaben in der Breite und Tiefe arbeiten. Zudem sollte die Truppe bei der digitalen Zusammenarbeit und Kommunikation im Rahmen des Dienstes vermehrt auf alternative, bundeswehrinterne Angebote und Plattformen zurückgreifen, insbesondere auf den **BwMessenger**, den im Berichtsjahr rund 74.000 Soldatinnen und Soldaten nutzten. Es gilt, dessen Popularität weiter zu steigern und ihn als Führungsmittel zu etablieren.

Reformprozess im Kommando Spezialkräfte

In den Jahren 2017 bis 2020 wurden Vorfälle im Zusammenhang mit Rechtsextremismus und Munitionsverlusten im Kommando Spezialkräfte (KSK) der Bundeswehr bekannt, in deren Folge das Bundesministerium der Verteidigung dem Verband einen breit angelegten Reformprozess auferlegte. Dieser konnte im Berichtsjahr nahezu abgeschlossen werden. Der aus 60 Einzelmaßnahmen bestehende Reformkatalog hat die erhoffte Wirkung gezeigt und es dem Verband ermöglicht, sich zu erneuern. Dieser Prozess ist erfolgreich verlaufen und der Verband kann jetzt nach Jahren der Unsicherheit gut aufgestellt, einsatzbereit und leistungsfähig in die Zukunft schauen.

Dabei gilt es angesichts der veränderten sicherheitspolitischen Lage durch das Ende des Afghanistan-Einsatzes und des Krieges in der Ukraine sowie der Refokussierung der Bundeswehr auf die Landes- und Bündnisverteidigung, zügig die zukünftige Rolle des KSK zu bestimmen. Es bedarf klarer politischer Vorgaben für Auftrag und Einsatz, um schnell Gewissheit und eine Perspektive für den Verband zu schaffen. Ein erster wegweisender Schritt ist die erstmalige Verpflichtung Deutschlands als Rahmennation im Spezialkräftehauptquartier

der VJTF 2023. Das KSK muss darüber hinaus für die Zukunft so aufgestellt sein, dass es multinationale Spezialoperationen planen und umsetzen kann. Zudem muss geklärt werden, welche Aufgaben dem KSK zukünftig über den Kernauftrag der Geiselnbefreiung und Rettungsaktionen hinaus im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung zukommen sollen.

Zudem gilt es, das KSK mit seinen in der Truppe einzigartigen Fähigkeiten stärker in die Öffentlichkeit zu bringen, häufiger über **positive Entwicklungen** zu berichten und die Leistungen der Soldatinnen und Soldaten des Verbandes, sowohl öffentlich als auch im politischen Raum, deutlicher als bisher anzuerkennen. Vor diesem Hintergrund ist es besonders zu begrüßen, dass im Rahmen des Reformprogramms mit der Eröffnung des Besucherzentrums des KSK am 20. September 2022 in Calw ein erster Schritt in die richtige Richtung getan wurde.

Auch muss der im Zuge der Umsetzung des Reformprogramms eingeschlagene Weg der Fokussierung auf die Grundsätze der Inneren Führung und die Intensivierung der politischen Bildung im Verband konsequent weiter beschritten werden. Gerade für Soldatinnen und Soldaten ist ein grundlegendes Verständnis für politische Zusammenhänge und die Strukturen der Bundesrepublik Deutschland eine unabdingbare Voraussetzung, um die Konzeption der Inneren Führung und des Leitbildes der Staatsbürgerin und des Staatsbürgers in Uniform verinnerlichen zu können.

Bedauerlich ist, dass die disziplinare Aufarbeitung der Vorwürfe im Zusammenhang mit der Abschiedsfeier eines Kompaniechefs des KSK im Jahr 2017 und weiterer Vorwürfe des Rechtsextremismus beziehungsweise wegen der Munitionsverluste im Verband noch immer nicht zum Ende gebracht werden konnte. Das muss nun ohne weitere Verzögerungen geschehen, damit es für den Verband und die dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten möglich ist, mit den Vorgängen der Vergangenheit abzuschließen und den Blick vollständig unbelastet nach vorn zu richten.

Die derzeit wohl drängendsten Herausforderungen für das KSK sind die Personalgewinnung und Personalbindung. Aufgrund der naturgemäß sehr hohen Anforderungen an die körperliche und charakterliche Eignung für eine Verwendung als Kommandosoldatin oder Kommandosoldat sind hier weitere Kraftanstrengungen erforderlich. Zu begrüßen sind daher die von der Bundeswehr geplanten Maßnahmen der Personalwerbung, die Umstellung des „Kommandoanwärtermodells“ ab Januar 2023, Schnuppertage für interessierte Soldatinnen und Soldaten sowie Anpassungen im Potenzialfeststellungsverfahren. Letzteres soll sich künftig im Schwerpunkt auf nicht trainierbare Grundeigenschaften beziehen, um vorhandenes Potenzial noch besser auszunutzen. Mit Blick auf die Personalbindung gilt es darüber hinaus, eine Balance zu finden zwischen notwendigerweise hohen Anforderungen an zu gewinnendes Personal, einer Öffnung des Verbandes für weitere interessierte Soldatinnen und Soldaten aus allen Bereichen der Bundeswehr und einer Steigerung der Attraktivität des Dienstes im KSK, gerade auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Dienst und Familie.

Überprüft werden sollte außerdem die **Auslagerung der Ausbildung** des KSK an die Infanterieschule Hammelburg. Es hat sich gezeigt, dass dies für den Verband zu vielfältigen Herausforderungen in der praktischen Umsetzung führt, etwa bei der Organisation der Abstellung von Personal und bei der Materialbewirtschaftung vor Ort. Hier sollte die Reintegration der Ausbildung in den Verband erwogen werden.

Traditionswesen

Mediale Aufmerksamkeit erlangte das Thema Tradition und Traditionspflege im Jahr 2022 insbesondere in Bezug auf die Feldjäger der Bundeswehr. Das Motto der Feldjägerkräfte „**Suum cuique**“ ist auf deren Truppengattungsabzeichen zu lesen. Weil dieser ursprünglich aus der Antike überlieferte und insbesondere das Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit beschreibende Rechtssatz auf Deutsch übersetzt – „Jedem das Seine“ – im Nationalsozialismus zynisch pervertiert wurde, indem er von innen lesbar über dem Haupttor des Konzentrationslagers Buchenwald prangte und die Lagerinsassen demütigen sollte, wurde eine kritische Auseinandersetzung mit der historischen Bedeutung und heutigen Verwendung durch den Antisemitismusbeauftragten der Bundesregierung, Dr. Felix Klein, angeregt. Er kritisierte in einem Brief an die ehemalige Bundesverteidigungsministerin, dass die Aufschrift für die Opfer der Shoah und deren Angehörige zutiefst verletzend und schwer aushaltbar sei, und forderte daher, die Losung „Suum cuique“ solle nicht mehr als Feldjäger-Motto verwendet und aus dem Truppengattungsabzeichen der Feldjäger entfernt werden. Auch der Zentralrat der Juden hatte die Entfernung des Spruchs gefordert.

Diese Forderungen hat die Wehrbeauftragte mit sehr großem Interesse verfolgt. Auch wenn sie grundsätzlich keine Notwendigkeit einer vollständigen Entfernung des Feldjäger-Mottos sah, zeigte die Position von Teilen der jüdischen Community, dass womöglich eine stärkere historische Kontextualisierung und Sensibilisierung geboten sei. Da es der Wehrbeauftragten ein Anliegen ist, die Bundeswehr fest in der Mitte der Gesellschaft zu verankern und den Austausch zwischen Truppe, Gesellschaft und Politik zu fördern, lud sie den Antisemitismusbeauftragten der Bundesregierung am 26. September 2022 zu einem gemeinsamen Besuch sowohl des Kommandos Feldjäger der Bundeswehr in der Scharnhorst-Kaserne als auch der Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr in Hannover ein. Vor Ort fand ein intensiver, offener und konstruktiver Austausch zum Motto der Feldjäger statt, an dem jüdische wie nicht-jüdische Soldatinnen und Soldaten der Feldjägertruppe, Vertreter der jüdischen Gemeinde Hannover sowie aktive und ehemalige Soldatinnen und Soldaten, die Mitglied im Bund jüdischer Soldaten sind, teilnahmen. Gemeinsam besuchten die Anwesenden die militärhistorische Lehrsammlung der Feldjäger in der Hauptfeldwebel-Lagenstein-Kaserne und gewannen einen Einblick in die Geschichte und Entwicklung der Feldjägertruppe und ihres Mottos. Nach dem Besuch waren sich die Beteiligten einig, dass eine Beibehaltung des Mottos erfordere, es künftig deutlicher zu **kontextualisieren** und Soldatinnen und Soldaten für die historisch belastete Verwendung der Losung im Nationalsozialismus stärker zu sensibilisieren. Die Bundeswehr hat die militärhistorische Lehrsammlung zwischenzeitlich um entsprechende Informationstafeln erweitert, denn die ehemalige Bundesministerin der Verteidigung hatte entschieden, das wertgebundene Identitätssymbol nicht vom Truppengattungsabzeichen der Feldjägertruppe entfernen zu lassen.

Als Begründung für den Beibehalt wurde unter anderem angeführt, mit der Gründung der Feldjägertruppe habe es einen bewussten Bruch mit der Militärpolizei im „Dritten Reich“ und mit dem Nationalsozialismus gegeben. Sie sei 1956 in Anlehnung an die Truppengattungsgeschichte des Reitenden Feldjägerskorps Friedrichs des Großen „Feldjäger“ genannt worden. Bei der Wahl des Leitmotivs Motto „Suum cuique“ handele es sich um die Devise des preußischen Schwarzen Adlerordens, dem höchsten Orden des Königreichs Preußen. Gleichwohl solle bei öffentlichkeitswirksamen Internetauftritten der Bundeswehr eine stärkere Sensibilisierung und Kontextualisierung des Mottos erfolgen. Die Wehrbeauftragte begrüßt diese Entscheidung ebenso wie die beabsichtigten Sensibilisierungsmaßnahmen ausdrücklich.

Ein weiterer Aspekt, der im Zusammenhang mit der Traditionspflege der Bundeswehr steht, betrifft die **Namensgebung** von militärischen Liegenschaften und Kasernen nach Persönlichkeiten, die sich durch ihr gesamtes Wirken oder eine herausragende Tat um Freiheit und Recht verdient gemacht haben. Auch in diesem Rahmen findet eine kritische Auseinandersetzung und Aufarbeitung mit der Vergangenheit der Bundesrepublik Deutschland statt, wenn aufgrund neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse historische Zusammenhänge und Persönlichkeiten neu zu bewerten sind. Dies hat im Berichtszeitraum zu sieben Um- oder Neubenennungen von Kasernen und Infrastrukturelementen geführt.

Beispielsweise erfolgte im Rahmen eines feierlichen Festaktes am 9. Juni 2022 die längst überfällige Umbenennung der Ostmark-Kaserne in Weiden in Major-Radloff-Kaserne. Der Bundeswehroffizier fiel bei einem Sprengfallenanschlag in Afghanistan im April 2010 und leistete vorher Dienst als Inspektionschef der Unteroffiziersschule des Heeres, die bis 2012 in Weiden stationiert war. Auch der Umbenennungsprozess für die Mudra-Kaserne in Köln ist abgeschlossen. Sie trägt seit dem 2. November 2022 den Namen Gereon-Kaserne und bezieht sich damit auf den Stadtpatron der Stadt Köln und den Schutzpatron der Soldaten. Ebenfalls abgeschlossen werden konnte die Umbenennung der Deines-Bruchmüller-Kaserne in Lahnstein. Diese heißt nunmehr Rittersturz-Kaserne. Nach dem Traditionserlass des Bundesministeriums der Verteidigung aus dem Jahr 2018 war der Bezug zu den früheren Namensgebern, zwei Artillerie-Generälen der Wehrmacht, nicht mehr tragbar. Der neue Name erinnert an die Rittersturz-Konferenz, die vom 8. bis 10. Juli 1948 im Hotel Rittersturz in Koblenz stattfand. Auf dieser Konferenz, die im Rückblick als Meilenstein auf dem Weg zur Gründung der Bundesrepublik Deutschland betrachtet wird, berieten die damaligen Ministerpräsidenten der westlichen Besatzungszonen die Frankfurter Dokumente als verfassungsrechtliche Grundlage für die Struktur der Bundesrepublik Deutschland. Die bislang namenlose Kaserne in der Feldstraße in Kiel wurde nach dem Widerstandskämpfer und späteren ersten Ministerpräsidenten Schleswig-Holsteins benannt und wird nunmehr als Theodor-Steltzer-Kaserne geführt. Der Inspekteur der Luftwaffe vollzog die Namensgebung für das Lehrsaalgebäude der Unteroffiziersschule in Appen. Das künftige Feldwebel-Laabs-Zentrum trägt den Namen des Feldwebels Karl Laabs, der als Retter in Uniform und Widerstandskämpfer gegen die nationalsozialistische Gewaltherrschaft als Vorbild für ein modernes und aufgeklärtes Traditionsverständnis anzusehen ist. In der Kaserne des Fallschirmjägerregiments 26 in Zweibrücken wurden fünf namenlose Straßen nach Angehörigen benannt, die im Auslandseinsatz in Afghanistan gefallen und zuvor am Standort Zweibrücken stationiert waren. Die Straßen heißen fortan Hauptfeldwebel-Meier-

Straße, Stabsunteroffizier-Behlke-Straße, Stabsgefreiter-Schmidt-Straße, Stabsgefreiter-Sauer-Straße und Hauptgefreiter-Schleiernick-Straße. Im Instandsetzungszentrum 11 auf dem Gelände der Wehrtechnischen Dienststelle 61 in Manching trägt eine zentrale Straße seit Mai 2022 den Namen des Generalmajors Horst Krüger, der als Aufklärungspilot im Zweiten Weltkrieg in die Widerstandspläne gegen Hitler eingeweiht gewesen ist. Zudem war er ein Vordenker für die multinationale Ausrichtung der Luftwaffe und einer der Wegbereiter des TORNADO-Projekts. Für seine Verdienste erhielt er das Große Bundesverdienstkreuz. In einigen weiteren Fällen ist der Umbenennungsprozess noch nicht abgeschlossen. Dies betrifft die bislang namenlose Werft in Rostock, deren feierliche Namensgebung in Marinearsenal Warnowwerft für 2023 vorgesehen ist. Im Genehmigungsverfahren befindet sich zudem die Namensgebung der Dienstliegenschaft Fliegerhorst Upjever in Schortens.

Zur Traditionspflege gehört auch das Singen in der militärischen Gemeinschaft. Dazu ist das bestehende Liedgut im **Liederbuch** der Bundeswehr „Kameraden singt!“ im Jahr 1991 zusammengefasst worden. Die Verteilung des Buches wurde jedoch 2018 eingestellt, nachdem im Jahr zuvor seitens der Truppe Unsicherheiten bezüglich einzelner Lieder aufgetreten waren. Im Rahmen von Eingaben und auf einem Truppenbesuch äußerten Soldatinnen und Soldaten mehrfach das Bedürfnis nach einer neuen ministeriell gebilligten Ausgabe des Liederbuchs. Nach mehrjähriger Überarbeitung sowohl in Bezug auf die Auswahl der Lieder als auch der Ausgabeform sollte das überarbeitete Liederbuch inklusive Noten und Texten in digitaler Form sowie Hörfassungen und Erläuterungen zu Komponistinnen und Komponisten, der Entstehungsgeschichte und der Relevanz der Lieder für die Bundeswehr im Berichtszeitraum im Extranet der Bundeswehr verfügbar sein. Dies steht jedoch noch aus. Zum Liedgut gehört seit dem 67. Gründungstag der Bundeswehr auch der erste bundeswehreigene Song mit dem Titel „Ein Teil vom Wir“, den das Bundesministerium der Verteidigung anlässlich der Feierlichkeiten am 12. November 2022 offiziell veröffentlichte. Der Song, der vom Zusammenhalt, der Gemeinschaft und der Kameradschaft sowie der Motivation handelt, in den Streitkräften zu dienen, würdigt die Soldatinnen und Soldaten sowie ihre Leistungen. Der moderne und sehr persönliche Song trägt neben dem tradierten Brauchtum gewiss generationsübergreifend zu Sinnstiftung und Identitätsbildung bei.

Vorfälle mit Bezug zum Ukraine-Krieg

Der Krieg in der Ukraine betrifft die strategische Ausrichtung der Bundeswehr, die Einsätze, den alltäglichen Dienstbetrieb und das Miteinander der Soldatinnen und Soldaten. In einigen wenigen Fällen solidarisierten sich Soldatinnen und Soldaten mit dem russischen Angriff oder verharmlosten ihn. Es gab zudem Fälle, in denen Truppenangehörige den Krieg zum Anlass nahmen, als freiwillige Kämpfer die Streitkräfte in der Ukraine zu unterstützen oder dies zu planen und vorzubereiten. Nachfolgend einige Beispiele:

- *Eine Portepeeeunteroffizierin äußerte unter anderem gegenüber Kameraden wörtlich oder sinngemäß, dass „das kriegereische Vorgehen von Präsident Putin gerechtfertigt sei, um die Ukraine zu entnazifizieren“. Gegen die Soldatin verfügte die zuständige Einleitungsbehörde die Aufnahme des gerichtlichen Disziplinarverfahrens.*
- *Im Rahmen der Übung „Wettiner Schwert“ klebte ein Mannschaftssoldat mit grünem Panzertape in die Windschutzscheibe seines Fahrzeugs ein „Z“, welches in Bezug auf den Ukrainekrieg eine Unterstützung der russischen Streitkräfte symbolisiert. Da dem Soldaten ein vorsätzliches Verhalten nicht nachgewiesen werden konnte, wurde das Verhalten im einfachen Disziplinarverfahren geahndet.*
- *Ein Feldwebeldienstgrad russischer Herkunft trug in der Kaserne zu seiner Uniform eine private Umhängetasche. Auf dieser waren zwei Patches angebracht, eines war schwarz mit dem Buchstaben „Z“ in weißer Schrift, auf dem anderen stand in kyrillischer Schrift „Ich bin Russe“. Der Soldaten erhielt eine empfindliche einfache Disziplinarmaßnahme und das Verfahren ging an die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft.*

Von Offizieren und Unteroffizieren ist gemäß § 10 Absatz 6 Soldatengesetz zu verlangen, dass sie innerhalb wie außerhalb des Dienstes Zurückhaltung in ihren Äußerungen wahren, um als Vorbild zu dienen und das Vertrauen in sie als Vorgesetzte zu erhalten. Es geht nicht darum, Meinungsäußerungen zu aktuellen politischen oder sonstigen Themen zu unterbinden oder gar zu verbieten. Gefordert ist, zur Erhaltung der Disziplin und Schlagkraft der Truppe und damit letztlich zum Schutz der Funktionsfähigkeit der Bundeswehr, aktiv für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten und diese zu verteidigen sowie Besonnenheit und Sachlichkeit in den Äußerungen zu üben, wenn diese geeignet sind, den Eindruck zu erwecken, die Soldatin oder der Soldat werde

gegenüber dem Dienstherrn nicht loyal sein. Weltpolitische Ereignisse dürfen den Zusammenhalt und die Kameradschaft in der Truppe nicht beeinflussen. Es ist daher Aufgabe der Vorgesetzten, den Soldatinnen und Soldaten den bestehenden Rechtsrahmen zu kommunizieren und ihre Untergebenen im gemeinschaftlichen Meinungs austausch zu begleiten.

Führungsverhalten

Innere Führung vorzuleben, sie dem eigenen Führungsverhalten, der Ausbildung und Erziehung von Soldatinnen und Soldaten zugrunde zu legen, ist vor allem Aufgabe der Vorgesetzten in der Bundeswehr. Ein forderndes, aber respektvolles und fürsorgliches Umfeld, in dem Vorgesetzte ihren Untergebenen auf Augenhöhe begegnen und sie als Individuen wahrnehmen, ist hierfür Voraussetzung.

In den folgenden Fällen genügten die Vorgesetzten den Anforderungen an gutes Führen allerdings nicht:

- *Ein stellvertretender Kompaniechef wollte im Rahmen eines neuen bataillonsweit durchzuführenden Robustheitsprogramms zu sportlicher Leistung anspornen, indem er dem Zug mit dem langsamsten Läufer, zunächst verbal, eine „rote Laterne“ verlieh. Im Anschluss erhielt der langsamste Läufer eine echte rote Laterne mit dem Schriftzug „Wanderlampe der Schande“. Sein Teileinheitführer sollte diese bis zur nächsten Trainingseinheit zu jedem Kompanieanreten mitführen. Nach einem entsprechenden Hinweis aus dem Kameradenkreis zog der stellvertretende Kompaniechef die Laterne wieder ein, drückte sein Bedauern aus und betonte seine Motivationsabsichten. Die Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme wäre hier geboten gewesen.*
- *Angehörige eines Zuges sollten den Teich vor dem Zuggebäude entleeren und reinigen. Als ein niedriger Wasserstand erreicht war, befahl der Zugführer den Soldatinnen und Soldaten, in zehn Sekunden Schuhe und Socken auszuziehen und in den Teich zu steigen. Ein Soldat schaffte es nicht in der vorgegebenen Zeit, woraufhin auf Befehl des Zugführers sämtliche, sich zum Teil auch noch im Gebäude befindenden Zugangehörigen in den Teich begeben mussten. Der zu langsam gewesene Soldat hatte sich auf eine Plattform zu stellen und den anderen beim Reinigen des Teiches zuzusehen und sich bei ihnen dafür zu bedanken. Gegen den Zugführer wurden wegen dieser und weiterer Vorwürfe disziplinäre Vorermittlungen durch die Wehrdisziplinaranwaltschaft eingeleitet.*

Die Stigmatisierung von Leistungsschwächeren widerspricht eklatant den Grundsätzen der Inneren Führung. Zur zeitgemäßen Menschenführung gehört die Förderung der Zusammenarbeit im Team. **Kollektivstrafen** bewirken genau das Gegenteil, weil die Person, aufgrund deren vermeintlichen Fehlverhaltens das gesamte Team eine Strafe erhält, ausgegrenzt wird. Zudem hat eine Kollektivstrafe das Potenzial, die Angehörigen des Zuges gegeneinander aufzubringen, zu spalten und die Kameradschaft zu untergraben. Der Umgang mit und im besten Fall die Beseitigung von Schwächen und Einschränkungen Einzelner gelingt im Rahmen eines kameradschaftlichen Miteinanders viel besser als in einem von Angst und Schuldzuweisungen geprägten Klima. Anzuknüpfen ist daher an die Stärke der Gruppe und die gemeinsame Bewältigung von Belastungen unter gegenseitiger Unterstützung und Förderung der Stärken Einzelner. Hierdurch wird auch das gegenseitige Vertrauen gefestigt, das gerade im Einsatz besonders wichtig ist.

Leider kommt es immer wieder vor, dass Vorgesetzte Einschüchterungen oder gar Beleidigungen als Führungsmittel einsetzen. Schlimmer ist noch, wenn sich Vorgesetzte in diesem Verhalten sicher fühlen, weil es an der erforderlichen **Dienstaufsicht** mangelt und sich strukturelle Missstände etablieren:

- *Ein Gruppenführer soll untergebene Soldatinnen und Soldaten häufig in Gegenwart von Kameradinnen und Kameraden sinngemäß als „Spasten“, „behindert“, „dumm“ und „unfähig“ bezeichnet und den Zug „Hurensohnzug“ genannt haben. Einem Mannschaftssoldaten soll er für jeden Tag, an dem dieser nicht die Verlängerung seiner Dienstzeit beantrage, einen Schlag in die „Eier“ angedroht und das dann auch in Anwesenheit von Kameradinnen und Kameraden ausgeführt haben. Weitere Mannschaftssoldaten sollen bei vermeintlichen Fehlern Schläge auf den Hinterkopf bekommen haben. Trotz Meldung dieses Verhaltens des Feldwebeldienstgrades an den Zugführer habe dieser nicht einschreiten wollen, solange nichts schriftlich vorliege. Die betroffenen Soldatinnen und Soldaten wandten sich schließlich an die Seelsorge. Gegen den Soldaten wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.*
- *Einem Unteroffizier mit Porteppee wird vorgeworfen, während mehrerer Feierlichkeiten wiederholt Soldatinnen und Soldaten beleidigt zu haben, handgreiflich geworden zu sein und unter anderem mit Glasflaschen um sich geworfen zu haben. Vokabular wie „die Fresse einhauen“, „schieß Fresse brechen“,*

„Mistschweine“, „Mongos“, „Schwackköpfe“ und „Vollidioten“ sowie gegenüber einer Soldatin „Kuh wie ein Sack Reis“ und „Putzfrau“ gehörten zu seinem Sprachgebrauch. Zu der Soldatin soll er zudem gesagt haben, mit ihr einen „neuen ABC-Stopfen für den Wiesel“ zu haben. Gegen den Soldaten wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet, er darf zunächst keinen weiteren Dienst leisten.

- Zwei Mannschaftssoldaten tranken im Dienst wiederholt Alkohol, einer von ihnen konsumierte zudem Betäubungsmittel. Der eine schlug in betrunkenem Zustand mehrere Kameraden. Der andere spuckte in die Stiefel eines Kameraden und tat weitere ekelregende Dinge. Gegen beide Soldaten wurden empfindliche Disziplinarbußen und das Verbot der Ausübung des Dienstes mit Uniformtrageverbot verhängt. Der von dem Disziplinarvorgesetzten ebenfalls gestellte Antrag auf fristlose Entlassung eines der Soldaten, was innerhalb der ersten vier Dienstjahre möglich ist, blieb erfolglos, da der Soldat bereits im fünften Dienstjahr war.

Eine wirkungsvolle Dienstaufsicht und zielgerichtetes Einschreiten bei Misständen wie in den aufgezeigten Fällen ist unerlässlich. Wer Soldatinnen und Soldaten das Gefühl gibt, Probleme und Konflikte gegenüber Vorgesetzten offen und vertrauensvoll ansprechen zu können, erleichtert sich die Dienstaufsicht deutlich. Gleichsam besteht die Gelegenheit für die Vorgesetzten, Kritik und Erwartungen gegenüber den unterstellten Soldatinnen und Soldaten offen und direkt zu kommunizieren. Zugführerinnen und Zugführer ebenso wie Kompanie- beziehungsweise Staffelführer täten zudem gut daran, hin und wieder aktiv auf die ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten, insbesondere auf die Vertrauenspersonen zuzugehen, um frühzeitig Fehlentwicklungen zu erkennen und wirksame Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.

Erst recht gelten diese Grundsätze im **Einsatz**, wo das Zusammenleben auf engem Raum stattfindet und der innere Zusammenhalt der Truppe gesichert sein muss:

- Ein Stabsoffizier beschwerte sich, dass sein Kontingentführer ihm in Gegenwart von mehreren Untergebenen Faulheit vorgeworfen und mit einer Repatriierung gedroht habe. Gemäß der zuständigen Vertrauensperson pflegte der Vorgesetzte seit der Eingabe zudem ein „Führen mit Angst“. Die Ermittlungen bestätigten den Vorwurf des Stabsoffiziers und ergaben darüber hinaus, dass der Kontingentführer gegenüber einem anderen Untergebenen geäußert hatte: „Wie dumm sind Sie eigentlich, dass Sie nicht wissen, wovon Sie reden (...)?“ Während der zuständige Disziplinarvorgesetzte keine dieser Äußerungen als Dienstvergehen qualifizierte und von der Verhängung einer Disziplinarmaßnahme absah, bewertete das Verteidigungsministerium in der zweiten Äußerung eine Pflichtverletzung. Gleichzeitig stellte es generell fest, dass der Führungsstil und Umgangston des Kontingentführers das Kontingentgefüge gestört habe.

Es ist nur schwer nachvollziehbar, wie der Disziplinarvorgesetzte angesichts des ehrverletzenden Charakters der Äußerungen kein Dienstvergehen feststellen konnte. Das nicht hinnehmbare und nicht mit den Grundsätzen der Inneren Führung zu vereinbarende Verhalten des Kontingentführers belastete selbst Monate später während eines Besuchs der Wehrbeauftragten beim Folgekontingent noch die Atmosphäre.

Überzogene Härte in der Ausbildung

Im Jahr 2021 hatte das Bundesministerium der Verteidigung die AGENDA Ausbildung abgeschlossen, die unter anderem die „Kompetenzorientierte Ausbildung“ – eine praxis- und handlungsorientierte Einsatzvorbereitung – umfasst. Von entscheidender Bedeutung für diese Ausbildung ist die innere Einstellung der Lernenden und Lehrenden. Insbesondere die Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung erfordert gut ausgebildete sowie charakterlich gefestigte Soldatinnen und Soldaten, die Kameradschaft leben, entschlossfreudig sind und Durchhaltevermögen haben. All dies gilt es, in einer realitätsnahen Ausbildung abzubilden und zu stärken.

Manchen Ausbilderinnen und Ausbildern fällt es aber mitunter schwer, hohe Ansprüche an die Auszubildenden zu stellen, ohne diese zu überfordern:

- Während einer Ausbildung zur ABC-Abwehr im Rahmen eines Unteroffizierlehrgangs, die im Schutzanzug inklusive ABC-Schutzmaske mit aufgeschraubtem Übungsfilter durchgeführt wurde, schickte der Ausbilder vier Soldatinnen und Soldaten im Laufschrift zum Unterkunftsgebäude, um fehlende Ausrüstungsgegenstände zu holen. Kurz nach dem Eintreffen dort übergab sich einer der Soldaten und wurde kurzzeitig bewusstlos, eine Unteroffizierin erlitt einen Schwächeanfall. Die umgehend gerufenen Rettungskräfte hielten weitere medizinische Maßnahmen nicht für erforderlich. Der Ausbilder, ein Reserveoffizier, bekundete, er habe niemanden schaden wollen, zeigte sich betroffen und entschuldigte sich bei dem gesamten Hörsaal. Er wurde

von seiner Funktion als Hörsaalleiter und Ausbilder entbunden. Die Wehrdisziplinaranwaltschaft führt disziplinare Vorermittlungen.

Schlimmer ist noch, wenn Ausbilderinnen und Ausbilder das Mittel der **Schikane** nutzen, um die ihnen untergebenen Soldatinnen und Soldaten zu disziplinieren:

- *Bei der Kontrolle der Stuben eines Grundausbildungszuges waren Nachlässigkeiten aufgefallen. Im Rahmen einer besonderen erzieherischen Maßnahme sollten die Soldatinnen und Soldaten, deren Spinde unverschlossen gewesen waren, eine Vollzähligkeitsprüfung der persönlichen Ausrüstung durchführen und hierfür das Material in den Keller bringen. Ein aufsichtsführender Unteroffizier soll dabei mindestens zwei der ihm Unterstellten befohlen haben, zeitweise eine ABC-Schutzmaske zu tragen und zwar auch beim Gang in den Keller. Hielten sie dabei die vorgegebenen Zeiten nicht ein, war der Weg zu wiederholen. Gegen den Beschuldigten wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet. Die Ermittlungen waren zu Ende des Berichtsjahres noch nicht abgeschlossen.*
- *Ein Portepéeunteroffizier baute die unverschlossene Stubentür zweier ihm unterstellten Mannschaftssoldaten aus und brachte sie in ein anderes Stockwerk. Im Anschluss befahl er ihnen, die Tür zu holen und wiedereinzusetzen. Zudem kippte er bei einer Stubenkontrolle den unverschlossenen Spind eines Mannschaftssoldaten gegen ein danebenstehendes Doppelstockbett, sodass die darin befindliche Ausrüstung herausfiel und neu einzuräumen war. Darüber hinaus befahl er Rekrutinnen und Rekruten seiner Gruppe im Rahmen des Frühsports, 30 Liegestütze mit aufgesetzter FFP2-Maske durchzuführen. Gegen den Soldaten wurde eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt.*

Ein völlig falsches Verständnis von praxisorientierter und anschaulicher Ausbildung lag offensichtlich folgendem Verhalten zugrunde:

- *Ein Ausbilder und Lehroffizier soll einer Mannschaftssoldatin im Rahmen des Wehrrechtsunterrichts zum Thema „Befehl und Gehorsam“ ein Gewehr, bei dem sie nicht erkennen konnte, dass es ungeladen war, gereicht und befohlen haben, damit auf einen anderen Soldaten zu schießen. Sie verweigerte das. Im Anschluss daran soll der Ausbilder eine Pistole P8 gezogen und auf die Mannschaftssoldatin, die den Ladezustand dieser Pistole ebenfalls nicht erkennen konnte, gerichtet sowie seinen Befehl, auf den Kameraden zu schießen, wiederholt haben. Als die Mannschaftssoldatin den Befehl abermals verweigerte, betätigte der Lehroffizier den Abzug der Pistole, die auf den Kopf der Mannschaftssoldatin gerichtet war. Gegen den Soldaten erging ein Disziplinargerichtsbescheid mit einem Beförderungsverbot. Zuvor war er bereits vom Amtsgericht zu einer Geldstrafe verurteilt worden.*

Die Soldatin hatte den Befehl zu Recht wiederholt verweigert. Dem Ausbilder hätte klar sein müssen, dass die von ihm offensichtlich beabsichtigte Veranschaulichung der Grenzen der Gehorsampflicht absolut unangebracht war. Ein solches Verhalten eines Ausbilders ist in keiner Weise zu entschuldigen und widerspricht allen Grundsätzen moderner Menschenführung.

Lebensrettungs- und Hilfsaktionen

Weitestgehend unbemerkt von der Öffentlichkeit vollbringen Soldatinnen und Soldaten als bescheidene Heldinnen und Helden tagtäglich höchst vorbildliche Taten, indem sie – zumeist außerhalb ihres Dienstes – bei Unfällen und Notfällen aller Art mit einer absoluten Selbstverständlichkeit Leben retten, Erste Hilfe leisten oder Betroffenen anderweitig beistehen. Die Unterstützung geschieht häufig im Stillen. Viele so vorbildlich handelnden Soldatinnen und Soldaten kommen gar nicht auf die Idee, darüber große Worte zu verlieren oder ihre Vorgesetzten zu informieren. Für ihre Taten kann ihnen aber gar nicht genug gedankt werden. Im Berichtsjahr sind der Wehrbeauftragten insgesamt 232 Meldungen von solchen Lebensrettungs- und Hilfsaktionen zur Kenntnis gelangt.

Der Großteil davon, allein 135 Ereignisse, betraf Erste-Hilfe-Leistung und Unterstützung bei **Verkehrsunfällen**. Treffen Soldatinnen und Soldaten auf einen Unfallort oder beobachten sie den Vorfall selbst, ergreifen sie in der Regel sofort die Initiative, indem sie die Lage analysieren und beispielsweise Rettungskräfte verständigen, Hilfsmaßnahmen einleiten, die Unfallstelle absichern oder Betroffene beruhigen. Die im Folgenden aufgeführten Beispiele veranschaulichen das große Engagement der Soldatinnen und Soldaten:

- *Im Rahmen eines schweren Verkehrsunfalls war eine 34-jährige Frau mit ihrem Fahrzeug frontal mit einem entgegenkommenden Lkw zusammengedrückt. Ein Stabsunteroffizier, der als einer der ersten den Unfallort erreichte, setzte sofort den Notruf ab und übernahm die Führung, indem er weitere Unfallhelfer anleitete. Zunächst barg er die verletzte 14-jährige Tochter aus dem Fahrzeug und widmete sich dann der Fahrzeugführerin, die schwerstverletzt im Auto eingeklemmt war. Er unternahm lebensrettende Erstmaßnahmen und unterstützte die Rettungskräfte bei ihrer Bergung. Ohne seinen Einsatz wäre die Fahrerin noch am Unfallort verstorben.*

Mitunter erfolgt die Hilfeleistung der Truppe auch im Ausland:

- *Ein in Lissabon stationierter Stabsfeldwebel kam auf dem Rückweg von einer Urlaubsreise in Portugal zu einer Unfallstelle, wo eine Schwangere in den Straßengraben gefahren und nicht mehr ansprechbar war. Nachdem der Soldat bei der Frau weder Puls noch Atmung feststellen konnte, befreite er sie zusammen mit einem zivilen Zeugen aus dem Auto und reanimierte sie bis zum Eintreffen der Rettungskräfte. Aufgrund des unverzüglichen professionellen Handelns des Portepceunteroffiziers überlebte die Frau.*

Fassungslös macht folgender Fall, bei dem ein Unbekannter die Konzentration eines Soldaten auf die Hilfeleistung in niederträchtiger Weise ausnutzte:

- *Ein Obermaat war Zeuge eines schweren Verkehrsunfalls zwischen drei Fahrzeugen mit acht Verletzten und hielt sofort an, um Erste Hilfe zu leisten. Andere Verkehrsteilnehmer, die sich noch vor ihm befunden hatten, fuhren achtlos an der Unfallstelle vorbei. Während er bis zum Eintreffen der Rettungskräfte und darüber hinaus Hilfsmaßnahmen durchführte, wurde aus seinem eigenen Fahrzeug eine Kampftragesacktasche mit dienstlicher und ziviler Ausrüstung gestohlen.*

Auch in anderen Situationen, außerhalb des Straßenverkehrs, beweisen Soldatinnen und Soldaten **Zivilcourage** und helfen Mitmenschen in Not. Im Berichtsjahr erhielt die Wehrbeauftragte allein 97 Meldungen zu solchen Fällen.

- *Als mehrere Männer eine Mitarbeiterin des Ordnungsamtes der Stadt Gera abends tötlich angriffen und verletzten, stellte sich ein Hauptfeldwebel in zivil schützend vor sie. Die Männer beschimpften ihn daraufhin als „Volksverräter“.*
- *Bei dem schweren Zugunglück am 3. Juni 2022 bei Garmisch-Partenkirchen mit fünf Toten und 68 Verletzten konnte die Öffentlichkeit in großem Maße davon Kenntnis nehmen, wie tatkräftig Truppenangehörige in Notfällen Verantwortung übernehmen und handeln. An jenem Tag befanden sich unter den Fahrgästen 18 Soldatinnen und Soldaten, die nach dem Entgleisen augenblicklich handelten, indem sie Verletzte versorgten, Kontakt zu den Einsatzkräften vor den Waggons aufnahmen und die Evakuierung des Zuges tatkräftig unterstützten. Weitere Kameradinnen und Kameraden, die auf der parallel verlaufenden Bundesstraße Zeugen des Unglücks waren, halfen wiederum von außen bei der Rettung und Versorgung der Fahrgäste. Dieses Engagement der Truppe und vor allem das ruhige und besonnene Handeln würdigten nicht nur die zivilen Rettungskräfte. Auch die überregionalen Medien berichteten breit und ausführlich über die Hilfe der Soldatinnen und Soldaten.*

Nicht zu unterschätzen ist, wie häufig Truppenangehörige durch rasches, routiniertes und zupackendes Handeln Menschen greifbar vor dem Tod bewahren. Im Berichtsjahr haben Soldatinnen und Soldaten nachweislich mindestens **54 Menschen** das Leben gerettet, wobei die meisten Meldungen nicht das Resultat der Hilfs- und Rettungsmaßnahmen enthalten und die tatsächliche Anzahl vermutlich höher ist. Die folgenden Beispiele sind nur ein weiterer Ausschnitt der zahlreichen vorbildlichen Taten der Truppe:

- *Während eines zivilen Fußballturniers prallten zwei Spieler bei einem Kopfballduell so schwer zusammen, dass einer der beiden sofort zu Boden ging und sich nicht mehr regte. Einer der Trainer, der zugleich Hauptfeldwebel in der Bundeswehr ist, erkannte schnell, dass dem Spieler die Zunge in den Rachen gerutscht war und er zu ersticken drohte. Mithilfe eines Stollenschlüssels konnte er die Zunge aus dem Rachen ziehen und rettete so dem Spieler das Leben.*
- *Als in Berlin ein 15-jähriger S-Bahn-Surfer bei einem Halt des Zuges vom Dach zwischen zwei Wagen fiel und überrollt wurde, leistete ein Obergefreiter unverzüglich Erste Hilfe. Gemäß einem Dankschreiben der Bundespolizei rettete der Mannschaftssoldat durch sein couragiertes und selbstloses Eingreifen dem Jugendlichen vermutlich das Leben.*

Zivilisten sind bei Unfällen und Verletzungen häufig überfordert, wissen nicht, was sie tun können, oder reagieren im schlimmsten Fall gar nicht. Dazu ein Beispiel:

- *Ein Oberstleutnant erlebte vor einer Zahnarztpraxis, wie ein ungefähr 90-jähriger Herr kaum noch Luft bekam und zusammenbrach. Während keiner der anderen Passanten einschritt, ergriff der Soldat die Initiative und stellte fest, dass der Mann keinen Puls mehr hatte und nicht mehr atmete. Er begann unverzüglich mit der Herz-Lungen-Wiederbelebung und forderte die Umstehenden auf, den Notruf abzusetzen. Die Reanimation setzte er fort, bis die Rettungskräfte kamen. Damit rettete er dem Betroffenen das Leben.*

Die Bundeswehr eröffnet den Vorgesetzten verschiedene Möglichkeiten der **Würdigung**. Dies reicht von einer förmlichen Anerkennung, die mit der Gewährung von Sonderurlaub verbunden sein kann, bis hin zu der Verleihung von Orden und Ehrenzeichen. In der Bundeswehr gibt es zwei Sonderformen des Ehrenzeichens, die sich besonders für die Ehrung von Lebensrettungen anbieten. Das Ehrenkreuz in Silber mit rotem Rand ist für herausragende Leistungen, insbesondere hervorragende Einzeltaten gedacht. Erfolgt solch eine Leistung sogar unter Einsatz des eigenen Leibs und Lebens, kommt das Ehrenkreuz in Gold mit rotem Rand in Betracht. Ganz bewusst sollen sich diese Ehrenzeichen äußerlich hervorheben und von jenen unterscheiden, die für treue Pflichterfüllung und überdurchschnittliche Leistungen stehen. Damit würdigt die Sonderform in Gold, von der im Berichtsjahr 31 verliehen wurden, in der Regel hervorragende Einzeltaten im Auslandseinsatz, während die Sonderform in Silber, die das Ministerium 47-mal im Jahr 2022 vergab, überwiegend für Rettungstaten und Erste Hilfe in Deutschland verliehen wird.

Bei den von der Wehrbeauftragten zur Kenntnis genommenen Meldungen über Soldatinnen und Soldaten, die anderen Menschen das Leben gerettet haben, fällt auf, dass die Würdigung zum Teil sehr unterschiedlich ausfiel. Es wäre wünschenswert, gerade die Rettung von Menschenleben in der gesamten Bundeswehr einigermaßen gleichartig zu ehren:

- *Als einem Straßenarbeiter bei einem Verkehrsunfall ein Bein abgetrennt wurde, erkannte ein Hauptfeldwebel, der auf dem Heimweg als einer der ersten zur Unfallstelle kam, die höchste Dringlichkeit, sofort Hilfsmaßnahmen einzuleiten. Indem er seinen Gürtel als sogenanntes Tourniquet nutzte und damit den Beinastumpf abklemmte, konnte er die Blutung des Schwerverletzten rechtzeitig stillen. Durch sein schnelles und fachgerechtes Handeln dürfte der Soldat maßgeblich zum Überleben des Verletzten beigetragen haben. Gemäß der Meldung des zuständigen Verbandes erfolgte neben einem Dankschreiben der Polizeidirektion eine „Würdigung im persönlichen Gespräch mit dem Staffelchef“.*

Das beherzte und effektive Vorgehen des Soldaten ist beispielgebend und hätte durchaus Anlass für eine größere Ehrung sein können. Hier sind die Verantwortlichen aufgefordert, zur Würdigung einer Lebensrettung die gesamte Bandbreite möglicher Ehrungen und Auszeichnungen, die ihnen die Vorschriften bieten, zu nutzen.

Außerdem sollten die Prozesse auch so gestrafft sein, dass die Ehrung **zeitnah** zum anlassgebenden Ereignis erfolgen kann. Dass hier Verbesserungspotenzial besteht, zeigt folgender Fall:

- *In der Nacht der furchtbaren Hochwasserkatastrophe im Ahrtal vom 14. auf den 15. Juli 2021 rettete ein Hauptmann unter Einsatz seines eigenen Lebens mit einem Kanu nicht weniger als sieben Menschen, darunter einer schwerbehinderten Person, das Leben. Zur Ehrung dieser wahrhaftigen Heldentat beantragte der Disziplinarvorgesetzte, dem Soldaten das Ehrenkreuz der Bundeswehr in Gold in Sonderform zu verleihen. Aufgrund von Personalwechseln sowie krankheitsbedingter Abwesenheit auf dem Dienstweg ging der Vorschlag erst am 15. November 2021 im Verteidigungsministerium ein. Dort dauerte es zwei Monate, bis die ehemalige Bundesministerin der Verteidigung den Antrag am 11. Januar 2022 billigte. Als letzte Hürde mussten aufgrund des Regierungswechsels noch neue Urkunden mit der faksimilierten Unterschrift der ehemaligen Ministerin hergestellt werden, was noch einmal Zeit bis Ende Februar 2022 in Anspruch nahm. Am 10. März 2022 erhielt der Hauptmann schließlich das Ehrenkreuz der Bundeswehr in Gold in Sonderform im Rahmen eines feierlichen Appells und in Anwesenheit der von ihm geretteten Menschen.*

Mit seinem couragierten Einsatz hat der Hauptmann die besten Eigenschaften offenbart, die ein Soldat nur haben kann. Die Würdigung mit dem höchsten Ehrenzeichen, das die Bundeswehr für solche überragenden Leistungen vorsieht, war daher auch Ausdruck des Stolzes und der Dankbarkeit, einen Soldaten wie ihn im Dienst zu haben. Dieser Botschaft wird die Bearbeitungsdauer von nahezu acht Monaten zwischen der einzigartigen Rettungsaktion und der Aushändigung des Ehrenzeichens nicht gerecht. Eine solch überlange Verfahrenszeit birgt stattdessen die Gefahr, dass der Eindruck entsteht, der Dienstherr nehme die hervorragende Einzeltat nicht wahr und erkenne sie

nicht an. Dies kann zu Frustration und Unmut bei dem Betroffenen und seinen Verwandten führen und so das Gegenteil von dem bewirken, was eigentlich bezweckt werden soll. Hier muss die Bundeswehr schneller handeln. Den Soldatinnen und Soldaten, die häufig ohne viel Aufhebens ganz selbstverständlich Mitmenschen unterstützen, schützen oder sogar retten, gilt größter Dank und höchster Respekt. Ihre vorbildlichen Leistungen, in der Regel außerhalb des Dienstes, verdienen Lob und Anerkennung.

8. Infrastruktur

Die Infrastruktur der Bundeswehr ist in die Jahre gekommen – und das nicht erst im Berichtsjahr. Regelmäßig listeten die vergangenen Jahresberichte Schäden und Mängel der Liegenschaften auf. Auch wenn es durchaus positive Meldungen über eine erfolgte Sanierung, die Fertigstellung eines Neubaus oder über kreative Lösungen etwa bei maroden Sanitäreinrichtungen gibt: Zu viele Kasernen in Deutschland sind in einem erbärmlichen Zustand. Bei den meisten bereits in den vergangenen Jahresberichten aufgeführten Beispielen hat sich nichts geändert. Es geht nicht um Luxus, sondern um Selbstverständlichkeiten wie funktionierende Toiletten, saubere Duschen, Aufenthaltsräume, Truppenküchen und WLAN. Das sollte jede Soldatin und jeder Soldat erwarten können, denn letztlich geht es dabei um Wertschätzung, Respekt und Anerkennung für die Truppe.

Baumängel und -verzögerungen

Die Bundeswehr hat dies an vielen Stellen erkannt und ist bemüht, Vorhaben auf den Weg zu bringen. Die Dauer der Infrastrukturprojekte und die sich immer weiter nach hinten verschiebenden Fertigstellungstermine lassen zum Teil allerdings verzweifeln:

- *Noch im Jahr 2018 rechnete die Bundeswehr an der Technischen Schule des Heeres am Standort Aachen mit einer Fertigstellung des Trio-Gebäudes im Jahr 2025. Mit einer Baufertigstellung ist nunmehr nicht vor dem Jahr 2031 zu rechnen.*

Evidenter Handlungsbedarf besteht am Standort **Idar-Oberstein** mit seinen beiden Artilleriekasernen, wie die Wehrbeauftragte bei ihrem Truppenbesuch im März des Berichtsjahres feststellen musste:

- *Die von der Artillerieschule genutzte Kaserne ist ein trauriges Paradebeispiel für den schlechten Zustand von Liegenschaften der Bundeswehr: Es ist unübersehbar, dass diese Kaserne seit den 1960er-Jahren in Nutzung ist, ohne dass es in der Zwischenzeit zu substanziellen Sanierungen gekommen wäre. 85 Prozent der Bausubstanz sind sanierungsbedürftig oder gänzlich abgängig. Zu sehen waren undichte Fenster, Wasserschäden infolge von Rohrbrüchen und Dachschäden, nicht nutzbare Sanitärbereiche und Unterkünfte in inakzeptablem Zustand. Wie die Soldatinnen und Soldaten vor Ort berichteten, seien die Verhältnisse in der Truppenküche kritisch, die Arbeitsbedingungen und die Küchenausstattung seien modernisierungsbedürftig, Hygiene- und Bauauflagen könnten jederzeit zu einer Schließung der Küche führen. Die Decken der Instandsetzungs-Hallen seien seit 2018 einsturzgefährdet, immer wieder müssten die Arbeiten wegen Einsturzgefahr für einige Zeit ruhen, weshalb die Heeresinstandsetzungslogistik GmbH die vertraglich vereinbarten Vorgaben zur Instandsetzungskapazität nicht erfüllen könne. Zugleich sei ein Gebäude, in das in jüngerer Vergangenheit 700.000 Euro unter anderem für neue Fenster investiert worden seien, kurz danach aufgrund von gravierenden Mängeln aus der Nutzung genommen worden. Selbst während der Covid-19-Pandemie sei es nicht für Isolationen Erkrankter zu nutzen gewesen. Für das vorhandene Schwimmbad werde eine neue Filteranlage nicht bewilligt, weil das künftige liegenschaftsbezogene Ausbaukonzept kein Schwimmbad vorsehe, weshalb die kurz- oder mittelfristige Schließung drohe. Schon seit langem existiere ein umfassendes Ausbau-, Umbau- und Sanierungskonzept, die ersten Bauarbeiten hätten schon 2019 beginnen sollen. Es sei jedoch nichts passiert, vor 2023 sei mit keinem Baubeginn zu rechnen. Ursächlich seien lange, bürokratische Verfahren, fehlender Pragmatismus und die Vielzahl beteiligter Akteure. So seien bei einem Runden Tisch Infrastruktur 35 Personen anwesend gewesen, die 35 unterschiedliche beteiligte Dienststellen und Ämter vertraten. Mit restloser Resignation berichteten die Verantwortlichen der Wehrbeauftragten, im „Idealfall“ könne die Kaserne im Jahr 2042 und damit in knapp zwanzig Jahren ihre Zielstruktur erreichen.*
- *Bei der Klotzberg-Kaserne, deren Hauptnutzer das Artillerielehrbataillon 345 ist, erfolgte die letzte Kernsanierung im Jahr 1985 und liegt damit fast 40 Jahre zurück, Teilsanierungen fanden zuletzt 2008 statt. Die Stützmauern der zum Teil historischen Gebäude sind sanierungsbedürftig, es drohen immer wieder*

Mauerstücke herauszubrechen, weshalb bestimmte Mauerabschnitte durch Sandsäcke abgestützt sind. Viele Sanitäreinrichtungen stammen aus den 1980er-Jahren. Die Ertüchtigung der veralteten Abwasserleitungen dauert seit 2015 an und soll erst im Jahr 2027 abgeschlossen sein.

Der Zustand beider Kasernen ist untragbar, insbesondere weil dort auch internationale Lehrgänge stattfinden. Völlig nachvollziehbar ist die Kritik, dass es Kasernenkommandanten kaum möglich ist, die Durchführung und Begleitung solcher herausfordernder Infrastrukturvorhaben als Zweit- oder Drittaufgabe neben den originären Aufträgen wahrzunehmen. Hier ist **hauptamtliches Personal** gefordert, das bestenfalls über eine entsprechende Vorausbildung und Qualifikationen wie ein Ingenieursstudium oder eine handwerkliche Ausbildung verfügt. Die Bundeswehr sollte zudem das Reservoir an Reservisten, die über bauspezifische Berufsabschlüsse verfügen, gründlich ausschöpfen, um auch auf diesem Feld für unterstützende Tätigkeiten besser aufgestellt zu sein.

Ein weiteres Beispiel für eklatanten infrastrukturellen Handlungsbedarf ist das **Institut für Mikrobiologie** der Sanitätsakademie in München. Das Institut ist in einem mit Asbest belasteten Gebäude aus dem Jahr 1936 untergebracht. Bereits der Eingang des Instituts befindet sich in einem abbruchreifen und maroden Zustand. Dieses Bild, das die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch im Mai des Berichtsjahres gewann, zog sich durch das gesamte Gebäude:

- *Die Soldatinnen und Soldaten berichteten unter anderem, die Lüftungs- und Heizungsanlage funktioniere nicht richtig, Schimmel sei keine Seltenheit. In einem abgeschirmten und gesicherten Labor forschen Soldatinnen und Soldaten auf höchstem wissenschaftlichen Niveau. Selbst hier war der schlechte bauliche Zustand, der sich auch auf die Arbeitsbedingungen auswirkt, unübersehbar. Die Kühleinheit für die Forschungsmaterialien ist derart in die Jahre gekommen, dass jederzeit mit ihrem Ausfall zu rechnen ist – was die Verlagerung dieser Materialien in Institute außerhalb der Bundeswehr zur Folge hätte und die Arbeitsfähigkeit des Instituts beenden würde. Dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Labors für den Ausdruck von Ergebnissen mit einem 28 Jahre alten Nadeldrucker behelfen müssen, dessen Farbbänder sie regelmäßig mit der Hand waschen und mit Farbe auffrischen, verwunderte bei dem Rundgang dann kaum noch.*

Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums werde der Neubau für das Institut, der ursprünglich 2024 bezugsfertig sein sollte, wegen geänderter Bedarfsplanung voraussichtlich erst 2032 fertiggestellt. Die wegen des Asbests in den Decken des Bestandsgebäudes als Zwischenlösung vorgesehenen Container seien aus Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten nicht zur Verfügung gestellt worden. Allerdings lägen nun alle Voraussetzungen vor, um die Neubaumaßnahme uneingeschränkt voranzutreiben. Bis Ende 2022 solle zudem eine raumluftechnische Anlage für alle Labore des Instituts neu errichtet und der Asbest beseitigt sein. Hinsichtlich des Druckers und der Funktionsfähigkeit der Kühleinrichtung sei eine Neubeschaffung beziehungsweise Erneuerung veranlasst.

Beim **Flugabwehrraketengeschwader 1 in Husum** traf die Wehrbeauftragte auf ein „Musterbeispiel“ für fehlgeleitete Planungen:

- *Bereits vor 10 Jahren war entschieden worden, das zum Verband gehörende und sich seinerzeit in El Paso (USA) befindende Schulungszentrum nach Husum zu verlegen. Zwischenzeitlich ist der Umzug erfolgt, jedoch ohne dass dort entsprechende Baulichkeiten vorhanden waren. Zwar sei der Neubau auf dem Fliegerhorst Husum-Schwesing im Berichtsjahr endlich fertiggestellt, aber nicht bezugsfertig, weil es Probleme mit der Pelletheizung gebe. Um den Betrieb der Duschräume und Kühldecken im Ausbildungszentrum im Sommer sicherstellen zu können, sei diese Heizung ungeeignet, es sei ein zusätzliches alternatives Heizsystem erforderlich. Somit müsse weiterhin bei wichtigen Ausbildungen improvisiert werden, was bei Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern über die Jahre zunehmend zu Frustration geführt habe. Weitere Klagen hinsichtlich der Infrastruktur an diesem Standort betrafen unter anderem asbestbelastete Hallen, in denen Wartungsarbeiten von Soldatinnen und Soldaten erledigt werden müssten und bei denen es seit drei Jahren keinen Sanierungsfortschritt gebe. Es ging des Weiteren um ursprünglich als Provisorium vorgesehene, aber mittlerweile seit sechs Jahren genutzte Sanitärcontainer, die voraussichtlich auch noch bis 2027 weiter in Betrieb seien. Und nicht zuletzt fehle eine Truppenküche, sodass das Essen von außerhalb geliefert werden müsse. Geeignete Gemeinschaftsräume gebe es ebenso wenig. Ebenso sei der Fitnessbereich viel zu klein, da er nur jeweils von vier Personen genutzt werden dürfe.*

Der Truppenbesuch an der **Offizierschule der Luftwaffe** in Fürstenfeldbruck führte vor Augen, welche Folgen es hat, wenn in Infrastruktur nicht mehr investiert wird, weil ein Umzug ansteht, dieser sich aber über Jahre verzögert:

- *So blieb der 2011 beschlossene Umzug der Schule an den Standort Roth bisher aus. Soldatinnen und Soldaten berichteten unter anderem, die technische Ausstattung für die Ausbildung sei überaltert und zwei Jahre habe die Montage einer einfachen Küchenzeile oder von Satellitenschüsseln gedauert, um bereits vorhandene Fernseher nutzen zu können. Teilweise stünden lediglich zwei funktionsfähige Toiletten für 20 bis 30 Personen zur Verfügung.*

Diese Probleme können auch entstehen, wenn über Jahre eine mögliche Standortschließung im Raum steht, die sich dann letztlich nicht realisiert. Während der Jahre der Ungewissheit ruhen dann erfahrungsgemäß erforderliche Sanierungsarbeiten. Dieser Sachlage hatte sich das **Logistikbataillon 161** in **Delmenhorst** zu stellen.

Besonders bitter ist es, wenn Zwischenlösungen schwer realisierbar sind oder sich nicht als funktionstüchtig erweisen, wie bei der **Elb-Havel-Kaserne** in Havelberg:

- *Die Weitläufigkeit dieser Liegenschaft erfordert aus Sicht der Soldatinnen und Soldaten eine bessere Versorgung mit Sanitäreinrichtungen. Um im Technischen Bereich des Panzerpionierbataillons 803 Abhilfe zu schaffen, ließ der Kasernenkommandant dort im März 2021 einen Sanitärcontainer aufstellen. Von Anfang an war dieser allerdings zur Nutzung gesperrt, da sein dezentraler Betrieb zunächst nicht den Anforderungen der Trinkwasserverordnung entsprach. Erst die Einschaltung höchster Kommando- und Verwaltungsbehörden ermöglichte die Anbindung des Containers an die zentrale Ver- und Entsorgung, die zum Ende des Berichtsjahres abgeschlossen gewesen sein sollte.*

Zwischenlösungen erforderten auch die Auswirkungen der Hochwasserkatastrophe im Juli 2021 im Ahrtal sowie in südlichen Teilen Nordrhein-Westfalens, die Liegenschaften der Bundeswehr wie die **Tomburg-Kaserne** in Rheinbach betrafen:

- *Der Keller des Gebäudes 38 war mit Wasser vollgelaufen, was die vorhandene Infrastruktur dauerhaft beschädigte und zerstörte. Zudem breiteten sich wegen der Feuchtigkeitsentwicklung Pilze aus, die das gesamte Gebäude kontaminierten. Deutlich zu bemängeln ist, dass es bis zum Ende des Berichtsjahres nicht gelang, zugunsten der betroffenen Soldatinnen und Soldaten geeignete Ersatzobjekte zu finden, in der sie bis zur Wiederherrichtung des Gebäudes ihren Dienst fortsetzen konnten. Wenigstens soll nach Einschätzung des Bundesministeriums der Verteidigung zum 1. März 2023 ein Alternativgebäude in Bonn-Bad Godesberg bezogen werden können.*

Alle Beispiele verdeutlichen den dringenden Handlungsbedarf, der in zahlreichen Liegenschaften vorherrscht. Die Bundeswehr hat klar definierte Aufgaben, und die Truppe ist willens, ihrem Auftrag nachzukommen. Dafür ist sie allerdings darauf angewiesen, dass der Dienstherr für die notwendigen Rahmenbedingungen sorgt. Neben dem erforderlichen Material und Gerät ist dies vor allem ein angemessener und geeigneter räumlicher Arbeitsplatz. Auch wenn es nicht allein in den Händen des Verteidigungsministeriums liegt, hier Abhilfe zu schaffen, so steht es dennoch in vorderster Verantwortung für die Soldatinnen und Soldaten und sollte zusammen mit allen Beteiligten intensiv daran arbeiten, hier zügiger Fortschritte zu erzielen.

Wenig erfreulich waren bisher die Fortschritte bei der **Digitalisierung der Schießausbildung** auf den Übungsplätzen der Bundeswehr. 2021 sahen die Planungen vor, dass erst 2028 die Übungsplätze Munster und Bergen digitalisiert miteinander verbunden sein werden. Zwischenzeitlich rechnete man im Verteidigungsministerium mit einer Verzögerung um mindestens zwei Jahre. Das Pilotprojekt, die Ertüchtigung der Schießbahn 3 auf dem Truppenübungsplatz Bergen, sollte ursprünglich zwischen 2023 und 2024 realisiert werden, man erwartete allerdings im günstigsten Fall eine Umsetzung im Jahr 2025. Aus der Vielzahl an Gründen für diese Verschiebung ragten die Kombination aus anspruchsvollen Infrastrukturvorgaben und der Beteiligung der Landesbauverwaltungen an diesem Projekt heraus. Umso erfreulicher ist, dass das Maßnahmenpaket zur Ertüchtigung der Schießbahn 3 Ende Oktober 2022 höchstmögliche Priorisierung erlangt hat, Arbeitszeitplan und infrastrukturelle Maßnahmen hat das BAIUDBw entsprechend überarbeitet. Die Projektleitung im BAAINBw intensivierte die Abstimmung mit dem BAIUDBw, die Umweltverträglichkeitsuntersuchung konnte ebenso wie die technische Erkundung der Kampfmittelbeseitigung 2022 abgeschlossen werden. In der ersten Jahreshälfte 2023 soll die Kampfmittlräumung erfolgen und die finale baufachliche Planung starten. Die Bauverwaltung in der Lüneburger Heide stellt für die rasche Umsetzung ein eigenes Projektteam bereit. Deutlich beschleunigend wirken sich diese

Maßnahmen allerdings nicht aus. Der nun bis Ende 2025 erwartete Abschluss der Baumaßnahmen scheint aber, anders als in den vergangenen Jahren, ein gesicherter Zeitplan zu sein, zumal investive und infrastrukturelle Maßnahmen aufeinander abgestimmt sind, die Finanzierung nach Aussage des Verteidigungsministerium demnach gewährleistet ist. Zwar wird bis dahin das Multifunktionsgebäude nicht fertig gestellt sein, stattdessen gibt es aber eine gute Container-Übergangslösung.

Neben der rein dienstbezogenen Infrastruktur ist es wichtig, dass die Liegenschaften über ein angemessenes und funktionstüchtiges Angebot für **Sport** und andere **Freizeitbeschäftigungen** verfügen. Dies ist nicht immer der Fall:

- *Zu Recht beklagte sich ein Offizier über die im Mai 2022 erfolgte Schließung der Kleinkantine sowie die unzureichenden Sportmöglichkeiten im Bundessprachenamt in Hürth. Eine sich auf dem Gelände dieser Liegenschaft befindliche Mehrzweckhalle ist bereits seit dem Jahr 2019 für den Ballsport gesperrt, gleiches gilt für ein Beachvolleyballfeld seit 2017. Zwar ist geplant, das Gebäude und das Spielfeld wieder zu ertüchtigen, mit der Fertigstellung ist allerdings erst im Jahr 2023 zu rechnen.*

Hier stellt sich die Frage, weshalb eine zumindest aus Laiensicht überschaubare Ertüchtigungsmaßnahme fast vier Jahre in Anspruch nehmen soll, bis sich die Sportstätte wieder ordnungsgemäß nutzen lässt. Das dann noch hinzugekommene Schließen der Kleinkantine ist trauriger Höhepunkt dieses Wegfalls betreuungsspezifischer Einrichtungen am Standort Hürth. Neben Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr besucht auch eine Vielzahl ausländischer Kameradinnen und Kameraden die Sprachlehrgänge des Bundessprachenamts. Für die Kameradschaft und den Zusammenhalt der Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer wäre es von großer Wichtigkeit, dass sie in ihrer Freizeit die Möglichkeit der Zerstreuung und der Kommunikation in funktionierenden Betreuungseinrichtungen hätten, um auch auf ungezwungenen Wegen ihre erworbenen Sprachkenntnisse zu erweitern und zu vertiefen.

- *Die Ende 2017 fertiggestellte Schwimm- und Rettungsübungshalle im Marinestützpunkt Heppenser Groden in Wilhelmshaven ist aufgrund von Baumängeln bereits seit 2018 wieder geschlossen. Schon damals rechnete das Verteidigungsministerium mit einer Wiederinbetriebnahme nicht vor 2021. Seitdem musste sich das Ministerium mehrfach korrigieren. Zum Ende des Berichtsjahres stand eine Wiedereröffnung Mitte 2024 in Aussicht.*

Auch dieser Fall veranschaulicht deutlich den bestehenden Missstand. Die Beseitigung von Baumängeln einer innerhalb von vier Jahren neugebauten Schwimmhalle, die gerade einmal zehn Monate lang in Betrieb war, benötigt aller Voraussicht nach mindestens knapp sechs Jahre.

Noch schlimmer verhält es sich bei der Schwimmhalle für **Kampfschwimmer** in Eckernförde:

- *Die im Juli 2010 begonnenen und damit über zwölf Jahre währenden Sanierungsarbeiten fanden bis Ende des Berichtsjahres immer noch kein Ende. Zumindest soll auch in Eckernförde, so das Verteidigungsministerium, das Tauchen im Jahr 2024 wieder möglich sein.*

Sinnvoll ist es, vorhandene Sportstätten wie Schwimmhallen weiter funktionsfähig zu halten, damit Soldatinnen und Soldaten ihre zur Auftragserfüllung notwendige Fitness erhalten und ausbauen können. Sanierungen mancher Sportstätten lassen sich nur mit erheblichen Summen erfolgreich umsetzen. Daher sollte das Verteidigungsministerium den Ansatz prüfen, Synergieeffekte zu nutzen und beispielsweise in Erwägung ziehen, die jeweilige Kommune für eine mögliche Mitnutzung und -finanzierung eines Schwimmbades zu gewinnen. Dessen Nutzungsspektrum ließe sich so um die Bürgerinnen und Bürger der Gemeinde erweitern.

Mit der angemessenen Bereitstellung belastbarer **WLAN-Netze** in ihren Liegenschaften tut sich die Bundeswehr zum Teil weiterhin schwer. Dies ist in der heutigen digitalisierten Welt nicht nachvollziehbar. Zustände, wie sie die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch an der Universität der Bundeswehr in München oder im Bundeswehrkrankenhaus Ulm antraf, verdeutlichen die Dringlichkeit:

- *An der Bundeswehr-Universität gibt es in den älteren Unterkunftsgebäuden ein WLAN-Netz, das aufgrund von Stahlbauwänden grundsätzlich nur mäßig ist. Ganzkörperspiegel an den Türen zu den Stuben führen obendrein dazu, dass die Bewohnerinnen und Bewohner bei geschlossener Tür überhaupt keinen WLAN-Empfang haben. Zur Nutzung des Internets müssen sie daher die Stubentüren offen lassen oder auf den Flur treten. Dies führte insbesondere während der Covid-19-Pandemie zu einem großen Problem, als Lehrveranstaltungen ausschließlich online stattfanden.*

- *Im Bundeswehrkrankenhaus Ulm existiert nach den Aussagen der Soldatinnen und Soldaten weder für Beschäftigte noch für Patientinnen und Patienten WLAN. Der mangelnde Zugang habe vor allem auch Auswirkungen auf die hochmodernen medizinischen Geräte, die Diagnose und Wartungs- sowie Aktualisierungsdaten mit den Herstellerfirmen per WLAN austauschen könnten. Für diese Arbeiten müssten nun stets Techniker ins Haus kommen.*

An vielen Standorten sind Bestandsgebäude erhaltenswert. Dazu erfordert es **vorausschauende Planungen**, um diese nicht vorschnell aufzugeben:

- *Am Standort Lüneburg beabsichtigt die Bundeswehr, ein denkmalgeschütztes Kasino, das bislang Bewirtschaftungszwecken diente, aufgrund von Wirtschaftlichkeitsüberlegungen langfristig abzustoßen und nur bis zur Fertigstellung eines Neubaus noch baulich zu unterhalten.*

Mit Blick auf die starken Unwägbarkeiten bei der Fertigstellung von Neubauten sollte sie dieses Vorgehen überdenken und stattdessen den vorhandenen, attraktiven Bau in ein langfristiges Nutzungskonzept einbeziehen. Die Mittel, die derzeit nur für Basissanierungen bestimmt sind, sollte sie besser für eine Weiternutzung des Gebäudes einsetzen. Im Übrigen sollte die Bundeswehr grundsätzlich bestehende und erhaltenswerte Gebäude stärker als bisher dahingehend beleuchten, ob sie perspektivisch nutzbar sind.

Vorausschauende Planung ist bei Sanierungs- wie bei Neubauvorhaben wichtig, um möglichst frühzeitig auf anstehende Entwicklungen der Bundeswehr eingehen zu können. Umgekehrt gilt dies ebenfalls. Mit der Vorbereitung von Strukturentscheidungen sollte stets auch eine Überprüfung der konkreten Realisierungsmöglichkeiten einhergehen. Das gilt insbesondere für die Bereitstellung von ausreichend zusätzlichen Unterkünften bei einem geplanten Aufwuchs von Einheiten:

- *Zu Recht beklagte sich ein Kompaniefeldwebel darüber, dass mit der vorgesehenen Aufstellung einer weiteren Kompanie im Fernmeldebataillon 610 in Prenzlau ein Fehl an 4.000 Quadratmetern Wohn- und Nutzfläche drohe. Dem werde nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung mit dem vorgesehenen Neubau von zwei Unterkunftsgebäuden, dessen Gesamtabschluss für das Jahr 2027 vorgesehen sei, Rechnung getragen. Als Zwischenlösung solle unter anderem ein ursprünglich zum Abriss vorgesehenes Gebäude dienen, das zuvor speziell hergerichtet werden müsse.*

Nicht selten ist es in derartigen Fällen erforderlich, den **Unterkunftsbedarf** zu priorisieren. Kritisch zu sehen ist, dass eine Folge dann die Aufhebung von Erlaubnissen zum freiwilligen Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft für nicht unterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten sein kann. Gerade Pendlerinnen und Pendler haben jedoch häufig Schwierigkeiten, an ihren Standorten bezahlbare Mietwohnungen zu finden. Generell ist es von entscheidender Bedeutung, die Belange sowohl der Soldatinnen und Soldaten, die in der Gemeinschaftsunterkunft untergekommen sind, als auch derjenigen, die außerhalb der Kaserne wohnen, ausreichend zu berücksichtigen. Daran mangelt es im Zuge der Planung und Umsetzung eines Neubaus des Stabsgebäudes Technische und Fliegende Gruppe des Taktischen Luftwaffengeschwaders 73 „Steinhoff“ auf dem **Flugplatz in Laage**:

- *Dort beklagten sich nicht in der Kaserne wohnende Soldatinnen und Soldaten darüber, dass der vorgesehene Neubau weder Umkleide- und Spindräume noch Duschen aufweise, um sich beispielsweise für den Dienstsport umziehen und anschließend Körperpflege betreiben zu können, ohne die rund drei Kilometer entfernte Sporthalle aufsuchen zu müssen. Das Verteidigungsministerium vertritt den Standpunkt, bei Neubauten grundsätzlich keine Flächen für derartigen Bedarf nicht unterkunftspflichtiger Soldatinnen und Soldaten vorhalten zu müssen.*

Diese Haltung des Ministeriums ist nicht nachvollziehbar und geht an der Dienstrealität der Truppe und den an sie gestellten Anforderungen vorbei. Die Bundeswehr verweist selbst regelmäßig darauf, nicht immer ausreichend Unterbringungsmöglichkeiten in den Liegenschaften zu haben. Das führt dazu, dass dort häufig nur unterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten wohnen können, während die Mehrheit der Kameradinnen und Kameraden außerhalb der Kasernen wohnen muss. Diese sollten jedoch ebenfalls bestmögliche Arbeitsbedingungen für die Erfüllung ihrer Aufträge haben. Es ist unverständlich, Sozialräume gerade bei einem Neubau, der auf die Bedürfnisse der Soldatinnen und Soldaten zugeschnitten sein sollte, nicht zu berücksichtigen.

Eine andere Lösung bestünde darin, verstärkt Anstrengungen zu unternehmen, den nicht unterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten eine Stube in der Kaserne zu verschaffen. Denn hohe Mieten auf dem Wohnungsmarkt insbesondere in Ballungsräumen und stark steigende Energiekosten sind für Pendlerinnen und Pendler ein immer größer werdendes Problem. Mit Blick auf die durch die veränderte Sicherheitslage zunehmende Notwendigkeit

kurzfristiger Alarmierungszeiten wäre das auch für den Dienstherrn von Vorteil. Darüber hinaus sollte die Bundeswehr eine Überarbeitung der Ansprüche auf Trennungsgeld in Erwägung ziehen.

Ein gutes Beispiel für den zügigen Neubau von Unterkünften bietet die Knüll-Kaserne im hessischen Schwarzenborn mit ihren **Modulbauten**:

- *Dort sind sechs Unterkunftsgebäude mit 378 Einzelunterkünften in sogenannter modularer Bauweise in Form eines „Baukastensystems“ entstanden, was schnelleres Bauen ermöglichte. Soldatinnen und Soldaten des Jägerbataillons 1 konnten im Juli des Berichtsjahres die ersten fertig möblierten Gebäude beziehen. Die Umsetzungszeit für das Bauvorhaben lag damit unter zwei Jahren. Das Verteidigungsministerium berichtete ergänzend, dass es wegen der überaus positiven Erfahrungen mit diesem Vorhaben auch an weiteren vier Standorten in Hessen gleichartige Unterkünfte errichten wolle. Außerdem will es die Voraussetzungen dafür schaffen, das in Hessen angewandte „Baukastenprinzip“ sukzessive bundesweit einzusetzen.*

Es lassen sich weitere infrastrukturelle Lichtblicke verzeichnen:

- *Erwähnenswert ist die neu errichtete Standortschießanlage in Donaueschingen. Diese gilt als eine der modernsten Schießeinrichtungen des Heeres und ermöglicht dem dort stationierten Jägerbataillon 292 eine zeitgemäße Schießausbildung. Sie hat einen kurzen Anfahrtsweg und schützt aufgrund ihrer Bauweise die Umgebung vor Lärm.*
- *Bei einem Truppenbesuch in Pfullendorf konnte sich die Wehrbeauftragte selbst von der guten Infrastruktur des Ausbildungszentrums Spezielle Operationen überzeugen. Der Unterkunftsstandard ist dort weitestgehend auf dem neuesten Stand, ebenso gibt es ein modernes Hörsaalgebäude. In einem Außenlager stehen zudem eine Gruppenegefechtbahn sowie ein für Ausbildungszwecke genutzter eigener Klettergarten zur Verfügung.*
- *In Sonthofen stellte die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch an der Schule ABC-Abwehr und Gesetzliche Schutzaufgaben fest, dass der noch laufende denkmalrechtlich gerechte Umbau der Generaloberst-Beck-Kaserne zu modernen und bedarfsgerechten Arbeits- und Unterkunftsbedingungen führen wird.*

Landesbauverwaltungen

Für die vielen dringend notwendigen Infrastrukturmaßnahmen hat das Verteidigungsministerium Planungskosten in Höhe von über 24 Milliarden Euro eingestellt, von denen bis zum Jahr 2025 rund 10,6 Milliarden Euro für Planungen realisiert werden sollen. Hierin sind allerdings weder Kosten für energetische Sanierungen noch inflationsbedingte Kostensteigerungen bei Personal und Material enthalten. Der Gesamtbetrag des infrastrukturellen Ausgabevolumens ist daher auf rund 50 Milliarden Euro einzuschätzen.

Das Bereitstellen finanzieller Mittel ist allerdings nur eine Seite. Dem gegenüber stehen eine erhebliche Anstauung vieler Bauvorhaben und der unzureichende Abruf von Geldern für infrastrukturelle Maßnahmen. So berichtete das Verteidigungsministerium, dass es 2016 bis 2021 im jährlichen Durchschnitt lediglich rund 941 Millionen Euro ausgeben konnte, für das Jahr 2022 benennt es einen Betrag von rund 1,06 Milliarden Euro. Auf die Gesamtsumme von 50 Milliarden Euro betrachtet, würde es damit rund **50 Jahre** dauern, bis allein nur die jetzige Infrastruktur der Bundeswehr komplett modernisiert wäre.

Hauptursache dafür ist eine starke Auslastung der für die Umsetzung von Bauvorhaben rechtlich zuständigen Landesbaubehörden, bei denen eine oft zu konstatierende starke Arbeitsbelastung verbunden mit Personalknappheit zu langen Verzögerungen bei der Fertigstellung von Bauprojekten für die Bundeswehr führt. Der seit langer Zeit im gesamten Land zu verzeichnende Bauboom führt mit dazu, dass die Personal- und die Auftragslage in Landesbaubehörden leider oft als „Flaschenhals“ einzustufen sind.

So kann beispielsweise die Landesbauverwaltung Rheinland-Pfalz jährlich offenbar Baumaßnahmen in Höhe von sechs bis neun Millionen Euro realisieren. Die Summe der Infrastrukturinvestitionen in die Liegenschaften der Artillerieschule und des Artillerielehrbataillon 345 in Idar-Oberstein liegt zusammen jedoch allein bei 390 Millionen Euro. Eine Realisierung der dort notwendigen Maßnahmen in greifbarer Zukunft erscheint damit als völlige Utopie.

Ähnlich verhält es sich bei der Niedersächsischen Landesbauverwaltung:

- *Ein Gebäudeneubau für das Sanitätsversorgungszentrum des Kommandos Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst in Leer (Ostfriesland) wird lange nicht fertig gestellt sein. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums lassen es die beschränkten Kapazitäten der Niedersächsischen Bauverwaltung nicht zu, dass vor dem Jahr 2030 mit dem Beginn von Baumaßnahmen zu rechnen ist.*
- *Bei einem Truppenbesuch beim Panzerbataillon 414 in Lohheide erfuhr die Wehrbeauftragte, dass dieser binationale Verband eine eigene Einheit erhalten wird, um die niederländische und die deutsche Versorgung zu bündeln. Die Aufstellung des Personals für die neue 6. Kompanie habe bereits begonnen und solle bis 2025 abgeschlossen sein. Während Büros und Unterkünfte schon bereitstünden, werde sich der Bau des benötigten Arbeitsbereiches noch erheblich verzögern. Die Überprüfung ergab, dass eine weitere Detailplanung der bereits auf den Weg gebrachten Baumaßnahmen auch hier wegen Erreichens der Kapazitätsgrenzen der Niedersächsischen Bauverwaltung gegenwärtig nicht möglich sei. Nach der im Berichtsjahr abgegebenen Prognose des Verteidigungsministeriums ist mit einem Baubeginn erst im Jahr 2029 und mit der Fertigstellung 2032 zu rechnen.*

Solche Zahlen verdeutlichen greifbar den dringenden Änderungs- und Handlungsbedarf. Positiv ist zwar, dass eine Zwischenlösung in Aussicht steht, mit der die Versorgungseinheit bis dahin arbeiten kann. Es ist aber kontraproduktiv, dass die dafür notwendige Herrichtung von Bestandsgebäuden wiederum Geld kostet, das an anderer Stelle sinnvoller eingesetzt werden könnte.

Aufgrund des unabwendbaren Bedarfs in derartigen Fällen sind der Deutsche Bundestag und die Bundesregierung dringend gefordert, eine **Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen** für Bauvorhaben der Bundeswehr zu prüfen. Als Vorbild dafür könnten das LNG-Beschleunigungsgesetz und der Entwurf des Gesetzes zur Beschleunigung von verwaltungsgerichtlichen Verfahren im Infrastrukturbereich aus Dezember 2022 dienen, die sich allerdings in erster Linie auf Energieprojekte beziehen. Eine ähnliche gesetzliche Ausgestaltung zur Beschleunigung von Infrastrukturprojekten der Streitkräfte wäre sinnvoll.

Einen ersten Schritt zur Entlastung der Landesbauverwaltungen könnten die im Oktober 2022 herausgegebenen neuen Richtlinien für die Durchführung von Bauaufgaben des Bundes – die neue RBBau – bedeuten. Diese eröffnen der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben die Möglichkeit, in bestimmten Fällen Bauaufgaben in eigener Zuständigkeit durchführen zu können. Im Wesentlichen betrifft dies Maßnahmen zum Erhalt des Baubestands von Liegenschaften, die die Bundeswehr bereits nutzt. Inwiefern dies tatsächlich zu einer Verbesserung der Situation führt, bleibt abzuwarten.

In Schreiben an die **Ministerpräsidentinnen und -präsidenten** der Länder hat die Wehrbeauftragte auf die in dem jeweiligen Bundesland bestehenden größten Probleme bei der Realisierung von Bauvorhaben der Bundeswehr nachdrücklich aufmerksam gemacht und darum gebeten, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um rasch Abhilfe zu schaffen. Die eingehenden Reaktionen waren durchweg von Verständnis für die geschilderte Lage geprägt. Jetzt kommt es darauf an, dass es schnell zu spürbarer Personalaufstockung bei den Bauverwaltungen kommt. Insgesamt ist eine „konzertierte Aktion“ und Kraftanstrengung aller Beteiligten auf Bundes- und Länderebene erforderlich, um die dringend notwendigen Verbesserungen im zivilen wie militärischen Infrastrukturbereich der Bundeswehr anzugehen.

9. Umwelt und Klima

Die veränderte Sicherheitslage aufgrund des Krieges in der Ukraine hat sehr deutlich gemacht, dass Fragen der Energie, der Nachhaltigkeit und der Sicherheit eng miteinander verbunden sind. So ist die Fähigkeit, erfolgreich militärische Operationen zu planen und durchzuführen, an das Energiemanagement von Streitkräften geknüpft. Die Notwendigkeit, unabhängiger von fossilen Brennstoffen wie Gas und Öl zu werden, trifft auch die Bundeswehr. Ebenso führt der spürbar werdende Klimawandel dazu, dass sie sich auf Naturereignisse wie Hochwasser und Hitzewellen einstellen muss.

In den vergangenen drei Jahren sind die klimaschädlichen CO₂-Emissionen der Bundeswehr um 17,9 Prozent gestiegen. Der Anstieg der Emissionen im Bereich der militärspezifischen Mobilität betrug seit 2019 sogar 25 Prozent. Ursache ist ein Mehrverbrauch von Brennstoffen insbesondere zum Heizen von Liegenschaften, was sich auch in zusätzlichen Kosten niederschlug.

Parallel dazu sind in den letzten fünf Jahren die Energiekosten der Bundeswehr angestiegen. Lagen die Kosten für Wärme und Strom in den Liegenschaften im Jahr 2017 noch bei insgesamt knapp 325 Millionen Euro, bezifferte das Verteidigungsministerium sie für das Jahr 2021 (Stand Ende drittes Quartal 2022) schon mit vorläufig rund 344 Millionen Euro. Dabei handelt es sich für das Jahr 2021 noch um Schätzkosten, da die Energieversorger ihre Rechnungen erst im Laufe des Folgejahres stellen. Belastbare Zahlen für das Berichtsjahr 2022 liegen daher zwar noch nicht vor, zu erwarten ist aber ein deutlicher Anstieg. Für das Jahr 2021 kaufte die Bundeswehr Strom mit einem Anteil **erneuerbarer Energien** von 36,3 Prozent ein. Dieser Strom-Mix erfüllt die Ziele der Bundesregierung zum Klimaschutz und war im Einkauf vergleichsweise günstig (Bruttostrompreis für 2021: 21,21 ct/kWh). Bis 2030 soll dieser Anteil im deutschen Strom-Mix auf mindestens 80 Prozent steigen. Die Bundeswehr bezieht dann entlang des „Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit 2021“ ab 2024 zu 100 Prozent Ökostrom.

Die Bundeswehr ist gefordert, ihr Potenzial im Bereich der Infrastruktur wesentlich besser zu nutzen. Das Vorantreiben der energetischen Sanierung der Infrastruktur, der Ausbau von erneuerbaren Energien auf bundeswehreigenen Flächen, die Nutzung von Elektroantrieben und nachhaltige Beschaffung bieten große Chancen um Nachhaltigkeit, Unabhängigkeit von fossilen Energieträgern und damit Resilienz der Infrastruktur der Bundeswehr zu erhöhen. Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 des Bundesministeriums der Verteidigung und der Bundeswehr verdeutlicht, dass die Truppe dem Klima- und Umweltschutz einen hohen Stellenwert einräumt. Erforderliche Transformationen werden ernst genommen. In der Knüll-Kaserne in Schwarzenborn findet sich ein praxistaugliches Beispiel für ressourcensparendes Bauen: Dort entstehen sechs Unterkunftsgebäude aus Holz, einem äußerst nachhaltigen Rohstoff.

Im Bereich der **Mobilität** besitzt die Bundeswehr mit mehr als 30.000 Fahrzeugen und einem entsprechend hohem Kraftstoffverbrauch ebenfalls ein großes Potenzial zum Einstieg in neue Technologien und mehr Nachhaltigkeit in diesem Bereich. Abzuwarten bleibt, in welchem Umfang die Preissteigerungen im nationalen und internationalen Kraftstoffmarkt auf den Betrieb der Fahrzeuge, Flugzeuge und Schiffe der Bundeswehr durchschlagen werden. Es muss alles getan werden, die Kraftstoffkosten für den täglichen Dienstbetrieb und vor allem für den notwendigen Übungsbetrieb in einem finanziell beherrschbaren Rahmen zu halten. Dabei darf die Bundeswehr die Bemühungen um die Nutzung von umweltfreundlicheren Kraftstoffen nicht vernachlässigen. Der Verbrauch der für den Liegenschaftsbetrieb notwendigen Fahrzeuge ist momentan Gegenstand einer umfangreichen Erhebung im Rahmen des „Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit 2021“. Diese wird allerdings noch einige Zeit in Anspruch nehmen und erst im nächsten Berichtsjahr erste Ergebnisse zeigen.

Unter Klimaaspekten sind auch die Wegstrecken, die viele Soldatinnen und Soldaten mit dem Auto täglich oder im Wochenrhythmus zwischen Wohn- und Dienstort und auch zu Lehrgangsorten zurücklegen, schädlich. Öffentliche Verkehrsmittel sind häufig keine Alternative, sodass viele Autofahrten anfallen, die die Umwelt belasten. Mehr Unterkünfte in den Kasernen, auch für nicht Unterkunftsspflichtige, Bereitstellung von kostengünstigem Wohnraum in Dienstortnähe und Flexibilität bei der Wahl der Lehrgangsorte könnten Abhilfe schaffen.

Deutlich zu kritisieren ist, dass es bei der Elektromobilität nur schwer nachvollziehbare Verzögerungen beim Bau von **Ladesäulen** gibt:

- *So war bei einem Truppenbesuch in der Lüttich-Kaserne in Köln zu erfahren, dass dort erst im Jahr 2026 mit dem Bau einer entsprechenden Ladestation zu rechnen sei. Die vom Verteidigungsministerium als Begründung für diesen Verzug vorgetragenen Argumente, wonach es sich bei einem solchen Vorhaben um eine „geringer priorisierte Infrastrukturmaßnahme“ handele, überzeugen nicht.*

Die Bundeswehr prüft auch den Einsatz anderer Antriebssysteme und nachhaltiger Kraftstoffe:

- *Der Hauptteil der Emissionen der Luftwaffe entsteht im Flugbetrieb. Deshalb ist die Gewinnung Sustainable Aviation Fuels (SAF) als Antriebsmittel aus erneuerbaren Energien, Windkraft oder Photovoltaik vielversprechend. Nach Angaben der Luftwaffe ist die anteilige Betankung von Luftfahrzeugen der Flugbereitschaft mit SAF bereits veranlasst. Auch der A400M ist bereits SAF zertifiziert.*

Bei einer Nutzung von 50 Prozent SAF könnte der CO₂-Austausch um circa 40 Prozent vermindert werden. Ein Ausbau der Betankung mit SAF kann verstärkt erfolgen, wenn die Industrie in der Lage ist, den synthetischen Kraftstoff flächendeckend bereitzustellen.

Als einen weiteren Baustein zur unabhängigen und nachhaltigen Energieversorgung verfolgt die Bundeswehr die Wasserstoff-Strategie. Es wird geprüft, inwieweit Wasserstoff in das Energiemanagement der mehr als 33.000

Gebäude der Bundeswehr eingebunden werden könnte. Als Energieträger findet er bereits auf U-Booten Anwendung.

Doch nicht in jedem Fall ist der Ausbau erneuerbarer Energie mit militärischen Belangen vereinbar:

- *So gefährdete der geplante Ausbau von Windkraftanlagen in der Nähe eines Truppenübungsplatzes der Luftwaffe die bedarfsgerechte Einsatzausbildung, sodass das zuständige BAIUDBw im Rahmen des baurechtlichen Beteiligungsverfahrens für den Bau der Windkraftanlagen unter anderem wegen zu erwartender flugbetrieblicher Einschränkungen eine ablehnende Stellungnahme abgab.*

In anderen Fällen ergänzen sich dagegen militärische Belange und Nachhaltigkeit:

- *So wird auf dem Übungsgelände Dorbaum der Ems ihr natürliches Umfeld zurückgegeben. Dazu wurde in einem ersten Schritt das steinerne Flussbett in mehreren kleinen Abschnitten mit schwerem Gerät des Pionierbrückenbataillons 130 aus Minden entfernt, sodass das Wasser dort wieder freien Lauf hat. Gleichzeitig hat die Bundeswehr drei Brückenköpfe angelegt, über welche Brückenlegepanzer die Ems zukünftig überqueren können. Die Renaturierung hat für die Natur und die Bundeswehr Vorteile. Ein naturbelassenes Flussbett bietet für die Truppe abwechslungsreichere und damit effektivere Übungsmöglichkeiten, da der Fluss sein Erscheinungsbild nach jedem Hochwasser ändert.*

Vorteile zeigen sich auch in anderen Bereichen. Wenn die Truppe den **Kraftstoffbedarf** reduziert, verringert das die Lieferungen in Einsatzgebiete. Dies vereinfacht die Logistik und erhöht die Sicherheit, da weniger Transportwege zusätzlich gesichert werden müssen. Das gleiche gilt, wenn Photovoltaik und autarke Wasseraufbereitung in autonomen Einsatzlagern zum Einsatz kommen.

- *Während ihres Truppenbesuchs bei der Einsatzflottille 1 in Kiel erfuhr die Wehrbeauftragte, dass die Ausbildung der Minentaucherinnen und Minentaucher weiterhin vor großen Schwierigkeiten stehe. Diese setze Minensprengungen unter See voraus, wobei Schweinswale getötet werden könnten, was gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen hätte. Die seither praktizierte Durchführung der Übungen in Gebieten der NATO-Partner sei keine dauerhafte Alternative und ersetze nicht die Übungen in eigenen Gewässern.*

In Abstimmung mit den zuständigen Natur- und Umweltschutzbehörden hat die Marine im Herbst 2022 unter technischer und wissenschaftlicher Begleitung mehrere **Sprengungen** zu Zwecken der Ausbildung von Minentaucherinnen und -tauchern und für die Einsatzausbildung deutscher Minenabwehreinheiten im Sperrgebiet Schönhagen durchgeführt. Es wurde ein erheblicher Aufwand betrieben, um die größtmögliche Vereinbarkeit mit Belangen des Natur- und Umweltschutzes zu erzielen. Nach Auskunft des Marinekommandos hat sich während der Sprengungen gezeigt, dass die Nutzung technischer Vorkehrungen zur Minimierung von möglichen Umweltschäden zu Einschränkungen führe. Langfristig sei daher geplant, umwelt- und naturschutzgerechte Unterwassersprengplätze einzurichten. Mit den durchgeführten Sprengungen konnte der unmittelbar drohende Fähigkeitsverlust abgemildert werden. Weitere Sprengungen sind in Planung, dennoch besteht ein erheblicher Rückstau von Sprengvorhaben zu Ausbildungszwecken. Ein entsprechender im Entwurf befindlicher Leitfaden soll zu einer besseren gesamtstaatlichen Koordination beitragen und damit die Genehmigung künftiger Sprengvorhaben erleichtern.

10. Sicherheitsüberprüfungen

Wachsam und konsequentes Vorgehen gegen Extremisten und Verfassungsfeinde in der Truppe mit allen Mitteln des Rechtsstaats muss ebenso wie eine effektive Spionageabwehr in der Bundeswehr höchste Priorität haben. Sehr eindrücklich führten dies im Berichtsjahr die Ermittlungen um ein mutmaßliches Terror-Netzwerk im Reichsbürger-Milieu vor Augen, bei denen auch Verbindungen in die Bundeswehr festgestellt wurden. Neben dem Straf- und Disziplinarrecht ist im präventiven Bereich die Sicherheitsüberprüfung ein wichtiges Instrument, um Rechtsextremisten in der Truppe abwehren beziehungsweise präventiv gegen sie vorgehen zu können. Soldatinnen und Soldaten werden erst eingestellt oder besetzen bestimmte Dienstposten, wenn die notwendige Sicherheitsüberprüfung abgeschlossen ist. Auch im Laufe der Dienstzeit ergibt sich immer wieder die Notwendigkeit einer Sicherheitsüberprüfung, wenn ein Soldat oder eine Soldatin einen sicherheitsempfindlichen Dienstposten erhält. Noch vor Einleitung der mitunter komplexen Sicherheitsüberprüfung kann das Karrierecenter Bewerberinnen und Bewerber wegen Zweifeln an der Verfassungstreue bereits im Assessmentverfahren ablehnen. Im Jahr 2022 haben Karrierecenter davon in 97 Fällen Gebrauch gemacht.

Am 1. Oktober 2022 ist das **Gesetz zur intensivierten erweiterten Sicherheitsüberprüfung** in Kraft getreten. Dadurch wird dem Missbrauch der besonderen Kenntnisse und Werkfertigkeiten der Soldatinnen und Soldaten in Verwendungen mit besonders hohen Sicherheitsanforderungen, wie beispielsweise im Kommando Spezialkräfte, präventiv entgegengewirkt. Soldatinnen und Soldaten, bei denen sicherheitserhebliche Erkenntnisse vorliegen, soll der Zugang zu solchen Verwendungen verwehrt werden. Die Gesetzesänderung ermöglicht es dem BAMAD, die regulären Überprüfungsintervalle zu halbieren und intensivere Prüfmaßnahmen vorzunehmen. Im Rahmen einer Sicherheitsüberprüfung kann der Militärische Abschirmdienst in öffentlich zugängliche Internetseiten sowie in die für alle Mitglieder eines sozialen Netzwerks sichtbaren Teile der zu überprüfenden Soldatin oder des zu überprüfenden Soldaten Einsicht nehmen. Eine Sicherheitsüberprüfung stellt einen Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung dar. Es bedarf daher für die Erhebung persönlicher Daten neben einer Rechtsgrundlage für den Eingriff auch der Einwilligung der betroffenen Person. Nach der Neuregelung muss die betroffene Soldatin oder der betroffene Soldat nun auch angeben, welche Internetseiten und auf welchen Plattformen sie oder er Accounts besitzt und mit welchen Nutzernamen sie oder er dort angemeldet ist. Zusätzlich haben die betroffenen Soldatinnen und Soldaten der Sicherheitserklärung zwei Lichtbilder zur Möglichkeit der Identifizierung ihrer Person in sozialen Netzwerken beizufügen. Dies erleichtert die Arbeit des BAMAD, da andernfalls das Auffinden von Personen beziehungsweise die Zuordnung eines Accounts oder einer Internetseite zu einer Person mitunter sehr aufwändig und zeitintensiv ist.

Während die Internet-Aktivitäten der zu überprüfenden Personen einen immer größeren Raum einnehmen, schreitet auch die **Digitalisierung** des Sicherheitsüberprüfungsverfahrens voran. Mit der Digitalisierung des zurzeit noch überwiegend papierbasierten Verfahrens beabsichtigt das Ministerium, die Bearbeitungszeiten der einzelnen Sicherheitsüberprüfungen zu verkürzen und die Fehleranfälligkeit des Zusammenwirkens der verschiedenen beteiligten Stellen zu minimieren. In dem bisherigen Verfahren muss zunächst der Sicherheitsbeauftragte die Überprüfung beantragen, der Antrag muss ausgefüllt und an das BAMAD übermittelt werden. Sodann sind entsprechende Abfragen an verschiedene Behörden einzuleiten, deren Rückläufer wiederum sinnvoll zusammenzuführen und zu bewerten sind. Anschließend unterbreitet das Amt ein entsprechendes Votum und legt es dem Geheimschutzbeauftragten zur Entscheidung vor. Der reibungs- und verzugslose Verlauf einer Sicherheitsüberprüfung ist daher maßgeblich von dem zeitgerechten und vorschriftenkonformen Zusammenwirken der beteiligten Stellen abhängig. Dies macht das alte Verfahren bereits frühzeitig anfällig für Störungen. Start für die Umsetzung des Projekts zur Digitalisierung des Sicherheitsüberprüfungsverfahrens ist das Jahr 2024. Es bleibt abzuwarten, wie das Ministerium die besondere Sicherheitsarchitektur für den Umgang mit den zum Teil hochsensiblen persönlichen Daten ausgestaltet, um die Grundlage für eine rechtssichere digitale Kommunikation zu schaffen.

Beim Militärischen Abschirmdienst geht der personelle Aufwuchs zumindest organisatorisch voran. Die große Herausforderung liegt in der Besetzung dieser speziell mit Sicherheitsüberprüfungsaufgaben belegten Dienstposten.

Die pandemiebedingt längeren Laufzeiten von Sicherheitsüberprüfungsvorgängen im letzten Berichtsjahr haben sich in diesem Berichtsjahr zum Teil deutlich verringert. Ablesbar ist dies insbesondere an der wichtigen **Soldateneinstellungsüberprüfung**, deren durchschnittliche Laufzeit im Gegensatz zum vergangenen Berichtsjahr mit fünf Wochen nunmehr drei Wochen beträgt. Die Tragweite und Bedeutung der im Jahr 2017 eingeführten Soldateneinstellungsüberprüfung ist nicht zu unterschätzen. Sie ermöglicht es, solche Personen rechtzeitig zu erkennen, die sich mutmaßlich extremistisch, rassistisch oder anderweitig verfassungsfeindlich betätigen. Seit ihrer Einführung unterliegt sie einer stetigen und anhaltenden Priorisierung, welche sich auch deutlich in der im Vergleich zu anderen Sicherheitsüberprüfungsstufen verkürzten Bearbeitungsdauer widerspiegelt. Von den insgesamt 53.288 im Berichtsjahr abgeschlossenen Sicherheitsüberprüfungen entfielen mit 17.780 rund ein Drittel auf die Soldateneinstellungsüberprüfung. Aber auch die Dauer der Überprüfungsverfahren der niedrigeren Sicherheitsstufen ist im Durchschnitt gesunken. Das ist besonders deshalb erfreulich, weil die Sicherheitsüberprüfungen der Sicherheitsstufen 1 und 2 neben den Soldateneinstellungsüberprüfungen die Masse der Sicherheitsüberprüfungsverfahren ausmachen. Im Sinne der militärischen Sicherheit ist nachvollziehbar, dass Fälle, in denen ein Verdacht auf sicherheitserhebliche Erkenntnisse zu überprüfen ist, gründlich und damit länger bearbeitet werden müssen. Unbefriedigend ist, dass in Fällen, in denen derartige Erkenntnisse nicht vorliegen, das Ergebnis mitunter nicht schneller vorliegt. Nicht nachvollziehbare Verzögerungen und „Liegezeiten“ verhindern dann über längere Zeiträume, dass die Soldatin oder der Soldat die Tätigkeit, für die sie oder er ausgebildet ist, nicht ausüben kann. Das frustriert und demotiviert und verschwendet personelle Ressourcen, wie die Beispiele zeigen:

- *So konnte ein Personalfeldwebel, der seit über drei Jahren auf den Abschluss seiner Sicherheitsüberprüfung wartete, seinen Dienstposten nicht sinnvoll ausüben. Seinen Dienort, der in der Sperrzone eines Flugplatzes lag, durfte er nur in Begleitung von extra abgestelltem Personal betreten. Der Zugang zum Personalwirtschaftssystem SAP war ihm verwehrt, sodass er nur leichte Bürotätigkeiten verrichten konnte und der Staffelfeldwebel die Personalbearbeitung übernehmen musste.*
- *Einem ausgebildeten Fluggerätemechaniker war es ebenfalls nicht möglich, seiner Aufgabe wegen seiner ausstehenden Sicherheitsüberprüfung nachzugehen, weil er den Flugbetriebsbereich nicht betreten durfte.*

Besonders ärgerlich ist es für Soldatinnen und Soldaten, wenn ihnen durch die fehlende Sicherheitsüberprüfung **Laufbahnnachteile** entstehen und die Verwendungsplanung geändert werden muss:

- *So war es einem Petenten verwehrt, wegen einer seit über einem Jahr ausstehenden Sicherheitsüberprüfung einen Lehrgang, den er für einen geplanten Auslandseinsatz benötigte, zu besuchen. Obschon bei den ausgelösten Überprüfungsmaßnahmen keine sicherheitserheblichen Erkenntnisse zu Tage getreten waren, war die Befragung der Referenz- und Auskunftspersonen erst ein Jahr später beauftragt und die Notwendigkeit eines vorläufigen Ergebnisses nicht beachtet worden. Dieses erhielt er erst infolge der Eingabe, der Lehrgang war zu diesem Zeitpunkt jedoch schon beendet.*

Durch schwerwiegende Fehler im Sicherheitsüberprüfungsverfahren kommt es in Einzelfällen so weit, dass die Bundeswehr hoch motivierte und gut ausgebildete Soldatinnen und Soldaten verliert:

- *Ein als IT-Unteroffizier in die Bundeswehr eingestellter Petent sollte nach einem noch vorgesehenen Laufbahnwechsel als Feldwebel der Elektronischen Kampfführung in einen heimatnahen Verband versetzt werden. Für beide Verwendungen war jeweils die erforderliche Sicherheitsüberprüfung eingeleitet worden. Ein Jahr nach der Einleitung stellten die jeweils zuständigen Sicherheitsbeauftragten diese ein, obwohl sie dazu, so das Verteidigungsministerium, nicht befugt waren. Bei ordnungsgemäßer Bearbeitung wäre der Petent wahrscheinlich in seiner Wunschverwendung am heimatnahen Standort eingesetzt worden, dieser Dienstposten stand jedoch nicht mehr zur Verfügung. Der Soldat verließ daraufhin die Bundeswehr, er hatte das Vertrauen in seinen Dienstherrn verloren. Das Ministerium hat den Fall zum Anlass genommen, um in dem mit Sicherheitsüberprüfungen befassten Bereich noch einmal nachdrücklich die Handlungsbefugnisse der Sicherheitsbeauftragten zu verdeutlichen.*

Es bleibt zu hoffen, dass derartige Grenzüberschreitungen bei den Entscheidungsbefugnissen die Ausnahme sind.

In der Vergangenheit kam es immer wieder zu der Bearbeitung von **aussichtslosen Sicherheitsüberprüfungen**. Dieser Effekt trat dadurch ein, dass der Bewerbungsbogen nicht alle Fragen enthielt, die notwendig waren, um einzuschätzen, ob das Durchlaufen des Sicherheitsüberprüfungsverfahrens erfolgreich oder aussichtslos sein würde. Dabei ging es insbesondere um den Aufenthalt in den letzten fünf Jahren in einem Staat mit besonderen Sicherheitsrisiken. Nicht selten hatten sich die Betroffenen hier aufgrund familiärer Bindungen aufgehalten. Dieser Umstand wurde ihnen jedoch erst entgegengehalten, nachdem sie bereits lange ihre Grundausbildung durchlaufen und nicht selten sogar schon ihren Dienst in der Stammeinheit angetreten hatten. Die Sicherheitsüberprüfung war dann in aller Regel wegen eines Verfahrenshindernisses einzustellen.

Das Verteidigungsministerium hat dieses Problem zum Anlass genommen, den Bewerbungsbogen grundlegend zu überarbeiten. Geben Bewerberinnen und Bewerber an, sich innerhalb der letzten fünf Jahre insgesamt mehr als zwei Jahre in einem Staat mit besonderem Sicherheitsrisiko aufgehalten zu haben, so besteht ein Verfahrenshindernis und der Bewerbungsprozess wird von vornherein nicht fortgesetzt. Dadurch werden Enttäuschungen der Bewerber sowie unnötiger Aufwand seitens der Bundeswehr im Hinblick auf Verwendungs- und Ausbildungsplanung in Zukunft vermieden. Der neue Bewerbungsbogen findet seit Ende des Jahres 2021 Anwendung und bildet auch die Grundlage der Beratungsgespräche. Die Karrierecenter können Interessierte damit frühzeitig auf Verfahrenshindernisse aufmerksam machen, die sich aus den jeweiligen Lebensläufen ergeben.

11. Rechtspflege und Rechtsverstöße

Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte

Die überlange Dauer der gerichtlichen Disziplinarverfahren bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften und den Truppendienstgerichten steht seit Jahren in der Kritik. Für die Betroffenen ergeben sich daraus weitreichende dienstliche Folgen. So werden sie während disziplinarer (Vor-)Ermittlungen oder eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens grundsätzlich nicht gefördert. Neben den dienstlichen Belastungen kommen die psychischen Belastungen durch die lange Ungewissheit über den Verfahrensausgang hinzu, die sich auch auf das Privatleben auswirken können. Sinn und Zweck der Wehrdisziplinarordnung sind die Pflichtenmahnung des Einzelnen durch Disziplinierung sowie die Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der Disziplin in der Truppe. Diese Absicht wird jedoch konterkariert, sofern Taten erst geahndet werden, wenn die eigentlich tat- und schuldangemessene Maßnahme aufgrund von Zeitablauf nicht mehr verhängt werden kann. Denn die Gerichte haben überlange Verfahrensdauern bei der Bemessung der Maßnahme entsprechend mildernd zu berücksichtigen. Insbesondere in Fällen von nachgewiesenen rassistischen oder rechtsextremistischen Taten, bei sexuellen Übergriffen oder anderem strafrechtlich relevanten Verhalten ist das sehr ärgerlich. Hier wäre eine zügige Disziplinierung nicht nur ein stärkeres Signal gegenüber den jeweiligen Angeschuldigten, sondern auch in die Truppe hinein, was folgende Fälle belegen:

- *Gegen einen Offizier, der im Zeitraum September 2012 bis April 2013 wiederholt in alkoholisiertem Zustand durch beleidigende, teilweise auch rassistische Äußerungen, aber auch auf andere Weise mehrfach gegen seine soldatischen Pflichten verstoßen hatte, wurde im Juli 2013 das gerichtliche Disziplinarverfahren eingeleitet. Im Oktober 2014 erfolgte die Anschuldigung vor dem Truppendienstgericht, das erst im Mai 2022 eine Disziplinarmaßnahme verhängte. Aufgrund der Verfahrensdauer von fünf Jahren hielt das Gericht anstelle einer Dienstgradherabsetzung eine mildere Maßnahme für tat- und schuldangemessen.*
- *In einem im Mai 2017 eingeleiteten gerichtlichen Disziplinarverfahren wurde die Anschuldigungsschrift dem Truppendienstgericht im Januar 2018 übermittelt. Darin warf die Wehrdisziplinaranwaltschaft einem Unteroffizier ohne Portepée mehrere Propagandadelikte mit extremistischen Inhalten, darunter die Äußerung „Sieg Heil“, aus dem Frühjahr 2017 vor. Im Frühjahr 2022 stellte das Truppendienstgericht fest, dass der Soldat ein disziplinar zu ahndendes Dienstvergehen begangen hatte und sprach anstelle einer Dienstgradherabsetzung aufgrund der Nachbewährung des Soldaten in Verbindung mit der Verfahrensdauer von drei Jahren und drei Monaten eine mildere Maßnahme aus.*

Leider handelt es sich hierbei nicht um Einzelfälle. Ein besonders gravierendes Beispiel fand 2022 endlich seinen Abschluss:

- *Seit 2013 führte die Wehrdisziplinaranwaltschaft gegen einen Portepéeunteroffizier disziplinäre Vorermittlungen wegen einer unerlaubten Nebentätigkeit. Erst 2019 leitete sie das Verfahren ein und schuldigte den Soldaten im selben Jahr an. Wegen der Überlänge des Verfahrens stellte das Truppendienstgericht es im Berichtsjahr schließlich durch einen Disziplinargerichtsbescheid unter Feststellung eines Dienstvergehens ein, wobei nach Bewertung des Gerichts die Einleitung des Disziplinarverfahrens bereits im Mai 2014 angemessen gewesen wäre. Ursächlich für die erhebliche Dauer des Disziplinarverfahrens seien laut dem Verteidigungsministerium häufige Zuständigkeitswechsel und eine angespannte Personallage innerhalb der beteiligten Wehrdisziplinaranwaltschaften gewesen.*

Es gibt etliche weitere Verfahren, mit denen die Wehrbeauftragte befasst ist und in denen bis Ende des Berichtsjahres keine truppendienstgerichtliche Entscheidung vorlag, wie der folgende Fall:

- *Ein Offizier äußerte sich in den Jahren 2014 und 2015 mehrfach öffentlich auf Facebook in volksverhetzender Art und Weise. Im April 2016 wurde das gerichtliche Disziplinarverfahren eingeleitet, wobei gegen ihn zugleich wegen der Schwere des Dienstvergehens vorläufige Maßnahmen angeordnet wurden. Im November 2019 wurde der Soldat vor dem Truppendienstgericht angeschuldigt. Wegen einiger der angeschuldigten Taten wurde der Soldat auch bereits strafrechtlich zur Verantwortung gezogen. So wurde er unter anderem im August 2014 rechtskräftig wegen Beleidigung gemäß § 185 Strafgesetzbuch zu einer Geldstrafe verurteilt. In einem im Jahr 2017 eingeleiteten und im Februar 2019 rechtskräftig abgeschlossenen Strafverfahren wurde er des Weiteren wegen Volksverhetzung und Verwendens von Kennzeichen verfassungswidriger*

Organisationen nach §§ 130 und 86a Strafgesetzbuch zu einer Gesamtfreiheitsstrafe von acht Monaten verurteilt, deren Vollstreckung zur Bewährung ausgesetzt wurde.

Das Ziel der Disziplinierung wird jedoch nicht durch eine Bestrafung nach dem Strafgesetzbuch erreicht. Eine strafrechtliche Sanktionierung durch zivile Gerichte dient anderen Zwecken als eine solche nach dem Wehrrecht.

Insbesondere in einfach gelagerten Fällen und wenn die beschuldigte Soldatin oder der beschuldigte Soldat geständig ist, muss es möglich sein, gerichtliche Disziplinarverfahren deutlich schneller abzuschließen. Mehrjährige Verfahrensdauern sind in solchen Fällen nicht hinnehmbar.

Grund für die langen Verfahrensdauern bei den **Wehrdisziplinaranwaltschaften** waren bislang erheblicher Personalmangel sowie häufige Personalwechsel in Kombination mit Abwesenheiten, etwa aufgrund von Lehrgängen und Auslandseinsätzen. Dem stand und steht eine gestiegene Zahl der Meldungen und aufgegriffenen Verfahren gegenüber. Hohe Arbeitsbelastung durch hohe Fallzahlen und entsprechend lange Bearbeitungszeiten bereits im Ermittlungsverfahren sind die Folge. Die Vernehmungen von Zeuginnen und Zeugen führen zu weiteren Verzögerungen, wenn diese aufgrund von Lehrgängen oder Einsätzen in ihren Stammeinheiten nicht greifbar sind. Ähnliches gilt für die Erreichbarkeit von anzuhörenden Vertrauenspersonen. Schwierig gestaltet sich manchmal zudem die Zusammenarbeit mit den Staatsanwaltschaften, da entweder die Verfahren dort bereits lange dauern oder sie die erforderlichen Unterlagen den Wehrdisziplinaranwaltschaften nicht zügig oder nicht vollständig zur Verfügung stellen. Nachfolgend einige Beispiele:

- *Ein Portepeeeunteroffizier beklagte, dass wegen einer Dienstpflichtverletzung aus dem Jahr 2017, für die er eine Disziplinarbuße erhalten hatte, erst im Jahr 2020 ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet wurde. Das Unverständnis des Soldaten ist nachvollziehbar, denn der zugrundeliegende Sachverhalt war der Wehrdisziplinaranwaltschaft seit Ende 2017 bekannt. Zwar ist eine rasche Sanktionierung mittels einfacher Disziplinarmaßnahme auch in Fällen wünschenswert, in denen möglicherweise die Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens in Betracht kommt. Denn nur so ist gesichert, dass das Fehlverhalten sanktioniert wird, wenn die Schwelle für ein gerichtliches Disziplinarverfahren doch nicht erreicht ist. Dann sind jedoch die aktive Förderung des Verfahrens und Transparenz gegenüber den Betroffenen besonders wichtig.*
- *Die Wehrdisziplinaranwaltschaft führte gegen einen Portepeeeunteroffizier seit Mitte 2017 ein Vorermittlungsverfahren wegen der vorschriftswidrigen Lagerung von Handwaffen, die in der Folge von Unbekannten entwendet worden waren. Das sachgleiche Strafverfahren wurde bereits Ende 2018 eingestellt. Erst mit Verfügung vom März 2020 leitete die Wehrdisziplinaranwaltschaft das gerichtliche Disziplinarverfahren ein. Bis Ende des Berichtsjahres war keine Anschuldigung beim Truppendienstgericht erfolgt.*
- *Gegen einen Portepeeeunteroffizier der Reserve leitete die Wehrdisziplinaranwaltschaft im August 2015 disziplinare Vorermittlungen ein, unter anderem wegen Beleidigungen. 2016 erfolgte die Einleitung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens. Das sachgleiche Strafverfahren fand im März 2017 gegen Zahlung einer Geldauflage Abschluss. Vor dem Truppendienstgericht angeschuldigt wurde der ehemalige Soldat erst im August 2018. In seinem Urteil vom Juni 2022 stellt das Truppendienstgericht eine unangemessen lange Verfahrensdauer von insgesamt 45 Monaten fest. Bereits das Vorermittlungsverfahren wies eine nicht gerechtfertigte Überlänge von etwa elf Monaten auf. Auch das gerichtliche Verfahren sei ungerechtfertigt lang, es hätte aufgrund der wesentlich gleichartigen Tatvorwürfe und einer wenig anspruchsvollen rechtlichen Beurteilung binnen eines Jahres ergehen können.*

Erfreulicherweise dürfte hinsichtlich der Dauer der Verfahren bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften in den kommenden Jahren mit einer deutlichen Entspannung zu rechnen sein. Der Stand der Besetzung der Dienstposten lag nach Auskunft des Verteidigungsministeriums Ende des Berichtsjahres bei rund 90 Prozent.

Anders ist die personelle Lage nach wie vor bei den **Truppendienstgerichten**. Bis zu ein Viertel der Richterinnen- und Richterstellen ist seit Jahren nicht besetzt. Gleichzeitig mangelt es an dringend benötigtem Personal in den Geschäftsstellen. Zudem besteht – gerade auch nach dem zu begrüßenden personellen Aufwuchs bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften – ein erhebliches zahlenmäßiges Ungleichgewicht zwischen den Dienstposten bei Truppendienstgerichten und den Wehrdisziplinaranwaltschaften. Den bundesweit 20 Richterinnen- und Richterstellen an den Truppendienstgerichten Nord und Süd mit insgesamt 20 Kammern, von denen im Berichtsjahr nur 15 besetzt waren, standen circa 160 Wehrdisziplinaranwältinnen und -anwälte gegenüber. Dies führt automatisch zu einem „Flaschenhals“ bei den Verfahrenserledigungen.

Ein Grund für die in den letzten Jahren unzureichende Besetzung der Truppendienstgerichte dürften auch die hohen Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber sein. Die Stellen werden ausschließlich mit Richterinnen und Richtern der Besoldungsgruppe R 2 besetzt, womit sie bei ihrer Einstellung das Anforderungsprofil der Besoldungsgruppe A 16 erfüllen müssen. Gefordert werden zudem eine mehrjährige Verwendung in der Rechtsberatung und der Wehrdisziplinaranwaltschaft sowie zwei unterschiedliche Verwendungen von mindestens zwei Jahren in der Besoldungsgruppe A 14/15 und eine mindestens zweijährige Verwendung im Verteidigungsministerium oder bei den Wehrdienstsenaten des Bundesverwaltungsgerichts. In der zivilen Justiz können geeignete Bewerberinnen und Bewerber dagegen unmittelbar nach Erwerb des Zweiten Juristischen Staatsexamens als Richterinnen und Richter eingesetzt werden. Insbesondere das Erfordernis der sogenannten „**ministeriellen Schleife**“ ist in der angespannten Personalsituation kritisch zu hinterfragen, zumal sich dessen Sinn für die richterliche Tätigkeit nicht ohne Weiteres erschließt.

Nach Angaben des Verteidigungsministeriums deutete es sich Ende des Berichtsjahres an, dass sich die Bewerbungslage an den Truppendienstgerichten verbessern und zeitnah zu einer nahezu Vollbesetzung der Richterinnen- und Richterstellen führen könnte. Um die über Jahre aufgebauten Rückstände abzubauen, braucht es jedoch kurzfristige Maßnahmen oder Zwischenlösungen. In Betracht käme etwa, die §§ 17, 18 Verwaltungsgerichtsordnung für die Truppendienstgerichte anwendbar zu erklären. Danach kann eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit zur Deckung eines nur vorübergehenden Personalbedarfs für die Dauer von mindestens zwei Jahren zur Richterin oder zum Richter auf Zeit ernannt werden. Denkbar ist auch die Einrichtung einer Task Force oder Projektgruppe zur Unterstützung beim Abbau der angestauten Fälle. Als längerfristige Maßnahme kommt zudem der Aufbau eines dritten Truppendienstgerichts und damit die Schaffung neuer Richterinnenbeziehungsweise Richterstellen in Betracht.

Im Berichtsjahr betrug die durchschnittliche Dauer gerichtlicher Disziplinarverfahren bei den Truppendienstgerichten jedenfalls noch 27 Monate. Bei einer Berücksichtigung der unterschiedlichen Erledigungsarten beträgt die durchschnittliche Dauer gerichtlicher Disziplinarverfahren, die mit einem Urteil abgeschlossen werden, 30 Monate. Bei einer Erledigung durch einen Disziplinargerichtsbescheid beträgt die durchschnittliche Verfahrensdauer aufgrund zahlreicher Altverfahren noch immer 23 Monate. Der folgende Fall steht exemplarisch für eine Vielzahl von Fällen, die diese Durchschnittswerte weit überschreiten:

- *Gegen einen Portepeeeunteroffizier (inzwischen der Reserve) läuft seit Anfang 2012 wegen mehrerer mutmaßlicher Dienstpflichtverletzungen – unter anderem soll er im Jahr 2011 Kameraden beleidigt und bedroht haben – ein gerichtliches Disziplinarverfahren. Eine erste Anschuldigung vor dem Truppendienstgericht erfolgte im September 2015. Anfang 2017 stellte das Truppendienstgericht das Verfahren jedoch wegen eines Verfahrenshindernisses ein. Erst im Juli 2017 wurde das gerichtliche Disziplinarverfahren erneut eingeleitet und der Reservist im November 2017 beim Truppendienstgericht angeschuldigt. Die Entscheidung des Truppendienstgerichts stand bis Ende des Berichtsjahres noch aus.*

Selbst bei Abstellen auf die zweite Anschuldigung wartet der Soldat seit nunmehr über fünf Jahren auf eine gerichtliche Entscheidung wegen einer Tat, die er im Jahr 2011, also vor elf Jahren, begangen haben soll. Dies ist vor dem Hintergrund des Gebots effektiven Rechtsschutzes nicht hinnehmbar.

Erfreulich ist zwar, dass die Truppendienstgerichte vermehrt von der Möglichkeit Gebrauch machen, Verfahren durch **Disziplinargerichtsbescheid** und damit ohne Hauptverhandlung abzuschließen. Das führt zu einer gewissen Verfahrensbeschleunigung, da ohne Verhandlungstermin und Ladung von Zeugen nach Aktenlage entschieden wird. Die Möglichkeit besteht aber nur, wenn keine höhere Disziplinarmaßnahme als ein Beförderungsverbot (mit oder ohne Kürzung der Dienstbezüge) oder eine Kürzung des Ruhegehaltes ansteht. Zudem müssen sowohl die Wehrdisziplinaranwaltschaft als auch der Angeschuldigte diesem Verfahren zustimmen. In vielen Fällen ist eine solche Entscheidung auch nur deswegen möglich, weil die Verfahren bereits so lange andauern, dass inzwischen eine mildere (und damit in den genannten Rahmen des Disziplinargerichtsbescheids fallende) als die den Vorwürfen eigentlich angemessene Maßnahme (wie etwa eine Dienstgradherabsetzung oder gar eine Entfernung aus dem Dienstverhältnis) verhängt werden muss. Denn wenn Verfahren aus Gründen, die nicht von dem Angeschuldigten zu vertreten sind, nicht in angemessener Zeit erledigt werden, ist die Überlänge des Verfahrens unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit bei der Bemessung der Maßnahme zu berücksichtigen:

- *Anfang 2015 erfolgte gegen einen Portepeeeunteroffizier wegen des illegalen Konsums von Cannabis Ende 2013 die Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens. Das sachgleiche Strafverfahren war bereits 2014 eingestellt worden. Ende 2018 ging die um den Vorwurf der Misshandlung Untergebener erweiterte*

Anschuldigung, wegen dessen dem Soldaten Mitte 2016 die Ausübung des Dienstes sowie das Tragen der Uniform verboten worden war, an das Truppendienstgericht. Hinsichtlich dieses Vorwurfs war der zwischenzeitlich aus dem aktiven Dienst ausgeschiedene Soldat Anfang 2018 von einem zivilen Gericht zu einer Geldstrafe von 90 Tagessätzen verurteilt worden. Mit Urteil von Anfang 2022 setzte das Truppendienstgericht den Dienstgrad des Reservisten herab. Mildernd berücksichtigte es, dass der ehemalige Soldat bereits im April 2014 hätte befördert werden können. Die Aushändigung der Beförderungsurkunde sei aktenkundig wegen des Disziplinarverfahrens nicht erfolgt. Das bedeute, „dass er bis zu seinem Ausscheiden mit Ablauf des 31. August 2018 knapp viereinhalb Jahre einem faktischen Beförderungsverbot unterlag und damit nicht unerhebliche Nachteile, gerade auch finanzieller Art, zu tragen hatte“.

Lösungen für eine grundlegende Beschleunigung der gerichtlichen Disziplinarverfahren zu finden, war eines der maßgebenden Ziele der vom Bundesministerium der Verteidigung im Jahr 2019 zur Überprüfung der Wehrdisziplinarordnung eingesetzten **Expertenkommission**. In ihrem Abschlussbericht vom September 2021 forderte die Gruppe neben zahlreichen weiteren Vorschlägen unter anderem eine Verbesserung der Personalsituation in der Rechtspflege. Außerdem plädierte sie für eine Ausweitung der Anwendbarkeit der beschleunigten Verfahrensbeendigung ohne mündliche Verhandlung durch Disziplinargerichtsbescheid. Bislang ist die Umsetzung dieser Vorschläge noch nicht erfolgt. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums ist mit der Vorlage eines Referentenentwurfs Mitte 2023 zu rechnen.

Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten

Fundierte Rechtskenntnisse sind Voraussetzung der korrekten Aufgabenerfüllung durch Disziplinarvorgesetzte und stärken zudem deren Position gegenüber den ihnen anvertrauten Soldatinnen und Soldaten. Sie dienen einerseits ihrer Akzeptanz und Glaubwürdigkeit, andererseits geben sie den Vorgesetzten mehr Sicherheit und Selbstbewusstsein, wenn sie in der Lage sind, eigenständig rechtlich korrekte Entscheidungen zu treffen, diese zu erklären und im Zweifel auch zu verteidigen. Mit Blick auf die Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung wäre es wichtig, mehr als bisher den Fokus auf die Schulung der **völkerrechtlichen Regeln** zu legen, da diesen bei zwischenstaatlichen Konflikten eine größere Bedeutung zukommt als bei Stabilisierungsmissionen, die bislang den Schwerpunkt der Einsätze bildeten. Vor allem die Rechtsausbildung angehender Offizierinnen und Offiziere im Völker- und Einsatzrecht sollte bereits zu Beginn der Laufbahnausbildung ansetzen. Gegenwärtig sind etwa in der Laufbahnausbildung der Offiziere des Truppendienstes insgesamt 16 Unterrichtseinheiten „Völker- und Einsatzrecht“ vorgesehen. Die Bundeswehr will die einschlägige Vorschrift A-221/2 im Jahr 2023 überarbeiten. Dies darf nicht zum Ziel haben, die Stundenzahl zu reduzieren, sondern sollte vielmehr zu einer Stärkung dieser Ausbildung führen.

Welchen Umfang das **Wehrrecht** in den für Einheitsführerinnen und -führer im Rahmen ihrer Ausbildung verpflichtenden Cheflehrgängen einnimmt, entscheiden die jeweiligen militärischen Organisationsbereiche in eigener Verantwortung. Die Stundenansätze für das Thema unterscheiden sich dabei je nach Organisationsbereich allerdings erheblich. Nachvollziehbar ist, dass der Wehrrechtsanteil für die Einheitsführerinnen und -führer der Streitkräftebasis nur bei acht Stunden liegt, weil die Feldjäger der Streitkräftebasis bereits in vorherigen Ausbildungsphasen einen sehr hohen Anteil Rechtsausbildung erhalten. Nicht nachvollziehbar ist jedoch, woraus sich die unterschiedlichen Anteile der Wehrrechtsausbildung in der Ausbildung von Einheitsführerinnen und -führern der Luftwaffe, die mit 36 Stunden angesetzt ist, und des Heeres, wo der Ansatz gerade einmal 16 Stunden beträgt, ergeben. Zwar können diese ein einwöchiges praxisorientiertes Handlungstraining am Zentrum Innere Führung nutzen, um bestehende Wissenslücken zu schließen. Das Training ist jedoch nicht für alle Einheitsführerinnen und -führer verpflichtend, sondern freiwillig im Rahmen vorhandener und leider nur begrenzter Kapazitäten. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf. Die Rechtsausbildung sollte über alle Teilstreitkräfte hinweg – unter Berücksichtigung etwaiger Besonderheiten etwa des Feldjägersdienstes – inhaltlich und zeitlich ähnlich sein. Dies gilt umso mehr, als in den kommenden Jahren vor dem Hintergrund der im Rahmen der Refokussierung auf Landes- und Bündnisverteidigung zahlreiche Umstrukturierungen anstehen, die absehbar auch mit personellen Wechsels zwischen Truppengattungen und gegebenenfalls auch den Teilstreitkräften verbunden sein werden.

Die praktischen Auswirkungen **mangelnder Rechtskenntnisse** Vorgesetzter zeigen die folgenden Fälle:

- *Eine Soldatin stand unter Verdacht, sogenannte „Sticker“ mit rechtsextremem Hintergrund in eine WhatsApp-Gruppe eingestellt zu haben, und erhielt eine Disziplinarbuße. Aus dem Tenor ging jedoch nicht*

eindeutig hervor, welches Dienstvergehen die Soldatin konkret begangen haben soll, weshalb die Buße aufzuheben war. Das konkrete Fehlverhalten hätte im Tenor zwingend erkennbar sein müssen, damit die Soldatin es zukünftig unterlassen und/oder sich gegen einen möglicherweise unzutreffenden Vorwurf hätte verteidigen können. Im Nachgang wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.

- *Im Anschluss an eine Lehrgangsabschlussfeier kam es zu Sachbeschädigungen an mehreren privaten Fahrzeugen. Der zuständige Inspektionschef stellte den Lehrgangsteilnehmenden unter anderem bei erfolgter Schadenswiedergutmachung eine Absehensverfügung unter Nichtfeststellung eines Dienstvergehens in Aussicht. Selbst bei vollständiger Schadensbeseitigung und geständiger Einlassung der Schädiger hätte der Inspektionschef damit seinen disziplinarischen Ermessensspielraum deutlich überschritten. Die tatbestandlichen Anforderungen und die Reichweite des Ermessens einer Absehensverfügung wurden im Nachgang mit ihm erörtert.*

Benachteiligungsverbot

Das Wehrbeauftragtengesetz bestimmt in § 7, dass eine Soldatin oder ein Soldat wegen der Anrufung der Wehrbeauftragten nicht gemäßregelt oder benachteiligt werden darf. Das Benachteiligungsverbot wird in der Bundeswehr ganz überwiegend beachtet. Aufgrund mangelnder Vorschriftenkenntnis kam es im folgenden Fall allerdings zu Missverständnissen:

- *Ein Personalfeldwebel und der stellvertretende Zugführer erläuterten einem Petenten, er könne bis zum Abschluss der infolge seiner Eingabe durchgeführten Sachverhaltsüberprüfung nicht gefördert werden und daher auch keinen Antrag auf Verlängerung seiner Dienstzeit stellen. Die vom Verteidigungsministerium zur Vermeidung von Nachteilen zugunsten des Petenten getroffene Entscheidung, dass bis zum Abschluss der Überprüfung ein vom Petenten rein vorsorglich gestellter Versetzungsantrag nicht bearbeitet werden sollte, hatten sie dahingehend interpretiert, dass jegliche Personalmaßnahmen bezüglich des Petenten ausgesetzt seien.*

Das Benachteiligungsverbot gilt ausnahmslos. Petentinnen und Petenten können darauf vertrauen, dass die Wehrbeauftragte, wenn sie von Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot Kenntnis erlangt, diese konsequent überprüft und entschlossen dagegen vorgeht.

Die Wehrbeauftragte hat aufgrund des Grundsatzes der Gewaltenteilung allerdings keine Befugnisse, eine Abänderung oder Aufhebung von getroffenen Entscheidungen und Verfügungen der Bundeswehr zu bewirken:

- *Ein Mannschaftssoldat monierte gegenüber der Wehrbeauftragten, das Mannschafterbüro seiner Inspektion, in dem sie zu elft arbeiteten, sei viel zu klein, was zu Schwierigkeiten bei der Einhaltung der Corona-Schutzmaßnahmen führe. Zur Veranschaulichung fügte er seiner Eingabe drei Fotos bei, ohne zuvor eine Ausnahmegenehmigung vom Kasernenkommandanten einzuholen. Wegen eines Verstoßes gegen das in der Kasernenordnung ausgesprochene Film- und Fotografierverbot innerhalb der Kaserne verhängte sein Disziplinarvorgesetzter gegen ihn eine einfache Disziplinarmaßnahme. In der dazugehörigen Beschuldigtenvernehmung hatte er darüber hinaus ausführlich hinterfragt, warum der Petent eine Eingabe geschrieben habe. Das Bundesministerium der Verteidigung konnte in der verhängten Disziplinarmaßnahme keine Benachteiligung des Petenten wegen seiner Eingabe erkennen.*

Dem ist klar zu widersprechen. Bei Eingaben an die Wehrbeauftragte handelt es sich um Petitionen im Sinne von Artikel 17 Grundgesetz. Zur Wahrnehmung dieses **Grundrechts**, das Soldatinnen und Soldaten uneingeschränkt zusteht, sind nach herrschender Meinung Sanktionsnormen so auszulegen und anzuwenden, dass eine Beeinträchtigung des Petitionsrechts nach Möglichkeit vermieden wird. Dem hätten die Verantwortlichen hier ohne Weiteres nachkommen können. Der Wehrbeauftragten stehen für ihren verfassungsmäßigen Auftrag umfassende gesetzliche Zugangs- und Informationsrechte zu, die für jede Liegenschaft der Bundeswehr gelten. In diesem Sinne ist sie als Befugte einzustufen, die sich auch jederzeit einen eigenen Eindruck von den Räumlichkeiten hätte verschaffen können. Insofern hätten die Vorgesetzten hier einfach auf eine nachträgliche Ausnahmegenehmigung des Kasernenkommandanten für die der Eingabe beigefügten Fotos hinwirken können. Es ist sehr bezeichnend, dass der Disziplinarvorgesetzte auf die Eingabe stattdessen mit einem Disziplinarverfahren reagierte und den Petenten sogar als Beschuldigten zu den Motiven seiner Eingabe vernahm. Dass das Ministerium hierin keine Benachteiligung sehen wollte, ist nicht nachvollziehbar.

Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Neben 34 Eingaben (2021: 23; 2020: 25), in denen Soldatinnen und Soldaten über sexuelle Belästigungen bis hin zu sexuellen Übergriffen klagten, wertete die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr 357 Meldepflichtige Ereignisse wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung aus. Nachdem die Zahl im Jahr 2020 den niedrigsten Stand der letzten fünf Jahre erreicht hatte (2021: 303; 2020: 224; 2019: 345; 2018: 288), übertreffen die Zahlen nunmehr die des letzten Jahres vor der Covid-19-Pandemie. Die niedrigere Zahl im Jahr 2020 war möglicherweise auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen. Feiern, in denen ein übermäßiger Alkoholkonsum eine Rolle spielte – nicht selten Ursache für sexuelle Übergriffe –, konnten 2020 praktisch nicht stattfinden. Auch befanden sich Soldatinnen und Soldaten vermehrt im Homeoffice, sodass sich weniger Situationen ergaben, die zu sexuellen Übergriffen hätten führen können. Der Anstieg 2021 und 2022, in denen in weiten Teilen der reguläre Dienstbetrieb wieder aufgenommen worden war und vermehrt Feiern mit Alkoholkonsum stattfinden konnten, scheint dies zu bestätigen. Eine bundeswehrinterne Untersuchung stellte fest: Ein Drittel der sexuellen Belästigungen geschieht unter Alkoholeinfluss und 80 Prozent der Betroffenen sind weiblich.

Wie viele der gemeldeten Fälle sich letztendlich bestätigen, ließ sich bis Ende des Berichtsjahres nicht eindeutig feststellen, denn teilweise waren die Ermittlungen noch nicht abgeschlossen. Sicher ist jedoch, dass jeder Fall einer zu viel ist. Auch wenn es sich nicht bei allen Taten um systematisches, institutionelles Fehlverhalten handelt, haben die Taten unabhängig von ihrer disziplinar- und strafrechtlichen Relevanz Auswirkungen auf das innere Gefüge, die Kameradschaft und das Vertrauen sowohl untereinander als auch in die Vorgesetzten. Das hat deutliche negative Folgen für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Es ist Aufgabe der militärischen und politischen Führung, wirksame Maßnahmen zu ergreifen sowie eine Kultur gegenseitigen Respekts zu fördern und einzufordern. Geeignet sind beispielsweise wiederkehrende Informationen und Diskussionen, denn nur so verändern sich Erwartungen, Wahrnehmungen und Verhaltensweisen und stärken auf Dauer das Bewusstsein für einen angemessenen Umgang.

Schwierig gestaltet es sich, die tatsächliche Zahl der sexuell motivierten Übergriffe zu ermitteln. Die Erfahrungen der Militärischen Gleichstellungsbeauftragten legen nahe, dass die **Dunkelziffer** sehr viel höher ist als die Zahl der gemeldeten Fälle. Zum einen scheuten sich Betroffene aus Sorge, berufliche oder persönliche Nachteile zu erleiden, Belästigungen anzuzeigen. Auch Scham spiele eine nicht unwesentliche Rolle. Zum anderen schilderten die Gleichstellungsbeauftragten Fälle von meist jungen, unerfahrenen Soldatinnen, die sich nicht trauten, ihre Erlebnisse Offizieren zu offenbaren, und sich deshalb an rangniedrigere Soldaten wandten, die sie aber manchmal nicht ernst nähmen, sondern ihrerseits mit unangebrachten Sprüchen reagierten. Zu berücksichtigen ist auch, dass die Zahl der bestätigten Fälle nur bedingt aussagekräftig ist. In Fällen sexueller Übergriffe steht häufig Aussage gegen Aussage, sodass Verfahren eingestellt werden müssen, weil die Taten nicht mit der erforderlichen Sicherheit nachweisbar sind. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie nicht begangen wurden. Eine Einstellung von strafrechtlichen oder disziplinarischen Ermittlungen ist für das Opfer von sexuellen Übergriffen dann eine zusätzliche Bürde.

Weitere Belastungen können darüber hinaus durch die überlangen Verfahrensdauern vor den Truppendienstgerichten entstehen. Wenn es trotz eines Geständnisses und eines relativ klaren Sachverhaltes fünf Jahre bis zur Entscheidung des Truppendienstgerichtes dauert, ist dies für alle Beteiligten nicht akzeptabel:

- *In diesem Fall filmte ein Soldat im Jahr 2017 eine Kameradin mit einer versteckten Kamera in einem Duschaum sowie zwei andere Kameradinnen in deren Stube. Der Sachverhalt war eindeutig und der Soldat vollumfänglich geständig. Trotzdem entschied das Truppendienstgericht erst im Jahr 2022.*

Erschwerend ist auch, dass die Opfer sexueller Übergriffe wegen des Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte keinen Anspruch haben, das Ergebnis von disziplinarischen Ermittlungen und truppendienstgerichtlichen Entscheidungen zu erfahren. Diese Kenntnisse wären für viele jedoch von elementarer Bedeutung, um mit dem Geschehen abschließen zu können. Es ist deshalb dringend erforderlich, dass Opfer sexueller Übergriffe diese Kenntnisse zugänglich gemacht werden, etwa vergleichbar mit den **Opferschutzvorschriften** im Strafverfahren. Denn dort ist schon lange bekannt, dass vielen Opfern beispielsweise die Nebenklage bei der Bewältigung und Aufarbeitung der Tat hilft, da sie alles vor Gericht mitverfolgen können – selbst wenn die Verhandlung eigentlich unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfindet.

Insgesamt war in den vergangenen Jahren in vielen Bereichen der Bundeswehr ein zunehmend sensiblerer Umgang mit Vorwürfen, gegen die sexuelle Selbstbestimmung verstoßen zu haben, festzustellen. Die in den

jeweiligen Fällen vorgelegten Ermittlungsunterlagen zeigten, dass die Vorgesetzten entsprechendes Fehlverhalten sehr ernst nehmen und diesbezüglichen Verdachtsfällen umgehend sowie umfassend nachgehen und sie konsequent ahnden:

- *Ein Soldat auf Zeit äußerte sich mehrfach abfällig sowie sexuell anzüglich und ehrverletzend gegenüber weiblichen Rekrutinnen: „Mit dem Hinknien kennst du dich ja aus“, „Du weißt genau, was ich will“, „Ich überlege, ob ich mit euch auf Stube oder ins Bad gehe.“ Das Bundesamt für das Personalmanagement sah in diesem respektlosen Verhalten eine ernsthafte Gefährdung der militärischen Ordnung als gegeben an. Mit der eindeutigen Herabwürdigung von Kameradinnen habe der Soldat zur Gefährdung der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte beigetragen. Der Soldat wurde fristlos entlassen.*

Misslich ist allerdings, wenn in derartigen Fällen – und sei es aufgrund mangelnder Rechtskenntnisse – eine **zu geringe Disziplinarmaßnahme** verhängt wird:

- *Bei einem gemeinsamen Projekt der Bundeswehr mit einer zivilen Firma äußerte ein General gegenüber einer Praktikantin dieser Firma im Beisein ihres Vaters sinngemäß: „Wenn ich ihre Tochter sehe, komme ich auf schmutzige Gedanken“. Die disziplinar vorgesetzte Stelle des Offiziers stellte aufgrund falscher Einschätzung einer Verfolgungsverfristung im Wege einer Absehensverfügung lediglich ein Dienstvergehen fest. Bei einem weiteren Zusammentreffen, bei dem die Praktikantin ebenfalls anwesend war, sagte der Offizier sinngemäß, dieses Mal sei es ihm leichter gefallen, seiner Aufgabe nachzukommen, weil er nicht durch eine „leichtbekleidete Dame abgelenkt“ worden sei. Die Praktikantin war zu keinem Zeitpunkt leicht bekleidet. Der Offizier erhielt eine relativ niedrige Disziplinarbuße. Der Vorfall wurde weder auf dem vorgeschriebenen Wege gemeldet noch zuständigkeitshalber an das Verteidigungsministerium abgegeben. Das Verteidigungsministerium vertrat – nach dem es durch das Überprüfungsersuchen der Wehrbeauftragten Kenntnis von dem Fall erlangt hatte – die Auffassung, beide Dienstpflichtverletzungen wären zusammen mit einer deutlich empfindlicheren Disziplinarmaßnahme zu ahnden gewesen. Eine Aufhebung im Wege der Dienstaufsicht komme aber angesichts der Unanfechtbarkeit der verhängten Disziplinarmaßnahme nicht mehr in Betracht.*

Nach wie vor ist zu kritisieren, dass entgegen den Ankündigungen des Ministeriums auch im Berichtsjahr die Zentrale Dienstvorschrift zum „Umgang mit Sexualität und sexuellem Fehlverhalten in der Bundeswehr“, die sich an alle Angehörige der Bundeswehr richtet und Ausführungen zu den einschlägigen gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen enthalten soll, nicht in Kraft getreten ist. Die gute Absicht, die hiermit verfolgt wird, verfliegt, wenn die Dienstvorschrift Jahre auf sich warten lässt.

Mobbing

Das Thema Mobbing war auch im Berichtsjahr Gegenstand von Eingaben. Ebenso hat die Wehrbeauftragte die Aufarbeitung entsprechender Vorwürfe im Zusammenhang mit Meldepflichtigen Ereignissen beobachtet. Insgesamt lagen 68 Eingaben und 34 Meldepflichtige Ereignisse zu der Thematik vor. Mobbing ist nach der Rechtsprechung eine 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. Diese Definition macht deutlich, dass nicht jeder Konflikt zwischen Soldatinnen und Soldaten oder mit der oder dem Vorgesetzten Mobbing darstellt, auch wenn dies im Einzelfall so empfunden wird. Die Grenze zu einem sozial nicht mehr akzeptablen Verhalten gilt erst dann als überschritten, wenn Verhaltensweisen bezwecken, die Würde einer Person zu verletzen und ein durch Einschüchterungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen.

Wenn sich Petentinnen und Petenten an die Wehrbeauftragte wenden, weil sie sich von Vorgesetzten oder Kameradinnen und Kameraden nicht wertgeschätzt oder sogar gemobbt fühlen, sind Grund hierfür oft **zwischenmenschliche Konflikte**, die bereits seit Monaten oder sogar Jahren andauern. Eine Lösung mit den Instrumenten der Wehrdisziplinarordnung ist in solchen Fällen kaum möglich, was bei den Betroffenen häufig zu Enttäuschungen führt. Systematisches Mobbing ließ sich in keinem Fall nachweisen. Das bedeutet aber nicht, dass nicht in Einzelfällen Mobbing vorgelegen hat:

- *So hatte eine Soldatin den Vorwurf des Mobbings gegenüber ihrer früheren Einheit erhoben. Sie beanstandete mangelnde Dienstauffassung und fehlende Vorbildfunktion ihrer damaligen Vorgesetzten und beschrieb unkameradschaftliches Verhalten. Die durchgeführten Ermittlungen konnten den sehr ernstzunehmenden,*

dauerhaften und anhaltenden Hauptvorwurf des Mobbings zwar nicht bestätigen. Gründe dafür waren aber vor allem, dass die Ereignisse sehr lange zurücklagen und deshalb nicht mehr mit der erforderlichen Sicherheit nachgewiesen werden konnten. Eine zeitnahe Meldung oder Beschwerde hätte zu einem anderen Ergebnis führen können. Der Einheit wurde die Durchführung einer Weiterbildungsmaßnahme zum Thema Mobbing und Alkoholmissbrauch auferlegt.

Es ist immens wichtig, nicht nur die Vorgesetzten, sondern jede einzelne Soldatin und jeden einzelnen Soldaten immer wieder zu sensibilisieren, damit sich ein **Dienstklima**, das Mobbing begünstigt, gar nicht erst entwickeln kann. Konflikte lassen sich an keinem Arbeitsplatz vermeiden, das gilt auch für die Bundeswehr. Wichtig ist deshalb, klare Maßnahmen zu ergreifen, um sie zu lösen. Auch dann, wenn die Schwelle zum Mobbing noch nicht überschritten ist, können Respektlosigkeit und sonstige Grenzüberschreitungen einzelner Personen ganze Arbeitsbereiche lähmen, den Krankenstand erhöhen und den Zusammenhalt sowie die Arbeitsleistung negativ beeinflussen, so wie in nachfolgenden Fällen:

- *Im Rahmen einer Aussprache der Mannschaften und Unteroffiziere einer Kompanie mit ihren Vertrauenspersonen zeigten Soldatinnen und Soldaten das unangemessene Verhalten des stellvertretenden Zugführers an. Es ging um Bedrohungen, Beleidigungen, entwürdigende Behandlung und auch die Unterdrückung von Beschwerden, was Auswirkungen auf das ganze Arbeitsklima in diesem Bereich hatte. Nach Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme wurde der Soldat von seinem Dienstposten als stellvertretender Zugführer entbunden und vorerst von seinem Zug getrennt.*
- *Ein Petent beklagte das Führungsverhalten seines Sachgebietsleiters. Im Rahmen der Überprüfung stellte sich heraus, dass das Arbeitsklima in dem Sachgebiet angespannt war. Ursache dafür war unter anderem dessen straffer Führungsstil. Trotz der Strenge trat er jedoch stets korrekt auf, und es lag kein Fehlverhalten oder eine Dienstpflichtverletzung vor. Als Personalratsvorsitzender genoss er zudem das Vertrauen des Personals des Verbandes. Strukturelle Anpassungen und zum Teil personelle Veränderungen wirkten in diesem Fall deeskalierend.*

Auch **vermeintliche Späße** können die Würde eines Menschen verletzen und die Grenzen des Mobbings erreichen:

- *Kameraden schikanierten einen Petenten, der sich nicht hatte gegen Covid-19 impfen lassen, mit einem teilweise mit obszönen Beleidigungen ausgefüllten Anamnesebogen für die Schutzimpfung. Außerdem brachten sie Schilder mit der Aufschrift „Zutritt nur für: Getestet, Geimpft, Genesen“ an seinem Arbeitsplatz an und hinterließen dort eine mit Saft befüllte Spritze. Bilder eines Davidsterns mit einer durchgestrichenen Spritze legten sie nicht nur auf seinen Schreibtisch, sondern montierten sie auch an sein Fahrrad. Das ganze sollte ein Spaß sein und den Petenten zum Impfen motivieren. Gegen die an der Aktion beteiligten Soldaten wurden empfindliche Disziplinarmaßnahmen verhängt, wobei sich nicht ermitteln ließ, wer für die Bilder mit dem Davidstern verantwortlich gewesen war. Zudem belehrte der Vorgesetzte die Betroffenen über ihre Pflicht zur Kameradschaft und zu respektvollem Verhalten untereinander.*

Eine gut funktionierende **Kommunikation** in den Teileinheiten der Bundeswehr ist wichtig, denn mangelnde Kommunikation kann gravierende Folgen haben. Trauen sich Soldatinnen und Soldaten nicht, Probleme direkt bei Vorgesetzten anzusprechen, gilt es einerseits, diese Hemmungen ab- und ein vertrauensvolles Miteinander aufzubauen, um Konflikte zu benennen und aufzuarbeiten. Dies erfordert aufseiten der Vorgesetzten Zeit, sich mit den ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten zu befassen, diese kennenzulernen und ein Vertrauensverhältnis zu schaffen. Leider ist dies aber nicht immer und bei allen Konflikten möglich. Daher ist es besonders wichtig, dass auch andere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung stehen, an die sich Betroffene jederzeit wenden können. Zu begrüßen ist, dass die Bundeswehr derartige Konflikte ernst nimmt und ein eigenes Interesse an der Aufarbeitung und Unterstützung von Betroffenen hat. So steht allen aktiven und ehemaligen Bundeswehrangehörigen, die Mobbing, Diskriminierung, körperliche oder seelische Gewalt in der Bundeswehr erfahren oder erfahren haben, beim Stabelement „Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion“ im Verteidigungsministerium die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ zur Verfügung. Daneben haben die Betroffenen die Seelsorge und den Sozialdienst sowie den Psychologischen Dienst der Bundeswehr als Teil des Psychosozialen Netzwerks vor Ort als weitere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Die Psychologinnen und Psychologen der Bundeswehr unterstützen nicht nur die einzelnen Konfliktparteien, sondern beraten auch Vorgesetzte bei Fragen zum Thema Konfliktprävention und -entwicklung sowie zu Lösungsstrategien. Auch die Vertrauenspersonen und die Gleichstellungsbeauftragten dienen als

Ansprechstellen. Die Eingaben von Soldatinnen und Soldaten an die Wehrbeauftragte zeigen, dass diese Möglichkeiten zur Vermeidung oder Lösung von Konflikten deutlicher im Fokus stehen sollten, um direkt vor Ort vermittelnd eingreifen zu können. Insoweit wäre es gut, die Vorgesetzten in Schulungen darauf hinzuweisen, dass sie bei derartigen Konflikten stets auch die zuständigen Vertrauenspersonen und Gleichstellungsbeauftragten einbeziehen sollten.

Alkohol und Drogen

Der Missbrauch von Betäubungsmitteln ist für Soldatinnen und Soldaten in und außer Dienst verboten. Verstöße hiergegen sind disziplinarrechtlich zu würdigen und können zur fristlosen Entlassung aus dem Dienstverhältnis führen. Das gilt auch für erstmaligen und geringfügigen Konsum „weicher“ Drogen wie Haschisch oder Marihuana. Im Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr wurden im Berichtsjahr insgesamt 176 Erstmeldungen in der Kategorie „Straftaten und Ordnungswidrigkeiten nach dem Betäubungsmittelgesetz und Fund von Betäubungsmitteln“ erfasst. Damit liegt die Gesamtzahl der Meldungen im Jahr 2022 deutlich unter den 239 Meldungen des Vorjahres.

Ob die im Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP für die laufende Wahlperiode angekündigte kontrollierte legale Abgabe von **Cannabis** an Erwachsene zu Genusszwecken in lizenzierten Geschäften zu einer Änderung der Vorschrift in der Bundeswehr sowie zu einer Änderung der langjährigen Rechtsprechung der Truppendienstgerichte und des Bundesverwaltungsgerichts führen wird, bleibt abzuwarten.

Festzuhalten ist, dass die strikte Untersagung des Konsums von „weichen“ Drogen in einem Spannungsverhältnis zum weithin akzeptierten und innerhalb gewisser Grenzen auch in der Bundeswehr geduldeten Konsum von **Alkohol** steht. Gerade der übermäßige Konsum von Alkohol führt leider immer wieder zu Konflikten und bisweilen auch dazu, dass Soldatinnen und Soldaten sich auf eine Weise äußern, die absolut inakzeptabel ist und oftmals vermutlich nicht im nüchternen Zustand erfolgt wäre. Er führt sogar zu Körperverletzungen:

- *Nach dem offiziellen Ende eines Kompanie-Grillens kam es zwischen zwei stark alkoholisierten Soldaten, einem Unteroffizier ohne Portepe und einem Mannschaftssoldaten, zu massiven Auseinandersetzungen. Der Unteroffizier hielt den Mannschaftssoldaten vom Schlafen ab, goss Bier über dessen Bett sowie dessen Uniform, bespuckte diese und schlug ihm mit der Faust ins Gesicht. Im weiteren Verlauf schlug er ihm eine Bierflasche auf den Kopf, die zerbarst. Den Befehl des Zugführers, den Bereich zu verlassen, ignorierte der Unteroffizier mehrfach. Er wurde inzwischen fristlos aus der Bundeswehr entlassen.*
- *Nach dem Konsum einer unbekannt Menge Alkohols beleidigte ein Portepeunteroffizier während einer Busfahrt einen Mannschaftssoldaten sinngemäß als „Hurensohn“ und „Fettsack“ und fragte: „Willst du welche auf die Fresse haben?“ Zudem setzte er sich bei einer Unterbrechung der Fahrt auf den Soldaten, fasste ihn gegen seinen Willen am Kragen und warf etwas später eine glühende Zigarette auf ihn. Gegen den Portepeunteroffizier wurde eine empfindliche Disziplinarbuße verhängt und im Nachgang wegen weiterer Vorwürfe ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.*

Exzessive **Aufnahmerituale** und **Mutproben** sind Resultate eines falsch verstandenen Korpsgeists und in der Bundeswehr untersagt. Dennoch finden sie zuweilen statt, und nicht selten spielt auch hier der Alkohol eine Rolle.

- *An Bord eines Marineschiffes gaben Soldatinnen und Soldaten ihre Zustimmung zu einer sogenannten Äquatortaufe, ohne zu wissen, auf was sie sich einlassen. Eine Soldatin schilderte den Ablauf der Vorgänge wie folgt: An der ersten Station sei sie – wie andere vor ihr – auf einer Biertischgarnitur liegend gefesselt worden, und eine mettartige Masse sei auf ihr Gesicht geprallt. Diese sei in Augen, in die Nase und in die Ohren gelaufen, es habe gebrannt und zu einem Erstickungsgefühl geführt. Andere hätten sich mehrfach übergeben, sodass die Tische zwischen den Teilnehmenden mit einem Wasserstrahl abgespritzt worden seien. Der Kommandant habe am Rand gestanden und sich mit den Getauften zugeprostet. Der Disziplinarvorgesetzte, dem die Soldatin das Geschehen gemeldet hatte, sah keine Veranlassung, weitere Maßnahmen einzuleiten, weil die Teilnahme freiwillig war und zu jeder Zeit hätte abgebrochen werden können. Erst die zuständige Militärische Gleichstellungsbeauftragte meldete den Vorgang dem Inspekteur der Marine. Die daraufhin aufgenommenen Ermittlungen wurden ohne Feststellung eines Dienstvergehens abgeschlossen.*

Abgesehen davon, dass ein Umgang mit Lebensmitteln, wie im geschilderten Fall, äußerst fragwürdig ist, müssen sich Soldatinnen und Soldaten bewusst sein, dass sie durch Teilnahme an Mutproben auch ihre soldatischen Pflichten verletzen und sich gegebenenfalls sogar strafbar machen können. Unbeteiligte, die von

Aufnahmeritualen oder Mutproben etwas mitbekommen oder sogar ungewollt hineingezogen werden, dürfen nicht das Gefühl haben, schweigen zu müssen: Mutig ist es vielmehr, Meldung zu machen. Solche Fälle belegen einmal mehr, wie wichtig eine offene und vertrauensvolle Kommunikationskultur ist. Da Aufnahmerituale und Mutproben nicht selten erst unter Alkoholeinfluss stattfinden, müssen Vorgesetzte bei Feierlichkeiten im dienstlichen Rahmen darauf achten, dass Alkohol, wenn überhaupt, nur in Maßen konsumiert wird, und dies auch vorleben. Ein Weg, dies zu erreichen, wäre etwa das Verbot hochprozentigen Alkohols oder die Vorgabe, nur eine festgelegte Menge trinken zu dürfen. Dann ist bereits bei Beginn von Feierlichkeiten sicherzustellen, dass nur begrenzte Mengen an Alkohol verfügbar sind. Nach Wahrnehmung der Wehrbeauftragten klappt dies in Einsätzen bereits gut. Kommandeurinnen und Kommandeure entscheiden entsprechend der Lage vor Ort sowie dem multinationalen Umfeld und verbieten den Konsum von Alkohol entweder komplett, begrenzen ihn etwa auf zwei Dosen Bier am Abend oder verzichten auf eine Regelung.

Munitions- und Waffenverlust

Die Wehrbeauftragte greift auch die Meldepflichtigen Ereignisse der Bundeswehr auf, in denen es um ein Fehlen von Munition oder den Fund von vorschriftswidrig besessener oder gelagerter Munition geht:

- *Während einer Übung auf einem Truppenübungsplatz soll ein Portepeunteroffizier die Dienstpistole P8 nebst Holster eines dienstgradhöheren Portepeunteroffiziers entwenden, sie zerlegt und die einzelnen Bauteile in seiner Ausrüstung versteckt haben, um sie sich nach Ende der Teilnahme an der Übung dauerhaft zuzueignen. Gegen den Portepeunteroffizier wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.*
- *Nach Rückkehr von einem Truppenübungsplatzaufenthalt bemerkte der zuständige Mannschaftssoldat, dass er vergessen hatte, zwei Säcke Manövermunition (ca. 1.000 Patronen) dort abzugeben. Aus Angst vor Ärger nahm er sie mit auf seine Stube. Ein weiterer Mannschaftssoldat soll im Rahmen eines geselligen Abends gedrängt worden sein, einen Teil der Manövermunition an sich zu nehmen. Es sei beabsichtigt gewesen, diese bei der nächsten Übung zu verschießen. Die Mannschaftssoldaten erhielten – nachdem die Munition im Rahmen einer Durchsuchung sichergestellt wurde – Disziplinarbußen. Gegen einen der Soldaten wurde ein Strafbefehl erlassen. Das truppendienstgerichtliche Verfahren dauert an. Nicht nachvollziehbar ist, dass gegen einen Offizier, der nach Angaben von Zeugen ebenfalls Kenntnis von der Munition hatte und sogar regelmäßig auf die Munitionsbestände zurückgegriffen haben soll, nicht disziplinar ermittelt wurde.*

Gerade bei Waffen und Munition muss lückenlos sichergestellt sein, dass diese jederzeit gesichert sind, die Lagerbestände regelmäßig geprüft werden und die **Buchführung** stimmt. Das erfordert Ausbildung und Dienstaufsicht durch die Vorgesetzten. Verstöße sind konsequent zu ahnden.

Mediale Aufmerksamkeit erhielten Einbrüche und Einbruchversuche in Liegenschaften der Bundeswehr in Eckernförde und in Alt Duvenstedt in den Jahren 2021 und 2022:

- *Verdächtig sind mehrere Personen, darunter auch fünf (ehemalige) Soldaten. Bei Wohnungs- und Fahrzeugdurchsuchungen stellte die Polizei zahlreiche Gegenstände sicher, die den Ermittlungen zufolge aus den Einbrüchen stammten. Des Weiteren fand sie Waffen, Munition und Sprengvorrichtungen, die vermutlich nicht aus Bundeswehrbeständen stammen. Zwei der beschuldigten ehemaligen Soldaten wollten wohl mit Teilen des beschafften Materials in die Ukraine einreisen und sich dort aktiv an Kampfhandlungen gegen russische Streitkräfte beteiligen. Die vier Soldaten wurden bereits aus der Bundeswehr entlassen, gegen sie wurde Anklage beim Amtsgericht erhoben. Ein gesondert verfolgter Soldat hat gegen seine fristlose Entlassung Rechtsmittel eingelegt. Das Verfahren war Ende des Berichtsjahres noch nicht abgeschlossen.*

Straftaten gegen die Bundeswehr

Im Berichtsjahr (Stand 13. Dezember 2022) war die Bundeswehr in 112 Fällen Ziel von Anschlägen oder Straftaten (2021: 113). In 21 Fällen betrafen sie Angehörige der Bundeswehr, zum Beispiel beim Tragen der Uniform in der Öffentlichkeit. In 91 Fällen richteten sich die Taten gegen das Eigentum der Bundeswehr. Dazu zählen unter anderem vier Brandanschläge und fünf Sabotageakte:

- *So wurde zum Beispiel das Karrierecenter der Bundeswehr in Nürnberg im Berichtsjahr wiederholt von unbekanntem Tätern, die nach bisherigen Erkenntnissen dem linksradikalen Spektrum zuzuordnen sind,*

attackiert und unter anderem mit Farbbeuteln und Steinen beworfen, wodurch ein erheblicher Sachschaden von mehreren Tausend Euro entstand. Dass dabei keine Personen zu Schaden kamen, ist lediglich glücklichen Umständen zu verdanken und macht deutlich, dass die Täterinnen und Täter auch die Gefährdung von Menschenleben billigend in Kauf nehmen.

12. Freiwilliger Wehrdienst und Heimatschutz

Der Freiwillige Wehrdienst nimmt seit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 eine wichtige Schlüsselrolle in der Personalgewinnung der Bundeswehr ein. Innerhalb dieses zwischen sieben und 23 Monate dauernden Dienstes haben junge Menschen die Gelegenheit, Einblicke in die Bundeswehr zu erlangen und unterschiedliche berufliche Möglichkeiten der Bundeswehr kennenzulernen. Nach wie vor ist es auch Ziel dieses Dienstes, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit aus den Reihen der Freiwillig Wehrdienst Leistenden zu gewinnen. Dies wird insbesondere dadurch deutlich, dass im Berichtszeitraum insgesamt 2.138 Freiwillig Wehrdienst Leistende in das Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit oder eines Soldaten auf Zeit übernommen wurden. Zum Ende des Jahres 2022 verrichteten insgesamt 9.163 Frauen und Männer als Freiwillig Wehrdienst Leistende (ohne 287 im Heimatschutz) ihren Dienst in der Bundeswehr (2021: 8.518, 2020: 8.251). Davon waren 8.618 im Berichtsjahr neu hinzugekommen (2021: 8.171, 2020: 7.194). Innerhalb der Probezeit machten 1.444 Soldatinnen und Soldaten von ihrem Kündigungsrecht Gebrauch und beendeten vorzeitig ihren Dienst in den Streitkräften. Hier waren insbesondere persönliche Gründe Ursache für das vorzeitige Ausscheiden, wie beispielsweise eine andere oder bessere zivilberufliche Alternative, andere Vorstellungen vom Dienst in der Bundeswehr oder die Entfernung vom Standort zum Heimatort. In insgesamt 385 Fällen entließ die Bundeswehr Freiwillig Wehrdienst Leistende, zumeist aufgrund mangelnder körperlicher oder charakterlicher Eignung.

Die geübte Kritik der vergangenen Jahre an teilweise überlangen Bewerbungsverfahren hat offenbar zu einer Verbesserung der Gesamtsituation geführt. Auch die überwiegend aufgehobenen pandemiebedingten Einschränkungen haben sicherlich einen positiven Beitrag dahingehend geleistet, dass die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr keine Eingaben von Bewerberinnen und Bewerbern zu diesem Thema erhielt.

Im Jahr 2021 startete das zunächst als Pilot und mittlerweile in den Regelbetrieb übernommene Projekt „Dein Jahr für Deutschland – **Freiwilliger Wehrdienst im Heimatschutz**“. Dessen Ziel war und ist eine Aufstockung der Reserve sowie eine Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit der Bundeswehr durch das Erschließen einer neuen Zielgruppe. Das Konzept ist so ausgelegt, dass die Freiwilligen nach einer siebenmonatigen militärischen Ausbildung für einen Zeitraum von sechs Jahren für Übungen und Einsätze im Inland bereitstehen, bis sie insgesamt weitere fünf Monate Dienst geleistet haben. Im Berichtsjahr meldeten sich 2.043 Freiwillige (1.633 Männer und 410 Frauen) für diesen Dienst. Hiervon haben 986 (2021: 843) den Dienst tatsächlich angetreten. Im Jahr 2022 haben aus den vier Einstellungsquartalen Juli 2021 bis April 2022 insgesamt 214 Freiwilligen Wehrdienst Leistende im Heimatschutz ihre siebenmonatige aktive Dienstzeit beendet und befinden sich nun in ihrer sechsjährigen Beordnungszeit im Freiwilligen Wehrdienst Heimatschutz. 254 Soldatinnen und Soldaten haben innerhalb der sechsmonatigen Probezeit die Bundeswehr auf eigenen Wunsch verlassen, dies entspricht einer Abbrecherquote von 28 Prozent. Als Gründe für ihren Wunsch, die Bundeswehr vor dem regulären Dienstende zu verlassen, gaben die Befragten private Gründe oder ein alternatives Jobangebot an. 23 Entlassungen erfolgten durch den Dienstherrn. Insgesamt 332 der im Berichtsjahr eingestellten Freiwillig Wehrdienst Leistenden im Heimatschutz haben das Dienstverhältnis gewechselt. Davon wurden sechs Soldatinnen und Soldaten in die Laufbahn der Mannschaften Soldatinnen und Soldaten auf Zeit erstverpflichtet und 326 haben ihre Dienstzeit im regulären Freiwilligen Wehrdienst verlängert.

Mit lediglich einer Eingabe aus dem Themenspektrum „Freiwilliger Wehrdienst im Heimatschutz“ lässt dies den vorsichtigen Schluss zu, dass die Soldatinnen und Soldaten im Freiwilligen Wehrdienst im Heimatschutz relativ zufrieden zu sein scheinen. In dem genannten Fall ging es um die mangelnde Information über die Duldungspflicht der Covid-19-Schutzimpfung:

- *Erst am Tag des Dienstantritts Anfang Januar 2022 wies die Bundeswehr einen jungen Soldaten auf diese Pflicht hin, sodass er sich kurzfristig zwischen der Impfung oder der Inanspruchnahme des Widerrufsrechts entscheiden musste. Er entschied sich für letzteres. Die Bundeswehr teilte dazu mit, dass die Weisungslage im Zusammenhang mit der Duldungspflicht der Covid-19-Schutzimpfung im Dezember 2021 aktualisiert worden sei. Das Einplanungsverfahren des Petenten sei dagegen bereits Anfang November abgeschlossen gewesen. Aufgrund des hohen Verwaltungsaufwands und der öffentlich zugänglichen Informationen über die*

Erweiterung der Duldungspflicht der Soldatinnen und Soldaten, sich impfen zu lassen, sei darauf verzichtet worden, die vor Änderung der Weisungslage Eingeplanten jeweils zu informieren.

Diese Begründungen sind in Zeiten einer digitalisierten und in weiten Teilen automatisierten Verwaltung nur bedingt akzeptabel. Es ist darüber hinaus ein Zeichen des fairen Umgangs, wesentliche geänderte Rahmenbedingungen gegenüber Nachwuchskräften frühzeitig transparent zu machen, vor allem dann, wenn sie einen Widerruf zur Folge haben könnten. Allein auf deren Eigeninitiative abzustellen, ist auch vor dem Hintergrund der Vielzahl an unterschiedlichen Informationen zum Thema Impfpflicht nicht zielführend.

13. Reserve

Der Einsatz von Reservistinnen und Reservisten im Grundbetrieb sowie im Einsatz ist gelebte und bewährte Praxis der Streitkräfte. Eine aktive Reserve ist von herausragender Bedeutung für die Aufwuchs- und Durchhaltbarkeit der Bundeswehr. In den vergangenen Jahren tauschten stets zwischen 16.000 und rund 18.000 Staatsbürgerinnen und Staatsbürger für eine kürzere oder längere Zeit ihre zivile Kleidung gegen die Uniform. Im Berichtsjahr waren insgesamt 37.041 Reservistinnen und Reservisten beordert. 2.481 davon waren Frauen. In diesem Zeitraum unterstützten 18.679 Reservistendienst Leistende – beordnete und nicht beordnete – die aktive Truppe in 46.904 Dienstleistungen, deren Dauer sich von einem Tag bis zu 12 Monaten erstreckte. Darunter befanden sich 1.335 Frauen.

Die Rückbesinnung auf die Landes- und Bündnisverteidigung erfordert umso mehr eine verlässliche und einsatzbereite Reserve als integraler Bestandteil der Streitkräfte. Das bedeutet, die Reserve muss voll aufgestellt, ausgerüstet, aufgefüllt und ausgebildet sein.

Grundbeorderung

Der zentrale Baustein für das Herstellen einer einsatzbereiten Reserve ist die vom Verteidigungsministerium im Herbst 2019 entwickelte Strategie der Reserve – Vision 2032. Ein Implementierungsplan im Jahr 2020 umfasste eine Vielzahl umzusetzender Einzelmaßnahmen. Die im gleichen Jahr ins Leben gerufene Koordinierungsgruppe Reserve erhielt die Aufgabe, die Strategie erfolgreich umzusetzen. Deren Kernelement, die Grundbeorderung, die einen zügigen personellen Aufwuchs in einem Spannungs- oder Verteidigungsfall sicherstellen soll, ist seit dem 1. Oktober 2021 in Kraft. Seither werden alle wehrdienstfähig, das heißt wehrrechtlich aus medizinischen Gründen verfügbar, aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Soldaten und Soldatinnen der Bundeswehr, die nicht älter als 57 Jahre sind, für einen Zeitraum von sechs Jahren in die Reserve eingeplant. Pro Jahr ist von durchschnittlich 12.000 Soldatinnen und Soldaten auszugehen.

Diejenigen, die wehrdienstfähig sind, sollen dem Bedarf entsprechend eine Beorderung auf einen Dienstposten erhalten, auf dem sie ihre im aktiven Dienst erworbenen Fähigkeiten möglichst effektiv einbringen können. Seit der Einführung der Grundbeorderung im Herbst 2021 bis zum Ende des Berichtsjahres hat die Bundeswehr insgesamt 25.818 Soldatinnen und Soldaten entlassen. Davon waren insgesamt 19.037 Frauen und Männer für eine Grundbeorderung grundsätzlich verfügbar, wobei das Ergebnis der wehrmedizinischen Begutachtung noch nicht vorlag. Tatsächlich wurden aber nur 4.784 Grundbeorderungen umgesetzt. Das bedeutet, dass etwa drei Viertel der Personen, nämlich 14.253, noch nicht grundbeordert waren, bei 11.017 Personen war der diesbezügliche Prozess allerdings eingeleitet. Als Gründe hierfür nannte die Bundeswehr insbesondere fehlende ausgebrachte Dienstposten in der Sollorganisation der **Verstärkungsreserve**, auf die Personen beordert werden können, einen hohen Zeiteinsatz für die verwaltungsmäßige Umsetzung einer jeden Grundbeorderung und zunehmenden Mangel an Personalbearbeiterinnen und Personalbearbeitern. Auch fehlende oder unvollständige sanitätsdienstliche Entlassungsunterlagen trugen zu den Verzögerungen bei, weshalb eine elektronische Gesundheitsakte dieses Verfahren deutlich beschleunigen beziehungsweise erleichtern könnte.

Bei dem zu beordernden Personenkreis wird derzeit regelmäßig die Funktion einer Wach- und Sicherungssoldatin beziehungsweise eines Wach- und Sicherungssoldaten zugrunde gelegt. Diese sichern zum Beispiel Straßen und bewachen Gebäude. Als Ausrüstung erhalten die Betroffenen den Teilsatz Grundbeorderung, der anlassbezogen ergänzt werden kann. Auch wenn die Umsetzung der Grundbeorderung nachvollziehbar eine große Herausforderung für die Bundeswehr darstellt und diese sich des Optimierungspotenzials durchaus bewusst ist, wäre hier eine zügigere Einplanung der Betroffenen wünschenswert, damit sie sich entsprechend darauf einstellen können.

Zu betonen ist, dass auch während der Grundbeorderung das Prinzip der **Freiwilligkeit** von Reservisten- dienstleistungen im Frieden bestehen bleibt:

- *Zu Irritationen bei Soldatinnen und Soldaten führte daher, dass die Bundeswehr an verschiedenen Stellen in der Strategie der Reserve von einem „Bereitschaftsfall“ spricht, bei dem eine Heranziehung von Reservistinnen und Reservisten auch ohne freiwillige Zustimmung möglich sei.*

Der Terminus Bereitschaftsfall ist weder im Soldatengesetz noch im Wehrpflichtgesetz genannt. Gemeint sind damit unbefristete Übungen als Bereitschaftsdienst für den Krisenfall gemäß § 61 Absatz 3 Soldatengesetz; entsprechende Heranziehungen hierzu wären verpflichtend. Es müsste eine Lage der potenziellen Bedrohung für die Bundesrepublik Deutschland vorliegen, die aber noch nicht die Feststellung des Spannungs- oder Verteidigungsfalles verlangt. Die Bundesregierung hat bei einer solchen Anordnung ein politisches Ermessen, das von den Gerichten nicht überprüft werden kann. Derartige Heranziehungen sind zu beenden, wenn der Grund für die Anordnung entfallen ist.

Verstärkung und Ausstattung

Im Berichtsjahr reichten die für Reservistendienst leistende Soldatinnen und Soldaten vorgesehenen 5.000 Stellen ebenso wie schon in den pandemiegeprägten Jahren 2020 und 2021 (jeweils 4.500 Stellen) im Hinblick auf den gestiegenen Bedarf zur Landes- und Bündnisverteidigung und zum Heimatschutz nicht aus. Die Bundeswehr bezeichnet diese Stellen als „**Stellen Res**“. Eine solche Stelle entspricht 365 Dienstleistungstagen, die auf mehrere Personen und Dienstleistungen verteilt werden können. Daher sind die Planungen der Bundeswehr sehr zu begrüßen, die Anzahl der Stellen für die Reserve von im Berichtsjahr 5.000 bis 2027 auf 7.500 zu erhöhen und auf diesem Niveau dauerhaft zu verstetigen. Davon sollen stets 4.500 Stellen für den Grundbetrieb zur Verfügung stehen. Die darüber hinausgehenden Stellen Reserve sind für die Grundbeorderung, den Freiwilligen Wehrdienst im Heimatschutz sowie Sondervorhaben vorgesehen. Die Bundeswehr wird dadurch in die Lage versetzt, eine höhere Zahl an Heranziehungen zu realisieren. Die Wehrbeauftragte wird die Umsetzung dieses Vorhabens genau verfolgen.

Ein sehr gutes Angebot zur Verstärkung der Reserve ist das im Jahr 2018 in Kooperation mit dem Reservistenverband ins Leben gerufene Projekt der Bundeswehr „**Ausbildung Ungedienter**“. Dieser Einstieg in die Laufbahn der Mannschaften der Reserve des Truppendienstes ist im Organisationsbereich Streitkräftebasis möglich. Im Rahmen einer modularen Grundausbildung erhalten Interessierte in Wochenendveranstaltungen eine soldatische Ausbildung, die unter anderem den Umgang mit Waffen, das Leben im Felde, Wach- und Sicherungsaufgaben und Unterricht zum Wehrrecht und politischer Bildung beinhaltet. Neben den bereits vorhandenen Optionen, sich zum Beispiel als Offizierin oder Offizier der Reserve zu engagieren, können Frauen und Männern mit weniger Zeit auf diese Weise einen militärischen Dienst absolvieren, um danach Reservisten- dienst zu leisten. Sie müssen wehrrechtlich verfügbar sein und erfolgreich eine Sicherheitsüberprüfung durchlaufen. 398 Frauen und Männer nahmen im Berichtsjahr an der von sechs Landeskommandos angebotenen Ausbildung teil. Für das Jahr 2023 sind 482 Ausbildungsplätze für Ungediente vorgesehen.

Eine einsatzbereite Reserve braucht gut ausgebildetes Personal, was entsprechende **Ausbildungskapazitäten** voraussetzt:

- *Im Rahmen eines Besuchs beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr erfuhr die Wehrbeauftragte, dass bei der Vergabe von Lehrgangsplätzen aktive Soldatinnen und Soldaten bevorzugt würden und Reservistinnen und Reservisten nicht die Lehrgänge erhielten, die sie benötigten. Die diesbezüglichen Ermittlungen ergaben, dass es im Rahmen der Covid-19-Pandemie-Lage vereinzelt zu verminderten Ausbildungskapazitäten gekommen war und demzufolge in Teilen eine Priorisierung des aktiven Personals erforderlich gewesen sei.*

Es ist zu begrüßen, dass nach der Bewältigung der pandemischen Lage eine Rückkehr zur anteiligen Trainingsplatzvergaben für Reservistendienst Leistende bei Laufbahn- und Verwendungslerngängen erfolgt (ein Platz bei Trainings bis 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, zwei Plätze bei Trainings ab 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmern). Auch wenn eine systematische Benachteiligung der Reservistendienst Leistenden nicht feststellbar ist, muss die Bundeswehr insbesondere angesichts der Steigerung der Anzahl der Stellen Reserve die Ausbildungskapazitäten dringend erhöhen, um leistungsstarke, hochmotivierte Reservistendienst Leistende nicht dauerhaft zu verlieren.

Neben einer guten Ausbildung brauchen Reservistinnen und Reservisten auch die notwendige Bekleidung und Ausrüstung. Wie beschwerlich der Erhalt dringend notwendiger **Schutzkleidung** sein kann, soll folgender Fall veranschaulichen:

- *Ein Kompaniefeldwebel eines Ergänzungsstruppenteils eines Panzerbataillons beklagte, seit mehr als zwei Jahren versuche er, für die beordneten Reservistendienst Leistenden seiner Kompanie eine Panzerkombination (einteiliges Bekleidungsstück für Besatzungsmitglieder von Panzerfahrzeugen) zu erhalten. Diese gehöre zwar nicht zum Ausstattungssoll, werde aber vom Arbeitsschutz verlangt. Erst die Eingabe an die Wehrbeauftragte hat diese absolut notwendige Ausstattung aller Betroffenen zumindest für die aktive Reserveübung möglich gemacht. Ab dem Jahr 2025 solle dann auch für beordnete Reservistendienst Leistende eine dauerhafte Ausstattung mit der Panzerkombination Tropen, 5-Farb-Tarndruck, die bislang nur für Einsätze zur Verfügung gestanden habe, erfolgen.*

Die Wehrbeauftragte begrüßt dieses Vorhaben der Bundeswehr sehr, wenngleich ein deutlich früherer Ausstattungstermin wünschenswert wäre.

Unterhaltssicherung

Eingaben von Reservistinnen und Reservisten gab es im Berichtsjahr auch zu unterschiedlichen Aspekten der Unterhaltssicherung:

- *So machten selbständig tätige Reservistinnen und Reservisten, die Mitglieder von berufsständischen Versorgungseinrichtungen (zum Beispiel der Ärzte) sind und die für ihre Reservistendienstleistungen die Mindestleistung nach dem Unterhaltssicherungsgesetz beantragt und bezogen hatten, die Wehrbeauftragte darauf aufmerksam, dass keine Beiträge zur Altersversorgung an diese Versorgungseinrichtungen gezahlt würden. Um Abhilfe zu schaffen, gelang es dem Bundesamt für das Personalmanagement, mit der Deutschen Rentenversicherung Bund eine Vereinbarung zu treffen. Die Rentenversicherung nimmt nun für Reservistendienst Leistende eine Beschäftigung an, die einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugänglich ist. Für einen Befreiungsanspruch soll es darauf ankommen, dass die Betroffenen während des Reservistendienstes berufsspezifische Dienstleistungen erbringen. Liegt eine Befreiung vor, kann das Bundesamt für das Personalmanagement die Beiträge an das jeweilige berufsständische Versorgungswerk leisten.*

Es ist erfreulich, dass dem Anliegen der Betroffenen zumindest bei berufsspezifischer Verwendung künftig Rechnung getragen werden kann.

Gut ist zudem, dass der Tagessatz der **Mindestleistung** für Reservistinnen und Reservisten nach dem Unterhaltssicherungsgesetz in Anlehnung an die regelmäßigen Anpassungen der entsprechenden Grundgehälter und des Familienzuschlags angepasst wird. Damit profitieren auch die Bezieherinnen und Bezieher der Mindestleistung von der allgemeinen Einkommensentwicklung.

- *Im Berichtsjahr erreichten die Wehrbeauftragte Eingaben, in denen die verzögerte Erhöhung der Tagessätze in der Kritik stand. Die Bundeswehr führte hierzu aus, dass die Erhöhung ab dem 28. Mai 2022 galt. Sie berücksichtige sowohl die Anhebung der Bundesbesoldung zum 1. April 2021 um 1,2 Prozent als auch diejenige zum 1. April 2022 um 1,8 Prozent. Bis zum Inkrafttreten der erforderlichen Verordnung seien zudem mehrere Ressorts einzubinden gewesen.*

Die Zeitschienen sind zwar nachvollziehbar, gleichwohl sollte die Bundeswehr auch aus Gründen der Gleichbehandlung mit aktiven Soldatinnen und Soldaten eine zügigere, zum Beispiel jährliche Anpassung des Tagessatzes der Mindestleistung anstreben, zumal die Erhöhung nicht rückwirkend erfolgt.

Nicht rückwirkend gilt auch eine das **Dienstgeld** betreffende Erlassänderung, was zu Eingaben führte:

- *Reservistinnen und Reservisten, die Anspruch auf Auslandsverwendungszuschlag nach dem Unterhaltssicherungsgesetz haben, können nach einer Erlassänderung vom 9. Dezember 2021 nun auch Dienstgeld für Dienstleistungen an einem Samstag, einem Sonntag und einem gesetzlichen Feiertag sowie für eine eintägige Dienstleistung an einem Freitag erhalten. Möglich machte dies eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 15. Oktober 2021, aufgrund deren die Bundeswehr die dahin gültige Verwaltungspraxis, wonach bereits der Auslandsverwendungszuschlag die Abgeltung für diese Leistungen enthielt, überarbeitete. Die Erlassänderung gilt jedoch nur für die Zukunft und noch nicht für bestandskräftig abgelehnte Fälle.*

Auch wenn die Enttäuschung über die fehlende Rückwirkung nachvollziehbar ist, ist die neue Erlasslage positiv zu bewerten und stärkt die Anerkennung der Leistungen von Reservistinnen und Reservisten.

Eine weitere notwendige gesetzliche Änderung betrifft den kinderbezogenen Anteil im **Familienzuschlag**:

- *Ehemalige Berufssoldaten machten als Reservisten Leistungen für Versorgungsempfänger nach dem Unterhaltssicherungsgesetz geltend und kritisierten, dass im Rahmen der Berechnung der kinderbezogene Anteil im Familienzuschlag bei der Feststellung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht berücksichtigt werde. Dies führe im Ergebnis dazu, dass kinderreiche Reservistinnen und Reservisten finanziell benachteiligt würden. Für einen Reservistendienst Leistenden mit drei Kindern bedeute dies konkret, dass er rund 350 Euro Unterhaltssicherungsleistungen erhalte, ein kinderloser hingegen rund 990 Euro. Die Bundeswehr erkannte die Ungleichbehandlung und schob eine gesetzliche Änderung an. Allerdings wird mit deren Umsetzung voraussichtlich nicht vor dem Jahr 2023 zu rechnen sein.*

Ebenso wird eine Benachteiligung von Reservedienst Leistenden bei der **Corona-Sonderprämie** öffentlicher Gesundheitssektor beseitigt. 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, erhielten Reservistinnen und Reservisten die bisher nicht ausgezahlten 30 Prozent der Corona-Sonderprämie rückwirkend.

Bislang sind Reservisten grundsätzlich zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft verpflichtet. Eine Befreiung ist zwar möglich, insbesondere bei einer heimatnahen Verwendung. Ein Anspruch auf Zahlung der Kosten für die tägliche Heimfahrt, wie aktive Soldatinnen und Soldaten ihn haben, besteht allerdings nur dann, wenn nachweislich keine Gemeinschaftsunterkunft zur Verfügung steht. Die Anregung der Wehrbeauftragten, eine formale Wahlmöglichkeit zwischen Unterkunft am Dienstort oder Fahrtkostenerstattung für die Heimfahrt zu schaffen, befindet sich nach wie vor in der ministeriellen Prüfung. Hier sollte nunmehr zeitnah eine Lösung im Sinne der Reservistendienst Leistenden gefunden werden.

Personalfragen

Reservistendienst Leistende äußerten im Berichtsjahr auch ihren Unmut über die neuen Regeln für die **Beförderung**. Durch die Neufassung der Allgemeinen Richtlinie „Beförderung, Einstellung, Übernahme und Zulassung militärischen Personals“ vom 9. September 2022 werden für Beförderungen in den Laufbahnen der Reserve sowohl die Mindestdienstzeiten im erreichten Dienstgrad erhöht – und somit denen der aktiven Soldatinnen und Soldaten angeglichen – als auch die Zeiten der Wehrdienstdauer im bisherigen Dienstgrad angehoben. Dies bedeutet, dass beispielsweise eine Beförderung eines Majors der Reserve zum Oberstleutnant der Reserve nunmehr neben der Erfüllung von mindestens 36 Tagen (statt zuvor 24 Tage) Wehrdienst im Dienstgrad Major auch von einer Mindestzeit im Dienstgrad Major von drei Jahren abhängig ist. Die Enttäuschung der Betroffenen über den verlängerten Zeitraum bis zur nächsten Beförderung ist zwar verständlich. Gleichwohl sind diese Anpassungen mit Blick auf das innere Gefüge der Streitkräfte, insbesondere die Gleichbehandlung Reservistendienst leistender Frauen und Männer mit aktiven Soldatinnen und Soldaten nicht zu beanstanden.

Reserveoffizieranwärter im Wehrdienst im Status eines Soldaten auf Zeit drei Jahre kritisierten die infolge einer Neufassung der Soldatenlaufbahnverordnung ausbleibende **Beförderung zum Oberfähnrich** nach 30 Monaten entgegen vorheriger Zusagen und Planungen:

- *Das Bundesamt für das Personalmanagement hatte die 16 Betroffenen durch eine kurze E-Mail darüber informiert, dass aufgrund der neuen Rechtslage nach einer Weisung des Verteidigungsministeriums vom Dezember 2021 eine Beförderung zum Oberfähnrich in ihrer Laufbahn nicht mehr zulässig sei. Sie sei nur noch für die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes vorgesehen. In einem Fall war eine solche Beförderung eines Reserveoffizieranwärters irrtümlich dennoch erfolgt. Die Bundeswehr konnte den Unmut über die geänderte Beförderungspraxis zwar nachvollziehen, sah aber bisher trotz intensiver Bemühungen der Wehrbeauftragten um eine Lösung keinen weiteren Handlungsbedarf. Gerechtfertigt sei die unterschiedliche Behandlung, da für die Laufbahn der Offiziere der Reserve des Truppendienstes ein Realschulabschluss oder ein gleichwertiger Bildungsstand ausreiche, während die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes eine Hochschulreife oder einen ähnlichen Bildungsstand erfordere. Die Angehörigen beider Laufbahnen könnten jedoch nach 36 Monaten zum Leutnant beziehungsweise zum Leutnant der Reserve befördert werden.*

Die Fälle verdeutlichen, wie die Bundeswehr gerade nicht mit leistungsstarken und motivierten Anwärterinnen und Anwärtern für die Reserveoffizierlaufbahn umgehen sollte, wenn sie sie weiterhin für ein Engagement in den Streitkräften begeistern möchte. Die mangelnde Kommunikation der neuen Rechtslage trug zu einem erheblichen Vertrauensverlust und einer Demotivation der Betroffenen bei.

Fehler in der Personalbearbeitung sind nicht immer völlig vermeidbar, wiegen aber umso schwerer, wenn sie bei Betroffenen das Gefühl mangelnder **Wertschätzung** verursachen:

- *Ein über viele Jahre hinweg sehr engagierter Reservist musste vier Jahre auf seine Dankurkunde für seine bei der Bundeswehr geleisteten Dienste warten. Erst aufgrund seiner Eingabe bei der Wehrbeauftragten erhielt der Petent seine ihm zustehende und wohlverdiente Urkunde nebst einem Abschiedsschreiben der zuständigen Dienststelle der Bundeswehr.*

Die Wehrbeauftragte setzt sich für eine bessere Sichtbarkeit und Verankerung der Bundeswehr insgesamt – damit auch der Reserve – in der Gesellschaft ein. Sie dankt denjenigen **Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern** ausdrücklich, die ihren Beschäftigten das Ableisten von Reserveübungen gewähren. Das ist für die Reserve existenziell, denn seit Aussetzung der Wehrpflicht sind Reservedienstleistungen freiwillig. Die Bundeswehr bietet zwischenzeitlich auch zahlreiche sehr gute Informationen für privatwirtschaftliche Unternehmen oder Behörden darüber an, welchen Ausgleich diese für ihre Bereitschaft, einen Beitrag zur Sicherheit unseres Landes zu leisten, erhalten können.

Nach wie vor besteht bei erfahrenen Reservistinnen und Reservisten mit bester gesundheitlicher Konstitution zuweilen der Wunsch, über das **65. Lebensjahr** hinaus Dienst zu leisten. Dem stehen bislang die Regelungen des Soldatengesetzes entgegen, wonach für alle Statusgruppen ohne Ausnahme das 65. Lebensjahr als Höchstalter gilt. Die Bundeswehr will daran auch festhalten. Sie legt den Schwerpunkt in der Strategie der Reserve auf die Verstärkungsreserve, die mehrheitlich lebensjüngere Menschen erfordert. Gleichwohl sollte sie die immense Kompetenz lebensälterer Reservedienst Leistender nicht verkennen und in Erwägung ziehen, in begründeten Ausnahmefällen Dienstleistungen über das 65. Lebensjahr hinaus zu ermöglichen.

14. Veteranen

Veteranin oder Veteran der Bundeswehr ist nach dem Tagesbefehl der damaligen Verteidigungsministerin vom 23. November 2018, wer als Soldatin oder Soldat der Bundeswehr im aktiven Dienst steht oder aus diesem Dienstverhältnis ehrenhaft ausgeschieden ist, also den Dienstgrad nicht verloren hat. Das Veteranenabzeichen, auf das alle Veteraninnen und Veteranen Anspruch haben, soll Ausdruck der Wertschätzung und Anerkennung sein und sie in der Öffentlichkeit repräsentieren. Bis zum Ende des Berichtsjahres hat die Bundeswehr 80.579 **Veteranenabzeichen** ausgegeben, in Einzelfällen aber erst nach Jahren mit Unterstützung der Wehrbeauftragten.

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

Außerdem nimmt die Ausgestaltung des Veteranenbüros Formen an. Es soll die Sichtbarkeit von Veteranen erhöhen und die Fürsorge für diesen Personenkreis stärken – insbesondere wenn Einsatzschädigungen vorliegen. Hingegen gibt es leider immer noch keine Fortschritte bei der Einrichtung des geplanten Veteranenheims, in dem Bedürftige eine temporäre Unterkunft erhalten können. Diesen guten Gedanke sollte die Bundeswehr zügig weiterverfolgen. Insgesamt wäre es wünschenswert, wenn sich auch hierzulande eine sichtbare **Veteranenkultur** etablierte. Hierfür sind stärkere und wirkungsvolle Impulse in der öffentlichen Debatte notwendig.

Einen dieser Impulse setzten die bereits zum fünften Mal veranstalteten **Invictus Games**, die die Wehrbeauftragte im April des Berichtsjahres in Den Haag besuchte. 500 körperlich oder seelisch versehrte Soldatinnen und Soldaten aus 17 Nationen waren vertreten und gemeinsam mit Familie und Freunden angereist. Die Spiele bedeuten für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer individuelle Rehabilitation und sind ein großer Schritt für die Rückkehr in Dienst und Alltag. Ein großes Lob gilt der exzellenten Betreuung der deutschen Mannschaft durch die Gruppe Sporttherapie der Sportschule Warendorf. Ein Höhepunkt der deutschen Veteranenarbeit im Jahr 2023 wird sein, dass die Wettkämpfe der Invictus Games vom 9. bis 16. September 2023 unter dem Motto „A Home for Respect“ in Düsseldorf stattfinden.

15. Vielfalt in der Bundeswehr

In der Bundeswehr dienen Menschen unterschiedlichen Alters, kultureller Zugehörigkeit, religiösen oder weltanschaulichen Glaubens, sexueller Identität oder Orientierung, mit oder ohne Einschränkung. Sie alle gemeinsam leisten ihren Beitrag zur Auftragserfüllung. Bereits 2012 hatte die Bundeswehr die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und bekennt sich dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Offenheit, Wertschätzung und Gleichberechtigung geprägt ist. Vielfalt wird als Teil der Führungs- und der Organisationskultur angesehen. Dementsprechend wurde in den letzten Jahren viel unternommen, um Diversität zu fördern und Diskriminierungen abzubauen. Doch zwischen Anspruch und Wirklichkeit besteht eine Lücke. Dies zeigt die 2020 vom Streitkräfteamt erstellte **Studie** „Bunt in der Bundeswehr?“, deren wichtigste Ergebnisse in einer erst im Berichtsjahr veröffentlichten Broschüre zusammengefasst wurden.

Die vom Wehrbeauftragten im Jahr 2016 angeregte Studie bescheinigt aus Sicht des Ministeriums ein faires und gutes Inklusionsklima. Es gebe zwischenzeitlich Arbeits- und Dienstverhältnisse, welche die Vielfalt in der Organisation Bundeswehr anerkennen und ihr Rechnung tragen. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Vielfaltsgruppe hat nach den Ergebnissen der Studie keinen Einfluss auf die Teilhabe an wichtigen Entscheidungen und auch auf den Einbezug in das alltägliche Arbeitsgeschehen. Ebenfalls gebe es keine Unterschiede zwischen den Vielfaltsgruppen in Bezug auf die Verteilung von Arbeitsbelastungen (zum Beispiel Arbeitsfülle und Arbeitszeit) und den Belastungsfolgen (zum Beispiel Burnout-Symptome), einzige Ausnahme stelle die Gruppe der Bundeswehrangehörigen mit diversem Geschlecht dar. Hier sprächen die Daten für auffällige Belastungen und für hieraus resultierende Belastungsfolgen.

Ein anderes Bild ergibt sich nach der Studie jedoch bei der Häufigkeit erlebter Diskriminierungen. Immer noch und immer wieder fühlten sich Angehörige der Bundeswehr aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, sexuellen Orientierung oder wegen einer Beeinträchtigung benachteiligt. Besonders betroffen seien Frauen und Menschen mit Behinderung oder Einschränkungen. So gaben 21,1 Prozent der Studienteilnehmerinnen an, innerhalb der vergangenen 24 Monate aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Frauen in der Bundeswehr berichten damit häufiger von erlebter Diskriminierung als Frauen in der allgemeinen Arbeitswelt.

Weiterhin sehr verbreitet seien stereotype Denkweisen – vor allem in Bezug auf Frauen und Männer: Soldaten wird eine bessere Führungsfähigkeit und eine höhere Leistungsfähigkeit als ihren Kameradinnen zugeschrieben, Soldatinnen hingegen pauschale Vorteile bei der Beförderung und Beurteilung. Menschen ohne Einschränkungen verfügten über eine höhere Leistungsfähigkeit als Menschen mit Einschränkungen – auch diese Stereotype waren festzustellen.

Zu begrüßen ist, dass die Studie Vorschläge dazu macht, welche Maßnahmen ergriffen werden sollten, um Diskriminierung und Stereotypisierung in Zukunft zu beseitigen. Fest steht, die Ergebnisse der Studie müssen ein Auftrag sein, weitere Maßnahmen, Anstrengungen, Projekte und Initiativen auf den Weg zu bringen, damit aus dem zaghaften „Bunt in der Bundeswehr?“ ein selbstbewusstes „Bunt in der Bundeswehr!“ wird.

Dabei gilt es auch Fragen in den Blick zu nehmen, die sich aus dem Umgang mit den **sozialen Medien** ergeben. Für Kritik in der Öffentlichkeit sorgte ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts, bei dem es um einen disziplinarischen Verweis für eine Staboffizierin ging:

- *Die Soldatin, die zum Zeitpunkt des Verweises Kommandeurin war, legte sich ein Tinder-Profil zu. Im Profil stand neben dem Vornamen und dem Alter: „Spontan, lustvoll, trans*, offene Beziehung und auf der Suche nach Sex. All genders welcome.“ Der Disziplinarvorgesetzte sah darin einen Verstoß gegen die im Soldatengesetz normierte außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht und erteilte ihr einen Verweis, den das Truppendienstgericht bestätigte. Auch das Bundesverwaltungsgericht gab dem Vorgesetzten recht und führte in seiner Begründung aus, die Worte seien geeignet, den falschen Eindruck eines „erheblichen Mangels an charakterlicher Integrität“, „eines wahllosen Sexuallebens“ oder der „sexuellen Disziplinlosigkeit“ zu erwecken. Die Soldatin legte gegen diese Entscheidung Verfassungsbeschwerde ein und beruft sich dabei auf Artikel 2 Grundgesetz. Das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dürfe nur eingeschränkt werden, wenn Menschen zu Schaden kommen könnten. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts steht noch aus.*

Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts hat bei vielen Soldatinnen und Soldaten für Unsicherheiten im Umgang mit sozialen Medien gesorgt. Insbesondere stelle sich die Frage, was im privaten Bereich erlaubt und wann die Grenze zu einem Verstoß gegen die außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht überschritten sei. Nach Ansicht der Wehrbeauftragten verdeutlicht diese Entscheidung, dass **überkommene Moralvorstellungen**, stereotype Denkweisen und diskriminierende Praktiken sich hartnäckig in der Bundeswehr und in unserer Gesellschaft halten. Sie begrüßt deshalb, dass das Bundesverfassungsgericht über den Fall entscheiden wird. Zur Schaffung von Rechtssicherheit gibt es allerdings schon vorher einen Handlungsbedarf für das Verteidigungsministerium. Dieses sollte beispielsweise den privaten Umgang mit sozialen Medien in den Social Media Guidelines behandeln, um für mehr Klarheit im Umgang mit sozialen Medien zu sorgen.

Rehabilitierung

Erfolge hat die Bundeswehr bei der Rehabilitierung von homosexuellen Soldaten erzielt, die einer jahrzehntelangen systematischen Diskriminierung in der Bundeswehr ausgesetzt waren. Das Gesetz zur Rehabilitierung der wegen einvernehmlicher homosexueller Handlungen, wegen ihrer homosexuellen Orientierung oder wegen ihrer geschlechtlichen Identität dienstrechtlich benachteiligten Soldatinnen und Soldaten wird stets wohlwollend zugunsten der Antragstellerinnen und Antragsteller, die in der Vergangenheit schweres persönliches Leid erfahren haben, ausgelegt.

Die finanzielle Entschädigung beträgt 3.000 Euro für jedes aufgehobene Urteil und einmalig 3.000 Euro für nicht unerhebliche dienstrechtliche Benachteiligungen. Erfreulicherweise hat die Bundeswehr auch die Anträge im Wege einer entsprechenden Anwendung des Gesetzes zur Rehabilitierung positiv beschieden, deren Vorbringen sich auf die Zeit nach dem gesetzlichen Stichtag, dem 3. Juli 2000 bezieht. Dabei handelt es sich um den Tag, an dem die Bundeswehr den Erlass zur Personalführung homosexueller Soldaten aus dem Jahr 1984 außer Kraft setzte und so die systematische Diskriminierung homosexueller Soldaten beendete. Das Bundesministerium der Verteidigung hat zugesichert, auch in künftigen Verfahren das Gesetz in dieser Hinsicht großzügig anzuwenden.

Transidentität

Die Erfahrungen mit dem Leitfaden „Transidentität in der Bundeswehr“ zeigen, dass die Bundeswehr hinsichtlich der Akzeptanz von transidenten Personen große Fortschritte gemacht hat. Rückmeldungen lassen erkennen, dass der Leitfaden sowohl den Betroffenen selbst als auch den dienstlich am Verfahren Beteiligten notwendige Informationen und Verhaltenssicherheit gibt. Der inzwischen vorliegende „Wegweiser für den truppenärztlichen Dienst – Geschlechtsangleichende Maßnahmen bei Transsexualismus“ stellt den Truppenärztinnen und Truppenärzten endlich die erforderlichen Informationen zu den einzelnen Verfahrensschritten bei den geschlechtsangleichenden Maßnahmen zur Verfügung, über die aufgrund der Komplexität bisher Unsicherheiten bestanden haben. Der Wegweiser hat klargestellt, dass die Änderung des Personenstandes nicht zwingende Bedingung zum Erhalt geschlechtsangleichender Maßnahmen ist.

Das ist zu begrüßen, da diese Forderung in der Vergangenheit zu Recht zu bemängeln war. Die Truppenärztinnen und Truppenärzte sind gerade im Umgang mit transidenten Soldatinnen und Soldaten, die unter einem großen Leidensdruck stehen, gefordert, ihnen das Gefühl zu nehmen, nicht wahrgenommen und verstanden zu werden. Oftmals sind die bürokratischen Formulierungen in Bescheiden und Schreiben der Bundeswehr nicht geeignet, Entscheidungen, insbesondere negativer Art, für die Betroffenen nachvollziehbar zu machen. Hier muss die Kommunikation besser werden. Die Überarbeitung der Allgemeinen Regelung „Wehrmedizinische Begutachtung“ sollte die Bundeswehr weiter mit Hochdruck verfolgen, damit mögliche Störungen im Bereich der Geschlechterdifferenzierung unter modernen, zeitgemäßen Gesichtspunkten betrachtet werden können und nicht automatisch zu einer dauerhaften Dienstunfähigkeit führen.

Die Bundeswehr hat bereits vieles getan, um eine **sprachliche Gleichbehandlung** aller Soldatinnen und Soldaten zu gewährleisten. Für die sprachliche Berücksichtigung des dritten Geschlechts und non binärer Geschlechtsidentitäten gibt es derzeit aber noch keine Regelung. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums bedarf es vor der Erstellung eines neuen, bundeswehrgemeinsamen Leitfadens einer ressortübergreifenden Verständigung. Die federführende Zuständigkeit hierfür liege beim Bundesministerium des Innern und für Heimat.

16. Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist für Soldatinnen und Soldaten eine große Herausforderung. Von ihnen werden eine hohe Mobilität, Flexibilität und Einsatzbereitschaft verlangt. Häufige Versetzungen, Auslandseinsätze und heimatferne Lehrgänge belasten die gesamte Soldatenfamilie. Die Bundeswehr hat bereits einige Anstrengungen unternommen, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst zu verbessern.

Herausforderungen durch Einsatzbereitschaft

Unvorhergesehene Ereignisse wie die Covid-19-Pandemie und vor allem der Ukraine-Krieg erfordern neue Wege. Um eine solche Debatte anzustoßen, hat die Wehrbeauftragte gemeinsam mit der Katholischen Militärseelsorge und der Evangelischen Seelsorge in der Bundeswehr am 8. September des Berichtsjahres einen **Workshop** zum Thema „Familie und Dienst 2022, Auswirkungen der Covid-19-Pandemie und des Krieges in der Ukraine auf die Familien der Soldatinnen und Soldaten“ veranstaltet. Über 150 Vertreterinnen und Vertretern der Beteiligungsgremien, Verbände, Gewerkschaften, des Verteidigungsministeriums, der Gleichstellungsbeauftragten, des Militärtribunals und des Parlaments nahmen teil. In vier Arbeitsgruppen zu den Themen „Besondere Anforderungen an Personalbetreuung und Personalführung“, „Einsatzbereitschaft und Familie“, „Ängste der Kinder“ und „Auswirkungen von Pandemie und Kriegsangst auf Familienarbeit bei Traumata“ diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die vielfältigen Probleme und Erschwernisse und erarbeiteten Vorschläge, Maßnahmen und Ziele.

Zu den wichtigsten Ergebnissen zählen folgende Feststellungen und daraus resultierende Anregungen:

- *Die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte hängt von der personellen Einsatzbereitschaft ab. Hierfür bedarf es einer Bestandsaufnahme, die konkret abbildet, wie viele Soldatinnen und Soldaten real verfügbar sind, um den Auftrag bewältigen zu können. Sinnvoll wäre eine anonyme Abfrage, um festzustellen, wie hoch der Anteil derer ist, die aufgrund ihrer privaten, gesundheitlichen, ausbildungsseitigen Voraussetzungen tatsächlich befähigt sind.*
- *Nicht jede Soldatin und jeder Soldat ist sich bewusst, was es bedeutet, möglicherweise auch kurzfristig in den Einsatz verlegen zu müssen. Deshalb sollte jede und jeder verpflichtend für sich persönlich eine Einsatz- oder Vorsorgeakte führen, die die regelmäßige Reflektion der eigenen Einsatzfähigkeit und gegebenenfalls deren Wiederherstellung zum Ziel hat.*
- *Darüber hinaus sollten sich Soldatinnen und Soldaten damit auseinandersetzen, wie Familienpflichten in einer einsatzbedingten Abwesenheit geregelt werden können und welche Rückfallebenen erforderlich sind, falls Planungen auf Unwägbarkeiten stoßen. In diesem Zusammenhang ist gleichsam der Dienstherr gefordert zu unterstützen, zum Beispiel finanziell durch die Übernahme des Verdienstausfalls für ein Großelternanteil bei Übernahme der Kinderbetreuung.*
- *Soldatenfamilien, in denen beide Elternteile Dienst in der Bundeswehr leisten, sind keine Seltenheit mehr. Die Einführung von Schutzbestimmungen, wonach bei minderjährigen Kindern nur ein Elternteil in den Einsatz für den betreffenden Zeitraum eingeplant werden kann/darf, sind deshalb erstrebenswert.*
- *Kinder und Jugendliche einsatzgeschädigter Soldatinnen und Soldaten haben die daraus resultierenden Belastungen mitzutragen und benötigen vielfach selbst Hilfe. Sie sollten daher die Möglichkeit haben, für die Teilnahme an notwendigen Therapien eine Freistellung vom Schulunterricht zu erhalten. Als Vorbild könnten die Regelungen der Freistellung beim Spitzensport dienen.*
- *Ein Wesensgehalt guter Führung ist, Soldatinnen und Soldaten bei dem Spagat zwischen Einsatzverpflichtungen und Familienpflichten zu unterstützen. Dafür müssen Vorgesetzte die unterschiedlichen Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst aber kennen, was nur möglich ist, wenn sie entsprechend geschult sind.*
- *Die Pandemie hat gezeigt, dass mobiles Arbeiten auch in der Bundeswehr möglich ist und eine Vielzahl von Aufgaben, auch Führungsaufgaben, von zu Hause aus oder an anderen Orten erledigt werden können. „Führen auf Distanz“ stellt das Führungspersonal aber vor andere Herausforderungen als das Führen in Präsenz und bedarf der Schulung, insbesondere vor Übernahme einer Führungsaufgabe. Um den Stellenwert*

dieser Form des Führens und ihrer Weiterentwicklung Rechnung zu tragen, sollte sie künftig Inhalt des Programms „Innere Führung heute“ sein.

Zusammen mit der Katholischen Militärseelsorge und der Evangelischen Seelsorge in der Bundeswehr empfiehlt die Wehrbeauftragte, die aufgezeigten Ergebnisse und Vorschläge ernst zu nehmen, um zu einer Verbesserung der Lebenssituation der Soldatinnen und Soldaten beizutragen, und ein tragbares Konzept zu entwickeln, um die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr zu sichern. Hierbei obliegt auch der Personalführung eine große Verantwortung. Sie sollte nicht nachlassen, bei allen zu treffenden Personalentscheidungen stets die Vereinbarkeit einer solchen Entscheidung mit den familiären Verpflichtungen einer Soldatin oder eines Soldaten in den Blick zu nehmen.

Kinderbetreuung

Die Sicherstellung einer bedarfsgerechten, die speziellen Belange des Soldatenberufs berücksichtigenden Kinderbetreuung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten. Zwar besteht nach den verfassungsrechtlichen Regelungen der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz nicht gegenüber dem Dienstherrn, sondern gegenüber den Städten und Gemeinden, dennoch sollte die Bundeswehr im Interesse ihrer Attraktivität als Arbeitgeber wie auch zur Steigerung der Ad-hoc-Einsatzbereitschaft der Streitkräfte ihre Bemühungen um Angebote ausweiten. Gerade eine kurzfristige Verfügbarkeit erfordert mehr und flexiblere Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die bisherigen Pläne, Berechnungen und Bedarfsermittlungen sollten im Hinblick auf die auf Landes- und Bündnisverteidigung grundlegend überarbeitet werden.

Erfreulicherweise ist es im Berichtsjahr gelungen, die Zahl der Betreuungsplätze nochmals zu erhöhen. Insgesamt unterhält die Bundeswehr derzeit 1.162 Betreuungsplätze bundesweit. Diese setzen sich zusammen aus 612 Belegrechten (davon 67 Plätze für Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer), 122 Plätzen in Tages- und Großtagespflegen und 428 Plätzen in bundeswehrrahmen und einer bundeswehreigenen Kindertagesstätte. Trotz dieser positiven Entwicklung gibt es an einzelnen Standorten nur eingeschränkte Möglichkeiten der Kinderbetreuung, so zum Beispiel am Standort Munster. Die bisherigen **Belegrechte** für zehn Plätze in einer dortigen Kindertageseinrichtung decken den von der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst erkannten zusätzlichen Bedarf von bis zu 25 Plätze nicht ab. Die errechneten 25 Plätze werden den Bedarf wohl bei Weitem nicht decken. Die Beauftragte steht jedoch in engen Verhandlungen mit der Stadt, um zusätzliche Belegrechte zu erwerben, und wird dies nach eigener Aussage mit Nachdruck verfolgen, um sich bedarfsgerecht an allen Projekten beteiligen zu können.

- *Bei einem Besuch in Calw wurde deutlich, dass angesichts eines hohen Anteils an Wochenendpendlern im Verband und der zwingend erforderlichen sofortigen Einsatzbereitschaft gerade des KSK insbesondere die Kinderbetreuung am Standort verbessert werden muss. Vor allem fehlt es an Möglichkeiten einer Ganztagsbetreuung für die Kinder der Angehörigen des Verbandes. Abhilfe könnte hier die Einrichtung einer eigenen Kindertagesstätte schaffen. Der aktuelle Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen werde derzeit ermittelt.*

Auch die Situation am Standort Quakenbrück ist unbefriedigend. Das öffentliche Angebot reicht nicht aus:

- *Ein Soldat erkundigte sich im Rahmen eines Truppenbesuchs der Wehrbeauftragten, ob für die im Bau befindliche öffentliche Kindertagesstätte Belegrechte vorgesehen seien. Das Verteidigungsministerium räumte ein, dass es in der Vergangenheit in Einzelfällen Probleme bezüglich der Kinderbetreuung gegeben habe. Diese hätten stets kurzfristig in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Familienservicebüro gelöst werden können. Ein Erwerb von Belegrechten sei deshalb derzeit nicht beabsichtigt. Gleichwohl sieht die Wehrbeauftragte dringenden Handlungsbedarf.*

Selbst Einrichtungen auf bundeswehreigenem Gelände decken nicht automatisch den Bedarf der Truppe ab:

- *Von den 48 Plätzen der zivil betriebenen Kindertagesstätte auf dem Gelände der Blücher-Kaserne in Berlin-Kladow stehen der Bundeswehr nur vier Belegplätze zu. Darüber hinaus nimmt sie ausschließlich Berliner Kinder auf, obwohl die Kita unmittelbar an der Landesgrenze zu Brandenburg liegt, wo einige Soldatinnen und Soldaten der in der Kaserne stationierten Teile des Sanitätsregiments 1 wohnen. Gerade vor dem Hintergrund des wichtigen Auftrages der Sanität wären hier Reserveplätze und mehr Flexibilität bei der Kinderbetreuung hilfreich.*

Der Betrieb **bundeswehreigener Kindertagesstätten** zumindest an großen Standorten der Bundeswehr ist erstrebenswert, um den speziellen Belangen des Soldatenberufs gerecht zu werden. Er ist allerdings auch eine Frage von Aufwand, Zeit, bürokratischen Erfordernissen und nicht zuletzt finanziellen Aspekten. Im Sinne einer einsatzbereiten Truppe sollten solche Fragen jedoch zweitrangig sein:

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs beim Logistikbataillon 161 in Delmenhorst erfuhr die Wehrbeauftragte, es stünden für die Betreuung zehn Plätze zur Verfügung, der künftige Bedarf betrage aber rund 20 Plätze. Das Verteidigungsministerium teilte hierzu mit, die Umsetzung von Kinderbetreuungsprojekten erfolge nach einem mit dem Bundesministerium der Finanzen abgestimmten dreiphasigen Stufenverfahren. Der Standortälteste des Standortes Delmenhorst habe erstmals im September 2019 einen durch die Stadt nicht zu deckenden Kinderbetreuungsbedarf aufgezeigt (Phase 1). Daraufhin habe das Ministerium einen bundeswehrspezifischen Kinderbetreuungsbedarf von 15 Plätzen anerkannt (Phase 2). In der Phase 3 seien im Verlauf des Jahres 2020 Gespräche mit der Stadt über den Erwerb von Belegrechten geführt worden, die jedoch ergebnislos endeten. Daraufhin sei Ende Mai 2021 die Anweisung an das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zur Einleitung des Verfahrens zur Einrichtung einer Großtagespflege ergangen. Diese solle nun in einem Gebäude der Delmetal-Kaserne im Rahmen der Gesamtsanierung des Gebäudes hergerichtet werden. Der Baubeginn für die Sanierungsmaßnahme werde voraussichtlich im Januar 2025 erfolgen, die Nutzungsüberlassung im Jahr 2026.*

Die Dienststellen der Bundeswehr haben im vorliegenden Fall im Rahmen der vorgegebenen Regelungen zügig agiert und das vorgesehene Stufenverfahren rasch abgearbeitet. Gleichwohl ist eine Zeitdauer von annähernd sieben Jahren von der Feststellung des Betreuungsbedarfs bis zur Bedarfsdeckung mehr als unbefriedigend. Die Kinder, deren Eltern einen Bedarf geltend gemacht haben, werden zwischenzeitlich eingeschult sein. Bei einem Standort dieser Größe ist abzusehen, dass der Bedarf bis zur Fertigstellung mit den geplanten 15 Plätzen bei Weitem nicht gedeckt werden kann. Wie auch bei anderen Infrastrukturvorhaben ist die Bauplanungs- und -realisierungsphase langwierig und komplex und die Bundeswehr ist auf die zügige Arbeit der Landesbauverwaltungen angewiesen. Leider fehlt es aber auch dort an einer zügigen Umsetzung.

Bedauerlicherweise gibt es immer noch keine Überlegungen bei der Bundeswehr zu einer **Hortbetreuung**. Im Hinblick auf eine einsatzbereite Bundeswehr sollte es auch Angebote für Schulkinder geben.

Nach wie vor herrscht auch Unverständnis bei Soldatinnen und Soldaten darüber, dass die Möglichkeit zur **Arbeitszeitreduzierung** von wöchentlich 41 auf 40 Stunden wie bei den Beamtinnen und Beamten an den Kindergeldbezug gebunden ist:

- *Sie argumentieren, dies werde der Lebenswirklichkeit insbesondere von geschiedenen Eltern, die ihre Kinder im sogenannten Wechselmodell betreuen, nicht gerecht. Zudem sei ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen dem Bezug des Kindergeldes und der tatsächlich erbrachten Betreuungsleistung nicht zu erkennen.*

Dem Vorschlag der Wehrbeauftragten, für Geschiedene und getrennt Lebende die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung an das Sorgerecht zu koppeln, sind die für eine mögliche Gesetzesänderung zuständigen Ressorts, federführend das Bundesministerium des Innern und für Heimatschutz, nicht gefolgt. Begründet wird dies unter anderem damit, dass das Sorgerecht einen weitergehenden Ansatz verfolge und nicht in erster Linie an die tatsächliche Erbringung von Betreuungsleistungen anknüpfe. Im Übrigen könne es auch bei diesem Ansatz aufgrund unterschiedlichster individueller Lebenssituationen zu Ungleichbehandlungen kommen, so beispielsweise, wenn Eltern, die nicht verheiratet seien, kein gemeinsames Sorgerecht vereinbart hätten.

Soldatenfamilien haben unter anderem zur Kinderbetreuung in bestimmten Fällen nach der Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung (SHV) Anspruch auf **Kostenerstattung** für eine Haushaltshilfe. Voraussetzung ist, dass die Betreuung infolge einer besonderen Auslandsverwendung oder Vorbereitung auf diese, einer einsatzgleichen Verpflichtung oder einer Dauereinsatzaufgabe ausschließlich durch eine Familien- und Haushaltshilfe sicherzustellen ist und die Kosten nicht anderweitig erstattungsfähig sind:

- *Betroffene Soldatinnen und Soldaten monieren, die Hürden für eine Inanspruchnahme dieser Regelung seien viel zu hoch, und der tatsächliche Bedarf werde in keiner Weise gedeckt, da lediglich ein Kostenansatz in Höhe von bis zu 50 Euro pro Tag (bei einem Stundenhöchstsatz von zehn Euro) in Rechnung gestellt werden könne. Die Kostenerstattung zielt nach Aussage des Verteidigungsministeriums auf die Bewältigung außergewöhnlicher Umstände ab, sie sei keine Regelleistung für den Wegfall üblicher familiärer Mithilfe bei einer beruflich bedingten Abwesenheit.*

Die Kostenansätze sind wenig zeitgemäß. Der Stundenlohn liegt unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns. Die Höhe der Unterstützungsleistung sollte sich daher an einem realistischen Maß orientieren, das auch die Inflation berücksichtigt. Der Begriff „Haushaltshilfen-Verordnung“ suggeriert zudem, Leistungen für eine „Haushaltshilfe“ erhalten zu können. Tatsächlich handelt es sich jedoch um Zuwendungen für „Betreuungsleistungen“. Auch dies führt immer wieder zu Missverständnissen und Irritationen. Der Name der Verordnung sollte daher deren tatsächliche Bestimmung wiedergeben, das Ministerium sollte die Verordnung insgesamt überarbeiten und zügig über die Möglichkeiten der Nutzung von Unterstützung der Familien informieren.

Ansprüche auf Gewährung von **Sonderurlaub** zur Kinderbetreuung bestehen nur für leibliche oder angenommene Kinder, Stiefkinder, Enkel- oder Pflegekinder:

- *Ein Soldat, der mit seiner Verlobten und deren Kind in einer häuslichen Gemeinschaft lebt, beklagte, keinen Sonderurlaub für dieses Kind zu erhalten. Diesen hatte er beansprucht, weil seine Verlobte, ebenfalls Soldatin, sich auf einem Lehrgang befand und die Betreuung in der Kindertagesstätte aufgrund der Schließung von Covid-19-Fällen nicht möglich war.*

Aus Sicht der Wehrbeauftragten ist der Begriff des Kindes, auf den die Sonderurlaubsverordnung abstellt, nicht weit genug gefasst. Sie regt daher an, eine Änderung dahingehend vorzunehmen, dass zukünftig bei der Gewährung von Sonderurlaub auch diejenigen Kinder Berücksichtigung finden, die eine Partnerin oder ein Partner mit in die Beziehung gebracht hat und für die aufgrund dessen eine Verpflichtung zur Betreuung entstehen kann.

Erfreulich ist, dass sich bei der **Ferienbetreuung** von Kindern aus Soldatenfamilien Lösungen abzeichnen. So soll beispielsweise nach erfolgreicher Durchführung eines Pilotprojektes der Kinderferienbetreuung in Mayen durch das Bundeswehrsozialwerk im Jahr 2021 an diesem Standort auch zukünftig eine solche Kinderferienbetreuung nach pädagogisch-fachlichen Qualitätsstandards erfolgen. An anderen Bundeswehrstandorten könnten ebenfalls ohne dienstlichen Einsatz von Bundeswehrpersonal eine Kinderferienbetreuung durch bundeswehurnahe Institutionen wie die Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung (EAS) und Katholische Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung (KAS) erfolgen. Nach dem erfolgreichen Pilotprojekt an den Standorten Eckernförde und Kiel führt die EAS die Kinderferienbetreuung an diesen Standorten im Jahr 2023 fort. Angestrebt wird darüber hinaus, die Kinderferienbetreuung auf weitere zehn bis zwölf Standorte mit einer Durchführung durch die EAS beziehungsweise die KAS auszuweiten.

Probleme einer Pendlerarmee

Es nicht mehr selbstverständlich, dass ganze Soldatenfamilien an einen neuen Dienort umziehen. Meist steht die Berufstätigkeit der Partnerin oder des Partners dem entgegen. Im Vergleich zählen Soldatinnen und Soldaten zu einer der Berufsgruppen, die mit den längsten Pendelstrecken zwischen Wohn- und Dienort leben müssen. Wissenschaftliche Studien weisen seit Jahren darauf hin, dass lange Fahrtzeiten nicht nur der physischen Gesundheit schaden. Die Trennung von Familie und Freunden lässt zudem den sozialen Rückhalt, der eine unerlässliche Ressource zur psychosozialen Entlastung ist, auf ein Minimum schrumpfen. In der Folge häufen sich bei den Betroffenen psychische Probleme.

Die Bundeswehr ist sich der möglichen negativen Auswirkungen des Pendelns auf die psychische Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten bewusst. Unverständlich ist daher, dass die Regelung „Erhalt und Steigerung der Psychischen Fitness von Soldatinnen und Soldaten“ im Berichtsjahr immer noch nicht in Kraft getreten ist. Angestrebt ist nun eine Veröffentlichung im ersten Halbjahr 2023. Beabsichtigt ist, bei Familien und Bezugspersonen von Soldatinnen und Soldaten frühzeitig um Verständnis für die Besonderheiten, die der Dienst in den Streitkräften mit sich bringt, zu werben und die unvermeidbaren räumlichen Distanzen durch informelle Nähe zumindest ansatzweise zu kompensieren. Daneben sind auch die Akzeptanz und die Wertschätzung der Zivilgesellschaft für alle Angehörigen der Bundeswehr ein wesentlicher Faktor, der die dienstliche Zufriedenheit und die Identifikation mit dem Soldatenberuf und damit auch die psychische Fitness beeinflusst. Wer wahrnimmt, dass der Dienst im Inland und in Auslandseinsätzen durch die Gesellschaft getragen wird, kann die mit dem Soldatenberuf verbundenen besonderen Belastungen besser bestehen. Insoweit ist erfreulich, dass die Verbundenheit der Bevölkerung mit der Truppe und der Anteil derer, die die Bundeswehr als wichtig erachten, gegenüber den Vorjahren angestiegen sind. Nicht zuletzt gibt das Psychosoziale Netzwerk den Soldatinnen und Soldaten darüber hinaus eine professionelle bestmögliche psychosoziale Unterstützung.

Wie in allen Vorjahren erreichten die Wehrbeauftragte zahlreiche Eingaben, in denen der Wunsch nach einer **heimatnahen Versetzung** aus persönlichen Gründen im Mittelpunkt stand. Die Personalführung zeigte in den allermeisten Fällen großes Entgegenkommen und Aufgeschlossenheit hinsichtlich der Wünsche der Soldatinnen und Soldaten. Aufgrund fehlender Einplanungsmöglichkeiten oder mangelnder Ersatzgestellung lassen sich selbst nachvollziehbare Versetzungswünsche leider nicht immer realisieren. Sofern nicht schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, haben dienstliche Belange Vorrang. Dazu gehören auch Notwendigkeiten, die der jeweiligen Sicherheitslage geschuldet sind. Diese Erfahrung musste ein Soldat im folgenden Fall machen:

- *Vom Grundsatz her hatte er vollumfänglich nachvollziehbare Gründe für den Wunsch auf heimatnahe Versetzung. Er befand sich bereits in truppenärztlicher und truppenpsychologischer Behandlung wegen der Belastungen des langjährigen Pendelns und hatte zudem bessere Chancen geltend gemacht, sich um Wiedereingliederung in das zivile Erwerbsleben zu bemühen. Allerdings gehörte er als ausgebildeter Soldat der Luftwaffensicherungstruppe A zum infanteristischen Personal, welches aufgrund der veränderten sicherheitspolitische Lageentwicklung hoch priorisiert ist. Das Bundesamt für das Personalmanagement entschied sich deshalb zu Recht gegen eine Versetzung, die nur mit einem Verwendungsreihenwechsel hätte realisiert werden können.*

Zunehmend wünschen sich Soldatinnen und Soldaten mit **gemeinsamen Sorgerecht** nach Scheidung oder Trennung einen heimatnahen Verbleib oder eine heimatnahe Versetzung, um ihren Betreuungspflichten nachkommen zu können:

- *So hatte ein Petent vorgebracht, dass er seine Tochter betreuen müsse, weil seine ehemalige Lebensgefährtin, bei der das Kind wohne, im Schichtdienst tätig sei. Mangels Einplanungsmöglichkeiten blieben seine Versetzungsanträge erfolglos. Die Anerkennung eines schwerwiegenden persönlichen Grundes, die dann eine Versetzung ermöglicht hätte, sah die Personalführung als nicht gerechtfertigt an. Sie argumentierte, es handele sich um ein Problem, das alle Familien mit Kindern grundsätzlich vor Herausforderungen stelle. Ein Fehlverhalten der Personalführung liegt darin aus Sicht der Wehrbeauftragten nicht.*

Das Bundesamt für das Personalmanagement hat im Berichtsjahr nun endlich die Empfehlung des Wehrbeauftragten aus dem Jahr 2017 umgesetzt, einen internen **Handlungsleitfaden** für die Personalführerinnen und Personalführer für die Anerkennung schwerwiegender persönlicher Gründe bei Anträgen auf heimatnahe Versetzung zu erstellen. In der Vergangenheit hatten diese vielfach ihren Ermessensspielraum nicht erkannt und sich bei ihrer Entscheidung ausschließlich auf die Empfehlung der beratenden Truppenärzte gestützt, ohne Fürsorgeaspekte, finanzielle Lasten, soziale Rahmenbedingungen, familiäre Aspekte und anderes mehr angemessen in die Prüfung einzubeziehen.

In folgendem Fall konnte einem Soldaten zumindest langfristig die Möglichkeit einer heimatnahen Verwendung aufgezeigt werden:

- *Der verheiratete Soldat mit zwei Kindern und einer Ehefrau in Teilzeit in einem Pflegeberuf hatte sich an die Wehrbeauftragte gewandt, nachdem bereits vier Anträge auf heimatnahe Versetzung erfolglos und nach seiner Auffassung nicht zügig und sorgfältig bearbeitet worden waren. Das Bundesamt für das Personalmanagement räumte unnötige Verzögerungen bei der Bearbeitung bei dem in der Truppe zuständigen Personal ein und versicherte, dort entsprechend zu sensibilisieren und zu schulen. Dennoch sei die Ablehnung der Versetzungsanträge mangels einer außergewöhnlichen Härte nicht zu beanstanden gewesen. Die Eingabe führte trotzdem zu einem für beide Seiten zufriedenstellenden Ausgang, nämlich einer einvernehmlichen heimatnahen Versetzung zum 1. Oktober 2025.*

Alternative Arbeitsmodelle

Viele Vorgesetzte haben ihre Vorbehalte gegen **mobiles Arbeiten** abgebaut, wenn auch nicht alle in gleichem Maße mit den vorhandenen Möglichkeiten umzugehen vermögen. In den letzten Jahren betrug die Zeitspanne zwischen der Bewilligung eines Telearbeitsplatzes und der Bereitstellung der technischen Ausstattung bis zu 18 Monate, was immer wieder zu Kritik führte. Seither haben sich die technischen Rahmenbedingungen deutlich verbessert, die Wartezeit hatte sich zum Ende des Berichtsjahres auf viereinhalb Monate verkürzt. Hier ist eine weitere Kraftanstrengung erforderlich. Zu begrüßen ist, dass das Instrument der Telearbeit unabhängig von familiären oder persönlichen Belastungen eine immer breitere Akzeptanz erfährt.

Die **Teilzeitarbeit** ist nach wie vor eine der bevorzugten Arbeitsformen für Soldatinnen und Soldaten, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu realisieren. Sie ist in der Bundeswehr zunehmend, aber immer noch nicht auf allen Ebenen akzeptiert. So hat sich das Modell „Führen in Teilzeit“ bisher nicht durchsetzen können. Führen in Teilzeit bedeutet das Wahrnehmen der Führungs- und Personalverantwortung für eine festgelegte Organisationseinheit bei reduzierter Arbeitszeit. Soldatinnen und Soldaten können nach dem Soldatengesetz bislang unabhängig von Faktoren wie der Kinderanzahl oder Pflege naher Angehöriger lediglich bis zu zwölf Jahre in Teilzeit dienen, während es eine solche Befristung im Beamtenrecht nicht gibt. Das wird mit der Besonderheit des soldatischen Berufs begründet. Aufgrund einer Gesetzesänderung können Soldatinnen und Soldaten ihre Teilzeit ab dem Jahr 2025 jedoch auf bis zu fünfzehn Jahre verlängern. Zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst wäre es erstrebenswert, den Beginn auf das Jahr 2023 vorzuziehen.

Wer den soldatischen Dienst in Teilzeit oder mit Telearbeitsanteilen verrichtet, erhält tendenziell schlechtere **Beurteilungen**. Zu diesem Ergebnis kommen die im Verteidigungsministerium regelmäßig durchgeführten Untersuchungen der militärischen Beurteilungsdurchgänge. Basierend auf diesen Erkenntnissen will das Ministerium Maßnahmen ergreifen, um solchen Benachteiligungen bereits im Beurteilungsprozess entgegenzuwirken. Es will insbesondere die beurteilenden Vorgesetzten und das im Personalmanagement eingesetzte Fachpersonal sensibilisieren. Das sollte zügig erfolgen.

Benachteiligungen beklagten Soldatinnen und Soldaten auch hinsichtlich der Erstattung der Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherung während der **Elternzeit**:

- *Während Beamtinnen und Beamte bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen eine volle Erstattung oder eine bis zu einer Höchstgrenze erhalten, gilt das für Soldatinnen und Soldaten nicht. Das ist nicht gerechtfertigt.*

Das Ministerium hat den Hinweis der Wehrbeauftragten in die Überlegungen für die Novellierung der einschlägigen Verordnungen zum Mutterschutz und der Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten aufgenommen. Das Gesetzgebungsverfahren wird jedoch noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

17. Gesundheit

Sanitätsdienstliche Versorgung

Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr erhalten unentgeltliche truppenärztliche Versorgung. Sie sind verpflichtet, in allen gesundheitlichen Angelegenheiten sanitätsdienstliche Einrichtungen der Bundeswehr aufzusuchen, von den Truppenärztinnen und Truppenärzten über die regionalen Sanitätsversorgungszentren bis hin zu den Bundeswehrkrankenhäusern.

Auf Truppenbesuchen der Wehrbeauftragten trugen Soldatinnen und Soldaten wiederholt vor, dass auch der Sanitätsdienst erheblich von den Auswirkungen des Krieges Russlands gegen die Ukraine betroffen sei. Mit Blick auf die Landes- und Bündnisverteidigung muss die Sanität beispielsweise Einsatzkräfte im Rahmen der VJTF oder für die NATO Response Force mit einer sehr kurzen Verlegebereitschaft stellen. Gleichzeitig muss sie den Grundbetrieb etwa in den **Bundeswehrkrankenhäusern** aufrechterhalten. Die Situation des Sanitätsdienstes verschärft sich zusätzlich, weil die Soldatinnen und Soldaten zwei außerordentlich fordernde Jahre hinter sich haben. Die fünf Bundeswehrkrankenhäuser waren in hohem Maß in die Versorgung der Zivilbevölkerung im Rahmen der Covid-19-Pandemie eingebunden, medizinisches Fach- und Pflegepersonal unterstützte in der Amtshilfe im Rahmen der Pandemie. Allein im Verantwortungsbereich des Kommandos Sanitätsdienstliche Einsatzunterstützung leisteten Angehörige des Sanitätsdienstes insgesamt 1.636.272 Stunden in der Amtshilfe. Erschwerend tritt hinzu, dass familienbedingte Abwesenheiten, wie beispielsweise durch Mutterschutz, Beschäftigungsverbote in der Schwangerschaft, Elternzeit oder Teilzeitbeschäftigung, die Auftragserfüllung zusätzlich belasten:

- *Bei einem Truppenbesuch im Bundeswehrkrankenhaus in Westerstede war der Mangel insbesondere an Pflegepersonal in allen Gesprächen Thema. Soldatinnen und Soldaten trugen vor, dass von den Beschäftigten in der Pflege dort fast zwei Drittel Frauen seien, davon 32 Prozent im Alter zwischen 26 und 35 Jahren. Hieraus resultiere eine hohe Zahl an Schwangerschaften und damit einhergehend familienbedingter Abwesenheiten. Infolge der Vakanzen waren zur Zeit des Truppenbesuchs nur 92 von 135 Betten belegbar. Diese Situation hat unter anderem auch Auswirkungen auf die Weiterbildungsermächtigungen, die*

entsprechende Praxis am Patienten erfordert. Wer diese Ermächtigung verliert, kann nicht mehr aus-, fort- und weiterbilden, was schlussendlich die sanitätsdienstliche Einsatzversorgung insgesamt gefährdet.

- Eine ähnliche Situation fand die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch im Bundeswehrkrankenhaus Ulm vor, wo insbesondere die Intensivstation betroffen war.
- Während eines Truppenbesuchs an der Universität der Bundeswehr München erfuhr die Wehrbeauftragte, dass das Sanitätsversorgungszentrum Neubiberg gemessen an seinem Auftrag viel zu wenig Ärzte, Psychologen und medizinisches Unterstützungspersonal habe. Unter den Studentinnen und Studenten gebe es Langzeiterkrankte mit körperlichen, aber vor allem psychischen Problemen, die umfassende Unterstützung bräuchten. Ein Problem seien auch die Studierenden, die die Bundeswehr verlassen wollten. Häufig lasse sich dieser Wunsch nur über ein Dienstunfähigkeitsverfahren realisieren. Dieses sei langwierig und binde die Psychologen und Fachärzte, die die Betreuung verantworteten und die psychologische Begutachtung schreiben müssten, enorm. Hinzu komme, dass die Soldatinnen und Soldaten standardmäßig alle drei Jahre ärztlich zu begutachten seien. Dies bedeute, dass jede Woche 25 Begutachtungen vorgenommen werden müssten.

Für die **regionalen Sanitätseinrichtungen**, die die ambulante medizinische Versorgung der Soldatinnen und Soldaten in der Fläche sicherstellen, ist die Situation ähnlich, wie Eingaben von Angehörigen unterschiedlicher Sanitätsversorgungszentren zeigten:

- Sie berichteten von Überlastung der Beschäftigten infolge Personalmangels – etwa durch Erkrankungen, Elternzeit und Einsatzabstellungen – sowie infolge der zusätzlichen Belastungen während der Covid-19-Pandemie. Thema waren auch die fehlende Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, die mangelnde Attraktivität sowie ausbleibende Wertschätzung der Arbeit als Truppenärztin beziehungsweise Truppenarzt.

Neben der medizinischen Behandlung sind die Sanitätsversorgungszentren auch für die militärärztliche Begutachtung (90/5) der Soldatinnen und Soldaten zuständig. Bei der Begutachtung auf Auslandsdienstverwendungsfähigkeit kann dies zu einem erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufkommen führen, wenn diese von Soldatinnen und Soldaten noch vor einem kurzfristig geplanten Auslandseinsatz durchlaufen werden müssen:

- So wurde bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten beim Flugabwehrraketengeschwader 1 in Husum darüber berichtet, dass die hohe Zahl von Begutachtungen im Hinblick auf den Slowakei-Einsatz den Sanitätsbereich sehr belaste. Die Truppe hielt es für wünschenswert, den Aufwand für diese Begutachtungen möglichst gering zu halten.

Mit der Verlagerung des Auftragsschwerpunktes der Bundeswehr in Richtung Landes- und Bündnisverteidigung hat sich der Bedarf an einer schnelleren und flexibleren Einsatzbereitschaft größerer Truppenkontingente maßgeblich erhöht. Um im Aktivierungsfall eine rasche und planungssichere Verlegebereitschaft der Soldatinnen und Soldaten sicherstellen zu können, wäre es sinnvoll, zumindest für den europäischen Raum eine grundsätzliche, längerfristig und nicht nur für den konkreten Anlass gültige Begutachtung einzuführen. Damit könnten unvorhersehbare zeitkritische „Massenbegutachtungen“ vermieden werden.

Die Beispiele sind keine Einzelfälle. Sie illustrieren, wie weit verbreitet und groß der Personalmangel in der Sanität ist. Sie zeigen auch, in welchem Maße die Sanität durch ihren hohen Anteil an Soldatinnen im Vergleich zu den anderen Organisationsbereichen wegen **familienbedingter Abwesenheiten** vor einem besonders großen Problem steht.

Das Verteidigungsministerium räumt ein, dass die begrenzte personelle Ausstattung des Sanitätsdienstes sich bisher im Wesentlichen an den Anforderungen des internationalen Krisenmanagements orientierte. Dass mit der Refokussierung auf Landes- und Bündnisverteidigung ein deutlicher personeller Aufwuchs des Sanitätsdienstes der Bundeswehr erforderlich sein würde, hat das Ministerium erkannt und einen **Dienstpostenaufwuchs** zugesagt. Es hat für den Sanitätsdienst für das Zwischenziel 2025 zur Unterstützung einer Heeresdivision bis zu 2.000 Dienstposten gebilligt. Diese Entscheidung ist grundsätzlich zu begrüßen. Die neuen Dienstposten sind jedoch bislang nur planerisch vorhanden. Ihre Einrichtung und vor allem ihre Besetzung mit qualifiziertem Personal werden Zeit in Anspruch nehmen und erst mittelfristig Entlastung schaffen. Wenn die tatsächliche Dienstantrittsstärke, wie beispielsweise im Sanitätsregiment 1 in Weißenfels, bei nur 60 Prozent liegt, muss das Ministerium den betroffenen Verbänden und ihren Soldatinnen und Soldaten kurzfristig helfen und schnell für personelle Verstärkung sorgen. Dabei muss es vor allem flexible Lösungen anbieten.

Bei Teilzeitbeschäftigung können die betroffenen Dienststellen bereits sogenannte Kompensationsdienstposten beantragen. Im Falle einer Abwesenheit aufgrund von Elternzeit gestaltet sich der Ersatz der Arbeitskraft jedoch schwieriger. Dauert die Elternzeit bis zu zwölf Monate, stellt die Bundeswehr der Mutter oder dem Vater nach Ende der Elternzeit in der Regel den bisherigen Dienstposten zur Verfügung. Dieses Verfahren ist mit Blick auf die Fürsorge zu begrüßen. Der betroffene Verband hat jedoch in der Regel das Nachsehen und mit einer monatelangen Lücke zu kämpfen. Eine temporäre Nachbesetzung für die Dauer der Elternzeit ist in diesen Fällen zumeist nicht möglich, weil dem Ersatzpersonal eine Verwendungsdauer von zwölf Monaten oder weniger kaum zuzumuten ist. Für die Zeiten eines Beschäftigungsverbots während der Schwangerschaft bestehen überhaupt keine Möglichkeiten des Personalersatzes. Gerade diese Beschäftigungsverbote erreichen in der Sanität jedoch eine relevante Größenordnung, denn sie werden mit Blick auf die schweren körperlichen Tätigkeiten insbesondere im Bereich der Pflege regelmäßig ausgesprochen.

Es ist zu begrüßen, dass das Bundesministerium der Verteidigung die Problematik familienbedingter Abwesenheiten im Sanitätsdienst der Bundeswehr erkannt hat und verstärkt nach Lösungsmöglichkeiten sucht. Dies betrifft nach Mitteilung des Ministeriums insbesondere die Frage, ob eine Ausweitung der Möglichkeit zur Bildung von **Kompensationsdienstposten** erfolgen kann. Truppe und Ministerium müssen hieran mit Hochdruck arbeiten. Dies gilt vor allem, weil die die Abwesenheiten auffangenden Soldatinnen und Soldaten oftmals am Rande ihrer Kräfte ihren Dienst leisten. Schnelle Lösungen sind aber auch erforderlich, um den jungen Müttern und Vätern in der Bundeswehr das familienpolitische Signal zu senden, dass ihre Elternschaft erwünscht ist. Solange eine Schwangerschaft damit einhergeht, dass Kameradinnen und Kameraden unter zusätzlicher Arbeitslast massiv leiden, bleiben familienpolitische Errungenschaften wie Elternzeit oder Mutterschutz gesetzgeberische Konstruktionen, die nicht zu Ende gedacht sind.

In den Bundeswehrkrankenhäusern gibt es auch Bereiche außerhalb der Pflege, etwa die **Informationstechnik**, die von Personalmangel betroffen sind:

- *Ein in der IT-Abteilung des Bundeswehrkrankenhauses Hamburg als Administrator eingesetzter Oberfeldwebel monierte, dass den stetig steigenden vielfältigen Aufgaben eine sich zunehmend verschlechternde Personalsituation gegenüberstehe. Mehrfache Hinweise auf eine entstehende Überlastung gegenüber Vorgesetzten hätten kein Gehör gefunden, sodass er ebenso wie eine Kameradin krankheitsbedingt ausgefallen sei. Die Überprüfung ergab, dass die spezielle Problematik im Bereich der Administratoren in diesem Krankenhaus bekannt gewesen sei und es auch Bemühungen gegeben habe, die Belastung des Personals zu verringern. Die Wiedereingliederung des Petenten stehe nun ebenso im Fokus wie seine engmaschige Begleitung bei Wiederaufnahme der Arbeit, um eine erneute Überlastung zu verhindern.*

Mittelfristig, so das Verteidigungsministerium, sei eine sach- und fachgerechte Entlastung der angespannten Personalsituation im IT-Bereich auch im Bundeswehrkrankenhaus Hamburg zu erwarten. Im Rahmen der sogenannten Mittelfristigen Personalplanung 2019 seien zusätzliche 52 Dienstposten (38 militärische und 14 zivile Dienstposten) gebilligt worden. Diese würden gestaffelt zum 1. April 2024 und 1. April 2025 in der Sollorganisation der Bundeswehrkrankenhäuser ausgebracht.

Jedem Dienort ist eine für ihn zuständige **truppenärztliche Versorgung** zugeordnet, wo sich die Gesundheitsakten der am Standort tätigen Soldatinnen und Soldaten befinden und wo sie sich vornehmlich – mit Ausnahme von Notfällen und akuten Erkrankungen – truppenärztlich behandeln und begutachten lassen zu haben. Das kann für Soldatinnen und Soldaten in Telearbeit oder im Homeoffice zu längeren Fahrstrecken führen:

- *Ein an seinem Heimatort in Telearbeit und während der Covid-19-Pandemie zusätzlich im Homeoffice tätiger Soldat kritisierte, dass die Bundeswehr ihm einen Wechsel in der Zuordnung des für ihn zuständigen Sanitätsversorgungszentrums verweigere. Die Prüfung ergab, dass nach der geltenden Regelung ein solcher Wechsel nur im Falle einer Versetzung möglich ist. Allerdings teilte das Kommando Sanitätsdienst ergänzend mit, dass es mit Blick auf den künftigen Zuwachs von mobilem Arbeiten eine Änderung beabsichtige. Unter der Voraussetzung einer überwiegenden Wochenarbeitszeit an einem anderen Standort als dem Dienort solle dann ein Wechsel der zuständigen Sanitätseinrichtung möglich sein. Diese Absicht ist ausdrücklich zu begrüßen.*

Eine höhere Flexibilität in der sanitätsdienstlichen Versorgung der Soldatinnen und Soldaten wäre sichergestellt, wenn es dort mehr Digitalisierung gäbe:

- *Reservisten klagten beispielsweise, dass papierene Gesundheitsakten verloren gingen, Untersuchungen deshalb wiederholt werden müssten und somit der Antritt zu Wehrübungen gefährdet sei.*

- *Ein Soldat bemängelte, dass er nach einer zivilen zahnärztlichen Notfallbehandlung für die nachträgliche Überweisung mehr als 120 Kilometer zu der originär für ihn zuständigen Zahnarztgruppe habe fahren müssen. Diese räumte ein, dass eine postalische Übermittlung der Notfallüberweisung hier der bessere Weg gewesen wäre.*

Noch besser wäre es allerdings, eine solche Formsache digital zu ermöglichen. Sehr sinnvoll wäre zum Beispiel die Nutzung des Truppenausweises zum vereinfachten Einlesen der Patientendaten im zivilen Gesundheitssystem.

Im Rahmen eines Besuchs in Israel erfuhr die Wehrbeauftragte vom Head of Medical Service Division der israelischen Armee Näheres über die Digitalisierung des Gesundheitssystems der israelischen Streitkräfte, wo 95 Prozent aller Gesundheitsakten digitalisiert seien. Die Gesundheitsdaten würden durch IT-Verfahren wie data mining analysiert, um auf diese Weise frühzeitig gesundheitliche Muster, Trends und Entwicklungen zu erkennen und entsprechend reagieren zu können. Digitalisiert sei auch ein Großteil der Gesundheitsversorgung des israelischen Sanitätsdienstes. Beispielsweise erhielten israelische Soldatinnen und Soldaten automatisch Benachrichtigungen auf ihre Smartphones über anstehende (Vorsorge-)Untersuchungen. Arzttermine im Sanitätsdienst könnten sie per App vereinbaren. Die Einführung solch innovativer und moderner Methoden sollte auch die Bundeswehr prüfen.

Die seit langem für die Bundeswehr geforderte Einführung einer **digitalen Gesundheitsakte** befindet sich noch im Projektstadium und ist mit nicht unerheblichen Schwierigkeiten verbunden:

- *Bei einem Truppenbesuch beim Sanitätsunterstützungszentrum Wilhelmshaven kritisierten Soldatinnen und Soldaten das praktizierte Projekt GoLive. Dahinter verbirgt sich die IT-Unterstützung Regionale Sanitätseinrichtung, welche im November 2020 startete. GoLive ist eines von sechs IT-Projekten der Gesundheitsversorgung, deren Umsetzung bis Ende 2025 eine Anfangsbefähigung zur Einführung der digitalen Gesundheitsakte herstellen soll. Letztlich führe diese Anwendung allerdings, so die Soldatinnen und Soldaten in Wilhelmshaven, zu einer nicht unerheblichen Mehrarbeit. Mit der Kritik aus Wilhelmshaven konfrontiert, bestätigte das Verteidigungsministerium, dass für eine umfassende IT-Unterstützung der bisher 175 mit dem Projekt IT-Unterstützung ausgestatteten Regionalen Sanitätseinrichtungen tatsächlich weitere Funktionalitäten benötigt würden.*

Mit dem sogenannte Go-live, das heißt dem Start der Anwendung einer Software unter Realbedingungen, ist die Truppe offensichtlich noch nicht auf dem Stand einer zeitgemäßen Softwarelösung angelangt, denn perspektivisch soll in einem weiteren Projekt die IT-Unterstützung in der truppenärztlichen Versorgung ausgebaut werden. Erst dann, so teilte das Ministerium mit, würden auch Leistungsumfang und Bedienbarkeit auf dem aktuellen Stand sein. Das entsprechende Forderungsdokument für eine modernisierte Software liegt seit Ende September 2022 vor, wann die Software vor Ort auf dem aktuellen Stand sein wird, bleibt aber unklar. Hinzu kommen sich ändernde gesetzlich vorgeschriebene Anforderungen sowie Vorgaben des Datenschutzbeauftragten, die Anpassungen notwendig machen. Erschwerend ist in diesem Zusammenhang, dass sich Projekte rund um die Digitalisierung der Gesundheitsversorgung in der Bundeswehr nach Auskunft des Verteidigungsministeriums im Planungsprozess nicht immer gegen andere IT-Projekte durchsetzen konnten. Hier können nur mehr **Haushaltsmittel** Abhilfe schaffen. Genau daran fehlt es aber. Der Zeitplan für das Projekt zur Einführung der digitalen Gesundheitsakte beispielsweise ist davon abhängig. Die dringend notwendige Anfangsbefähigung für 2026 steht unter dem Vorbehalt einer durchgängigen Finanzierung. So bleibt es trotz aller Anstrengungen vorläufig nicht nur bei einer nicht mehr zeitgemäßen digitalen Infrastruktur in vielen Sanitätseinrichtungen der Bundeswehr, sondern auch bei der von den Betroffenen im Sanitätsunterstützungszentrum Wilhelmshaven kritisierten Mehrarbeit. Die Bundeswehr sollte intensiver daran arbeiten, diesen nicht akzeptablen Zustand zu beheben.

Nach einem Unfall oder einer Erkrankung kann die Dienstfähigkeit einer Soldatin oder eines Soldaten dauerhaft gefährdet sein. Insoweit ist der Sanitätsdienst der Bundeswehr auch im Rahmen der medizinischen **Rehabilitation** gefordert. Zur Planung und Koordinierung der Wiederherstellung einer vollen oder eingeschränkten Dienstfähigkeit hat er in den vergangenen Jahren sukzessive in den Bundeswehrkrankenhäusern und im Bereich der Regionalen Sanitätseinrichtungen auf der Ebene der Sanitätsunterstützungszentren „Interdisziplinäre patientenzentrierte Rehabilitationsteams“ geschaffen. Außerdem bietet das Zentrum für Sportmedizin der Bundeswehr eine sportmedizinische Intensivrehabilitation sowie eine Sporttherapie nach einer Einsatzschädigung. Darüber hinaus gibt es in Form eines Pilotverfahrens in fünf Facharztzentren seit 2018 in einem fachübergreifenden Ansatz Rehabilitationsschwerpunkte. Dort sind neben den unterschiedlichen fachärztlichen Disziplinen Psychotherapie und Physiotherapie im Angebot. Neben der intensivierten Therapie besonders

gelagerter Einzelfälle und der teilstationären Behandlung können sich Betroffene hier auch in allen Fragen der Rehabilitation beraten lassen. Bedauerlicherweise liegen noch keine abschließenden Angaben zum Auslastungsgrad an allen Pilotdienststellen vor. Allerdings zeigen nach Aussage des Verteidigungsministeriums erste Zwischenergebnisse positive Effekte. Die Bundeswehr sollte weiter daran arbeiten, vor der Feststellung einer dauerhaften Dienstunfähigkeit alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um verunfallte oder erkrankte Soldatinnen und Soldaten wieder in den Dienst einzugliedern. Dies ist nicht nur ein Gebot der Fürsorge des Dienstherrn, sondern liegt auch im eigenen Interesse. Es wäre gut, wenn im Ergebnis des Pilotverfahrens mit einem entsprechenden Personalaufwuchs eine Ausweitung der Rehabilitationsstützpunkte in der Fläche erfolgte.

Eine weitere wichtige Aufgabe des Sanitätsdienstes ist die gesundheitliche Versorgung der Soldatinnen und Soldaten im **Einsatz**. Um die umfangreichen Aufgaben, die die Sanitätssoldatinnen und -soldaten hier leisten, einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen, führt das Sanitätslehrregiment „Niederbayern“ in Feldkirchen regelmäßig eine beeindruckende Informations- und Lehrübung durch. Neben der Präsentation der Erstversorgung durch Einsatz-Ersthelfer und die Behandlung durch Sanitätspersonal in den verschiedenen Behandlungsebenen wird der qualifizierte Verwundetentransport zu einer sanitätsdienstlichen Behandlungseinrichtung dargestellt und erläutert. Diese Rettungskette sichert eine durchgängige und verlässliche Behandlungsqualität für verwundete oder erkrankte Soldatinnen und Soldaten im Einsatz, die dem Standard in Deutschland entspricht. Um die Rettungskette durchhaltefähig zu gewährleisten, müssen neben ausreichend gut ausgebildetem Personal auch stets entsprechendes Material und funktionsfähige Fahrzeuge vor Ort verfügbar sein.

Was die Ausbildung des Personals anbelangt, so gibt es mit dem San-Netz seit 2011 ein fortschrittliches Online-Ausbildungskonzept. **San-Netz** bietet ihren inzwischen mehr als 10.000 Anwenderinnen und Anwendern online Zugriff auf ein großes Spektrum ausbildungsrelevanter und informativer Inhalte. Der Sanitätsdienst der Bundeswehr nennt es „Integriertes Lern-, Informations- und Arbeitskooperations-System“. Eine Online-Bibliothek und die Möglichkeit für Mitglieder, sich über Chat oder Videokonferenz mit anderen Mitgliedern auszutauschen und zu vernetzen, runden das Angebot ab. Im Gegensatz zum Intranet der Bundeswehr ermöglicht das San-Netz eine geräteunabhängige Nutzung über das Internet. Ein Umstand, der sich gerade während der Pandemie bezahlt machte.

- *Beim Besuch der Wehrbeauftragten in der Sanitätsakademie der Bundeswehr in München berichtete ein Offizier über seine Erfahrungen bei der Entwicklung des San-Netzes. Die Plattform, so der Soldat, sei durch viel Eigeninitiative entstanden, vermisst habe er in den Jahren des Aufbaus die fehlende Unterstützung oder Begleitung seitens des Dienstherrn. Das gelte leider auch für andere Eigeninitiativen in der Bundeswehr.*

Die Bundeswehr hat dieses Defizit inzwischen erfreulicherweise erkannt und arbeitet an einer Lösung. So sollen sich Ideengeber zukünftig mit innovativen Vorschlägen formlos an das am 1. Oktober 2022 neu aufgestellte Zentrum für Digitalisierung der Bundeswehr und Fähigkeitsentwicklung Cyber- und Informationsraum wenden können. Innovationsvorhaben könnten von dort im besten Fall direkt beispielsweise dem Cyber Innovation Hub der Bundeswehr zur Umsetzung unterbreitet werden. Das Zentrum für Digitalisierung der Bundeswehr und Fähigkeitsentwicklung Cyber- und Informationsraum soll darüber hinaus Hilfestellungen und Unterstützungsleistungen für Ideengeber anbieten. Selbst bei **Innovationsvorschlägen**, die außerhalb des Zuständigkeitsbereiches liegen, soll der zentrale Ansprechpartner Kontakt zur fachlich zuständigen Stelle herstellen. Es ist zu wünschen, dass dieses Konzept zur Praxis wird. Der Erfolg der Strategie hängt gleichfalls davon ab, ob die zentralen Ansprechpartner Handlungssicherheit besitzen: Dazu gehört unter anderem eine umfassende Kenntnis der Digitalisierungslandschaft der Bundeswehr sowie das Durchdringen der Vorschriftenlage in diesem Bereich, gepaart mit einem guten Maß an Pragmatismus.

Neben der Unterstützung von Eigeninitiativen im Bereich der Digitalisierung ist der weitere Umgang der Bundeswehr mit derartigen erfolgreichen Entwicklungen ein weiterer wichtiger Innovationsfaktor der Digitalisierung. Auch hier ist die Bundeswehr auf einem guten Weg. Das San-Netz, als Ergebnis einer Eigeninitiative, gehört beispielsweise seit November 2022 zu **Link and Learn**, einer bundeswehrweiten Plattform für Kommunikation, Aus- und Weiterbildung und Zusammenarbeit. Die Vorteile von San-Netz, die bisher nur Angehörige des Sanitätsdienstes der Bundeswehr genossen, sollen mit Link und Learn nun für alle Bundeswehrangehörigen zugänglich werden. Es ist gut, dass dem Potenzial von Eigeninitiativen über das Innovationsmanagement der Bundeswehr eine Perspektive eröffnet wird – im Fall des San-Netzes sogar langfristig etabliert. Letztendlich werden hier positive Erkenntnisse aus einer Eigeninitiative auf andere Bereiche übertragen. Für die ständige Weiterentwicklung des vormaligen San-Netzes ist das aber nur dann ein Digitalisierungserfolg, wenn darunter deren bisherige Dynamik und Akzeptanz bei den Anwenderinnen und Anwendern nicht leidet.

Covid-19-Schutzimpfung

Nach Aufnahme der Covid-19-Schutzimpfung in das Basisimpfschema Ende 2021 und der damit für die Soldatinnen und Soldaten verbundenen Duldungspflicht gab es im Berichtsjahr 182 Meldungen im Bereich Innere und Soziale Lage der Bundeswehr über Weigerungen von Soldatinnen und Soldaten, dieser Impfpflicht nachzukommen. Hinzu kamen Meldungen über mutmaßliche Fälschungen von Impfausweisen.

- *Zugleich wandten sich Soldatinnen und Soldaten auch mit Eingaben an die Wehrbeauftragte, in denen sie die Recht- und Verhältnismäßigkeit der Pflicht zur Duldung der Covid-19-Schutzimpfung grundsätzlich anzweifeln und die Durchsetzung durch die Disziplinarvorgesetzten beanstandeten.*

Die Argumente für die **Duldungspflicht** – beispielsweise die Besonderheiten des soldatischen Dienstes, die Erfordernisse der Gewährleistung der Einsatzbereitschaft und die Fürsorgepflicht des Dienstherrn für die Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten – bestehen fort. Mittlerweile hat das Bundesverwaltungsgericht in zwei Beschlüssen die Anträge zweier Luftwaffenoffiziere gegen die Verpflichtung, die Covid-19-Impfung zu dulden, als unbegründet zurückgewiesen. Nach Anhörung von Sachverständigen sowie von Fachleuten des Paul-Ehrlich- und des Robert-Koch-Instituts kam der 1. Wehrdienstsenat zu dem Ergebnis, dass die Allgemeine Regelung, in der die Durchführung der Covid-19-Schutzimpfung normiert ist, formell und materiell rechtmäßig ist. Insbesondere habe das Bundesministerium der Verteidigung bei der Einführung der Duldungspflicht im November 2021 das ihm eingeräumte Ermessen nicht überschritten. Allerdings erging seitens des Senats zugleich der Hinweis, dass Daueranordnungen stets daraufhin zu überprüfen seien, ob sie angesichts veränderter Umstände weiterhin verhältnismäßig und ermessensgerecht sind. Das Ministerium habe daher die Aufgabe, zu evaluieren und zu überwachen, wie lange die Duldungspflicht der Covid-19-Impfung aufrecht erhalten bleiben dürfe. Zudem habe das Ministerium dem Gesamtvertrauenspersonenausschuss im Rahmen der erforderlichen Beteiligung eine Evaluierung der Entscheidung zugesagt. Insoweit bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

Einsatzbedingte psychische Erkrankung

305 Soldatinnen und Soldaten haben sich im Jahr 2022 erstmalig wegen einer einsatzbedingten psychischen Erkrankung in einer psychiatrischen Abteilung oder einer psychiatrischen Fachuntersuchungsstelle des Sanitätsdienstes behandeln lassen, davon 197 wegen einer Posttraumatischen Belastungsstörung. Damit bleibt die Anzahl der Neuerkrankten auf einem konstanten Niveau im Vergleich zu den Vorjahren. Bei einem Großteil der Neuerkrankten (159) steht die Erkrankung wiederum im Zusammenhang mit dem längst beendeten ISAF-Einsatz in Afghanistan, was darauf hindeutet, dass die Betroffenen immer noch mit erheblicher zeitlicher Verzögerung im Versorgungssystem der Bundeswehr ankommen.

Psychisch einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten erhalten im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung sowohl stationäre als auch ambulante Therapien. Dabei finden stationäre Therapien grundsätzlich in den Bundeswehrkrankenhäusern, aber auch in geeigneten zivilen Einrichtungen statt. Ambulante Therapien erfolgen in der Regel bei zivilen Therapeuten in Wohnortnähe. Erfreulich im Sinne der Erweiterung ambulanter Therapiemöglichkeiten ist, dass im Rahmen eines Pilotprojektes zur Stärkung der Psychotherapeutischen Kompetenzen in der Regionalen Sanitätsdienstlichen Gesundheitsversorgung an fünf Facharztzentren zusätzlich zu Psychiatern **Psychotherapeutenteams** geschaffen wurden. Diese Teams bestehen aus einem Dienstposten Höherer Dienst mit Approbation als psychologische(r) Psychotherapeut/in und einem Dienstposten Psychologe/in Assistenzpersonal in der Diagnostik. Die Planung sieht vor, die Teams an den bestehenden Pilotdienststellen zu verstetigen und nach Abschluss der Pilotphase an allen dreizehn Facharztzentren einzurichten, soweit dafür Ressourcen zur Verfügung stehen. Unter anderem böte sich hier für einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten, die aufgrund ihrer Tätigkeit im Einsatz einer Geheimschutzverpflichtung unterliegen, die Möglichkeit, sich – bei entsprechender Sicherheitsüberprüfung dieser Therapeuten – umfassend und ohne Konflikte im Hinblick auf die bestehende Geheimschutzverpflichtung zu öffnen.

Der Dienstherr steht in der Verantwortung, seinen einsatzgeschädigten Soldatinnen und Soldaten die bestmögliche Behandlung zukommen zu lassen. Oberstes Ziel ist die Reintegration der Betroffenen. Dabei muss er neben den konventionellen Therapieansätzen auch **alternative Therapieansätze** verstärkt in den Blick nehmen, insbesondere im Hinblick auf die nicht unerhebliche Anzahl an Soldatinnen und Soldaten, bei denen eine Rehabilitation sich bislang als schwierig bis unmöglich erweist. Dies hat der Sanitätsdienst erkannt. Nachdem beim Einsatz von Hunden im Rahmen der Psychotherapie ein positiver Effekt im Sinne einer Erhöhung

der Qualität der Therapie sowie ein quantitativer Anstieg des Behandlungserfolges nachweisbar waren, gibt es nun ein eigenes Sonderforschungsvorhaben. Dieses bietet die Möglichkeit, die Technik der hundegestützten therapiebegleitenden Intervention hinreichend zu erproben, damit weitere auswertbare Daten zur Wirksamkeit zu gewinnen sowie Betroffenen eine sofortige Behandlung zu ermöglichen. Ziel soll sein, zukünftig hundegestützte Interventionen bei psychotherapeutischen Behandlungen flächendeckend zu nutzen und letztlich dann auch als Regelleistung der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung zu etablieren. Dies ist zu begrüßen. Bedauerlich ist allerdings, dass es offensichtlich bereits Schwierigkeiten bereitet, für das Vorhaben zusätzlich erforderliche Dienstposten einzurichten. Der Effekt des Einsatzes von Pferden als tierbegleitende Intervention im Rahmen psychotherapeutischer Behandlung wird derzeit noch in einer klinischen Studie untersucht. Sollte sich hier ebenfalls ein positiver Effekt nachweisen lassen, wäre es im Sinne der Fürsorgepflicht erstrebenswert, auch dies flächendeckend zum Einsatz zu bringen.

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet es nicht nur, die Behandlung und Unterstützung nach Entstehen einer psychischen Einsatzschädigung sicherzustellen, sondern bereits vorbeugend tätig zu werden. Insoweit ist es sehr gut, dass das Psychotraumazentrum des Bundeswehrkrankenhauses Berlin zusammen mit dem Psychologischen Dienst der Bundeswehr ein Konzept zur **psychologischen Kameradenhilfe** entwickelt hat. Dabei handelt es sich um eine Art psychische Erste Hilfe im Gefecht. Ziel ist es zum einen, die Kampfbereitschaft wiederherzustellen und den Auftrag fortzuführen. Zum anderen soll psychischen Folgestörungen vorgebeugt werden. Das Gefühl der Hilflosigkeit und des Scheiterns im Zusammenhang mit einer akuten Belastungsreaktion erhöht das Risiko emotionaler Folgeschäden. Wenn durch die psychologische Kameradenhilfe die betroffene Soldatin oder der betroffene Soldat den Auftrag wieder aufnehmen kann, verschwindet das Gefühl der Hilflosigkeit und im besten Fall entsteht kein Trauma. Doch auch über dieses spezielle Konzept hinaus sollte die Prävention durch Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit der Soldatinnen und Soldaten gezielt vorangetrieben werden.

Lotsen für Einsatzgeschädigte bieten einsatzgeschädigten Soldatinnen und Soldaten und ihren Familien Unterstützung, um sich bei der Suche nach geeigneten Hilfs- und Unterstützungsangeboten zurechtzufinden. Sie helfen bei Antragsverfahren, begleiten bei Arztbesuchen und zum Sozialdienst der Bundeswehr, kennen die Hilfsangebote innerhalb und außerhalb der Bundeswehr, zeigen Wege auf und unterstützen bei der Wiedereingliederung in den Alltag. Sie tun dies in der Regel nicht hauptamtlich, sondern im Nebenamt:

- *Bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten bei der Luftlandebrigade 1 in Saarlouis erfuhr sie, dass die psychischen Belastungen aller in der Brigade dienenden Soldatinnen und Soldaten extrem hoch seien. Als Verband habe die Brigade während des Afghanistan-Einsatzes die höchste Zahl an Gefallenen zu beklagen gehabt. Die Anträge auf Dienstposten für hauptamtliche Lotsen, insbesondere am Standort Zweibrücken, seien stets nicht erfolgreich gewesen. Die Prüfung ergab, dass in der Luftlandebrigade 1 aktuell 15 Lotsen eingesetzt sind, davon 14 in Nebenfunktion – wie es das Lotsenkonzept des Heeres grundsätzlich vorsieht – und ein hauptamtlicher Lotse. Die Einrichtung eines Lotsendienstpostens sei nur ausnahmsweise vorgesehen, wenn die Zahl der zu betreuenden Einsatzgeschädigten dies erfordere. Die bisherigen Anträge der Luftlandebrigade 1 seien abgelehnt worden, weil zu den jeweiligen Zeitpunkten die nebenamtlich tätigen Lotsen jeweils durchschnittlich nur wenige Einsatzgeschädigte zu betreuen hatten.*

Das **Einsatzweiterverwendungsgesetz** bietet psychisch einsatzgeschädigten Soldatinnen und Soldaten die Möglichkeit der medizinischen und beruflichen Rehabilitation innerhalb der Bundeswehr im Rahmen eines Wehrdienstverhältnisses besonderer Art beziehungsweise einer Schutzzeit. Es erfolgt zunächst die medizinische Behandlung und im Anschluss daran die berufliche Rehabilitation. Oftmals ergeben sich dabei Verläufe, in denen Betroffene während der medizinischen Behandlung über Jahre nur wenig oder sogar gar keinen Dienst leisten, was letztlich auch eine Wiedereingliederung und berufliche Rehabilitation erschwert. Nicht unproblematisch ist auch die sich für einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten auf Zeit bietende Möglichkeit der Weiterverwendung als Berufssoldatin oder Berufssoldat. Schwierig wird es insbesondere dann, wenn erhebliche Verwendungseinschränkungen im Raum stehen oder die Betroffenen nur heimatnah Dienst leisten können. Es ist daher gut, dass all die Erfahrungen im Zusammenhang mit der Anwendung des Einsatzweiterverwendungsgesetzes nunmehr evaluiert werden und in einer Überarbeitung des Gesetzes münden sollen. Erstrebenswert wäre eine Weiterentwicklung mit dem Ziel, die berufliche Wiedereingliederung von Einsatzgeschädigten in einem angemessenen Zeitraum noch strikter zu verfolgen. Dabei ist es von überragender Bedeutung, den gesamten Rehabilitationsprozess für die Betroffenen so transparent wie möglich zu gestalten, insbesondere hinsichtlich der Informationen über Möglichkeiten und Leistungen der Beschädigtenversorgung und des ab 2025 geltenden Soldatenentschädigungsgesetzes, sollte eine Wiedereingliederung letztlich scheitern.

Erfreulich ist, dass das pandemiebedingt in den letzten Jahren ausgefallene **Fachberatungsseminar** „Betreuung und Fürsorge unter einem Dach“ für einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten und ihre Familien im Berichtsjahr zumindest mit einem – leider nur verkürzten – Durchgang wieder startete. Dessen Angebot ist für die Betroffenen sowie für deren Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, die oftmals stark belastet sind, eine wichtige Hilfe. Es ist zu hoffen, dass es auch in Zukunft erhalten bleibt.

Beschädigtenversorgung

In diesem Berichtsjahr gab es erneut Kritik an der Dauer der Bearbeitung von Anträgen im Rahmen des Sozialen Entschädigungsrechts durch das Bundesamt für das Personalmanagement. Insbesondere die Verfahren zur Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung können eine gewisse Dauer in Anspruch nehmen. Allerdings werden inzwischen 70 bis 80 Prozent der Verfahren innerhalb eines Jahres abgeschlossen. Bei Wehrdienstbeschädigungsverfahren, in denen es um eine einsatzbedingte psychische Erkrankung geht, liegen die Laufzeiten bei durchschnittlich 22 Monaten. Zeitliche Verzögerungen können sich hier im Rahmen der Sachverhaltsermittlung vor allem dann ergeben, wenn es um lang zurückliegende Sachverhalte geht, die nicht aufgrund Vorliegens eines sogenannten TIC (Troops in contact)-Zettels als feststehend angenommen werden können. Dann müssen Zeugen gefunden werden, die die Angaben der Antragstellerin oder des Antragstellers bestätigen können. Dabei kann es zu erheblichen Verzögerungen kommen, wenn etwa Zeugen nicht auffindbar sind, nicht antworten oder sich nicht mehr erinnern können.

Verzögerungen können sich im Falle einsatzbedingter psychischer Erkrankungen auch bei der Beurteilung des ursächlichen Zusammenhangs einschließlich des Grades der Schädigungsfolgen ergeben. Zunächst prüft der Versorgungsmedizinische Dienst des Bundesamtes für das Personalmanagement, ob alle erforderlichen Informationen vorliegen, anschließend erstellt ein benannter Gutachter das erforderliche Gutachten entweder durch Begutachtung nach Aktenlage oder – falls dies nicht ausreicht – durch Präsenzbegutachtung. Erschwerender Faktor ist hier, dass es einen Mangel an **psychiatrischen Gutachterinnen und Gutachtern** gibt, die sowohl über die erforderliche versorgungsmedizinische Expertise verfügen als auch die wehrdienst-eigentümlichen Verhältnisse kennen. Denkbar wäre, geeignete Bundeswehrangehörige nebenamtlich zu beauftragen, dem stehen jedoch die Hinzuverdienstgrenzen entgegen. Dass die geschilderten Umstände zu einer überdurchschnittlichen langen Verfahrensdauer im Einzelfall führen können, ist für die Betroffenen sicherlich schwer auszuhalten. Eine umfassende und vor allem fachlich fundierte Begutachtung sollte aber auch in deren Interesse sein.

Die Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung erfolgt mit der Festlegung eines Grades der Schädigungsfolgen. Erst wenn dieser über 25 liegt, stehen der oder dem Betroffenen zum Ausgleich Rentenleistungen zu. Eine einsatzbezogene psychischer Erkrankung kann sich allerdings bei einer entsprechenden Behandlung verbessern, weshalb in der Regel eine Nachuntersuchung von Amts wegen vorgesehen ist. Diese Untersuchung kann dann zu einer Herabsetzung des Grades der Schädigungsfolgen führen:

- *Mehrere Petenten reagierten mit Unverständnis darauf, dass der Grad der Schädigungsfolgen ihrer als Wehrdienstbeschädigung anerkannten psychischen Einsatzschädigung ausschließlich nach Aktenlage herabgesetzt werden solle. Das Verteidigungsministerium legte dar, dass es sich dabei um die übliche Vorgehensweise handele. Zur Feststellung der Höhe des Grades der Schädigungsfolgen sei das Ausmaß der Teilhabebeeinträchtigungen zu beurteilen. Diese seien in Auswertung der (fach-)ärztlichen Behandlungsdokumentation festzustellen und könnten nicht auf einer Momentaufnahme unter Berücksichtigung der vom Betroffenen vorgetragenen Beschwerden beruhen. Diese Darlegung ist nicht zu beanstanden.*

Das Thema **Radargeschädigte** beschäftigt das Amt der Wehrbeauftragten seit vielen Jahren und ist ständiger Gegenstand der Jahresberichte. Die vom Bundesministerium der Verteidigung beauftragte Studie zu möglichen Genschädigungen von Nachkommen von Radartechnikern, die bereits für 2020 angekündigt war, ist im Berichtsjahr fertiggestellt worden und wird noch von einem unabhängigen Begleitgremium geprüft. Die Studie soll im ersten Quartal 2023 veröffentlicht werden. Sodann gelte es nach Auskunft des Ministeriums zu entscheiden, welche Konsequenzen daraus zu ziehen sein werden.

Suizide und Suizidversuche

Im Jahr 2022 zählte das Amt der Wehrbeauftragten 18 Selbsttötungen (2021: 20, 2020: 11, 2019: 21) und 64 Selbsttötungsversuche (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 geäußelter 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 2022 auch Sachverhalte, die noch nicht abschließend überprüft sind. Darunter können sich somit auch Fälle befinden, bei denen sich der Verdacht auf einen Suizid oder Suizidversuch nicht bestätigt.

Die Wehrbeauftragte prüft jeden ihr bekannt gewordenen Sachverhalt. Von besonderem Interesse sind dabei mögliche dienstliche Belastungen (etwa Auslandseinsätze) der Betroffenen sowie sonstige Beschwerden und Probleme, soweit diese den Dienst oder das dienstliche Umfeld betreffen. Darüber hinaus fragt die Wehrbeauftragte nach Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen beziehungsweise -angeboten für die betroffene Soldatin oder den betroffenen Soldaten sowie für deren dienstliches und privates Umfeld. In der Regel erhält die Wehrbeauftragte auf ihr Prüfungsersuchen umfassende Stellungnahmen, deren Ausführlichkeit einen Eindruck der Tragweite der Ereignisse vermitteln. Die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen sind in fast allen Fällen umfassend, vorbildlich und in ihrer Fülle beispielhaft für die fürsorglichen, reichhaltigen und vielseitigen Möglichkeiten der Bundeswehr beim Umgang mit derartigen Ereignissen.

In der weit überwiegenden Anzahl der Fälle werden private Probleme oder psychische Erkrankungen als ursächlich für einen Suizid oder Suizidversuch benannt. Das mag auf den ersten Blick nachvollziehbar erscheinen. Allerdings hat bereits 2016 eine **wehrmedizinische Analyse** des Bundeswehrkrankenhauses Berlin darauf hingewiesen, dass eine monokausale Erklärung für Suizide im militärischen Kontext unzureichend sei. Vielmehr seien sie in der Regel Folge eines multifaktoriellen Geschehens. Eine einfache, allerdings ernst zu nehmende Ursache für private Probleme ist bei Soldatinnen und Soldaten beispielsweise das Pendeln oder längere Abwesenheiten. So können dienstliche Umstände, auch wenn sie im Einzelfall scheinbar keine direkte Rolle spielen, durchaus Katalysator für private Probleme sein und somit im Zusammenhang mit Suiziden und Suizidversuchen stehen.

Es ist gut, dass die Bundeswehr der wissenschaftlichen Expertise zu Fragen der Suizidalität in den Streitkräften große Aufmerksamkeit widmet. In einer fortlaufenden Erhebung des Psychotraumazentrums der Bundeswehr im Rahmen des Suizidregisters des Sanitätsdienstes werden seit 2010 alle im Sanitätsdienst registrierten Suizide analysiert. Auffällig ist, dass im Vergleich zur gleichen Gruppe in der zivilen Bevölkerung männliche Soldaten – vor allem die besonders jungen – häufiger Suizid verüben. Auch Studien über die US-Streitkräfte beschreiben diese Auffälligkeit. Hier ist also durchaus von einer militärtypischen Entwicklung zu sprechen. Überrepräsentiert sind nach Angaben des Psychotraumazentrums auch männliche Soldaten ohne Beziehung. Beides sind somit offensichtlich Risikofaktoren. Seltener als angenommen – und das ist eine gute Nachricht – gibt es Hinweise auf einen Zusammenhang mit einer Auslandsverwendung oder einer PTBS-Diagnose.

Das engmaschige Netz fürsorglicher **Hilfsangebote** in Lebenskrisen – von den Vertrauenspersonen über die Militärgeistlichen, den Psychologischen Dienst der Bundeswehr, die Truppenärzte, die Beauftragte für Angelegenheiten für Hinterbliebene, Lotsinnen und Lotsen für Einsatzgeschädigte bis hin zum Bundeswehrsozialdienst – ist für eine einzelne Berufsgruppe in Deutschland wohl einmalig. Soldatinnen und Soldaten sollten keine falsche Scham verspüren, diese Möglichkeiten in schwierigen Lebenssituationen, bei psychischen Erkrankungen und bei belastenden Erlebnissen auch zu nutzen. Betroffene haben häufig große Stigmatisierungsängste. Ihnen diese zu nehmen, sollte das Ziel sein.

Zu den institutionalisierten Angeboten der Bundeswehr treten Kameradschaft und engagierte Fürsorge von Vorgesetzten hinzu. Sie schützen durch ihr Eingreifen und ein offenes Ohr in Lebenskrisen nicht selten vor Schlimmerem.

18. Fürsorge

Soldatenarbeitszeitverordnung

Die Soldatenarbeitszeitverordnung ist 2016 mit dem Ziel in Kraft getreten, für Soldatinnen und Soldaten eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einzuführen. Dies sollte die Attraktivität des Dienstes steigern und die Vereinbarkeit mit dem Familienleben verbessern. In Gesprächen und bei Truppenbesuchen äußern Soldatinnen und Soldaten allerdings immer wieder Kritik, die 2016 in Kraft getretene Soldatenarbeitszeitverordnung schränke den Alltag der Truppe zu sehr ein. Ihre Vorgaben erscheinen zu eng gefasst, insbesondere bei Übungen im Gelände und soldatischen Herausforderungen zu verschiedenen Tages- und auch Nachtzeiten. Das Verteidigungsministerium hat diese Erkenntnisse sowie weitere Rückmeldungen zum Anlass genommen, eine **Evaluierung** der Soldatenarbeitszeitverordnung zu starten. Einer ersten Mitteilung zufolge begannen im August des Berichtsjahres Konsultationen mit allen für die Statusgruppe der Soldaten relevanten Verbänden und Interessenvertretungen.

Der gesamte Prozess dauert viel zu lang und muss mit mehr Engagement vorangetrieben werden. Gerade das Inübhinghalten der Soldatinnen und Soldaten ist Kernelement der Landes- und Bündnisverteidigung und darf nicht unter starren Regelungen leiden. Hier sollten sich beispielsweise Lösungen finden lassen, die der Truppe im Sinne der Auftragstaktik Spielräume geben, den Ausgleich für geleistete Mehrarbeit flexibler zu gestalten.

Die fehlende **elektronische Arbeitszeiterfassung** ist nach wie vor ein Ärgernis an vielen Standorten und Einrichtungen der Bundeswehr:

- *Im Bundeswehrkrankenhaus Ulm rechnet das zuständige Personal die Überstunden wegen fehlender elektronischer Möglichkeiten nach wie vor per Hand ab. Die dadurch anfallende Mehrarbeit sei mit dem vorhandenen Personal kaum zu schaffen, mit der Folge, dass sich die Auszahlungen geleisteter Überstunden um bis zu sechs Monate verzögerten.*
- *Bei der Panzergrenadierbrigade 41 in Neubrandenburg wiesen Soldatinnen und Soldaten die Wehrbeauftragte darauf hin, dass eine Vorrichtung zur elektronischen Arbeitszeiterfassung zwar seit nunmehr sieben Jahren verfügbar, aber nicht einsatzfähig sei.*

Seit 2005 verfügen Dienststellen der Bundeswehr, die die Arbeitszeitgestaltung in Gleitzeitregelung eingeführt haben, über dezentral organisierte elektronische Arbeitszeiterfassungssysteme. Seit der Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2016 arbeitet die Bundeswehr an einer modernen bundeswehreigenen flächendeckenden elektronischen Arbeitszeiterfassung. Mit der Vergabe schaffte die Bundeswehr im Jahr 2019 schließlich die Voraussetzung zu deren Einführung. Das scheiterte zunächst daran, dass kein Angebot den Bewerbungsbedingungen entsprach. Vor dem Hintergrund der Größenordnung und Attraktivität des Auftrages sowie der marktverfügbaren Anbieter ein zumindest irritierendes Ergebnis. Ein Neuansatz mit neuem Lösungsvorschlag führte dann zu einer Projektverzögerung von mehr als 18 Monaten. Von sechs ausgewählten Pilotdienststellen startete die Einführung zumindest in einer der Dienststellen dann im Jahr 2022, die fünf anderen Dienststellen sollen die elektronische Arbeitszeiterfassung zwischen Januar und April 2023 erhalten. Im Einzelnen handelt es sich um das Lufttransportgeschwader 62 in Wunstorf, die Logistikschule der Bundeswehr mit Hauptsitz in Garlstedt, die Wehrtechnische Dienststelle 61 in Manching, das Bataillon Elektronische Kampfführung 912 in Nienburg, das Zentrale Institut des Sanitätsdienstes der Bundeswehr München und das Bundeswehr-Dienstleistungszentrum Landsberg am Lech.

Die Auswertung der Pilotierung soll nach Angaben des Verteidigungsministeriums voraussichtlich bis 2025 beendet sein, spätestens dann will die Bundeswehr alle Altsysteme und Zwischenlösungen durch einheitliche und automatisierte Erfassungssysteme ersetzen. Für die Soldatinnen und Soldaten der Panzergrenadierbrigade 41 in Neubrandenburg rechnet das Verteidigungsministerium im günstigsten Fall mit einer Realisierung der automatisierten Arbeitszeiterfassung noch im Jahr 2023, acht bis neun Jahre nach dem Einbau der Vorrichtung zur elektronischen Arbeitszeiterfassung.

Der generell kaum zu verzeichnende Fortschritt ist sehr unbefriedigend. Das Warten auf eine zeitgemäße digitale Arbeitszeiterfassung in der Bundeswehr dauert mehr als sechs Jahre seit Inkrafttreten der Soldatenarbeitszeitverordnung und 18 Jahre seit Einführung erster elektronischer Lösungen in der Bundeswehr an.

Finanzielles

Die hohen Energie- und Kraftstoffpreise machen Soldatinnen und Soldaten, die wegen ihres beruflichen Auftrags in herausgehobener Weise von Versetzungen und heimatfernen Verwendungen betroffen sind, besonders zu schaffen:

- *So bemängelten Soldatinnen und Soldaten im Rahmen eines Truppenbesuchs, dass die nach dem Bundesreisekostengesetz bestehende sogenannte Reisebeihilfe für Heimfahrten nicht mehr die tatsächlichen Kosten abdecke, die bei der Nutzung eines Personenkraftwagens für die Heimreise entstünden. Sie sei auf 20 Cent pro Kilometer begrenzt, höchstens auf 130 Euro.*

Diese Kritik zeigt deutlich das Spannungsverhältnis zwischen einer konsequenten Umsetzung klimaschutzrechtlicher Belange einerseits und der individuell als notwendig angesehenen Nutzung eines Personenkraftwagens für die Heimreise. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass je nach Lage von Standort und Wohnort eine Heimfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln die zumutbare Zeitspanne überschreiten kann. Die Bundeswehr sollte die Entwicklung der Energiepreise in den Blick nehmen, um passgenaue Lösungen zugunsten der betroffenen Soldatinnen und Soldaten zu entwickeln.

Nachvollziehbar ist die Kritik eines Soldaten an den gesetzlich vorgegebenen Voraussetzungen für einen **Trennungsgeldbezug**:

- *Als Beispiel nannte er den Werdegang zweier gleichaltriger Soldaten, die sich beide zum gleichen Zeitpunkt für eine Karriere als Soldat auf Zeit für die Dauer von zwölf Jahren entschieden hatten. Soldat eins hatte bereits vor seinem Eintritt in die Bundeswehr eine eigene Wohnung, die die Bundeswehr nach Dienstantritt trennungsgeldrechtlich anerkannte. Dass er unverheiratet ist, war für seinen Trennungsgeldanspruch ohne Auswirkungen. Soldat zwei hatte vor seinem Eintritt in die Bundeswehr keine eigene Wohnung, weshalb ihn die Bundeswehr nicht als trennungsgeldberechtigt einstufte. Auch seine anschließende Heirat und der Zuwachs der Familie um zwei Kinder führten zu keinem Trennungsgeldanspruch. Nach allgemeiner Lebenserfahrung dürfte jedoch ein Soldat mit Partner und Familie oftmals ortsgebundener sein als sein lediger Kamerad. Daher sollte es Überlegungen geben, die trennungsgeldrechtlichen Regelungen zeitgemäßer zu gestalten.*

Für Irritationen sorgte nach wie vor die Frage, welche Ansprüche trennungsgeldberechtigte Soldatinnen und Soldaten haben, die nach einer **Auslandsverwendung** wieder zurück in die Heimat kommen, dort aber nicht mehr an den ursprünglichen Dienstort zurückkehren, sondern zusätzlich einen Dienstortwechsel im Inland vollziehen:

- *Mehrere Soldaten beklagten, im Zuge der im Vorfeld geführten Beratungsgespräche nicht hinreichend deutlich über die zu beachtenden Voraussetzungen für eine Weitergewährung von Trennungsgeld nach Rückkehr ins Inland aufgeklärt worden zu sein. Zum Teil sei ihnen zunächst zugesichert worden, einen solchen Anspruch auch am neuen Dienstort zu haben, um diese Zusage dann später wieder zurückzunehmen. Die zu verzeichnenden Unsicherheiten veranlassten das Bundesministerium der Verteidigung dazu, eine Task Force Ausland einzurichten. Diese nahm ihre Funktion als einheitliche Ansprechstelle für Betroffene wahr und entwickelte zugunsten der Betroffenen Lösungswege, welche die entstandenen Unsicherheiten durch Bewilligung eines dem Trennungsgeld gleichstehenden Leistungsanspruchs ausräumen konnten.*

Die Reaktion des Ministeriums ist als fürsorglich zu begrüßen. Als Lehre für die Zukunft ist es wichtig, zugunsten der Soldatinnen und Soldaten frühestmöglich für einen gesicherten Vertrauensschutz zu sorgen.

Für die Planung, Beratung und Abrechnung von Auslandsverwendungen für die Soldatinnen und Soldaten sowie die zivilen Beschäftigten der Bundeswehr sind das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, das BAIUDBw und das Bundesverwaltungsamt zuständig. Die **Beratung** der in das Ausland versetzten Soldatinnen und Soldaten leidet maßgeblich unter der Verteilung der Zuständigkeiten für die jeweiligen finanziellen Ansprüche auf mehrere Dienststellen der Bundeswehr und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums ist eine Beratung aus einer Hand nicht möglich, da eine Verschmelzung von Besoldung und Nebengebührrnissen zu einer Ansprechstelle nicht umsetzbar ist. Um die komplexe Verfahrensweise künftig transparenter gegenüber den betroffenen Soldatinnen und Soldaten zu gestalten, gibt es mit der Task Force Ausland ein Abstimmungsformat zwischen den beteiligten Stellen bei der Bearbeitung von Problemstellungen im Ausland, unter anderem mit Blick auf allgemeine Aspekte im Bereich der Nebengebührrnisse. Sie wird hoffentlich dazu beitragen, die Kommunikation zwischen den beteiligten Stellen zu verbessern und künftig eine einheitliche Sprachregelung bezüglich der Beratung sicherzustellen.

Zur Geltendmachung von reisekosten- und trennungsgeldrechtlichen Ansprüchen im Travel Management der Bundeswehr steht den Soldatinnen und Soldaten die IT-Anwendung **Stiewi** zur Verfügung:

- *Soldatinnen und Soldaten des Objektschutzregiments der Luftwaffe „Friesland“ in Schortens beanstandeten den Zugriff auf dieses System ausschließlich über dienstlich bereitgestellte IT-Technik. Sie wünschten sich einen Zugang auch über ihre mobilen privaten Handys, wie das bei der App zum kostenlosen Bahnfahren möglich sei. Anträge und Vorgänge könnten so von unterwegs bearbeitet und abgeschlossen werden.*

Datenschutzrechtliche Erwägungen, insbesondere hinsichtlich der im System zu verarbeitenden Personaldaten, lassen nach Angaben des Verteidigungsministeriums den Zugang zu Stiewi über private Handys derzeit nicht zu. Es arbeite aber an Lösungen, denn es sei klar, dass die überwiegende Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten nur dann digitale Angebote nutze, wenn Antragstellungen orts- und zeitunabhängig möglich seien.

Nicht nur zur Teilnahme an Einsätzen oder einsatzgleichen Verpflichtungen, sondern auch aus vielerlei anderen Gründen wie der Entsendung an eine multinationale Dienststelle oder zu einer besonderen Fortbildung kann es notwendig sein, dass der Dienstherr Soldatinnen und Soldaten ins Ausland schickt. Für diese **Auslandsdienstreisen** können den Betroffenen unter bestimmten Bedingungen hohe Auslagen entstehen, wie Ausbilder während eines Truppenbesuchs beim Ausbildungszentrum Spezielle Operationen in Pfullendorf vortrugen:

- *Für internationale Weiterbildungen könne es notwendig sein, dass sie umfangreiche Ausrüstung mitführen müssten. Die dadurch entstehenden, teilweise sehr hohen Kosten für Übergepäck müssten sie ebenso wie die Hotelkosten im Ausland in Einzelfällen selbst vorab verauslagen. Erst im Nachhinein könnten sie die Erstattung der Beträge beantragen. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums buche bei Kommandierungen grundsätzlich die zuständige Reisesstelle eine Hotelunterkunft mit Kostenübernahme, sofern nicht die jeweilige Ausbildungseinrichtung eine Unterkunft zur Verfügung stelle. Wenn die vorangehende Zusage der Kostenübernahme nicht möglich sei, könnten die reisenden Soldatinnen und Soldaten ab einer zu erwartenden Reisekostenvergütung von 200 Euro einen Abschlag beantragen. Auf diese Möglichkeit würden sie vor Antritt der Dienstreise hingewiesen. Ebenso soll die Verfahrensanweisung für den Bereich Travel Management zur Bewilligung und Berechnung von Abschlägen auf Nebengebühren sowie die Buchung von Unterkünften zukünftig einen entsprechenden Hinweis enthalten.*

Die veranlassten Maßnahmen für eine verbesserte Kommunikation gegenüber den Dienstreisenden und die Anpassung der Vorschriftenlage sind sinnvoll und zielführend. Darüber hinaus sollten Soldatinnen und Soldaten, die mehr Gepäck als üblich auf eine Auslandsdienstreise mitzunehmen beabsichtigen, sich frühzeitig mit ihrer Reisesstelle in Verbindung setzen und nachfragen, ob beispielsweise ein dienstlicher Vorabversand des Gepäcks möglich ist.

Bei Soldatinnen und Soldaten, die an ausländischen Dienstorten stationiert sind, gilt grundsätzlich der letzte inländische Standort weiterhin als Wohnort:

- *Soldaten mit Dienstort Großbritannien berichteten, dass deutsche Versicherungen und Banken dies teilweise nicht anerkannt und Versicherungen erhöht oder gekündigt und Kredite abgelehnt hätten.*

Nachdem das Verteidigungsministerium zunächst die Einrichtung einer **Korrespondenzadresse** für Bundeswehrangehörige aus rechtlichen und organisatorischen Gründen abgelehnt hatte, ist erfreulicherweise zwischenzeitlich für derartige Fälle eine postalische Erreichbarkeit beim Streitkräfteamt eingerichtet.

Die veränderte sicherheitspolitische Lage kann in besonderem Maße dazu führen, dass die Truppe auch in dienstfreien Zeiten unter Umständen innerhalb weniger Stunden Einsatzbereitschaft herstellen muss. Bei einem kurzfristigen Befehl, unverzüglich an den Standort zurückzukehren, muss der Dienstherr den betroffenen Soldatinnen und Soldaten allerdings auch eine **Kostenerstattung** gewähren:

- *An einem Freitagabend im Februar 2022 befahl der Kommandant eines Flottendienstbootes der Marine um 22 Uhr seiner Besatzung unter Widerruf der eigentlich gewährten Dienstbefreiung, sich zur Teilnahme an einer außerplanmäßig angeordneten Seefahrt am nächsten Tag bis 9 Uhr am Standort einzufinden. Nach Erhalt dieser Nachricht fuhr eine Angehörige der Einheit sofort von Mainz zurück nach Eckernförde. Da aufgrund eines Unwetters sämtliche Anschlusszüge zwischen Hannover und Kiel ausfielen, setzte sie in einer Fahrgemeinschaft den Weg per Taxi fort, um ihren Standort trotzdem auf dem schnellsten Wege zu erreichen. Das zuständige Bundeswehr-Dienstleistungszentrum lehnte es ab, die Taxikosten sowie die Kosten eines*

lange geplanten Musicalbesuchs mit Hotelübernachtung zu übernehmen. Eine vertiefte Prüfung des Bundesministeriums der Verteidigung ermöglichte schließlich doch deren Erstattung.

Die Entscheidung ist richtig. Andernfalls wäre es Soldatinnen und Soldaten kaum möglich, ihre Freizeit frei und eigenbestimmt verplanen zu können. Zudem entsprach die unverzügliche Rückkehr der Soldatin genau der Intention des erteilten Befehls.

Nicht nur für die jederzeitige Einsatzbereitschaft sind Soldatinnen und Soldaten verpflichtet, sich fit zu halten und sportlich aktiv zu sein. Das gilt – im Rahmen der körperlichen Einschränkungen – auch für **Schwerbehinderte**. Zu unterscheiden ist hier im Hinblick auf den Versorgungsschutz bei möglichen Sportunfällen zwischen dienstlich angeordnetem Sport beziehungsweise dienstlich genehmigtem freiwilligen Sport im Verantwortungsbereich der Bundeswehr und Freizeitsport als sonstigem freiwilligen Sport außerhalb des Verantwortungsbereichs der Bundeswehr. Nur in den ersten beiden Fällen besteht eine Absicherung bei eventuellen Verletzungen und Folgeschäden:

- *Ein schwerbehinderter Soldat beanstandete, dass es ihm aufgrund seiner besonderen dienstlichen Situation nicht möglich sei, am Dienstsport oder am freiwilligen Sport im Verantwortungsbereich der Bundeswehr teilzunehmen. Beim Versuch, eine Lösung für sein Problem zu finden, sei er lediglich auf die Möglichkeit des freiwilligen Sports außerhalb der Bundeswehr verwiesen worden, was jedoch den Wegfall des Versorgungsschutzes mit allen daraus resultierenden Konsequenzen im Falle eines Sportunfalls zur Folge habe. Der Petent wünschte sich eine Lösung dahingehend, ihm eine Mitgliedschaft im örtlichen Fitnessstudio zu ermöglichen und dabei gleichzeitig eine versorgungsrechtliche Absicherung sicherzustellen.*

Die Überprüfung durch die zuständigen Dienststellen bestätigte die Darstellung des Petenten. Weder sei am Dienstort eine erforderliche Aufsicht von Sportleitern der Bundeswehr sicherzustellen, noch könne der Petent aufgrund der Entfernungen in laufende Sportausbildungen an einem anderen Dienstort integriert werden. Die gewünschte Mitgliedschaft im örtlichen Fitnessstudio wäre ein gangbarer Weg. Allerdings müsse hierzu der vom Erlasshalter, das Kommando Streitkräftebasis, die Allgemeine Regelung A1-224/0-1 „Sport und Körperliche Leistungsfähigkeit“ im Hinblick auf den Versorgungsschutz ändern. Eine solche Anpassung wäre sehr zu begrüßen, weil damit nicht nur für schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten eine Möglichkeit bestünde, Sport unter Fachaufsicht außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Bundeswehr zu praktizieren, sondern für alle betroffenen Soldatinnen und Soldaten, bei denen in zumutbarer Entfernung keine Möglichkeit der Sportausübung im Zuständigkeitsbereich der Bundeswehr vorhanden ist.

Wie in den Vorjahren hat sich an der fehlenden Übersichtlichkeit und Transparenz des Zulagenwesens nichts geändert. Wie Beispiele aus dem Truppenalltag zeigen, besteht hier nach wie vor Handlungsbedarf, etwa bei der **IT-Zulage**:

- *Diese erhalten ausschließlich Soldatinnen und Soldaten, die im Verteidigungsministerium in namentlich aufgeführten zentralen Einrichtungen tätig und dort für die Aufrechterhaltung und Sicherstellung des IT-Betriebs und der IT-Infrastruktur der Bundeswehr zuständig sind. Soldatinnen und Soldaten, die nicht in einer solchen Dienststelle dienen, verweisen mit durchaus nachvollziehbaren Argumenten darauf, dass sich ihr Verantwortungsbereich und Tätigkeitsspektrum nicht wesentlich von dem unterscheiden, was Kameradinnen und Kameraden in den anspruchsberechtigten zentralen Einrichtungen leisteten.*

Nicht plausibel sind die Ausnahmeregelungen der **Erschwerniszulage** der Fallschirmspringer:

- *Die einschlägige Vorschrift der Erschwerniszulagenverordnung sieht eine Weitergewährung dieser Zulage während einer Unterbrechung wie beispielsweise Urlaub, Dienstbefreiung, oder Teilnahme an Fortbildungen vor. Nicht unter diese Ausnahme fiel dagegen der befohlene Einsatz eines Fallschirmspringers in der Corona-Amtshilfe. Warum diese hoch anzuerkennende Unterstützungsleistung für die Gesellschaft außen vor bleibt, erschließt sich nicht.*
- *Für Unruhe sorgte zudem bei einer Reihe von Soldatinnen und Soldaten, die in Schichten arbeiten, die Streichung des Anspruchs auf die Weitergewährung einer Erschwerniszulage während der Covid-19-Pandemie. Das insoweit eingeleitete Rückforderungsverfahren ließ sich jedoch dem Grunde nach nicht beanstanden, weil eine Zulageberechtigung nach den Vorschriften nur dann besteht, wenn es zu den besonderen durch den Schichtdienst hervorgerufenen Erschwernissen gekommen ist. Diese fielen im Homeoffice allerdings weg.*

Zu begrüßen sind die zum 1. Juni 2022 in Kraft getretenen Änderungen hinsichtlich eines Anspruchs auf die sogenannte **Kompaniefeldwebelzulage** im Vertretungsfall. Ein solcher besteht seither, wenn ein Soldat oder eine Soldatin den Kompaniefeldwebel mindestens 21 Tage innerhalb eines Berechnungszeitraums von 30 Tagen vertritt. Vor der Änderung mussten sie an mindestens 21 Tagen innerhalb eines Kalendermonats vertreten, andernfalls entstand kein Anspruch. Wünschenswert wäre eine Rückwirkung der Vorschrift, also auch die in der Vergangenheit erbrachten Vertretungsleistungen anzuerkennen.

Erfreulich ist zudem, dass nun auch Versorgungsempfängerinnen und -empfänger aus dem Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung, die nach dem 13. Dezember 2011 in den Ruhestand getreten sind, Dienstzeiten in einer **besonderen Auslandsverwendung** vor dem Stichtag 1. Dezember 2002 als doppelt ruhegehaltstfähig berücksichtigen lassen können. Das Bundesverwaltungsgericht hatte im Jahr 2021 entschieden, dass diese Dienstzeiten nicht an den vom Verteidigungsministerium angenommenen Stichtag Dezember 2002 gekoppelt werden dürfen. Ein entsprechender Erlass des Verteidigungsministeriums setzte diese Entscheidung im Berichtsjahr um.

Keine Verbesserung ist bei der sogenannten **Facharztzulage** zu verzeichnen. Aus Sicht der Wehrbeauftragten sollten auch diejenigen diese Zulage erhalten, die eine Approbation als Zahnarzt, Veterinär oder Apotheker vorweisen können.

Wie in den Vorjahren beklagten Soldatinnen und Soldaten, dass die Regelungen bei der Gewährung des **Ausnahmetatbestandzuschlages**, auf den im Rahmen eines Amtshilfeinsatzes unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch bestand, uneinheitlich waren. Dieser konnte grundsätzlich angeordnet werden, wenn es die Dienst- und Arbeitsbedingungen der Soldatinnen und Soldaten nicht erlaubten, die Hilfeleistungen innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden zu erbringen. Sie erhielten dann eine Vergütung von 91 Euro für jeden Tag, für den eine Freistellung vom Dienst nicht möglich war. Die entsprechenden ministeriellen Weisungen erfuhren im Laufe der Pandemie immer wieder Anpassungen. Im Berichtsjahr gerieten die Rückforderungen gezahlter Beträge in die Kritik:

- *Soldatinnen und Soldaten eines Bataillons, die Zahlungen auf der Grundlage des Ausnahmetatbestandes erhalten hatten, sollten nach Änderung der Weisungslage vom Kommando Heer geleistete Beträge zurückzahlen. Zum Teil ging es um nicht unerhebliche Summen. Die Weisungsänderung selbst, so das Verteidigungsministerium, war nicht zu beanstanden, denn die Amtshilfe ließ sich im arbeitszeitrechtlichen Grundbetrieb erbringen. Für die Zahlung eines Zuschlags verblieb daher kein Raum.*

Der Unmut vieler Soldatinnen und Soldaten über die Rückforderung war zwar verständlich, diese ließ sich aber nicht vermeiden, weil es für die Geldleistung keine rechtliche Grundlage gab. Fürsorglich war die Entscheidung des Kommandeurs, in Raten zahlen zu können.

Um ehemalige Soldatinnen und Soldaten auf Zeit bei der Altersvorsorge zu unterstützen, hat der Gesetzgeber zum 1. Januar 2021 eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für Zeiten normiert, in der sie **Übergangsbühnisse** bezogen haben:

- *Ehemalige, die nicht über die gesetzliche Rentenversicherung sondern in berufsständischen Versorgungseinrichtungen (zum Beispiel Ärzteversorgung) abgesichert sind, profitierten von der Regelung allerdings nicht und monierten zu Recht eine Regelungslücke. Das Verteidigungsministerium hat in Verhandlungen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Deutschen Rentenversicherung Bund im Berichtsjahr eine gesetzliche Änderung erwirken können. Für den betroffenen Personenkreis werden nun Beiträge in gleicher Höhe an die jeweilige berufsständische Versorgungseinrichtung gezahlt, wie sie an die gesetzliche Rentenversicherung entrichtet worden wären. Zudem werden bereits an die Rentenversicherung gezahlte Beiträge auf Antrag an die jeweilige berufsständische Versorgungseinrichtung weitergeleitet. Mit diesen gesetzlichen Änderungen, die zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten sind, wurde den Anliegen der Ehemaligen Rechnung getragen.*

Bewirtschaftete Betreuung

Vor zehn Jahren hat das Bundesministerium der Verteidigung die bewirtschaftete Betreuung und die Gemeinschaftsverpflegung mit dem Ziel neu geregelt, für rund 220 Standorte der Bundeswehr ortsspezifische Verpflegungs- und Betreuungskonzepte zu formulieren. Diese beschreiben den Bedarf an Verpflegungsleistungen sowie Leistungen der bewirtschafteten Betreuung, dienen der Bewertung des Zustands der Infrastruktur der

jeweiligen Einrichtung und stellen gegebenenfalls die Grundlage für infrastrukturelle Maßnahmen dar. Leider kommt das Ministerium mit dem Projekt nur schleppend voran, was unter anderem an mangelndem Personal und zeitintensiven Abstimmungen mit den Nutzern liegt. Bislang konnte es erst 147 Verpflegungs- und Betreuungskonzepte in Kraft setzen. Es war daher sinnvoll, das Standardverfahren zur Erstellung eines Verpflegungs- und Betreuungskonzeptes deutlich zu straffen.

Im Zuge der Neuregelung hatte sich gezeigt, wie sinnvoll es ist, Öffnungszeiten und Speisenangebot an die Bedürfnisse vor Ort anzupassen. Daher hat die Bundeswehr mit dem Pilotprojekt **Modell Kasino 2019** ein standardisiertes Bewirtschaftungskonzept entwickelt. Kerngedanke ist, ein attraktives und zeitgemäßes Angebot auch an jenen Standorten zu schaffen, die sich wirtschaftlich nicht oder kaum von selbst tragen können. An insgesamt acht Modellstandorten befindet sich dieses Projekt nunmehr in der Erprobung. Die konzeptionellen Ansätze des Projektes werden vor Ort auf ihren praktischen Nutzen und ihre Akzeptanz geprüft. Zudem läuft derzeit eine Web-basierte Umfrage unter den Soldatinnen und Soldaten zur Zufriedenheit mit dem Angebot des Modells Kasino 2019. Abschließende Ergebnisse der Evaluierung aus allen acht Modellstandorten sind bis zum Ende März 2023 zu erwarten.

Alle Soldatinnen und Soldaten sollten sich bewusst sein, dass der Fortbestand der bewirtschafteten Betreuung letztlich von ihrer persönlichen Nutzung abhängt. Sie ist kein Selbstläufer, sondern lebt von dem Bekenntnis und ihrer Inanspruchnahme durch die Truppe vor Ort. Es ist daher wiederkehrend zu vermitteln, dass alle Bundeswehrangehörigen auch die in den eigenen Liegenschaften angebotene Bewirtschaftung im Interesse des Standortes unterstützen sollten. Hilfreich ist es zudem, wenn die jeweilige Standortleitung einen guten Kontakt zu den Pächtern pflegt und sich aktiv einbringt, beispielsweise indem sie Besprechungen in den Räumlichkeiten der bewirtschafteten Betreuung anberaumt.

Wie nützlich es ist, wenn alle Beteiligten gut zusammenarbeiten, zeigt folgendes Beispiel:

- *Das Mannschaftsheim am Standort Delmenhorst wird aufgrund von Brandschutzmängeln voraussichtlich bis mindestens 2024 geschlossen bleiben. Daraufhin hat die Gemeinsame Heimgesellschaft der Offiziere und Unteroffiziere Delmenhorst e.V. die interimswise Betreuung der Mannschaftsdienstgrade und der vergleichbaren Zivilbeschäftigten übernommen.*

Für ein gesondertes Modell hatte sich die Bundeswehr vor Jahren mit dem **Marktplatzgebäude** Kiel ausgesprochen. Es umfasst als Multifunktionsgebäude alle Dienstleistungen der Betreuung und Fürsorge. Angebote der bewirtschafteten Betreuung durch die Truppenküche und das Casino stehen ebenso zur Verfügung wie die Leistungen des Betreuungsbüros und anderer sozialer Dienste. Derzeit prüft das Amt für Bundesbau Kiel die Bauunterlagen, der Baubeginn ist ab Anfang 2024 zu erwarten. Höchst misslich ist, dass die für Anfang 2023 avisierte Wiedereröffnung der seit 2019 geschlossenen Truppenküche am Standort Kiel aufgrund von Baumängeln nicht erfolgen konnte. Vor allem für Mannschaftssoldatinnen und -soldaten ist deren Angebot essenziell, um eine Alternative zu der nicht selten teureren bewirtschafteten Betreuung zu haben.

Ein Ärgernis ist zudem die in einzelnen Truppenküchen immer noch fehlende **Barrierefreiheit**, wie die Wehrbeauftragte während eines Truppenbesuchs beim Verpflegungsamt der Bundeswehr in Oldenburg von der örtlichen Schwerbehindertenvertretung erfuhr:

- *Sowohl in der Uckermark-Kaserne in Prenzlau als auch in der Hochstaufen-Kaserne in Bad Reichenhall sei der Zugang zur Truppenküche nur über einige Stufen möglich. Zudem seien die Toiletten an beiden Standorten wie auch in der Georg-Friedrich-Kaserne in Fritzlar nur über Treppen zu erreichen. Dieses Problem trete sogar in Neubauten auf. So fehle im neuen Trio-Gebäude der Henning-von-Tresckow-Kaserne in Oldenburg die automatische Türöffnung zur Truppenküche. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums haben die beteiligten Stellen die berechtigte Kritik nun zum Anlass genommen, geeignete und wirtschaftlich vertretbare Lösungsmöglichkeiten zu finden. Darüber hinaus hat das Ministerium 2021 einen Erlass in Kraft gesetzt, der die Beschleunigung von Baumaßnahmen in der Bundeswehr für schwerbehinderte Menschen vorsieht.*

Auch wenn nachvollziehbar ist, dass das nachträgliche Erreichen einer vollständigen Barrierefreiheit in älteren Gebäuden häufig baufachlich erschwert, mit großem Aufwand verbunden und daher entsprechend zeit- und kostenintensiv ist, sind die Vorschriften zur Barrierefreiheit zwingend einzuhalten. Es ist daher gut, wenn die Beteiligten mit Kreativität Lösungen suchen, deren bauliche Umsetzung aufgrund der ministeriellen Weisung prioritär zu behandeln ist.

Seit Ende des Berichtsjahres sind die zuletzt noch 16 verbliebenen **Truppenfriseurstuben** in der Bundeswehr Geschichte. Nach einer Forderung des Bundesrechnungshofs aus dem Jahr 2017, alle zum damaligen Zeitpunkt bestehenden 65 Friseurstuben zu schließen, hatte das Verteidigungsministerium sozialverträgliche Bedingungen und die Schließung innerhalb einer Fünfjahresfrist bis zum 31. Dezember 2022 durchgesetzt. Friseurinnen und Friseur können ihre Leistungen allerdings auch weiterhin in den Liegenschaften der Bundeswehr erbringen, soweit sie eine ortsübliche Miete für die genutzten Räumlichkeiten entrichten.

Verpflegung

Von der bewirtschafteten Betreuung, die Truppenangehörige aus eigenem Antrieb nutzen, zu unterscheiden ist die Gemeinschaftsverpflegung, an der sie auf dienstliche Anordnung teilnehmen müssen. Einen Schwerpunkt der Zuschriften zu letzterer stellte im Berichtsjahr das Verpflegungsangebot im **Gelände** dar, das viel zu häufig nur aus Lunchpaketen besteht. Wo immer möglich, sollten Soldatinnen und Soldaten Frischverpflegung erhalten:

- *Über einen Zeitraum von zwölf Tagen bot das Kraftfahrausbildungszentrum Simulator Baumholder wegen einer Baumaßnahme an der Truppenküche Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern dreimal am Tag ausschließlich Lunchpakete an. Das Angebot des Verpflegungsamts, die Truppe mit Frischverpflegung aus der benachbarten Truppenküche Lager Aulenbach zu versorgen, hatte das Kraftfahrausbildungszentrum aus zeitlichen und logistischen Gründen abgelehnt. Nach einer erneuten Abstimmung gibt es seit Ende Juli 2022 zumindest ein warmes Mittagessen.*

Die zunächst ablehnende Haltung des Kraftfahrausbildungszentrums ist nicht nachvollziehbar und wenig fürsorglich, zumal der zuständige Regionalmanager des Verpflegungsamtes ausdrücklich Bedenken erhoben hatte. Die wenn auch späte Einsicht der Dienststelle ist zu begrüßen.

Wiederkehrend waren die durch Lunchpakete anfallenden Mengen an **Abfall** ein Thema wie auch der Umstand, dass ein Großteil der im Lunchpaket vorhandenen Speisen unangetastet bleibt. Gründe sind nach Angaben des Verteidigungsministeriums häufig zu vage Angaben zur Verpflegungsstärke und ein sich kurzfristig ändernder Bedarf. Das Verpflegungsamt der Bundeswehr untersuche deshalb, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Weiterverwendung unverzehrer und original verpackter Lebensmittel entweder durch eine erneute Ausgabe an die Truppe oder außerhalb der Bundeswehr durch Spenden an karitative Einrichtungen in Betracht kommt. Überdies prüfe es Möglichkeiten, überschüssige Lebensmittel an die Truppe zum späteren privaten Verbrauch oder an wohltätige Organisationen ausgeben zu können.

Eine Herausforderung bei der Verpflegung im Gelände stellen immer noch besondere Ernährungsformen dar:

- *So war beispielsweise für Teilnehmer des Nijmegenmarschs während eines Trainings am Standort Stetten am kalten Markt über mehrere Tage nicht ausreichend vegane Ernährung verfügbar. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums hatte der übende Verband der zuständigen Truppenküche erst zwei Tage zuvor und damit zu kurzfristig den Bedarf an veganen Speisen gemeldet.*

Auch im Auslandseinsatz bestehen mitunter derartige Probleme:

- *Bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten in Ämari (Estland) am 21. Dezember 2022 beklagte ein Offizier die unzureichende Berücksichtigung der Essgewohnheiten von Veganern.*

Nachvollziehbar ist, dass Truppenküchen ohne ausreichende Vorlaufzeit nicht immer auf spezielle Wünsche eingehen können. Bezeichnend ist dagegen, dass die Bundeswehr **vegane Ernährung** offensichtlich noch immer als Nischenphänomen einstuft und nicht darauf vorbereitet ist. Schließlich ist diese Art von Beschwerden bereits aus den Vorjahren bekannt. Soldatinnen und Soldaten sollten mit Blick auf besondere Ernährungsgewohnheiten inzwischen erwarten können, auch im Einsatz und im Gelände vegane Verpflegung zu erhalten. Für letztere fehlt es in den Truppenküchen an einer Bevorratung mit einem Grundsortiment an veganen Lebensmitteln. Es sollte ein Leichtes sein, diesen Mangel abzustellen. Zum einen lässt sich das Verpflegungsamt der Bundeswehr von seinen Lieferanten regelmäßig informieren, welche Erzeugnisse als zweifelsfrei vegan zu bezeichnen sind. Zum anderen steigt auch in den Truppenküchen ein erhöhtes Bewusstsein für vegane und vegetarische Ernährung. Mit dem seit Mai 2022 gültigen Verpflegungsplan ist zumindest der Anteil vegetarischer Angebote in den Truppenküchen von 25 auf 33 Prozent gestiegen.

- *Nachdenklich stimmt, wenn Soldatinnen und Soldaten jüdischen Glaubens nur deshalb auf vegane Ernährung zurückgreifen, weil sie damit am leichtesten ihre besonderen Ernährungsrichtlinien umsetzen können, wie dies eine Soldatin vortrug.*

Es ist daher gut, dass die Bundeswehr schon tätig geworden ist, um besondere **religiöse Speisevorschriften** wie koscher und halal zu berücksichtigen. So können Soldatinnen und Soldaten, die zur Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung verpflichtet sind, bei vorheriger Anmeldung entsprechende Verpflegung erhalten. Auch stehen das Verteidigungsministerium wie das Verpflegungsamt der Bundeswehr mit dem Militärarchiv in einem engen Austausch, um künftig koschere Angebote gewährleisten zu können.

Was im Grundbetrieb häufig schon funktioniert, sollte auch im Einsatz möglich sein:

- *In zwei Eingaben bemängelten muslimische Soldaten die Truppenverpflegung im slowakischen Lešť. Muslime wie Vegetarier könnten oftmals nur Beilagen essen, was den Kalorienbedarf nicht decke. Das Einsatzführungskommando teilte mit, die für die Truppenverpflegung zuständige Slowakei biete die gewünschten Mahlzeiten nicht an. Es habe allerdings bereits zehn Tage nach der ersten Eingabe eine Versorgung für insgesamt 28 Vegetarier und Muslime zunächst mit Einpersoneneinrichtungen und weitere zwölf Tage später durch einen Caterer sicherstellen können.*

Die relativ schnelle Abhilfe ist zu begrüßen. Gleichzeitig machen beide Fälle deutlich, dass eine bessere Organisation vonnöten ist. Eine Abfrage der Essensgewohnheiten des Kontingents vor der Verlegung und Klärung der Angebotsmöglichkeiten vor Ort hätten es ermöglicht, rechtzeitig Alternativen zu schaffen.

Die **mobile Feldküche** ist ein wesentlicher Baustein bei der Verpflegung der im Einsatz befindlichen Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr. Sie kommt immer dann zur Anwendung, wenn die Verpflegung im Einsatz weder über eine feste Infrastruktur noch von dritter Seite im Rahmen des Host Nation Support erfolgen kann. Entsprechend sind für alle deutschen Beiträge im Rahmen der Bündnisverteidigung Feldküchen auszuplanen. Die mobile Feldküche soll die bislang genutzte Taktische Feldküche 250 ablösen. Das Ministerium hat dazu angekündigt, dass nach der Serienfreigabe am 30. Juni 2022 die sukzessive Auslieferung von 125 mobilen Feldküchen bis zum zweiten Quartal 2026 geplant ist.

Familienbetreuung

Wenn Soldatinnen und Soldaten dienstlich bedingt länger von zu Hause abwesend sind, stehen die Familienbetriebszentren und -stellen den Einsatzfamilien zur Seite. Darüber hinaus unterstützen sie mit anderen Netzwerkpartnern die Einsatznachbereitung und Familienregeneration. Es ist unerheblich, ob es sich um einen Auslandseinsatz, eine einsatzgleiche Verpflichtung, eine Seefahrt oder eine längere Übung handelt. Die seit 1993 aufgestellte Familienbetriebsorganisation hat sich bewährt und wurde daher kontinuierlich stärker organisatorisch verankert.

Einzelheiten zur Arbeit der Familienbetreuung sind seit dem 31. August 2022 in einer eigenen Geschäftsordnung festgeschrieben. Diese beseitigte viele Unklarheiten. Alltägliche Anliegen, wie die Bearbeitung von Anträgen zur Beschaffung von Materialien, sind aufgrund einer nun einheitlichen Vorgehensweise schneller abzuschließen. Offen blieb jedoch unter anderem die Finanzierung der Verköstigung von Kinderbetriebspersonal und ehrenamtlich tätigen Helferinnen und Helfern bei Veranstaltungen der Familienbetreuung. Es ist beschämend, wenn dieser Personenkreis, ohne den die Veranstaltungen kaum möglich wären, für eigene Getränke und kleinere Speisen selbst aufkommen muss. Eine entsprechende Anpassung der **Geschäftsordnung** wäre insoweit dringend geboten.

Inzwischen gibt es in der Bundeswehr 32 hauptamtlich besetzte Familienbetriebszentren und 50 nebenamtlich und temporär aufgestellte Familienbetriebsstellen. Diese gute Besetzung und regionale Verteilung soll sicherstellen, dass die Angehörigen von Soldatinnen und Soldaten im Einsatz das nächste Familienbetriebszentrum innerhalb von einer Stunde beziehungsweise von 60 Kilometern erreichen können. Veränderte Einsätze, hohe Einsatzstellungen und kürzere Einsatzintervalle sind die neue Lebenswirklichkeit für Soldatinnen und Soldaten und deren Angehörige, weshalb die schnelle Erreichbarkeit eines Familienbetriebszentrums überaus wichtig ist:

- *Als das Flugabwehrraketengeschwader 1 im März 2022 kurzfristig PATRIOT-Einheiten in Sliac (Slowakei) stationierte, war es der zuständigen Familienbetriebsstelle Husum aufgrund der Personallage nicht möglich, eine vollumfängliche Betreuung aller Angehörigen des Einsatzkontingents zu gewährleisten. Erst*

im Juli 2022 legte das Einsatzführungskommando der Bundeswehr fest, dass das Familienbetreuungszenrum Kiel die Aufgabe übernehmen solle.

Diese Lösung ist aufgrund der räumlichen Distanz von mehr als 70 Kilometern nicht ideal. Angesichts der fortlaufenden PATRIOT-Einsätze und der damit verbundenen Erhöhung der Einsatzhäufigkeit wäre ein personeller Aufwuchs der Familienbetreuungsstelle Husum sinnvoller, um die Betreuung der Angehörigen vor Ort rund um die Uhr sicherzustellen.

Ebenso wichtig ist es, den **Kreis der Berechtigten** stets im Blick zu haben:

- *Die Ehefrau eines Marinesoldaten, der häufig zu kurzen Seefahrten auf einem Flottendienstboot unterwegs ist, monierte, die Marine mache zu wenig Gebrauch von der Regelung, eine Familienbetreuung auch bei Einsätzen von unter 30 Tagen anzubieten. Ihren Vorschlag, einen Betreuungspool für die Flottendienstboote einzurichten, prüfen die beteiligten Stellen.*

Es ist gut, dass die zuständigen Dienststellen dieses Anliegen ernst nehmen und hoffentlich zu einer Lösung kommen, die die berechtigten Interessen der betroffenen Familienangehörigen berücksichtigt.

Bei mandatierten Auslandseinsätzen und einsatzgleichen Verpflichtungen ist es Praxis, alle beteiligten Soldatinnen und Soldaten frühzeitig nach dem Wunsch auf Familienbetreuung zu befragen, um im Falle einer gegebenenfalls erforderlichen Alarmierung die Betreuung der Angehörigen bestmöglich gewährleisten zu können. Diese Praxis sollte bei der VJTF, in der Deutschland im Jahr 2023 Kern-Nation ist, wegen der damit verbundenen sehr kurzen Reaktionszeiten von 48 bis zu 72 Stunden ebenfalls Anwendung finden.

Betreuungsbüros

Der Personalaufwuchs in den Betreuungsbüros schreitet planmäßig und damit kontinuierlich voran. Mitte August 2022 waren bereits 70 Prozent der hauptamtlichen Stellen in der Leitung der Betreuungsbüros besetzt. Positiv ist die Grundeinstellung, dass eine Weiterentwicklung der Betreuungssituation an den Standorten nur gemeinsam mit allen Beteiligten gelingen kann. Diese Vorgehensweise fand auch Berücksichtigung in der im März 2022 veröffentlichten Allgemeinen Regelung A-2640/12 „Betreuungsbüros“. Die Regelung deckt alle Bereiche eines Betreuungsbüros ab, die vom Dienst und der Arbeit im Betreuungsbüro über die materielle Ausstattung, die Infrastruktur, die Raumausstattung, die Aus- und Fortbildung bis hin zu den Betreuungsmitteln reichen. Zahlreiche Anlagen enthalten zusätzliche Informationen und Hilfsmittel. Neu ist die Möglichkeit, dass Standortälteste Außenstellen eines Betreuungsbüros einrichten können, sofern Liegenschaften innerhalb eines Zuständigkeitsbereiches mehr als 30 Minuten Fahrzeit auseinanderliegen. So haben beispielsweise die Betreuungsbüros Diez, Höxter, Aachen, Appen und Torgelow solche Außenstellen eingerichtet. Neu ist auch die Möglichkeit zur Errichtung von Betreuungsstellen überall dort, wo es kein Betreuungsbüro gibt. Diese Stellen erhalten allerdings weder hauptamtliches Personal noch eigene Haushaltsmittel. Über das Extranet der Bundeswehr (YNSIDE) haben die Betreuungsbüros nun auch einen Onlineauftritt, sodass sich Soldatinnen und Soldaten unkompliziert über das Betreuungsangebot und aktuelle Meldungen informieren können. Dies ist sehr zu begrüßen.

Militärseelsorge

Die Truppe steht vor herausfordernden und schwierigen Zeiten. Andere Strukturen, Prozesse und Ausbildungen, erhöhte Alarmbereitschaften, möglicherweise Einsätze von heute auf morgen – diese fordernden Veränderungen verbergen sich unter anderem hinter der Refokussierung auf Landes- und Bündnisverteidigung und der schnellen Einsatzbereitschaft. Die Militärseelsorge ist in diesen Zeiten für unsere Soldatinnen und Soldaten von enormer Bedeutung, im Grundbetrieb wie im Einsatz. Mehr denn je geht es neben der Ausübung der Religion um eine umfassende Unterstützung im Dienst, ob in Übung oder im Einsatz, um die alltäglichen Sorgen und Nöte wie auch um den Beistand in familiären und persönlichen Fragen. Das hat die Wehrbeauftragte in vielen Gesprächen mit Soldatinnen und Soldaten bei nahezu jedem Truppenbesuch erfahren. Dabei hat sie auch mit Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorgern – entweder unter vier Augen oder zusammen mit dem jeweiligen Psychosozialen Netzwerk vor Ort – gesprochen und diesen vielseitigen und intensiven Austausch sehr zu schätzen gelernt. Mit der evangelischen Seelsorge hat die Wehrbeauftragte zudem die gute Praxis ins Leben gerufen, dass

sich jede Seelsorgerin und jeder Seelsorger nach einem Auslandseinsatz bei ihr melden kann und Gelegenheit besteht, sich in einem vertraulichen Gespräch über Erfahrungen und Eindrücke austauschen.

Ein schönes Beispiel für das Engagement der Seelsorge, um Soldatinnen und Soldaten mit Kindern im Alltag beizustehen, ist die Kinderbuchreihe des Zentralinstitutes für Ehe und Familie in der Gesellschaft der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt in Zusammenarbeit mit dem Katholischen Militärbischofsamt. Darin werden schwierige Themen wie Auslandseinsätze oder das Pendeln von Elternteilen zwischen Standort und Wohnort behandelt und Hilfestellung für das unverzichtbare Gespräch in der Familie gegeben.

Militärseelsorge stärkt mit ihrer vielfältigen Arbeit unverzichtbar die Einsatzbereitschaft der Truppe. Sie wird sich im Zuge der Zeitenwende und der damit verbundenen Rückbesinnung auf die Landes- und Bündnisverteidigung sicher verändern und zunehmend auf die Organisation der seelsorgerischen Betreuungsangebote für die Landes- und Bündnisverteidigung ausrichten müssen. Dabei ist es eine gute Tradition, dass die Seelsorge für alle Soldatinnen und Soldaten offen ist.

Nach wie vor ist sie deshalb auch im **Lebenskundlichen Unterricht (LKU)** engagiert, einer Bildungsmaßnahme, die Militärseelsorgerinnen und -seelsorger in Verantwortung der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter durchführen, die jedoch kein Religionsunterricht ist. Diese Praxis hat sich bewährt und gewährleistet den so geschätzten hierarchiefreien Raum zur freien Meinungsäußerung bei der Durchführung des LKU. Lebenskundliche Bildung und LKU sollen das Gewissen schärfen, moralisches Urteilsvermögen ausbilden und so das verantwortungsbewusste Handeln unterstützen. Der LKU soll darüber hinaus zukünftig einen Beitrag zur ethischen Bildung leisten können. Alle Beteiligten sollten sich der ethisch-moralischen Grundlagen eines verantwortlichen Handelns in der Truppe bewusst sein. Das Ziel der ethischen Bildung in der Bundeswehr ist der gewissen geleitete und in seiner Persönlichkeit gefestigte Mensch. Die Soldatinnen und Soldaten erhalten die Befähigung, ihr Handeln und Unterlassen ethisch begründen zu können sowie ethische Erwägungs- und Entscheidungskompetenzen zu entwickeln. Die Vorschrift zur ethischen Bildung wird Anfang 2023 erwartet und in die Truppe eingeführt. Die Einzelvorschriften zu den jeweiligen Anforderungen an die Persönlichkeitsbildung sollen zu einer weiteren Handlungs- und Verhaltenssicherheit in den Dienststellen führen.

Aufgrund der Unterschiedlichkeit des Personalkörpers der Bundeswehr besteht die Notwendigkeit, das seelsorgerische Betreuungsangebot für weitere Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften außerhalb der christlichen und jüdischen Militärseelsorge zu erweitern. Daher muss zügig ein Ergebnis für die rund 3.000 **muslimischen Soldatinnen und Soldaten** gefunden werden, denn auch sie verdienen religionsbezogene Seelsorge. Es wäre ein inzwischen überfälliges Zeichen von Wertschätzung und Anerkennung für ihren wertvollen Dienst. Entsprechende Forderungen und Willensbekundungen bestehen seit Jahren. Die Umsetzung der bereits existierenden Überlegungen des Verteidigungsministeriums für eine seelsorgerische Betreuung auf einzelvertraglicher Basis sollte nun ohne weiteren Verzug konzeptionell und organisatorisch erfolgen.

Im Berichtsjahr gratulierte die Wehrbeauftragte zum 65-jährigen Bestehen der Evangelischen Seelsorge in der Bundeswehr. 1957 wurde zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Bundesregierung der Militärseelsorgevertrag geschlossen, der bis heute die Grundlage für die Evangelische Seelsorge bildet. Der am 20. Dezember 2019 von der Bundesrepublik Deutschland und dem Zentralrat der Juden unterzeichnete Staatsvertrag zur Einrichtung einer Jüdischen Militärseelsorge orientierte sich erheblich an diesem Vertrag.

Gute Impulse und eine Bereicherung sind mit dem Militärrabbinat verbunden, das 2022 ins zweite Jahr seiner Arbeit gegangen ist. Dass jede Erweiterung in diesem Bereich Zeit benötigt, verdeutlicht die Errichtung der jüdischen Militärseelsorge. Der Aufbau des Militärrabbinates schreitet zwar voran, nicht aber der personelle Aufwuchs im erhofften Umfang. Die eingerichteten Dienstposten sind noch nicht vollumfänglich besetzt. Herausfordernd ist eine gleichberechtigte Besetzung mit orthodoxen wie liberalen Rabbinerinnen und Rabbinern. Für die Attraktivität entscheidend ist zudem, dass Militärrabbinerinnen und Militärrabbiner nach ihrer Amtszeit eine gesicherte Perspektive außerhalb des Militärrabbinats und in den jüdischen Gemeinden erhalten. Es bleibt zu hoffen, dass diese Hürden zügig genommen und alle Dienstposten besetzt werden, damit die Militärrabbinerinnen und Militärrabbiner an den vorgesehenen Außenstellen für die Truppe seelsorgerisch tätig werden können.

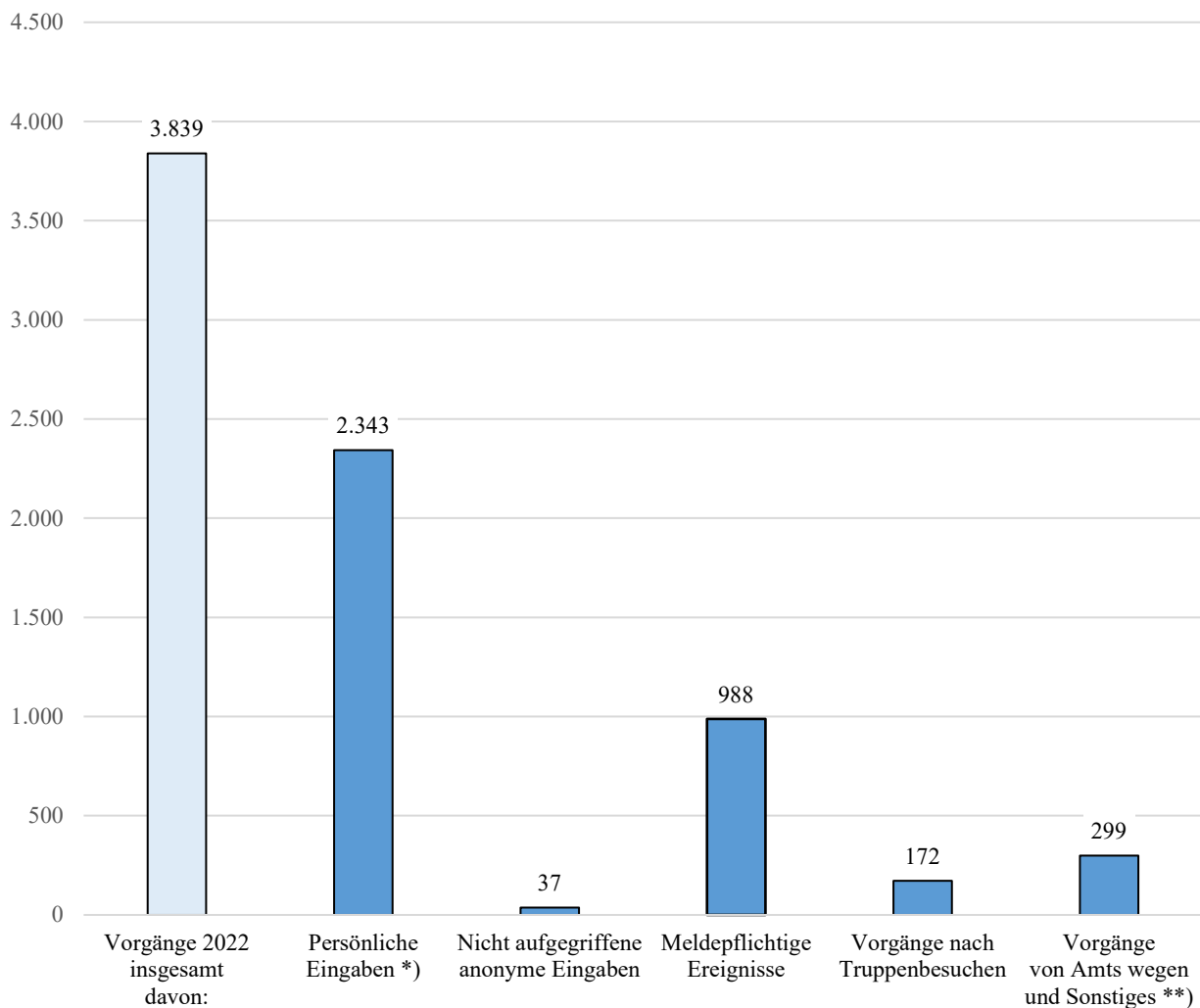
Dr. Eva Högl

Wehrbeauftragte

19. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 3.839 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.

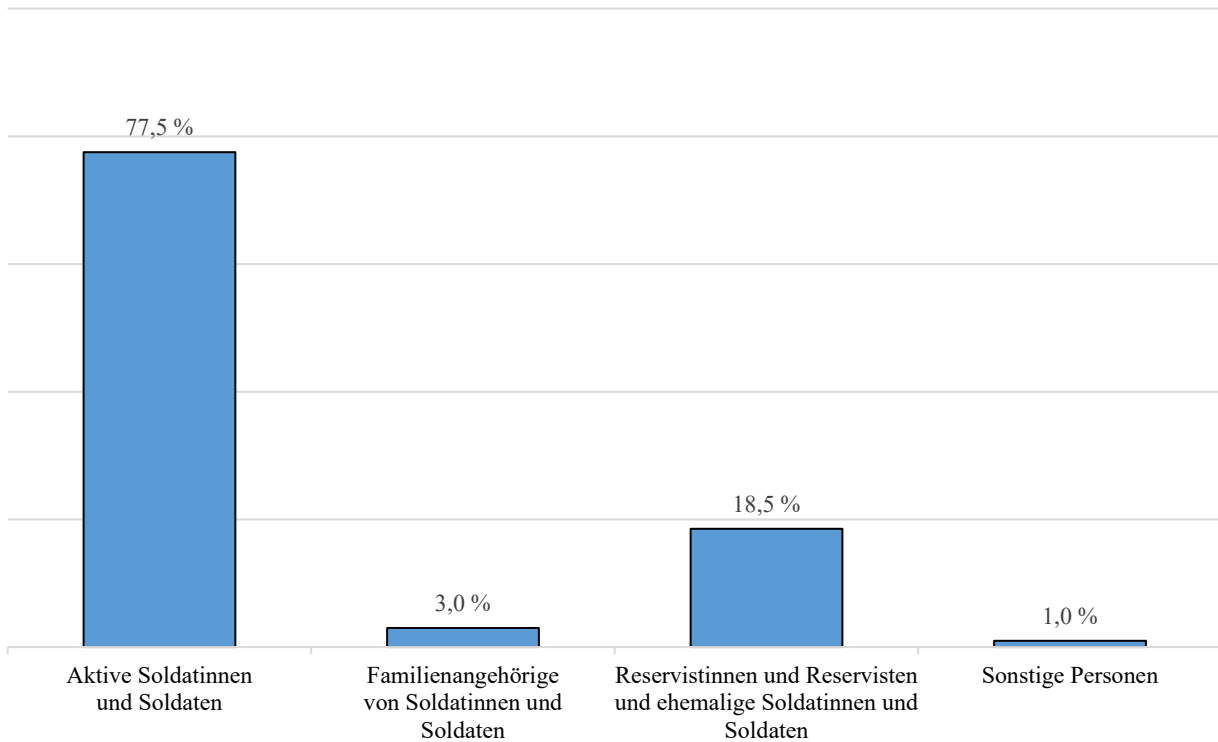
Aufschlüsselung der Vorgänge - absolute Zahlen



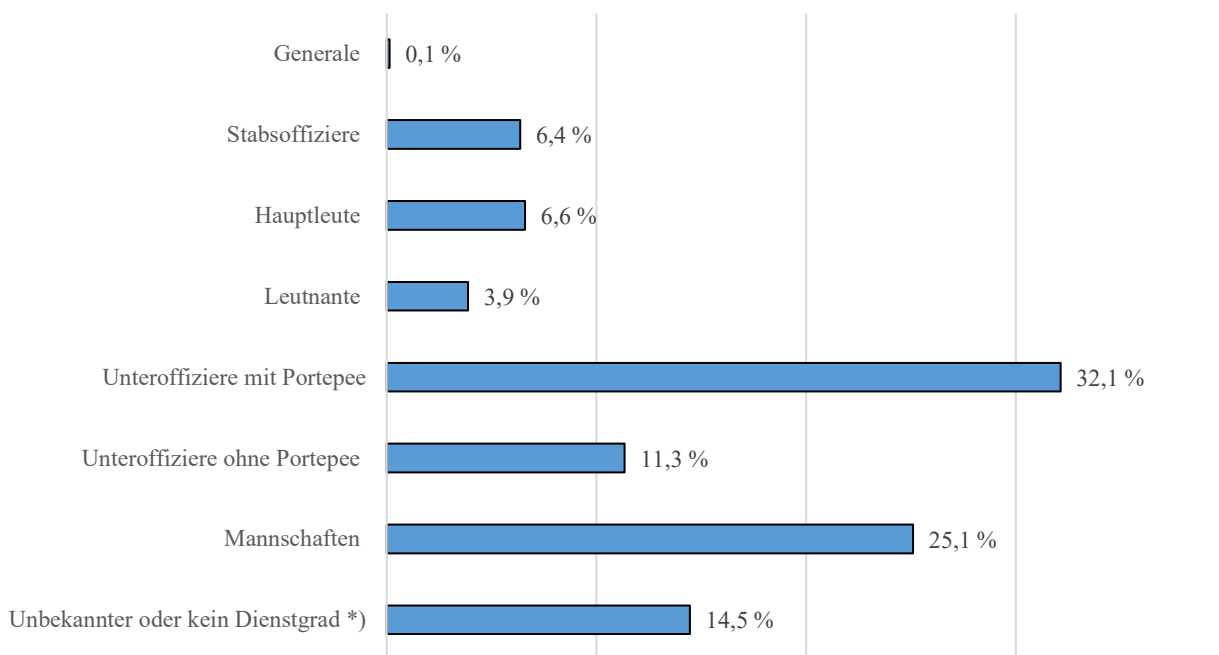
*) Eingaben von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familienangehörigen

***) Erkenntnisse aus Presseberichten und Gesprächen, Schreiben von Zivilbeschäftigten, allgemeine Anfragen von Privatpersonen

Aufschlüsselung der 2.343 persönlichen Eingaben nach Einsenderinnen und Einsendern in Prozent



Aufschlüsselung nach Dienstgradgruppen in Prozent



*) unter anderem Familienangehörige

Aufschlüsselung der 3.839 Vorgänge nach Sachverhalten (6.384)

(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	2.171
<u>davon unter anderem:</u>	
Verwendungsplanung, Beurteilung, Beförderung	671
Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen	490
Personalbearbeitung und Personalführung	488
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	356
Reservistenangelegenheiten	130
Personalstruktur	34
Disziplinarrecht, Rechtsverstöße	897
<u>davon unter anderem:</u>	
Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung	395
Verletzung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung	249
Menschenführung, Kameradschaft	627
Versorgung, Soziales	618
Auslandseinsätze, Ausrüstung im Einsatz	410
Gesundheit, Sanitätsdienst, Heilfürsorge	306
Vereinbarkeit von Familie und Dienst	206
<u>davon:</u>	
Pendlerangelegenheiten	101
Ausbildung, Ausrüstung für die Ausbildung	195
Infrastruktur, Unterkünfte	150
Verpflegung, Bekleidung, Betreuung	143
Sicherheitsfragen, Unfälle	99
Selbsttötung, Selbsttötungsversuch	88
Verhalten und Auftreten von Soldatinnen und Soldaten innerhalb und außerhalb des Dienstes	78
Arbeitszeit	73
Diversity	71
<u>davon unter anderem:</u>	
Frauen in den Streitkräften (Gleichstellungsfragen)	46
Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund	14
Sexuelle Vielfalt	11
Sonstiges *)	252

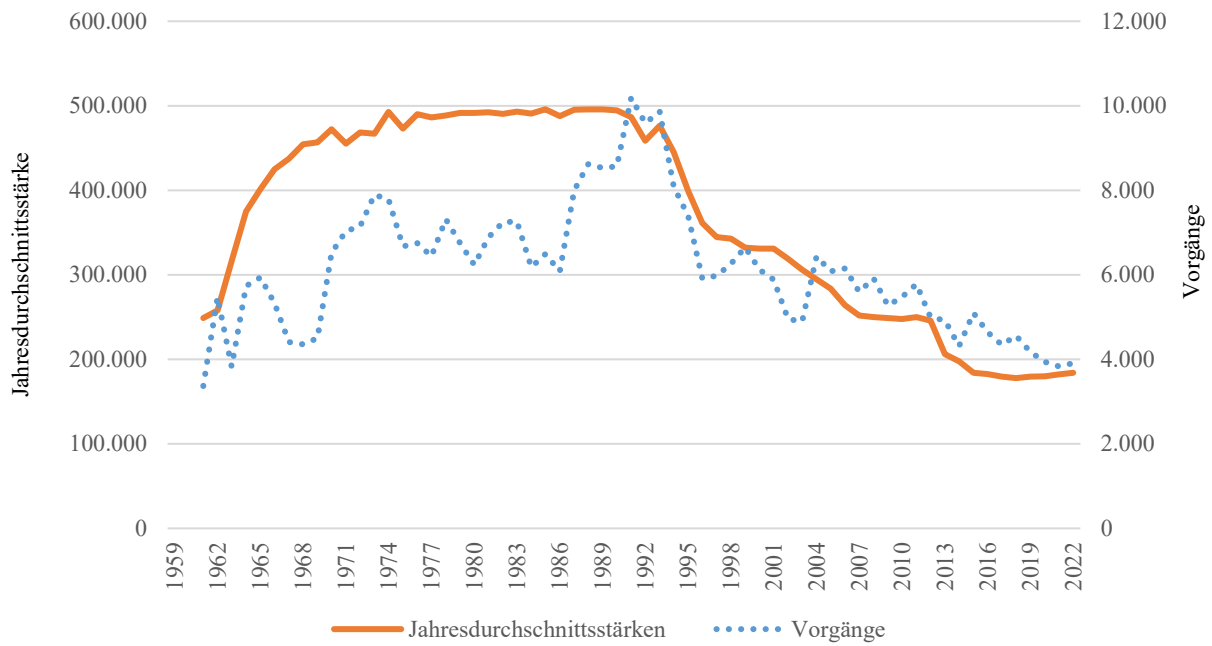
*) U.a. Unzuständigkeit, Abgabe an Petitionsausschuss, Anfragen wegen Akteneinsicht, Reaktionen auf den Jahresbericht

Entwicklung der Zahl der Vorgänge in den Jahren 1959 bis 2022

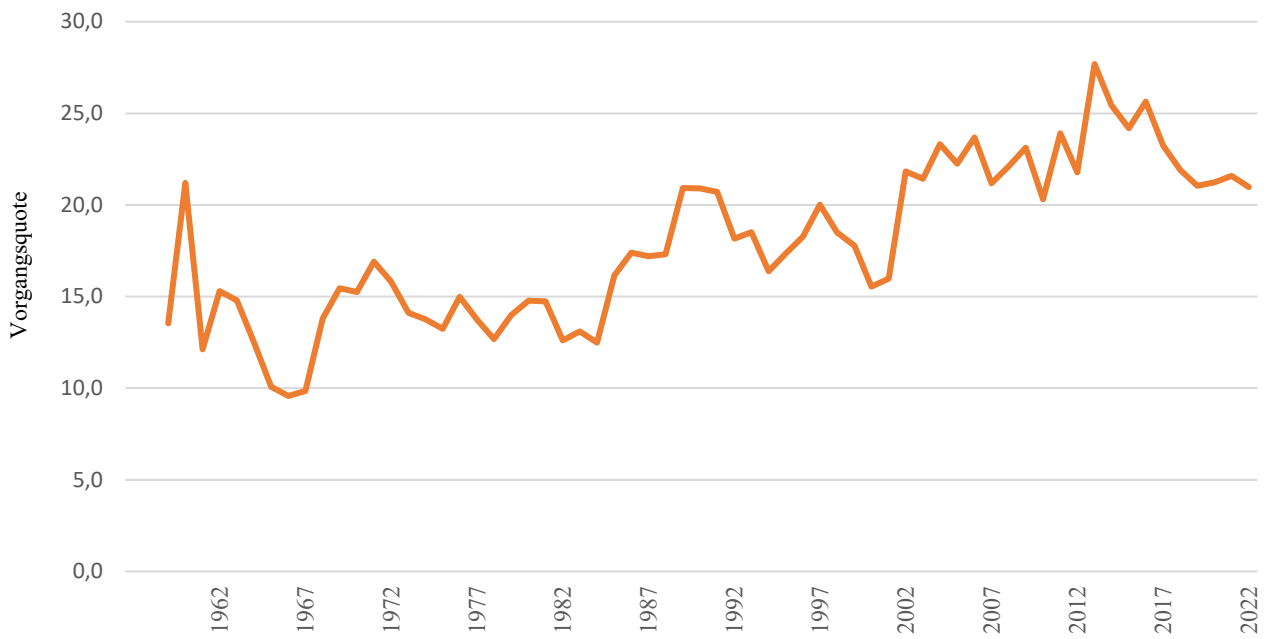
Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1959	3.368	248.800	13,5
1960	5.471	258.080	21,2
1961	3.829	316.090	12,1
1962	5.736	374.766	15,3
1963	5.938	401.337	14,8
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
Gesamt	388.364		

Vergleich der Entwicklung der Vorgänge mit der Jahresdurchschnittsstärke seit 1959



Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 1959

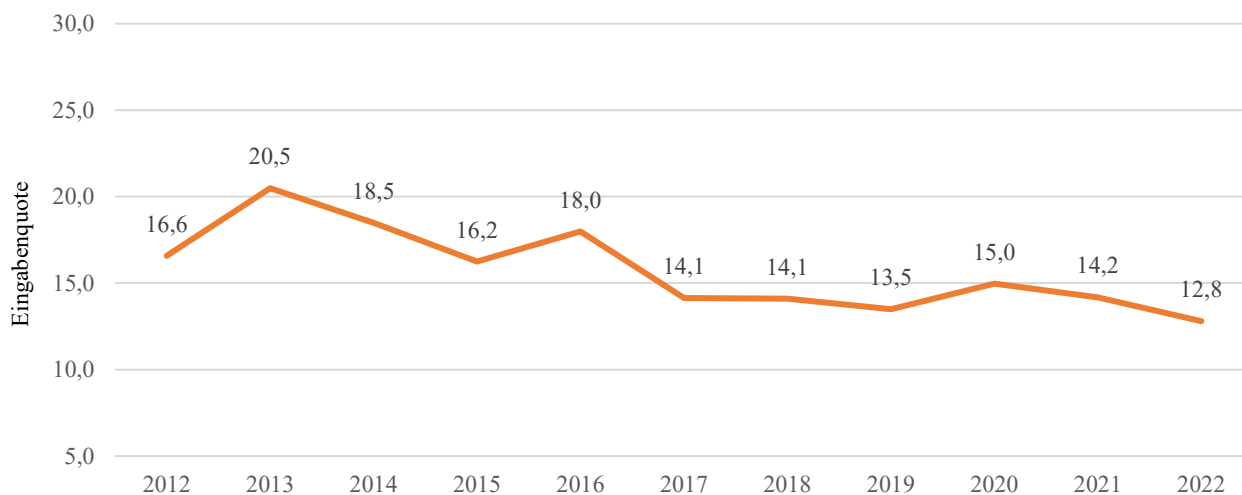


Entwicklung der Zahl der persönlichen Eingaben bezogen auf die Jahresdurchschnittsstärke seit 2012

(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

Eingabenquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 2012



20. Besuche, Begegnungen, Gespräche der Wehrbeauftragten**Truppenbesuche**

10.01.	Viereck	Panzergrenadierbataillon 411
14.-15.01.	Ruhpolding	Spitzensportförderung der Bundeswehr Biathlon Weltcup
17.01.	Amman (Jordanien)	Deutsches Einsatzkontingent COUNTER DAESH
15.02.	Beelitz	Logistikbataillon 172
22.02.	Rukla (Litauen)	Deutsches Einsatzkontingent ENHANCED FORWARD PRESENCE
02.03.	Schwielowsee	Einsatzführungskommando der Bundeswehr Videokonferenz mit dem deutschen Einsatzkontingent im Irak (COUNTER DAESH/CAPACITY BUILDING IRAQ)
07.03.	Havelberg	Panzerpionierbataillon 803
17.03.	Laupheim	Hubschraubergeschwader 64
21.03.	Idar-Oberstein	Artillerieschule Artilleriemuseum Artillerielehrbataillon 345
22.03.	Mannheim	Bildungszentrum der Bundeswehr
25.03.	Berlin	Redaktion der Bundeswehr
29.03.	Berlin	Wachbataillon beim Bundesministerium der Verteidigung
30.03.	Westerstede	Bundeswehrkrankenhaus Westerstede
31.03.	Quakenbrück	Versorgungs- und Instandsetzungszentrum für Sanitätsmaterial
01.04.	Oldenburg	Verpflegungsamt der Bundeswehr
10.-14.04.	Amman, Al-Azraq Airbase, Al-Asad Airbase, Erbil (Jordanien/Irak)	Deutsches Einsatzkontingent COUNTER DAESH/CAPACITY BUILDING IRAQ
21.-22.04.	Den Haag (Niederlande)	Invictus Games
26.04.	Berlin	Gespräch mit Besatzungsmitgliedern der Fregatte BAYERN
03.05.	Neubiberg	Universität der Bundeswehr München
04.05.	Fürstfeldbruck	Offizierschule der Luftwaffe
05.05.	München	Sanitätsakademie der Bundeswehr
06.05.	München	Truppendienstgericht Süd
10.05.	Berlin	Cyber Innovation Hub
12.05.	Munster	NATO Großübung „Wettiner Heide“ (u.a. Panzergrenadierbrigade 37)
17.05.	Lohheide	Panzerbataillon 414

02.06.	Hamburg	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
07.06.	Delmenhorst	Logistikbataillon 161
08.06.	Wilhelmshaven	Einsatzflottille 2 Sanitätsunterstützungszentrum Sanitätsversorgungszentrum
09.06.	Schortens	Objektschutzregiment der Luftwaffe
14.06.	Dresden	Militärhistorisches Museum der Bundeswehr
15.06.	Weißenfels	Sanitätsregiment 1 Kommando Sanitätsdienstliche Einsatzunterstützung
16.06.	Delitzsch	Unteroffizierschule des Heeres
16.06.	Halle	Agentur für Innovation in der Cybersicherheit
18.06.	Sliač (Slowakei)	Deutscher Anteil der multinationalen Battlegroup der NATO ENHANCED VIGILANCE ACTIVITIES
20.06.	Stettin (Polen)	Headquarters Multinational Corps Northeast
21.06.	Neubrandenburg	Panzergranadierbrigade 41
27.06.	Ulm	Bundeswehrkrankenhaus Ulm
28.06.	Ulm	Multinationales Kommando Operative Führung / Multinational Joint Headquarters NATO Joint Support and Enabling Command
29.06.	Pfullendorf	Ausbildungszentrum Spezielle Operationen
30.06.	Calw	Kommando Spezialkräfte
01.07.	Lindau	Abschlussübung „Blue Flag“ des Lehrgangs für angehende VN-Militärbeobachterinnen und -beobachter
19.07.	Saarlouis	Luftlandebrigade 1
20.07.	Koblenz	Zentrum Innere Führung
21.07.	Bonn	Streikräfteamt / Jury 16. Kunstwettbewerb der Bundeswehr
25.-27.07.	Pristina (Kosovo)	Deutsches Einsatzkontingent KFOR
28.07.	Lešť (Slowakei)	Deutscher Anteil der multinationalen Battlegroup der NATO ENHANCED VIGILANCE ACTIVITIES
02.08.	Kiel	Einsatzflottille 1
04.08.	Laage	Taktisches Luftwaffengeschwader 73 Taktisches Luftwaffengeschwader 71
23.08.	Husum	Flugabwehrraketengeschwader 1
24.08.	Husum	Spezialpionierregiment 164

25.08.	Eckernförde	1. Ubootgeschwader
30.08.	Berlin	Wachbataillon beim Bundesministerium der Verteidigung
11.-13.09.	Beirut, Naqoura, Jounieh (Libanon)	Deutsches Einsatzkontingent UNIFIL
13.-16.09.	Tel Aviv, Jerusalem, Tel Nof Airbase (Israel)	Ausbildung HERON und politische Gespräche
20.09.	Calw	Kommando Spezialkräfte
26.09.	Hannover	Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr Kommando Feldjäger
29.09.	Schwielowsee	Einsatzführungskommando der Bundeswehr Videokonferenz mit den deutschen Einsatzkontingenten in Mali (MINUSMA), Jordanien und im Irak (COUNTER DAESH/CAPACITY BUILDING IRAQ)
29.09.	Pasewalk	Rückkehrappell Panzergrenadierbataillon 411
06.10.	Plön	Marineunteroffizierschule
20.-21.10.	Souda/Kreta (Griechenland)	Deutsches Einsatzkontingent NATO Unterstützung ÄGÄIS
21.-22.10.	Limassol (Zypern)	Deutsches Einsatzkontingent UNIFIL
07.11.	Berlin	Sanitätsregiment 1 Führungsbereich Berlin
07.11.	Berlin	Militärhistorisches Museum der Bundeswehr Flugplatz Berlin-Gatow
08.11.	Viereck	Panzergrenadierbataillon 411
15.11.	Stetten am kalten Markt	Artilleriebataillon 295
16.11.	Bruchsal	ABC-Abwehrkommando der Bundeswehr ABC-Abwehrbataillon 750
17.11.	Donaueschingen	Jägerbataillon 292
06.12.	Altenstadt	Luftlande- und Lufttransportschule
07.12.	Murnau	Informationstechnikbataillon 293
08.12.	Sonthofen	Schule ABC-Abwehr und gesetzliche Schutzaufgaben
12.12.	Augustdorf	Panzerbrigade 21 Panzerbataillon 203 Panzergrenadierbataillon 212
13.12.	Augustdorf	5./Feldjägerregiment 2 Feldjägerdienstkommando Augustdorf
19.-20.12.	Rukla (Litauen)	Deutsche Einsatzkontingente ENHANCED FORWARD PRESENCE und FORWARD COMMAND ELEMENT
20.-21.12.	Tallinn, Ämari (Estland)	Deutsches Einsatzkontingent Verstärkung Air Policing Baltikum

Begegnungen und Gespräche der Wehrbeauftragten und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Wehrbeauftragte führte im Berichtsjahr über die Truppenbesuche hinaus viele Gespräche mit zahlreichen für die Bundeswehr wichtigen Verbänden, Vereinen, Stiftungen, Ämtern, Gremien und Einzelpersonen, unter anderem mit dem Deutschen Bundeswehrverband und dem Reservistenverband, dem Gesamtvertrauenspersonenausschuss und den Vertrauenspersonenausschüssen diverser militärischer Organisationsbereiche, mit Verantwortlichen im Bundesministerium der Verteidigung und den Spitzen oberster Bundesbehörden sowie der militärischen Organisationsbereiche, mit Bundestags- und Landtagsabgeordneten, mit Wissenschaft, Gewerkschaften, Medien, Diplomatinen und Diplomaten sowie Militärggeistlichen. Mit Vertretern der Industrie und der Zivilgesellschaft (zum Beispiel „Unter 18 Nie! Keine Minderjährigen in der Bundeswehr“) sowie mit internationalen Gesprächspartnerinnen und -partnern tauschte sie sich ebenso aus.

Sie sprach bei Gelöbnissen und Appellen, hielt bei nationalen und internationalen Konferenzen und Tagungen Reden und Vorträge, zum Beispiel bei der 14. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces in Oslo. Die Wehrbeauftragte war zu Gast beim Bürgerfest des Bundespräsidenten, beim Beirat für Innere Führung, beim Festakt zur Einweihung des Ehrenhains aus Mazar-e Sharif im Wald der Erinnerung, beim Gedenken zum 20. Juli beim Zentrum Innere Führung, beim „Tag der Werte“ des Heeres sowie bei diversen Gedenkveranstaltungen zum Volkstrauertag. Zudem nahm sie am Festgottesdienst und der Feierstunde „65 Jahre Militärseelsorge“ teil. Zur 40-Jahrfeier des Anti-Kriegsmuseums hielt die Wehrbeauftragte eine Laudatio. Des Weiteren nahm sie an der Ehrung Olympia-Teilnehmender, am Festakt „20 Jahre QueerBw“ sowie an den 9. Königsbronner Gesprächen der Konrad-Adenauer-Stiftung teil. Zu Beginn des Berichtsjahres tauschte sich die Wehrbeauftragte im Rahmen einer Sitzung mit dem Corona-Krisenstab im Bundeskanzleramt aus und nahm am 4. November 2022 an dem feierlichen Appell und der Würdigung zum Amtshilfeinsatz Corona teil. Im Sommer des Berichtsjahres empfing die Wehrbeauftragte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Centre des hautes études militaires (CHEM), dem französischen Pendant des Lehrgangs Generalstabs- und Admiralstabsdienst. Außerdem war die Wehrbeauftragte bei Kommandoübergaben, Amtsübergaben sowie Verabschiedungen zugegen.

Zusammen mit der Katholischen Militärseelsorge und der Evangelischen Seelsorge in der Bundeswehr als Mitveranstalter diskutierte die Wehrbeauftragte im Rahmen des Workshops Familie und Dienst im September 2022 Fragen zu Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Kriegs in der Ukraine auf die Familien der Soldatinnen und Soldaten. Eingeladen waren Vertreterinnen und Vertreter unter anderem der Beteiligungsgremien der Soldatinnen und Soldaten, des Bundeswehrverbandes und anderer Gewerkschaften, des Bundesministeriums der Verteidigung, des Kreises der Gleichstellungsbeauftragten, des Reservistenverbandes und des Parlaments.

Beim Tag der Ein- und Ausblicke des Deutschen Bundestages am 4. September 2022 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 12. Oktober 2022 empfing die Wehrbeauftragte 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. Pandemiebedingt erfolgte dies zu Beginn des Jahres zum Teil telefonisch oder online.

Besucherguppen

Im Amt der Wehrbeauftragten betreuten die Wehrbeauftragte oder ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 58 Besuchergruppen. 12 davon waren internationale Gruppen mit Soldatinnen und Soldaten der Partnerschaftsseminare des Zentrums Innere Führung. 46 Besuchergruppen kamen aus den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr.

21. 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 15 Absatz 68
Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I Seite 160)

§ 1 Verfassungsrechtliche Stellung; Aufgaben

(1) Der Wehrbeauftragte nimmt seine Aufgaben als Hilfsorgan des Bundestages bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle wahr.

(2) Der Wehrbeauftragte wird auf Weisung des Bundestages oder des Verteidigungsausschusses zur Prüfung bestimmter Vorgänge tätig. Eine Weisung kann nur erteilt werden, wenn der Verteidigungsausschuss den Vorgang nicht zum Gegenstand seiner eigenen Beratung macht. Der Wehrbeauftragte kann bei dem Verteidigungsausschuss um eine Weisung zur Prüfung bestimmter Vorgänge nachsuchen.

(3) Der Wehrbeauftragte wird nach pflichtgemäßem Ermessen 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.
- (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,
 - Abschensverfügungen,
 - 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](mailto:BMVg_FuSK_III_1@bundeswehr.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. Verschlussachen dürfen elektronisch nur auf bzw. durch zugelassene/-r Verschlussachen-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. Verschlussachen 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 Verschlussachen an die Wehrbeauftragte bzw. an den Wehrbeauftragten erfolgt über das BMVg grundsätzlich an die VS-Registatur des Empfängers.

5 Datenschutz

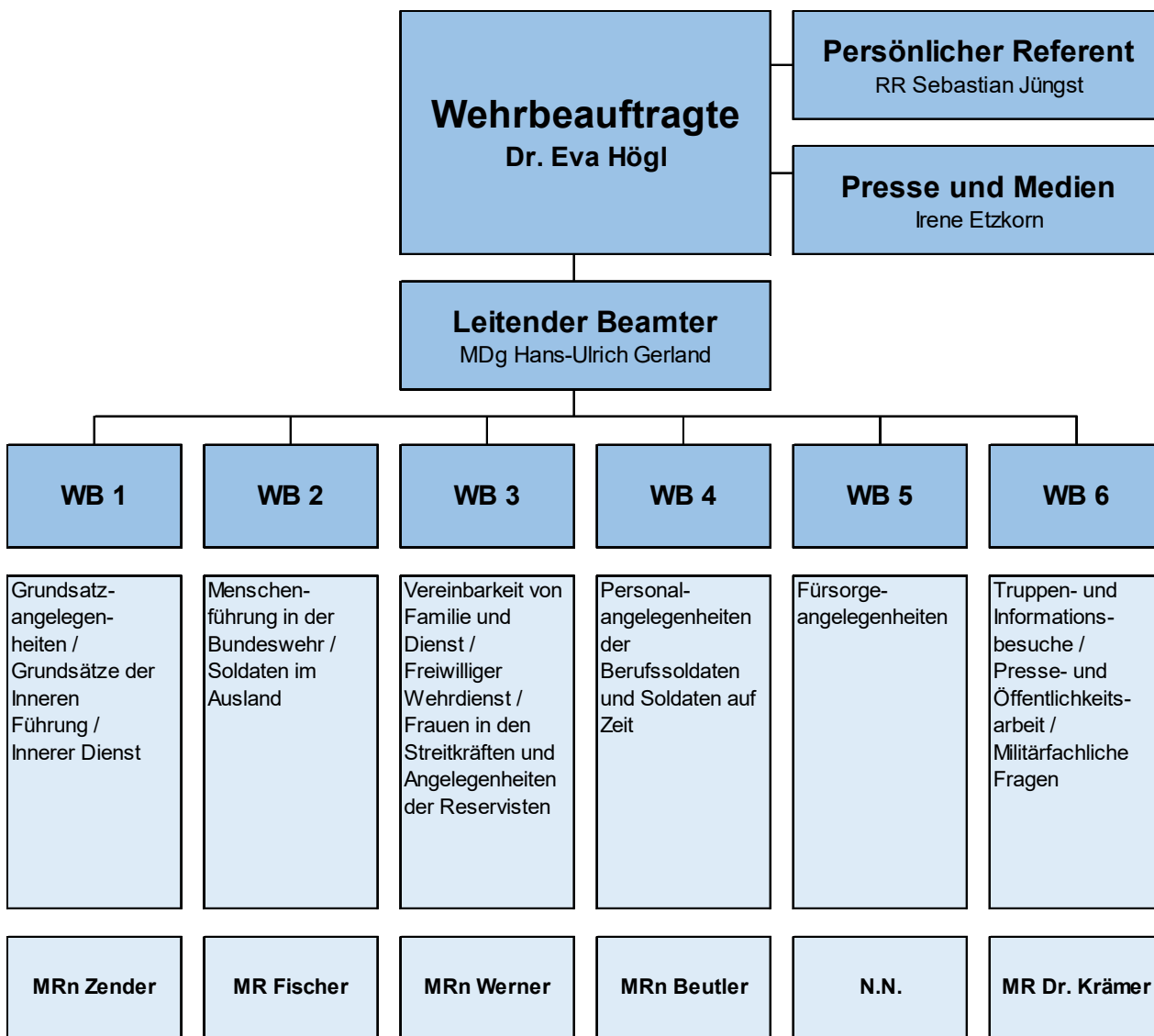
501. Die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sind bei der Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten (Vernehmung, Einholung von Stellungnahmen, Anfertigung von Berichten/Vorlagen, Übersendung von Antwortschreiben usw.) zu beachten. Hierzu gelten erläuternd die Regelungen der AR „Datenschutz – Vorgaben zur Umsetzung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetz“ 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.

22. Organisationsplan des Amts der Wehrbeauftragten



Postanschrift:
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Besucheranschrift:
Neustädtische Kirchstraße 15
10117 Berlin

Telefon: +49 30 227-38100
Fax: +49 30 227-38283
wehrbeauftragte@bundestag.de
www.bundestag.de/parlament/wehrbeauftragte

23. Stichwortverzeichnis**1**

1. Untersuchungsausschuss (Afghanistan)..... 25

A

A400M..... 29, 97
Aachen..... 90, 141
Abbrecherquote 58, 111
ABC-Abwehr..... 17, 44, 86, 152
ABC-Abwehrkommando..... 17, 152
Adminimum..... 19
Afghanistan 9f., 13, 21, 24ff., 33, 35, 81, 83, 116, 129f., 153
AGENDA Ausbildung..... 86
Agentur für Innovation in der Cybersicherheit..... 17, 151
Alkohol..... 12, 86, 106, 109f.
Altenstadt..... 38, 152
Alternative Arbeitsmodelle..... 123
Altersdiskriminierung..... 54
Altersgrenze..... 54f., 59
Altersversorgung 114, 137
Ämari (Estland) 42, 139, 152
Amtshilfe..... 10f., 14, 96, 98, 124, 136f., 155
Anspruchsstelle Personalbindung/Binnenarbeitsmarkt..... 62
Appen 83, 141
Arbeitszeit 117, 121, 124, 126, 133, 137, 145
Artilleriebataillon 295..... 41, 152
Artillerielehrbataillon 345 90, 95, 150
Artillerieschule 90, 95, 150
ärztliche Versorgung..... 67, 118, 124ff., 129f.
Assessment 48, 51, 67, 98
Aufnahmehierarchie..... 109f.
Ausbildungszentrum Spezielle Operationen..... 135, 151
Auslandseinsatz 9, 11, 15, 25, 27, 29, 32, 40, 44, 47, 53, 72, 83, 89, 100, 102, 119, 122, 125, 132, 139ff., 145
Auslandsverwendung..... 28, 30, 65, 121, 132, 134f., 137
Auslandsverwendungszuschlag 28, 30, 114
Ausrüstung..... 8ff., 12ff., 18, 24f., 27, 36, 39ff., 45, 71, 87f., 110, 112, 114, 135, 145
Äußeres Erscheinungsbild 98
Auswahlkonferenz..... 51, 54, 57, 62ff., 67f.

B

Bad Reichenhall..... 138
Bagdad (Irak)..... 29ff., 79
Bahnfahren 135
Bamako (Niger) 26ff.
Baumängel und -verzögerungen 90
Bauvorhaben..... 95f.
Beförderung..... 45, 63, 65ff., 115, 117, 145
Bekleidung..... 9, 12, 18, 38ff., 114, 145
Belegrechte 120f.
Benachteiligungsverbot 105
Berlin..... 7, 14, 19, 40, 69, 75, 88, 120, 130, 132, 150, 152, 163, 166
Berufsförderungsdienst..... 62, 69
Berufssoldatinnen und -soldaten 9, 45ff., 52, 54ff., 61ff., 67, 70, 72, 115, 130, 157
Beschädigtenversorgung..... 130f.
Beschaffung..... 8, 14ff., 31, 36ff., 42f., 70, 72, 97, 140
Besoldung..... 60, 134, 145

Bestandspersonal..... 59
Betäubungsmittel 86, 109
Betreuung..... 138, 141
Betreuungskommunikation 33f.
Beurteilung..... 60, 63ff., 67, 102, 117, 124, 131, 145
Bewerbung 48ff., 54f., 62, 67f., 70, 111
bewirtschaftete Betreuung..... 137ff.
Binnenarbeitsmarkt 61f.
Bischofswiesen 66
Bonn..... 92, 151
Borddienstverwendungsfähigkeit..... 51
Bosnien und Herzegowina 22, 31
Bruchsal 17, 152
Bückeberg..... 37
Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (BAAINBw) 18f., 28, 38, 43f., 65, 92, 163
Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) 13, 32, 45, 50, 55ff., 62, 65ff., 72, 80, 107, 113ff., 121, 123, 131, 134, 163
Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD) 11, 78ff., 99, 163
Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUBW)..... 43, 92, 98, 134, 163
Bundesrechnungshof..... 139
Bundessprachenamt 93
Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH..... 18, 42ff.
Bundeswehrbeschaffungsbeschleunigungsgesetz (BwBBG) 16, 18
Bundeswehr-Dienstleistungszentrum 133, 135
Bundeswehrkrankenhaus..... 11, 93f., 124ff., 129, 133, 150f.
Bürokratie 9, 16, 18ff., 30, 43, 67, 75, 90, 118, 121
BWI GmbH..... 20, 29, 42
BwMessenger..... 81

C

Calw 82, 120, 151f.
CH-53 27, 37
Chancengerechtigkeit..... 73, 108
Chinook..... 37
CO2..... 96f.
Coins..... 10
Connect-D..... 33f.
COUNTER DAESH 21, 29, 35
Covid-19-Schutzimpfung..... 111, 129
Cyber..... 17, 44, 47, 70, 128

D

Dauereinsatzaufgaben 10, 22
Dein Jahr für Deutschland..... 111
Delmenhorst..... 92, 121, 138, 151
Dienstaufsicht 7, 85f., 107, 110
Dienstbefreiung..... 135f., 162
Dienstpostenbesetzung..... 64
Dienstunfähigkeit..... 118, 128
Dienstvergehen 78f., 86, 101, 105, 107, 164
digitale Gesundheitsakte 112, 127
Digitalisierung..... 9, 37, 42, 45, 68, 81, 92, 99, 126ff.
Direktvergaben..... 8, 15
Diskriminierung 72, 77, 107f., 117f.
Disziplinargerichtsbescheid 87, 101, 103f.

Disziplinarverfahren 11, 78ff., 84ff., 101ff., 109f., 156, 160f.
 Diversity6, 10, 43, 67, 73, 108, 117, 145
 Drogen 86, 109
 Drohnen 8, 15
 Düsseldorf 12, 114, 116

E

Eckernförde 93, 110, 122, 135, 152
 Ehrenkreuz 33, 89
 Eignungsfeststellung 61
 Einsatzflottille 19, 23, 98, 151
 Einsatzführungskommando der Bundeswehr 30, 33, 140, 141, 150, 152
 einsatzgleiche Verpflichtungen 10, 21f., 24, 36, 40, 135, 141
 Einsatzmedaille 10, 28f., 32
 Einsatznachbereitung 22f., 140
 Einsatzvorbereitung 24, 28ff., 36, 86
 Einsatzweiterverwendungsgesetz (EinsatzWVG) 130
 Elb-Havel-Kaserne 92
 elektronische Arbeitszeiterfassung 133
 elektronische Gesundheitsakte 112, 127
 Elternzeit 124ff.
 Energiekosten 94, 97
 ENHANCED FORWARD PRESENCE 10, 22f., 40
 ENHANCED VIGILANCE ACTIVITIES 10, 22
 Enquete-Kommission 10, 24f., 116
 Erbil (Irak) 29ff., 150
 E-Recruiting 48, 61, 68
 Erschwerniszulage 136
 Estland 6, 42, 139, 152
 EUFOR Althea 22, 31
 EUROFIGHTER 36
 EUTM Mali 10, 21, 26, 28
 Extremismus 11, 75ff., 98f., 101, 161

F

F-35 8, 15, 36
 Facebook 77, 79, 101
 Facharztzentren 127, 129
 Fahrtkosten 115
 Fallschirmsystem 38
 Familienbetreuung 140f.
 Faßberg 59
 Feldjäger 80, 82f., 104
 Feldpost 31, 44
 Fernmeldebataillon 610 94
 Feuerwehrbekleidung 41
 Flexible Haushaltsmittel 20
 Fliegerhelm 17
 Flottendienstboote 141
 Flugabwehrraketengeschwader 1 91, 125, 140, 151
 Flugstunden 37, 51
 Frankreich 26
 Fregatten 6, 34, 150
 Freiwilliger Wehrdienst 48, 50f., 54, 111, 113
 Fritzlar 138
 Funkgeräte 8, 15, 37
 Fürstenfeldbruck 92, 150

G

Gao (Mali) 26f., 29, 33, 35
 Garmisch-Partenkirchen 88
 GAZELLE 28
 Gefechtshelm 8, 27, 38, 42f.
 Gefechtsmedaille 32f.
 Gehörschutz 38, 42f.
 gendergerechte Sprache 118
 Generalinspekteur 38f., 43, 73
 Gera 88
 Gesamtvertrauenspersonenausschuss 129, 153
 Gleichbehandlung 31, 114f.
 Gleichstellung 70ff.
 Gleichstellungsbeauftragte 70f., 106, 108f., 119, 153
 Grundausbildung 14, 47, 50f., 53, 100, 113, 163
 Grundbeorderung 112f.
 Grundgesetz 13, 61, 64, 78, 105, 117, 154
 Grundsätze der Inneren Führung 11, 73f., 82, 154, 159

H

Hamburg 126, 151
 Hammelburg 82
 Handgeld 20f.
 Hannover 83, 135, 152
 Hauptschulabschluss 60f.
 Havelberg 21, 92, 150
 Heer... 13f., 17f., 37, 49f., 52, 58, 64, 70f., 74, 76, 83, 90, 95, 104, 130, 151, 153
 heimatnahe Verwendung 67, 115, 123, 130
 Heimatschutz 48, 50, 67, 111, 113, 121
 Hinterbliebene 132
 Homeoffice 106, 125f., 136
 Homosexualität 118
 Hortbetreuung 121
 Höxter 141
 Hubschrauber 27, 37
 Hubschrauberausbildungszentrum 37
 Hubschraubergeschwader 64 150
 Hürth 93
 Husum 35, 91, 125, 140f., 151

I

Idar-Oberstein 90, 95, 150
 Impfungen 108, 111, 129
 Infanterieschule 82
 Infrastruktur 6, 9f., 16, 28, 32, 36, 45, 90ff., 95, 97, 121, 127, 136f., 140f., 145
 Innere Führung 73f., 76, 85, 120, 153
 Instagram 77
 Institut für Mikrobiologie 91
 Institut für Pharmakologie und Toxikologie 17
 Internet 33f., 81, 93, 99, 128, 164
 Intranet der Bundeswehr 44, 128
 Invictus Games 12, 116, 150
 Irak 21, 29ff., 35, 79, 150, 152
 IRINI 21
 Islamismus 11, 80
 IT-Zulage 136

J

Jägerbataillon 1.....	95
Jägerbataillon 292.....	40, 95, 152
Jordanien	21, 29ff., 35, 150, 152

K

Kabul (Afghanistan).....	25
Kaltstartfähigkeit der Bundeswehr	6f., 13, 23
Kameradschaft	10, 74, 84ff., 93, 106, 108, 132, 145
Kampfbekleidung	38f.
Kampfschwimmer	93
Karrierecenter	45f., 50f., 54f., 62, 68ff., 73, 98, 100, 110
Karrierehotline.....	48
KFOR	21, 151
Kiel.....	19, 23, 79, 83, 98, 122, 135, 138, 141, 151
Kinderbetreuung.....	10, 72, 119ff.
Koalitionsvertrag	9f., 35, 44f., 53, 62, 81, 109
Koblenz	76, 83, 151
Kollektivstrafe	85
Köln.....	51, 83, 97
Kommando Cyber- und Informationsraum	34
Kommando Feldjäger der Bundeswehr.....	152
Kommando Heer	36, 137
Kommando Hubschrauber	37
Kommando Luftwaffe	33
Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr.....	43, 126, 151
Kommando Spezialkräfte (KSK)....	38, 75, 79, 81f., 99, 120, 151f.
Kommando Spezialkräfte der Marine (KSM).....	93
Kommando Strategische Aufklärung.....	47
Kommando Streitkräftebasis.....	136
Kommunikationscenter Bundeswehr	48
Kompaniefeldwebel.....	31, 59f., 94, 114, 137
Kompensationsdienstposten	126
Koppeltragegestell	39
Korporal.....	60
Kosovo.....	31, 151
Koulikoro (Mali)	28
Kriegsdienstverweigerung	63

L

Laage	94, 151
Lahnstein	83
Landesbauverwaltung	92, 95f., 121
Laufbahnausbildung	62, 66, 104
Lebenskundlicher Unterricht	142
Leer (Ostfriesland).....	96
Lehrgänge	36, 64, 69, 91, 100, 113, 119, 122
Leipzig.....	75
LEOPARD 2.....	36
Lešť (Slowakei)	33f., 41, 140, 151
Libanon.....	32, 152
Liederbuch der Bundeswehr	84
Limassol (Zypern)	32, 152
Lissabon (Portugal).....	88
Litauen.....	6, 10, 22f., 35, 40f., 150, 152
Logistikbataillon 161	92, 121, 151
Lohheide.....	42, 96, 150
Lotsen	130, 132
Luftlande-/Lufttransportschule	38
Luftlandebrigade 1	38, 130, 151
Lufttransportgeschwader 62	133

Lufttransportstützpunkt	29
Luftwaffe 14, 17, 29, 50, 52, 59, 68, 70f., 83, 97f., 104, 123, 135	
Lüneburg.....	94

M

Mali.....	10f., 21, 25ff., 33, 35, 40, 152
Manching	84, 133
Mangelverwendung.....	22, 57
MARDER	36
Marine.....	6, 17, 19, 23, 32, 34, 38, 40, 51f., 58, 70f., 75, 98, 109, 135, 141
Marinearsenal.....	84
Marineteknikschule	71
Marineunteroffizierschule	75, 152
Marketenderwaren	29
Mayen	122
Mazar-e Sharif (Afghanistan).....	33, 153
Mehrarbeit.....	127, 133
Meldepflichtige Ereignisse.....	12, 77ff., 106f.
Militärischer Abschirmdienst	71, 80, 99
Militärmusikdienst	71
Militärrabbiner	142
Militärseelsorge.....	7, 119f., 141f., 153
Minden	98
Minderjährige.....	53f., 153
Minensprengungen.....	98
MINUSMA	10, 21, 26ff., 33, 35, 152
Mobbing.....	107f.
München	40, 58, 75, 91, 93, 128, 133, 150
Munition.....	6, 8, 13, 20, 36, 77, 110
Munster	92, 120, 150

N

NATO Response Force	10, 22ff., 124
NATO-Ostflanke.....	10f., 13, 21ff., 33
Neubiberg.....	125, 150
Neubrandenburg.....	133, 151
Niamey (Niger)	26, 28f.
Niederlande.....	37, 150
Niger	26ff., 35
Nukleare Teilhabe	36
Nürnberg	110

O

Objektschutzregiment der Luftwaffe.....	41, 151
Offizieranwärter	14, 52, 58
Offizierschule der Luftwaffe	92, 150
Oldenburg	138, 150
Ortskräfte	25
Ostsee.....	6, 22f.

P

Panzerbataillon 414.....	42, 96, 150
Panzergrenadierbataillon 411	150, 152
Panzergrenadierbrigade 37.....	9, 23, 36, 150
Panzergrenadierbrigade 41	133, 151
Panzerlehrbataillon 93.....	36
Panzerpionierbataillon 803.....	21, 150
Panzertruppenschule	36
Parow	71
Pendler	94, 120, 122, 134

Pflege.....	124, 126
Pfullendorf.....	95, 135, 151
Photovoltaik.....	97f.
Planungsamt der Bundeswehr.....	18, 38
politische Bildung.....	75f., 82
Portugal.....	88
posttraumatische Belastungsstörung (PTBS).....	132
Potenzialfeststellung.....	82
Prenzlau.....	94, 138
Psychotraumazentrum.....	130
PUMA.....	15, 36

Q

Quakenbrück.....	120, 150
------------------	----------

R

Radargeschädigte.....	131
Rassismus.....	101
Redaktion der Bundeswehr.....	19, 150
Reichsbürger.....	11, 80, 98
Reservisten.....	10ff., 19, 44, 63, 73, 79, 102f., 111ff.
Rettungskette.....	26f., 128
Rheinbach.....	92
Rheinland-Pfalz.....	95
Richtwertvorgaben.....	63ff.
Rostock.....	84
Rucksack.....	39
Rukla (Litauen).....	35, 40, 150, 152

S

Saarlouis.....	38, 130, 151
Sanitätsakademie der Bundeswehr.....	40, 75, 91, 128, 150
Sanitätsdienst.....	10f., 44, 52, 70f., 73, 96, 124ff., 132f., 145
Sanitätsregiment 1.....	40, 125, 151f.
Sanitätsversorgungszentren.....	96, 124f., 151
San-Netz.....	128
SATCOM.....	34
Schießausbildung.....	92, 95
Schortens.....	41, 84, 135, 151
Schule ABC-Abwehr und Gesetzliche Schutzaufgaben.....	17, 95
Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr.....	83, 152
Schutzwesten.....	39f., 71
Schutzzeit.....	130
Schwarzenborn.....	95, 97
Schwerbehinderte.....	67, 136, 138
schwerwiegende persönliche Gründe.....	123
SEA GUARDIAN.....	21
Seiteneinstieg.....	52f.
sexuelle Selbstbestimmung.....	12, 106, 117, 145, 161
Sicherheitsüberprüfung.....	49, 80, 98ff., 113, 129
Sliac (Slowakei).....	33, 35, 140, 151
Slowakei.....	6, 10, 22, 33, 35, 41, 125, 140, 151
Soldatenarbeitszeitverordnung.....	133
Soldateneinstellungsüberprüfung.....	99
Soldatenlaufbahnverordnung.....	52, 57, 115
Soldatinnen- und Soldatengleich- stellungsgesetz (SGleiG).....	10, 73
Sondervermögen.....	6, 8, 13ff., 36f.
Sonthofen.....	17, 95, 152
Sozialdienst der Bundeswehr.....	130
Soziale Medien.....	32, 48, 72, 77, 79, 81, 101, 117f.

Spezialkräfte.....	27f., 33, 38
Spieße.....	31, 59f., 94, 114, 137
Sport.....	12, 35, 43f., 66, 93f., 116, 119, 127, 136, 150
Sportfördergruppe der Bundeswehr.....	66
Sportschule der Bundeswehr.....	116
Stabskorporal.....	60
Statuswechsel.....	54ff., 61f.
Stellenzulage.....	60
Stetten am kalten Markt.....	41, 139, 152
Stiewi.....	135
Straftaten gegen die Bundeswehr.....	77, 80, 106, 109f., 156, 161, 164
Strategie der Reserve.....	112f., 116
Streitkräftebasis.....	14, 44, 70, 104, 113
Studienabbruch.....	58
Südsudan.....	21

T

Taktisches Luftwaffengeschwader 71.....	151
Taktisches Luftwaffengeschwader 73.....	151
Teilzeit.....	73, 123f., 126
Telearbeit.....	123, 126
Telegram.....	77
Tillia (Niger).....	28f., 35
Tinder.....	117
Torgelow.....	141
TORNADO.....	8, 15, 36, 84
Transidentität.....	118
Trennungsgeld.....	95, 134
Truppenarzt.....	43, 125
Truppenküchen.....	31, 90f., 138f.
Twitter.....	72, 77

U

Überstunden.....	24, 133
U-Boote.....	98
Ukraine.....	6ff., 13f., 16, 22f., 39f., 53, 63, 73f., 81, 84, 96, 110, 119, 124, 153
Ulm.....	93f., 125, 133, 151
Umwelt und Klima.....	72, 85, 95ff.
UNIFIL.....	21, 32, 152
Uniform.....	73, 75, 77, 79, 82ff., 104, 109f., 112
Universität der Bundeswehr Hamburg.....	76, 151
Universität der Bundeswehr München.....	125, 150
UNMISS.....	21
Unterhaltssicherung.....	114
Unterkünfte.....	94f., 115f., 135, 163
Untersuchungsausschuss.....	10, 25
USA.....	17, 91

V

Vakanzen.....	46, 59, 124
vegane Ernährung.....	139f.
Vereinbarkeit von Familie und Dienst ...	45, 71f., 119f., 124, 133, 145
Vergleichsgruppen.....	63f.
Verpflegung.....	139f., 145
Verpflegungsamt der Bundeswehr.....	138ff., 150
Versetzung.....	45, 59, 67, 119, 123, 126, 134, 163
Verteidigungshaushalt.....	14f., 39
Vertrauenspersonen.....	86, 102, 108, 132
Verwendungsplanung.....	64, 100, 145

Very High Readiness Joint Task Force (VJTF)9, 23f., 36,
82, 124, 141
Veteranen..... 32, 116
Vielfalt in der Bundeswehr..... 6, 10, 43, 67, 73, 108, 117f.,
145
Viereck 22, 40, 150, 152
Volksverhetzung..... 77, 101
Vollausstattung 8, 13, 36, 39f.

W

Warendorf..... 116
Wehrdienstbeschädigung..... 131
Wehrpflicht..... 10, 53, 111, 116
Wehrtechnische Dienststelle 61 133
Weiden..... 83
Weiterverpflichtung..... 55f.
Westerstede..... 124, 150
WhatsApp 77f., 81, 104
Wiedereinstellungen 52, 54
Wilhelmshaven 9, 93, 127, 151
Wittmund..... 41
WLAN 90, 93f.
Wunstorf..... 133

Y

Youtube.....48, 77

Z

Zeitenwende..... 6, 8, 12ff., 142
Zentraler Sanitätsdienst..... 10f., 44, 52, 70f., 73, 96, 124ff.,
132f., 145
Zentrum für ethische Bildung (zebis).....76
Zentrum für Geoinformationswesen der
Bundeswehr47
Zentrum für Militärgeschichte und Sozial-
wissenschaften der Bundeswehr75
Zentrum Innere Führung 74ff., 104, 151, 153
Zurruhesetzung55, 59
Zweibrücken83, 130
Zypern32, 152