

Unterrichtung

durch den Wehrbeauftragten

Jahresbericht 2015 (57. Bericht)

	Seite
Vorwort	5
Das Berichtsjahr im Überblick.....	7
1 Vollausrüstung der Bundeswehr.....	10
Materielle Einsatzbereitschaft.....	10
Fehlende Ausrüstung für die Ausbildung	10
Probleme bei der Beschaffung von Ausrüstung.....	11
Unbefriedigende Kompatibilität von Ausrüstung und Ausbildung.....	12
Gewehr G 36.....	13
Personelle Einsatzbereitschaft.....	14
Infrastruktur	15
Fazit	17
2 Personal	18
Personalstrukturmodell 185	18
Personalgewinnung	18
Personalmangel	19
Personalsituation der Marine	21
Personalsituation der Heeresfliegertruppe	21
Durchführung der EU-Arbeitszeitrichtlinie in der Bundeswehr	22
Änderungen der Verpflichtungszeiten	23
Geändertes Auswahlverfahren zur Übernahme zum Berufssoldaten.....	24
Beförderungen	25
Änderung/Harmonisierung bei der Beförderungspraxis in den Teilstreitkräften	25
Aufhebung des Rotationserlasses.....	26
Beurteilungswesen	27
Personalführung	27
Mängel in der Personalbearbeitung.....	28
Sicherheitsüberprüfungen	28
Ausbildungsverzögerungen in der Militärischen Flugsicherung.....	29
Laufbahnnachteile durch überlange Disziplinarverfahren	29
Ausscheiden aus dem Dienst	30
Freiwilliger Wehrdienst	31
Reservisten.....	32
Veteranenbegriff	33
3 Führung und Soldatenalltag	34
Fehlerkultur.....	34
Führungsverhalten	34
Äußeres Erscheinungsbild	35
Bürokratie	35
Fehlende Flexibilität	37
Flüchtlingshilfe	37
Militärseelsorge	38
4 Einsatz und Bündnis.....	40
Auslandseinsätze.....	40
Übergang von ISAF zu Resolute Support Mission in Afghanistan.....	40
KFOR.....	41
Ausbildungsunterstützung Camp Erbil, Irak.....	41

EUNAVFOR MED im Mittelmeer	42
Mali: EUTM und MINUSMA	42
Unterstützung der Bekämpfung von Ebola in West-Afrika	43
Active Fence Turkey	43
Air Policing Baltikum, Estland	44
Einplanung für den Einsatz	44
Auslandsverwendungszuschlag	44
Verleihung von Einsatzmedaillen	45
Kooperation der Streitkräfte in Europa	45
5 Rechtsverstöße und Rechtspflege	47
Extremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit	47
Soziale Medien	47
Mobbing und sexuelle Belästigung	48
Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten	48
Belastung der Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte	49
Überprüfungsersuchen des Wehrbeauftragten	49
6 Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst	51
Belastungen durch tägliches oder wöchentliches Pendeln	51
Reduzierung von Versetzungen	51
Planbarkeit von Versetzungen und Umzügen	52
Pendlerunterkünfte	53
Trennungsgeld- und Reisekostenanträge	53
Auslandseinsätze/Auslandsverwendungen und Familie	55
Familienfreundliche Personalplanung	56
Kinderbetreuung	57
Pflegebedürftigkeit von Angehörigen	58
Elternzeit	60
Telearbeit	60
Teilzeitarbeit	61
7 Frauen in der Bundeswehr	62
Erhöhung des Frauenanteils	62
Dienstuniformen und Schutzwesten	63
Militärische Gleichstellungsbeauftragte	63
8 Sanitätsdienst und Gesundheit von Soldatinnen und Soldaten	64
Personalsituation im Sanitätsdienst	64
Situation der sanitätsdienstlichen Grundversorgung im Inland	65
Bundeswehrkrankenhäuser im Umbruch	66
Einsatzbedingte psychische Erkrankungen	67
Suizide und Suizidversuche	69
Beschädigtenversorgung	69
Einsatzversorgung	70
Schwerbehinderung bei Soldatinnen und Soldaten	71
Stand der Radarstrahlenproblematik	71
Deutsche Härtefallstiftung	72

9	Anlagen	73
	Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben des Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten	73
	Zentrale Dienstvorschrift A-2600/2 - Wehrbeauftragtenangelegenheiten.....	78
	Statistische Übersichten	84
	Übersicht über die Jahresberichte 1959 bis 2015 und deren Beratung durch den Deutschen Bundestag	93
	Organisationsplan	96
10	Stichwortverzeichnis.....	97

Vorwort

Wir leben in unruhigen Zeiten. Sicherheitspolitisch bewegt sich gerade sehr viel in Europa und weltweit. Zunehmend sind unsere deutschen Soldatinnen und Soldaten in ihrem Kernauftrag gefordert: äußere Sicherheit. Das heißt Sicherheit durch Teilnahme an multinationalen Missionen „out of area“, außerhalb des Bündnisgebietes, und Sicherheit durch starke Präsenz im Rahmen der kollektiven Verteidigung. Hinzu kam im Berichtsjahr die zivile Amtshilfe bei der Bewältigung der Flüchtlingskrise in Deutschland. Das waren und sind viele Aufträge, weit mehr als zu Beginn des Jahres 2015 absehbar. Die Bundeswehr konnte und kann all das leisten. Aber deutlich geworden ist auch, dass sie in einigen Bereichen inzwischen ihr Limit erreicht, personell und materiell. Hier ist politisches Nachsteuern dringend erforderlich.

Mein erster Besuch im neuen Amt ging sehr bewusst auf den Truppenübungsplatz Munster-Süd zum verstärkten Panzergrenadierbataillon 371, das dort für seine Aufgabe als deutscher Gefechtsverband für die sogenannte „Speerspitze“ der NATO Response Force ausgebildet wurde. Das Jahr 2015 galt noch als Testphase, Fehleranalyse gehörte zu den Aufgaben. Was mir da nüchtern und präzise vorgebracht wurde, markiert sehr eindrucksvoll ein Hauptproblem unserer Streitkräfte heute: Es fehlt zu viel. Das Bataillon musste 15.000 Ausrüstungsgegenstände – kleine und große – von anderen Verbänden aus der Brigade, aus der Division, aus dem Heer und aus der übrigen Bundeswehr „leihen“, um für seine NATO-Aufgabe voll ausgestattet zu sein. Das Material fehlt nun dort. Zu den gestiegenen Anforderungen an die Bundeswehr passt dieses System der Mangelverwaltung absolut nicht mehr. Es gefährdet Einsatzbereitschaft, Übung und Ausbildung – und im schlimmsten Fall Leib und Leben im Einsatz. Und es beeinträchtigt die Motivation der Soldatinnen und Soldaten und die Attraktivität der Bundeswehr.

Bei vielen Truppenbesuchen und Gesprächen berichteten mir Vertrauensleute, Spieße und Kompaniechefs ebenso wie die verantwortlichen Stabsoffiziere von zum Teil existenziellen Ausrüstungslücken, seien es fehlende Panzerhaubitzen in einem Artilleriebataillon oder Nachtsichtbrillen und Schutzwesten oder Transportflugzeuge oder Hubschrauber oder Fregatten oder Bewaffnung und Munition für hochmoderne neue Waffensysteme wie EUROFIGHTER oder TIGER. Es fehlt zu viel, weil altes Gerät sehenden Auges schneller ausgemustert wurde als das neue zuläuft, weil Ersatzteile nicht beschafft wurden, weil 70-Prozent-Sollstrukturen den 100-Prozent-Bedarf nicht abdecken oder weil die Instandsetzung in der Industrie zu lange dauert und eigene Wartungskapazitäten längst zerschlagen sind.

Immerhin sieht sich in der Truppe heute niemand mehr gezwungen, die objektiv bestehenden Defizite zu verheimlichen oder zu verniedlichen. Das Thema Vollausstattung steht auf der Agenda von Parlament und Regierung. Fehlanzeigen werden nicht mehr achselzuckend toleriert. Eine neue Weisungslage im Heer soll jetzt vorhandene Bestände sichern, bis neue Systeme tatsächlich zulaufen und voll funktionsfähig sind. Mit Spannung darf das vom Verteidigungsausschuss angeforderte Konzept des Verteidigungsministeriums zur strukturgerechten Ausstattung der Bundeswehr erwartet werden. Es sollte auch den zusätzlichen Finanzbedarf klar aufzeigen.

Neben dem Thema der materiellen Mangelverwaltung, das mich im ersten halben Jahr als Wehrbeauftragter besonders beschäftigt hat, gewinnt das Thema Personalfehl nun zunehmend an Brisanz – nicht zuletzt aufgrund der Amtshilfebelastrung der letzten Monate. Der Jahresbericht enthält hierzu – aufgrund einer Fülle von Eingaben – viele systematische Betrachtungen sowie Zahlen und Beispiele. So klein wie heute war die Bundeswehr niemals in ihrer Geschichte. Die Debatte über Personalstruktur, Aufgaben und Umfang der Bundeswehr (militärisch und zivil) muss geführt werden. Ohne gezielte Nachsteuerung droht Überlastung in wichtigen Bereichen. Das heißt, dass einzelne Soldatinnen oder Soldaten zu

Hause die Arbeit von zwei oder drei Kameraden erledigen müssen. Oder dass sie mit viel zu kurzen Einsatzpausen immer wieder zur Auslandsmission aufbrechen, wie zuletzt viele FlaRak-Spezialisten bei Active Fence Turkey.

In diesen Zeiten des Umbruchs und des Gebrauchtwerdens ist es wichtig, dass trotz aller Schwierigkeiten die Bundeswehr ihre Aufträge voll erfüllt. Das tut sie. Aber nach meiner Beobachtung hat manches nur deshalb am Ende funktioniert, weil Soldatinnen und Soldaten, wenn Not am Mann war, sich Tage und Nächte um die Ohren geschlagen haben, und weil sie improvisiert und informelle Wege zum Ziel gefunden haben, wo Dienst nach Vorschrift ins Nichts geführt hätte. Auch das ist übrigens ein gutes Beispiel für gelebte Innere Führung.

Gut und angenehm waren im Berichtsjahr die Gespräche und die Zusammenarbeit mit vielen Soldatinnen und Soldaten und Zivilbeschäftigten in Truppe und Dienststellen, mit den Vertrauenspersonengremien und den Personalräten, mit Bundeswehrverband und Reservistenverband, mit Gleichstellungsbeauftragten und den katholischen und evangelischen Militärbischöfsämtern, mit dem Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages und mit der politischen Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung.

Veränderung zum Besseren beginnt damit, auszusprechen, was ist. Dem dient auch dieser Bericht.

Das Berichtsjahr im Überblick

Nie zuvor in den 60 Jahren ihres Bestehens hatte die Bundeswehr eine derartige Fülle unterschiedlicher Aufgaben und Einsätze zu bewältigen wie im Berichtsjahr: das Erstarken der Taliban im Post-ISAF-Afghanistan, das Andauern der Russland-Ukraine-Krise, die Konflikte in Syrien, im Irak und in Mali, der totalitäre Terror des IS, der auch vor Europa keinen Halt mehr macht, Flüchtlingsströme nach Deutschland – die sicherheitspolitische Lage fordert die Bundeswehr mehr denn je. Dies alles spielte auch für den 2015 in Gang gesetzten Weißbuchprozess, mit dem die Leitlinien deutscher Sicherheitspolitik für die kommenden Jahre formuliert werden sollen, eine bedeutende Rolle. Das Ergebnis wird interessant.

Bis zum Ende des Jahres leisteten Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in 17 internationalen Einsätzen ihren Dienst. Durch die Teilnahme an der NATO-Mission Resolute Support in Afghanistan mit bis zu 980 und der UN-Mission MINUSMA in Mali mit künftig bis zu 650 Soldatinnen und Soldaten ist die Bundeswehr in besonders gefährträchtigen Einsätzen aktiv. Der Aufstockung des Kontingents in Afghanistan hatte der Deutsche Bundestag zum Ende des Jahres ebenso zugestimmt wie der Entsendung von bis zu 1.200 Soldatinnen und Soldaten zur Beteiligung an dem internationalen Anti-IS-Einsatz über Syrien und dem Irak.

In diesem Zusammenhang ist zu begrüßen, dass die Parlamentarische Kommission zur Überprüfung, Sicherung und Stärkung der Parlamentsrechte bei der Mandatierung von Auslandseinsätzen der Bundeswehr („Ruhe-Kommission“) im Juni 2015 ihren Bericht mit der Empfehlung abschloss, das Mitspracherecht des Parlaments bei Auslandseinsätzen der Bundeswehr voll beizubehalten. Die Bundeswehr als Parlamentsarmee – diese Struktur hat sich in den 60 Jahren ihres Bestehens bewährt.

Neben den mandatierten Einsätzen war die Bundeswehr in einsatzgleichen Verpflichtungen gebunden. So standen 4.600 Soldatinnen und Soldaten für die NATO Response Force, die schnelle Eingreiftruppe des Bündnisses, bereit. Weitere deutsche Kräfte sind durch die Reassurance-Programme der NATO kontinuierlich gebunden. Zusätzlich waren zum Ende des Jahres etwa 8.000 Soldatinnen und Soldaten in der Flüchtlingshilfe im Inland eingesetzt. Unter anderem diese Herausforderungen haben den beklagenswerten Zustand der materiellen und personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr schonungslos offengelegt und unterstreichen das Erfordernis einer Vollausstattung der Bundeswehr mehr denn je.

Die bereits in vergangenen Jahren festgestellten Mängel und Defizite bei den militärischen Großgeräten konnten nur zu einem geringen Teil behoben werden,

wie der zuletzt im Dezember 2015 vom Bundesministerium der Verteidigung dem Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages vorgelegte Bericht über den Klarstand der Hauptwaffensysteme offenbarte. Auch der Ersatzteilbedarf für altes Gerät war – wie schon im Vorjahr – nicht gesichert. Daneben fehlte es an Ausrüstungsgegenständen für den Einzelnen. Unter dieser Situation litten vor allem die Ausbildung im Grundbetrieb und die einsatzvorbereitende Ausbildung sowie nicht zuletzt auch die Motivation der Soldatinnen und Soldaten.

Dabei benötigt die Bundeswehr angesichts der geschilderten großen Herausforderungen gerade jetzt Soldatinnen und Soldaten, die hochmotiviert und belastbar sind. Belastbarkeit findet allerdings dort ihre Grenzen, wo permanente Überbelastung entsteht. Erneut war im Berichtsjahr festzustellen, dass die dienstliche Beanspruchung in der Bundeswehr ungleich verteilt ist. Soldatinnen und Soldaten einzelner Bereiche, insbesondere in Mangelverwendungen, wurden über Gebühr in Anspruch genommen. Der Fachkräftemangel betrifft zwischenzeitlich zum Teil ganze Laufbahnen, wie die Laufbahn der Feldwebel des allgemeinen Fachdienstes und der Fachunteroffiziere in technischen und informationstechnischen aber auch sanitätsdienstlichen Verwendungen.

Trotz der bestehenden Schwierigkeiten, die vorhandenen Dienstposten mit qualifiziertem Personal zu besetzen und die Personalstärke von 185.000 Soldatinnen und Soldaten tatsächlich zu erreichen, ist die Frage zu stellen, ob diese angesichts des erweiterten Aufgabenspektrums der Bundeswehr noch angemessen ist. Die diesbezüglich angekündigten Überlegungen von Ministerin von der Leyen werden vom Wehrbeauftragten begrüßt.

Mit der „Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ soll geeignetes und engagiertes Personal gewonnen und langfristig gebunden werden. Die Bundeswehr will einer der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands werden. Hierzu hat sie im Jahr 2015 Weichen gestellt. Nach der Veröffentlichung der Agenda „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ (Attraktivitätsagenda) am 30. Mai 2014, welche 29 untergesetzlichen Maßnahmen enthält, wurde am 26. Februar 2015 ein Artikelgesetz mit 25 Maßnahmen im Deutschen Bundestag verabschiedet. Die untergesetzlichen Neuregelungen der Agenda und das Artikelgesetz bilden zusammen die attraktivitätssteigernden Maßnahmen und sollen kurz- und mittelfristig wirksam werden. Verbesserungen bei der Alterssicherung der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit und beim Versorgungsrecht der Berufssoldatinnen und -soldaten sowie die Erhöhung von Erschwerenis- und Stellenzulagen sind in Kraft getreten. Untergesetzliche Maßnahmen wie das Spitzenkräfte-

coaching, das ortsunabhängige Arbeiten oder die Flexibilisierung der Karrierepfade der Soldatinnen und Soldaten wurden auf den Weg gebracht.

Ein Teil der Attraktivitätsmaßnahmen dient einer besseren Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst. Diese Thematik ist für viele Soldatinnen und Soldaten nach wie vor von besonderer Bedeutung. Deshalb muss dieser Weg fortgesetzt werden. Anregungen hierfür hat der Wehrbeauftragte in einer gemeinsam mit dem Katholischen Militärbischofsamt und dem Evangelischen Kirchenamt für die Bundeswehr durchgeführten Veranstaltung am 4. November 2015 unter anderem mit Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums der Verteidigung, der zuständigen Ämter der Bundeswehr, der Wissenschaft, des Kreises der Gleichstellungsbeauftragten, der Vertrauensgremien und Personalräte, des Bundeswehrverbandes, der Gewerkschaften, des Reservistenverbandes und der Katholischen und Evangelischen Militärseelsorge diskutiert. Deutlich wurde herausgearbeitet, dass die Karriereplanung (einschließlich Ausbildung und Lehrgängen) und die damit verbundenen Kommandierungen und Versetzungen sich mehr als bisher an den Bedürfnissen der betroffenen Menschen in ihren jeweiligen Lebensphasen orientieren sollten. Die Schlagworte mangelnde Kommunikation, Transparenz und Planungssicherheit zogen sich in der Diskussion durch die gesamte Themenbreite.

Attraktivität eines Arbeitgebers hat auch mit einem ansprechend gestalteten Arbeitsumfeld und eben solchen Räumlichkeiten zu tun, umso mehr, wenn der Dienst es mit sich bringt, vorübergehend in dienstlichen Unterkünften zu wohnen. „Zuhause fühlen“ konnten sich die Soldatinnen und Soldaten auch in diesem Berichtsjahr in vielen Kasernen und sonstigen Dienstgebäuden noch nicht. Neben der materiellen und personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr ist die marode Infrastruktur der Bundeswehrliegenschaften das dritte große Thema, welches das Berichtsjahr beherrschte. Aufstockung der Haushaltsmittel für diesen Bereich, eine deutliche Beschleunigung bei der Umsetzung der Instandsetzungsmaßnahmen und eine effektivere Zusammenarbeit mit den in vielen Fällen zuständigen Landesbauverwaltungen müssen daher das Ziel sein.

Überbordende Bürokratie und fehlende Flexibilität sind Probleme, die in vielen Bereichen und auf allen Ebenen der Bundeswehr vorzufinden sind. Sie bringen nicht nur massive Effizienzverluste mit sich, sondern bremsen die Motivation der Soldatinnen und Soldaten und führen bisweilen zu Frustration des Einzelnen. Damit eng zusammen hängen auch der zum Teil praktizierte Führungsstil und die degenerierte Fehlerkultur in der Bundeswehr. Die Ursachen hierfür

liegen zu einem großen Teil nicht in einzelnen Personen begründet, sondern sind strukturbedingt angelegt, unter anderem durch die Praxis der Bundeswehr, das Spitzenpersonal bereits nach zu kurzer Stehzeit in die nächste Verwendung zu versetzen.

Ein besonderes Augenmerk wirft der Bericht auf die nach wie vor unbefriedigende Situation der Beförderungen. Fast 10.000 Soldatinnen und Soldaten warten, zum Teil bereits sehr lange, auf Zuerkennung des nächsthöheren Dienstgrades. Ursache ist vor allem ein deutlicher Mangel an Planstellen, den es durch entsprechende Forderungen an den Haushalt zu beseitigen gilt. In diesem Zusammenhang kann als erfreulich konstatiert werden, dass es ab dem 1. Januar 2016 eine Harmonisierung bei der Beförderungspraxis in den Teilstreitkräften gibt. Sorge bereitet dagegen das Beurteilungssystem der Bundeswehr. Es wird in dieser Form noch nicht lange angewendet und läuft dennoch bereits jetzt wieder Gefahr, seine Funktion zu verlieren, weil vorgegebene Quoten überschritten werden und die Noten sich auf breiter Front im hohen Bereich angesiedelt haben. Kritisiert von den Betroffenen wird oft der Mangel an Transparenz. Entweder muss das bestehende System stringent eingehalten werden oder es muss ein neues Beurteilungssystem geben.

Positiv ist festzustellen, dass die Bundeswehr nun Untersuchungen zur Chancengleichheit von Frauen anstellt. Ein Stabselement im Bundesministerium der Verteidigung untersucht unter anderem, ob Frauen in der Bundeswehr bei Beurteilungen benachteiligt werden und beschäftigt sich mit dem Phänomen, dass von Soldatinnen viel weniger Anträge auf Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten gestellt werden, als von den männlichen Kameraden. Basis für die Personalgewinnung der Bundeswehr ist längst nicht mehr exklusiv die männliche Hälfte der Bevölkerung. Die Bundeswehr muss sich anstrengen, mehr Frauen für den militärischen Dienst zu gewinnen und auch zu halten.

Die sanitätsdienstliche Versorgung der Soldatinnen und Soldaten ist ein Problemfeld, das sich seit Jahren nicht grundlegend verbessert hat und immer wieder in den Jahresberichten kritisiert wurde. Die Personalprobleme in den Bundeswehrkrankenhäusern und in der truppenärztlichen Versorgung bestehen fort. Das Motto „starke Betreuung vor Ort“ konnte in der regionalen sanitätsdienstlichen Versorgung auch in diesem Berichtsjahr bei weitem nicht überall erfüllt werden.

Dagegen sind die Bemühungen der Bundeswehr, den Umgang mit psychischen Schädigungen von Soldatinnen und Soldaten aufgrund traumatischer Ereignisse in den Auslandseinsätzen zu verbessern, anzuerkennen. Dennoch ist die psychiatrische und psycholo-

therapeutische Versorgungssituation der Geschädigten immer noch nicht ausreichend. Besonders zu bemängeln ist die gesundheitliche Versorgung ehemaliger Einsatzteilnehmer in Fällen, in denen eine psychische Einsatzzerkrankung erst nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr auftritt. Eine unentgeltliche truppenärztliche Versorgung wird verweigert, obwohl eine bedarfsgerechte Behandlung und Versorgung durch das zivile Gesundheitswesen nicht sichergestellt werden kann. Dies ist nicht akzeptabel. Auch die Beschädigten- und Einsatzversorgung, mit der ein finanzieller Ausgleich von im Einsatz erlittenen Schäden sichergestellt werden soll, steht nach wie vor in der Kritik des Wehrbeauftragten. Verfahrensabläufe und Dauer der Verfahren entsprechen nicht dem von ihm erwarteten angemessenen Standard.

Im Jahr 2015 wurde der Abstimmungsprozess der Überarbeitung des zuletzt 1997 novellierten Soldatenbeteiligungsgesetzes erfreulicherweise abgeschlossen. Die Soldatenbeteiligung ist ein Zeichen der Stärke und ein wichtiger Bestandteil der „Inneren Führung“ in der Bundeswehr. Mit der Gesetzesänderung wird eine Vielzahl von Neuerungen umgesetzt. Insbesondere soll die Amtszeit der Vertrauenspersonen von zwei auf vier Jahre verlängert werden. Daneben ist ein Plus an Kompetenzen und Handlungsoptionen vorgesehen sowie eine Fortentwicklung der Ausstattung beziehungsweise der Arbeitsbedingungen geplant. Mit der endgültigen Umsetzung dieses Vorhabens ist 2016 zu rechnen.

1 Vollausrüstung der Bundeswehr

Der Wehrbeauftragte hatte in seinen vergangenen Jahresberichten immer wieder darauf hingewiesen, dass die vorhandene Ausrüstung den Grundbetrieb der Bundeswehr nicht zu unterhalten vermag. „Dynamisches Verfügbarkeitsmanagement“ – dieser Begriff prägte die Mangelverwaltung und täuschte über den Ernst der Lage. Die Bezeichnung verbarg, dass den Einheiten im besten Fall lediglich 70 Prozent des benötigten Materials zur Verfügung standen und sie sich den Rest – etwa bei Übungen – unter hohem logistischem und zeitlichem Aufwand aus anderen Bereichen „ausleihen“ mussten. Ein massiver Ausfall von Ausbildung sowie Unzufriedenheit in der Truppe waren die Folge. Zwar hat das Bundesministerium der Verteidigung erkannt, den falschen Weg eingeschlagen zu haben. Die Situation hat sich jedoch noch nicht wesentlich verändert.

Neben der mangelhaften materiellen Einsatzbereitschaft gibt es zwei weitere große Defizitbereiche in der Bundeswehr: die personelle Einsatzbereitschaft sowie die Infrastruktur. In allen drei Bereichen bedarf es deutlicher Verbesserungen. Bei der Ausrüstung muss Vollausrüstung das Ziel sein und auch beim Personal und der Infrastruktur müssen mit einer „Vollausrüstung“ vergleichbare Verhältnisse hergestellt werden.

Materielle Einsatzbereitschaft

Im Herbst 2014 legte das Bundesministerium der Verteidigung auf Beschluss des Verteidigungsausschusses dem Parlament erstmals einen Bericht über den Klarstand der Hauptwaffensysteme vor, in dem deutliche Ausrüstungslücken zu Tage traten. Dieser seither fortlaufend zu erstattende Jahresbericht wurde dem Deutschen Bundestag zum zweiten Mal im Dezember 2015 übermittelt. Danach fehlt es nach wie vor an einsatzfähigem Großgerät. Und auch bei der zugehörigen Bewaffnung gibt es zum Teil erhebliche Verzögerungen und Quantitätsdefizite, beispielhaft genannt seien das mehrrollenfähige leichte Lenkflugkörper-System für den Schützenpanzer PUMA (MELLS), die Panzerabwehrlenkwaffe PARS 3 LR für den TIGER, der schwere Antischiffsflugkörper RBS 15 für die Korvetten und der Luft-Luft-Flugkörper METEOR für den EUROFIGHTER. Der Luftwaffe stehen bisher lediglich drei A 400M zur Verfügung, mit der Folge, dass die längst veraltete TRANSALL immer noch die Hauptlast des Lufttransports zu tragen hat. Von 114 EUROFIGHTERN sind 40 Prozent zur Aufrüstung bei der Industrie, nur 68 Maschinen stehen in den Geschwadern und davon wiederum waren nur 38 im Schnitt einsatzbereit. Von den 50 TRANSALL waren lediglich 21 flugbereit. Fehlende

Ersatzteile hatten zur Folge, dass von 93 TORNA-DOS nur 29 einsatzbereit waren. Ebenfalls wegen fehlender Ersatzteile und zu geringer Wartungskapazitäten standen dem Heer von 40 Transporthubschraubern NH 90 nur fünf einsatzbereit zur Verfügung. Von 43 Hubschraubern TIGER waren nur sieben flugbereit. Die Marine klagte besonders über die fehlende Einsatzbereitschaft beim SEA KING: Von 21 Hubschraubern waren nur drei bis fünf einsatzbereit. Für Einsatz und Ausbildung sind aber mindestens sechs dieser Fluggeräte erforderlich. Gleiches gilt für den Bordhubschrauber SEA LYNX, bei dem nur vier der 22 Maschinen einsatzbereit waren und bei dem für den operativen Minimalbedarf ebenfalls mindestens sechs erforderlich sind.

Festzustellen war im Berichtsjahr darüber hinaus, dass es weiterhin an Ersatzteilen sowie an persönlichen Ausrüstungsgegenständen für den einzelnen Soldaten beziehungsweise die einzelne Soldatin mangelt. Die Bundeswehr hat von allem zu wenig. Auch der Ausstattungsstandard des Großgeräts und der sonstigen Ausrüstung ist breit gefächert, von sehr alt bis sehr modern. Modernisierung bedeutet allzu oft Verzögerung, Verteuerung und teilweise Qualitätsbeziehungsweise Quantitätslücken.

Die aktuelle materielle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr wird der sicherheitspolitischen Lage nicht gerecht. Durch die Russland-Ukraine-Krise hat die kollektive Verteidigung in Europa wieder einen neuen Stellenwert bekommen. Kollektive Verteidigung funktioniert aber nur, wenn auch die Bundeswehr einer starken Bündnispräsenz Gewicht und Tiefe gibt.

Fehlende Ausrüstung für die Ausbildung

Soldatinnen und Soldaten riskieren im Einsatz ihr Leben. Deshalb haben sie Anspruch auf bestmögliche Ausrüstung im Einsatz. Gleiches gilt für die Ausbildung. „Übe wie Du kämpfst“, dieser Leitsatz legt den Grundstein für einen erfolgreichen Einsatz. Aufgrund des Fehlens von Großgerät und sonstiger Ausrüstung im Grundbetrieb konnte in den vergangenen Jahren selten eine Ausbildung in diesem Sinne gewährleistet werden. Durch die Rückführung von Material aus dem Einsatz, insbesondere aus Afghanistan, hat sich die Lage zwar etwas entspannt, dennoch steht auch dieses Material nicht immer sofort für die Ausbildung zur Verfügung. Nach der Nutzung im Einsatzland weist es oft Mängel auf, die behoben werden müssen. Soldatinnen und Soldaten beklagen, es gehe stets um kurzfristige Minimallösungen, um den Ausbildungsbetrieb sicherzustellen. Es gebe eine Struktur nach Kassenlage.

Das **Panzergrenadierbataillon 371**, der Kern des deutschen Gefechtsverbandes für die „Speerspitze“

(Very High Readiness Joint Task Force) der NATO Response Force, musste sich für seinen NATO-Auftrag 15.000 Ausrüstungsgegenstände bei 56 anderen Bundeswehreinheiten ausleihen. Der Übungsbetrieb wird so erheblich erschwert beziehungsweise kommt zum Erliegen.

Im Rahmen des Truppenbesuchs beim **Artillerielehrbataillon 345** in Idar-Oberstein wurde vorgetragen, dass nur 60 Prozent des benötigten Materials für die Stand-by-Phase der NATO Response Force durch den eigenen Verband bereitgestellt werden könnten. Das restliche Material sei überwiegend aus dem gesamten Bereich der 10. Panzerdivision geliehen worden. Das nun vorhandene Material könne aber ausschließlich für die NATO-Response-Force-Ausbildung eingesetzt werden. Dies betreffe insbesondere Großgerät, etwa den Spähwagen FENNEK, das Artillerieortungsradar COBRA, das mittlere Artillerieraketensystem MARS und die Drohne KZO. Von 24 planmäßigen Panzerhaubitzen 2000 stünden dem Bataillon lediglich sieben zur Verfügung, von denen sechs für die NATO-Response-Force-Bereitschaft gesperrt seien und die siebte als Reserve für die sechs diene. In den letzten drei Jahren sei eine Übung auf Ebene des Verbands nicht mehr möglich gewesen.

Im **Gebirgsjägerbataillon 232** waren im Berichtsjahr von einem Ausstattungssoll von 522 Nachtsichtgeräten LUCIE lediglich 96 vorhanden. Von diesen mussten 76 an verschiedene Einsatzkontingente abgegeben werden. Von den verbliebenen 20 Geräten waren 17 beschädigt und befanden sich in der Instandsetzung. Tatsächlich standen somit nur drei LUCIE-Nachtsichtgeräte zur Verfügung. Zwischenzeitlich wurden durch Rückläufer aus dem ISAF-Einsatz weitere 60 Nachtsichtgeräte an die Gebirgsjägerbrigade 23 übergeben. Hiervon erhielt das Gebirgsjägerbataillon 232 bis zum Ende des Berichtsjahres 38 Stück. Eine echte Entspannung der Situation wird sich nach Bewertung der 10. Panzerdivision solange nicht einstellen, wie einsatzbedingte Nebenaufträge laufen und eine Vollaussattung nicht vorgesehen ist.

Darüber hinaus fehlten den Kampfkompanien des Gebirgsjägerbataillons 232 für die einsatzvorbereitende Ausbildung gepanzerte beziehungsweise geschützte Fahrzeuge (BOXER, DINGO und EAGLE). Die mit erheblicher Verzögerung gelieferten Fahrzeuge befanden sich in einem schlechten, zum Teil nicht einsatzbereiten Zustand. Es bedurfte der Anpassung von Ausbildungsgruppengrößen und Tagesausbildungszeiten, um die Ausbildungsziele überhaupt annähernd erreichen zu können.

Neben dem Einsatz werden auch im allgemeinen Dienstbetrieb regelmäßig zahlreiche Mängel an Gerät und Material beklagt. So zum Beispiel bezüglich EAGLE IV, DINGO, WOLF, UNIMOG und FENNEK, einschließlich der für den Einsatz des

FENNEK erforderlichen Funkgeräte. Beispielsweise sind beim **Artillerielehrbataillon 345** zwölf Joint Fire Support Teams mit je zwei Spähwagen FENNEK geplant, noch im August 2015 konnten jedoch aufgrund der fehlenden Fahrzeuge lediglich drei Teams gestellt werden.

Dem technischen Personal des **Lufttransportgeschwaders 62** fehlt bis heute das notwendige Ausbildungsmaterial für den A 400M. Nach Aussage der davon betroffenen Soldaten ist insofern jede Verzögerung bei der Auslieferung des Transportflugzeuges ein „Glücksfall“ für den Verband.

Seitens des Panzergrenadierbataillons 371 wurde bei einem Truppenbesuch im Mai 2015 darauf hingewiesen, dass von 387 vorgesehenen **Nachtsichtbrillen** BONIE-M nur neun zur Verfügung standen. Die deshalb ersatzweise zum Führen der Fahrzeuge verwendete Nachtsichtbrille LUCIE bedurfte einer Ausnahmegenehmigung. Denn sie erlaubt nur zweidimensionales, BONIE-M hingegen dreidimensionales Sehen. Erfreulicherweise konnte die Anzahl der BONIE-M bis zum 1. Oktober 2015 auf 230 Stück erhöht werden.

Die geschilderten Probleme verdeutlichen, dass zeitnahe Lösungen, auch wenn sie nur für den Übergang Wirkung entfalten, erforderlich sind. Insofern ist die Ankündigung des Kommandos Heer, vorerst kein feldverwendungsfähiges Material des Heeres mehr auszusondern, zu begrüßen. Die Entscheidung, beim Kampfpanzer LEOPARD zunächst die strukturmotwendige Zahl von etwas über 300 Kampfpanzern zu behalten beziehungsweise von der Industrie zurückzuholen, ist richtig. Dies sollte auch auf andere Bereiche übertragen werden.

Probleme bei der Beschaffung von Ausrüstung

Neben dem planmäßigen Fehl von Ausrüstungsgegenständen aller Art bereitet nach wie vor deren zum Teil schleppende Beschaffung Sorge. Insbesondere bei kleineren Vorhaben gestaltet sich die Beschaffung oft unerklärlich langsam. Hier wäre mehr Flexibilität wünschenswert, so lange dadurch nicht die Sicherheit der Soldatinnen und Soldaten beeinträchtigt wird.

Bereits seit 2013 sind die Lücken bei **Fliegerbrillen mit Laserschutzfilter** Thema in den Jahresberichten des Wehrbeauftragten. Seit Dezember 2015 stehen den Piloten des TIGER 60 Laserschutzbrillen zur Verfügung. Es ist bedauerlich, dass es nicht gelungen ist, diese Brillen noch während des Einsatzes des TIGER in Afghanistan einzuführen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass diese Brillen selbst nur eine Interimslösung darstellen. Die abschließende Lösung,

ein Laserschutzvisier für das integrierte Fliegerhelmsystem, wird nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung ebenfalls weiter verfolgt.

Nach wiederholten Verzögerungen im Beschaffungsprozess von **Trainingsgeräten für die Nackenmuskulatur** der Hubschrauberbesatzungen von NH 90 und TIGER sind endlich Fortschritte zu verzeichnen. Ab 2016 soll es für zwei Standorte entsprechende Trainingsgeräte geben. Eine Beschaffung für die übrigen Standorte wird erst nach einer sportmedizinischen Evaluation der Geräte durch das Zentrum für Luft- und Raumfahrtmedizin der Luftwaffe stattfinden. Wann mit einer vollumfänglichen Ausstattung zu rechnen ist, bleibt weiterhin unklar. Das ist angesichts der potentiellen Gesundheitsgefährdung nicht akzeptabel.

Bereits in früheren Jahresberichten ist auf die mangelnde Ausstattung mit **Sportgeräten an Bord seegehender Einheiten** hingewiesen worden. Im April 2013 waren auf allen Einheiten der Marine die Einbauuntersuchungen, die ausdrücklich den Zweck verfolgten, eine mögliche Integration von Cardio- und Fitnessgeräten unter Berücksichtigung des Arbeits- und Betriebsschutzes zu prüfen, abgeschlossen. Zunächst war vorgesehen, nach Bereitstellung entsprechender Mittel im Haushalt für das Jahr 2015 mit der Realisierung der Einbauten zu beginnen. Im Laufe des Jahres 2014 ergab sich dann ein vom Marinekommando als „nicht absehbar“ bezeichneter umfassender Klärungsbedarf hinsichtlich des erforderlichen Umbauaufwandes zur Berücksichtigung von Auflagen des Arbeits- und Betriebsschutzes, so dass das Vorhaben nicht im Jahr 2015 realisiert werden konnte.

Weshalb dieser umfangreiche Umbaubedarf erst im Jahr 2014 und nicht bereits im direkten Zusammenhang mit den ursprünglichen Einbauuntersuchungen, die ja bereits ausdrücklich auch Arbeits- und Betriebsschutzvorschriften berücksichtigen sollten, zu Tage trat, ist nicht nachvollziehbar. War den betroffenen Soldatinnen und Soldaten schon eine Verzögerung der Ausstattung mit Sportgeräten von der ersten Einbauuntersuchung im Jahr 2013 bis zur zunächst geplanten Realisierung im Jahr 2015 kaum zu vermitteln, so gilt dies erst recht für den neuen Zeitansatz, der eine Realisierung frühestens für das Jahr 2017 vorsieht. Eine deutliche Beschleunigung des Planungsprozesses, der hier überaus umständlich erscheint, wäre wünschenswert.

Verbesserungen konnten hingegen im Bereich der Ausrüstung mit Kleinsportgeräten (beispielsweise Hanteln, Medizinbälle, Springseile, Stepper oder Schwungstäbe) erzielt werden. Hier wurde die Ausrüstung an den geforderten Bedarf angepasst. Eine Beschaffung der jeweils an Bord noch fehlenden Geräte ist seit März 2015 dezentral durch die Verbände möglich.

Auch persönliche Ausrüstungsgegenstände standen in der Kritik. Bei den dienstlich gelieferten **Kampfstiefeln** monierten Soldatinnen und Soldaten erhebliche Qualitätsmängel. Sie klagten über Blasen und Fußschmerzen nach Märschen. Diese Probleme scheinen durch nicht dem Fußbett angepasste Innensohlen sowie fehlende Geschmeidigkeit des Materials verursacht. Die Sohle sei anders als beim Vorgängermodell lediglich geklebt und nicht vulkanisiert, sie löse sich bei extremer Hitze ab. Gerade bei einem für das körperliche Wohlbefinden so wichtigen Ausrüstungsgegenstand wie Schuhwerk muss der Dienstherr alles daran setzen, hochwertige Qualität zu beschaffen. Bereits die Ausschreibungen müssen dies berücksichtigen.

Das **Koppeltragegestell** der Bundeswehr und die dazugehörigen Taschen stammen aus den 1990er Jahren und sind nicht mehr zeitgemäß. Es gibt mittlerweile deutlich bessere Lösungen, die für die verschiedenen Einsatzzwecke der Bundeswehr optimiert sind. Auch sind moderne und marktverfügbare Tragesysteme beispielsweise bei Aufnahmekapazität, Modularität und Tragekomfort insbesondere in Verbindung mit Schutzwesten dem Koppeltragegestell deutlich überlegen. Es ist nicht hinnehmbar, dass sich Soldatinnen und Soldaten diese Ausrüstungsgegenstände offenbar privat beschaffen müssen, um mit den Anforderungen auf dem Gefechtsfeld Schritt halten zu können. Die Bundeswehr kann mit dem erweiterten System „Infanterist der Zukunft“, das moderne Tragevorrichtungen und Taschen beinhaltet, aktuell nur einen kleinen Bruchteil der Soldatinnen und Soldaten ausrüsten.

Unverständlich bleibt, warum vom alten Koppeltragegestell noch 125.000 Stück neu beschafft wurden. Dem Leitsatz folgend „Übe wie Du kämpfst“ ist dieses Tragegestell auch bei Ausbildung und Übung nicht praktikabel, da es im Einsatz nicht verwendet wird. Denn dort werden die wenigen vorhandenen moderneren Tragesysteme genutzt.

Unbefriedigende Kompatibilität von Ausrüstung und Ausbildung

Änderungen in der Ausbildung, wie etwa das neue Schießausbildungskonzept, müssen mit der dafür notwendigen Anzahl von Ausrüstungsgegenständen unterlegt werden. Das neue Schießausbildungskonzept der Bundeswehr trägt den veränderten Anforderungen an die Bundeswehr im Einsatz Rechnung, führt aber durch eine erhebliche Mehrbelastung der Waffen zu deren höherem Verschleiß. Davon war insbesondere die Pistole P 8 betroffen. Es kam zu Rissen im Verschluss und gebrochenen Schlagbolzen, was den Totalausfall der betroffenen Waffen zur Folge hatte. Durch modifizierte, verbesserte Schlagbolzen und

formgeänderte Verschlüsse konnte das Problem beseitigt werden. Es ist bisher kein weiterer Verschlussriss aufgetreten. Die noch in der Nutzung befindlichen nicht modifizierten Waffen werden nun sukzessive ausgetauscht.

Beim **Umgang mit Handwaffen** kam es wie in den Jahren zuvor vereinzelt zu **ungewollten Schussabgaben**. In einem Fall wurde ein Soldat leicht verletzt. Die unbeabsichtigten Schussabgaben waren in der Regel auf die Nichtbeachtung der vorgeschriebenen Sicherheitsüberprüfung der Waffe zurückzuführen. Unzureichende Ausbildung, Gedankenlosigkeit und Leichtfertigkeit können im praktischen Truppenalltag dazu führen, dass die Sicherheitsbestimmungen beim Umgang mit den Handwaffen nicht eingehalten oder vernachlässigt werden. Die Soldatinnen und Soldaten sollten daher bei geeigneter Gelegenheit immer wieder auf die ordnungsgemäß durchzuführende Sicherheitsüberprüfung der Waffe hingewiesen werden. Allerdings nicht in der Art und Weise, wie es in folgendem Fall geschehen ist:

Ein Oberfeldwebel lud seine mit nicht schießfähiger Exerziermunition geladene Pistole P 8 durch, zielte auf einen vor ihm stehenden Soldaten und betätigte mehrfach den Abzug. Dies sollte den Soldaten des Ausbildungszuges „die Wichtigkeit der Sicherheitsbestimmungen im Umgang mit Handwaffen“ verdeutlichen. Der Kompaniechef wollte – ohne Einschaltung des zuständigen Rechtsberaters – wegen dieses Fehlverhaltens einen strengen Verweis verhängen. Erst im Zuge der Eingabebearbeitung beim Wehrbeauftragten wurde durch die Dienststelle ein Besonderes Vorkommnis gemeldet, die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft eingeschaltet und der Vorgang an die Staatsanwaltschaft abgegeben. Zwischenzeitlich ist ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet worden. Die strafrechtlichen Ermittlungen wurden nach Zahlung eines Betrages von 3.500 Euro an eine gemeinnützige Einrichtung nach Paragraph 153a Strafprozessordnung eingestellt.

Darüber hinaus sind fehlende und nicht einsatzbereite Waffen und damit verbundene Einschränkungen im Ausbildungsbetrieb ursächlich für **ungewollte Schussabgaben**. Besorgniserregend ist beispielsweise nach wie vor die begrenzte Anzahl der für den Einsatz tauglichen Maschinenpistolen MP 7 im Gebirgsjägerbataillon 233. Hier waren schon im November 2014 lediglich 32 von eigentlich notwendigen 119 MP 7 überhaupt vorhanden beziehungsweise einsatzbereit. Fehlende und nicht einsatzbereite Waffen schränken den Ausbildungsbetrieb an der MP 7 ein. Die nur mittelfristig geplante Beschaffung weiterer MP 7 ist nicht ausreichend.

Erneut gab es in diesem Berichtsjahr Vorfälle bei der Schieß- und Gefechtsausbildung, die bei Soldatinnen

und Soldaten zu **lärmbedingten Gehörstörungen** führten. Darüber hinaus beklagten einige Soldatinnen und Soldaten störende Ohrgeräusche, die durch explodierte Übungshandgranaten und Simulator-Bodensprengpunkte auf Übungsplätzen verursacht worden waren. Soweit festzustellen war, hatten die Soldatinnen und Soldaten nach vorheriger Einweisung in den Gebrauch des Gehörschutzes die Gehörstöpsel ordnungsgemäß eingesetzt. Es ist deshalb nicht ganz ausgeschlossen, dass der dienstlich bereitgestellte Gehörschutz nicht in allen Fällen ausreicht, um einen adäquaten Schutz zu erzielen. Dies wurde durch Soldaten bestätigt, die kritisch anmerkten, dass der dienstlich bereitgestellte Gehörschutz nicht in jedem Fall die Gehörgänge hinreichend verschließe. Mit Otoplastiken, die personalisiert angepasst werden, könnten Gesundheitsbeeinträchtigungen in diesem Bereich weitgehend ausgeschlossen werden. Diese sollten deshalb beschafft werden.

Gewehr G 36

Ein besonderer Fall im Rahmen der Ausrüstungsprobleme der Bundeswehr ist das Gewehr G 36. Nach den Abschlussuntersuchungen zum fehlerhaften Treffverhalten mit dem Gewehr G 36 kündigte die Bundesministerin der Verteidigung im April 2015 an, für die Einsatzkontingente im Ausland und für die Spezialkräfte einen Austausch der vorhandenen Gewehre G 36 durchzuführen. Um den Waffennix zu erweitern und damit die bekannten Probleme mit dem Gewehr G 36 zu beschränken, wurden ab Ende November 2015 als Interimslösung 600 Gewehre G 27P und 600 Maschinengewehre MG 4 beschafft. Diese sollten den Soldatinnen und Soldaten im Einsatz zur Verfügung gestellt werden.

Der Wehrbeauftragte dankt in diesem Zusammenhang seinem Vorgänger Hellmut Königshaus für sein großes Engagement während seiner Amtszeit und danach in der Kommissionsarbeit zum Gewehr G 36. Die durch die Bundesministerin der Verteidigung eingesetzten Kommissionen zum Gewehr G 36 veröffentlichten ihre Untersuchungsergebnisse im Oktober 2015. Sie bescheinigten, dass durch die festgestellten Präzisionsmängel kein deutscher Soldat im Gefecht gefährdet wurde oder gar zu Schaden kam. Allerdings wurde erhebliches Optimierungspotential bei den Prozessen zu Beschaffung und Nutzung von wehrtechnischem Material in der Bundeswehr deutlich.

Der Wehrbeauftragte begrüßt die Entscheidung des Bundesministeriums der Verteidigung vom September 2015, das Gewehr G 36 nach einer Nutzungsdauer von 20 Jahren durch ein neues Sturmgewehr zu ersetzen. Dieses soll laut Bundesministerium der Verteidigung ab 2019 in die Bundeswehr eingeführt werden. Nach langer und intensiver Befassung im politisch-parlamentarischen Raum mit dem Gewehr G 36 muss

seitens des Bundesministeriums der Verteidigung dafür Sorge getragen werden, dass Beschaffung und Nutzung dieses neuen Gewehrs zu einer anhaltenden Erfolgsgeschichte in der Bundeswehr werden. Hierfür bieten die Ergebnisse der Untersuchungskommissionen eine gute Grundlage.

Zukünftig sollten die Erfahrungen mit wehrtechnischem Material im Heimatbetrieb wie im Auslandseinsatz verstärkt bei Entscheidungen zu Produktverbesserungen oder Neubeschaffungen genutzt werden. Die Mängel beim G 36 wurden durch dienstliche Meldungen aus dem nachgeordneten Bereich erstmals offenbar und fanden bei Vorgesetzten nicht immer das notwendige Gehör. Die Meldenden gerieten vielmehr unter Rechtfertigungsdruck. Dienstliche Meldungen zu Mängeln an Ausrüstungsgegenständen, gerade aus dem nachgeordneten Bereich, müssen bei Vorgesetzten immer Gehör finden und dürfen dem Meldenden nicht zum Nachteil gereichen.

Personelle Einsatzbereitschaft

Die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr ist ebenso zu hinterfragen wie die materielle. Die dienstlichen Belastungen innerhalb der Bundeswehr sind ungleich verteilt. Vorübergehende Verbesserungen aufgrund der Reduzierung der Zahl der im Ausland eingesetzten Soldatinnen und Soldaten konnten die zusätzlichen Belastungen durch die Übernahme der größeren NATO-Verpflichtungen nicht kompensieren. Verschärft wurden die bereits bestehenden Probleme in diesem Berichtsjahr zudem durch die Amtshilfe der Bundeswehr im Bereich der Flüchtlingshilfe.

Zur Bewältigung der Aufgaben müssen in den Mangelbereichen ausreichend Dienstposten ausgeplant und auch besetzt sein. Andernfalls können Einsatzverpflichtungen und einsatzgleiche Verpflichtungen nur in dem Rahmen übernommen werden, den das vorhandene Personal zulässt. Die zurzeit vorgesehene, aber aktuell nicht erreichte Personalstärke von 185.000 aktiven Soldatinnen und Soldaten muss angesichts aktueller und zukünftiger Aufgaben nicht nur erreicht und gehalten werden, vielmehr sollte geprüft werden, ob die Veranschlagungsstärke der Bundeswehr noch angemessen ist.

Die nachfolgenden Beispiele verdeutlichen dies:

Seit 2006 beteiligt sich das **7. Schnellbootgeschwader** am UNIFIL-Einsatz vor der Küste des Libanon. Seitdem kam es bei den dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten zu erheblichen Einsatz- und Abwesenheitszeiten. Die Entlastung, die seit Oktober 2014 durch die Gestellung der UNIFIL-Kontingente durch das 1. Korvettengeschwader zu verzeichnen war, währte nur für etwa neun Monate. Auf den Beschluss zur deutschen Beteiligung an der Operation

EUNAVFOR MED im Mittelmeer im Juni 2015 folgte eine erneute Übernahme der Einsatzstellung für UNIFIL durch das 7. Schnellbootgeschwader. Zu begrüßen ist, dass Maßnahmen zur Entlastung der Soldatinnen und Soldaten innerhalb des Geschwaders getroffen wurden. Beispielsweise wurde das 30. Deutsche Einsatzkontingent personell aus verschiedenen Einheiten des 7. Schnellbootgeschwaders zusammengestellt, um die Abwesenheitsbelastung im Geschwader möglichst gleichmäßig zu verteilen. Ob dies dazu führt, dass die Belastungen durchgängig als tragbar und im Verband akzeptiert bezeichnet werden können, wird weiter beobachtet. Abwesenheiten durch Wachstellung und Werftfliegezeiten konnten im Berichtsjahr signifikant verringert werden. So führte die Einbindung der Stützpunktfeuerwehr in die Wachstellung zu einer deutlichen Verringerung der Wachstärke bei Soldatinnen und Soldaten für die Hafensache im Heimathafen. Diese Entwicklung ist aus Fürsorgegesichtspunkten zu begrüßen. Abwesenheitszeiten durch Werftfliegezeiten sind aufgrund der Außerdienststellung der Schnellboote bis Dezember 2016 nicht mehr planmäßig vorgesehen.

Häufige Einsätze und eine zu lange Einsatzdauer bei zu geringen Regenerationszeiten belasten auch andere Bereiche der Bundeswehr. So konnte beispielsweise die Einsatzsystematik 4/20 bei den Spezialisten der **Flugabwehrraketentruppe der Luftwaffe** nicht eingehalten werden (siehe hierzu auch Kapitel 4 Active Fence Turkey). Die Einsatzsystematik 4/20 wurde auf Forderung des Deutschen Bundestages durch das Bundesministerium der Verteidigung im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr eingeführt und besagt, dass grundsätzlich nach einem maximal vier Monate dauernden Einsatz mindestens 20 Monate bis zum nächsten Einsatz anzustreben sind.

Massive Personalprobleme beim **1. U-Bootgeschwader**, insbesondere bei den Unteroffizieren ohne Portepée, hatten – wie schon im Vorjahr – zur Folge, dass von sieben aufgestellten U-Boot-Mannschaften nur drei mit ausreichend Personal ausgestattet werden konnten. Die Lage wäre ohne eine geschickte Personalsteuerung und viele Einschiffungen von geeignetem und befähigtem Personal der Landkomponenten des Verbandes inklusive Reservisten noch dramatischer. Unter anderem wird durch die Bildung von Personalwerbe- und -entwicklungsteams versucht, den Personalmangel zu beheben. Derzeit wird seitens des Marinekommandos prognostiziert, dass bis Ende 2016 insgesamt bis zu fünf U-Boot-Besatzungen statt der bisher drei einsatzfähig sein werden und bereits ab Mitte des Jahres 2016 eine vierte Besatzung zur Verfügung stehen wird. Ob sich diese Prognose erfüllt, wird der Wehrbeauftragte aufmerksam beobachten.

Im Bereich der Auslandseinsätze und einsatzgleichen Verwendungen von Soldatinnen und Soldaten der

Bundeswehr bewegt sich die Auftragsdichte auf sehr hohem, weiter steigendem Niveau. Vor diesem Hintergrund ist es äußerst bedenklich, dass die Verfügbarkeit von ausgebildeten und auslandsdienstverwendungsfähigen **Rettungsassistenten und Notfallsanitätern** in allen Regimentern erschreckend niedrig ist. So teilte beispielsweise das Kommando Sanitätsdienstliche Einsatzunterstützung mit, dass derzeit im Lazarettregiment 21 kein einziger Sanitätsfeldwebel/Rettungsassistent zu hundert Prozent auslandsdienstverwendungsfähig sei, in den übrigen Regimentern sei die Lage ähnlich. Die Erhöhung der Anzahl der Dienstposten im Zuge der Neuausrichtung brachte keine wesentliche Verbesserung, da das für die Besetzung dieser Posten notwendige, qualifizierte Personal nicht zur Verfügung steht. Das Problem spitzt sich somit bei anhaltender Belastung weiter zu. Die Einsatzbelastung wird sich zunehmend auf die wenigen verbleibenden, einsatzverfügbaren Soldatinnen und Soldaten konzentrieren. Zudem erschweren neue gesetzliche Auflagen seit Beginn des Jahres 2015 die Besetzung der Dienstposten mit Rettungsassistenten und Notfallsanitätern. Die Ausbildung zum Notfallsanitäter wird zukünftig drei statt bisher zwei Jahre in Anspruch nehmen, so dass der für 2016/2017 erwartete Ausbildungsjahrgang nicht zur Verfügung steht. Ob diese Lücke sich durch Weiterverpflichtungen und höhere Einstellungsquoten von Rettungsassistenten schließen oder zumindest verkleinern lässt, ist nicht absehbar. So ist mit einer kurzfristigen, nachhaltigen Verbesserung der Situation nicht zu rechnen. Die Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten im Auslandseinsatz zu schützen, ist eine der wesentlichen Aufgaben des Dienstherrn. Dazu gehört eine auch personell voll ausgestattete medizinische Versorgung.

So wie sich im Jahr 2014 die Situation für die Pioniertruppe des Heeres hinsichtlich ihrer Einsatzbelastung verbesserte, konnten in diesem Berichtsjahr endlich auch die Belastungsspitzen im **Spezialpionierverband der Streitkräftebasis** abgebaut werden. Derzeit sind bei den Unteroffizieren und Feldwebeln 71 beziehungsweise 79 Prozent der Dienstposten besetzt. Bei den Offizieren liegt die Besetzungsquote bei 81 Prozent. Für die zu besetzenden Einsatzdienstposten standen ausreichend Soldatinnen und Soldaten zur Verfügung. Mit der Umstrukturierung des Spezialpionierbataillons 164 zum Spezialpionierregiment 164 werden zum 1. Januar 2016 sechs zusätzliche Feldlagerbau- und Feldlagerbetriebszüge mit 222 Dienstposten geschaffen. Das bedeutet eine weitere deutliche Verbesserung der Belastungssituation. Zu beachten bleibt, insbesondere im Hinblick auf zukünftige Einsätze der Bundeswehr, dass die tatsächliche Besetzung dieser Dienstposten auf Grund der hohen Spezialisierung und umfassenden Ausbildung wohl erst mittelfristig zu erreichen sein wird.

Die **Belastungen von Soldatinnen und Soldaten der Marine** auf Grund von Auslandseinsätzen werden, wie bereits erwähnt, nach wie vor durch zusätzliche Werftfliegezeiten und Wachdienste verschärft. Diese Problematik ist seit Langem bekannt. Die Notwendigkeit einer Wache an Bord von Booten und Schiffen ergibt sich im Wesentlichen aus der Sicherstellung des abwehrenden Brandschutzes zum Schutz von Leben und Gesundheit von an Bord arbeitendem und untergebrachtem Personal. Die Wachbelastungen aufgrund der Unterbringung von Soldatinnen und Soldaten auf den Schiffen könnte reduziert werden, wenn in den Heimathäfen und Werften eine ausreichende Zahl geeigneter Unterkünfte für die Schiffsbesatzungen an Land zur Verfügung stünde.

Die Umsetzung der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und das Inkrafttreten der Arbeitszeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten zum 1. Januar 2016 haben eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden und eine wöchentliche Höchstarbeitszeit im Jahresmittel von 48 Stunden im Grundbetrieb zur Folge. Zum Grundbetrieb zählt auch der Dienst im Heimathafen. Die Wachleistungen sind deshalb entsprechend anzupassen. Dies ist geplant.

Infrastruktur

Der dritte wesentliche Mangelbereich neben Material und Personal betrifft die Infrastruktur der Bundeswehr. Die Bundeswehrreformen der vergangenen Jahrzehnte haben dort deutliche Spuren hinterlassen. Aufgrund jahrelanger Versäumnisse beim Erhalt und der Modernisierung weisen zahlreiche Wohngebäude in Kasernen **massive Mängel** auf. Diese reichen von Schimmelbefall in Unterkünften und in Sanitäreinrichtungen über undichte Dächer bis hin zu Brandschutzversäumnissen.

So bemängelte ein Soldat die Qualität des Trink- und Brauchwassers in der von ihm bewohnten Liegenschaft. Wegen zu hoher Belastung mit Legionellen müssten die sanitären Anlagen immer wieder geschlossen werden. Die Überprüfung ergab, dass die Einhaltung der vorgegebenen Grenzwerte der Trinkwasserverordnung bei der Warmwasserversorgung dieser Kaserne als problematisch einzustufen sei. Zwar führen engmaschige Kontrollen der Grenzwerte dazu, dass keine Gefahr für Leben und Gesundheit besteht. Dennoch ist ein derartiger Zustand nicht auf Dauer hinnehmbar. Insoweit ist zu begrüßen, dass das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr für das Jahr 2016 plant, die Erneuerung des Wasserversorgungsnetzes in der Liegenschaft im Rahmen einer Baumaßnahme in Angriff zu nehmen. Der Wehrbeauftragte wird den Fortgang der Angelegenheit verfolgen.

Anfang 2015 hatte die Bundesministerin der Verteidigung einen enormen **Modernisierungsbedarf** eingeräumt. Der Modernisierungstau in Zusammenhang mit den Standortschließungen und Personalverlegungen hat zur Folge, dass in einzelnen Kasernen nicht einmal der **Raumbedarf** für die unterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten befriedigt werden kann. Sie müssen in mit sechs und mehr Personen belegten Stuben untergebracht werden. Raumreserven sind nicht vorhanden. Auch können nur rund 60 Prozent der Nichtunterkunftspflichtigen bei dienstlicher Notwendigkeit (unter anderem Standortübungen) in der Kaserne untergebracht werden. Für den Rest besteht nur die Möglichkeit, Bekleidung und Ausrüstung in einem Spind aufzubewahren. Ein Bett und einen Spind in einer Stube einer Kaserne für jede Soldatin und jeden Soldaten der Bundeswehr gibt es nicht. Es verstößt gegen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn, dass er seinen Soldatinnen und Soldaten nicht genügend Unterkunftsmöglichkeiten zur Verfügung stellen kann.

Vor diesem Hintergrund ist es auch nicht nachvollziehbar, wenn im Rahmen des Stationierungskonzepts eine Liegenschaft mit Baumängeln und fehlenden Unterkünften weitergenutzt wird, während eine nahe gelegene fast fertig sanierte Kaserne geschlossen werden soll. Verzögert sich die Schließung einer Liegenschaft, müssen Soldatinnen und Soldaten wegen der nicht fortgeführten Bauunterhaltung für längere Zeit teilweise erhebliche Einschränkungen durch den baulichen Zustand der Gebäude – von den Wohnunterkünften bis zu den Sporthallen – hinnehmen.

Noch 2014 wurde nach der Begutachtung des Bundesamtes für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr lediglich etwa die Hälfte der rund 3.000 Unterkunftsgebäude in den Kasernen als in „einem guten bis mittleren Allgemeinzustand“ eingestuft. Neun Prozent der Unterkunftsgebäude galten wegen unzumutbarer Zustände als nicht nutzbar, da auch Behelfslösungen durch Schönheitsreparaturen nicht mehr möglich waren. Inzwischen konnte nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung eine Verbesserung der Infrastruktur erreicht werden. Auf Grundlage eines Maßnahmenkatalogs seien kurzfristig rund 5.100 Verbesserungsmaßnahmen im Umfang von rund 100 Millionen Euro eingeleitet worden. 2015 hätten rund 2.500 Einzelmaßnahmen abgeschlossen werden können. Damit sei der nicht nutzbare Anteil der Unterkünfte auf unter ein Prozent gesunken.

Für **Neubau und Sanierung der Unterkunftsgebäude** sind mittelfristig von 2015 bis 2017 Investitionsmittel in Höhe von rund 500 Millionen Euro vorgesehen. Ab 2018 sind weitere rund 300 Millionen Euro eingeplant. Diese Mittel reichen zur Auflösung

des Sanierungsstaus nicht aus. Ohne eine langfristige Verstärkung der Infrastrukturmittel wird der Verfall weiterer Liegenschaften kaum aufzuhalten sein. Es fehlt aber nicht nur an Geld, sondern auch am Tempo zur Umsetzung der Maßnahmen, so dass die im Haushaltsjahr vorhandenen Mittel nicht immer vollständig abfließen können.

Zur Erleichterung und Beschleunigung von Infrastrukturmaßnahmen hat das Bundesministerium der Verteidigung das „**Sofortprogramm der Bundeswehr zur Sanierung von Kasernen**“ eingeleitet. Die darin enthaltenen Maßnahmen sehen im Rahmen einer Vereinbarung mit dem Bundesministerium der Finanzen organisatorische Verfahrenserleichterungen wie zum Beispiel eine schnellere Durchsetzung von Baumaßnahmen sowie die personelle Verstärkung der Infrastrukturorganisation der Bundeswehr vor.

Durch die Schwankungen des Investitionsvolumens der letzten Jahre sind personelle Kapazitätsengpässe bei den zivilen Bauverwaltungen der Länder entstanden. Diese sind mitverantwortlich für den Sanierungsstau etwa in Nordrhein-Westfalen und in Rheinland-Pfalz. Das Problem kann nur gemeinsam von Bund und Ländern behoben werden. Das Bundesministerium der Verteidigung ist gefordert, die Infrastrukturplanung und -durchführung rechtzeitig mit den zuständigen Bundesressorts und den Ländern abzustimmen, um weitere negative Auswirkungen auf die Infrastruktur zu vermeiden. Dazu werden künftig durch das Bundesministerium der Verteidigung regelmäßig „Runde Tische“ mit den Landesbauverwaltungen durchgeführt.

Die **Ausstattung der Zimmer** in den Unterkünften muss endlich modernisiert werden. Die Attraktivitätsagenda hat einen neuen einheitlichen, moderneren und höherwertigen Standard vorgesehen. So sollen nach einem Erlass vom 1. Dezember 2014 alle Unterkünfte – mit Ausnahme derer für Rekruten – eine eigene Nasszelle erhalten. Bis zur flächendeckenden Einführung des neuen Standards ist es wegen der nur schrittweise möglichen Umsetzung jedoch noch ein weiter Weg. Der verbesserte Wohnkomfort in den Unterkünften soll darüber hinaus neues Mobiliar und die Nutzung eines eigenen Kühlschranks sowie eines Fernsehgeräts beinhalten. Vorgesehen ist auch die Bereitstellung eines Internetzugangs zur Privatnutzung (WLAN). Mit der Realisierung ist jedoch erst ab 2018 beziehungsweise Ende 2020 zu rechnen. Der aktuelle Stand der **Internetversorgung** – von rund 3.000 Unterkunftsgebäuden sind nur etwa 170 WLAN-fähig – ist weder zeitgemäß noch attraktiv. Die Bundeswehr muss alles daran setzen, dass der berechnete Anspruch der Soldatinnen und Soldaten auf einen modernen, zeitgemäßen Wohn- und Nutzungskomfort in den Unterkünften endlich realisiert

wird. Mit Mängeln behaftete und unzureichend ausgestattete Unterkünfte sind nicht hinnehmbar und können im Einzelfall gegen Arbeitsschutzbestimmungen verstoßen.

Fazit

Die Schlussfolgerung aus den dargestellten Defiziten in den Bereichen der materiellen und personellen Einsatzbereitschaft und der Infrastruktur lautet: Bei den Maßnahmen der Bundeswehrreform 2011 muss insbesondere auch an diesen Stellen entsprechend nachgesteuert werden.

Das Bundesministerium der Verteidigung sollte alle bestehenden Lücken und Defizite identifizieren und benennen, damit sich der Deutsche Bundestag ein Bild von dem notwendigen finanziellen Aufwand machen kann. Zwar steigt der Verteidigungskostenanteil an der gesamten Wirtschaftsleistung Deutschlands von 1,16 Prozent im Jahr 2015 auf 1,18 Prozent im Jahr 2016. Bis zum Jahr 2019 sinkt dieser jedoch in der mittelfristigen Finanzplanung wieder auf das in der Geschichte der Bundeswehr niedrigste Niveau ab (1,07 Prozent). Damit wäre Deutschland von der Einhaltung der in der NATO vereinbarten Zielvorgabe von zwei Prozent noch weiter entfernt als je zuvor.

2 Personal

Personalstrukturmodell 185

Der angestrebte Umfang des geltenden Personalstrukturmodells 185 (= 185.000 Soldatinnen und Soldaten) wird – rein quantitativ betrachtet – nicht erreicht, was auch die monatlichen Stärkemeldungen der Bundeswehr regelmäßig belegen. Das Personalstrukturmodell 185 soll in der Zielstruktur 170.000 Berufssoldatinnen und -soldaten beziehungsweise Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie bis zu 12.500 Freiwillig Wehrdienstleistende umfassen. Von diesen sind aber 7.500 nicht auf Dienstposten eingeplant. Zusätzlich werden Wehrübungstage von Reservisten im Gegenwert von 2.500 Stellen in die zu erreichende Umfangszahl eingerechnet. Zudem ist festzuhalten, dass längst nicht alle zahlenmäßig vorhandenen aktiven Soldatinnen und Soldaten (Dezember 2015: 177.219, davon 51.849 Berufssoldatinnen und -soldaten, 116.428 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit und 8.792 Freiwillig Wehrdienstleistende) tatsächlich für den Dienst in der Bundeswehr zur Verfügung stehen. Es besteht ein „Fehl“ von fast 15.000 Soldatinnen und Soldaten. Sie befinden sich im Berufsförderungsdienst mit Anspruch auf Freistellung vom Dienst oder werden aus strukturellen oder persönlichen Gründen auf Planstellen zur besonderen Verwendung beziehungsweise dienstpostenähnlichen Konstrukten geführt.

Auch in qualitativer Hinsicht kann keinesfalls davon gesprochen werden, dass die für 2017 angestrebte Zielstruktur des Personalstrukturmodells 185 bereits erreicht wäre. Es bleibt vielmehr eine zentrale Herausforderung für das Personalmanagement, den militärischen Personalkörper von den **Altstrukturen** in die Neustruktur des Personalstrukturmodells 185 zu überführen und diese Umsetzung so effektiv, transparent und sozialverträglich wie möglich zu gestalten. Dass es in diesem – in Teilen schlecht geplanten – Übergangsprozess der Strukturveränderungen in vielen Bereichen zu Schwierigkeiten und Verzögerungen kommt, ist eine der Ursachen für ein erneut hohes Eingabeaufkommen bei den Personalangelegenheiten. Es gibt erhebliche **Vakanzen**, weil Soldatinnen und Soldaten (noch) nicht dort sind, wo sie eigentlich nach der Struktur sein sollten – mit allen sich daraus ergebenden Folgewirkungen. Zudem besteht in verschiedenen Laufbahnen und Verwendungen eine drastische Personalunterdeckung durch ausgeprägten **Fachkräftemangel**. Nach heutigem Stand wird es der Bundeswehr nicht gelingen, die Zielstruktur wie geplant bis 2017 einzunehmen.

Das Personalstrukturmodell 185 ist das zentrale Planungs- und Steuerungsinstrument für die Ausplanung der Dienstposten, die Ermittlung des quantitativen

Personal- und Ausbildungsbedarfs sowie für die Entwicklung von Forderungen an die Personalführung und den Haushalt. Dabei wird das Personalstrukturmodell 185 einer jährlichen Nachjustierung und ständigen Anpassung an veränderte Bedarfe und Entwicklungen unterworfen. Der Grundumfang von 185.000 Soldatinnen und Soldaten besteht bisher unverändert. Eine der Nachjustierungen hat zuletzt im August 2015 zu einer Anhebung der Anzahl der Berufssoldatinnen und -soldaten um 5.000 auf nunmehr 50.000 geführt – bei gleichzeitiger Absenkung der Zahl der Zeitsoldatinnen und -soldaten. Dieser Schritt ist uneingeschränkt zu begrüßen, auch um technisch versierte Fachkräfte in Mangelverwendungen langfristig zu attraktiven oder zumindest akzeptablen Bedingungen an die Bundeswehr zu binden.

Wesentliche Ursachen für ein hohes Eingabeaufkommen im Personalwesen sind nach wie vor Verzögerungen bei der Beförderung beziehungsweise bei der Einweisung in eine höhere Planstelle, Unzufriedenheit über das bestehende Beurteilungswesen sowie Mängel in der Personalführung und bei der Bearbeitung von Personalangelegenheiten. Die Attraktivitätsagenda zeichnet zwar ein ansprechendes Bild von der Bundeswehr, dennoch beklagen viele Soldatinnen und Soldaten, der Umgang mit ihnen und ihre **Werdegangsförderung** seien keinesfalls attraktiv oder gar herausgehoben im Vergleich zu anderen Arbeitgebern.

Personalgewinnung

Nach der Aussetzung der verpflichtenden Einberufung zum Grundwehrdienst konkurriert die Bundeswehr mehr denn je mit den zivilen und anderen öffentlichen Arbeitgebern. Das ist insbesondere im Hinblick auf die spürbaren Auswirkungen des demografischen Wandels mit weniger Schulabgängern, einer starken Wirtschaft mit prosperierendem Arbeitsmarkt und einer stetig wachsenden Nachfrage nach Fachkräften schon für sich betrachtet eine herausfordernde Aufgabe. Hinzu kommen weiter steigende Ansprüche der zu gewinnenden potentiellen Bewerberinnen und Bewerber, die nach den attraktivsten Arbeitsplätzen suchen und beispielsweise aus familiären und privaten Gründen regional angebunden bleiben möchten oder eine „Work-Life-Balance“ in ihrem Sinne favorisieren. Darüber hinaus bestehen für den Arbeitgeber Bundeswehr einige die Personalgewinnung erschwerende Besonderheiten: Es muss ein enorm breites Aufgabenspektrum abgedeckt werden, das zudem auch körperlich leistungsfähiges und den Anforderungen von Auslandseinsätzen gewachsenes Personal erfordert.

Die Bundeswehr geht davon aus, dass für eine quantitativ und qualitativ hinreichende Regeneration jährlich etwa 80.000 Bewerbungen notwendig sind. 2014

wurde diese Zahl erreicht und es gelang, aus dem Bewerberkreis 12.000 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie 11.000 Freiwillig Wehrdienstleistende zu gewinnen. 2015 konnten wegen einer gegenüber dem Vorjahr geringeren Ausbildungskapazität für Freiwillig Wehrdienstleistende diese Zahlen nicht voll erreicht werden.

Bei der Personalgewinnung spielen die inzwischen 110 **Karriere-Beratungs-Büros** sowie 16 **Karrierecenter** eine wichtige Rolle. Hier finden ein großer Teil der Erstberatungen und damit der oft mitentscheidende erste Kontakt zur Bundeswehr statt. Diese Anlaufstellen leisten überwiegend gute Arbeit. Eine Reihe von Eingaben zeigt aber auch, dass Verbesserungspotential im kundengerechten Umgang und bei der gewinnenden Beratung besteht. Schwierige telefonische Erreichbarkeit, zu langfristige anberaumte Terminvergaben, mangelnde Transparenz hinsichtlich des Verfahrens und der Bedeutung der verschiedenen Tests, fehlende Aufklärung über den Fortgang des Verfahrens, missverständliche Kommunikation, auch mangelnde Freundlichkeit sind einige der Kritikpunkte, mit denen Petenten ihrer Enttäuschung über den Erstkontakt und das weitere Bewerbungsverfahren Ausdruck verleihen.

Ein Petent bewarb sich am 13. Mai 2015 um eine Wiedereinstellung als Soldat auf Zeit für die Laufbahn der Feldwebel des allgemeinen Fachdienstes. Am 19. August 2015 untersuchte ihn der ärztliche Dienst des Karrierecenters und stellte unter dem fachärztlichen Vorbehalt seiner medizinischen Vorgeschichte seine Eignung fest. Vorbehaltlich dieses Ergebnisses offerierte ihm der Einplaner wunschgemäß für den 1. Oktober 2016 eine Stelle im Fachdienst beim Marinefliegergeschwader 3. Am 9. September 2015 wurde dem Petenten nach der fachärztlichen Untersuchung im Bundeswehrkrankenhaus ein positives Ergebnis signalisiert. Am 17. September 2015 erfuhr der Petent dann während eines Telefonats mit dem Karrierecenter beiläufig und nur auf eigenes Nachfragen vom abschließenden negativen Ergebnis seiner Eignungsfeststellung. Über die Gründe, die gegen die Inanspruchnahme einer Ausnahmeregelung sprachen, wurde der Petent nicht informiert. Ein derartiger Umgang mit einem Bewerber ist nicht akzeptabel und widerspricht dem Ziel der Bundeswehr, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Kritisiert wurde auch die Tatsache, dass nur acht der 16 Karrierecenter als Assessment-Center aufgebaut sind. Nur in diesen acht Centern werden die Aufgaben der früheren Musterung (ärztliche Untersuchung, Sportprüfung, Interview, Computer- und weitere Tests) sowie das Bewerbungs- und Einplanungsmanagement an einem Ort gebündelt. Die anderen acht Karrierecenter fungieren lediglich als Ansprech-

und Beratungsstellen. Für einen der größten Arbeitgeber Deutschlands ist es wichtig, breit in der Fläche vertreten zu sein. Deshalb sollte der Ausbau aller Karrierecenter zu Assessment-Centern im Sinne der Erhöhung der Attraktivität des Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens überdacht werden, auch wenn dies mit Personalaufwuchs im ärztlichen und psychologischen Bereich verbunden ist.

Begrüßenswert ist die Intensivierung von Maßnahmen zur Personalgewinnung, die die Bundeswehr in der Öffentlichkeit und in der Nachwuchswerbung präsentieren. Hierzu gehören Informationsveranstaltungen aller Art auf überregionaler Ebene durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr wie auf regionaler Ebene durch die Karrierecenter. Neues Potential soll in naher Zukunft das „E-Recruiting“ erschließen, womit eine Online-Bewerbung „mit einem Klick“ ermöglicht werden soll.

Personalmangel

Die Bundeswehr hat trotz intensiver Anstrengungen bei der Personalgewinnung erhebliche bis alarmierende Personalprobleme in einigen Verwendungsbereichen und Laufbahnen. Der auf dem zivilen Arbeitsmarkt zu verzeichnende Fachkräftemangel ist bei der Bundeswehr in besonderem Maße spürbar. Von einer robusten Personalstruktur, die auch einer stärkeren Ausrichtung auf Einsatzerfordernisse gerecht würde, kann in vielen Bereichen nicht gesprochen werden.

Besonders betroffen sind die Laufbahnen der Feldwebel des allgemeinen Fachdienstes und zunehmend auch der Fachunteroffiziere in technischen und informationstechnischen sowie sanitätsdienstlichen Verwendungen. Hinzu kommt ein Fehl an Personal in Bereichen mit besonders anspruchsvollen körperlichen Verwendungen wie zum Beispiel bei den Minentauchern oder besonderen Verwendungen wie dem Militärischen Nachrichtenwesen.

Im **Militärischen Nachrichtenwesen** fehlte bis 2014 eine unmittelbare Schnittstelle zu den Einsatzkompanien als unterster taktischer Ebene vor Ort im Einsatz. Deshalb konnten einerseits die Lagekenntnisse der Einsatzkompanien in die Er- und Bearbeitung der Militärischen Nachrichtenlage auf der nächsthöheren Führungsebene nicht einfließen und andererseits konnten den Einsatzkräften vor Ort die benötigten Informationen nicht unmittelbar und zielgerichtet zur Verfügung gestellt werden. Inzwischen wurden entsprechende Dienstposten bereitgestellt. Bedauerlicherweise ist es bisher nicht gelungen, den dafür notwendigen Offiziersnachwuchs in ausreichender Zahl zu qualifizieren. Das Beispiel dokumentiert, dass die neue Zielstruktur gegenwärtig

noch nicht im Einklang mit dem vorhandenen Personal der Bestandsstruktur steht.

Nach Teilstreitkräften gegliedert kann festgestellt werden: Beim **Heer** besteht in der Laufbahn der Feldweibel des allgemeinen Fachdienstes eine personelle Unterdeckung in den Ausbildungs- und Verwendungsreihen Führungsunterstützungs-, Informations- und Telekommunikationsfeldweibel. Hier liegt bei einem Soll von rund 4.600 Dienstposten das Fehl bei circa 1.900 ausgebildeten Soldatinnen und Soldaten. Die größten personellen Vakanzten im Bereich der Fachunteroffiziere bestehen in den Ausbildungs- und Verwendungsreihen Elektronik (Soll: 528, Ist: rund 280). In den Ausbildungs- und Verwendungsreihen Umschlag beziehungsweise Transport besteht bei den ausgebildeten Unteroffizieren laubahnübergreifend ein Soll von rund 1.250 gegenüber einem Ist von etwa 750.

Bei der Teilstreitkraft **Luftwaffe** liegen die größten personellen Vakanzten in den Verwendungen mit IT-Bezug. Betroffen sind insbesondere die Informationsverarbeitung (Soll: 1215, Ist: rund 900), Informationsübertragung Weitverkehr (Soll: 988, Ist: rund 450) sowie Programmierpersonal (Soll: 145, Ist: rund 100). Darüber hinaus ist die Radarelektronik mit der Verwendung Radarelektronikfeldweibel (Soll: 235, Ist: rund 150) sowie die Fluggerätetechnik Mechanik EUROFIGHTER (Soll: 527, Ist: rund 320) im Hinblick auf ein überdurchschnittliches Personalfehl bei den Feldweibeln des allgemeinen Fachdienstes anzuführen.

In der **Marine** besteht eine deutliche personelle Unterdeckung in den Verwendungen Elektrotechnik (Soll: 687, Ist: rund 400), Marineelektronik (Soll: 644, Ist: rund 450) und IT-Systembetreuung (Soll: 638, Ist: rund 400). Ferner ist die spezialisierte Verwendungsreihe Minentaucher (Soll: 117, Ist: 57) besonders betroffen. Auf die Personalsituation in der Marine wird noch gesondert eingegangen.

Im Personalbereich **Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr** ist in der Laufbahngruppe der Feldweibel des Sanitätsdienstes die größte Vakanz mit einer unter 50 Prozent liegenden Besetzungsquote in dem Verwendungsbereich Assistenzpersonal ambulante medizinische Versorgung (Soll: 589, Ist: rund 240) festzustellen. Im Bereich Fachunteroffiziere des Sanitätsdienstes bestehen erhebliche personelle Vakanzten bei den Gehilfen ambulante Versorgung und der Verwendung Rettungsdienst (Einsatzsanitäter). Hier ist zusammengefasst gerade die Hälfte aller Dienstposten besetzt (rund 850 von 1.700).

Dieser Teilbefund über die Personalfehlbestände bei der Bundeswehr ist Besorgnis erregend. Dabei sind in ihm lediglich die größten personellen Vakanzten erfasst. Bereiche mit weniger als 100 Dienstposten im

Soll sind in diese Darstellung nicht aufgenommen worden.

Zu Personalproblemen führt auch die Praxis in einigen Bereichen der Bundeswehr, Soldatinnen und Soldaten, die sich in der Ausbildung befinden, bereits vor Ende der Ausbildung auf den vorgesehenen Dienstposten zu versetzen. Dieser bleibt während der Ausbildung unbesetzt. Deshalb sollte eine einheitliche Regelung für alle Teilstreitkräfte und Organisationseinheiten geprüft werden, nach der die Soldatinnen und Soldaten erst nach Ende der Ausbildung versetzt werden.

Zu den bereits erwähnten gesamtgesellschaftlichen Ursachen des Personalmangels kommen massive **bundeswehrinterne Gründe für den Personalfehlbestand** hinzu. Rund 10.000 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, deren Dienstverhältnis vor Inkrafttreten des Bundeswehrreform-Begleitgesetzes (26. Juli 2012) begonnen hat, befinden sich im Berufsförderungsdienst mit Anspruch auf Freistellung vom militärischen Dienst zum Ende, also noch während ihrer Dienstzeit, gemäß Paragraph 102 Soldatenversorgungsgesetz.

Weiterhin werden wegen der Probleme, die mit der Überführung der Altstrukturen in die Zielstruktur des Personalstrukturmodells 185 verbunden sind, rund 3.200 Berufssoldatinnen und -soldaten sowie Soldatinnen und Soldaten auf Zeit aus organisatorischen Gründen auf Planstellen zur besonderen Verwendung beziehungsweise dienstpostenähnlichen Konstrukten geführt. Dienstpostenähnliche Konstrukte sind fiktive Dienstposten.

Weitere, rund 1.700 Dienstposten, sind nicht besetzt, da die betreffenden Soldatinnen und Soldaten aus unterschiedlichen Gründen auf Planstellen zur besonderen Verwendung geführt werden. Zu diesen Gründen gehört zum Beispiel die Elternzeit, in der sich zum Ende des Berichtsjahrs 1.350 Soldatinnen und Soldaten befanden. Weitere Gründe sind: Betreuungsurlaub oder Beurlaubung für eine Tätigkeit bei privatrechtlichen Gesellschaften, wie zum Beispiel der Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb mbh (g. e. b. b.) oder der Heeresinstandsetzungslogistik GmbH (HIL). Auch die Beurlaubung für eine Tätigkeit bei nationalen Einrichtungen wie der Deutschen Flugsicherung GmbH (DFS) oder bei internationalen und supranationalen Einrichtungen wie der NATO, dem Internationalen Militärstab der EU oder anderen Streitkräften gehört dazu.

Vor dem Hintergrund des erheblichen Personalfehlbestands in verschiedenen Bereichen der Bundeswehr müssen zwingend weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Situation ergriffen werden. Dazu gehören in erster Linie noch höherwertigere Bildungs- und

Qualifizierungsangebote für Soldatinnen und Soldaten. Auch gesetzliche Verbesserungen müssen erwogen werden. Um im weiteren Maße Fachkräfte zu gewinnen, sollte eine erleichterte Anwendung des Personalgewinnungszuschlags gemäß Paragraph 43 Bundesbesoldungsgesetz geprüft werden. Ferner sollte eine Verbesserung der Verpflichtungsprämie gemäß Paragraph 43 b Bundesbesoldungsgesetz und des Personalbindungszuschlags gemäß Paragraph 44 Bundesbesoldungsgesetz in Betracht gezogen werden, damit bundeswehrspezifische Anwendungen dieser gesetzlichen Regelungen zu einer größeren finanziellen Attraktivität der Mangelverwendungen führen können.

Personalsituation der Marine

Die Personalsituation im Organisationsbereich Marine ist äußerst problematisch. Seit dem Aussetzen der Wehrpflicht im Jahre 2011 und aufgrund der bis Mitte 2014 bestehenden großen Vakanzen im Bereich der Freiwillig Wehrdienstleistenden konnten weniger Soldaten als bisher durch eine Weiterverpflichtung mit Laufbahnwechsel gewonnen werden. Durch die etwa zum selben Zeitpunkt einsetzende Verbesserung der Arbeitsmarktsituation verringerte sich gleichzeitig die externe Gewinnung von geeignetem Personal.

Besonders deutlich wird dies, wie bereits beschrieben, bei den U-Bootbesatzungen. Dort bestehen in einigen Verwendungsreihen erhebliche Vakanzen, die sich auch auf die Einsatzfähigkeit auswirken. Bereits das Fehlen eines einzelnen Spezialisten, beispielsweise eines Informationstechnik- oder Elektronikbootsmanns beziehungsweise Elektronikmaats, kann die Einsatzbereitschaft eines U-Bootes beeinträchtigen.

In den **technischen Verwendungsreihen** ist der Personalmangel besonders groß. Dies liegt unter anderem an den hohen Ansprüchen an die Fachunteroffiziere ohne Portepees der Marine. Die Einstellungs Voraussetzungen sind häufig nahezu identisch mit denen einiger Verwendungsreihen der Unteroffiziere mit Portepees. So entscheiden sich Bewerber nachvollziehbar lieber zugunsten einer höher dotierten Laufbahn der Unteroffiziere mit Portepees. Die Einstellungsquote der Unteroffiziere ohne Portepees ist dadurch nicht ausreichend.

Darüber hinaus wirkt sich auch hier der deutschlandweite **Fachkräftemangel** im Elektro- und Informationstechnikhandwerk erheblich erschwerend auf die Personalgewinnung aus. In den Verwendungsreihen 43 (Elektrotechniker), 46 (Elektroniker) und 48 (Informationstechniker) finden sich daher die mit Abstand meisten vakanten Dienstposten. Da in den genannten Verwendungsreihen das Lohnniveau auf dem zivilen Arbeitsmarkt deutlich oberhalb der

Gehaltszahlungen der Bundeswehr liegt, haben die bisherigen Prämienbegünstigungen kaum Wirkung gezeigt.

Die Marine versucht diesen Entwicklungen mit erhöhten Anstrengungen bei der Personalgewinnung zu begegnen und Abgänge aus den kritischen Verwendungen zu reduzieren. Gleichzeitig sollen organisatorische Anpassungen, etwa die höherwertige Besetzung der Unteroffizier-Dienstposten mit Unteroffizieren mit Portepees sowie die Einbeziehung weiterer Verwendungsreihen in den Kreis der Berechtigten für die Gewährung des Personalbindungszuschlags für eine Verbesserung der Personalsituation und damit eine Erhöhung der Zahl der einsatzfähigen Besatzungen sorgen. Inwieweit dieser richtige Ansatz zum Erfolg führt, wird der Wehrbeauftragte weiter verfolgen.

Personalsituation der Heeresfliegertruppe

Mit ganz anderen Personalproblemen sieht sich die Heeresfliegertruppe konfrontiert. Auch dort ist die Situation nach wie vor angespannt.

In den vergangenen Jahren führten grundlegende strukturelle Veränderungen zu erheblichen Belastungen für das betroffene Personal. Wie bereits in den letzten Jahresberichten dargestellt, hatte das Bundesministerium der Verteidigung im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr entschieden, mit dem sogenannten **Fähigkeitstransfer Hubschrauber** den leichten taktischen Lufttransport im Heer und alle anderen Lufttransportkapazitäten in der Luftwaffe zu konzentrieren. Daraus folgten die Übergabe der Hubschrauber des Typs CH 53 vom Heer an die Luftwaffe sowie die Konzentration der neuen Hubschrauber des Typs NH 90 im Heer. Bereits diese organisatorische Maßnahme hatte erhebliche Auswirkungen für das betroffene Personal. Gleichzeitig wurde das fliegende Personal der Heeresfliegertruppe im Zuge der Neuausrichtung drastisch verringert. In diesem Zusammenhang führte das damalige Personalamt der Bundeswehr im Herbst 2012 eine Personalauswahlkonferenz mit dem Ziel einer deutlichen Reduzierung der Luftfahrzeugführer Hubschrauber im Heer durch. Wie bereits im Jahresbericht 2013 dargestellt, war diese Konferenz, die für nicht wenige Piloten das Ende ihrer fliegerischen Karriere bedeutete, Anlass für zahlreiche Eingaben und Beschwerden. Dabei richtete sich die Kritik weniger gegen die Notwendigkeit der Personalauswahlkonferenz selbst, als vielmehr gegen die – aus Sicht der Betroffenen – intransparente, zum Teil nicht nachvollziehbare Aufstellung der Auswahlkriterien. Wie sich überdies später herausstellte, bot nicht einmal eine positive Konferenzentscheidung die Gewähr, tatsächlich weiter fliegen zu können. Denn außer dieser bereits aus den strukturellen Vorgaben resultierenden Reduzierung

der Heeresfliegertruppe erforderten ungünstige Rahmenbedingungen weitere Anpassungen im fliegerischen Dienst.

Neben dem verspäteten Zulauf der neuen Waffensysteme ist der Wartungs- und Inspektionsaufwand für die Maschinen, insbesondere beim Kampfhubschrauber TIGER, deutlich höher als prognostiziert. Dazu kommen Unzulänglichkeiten bei der Ersatzteilbeschaffung. Insgesamt stehen damit weit weniger Maschinen und weniger Flugstunden zur Verfügung als ursprünglich geplant.

Dies führte zu einem **Stau bei der Ausbildung und Umschulung auf die neuen Waffensysteme**. Betroffen hiervon sind zum einen die in der Personalauswahlkonferenz 2012 ausgewählten Piloten, die auf die neuen Waffensysteme umgeschult werden müssen, das sogenannte Fliegerische Bestandspersonal. Zum anderen sind jüngere Luftfahrzeugführer betroffen, die neu ausgebildet werden, das sogenannte Fliegerische Regenerationspersonal. Nach der vom Kommando Heer herausgegebenen „Bereichsanweisung zur Personalsteuerung im Zuge der Neukonzeption des fliegerischen Dienstes (Hubschrauber) im Heer“ kommen für die Auswahl zur Umschulung beziehungsweise Ausbildung auf den neuen Waffensystemen aus Gründen der Wirtschaftlichkeit und zur Sicherstellung einer nachhaltigen Einsatzbereitschaft neben anderen Kriterien nunmehr Piloten in Betracht, die zum Stichtag 31. Dezember 2014 noch über eine Restdienstzeit von mindestens zehn Jahren verfügten. Ab 2020 wird darüber hinaus ausschließlich Fliegerisches Regenerationspersonal geschult werden. Damit wird einigen Piloten buchstäblich die Zeit davon laufen, noch auf die neuen Waffensysteme umgeschult zu werden.

Nach der oben genannten Bereichsanweisung trifft die Auswahl, wer zu welchem Zeitpunkt geschult wird, das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr in Abstimmung mit dem Kommando Heer. Dies geschieht im Rahmen einer vergleichenden Betrachtung nach Eignung, Befähigung und Leistung sowie unter Berücksichtigung der personalstrukturellen Lage.

In diesem Zusammenhang äußerten Piloten Kritik an der Art und Weise der Durchführung der **Auswahl für die Besetzung der Schulungsplätze**. Das Verfahren sei für die Betroffenen komplett intransparent. Die Ergebnisse würden geheim gehalten und damit ein Klima des Misstrauens geschaffen. Da auf Grundlage der aktuellen Beurteilungen und festgelegter Kriterien entschieden werde, könne auch eine objektive und ständig überprüfbare Reihung der Luftfahrzeugführer ermittelt werden, die der Reihenfolge nach den im Zeitverlauf verfügbaren Lehrgangsplätzen zugeordnet werden könne. Diese Forderung nach mehr

Transparenz und damit auch mehr Prognostizierbarkeit eigener Karrieremöglichkeiten ist nachvollziehbar und berechtigt. Gerade mit Blick auf die vergangenen Jahre, die für das betroffene Personal mit vielen Unsicherheiten verbunden waren, erscheint eine offene Kommunikation aller Auswahlkriterien sowie die frühstmögliche Bekanntgabe der Auswahlentscheidungen und individueller Prognosen geeignet, Vertrauen in die Personalführung zurückzugewinnen.

Insgesamt sind seitens der Bundeswehrführung ganz erhebliche Anstrengungen erforderlich, um die in der Heeresfliegertruppe entstandenen Probleme zu lösen.

Durchführung der EU-Arbeitszeitrichtlinie in der Bundeswehr

Zum 1. Januar 2016 ist in der Bundeswehr die Soldatenarbeitszeitverordnung in Kraft getreten, die die EU-Arbeitszeitrichtlinie auch für Soldatinnen und Soldaten im Grundbetrieb im Inland umsetzt. Sie stellt einen völligen Paradigmenwechsel für die Truppe im Umgang mit der Arbeitszeit dar. Auf allen Ebenen der Bundeswehr ist ein Umdenken im Hinblick auf die Ressource Dienstzeit erforderlich. Der Umgang damit wird pfleglicher werden müssen. Bisher wurde die Dienstzeit der Soldatinnen und Soldaten auftragsbezogen, praktisch ohne Höchstgrenzen, festgelegt. Erstmals ist die Dienstzeit der Soldatinnen und Soldaten nun durch ein Gesetz geregelt und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz ein dominierender Stellenwert eingeräumt. Seit dem 1. Januar 2016 gelten auch für Soldatinnen und Soldaten die regelmäßige Wochenarbeitszeit (41 Stunden), die wöchentliche Höchstarbeitszeit (48 Stunden), tägliche Ruhepausenregelungen sowie zusammenhängende tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten.

Die Einführung der Arbeitszeitverordnung in der Bundeswehr erforderte eine rechtzeitige organisatorische und technische Vorbereitung sowie eine Information der Truppe über die Durchführung. Außerdem musste die in der Verordnung vorgesehene **automatisierte Erfassung der Arbeitszeit** zeitgerecht eingerichtet werden. Auch wenn die Realisierung der Soldatenarbeitszeitverordnung äußerst komplex war, musste der Dienstherr dafür sorgen, dass alle Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche ab 1. Januar 2016 ihre Dienstpläne gemäß der Verordnung organisieren konnten.

Ein höherer Gesundheitsschutz durch Vorrang des Freizeitausgleichs, bessere Planbarkeit des Dienstes für die Soldatinnen und Soldaten und ihre Familien sowie die festgelegte Vergütung von Mehrarbeit sind deutliche Vorteile der Neuregelung. Nachteilig für viele Soldatinnen und Soldaten ist der Umstand, dass sich zukünftig durch weniger „Überstunden“ der

finanzielle Ausgleich für diesen bisher mehr geleisteten Dienst deutlich reduzieren wird.

Kritik wurde Ende des Berichtsjahres aus den Reihen der Soldatinnen und Soldaten daran geübt, dass wegen des verspäteten Erlasses der Soldatenarbeitszeitverordnung die notwendigen **Durchführungsbestimmungen** die Truppe kaum mehr rechtzeitig erreichen dürften. Der Informationsbedarf könne nicht auf allen Ebenen befriedigt werden. Zu befürchten seien viele offene Fragen. Auch fehlten bislang klare Definitionen für Bereiche der Nichtanwendung der Soldatenarbeitszeitverordnung im Grundbetrieb, so dass Rechtsicherheit im Umgang mit ihr fehle. Außerdem könne eine vollautomatisierte Zeiterfassung nicht zum 1. Januar 2016 in allen Bereichen eingerichtet werden. Zu begrüßen ist deshalb, dass das Bundesministerium der Verteidigung für offene Fragen und Verbesserungsvorschläge eine eigene zentrale Ansprechstelle (FüSK III 1) eingerichtet hat.

Die bereits länger praktizierte Anwendung der EU-Arbeitszeitrichtlinie auf die **zivilen Feuerwehr-einsatzkräfte** bei den Bundeswehrfeuerwehren hat dort zu einer massiven Unterbesetzung geführt. An einzelnen Standorten ist es seither zu temporären Einschränkungen bei der Auftragsbefreiung gekommen, die beispielsweise auch Einfluss auf den Flugbetrieb der Luftwaffe hatten. Es ist zu erwarten, dass die Einführung der Arbeitszeitverordnung in der Bundeswehr in einzelnen Bereichen ebenfalls Auswirkungen auf den Personalbedarf haben wird, etwa im Sanitätsdienst oder in der Marine.

Änderungen der Verpflichtungszeiten

Soldatinnen und Soldaten können sich für unterschiedlich lange Zeiträume zwischen minimal zwei und maximal 25 Jahren für ihren Dienst bei der Bundeswehr verpflichten. Fast jede Verpflichtungsdauer ist nach dem jeweiligen Bedarf möglich. Trotz dieser begrüßenswerten Flexibilität besteht für viele Soldatinnen und Soldaten im Laufe der Dienstzeit der Wunsch, den zunächst festgelegten Status hinsichtlich ihrer Verpflichtungszeit zu verändern.

Zahlreiche Eingaben gab es im Berichtsjahr von Soldatinnen und Soldaten, die ihre Dienstzeit verlängern wollten. Insbesondere Angehörige der Mannschaftslaufbahn bemängelten, dass im Regelfall nur relativ kurzfristig vor Ende der Regelverpflichtungszeit eine **Verlängerung der Dienstzeit** – wenn überhaupt – möglich war. Weitere Kritikpunkte waren unter anderem die schleppende Bearbeitung der Anträge und fehlende Informationen über Weiterverpflichtungsmöglichkeiten durch die Truppe.

Durch die seit dem Jahr 2014 unterschiedlich langen **Regelverpflichtungszeiten** in der Mannschaftslaufbahn bei Heer, Luftwaffe und Marine fühlten sich

Soldatinnen und Soldaten ungerecht behandelt. Während die Regelverpflichtungszeit beim Heer acht Jahre beträgt, ist sie bei der Luftwaffe und der Marine jeweils vier Jahre lang. Die unterschiedliche Länge der Regelverpflichtungszeit ist nicht ohne weiteres nachvollziehbar. Für den einzelnen Soldaten der Luftwaffe beziehungsweise der Marine ist die ungleiche Behandlung gegenüber dem Heeresoldaten nicht zu verstehen. So wird die Unzufriedenheit von Soldatinnen und Soldaten gesteigert, zumal die Unterschiede nicht transparent begründet werden. Gerade im Hinblick auf die Steigerung der Attraktivität sollte auf eine einheitliche Länge der Regelverpflichtungszeit hingewirkt werden.

Unteroffiziere ohne Portepe wandten sich im Berichtsjahr an den Wehrbeauftragten und beantragten zu lange Bearbeitungszeiten ihrer Anträge auf Weiterverpflichtung. Dieses Problem trat auch bei Anträgen auf Wechsel in die Feldwebellaufbahn auf. So beantragte eine Soldatin am 11. Februar 2014 die Weiterverpflichtung von acht auf zwölf Jahre Dienstzeit. Am 6. Juli 2015 wandte sie sich an den Wehrbeauftragten, da sie immer noch keine Entscheidung über ihren Antrag erhalten hatte. Erst am 23. Juli 2015 wurde der Bescheid erstellt. Eine Bearbeitungszeit von weit mehr als einem Jahr ist für die betroffenen Antragsteller unzumutbar.

Im Rahmen des Attraktivitätsprogrammes ist seit geraumer Zeit für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit die **Weiterverpflichtung bis auf insgesamt 25 Jahre** möglich. Hiervon wollten zahlreiche Soldatinnen und Soldaten Gebrauch machen. Es darf aber nicht verkannt werden, dass außer dem verständlichen Wunsch der einzelnen Soldaten auch ein Bedarf für derartig lange Verpflichtungszeiten seitens der Bundeswehr vorhanden sein muss. Diese über 20 Jahre liegenden Verpflichtungszeiten können für Mannschaften und Unteroffiziere ohne Portepe nach der Rechtslage nicht in den Status der Berufssoldatin oder des Berufssoldaten übergeleitet werden. Deshalb stellt sich die Frage, welche berufliche Perspektive sich für Soldatinnen und Soldaten im Anschluss an die Bundeswehrzeit ergeben soll, wenn sie im Alter zwischen 40 und 50 Jahren aus den Streitkräften ausscheiden. Hier trifft den Arbeitgeber Bundeswehr eine besondere Fürsorgepflicht hinsichtlich Beratung, Ausbildung und Qualifizierung des betroffenen Personenkreises für das Berufsleben danach.

Positiv ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass das Land Brandenburg als erstes Bundesland die Ausbildung von Feldjägerfeldwebeln für die Laufbahnprüfung im mittleren Polizeidienst anerkennt. Es wäre wünschenswert, dass weitere Bundesländer diesem Beispiel folgen.

Dahingegen besteht nach wie vor bei zahlreichen Soldatinnen und Soldaten auf Zeit ein Interesse an **Verkürzungen der Dienstzeit**. Wie bereits in den Vorjahren gab es entsprechende Eingaben an den Wehrbeauftragten, von denen sich die Soldatinnen und Soldaten Abhilfe hinsichtlich der Ablehnung ihrer Anträge versprochen.

Ein Antrag auf Verkürzung der Dienstzeit eines Soldaten kann nach der Rechtslage nur dann Erfolg haben, wenn die Verkürzung im Interesse des Dienstherrn liegt. Dies kann im Einzelfall für den Betroffenen schwer nachvollziehbar sein, wie folgendes Beispiel verdeutlicht:

Ein Feldwebel beantragte eine Verkürzung seiner Dienstzeit, nachdem ihm die Sicherheitsstufe Ü 2 aberkannt worden war. Er habe auf seinem Dienstposten nicht mehr eingesetzt werden dürfen, da dieser auch sicherheitsempfindliche Tätigkeiten beinhalte. Die Dienstzeitverkürzung wurde abgelehnt, da nach Ablauf von zwei Jahren eine erneute Überprüfung beantragt werden könne. Wenn man jedoch die Bearbeitungszeit für den neuen Antrag hinzurechnet, kann es durchaus sein, dass der Soldat unter Umständen weitere zwei Jahre auf die Erteilung seiner Sicherheitsstufe warten muss. Darüber hinaus ist es auch nicht verlässlich, dass er überhaupt wieder eine Sicherheitsstufe erteilt bekommt. So ist der Unmut des Soldaten über die Ablehnung seines Antrages auf Dienstzeitverkürzung verständlich.

Eine ausführliche Darstellung der Problematik der Dienstzeitverkürzung erfolgte bereits im Jahresbericht 2014. Im Zuge der Steigerung der Attraktivität der Streitkräfte sollte daher über die Möglichkeit nachgedacht werden, eine Verkürzung der Dienstzeit auch dann zuzulassen, wenn sie im Interesse des einzelnen Soldaten ist und dienstlich nicht unvertretbar erscheint.

Bei ablehnenden Bescheiden auf Dienstzeitverlängerungs- oder -verkürzungsanträge zitieren die **Bescheidbegründungen** häufig lediglich den Wortlaut der Vorschrift, nach der die Ablehnung des Antrags erfolgt. Es wird weder auf das individuelle Vorbringen der Soldatin beziehungsweise des Soldaten eingegangen, noch werden die dienstlichen Belange, die zu der negativen Entscheidung führten, konkret erläutert. Dies erfährt ein Petent häufig erst auf dem Weg über eine Eingabe beim Wehrbeauftragten. Wenn sich Petenten beim Wehrbeauftragten für Informationen bedanken, die sie eigentlich selbstverständlich von ihrem Vorgesetzten oder Personalführer hätten erhalten müssen, liegen Defizite in der Personalführung vor.

Die Aufgabe des Wehrbeauftragten ist nicht die Rolle eines Sprachmittlers zwischen Soldatinnen und Soldaten und der Personalführung. Der Wehrbeauftragte

hat deshalb beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr angeregt, schon die ablehnenden Bescheide in Personalangelegenheiten mit umfassenden Begründungen zu versehen.

Geändertes Auswahlverfahren zur Übernahme zum Berufssoldaten

Wie bereits in den letzten Jahresberichten dargestellt, musste das Bundesministerium der Verteidigung aufgrund einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Jahr 2012 das Auswahlverfahren zur Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten ändern. Bis 2012 wurden die Bewerber im Wesentlichen geburtsjahrgangsweise zur Teilnahme am Verfahren aufgerufen, was höchstrichterlich für rechtswidrig erklärt wurde. In Folge des Urteils fand im Jahr 2013 für die Unteroffiziere mit Portepee überhaupt kein Auswahlverfahren zur Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten statt. Für das Auswahlverfahren 2014 galten die im Mai 2014 in Kraft getretenen Regelungen. Danach ist ein Soldat auf Zeit grundsätzlich nur noch antragsberechtigt, wenn mindestens zwei planmäßige Beurteilungen von ihm vorliegen. Hierdurch wurde zwar grundsätzlich das Leistungsprinzip gestärkt. Da die Vorschriften zum Auswahlverfahren jedoch nicht mit den damals geltenden Beurteilungsvorschriften harmonisiert wurden, führte die neue Praxis auch zu einigen nicht vertretbaren Ergebnissen: So hatte das Erfordernis des Vorliegens zweier Beurteilungen zur Folge, dass alle Soldaten, die aufgrund ihrer sehr guten ersten Beurteilung am schnellsten befördert wurden, wegen des Fehlens der zweiten Beurteilung nicht am Verfahren teilnehmen durften. Damit war im Jahr 2014 für viele besonders leistungsstarke Bewerber eine Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten ausgeschlossen. Denn bei ihnen hatte sich der Vorlagezeitpunkt für die zweite Beurteilung nach hinten verschoben.

In diesem bereits vom Wehrbeauftragten kritisierten Ausschluss vom Verfahren sahen auch die damit befassten Verwaltungsgerichte eine Verletzung des Leistungsprinzips. In den Urteilsgründen wurde festgestellt, dass die Regelung mit Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz nicht vereinbar ist, da eine Auswahl nach Eignung, Befähigung und Leistung zu erfolgen hat. Auch nach Auffassung der Gerichte wären weitergehende Ausnahmenvorschriften geboten gewesen. Die Bundeswehr hat zwischenzeitlich für Abhilfe gesorgt und die Beurteilungsvorschriften dem neuen Auswahlverfahren angepasst. Damit können in Zukunft auch die frisch beförderten Soldatinnen und Soldaten am jeweiligen Verfahren teilnehmen. Diese notwendige Maßnahme ist zu begrüßen. Zur Vereinheitlichung der Zeitabläufe zum Erreichen der Teilnahmeberechtigung am Auswahlverfahren für die

Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten ist nunmehr vorgesehen, dass nach der ersten Anlassbeurteilung für alle Soldatinnen und Soldaten eine weitere zweite Anlassbeurteilung zu einem einheitlichen Vorlagetermin zu erstellen ist.

Beförderungen

Auch im Jahr 2015 warteten fast 10.000 Soldatinnen und Soldaten auf eine Beförderung, da die im Einzelplan 14 ausgebrachten Planstellen nicht ausreichten, alle, die die Voraussetzungen erfüllten, auch zu befördern. Zumindest in einigen Bereichen führt dies zu unverhältnismäßig langen und für die Betroffenen unzumutbaren Wartezeiten. Nicht allein ein Planstellenmangel ist für die in vielen Eingaben geführte Klage über verzögerte Beförderungen ursächlich. Planstellen werden nach der Bundeshaushaltsordnung für Daueraufgaben ausgebracht, für die die Begründung eines Dienstverhältnisses als Soldatin oder Soldat auf Zeit oder Berufssoldatin beziehungsweise Berufssoldat zulässig ist. Anzahl und Dotierung der Planstellen richten sich indes nach den Forderungen, die sich aus dem Personalstrukturmodell 185 als zentralem Planungs- und Steuerungsinstrument ergeben. Für dieses Modell sind Parameter festgelegt, die im Ergebnis zu einem Umfang von rund 8.400 Soldatinnen und Soldaten führen, für die nach dem Dotierungsgefüge des Personalstrukturmodells 185 trotz Erfüllung aller Beförderungsvoraussetzungen bewusst keine höher dotierte Planstelle ausgebracht worden ist. Auch wenn also die gemäß Personalstrukturmodell 185 vorgesehene Planstellenausstattung nach Umfang und Struktur vollständig im Bundeshaushaltsplan ausgebracht ist, gibt es „Personalstrukturmodell-immanent“ Beförderungsreihenfolgen. Damit wird in gewisser Weise dem Leistungsgedanken Rechnung getragen, wie er auch in der öffentlichen Verwaltung allgemein praktiziert wird. Beförderungsanwärter werden nicht sofort nach Erfüllen der Mindestvoraussetzungen tatsächlich befördert, sondern kommen nach einer Wartezeit auf dem Wege der Bestenauslese an die Reihe.

Dieser systemimmanente Leistungsansatz kann allerdings nicht jegliche Wartezeit in einer Beförderungsreihenfolge rechtfertigen, wenn es nämlich um durchschnittliche **Wartezeiten von zwei Jahren und mehr** geht. Dabei bedeutet „durchschnittlich“, dass einige Soldatinnen und Soldaten deutlich länger warten, weil immer wieder Leistungsstärkere nachrücken und früher befördert werden und andere nach hinten verweisen. In vielen Eingaben kommt zum Ausdruck, wie unzufrieden und demotiviert die Soldatinnen und Soldaten über unverhältnismäßig lange Wartezeiten sind. Konkret betragen die vorgesehenen Umfänge der Beförderungsanwärter im Personalstrukturmodell

185 rund 6.600 zum Hauptfeldwebel/Hauptbootsmann (Besoldungsgruppe A 8mZ), rund 1.200 zum Stabsfeldwebel/Stabsbootsmann (Besoldungsgruppe A 9) sowie rund 600 zum Oberstleutnant (Besoldungsgruppe A 14).

Hier muss nachgesteuert werden. Die Zahl derer, die „beförderungsfähig“ sind, aber unverhältnismäßig lange warten müssen, ist viel zu hoch. Es gilt daher, in den genannten Bereichen die vom Personalstrukturmodell 185 vorgesehene Planstellenausstattung deutlich zu erhöhen und die sich daraus ergebenden Forderungen an den Haushalt zu realisieren.

Änderung/Harmonisierung bei der Beförderungspraxis in den Teilstreitkräften

Für spürbar mehr Gerechtigkeit zwischen den einzelnen Teilstreitkräften soll eine Änderung der Verwaltungspraxis bei den Beförderungen seit dem 1. Januar 2016 sorgen.

Die Auswahl der Soldatinnen und Soldaten für eine Beförderung erfolgt nach dem Prinzip der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und Leistung. Da stets mehr Anwärter, die die laufbahnrechtlichen Mindestvoraussetzungen erfüllen, zur Beförderung anstehen, als Planstellen vorhanden sind, werden die Beförderungsanwärter wie beschrieben nach Erreichen der erforderlichen Voraussetzungen in eine Beförderungsreihenfolge eingeordnet. Für die Reihung wird neben anderen Leistungskriterien vorrangig die aktuelle planmäßige Beurteilung herangezogen. Die Beförderung erfolgt dann aufgrund der Platzierung in der Reihenfolge.

Bis Ende 2015 wurden für die Angehörigen der einzelnen Uniformträgerbereiche **getrennte Beförderungsreihenfolgen** gebildet. Dies führte dazu, dass Beförderungsanwärter des einen Uniformträgerbereichs trotz schlechterer Leistungswerte eher befördert wurden, als Beförderungsanwärter eines anderen Uniformträgerbereichs mit besseren Leistungswerten. Insbesondere in der Streitkräftebasis, in der Soldaten verschiedener Uniformträgerbereiche gemeinsam ihren Dienst leisten, führte dies zu Unmut. Gerade Soldatinnen und Soldaten, die vergleichbaren Tätigkeiten nachgingen und gemeinsam in einer Vergleichsgruppe beurteilt wurden, hatten wenig Verständnis, wenn eine Kameradin oder ein Kamerad nur deshalb schneller befördert wurde, weil er oder sie Angehöriger eines anderen Uniformträgerbereichs ist.

Für Beförderungen mit Planstelleneinweisung ab dem 1. Januar 2016 werden vom jeweiligen Uniformträgerbereich unabhängige, nunmehr teilstreitkraftübergreifende Beförderungsreihenfolgen gebildet. Damit wird sichergestellt, dass sich, unabhängig von

ihrer Zuordnung zum Uniformträgerbereich, tatsächlich die Leistungsstärksten durchsetzen. Diese Maßnahme ist zu begrüßen.

Es sollte geprüft werden, ob auch in anderen Bereichen des Personalmanagements Harmonisierungen zwischen den Teilstreitkräften erforderlich und geboten sind. So führen variierende Laufbahnvoraussetzungen bei bestimmten vergleichbaren Verwendungsserien faktisch zu Ungleichbehandlungen (zum Beispiel hinsichtlich des frühestmöglichen Beförderungszeitpunktes), die den Betroffenen nur schwer zu vermitteln sind. Auch bei den Laufbahnausbildungen gibt es Unterschiede, die nicht nachvollziehbar sind.

Ein Stabsunteroffizier des Heeres, der in der Streitkräftebasis als ausgebildeter Verpflegungsunteroffizier seinen Dienst verrichtete, bewarb sich erfolgreich für die Laufbahn der Feldwebel des allgemeinen Fachdienstes in der Ausbildungs- und Verwendungsreihe „Verpflegung“. Vor seinem Laufbahnwechsel hatte er eine Laufbahnausbildung zum Unteroffizier ohne Portepee absolviert. Nach der Zulassung zum Feldwebel erhielt er vom Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr seine Lehrgangsplanung. Danach musste er aufgrund einer Bereichsanweisung des Heeres zunächst die allgemeine Grundausbildung wiederholen, ein vierwöchiges Praktikum in seinem Stammtruppenteil ableisten und am Feldwebelanwärter/Unteroffizieranwärterlehrgang Teil 3 teilnehmen, um Ausbildungsnachweise zu erlangen, die er bereits als Fachunteroffizier zuerkannt bekommen hatte. Infolgedessen kann er seine Laufbahnausbildung erst sechs Monate später abschließen und wird entsprechend später befördert als die Kameradinnen und Kameraden der Luftwaffe und Marine, für die diese die Regelung nicht gilt.

Das Bundesministerium der Verteidigung führte hierzu aus, beim Heer könne nur nach einem (nochmaligen) Durchlaufen aller Anwärterlehrgänge eine gemeinsame Wissensbasis für den späteren Feldwebellehrgang geschaffen werden. Laufbahn Nachteile entstünden hierdurch nicht, da die Regelung für alle vergleichbaren Laufbahnwechsler des Heeres gelte. Die Ausbildungsverläufe der Militärischen Organisationsbereiche stellten unterschiedliche Regelungsbereiche dar, Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Kameradinnen und Kameraden der Luftwaffe und Marine bestehe deshalb nicht.

Diese Argumentation greift zu kurz. Zum einen ist es nicht nachvollziehbar, dass ein gedienter Unteroffizier die gesamte Ausbildung wiederholen muss und keine Anerkennung seiner Vorleistungen erfolgt. Zum anderen liegt es in der Natur der Sache, dass sich Soldaten miteinander vergleichen, wenn sie in der Streitkräftebasis gemeinsam täglich ihren Dienst in der gleichen Tätigkeit verrichten, derselben Vergleichsgruppe bei den Beurteilungen angehören und

zukünftig in gemeinsam zu bildenden Beförderungsserienfolgen stehen.

Aufhebung des Rotationserlasses

Der Rotationserlass des Bundesministeriums der Verteidigung vom 5. April 2005 regelte das Auswahlverfahren für die Beförderung beziehungsweise Einweisung von Offizieren und Unteroffizieren oberhalb ihrer jeweiligen allgemeinen Laufbahnperspektive. Erfasst wurden durch diesen Erlass die Beförderungen zum Oberstabsfeldwebel/Oberstabsbootsmann, Stabshauptmann/Stabskapitänleutnant, Oberst/Kapitän zur See sowie Einweisungen in eine Planstelle der Besoldungsgruppen A 12 (Offiziere militärfachlicher Dienst), A 15 und B 3.

Für eine Beförderung beziehungsweise Einweisung der Offiziere und Feldwebel oberhalb ihrer jeweiligen allgemeinen Laufbahnperspektive wurde auf der Basis des Rotationserlasses eine Beförderungsserienfolge nach dem Versetzungszeitpunkt auf den höher bewerteten Dienstposten gebildet. Diesen Erlass und die darauf gestützte Praxis hat das Verwaltungsgericht Köln mit seinem Urteil vom 27. August 2014 für rechtswidrig erklärt, da das „Dienstpostenalter“, also die Stehzeit auf dem höher bewerteten Dienstposten, ebenso wenig ein Leistungskriterium darstelle, wie das Dienst- und Lebensalter. Zwischen der Feststellung der Rechtswidrigkeit des Rotationserlasses durch das Verwaltungsgericht Ende August 2014 und dessen Aufhebung durch das Bundesministerium der Verteidigung zum 1. März 2015 vergingen sechs Monate, in denen nach der alten Praxis und auf der Grundlage des Rotationserlasses weiterhin zahlreiche Beförderungen/Einweisungen vorgenommen wurden. Diese Vorgehensweise wird in einigen Eingaben beanstandet.

Das Bundesministerium der Verteidigung verweist darauf, durch das Urteil des Verwaltungsgerichts Köln sei ein Einzelfall entschieden, nicht aber der rechtswidrige Rotationserlass als solcher „aufgehoben“ worden. Die Umsetzung der Erkenntnisse aus dem Urteil habe mit der Abstimmung der bundeswehrinternen und politischen Ebenen sowie der Einbindung der Interessenvertretungen sechs Monate gedauert. Ein Aussetzen der rund 750 anstehenden und getätigten Beförderungen/Einweisungen in diesem Zeitraum bis zum Inkrafttreten einer neuen rechtlichen Grundlage sei für das weitere Vorgehen keine Option gewesen. Diese Vorgehensweise des Bundesministeriums der Verteidigung ist nicht zu beanstanden. Ein Aussetzen aller Beförderungen für ein halbes Jahr hätte zu einer Flut von Beschwerden und Klagen geführt. Dabei ist zu bedenken, dass viele Soldatinnen und Soldaten berechtigterweise von einer anstehenden Beförderung ausgehen durften – und zwar auf der

Grundlage des allseits akzeptierten und als gerecht empfundenen Rotationserlasses.

Das Bundesministerium der Verteidigung muss sich allerdings vorhalten lassen, viel zu spät reagiert zu haben und offensichtlich nicht vorbereitet gewesen zu sein, obwohl die rechtliche Problematik des Rotationserlasses hinlänglich bekannt war.

Beurteilungswesen

Das Beurteilungswesen bleibt bei den Personalangelegenheiten der Soldatinnen und Soldaten ein ebenso herausgehobenes wie kritikbehaftetes Thema. Das zeigen erneut zahlreiche Eingaben, in denen teilweise massive Kritik hinsichtlich des Verfahrens, zum Beispiel wegen zu später Vorlage der Beurteilung durch den Beurteiler oder einer ausbleibenden Stellungnahme durch den Zweitbeurteiler geübt wird. Daneben werden Inhalt und Ergebnis der konkreten Beurteilung häufig beanstandet.

Beurteilungen sind das zentrale Auswahlmittel für die Personalführung und -steuerung sowie die maßgebliche Grundlage für den individuellen Werdegang der Soldatinnen und Soldaten. Aus Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz folgt, dass auch Beförderungen nach dem Leistungsgrundsatz, nämlich nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, erfolgen müssen. Auf dieser Grundlage sind durch die nachgeordneten Vorschriften im Beamten- und Soldatenrecht sowie insbesondere durch eine stark ausdifferenzierte Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte in der Bundeswehr komplexe, teilweise überbürokratisierte Beurteilungsverfahren entstanden, die eine Vielzahl potentieller Fehlerquellen enthalten. Hinzu kommt, dass jedes Beurteilungsverfahren systemimmanente Widersprüche und Interessengegensätze überwinden muss.

Der Arbeitgeber beziehungsweise der Beurteiler will und muss eine Leistungsauswahl/Bestenauslese treffen. Der zu Beurteilende will im Hinblick auf die Bedeutung der Beurteilung für seine weitere Karriere die möglichst beste Note erhalten und neigt dazu, seine Leistungen im Vergleich zu anderen regelmäßig höher einzuschätzen, als es den objektiven Gegebenheiten entspricht. Der Beurteiler ist mit der Aufgabe der Bestenauswahl und der Pflicht, angesichts von strengen Quotenvorgaben viele Soldatinnen und Soldaten nicht deren Erwartungen entsprechend beurteilen zu können, überfordert. Viele Soldatinnen und Soldaten werden daher – bei Überschreitung der vorgeschriebenen Quoten – „zu gut“ beurteilt.

Das hat zur Folge, dass Beurteiler im Laufe der Zeit immer mehr beste Noten vergeben oder die Quote zwar eingehalten wird, aber durch die Beurteiler ergebnisorientiert, beispielsweise um einen Statuswechsel zu ermöglichen, beurteilt wird. Damit aber

verliert das Auswahl- und Leistungssystem der Beurteilung seine eigentliche Funktion, weil es so allenfalls noch eingeschränkt auswertbar ist. Auch die Bundeswehr sieht sich mit diesen Problemen konfrontiert. Derzeit wird deshalb daran gearbeitet, das bestehende Beurteilungssystem, das die oben beschriebenen Symptome zeigt, zu reformieren oder möglicherweise ein neues Beurteilungssystem aufzulegen.

Aus Eingaben und Gesprächen geht hervor, dass im Rahmen des bestehenden Beurteilungssystems mittlerweile in einigen Dienststellen, die vorgegebenen Quotierungen massiv unterlaufen werden und die Noten stark nach oben und im sehr guten und guten Bereich über die vorgegebenen Prozentziffern weit hinausgehen. Es wird aber auch berichtet, dass Beurteiler ihre Bestnoten ausschließlich für diejenigen Soldatinnen und Soldaten vorhalten, die in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten übernommen werden sollen.

Bei allem Verständnis für die Schwierigkeit, ein gerechtes, transparentes und praktikables Beurteilungssystem zu etablieren, erscheint es bemerkenswert, wie schnell das bestehende Beurteilungssystem offensichtlich wieder an die Grenzen der Praktikabilität gelangt ist. Die Beurteiler sowie deren Vorgesetzte und die militärische Führung insgesamt haben die Zügel in einem Maße schleifen lassen, dass der Zielrichtung des Beurteilungssystems nicht mehr gerecht wird. Das Beurteilungswesen muss funktionieren, weil es sowohl für die zu Beurteilenden als auch für die Personalführung von immenser Bedeutung ist. Deshalb ist nachdrücklich darauf hinzuwirken, dass entweder ein überarbeitetes, effektives neues Beurteilungssystem rasch eingeführt oder das bestehende Verfahren stringent eingehalten wird.

Personalführung

Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr mit seinen über 3.000 militärischen und zivilen Dienstposten bündelt erstmals in der Geschichte der Bundeswehr die Bereiche der Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalausgliederung in einem Amt. Zwei Jahre nach seiner Errichtung Ende 2013 im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr wird das Amt einer ersten **Evaluation** mit einer sich voraussichtlich anschließenden teilweisen Neustrukturierung unterzogen. Die konkreten Ergebnisse der Evaluierung bleiben abzuwarten. Die daraus zu ziehenden Konsequenzen für die Struktur des Amtes sind sensibel und transparent für alle Betroffenen umzusetzen. Dies gilt umso mehr im Hinblick auf die weiter steigenden Anforderungen an das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr und seine Beschäftigten.

So hat das Amt zum 1. Oktober 2015 auch die Personalführung der Mannschaften der Luftwaffe übernommen. Zum 1. Juli 2016 werden die Mannschaften des Heeres hinzukommen. Vor diesem Hintergrund ist es sehr zu begrüßen, dass bereits im Laufe des Jahres 2015 zusätzlich 312 Dienstposten – außerhalb der anstehenden Evaluierungsergebnisse – beantragt wurden. Diese sind zunächst befristet bis 2017 eingerichtet und auch weitestgehend besetzt worden. Von diesen zusätzlichen Dienstposten kommen fast 200 dem Bereich der Personalführung zugute, um eine bessere Betreuungsdichte zu erreichen. Angestrebt wird ein **Betreungsverhältnis** der Personalführer zu den geführten Soldatinnen und Soldaten im Bereich der Offiziere mit circa 40.000 Personen auf etwa 1:300 und im Bereich der Unteroffiziere/Mannschaften mit circa 144.000 Personen auf etwa 1:400. Bisher lag das Verhältnis bei etwa 500 bis 600 Personen je Personalführer.

Mit diesen angestrebten Schlüsselzahlen kann eine intensivere und qualifiziertere personelle Betreuung der Soldatinnen und Soldaten erfolgen. Seitens des Wehrbeauftragten wurde frühzeitig auf das Erfordernis der Stärkung der Personal führenden Bereiche gedrängt – insbesondere im Bereich der unmittelbaren operativen Personalführung. Die angestrebten Schlüsselzahlen verdienen uneingeschränkte Unterstützung.

Da die Personalführerinnen und Personalführer auch im Bereich der Eingabe- und Beschwerdebearbeitung eingesetzt werden und zusätzliches Personal somit ebenfalls zur Entlastung beiträgt, kann die gute Zusammenarbeit zwischen dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr und dem Wehrbeauftragten noch weiter verbessert werden.

Mängel in der Personalbearbeitung

Im Berichtsjahr 2014 gab es erneut zahlreiche Eingaben, in denen auf Fehler bei der Bearbeitung von Personalangelegenheiten hingewiesen wurde. Bemängelt wurden insbesondere zu lange Bearbeitungszeiten oder sogar das Abhandenkommen von Anträgen, das Fehlen von Zwischenbescheiden, aber auch fehlende Transparenz und Kommunikation bei Personalentscheidungen, mangelhafte Begründungen in Verfügungen sowie das Fehlen von Unterlagen in der Personalakte. In einigen Fällen dauerte die Bearbeitung von Anträgen nur deshalb so lange, weil die Zuständigkeit mehrere Monate nicht geklärt werden konnte. Derartige Fälle führen nachvollziehbar zu Frustration. Häufen sich solche Vorkommnisse, kann es zu einem erheblichen Vertrauensverlust in die Bundeswehr kommen.

So stellte eine Soldatin auf Zeit, die sich im Jahr 2011 zunächst für vier Jahre in der Laufbahn der Mannschaften verpflichtet hatte, im Juli 2014 Anträge auf Wechsel in die Laufbahn der Unteroffiziere mit Portepee und Verlängerung ihrer Verpflichtungszeit. Zwischen August und November 2014 prüfte das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr eine entsprechende Verwendungsmöglichkeit, die ihr Ende November aufgezeigt werden konnte. Im Dezember 2014 nahm die Soldatin dann erfolgreich am Eignungsfeststellungsverfahren bei einem Karrierecenter teil. Im März 2015 wurde die Soldatin über die Einplanungsmöglichkeit informiert und über die geplante Versetzung an einen anderen Standort vororientiert. Nach Erstellung der notwendigen Personalverfügung im April 2015 wurde die Soldatin schließlich im Juni 2015 für die Laufbahn zugelassen. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr erläuterte, die Bearbeitungszeit von insgesamt zehn Monaten sei – bei einer durchschnittlichen Bearbeitungsdauer von neun Monaten in vergleichbaren Fällen – als noch vertretbar zu bewerten. Dem kann nicht zugestimmt werden. Die Dauer wirkt sich negativ auf die Motivation der Antragsteller aus, und der Bundeswehr droht dadurch qualifiziertes Personal verloren zu gehen.

Sicherheitsüberprüfungen

Die Anzahl der Anträge auf vom Militärischen Abschirmdienst im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung durchzuführende Sicherheitsüberprüfungen ist seit 2012 – auf ohnehin hohem Niveau – weiter gestiegen. Während 2012 noch knapp 45.000 Sicherheitsüberprüfungen zu verzeichnen waren, stiegen diese 2013 auf 57.000. 2014 waren es erneut etwa 55.000 und im Berichtszeitraum 2015 rund 50.000 Anträge auf Sicherheitsüberprüfungen. Eine wesentliche Ursache für diesen Anstieg sind vermehrte Überprüfungen für den Sabotageschutz durch die Anfang 2012 geänderten gesetzlichen Regelungen zum vorbeugenden personellen Sabotageschutz. Für Personen, die an einer besonders sicherheitsempfindlichen Stelle beschäftigt werden, ist danach nunmehr eine Erweiterte Sicherheitsüberprüfung (Ü 2 Sabotageschutz) mit umfangreicheren Überprüfungsmaßnahmen und Ermittlungen durchzuführen.

Darüber hinaus resultieren längere **Bearbeitungszeiten** aus dem Umstand, dass immer mehr Soldatinnen und Soldaten sicherheitsüberprüft werden, deren Geburtsort nicht in Deutschland liegt.

Der Militärische Abschirmdienst musste im Zuge der Bundeswehrstrukturreform eine Anpassung durchlaufen, die eine Personalverringerung vorsah. Diese ging von lediglich 38.000 Sicherheitsüberprüfungen pro Jahr aus. Um die Schieflage aus Personalreduzierung

einerseits und stark angestiegenem Aufkommen an Sicherheitsüberprüfungen andererseits in den Griff zu bekommen, hat der Militärische Abschirmdienst eine Reihe von Maßnahmen veranlasst. Einerseits hat es personelle Verstärkungen aus dem nachgeordneten Bereich gegeben, andererseits soll eine Vereinfachung des Verfahrens zu einer deutlichen Reduzierung des Aufkommens an Sicherheitsüberprüfungen führen.

Eine Reihe von Eingaben im Berichtsjahr zeigt indes erneut, dass die genannten Maßnahmen noch nicht befriedigend gegriffen haben. Zwar kann ein Großteil der Sicherheitsüberprüfungen in einem vertretbaren Zeitrahmen abgeschlossen werden. Ein Teil der Verfahren der Sicherheitsüberprüfungen dauert jedoch nach wie vor deutlich zu lange. Auch wenn in Rechnung gestellt werden muss, dass sich in knapp einem Viertel aller Verfahren sicherheitserhebliche Erkenntnisse ergeben, die zu bewerten und gegebenenfalls dem Geheimschutzbeauftragten vorzulegen sind, so sind Verfahrensdauern von mehr als einem Jahr doch kaum vertretbar. Hierauf wurde bereits im letzten Jahresbericht des Wehrbeauftragten hingewiesen.

So dauerte es in einem Fall von der Zustimmung des Petenten zur Durchführung einer Sicherheitsüberprüfung am 5. März 2014 bis zum Abschluss der Sicherheitsüberprüfung am 11. Mai 2015 insgesamt 14 Monate. Derartige Laufzeiten sind kein Einzelfall. Während dieser Zeit ist keinerlei Förderung und keine Ausbildung in der geplanten Verwendung möglich, so dass den betreffenden Soldatinnen und Soldaten Laufbahnnachteile entstehen können. Denn ein verzögerter Ausbildungsbeginn hat eine verspätete Beförderung zur Folge, es schließt sich eine zeitlich spätere Beurteilung sowie eine reduzierte Möglichkeit der Übernahme zum Berufssoldaten an.

Da seit dem Jahresbericht des Wehrbeauftragten 2014 keine wesentliche Verbesserung der Situation eingetreten ist, ist nochmals anzumahnen, dass eine Verkürzung der Verfahrensdauer im Interesse der betroffenen Soldatin beziehungsweise des Soldaten wie im Interesse der Bundeswehr dringend geboten ist. Offensichtlich ist die lange Verfahrensdauer bei den Sicherheitsüberprüfungen in erster Linie auf Personalmangel zurückzuführen. Daher muss über eine weitere Aufstockung des Personalkörpers nachgedacht werden.

Ferner dürfen auch bei Sicherheitsüberprüfungen **individuelle Besonderheiten des Einzelfalls** nicht außer Acht gelassen werden. So wandte sich ein Soldat an den Wehrbeauftragten, weil ihm seine zunächst erhaltene Sicherheitsstufe nach mehreren Jahren im Rahmen einer neuerlichen Überprüfung wieder entzogen wurde. Grund war, dass er bei seiner zweiten Befragung einige Dinge nicht angegeben hatte, die er

aufgrund seiner ersten Befragung, bei der er sie angegeben hatte, als bekannt voraussetzte. Hier hätte es sich angeboten, vor einer formellen Entscheidung über die Ablehnung der Sicherheitsstufe beim Petenten oder dessen Vorgesetzten nachzufragen, um eventuelle Missverständnisse aufzuklären. Stattdessen wurde ein ablehnender Bescheid versandt, der zudem in wenig empathischem und teilweise **verletzendem Behördendeutsch** formuliert war. So hieß es unter anderem: „Sie [scheinen] dienstliche Anordnungen und Weisungen einer eigenen Betrachtung und Bewertung zu unterziehen. [...] Der Dienstherr kann nur solche Soldaten mit einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit betrauen, die die uneingeschränkte Gewähr bieten, dass auf sie jederzeit – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Dienstes – Verlass ist.“ Es ist nachzuvollziehen, dass der Soldat über seine Behandlung als „Sicherheitsrisiko“ enttäuscht ist. Inzwischen wurde die Entscheidung revidiert.

Ausbildungsverzögerungen in der Militärischen Flugsicherung

Schon in den letzten beiden Jahresberichten wurde darauf hingewiesen, dass die zur Verfügung stehenden Ausbildungskapazitäten in der Militärischen Flugsicherung nicht ausreichen, um sämtliche Anwärter zeitgerecht auszubilden. Die Situation hat sich nicht verändert. Die Wartezeit bis zum Beginn der Ausbildung beträgt für Soldatinnen und Soldaten derzeit durchschnittlich 36 Monate. Zusammen mit der Ausbildungsdauer von drei Jahren und sechs Monaten ergibt sich eine Zeit von insgesamt sechs Jahren und sechs Monaten. Dadurch verzögert sich nicht nur die Beförderung der betroffenen Soldatinnen und Soldaten. Weil erst am Ende der Ausbildung entschieden wird, an welchem Flugplatz sie eingesetzt werden, leidet auch die Vereinbarkeit von Familienbeziehungsweise Privatleben und Dienst. Da auch die Lehrgangsplanung innerhalb der Ausbildung keineswegs langfristig angelegt ist, führt das ganze Verfahren zu Motivationsverlust und Frustration. Vor diesem Hintergrund ist es irritierend, dass das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr im Intranet der Bundeswehr mit einer Werbekampagne ausgerechnet zu dieser Ausbildung einlädt.

Laufbahnnachteile durch überlange Disziplinarverfahren

Aufgrund der nach wie vor kritischen Personalsituation bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften und den Truppendienstgerichten verzögert sich die Durchführung gerichtlicher Disziplinarverfahren zum Teil erheblich. Dies hat in einigen Fällen gravierende Auswirkungen auf die Laufbahn der betroffenen Soldatinnen und Soldaten. Die entsprechenden Vorschriften sehen vor, dass Soldatinnen und Soldaten während

der Ermittlungen nicht befördert werden, keine förderlichen Lehrgänge besuchen dürfen und nicht auf höher dotierte Dienstposten versetzt werden sollen. Eine Auswahl zum Berufssoldaten oder eine Weiterverpflichtung als Soldat auf Zeit kommt wegen der in Frage stehenden Eignung in aller Regel auch nicht in Betracht.

Eine ausnahmsweise Förderung ist nur dann möglich, wenn ein sogenannter Härtefall vorliegt. Dieser ist gegeben, wenn die Soldatin oder der Soldat sich besonders bewährt, der bestandskräftige Abschluss des Verfahrens sich erheblich verzögert, der Soldat oder die Soldatin dies nicht zu vertreten hat und der Vorwurf eine einmalige situations- und nicht charakterlich bedingte Verfehlung von geringer Schwere darstellt. All diese Voraussetzungen müssen für die Annahme eines Härtefalls vorliegen. Dies ist in den wenigsten Fällen gegeben. Mitunter ziehen sich die Verfahren und damit die Fördersperre mehrere Jahre hin. In diesen Fällen sind die Dienstpflichtverletzung und die sich daraus ergebenden Folgen für die betroffenen Soldaten oft unverhältnismäßig. Positiv ist, dass nunmehr bei überlangen Disziplinarverfahren von Seiten der personalbearbeitenden Stelle in regelmäßigen Abständen eine Anfrage nach dem Verfahrensstand erfolgt.

Besonders gravierend sind die Fälle, in denen monate- oder jahrelange Ermittlungen geführt werden, das Verfahren dann jedoch mit einem Freispruch endet. In derartigen Konstellationen prüft die Personalführung zwar, ob der oder die Betroffene lauffahnrrechtlich schadlos gestellt wird. Nach der derzeitigen Verwaltungspraxis ist eine **Schadlosstellung** jedoch nur in Betracht zu ziehen, wenn festgestellt wird, dass der oder die Betroffene selbst keinen Anlass für die disziplinarischen Ermittlungen gegeben hat und das gegen ihn oder sie geführte Verfahren unter keinem Gesichtspunkt seiner oder ihrer Vertretungssphäre zugerechnet werden kann. Dies ist nach der Verwaltungspraxis nur dann der Fall, wenn der oder die Betroffene durch Dritte ohne eigenes Verhalten beschuldigt wird (zum Beispiel durch Zeugenvernehmung, Strafanzeige oder falsche Verdächtigung) und sich die durch Dritte erhobenen Vorwürfe in der Gesamtheit als unwahr herausstellen. Da diese engen Voraussetzungen so gut wie nie vorliegen, müssen die Betroffenen die Laufbahnachteile trotz Freispruchs ohne Schadlosstellung in Kauf nehmen. Dies ist unverhältnismäßig.

Die Dauer der gerichtlichen Disziplinarverfahren hat sich in den letzten Jahren nicht signifikant verkürzt und eine Verkürzung ist in naher Zukunft auch nicht absehbar. Es wird deshalb empfohlen, eine Änderung der Vorschriften für die Annahme eines Härtefalls zur

ausnahmsweisen Förderung und der Verwaltungspraxis zur Anerkennung einer Schadlosstellung nach erfolgtem Freispruch zu prüfen.

Ausscheiden aus dem Dienst

Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr trägt entscheidend dazu bei, aus dem Dienst ausscheidenden Zeitsoldaten den beruflichen Übergang in das Zivilleben zu erleichtern. Um diesem Ziel entsprechen zu können, ist es allerdings notwendig, Anträge auf Freistellung vom militärischen Dienst zeitnah zu bearbeiten. Das war nicht immer der Fall:

So wollte ein Soldat an einem Berufsorientierungspraktikum teilnehmen und übergab den entsprechenden Antrag am 4. Mai 2015 im Geschäftszimmer seiner Einheit. Obwohl der Antrag als eilbedürftig gekennzeichnet war, lag er beim zuständigen Berufsförderungsdienst auch nach mehr als drei Wochen nicht vor. Die im Rahmen der Überprüfung der Eingabe festgestellten hausinternen Bürofehler beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr waren deutlich zu kritisieren. Das Liegenbleiben des Antrags des Petenten führte letztlich dazu, dass er an dem von ihm ins Auge gefassten Praktikum nicht teilnehmen konnte.

Auch im Berichtsjahr 2015 beschwerten sich Soldatinnen und Soldaten aus allen Statusgruppen, dass sie unter ärgerlichen Umständen aus dem Dienst ausgeschieden sind. In einigen Fällen haben sie nur erheblich verzögert die bei ihrem Ausscheiden zwingend auszuhändigenden Unterlagen wie die Entlassungsurkunde, die Wehrdienstbescheinigung über die Dienstzeit oder das endgültige Dienstzeugnis erhalten.

Mit dem Ausscheiden aus dem Dienst haben Soldaten auf Zeit Anspruch auf ein **Dienstzeugnis**. In etlichen Eingaben wurde bemängelt, dass erst auf mehrfache Nachfrage hin einige Monate nach Beendigung der Dienstzeit das Zeugnis erstellt und ausgehändigt wurde. Dieses Versäumnis ist nicht zu entschuldigen. Das Dienstzeugnis wird für das zivile Berufsleben dringend benötigt und zwar unmittelbar nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr und nicht erst Monate später. Es ist auch nicht Aufgabe der Soldatinnen und Soldaten, ein entsprechendes Zeugnis zu beantragen.

Ebenfalls Grund für Beanstandungen war die Nichteinhaltung des Formerfordernisses des Dienstzeugnisses. Entspricht dieses nicht den formellen Mindestanforderungen, ist es im zivilen Berufsleben nicht verwertbar. Auch hinsichtlich des Inhalts des Dienstzeugnisses gab es mehrfach Beanstandungen. Das Zeugnis hat der Wahrheit zu entsprechen, in jedem Fall ist es wohlwollend zu verfassen. Die wesentlichen Tätigkeiten der Soldatin beziehungsweise des Soldaten sind vollständig darzustellen. Das Zeugnis

ist ein Nachweis über die geleistete Tätigkeit und unter Umständen weichenstellend für das weitere Berufsleben. Dies muss den Verfassern bewusst sein. Darüber hinaus haben Soldatinnen und Soldaten bereits vor Ende der Dienstzeit Anspruch auf ein **vorläufiges Dienstzeugnis**. Auch diesem Recht wurde nicht immer entsprochen. Durch die Erstellung eines vorläufigen Dienstzeugnisses soll der Übergang vom militärischen ins zivile Berufsleben hinsichtlich der Bewerbungen erleichtert werden. Insoweit ist eine monatelange Wartezeit auf ein vorläufiges Dienstzeugnis nicht zumutbar.

Die Thematik ist bereits zum wiederholten Male Gegenstand des Jahresberichts des Wehrbeauftragten. In den vergangenen Jahren wurde regelmäßig Abhilfe für die Zukunft zugesichert. Angesichts der dazu nach wie vor zahlreich eingehenden Eingaben an den Wehrbeauftragten ist zweifelhaft, ob Abhilfe tatsächlich in dem gebotenen Umfang erfolgte.

Für aus der Bundeswehr ausscheidende Berufssoldatinnen und Berufssoldaten gibt es die Möglichkeit, an einem vom Dienstherrn angebotenen „**Seminar für ausscheidende Berufssoldaten**“ teilzunehmen. Es handelt sich um ein Pilotprojekt aus dem Jahr 2012, die Anzahl der Lehrgänge wurde schrittweise erhöht. Sie reicht aber offensichtlich nicht aus, um allen Interessenten zeitnah die Teilnahme zu ermöglichen. Im Berichtsjahr 2015 konnten angeforderte Lehrgänge wiederholt nicht zugewiesen werden.

Zwar wird vom Deutschen Bundeswehrverband ein vergleichbarer Lehrgang angeboten, ein Verweis hierauf kann aber eigene Anstrengungen nicht ersetzen. Der vom Dienstherrn angebotene Lehrgang ist kostenfrei, während für die Teilnahme am vom Deutschen Bundeswehrverband veranstalteten Seminar Kosten anfallen, die die Teilnehmer selbst zu tragen haben und die auch nicht erstattungsfähig sind.

Immerhin ist es gelungen, die Anzahl der geplanten Seminare auf 44 für das Jahr 2016 zu erhöhen. Allerdings sollte darüber nachgedacht werden, die Seminare nicht erst kurz vor dem Ausscheiden durchzuführen, sondern mit einem Vorlauf von einem bis zwei Jahren zum Dienstzeitende. So wäre gewährleistet, dass die in dem Seminar gewonnenen Erkenntnisse noch rechtzeitig umgesetzt werden können.

Als besonders misslich und deprimierend empfinden es insbesondere Berufs- und langgediente Zeitsoldaten, wenn die **Verabschiedung** in einer unwürdigen und unangemessenen Art und Weise durch ihren langjährigen Arbeitgeber erfolgt. Diese Fälle kommen vor, und es bedarf des Hinweises, hier größte Sorgfalt hinsichtlich des Zeitpunktes des Ausscheidens, der Anwesenheit der Vorgesetzten und eines angemessenen Rahmens walten zu lassen. So wurde ein Stabsunteroffizier nach über siebenjähriger Dienstzeit

lediglich im Dienstzimmer seines damaligen Kompaniechefs verabschiedet. In diesem Fall hätte die Möglichkeit bestanden, ihn bei einem ohnehin stattfindenden Kompanieantreten, in dessen Verlauf ein Stabsfeldwebel in den Ruhestand verabschiedet wurde und an verschiedene Soldaten Orden und Ehrenzeichen verliehen wurden, würdig zu verabschieden. Es ist auch nicht Aufgabe der Soldatinnen und Soldaten selbst, die eigene Verabschiedung zu organisieren. Dies liegt in der Verantwortung der Führung der betreffenden Einheit.

Freiwilliger Wehrdienst

Bis Ende Oktober 2015 haben 9.024 Freiwillig Wehrdienstleistende ihren Dienst bei der Bundeswehr angetreten. Dies ist ein Minus von 1.154 gegenüber dem Vergleichszeitraum 2014.

Bewerbern, die beispielsweise im August ihre Eignungsprüfung bestehen, kann meist erst ein Platz für die Grundausbildung im Januar oder Februar des Folgejahres angeboten werden. Grund dafür ist die nicht ausreichende Anzahl von Plätzen für die Grundausbildung. Der Wehrbeauftragte plädiert deshalb für eine Rückkehr zur flächendeckenden dezentralen Grundausbildung in allen Bataillonen und Regimentern der Bundeswehr. Dabei müsste nicht jedes Quartal in jedem Verband tatsächlich ausgebildet werden.

Positiv hat sich nach Aussage des Bundesministeriums der Verteidigung die Personalgewinnung mittels des Pilotprojekts „Basis-FWDL“ in der Marine entwickelt. Hierbei müssen die Bewerber nur reduzierte Einstellungsvoraussetzungen erfüllen. So konnten im Rahmen dieses Projektes die verfügbaren Kapazitäten sowohl im vierten Quartal 2014 als auch im ersten Quartal 2015 ausgeschöpft werden.

Nach der „Sozialwissenschaftliche Begleitstudie zur Evaluation des freiwilligen Wehrdienstes“ vom Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (veröffentlicht März 2015) waren mit der Grundausbildung 80 Prozent der Freiwillig Wehrdienstleistenden zufrieden. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen aus den Eingaben.

Eine Soldatin kritisierte jedoch, dass es in ihrer Ausbildungskompanie nur männliche Kameraden und außer der Zugführerin keine weiteren Frauen gegeben habe. Sie brach deshalb ihre Ausbildung ab. Die Überprüfung ergab, dass es im Bemühen um eine heimatnahe Verwendung zu dieser Fehlplanung gekommen war. Das Personal des entsprechenden Karrierecenters der Bundeswehr wurde dahingehend belehrt, solche Einplanungen zukünftig zu vermeiden oder darauf hinzuweisen.

Nach wie vor war die **Abbrecherquote** bei den Freiwillig Wehrdienstleistenden in den ersten sechs Monaten mit 26 Prozent im ersten Quartal 2015 und 32

Prozent im zweiten Quartal 2015 zu hoch. Während circa zwei Prozent der Soldatinnen und Soldaten aufgrund mangelnder körperlicher und sonstiger Nichteignung entlassen werden, scheidet der größte Teil auf eigenen Wunsch innerhalb der sechsmonatigen Probezeit aus „wichtigen persönlichen Gründen“ aus. In den Eingaben wurde hierzu immer wieder vorgebracht, dass sich die Betroffenen unterfordert fühlten. So berichtete ein Freiwillig Wehrdienstleistender des Sanitätsdienstes: „Mein tägliches Tun sah so aus, dass ich noch weniger als NIX getan habe“.

Auch diese Erkenntnisse des Wehrbeauftragten werden durch die „Sozialwissenschaftliche Begleitstudie zur Evaluation des Freiwilligen Wehrdienstes“ bestätigt. Der Forschungsbericht zeigt auf, dass sich zwei Drittel der Freiwillig Wehrdienstleistenden vom Dienst in der jeweiligen Einheit intellektuell und körperlich unterfordert fühlen.

Für die vorgesehenen 12.500 Freiwillig Wehrdienstleistenden gibt es lediglich 5.000 **festen Dienstposten**. Der Rest ist auf sogenannten **flexiblen Dienstposten** zu beschäftigen, auf denen es keine originären Aufgaben für sie gibt. Hier hat der jeweilige Vorgesetzte die Pflicht, die Soldatin oder den Soldaten sinnvoll einzusetzen. Dies gelingt zu oft nicht. Junge motivierte Soldatinnen und Soldaten werden so verprellt und gehen der Bundeswehr für eine langfristige Bindung als Soldat auf Zeit oder Berufssoldat verloren.

Insoweit ist die vom Bundesministerium der Verteidigung erwogene Aufstockung der festen Dienstposten für Freiwillig Wehrdienstleistende ein erster Schritt, der nun zügig umgesetzt werden sollte. Daneben müssen aber auch die strukturellen Rahmenbedingungen gegeben sein. So kann zum Beispiel Materialmangel die Ursache für Unterforderung sein, wenn aufgrund dessen Übungen nicht durchgeführt werden können.

Reservisten

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Eingaben von Reservisten gestiegen. Dabei wurde erneut deutlich, dass die Reservisten hoch motiviert und engagiert einen wesentlichen Beitrag zur Aufgabenerfüllung der Bundeswehr leisten wollen und können. Viele Reservisten wünschen Einplanungen für den Dienst im In- oder Ausland oder Beorderungen auf einen bestimmten Dienstposten. Die Bundeswehr könnte ohne den Einsatz der Reservisten in vielen Bereichen ihrem Auftrag und ihren Aufgaben nicht nachkommen. Es ist insoweit bedauerlich, dass die Einplanung der Reservisten nach wie vor häufig ein Problem ist. Nicht selten werden kurzfristige Um- und Ausplanungen beklagt, die zu erheblichen beruflichen und privaten Belastungen für die Betroffenen führen. Oft würde eine rechtzeitige Information helfen,

zumindest den nachvollziehbaren Unmut bei den Betroffenen zu verringern. Reservisten sind nach der Aussetzung der Wehrpflicht als Bindeglied zwischen den Streitkräften und der Gesellschaft von besonderer Bedeutung. Der Wehrbeauftragte zollt ihnen daher Dank und Anerkennung.

Leider ist die Bereitschaft vieler Arbeitgeber, insbesondere auch öffentlicher Arbeitgeber, zur **Freistellung** ihrer Mitarbeiter für Reservendienstleistungen gesunken. Zu begrüßen ist deshalb, dass das Bundesministerium der Verteidigung einen Vorschlag des Wehrbeauftragten aufgegriffen hat und an der Einführung einer **Auszeichnung für Arbeitgeber** arbeitet, die den Dienst ihrer Mitarbeiter für die Bundesrepublik Deutschland durch Freistellungen unterstützen.

Wie in den letzten Jahren beanstandeten viele Reservisten Mängel im Bereich der **Unterhaltssicherung**, wie zum Beispiel lange Bearbeitungszeiten der Anträge auf Unterhaltssicherung, fehlerhafte Berechnungen und schleppende Zahlungen. Erfreulich ist es, dass die immer wieder angemahnte Reform des Unterhaltssicherungsgesetzes am 1. November 2015 in Kraft getreten ist. Die Leistungen an Reservisten verwaltet künftig das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr als zentraler Ansprechpartner anstatt der früher vielen Stellen in den Ländern und Kommunen. Die Mindestbeträge der Leistungen wurden an die Nettobesoldung von Soldaten gleichen Dienstgrades angeglichen. Reservisten und aktive Soldatinnen und Soldaten sollen unabhängig vom Dienstverhältnis entsprechend ihrem Dienstgrad gleich bezahlt werden. Ferner wurden die Regelungen zur Sicherung des Erwerbseinkommens der Selbständigen durch Verringerung des Nachweisaufwands vereinfacht und ihre Mindestleistungssätze ebenfalls erhöht. Um einen finanziellen Anreiz für längerfristige Reservistendienstleistungen zu schaffen, wurde der Leistungszuschlag durch einen **Verpflichtungszuschlag** ersetzt. Der Verpflichtungszuschlag wird den Reservistinnen und Reservisten ausgezahlt, die sich zur Ableistung von mindestens 19 beziehungsweise 33 Reservistendienstleistungstagen im Kalenderjahr vorab verpflichten.

Es bleibt abzuwarten, ob die schon vor der Umsetzung geäußerte Befürchtung, die neuen Berechnungsmethoden würden in manchen Fällen zu geringeren Zahlungen als vor der Reform führen, sich bewahrheitet.

Einer Mutter zweier Kinder, die sich mit dem Wunsch an den Wehrbeauftragten wandte, eine **Teilzeitschäftigung** zur besseren Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst auch für Reservisten zu ermöglichen, konnte die Mitteilung gemacht werden, dass das Bundesministerium der Verteidigung bereits an einer entsprechenden Geset-

zesänderung arbeitet. Diese wird vom Wehrbeauftragten begrüßt, wird so doch auch die Möglichkeit geschaffen, Vakanzen, die durch Teilzeitbeschäftigung aktiver Soldatinnen und Soldaten entstehen, adäquat zu kompensieren.

Veteranenbegriff

Zum Ende des Berichtsjahrs wurden im Bundesministerium der Verteidigung in Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen erste Überlegungen für die Neudefinition des unter Verteidigungsminister de Maizière erstmals definierten Veteranenbegriffs angestellt. Danach sollen „Veteranin oder Veteran“ der Bundeswehr alle früheren Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sein, die seit Gründung der Bundeswehr ehrenhaft aus dem aktiven Dienst ausgeschieden sind. Der Veteranenstatus ist an keine Altersgrenze gebunden.

Veteraninnen und Veteranen gemäß vorgenannter Definition, die in den Einsatzgebieten der Bundeswehr Dienst geleistet haben, sollen nach ihrem ehrenhaften Ausscheiden aus der Bundeswehr „Einsatzveteraninnen beziehungsweise Einsatzveteranen“ sein. Vorgesehen ist, dass die Würdigung als Veteranin/Veteran der Bundeswehr oder Einsatzveteranin/Einsatzveteran der Bundeswehr vorrangig ideell erfolgt. Diese Definitionen lassen Raum für zahlreiche Fragen und sollen in weiteren Erörterungsrunden weiterentwickelt werden. Die Harmonisierung mit der ebenfalls in der Bearbeitung befindlichen Konzeption „Wertschätzung und Anerkennung“ muss sichergestellt werden.

3 Führung und Soldatenalltag

Fehlerkultur

Bundesverteidigungsministerin von der Leyen hat in Zusammenhang mit den vielfältigen Problemen der Rüstungsbeschaffung in der Bundeswehr eine neue „Fehlerkultur“ eingefordert. Diese Forderung wird vom Wehrbeauftragten unterstützt. In der Bundeswehr besteht eine Struktur, in der das Bestreben, Fehler zu vermeiden, einen sehr hohen Stellenwert hat, was im Einzelfall zur Vermeidung von Verantwortung überhaupt führen kann. Dies betrifft nicht nur die Rüstungsprobleme, sondern viele Bereiche. Eine Mentalität der Absicherung nach allen Seiten, fehlender Mut zu eigenen Entscheidungen, sie lieber Nachfolgern zu überlassen und möglichst jedes nur denkbare Risiko gerichtsfest zu vermeiden, sind nicht selten. Auch Bürokratie und Überregulierung charakterisieren diese Struktur. Verantwortung verliert sich in der „Mitzeichnungsbürokratie“. Das Prinzip des „Führens mit Auftrag“ wird ausgehöhlt.

Eine derart übersteigerte Absicherungsmentalität ist riskant, denn militärische Führer müssen in der Lage sein, sich in kürzester Zeit auch Situationen zu stellen und Entscheidungen zu treffen, bei denen nicht die Möglichkeit besteht, alle relevanten Fragen vorab zu klären oder sich nach allen Seiten abzusichern. Es ist gute Führungstradition der Bundeswehr, dass Verantwortung persönlich wahrgenommen wird.

Fehlertoleranz ist geeignet, positive Effekte auszulösen. Übungen dienen immer auch dazu, aus Fehlern zu lernen. Vorgesetzte müssen in der Lage sein, geltendes Recht lösungsorientiert anzuwenden. Allerdings müssen die Verantwortlichen auch die Möglichkeit haben, sich entsprechend zu entwickeln. Es muss ein Vertrauensverhältnis zu den nächsten Vorgesetzten bestehen, aus dem die Sicherheit erwächst, dass Entscheidungen mitgetragen werden. Ein Blick auf die **kurzen Stehzeiten des Führungspersonals** in einzelnen Verwendungen macht deutlich, dass hierin ein Hemmnis liegen könnte. Verantwortungsbewusstsein und ein guter Führungsstil müssen ebenso wie der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses reifen können, um sich entsprechend zu entwickeln. Hierfür ist Zeit erforderlich.

Führungsverhalten

Vorgesetzte haben gegenüber den ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten eine Fürsorgepflicht. Hierzu gehören insbesondere der Schutz der körperlichen Unversehrtheit und die Achtung der Würde der Untergebenen. Die Untergebenen müssen das Gefühl haben, dass der Vorgesetzte nicht nur als bloßer Befehlsgeber auftritt, dem zu folgen ist. Der

Vorgesetzte muss seinen unterstellten Soldatinnen und Soldaten die dienstlichen Erfordernisse nachvollziehbar vermitteln und als vertrauenswürdiger Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Eine kameradschaftliche Kommunikation zwischen dem Vorgesetzten und den Untergebenen schafft gegenseitiges Vertrauen in dem Bewusstsein, sich aufeinander verlassen zu können. Dies trägt dazu bei, den ordnungsgemäßen Ablauf des Dienstbetriebs und die Einsatzbereitschaft der Truppe zu gewährleisten. Vereinzelt wurden die Vorgesetzten diesen Ansprüchen nicht gerecht.

Zum guten Führungsverhalten gehören auch ein angemessener **Umgangston und korrekte Umgangsformen** gegenüber den Untergebenen. Von den Vorgesetzten ist ohne Ausnahme jederzeit zu erwarten, dass sie die untergebenen Soldatinnen und Soldaten in keinem unwürdigen, demütigenden oder ehrverletzenden Ton ansprechen. Andernfalls kann dies ein ernstzunehmendes Fehlverhalten und einen erheblichen Verstoß gegen die Grundsätze der Inneren Führung darstellen.

Die Äußerung „wenn Sie mich beschließen, richte ich Sie lautlos und schmerzlos mit einem Schuss in den Hinterkopf hin“ oder die Bezeichnung eines Soldaten vor anderen Kameraden als „Wurst“ sind Beispiele für Führungsversagen, das die Autorität des jeweiligen Vorgesetzten zu Recht in Frage stellt.

Das gilt auch für die beiden folgenden Fälle:

Ein als Betreuungsfeldwebel eingesetzter Hauptfeldwebel der Reserve äußerte sich gegenüber seinen Untergebenen sinngemäß, dass er sie „mit dem Cricketschläger totschielen würde, wenn sie sich nochmals einen Fehler leisten würden“. Darüber hinaus betitelte er sie als „Arschlöcher“. Im Übrigen erklärte er den Untergebenen, dass sie „gerne eine Eingabe schreiben könnten und sein Chef in der Division diese Eingabe nicht weiterleiten würde“. Ein gerichtliches Disziplinarverfahren wurde eingeleitet. Das ebenfalls eingeleitete Strafverfahren ist rechtskräftig mit einer Gesamtgeldstrafe in Höhe von 35 Tagessätzen abgeschlossen.

Ein als Ausbilder eingesetzter Oberstabsgefreiter sagte im Rahmen einer Waffenausbildung zu einem teilnehmenden Soldaten sinngemäß „Wenn Du das nochmal falsch machst, trete ich Dir in die Fresse und ich trete Dir auf jeden Fall in die Fresse, da kannst Du zum Hauptmann gehen, das ist mir egal“. Gegen den Ausbilder wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.

Zu kritisieren ist ebenso der Umgang mit der nachfolgend geschilderten ehrverletzenden Äußerung:

Ein Stabsfeldwebel sagte vor der Front in Bezug auf einen Petenten: „Da schaut hin, wenn ihr wissen wollt, wie Salafisten aussehen: Dort seht ihr's. Wenn

er anfängt mit Gebeten und Gesängen, gebt mir rechtzeitig Bescheid.“ Der Petent empfand diese Bemerkung nachvollziehbar als ehrverletzend. In seiner Absehensverfügung stellte der zuständige Disziplinarvorgesetzte kein Dienstvergehen fest und belehrte den Stabsfeldwebel lediglich, zukünftig mit besonderer Sorgfalt seine Äußerungen abzuwägen. Diese Bewertung ist vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass der Offizier in der Absehensverfügung richtigerweise feststellte, dass „die Menschenwürde des Staatsbürgers in Uniform in den Streitkräften des 21. Jahrhunderts ein in höchstem Maß zu achtendes und bewahrendes Gut ist“. Insoweit ist die Nichtfeststellung eines Dienstvergehens fragwürdig.

Auch der Erfolg der **Grundausbildung** hängt stark mit gutem Führungsverhalten der Ausbilder zusammen. Mit Beginn ihrer Dienstzeit sollen die Soldatinnen und Soldaten in der Grundausbildung die wesentlichen militärischen Grundfertigkeiten erlernen. Dieser Ausbildungsabschnitt stellt für manche einen nicht unerheblichen Einschnitt in ihrem Leben dar. Rekrutinnen und Rekruten sind fernab des Elternhauses, wohnen in der Kaserne in einer Gemeinschaftsunterkunft und sehen sich in einigen Fällen bislang ungewohnten sportlichen Anforderungen gegenüber. Die Grundausbildung ist fordernd, sie darf aber nicht überfordern. Eine Überforderung ist mit den Grundsätzen der Inneren Führung nicht vereinbar. Das gilt ebenso für eine menschenunwürdige, demütigende und ehrverletzende Behandlung von Rekrutinnen und Rekruten durch Ausbilder. Solche Ausbilder begehen nicht nur ein Dienstvergehen, sie zerstören damit ihre Autorität. Das innere Gefüge in der Truppe und das damit verbundene Vertrauensverhältnis von den Untergebenen zu den Vorgesetzten können nachhaltig beschädigt werden.

Beispielsweise beklagten drei Soldatinnen den Ablauf ihrer Grundausbildung in ihrer gemeinsamen Einheit. Die Ermittlungen bestätigten in Teilen die Beanstandungen. Bei der Waffenausbildung waren für jede fehlerhafte Handhabung der Waffe unberechtigterweise Liegestütze durchzuführen. Soldatinnen und Soldaten wurden mit Ausdrücken wie „Kadaver runter“ angesprochen. Bei einem Eingewöhnungsmarsch wurde nicht ausreichend Rücksicht auf die individuelle Leistungsfähigkeit der Rekrutinnen und Rekruten genommen. Sie mussten in den ersten Tagen der Grundausbildung das Laufen und Joggen in den neu empfangenen Kampfstiefeln durchführen. Zwei Rekrutinnen schieden bereits nach wenigen Tagen aus dem Dienst der Bundeswehr aus. Dieser Fall belegt die Vermutung, dass Rekrutinnen und Rekruten, die bewusster Überforderung oder inakzeptablen Ausbildungsmethoden durch ihre Ausbilder ausgesetzt sind, sich gleich zu Beginn ihrer Dienstzeit für

ein frühzeitiges Verlassen der Bundeswehr entscheiden.

Äußeres Erscheinungsbild

Im Berichtsjahr sind zu der am 1. Februar 2014 in Kraft getretenen Zentralen Dienstvorschrift „Das äußere Erscheinungsbild der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“ nur noch wenige Beschwerden eingegangen.

Die ursprüngliche Regelung in dieser Dienstvorschrift, wonach sichtbare **Tätowierungen** grundsätzlich abzudecken seien, hatte im Vorjahr zu zahlreichen Eingaben geführt und wurde im Dezember 2014 vom Bundesministerium der Verteidigung mit einer Handlungshilfe für Vorgesetzte modifiziert. Die Verpflichtung zur Abdeckung gilt jetzt nicht mehr während des Dienstes innerhalb militärischer Bereiche, militärischer Sicherheitsbereiche, auf Schiffen und Booten der Marine sowie an Bord von Luftfahrzeugen des Bundes. Bei Veranstaltungen mit Außenwirkung beziehungsweise mit öffentlichem Charakter – wie feierlichen Gelöbnissen, Tagen der offenen Tür, Truppenbesuchen – ist die geltende Vorschrift dagegen weiter in vollem Umfang anzuwenden. Die Handlungshilfe hat in der Bundeswehr offenkundig zu einer Befriedung in dieser Frage geführt.

Die wenigen Eingaben in diesem Bereich betrafen Befehle zur **Rasur** und zum **Haarschnitt**. Hier konnten jedoch keine Verletzungen der Grundrechte der Soldaten festgestellt werden. Soweit die für das Wachbataillon des Bundesministeriums der Verteidigung geltende Sonderregelung kritisiert wird, nach der das Tragen von Bärten grundsätzlich nicht gestattet ist, wird dies nachvollziehbar mit dem repräsentativen Auftrag des Wachbataillons und der damit einhergehenden Notwendigkeit eines einheitlichen Gesamtbildes begründet.

Bürokratie

Viele Soldatinnen und Soldaten monieren eine zunehmende Überregulierung und Bürokratisierung ihres Arbeitsalltags, die diesen erschwert und zuweilen auch den primären Auftrag in den Hintergrund rücken lässt. Hierzu werden nachfolgend einzelne Beispiele aus dem Truppenalltag genannt, die für sich genommen das Problem jedoch nur anreißen können, denn es ist vielschichtiger, als es mit Einzelfällen zu belegen wäre. Überbordende Bürokratie und fehlende Flexibilität als Grundproblem in der Bundeswehr finden sich auch in weiteren Kapiteln des Berichts.

Kompaniefeldwebel verbringen mittlerweile einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten und ähnlich gelagerten Verwaltungstätigkeiten. Während in der Vergan-

heit für viele Verwaltungsangelegenheiten, wie beispielsweise Fragen zur Umzugskostenvergütung oder zum Trennungsgeld, die Truppenverwaltung zuständig war, müssen diese Aufgaben nun durch die Truppe selbst bearbeitet werden. Die Betroffenen berichten in diesem Zusammenhang von erheblicher Mehrarbeit aufgrund einer Fülle neuer Vorschriften. Diese könnten kaum handlungssicher angewandt werden, da die notwendige Ausbildung hierfür fehle. Verstärkt wird diese Entwicklung durch den Wegfall von Dienstposten für Mannschaftssoldaten, die die Büroarbeit unterstützen könnten. In vielen Fällen wird beklagt, dass für die Personalbearbeitung teilweise drei Viertel der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit aufgewendet werden müsse. Dieses Tätigkeitsbild steht im Widerspruch zu den Kernaufgaben der Kompaniefeldweibel. Dem Bundesministerium der Verteidigung ist die Problematik grundsätzlich bekannt. Es sucht derzeit auf unterschiedlichen Wegen nach Möglichkeiten, Kompaniefeldweibel von administrativen Tätigkeiten zu entlasten. Dies wird ausdrücklich begrüßt, denn eine Entlastung muss hier dringend erfolgen.

Auch im Bereich des **Meldewesens** sieht sich die Truppe einer zunehmenden Bürokratisierung ausgesetzt. Von Dienststellen der Bundeswehr sind in der Regel mehrere verschiedene Meldeverpflichtungen und Meldeverfahren zu beachten. Im Vordergrund stehen dabei das Einsatzmeldewesen der Bundeswehr, das Meldewesen „Sofortinformation der Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung“ sowie das fach- und aufgabenbezogene Meldewesen nach Maßgabe der sachlich zuständigen Stellen des Bundesministeriums der Verteidigung. Im Zusammenhang mit den zum 1. Mai 2015 umfassend neu gefassten komplexen Regelungen A-200/5 „Meldewesen der Bundeswehr“ und A-2640/34 „Meldewesen innere und soziale Lage der Bundeswehr“ treten in der Umsetzung Schwierigkeiten bei Dienststellen auf, die in der Vergangenheit eher selten mit meldepflichtigen Verfahren konfrontiert waren. Nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung kann dort die Klage, die Neufassung des „Meldewesens der Bundeswehr“ führe insgesamt zu einer weiteren Bürokratisierung, weder nachvollzogen noch sachlich oder inhaltlich bestätigt werden. Gleichwohl wird eine Evaluierung der neuen Regelungen durchgeführt, um die Handlungssicherheit zu erhöhen. Anlässlich einer Informationsveranstaltung der mit der Bewertung und Weitergabe der Meldungen befassten Stellen der Kommandobehörden und Bundesämter im Oktober 2015 konnte nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung festgestellt werden, dass sich die Handlungssicherheit im Umgang mit Regelungen zum Meldewesen stetig verbessere.

In den Bereichen **Beschaffung von Material** und **Bestellung von Ersatzteilen** werden die nach der Gesetzes- und Erlasslage einzuhaltenden Verfahren von den Bedarfsträgern vor Ort als langwierig und als mit hohem bürokratischen Aufwand verbunden beschrieben.

So ordne beispielsweise das Materialverwaltungsprogramm SAP Verbrauchsmaterial wie Nägel oder Dichtungen einer Teilstreitkraft zu. Ein für das Heer codierter Nagel könne nicht an die Marine herausgegeben werden. Das Bundesministerium der Verteidigung erläuterte hierzu zum Ende des Berichtsjahrs, dass derzeit die IT-Unterstützung für die Materialbewirtschaftung von Versorgungsartikeln umgestellt werde. Die im Altsystem festgelegte Codierung des Materials führe dazu, dass ein Artikel nur angefordert werden könne, wenn der jeweilige Organisationsbereich eine Mitnutzungsregistrierung für den betreffenden Versorgungsartikel habe. Eine vollständige Anpassung der Materialinformation aller Artikel in den Altsystemen sei angesichts des hierfür erforderlichen zeitlichen und finanziellen Aufwands sowie der bereits begonnenen Umstellung nicht wirtschaftlich. Der jeweilige Organisationsbereich oder die entsprechende Teilstreitkraft könnten bis zum Abschluss der Umstellung bei konkretem Bedarf für die betroffenen Artikel eine Mitbenutzungsregistrierung im Altsystem über bekannte Verfahrensweisen beantragen. Es ist erfreulich, dass das bisherige umständliche Verfahren durch ein benutzerfreundlicheres ersetzt wird.

Ein weiteres Beispiel: Über sechs Monate dauerte die Beschaffung einer Kaffeemaschine für die Besatzung eines Tenders im Einsatz. Für die 100 Besatzungsmitglieder musste derweil der Kaffee per Hand mit Filter aufgegossen werden. Die Verzögerungen entstanden unter anderem durch eine fehlerhafte Haushaltsmittelzuweisung verbunden mit der erst auf Nachfrage erfolgten Beauftragung zur Beschaffungsdurchführung.

Bürokratisierungsnachteile erfahren Soldatinnen und Soldaten nicht nur durch Normen und Regelungen innerhalb der Bundeswehr. Auch durch gesetzgeberische Maßnahmen kommt es gelegentlich zu bürokratischen Belastungen. So sind unverheiratete Soldatinnen und Soldaten durch das **Bundesmeldegesetz** verpflichtet, am Dienstort oder am Ort des Heimathafens ihres Schiffes ihren Erstwohnsitz zu melden. Diese Meldepflicht ist nicht im Sinne der Soldatinnen und Soldaten, sofern sie ihren Lebensmittelpunkt nicht am Standort haben, was in der Praxis die Regel ist. Eine Ausnahme besteht lediglich für Freiwillig Wehrdienstleistende, wenn sie eine Gemeinschaftsunterkunft beziehen. Für Berufs- und Zeitsoldatinnen und -soldaten besteht die Ausnahme nur dann, wenn sie die Unterkunft für nicht länger als zwölf Monate beziehen, was jedoch auch nur selten vorkommt,

üblicherweise sind sie für einen längeren Zeitraum am Standort eingesetzt.

Der Gesetzgeber hat es trotz der eindringlichen Empfehlungen des Wehrbeauftragten versäumt, durch das seit 1. November 2015 in Kraft getretene Bundesmeldegesetz günstigere Regelungen für die Soldatinnen und Soldaten zu schaffen. Neben dem bereits im vergangenen Jahresbericht beschriebenen **Eingriff in das aktive und passive Wahlrecht auf kommunaler Ebene**, entsteht durch die Pflicht zur Ummeldung des Wohnsitzes auch ein unnötiger bürokratischer Aufwand. Behördengänge wie beispielsweise zur Ummeldung des Kraftfahrzeugs sind ebenso notwendig wie etwa die Aktualisierung der Anschrift bei den Versicherungen. Schließlich bedeutet auch der Wegfall des Anspruchs auf einen Kita-Platz am Heimatort mitunter eine bürokratische Herausforderung. In Übereinstimmung mit dem Bundesministerium der Verteidigung bleiben die für das Bundesmeldegesetz zuständigen Parlamentsgremien deshalb aufgefordert, weiterreichende Ausnahmeregelungen im Sinne der Soldatinnen und Soldaten durchzusetzen.

Fehlende Flexibilität

Im letzten Jahresbericht wurde dargestellt, dass die personelle Unterbesetzung der Bundeswehrfeuerwehren den militärischen Flugbetrieb belastet. An manchen Stellen kam der Flugbetrieb sogar kurzfristig zum Erliegen. An der Personalsituation bei den **Bundeswehrfeuerwehren** hat sich seither wenig geändert. Vor diesem Hintergrund hat der Wehrbeauftragte angeregt, Soldatinnen und Soldaten, die in ihrer Freizeit in einer Freiwilligen Feuerwehr dienen, bei Bedarf zur Unterstützung der Flughafenfeuerwehren einzusetzen. Das Bundesministerium der Verteidigung lehnte dies mit der Begründung ab, diese Soldatinnen und Soldaten seien nicht entsprechend ausgebildet und könnten aufgrund des hohen Bereitschaftsgrades dann nicht oder nur sehr eingeschränkt in ihrem originären Aufgabenbereich eingesetzt werden. Diese Argumentation überzeugt nur teilweise. Zumindest wäre eine punktuelle Unterstützung der Flughafenfeuerwehren außerhalb der Platzöffnungszeiten möglich. Ziel muss allerdings nach wie vor eine adäquate Personalausstattung der Bundeswehrfeuerwehren sein.

Ein weiteres Beispiel: Die Angehörigen des Deutschen Einsatzkontingents KFOR dürfen laut Befehlslage außerhalb des Feldlagers wegen möglicher Infektionsgefahr keine Speisen verzehren. Die anderen am KFOR-Einsatz beteiligten Nationen erlauben ihren Soldatinnen und Soldaten hingegen den **Verzehr einheimischer Speisen und Getränke**. Das Verbot begründet das Bundesministerium der Verteidigung mit dem Fehlen einer effektiven Lebensmittelüberwachung im Kosovo und dem „Vorkommen

zahlreicher zoonotischer Infektionserkrankungen und Parasitosen bei lebensmittelliefernden Tieren“. Vom Verbot des Verzehrs außerhalb des Feldlagers könne somit grundsätzlich nicht abgewichen werden. Im Hinblick auf die Praxis anderer am KFOR-Einsatz beteiligter Nationen erscheint dies überzogen.

Das **aktive Regelungsmanagement**, nach dem die bisherigen Dienstvorschriften und Erlasse unter dem Begriff „Regelung“ geführt werden und nicht mehr in Papierform, sondern nur noch im Portal „Regelungen-ONLINE“ im Intranet der Bundeswehr elektronisch veröffentlicht sind, hat zu Kritik bei Soldatinnen und Soldaten geführt. Als problematisch wird empfunden, dass nur noch in Ausnahmefällen Druckversionen erhältlich sind. Zum einen ist nicht jeder Arbeitsplatz, für den ein Computer vorgesehen ist, auch mit einem solchen ausgestattet. Zum anderen sind eine Reihe von Aufträgen ohne verfügbaren Computer zu erledigen, bei denen aber bestimmte Vorschriften präsent sein müssen.

Ausbilder einer Ausbildungskompanie kritisierten zum Beispiel, dass sie mit selbst zusammengestellten Kopien der Vorschriften in unförmigen A4-Akten-Ordern die Ausbildung im Gelände durchführen müssten. Insoweit sollten auf Anforderung Vorschriften in gedruckter Version und gegebenenfalls auch im Taschenformat zur Verfügung gestellt werden.

Flüchtlingshilfe

Ohne den Einsatz der Bundeswehr wäre die Flüchtlingskrise nicht zu bewältigen. Bis zu 8.000 Soldatinnen und Soldaten waren Ende des Jahres an über 80 Standorten in Deutschland zur Betreuung, Verteilung und Unterbringung, zur Registrierung und Erfassung von Flüchtlingen, zu deren medizinischer Versorgung sowie zur Unterstützung beim Aufbau von Flüchtlingsunterkünften eingesetzt. In sämtlichen mandatierten Auslandseinsätzen der Bundeswehr befanden sich zum gleichen Zeitpunkt etwa 3.000 Soldatinnen und Soldaten. Diese Zahlen lassen die mit der Flüchtlingshilfe verbundene institutionelle Herausforderung für die Bundeswehr erahnen. Rechtliche Grundlage für die Unterstützung ist die Amtshilfe nach Artikel 35 des Grundgesetzes. Die Effektivität dieser Hilfe ließe sich steigern, wenn die Bundeswehr die ihr übertragenen Aufgaben in Eigenregie übernehmen könnte. Eine entsprechende Überprüfung des Artikels 35 des Grundgesetzes wäre sinnvoll.

Denjenigen, die sich hier seit Monaten engagieren, gebührt unser aller Dank. Vergessen werden darf dabei aber nicht, dass für die einzelne Soldatin und den einzelnen Soldaten mit dem freiwilligen oder befohlenen Engagement auch individuelle Belastungen und Probleme einhergehen. Diese kommen in

Eingaben, bei Truppenbesuchen und in Gesprächen zum Ausdruck.

Unvermittelte Antrittsbefehle oder kurzfristige Bereitschaften zur Flüchtlingshilfe bereiten zahlreichen Soldatinnen und Soldaten erhebliche private und berufliche Schwierigkeiten. So berichtete ein Feldwebel, dass er für mindestens drei Monate zur Flüchtlingshilfe eingeplant sei. Er habe gerade seine **Laufbahnlehrgänge** für eine Mangelverwendung absolviert. Weiterbildungen, für die er bereits vorgesehen sei, könne er nun nicht wahrnehmen. Er befürchte negative Auswirkungen auf seine Karriere in der Bundeswehr. Über die Befürchtungen des Soldaten hinaus ist nicht nachvollziehbar, dass vor dem Hintergrund der Personalsituation der Bundeswehr in Mangelverwendungen diese bei der Einplanung des Soldaten nicht berücksichtigt wurde.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Dienst und Familien- beziehungsweise Privatleben beschwerten sich Soldatinnen und Soldaten insbesondere über heimatferne **Einplanungen zur Flüchtlingshilfe**, über in der Sache nicht nachvollziehbare Unterstützungsleistungen an Wochenenden und erneute längere Abwesenheitszeiten im unmittelbaren Anschluss an Auslandseinsätze. Zusätzliche Belastungen entstanden in vielen Fällen dadurch, dass den betroffenen Soldatinnen und Soldaten mit dem Antrittsbefehl zuweilen keine Auskunft über die Dauer des Einsatzes gegeben werden konnte. Für mehrere Soldatinnen und Soldaten stellten sich auch Fragen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes beim Kontakt mit Flüchtlingen. Hier besteht dringender Bedarf an einer besseren Information der Betroffenen und ihrer Angehörigen.

Einen spürbaren Beitrag zur Flüchtlingsunterbringung in den Kommunen konnte die Bundeswehr durch die Bereitstellung von Wohnraum in ihren selbstgenutzten **Liegenschaften** leisten. Dies bedeutet aber für viele Soldatinnen und Soldaten ein Zusammenrücken in den Gemeinschaftsstuben. Außerdem werden der Grundbetrieb und der Übungsbetrieb merklich eingeschränkt. An verschiedenen Standorten sind Übungs- und Ausbildungsaktivitäten vom Sport bis zur einsatzvorbereitenden Ausbildung nicht mehr möglich. An besonders in die Flüchtlingshilfe einbezogenen Standorten können Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes (zum Beispiel Kinderbetreuung) gegenwärtig nicht weiterverfolgt werden.

Ein Marinesoldat berichtete, dass er nur wenige Tage nach Rückkehr von einem Flüchtlingseinsatz im Mittelmeer in Deutschland für Flüchtlinge Zelte und Betten aufgebaut habe. Er helfe mit vollem Einsatz, wenn dies aber eine Daueraufgabe werde, frage er sich, warum er ein mühevolleres Auswahlverfahren, Aus- und Fortbildungen durchlaufen habe mit dem Ziel,

den besonderen Anforderungen des Soldatenberufs gerecht zu werden.

Flüchtlingshilfe gehört nicht zum Kerngeschäft von Soldatinnen und Soldaten, sie ist eine schnell mobilisierbare Unterstützungsleistung auf Grundlage der Amtshilfe nach Artikel 35 des Grundgesetzes. Sie darf nicht zur Überforderung der Truppe führen und zum Dauerzustand werden. Bei aller offenen, unvoreingenommenen und selbstverständlichen Bereitschaft der Soldatinnen und Soldaten zur Hilfe müssen auch Rückwirkungen auf deren militärische Einsatzbereitschaft und ihre Motivation für den Soldatenberuf beachtet werden.

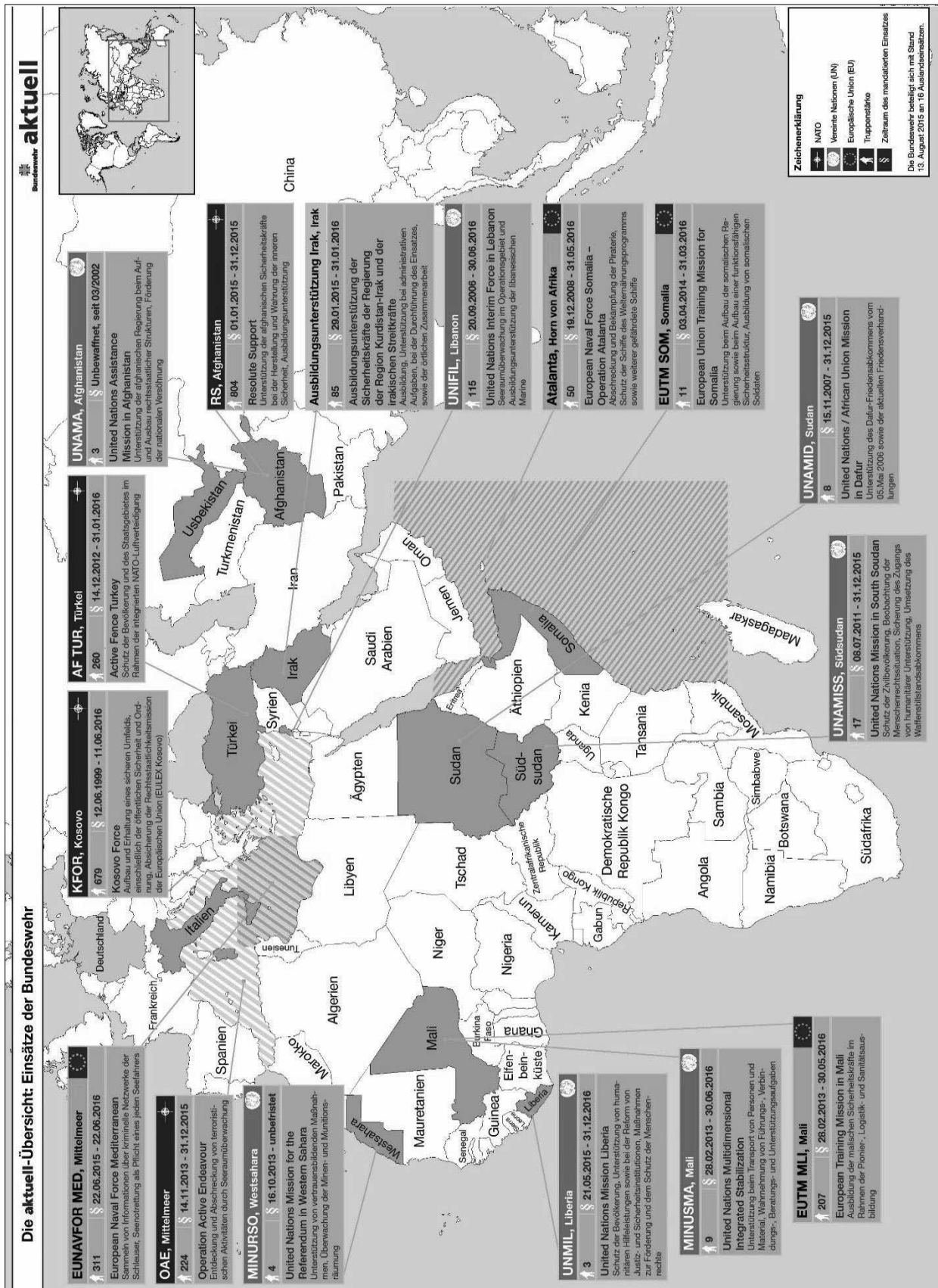
Militärseelsorge

Soldatinnen und Soldaten haben nach dem Soldatengesetz Anspruch auf Seelsorge. Der Dienstherr muss die Verwirklichung dieses Anspruchs gewährleisten. Dem Wehrbeauftragten obliegt es, darauf zu achten, dass diesem Anspruch Rechnung getragen wird. Die **weltanschauliche und religiöse Pluralität** unserer Gesellschaft wirkt auch in die Bundeswehr hinein und erfordert in seelsorgerischer Hinsicht Berücksichtigung. Deshalb begrüßt der Wehrbeauftragte die Aussage der Bundesministerin der Verteidigung, offen für eine seelsorgerische Betreuung der Muslime zu sein. Diese stellen innerhalb der Bundeswehr die größte nichtchristliche Gruppe von Gläubigen dar. Das Bundesministerium der Verteidigung prüft derzeit, ob es diesen spezifischen Bedarf unter den Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr gibt.

Im Berichtsjahr haben Soldatinnen und Soldaten gegenüber dem Wehrbeauftragten keine Wünsche nach Anlaufstellen für Soldatinnen und Soldaten anderer Religionen geäußert. Ebenso erreichten den Wehrbeauftragten keine Beschwerden darüber, dass religiöse Gebote oder Feiertage in der Truppe nicht eingehalten werden konnten. Das wirft ein gutes Licht auf die **interkulturelle Kompetenz der Vorgesetzten** sowie die Arbeit der Evangelischen und Katholischen Militärseelsorge. Deren breit gefächertes Angebot gilt ausdrücklich für Angehörige aller Religionen und Glaubensgemeinschaften. Daneben hat sich als von der Bundeswehr organisatorisch unabhängiger Ansprechpartner für Soldatinnen und Soldaten jüdischen Glaubens die Arbeit des Bundes jüdischer Soldaten bewährt.

Sofern sich ein substantieller Bedarf an seelsorgerischer Betreuung für andere Glaubensgemeinschaften feststellen lässt, wäre zu wünschen, dass sich diese erweiterte seelsorgerische Betreuung an dem unter dem Dach der Evangelischen und Katholischen Militärseelsorge klug organisierten, ethisch fundierten und mit dem nötigen individuellen Freiraum ausgestatteten Vorbild orientiert.

Einsätze der Bundeswehr 2015



4 Einsatz und Bündnis

Auslandseinsätze

Nach wie vor stellen die Auslandseinsätze für die Bundeswehr eine große Herausforderung dar. Bis Mitte 2015 ging die Zahl der in mandatierten Missionen eingesetzten Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten stetig zurück. Seitdem wächst sie wieder. Die Zahl der einzelnen Einsätze hat ein Rekordniveau erreicht.

Nach 13 Jahren deutscher Beteiligung **am ISAF-Einsatz** beendete die Schutztruppe am 31. Dezember 2014 ihren Beitrag zur Sicherheit Afghanistans. Seit Beginn des Berichtsjahres setzt Deutschland sein Engagement in Afghanistan im Rahmen der **Resolute Support Mission** mit bis zu 850 beziehungsweise später bis zu 980 deutschen Soldaten fort. Mit Stichtag 14. Dezember 2015 ist die Bundeswehr mit 780 Soldatinnen und Soldaten im Kosovo präsent (**KFOR**).

Seit 2008 ist die Marine im Rahmen der Europäischen **Anti-Piraterie-Mission ATALANTA** eingesetzt. Mitte Dezember 2015 beteiligten sich 149 Marinesoldaten und -soldatinnen an dieser Mission. Mit der Beteiligung an **UNIFIL** unterstützt die Bundesrepublik die libanesische Regierung dabei, die Seegrenzen zu sichern und Waffenschmuggel zu verhindern. Der Seeraumüberwachung dient auch die **Operation Active Endeavour** mit bis zu 500 Soldatinnen und Soldaten.

Am 29. Januar 2015 stimmte der Deutsche Bundestag einer im Februar 2015 gestarteten **Ausbildungsunterstützung** der Sicherheitskräfte der Regierung der Region Kurdistan-Irak und der irakischen Sicherheitskräfte zu. Das Mandat beinhaltet eine personelle Mandatsobergrenze von 100 Soldatinnen und Soldaten.

Hinzugekommen ist die Beteiligung Deutschlands an der militärischen Krisenbewältigungsoperation **EUNAVFOR MED** mit bis zu 950 und am **Anti-IS-Einsatz** im Nahen Osten mit bis zu 1.200 Soldatinnen und Soldaten.

Als Reaktion auf die Russland-Ukraine-Krise führte die NATO 2015 zahlreiche Übungen in Polen und in den baltischen Staaten durch. Deutschland hielt für die Eingreiftruppe der NATO (**NATO Response Force**) im Jahr 2015 insgesamt 4.600 Soldatinnen und Soldaten vor. Für 2016 sind 5.300 deutsche Soldatinnen und Soldaten für die NATO Response Force angezeigt. Von August bis Dezember beteiligte sich Deutschland zum wiederholten Mal auch an der integrierten NATO-Luftverteidigung für die baltischen NATO-Partner Estland, Lettland und Litauen mit fünf Jagdflugzeugen.

Seit Januar 2013 war die Bundeswehr mit **PATRIOT**-Flugabwehrraketensystemen an der Verstärkung der integrierten Luftverteidigung der NATO zum Schutz des türkischen Staatsgebiets und der türkischen Bevölkerung beteiligt. Vor dem Hintergrund, dass die Bedrohung durch syrische Raketen zwischenzeitlich abgenommen hat, entschied die Bundesregierung, den Einsatz **Active Fence Turkey** zum Jahresende auslaufen zu lassen.

Die **UN-Mission MINUSMA** in Mali soll dagegen künftig mit bis zu 650 Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr unterstützt werden. Zudem sind über 200 Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr an der Europäischen Trainingsmission in Mali (**EUTM MLI**) beteiligt.

Über diese zahlenmäßig größeren Einsätze hinaus ist die Bundeswehr in weiteren kleineren Einsätzen mit jeweils weniger als 20 Soldatinnen und Soldaten präsent, so in Somalia (**EUTM SOM**), im Sudan (**UMAMID**) und im Südsudan (**UNMISS**). Mitte Mai 2015 beschloss der Deutsche Bundestag die Beteiligung der Bundeswehr mit bis zu fünf bewaffneten Soldatinnen und Soldaten an der Friedensmission der Vereinten Nationen in Liberia (**UNMIL**). Darüber hinaus werden in Deutschland zur Sicherstellung des Auftrags „Strategischer Verwundetenlufttransport“ (**StratAirMedEvac**) 41 Soldatinnen und Soldaten bereitgehalten. Vier Soldaten befinden sich im Rahmen der Mission **MINURSO** in der West-Sahara. Ein deutscher Soldat ist bei **UNAMA** in Afghanistan im Einsatz.

Angesichts der Vielzahl mittlerer Einsätze stellt sich die Frage, ob manches kleinere und sehr kleine Engagement tatsächlich nützlich ist.

Übergang von ISAF zu Resolute Support Mission in Afghanistan

Auch nach Ende des Kampfeinsatzes bleibt die Bundeswehr in Afghanistan. Mit Beschluss des Deutschen Bundestages im Dezember 2015 wird die Anzahl der einsetzbaren Bundeswehrsoldaten für die Resolute Support Mission nicht abgeschmolzen, sondern um 130 Soldatinnen und Soldaten auf zukünftig bis zu 980 Soldatinnen und Soldaten aufgestockt. Dieser Beschluss soll den Entwicklungen in Afghanistan am Ende des Berichtsjahres mit dem Wiedererstarren der Taliban Rechnung tragen. Angestrebt wird, dass eine stabilisierende Präsenz der Berater und Ausbilder der Bundeswehr über das Jahr 2016 hinaus der Bevölkerung Afghanistans signalisiert, dass sie nicht allein gelassen wird.

Auftrag der Resolute Support Mission ist es, die afghanischen nationalen Sicherheitskräfte zu befähigen, auch weiterhin ihrer Sicherheitsverantwortung

nachzukommen. Das Camp Marmal in Mazar-e-Sharif ist die Basis des deutschen Kontingents. Darüber hinaus leisten weitere deutsche Soldaten in Kabul und Bagram ihren Dienst. Den Lufttransportstützpunkt Termez in **Usbekistan** hat die Bundeswehr nach 13 Jahren Ende 2015 verlassen.

Das Ende des ISAF-Einsatzes bedeutete auch die Rückführung größerer Mengen von Bundeswehrmaterial aus Afghanistan nach Deutschland. Diese große logistische Herausforderung verlief nahezu geräuschlos. Dem Wehrbeauftragten liegen keine Erkenntnisse über schwerwiegende Probleme in diesem Zusammenhang vor. Nach Angaben der Bundeswehr wurde seit März 2013 der **Rücktransport** von mehr als 45.000 verschiedenen Artikeln sowie über 1.000 Fahrzeugen geplant, koordiniert und umgesetzt.

Im Berichtsjahr erreichten den Wehrbeauftragten wie schon im vergangenen Jahr nur vereinzelte Beschwerden deutscher Soldatinnen und Soldaten aus Afghanistan. Einige Soldaten beanstandeten, dass **Feldpostsendungen** auf Grund vermuteter „Verstöße gegen die Luftsicherheit“ an den Absender zurückgesandt worden seien. Neben der umfangreichen Überprüfung und Weiterleitung der Feldpost durch die Feldpostleitstelle Darmstadt führen auch die als Frachtdienstleister für die Bundeswehr tätigen zivilen Unternehmen zur Qualitätssicherung Kontrollen durch. Diese Überprüfungen wurden in letzter Zeit spürbar verschärft. In Verdachtsfällen muss aufgrund rechtlicher Bestimmungen das gesamte, von der Bundeswehr aus Sicherheitsgründen verplombte Frachtgebilde, in dem sich die verdächtige Feldpost als eine unter vielen befindet, zurückgehalten werden. Die verdächtige Sendung darf dann ausschließlich durch die Feldpostleitstelle Darmstadt isoliert werden. Verzögerungen sind durch diesen komplexen Ablauf kaum zu vermeiden.

Die Kontingente, Leitkommandos wie auch die Familienbetreuungsorganisation wurden durch das Einsatzführungskommando der Bundeswehr angewiesen, die Soldatinnen und Soldaten des Kontingentes wie auch deren Angehörige über die Besonderheiten der Herstellung der Luftsicherheit in Form eines überarbeiteten Feldpostversorgungsmerkblattes erneut zu unterrichten.

Sinnvoller erscheint aus Sicht des Wehrbeauftragten, das sehr aufwändige Feldpostverfahren insgesamt mit dem Ziel der Beschleunigung der Abläufe unter Berücksichtigung der notwendigen Rechts- und Sicherheitsfragen zu überprüfen.

KFOR

Das Deutsche Einsatzkontingent KFOR setzt sich aktuell aus Angehörigen von 140 verschiedenen Ver-

bänden beziehungsweise 193 unterschiedlichen Einheiten zusammen. Dies führt zu einer starken Zersplitterung des Kontingents. So kennen sich beispielsweise die wenigsten Soldatinnen und Soldaten bereits aus dem Grundbetrieb in der Heimat. Das berührt die bestehenden Vorgaben zur bestmöglichen Homogenität. Nach den Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung wurde die Homogenität zwar für den „Kontingentkern“ der Einsatzkräfte (zum Beispiel Einsatzkompanie, Fernmeldekräfte, Feldjäger) im Rahmen des Leitverbandskonzepts des Heeres umgesetzt. Bei den vielen spezialisierten „beigestellten Kräften“ (zum Beispiel Personal des Rettungszentrums, der Einsatzwehrverwaltung oder multinationaler Stäbe) ist dies aber nicht der Fall. Die dort vorzufindende **hohe Zahl unterschiedlicher Herkunftsverbände** erkläre sich aus Einzelpersonalabstellungen nach bundesweiter Ausschreibung. Durch die Einnahme der neuen Bundeswehrstruktur seien die ehemals in Großverbänden des Heeres vorhandene Spezialisierungstiefe und -breite sowie der zur Rotation verfügbare verbandsinterne Personalumfang, vor allem bei der Streitkräftebasis, nicht mehr vorhanden. Für den Zusammenhalt in den Einsatzkontingenten ist diese Entwicklung bedenklich.

Ausbildungsunterstützung Camp Erbil, Irak

Am 29. Januar 2015 stimmte der Deutsche Bundestag einer Ausbildungsunterstützung der Sicherheitskräfte der Regierung der Region Kurdistan-Irak und der irakischen Streitkräfte durch bewaffnete deutsche Streitkräfte zu. Das Mandat sah eine personelle Mandatsobergrenze von 100 deutschen Soldatinnen und Soldaten vor, die bereits komplett ausgeplant sind. Im Folgemandat wird diese Grenze voraussichtlich nach oben etwas flexibler. Seit Februar 2015 begann auf Bitten und mit Einverständnis der irakischen Regierung sowie der Regierung der Region Kurdistan-Irak die multinationale Ausbildungsunterstützung ihrer Sicherheitskräfte.

Es ist zu beobachten, dass die Ausbildungsunterstützung zwar von mehreren Nationen – und daher „multinational“ – durchgeführt wird, diese Unterstützung durch die Nationen jedoch vor Ort jeweils unter **nationaler Führung** stattfindet. Hier wäre von Anfang an eine Führung aus einer Hand, vergleichbar mit EUTM Mali oder EUTM Somalia, wünschenswert gewesen, um Ressourcen bündeln und optimal einsetzen zu können und dadurch die Organisation der Ausbildungsunterstützung zu straffen.

Das Lager Camp Erbil war bereits direkt nach Fertigstellung voll belegt. Es ist zu klein dimensioniert. Sollte es zu der geplanten Ausweitung der Mission kommen, ist eine Unterbringung weiterer Soldatinnen

und Soldaten dort nur schwer möglich. Bei Kontingentswechseln müssen sich drei Soldaten oder Soldatinnen einen 13 qm großen Container teilen.

Des Weiteren wurden von den Soldatinnen und Soldaten vor Ort chaotische Bauabläufe, zeitliche Verzögerungen und zum Teil erhebliche **Baumängel** gerügt. Hauptursachen hierfür sind nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung, dass insgesamt ungewöhnlich viele Bereiche und Firmen beteiligt seien und Probleme im europäischen und nationalen Vergaberecht bestünden. Dies führe zu einem undurchsichtigen Subunternehmenssystem mit unklaren Zuständigkeiten für die Mängelbeseitigung. Die beteiligten Firmen schoben sich die Verantwortlichkeit gegenseitig zu.

Zum Zeitpunkt der Auftragsvergabe im März 2015 standen bei dem Spezialpionierbataillon angeblich keine eigenen **Bundeswehrcontainer** zur Verfügung. Auch die Containerfirma, mit der ein Rahmenvertrag besteht, konnte keine Container liefern. Sie beauftragte deshalb eine weitere Firma, die ihrerseits den Auftrag an eine andere Firma übertrug. Die dritte Firma konnte zwar Container liefern, allerdings von schlechterer Qualität. Insbesondere waren hier zunächst fehlerhafte Elektroinstallationen zu bemängeln. Es fehlte ein Überhitzungsschutz und Fehlerstrom (FI)-Schutzschalter, so dass es in einem Container zu einem durch einen Ventilator ausgelösten Brand kam. Zum Ende des Berichtsjahrs waren zumindest die Elektroanlagen des Camps nach DIN-Vorschriften abgenommen.

Allerdings sind nach wie vor die Klimaanlage zum Teil defekt und die Sanitäranlagen nicht durchgehend nutzbar. Auch die Bodenbeläge in den Containern weisen eine schlechte Qualität auf. Die Gräben zwischen den Containern sind nur notdürftig mit zum Teil bereits zerbrochenen Europaletten ausgelegt, befestigte Wege sind nicht vorgesehen. Eine Außenbeleuchtung ist ebenfalls nicht vorhanden, die Soldatinnen und Soldaten müssen sich nachts mit Stirnlampen im Lager bewegen. Das Lager glich zum Ende des Berichtsjahrs einer Baustelle. Frischwasser muss per **Tankwagen** angeliefert und im Camp aufbereitet werden. Es sind weder Wasserzuleitungen noch Abwasseranschlüsse vorhanden. Ob die Wasserversorgung im Camp qualitativ und quantitativ sichergestellt werden kann, ist fraglich. Eine Truppenküche ist ebenfalls nicht vor Ort, die Verpflegung erfolgt bei den US-Streitkräften. Die Gesamtsituation im Camp Erbil stellt für die Soldatinnen und Soldaten vor Ort eine unnötige Belastung dar. Sie ist so nicht akzeptabel und muss schnellstmöglich nachgebessert werden.

Fürsorglicher agiert der Dienstherr derzeit in der Vorbereitung des Syrieneinsatzes. Es ist zu begrüßen,

dass in Incirlik der kurzfristige Aufbau fester Unterkünfte geplant ist.

EUNAVFOR MED im Mittelmeer

Die Mission EUNAVFOR MED soll dazu beitragen, das Geschäftsmodell der Menschenschmuggel- und Menschenhandelsnetzwerke im südlichen zentralen Mittelmeer zu unterbinden. Dazu unterstützt EUNAVFOR MED in einer ersten Phase durch Sammeln von Informationen und durch Patrouillen auf hoher See die Beobachtung und Aufdeckung von Schleusernetzwerken. In Phase zwei und drei der Mission sollen zudem systematische Anstrengungen unternommen werden, um Schiffe und an Bord befindliche Gegenstände, die von Schleusern oder Menschenhändlern benutzt werden, auszumachen, zu beschlagnahmen, zu zerstören oder unbrauchbar zu machen. Seit Mai war die Bundeswehr schon in diesem Seegebiet zur Rettung Schiffbrüchiger im Einsatz. Bis Ende 2015 rettete sie dabei mehr als 10.500 Flüchtlinge.

Insbesondere in der Anfangsphase des Einsatzes waren **Eigeninitiative und Improvisationstalent** der Soldatinnen und Soldaten gefragt. Den Herausforderungen eines sehr kurzfristig übernommenen Einsatzes und eines für die Unterbringung einer großen Anzahl von Menschen im Grunde nicht gut geeigneten Schiffes stellte sich etwa die Besatzung des Tenders „Werra“ mit bewundernswertem Elan.

So wurden mit viel Einfallsreichtum und Geschick praktische Lösungen gefunden, um auf beschränktem Raum die Rettung hunderter Flüchtlinge zu ermöglichen. Das Spektrum reichte von der Beschaffung eines maßgefertigten, sturmbeständigen Sonnensegels für das Flugdeck über den Bau einer Rampe zum sicheren Übertritt von den Schlauchbooten auf die „Werra“ bis hin zur Einrichtung provisorischer sanitärer Anlagen für die Flüchtlinge. Hier zeigt sich, dass sich Mut zur Auftragstaktik auszahlt und so sehr gute, praktikable Ergebnisse erzielt werden können.

Aber nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Umrüstung der beteiligten Schiffe stellt dieser Einsatz eine besondere Herausforderung dar. Die konstante Konfrontation mit Menschen in Not, insbesondere Familien mit Kindern, bedeutet für die Soldatinnen und Soldaten, die oft selbst Familie haben, eine hohe psychische Belastung, die nicht verkannt werden darf. Allen Beteiligten gebührt Anerkennung und Dank für ihren Einsatz.

Mali: EUTM und MINUSMA

Im Rahmen eines Truppenbesuchs beim Deutschen Einsatzkontingent EUTM Mali im Dezember des Berichtsjahrs wiesen Soldatinnen und Soldaten darauf hin, dass die für die **Sicherheit** des Lagers in

Koulikoro zuständigen malischen Sicherungskräfte Ortskräfte und andere Personen unkontrolliert passieren ließen. Zudem gebe es Löcher im Zaun, die kaum zu überwachen seien, es komme regelmäßig zu Diebstählen. Für den Transport zum Flughafen stünden ausschließlich ungeschützte Fahrzeuge zur Verfügung.

Festzustellen war außerdem, dass das Lager zu klein dimensioniert ist. Drei Ausbildungsteams teilen sich einen Container mit IT-Ausstattung, zusätzliche Besprechungsräume sind nicht vorhanden. Die Unterkünfte sind regelmäßig mit drei bis vier Personen belegt, Aufenthalts- oder Rückzugsräume gibt es nicht.

Unzufrieden zeigten sich die Soldatinnen und Soldaten auch mit der **Betreuungskommunikation**. Eine seitens des Dienstherrn bereitgestellte Internetverbindung stehe ihnen nicht zur Verfügung. Bei privater Nutzung des Internets entstünden sehr hohe Kosten. Radio Andernach werde nicht übertragen. Nur über Mobilfunk aus Deutschland hätte die Soldatinnen und Soldaten die Information über den terroristischen Anschlag auf ein Hotel in Bamako am 20. November 2015 erreicht. Bundeswehr-TV sende lediglich einen Kanal, dessen Programmauswahl nicht auf die Interessen der Soldatinnen und Soldaten ausgerichtet sei. Unter anderem veraltete Nachrichten und Receiver-Updates zu Zeiten der Übertragung von Fußball-Bundesligaspielen führen bei den Soldatinnen und Soldaten zu verständlichem Unmut. Auch eine bewirtschaftete Einsatzkantine oder eine „Oase“ gebe es im Lager nicht, so dass mehrstündige Fahrten auf unsicherer Strecke nach Bamako erforderlich seien, um die Dinge des täglichen Bedarfs zu erwerben.

Beklagt wurde von den Soldatinnen und Soldaten des Weiteren, dass beim Rückflug nach Deutschland keine zweite Crew eingeplant werde. Dies erfordere einen Zwischenstopp in Gran Canaria und verlängere den **Heimflug** entsprechend.

Das bis zum Ende des Berichtsjahrs geltende Mandat für die deutsche Beteiligung an der UN-Mission **MINUSMA** sieht eine Mandatsobergrenze von 150 deutschen Soldatinnen und Soldaten vor, zuletzt waren elf Soldaten vor Ort. Geplant ist die Erweiterung des deutschen MINUSMA-Kontingents auf bis zu 650 Soldatinnen und Soldaten. Sollte es zu einer Aufstockung kommen, muss insbesondere dafür Sorge getragen werden, dass die Bundeswehr in Gao von Beginn an stark vertreten ist. Dies ist schon vor dem Hintergrund der dortigen **Gefährdungssituation** unabdingbar. Soldaten der MINUSMA waren gerade im Norden Malis immer wieder Ziel terroristischer Angriffe, bisher sind über 60 MINUSMA-Angehörige im Einsatz ums Leben gekommen. Die Gefahr besteht fort.

Wie bereits im vergangenen Berichtsjahr wurden von den in Mali stationierten Soldatinnen und Soldaten die langen Laufzeiten der **Feldpostversorgung** beklagt. Zwar hat die Einrichtung und Inbetriebnahme eines Feldpostamtes Mitte September 2015 zu einer Verbesserung der Situation beigetragen, jedoch konnten nicht sämtliche Probleme ausgeräumt werden. Insbesondere private, aber auch dienstliche Paketsendungen hätten weiterhin Postlaufzeiten von regelmäßig mehreren Wochen. So seien beispielsweise bei der Lieferung von Malariaphylaxe oder OP-Material Wartezeiten von bis zu vier Wochen entstanden. Die weitere Entwicklung im Bereich der Feldpostversorgung wird der Wehrbeauftragte insbesondere vor dem Hintergrund der vorgesehenen Ausweitung des deutschen Engagements in Mali weiter aufmerksam beobachten.

Einen weiteren ärgerlichen Grund für verzögerte Postsendungen aus Mali in die Heimat hat das Bundesministerium der Verteidigung inzwischen beseitigt: Zur Einhaltung des Wirtschaftlichkeitsgebots beim Versand wurde bislang das Erreichen einer Mindestmenge von je 50 Kilogramm für den Versand abgewartet. Das Bundesministerium der Verteidigung traf die Anweisung, auf eine bestimmte Mindestmenge beim Transport der Sendungen zu verzichten, um die Laufzeiten möglichst gering zu halten. Es bleibt abzuwarten, ob die maximale Laufzeit von 14 Tagen für den Transport von und nach Mali zukünftig dauerhaft eingehalten werden kann.

Unterstützung der Bekämpfung von Ebola in West-Afrika

Nach dem Freiwilligenaufruf der Bundesministerin der Verteidigung vom 22. September 2014 meldeten sich zahlreiche Soldatinnen und Soldaten aus allen Bereichen der Bundeswehr sowie Reservisten freiwillig für den Kampf gegen die gefährliche Erkrankung Ebola. Im Zeitraum November 2014 bis März 2015 war das Deutsche Rote Kreuz mit Unterstützung der Bundeswehr vor Ort in Liberia. Zwischenzeitlich konnte der Einsatz erfolgreich abgeschlossen werden. Allen Beteiligten ist für ihren selbstlosen Einsatz zu danken.

Active Fence Turkey

Die Spezialisten der **Flugabwehrraketentruppe der Luftwaffe** waren in den vergangenen Jahren im Rahmen der NATO-Mission Active Fence in der Türkei durch zu häufige Einsätze und zu lange Einsatzdauer bei zu geringen Regenerationszeiten belastet. So konnte beispielsweise bei 85 Soldatinnen und Soldaten des 6. Deutschen Einsatzkontingents und bei 93 Soldatinnen und Soldaten des 7. Einsatzkontingents Active Fence in der Türkei die Einsatzsystematik 4/20

nicht eingehalten werden. Diese besagt, dass grundsätzlich nach einem maximal vier Monate dauernden Einsatz mindestens 20 Monate bis zum nächsten Einsatz anzustreben sind. Vor diesem Hintergrund ist die Entscheidung der Bundesregierung, die deutsche Beteiligung im Januar 2016 zu beenden, auch im Sinne der Fürsorge für die Soldatinnen und Soldaten zu begrüßen. Die Einsatzbelastung der Flugabwehr-Raketentruppe dürfte sich hierdurch signifikant reduzieren.

Air Policing Baltikum, Estland

Im vierten Quartal des Berichtsjahres erfolgte die deutsche Beteiligung am Einsatz Air Policing Baltikum mit Kräften des Taktischen Luftwaffengeschwaders 31. Mehrere Jagdflugzeuge vom Typ EURO-FIGHTER sicherten von der Airbase Ämari aus den baltischen Luftraum. Die dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten aus allen Dienstgradgruppen wiesen auf die sehr gute Unterbringung und Betreuung hin. Die Truppe sieht den Auftrag als sehr sinnvoll an und ist hoch motiviert.

Als ärgerlich wurde angesehen, dass fehlende Sicherheitsüberprüfungen die Teilnahme von Kameraden, die ebenfalls Interesse bekundet hatten, am Einsatz verhinderten. Problematisch sei in diesem Zusammenhang grundsätzlich der Einsatz von Soldatinnen und Soldaten, bei denen beispielsweise aufgrund familiärer Bindungen mit Auslandsbezug eine lange Sicherheitsüberprüfung zu erwarten ist. Wünschenswert wäre, wenn die Überprüfungsverfahren entsprechend prioritär bearbeitet würden.

Einplanung für den Einsatz

In Eingaben wurde erneut im Zusammenhang mit der Einplanung zum Einsatz die unzureichende Kommunikation der Vorgesetzten kritisiert. Ein Soldat meldete sich freiwillig zur Teilnahme am Einsatz und wurde durch seine Vorgesetzten nicht über die auf dem Einsatzdienstposten wahrzunehmenden Aufgaben informiert. Hinzu kam, dass er nicht entsprechend seiner Qualifikation eingeplant wurde. Ein anderer Soldat wurde nach seiner Freiwilligenmeldung monatelang über seine Einplanung im Unklaren gelassen. Aufgrund der im Vorfeld eines Auslandseinsatzes für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten und deren Familien bestehenden besonderen Belastungen ist ein angemessenes Planungs- und Informationsverhalten der Vorgesetzten unerlässlich.

Weitere Probleme ergeben sich bei der Feststellung der **Einsatzverwendungsfähigkeit**. Durch das Kommando Sanitätsdienstliche Einsatzunterstützung erging der Hinweis, dass derzeit die Feststellung der Einsatzverwendungsfähigkeit erst erfolge, wenn die Soldaten für den Einsatz eingeplant seien. Dies kann

im ungünstigen Fall zu einer kurzfristigen Ausplanung führen. Im Rahmen der neu geschaffenen Projektorganisation zur Neuordnung der wehrmedizinischen Begutachtung (beginnend ab September 2015) soll die Begutachtungssystematik aktuell grundlegend überarbeitet werden. Dabei ist eine Umstellung von anlassbezogenen Begutachtungen auf eine Regelbegutachtung alle drei Jahre vorgesehen. In diese Allgemeine Verwendungsfähigkeitsuntersuchung sollen auch die Anteile der Auslandsdienstverwendungsfähigkeit integriert werden. Somit wird zukünftig eine Einsatzverwendungsfähigkeit regelmäßig dokumentiert werden können. Allerdings geht die Projektorganisation von einer Projektdauer bis zum Abschluss der Einführungsphase im Dezember 2017 aus. Angesichts der Vielzahl der im Ausland eingesetzten Soldatinnen und Soldaten sowie der Aussicht, dass auch in Zukunft eine nicht unerhebliche Zahl von Auslandseinsätzen unter Beteiligung der Bundeswehr notwendig sein wird, ist eine schnellere Einführung einer regelmäßigen Feststellung beziehungsweise Überprüfung der Einsatzverwendungsfähigkeit anzustreben.

Auslandsverwendungszuschlag

Auch in diesem Berichtsjahr beanstandeten Soldatinnen und Soldaten, dass bei bestimmten Auslandsaufenthalten kein Auslandsverwendungszuschlag gewährt wird. Ein Soldat trug vor, dass er als Angehöriger einer Luftfahrzeugbesatzung während seines Aufenthaltes im Einsatzland im Rahmen einer Dienstreise keinen Anspruch auf Auslandsverwendungszuschlag habe. Darüber hinaus sei ein Freizeitausgleich für die Dauer des Aufenthaltes im Einsatzgebiet ebenfalls nicht vorgesehen. Das Bundesministerium der Verteidigung räumte ein, dass nach der derzeitigen Rechtslage bei einer Dienstreise lediglich Reisekostenvergütung gewährt wird und ein Freizeitausgleich nicht zusteht. Aus hiesiger Sicht sollte der Aufenthalt in einem Krisengebiet durch die Bundeswehr angemessen honoriert werden.

Bereits in den letzten Jahren wurde die Ungleichbehandlung von national einsetzbaren Besatzungen der Flottendienstboote im Vergleich zu den Angehörigen international mandatierter Einsätze durch den Wehrbeauftragten kritisiert. Das Bundesministerium der Verteidigung prüft derzeit, ob eine finanzielle Gleichbehandlung der betroffenen Soldatinnen und Soldaten durch eine Änderung der Rechtsgrundlagen herbeigeführt werden kann. Diese Initiative wird begrüßt. Eine finanzielle Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten in Einsätzen und einsatzgleichen Verwendungen sollte grundsätzlich möglich sein. Es muss der Grundsatz gelten: „Einsatzgleich“ ist „Einsatz“.

Verleihung von Einsatzmedaillen

Soldaten der Bundesrepublik Deutschland gehen seit Jahrzehnten in internationale mandatierte Einsätze. Diese Einsätze werden anerkannt und unter anderem honoriert durch die Einsatzmedaille der Bundeswehr. Anders ist dies bei den nationalen Einsätzen der Bundeswehr. Bislang bekam kein Soldat, der beispielsweise an einem nationalen Einsatz der Bundeswehr zur Nachrichtengewinnung und Aufklärung im Mittelmeer teilgenommen hat, eine Medaille. Seit Ende 2011 fordern die Soldaten der **Flottendienstboote**, dass ihnen für die Teilnahme an den Aufklärungsfahrten im Mittelmeerraum eine Einsatzmedaille verliehen wird. Nunmehr wurden diese Einsätze als vergleichbare Einsätze anerkannt und die Ehrung konnte erfolgen. Die Honorierung der langen Abwesenheiten, der großen Verantwortung und Leistungen der Soldatinnen und Soldaten ist somit endlich vollzogen.

Hinsichtlich der Stabilisierungsmission der Vereinten Nationen in Mali (**MINUSMA**) wurde berichtet, dass 45 bis Mitte 2014 im Stab eingesetzte Soldatinnen und Soldaten nicht mit der Einsatzmedaille der Vereinten Nationen ausgezeichnet wurden. Nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung wurde die entsprechende Medaille erst im August 2014, zu einem Zeitpunkt als die Soldatinnen und Soldaten ihren Einsatz schon beendet hatten, gestiftet. Die nachträgliche Erfassung und Übermittlung der Daten an das Headquarter MINUSMA verzögerte sich erheblich. Erst im Juni des Berichtsjahres wurden Medaillen an die Einheiten dieser Soldatinnen und Soldaten versandt.

Nach wie vor haben Soldatinnen und Soldaten für ihre Teilnahme am **UNOSOM-Einsatz** in Somalia im Jahr 1992 keine Einsatzmedaille verliehen bekommen. Eine Vorverlegung des Stichtags 30. Juni 1995 für die Verleihung der Einsatzmedaille wurde durch das Bundesministerium der Verteidigung bislang ergebnislos geprüft. Als Begründung dafür führt das Ministerium an, dass die derzeitige Regelungslage für die Verleihung der Einsatzmedaille zunächst grundsätzlich an die veränderte Einsatzrealität angepasst werden soll. Mit einer kurzfristigen Vorverlegung des Stichtags für die Verleihung der Einsatzmedaille kann daher nicht gerechnet werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Vorverlegung des Stichtages zur Verleihung der Einsatzmedaille, die nur einer von vielen Aspekten bei der Anpassung der gesamten Regelungslage ist, nicht vorgezogen werden kann.

Kooperation der Streitkräfte in Europa

Die Bundeswehr geht gemeinsam mit europäischen Partnern und anderen Nationen in internationale Einsätze. Dennoch sind die Streitkräftestrukturen in Europa immer noch sehr nationalstaatlich angelegt.

Insgesamt stellen die 28 Staaten der EU rund 1,5 Millionen Soldatinnen und Soldaten und geben etwa 190 Milliarden Euro für Verteidigung aus. Gebündelt und effektiv staatenübergreifend organisiert würde dieses Potential eine enorme militärische Stärke garantieren. Die Kleinstaaterei der europäischen Verteidigungspolitik verhindert dies bisher.

Die aktuellen sicherheitspolitischen Entwicklungen sprechen für eine Renaissance der kollektiven Verteidigung. Es gibt Krisen an der östlichen Flanke von NATO und EU und auch an der Südflanke, insbesondere durch den „Islamischen Staat“ in Syrien, im Irak und in Libyen, dessen Terror aber spätestens mit dem Anschlag im November 2015 in Paris auch Europa direkt erreicht und erstmals den EU-Bündnisfall ausgelöst hat.

Insoweit ist **mehr Zusammenarbeit** erforderlich. Ausbildung und Ausrüstung sollten standardisiert werden, es muss mehr gemeinsame Führung sowie Arbeitsteilung und eine echte Integration geben. Das deutsche und das niederländische Heer sind mit der Unterstellung der niederländischen luftbeweglichen Brigade unter die deutsche Division Schnelle Kräfte im Jahr 2014 mit gutem Beispiel vorangegangen. Die Kooperation auf Truppenebene wird durch die Integration der niederländischen 43. Mechanisierten Brigade in die deutsche 1. Panzerdivision fortgeführt. Ein deutsches Panzerbataillon wird im Gegenzug Teil der niederländischen Brigade. Erfreulich ist auch, dass das Panzergrenadierbataillon 411 aus Mecklenburg-Vorpommern bis 2021 in die Streitkräfte Polens integriert und im Gegenzug ein polnisches Panzerbataillon der Panzergrenadierbrigade 41 in Neubrandenburg unterstellt wird. Derartige Kooperationen sollten mit dem Ziel der intensiven Zusammenarbeit der Verbände einzelner Nationen in der Ausbildung und im täglichen Grundbetrieb erweitert werden.

In diesem Sinne könnte zunächst die bereits bestehende Kooperation mit Frankreich ausgebaut werden, und auch Tschechien ist an weiterer Kooperation sehr interessiert. Jede Nation hat Kernfähigkeiten, die eingebracht werden können. Effizienzsteigerung beim Einsatz der Mittel, Erhöhung der Reaktionsfähigkeit und verbesserte Kompatibilität mit den Strukturen der NATO sind nur einige der zu erzielenden Effekte.

Wie das nachfolgende Beispiel belegt, werden dafür erhebliche **Harmonisierungsanstrengungen** erforderlich sein. So ist im deutsch-französischen Heeresfliegerausbildungszentrum TIGER in Le Luc eine echte binationale Zusammenarbeit im Sinne einer Arbeitsteilung aufgrund unterschiedlicher Rechtsvorschriften nicht möglich. Ein französischer Feuerwerker kann – obwohl teilweise mit den gleichen Waffen geschossen wird – ein deutsches Schießvorhaben nicht unterstützen, da ihm die entsprechende

Ausbildung fehlt. Aufgrund der erheblichen technischen Unterschiede beim französischen und deutschen Waffensystem TIGER und der unterschiedlichen Ausbildungskonzepte sowie der unterschiedlichen Ausbildungssprachen (englisch/französisch) ist eine durchgehende gemeinsame Ausbildung nicht möglich. Unterrichte und Flugstunden finden getrennt statt.

Fehlende Harmonisierung erschwert auch die Zusammenarbeit in der Deutsch-Französischen Brigade.

Schließlich beklagen Soldatinnen und Soldaten mangelnde Möglichkeiten zur **Fremdsprachenausbildung**. In Bataillonen, Regimentern und Geschwadern sowie größeren Dienststellen der Bundeswehr sollten künftig Fremdsprachenkurse auf freiwilliger Basis angeboten werden.

5 Rechtsverstöße und Rechtspflege

Extremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit

Die Bundeswehr als wesentliches Element einer wehrhaften Demokratie kann es nicht dulden, dass Soldatinnen und Soldaten politischen Extremismus verharmlosen oder sich an extremistischen Bestrebungen beteiligen. Im Berichtsjahr wurden von der Truppe 57 Vorkommnisse mit Verdacht auf rechts-extremistischen, antisemitischen oder fremdenfeindlichen Hintergrund gemeldet. In den Berichtsjahren 2013 und 2014 waren es 58 beziehungsweise 63 einschlägige Meldungen. Von den 31 bislang abgeschlossenen Verdachtsfällen konnten bei zwölf im Rahmen der Ermittlungen keine Dienstvergehen nachgewiesen oder Soldatinnen beziehungsweise Soldaten als Täter ermittelt werden. Die Meldungen betrafen rund 70 Prozent Mannschaftsdienstgrade sowie 27 Prozent Unteroffiziere mit und ohne Portepee. Hinzu kamen zwei Offiziere.

Erneut befassten sich die Meldungen ausschließlich mit sogenannten **Propagandafällen**. Dazu zählen wie in den Vorjahren unter anderem das Einbringen, Hören und Singen von rechtsextremistischer oder fremdenfeindlicher Musik einschlägig bekannter Musikgruppen und Interpreten in den Liegenschaften der Bundeswehr, das Zeigen des sogenannten Hitlergrußes, „Sieg Heil“-Rufe sowie Äußerungen oder Schmierereien mit rechtsextremistischen, antisemitischen oder fremdenfeindlichen Inhalten.

So hob ein Hauptgefreiter nach eigenen Angaben „aus Spaß“ gegenüber dem Unteroffizier vom Dienst den rechten Arm und rief dabei „Sieg Heil“. Gegen den Soldaten wurden eine einfache Disziplinarmaßnahme und eine Geldstrafe verhängt. Darüber hinaus wurde er mit dem „Ausdrücklichen Hinweis“ belehrt, dass er im Falle eines weiteren Dienstvergehens damit rechnen müsse, nach Paragraph 55 Absatz 5 Soldatengesetz fristlos aus der Bundeswehr entlassen zu werden.

Im Ergebnis der durchgeführten Ermittlungen konnten bei den Soldatinnen und Soldaten oftmals keine extreme politische Gesinnung oder entsprechende weltanschauliche Einstellung nachgewiesen werden. Unreifes, unkritisches und unüberlegtes Handeln bewahrt aber nicht vor Sanktionen. Betroffene Soldatinnen und Soldaten müssen mit disziplinareren oder sogar personellen Maßnahmen rechnen. Von Soldatinnen und Soldaten, die sich gegenüber der Bundesrepublik Deutschland verpflichtet haben, treu zu dienen und das Recht und die Freiheit tapfer zu verteidigen, muss erwartet werden, dass sie mit ihrem gesamten Verhalten stets für die freiheitlich-demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintreten.

Diese Pflicht gehört zu den elementarsten soldatischen Aufgaben. Entsprechend festgestelltes Fehlverhalten wurde daher konsequent disziplinar geahndet. Vereinzelt wurden die betroffenen Soldatinnen und Soldaten auch vorzeitig aus dem Dienst der Bundeswehr entlassen.

Soziale Medien

Die Sozialen Medien im Internet werden von Soldatinnen und Soldaten als Plattform zum wechselseitigen Austausch von Meinungen, Kommentaren und Informationen zum Beispiel zwischen Freunden, Bekannten, Kollegen oder Gleichgesinnten genutzt. In diesem Zusammenhang verbreiteten als Angehörige der Bundeswehr erkennbare User auch extremistische und fremdenfeindliche Inhalte. Den Soldatinnen und Soldaten steht zwar als „Staatsbürger in Uniform“ grundsätzlich das Recht auf freie Meinungsäußerung zu. Sie können sich jedoch nicht uneingeschränkt darauf berufen, wenn ihre Veröffentlichungen im Internet nicht im Einklang mit dem Eintreten für die freiheitlich-demokratische Grundordnung stehen. Das Internet ist kein rechtsfreier Raum. Daher werden derartige Veröffentlichungen nach wie vor disziplinar und strafrechtlich verfolgt. In Einzelfällen werden die betroffenen Soldatinnen und Soldaten auch vorzeitig aus dem Dienst der Bundeswehr entlassen.

Insoweit ist es zu begrüßen, dass auf den Internetseiten der Bundeswehr Informationen und Ratschläge für die verantwortungsvolle Nutzung Sozialer Medien angeboten werden. Ergänzend sollten Soldatinnen und Soldaten in Schulungen über den angemessenen Umgang mit den Sozialen Medien im Internet unterrichtet werden.

Veröffentlichungen mit Bezug auf die Bundeswehr werden von Internetnutzern und Medien durchaus wahrgenommen und kritisch bewertet. So meldeten einige besorgte Internetnutzer dem Wehrbeauftragten, dass ein vermeintlicher Panzergrenadier über Facebook das Attentat auf die Redaktion von „Charlie Hebdo“ in Paris feiere. Medien hatten die Angelegenheit zuvor bereits aufgegriffen. Die Ermittlungen ergaben, dass der angebliche Panzergrenadier weder Soldat in der Bundeswehr ist noch war. Das Ergebnis wurde den Internetnutzern, die sich an den Wehrbeauftragten gewandt hatten, mitgeteilt und von diesen wiederum positiv im Internet verbreitet.

Im Berichtsjahr gingen weitere Meldungen von Internetnutzern beim Wehrbeauftragten ein, wonach scheinbar Soldaten der Bundeswehr über Facebook fremdenfeindliche Inhalte veröffentlichten. In den meisten bisher abgeschlossenen Fällen handelte es sich nicht um Bundeswehrsoldaten oder es konnte

nicht zweifelsfrei festgestellt werden, dass die Inhalte von Bundeswehrsoldaten stammten.

Mobbing und sexuelle Belästigung

Neben der Bearbeitung von Eingaben wegen Mobbing und sexueller Belästigung beobachtet der Wehrbeauftragte auch sogenannte Meldepflichtige Ereignisse und Besondere Vorkommnisse wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.

Die Mobbingvorwürfe ließen sich zwar in keinem Eingabefall nachweisen, es konnten jedoch Fehlverhalten einzelner Vorgesetzter oder Kameraden festgestellt werden. Mängel im Umgangston, zwischenmenschliche Konflikte und atmosphärische Störungen hatten zu dem Gesamteindruck der Betroffenen geführt, gemobbt zu werden.

Auch im Jahr 2015 war die absolute Zahl Meldepflichtiger Ereignisse und Besonderer Vorkommnisse wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung gemessen an der Personalstärke der Bundeswehr nicht sehr hoch. In der Studie „Truppenbild ohne Dame“ gaben jedoch 50 Prozent der Soldatinnen an, während ihrer Bundeswehrzeit schon einmal belästigt worden zu sein. Viele Betroffene haben aus Angst vor persönlichen Nachteilen Hemmungen, Diskriminierungen und Fälle von sexueller Belästigung zu melden. So wandte sich eine Soldatin an den Wehrbeauftragten mit der Bitte um Versetzung. Erst im Rahmen der Überprüfung wurden Hinweise auf eine mögliche Vergewaltigung entdeckt. Verbunden sind Fälle sexueller Belästigung in der Mehrzahl der dem Wehrbeauftragten vorliegenden Eingaben, Meldepflichtigen Ereignisse beziehungsweise Besonderen Vorkommnisse mit übermäßigem Alkoholenuss (unter anderem bei sogenannten Trinkspielen), etwa bei Feiern in Universitäten, bei der Ausbildung und bei Lehrgängen. Vielfach handelt es sich bei den bekannten Fällen sexueller Belästigung auch um sogenannte Beziehungstaten, also zum Beispiel sexuelle Übergriffe nach Beendigung oder innerhalb einer schon gestörten Beziehung. In wenigen der bekannten Fälle – meist auch unter Alkoholeinfluss – kam es unter Ausnutzung der Vorgesetztenfunktion zu einer sexuellen Belästigung.

Zu begrüßen ist, dass die Bundeswehr im Zentrum Innere Führung eine Arbeitsgruppe „Präventionsmaßnahmen in Bezug auf Diskriminierung und sexuelle Belästigung“ eingerichtet hat. Diese soll zusammen mit den Arbeitsgruppen „Chancengerechtigkeit“ und „Integrierte Führungskultur“ 40 Empfehlungen zur Integration von Frauen in der Bundeswehr erarbeiten. Insbesondere werden eine Handlungshilfe „Prävention“ gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung erstellt und Führungslehrgänge evaluiert. Dadurch soll

die besondere Rolle und Verantwortung der Vorgesetzten herausgestellt werden. Auf diese Notwendigkeit hat der Wehrbeauftragte bereits mehrfach hingewiesen.

Defizite im zwischenmenschlichen Umgang mit Soldatinnen sind immer wieder festzustellen. Die Kameraden müssen deshalb auch sensibilisiert werden, sexuell belegte Äußerungen wie „Wer Soldatin ist, der will das doch, ist selber schuld.“ oder „Du willst es doch auch.“ zu unterlassen. Sie müssen sich der Wirkung ihrer anzüglichen, zweideutigen Äußerungen auf ihre Kameradinnen bewusst werden.

Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten

Von Vorgesetzten sind gute Rechtskenntnisse zu erwarten. Untergebene Soldatinnen und Soldaten müssen jederzeit das sichere Gefühl haben, dass sie durch ihre Vorgesetzten nach Recht und Gesetz alle gleich sowie angemessen nach den geltenden Vorschriften und Bestimmungen behandelt werden. Die Aufhebung von Disziplinarentscheidungen wegen fehlenden Schlussgehörs, fehlender Anhörung der Vertrauensperson, Verfolgungsverjährung oder wegen fehlender Zuständigkeit des Disziplinarvorgesetzten sollte nicht vorkommen.

Eine falsche Rechtsbehelfsbelehrung in einer Wehrdisziplinarangelegenheit sowie der Erlass eines Beschwerdebescheides durch einen unzuständigen Vorgesetzten und eine inhaltlich viel zu kurz gefasste Beschwerdebegründung sollten ebenfalls vermieden werden. Darüber hinaus ist leider immer noch vereinzelt festzustellen, dass Soldatinnen oder Soldaten in Ermittlungsverfahren nicht förmlich als Zeugen oder betroffene Soldaten vernommen wurden. Nur im Rahmen einer förmlichen Vernehmung kann sichergestellt werden, dass die Soldatin beziehungsweise der Soldat vollständig über ihre beziehungsweise seine Zeugnis- oder Aussageverweigerungsrechte in Kenntnis gesetzt wird.

Vor diesem Hintergrund ist positiv hervorzuheben, dass die Zentrale Ausbildungseinrichtung für die Rechtspflege beim Zentrum Innere Führung in hervorragender Weise im Rahmen ihres Bildungsangebotes entsprechende Rechtsgrundlagen sowie deren Anwendung vermittelt. Insbesondere das angebotene Handlungstraining „Wehrrecht für Disziplinarvorgesetzte und Personaloffiziere“ ist von besonderer Wichtigkeit. Es muss in diesem Bereich sichergestellt sein, dass ein umfassendes Bildungs- beziehungsweise Lehrgangsangebot mit der notwendigen personellen Ausstattung bereitgestellt wird. Die geplante Reduzierung von Juristendienstposten erscheint im Bereich der Vermittlung von Rechtskenntnissen nicht angezeigt.

Belastung der Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte

Die seit Jahren anhaltende personelle Unterbesetzung in der Rechtspflege ist nach wie vor zu beanstanden. Eine Gewöhnung an die unbefriedigende Situation darf nicht eintreten. So gebieten die Rechtslage sowie die Grundsätze der Inneren Führung eine beschleunigte Behandlung von Disziplinarangelegenheiten. Dies war im Berichtsjahr nicht immer der Fall. Die Dienstposten in der Rechtspflege müssen vollständig besetzt und kontinuierlich besetzt gehalten werden. Zudem sollte darüber nachgedacht werden, wie überlastete Bereiche, die personell nur nach der Papierlage voll ausgestattet sind, kurzfristig durch flexible Maßnahmen unterstützt werden können. Positiv zu bemerken ist, dass die Neueinstellung von Juristinnen und Juristen im Berichtsjahr mit Nachdruck verfolgt wurde und auch eine erhebliche Zahl an Nachwuchsjuristinnen und -juristen ihren Dienst in der Rechtspflege antreten konnten.

Wie in den letzten Jahresberichten dargelegt, gibt es immer noch **Wehrdisziplinaranwaltschaften**, die personell nicht so ausgestattet sind, wie es die Arbeitsbelastungssituation erfordert. Dienstposten sind nicht besetzt. Dienstposteninhaber befinden sich im Auslandseinsatz, in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder in Mutterschutz beziehungsweise in Elternzeit. Wehrdisziplinaranwälte sind gleichzeitig als Rechtsberater tätig und gefordert. Beispielsweise betreuten Rechtsberater des Kommandos Territoriale Aufgaben der Bundeswehr die beim G7-Gipfel in Elmau eingesetzten Bundeswehrkräfte. Weiterhin kommt es im Bereich des Kommandos Territoriale Aufgaben der Bundeswehr durch die Unterstützung bei der Flüchtlingshilfe zu einer weit über das normale Maß hinausgehenden Mehrbelastung. Aus der I. Panzerdivision gab es Hinweise, dass die durchschnittliche Bearbeitungsdauer gerichtlicher Disziplinarverfahren von der Kenntniserlangung der Wehrdisziplinaranwaltschaft bis zur Einreichung der Anschuldigungsschrift wegen unzureichender Personalausstattung bei 20 Monaten liege. Das ist definitiv zu lang.

Im Bereich der **Truppendienstgerichte** ist nach wie vor eine personelle Ausstattung notwendig, mit der das tatsächliche Arbeitsaufkommen in vertretbarer Zeit bewältigt werden kann. Der Wehrbeauftragte beobachtet immer noch Verfahren, bei denen die Anschuldigung bereits mehrere Jahre zurückliegt. Neben der dafür ursächlichen sachlichen und rechtlichen Komplexität von Einzelfällen sowie der langen Dauer sachgleicher Strafverfahren ist aber auch die Belastungssituation bei den einzelnen Kammern zu berücksichtigen, die durch Vertretungen bei längeren Vakanzen entsteht. Nachteile, die Soldatinnen und

Soldaten durch die überlange Dauer von Disziplinarverfahren entstehen, werden im Kapitel „Laufbahnachteile durch überlange Disziplinarverfahren“ ausgeführt.

Überprüfungsersuchen des Wehrbeauftragten

Dem Wehrbeauftragten stehen für den Bereich der inhaltlichen Eingabebearbeitung etwa 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Seite. Bei 4.500 Vorgängen jährlich ist er deshalb auf die Zuarbeit und Ermittlungstätigkeit der militärischen und zivilen Stellen der Bundeswehr angewiesen, vor allem auch im Rahmen von Zeugenbefragungen. Auf seine Überprüfungsersuchen hin erhält der Wehrbeauftragte schriftliche Stellungnahmen einschließlich sämtlicher Unterlagen, die bei der Überprüfung entstanden sind oder hinzugezogen wurden. Die Auswertung dieser Stellungnahmen bildet mit die Grundlage für seine Bewertung der Eingaben, Besonderen Vorkommnisse und Meldepflichtigen Ereignisse. Darüber hinaus führt der Wehrbeauftragte, soweit notwendig, auch selbst Befragungen und Untersuchungen durch. Ohne die Bearbeitung von Stellungnahmen in angemessener Zeit kann der Wehrbeauftragte seinem gesetzlichen Auftrag, dem Schutz der Grundrechte der Soldatinnen und Soldaten sowie der Unterstützung des Deutschen Bundestages bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle, nicht nachkommen.

Trotz erkennbarer Bemühungen um eine **zeitgerechte Bearbeitung** haben immer noch Dienststellen der Bundeswehr die erbetenen Überprüfungsersuchen zum Teil nur mit erheblichen Verzögerungen vorgelegt. Begründet wurde dies unter anderem mit dem Hinweis auf nachgeordnete Bereiche, die nicht angemessen ermittelt und dadurch aufwändige Nachermittlungen ausgelöst hätten. Des Weiteren wurden Verzögerungen mit personellen Vakanzen oder einer offenbar ungenügenden Dienstpostenausstattung erklärt.

Ein mit der Überprüfung eines Eingabevorbringens beauftragtes Kommando teilte mit, dass kein verlässlicher Termin hinsichtlich der Vorlage der erbetenen Stellungnahme und der entstandenen Ermittlungsunterlagen benannt werden könne, da andere, als wichtiger und eiliger eingestufte Vorgänge zu bearbeiten seien. Darüber hinaus würden sich Soldatinnen und Soldaten mit ihren Anliegen immer häufiger unmittelbar an die Bundesministerin der Verteidigung wenden. In diesem Zusammenhang ist auf die Zentrale Dienstvorschrift A-2600/2 „Wehrbeauftragtenangelegenheiten“ hinzuweisen, wonach die Stellungnahmen an den Wehrbeauftragten vordringlich zu bearbeiten sind. Bei Anfragen zu Meldepflichtigen Ereignissen sind die angeschriebenen Disziplinarvorgesetzten in vielen Fällen offensichtlich verpflichtet, die erbetene

Stellungnahme mit den angefallenen Unterlagen grundsätzlich auf dem militärischen Dienstweg dem Wehrbeauftragten zu übersenden. Dieses Verfahren führte in Einzelfällen dazu, dass frühzeitig fertiggestellte Stellungnahmen der Disziplinarvorgesetzten erst mehrere Wochen später, mitunter erst nach Rückfrage des zuständigen Bearbeiters beim Wehrbeauftragten diesem zugingen. Bisweilen entsprachen aufgrund der Verzögerungen die Sachverhaltsdarstellungen inzwischen nicht mehr dem neuesten Ermittlungsstand.

Hierzu ist festzuhalten, dass die Dienstvorschrift „Wehrbeauftragtenangelegenheiten“ vorsieht, dass diejenige oder derjenige, an die oder den das Überprüfungsersuchen des Wehrbeauftragten gerichtet war, die Anfrage beantwortet. Schreibt der Wehrbeauftragte eine Dienststelle an, antwortet die Dienststellenleiterin beziehungsweise der Dienststellenleiter. Eine Übersendung auf dem militärischen Dienstweg ist nicht vorgesehen.

Oftmals vermisst der an Stellungnahmen beteiligte nachgeordnete Bereich **Auskunft über den Ausgang des Petitionsverfahrens**. Die genannte Dienstvorschrift führt hierzu aus: „Grundsätzlich wird ein Verfahren durch ein Schreiben der oder des Wehrbeauftragten abgeschlossen. Teilt die oder der Wehrbeauftragte den Abschluss des Verfahrens mit, so ist dies mit dem Ergebnis ihrer oder seiner Prüfung den beteiligten Dienststellen und den von der Eingabe betroffenen Personen bekannt zu geben.“ Insoweit sind hier die vorgesetzten Dienststellen in der Pflicht zur Information.

Darüber hinaus äußerten erneut zahlreiche Petentinnen und Petenten die Sorge, aufgrund der Anrufung des Wehrbeauftragten dienstlich benachteiligt zu werden. Vorgesetzte bleiben insoweit aufgefordert, nicht nur auf die Einhaltung des **Benachteiligungsverbot**es zu achten, sondern ein Klima des Vertrauens zu schaffen, das Sorgen um mögliche Benachteiligungen gar nicht erst aufkommen lässt. In diesem Zusammenhang ist nochmals darauf hinzuweisen, dass das Abhalten eines Untergebenen von einer Eingabe an den Wehrbeauftragten als „Unterdrücken von Beschwerden“ nach dem Wehrstrafgesetzbuch strafbar ist, im Grundbetrieb wie im Auslandseinsatz.

6 Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst

Die gleichbleibend hohe Anzahl der Eingaben im Bereich der Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und dem Dienst in der Bundeswehr zeigt die Bedeutung dieses Themas für Soldatinnen und Soldaten. Das Bundesministerium der Verteidigung ist sich dieser Relevanz bewusst. Es hat erkannt, dass die Zukunft der Bundeswehr auch davon abhängt, eine ausgewogene Balance zwischen den besonderen Anforderungen, die der Soldatenberuf stellt, und den familiären und persönlichen Bedürfnissen der Soldatinnen und Soldaten zu schaffen. Mit der **Attraktivitätsagenda** wurden hierzu Maßnahmen in die Wege geleitet.

Viele Eingaben im Jahr 2015 zeigten, dass bei manchen Soldatinnen und Soldaten die Erwartung nach einem unmittelbaren Wirksamwerden der Maßnahmen besteht. Enttäuschung macht sich in Sätzen wie „die hochgepriesene Attraktivitätsoffensive entpuppt sich mal wieder als leere Versprechung“ breit. Ein langjähriger Soldat fragt sich: „Besitzt dieses Konzept nur Gültigkeit für neu anzuwerbende Kameraden und bleiben bereits verpflichtete Zeit- oder Berufssoldaten dabei gar außen vor?“ Teils wird auch sehr massive Kritik am Fortbestand des Prinzips der jederzeitigen Versetzbarkeit von Soldatinnen und Soldaten geübt. Es stehe im krassen Widerspruch zur Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst.

Das Prinzip der jederzeitigen Versetzbarkeit stand im Rahmen der Attraktivitätsagenda zu keinem Zeitpunkt zur Disposition. Bundesweite Mobilität und die Bereitschaft, sich für bestimmte Zeiten an andere, möglicherweise heimatferne Standorte versetzen oder kommandieren zu lassen, gehören zu den Kernforderungen, die an den Soldatenberuf gestellt werden. Versetzungen und die damit einhergehende Herausforderung der unterschiedlichsten Arbeitsfelder, gegebenenfalls verbunden mit einer persönlichen Förderung, machen für zahlreiche Soldatinnen und Soldaten durchaus auch einen Teil der Attraktivität dieses Berufes aus. Andererseits greifen Versetzungen mit Ortswechsel oft tief in den persönlichen Lebensbereich der Soldatinnen und Soldaten sowie ihrer Familien ein.

Belastungen durch tägliches oder wöchentliches Pendeln

Hauptanliegen in gut einem Drittel der Eingaben zur Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst ist der Wunsch nach einer heimatnahen Versetzung oder einem heimatnahen Verbleib. Neben familiären Erwägungen spielt hier bei vielen Soldatinnen und Soldaten die Überlegung, aufgrund

der häufigen dienstlichen Abwesenheiten das Privatleben an einem Lebensmittelpunkt zu konzentrieren, eine zentrale Rolle.

Denn nach wie vor pendelt ein großer Teil der Soldatinnen und Soldaten, die nicht an ihrem Heimatort Dienst tun können. Nach der 2014 veröffentlichten Studie des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) mit dem Titel „Ergebnisse der repräsentativen Bundeswehrumfrage zur Vereinbarkeit von Dienst und Privat- beziehungsweise Familienleben“ bilden Wochenendpendler, die aus familiären Gründen nicht umgezogen sind, mit einem Anteil von fast 40 Prozent die größte Pendlergruppe. Ein Drittel bezeichnete sich als Tagespendler. Das Pendeln stellt sowohl eine finanzielle als auch eine mentale Belastung dar. Die monetäre Belastung trifft besonders jüngere Soldatinnen und Soldaten, während die mentale Belastung häufig von älteren Soldatinnen und Soldaten genannt wird.

Das **Wochenendpendeln** wird von den Soldatinnen und Soldaten als eine der größten Belastungen des Dienstes empfunden. In den Eingaben an den Wehrbeauftragten spiegelt sich diese Erkenntnis wider. Durch das Wochenendpendeln ist es nicht nur schwierig, Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen zu regeln, sondern es bleiben auch soziale Kontakte auf der Strecke.

Eine vertiefende empirische Untersuchung zu den Auswirkungen des dienstlichen Pendelns auf das Familien- und Privatleben stellt fest, dass Wochenend- wie auch Tagespendler, ebenso wie ihre Partner, vermehrt auf Freizeitaktivitäten verzichten. Gerade dieser Verzicht wirke sich insgesamt negativ auf die Zufriedenheit in verschiedenen Bereichen des Lebens aus. Auch führten die beruflichen Belastungen bei den Pendlern immer wieder zu **Spannungen im Privat- und Familienleben**. Unter den Wochenendpendlern sind nach dieser Untersuchung häufig jüngere Soldatinnen und Soldaten anzutreffen, für die das Pendeln es besonders erschwerte, einen Partner oder eine Partnerin zu finden beziehungsweise langfristig an sich zu binden.

Reduzierung von Versetzungen

Da die aufgezeigten belastenden Faktoren sich insgesamt auch auf die Zufriedenheit mit der Bundeswehr als Arbeitgeber auswirken, können sie negative Effekte auf die Arbeitsleistung haben. Im Rahmen der Attraktivitätsagenda ist daher richtigerweise die Notwendigkeit erkannt worden, Versetzungen zum Wohle der Soldatenfamilien und im Interesse der Bundeswehr als Arbeitgeber zu reduzieren sowie das Pendeln zu minimieren.

Der in der Attraktivitätsagenda eingeschlagene Kurs, die Karrierewege der Soldatinnen und Soldaten zu flexibilisieren, indem Auflagen für den Verwendungsaufbau gesenkt und bestimmte Verwendungen nicht mehr zwingend vorgeschrieben werden, ist richtig. Dies gilt insbesondere für Spezialisten. Die Idee, durch weniger Versetzungen Kompetenzen am Standort zu belassen und damit vom Erhalt der fachlichen Erfahrung zu profitieren, sorgt letztlich auch für eine Professionalisierung der Streitkräfte.

Daher ist die bereits umgesetzte Agendamaßnahme, militärisches Führungspersonal auf Dienstposten mit Disziplinarbefugnis grundsätzlich für drei Jahre zu binden, ein Schritt in die richtige Richtung. Diese Maßnahme verringert zum einen die Versetzungshäufigkeit, führt aber gleichzeitig zu mehr Kontinuität und damit zu einem höheren Maß an Effizienz im betreffenden Aufgabenbereich. Da diese Argumente ebenfalls für andere Verwendungen des Führungspersonals, etwa in Ämtern, zutreffen, sollte überlegt werden, die Stehzeit-Regelung auf diese Verwendungen auszuweiten. Das Vorhaben, die Anzahl der Dienstposten, die sowohl militärisch als auch zivil besetzt werden können, zu erhöhen und mehr Dienstposten ohne feste Zuordnung zu Uniformträgerbereichen zur Verfügung zu stellen, kann ebenfalls die heimatferne Versetzungshäufigkeit verringern.

Planbarkeit von Versetzungen und Umzügen

Ein weiteres Ziel ist es, ab 2016 zwei feste Versetzungstermine einzurichten. Diese Maßnahme soll künftig die Planbarkeit nicht zu vermeidender Umzüge für Soldatinnen und Soldaten erleichtern. Zusammen mit der dann vorgeschriebenen vorherigen Schutzfrist von sechs Monaten wird die Maßnahme den Betroffenen einen nicht unerheblichen Zugewinn an Planungssicherheit und Verlässlichkeit bringen. Denn es besteht dann die Verpflichtung der Personalführung, die geplante Versetzung spätestens sechs Monate vor dem Termin mitzuteilen. Inwieweit sich diese Maßnahmen kurz- und mittelfristig praktisch umsetzen lassen, bleibt abzuwarten. Nach derzeitiger Praxis wird selbst die bisher vorgeschriebene nur dreimonatige Schutzfrist in vielen Fällen unterschritten.

Bereits im Vorfeld werden aus der Truppe die beiden geplanten **Versetzungstermine 1. April und 1. Oktober** kritisiert. Hier sollen allerdings auch individuelle Lösungen möglich sein. Gerade Soldatinnen und Soldaten mit schulpflichtigen Kindern befürchten, zu zusätzlichem Pendeln gezwungen zu sein, da die genannten Termine mit dem Beginn eines Schuljahres beziehungsweise eines Schulhalbjahres nicht übereinstimmen.

In diesem Zusammenhang ist positiv zu bewerten, dass das Bundesministerium der Verteidigung bei der Fortschreibung der Maßnahmen der Agenda die Bitte des Wehrbeauftragten in seine weiteren Überlegungen einfließen lassen will, bei der Kultusministerkonferenz dafür zu werben, an geeigneten Standorten Schulen mit einem bundeseinheitlichen Rahmenlehrplan einzurichten, um Schulwechsel der Kinder bei Versetzungen zu erleichtern.

Versetzungsbedarf resultiert oftmals aus der Notwendigkeit, freigewordene Dienstposten nachzubesetzen, deren Inhaber wegen Erreichens der Altersgrenze oder des Endes der Verpflichtungszeit ausscheiden. Das kann zu jedem Zeitpunkt der Fall sein. Die Festlegung von zwei jährlich festen Versetzungsterminen erfordert daher eine Koordination mit den Zeitpunkten der Zuruhesetzung der ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten, um Vakanzen auf den nachzubesetzenden Dienstposten zu vermeiden. Deshalb müssen Regelungen gefunden werden, die die Versetzungs- und Zuruhesetzungszeitpunkte der Soldatinnen und Soldaten in Einklang bringen. Dies scheint bei den Berufssoldaten weniger schwierig als bei den Zeitsoldaten, da schon nach jetziger Gesetzeslage bei den Berufssoldaten vom Dienstherrn ein späterer Zuruhesetzungstermin festgelegt werden kann.

Die ab Mitte 2017 geplante **Dienstposteninformativbörse**, die nicht über die offenen, sondern über sämtliche Stellen und Verwendungsmöglichkeiten im In- und Ausland informiert und Interessierten ermöglichen soll, individuelle Verwendungswünsche aktiv auf der Plattform anzumelden, wird ein Novum in der Personalführung der Bundeswehr sein. Inwieweit die Börse über die bloßen Informationsmöglichkeiten hinaus Einfluss auf konkrete Personalmaßnahmen haben wird, hängt letztlich von der technischen Umsetzung und vor allem der Vernetzung mit den zuständigen Stellen im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr ab. Denn nur wenn die angemeldeten Verwendungswünsche auch systematisch ausgewertet werden können – was wiederum mit der Kapazität und damit der Zahl der durch den Personalführer zu verwaltenden Soldatinnen und Soldaten zusammenhängt –, kann die Börse den gewünschten Effekt erzielen.

Alles in allem scheinen die genannten Planungsvorhaben und bereits umgesetzten Maßnahmen in vielen Fällen geeignet, die militärischen Karrieren zu regionalisieren und Versetzungen zu reduzieren. Sie sind im Sinne der besseren Vereinbarkeit von Familienbeziehungsweise Privatleben und Dienst zu begrüßen.

Pendlerunterkünfte

Für Soldatinnen und Soldaten, die nach wie vor pendeln müssen, stellt sich stets die Frage nach einer Unterkunft am Dienort. Unterkünfte der Bundeswehr, die nicht für Unterkunftspflichtige benötigt werden, können Pendlern gegen ermäßigtes Entgelt, das heißt mit Unterkunfts pauschale und steuerlicher Berücksichtigung, ausnahmsweise zur Verfügung gestellt werden. Das Bundesministerium der Verteidigung hat mehrfach zum Ausdruck gebracht, dass es keine Rechtsgrundlage für eine dienstliche Bereitstellung von Pendlerunterkünften gebe. Damit bleibt Pendlern beim Fehlen von Kapazitäten in Bundeswehrliegenschaften nur die Anmietung einer Unterkunft auf dem freien Wohnungsmarkt. Auch wenn nach einer Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung an über 90 Prozent der Standorte die Nachfrage nach Pendlerwohnraum gedeckt werden kann, ist es besonders in Ballungsräumen und Ferienebenen schwierig, wenn nicht unmöglich, **bezahlbaren Wohnraum** zu finden. Eingaben und Gespräche mit betroffenen Soldatinnen und Soldaten bei Truppenbesuchen und Veranstaltungen zeigen, dass Bedarf an bezahlbarem Wohnraum besteht.

Im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung hat das Streitkräfteamt 2014 empirische Erhebungen aus einer Befragung zum Unterkunftsbedarf von Bundeswehrangehörigen ausgewertet und darauf basierend am 9. März 2015 Empfehlungen gegeben. Unter anderem wurde die Bereitstellung von Übernachtungsmöglichkeiten für Pendler und Familienangehörige sowie als Alternativen Kostenübernahme für Wohnungen, Erhöhung von Fahrtkostenzuschüssen beziehungsweise Trennungsgeld und Vergünstigungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln empfohlen. Diese Empfehlungen sind sinnvoll und können zur Lösung der Pendlerproblematik beitragen. Allerdings fehlen bisher Realisierungsvorschläge. Zwar wird im Ministerium derzeit die Möglichkeit der Schaffung von Wohnungen für Pendler mit und ohne Trennungsgeldanspruch im Rahmen der Überlegungen zur weiteren Attraktivitätssteigerung geprüft. Ein Ergebnis ist aber erst mittelfristig zu erwarten, da wegen möglicher Auswirkungen auf Rechtslage und Haushaltsmittel die zuständigen Bundesressorts beteiligt werden müssen.

Deshalb sollten **private Modelle zur Bereitstellung von Pendlerwohnungen** in Erwägung gezogen werden. Bereits in den Jahren 2007/2008 wurde geprüft, ob im Rahmen einer sogenannten Öffentlich Privaten Partnerschaft durch Nutzung privaten Kapitals bezahlbare Pendlerunterkünfte zur Verfügung gestellt werden können. Pilotprojekte an mehreren Standorten führten unter den damaligen Voraussetzungen aber nicht zum Erfolg. Allerdings sind an wenigen Standorten durch Kooperation mit Kommunen und privaten

Investoren doch erfolgreiche, von Pendlern angenommene Modelle entstanden, so unter anderem in Augustdorf und Wilhelmshaven. Hieran sollte angeknüpft werden, vielleicht auch mit gemeinnützigen Trägern.

Zusätzlicher erheblicher Unterkunftsbedarf für Pendler wird in bestimmten Bereichen bei der **Marine** entstehen. Ab dem Inkrafttreten der Soldatenarbeitszeitverordnung zum 1. Januar 2016 sollen die Wachleistungen auf den Fregatten und Korvetten durch Bordbesatzungen im Heimathafen (Hafenwache) nach und nach durch zivilen Wachschatz ersetzt werden. Zugleich muss das gesamte Bordpersonal die Einheiten nach Dienstschluss zum Schlafen verlassen. Nicht unterkunftsberechtigte Pendler sind dann auf eine Unterkunft auf dem freien Wohnungsmarkt angewiesen. Auf viele Marineangehörige kommen dadurch erhebliche Mehrkosten für eine Zweitwohnung zu, die während der Seefahrtszeiten leer steht. Wer kein Trennungsgeld erhält, muss diese Mehrkosten vollständig tragen. Gleichzeitig fällt ein Zuverdienst durch die gestrichenen Hafenwachdienste weg.

Die Führung der Marine ist sich der entstehenden Unterkunftsproblematik bewusst. Nach ihren Berechnungen sind rund 1.200 Marineangehörige betroffen. Es müssen nunmehr Lösungen vor Ort gefunden werden. Ansonsten ist die Gefahr groß, dass die derzeit ohnehin schwierige Attraktivität der Marine weiter sinkt.

Solange keine Haushaltsmittel für Pendlerwohnungen gewährt werden können, sollte zumindest die finanzielle Entlastung der Pendler durch die im Koalitionsvertrag vorgesehene **freie Wahlmöglichkeit** zwischen Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung endlich gesetzlich umgesetzt werden. Das Bundesministerium der Verteidigung ist aufgefordert, im Benehmen mit dem federführenden Innenressort sowie dem Finanzressort mögliche Widerstände gegen das gesetzliche Wahlrecht abzubauen. Die Verlängerung des sogenannten Strukturerrlasses, der das Wahlrecht in gewissem Umfang bis Ende 2018 zulässt, ist zwar erfreulich, kann aber das gesetzlich geforderte Wahlrecht nicht ersetzen. Denn Trennungsgeld bei gewünschter Nichtgewährung der Umzugskostenvergütung wird nach dem Erlass nur dann gewährt, wenn die Verwendungsdauer am neuen Dienort bei Verheirateten oder Lebenspartnern beziehungsweise Unverheirateten mit berücksichtigungsfähigen Kindern oder berücksichtigungsfähiger Wohnung im Inland auf drei beziehungsweise zwei Jahre begrenzt ist.

Trennungsgeld- und Reisekostenanträge

Aktuell gibt es rund 50.000 trennungsgeldberechtigte Soldatinnen und Soldaten. Immer wieder werden die

zum Teil stark **erhöhten Bearbeitungszeiten** von Trennungsgeld- und Umzugskostenanträgen beklagt. Grundlage für die Bearbeitung eines solchen Antrages ist die Anerkennung einer Wohnung oder eines Hausstandes nach dem Bundesumzugskostengesetz. Die Zuständigkeit für die Anerkennung sowie die Zusage der Umzugskostenvergütung wurde Ende 2013 von den Bundeswehr-Dienstleistungszentren zum Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr verlagert. Auf das hohe jährliche Aufkommen von rund 4.000 Anerkennungsanträgen war das Bundesamt personell offenbar nicht vorbereitet, so dass sich im Verlauf des Jahres 2014 ein Bearbeitungsrückstand von mehreren tausend Anträgen bildete, der sich auch noch im Berichtsjahr negativ auf die Bearbeitungszeiten auswirkte. 2015 wurden die Dienstposten für die Aufgabenerledigung im Bundesamt temporär aufgestockt, so dass sich die Bearbeitungszeiten zum Ende des Jahres wieder verkürzten.

Das durch die Zuständigkeitsverlagerung entstandene Grundproblem besteht indes fort: Die zentrale Bearbeitung der Anträge im Bundesamt kann aufgrund der Masse der zu bearbeitenden Anträge nicht mehr tagesaktuell wie bei den zuvor für diese Aufgabe dezentral zuständigen Standortservices der Bundeswehr-Dienstleistungszentren erfolgen. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr strebt deshalb an, die Zuständigkeit für die Anerkennung einer Wohnung oder eines Hausstandes wieder auf die Bundeswehr-Dienstleistungszentren zu übertragen. Ein Vorteil wäre dabei auch die durch die Ortsnähe der Dienstleistungszentren vorhandene Ortskenntnis über den Wohnungsmarkt. Im Sinne einer zukunftsfähigen sachgerechten Zuweisung der Aufgabenerledigung sollte das Bundesministerium der Verteidigung die Zuständigkeit wieder an die Dienstleistungszentren zurückgeben.

Ein weiterer Grund für die entstandenen langen Bearbeitungszeiten bei den Trennungsgeld- und Reisekostenanträgen liegt in der unzureichend vorbereiteten Neugliederung des Travel Managements der Bundeswehr. Die Zuständigkeit für die Bearbeitung der Anträge inklusive der Vorbereitung der Auszahlung wird derzeit von den Bundeswehr-Dienstleistungszentren auf die Abrechnungsstellen des Kompetenzzentrums Travel Management der Bundeswehr übertragen. Da sich die Einführung einer informationstechnischen Unterstützung im Kompetenzzentrum Travel Management verzögert, sind parallel noch die Bundeswehr-Dienstleistungszentren für die Antragsbearbeitung zuständig. Trotzdem wurde dort der für die Bearbeitung zuständige **Personalbestand gekürzt**. Deshalb und wegen der zeitintensiven Aktenverlagerung wurde die vorgegebene Höchstgrenze der Bearbeitungsdauer von 20 Tagen zeitweise erheb-

lich überschritten. Dies hat für Antragsteller zu finanziellen Problemen, zum Beispiel bei Begleichung der Miet- sowie Fahrtkosten, geführt. Zum Ende des Jahres waren die Bearbeitungszeiten durch punktuelle personelle Verstärkungen wieder rückläufig.

Bei der noch nicht abgeschlossenen Neuorganisation des Travel Managements der Bundeswehr wird erneut deutlich, dass die Aufgabenverlagerung zumindest hinsichtlich des Personalbedarfs nicht rechtzeitig vorbereitet war. Schon in den Vorjahren hatte die Neugliederung der Bundeswehrverwaltung durch mangelhafte Vorbereitung von Aufgabenverlagerungen für Antragsteller teilweise erhebliche finanzielle Nachteile mit sich gebracht und zu mitunter chaotischen Zuständen geführt. So zum Beispiel bei der Beihilfe, wo es zu massiven Zeitverzögerungen bei der Bearbeitung von Anträgen kam.

Zum Ende des Berichtsjahres sorgte eine **Weisung** des Bundesamtes für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr unter Trennungsgeldberechtigten für Unruhe. Diese legt aufgrund eines Beschlusses des Oberverwaltungsgerichts Münster aus dem Jahr 2012 fest, dass einem Soldaten, dem bereits einmal in seiner Laufbahn eine **Umzugskostenzusage** für einen bestimmten Standort erteilt worden ist, ungeachtet dessen, ob die Umzugskostenvergütung in Anspruch genommen wurde, kein Trennungsgeld mehr zusteht, wenn er nach Versetzung an andere Standorte an diesen Standort zurückversetzt wird. Deshalb wurden alle Antragsteller aufgefordert, eine ihnen einmal zugesagte Umzugskostenvergütung anzuzeigen. Der Deutsche Bundeswehrverband rechnet damit, dass von der neuen Weisungslage rund 10.000 Soldatinnen und Soldaten betroffen sind. Demgegenüber geht das Bundesministerium der Verteidigung von rund 400 Fällen aus. Das Unverständnis der Betroffenen über die damit verbundenen finanziellen Nachteile ist nachvollziehbar. Die Weisung hat zur Folge, dass ein Soldat oder eine Soldatin den Anspruch auf Trennungsgeld für diesen Dienort endgültig verliert. Sie lässt die geänderten Lebensumstände der Soldatinnen und Soldaten vollständig außer Acht.

Zu begrüßen ist, dass dies bereits erkannt und die Verwaltungspraxis den Bedürfnissen der betroffenen Trennungsgeldbezieher zum Teil angepasst wurde. In immer mehr Fällen wird die Streichung der Trennungsgeldansprüche nicht mehr vollzogen, wenn ein Soldat oder eine Soldatin am bisherigen Standort über eine Wohnmöglichkeit verfügt (Wochenendpendler). Allerdings sind Tagespendler weiterhin von der Weisung betroffen. Deshalb sollte bei diesem Personenkreis die Weisungslage ebenfalls überdacht werden.

Auslandseinsätze/Auslandsverwendungen und Familie

Auslandseinsätze der Soldatinnen und Soldaten betreffen stets deren gesamte Familie. Dies beginnt bei der ersten Ankündigung und setzt sich fort bis hin zu eventuellen langfristigen Einsatzfolgen. Insoweit ist es wichtig, dass den Familienangehörigen der Sinn des Einsatzes verständlich ist, dass die Planungen transparent und verlässlich sind, sie ehrliche Informationen erhalten und Unterstützung erfahren. Ein wesentliches Element ist die Kommunikation mit der Partnerin oder dem Partner beziehungsweise mit Mutter oder Vater während des Einsatzes.

Bereits am 22. März 2012 hat der Deutsche Bundestag unter anderem auf Empfehlung des Verteidigungsausschusses für die Bundeswehrangehörigen im Einsatz eine moderne und umfassende **Betreuungskommunikation** beschlossen. Danach sollten Soldatinnen und Soldaten im Einsatz die Telefonie und Internetnutzung nach dem Ende der alten Rahmenvereinbarung ab dem 1. Juli 2015 auf der Grundlage von zwei neuen Rahmenverträgen für See und Land im Einsatz kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Der Vertrag für die Betreuungskommunikation auf See wurde Anfang 2015 unterzeichnet, erste Leistungen für seegehende Einheiten werden durch den Rahmenvertragspartner seit dem 1. Juli 2015 bereitgestellt. Die Zuschlagserteilung für die Betreuungskommunikation an Land wurde durch die Vergabekammer des Bundes im Zuge eines Nachprüfverfahrens untersagt, da das Angebot des unterlegenen Bieters nach Bewertung der Vergabekammer durch die Vergabestelle zu Unrecht aus dem Vergabeverfahren ausgeschlossen wurde. Dadurch verzögert sich die kostenfreie Betreuungskommunikation für Soldatinnen und Soldaten im Einsatz (Land) um voraussichtlich zwölf Monate. Seit dem 17. Juli 2015 sind allerdings die Telefonie und die Internetnutzung für die Bundeswehrangehörigen an allen Standorten des Deutschen Einsatzkontingentes KFOR kostenfrei. Im Hinblick auf die anderen Einsatzgebiete (unter anderem Afghanistan, Mali, Türkei) wurde unverständlicherweise bislang keine entsprechende Weisung erteilt. Dies sollte alsbald nachgeholt werden.

Immer wieder beanstandeten Soldatinnen und Soldaten, aufgrund ihrer häufigen Teilnahme an Auslandseinsätzen nicht mehr in der Lage zu sein, ihren familiären Verpflichtungen nachzukommen und ein **geregeltes Familienleben** zu führen. Dies betrifft vor allem Soldatinnen und Soldaten mit Spezialverwendungen und solche seegehender Einheiten, bei denen die Karenzzeiten von 20 Monaten zwischen den Einsätzen nicht eingehalten werden. Soldatinnen und Soldaten der Fregatte „Schleswig-Holstein“ beklagten, seit Jahren seien sie die Hälfte des Jahres auf hoher See. Das Marinekommando bestätigte die gestiegenen

Einsatzanforderungen auch aufgrund der aktuellen Entwicklungen in den Krisengebieten. Knappe personelle und materielle Ressourcen seien verantwortlich für die hohe Belastung der Besatzung der Fregatte „Schleswig-Holstein“. Zwar hat der Inspekteur der Marine angewiesen, der Fregatte „Schleswig-Holstein“ nach Rückkehr aus dem laufenden Einsatz EUNAVFOR MED keine neue Einsatzverpflichtung im Jahr 2016 zuzuweisen. Jedoch wurde vom Marinekommando eingeräumt, dass sich in Anbetracht der derzeitigen Unwägbarkeiten Besatzungen und Verbände auch zukünftig darauf einstellen müssen, kurzfristig für Einsatzaufgaben zur Verfügung zu stehen.

Wie bereits dargelegt, müssen zur Bewältigung der Aufgaben in den Mangelbereichen ausreichend Dienstposten ausgeplant und auch besetzt sein. Andernfalls können bestimmte Einsatzverpflichtungen nur in dem Rahmen übernommen werden, den das vorhandene Personal zulässt.

Kommt es im Rahmen eines Auslandseinsatzes infolge einer veränderten Sicherheitslage zu einem **Kontaktverbot nach Hause**, um den Einsatz durch gegnerische Abhörmaßnahmen nicht zu gefährden, stellen sich unweigerlich bei den Familienangehörigen Ängste ein. Damit Angehörige sich nicht ausschließlich über die Presse ein Bild der Lage machen müssen, wäre es wünschenswert, eine Möglichkeit zu schaffen, die Angehörigen seitens des Dienstherrn rasch in Kenntnis zu setzen.

Einsatzrückkehrer und deren Angehörige waren immer wieder von kurzfristigen **Umplanungen der Flugtermine** aus den Einsatzgebieten betroffen. In einem besonders schweren Fall musste ein dreifacher Familienvater nach zwölf Wochen Abwesenheit insgesamt zehn Verschiebungen seines Rückfluges aus Afghanistan erdulden. Der Rückflug erfolgte schließlich sechs Tage nach dem eigentlich angekündigten Termin. Die familiären Belastungen, die dadurch insbesondere für die Kinder des Soldaten entstanden sind, sind kein Ruhmesblatt für den Anspruch der besseren Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst in der Bundeswehr. Der Wehrbeauftragte lässt prüfen, inwiefern die Personaltransporte aus Afghanistan zukünftig mit einer verbesserten Planbarkeit organisiert werden können.

Grundsätzlich zu begrüßen ist die am 10. Juli 2015 in Kraft getretene „Verordnung über die Erstattung von **Kosten für Familien- und Haushaltshilfen** von Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten bei Auslandseinsätzen“. Neben dem Auslandseinsatz werden auch die einsatzvorbereitende Ausbildung, einsatzgleiche Verwendungen und Dauereinsatzaufgaben erfasst. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob die Begrenzung der Kostenerstattung für die Familien- und Haushaltshilfe auf 50 Euro pro Tag und höchstens 10 Euro pro Stunde in allen Fällen ausreichend sein wird.

Bereits im letzten Jahresbericht wurde beanstandet, dass Soldatinnen und Soldaten nach **Beendigung einer Auslandsverwendung** bei ihrer Rückversetzung zwingend eine uneingeschränkte **Zusage der Umzugskostenvergütung** lediglich an den neuen Dienstort erhalten. Dadurch entstehen bei einer Rückkehr der Familie an den bisherigen Wohnort, wenn er außerhalb des Einzugsgebiets der neuen Dienststelle liegt, erhebliche finanzielle Lasten: Weniger Umzugskostenvergütung, geringere Umzugskostenpauschale und kein Anspruch auf Trennungsgeld können die Folge sein. Das Bundesministerium der Verteidigung hat die im letzten Jahresbericht angeregte Änderung der Trennungsgeldgewährung zu Gunsten der Auslandsrückkehrer abgelehnt. Umzugskostenvergütung sowie zusätzliches Trennungsgeld komme aus rechtssystematischen Gründen nicht in Betracht.

Dem ist entgegenzuhalten, dass die ohnehin zwingende Gewährung der Umzugskostenvergütung an Auslandsrückkehrer anders zu bewerten ist, als eine Umzugskostenvergütung im Inland. Auslandsrückkehrer haben faktisch keine Wahlmöglichkeit zwischen den Leistungen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld. Sie können daher auch nicht mit Bundeswehrangehörigen im Inland, die diese Wahl haben, gleichgesetzt werden. Eine wenigstens kostenneutrale Rückkehr der Soldatinnen und Soldaten an ihren ursprünglichen Wohnort wäre nicht zuletzt auch deshalb geboten, um dem gesellschaftlichen Trend, im Inland von Familienumzügen eher Abstand zu nehmen, Rechnung zu tragen.

Auch die im Vorjahresbericht bemängelte Regelungslücke hinsichtlich der **Kostenübernahme für die Heimreise** eines im Auslandseinsatz befindlichen Soldaten aufgrund einer **familiären Notlage** ist weiter offen. Die vom Bundesministerium der Verteidigung angeregte Ergänzung der Verwaltungsvorschriften über Reisebeihilfen, die Soldatinnen und Soldaten im Einsatz ab dem ersten Tag eine Kostenerstattung für Heimreisen wegen familiärer Notlagen ermöglichen sollte, wird vom zuständigen Bundesministerium des Innern leider nicht mitgetragen.

Familienfreundliche Personalplanung

Immer wieder wenden sich Soldatinnen und Soldaten an den Wehrbeauftragten, weil sie **Versetzungsplanungen** nicht nachvollziehen können. Gerade im Zuge einer so tiefgreifenden Umstrukturierung, wie sie die Bundeswehr derzeit erfährt, lassen sich negative Entscheidungen für die Betroffenen nicht immer vermeiden. So können beispielsweise Vororientierungen, das sind Planungen für eine Versetzung, nicht immer eingehalten werden. In derartigen Fällen beklagten Petenten, von der geänderten Entscheidung erstmals im Versetzungsbescheid erfahren zu haben.

Hintergründe seien nicht erläutert worden. Zwischenmitteilungen bei geänderten Planungen und eine ausführliche Begründung im Bescheid könnten derartige Unsicherheiten bei den Soldatinnen und Soldaten vermeiden.

Zu begrüßen sind die nach der Attraktivitätsagenda künftig verpflichtend vorgesehenen **jährlichen Personalgespräche**. Mehrfach wurde in Eingaben beanstandet, dass Personalgespräche trotz neuerlicher Anfragen abgelehnt worden seien. So war einem Soldaten, der um eine zeitlich begrenzte kurzfristige heimatnahe Versetzung ersucht hatte, ein nach 14 Jahren erstmals erbetenes Personalgespräch verweigert worden. Der Petent hatte in mehreren Telefonaten deutlich gemacht, dass sehr belastende private Gründe hinter dem Versetzungsantrag stünden und er diese gern persönlich erörtern würde. Die Personalführung verkannte die Dringlichkeit seines Wunsches ebenso wie dessen Hintergründe. Sie forderte den Petenten mehrmals auf, zunächst schriftlich weitere Angaben zu machen, wobei sie offenbar davon ausging, der Versetzungswunsch basiere nicht auf privaten Belastungen, sondern auf dienstlichen Spannungen. Dieser Vorgang zog sich über neun Monate hin, ohne dass es zu einer Verständigung kam. Bei regelmäßig stattfindenden Personalgesprächen wären derartige Missverständnisse vermeidbar gewesen.

Auch **Lehrgänge** führen zu längeren Abwesenheiten. Gerade junge Soldatinnen und Soldaten, die für ihre spätere Verwendung auf einem Dienstposten erst qualifiziert werden müssen, haben eine Vielzahl von Lehrgängen zu absolvieren. Damit verbunden sind Kommandierungen an andere Standorte. Selbst wenn die einzelnen Lehrgänge zum Teil nur wenige Wochen oder Monate dauern, summieren sich die Abwesenheiten durch die Vielzahl der zu absolvierenden Pflichtstationen.

Wo immer es möglich ist, sollte die Personalführung durch geeignete organisatorische Maßnahmen versuchen, das Kriterium „Heimatnähe“ auch bei der Zuteilung von Lehrgangsplätzen stärker als bisher in die Entscheidung mit einfließen zu lassen.

Außerdem spielt eine langfristige und verlässliche **Lehrgangsplanung** für die Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst eine entscheidende Rolle. Häufige und längere Abwesenheiten können der Familie wesentlich besser vermittelt werden, wenn sowohl die Lehrgangsdauer als auch die Lehrgangszeiträume im Voraus planbar sind. Die notwendigen Vorkehrungen für die Zeiten der Abwesenheiten – vor allem im Hinblick auf Kinderbetreuung beziehungsweise Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger – werden so erleichtert.

Die Kritik an **Dauer und Inhalt der Lehrgänge**, die in einigen Eingaben geäußert wurde, nahm das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr im Einzelfall zum Anlass, die Planungen auf ihre Erforderlichkeit hin zu überprüfen. So konnte einem Soldaten, der eine achtmonatige Abwesenheit von Partnerin und Tochter beklagt hatte, die erfreuliche Mitteilung gemacht werden, dass der Ausbildungsverlauf durch eine vorgeschaltete Ausbildung am Arbeitsplatz gestrafft worden sei und die lehrgangsbezogene Abwesenheit damit auf sechs Wochen verkürzt werde. Im Sinne einer familienfreundlichen Lehrgangsplanung sollten alle länger dauernden Lehrgänge auf den Prüfstand gestellt und Möglichkeiten einer Verkürzung beispielsweise durch vorgeschaltete Ausbildung am Arbeitsplatz untersucht werden.

Daneben sollte die Notwendigkeit bestimmter Lehrgänge hinterfragt werden. So wurde berichtet, dass die Ausbildung der Prüfer für die C 160 TRANSALL monatelang dauern würde und häufig weit entfernt vom Standort liege. Bei diesem Lehrgang würden lediglich Grundfähigkeiten vermittelt, die den entsandten Soldatinnen und Soldaten als Experten auf ihrem Gebiet bereits bekannt seien.

Im Zusammenhang mit einer gescheiterten Lehrgangsplanung empfand sich die Ehefrau eines Soldaten als „Spielball“ der Personalführung. Der Soldat war für einen sechsmonatigen Lehrgang eingeplant. Die Ehefrau hatte für diesen Zeitraum den flexiblen Teil der Elternzeit genommen, um das gemeinsame Kind zu betreuen. Nachdem der Lehrgang abgesagt wurde, konnte die Entscheidung über die Elternzeit nicht zurückgenommen werden. Grund für die Umplanung des Lehrgangs war der krankheitsbedingte Ausfall eines anderen Soldaten und die daraus resultierende Unterschreitung der für eine wirtschaftliche Durchführung des Lehrgangs erforderlichen Mindestteilnehmerzahl. Auch wenn das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr wegen der sonst entstandenen erheblichen Kosten keine andere Entscheidung treffen konnte, blieb bei den Betroffenen der Eindruck zurück, auf persönliche und familiäre Umstände werde zu wenig Rücksicht genommen. Dieses Empfinden ist verständlich. Dennoch stößt gerade in derartigen Fällen das Bemühen um eine umfassende Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst an seine Grenzen.

Zu einer familienfreundlichen Verwendungsplanung gehört es, bei **Soldatenpaaren** beziehungsweise **Soldatenehepaaren** die Verwendungen, Ausbildungen und Lehrgänge des Partners oder der Partnerin mit zu berücksichtigen, sie im besten Fall aufeinander abzustimmen. Eine solche Abstimmung ist jedoch nur

dann möglich, wenn dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr als Personal bearbeitende Stelle der Familienstatus bekannt ist. Nicht selten erfährt es von der persönlichen Beziehung der Soldatinnen und Soldaten erst im Rahmen der Eingabebearbeitung. In diesen Fällen wird den Soldaten häufig mangelnde Informations- beziehungsweise Kommunikationsbereitschaft unterstellt. Gleichzeitig wird dargelegt, dass die zu einem früheren Zeitpunkt übermittelte Information über das Bestehen einer Partnerschaft durchaus Abhilfemöglichkeiten geboten hätte.

Der Wehrbeauftragte hat deshalb immer wieder ange-regt, diese Daten in die Personalakten der Soldatinnen und Soldaten aufzunehmen. Das Bundesministerium der Verteidigung erhob dagegen datenschutzrechtliche Bedenken. Es erachtete außerdem einen automatischen, gegenseitigen Austausch von Personaldaten bei Soldatenpaaren im Datenbestand des Personalwirtschaftssystems mit Blick auf vergleichsweise geringe Fallzahlen und einen nicht unerheblichen kostenintensiven Programmieraufwand für nicht erforderlich. Die Hinweise des Wehrbeauftragten zur Prüfung kostenneutraler Möglichkeiten zur Verbesserung des Datenbestandes durch eine Sensibilisierung der Vorgesetzten und der Personalführung sowie einen regelmäßigen Hinweis an die Soldatinnen und Soldaten wurden jedoch erfreulicherweise aufgenommen. In einer Dienstvorschrift wurde geregelt, dass Bundeswehrangehörige (militärisches und ziviles Personal) die Möglichkeit haben, der Personalführung anzuzeigen, wenn sie mit einem Bundeswehrangehörigen verheiratet sind, in eingetragener Lebenspartnerschaft oder in eheähnlicher beziehungsweise lebenspartnerschaftlicher Gemeinschaft leben. Diese freiwillige Information bedarf der schriftlichen Zustimmung des jeweils anderen Partners und wird dessen Personalführung ebenfalls übermittelt. Die Personalführung hat nach dieser Vorschrift die gewonnenen Erkenntnisse bei Verwendungsentscheidungen beider Partner zu berücksichtigen, sofern dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Kinderbetreuung

Damit sich Familie und Dienst bei der Bundeswehr im Alltag mit Kindern nicht ausschließen, ist es unerlässlich, dass die Soldatinnen und Soldaten bei der Kinderbetreuung durch den Dienstherrn unterstützt werden. Eine lückenlose Kinderbetreuung zu gewährleisten, ist daher auch ein Ziel der Attraktivitäts-offensive.

Über das **Kinderbetreuungsportal** der Bundeswehr (www.bundeswehr-kinderbetreuung.de) kann sich jede Soldatin und jeder Soldat über bestehende Angebote, Ansprechstellen am Standort, Formulare zum Download und Gesetze sowie Verordnungen rund um

Elternzeit und Mutterschutz informieren. Das Portal bietet eine wichtige Hilfestellung für Eltern und werdende Eltern. Wie der Wehrbeauftragte durch Eingaben und in Gesprächen mit Soldatinnen und Soldaten immer wieder feststellen muss, fehlen vielen Soldatinnen und Soldaten häufig die notwendigen Informationen. Die Existenz des Portals ist meist nicht bekannt und sollte deshalb in der Truppe noch weiter verbreitet werden.

Die seit Januar 2013 im Bundesministerium der Verteidigung eingesetzte **Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst** ist unter anderem zentrale Ansprechpartnerin für die Standortältesten und berät und unterstützt, wenn es zu Betreuungsproblemen kommt. Trotz ihres hervorragenden Engagements und der Verbesserungen, die bereits auf den Weg gebracht wurden, bleibt noch viel zu tun.

Bei der Abfrage zum „Lagebild Kinderbetreuung“ im Dezember 2014 haben von 212 befragten Standorten 66 Standorte Betreuungslücken beziehungsweise Betreuungsdefizite gemeldet. Hier sind weitere Maßnahmen und alle Varianten der Bedarfsdeckung (Großtagespflege, Belegrechte, Bau bundeswehreigener Kindertagesstätten) zu prüfen. Maßnahmen zur Lösung dieser bekannten Probleme werden von der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst vor Ort begleitet.

Es hat sich jedoch gezeigt, dass die Ergebnisse der oben genannten Abfrage zum „Lagebild Kinderbetreuung“ vom Dezember 2014 in Teilen inzwischen überholt sind. So konnte für den Standort **Stetten am kalten Markt** im Dezember 2014 noch kein Defizit aufgezeigt werden, weshalb auch keine Maßnahmen, wie beispielsweise der Erwerb von Belegrechten in bestehenden Kindertagesstätten, erwogen wurden. Erst durch die Eingabe eines Soldaten im Mai 2015 wurde die dortige unzureichende Kinderbetreuungssituation bekannt. Hinzu kommt die Tatsache, dass der Standort Stetten am kalten Markt in den nächsten Jahren um fast 700 Dienstposten aufwachsen wird, was auf einen weiteren Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten schließen lässt. Zwar wurde durch die Beauftragte für Familie und Beruf/Dienst angeregt, enger mit den Gemeinden und Kirchen zusammenzuarbeiten, die hier behilflich sein wollen. Jedoch konnte im Einzelfall des Petenten keine schnelle Lösung gefunden werden. Ähnlich wie in Stetten am kalten Markt stellt sich die Kinderbetreuungssituation auch für den Standort **Munster** dar.

Erfreulich ist hingegen, dass nun alle Voraussetzungen für den Bau einer bundeswehreigenen Kindertagesstätte für das **Bundeswehrkrankenhaus Berlin** geschaffen wurden. Der Wehrbeauftragte wird das weitere Verfahren beobachten.

Fortschritte sind ebenfalls bei der Kinderbetreuung für Lehrgangsteilnehmer an Lehrgangsorten festzustellen. So soll die Einrichtung einer Großtagespflege an der **Sanitätsakademie der Bundeswehr** im Münchener Norden in der zweiten Jahreshälfte 2016 erfolgen. Darüber hinaus sollen vier weitere Pilotprojekte zur Kinderbetreuung für Lehrgangsteilnehmer an den Standorten Flensburg, Osterholz-Scharmbeck, Hamburg und Mannheim eingerichtet werden. Bis dahin müssen jedoch kreative Zwischenlösungen, wie die vom Bundesministerium der Verteidigung angekündigte flexible Unterrichtsgestaltung, gefunden werden. Die Teilnahme an einem für die Ausbildung notwendigen Lehrgang darf nicht an fehlender oder ungeeigneter Kinderbetreuung am Lehrgangsort scheitern.

Pflegebedürftigkeit von Angehörigen

Die steigende Zahl der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen wird zunehmend eine Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst. Eine Folge des Gesellschafts- und Arbeitsweltwandels ist, dass heutzutage meist beide Partner berufstätig sind. Das hat nicht nur Auswirkungen auf Art und Umfang der Kinderbetreuung, sondern auch auf die Versorgung von unterstützungsbedürftigen Angehörigen.

Der Gesetzgeber hat auf diesen Wandel reagiert und das am 1. Januar 2015 in Kraft getretene Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verabschiedet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben danach einen Rechtsanspruch auf **Familienpflegezeit**. Bis zu der beabsichtigten Übertragung dieses Gesetzes auf Bundesbeamtinnen und -beamte und damit auch auf Soldatinnen und Soldaten wurde eine vorläufige Regelung getroffen. So hat das Bundesministerium des Innern durch die Zulassung der Gewährung von **Sonderurlaub** nach Paragraph 12 Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) eine Möglichkeit zur Unterstützung der Akutpflege naher Angehöriger geschaffen. Soldatinnen und Soldaten kann in solchen Fällen auf Antrag Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge für bis zu neun Arbeitstage gewährt werden. Der Begriff der „nahen Angehörigen“ ist mit dem am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auf Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwäger erweitert worden.

Leider wurde diese Unterstützungsmöglichkeit in der Bundeswehr noch nicht ausreichend kommuniziert. Ohne entsprechende Information und Erläuterung wird sie nicht von allen Anspruchsberechtigten wahrgenommen werden können. Die Bundeswehr ist aufgefordert, die neuen Bestimmungen besser als bisher bekannt zu machen.

Über diese erwähnte Regelung hinaus gibt es weitere Instrumente zur Abfederung der Belastungen durch Pflege und Betreuung von Angehörigen. Positiv zu erwähnen ist hier der Fall eines Soldaten, der sich wegen der Ablehnung eines Antrages auf vorzeitige Zuruhesetzung an den Wehrbeauftragten gewandt hatte. Hintergrund des Antrags war die schwere Erkrankung seiner Ehefrau und deren absehbar begrenzte Lebenszeit. In Anwendung der Zentralen Dienstvorschrift A-2640/22 (Nummer 305) „Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“, wonach es möglich ist, die dienstliche Tätigkeit für einen vorübergehenden Zeitraum in das familiäre Umfeld des Soldaten zu verlegen, wurde letztendlich eine Lösung gefunden. Durch die Entscheidung des hierfür zuständigen Disziplinarvorgesetzten konnte der Soldat seine Ehefrau unterstützen und bis zum regulären Dienstzeitende und damit auch ohne Versorgungsnachteile im Dienst verbleiben.

Ein weiteres Mittel zur Unterstützung von Soldatinnen und Soldaten mit pflegebedürftigen Angehörigen stellt der Anfang Juni 2015 unterzeichnete Rahmenvertrag über „Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Familienservice“ dar. Seit dem 1. Juli 2015 ist der **ElternService** der Arbeiterwohlfahrt für zunächst vier Jahre im Rahmen der Pilotstandorte Bonn, Koblenz, Munster, Schortens und Wilhelmshaven für die Erbringung von Beratungs- und Vermittlungsleistungen zur Betreuung von Kindern sowie für pflegebedürftige Angehörige zuständig. Der Wehrbeauftragte begrüßt diese Angebote. Sie sollten möglichst weitreichend in der Truppe kommuniziert werden.

In einer Reihe von Eingaben baten Petenten wegen der **Häufung von Krankheitsfällen** im familiären Umkreis dringend um heimatnahe Versetzung. Als Grundlage für die Entscheidung holt die Personalführung zunächst eine Stellungnahme zum Vorliegen schwerwiegender persönlicher Gründe beim Beratenden Arzt der Bundeswehr ein. Die Anerkennung dieser Gründe wird häufig in derartigen Fällen jedoch versagt, wenn die jeweiligen Erkrankungen der Angehörigen für sich allein betrachtet die Voraussetzungen nicht erfüllen, zum Beispiel bei getrennten Haushalten. Wenn mehrere Betreuungs- beziehungsweise Unterstützungsfälle vorliegen, sollte aber gerade die durch die Häufung entstehende Belastung gesehen und gesondert bewertet werden. Sie sollte Grundlage für eine Empfehlung der Anerkennung von schwerwiegenden persönlichen Gründen durch den Beratenden Arzt sein können. Dies würde die Entscheidung für den Personalführer, der einer solchen Empfehlung zwar nicht zwingend folgen muss, diese aber für die Entscheidung heranzieht, vereinfachen.

Hilfsweise kann in derartigen Fällen auch eine truppendienstliche Lösung, beispielweise eine heimatnahe Kommandierung, die Situation für den Petenten erleichtern. Eine solche sollte in jedem Einzelfall stets durch die Vorgesetzten sorgfältig geprüft werden. Dies ist in nachfolgendem Fall nicht geschehen.

Ein Oberfeldwebel bat den Wehrbeauftragten um Unterstützung seines Wunsches auf heimatnahe Versetzung. Der Soldat pendelte täglich rund 140 Kilometer einfache Strecke zwischen Wohn- und Dienstort, um sich die Pflege der im Nachbarhaus lebenden erkrankten Mutter gemeinsam mit seinem Vater zu teilen, der ebenfalls als Pendler täglich rund 70 Kilometer zu seinem Arbeitsplatz zurücklegen musste. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr lehnte den Antrag des Soldaten auf heimatnahe Versetzung ab. Diese sei trotz Anerkennung der Pflegestufe der Mutter nur bei Vorliegen eines schwerwiegenden persönlichen Grundes zu gewähren. Die Unterstützung des Sohnes bei der Pflege der Mutter sei aber lediglich dann als solcher zu werten, wenn der Vater aufgrund eigener Erkrankung an der Pflege seiner Ehefrau gehindert sei, berufliche Abwesenheiten des Vaters fänden hierbei keine Berücksichtigung. Durch Billigung seines Antrags auf Verkürzung der Dienstzeit schied der Soldat vorzeitig aus der Bundeswehr aus, um sich auf diesem Weg der Pflege der Mutter besser widmen zu können. Durch eine großzügigere Auslegung des vorhandenen Ermessensspielraumes bei der Anerkennung schwerwiegender persönlicher Gründe wäre nach Auffassung des Wehrbeauftragten eine heimatnahe Versetzung und damit ein Verbleib des Soldaten im Dienst möglich gewesen. Auf die von der Bundeswehr angestrebte bessere Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst wirft dieser Fall kein gutes Licht.

Die Anerkennung von schwerwiegenden persönlichen Gründen bei zu betreuenden Angehörigen hängt maßgeblich von der Zuerkennung einer Pflegestufe ab. Nicht berücksichtigt wird hier die Tatsache, dass der Unterstützungsbedarf vor Anerkennung der Pflegestufe häufig höher und intensiver ist, da nach Anerkennung der Pflegestufe Hilfe von entsprechend ausgebildetem Personal in Anspruch genommen werden kann. Auch dieser Gedanke sollte bei der Einzelfallprüfung mit einfließen und gegebenenfalls zur Anerkennung von schwerwiegenden persönlichen Gründen mit der Folge der heimatnahen Versetzung führen. Jedenfalls sollten lange Bearbeitungszeiten derartiger Anträge auf heimatnahe Versetzung oder auf Anerkennung von schwerwiegenden persönlichen Gründen, wie sie zum Teil beklagt wurden, auf jeden Fall vermieden werden.

Es gab auch Eingaben, in denen Petenten einen unsensiblen Umgang der Vorgesetzten oder Personalführer mit ihnen beziehungsweise ihrer Situation beklagten. Hier ist ein Umdenken dringend angezeigt, denn der Respekt vor der Leistung, die pflegende Angehörige erbringen, kann nicht hoch genug sein.

Elternzeit

Trotz gegenteiliger Aussagen des Bundesministeriums der Verteidigung wird die **Bearbeitungszeit von Elternzeitanträgen** von Soldatinnen und Soldaten nach wie vor als zu lang kritisiert. In vielen Eingaben war festzustellen, dass der Bescheid über die Festsetzung der Elternzeit nicht spätestens zehn Tage – wie es die Zentrale Dienstvorschrift A 1420/29 „Anwendung der Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten“ vorschreibt – vor Antritt der Elternzeit der Soldatin beziehungsweise dem Soldaten vorliegt. In diesen Fällen kam hinzu, dass die Soldatin oder der Soldat entgegen der oben genannten Zentralen Dienstvorschrift schriftlich vorab nicht über die Entscheidung informiert worden waren. Misslich ist die Verzögerung vor allem deshalb, weil erst mit dem Elternzeitbescheid Elterngeld beantragt werden kann. Betroffene geraten dadurch nicht selten in echte finanzielle Notlagen. Die nicht rechtzeitige Vorlage der Geburtsurkunde des Kindes durch die antragsberechtigte Soldatin oder den Soldaten kann zwar zu einer Verzögerung führen, ist jedoch oft nicht ausschlaggebend. Wenn von der Vorlage der Geburtsurkunde bis zur Schlusszeichnung des Elternzeitbescheides vier Wochen vergehen, wie in einem dem Wehrbeauftragten bekannten Fall geschehen, kann von vorrangiger und unverzüglicher Bearbeitung nicht die Rede sein.

Vermehrt wenden sich Soldaten an den Wehrbeauftragten, die von der Möglichkeit der Inanspruchnahme der beiden sogenannten **Vätermonate** als Elternzeit Gebrauch machen wollen. Elterngeld wird in diesen Fällen auch für den 13. und 14. Lebensmonat des Kindes bezahlt. Die Vätermonate können ab der Geburt des Kindes genommen, der Antrag auf Elternzeit bereits vor der Geburt gestellt werden. Anstelle der Vorlage einer Geburtsurkunde muss in diesem Fall ein Nachweis über den voraussichtlichen Entbindungstag erbracht werden. Es ergeht ein vorläufiger Elternzeitbescheid, der nach Vorlage der Geburtsurkunde in einen endgültigen Bescheid umgewandelt wird. Leider ist dieses Verfahren nicht allen Personalbearbeiterinnen und -bearbeitern bekannt, obwohl Informationen dazu sowohl Antragstellern als auch Antragsbearbeiterinnen und -bearbeitern zugänglich sein sollten. So wurde einem Soldaten die Elternzeit nicht vorläufig bewilligt, obwohl er sie rechtzeitig vor der Geburt für die Zeit ab Geburt des Kindes beantragt hatte.

Das bereits im letzten Jahresbericht angesprochene Problem der **Finanzierbarkeit einer Pendlerwohnung** während der Elternzeit ist nach wie vor nicht gelöst. Durch die Inanspruchnahme von Elternzeit unter Wegfall der Dienst- und Sachbezüge erlischt gleichzeitig der Anspruch auf Zahlung von Trennungsgeld, von dem Pendler zum Beispiel die Miete für eine Zweitwohnung zahlen. Dies führt zu erheblichen finanziellen Belastungen, da Pendlerwohnungen gerade bei Inanspruchnahme der beiden Vätermonate nicht gekündigt werden, die Miete deshalb auch weiter gezahlt werden muss. Zu einer gewissen finanziellen Entlastung hat eine zwischenzeitlich erfolgte rechtliche Klarstellung geführt: In den Monaten, in denen ein Berechtigter tageweise Anspruch auf die Gewährung von Trennungsgeld hat, kann das Trennungsübernachtungsgeld für den gesamten Kalendermonat gezahlt werden. Wenn beispielsweise Elternzeit für die Zeit vom 29. Juli bis zum 28. September eines Jahres gewährt wird, erhält der Soldat zwar nicht für August, aber zumindest für die Monate Juli und September Trennungsübernachtungsgeld. Die notwendige und auch angestrebte Änderung des Trennungsgeldrechts im Sinne der sich in Elternzeit befindlichen Soldaten lässt dagegen weiter auf sich warten. Die Novellierung des Umzugskosten- und Trennungsgeldrechts liegt in der Federführung des Bundesministeriums des Innern.

Nimmt eine Soldatin während ihrer besonderen Auslandsverwendung den Anspruch auf Elternzeit wahr, kann sie die Auslandsverwendung nach Beendigung der Elternzeit nicht fortsetzen, weil ihr Dienstposten neu besetzt wird. Der Wehrbeauftragte sieht hierin eine Benachteiligung und regt an, zumindest für kürzere Zeiträume der Elternzeit – bis zu sechs Monaten – eine Rückkehr auf den Dienstposten zu ermöglichen.

Telearbeit

Grundsätzlich erfreulich ist die Entwicklung der Zahl der Telearbeitsplätze. Ausgehend von 60 Telearbeitsplätzen im Rahmen eines Pilotprojekts im Jahre 2010 verrichteten Ende des Berichtsjahres bundesweit 509 Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst in alternierender Telearbeit. Alternierende Telearbeit ist eine Kombination von zeitweisem Arbeiten zu Hause mit Präsenzzeiten im Büro. Das Kontingent von Telearbeitsplätzen soll aufgrund der stetig steigenden Nachfrage im Rahmen der Attraktivitätsoffensive weiter ausgebaut werden. Zukünftig sollen insgesamt circa 3.000 Telearbeitsplätze sowohl für Soldatinnen und Soldaten als auch für Zivilangestellte der Bundeswehr zur Verfügung stehen. Dieses flexible Arbeitsmodell ist ein maßgebliches Instrument der Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst.

Soldatinnen und Soldaten kritisierten im Berichtszeitraum jedoch erhebliche Verzögerungen bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen, das heißt bei der technischen Umsetzung nach Bewilligung eines Telearbeitsplatzes. In vielen Fällen konnte zur Überbrückung der Wartezeit auf einen Telearbeitsplatz erfreulicherweise dadurch Abhilfe geschaffen werden, dass mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen aus dem Projekt „Ortsunabhängiges Arbeiten“ zur Verfügung gestellt wurden.

In Gesprächen mit Soldatinnen und Soldaten erhielt der Wehrbeauftragte auch positive Rückmeldungen über die Bereitstellung der sogenannten Notfall-Laptops im Krankheitsfall oder anderen Notsituationen.

Teilzeitarbeit

Mit dem „Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ wurden – wie bereits in früheren Jahresberichten gefordert – die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung für Soldatinnen und Soldaten erweitert. Wünschenswert sind darüber hinaus auch flexible Teilzeitregelungen für Soldatenpaare in den Fällen, in denen sich ein Partner im Auslandseinsatz befindet. Der in der Heimat verbliebene Partner muss in dieser Zeit vermehrt Familienpflichten erfüllen und ist deshalb auf flexible Lösungen angewiesen.

Nach wie vor gibt es keine spürbare Kompensation für teilzeitbeschäftigungsbedingte sowie für andere familienbedingte Vakanzen. Der Wehrbeauftragte mahnt seit Jahren die Notwendigkeit eines **Vakanzenmanagements** an. Es darf nicht sein, dass Soldatinnen und Soldaten, wie bereits berichtet, aufgrund des Wissens um fehlende Kompensation ein schlechtes Gewissen haben, wenn sie einen Antrag auf Elternzeit oder Teilzeit stellen. Die derzeitigen Bestrebungen des Bundesministeriums der Verteidigung sehen vor, den Vakanzenausgleich durch planungswirtschaftlich neue, eigenständige Kompensationsdienstposten zu erreichen. Dafür sind insgesamt 3.000 Dienstposten vorgesehen. Außerdem soll die bei der Teilzeitarbeit mögliche Mehrfachnutzung von Dienstposten, wie für das Zivilpersonal, auch für militärische Dienstposten angewandt werden. Diese Maßnahmen werden sich jedoch erst langfristig auswirken können. Kurz- oder mittelfristig kann der Bedarf damit nicht gedeckt werden. Es ist vielmehr zu befürchten, dass die angesprochenen Probleme noch längerfristig bestehen bleiben.

7 Frauen in der Bundeswehr

Erhöhung des Frauenanteils

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Frauen in der Bundeswehr im Berichtszeitraum von 18.923 auf 19.284 wieder leicht gestiegen. Dies ist ein Frauenanteil von knapp elf Prozent (Sanitätsdienst knapp 39 Prozent). Im Vergleich dazu liegt beispielsweise der Anteil der Frauen in den Streitkräften Norwegens bei 17 Prozent, in der französischen Armee bei 15 Prozent und in den Streitkräften der Vereinigten Staaten von Amerika bei ebenfalls 15 Prozent. Der Frauenanteil bei den Berufssoldatinnen und -soldaten beträgt 4,4 Prozent, bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit waren es Ende des Berichtsjahres 13,5 Prozent und 13,9 Prozent bei den Freiwillig Wehrdienstleistenden. Damit bleibt der Frauenanteil in den deutschen Streitkräften nach wie vor hinter dem im Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vorgegebenen Anteil von 15 Prozent (im Sanitätsdienst von 50 Prozent) zurück. Erfreulich ist der Anstieg der Bewerberinnen von 15 auf 17 Prozent im ersten Halbjahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr.

Es muss jedoch noch mehr getan werden, um Frauen für die Bundeswehr zu gewinnen und in der Bundeswehr zu halten. Basis für die Personalgewinnung der Bundeswehr ist längst nicht mehr exklusiv die männliche Hälfte der Bevölkerung.

Seitdem in Folge eines Urteils des Europäischen Gerichtshofes aus dem Jahr 2000 die Streitkräfte für Frauen im Jahr 2001 vollständig geöffnet wurden, hat sich in Sachen Gleichstellung in der Bundeswehr zwar einiges getan. Dennoch sind Frauen in vielen Bereichen, zum Beispiel in den **Kampftruppen** oder in den **Spezialkräften**, nach wie vor stark unterrepräsentiert. Das macht es für die männlichen Kameraden nicht leicht, es als Normalität anzuerkennen, dass Frauen und Männer gemeinsam dienen.

Dem hinlänglich bekannten Vorbehalt, die mangelnde **körperliche Leistungsfähigkeit** von Frauen führe zum Verlust der Kampfkraft der Armee und könne im Einsatz tödliche Konsequenzen haben, kann nicht zugestimmt werden. Im militärischen Dienst ist nicht allein physische Stärke ausschlaggebend, sondern auch die psychische Verfassung, Führungsstärke und nicht zuletzt technische Fähigkeiten. Die generell geforderten physischen Standards, zum Beispiel das Gewicht des Marschgepäcks, sollten auf den Prüfstand gestellt werden und zwar für Frauen und Männer gleichermaßen. Dabei muss untersucht werden, welche Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit im Hinblick auf den technischen Fortschritt zur Aufgabenerfüllung wirklich notwendig sind. Damit verbunden ist auch die Frage, wie bestehende Technik weiter verbessert werden kann. Im Übrigen

sind für unterschiedliche Dienstposten auch unterschiedliche Voraussetzungen und Fähigkeiten erforderlich. Nicht jede Soldatin und jeder Soldat muss für alle Verwendungen gleichermaßen befähigt sein. Und tatsächlich ist es auch niemand, weder Mann noch Frau.

In **Führungspositionen** der Bundeswehr sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Insoweit können weibliche Interessenten dort auch keine guten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für sich erkennen. Die Problematik ist bekannt und führte zur Bildung eines neuen Stabselements „Chancengleichheit“ im Bundesministerium der Verteidigung, das mit der übergreifenden Steuerung und Koordinierung der Herstellung von Chancengerechtigkeit in der Karriere zwischen den Geschlechtern beauftragt ist. Unter der Leitung einer Oberärztin wird seit Mai 2015 zunächst ein Lagebild erstellt. Dazu werden vor allem valide Zahlen gesammelt. Auf der Grundlage des Lagebildes soll eine Ursachenanalyse durchgeführt werden, aus der Maßnahmen und Initiativen zur Chancengerechtigkeit entwickelt werden.

Aus dem bislang vorliegenden Zahlenmaterial können nur Tendenzen abgelesen werden. Danach scheint es, dass Teilzeitbeschäftigte unabhängig vom Geschlecht tendenziell schlechter beurteilt werden als Vollzeitbeschäftigte. Tatsache ist jedoch, dass mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt sind. Außerdem gibt es die Tendenz, dass Frauen bei gleicher Leistungsbewertung wie Männer in der Förderperspektive, also in der Beurteilung, welche Karriere den Frauen zugetraut wird, schlechter abschneiden. Möglicherweise trauen Vorgesetzte Frauen, wenn sie sich in der Familiengründungsphase befinden, weniger zu. Eingeschränkte Versetzungs- und Verwendungsmöglichkeiten können so zu einer schlechteren Förderperspektive führen. Die Tendenzen bedürfen noch weiterer Untersuchungen. Diese wird der Wehrbeauftragte mit besonderem Interesse begleiten.

Neben der Frage möglicher **Benachteiligung bei Beförderungen** muss auch dem Problem nachgegangen werden, dass zu wenige Frauen den Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten stellen, obwohl die Voraussetzungen dafür vorliegen. Beispielsweise finden sich unter den 18.300 Angehörigen der 1. Panzerdivision 1.012 Soldatinnen, aber von diesen sind nur 33 Berufssoldatin.

In Eingaben und Gesprächen wird dem Wehrbeauftragten als ein Grund, nicht Berufssoldatin werden zu wollen, die mangelnde Vereinbarkeit des Dienstes mit dem Familienleben genannt. Soldatinnen berichten, Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit hätten beispielsweise negative Auswirkungen auf den Ablauf ihrer **Ausbildung**, weil unter anderem während der Ausbildung eine Teilzeitbeschäftigung nicht

möglich sei. Auch sei beispielsweise die Offiziersausbildung zu starr geregelt. Die familienbedingten Auszeiten führten dazu, dass Ausbildungsabschnitte nicht zeitgerecht nachgeholt werden könnten. Die Folge sei eine unverhältnismäßige Verzögerung der Ausbildung zum Offizier. Im Einzelfall sei nach drei Schwangerschaften der Abschluss der Offiziersausbildung erst im 13. Dienstjahr möglich gewesen. Diese Verzögerungen haben nicht die betroffenen Soldatinnen zu verantworten, sondern sie sind auf eine mangelhafte Lehrgangsplanung zurückzuführen. Hier ist eine Flexibilisierung erforderlich.

Beispielhaft ist der Fall einer Soldatin, die nach Bekanntgabe ihrer **Schwangerschaft** von ihrem Vorgesetzten aufgefordert wurde, auf die Teilnahme an einem bereits geplanten Lehrgang „Verfahrensbearbeiter Flugsicherung“ zu Gunsten eines Kameraden zu verzichten. Ein freiwilliger Verzicht würde sich auf ihre Beurteilung positiv auswirken. Da die Petentin auf diesen Vorschlag nicht einging, wurde ihr mitgeteilt, sie könne aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht auf den Lehrgang gehen. Die Soldatin fühlte sich benachteiligt und befürchtete Laufbahn Nachteile. Die Überprüfung ergab, dass die Ausplanung aus falsch interpretierter Fürsorge und vor dem Hintergrund der Sicherstellung einer dauerhaften Verfügbarkeit des neu auszubildenden Verfahrensbeauftragten erfolgte. Im Verband wurde davon ausgegangen, die Soldatin stehe aufgrund einer sich an die Mutterschutzfrist anschließenden Elternzeit für einen längeren Zeitraum nicht als Verfahrensbeauftragte zur Verfügung. Dabei beabsichtigte sie überhaupt nicht, in Elternzeit zu gehen. Eine Korrektur der Fehlentscheidung ließ sich nicht mehr rechtzeitig umsetzen. Die Soldatin soll nun aber schnellstmöglich unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Situation ausgebildet werden. Auch wenn sich für sie letztlich keine laufbahnrechtlichen Nachteile ergeben hatten, war es dringend erforderlich, die Vorgesetzten auf die Rechte und Pflichten von schwangeren Soldatinnen hinzuweisen und entsprechend zu sensibilisieren. Dies ist zwischenzeitlich erfolgt.

Dienstuniformen und Schutzwesten

Die bereits im Jahr 2014 in Aussicht gestellte Umsetzung der Wünsche der Soldatinnen nach einer femininen Schnittvariante für Dienstuniformen ist auch im Jahr 2015 nicht erfolgt. Die vom Bundesministerium der Verteidigung eingesetzte Arbeitsgruppe „Feminisierung der Bundeswehrkleidung“ ist bisher über einen Musterschnitt nicht hinausgekommen. Hier ist eine Beschleunigung erforderlich.

Auf Truppenbesuchen wird immer wieder beklagt, dass Schutzwesten in kleineren Größen nicht beschafft werden können, obwohl sie aus Sicherheits-

gründen erforderlich sind. Dies ist eine nicht hinzunehmende Nachlässigkeit sowie eine Benachteiligung insbesondere von Frauen. Eine Beschaffung dieser Schutzwesten in ausreichender Zahl sollte umgehend erfolgen.

Im Gegensatz zu Staaten wie Dänemark, Norwegen, Schweden oder Italien verfügen die deutschen Streitkräfte nicht über **Dienstuniformen für Schwangere**. Zwar gibt es für Schwangere auch keine Pflicht, die Dienstuniform zu tragen. Jedoch ist das Tragen einer Dienstuniform bei offiziellen Anlässen Pflicht. Es darf nicht sein, dass sich eine schwangere Soldatin in diesem Fall vertreten lassen muss, weil keine entsprechende Uniform bereitgestellt werden kann.

Militärische Gleichstellungsbeauftragte

Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten, die seit 2005 für die Umsetzung der Regeln des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes in den Streitkräften sorgen, beanstanden nach wie vor eine fehlende Akzeptanz, Unterstützung und Information durch die Dienststellenleiter. Sie werden nicht überall als Organ der Dienststelle umfassend eingebunden und unterstützt, um ihre gesetzlich verankerten Aufgaben vollumfänglich wahrnehmen zu können. Erfreulicherweise hat die Verteidigungsministerin sich dieser Problematik angenommen und Leitsätze für die Zusammenarbeit mit den zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten herausgegeben. Mit diesen Leitsätzen wird die Hoffnung verbunden, dass die Sensibilität für die Notwendigkeit der Umsetzung der Vorgaben der Gleichstellungsgesetze bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Vorgesetztenfunktion – insbesondere, wenn sie mit der Leitung von Dienststellen beauftragt sind – weiter zunehmen wird.

Die in den letzten beiden Jahresberichten angemahnte Überarbeitung der **Ausführungsbestimmungen zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz** befindet sich nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung zwischenzeitlich in der Mitzeichnungsphase. In den Entwurf sollen die oben genannten Leitsätze der Ministerin eingeflossen sein. Ebenso sollen die vom Wehrbeauftragten geforderten Informations- und Beteiligungsrechte Eingang gefunden haben. Insgesamt werde die Stellung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten als Teil der Dienststelle und nicht als Interessenvertretung gegenüber dem Dienststellenleiter durch detaillierte Regelungen gestärkt. Die Ausführungsbestimmungen müssen nun zügig in Kraft treten.

8 Sanitätsdienst und Gesundheit von Soldatinnen und Soldaten

Personalsituation im Sanitätsdienst

Seit Jahren ist der Sanitätsdienst der Bundeswehr personell unterbesetzt. In den Fachgebieten der Humanmedizin wurde im Jahr 2015 insgesamt ein **Personal­fehl von knapp 300 Fachärzten** errechnet. Um die Unterbesetzung im klinischen Bereich zumindest zum Teil aufzufangen, mussten der Personalpool des Ergänzungspersonals Einsatz ausgeschöpft und Assistenzärzte im letzten Weiterbildungsjahr sowie zivile Vertragsärzte eingesetzt werden. Bei der Regeneration in diesen Fachbereichen ist eine leicht positive Tendenz erkennbar. Zurückzuführen ist die Entwicklung auf die erhöhten Studienplatzkapazitäten und das gestiegene Bewerberaufkommen für die Einstellung als Sanitätsoffiziersanwärter.

Dies zeigt, dass der Sanitätsdienst als Arbeitgeber jedenfalls bei angehenden Ärzten durchaus attraktiv ist. Weniger erfolgreich war dagegen die gewünschte Anwerbung voll ausgebildeter Fachärzte. Ein weiteres Problem ist, dass mehr als zehn Prozent der Sanitätsoffiziere jährlich nach erfolgreichem Abschluss des Studiums nachträglich den Dienst verweigern. Die jüngste Entwicklung der Antragstellungen deutet hier zwar auf einen leichten Rückgang hin. Dennoch führen die Kriegsdienstverweigerungen zu Lücken in der truppenärztlichen Versorgung.

Bei der Übernahme zum Berufssanitätsoffizier konnte der Ergänzungsbedarf wie im Vorjahr nicht in allen Fachgebieten gedeckt werden. Neben mangelnder Qualifikation der Bewerber muss davon ausgegangen werden, dass das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten nicht für alle Sanitätsoffiziere attraktiv und damit erstrebenswert ist. Ohne die konsequente Durchführung der Maßnahmen des laufenden Attraktivitätsprogramms für den Sanitätsdienst werden die Personalengpässe nicht behoben werden können.

Ein wesentliches Attraktivitätsmerkmal ist die im Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr verankerte Fortzahlung der seit 2009 gewährten **Zulage für Rettungsmediziner und Fachärzte**, die im Auslandseinsatz benötigt werden. Allerdings hat das Bundesministerium der Verteidigung es erneut abgelehnt, weitere Personengruppen, wie Sanitätsoffiziere Zahnarzt/Oralchirurg, Apotheker und Veterinäre in die **Zulagengewährung** einzubeziehen. Es entsteht der Eindruck, dass die ausgeschlossenen Berufsgruppen, die ebenfalls an Auslandseinsätzen teilnehmen, gegenüber den Sanitätsoffizieren Arzt als weniger unterstützungswürdig betrachtet werden. Dies ist nicht sachgerecht.

Obwohl der tatsächliche Personalbedarf im klinischen Bereich durch das geänderte höherwertige und dem

zivilen Bedarf angepasste Aufgabenspektrum der **Bundeswehrkrankenhäuser** zwischenzeitlich deutlich gestiegen ist, wurden bisher keine weiteren Stellen für das klinische Personal eingerichtet. Zu begrüßen ist, dass die bislang unzureichende klinische Personalausstattung nun endlich zur Kenntnis genommen worden ist und das Bundesministerium der Verteidigung 150 neue Arztstellen für die Besetzung in den Bundeswehrkrankenhäusern zugesagt hat.

Trotz der Verpflichtungs- und Bindungsprämien, die nach dem Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr gewährt werden können, bleibt die Stellenbesetzung für Assistenz- und Pflegepersonal eine große Herausforderung. Bei den medizinischen Assistenzberufen (Sanitätsfeldweibel mit und ohne Portepée) besteht nach wie vor Personal­mangel. Bei den Laufbahngruppen der Sanitätsfeldweibel fehlen rund zehn Prozent. Bei den Feldweibeln mit spezifischen Fachverwendungen (zum Beispiel bei Rettungsassistenten/Notfallsanitätern oder Anästhesie-/Operations-Pflegern) konnte wie in den Vorjahren der Bedarf nur zu etwa zwei Dritteln abgedeckt werden. Darüber hinaus sind in den Bundeswehrkliniken nicht hinreichend **Assistenz- und Pflegekräfte in der Personalstruktur** eingeplant, um die erhöhten qualitativen medizinischen Leistungsanforderungen des modernen Klinikbetriebs rund um die Uhr erfüllen zu können. Deshalb sollten, wie bei den Sanitätsoffizieren Arzt, auch in diesen Laufbahngruppen neue Stellen geschaffen werden.

Die Konkurrenz am Arbeitsmarkt wird die Bundeswehr ohne weitergehende attraktivitätssteigernde Maßnahmen, vor allem durch erhöhte finanzielle Anreize für Assistenz- und Pflegekräfte, etwa mittels besonderer Zulagen, nicht gewinnen können. Das Pilotprojekt einer Krankenpflegeschule beim Bundeswehrkrankenhaus Ulm ist nur ein kleiner Schritt, um zumindest für eine interne Regeneration des Pflegepersonals zu sorgen.

Das Bundesministerium der Verteidigung hat bestätigt, dass die personelle Situation des Sanitätsdienstes vor dem Hintergrund des regional unterschiedlichen Bewerberaufkommens und der gleichzeitigen Notwendigkeit bundesweit zu besetzender Dienstposten im Sanitätsdienst in Zusammenhang mit der Realisierung des Anspruchs der Vereinbarkeit von Familienbeziehungsweise Privatleben und Dienst eine große Herausforderung bleibt. Die von der Bundesministerin der Verteidigung angewiesene Erarbeitung einer neuen Personalstrategie soll dieser Herausforderung begegnen.

Dazu muss auch ein Konzept zur Kompensation familienbedingter Vakanzen gehören, die aufgrund des hohen Frauenanteils den Sanitätsdienst besonders belasten. Familienbedingte Freistellungen gehen regelmäßig zu Lasten des dienstleistenden Personals,

das die Vakanzen auffangen muss. Die derzeitigen Bestrebungen des Bundesministeriums der Verteidigung sehen vor, den Vakanzenausgleich durch planungswirtschaftlich **neue Kompensationsdienstposten** zu erreichen. Von insgesamt 3.000 sind 996 für die Laufbahnen des Sanitätsdienstes vorgesehen. Außerdem soll die durch Teilzeitarbeit mögliche Mehrfachnutzung von Dienstposten – wie für das Zivilpersonal – auch für militärische Dienstposten angewandt werden. Diese Maßnahmen werden sich jedoch erst langfristig auswirken können. Kurz- oder mittelfristig kann der Bedarf damit nicht gedeckt werden. Es ist vielmehr zu befürchten, dass die angesprochenen Probleme noch längerfristig bestehen bleiben.

Situation der sanitätsdienstlichen Grundversorgung im Inland

Die Reform der regionalen Sanitätseinrichtungen soll Ende 2017 abgeschlossen sein. Bis dahin sollten ohne Unterbrechung der Gesundheitsversorgung der Soldatinnen und Soldaten alte Dienststellen aufgelöst und neue aufgestellt werden. Der Sanitätsdienst trägt dem während dieser Übergangsphase durch punktuelle Verstärkungen und den übergangsweisen Weiterbetrieb aufzulösender Sanitätseinrichtungen angemessene Rechnung.

Die Zielstruktur besteht nach derzeitigem Stand aus 148 regionalen Sanitätseinrichtungen, die für 333 Stand- und Stationierungsorte die primärärztliche Versorgung im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung übernehmen sollen.

Die im letzten Jahresbericht beschriebene organisatorische Zielstruktur der gebietsärztlichen Versorgung besagt, dass Soldatinnen und Soldaten ihre örtlichen Versorgungseinrichtungen innerhalb einer halben Stunde oder mit einer Fahrtstrecke von bis zu 30 Kilometern erreichen sollen. Falls sich die Einrichtung nicht ohnehin am Standort befindet, soll für 97 Prozent aller Soldatinnen und Soldaten eine möglichst ortsnahe ambulante Versorgung garantiert sein. Erst nach vollständiger Einnahme der Struktur kann beurteilt werden, ob dieses sinnvolle Ziel in der Praxis des Truppenalltags erreicht werden kann. Bisher liegen nur vereinzelt kritische Anmerkungen von Soldatinnen und Soldaten dazu vor.

Für zwei bis drei Prozent der Soldatinnen und Soldaten in (Kleinst-)Standorten wird es nach Einnahme der neuen Struktur eine zweigleisige ärztliche Versorgung geben. In Akutfällen wird die primärärztliche Versorgung durch zivile Vertragsärzte in deren Praxis wahrgenommen. Nach den derzeitigen Erfahrungen kann der Bedarf von etwa 30 Beauftragten Ärzten gedeckt werden. Ob auf die Beauftragten Ärzte dauerhaft zurückgegriffen werden kann, bleibt fraglich.

In allen anderen Fällen (unter anderem Begutachtungen, Impfungen) erfolgt die truppenärztliche Versorgung nach wie vor in den für die (Kleinst-)Standorte festgelegten Sanitätseinrichtungen, so dass die betroffenen Soldatinnen und Soldaten teilweise lange Anfahrtswege auf sich nehmen müssen.

Auch wenn bei den Truppenärzten und dem Assistenzpersonal in den **Sanitätsunterstützungs- und Sanitätsversorgungszentren** der Dienstpostenumfang in der Zielstruktur 2020 relativ um 20 Prozent beziehungsweise 25 Prozent anwachsen soll, steht diese Verbesserung zunächst nur auf dem Papier. Die Dienstpostenbesetzungsquote lag 2015 bei den Truppenärzten bei 85 Prozent. Tatsächlich konnte jedoch auch 2015 eine durchschnittliche Tagesantrittsstärke von 75 Prozent auf den formell besetzten Dienstposten nur knapp und nur deshalb erreicht werden, weil Einsatz-Ergänzungspersonal (aus den Sanitätsstaffeln Einsatz), Vertragsärzte, wehrübende Ärzte und Personal des Ärztlichen Dienstes der ehemaligen Wehersatzbehörden herangezogen wurden. Einzelne Sanitätseinrichtungen mussten sogar vorübergehend mit weniger als der Hälfte des Bestandspersonals auskommen.

Noch schlechter sah es beim **Assistenz- und Pflegepersonal** aus. Neben bestehenden Vakanzen wurde der Personalmangel durch die längere Ausbildung für die dann besser qualifizierten künftigen Notfallsanitäter verschärft. Es ist ein generelles Problem, dass durch die Fortschritte in der Medizin auch an die Assistenz- und Pflegeberufe immer höhere qualitative Anforderungen gestellt werden müssen. Die Dienstposten konnten insgesamt nur zu rund 75 Prozent besetzt werden, mit abnehmender Tendenz. **Die Tagesantrittsstärke lag zeitweise bei 50 Prozent** und darunter. Dies hatte zum Beispiel Auswirkungen auf Terminvergaben. Neu Erkrankte berichteten wiederholt, dass wegen fehlenden Assistenzpersonals Sanitätseinrichtungen, wenn überhaupt, nur schlecht telefonisch erreichbar waren, so dass eine taggleiche Terminvergabe nicht immer möglich war und längere Wartezeiten in Kauf genommen werden mussten.

In einem Fall bemängelte ein Soldat die zu langen Wartezeiten sowohl bei der Beschaffung erforderlicher Medikamente als auch bei der truppenzahnärztlichen Versorgung am Standort. Die vom Petenten angeforderte Medikamentenlieferung hatte sich um sechs Monate verzögert. Das Kommando Sanitätsdienst wies deshalb eine Optimierung der Betriebsabläufe im zuständigen Versorgungs- und Instandsetzungszentrum beim Sanitätsmaterial an. Zu Recht wurde auch das für den Petenten zuständige Sanitätszentrum kritisiert, weil es dem Petenten für die Zwischenzeit keine Verordnung für eine zivile Apotheke ausgestellt hatte. Die lange Wartezeit auf den Zahnarzttermin war darauf zurückzuführen, dass von drei

Dienstposten lediglich einer mit einer teilzeitbeschäftigten Zahnärztin besetzt war. Diese personelle Mangelbesetzung kann nach Auskunft des Kommandos Sanitätsdienst erst im April 2016 behoben werden. Bis dahin müssen Soldatenpatienten vor Ort vermehrt auf das zivile Gesundheitssystem zurückgreifen.

Durch die Personalengpässe in den regionalen Sanitätseinrichtungen sind auch die **Sanitätsstaffeln Einsatz**, die Personal für Auslandseinsätze stellen müssen, unmittelbar betroffen, denn sie werden als eine Art Steinbruch zur Besetzung der regionalen Sanitätseinrichtungen genutzt. Die Personallage in den Sanitätsstaffeln im Grundbetrieb ist teilweise sehr angespannt. Neben **Tagesantrittsstärken von unter 40 Prozent** sind durchschnittlich nur knapp 70 Prozent aller Dienstposten besetzt. Darunter leiden der Grundbetrieb, insbesondere die Sanitätsausbildung der Truppe und dort vor allem die Ersthelferausbildung. Deshalb steht auch nur ein eingeschränkter Teilnehmerkreis für Auslandseinsätze zur Verfügung und die Betroffenen müssen eine hohe Einsatzbelastung tragen.

Im Übrigen bindet zurzeit auch die **Flüchtlingshilfe** zahlreiche Sanitätskräfte, die dadurch nicht mehr für den Grundbetrieb in den regionalen Sanitätseinrichtungen und den Sanitätsstaffeln Einsatz zur Verfügung stehen. Darüber hinaus wird die Anfang des Jahres in Kraft getretene Soldatenarbeitszeitverordnung eine weitere Kräftebindung mit sich bringen. Die Dauerbelastung für das Sanitätspersonal in den regionalen Sanitätseinrichtungen nimmt immer größere Ausmaße an. Die Inübungshaltung soldatischer Grundfertigkeiten, Sport- und Schießausbildung oder Politische Bildung leiden zunehmend. Ohne zusätzliches Personal können der normale Grundbetrieb sowie die Erfüllung der zahlreichen weiteren Aufgaben nicht mehr lange sichergestellt werden. Einschränkungen im Betrieb sind zu erwarten.

Wie bereits in den letzten Jahresberichten beschrieben, lässt eine informationstechnische Unterstützung der regionalen Sanitätseinrichtungen zur Patientendatenverwaltung weiter auf sich warten. Dabei dürfte es nicht schwerfallen, ein solches System zu beschaffen. Diese werden im zivilen Gesundheitsbereich fast überall eingesetzt und sind auf dem Markt verfügbar. Ein modernes **Arzt-Praxisinformationssystem** könnte die Arbeit des ohnehin nur begrenzt verfügbaren Personals in den Sanitätseinrichtungen erheblich entlasten. Außerdem könnte damit das Problem der Verfügbarkeit der Gesundheitsunterlagen am jeweiligen Behandlungsort der Soldatinnen und Soldaten gelöst werden.

Die im Rahmen der Neuorganisation des Sanitätsdienstes eingetretenen Verzögerungen bei Personalentscheidungen für eine neue Verwendung aufgrund der Auflösung von Dienststellen haben zu Kritik der

Betroffenen und zu mehreren Eingaben geführt. Es ist nachvollziehbar, dass die komplexen Auswahlverfahren Verzögerungen zur Folge hatten. Schwer erklärbar ist jedoch, dass Soldatinnen und Soldaten erst zwei Wochen vor ihrer Versetzung ihre Personalverfügung bekommen haben und gezwungenermaßen auf die dreimonatige Schutzfrist verzichteten, um ihre Wunschverwendung rechtzeitig antreten zu können beziehungsweise nicht zu gefährden.

Bundeswehrkrankenhäuser im Umbruch

Die Reform der Bundeswehrkrankenhäuser wurde in den letzten Jahresberichten kritisch begleitet. Die Integration aller fünf Bundeswehrkliniken in das regionale zivile Gesundheitsumfeld hat zu Chancen, aber auch Herausforderungen für den militärischen Versorgungsauftrag geführt. Die Beteiligung an der zivilen Notfallversorgung trägt dazu bei, die für das Sanitätspersonal für Auslandseinsätze erforderliche rettungsmedizinische Kompetenz zu erlangen und zu erhalten. Die Akut- und Notfallversorgung schwer verletzter Patienten wird darüber hinaus durch eine hochwertige, auch Soldatenpatienten zugutekommende multidisziplinäre, fächerübergreifende Behandlung sichergestellt.

Zur Steigerung der Effizienz und Qualität der Behandlung sind die Krankenhäuser dazu übergegangen, regionale und überregionale Schwerpunktzentren mit unterschiedlichen fachlichen Disziplinen, zum Beispiel Traumazentren, entsprechend dem zivilen Versorgungsbedarf und dem Wettbewerbsumfeld zu bilden. Durch die unterschiedliche Schwerpunktsetzung können die einzelnen Bundeswehrkrankenhäuser wegen des dadurch eingegrenzten medizinischen Fachspektrums jedoch der spezifischen militärischen Gesundheitsversorgung nicht mehr in vollem Umfang gerecht werden. Typisches Beispiel ist die einsatzrelevante Verbrennungsmedizin, für die in den Bundeswehrkrankenhäusern seit Jahren nur noch eine sehr eingeschränkte Versorgungskompetenz vorgehalten wird. Lediglich im Systemverbund aller fünf Krankenhäuser sowie durch Kooperationen und Partnerschaften mit zivilen Gesundheitseinrichtungen kann eine **Maximalversorgung** der Soldatinnen und Soldaten in allen Fachdisziplinen gewährleistet werden.

Soldatenpatienten ziehen wegen der positiv bewerteten Behandlungsqualität in den Bundeswehrkrankenhäusern mehrheitlich die stationäre Behandlung in einer Bundeswehreinrichtung vor. Der Anspruch auf Fürsorge durch den Dienstherrn, jederzeit und überall zuverlässig medizinisch versorgt zu werden, würde geschmälert, wenn die Bundeswehrkrankenhäuser ihr derzeitiges noch relativ breit angelegtes Versorgungsspektrum weiter abbauten. Zu begrüßen ist deshalb,

dass das Bundesministerium der Verteidigung in seiner Stellungnahme zum Jahresbericht 2014 klar gestellt hat, die ursprüngliche Absicht, das bestehende medizinische Fachspektrum einzuschränken oder zu reduzieren, sei aufgegeben worden.

Aufgrund des geschilderten Personalmangels in den Bundeswehrkrankenhäusern können diese ihre Kapazitäten sowohl bei der Bettenbelegung als auch bei den Operationsleistungen nicht voll ausschöpfen. Darunter leiden Soldatenpatienten, wenn sie auf Behandlungstermine länger warten müssen oder in eine zivile Einrichtung weiterverwiesen werden. Auch die Langzeiterkrankungen einer erheblichen Anzahl des klinischen Fachpersonals, insbesondere bei den Pflegekräften, sind ein ernstzunehmendes Signal der **Überlastung als Folge von Personalmangel**. Die zugesagte Aufstockung des klinischen Personalkörpers muss deshalb umgehend realisiert werden.

Die Soldatenarbeitszeitverordnung, die zum 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist, berücksichtigt die **besonderen Arbeitszeiten** im Sanitätsdienst durch Ermöglichung einer Ausnahmeregelung von der Regelarbeitszeit, etwa für Operationsteams. Die tatsächlichen Folgen der Einführung der Arbeitszeitverordnung auf den Klinikbetrieb werden sich erst in der Praxis zeigen. Notwendig ist die Einführung einer automatisierten Zeiterfassung. Bislang verfügen Bundeswehrkrankenhäuser lediglich über ein reines Zeiterfassungssystem ohne Möglichkeit der Abrechnung von Arbeitszeiten, zum Beispiel zur Berechnung der Überstundenvergütung. Ein solches Tool für die Personaleinsatzplanung ist aber für die Bundeswehrkrankenhäuser besonders wichtig. Das Klinikpersonal wird häufig aus dienstlichen Gründen die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit nicht einhalten können, so dass ein erhöhter Abrechnungsbedarf besteht.

Die Einführung des von der Bundeswehr ausgewählten Krankenhausinformationssystems NEXUS für Krankenhäuser ist noch nicht abgeschlossen. Krankenhausmitarbeiter klagen trotz einer mehrjährigen Projektphase immer noch über Probleme bei der Anwendung. Sie kritisieren zeitintensive Verschlüsselungen, zu wenig geschultes Personal für die Datenpflege und den Mangel an Schulungen. Außerdem ist eine zentrale PatientendatenSpeicherung wegen ungeklärter datenschutzrechtlicher Probleme nicht möglich. Insoweit ist die Einführung einer elektronischen Gesundheitsakte noch in weiter Ferne. Auch der klinikübergreifende Datenaustausch ist nicht möglich.

Einsatzbedingte psychische Erkrankungen

Der Umgang der Bundeswehr **mit psychischen Schädigungen von Soldatinnen und Soldaten** aufgrund traumatischer Ereignisse in den Auslandseinsätzen,

wie zum Beispiel Anpassungsstörungen oder posttraumatische Belastungsstörungen, wurde in allen Berichten der letzten Jahre kritisch beurteilt. Zu begrüßen ist deshalb, dass die Bundeswehr in den Bereichen der **Prävention und Therapie** psychischer Erkrankungen erhebliche Anstrengungen unternimmt. Sie hat mittlerweile ein breit gefächertes psychosoziales Hilfsangebot für geschädigte Soldatinnen und Soldaten sowie ihre Angehörigen und für Hinterbliebene der im Dienst ums Leben gekommenen Bundeswehrangehörigen etabliert. Zahlreiche Hilfs- und Beratungsmöglichkeiten werden darüber hinaus von der Bundeswehr nahestehenden privaten Initiativen, Institutionen, Selbsthilfeorganisationen und Vereinen angeboten, die über das **Psychosoziale Netzwerk** der Bundeswehr verbunden sind. In diesem Netzwerk arbeiten Truppenärzte, Sozialarbeiter, Militärseelsorger und Truppenpsychologen zusammen. Zurzeit bestehen unter diesem Dach etwa 70 bis 80 regionale Netzwerke. Dennoch ist die psychiatrische und psychotherapeutische Versorgung der Soldatinnen und Soldaten mit psychischen Belastungen und Erkrankungen immer noch nicht ausreichend.

Die Herausforderung besteht darin, den komplexen Behandlungsbedarf einsatzbedingter psychischer Schädigungen noch besser zu berücksichtigen. Mangels anderer statistisch begründbarer Erkenntnisse muss nach wie vor von den Ergebnissen der 2012 von der FU Dresden erstellten sogenannten **Dunkelzifferstudie** ausgegangen werden. Danach begeben sich nur zehn bis 20 Prozent der einsatzbedingt psychisch erkrankten Soldatinnen und Soldaten innerhalb eines Jahres in Behandlung, während der große Rest zunächst nicht erkannt wird und keine professionelle Hilfe in Anspruch nimmt. Ausgehend von einer zunehmend verbesserten Aufklärung und Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen ist ein wachsender Versorgungsbedarf zu erwarten.

Im Berichtsjahr sind 235 Soldatinnen und Soldaten erstmalig wegen einer einsatzbedingten posttraumatischen Belastungsstörung untersucht, behandelt oder begutachtet worden. Im Jahr 2014 lag diese Zahl noch bei 204. Die Anzahl der Behandlungskontakte, das ist die Summe der Erstversorgung Neuerkrankter und der Wiedervorstellungen Erkrankter, beträgt im Jahr 2015 bezogen auf posttraumatische Belastungsstörungen 1.750. Im Jahr zuvor waren es 1.697 Behandlungskontakte. Die Entwicklung in den letzten Jahren deutet darauf hin, dass die Erkrankungen auch an Schwere zugenommen haben, woraus längere Behandlungszeiten resultieren. Unterschätzt wurde nach den Feststellungen der Dunkelzifferstudie bislang auch das Risiko anderer einsatzbezogener psychischer Störungen außer posttraumatischen Belastungsstörungen, wie Angststörungen, Depressionen und erhöhte Alkoholabhängigkeit.

Die Behandlungsmöglichkeiten in den Bundeswehrkrankenhäusern müssen dem kontinuierlich steigenden Versorgungsbedarf gerecht werden. Dies ist auch deshalb notwendig, weil jahrelange Erfahrungen zeigen, dass erkrankte Soldatinnen und Soldaten, mit Ausnahme der Nachbetreuung, überwiegend von bundeswehreigenen Einrichtungen behandelt werden wollen. Da das Klinikpersonal in den **Psychiatrischen Abteilungen der Bundeswehrkrankenhäuser** dem gestiegenen Behandlungsbedarf bislang nur moderat angepasst worden ist, bestehen für behandlungsbedürftige Soldatinnen und Soldaten derzeit Wartezeiten von bis zu drei Monaten. Die Wartezeiten in den zivilen Therapieeinrichtungen, in denen sich Soldatinnen und Soldaten alternativ behandeln lassen können, sind allerdings noch länger. Zu begrüßen ist deshalb, dass seit 1. Januar 2015 13 zusätzliche Fachärztliche Untersuchungsstellen Psychiatrie für die ambulante Versorgung in den regionalen Sanitätszentren etabliert sind. Deren Besetzung ist allerdings noch nicht komplett sichergestellt.

Auch in den Bundeswehrkrankenhäusern wurde ein zunehmender Bedarf an ambulanten Behandlungsmöglichkeiten festgestellt. In der neuen Klinikorganisation ist daher eine Ergänzung der stationären Kapazitäten um tagesklinische Behandlungskapazitäten vorgesehen. Zum Betreiben der **Tageskliniken** muss nun aber auch ausreichend Personal zur Verfügung gestellt werden. Die Einrichtung von Tageskliniken darf nicht auf Kosten des stationären Bettenumfanges gehen, der Bedarf an stationären Therapien hat sich nicht verringert. Inzwischen sind für Psychiater in der neuen Zielstruktur der Bundeswehrkrankenhäuser 44 Dienstposten und damit zehn mehr als bisher vorgesehen. 2017 werden aus heutiger Sicht erstmals alle Dienstposten besetzt sein. Daneben besteht die Herausforderung, die in den Ruhestand eintretenden Psychiater zu ersetzen.

Die wegen zu geringer bundeswehreigener Kapazitäten notwendige Einbindung ziviler (Reha-)Kliniken und niedergelassener Therapeuten in die Behandlung psychisch Einsatzgeschädigter wird dadurch erschwert, dass bundesweit auch zu wenig ausgebildete zivile Psychotherapeuten zur Verfügung stehen. Zu begrüßen ist deshalb, dass die im Rahmen der mit der Bundespsychotherapeutenkammer getroffenen Kooperationsvereinbarung regelmäßig stattfindenden Fortbildungsveranstaltungen für zivile Therapeuten erkennbar einen qualitativen Multiplikatoreffekt haben. Die teilnehmenden Therapeuten werden für die Besonderheiten psychischer Schädigungen von Einsatzteilnehmern sensibilisiert und werden befähigt, betroffene Soldatinnen und Soldaten zu behandeln.

Das 2014 als Pilotprojekt bei der Panzerbrigade 21 erprobte **Screeningverfahren** zur Erfassung der psychischen Fitness der Soldatinnen und Soldaten hat aussagekräftige Ergebnisse im Hinblick auf daraus abzuleitende präventive Maßnahmen zur Erhaltung beziehungsweise Festigung der Stressresilienz, das heißt der Steigerung der inneren Widerstandskraft, und psychischen Fitness erbracht. Das Screening, das sich aus einem Fragebogentest sowie einem mit jedem Teilnehmer von einem Truppenpsychologen geführten standardisierten Interview zusammensetzte, wurde von den teilnehmenden Soldatinnen und Soldaten überwiegend positiv bewertet. Auf der Grundlage dieses Verfahrens kann, ausgehend von einem zu ermittelnden persönlichen Basiswert, die psychische Fitness der Soldatinnen und Soldaten in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf gestärkt werden. Das Risiko der Entstehung von Belastungsstörungen im Einsatz kann so deutlich verringert werden. Das Instrument des Screenings sollte deshalb in geeigneter Form flächendeckend eingeführt und die erforderlichen personellen und technischen Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Weiter im Fokus muss auch die **Betreuung Angehöriger von Einsatzgeschädigten** bleiben. Die Familie ist die wichtigste Stütze für traumatisierte Soldatinnen und Soldaten während ihrer Erkrankung. Die Angehörigen werden dadurch jedoch selbst psychisch stark belastet. In Gesprächen mit ihnen wird immer wieder der Wunsch nach Wahrnehmung und Hilfe durch die Bundeswehr geäußert. Zu begrüßen ist deshalb, dass die Haushaltsmittel für Betreuungsmaßnahmen für Angehörige erhöht wurden. So können in die Einsatznachbereitungsseminare auch Angehörige eingebunden werden, ohne dass diesen Kosten entstehen. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das mehrmals im Jahr stattfindende Fachseminar der Bundeswehr „Betreuung und Fürsorge unter einem Dach“, das sich nicht nur um betroffene Soldatinnen und Soldaten, sondern vor allem um deren familiäre Situation und die teilnehmenden Familienangehörigen sowie um Hinterbliebene kümmert. Durch die betreuenden Personen – Psychologen, Mitarbeiter des Sozial-, Berufsförderungs- und Sanitätsdienstes sowie Lotsen – wird vorbildliche Arbeit geleistet. Die Fortführung und weitere Finanzierung dieser Seminare ist daher sicherzustellen.

Anerkennung verdienen auch die **Familien- und Angehörigenseminare** des Psychotraumazentrums beim Bundeswehrkrankenhaus Berlin und der Evangelischen Militärseelsorge sowie die von Bundeswehrkrankenhäusern und der Katholischen Militärseelsorge zum Beispiel angebotenen Angehörigengruppen oder Paarwochenenden. Allerdings werden Behandlungskosten von selbst psychisch erkrankten Familienangehörigen aufgrund von Einsatzfolgen

nicht von der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung übernommen, sondern von den Krankenkassen. Da diese jedoch nicht sämtliche Kosten erstatten, sollte aufgrund der Fürsorgeverantwortung des Dienstherrn für die Soldatenfamilien geprüft werden, in welchem Umfang in derartigen Fällen eine Übernahme erfolgen kann.

Nach den bisherigen Erfahrungen hat sich die Einrichtung von **Lotsen** als niederschwelliges Angebot zur Hilfestellung für Einsatzgeschädigte bewährt. Die flächendeckende Betreuung durch Lotsen in allen Teilstreitkräften und Organisationsbereichen sollte daher weiterhin das Ziel sein. Bisher wurden knapp 300 Soldatinnen und Soldaten aus allen militärischen Bereichen am Zentrum Innere Führung zum Lotsen ausgebildet, allerdings stehen etwa zehn Prozent aus unterschiedlichen Gründen nicht für eine Lotsentätigkeit zur Verfügung. Bei einer Lotsentätigkeit in Nebenfunktion sollten die Vorgesetzten dafür Sorge tragen, dass die Lotsen ausreichend Zeit für ihre Aufgabe haben und es nicht zu Interessenkollisionen mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben kommt.

Die **gesundheitliche Versorgung ehemaliger Einsatzteilnehmer** im Falle einer erst nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr auftretenden psychischen Einsatzerkrankung ist nach wie vor unbefriedigend. Nach Auffassung des Bundesministeriums der Verteidigung gebietet die aus Paragraph 31 Soldatengesetz resultierende Fürsorgeverpflichtung keine Weitergewährung der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung für ehemalige Soldatinnen und Soldaten. Von Betroffenen wird allerdings bemängelt, dass ihr Anspruch auf bedarfsgerechte Behandlung und Versorgung durch die zivile Gesundheitsversorgung nur unzureichend sichergestellt werden kann. Für viele seit Jahren ausgeschiedene Soldatinnen und Soldaten ist es in Unkenntnis der Voraussetzungen und Ansprechstellen schwierig, psychische Beeinträchtigungen aus lange vergangenen Einsätzen überhaupt geltend zu machen. Das Bundesministerium der Verteidigung sollte daher im Sinne des umfassend verstandenen Fürsorgegedankens für die ausgeschiedenen Soldatinnen und Soldaten seine ablehnende Haltung überdenken und prüfen, welche zusätzlichen Betreuungsmöglichkeiten es zur bestmöglichen Unterstützung an psychischen Einsatzfolgen leidender ehemaliger Bundeswehrangehöriger gibt. Zumindest sollte es sicherstellen, dass der Kontakt zu ausgeschiedenen Einsatzteilnehmern bestehen bleibt. In deren Krankheitsfall muss auf dienstliche Informationen, wie Besondere Vorkommnisse im Auslandseinsatz beziehungsweise deren Gesundheitsdaten unter Berücksichtigung des Datenschutzes zurückgegriffen werden können.

Suizide und Suizidversuche

Seit 2009 starben fast viermal so viele Bundeswehrangehörige durch Selbsttötung wie in Ausübung des Dienstes. Für das Jahr 2015 liegen Meldungen zu 25 vollendeten Suiziden (24 Soldaten, eine Soldatin) sowie 44 Suizidversuchen, darunter vier von Soldatinnen, vor. Unverändert liegen die Gründe zum überwiegenden Teil im privaten Bereich. Allerdings haben dienstliche Belastungen, wie Einsatzzeiten, ein heimatferner Dienstort und damit verbundenes Pendeln **Rückwirkungen auf das Privatleben**. Darüber hinaus darf die durch Untersuchungen bestätigte Vermutung nicht außer Acht gelassen werden, dass Auslandseinsätze der Bundeswehr mit einem hohen psychischen Belastungsmaß einhergehen. Daraus folgende posttraumatische Belastungsstörungen, Angststörungen und der Beginn von Alkoholabhängigkeiten, verbunden mit dem Risiko von depressiven Episoden, können durchaus im Zusammenhang mit Suiziden und Suizidversuchen stehen.

Erfahrungen aus den amerikanischen Streitkräften belegen, dass die oben genannten Belastungen auch noch Jahre nach dem Ausscheiden aus der Armee ursächlich für Suizide und Suizidversuche sein können. Fürsorge endet deshalb nicht mit dem Ausscheiden aus dem Dienst, zumal der überwiegende Teil der Einsätze durch Soldatinnen und Soldaten auf Zeit getragen wird.

Beschädigtenversorgung

Seit dem 1. Januar 2015 ist das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr für die gesamte Beschädigtenversorgung, inklusive der Hinterbliebenenversorgung, zuständig. Dadurch ist endlich die „Beschädigtenversorgung aus einer Hand“ realisiert worden. Die Übernahme und Vereinheitlichung der unterschiedlich geführten Versorgungsakten von 66 Versorgungssämtern sowie 27 orthopädischen Versorgungsstellen aus 16 Bundesländern war und ist eine große personelle und logistische Herausforderung für das Bundesamt. So kommt es bislang zu Verzögerungen bei der Bearbeitung von Anträgen, insbesondere der Heil- und Krankenbehandlung sowie der orthopädischen Versorgung. Offensichtlich wurde das Ausmaß der neu hinzugekommenen Versorgungsfälle unterschätzt. Eine inzwischen erfolgte Aufstockung des Personals soll Besserung bringen, wird sich jedoch erst mittelfristig auswirken. Außerdem lässt die geplante informationstechnische Unterstützung in Zukunft eine schnellere Antragsbearbeitung erwarten.

Auch ungeachtet der Verzögerungen durch die Zusammenführung der Beschädigtenversorgung im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundes-

wehr ist die **Dauer der Verfahren zur Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung** nach wie vor zu beanstanden. Die seit Jahren geforderte deutliche Verkürzung der Verfahrensdauer konnte bislang nicht erreicht werden. Im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr bearbeiten derzeit rund 30 Sachbearbeiter etwa 5.000 Versorgungsverfahren. Ein Verfahren dauert im Durchschnitt etwa 15 Monate; nicht wenige Verfahren haben jedoch Bearbeitungszeiten von zwei Jahren und mehr. Dies gilt insbesondere für Verfahren, in denen es um die Anerkennung psychischer Einsatzschäden geht. Die langen Wartezeiten sind für psychisch Kranke eine besondere Belastung, die auch den Genesungsprozess negativ beeinflusst. Deshalb sollte gerade vor diesem Hintergrund eine schnellere Entscheidung herbeigeführt werden.

In den bislang von den Versorgungsämtern der Bundesländer geführten Beschädigtenverfahren kam und kommt es infolge der Übergabe und Neuordnung der Akten im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr teilweise zu längeren Phasen der Nichtbearbeitung. Diese der Übergangssituation geschuldete Verzögerung ist bedauerlich und für die Betroffenen mit zum Teil erheblichen Zahlungsverzögerungen verbunden, lässt sich jedoch nicht vollständig vermeiden. Um Transparenz herzustellen und das Vertrauen in die Verfahrensbearbeitung nicht zu beschädigen, sollten die Betroffenen während der gesamten Dauer des Verfahrens zumindest kontinuierlich über dessen Fortgang informiert werden und regelmäßig Zwischennachrichten erhalten.

Die Erstellung der in Wehrdienstbeschädigungsverfahren notwendigen versorgungsmedizinischen Gutachten erfolgt zentral durch den Ärztlichen Dienst für Sozial- und Versorgungsmedizin im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr. Positiv zu vermerken ist, dass hier zukünftig zwei Fachärzte „Psychiatrie“ mit der Zusatzbezeichnung „Sozialmedizin“ als Gutachter tätig sind. Dadurch muss in Verfahren zur Anerkennung einer psychischen Einsatzschädigung nicht mehr ausschließlich auf zivile, mit den Besonderheiten der Bundeswehr nicht vertraute Gutachter zurückgegriffen werden. Es ist zu wünschen, dass künftig Betroffene vermehrt persönlich angehört werden und nicht nur auf Gutachten nach Aktenlage zurückgegriffen wird.

Erfolgreich bewährt hat sich die schon seit mehreren Jahren bestehende Arbeitsgemeinschaft Posttraumatische Belastungsstörungen. Darin werden unter der Leitung des Beauftragten des Verteidigungsministeriums für einsatzbedingte posttraumatische Belastungsstörungen und Einsatzgeschädigte gemeinsam mit Fachleuten des Ministeriums und des nachgeordneten Bereichs regelmäßig grundsätzliche Probleme

und Fragestellungen im Zusammenhang mit Einsatzschädigungen – insbesondere posttraumatische Belastungsstörungen –, aber auch Einzelfälle besprochen. Dieser Informationsaustausch ist wertvoll, um möglichen weiteren Handlungsbedarf zu erkennen und die Beschädigtenverfahren zu koordinieren und zu straffen.

Einsatzversorgung

Die vom Deutschen Bundestag verabschiedeten Gesetze zur Einsatzversorgung haben zu erheblichen Verbesserungen der sozialen Absicherung von im Auslandseinsatz verwehrten Soldatinnen und Soldaten geführt.

So wurde unter anderem der Stichtag zur Berücksichtigung der erhöhten **Einmalentschädigung** durch das Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr auf den 1. November 1991 vorverlegt. Damit können jetzt auch die Einsatzunfälle aus den frühen UN-Missionen in Kambodscha, Somalia und im ehemaligen Jugoslawien berücksichtigt werden.

Derzeit werden die Regelungen der Einsatzversorgung unter bestimmten Voraussetzungen auch auf nicht vom Deutschen Bundestag mandatierte Einsätze im Ausland angewandt. Das ist zu begrüßen. Es sollte der Grundsatz gelten: „**Einsatzgleich**“ ist „**Einsatz**“.

Für einsatzgleiche Verpflichtungen, wie zum Beispiel für den nicht mandatierten Einsatz der Flottendienstboote im Mittelmeer oder das Air Policing in Estland, ist derzeit eine gesteigerte Gefährdungslage Anspruchsvoraussetzung. Eine solche wird im Fall einer Gesundheitsschädigung stets nachträglich durch das Bundesministerium der Verteidigung festgelegt, so dass von einem Unfall betroffenen Soldatinnen und Soldaten Versorgungsleistungen im Umfang der Einsatzversorgung zustehen.

Eine Ausweitung der Einsatzversorgung auf Schädigungen im Rahmen der Einsatzvorbereitung ist dagegen mit den bestehenden Regelungen nicht möglich. Auch eine Gesetzesergänzung hält das Bundesministerium der Verteidigung für nicht durchsetzbar. Diese ablehnende Haltung sollte im Interesse geschädigter Soldatinnen und Soldaten überdacht werden, da in bekannt gewordenen Einzelfällen keine zufriedenstellenden Versorgungsleistungen gewährt werden konnten.

Im letzten Jahresbericht wurde die „**Vermutungsregelung**“ der Einsatzunfallverordnung zur Beschleunigung der Verfahren im Rahmen der Einsatzversorgung bei psychischen Einsatzschädigungen positiv hervorgehoben. Die Anwendung der Verordnung auf Soldatinnen und Soldaten, die nicht an bestimmten bewaffneten Auseinandersetzungen teilgenommen

haben, aber einer vergleichbaren Belastung ausgesetzt waren, ist nach dem Verordnungstext ebenfalls möglich. Allerdings werden Einsatzteilnehmer, die beispielsweise an der Untersuchung beziehungsweise Öffnung von Massengräbern im ehemaligen Jugoslawien beteiligt waren, oder solche, die durch Waffengewalt bedroht wurden und ihr Leben dadurch gefährdet sahen, nicht in diese Vermutungsregelung einbezogen. Diese Auslegungspraxis ist zu hinterfragen.

Psychische Erkrankungen, die später als fünf Jahre nach Beendigung einer besonderen Auslandsverwendung auftreten, werden von der Verordnung ausdrücklich nicht erfasst. Diese Fünfjahresfrist greift zu kurz, wie Fälle ausgeschiedener ehemaliger Einsatzteilnehmer, zum Beispiel aus dem ehemaligen Jugoslawien, zeigen. Bei diesen sind erst nach über fünf Jahren psychische Symptome aufgetreten. Es ist deshalb zu empfehlen, auch diese Fälle in die Einsatzunfallverordnung aufzunehmen.

Schwerbehinderung bei Soldatinnen und Soldaten

In der Bundeswehr leisten derzeit rund 700 körperlich und seelisch schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten Dienst, darunter auch Einsatzgeschädigte. Ein Großteil von ihnen wird in Kommandobehörden und Ämtern verwendet. Die Bundeswehr ist für Schwerbehinderte ein attraktiver Arbeitgeber, weil vielfache Unterstützungs- und Integrationsangebote bestehen. Auf gesundheitliche Beeinträchtigungen wird bei der Dienstgestaltung und bei der Personalplanung und -entwicklung weitgehend Rücksicht genommen. Schon vor Inkraftsetzung des Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention am 22. April 2015 wurde die Teilhabe Schwerbehinderter am Dienst in der Bundeswehr gefördert.

Allerdings gibt es auch noch ungelöste Probleme. So fehlen konzeptionelle Vorgaben zur Einstufung von Dienstposten als schwerbehindertene geeignet. Des Weiteren gibt es außerhalb der Einsatzversorgung keine gesicherte Möglichkeit für eine gewünschte Weiterverwendung von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, die infolge eines Dienstunfalls eine Schwerbehinderung erlitten haben. Die Bundeswehr sollte auch hier ihrer Fürsorgeverantwortung gerecht werden.

Stand der Radarstrahlenproblematik

Die sogenannte Radarstrahlenproblematik ist seit nunmehr 15 Jahren Thema von Auseinandersetzungen in Beschädigungsverfahren ehemaliger Soldaten, die in der Zeit von 1960 bis 1985 Kontakt mit Radargeräten hatten (Radartechniker und Unterstützungspersonal). Geschädigte müssen bis heute ihre Ent-

schädigungsansprüche in äußerst komplexen Verwaltungsverfahren mit zeitaufwändigen Sachverhaltsermittlungen und der Prüfung konkurrierender Risikofaktoren (zum Beispiel Nikotingenuss) geltend machen und häufig nach einer Ablehnung in langjährigen Gerichtsverfahren weiter verfolgen. Diese bleiben zum großen Teil ohne Erfolg, da Gerichte die behördliche Anerkennungspraxis bislang überwiegend bestätigten. Erst in jüngster Vergangenheit haben mehrere Gerichte im Rahmen der Beweiswürdigung zugunsten Geschädigter entschieden und deutlich die nicht zufriedenstellende Mitarbeit der Bundeswehrverwaltung kritisiert. In rund 240 Fällen sind ehemalige **Radarsoldaten bereits verstorben**. Einige verstarben während der noch laufenden Gerichtsverfahren und ohne ihre Krankheit als Strahlenschädigung anerkannt zu bekommen. Wegen des hohen Alters und der schweren Erkrankung vieler Betroffener ist zu befürchten, dass solche Fälle zunehmen werden. Noch immer sind über 50 derartige Sachverhalte vor Gerichten anhängig.

Die Anerkennungspraxis für Geschädigte beruht bislang auf den Expertenfeststellungen der vom Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages 2002 eingesetzten Radarkommission. Diese empfahl nach dem damaligen wissenschaftlichen Stand zur Strahlenbelastung nur bösartige (maligne) Tumore und Katarakte (Grauer Star) als „qualifizierende Erkrankungen“ in Wehrdienstbeschädigungsverfahren anzuerkennen, ohne einen konkret nachweisbaren Kausalzusammenhang zwischen der Tätigkeit an einem Radargerät und der späteren Erkrankung zu verlangen. Bei anderen Krankheitsbildern wurde keine ausreichende Wahrscheinlichkeit für die Verursachung durch Radargeräte gesehen. Unter Berücksichtigung dieser Empfehlungen konnten bislang lediglich etwa 30 Prozent der Beschädigtenverfahren positiv beschieden werden.

Zu kritisieren ist, dass die Bundeswehrbehörden beziehungsweise die bisher für ehemalige Soldaten zuständigen Versorgungsverwaltungen der Länder bis heute an diesen Empfehlungen festgehalten haben, ohne neue wissenschaftliche Erkenntnisse zur Strahlenbelastung überhaupt in Betracht zu ziehen. Auch die sachdienlichen Vorschläge der Interessenvertretung der Erkrankten und des Bundes zur Unterstützung Radargeschädigter zur Lösung der noch offenen Fragen in der Radarstrahlenthematik wurden vom Bundesministerium der Verteidigung nicht aufgegriffen. Mitte 2015 hat sich der Petitionsausschuss des Deutschen Bundestages der Radarstrahlenthematik angenommen und eine Petition an das Bundesministerium der Verteidigung überwiesen, mit dem Ziel, eine begünstigte Beweiserleichterung für alle geschädigten ehemaligen Radarsoldaten in Versorgungsverfahren zu erreichen. Das Ministerium sollte

deshalb nun endlich **neue wissenschaftliche Erkenntnisse** zur Verursachung von Erkrankungen durch Radarstrahlen prüfen und gegebenenfalls die Anerkennungspraxis ändern. Grundlage dafür können die Ergebnisse des im Februar 2015 unter Leitung des Vorsitzenden des Vergabeausschusses der Härtefallstiftung durchgeführten Fachsymposiums sein. Themenschwerpunkte waren der Zusammenhang zwischen ionisierenden Strahlungen und dem Auftreten bestimmter Erkrankungen, die von der Radarkommission nicht als qualifizierende Erkrankungen anerkannt wurden. Außerdem ging es um die Frage genetischer Defekte bei Nachkommen von durch Radarstrahlen Belasteter. Die soziale Absicherung dieser gengeschädigten Kinder ist nach wie vor nicht geklärt, was aus Sicht des Wehrbeauftragten ebenfalls unbefriedigend ist.

Deutsche Härtefallstiftung

Die Deutsche Härtefallstiftung unterstützt aktive und ehemalige Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr und ehemalige Angehörige der Nationalen Volksarmee sowie deren Familien in besonderen Härtefällen einer durch den Dienst erlittenen Gesundheitsschädigung, wenn reguläre Versorgungsverfahren zu keiner Entschädigung geführt haben. Seit 2012 hat die Stiftung 261 Unterstützungsanträge behandelt und rund

3,2 Millionen Euro finanzielle Unterstützung gewährt. 167 Antragsteller, davon 121 Radargeschädigte beziehungsweise deren Angehörige, erhielten Unterstützungsleistungen zwischen 1.000 und 110.000 Euro. Hervorzuheben ist, dass die Unterstützungsleistungen weder als Einkommen zu versteuern, noch in der Sozialhilfe anzurechnen sind. Über die Leistungsvergabe entscheidet der Vergabeausschuss der Stiftung, ohne Weisungen des Bundesministeriums der Verteidigung unterworfen zu sein. Der Härtefallstiftung gebührt Dank für die unbürokratische Unterstützung aktiver und ehemaliger Soldatinnen und Soldaten, die ansonsten keinerlei Versorgungsleistung erhalten hätten.

Dr. Hans-Peter Bartels
Wehrbeauftragter

9 Anlagen

Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben des Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten

Auszug aus dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. I S. 1), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438)

Artikel 17 Petitionsrecht

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 Einschränkung der Grundrechte in besonderen Fällen

(1) Gesetze über Wehrdienst und Ersatzdienst können bestimmen, dass für die Angehörigen der Streitkräfte und des Ersatzdienstes während der Zeit des

Wehr- oder Ersatzdienstes das Grundrecht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten (Artikel 5 Abs. 1 Satz 1 erster Halbsatz), das Grundrecht der Versammlungsfreiheit (Artikel 8) und das Petitionsrecht (Artikel 17), soweit es das Recht gewährt, Bitten oder Beschwerden in Gemeinschaft mit anderen vorzubringen, eingeschränkt werden.

(2) Gesetze, die der Verteidigung einschließlich des Schutzes der Zivilbevölkerung dienen, können bestimmen, dass die Grundrechte der Freizügigkeit (Artikel 11) und der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13) eingeschränkt werden.

Artikel 45b Wehrbeauftragter

Zum Schutz der Grundrechte und als Hilfsorgan des Bundestages bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle wird ein Wehrbeauftragter des Bundestages berufen. Das Nähere regelt ein Bundesgesetz.

**Gesetz über den Wehrbeauftragten des
Deutschen Bundestages (Gesetz zu Artikel 45b
des Grundgesetzes - WBeauftrG) in der Fassung
der Bekanntmachung vom 16. Juni 1982
(BGBl. I S. 677), zuletzt geändert durch Artikel
15 Absatz 68 Dienstrechtsneuordnungsgesetz
vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)**

§ 1**Verfassungsrechtliche Stellung; Aufgaben**

(1) Der Wehrbeauftragte nimmt seine Aufgaben als Hilfsorgan des Bundestages bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle wahr.

(2) Der Wehrbeauftragte wird auf Weisung des Bundestages oder des Verteidigungsausschusses zur Prüfung bestimmter Vorgänge tätig. Eine Weisung kann nur erteilt werden, wenn der Verteidigungsausschuss den Vorgang nicht zum Gegenstand seiner eigenen Beratung macht. Der Wehrbeauftragte kann bei dem Verteidigungsausschuss um eine Weisung zur Prüfung bestimmter Vorgänge nachsuchen.

(3) Der Wehrbeauftragte wird nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund eigener Entscheidung tätig, wenn ihm bei Wahrnehmung seines Rechts aus § 3 Nr. 4, durch Mitteilung von Mitgliedern des Bundestages, durch Eingaben nach § 7 oder auf andere Weise Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung der Grundrechte der Soldaten oder der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen. Ein Tätigwerden des Wehrbeauftragten nach Satz 1 unterbleibt, soweit der Verteidigungsausschuss den Vorgang zum Gegenstand seiner eigenen Beratung gemacht hat.

§ 2**Berichtspflichten**

(1) Der Wehrbeauftragte erstattet für das Kalenderjahr dem Bundestag einen schriftlichen Gesamtbericht (Jahresbericht).

(2) Er kann jederzeit dem Bundestag oder dem Verteidigungsausschuss Einzelberichte vorlegen.

(3) Wird der Wehrbeauftragte auf Weisung tätig, so hat er über das Ergebnis seiner Prüfung auf Verlangen einen Einzelbericht zu erstatten.

§ 3**Amtsbefugnisse**

Der Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben die folgenden Befugnisse:

1. Er kann vom Bundesminister der Verteidigung und allen diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Diese Rechte können ihm nur verweigert

werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft der Bundesminister der Verteidigung selber oder sein ständiger Stellvertreter im Amt; er hat sie vor dem Verteidigungsausschuss zu vertreten. Aufgrund einer Weisung nach § 1 Abs. 2 und bei einer Eingabe, der eine Beschwer des Einsenders zugrunde liegt, ist der Wehrbeauftragte berechtigt, den Einsender sowie Zeugen und Sachverständige anzuhören. Diese erhalten eine Entschädigung oder Vergütung nach dem Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz.

2. Er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben.
3. Er kann einen Vorgang der für die Einleitung des Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständigen Stelle zuleiten.
4. Er kann jederzeit alle Truppenteile, Stäbe, Dienststellen und Behörden der Bundeswehr und ihre Einrichtungen auch ohne vorherige Anmeldung besuchen. Dieses Recht steht dem Wehrbeauftragten ausschließlich persönlich zu. Die Sätze 2 und 3 aus Nummer 1 finden entsprechende Anwendung.
5. Er kann vom Bundesminister der Verteidigung zusammenfassende Berichte über die Ausübung der Disziplinargewalt in den Streitkräften und von den zuständigen Bundes- und Landesbehörden statistische Berichte über die Ausübung der Strafrechtspflege anfordern, soweit dadurch die Streitkräfte oder ihre Soldaten berührt werden.
6. Er kann in Strafverfahren und disziplinargerichtlichen Verfahren den Verhandlungen der Gerichte beiwohnen, auch soweit die Öffentlichkeit ausgeschlossen ist. Er hat im gleichen Umfang wie der Anklagevertreter und der Vertreter der Einleitungsbehörde das Recht, die Akten einzusehen. Die Befugnis aus Satz 1 steht ihm auch in Antrags- und Beschwerdeverfahren nach der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung vor den Wehrdienstgerichten sowie in Verfahren vor den Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit, die mit seinem Aufgabenbereich zusammenhängen, zu; in diesen Verfahren hat er das Recht zur Akteneinsicht wie ein Verfahrensbeteiligter.

§ 4**Amtshilfe**

Gerichte und Verwaltungsbehörden des Bundes, der Länder und der Gemeinden sind verpflichtet, dem Wehrbeauftragten bei der Durchführung der erforderlichen Erhebungen Amtshilfe zu leisten.

§ 5

Allgemeine Richtlinien; Weisungsfreiheit

(1) Der Bundestag und der Verteidigungsausschuss können allgemeine Richtlinien für die Arbeit des Wehrbeauftragten erlassen.

(2) Der Wehrbeauftragte ist - unbeschadet des § 1 Abs. 2 - von Weisungen frei.

§ 6

Anwesenheitspflicht

Der Bundestag und der Verteidigungsausschuss können jederzeit die Anwesenheit des Wehrbeauftragten verlangen.

§ 7

Eingaberecht des Soldaten

Jeder Soldat hat das Recht, sich einzeln ohne Einhaltung des Dienstweges unmittelbar an den Wehrbeauftragten zu wenden. Wegen der Tatsache der Anrufung des Wehrbeauftragten darf er nicht dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden.

§ 8

Anonyme Eingaben

Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet.

§ 9

Vertraulichkeit der Eingaben

Wird der Wehrbeauftragte aufgrund einer Eingabe tätig, so steht es in seinem Ermessen, die Tatsache der Eingabe und den Namen des Einsenders bekannt zu geben. Er soll von der Bekanntgabe absehen, wenn der Einsender es wünscht und der Erfüllung des Wunsches keine Rechtspflichten entgegenstehen.

§ 10

Verschwiegenheitspflicht

(1) Der Wehrbeauftragte ist auch nach Beendigung seines Amtsverhältnisses verpflichtet, über die ihm amtlich bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder über Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(2) Der Wehrbeauftragte darf, auch wenn er nicht mehr im Amt ist, über solche Angelegenheiten ohne Genehmigung weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. Die Genehmigung erteilt der Präsident des Bundestages im Einvernehmen mit dem Verteidigungsausschuss.

(3) Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, darf nur versagt werden, wenn die Aussage dem Wohl des

Bundes oder eines deutschen Landes Nachteile bereiten oder die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ernstlich gefährden oder erheblich erschweren würde.

(4) Unberührt bleibt die gesetzlich begründete Pflicht, Straftaten anzuzeigen und bei Gefährdung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung für deren Erhaltung einzutreten.

§ 11

(weggefallen)

§ 12

Unterrichtungspflichten durch Bundes- und Länderbehörden

Die Justiz- und Verwaltungsbehörden des Bundes und der Länder sind verpflichtet, den Wehrbeauftragten über die Einleitung des Verfahrens, die Erhebung der öffentlichen Klage, die Anordnung der Untersuchung im Disziplinarverfahren und den Ausgang des Verfahrens zu unterrichten, wenn einer dieser Behörden die Vorgänge vom Wehrbeauftragten zugeleitet worden sind.

§ 13

Wahl des Wehrbeauftragten

Der Bundestag wählt in geheimer Wahl mit der Mehrheit seiner Mitglieder den Wehrbeauftragten. Vorschlagsberechtigt sind der Verteidigungsausschuss, die Fraktionen und so viele Abgeordnete, wie nach der Geschäftsordnung der Stärke einer Fraktion entsprechen. Eine Aussprache findet nicht statt.

§ 14

Wählbarkeit; Amtsdauer; Verbot einer anderen Berufsausübung; Eid; Befreiung vom Wehrdienst

(1) Zum Wehrbeauftragten ist jeder/jede Deutsche wählbar, der/die das Wahlrecht zum Bundestag besitzt und das 35. Lebensjahr vollendet hat.

(2) Das Amt des Wehrbeauftragten dauert fünf Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

(3) Der Wehrbeauftragte darf kein anderes besoldetes Amt, kein Gewerbe und keinen Beruf ausüben und weder der Leitung und dem Aufsichtsrat eines auf Erwerb gerichteten Unternehmens noch einer Regierung oder einer gesetzgebenden Körperschaft des Bundes oder eines Landes angehören.

(4) Der Wehrbeauftragte leistet bei der Amtsübernahme vor dem Bundestag den in Artikel 56 des Grundgesetzes vorgesehenen Eid.

(5) Der Wehrbeauftragte ist für die Dauer seines Amtes vom Wehrdienst befreit.

§ 15

Rechtsstellung des Wehrbeauftragten; Beginn und Beendigung des Amtsverhältnisses

(1) Der Wehrbeauftragte steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis. Der Präsident des Bundestages ernennt den Gewählten.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung oder, falls der Eid vorher geleistet worden ist (§ 14 Abs. 4), mit der Vereidigung.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Ablauf der Amtszeit nach § 14 Abs. 2 oder durch den Tod

1. mit der Abberufung,
2. mit der Entlassung auf Verlangen.

(4) Der Bundestag kann auf Antrag des Verteidigungsausschusses seinen Präsidenten beauftragen, den Wehrbeauftragten abzurufen. Dieser Beschluss bedarf der Zustimmung der Mehrheit der Mitglieder des Bundestages.

(5) Der Wehrbeauftragte kann jederzeit seine Entlassung verlangen. Der Präsident des Bundestages spricht die Entlassung aus.

§ 16

Sitz des Wehrbeauftragten; Leitender Beamter; Beschäftigte; Haushalt

(1) Der Wehrbeauftragte hat seinen Sitz beim Bundestag.

(2) Den Wehrbeauftragten unterstützt ein Leitender Beamter. Weitere Beschäftigte werden dem Wehrbeauftragten für die Erfüllung seiner Aufgaben beigegeben. Die Beamten beim Wehrbeauftragten sind Bundestagsbeamte nach § 176 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Januar 1977 (BGBl. I S. 1, 795, 842), zuletzt geändert durch § 27 des Gesetzes vom 26. Juni 1981 (BGBl. I S. 553). Der Wehrbeauftragte ist Vorgesetzter der ihm beigegebenen Beschäftigten.

(3) Die dem Wehrbeauftragten für die Erfüllung seiner Aufgaben zur Verfügung zu stellende notwendige Personal- und Sachausstattung ist im Einzelplan des Bundestages in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 17

Vertretung des Wehrbeauftragten

(1) Der Leitende Beamte nimmt die Rechte des Wehrbeauftragten mit Ausnahme des Rechts nach § 3 Nr. 4 bei Verhinderung und nach Beendigung des Amtsverhältnisses des Wehrbeauftragten bis zum

Beginn des Amtsverhältnisses eines Nachfolgers wahr. § 5 Abs. 2 findet entsprechende Anwendung.

(2) Ist der Wehrbeauftragte länger als drei Monate verhindert, sein Amt auszuüben, oder sind nach Beendigung des Amtsverhältnisses des Wehrbeauftragten mehr als drei Monate verstrichen, ohne dass das Amtsverhältnis eines Nachfolgers begonnen hat, so kann der Verteidigungsausschuss den Leitenden Beamten ermächtigen, das Recht aus § 3 Nr. 4 wahrzunehmen.

§ 18

Amtsbezüge; Versorgung

(1) Der Wehrbeauftragte erhält vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das Amtsverhältnis beginnt, bis zum Schluss des Kalendermonats, in dem das Amtsverhältnis endet, Amtsbezüge. § 11 Abs. 1 Buchstaben a und b des Bundesministergesetzes sind mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass das Amtsgehalt und der Ortszuschlag 75 vom Hundert des Amtsgehaltes und des Ortszuschlages eines Bundesministers betragen. Die Amtsbezüge werden monatlich im Voraus gezahlt.

(2) Im Übrigen werden § 11 Abs. 2 und 4 und die §§ 13 bis 20 und 21a des Bundesministergesetzes entsprechend angewandt mit der Maßgabe, dass an die Stelle der zweijährigen Amtszeit (§ 15 Abs. 1 des Bundesministergesetzes) eine fünfjährige Amtszeit tritt. Satz 1 gilt für einen Berufssoldaten oder Soldaten auf Zeit, der zum Wehrbeauftragten ernannt worden ist, entsprechend mit der Maßgabe, dass für Soldaten auf Zeit bei Anwendung des § 18 Abs. 2 des Bundesministergesetzes an die Stelle des Eintritts in den Ruhestand die Beendigung des Dienstverhältnisses tritt.

(3) Die Vorschriften des Bundesreisekostengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I S. 1621), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 31. Mai 1979 (BGBl. I S. 618), der höchsten Reisekostenstufe und des Bundesumzugskostengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I S. 1628), zuletzt geändert durch Artikel VII des Gesetzes vom 20. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3716), für die infolge der Ernennung und Beendigung des Amtsverhältnisses erforderlich werdenden Umzüge sind entsprechend anzuwenden.

§ 19

(weggefallen)

§ 20

(Inkrafttreten)

Auszug aus der Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1980 (BGBl. I S. 1237), zuletzt geändert laut Bekanntmachung vom 23. April 2014 (BGBl. I S. 534)

§ 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 Deutschen 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 Deutschen 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.

Zentrale Dienstvorschrift A-2600/2 - Wehrbeauftragtenangelegenheiten

Zweck der Regelung:	Bearbeitung von Eingaben und Wehrbeauftragtenangelegenheiten, Rechtliche Bestimmungen Verfahrensregelungen und Befugnisse.
Herausgegeben durch:	Bundesministerium der Verteidigung
Beteiligte Interessenvertretungen:	GVPA
Gebilligt durch:	Staatssekretär Plg, FüSK, SE sowie AIN
Herausgebende Stelle:	Referat FüSK II 3
Geltungsbereich:	Geschäftsbereich BMVg
Einstufung:	Offen
Einsatzrelevanz:	Ja
Berichtspflichten	Nein
Gültig ab:	21.08.2014
Frist zur Überprüfung:	31.07.2019
Version:	1
Ersetzt/hebt auf:	Zentralerlass B-2600/2 „Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten“ vom 05.05.2014
Aktenzeichen:	39-20-01
Identifikationsnummer:	A.26002.1I

Inhaltsverzeichnis

1 Grundsätze

1.1 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 Weitere Regelungen

3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten

4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten

5 Datenschutz

6 Schlussbemerkungen

1 Grundsätze

1.1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten

Zum Schutz der Grundrechte und als Hilfsorgan des Bundestages bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle wird eine Wehrbeauftragte oder ein Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages berufen. Das Nähere bestimmt das Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages (Gesetz zu Artikel 45b des Grundgesetzes) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Juni 1982 (BGBl. I S. 677), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 68 Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert wurde.

2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten

2.1 Aufgaben

201. Die oder der Wehrbeauftragte wird tätig

- auf Weisung des Bundestages oder des Verteidigungsausschusses zur Prüfung bestimmter Vorgänge,
- nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund eigener Entscheidung, wenn ihr bzw. ihm auf Grund
 - seiner Besuche nach § 3 Nummer 4 des Gesetzes über den Wehrbeauftragten

des Deutschen Bundestages (WBeauftrG),

- durch Mitteilung von Mitgliedern des Bundestages,
- durch Eingaben gemäß § 7 WBeauftrG oder
- auf andere Weise

Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung der Grundrechte der Soldatinnen bzw. der Soldaten oder der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen.

2.2 Befugnisse

202. Die oder der Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihr oder ihm übertragenen Aufgaben folgende Befugnisse:

Sie oder er kann von der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister der Verteidigung und allen dieser bzw. diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Dieses Recht kann nur verweigert werden, wenn zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft die Bundesministerin oder der Bundesminister der Verteidigung.

203. 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.

204. Sie oder er hat jederzeit Besuchsrecht bei Truppenteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Bundeswehr und ihren Einrichtungen, auch ohne vorherige Anmeldung. Dieses Besuchsrecht ist der oder dem Wehrbeauftragten persönlich vorbehalten. Dieses Recht steht nach Ermächtigung durch den Verteidigungsausschuss auch der Leitenden Beamtin oder dem Leitenden Beamten zu. Die Wahrnehmung dieses Rechtes kann nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Dazu ist die Entscheidung der Bundesministerin oder des Bundesministers der Verteidigung über das Bundesministerium der Verteidigung Führungsstab der Streitkräfte II 3 (BMVg FüSK II 3) unverzüglich einzuholen.

205. Sie oder er kann auch nichtöffentliche Verhandlungen der Strafgerichte oder der Verwaltungsgerichte, die mit ihrem oder seinem Aufgabenbereich zusammenhängen, und der Wehrdienstgerichte beiwohnen. In diesen

- Verfahren hat sie oder er das Recht zur Akteneinsicht wie eine Verfahrensbeteiligte bzw. ein Verfahrensbeteiligter.
206. Sie oder er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben.
207. Sie oder er kann einen Vorgang der Stelle zuleiten, die für die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständig ist.
208. Mit Ausnahme des Besuchsrechts nach Nummer 204 können die Befugnisse auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der oder des Wehrbeauftragten wahrgenommen werden. Informationsbesuche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vorher anzumelden.

3 Verfahrensregelungen

3.1 Allgemein

Wehrbeauftragtenangelegenheiten sind vordringlich zu bearbeiten. Bei längerer Dauer der Bearbeitung ist die oder der Wehrbeauftragte in angemessenen Zeitabständen über den Stand der Angelegenheit durch die Dienststelle zu unterrichten, die die Stellungnahme abzugeben hat.

Wenn im Zusammenhang mit einem Ersuchen der oder des Wehrbeauftragten um Auskunft oder Akteneinsicht sowie bei Besuchen Zweifel bestehen, ob zwingende Geheimhaltungsgründe dem Ersuchen entgegenstehen, ist unverzüglich die Entscheidung der Bundesministerin oder des Bundesministers der Verteidigung über das BMVg FüSK II 3 einzuholen. Die oder der Wehrbeauftragte ist hierüber zu unterrichten.

3.2 Bearbeitung

Für die Bearbeitung eines von der oder dem Wehrbeauftragten übersandten Ersuchens gilt:

302. Schreibt die oder der Wehrbeauftragte persönlich Angehörige der Bundeswehr an, antwortet diejenige bzw. derjenige, an die bzw. den das Schreiben gerichtet ist. Schreibt die oder der Wehrbeauftragte eine Dienststelle an, antwortet die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter. Die abschließende Stellungnahme ist grundsätzlich durch die Dienststellenleitung selbst zu zeichnen.
303. Erforderliche Untersuchungen führt die oder der jeweils zuständige Disziplinarvorgesetzte durch. Festgestellte Mängel sind abzustellen. Gleiches gilt, wenn eine Dienststelle der Bundeswehr durch das BMVg mit der Beantwortung eines Ersuchens der oder des Wehrbeauftragten beauftragt wurde.

304. Die Bearbeitung von Angelegenheiten der oder des Wehrbeauftragten innerhalb des Bundesministeriums der Verteidigung richtet sich nach den entsprechenden Regelungen der GO-BMVg.
305. Werden übergeordnete Vorgesetzte zu einer Stellungnahme aufgefordert, so veranlassen sie die Überprüfung des Sachverhaltes und übersenden das ihnen vorgelegte Untersuchungsergebnis zusammen mit der eigenen Stellungnahme an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten.
306. Wird der dem BMVg nachgeordnete Bereich mit Vorgängen von der Wehrbeauftragten bzw. dem Wehrbeauftragten unmittelbar, d. h. ohne Einbindung des Ministeriums, befasst, gilt grundsätzlich die Zentrale Dienstvorschrift „Zusammenarbeit des BMVg mit den 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 II 3 ist in beiden Fällen nachrichtlich zu beteiligen.
307. Stellungnahmen von Dienststellen der Bundeswehr, die nach Ersuchen durch die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten aufgrund von Meldungen gem. der ZDv 10/13 „Besondere Vorkommnisse“ in den unten genannten Fällen oder aufgrund von Eingaben abgegeben wurden, sind unmittelbar mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen nach Abgang über das Zentrum Innere Führung, Bereich Innere und Soziale Lage, dem BMVg FüSK II 3 vorzulegen. Dies betrifft
- Eingaben oder Meldungen mit Verdacht auf „Straftaten nach dem Wehrstrafgesetzbuch“ gem. Anlage 6/1 (0601 – 0606) und Anlage 7/1 (0701 – 0703),
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (Anlage 8/1; 0801),
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Friedensverrat, Hochverrat und Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates“ (Anlage 9/1; 0901), „Betätigung gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung durch Soldaten und Soldatinnen“ und „Störung der Gemeinsamkeit des Dienstes wegen Betätigung

- zugunsten/ungunsten einer bestimmten politischen Richtung durch Soldaten und Soldatinnen“ (Anlage 15/1; 1501, 1502).
308. Darüber hinaus sind auf Anforderung dem BMVg alle von Dienststellen der Bundeswehr abgegebenen Stellungnahmen mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen nach Abgang auf dem Dienstweg vorzulegen, wenn der Angelegenheit politische oder öffentliche/mediale Bedeutung beizumessen ist oder in der Sache ein gerichtliches Disziplinarverfahren oder ein Strafverfahren eingeleitet wurde oder die Einleitung zu erwarten ist.
309. Soweit Soldatinnen oder Soldaten im Zusammenhang mit ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten die behandelnden Ärzte oder ärztlichen Gutachter von deren ärztlicher Schweigepflicht entbinden, bezieht sich dies im Zweifel ausschließlich auf deren Stellungnahmen unmittelbar gegenüber der bzw. dem Wehrbeauftragten.
- Mehrausfertigungen dieser Stellungnahmen sowie diesen beigefügte Anlagen, die anderen Dienststellen – einschließlich des Bundesministeriums der Verteidigung – auf dem Dienstweg vorzulegen sind, dürfen keine Tatsachen oder Wertungen enthalten, die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen.
310. Die an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten gerichteten Stellungnahmen sind gegebenenfalls so abzufassen, dass die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegenden Aussagen in einer besonderen Anlage zusammengefasst und nur der oder dem Wehrbeauftragten unmittelbar mit dem Originalschreiben übersandt werden.
311. Über Eingaben, deren Inhalt und entsprechende Stellungnahmen haben alle Beteiligten auch untereinander die Pflicht zur Verschwiegenheit gemäß den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen (z. B. § 14 des Soldatengesetzes, § 67 des Bundesbeamtengesetzes und § 37 Beamtenstatusgesetzes, § 3 Abs. 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst) zu beachten, soweit es nicht die unmittelbare Bearbeitung der Eingabe betrifft.
312. Den Vorgang zur Prüfung einer Belehrung auszuwerten, ist erst nach Abschluss des Verfahrens zulässig. Die Namen der Beteiligten dürfen hierbei nicht bekanntgegeben werden.
- Insbesondere bei Vernehmungen von Soldatinnen und Soldaten oder von Zeuginnen und Zeugen ist diesen nur der Teil einer Eingabe zur Kenntnis zu geben, der sie selbst betrifft oder zu dem sie vernommen werden.
313. Grundsätzlich wird ein Verfahren durch ein Schreiben der oder des Wehrbeauftragten abgeschlossen. Teilt die oder der Wehrbeauftragte den Abschluss des Verfahrens mit, so ist dies mit dem Ergebnis ihrer oder seiner Prüfung den beteiligten Dienststellen und den von der Eingabe betroffenen Personen bekanntzugeben.
314. Eingaben, welche die oder der Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr zur Stellungnahme übersendet, dürfen nur dann als Beschwerden nach der Wehrbeschwerdeordnung (WBO) behandelt werden, wenn eine solche Umdeutung dem ausdrücklichen Willen der Petentin oder des Petenten entspricht.

3.3 Anhörungen

315. Macht die oder der Wehrbeauftragte von dem Recht auf Auskunft und Akteneinsicht (Nummer 202) Gebrauch, ist dies in jeder Hinsicht zu unterstützen. Für die Anhörung ist, soweit erforderlich, Dienstbefreiung oder Sonderurlaub gemäß § 9 der Soldatenurlaubsverordnung (SUV) in Verbindung mit Nummer 72 der Ausführungsbestimmungen zur SUV (ZDv 14/5 F 511) zu erteilen.
316. Soweit über Angelegenheiten angehört werden soll, die der Pflicht zur Verschwiegenheit unterliegen, können Anzuhörende über Vorgänge bis zum Verschlussgrad „Verschlussache – Nur für den Dienstgebrauch“ (VS-NfD) aussagen. Bei Vorgängen mit höherem Verschlussgrad hat die oder der Anzuhörende die Aussagegenehmigung über die zuständigen Disziplinarvorgesetzten einzuholen. Bei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern sind die beamtenrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden.
317. Können die zuständigen Disziplinarvorgesetzten die Genehmigung nicht erteilen, holen sie die Entscheidung ihrer Vorgesetzten ein. Die Genehmigung zu versagen bleibt dem BMVg FüSK II 3 vorbehalten.
318. Die angehörten Personen werden entsprechend dem Justizvergütungs- und Justizentschädigungsgesetz vom 5. Mai 2004 (BGBl. I S. 718, 776), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2418) geändert worden ist, entschädigt. Diese erfolgt auf Antrag durch das Amt der oder des Wehrbeauftragten.

3.4 Bearbeitung bei gleichzeitiger Beschwerde

319. Wurde eine Beschwerde nach der WBO, einschließlich der Disziplinarbeschwerde nach

§ 42 der Wehrdisziplinarordnung (WDO), eingelegt und liegt in gleicher Angelegenheit eine Eingabeangelegenheit vor, so ist die oder der Wehrbeauftragte über Sachstand und Fortgang der Beschwerdesache zu unterrichten. Eine Mehrausfertigung der Entscheidung ist ihr bzw. ihm unverzüglich zuzuleiten. Die Einlegung eines Rechtsmittels sowie die Unanfechtbarkeit der Beschwerdeentscheidung sind gesondert mitzuteilen.

320. Geht eine Eingabeangelegenheit über eine eingelegte Beschwerde nach der WBO hinaus, ist bezüglich dieses Teils der Eingabe wie bei sonstigen Eingaben zu verfahren.
321. Werden aufgrund einer Eingabeangelegenheit disziplinar Ermittlungen aufgenommen, so ist die oder der Wehrbeauftragte hiervon zu unterrichten. Nach Abschluss des Verfahrens ist der oder dem Wehrbeauftragten die getroffene Entscheidung mitzuteilen. In einem gerichtlichen Disziplinarverfahren sind durch die Einleitungsbehörde oder die für sie tätige Wehrdisziplinaranwaltschaft auch wesentliche Zwischenentscheidungen mitzuteilen.
322. Durch eine Eingabe an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten werden die Rechtsbehelfe nach der WBO und der WDO nicht ersetzt. Selbst wenn eine Eingabe an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten als Beschwerde oder als Antrag nach der WBO oder der WDO anzusehen ist, werden die dort festgelegten Fristen nur dann gewahrt, wenn die Eingabe innerhalb dieser Frist bei der für die Entgegennahme der Beschwerde oder des Antrags zuständigen Stelle eingeht.

3.5 Weitere Regelungen

Für die Bearbeitung von Vorgängen, die die oder der Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr zur Regelung in eigener Zuständigkeit übersendet, gilt Folgendes:

323. Richtet sich der Vorgang gegen eine Soldatin oder einen Soldaten, ist er der oder dem zuständigen nächsten Disziplinarvorgesetzten zuzuleiten. Sonstige Vorgänge sind der Stelle zuzuleiten, die den Gegenstand des Vorgangs zu beurteilen hat.
324. Die in Nummer 323 bezeichnete Stelle hat der Einsenderin bzw. dem Einsender auf dem Dienstweg einen Bescheid zu erteilen, der auch mündlich durch die zuständigen Disziplinarvorgesetzten eröffnet werden kann.

3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten

325. Besuche der oder des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass (z. B. in Zusammenhang mit

besonderen Vorkommnissen oder mehreren gleichlautenden oder ähnlichen Eingaben im Bereich desselben Truppenteils bzw. derselben Dienststelle) sind durch die betroffenen Dienststellenleiter bzw. Dienststellenleiterinnen dem BMVg fernschriftlich/per Mail nach folgendem Muster zu melden:

Bundesministerium der Verteidigung
FüSK II 3
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin
(Mail: BMVg_FuSK_II_3@BMVg)

nachrichtlich auf dem Dienstweg:

Höhere Kommandobehörden und Bundesoberbehörden aller Organisationsbereiche oder dem BMVg unmittelbar unterstellte militärische Dienststellen

(Kdo H, Kdo Lw, MarKdo, KdoSKB, KdoSanDstBw, EinsFüKdoBw, PlgABw, LufABw, BAPersBw, BAAINBw, BAIUDBw, BSprA, BiZBw, UniBw HH/M, EKA, KMBA, BWDA, LufABw)

Inhalt:

Betr.: Truppenbesuch der/des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass

- Zeitpunkt
- Truppenteil/Dienststelle
- Standort und Unterkunft
- Anlass

4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten

Alle Soldatinnen und Soldaten sind über die Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten zu Beginn der Grundausbildung und erneut nach Versetzung in die Stammeinheit durch ihre Disziplinarvorgesetzten zu unterrichten. Dabei ist insbesondere auf Folgendes hinzuweisen:

401. Jede Soldatin und jeder Soldat hat das Recht, sich unmittelbar, ohne Einhaltung des Dienstweges, mit Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten zu wenden.

402. Die Anschrift lautet:

Die bzw. Der Wehrbeauftragte des
Deutschen Bundestages
Platz der Republik 1
11011 Berlin
(Mail: wehrbeauftragter@bundestag.de)

- Die Anschrift ist gemäß ZDv 10/5 „Leben in der militärischen Gemeinschaft“, Nr. 230 durch Aushang an der Informationstafel oder dem Informationsportal in der Einheit/Dienststelle bekannt zu geben.
403. Eingaben/Schreiben von Bundeswehrangehörigen an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten werden auch mit Dienstpost befördert. Sie können in der Einheit/Dienststelle abgegeben werden.
404. Soldatinnen oder Soldaten können sich nur einzeln an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten wenden.
405. Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet (§ 8 WBeauftrG).
406. Wendet sich eine Soldatin oder ein Soldat vor Abfassung einer Eingabe an ihre oder seine Disziplinarvorgesetzte bzw. ihren oder seinen Disziplinarvorgesetzten, ist ihr bzw. ihm Rat und Hilfe zu gewähren. Es ist ein Dienstvergehen und zugleich eine Straftat nach § 35 des Wehrstrafgesetzes, wenn Vorgesetzte durch Befehle, Drohungen, Versprechungen, Geschenke oder sonst auf pflichtwidrige Weise Untergebene davon abhalten, Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten zu richten oder Eingaben unterdrücken. Auch der Versuch ist strafbar und kann als Dienstvergehen geahndet werden.
407. Die Soldatin oder der Soldat darf nicht dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden, weil sie bzw. er sich mit einer Eingabe an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten gewandt hat. Die Beachtung des Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Satz 2 WBeauftrG ist sicherzustellen. Enthält die Eingabe Dienstpflichtverletzungen oder Straftaten, z. B. Beleidigungen oder Verleumdungen, kann dies als Dienstvergehen disziplinar geahndet oder strafgerichtlich verfolgt werden (vgl. ZDv 14/3, B 129).
408. Unterlagen, die höher als VS-NfD eingestuft sind, dürfen Soldatinnen und Soldaten ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten nicht beifügen. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf die Darstellung von einzelnen Tatsachen, die ihres oder seines Wissens nach einem höheren Geheimhaltungsgrad als VS-NfD unterliegen. Erscheint die Mitteilung solcher Umstände aus Sicht der Petentin oder des Petenten erforderlich, kann in der Eingabe darauf hingewiesen werden oder die Petentin bzw. der Petent nimmt unmittelbar Kontakt mit dem Amt der bzw. des Wehrbeauftragten auf, um ihr bzw. sein Anliegen unter Beachtung der Geheimhaltungsvorschriften vorzutragen.
409. Der oder dem Wehrbeauftragten ist auf Anfrage grundsätzlich Auskunft über die in Nummer 408 genannten Unterlagen und Tatsachen sowie Akteneinsicht in Unterlagen zu gewähren, die höher als VS-NfD eingestuft sind. Eine entsprechende Anfrage darf nur aus zwingenden Gründen der Geheimhaltung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister der Verteidigung selbst oder ihre bzw. seine ständige Vertreterin oder ihren bzw. seinen ständigen Vertreter im Amt versagt werden (vgl. § 3 Nr. 1 WBeauftrG). Anfragen von Dienststellen zur Entscheidung sind über das BMVg FüSK II 3 vorzulegen.
- Die Hinweise in den Nummern 202, 204, 301, 315 und 316, sind dabei zu beachten.

5 Datenschutz

501. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die hierzu erlassenen Durchführungsbestimmungen zum Bundesdatenschutzgesetz im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (DB-BDSG BMVg) sind bei der Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten (Einholung von Stellungnahmen, Anfertigung von Berichten/ Vorlagen, Übersendung von Antwortschreiben usw.) zu beachten. Hierbei sind die in den DB-BDSG BMVg vorgesehenen Sicherungsmaßnahmen – bis hin zum Schutzbereich 3 – zu berücksichtigen.

6 Schlussbemerkungen

601. Von allen Vorgesetzten wird erwartet, vertrauensvoll mit der oder dem Wehrbeauftragten zusammenzuarbeiten und ihr bzw. ihm damit die Möglichkeit zu geben, sich schnell und gründlich zu unterrichten.
- Das Verständnis der Soldatinnen und Soldaten für unsere Staats- und Rechtsordnung, Vertrauen zur Demokratie, aber auch zur Bundeswehr können damit wesentlich gefördert werden.
602. Alle Disziplinarvorgesetzten sind aufgefordert, Erfahrungen in der Anwendung dieses Erlasses auf dem Dienstweg an BMVg FüSK II 3 zu melden.

Statistische Übersichten

Übersicht über die Vorgänge im Jahr 2015

Insgesamt sind im Berichtszeitraum **4344** Vorgänge erfasst worden. **236** Vorgänge berührten nicht den Aufgabenbereich des Wehrbeauftragten, waren anonym eingegangen, wurden wegen des Inhalts nicht weiter verfolgt oder waren Anfragen zum gesetzlichen Auftrag des Wehrbeauftragten. Danach verbleiben für den Berichtszeitraum **4108** bearbeitete Vorgänge.

Aufschlüsselung der Vorgänge	Anzahl
Grundsatzfragen der Inneren Führung, Bundeswehr in Staat und Gesellschaft, Umstrukturierung	77
Anmerkungen und Bemerkungen zur Arbeit des Wehrbeauftragten	20
Im Ausland eingesetzte Soldaten *)	205
Menschenführung / Soldatische Ordnung	962
Frauen in den Streitkräften	156
Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst	434
Begründung und Änderung von Dienstverhältnissen	308
Verwendungsplanung / Mängel in der Personalführung / Urlaub	364
Beförderung	110
Zulassung zu den Laufbahnen	31
Sicherheitsüberprüfung / Personalorganisation	46
Personelle Fragen der Freiwillig Wehrdienstleistenden (FWDL)	80
Reservistenangelegenheiten / Wehrübungen	216
Heilfürsorge	249
Unterkünfte / Verpflegung / Bekleidung / Betreuung	172
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	553
Soziales / Versorgung	125
Insgesamt bearbeitete Vorgänge	4108
Vorgänge, die den Aufgabenbereich des Wehrbeauftragten nicht berührten **)	123
Anonyme Vorgänge	40
Wegen des Inhalts nicht weiter verfolgte Vorgänge	26
Anfragen zum gesetzlichen Auftrag des Wehrbeauftragten	47
Insgesamt erfasste Vorgänge	4344

*) Unabhängig von den in mandatierten Auslandseinsätzen eingesetzten Soldatinnen und Soldaten haben sich 83 im Ausland stationierte Soldatinnen und Soldaten an den Wehrbeauftragten gewandt.

***) Eingaben, für deren Bearbeitung der Wehrbeauftragte nicht zuständig war, wurden entweder an die zuständigen Stellen weitergeleitet oder der Einsender wurde darüber unterrichtet, dass der Wehrbeauftragte in seiner Sache nicht tätig werden kann.

Aufschlüsselung der bearbeiteten Vorgänge nach Einsendern und anderen Erkenntnisquellen

Einsender, Erkenntnisquellen	Soldaten männlich	Soldaten weiblich	Familienangehörige von Soldaten der Bw	Ehemalige Soldaten der Bundeswehr	Abgeordnete des Bundestages	Privatpersonen außerhalb der Bw	Organisationen, Verbände u. Ä.	Truppenbesuche	Presseberichte	Besondere Vorkommnisse	Sonstige Erkenntnis- quellen	Gesamtzahl
Grundsatzfragen der Inneren Führung, Bundeswehr in Staat und Gesellschaft, Umstrukturierung	16	0	1	6	0	44	2	1	1	1	5	77
Anmerkungen und Bemerkungen zur Arbeit des Wehrbeauftragten	1	0	0	0	0	15	0	0	0	0	4	20
Im Ausland eingesetzte Soldaten	89	8	6	5	0	5	1	55	3	17	16	205
Menschenführung / soldatische Ordnung	269	15	8	12	0	31	0	38	6	546	37	962
Frauen in den Streitkräften	28	90	3	8	1	14	0	3	0	0	9	156
Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privatleben und Dienst	297	84	22	3	1	5	0	2	0	0	20	434
Begründung und Änderung von Dienstverhältnissen	175	27	10	22	0	66	0	4	0	0	4	308
Verwendungsplanung / Mängel in der Personalführung / Urlaub	300	27	3	7	0	21	0	4	0	0	2	364
Beförderung	98	9	0	0	0	0	0	1	0	0	2	110
Zulassung zu den Laufbahnen	27	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	31
Sicherheitsüberprüfung / Personalorganisation	25	0	0	0	0	3	0	11	0	0	7	46
Personelle Fragen der Freiwillig Wehrdienstleistenden (FWDL)	38	12	11	3	1	11	0	1	0	0	3	80
Reservistenangelegenheiten / Wehrübungen	8	0	0	188	1	9	1	2	0	0	7	216
Heilfürsorge	131	39	12	18	0	35	1	3	0	7	3	249
Unterkünfte / Verpflegung / Bekleidung	130	10	1	3	1	9	0	14	0	2	2	172
Besoldung und besoldungs- rechtliche Nebengebiete	330	29	12	71	4	87	0	13	0	3	4	553
Soziales / Versorgung	72	9	2	15	0	17	0	2	0	6	2	125
insgesamt	2034	361	92	361	9	372	5	154	10	582	128	4108

Aufschlüsselung der bearbeiteten Vorgänge nach Organisationsbereichen der Bundeswehr

Organisations- bereiche	Bundesministerium der Verteidigung	Heer	Luftwaffe	Marine	Streitkräftebasis	Zentrale Sanitätsdienst- stellen der Bw	Bundeswehrverwaltung	Nicht erkennbar oder nicht aus dem Bereich der Bundeswehr	insgesamt
Grundsatzfragen der Inneren Führung, Bundeswehr in Staat und Gesellschaft, Umstrukturierung	0	2	0	3	8	1	1	62	77
Anmerkungen und Bemerkungen zur Arbeit des Wehrbeauftragten	0	0	1	0	0	0	0	19	20
Im Ausland eingesetzte Soldaten	1	24	14	20	85	12	4	45	205
Menschenführung / soldatische Ordnung	1	394	116	79	154	68	51	99	962
Frauen in den Streitkräften	0	41	12	8	28	36	4	27	156
Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privatleben und Dienst	0	95	64	41	81	74	12	67	434
Begründung und Änderung von Dienstverhältnissen	1	56	23	14	50	40	12	112	308
Verwendungsplanung / Mängel in der Personalführung / Urlaub	1	102	71	28	71	42	18	31	364
Beförderung	1	33	13	1	25	19	5	13	110
Zulassung zu den Laufbahnen	0	10	2	2	9	4	2	2	31
Sicherheitsüberprüfung / Personalorganisation	0	13	9	5	6	1	4	8	46
Personelle Fragen der Freiwillig Wehrdienstleistenden (FWDL)	0	16	9	8	12	11	1	23	80
Reservistenangelegenheiten / Wehrübungen	0	12	9	2	22	7	10	154	216
Heilfürsorge	0	56	19	12	36	38	12	76	249
Unterkünfte / Verpflegung / Bekleidung	0	55	20	12	25	21	10	29	172
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	1	100	64	33	82	43	17	213	553
Soziales / Versorgung	0	17	21	6	12	11	10	48	125
insgesamt	6	1026	467	274	706	428	173	1028	4108

Aufschlüsselung der bearbeiteten Vorgänge nach Dienstgradgruppen der Soldaten

Dienstgradgruppen inkl. Reservisten	Generäle	Stabsoffiziere	Hauptleute	Leutnante	Unteroffiziere mit Portepee	Unteroffiziere ohne Portepee	Mannschaften	Unbekannter Dienstgrad oder nicht aus der Bundeswehr	insgesamt
Grundsatzfragen der Inneren Führung, Bundeswehr in Staat und Gesellschaft, Umstrukturierung	0	3	6	0	9	1	3	55	77
Anmerkungen und Bemerkungen zur Arbeit des Wehrbeauftragten	0	0	1	0	0	0	0	19	20
Im Ausland eingesetzte Soldaten	1	18	16	8	54	13	9	86	205
Menschenführung / soldatische Ordnung	3	32	43	50	225	117	268	224	962
Frauen in den Streitkräften	0	6	3	5	55	26	32	29	156
Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privatleben und Dienst	1	18	23	24	207	84	42	35	434
Begründung und Änderung von Dienstverhältnissen	0	8	17	15	75	46	67	80	308
Verwendungsplanung / Mängel in der Personalführung / Urlaub	0	28	25	18	169	59	46	19	364
Beförderung	0	11	14	3	66	9	6	1	110
Zulassung zu den Laufbahnen	0	0	2	1	12	7	9	0	31
Sicherheitsüberprüfung / Personalorganisation	0	4	2	2	10	5	2	21	46
Personelle Fragen der Freiwillig Wehrdienstleistenden (FWDL)	0	0	0	2	4	5	45	24	80
Reservistenangelegenheiten / Wehrübungen	0	41	18	12	73	14	37	21	216
Heilfürsorge	0	25	14	10	83	32	32	53	249
Unterkünfte / Verpflegung / Bekleidung	1	12	18	7	63	13	32	26	172
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	2	54	43	26	209	53	58	108	553
Soziales / Versorgung	0	4	5	6	47	20	20	23	125
insgesamt	8	264	250	189	1361	504	708	824	4108

Von der Gesamtzahl der Dienstgrade entfallen auf	
Berufssoldatinnen und -soldaten	967
Soldatinnen und Soldaten auf Zeit	1830
Wehrübende, Reservisten	373
Unbekannt oder keine Angabe möglich	842
Freiwillig Wehrdienstleistende	96
insgesamt	4108

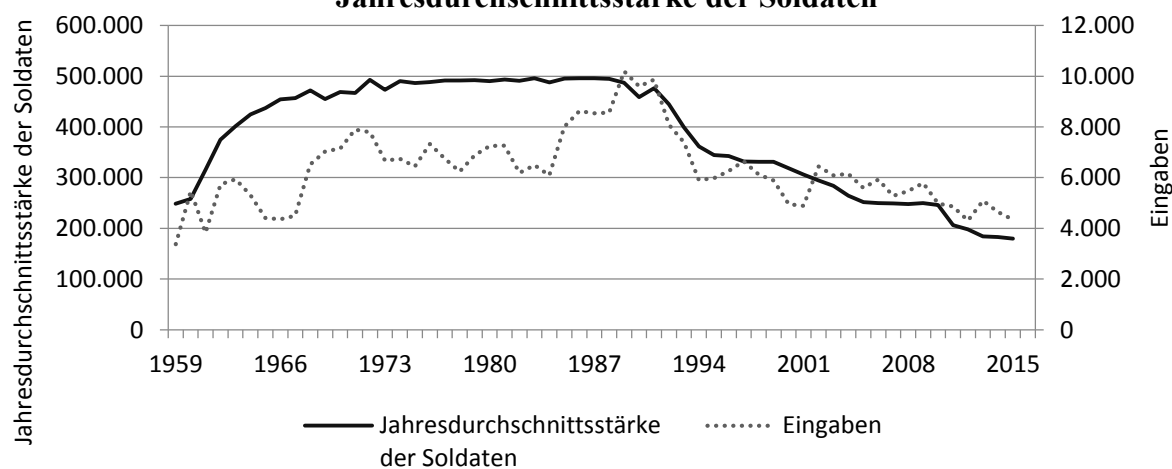
Entwicklung der Zahl der Eingaben und sonstiger Vorgänge in den Jahren 1959 bis 2015

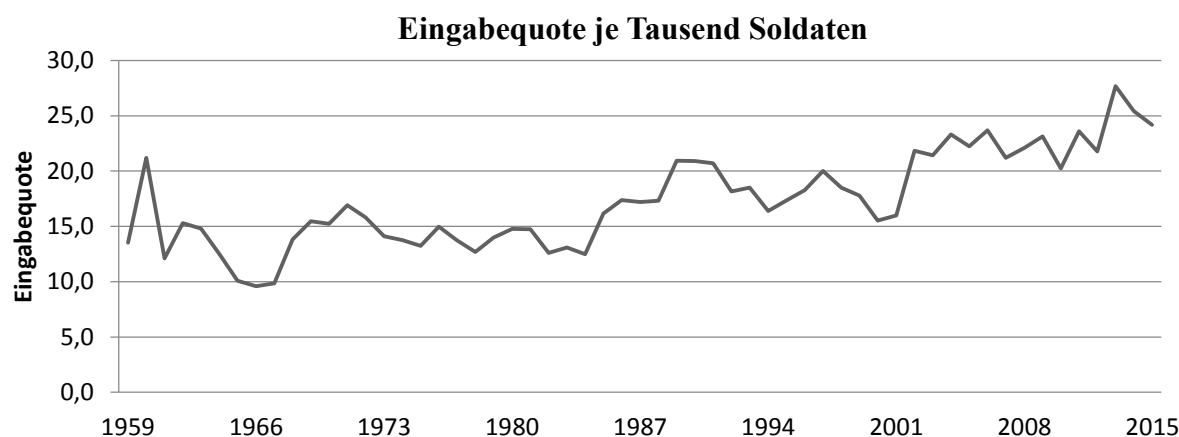
Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Vorgänge, die den Aufgabenbereich des Wehrbeauftragten nicht betreffen	Sammeleingaben	anonyme Eingaben	Eingaben, die in die Zuständigkeit des Wehrbeauftragten fielen	Sonstige Vorgänge	Jahresdurchschnittsstärken von Soldatinnen und Soldaten	Eingabequote je Tausend Soldatinnen und Soldaten
1959	3.368	336	4	3	3.025	0	248.800	13,5
1960	5.471	254	17	10	5.190	0	258.080	21,2
1961	3.829	250	11	13	3.555	0	316.090	12,1
1962	5.736	170	16	13	5.537	0	374.766	15,3
1963	5.938	502	0	34	4.736	666	401.337	14,8
1964	5.322	597	0	26	4.047	652	424.869	12,5
1965	4.408	400	0	18	3.424	566	437.236	10,1
1966	4.353	519	0	24	3.810	0	454.569	9,6
1967	4.503	487	0	19	3.997	0	456.764	9,9
1968	6.517	484	0	16	6.017	0	472.070	13,8
1969	7.033	606	0	22	6.405	0	455.114	15,5
1970	7.142	550	0	16	6.576	0	468.484	15,2
1971	7.891	501	0	9	7.381	0	466.889	16,9
1972	7.789	344	12	21	7.412	0	492.828	15,8
1973	6.673	264	6	8	6.395	0	472.943	14,1
1974	6.748	249	4	4	6.491	0	490.053	13,8

Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Vorgänge, die den Aufgabenbereich des Wehrbeauftragten nicht betreffen	Sammeleingaben	anonyme Eingaben	Eingaben, die in die Zuständigkeit des Wehrbeauftragten fielen	Sonstige Vorgänge	Jahresdurchschnittsstärken von Soldatinnen und Soldaten	Eingabequote je Tausend Soldatinnen und Soldaten
1975	6.439	341	0	9	6.089	0	486.206	13,2
1976	7.319	354	0	3	6.962	0	488.616	15,0
1977	6.753	347	0	3	6.403	0	491.424	13,7
1978	6.234	259	0	10	5.965	0	491.481	12,7
1979	6.884	276	0	13	6.595	0	492.344	14,0
1980	7.244	278	0	23	6.943	0	490.243	14,8
1981	7.265	307	0	15	6.943	0	493.089	14,7
1982	6.184	334	0	9	5.841	0	490.729	12,6
1983	6.493	397	0	49	6.047	0	495.875	13,1
1984	6.086	301	0	16	5.755	14	487.669	12,5
1985	8.002	487	0	28	7.467	20	495.361	16,2
1986	8.619	191	0	22	8.384	22	495.639	17,4
1987	8.531	80	0	22	8.419	10	495.649	17,2
1988	8.563	62	0	38	8.441	22	494.592	17,3
1989	10.190	67	0	9	10.088	26	486.825	20,9
1990	9.590	89	0	26	9.449	26	458.752	20,9
1991	9.864	183	0	24	9.644	13	476.288	20,7
1992	8.084	69	0	13	7.973	29	445.019	18,2
1993	7.391	49	0	18	7.309	15	399.216	18,5
1994	5.916	66	0	21	5.810	19	361.177	16,4
1995	5.979	94	0	23	5.493	369	344.690	17,3
1996	6.264	63	0	20	6.112	69	342.870	18,3
1997	6.647	80	0	14	6.509	44	332.013	20,0
1998	6.122	84	0	11	5.985	42	330.914	18,5
1999	5.885	66	0	20	5.769	30	331.148	17,8
2000	4.952	58	0	8	4.856	30	318.713	15,5
2001	4.891	115	0	12	4.741	23	306.087	16,0
2002	6.436	110	0	13	6.270	43	294.800	21,8
2003	6.082	124	0	6	5.958	85	283.723	21,4
2004	6.154	134	0	16	6.020	80	263.990	23,3
2005	5.601	49	0	12	5.436	0	251.722	22,3
2006	5.918	67	0	16	5.727	108	249.964	23,7
2007	5.276	81	0	25	5.052	118	248.995	21,2

Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Vorgänge, die den Aufgabebereich des Wehrbeauftragten nicht betrafen	Sammeleingaben	anonyme Eingaben	Eingaben, die in die Zuständigkeit des Wehrbeauftragten fielen	Sonstige Vorgänge	Jahresdurchschnittsstärken von Soldatinnen und Soldaten	Eingabequote je Tausend Soldatinnen und Soldaten
2008	5.474	67	0	27	5.190	186	247.619	22,1
2009	5.779	80	0	46	5.454	247	249.900	23,1
2010	4.993	81	0	43	4.748	121	245.823	20,3
2011	4.926	60	0	62	4.612	192	206.091	23,9
2012	4.309	83	0	37	4.105	84	197.880	21,8
2013	5.095	128	0	56	4.842	69	184.012	27,7
2014	4.645	98	0	38	4.416	93	182.703	25,4
2015	4.344	123	0	40	4.108	73	179.633	24,2
Gesamt	360.144	12.895	70	1.172	341.928	4.206		

Vergleich der Entwicklung der Eingaben mit der Jahresdurchschnittsstärke der Soldaten





Besuche, Begegnungen, Gespräche des Wehrbeauftragten und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Truppenbesuche des Wehrbeauftragten

	Ort	Dienststelle
20.01.	Augustdorf	Panzerbrigade 21
21.01.	Geilenkirchen	Zentrum für Verifikationsaufgaben der Bundeswehr
21.01.	Geilenkirchen-Teveren	Deutscher Anteil NATO E-3A-Verband
18.02.	Regen	Panzergrenadierbataillon 112
19.02.	Manching	Wehrtechnische Dienststelle 61
09.-12.03.	Prizren, Cviljen, Camp Novo Selo, Pristina/Kosovo	Deutsches Einsatzkontingent KFOR
16.04.	Germersheim	Luftwaffenausbildungsbataillon
27.04.	Schwarzenborn	Jägerregiment 1
28.04.	Fritzlar	Kampfhubschrauberregiment 36
28.04.	Rotenburg	9./Feldjägerregiment 2
28.05.	Munster	Panzergrenadierbataillon 371
02.06.	Eckernförde	1. U-Bootgeschwader
04.06.	Hannover	Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr
08.06.	Wunstorf	Lufttransportgeschwader 62
26.06.	Weißenfels	Kommando Sanitätsdienstliche Einsatzunterstützung
06.08.	Idar-Oberstein	Artillerieschulbataillon 345
11.08.	Bischofswiesen	Gebirgsjägerbataillon 232
18.08.	Bückerburg	Heeresfliegerwaffenschule/ Internationales Hubschrauber- ausbildungszentrum
20.-21.08.	Rom/Italien	Operatives Hauptquartier European Union Naval Force Mediterranean
	Catania/Italien	Tender „Werra“

25.08.	Hannover	1. Panzerdivision
31.08.-01.09.	Le Luc/Frankreich	Deutscher Anteil Deutsch/Französisches Ausbildungszentrum TIGER
14.-15.09.	Ämari/Estland	Deutsches Kontingent Air Policing Baltikum
22.09.	Koblenz	Zentrum Innere Führung
25.09.	Husum	Spezialpionierbataillon 164
28.09.	Gotha, Ohrdruf	Aufklärungsbataillon 13, Truppenübungsplatz Ohrdruf (Flüchtlingshilfe)
11.-13.10.	Kahramanmaras/Türkei	Deutsches Einsatzkontingent Active Fence Turkey
16.10.	Berlin	Kommando Territoriale Aufgabe
19.-20.10.	Erbil/Irak	Ausbildungsunterstützung IRAK
22.10.	Euskirchen	IT-Zentrum der Bundeswehr
22.10.	Grafschaft	Kommando Strategische Aufklärung
22.10.	Rheinbach	Kommando Strategische Aufklärung, Gruppe Computernetzwerkoperation
29.10.	Wilhelmshaven	Einsatzflottille 2
18.11.	Burg	Landeskommando Sachsen-Anhalt, Familienbetreuungs-zentrum
30.11.	Feldkirchen	Sanitätslehrregiment, „Warteraum Feldkirchen“
07.-09.12.	Bamako, Koulikoro, Gao/Mali	Deutsches Einsatzkontingent MINUSMA, EUTM

2. Begegnungen und Gespräche des Wehrbeauftragten

Der Wehrbeauftragte hatte in **169** Begegnungen unter anderem mit dem Bundespräsidenten, der Verteidigungsministerin, dem Diplomatischen Korps, den Inspektoren und Kommandeuren, den Militärgeistlichen sowie mit Präsidenten oberster Bundesbehörden Gelegenheit zum Informations- und Erfahrungsaustausch.

Darüber hinaus nahm er an **113** Tagungen, Gesprächsrunden und anderen Veranstaltungen teil, die im Zusammenhang mit seinem gesetzlichen Auftrag standen.

3. Truppen- und Informationsbesuche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Wehrbeauftragten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wehrbeauftragten führten im Berichtsjahr insgesamt **58** Informationsbesuche durch. Aufgesucht wurden Truppenteile, Stäbe, Dienststellen und Behörden der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche.

4. Besuchergruppen

In der Dienststelle wurden **60** Besuchergruppen durch den Wehrbeauftragten oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begrüßt. So informierten sich Soldatinnen und Soldaten unter anderem der Marineunteroffizierschule, der Offiziersschulen des Heeres und der Luftwaffe, des Kommandos Heer, des Einsatzführungskommandos, der Division Schnelle Kräfte und der Bundeswehrkrankenhäuser über die verfassungsmäßige Stellung des Wehrbeauftragten, seine Aufgaben und die Schwerpunkte seiner Arbeit. Darüber hinaus besuchten internationale Gäste das Amt, darunter der britische Generalstabslehrgang, zahlreiche Soldatinnen und Soldaten der Partnerschaftsseminare des Zentrums Innere Führung und internationaler Streitkräfteseminare verschiedener politischer Stiftungen. Schließlich befanden sich unter den Besuchern auch Gruppen des Bundeswehrverbandes, des Reservistenverbandes sowie Militärgeistliche.

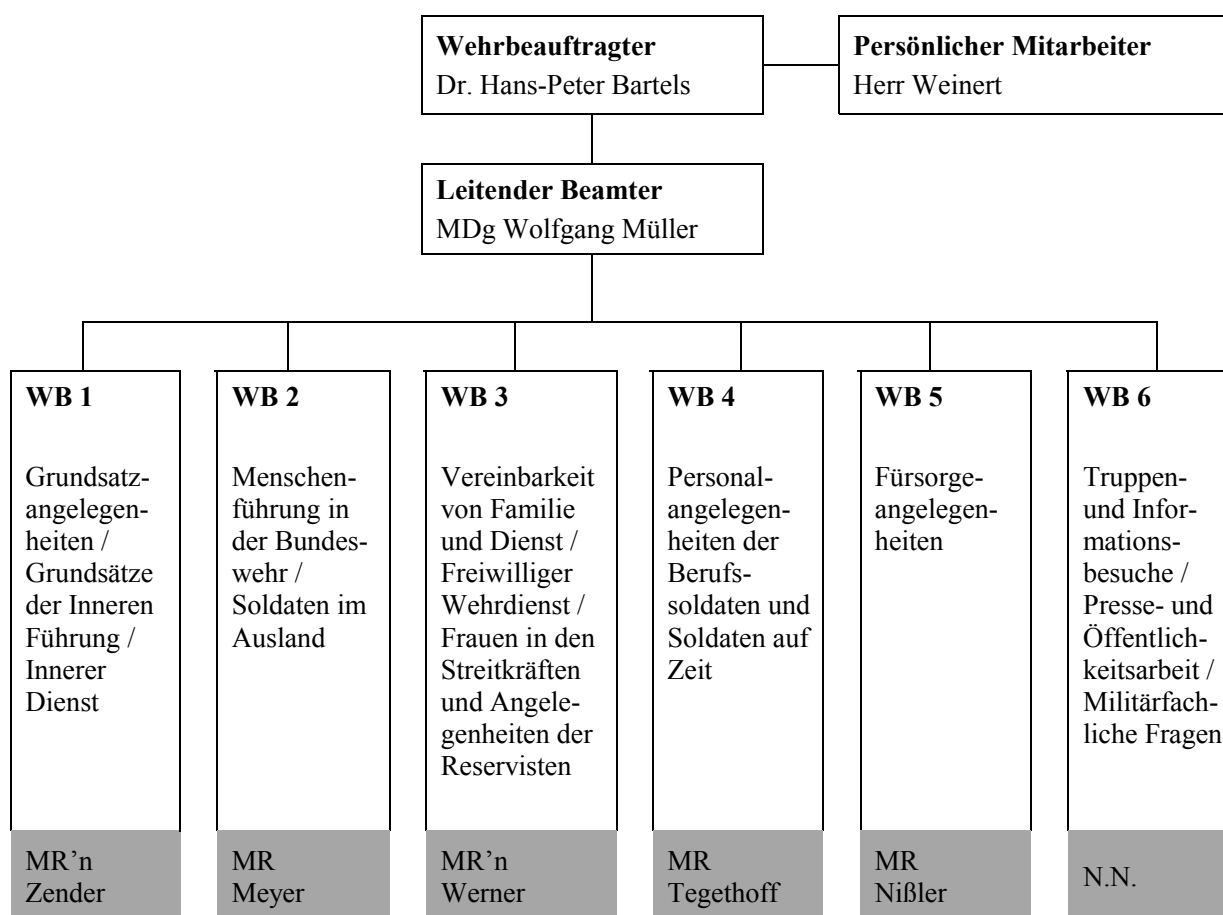
Übersicht über die Jahresberichte 1959 bis 2015 und deren Beratung durch den Deutschen Bundestag

Jahresbericht			Beratung durch den Bundestag			
Berichtsjahr	Vorlagedatum	Nummer der Bundestagsdrucksache	Beschlussempfehlung und Bericht des Verteidigungsausschusses (Bundestagsdrucksache)	Datum	Nummer der Plenarsitzung	Fundstelle im Stenografischen Bericht
1959	8. April 1960	1796 3. WP	2937 3. WP	29. Juni 1961	16	S. 9670 ff.
1960	14. April 1961	2666 3. WP	2937 3. WP	29. Juni 1961	16	S. 9670 ff.
1961	27. April 1962	IV/371	VI/477	27. Juni 1962	3	S. 1555 ff.
1962	11. April 1963	IV/1183	IV/1377	21. Februar 1964	11	S. 5359 ff.
1963	4. Juni 1964	IV/2305	IV/2795	11. Dezember 1964 und 21. Januar 1965	15	S. 7585 ff.
1964	4. Juni 1965	IV/3524	V/1641	11. Mai 1967	10	S. 5179 ff.
1965	7. Juli 1966	V/820	V/1641	11. Mai 1967	10	S. 5179 ff.
1966	31. Mai 1967	V/1825	V/1926	29. Juni 1967	11	S. 5903 ff.
1967	22. Mai 1968	V/2948	V/3422	15. Januar 1969	20	S. 11207 ff.
1968	19. Februar 1969	V/3912	V/4425	27. Juni 1969	24	S. 13603 ff.
1969	26. Februar 1970	VI/453	VI/800	11. März 1970 und 2. Juni 1970	3 5	S. 1743 ff. S. 2813 ff.
1970	1. März 1971	VI/1942	VI/2168	12. Mai 1971	12	S. 7073 ff.
1971	9. Februar 1972	VI/3232	VI/3499	14. April 1972 und 23. Juni 1972	18 19	S. 10522 ff. S. 11511 ff.
1972	15. März 1973	7/334	7/1208	29. November 1973	6	S. 3997 ff.
1973	7. März 1974	7/1765	7/2726	5. Dezember 1974	13	S. 9160 ff.
1974	13. Februar 1975	7/3228	7/3762	18. April 1975 und 8. April 1976	16 23	S. 11555 ff. S. 16487 ff.
1975	27. Februar 1976	7/4812	7/5342	8. April 1976 und 25. Juni 1976	23 25	S. 16487 ff. S. 18102 ff.
1976	3. März 1977	8/153	8/968	20. Oktober 1977	5	S. 3765 ff.
1977	6. März 1978	8/1581	8/2224	17. November 1978 und 7. Dezember 1978	11 12	S. 9184 ff. S. 9591 ff.
1978	6. März 1979	8/2625	8/2986	18. Mai 1979 und 27. Juni 1979	15 16	S. 12391 ff. S. 12968 ff.
1979	18. März 1980	8/3800	8/4374	26. Juni 1980 und 3. Juli 1980	22 22	S. 18309 ff. S. 18676 ff.
1980	17. März 1981	9/240	9/1399	14. Mai 1981 und 12. März 1982	3 9	S. 1864 ff. S. 5552 ff.
1981	3. März 1982	9/1406	9/1695	9. Juni 1982	10	S. 6317 ff.
1982	3. März 1983	9/2425	10/136	29. September 1983	2	S. 1714 ff.
1983	24. Februar 1984	10/1061	10/1611	4. Oktober 1984	8	S. 6473 ff.
1984	28. Februar 1985	10/2946	10/3779	14. März 1985 und 27. September 1985	12 16	S. 9261 ff. S. 11983 ff.

Jahresbericht			Beratung durch den Bundestag			
Berichtsjahr	Vorlagedatum	Nummer der Bundestagsdrucksache	Beschlussesempfehlung und Bericht des Verteidigungsausschusses (Bundestagsdrucksache)	Datum	Nummer der Plenarsitzung	Fundstelle im Stenografischen Bericht
1985	28. Februar 1986	10/5132	10/5722	15. Mai 1986 und 25. Juni 1986	21 22	S. 16669 S. 17405 ff.
1986	9. März 1987	11/42	11/1131	10. Dezember 1987	4	S. 3491 ff.
1987	21. März 1988	11/2034	11/2528	21. April 1988 und 23. Juni 1988	7 8	S. 5015 S. 5935 ff. S. 5943 ff.
1988	15. Februar 1989	11/3998	11/4809	22. Juni 1989	15	S. 11426 ff.
1989	14. Februar 1990	11/6522	11/7798	13. September 1990	22	S. 17731 ff.
1990	21. März 1991	12/230	12/1073	19. September 1991	4	S. 3359 ff.
1991	12. März 1992	12/2200	12/2782	8. Oktober 1992	11	S. 9418 ff.
1992	23. März 1993	12/4600	12/6322	18. Juni 1993 15. April 1994	16 22	S. 14110 ff. S. 19068 ff.
1993	08. März 1994	12/6950	12/8465	21. September 1994	24	S. 21690
1994	7. März 1995	13/700	13/2649	29. Februar 1996	8	S. 7876 ff.
1995	5. März 1996	13/3900	13/5400	7. November 1996	13	S. 12139 ff.
1996	11. März 1997	13/7100	13/8468	30. Oktober 1997	20	S. 18021 ff.
1997	3. März 1998	13/10000	13/11067	24. Juni 1998	24	S. 22740 ff.
1998	16. März 1999	14/500	14/1807	21. Januar 2000	8	S. 7595 ff.
1999	14. März 2000	14/2900	14/4204	6. April 2000 und 26. Oktober 2000	9 12	S. 9117 S. 12186 ff.
2000	13. März 2001	14/5400	14/7111	31. Mai 2001 und 15. November 2001	17 20	S. 16995 ff. S. 19734 ff.
2001	12. März 2002	14/8330	--	19. April 2002	23	S. 23000 ff.
2002	11. März 2003	15/500	15/1837	3. April 2003 und 13. November 2003	3 7	S. 3055 ff. S. 6506 ff.
2003	9. März 2004	15/2600	15/4475	6. Mai 2004 und 16. Dezember 2004	10 14	S. 9837 ff. S. 13808 ff.
2004	15. März 2005	15/5000		20. Januar 2006	1	S. 825 ff.
2005	14. März 2006	16/850	16/3561	30. Juni 2006 und 14. Dezember 2006	4 7	S. 4298 ff. S. 7300 b ff.
2006	20. März 2007	16/4700	16/6700	21. Juni 2007 und 13. Dezember 2007	10 13	S. 10812 ff. S. 13953 ff.
2007	4. März 2008	16/8200	16/10990	19. Juni 2008 und 4. Dezember 2008	16 19	S. 17923 D ff. S. 20818 A ff.
2008	24. März 2009	16/12200 17/591 Nr. 1.6	17/713	23. April 2009 26. Februar 2010	21 2	S. 23552 D ff. S. 2221 ff.
2009	16. März 2010	17/900	17/3738	6. Mai 2010	4	S. 3891 A ff.
2010	25. Januar 2011	17/4400	17/6170	24. Februar 2011 und 22. September 2011	9 12	S. 10546 A ff. S. 15048 A ff.

Jahresbericht			Beratung durch den Bundestag			
Berichtsjahr	Vorlagedatum	Nummer der Bundestagsdrucksache	Beschlussesempfehlung und Bericht des Verteidigungsausschusses (Bundestagsdrucksache)	Datum	Nummer der Plenarsitzung	Fundstelle im Stenografischen Bericht
2011	24. Januar 2012	17/8400	17/11215	27. September 2012 und 16. Januar 2013	195 216	S. 23439 A ff. S. 26693 B ff.
2012	29. Januar 2013	17/12050	18/297	19. April 2013 und 16. Januar 2014	235 8	S. 29550 C ff. S. 415 B ff.
2013	28. Januar 2014	18/300	18/1917	20. März 2014 und 25. September 2014	23 54	S. 1780 A ff. S. 5001 B ff.
2014	27. Januar 2015	18/3750	18/6093	23. April 2015 und 3. Dezember 2015	100 143	S. 9551 C ff. S. 13981 C ff.
2015	26. Januar 2016	18/7250				

Organisationsplan

**Postanschrift**

Platz der Republik 1
11011 Berlin

Besucheranschrift:

Neustädtische Kirchstraße 15
10117 Berlin
Telefon: +49 30 227-38100
Fax: +49 30 227-38283
IVBB-Rufnummer: +49 30 1818-38100
wehrbeauftragter@bundestag.de
www.bundestag.de

10 Stichwortverzeichnis

A

A 400M	10f.
Abbrecherquote FWDL	31
Active Fence Turkey	6, 14, 40, 43, 91, 94
Afghanistan	7, 10f., 40f., 55
Alkoholabhängigkeit	67
ambulante Versorgung	20, 65, 68
Anerkennung einer Wohnung	54
Angehörige	68
Angststörungen	67, 69
Antisemitismus	47
Arbeitszeitrichtlinie	15, 22f.
Arbeitszeitverordnung	15, 22f., 53, 66f.
Artillerielehrbataillon 345	11, 91
Arzt-Praxisinformationssystem	66
Assistenzpersonal	20, 64f.
Attraktivitätsagenda	7, 16, 18, 51f., 56
Auftragstaktik	34
Augustdorf	53, 91
Ausbildung7f., 10ff., 15, 20, 22f., 26, 29, 31, 36ff., 45f.,	48, 57f., 62, 65
Ausbildung am Arbeitsplatz	57
Ausbildungsunterstützung	41, 92
Ausbildungsverzögerung	29
Ausländerfeindlichkeit	47
Auslandsdienstverwendungsfähigkeit	44
Auslandseinsatz	14f., 38, 40, 49, 55f., 61, 64, 66, 69f.
Auslandsverwendung	56, 60, 71
Auslandsverwendungszuschlag	44
Ausrüstung	10ff., 16, 45
Ausscheiden aus dem Dienst	30, 69
Äußeres Erscheinungsbild	35
Auswahlverfahren	24, 26, 38, 66, 93

B

Bagram	41	
Baumängel	42	
Bauunterhaltung	16	
Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst	58	
Beförderung	18, 25f., 29, 84ff.	
Belegrechte	58	
Beorderung	32	
Beratender Arzt	59	
Berufsförderungsdienst	20, 30	
Berufssoldatinnen und -soldaten	7f., 18, 20, 23ff., 27,	30ff., 51f., 62, 76, 88, 101
Beschädigtenversorgung	69, 71	
Betreuung und Fürsorge unter einem Dach	68, 92f.	
Betreuungskommunikation	55	
Beurteilung	18, 24f., 27, 29, 62f.	
BONIE-M	11	
BOXER	11	

Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr	19, 22, 24, 26ff., 32, 52, 54, 57, 59,	69f., 94f.
Bundesmeldegesetz	36f.	
Bundesministerium der Finanzen	16	
Bundesministerium des Innern	56, 58	
Bundespsychotherapeutenkammer	68	
Bundeswehr-Dienstleistungszentren	54	
Bundeswehrfeuerwehr	23, 37	
Bundeswehrkrankenhaus	64, 66f.	
Bundeswehrkrankenhaus Berlin	58, 68, 93f.	
Bundeswehrkrankenhaus Ulm	64	
Bundeswehrreform	17, 20, 28	
Bundeswehrverband	31, 54	
Bürokratie	8, 34f.	

C

Camp Erbil	41f.
Camp Marmal	41
CH-53	21
Chancengerechtigkeit	8, 48, 62
COBRA	11

D

Dänemark	63
Datenschutz	79, 83
Depressionen	67
Deutsche Härtefallstiftung	72
Deutsch-Französisches Heeresfliegerausbildungszentrum TIGER	45
Dienstpostenähnliche Konstrukte	18, 20
Dienstpostenalter	26
Dienstposteninformationsbörse	52
Dienstuniform	63
Dienstvergehen	35, 47, 83
Dienstzeitverkürzung	24
Dienstzeitverlängerung	23
Dienstzeugnis	30f.
DINGO	11
Diskriminierung	48
Disziplinarangelegenheiten	48f.
Disziplinarverfahren	13, 29f., 34, 49, 75, 81f.
Division Schnelle Kräfte	45, 96
Drohne KZO	11
Dunkelzifferstudie	67
Dynamisches Verfügbarkeitsmanagement	10

E

EAGLE	11
Ebola	43
Eheähnliche Lebensgemeinschaft	57
ehemalige Einsatzteilnehmer	9, 69, 71

Eingetragene Lebenspartnerschaft	57
Eingewöhnungsmarsch	35
Einmalentschädigung	70
Einplanung für den Einsatz	44
Einsatzbelastung	15, 44, 66
Einsatzbereitschaft	7f., 10, 14, 17, 21f., 34, 38
Einsatz-Ergänzungspersonal	65
Einsatzgeschädigte	69ff., 94
einsatzgleiche Verpflichtung	14, 70
einsatzgleiche Verwendung	55
Einsatzmedaille	45
Einsatzmeldewesen	36
Einsatznachbereitungsseminare	68
Einsatzsystematik 4/20	43
Einsatzunfall	70f.
Einsatzversorgung	9, 70f.
Einsatzverwendungsfähigkeit	44
einsatzvorbereitende Ausbildung	7, 11, 55
Einweisung in eine höhere Planstelle	18
Elterngeld	60
Elternzeit	49, 57f., 60ff.
Entlassungsurkunde	30
E-Recruiting	19
Ersatzteile	10, 22, 36
Erstwohnsitz	36
Estland	40, 44, 70, 91
EU-Bündnisfall	45
EUNAVFOR MED	14, 40, 42, 55
EUROFIGHTER	10
EUTM	40ff., 92
Extremismus	47

F

Facebook	47
Facharzt	64, 70
Fachkräftemangel	7, 18f., 21
Fachunteroffiziere	7, 19ff.
Fähigkeitstransfer Hubschrauber	21
Familien- und Angehörigenseminare	68
Familien- und Haushaltshilfen	55
familienbedingte Vakanzen	61, 64
Familienpflegezeit	58
Fehlerkultur	8, 34
Feldjägerfeldweibel	23
Feldpost	41, 43
Feldweibel des allgemeinen Fachdienstes	19
FENNEK	11
Fitnessgeräte	12
Flensburg	58
flexible Dienstposten	32
Fliegerbrillen	11
Flottendienstboote	44f., 70
Flüchtlingshilfe	7, 14, 37f., 49, 66
Flugabwehrraketentruppe	14, 43
Flughafenfeuerwehr	37
Förderperspektive	62
Frankreich	45, 91
Frauen	8, 31, 48, 62f., 84ff., 101
Fregatte „Schleswig-Holstein“	55
Freiwillig Wehrdienstleistende	18, 21, 31f., 36, 88

Freiwilliger Wehrdienst	31, 101
Freizeitausgleich	44
Fremdenfeindlichkeit	47
Führung	8, 34f., 48
Führungslehrgänge	48
Führungspositionen (für Frauen)	62
Führungsunterstützung-, Informations- und Telekommunikationsfeldweibel	20
Fürsorgepflicht	16, 23, 34

G

G 36	13
Gebirgsjägerbataillon 232	11, 91
Gebirgsjägerbataillon 233	13
Gebirgsjägerbrigade 23	11, 95
Geheimschutz	29
Gehörschutz	13
Gemeinschaftsunterkunft	35f.
geschützte Fahrzeuge	11
Gesundheitsunterlagen	66
Gleichstellungsgesetz	62f.
Großtagespflege	58
Grundausbildung	26, 31, 35, 82
Grundbetrieb	7, 10, 15, 22f., 38, 41, 45, 66
Grundsätze der Inneren Führung	34, 49, 74, 79, 101

H

Hamburg	58
Handwaffen	13
Hauptwaffensysteme	7, 10
Heer	10f., 20ff., 26, 36, 45, 86, 94, 96
Heeresfliegertruppe	21f.
Heimatnahe Versetzung	56, 59
Heimreise	56
Hinterbliebenenversorgung	69

I

Infanterist der Zukunft (IdZ)	12
Infrastruktur	8, 10, 15ff., 54
Internet	16, 43, 47, 55
Irak	41, 45, 92
ISAF	11, 40f.
Islamischer Staat, IS	7, 40, 45
Italien	63, 91

J

Joint Fire Support Teams	11
Jugoslawien	70f.

K

Kabul	41
-------	----

Kambodscha	70
Karriere-Beratungs-Büros	19
Karrierecenter	19, 28
KFOR	37, 41, 55, 91
Kinderbetreuung	38, 51, 56ff.
Kindertagesstätte	58
Koblenz	59, 91, 93f.
kollektive Verteidigung	10
Kommando Heer	22
Kommando Sanitätsdienstliche Einsatzunterstützung... ..	15, 44, 91
Kommando Territoriale Aufgaben	49
Kompaniefeldwebel	35f., 94
Königshaus, Hellmut	13
Kontaktverbot	55
Kooperation der Streitkräfte in Europa	45
Koppeltragegestell	12
körperliche Leistungsfähigkeit	62
Korvetten	10, 53
Korvettengeschwader	14
Kosovo	37
Krankenhausinformationssystem	67
Krankenpflegeschule	64
Kultusministerkonferenz	52
Kurdistan-Irak	40f.

L

Landesbauverwaltungen	8, 16
Langzeiterkrankungen	67
Laserschutz	11
Laufbahnnachteile	26, 29f. 63
Lazarettregiment 21	15
Lebenspartnerschaftliche Gemeinschaft	57
Lehrgänge	26, 29, 56ff., 63
Lettland	40
Liberia	43
Libyen	45
Litauen	40
Lotsen	68f., 94
LUCIE	11
Lufttransportgeschwader 62	91
Luftwaffe	10, 20f., 23, 26, 28, 43, 86, 94, 96f.

M

Mali	7, 40, 43, 45, 55, 92
Mangelbereiche	14, 55
Mangelverwaltung	10
Mangelverwendungen	7, 18, 21, 38
Mannheim	58
Marine	10, 12, 15, 20f., 23, 26, 31, 35f., 53, 55, 86
Marinekommando	12, 55, 95
MARS	11
Marschgepäck	62
Materialverwaltungsprogramm SAP	36
materielle Einsatzbereitschaft	10
Mazar-e Sharif	41
Meldewesen	36
MELLS	10

METEOR	10
MG 4	13
Militärische Flugsicherung	29
Militärische Gleichstellungsbeauftragte	63
Militärischer Abschirmdienst	28
Militärisches Nachrichtenwesen	19
Militärseelsorge	8, 38, 68
Mindestruhezeiten	22
Minentaucher	20
MINUSMA	7, 40, 42f., 45, 92
Mobbing	48
MP 7	13
Munster	58f., 91, 93
Muslime	38
Mutterschutz	49, 58, 62

N

Nachwuchswerbung	19
NATO	7, 11, 14, 17, 40, 43, 45, 91
NATO Response Force	7, 11, 40
Neuausrichtung der Bundeswehr	21, 27
Neubrandenburg	45
NEXUS	67
NH 90	10, 12, 21
Nichtunterkunftspflichtige	16
Niederländische 43. Mechanisierte Brigade	45
Nordrhein-Westfalen	16
Norwegen	63
Notfallsanitäter	15, 65

O

Online-Bewerbung	19
Orthopädische Versorgung	69
ortsunabhängiges Arbeiten	61
Osterholz-Scharmbeck	58
Otoplastiken	13

P

P 8	12.f
Paarwochenenden	68
Panzerbrigade 21	68, 91
Panzerdivision	45, 49, 62, 91, 94
Panzergranadierbataillon 371	10, 91
Panzergranadierbataillon 411	45
Panzergranadierbrigade 41	45
Panzerhaubitze 2000	11
PARS 3 LR	10
PATRIOT-Flugabwehrraketensystem	40
Pendler	51, 53f., 59f.
Pendlerunterkünfte	53
Pendlerwohnung	53, 60
Personal 7f., 10f., 14f., 18f., 21f., 24f., 27ff., 41, 48, 52,	54ff., 59, 62, 64ff., 71, 76, 86, 95, 101
Personalangelegenheiten	18, 28, 35
Personalbearbeitung	28, 36

Personalführung	18, 84f., 87
Personalstrukturmodell 185	18, 25
Pflegebedürftigkeit	58
Pflegepersonal	64f.
Pflegestufe	59
Pioniere	15
Planstellen	8, 18, 20, 25
Polen	40
posttraumatische Belastungsstörung, PTBS	67, 69f.
Propagandafälle	47
Psychiatrie	68
Psychische Einsatzschäden	68
Psychische Erkrankungen	67
Psychische Fitness	68
Psychosoziales Netzwerk	67
Psychotraumazentrum	68

R

Radarstrahlenproblematik	71f.
Radio Andernach	43
RBS 15	10
Rechtsberater	49
Rechtspflege	47ff.
Rechtsverstöße	47
Regionale Sanitätseinrichtung	65f.
Reisekosten	44, 53
Reservisten	14, 32, 43, 87, 101
Resolute Support Mission, RSM	7, 40
Rettungsassistenten	15, 64
Rheinland-Pfalz	16
Rotationserlass	26
Ruhe-Kommission	7
Ruhepausenregelung	22
Russland	7, 10
Rüstungsbeschaffung	34

S

Sabotageschutz	28
Sanierung	16
Sanitäreinrichtungen	15
Sanitätsakademie der Bundeswehr	58
Sanitätsdienst	23, 64f., 67, 93
sanitätsdienstliche Grundversorgung	65
Sanitätsfeldweibel	15, 64
Sanitätsstaffeln Einsatz	65f.
Sanitätsunterstützungs- und -versorgungszentren	65
Schießausbildungskonzept	12
Schimmelbefall	15
Schnellbootgeschwader	14
Schortens	59
Schutzwesten	12, 63
Schwangerschaft	63
Schweden	63
Schwerbehinderung	71
Schwerpunktzentren	66
Screeningverfahren	68
Seminar für ausscheidende Berufssoldaten	31
sexuelle Belästigung	48

sexuelle Selbstbestimmung	48, 80
Sicherheitsüberprüfungen	13, 28f., 84ff.
Simulator-Bodensprengpunkte	13
Soldatenbeteiligung	9
Soldatenehepaar	57
Somalia	45, 70
Sonderurlaub	58, 81
Soziale Medien	47
Spezialkräfte	62
Spezialpionierbataillon 164	15, 91
Spezialpionierregiment 164	15
Spezialverwendungen	55
Staatsbürger in Uniform	47
Stabilisierungsmission der Vereinten Nationen	45
Stationierungskonzept	16
Stehzeiten, Stehzeit-Regelung	8, 26, 34, 52
Stetten am kalten Markt	58
Stichwortverzeichnis	102
Streitkräftebasis	15, 25f., 41, 86, 93f.
Strukturerlass	53
Suizid	69
Syrien	7, 45

T

Tagesantrittsstärke	65
Tageskliniken	68
Taliban	7, 40
Teilzeit	61f., 65
Telearbeit	60
Telefonie	55
Tender „Werra“	42, 91
Termez	41
TIGER	10ff., 22, 46, 91
TRANSALL	10, 57
Traumazentren	66
Travel Management	54
Trennungsgeld	36, 53f., 56, 60
truppenärztliche Versorgung	9, 65
Truppendienstgericht	49
Tschechien	45
Türkei	43, 55, 91, 94

U

Überprüfungsersuchen des Wehrbeauftragten	49f.
Überstundenvergütung	67
U-Bootbesatzungen	14
U-Bootgeschwader	14, 91
Ukraine	7, 10, 40
Umgangsformen	34
Umgangston	34, 48
Umzug	36, 52ff., 56
ungewollte Schussabgaben	13
UNIFIL	14
UNIMOG	11
Unterhaltssicherung	32
Unterkunft	15ff., 42, 53, 84ff.
Usbekistan	41

V

Vakanzenausgleich oder -management.....	61, 65
Vätermonate.....	60
Verbrennungsmedizin.....	66
Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst.....	8, 29, 32, 51f., 55ff., 64
Verpflichtungsprämie	21
Verpflichtungszeiten.....	23
Versehrte	70
Versetzung.....	8, 51f., 56
Versorgungsämter	70
Verwendungsfähigkeitsuntersuchung	44
Verwendungsplanung.....	57, 84ff.
Veteranen	33
Vollausstattung.....	7, 10f.
Vororientierungen	56

W

Wachdienste	14f., 53
Waffenausbildung.....	34f.
Wahlrecht	37
Wehrbeauftragtenangelegenheiten	49, 78, 80, 83

Wehrdienstbeschädigung	70f.
Wehrdienstbescheinigung	30
Wehrdisziplinaranwaltschaften.....	13, 29, 49, 82
wehrübende Ärzte	65
Weißbuch	7
Weiterverpflichtung	21, 23, 30
Werftliegezeiten.....	14f.
Wilhelmshaven.....	53, 59, 92
WLAN	16
WOLF.....	11

Z

Zeiterfassung.....	23, 67
Zeiterfassungssystem	67
Zeitsoldaten	7, 19f., 23, 62, 69, 88
Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr.....	20
Zentrum für Luft- und Raumfahrtmedizin der Luftwaffe	12
Zielstruktur.....	18ff., 65, 68
zivile Psychotherapeuten	68
zivile Vertragsärzte.....	64.f
ziviler Wachschutz.....	53
Zulage für Rettungsmediziner	64
Zweitwohnung	53, 60

