

Unterrichtung

durch den Wehrbeauftragten

Jahresbericht 2017 (59. Bericht)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	6
Das Berichtsjahr im Überblick	8
1. Innere Führung auf dem Prüfstand	11
Besondere Fälle und Fragen der Aufklärung.....	11
Vermittlung der Grundsätze der Inneren Führung	12
Tradition	13
Führungsverhalten	15
Dienstaufsicht.....	15
Verletzung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung.....	18
2. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr	20
3. Trendwende Personal	20
Konzepte und Strategien	20
Personalmangel	21
Personalgewinnung	24
Studium bei der Bundeswehr	30
Beförderungen	31
Beurteilungen	32
Sicherheitsüberprüfungen.....	34
Förderungsverbot während Straf- und Disziplinarverfahren	34
Zurruhesetzung.....	36
Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung	36
Mängel in der Personalbearbeitung	37
Grundausbildung	37
Freiwilliger Wehrdienst.....	38
Reservisten	39
4. Trendwende Material	40
Vollausstattung.....	40
Klarstände der Hauptwaffensysteme	41
Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz.....	42
Bekleidung und persönliche Ausrüstung.....	44
5. Trendwende Infrastruktur	46
Baulicher Zustand	46
Dauer der Verfahren.....	47
Unterkünfte.....	48
6. Soldatenalltag	48
Soldatenarbeitszeitverordnung	48
Wartezeiten bei der Lehrgangsplanung	50
Betreuung	50
Finanzielles.....	52

Spießballtag.....	53
Kommunikationsverhalten	54
Schießunfälle.....	54
Neues Regelungsmanagement.....	54
SASPF	55
Erholungsurlaub, Sonderurlaub.....	55
Militärseelsorge.....	56
Diversity	56
7. Frauen in der Bundeswehr	57
Erhöhung des Frauenanteils	57
Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit	59
Einsatzvorbereitende Ausbildung.....	60
Bekleidung	60
8. Einsatz und Bündnis	61
Allgemeines.....	62
RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan.....	62
KFOR, Kosovo.....	63
COUNTER DAESH, Türkei, Jordanien und Mittelmeer	64
EUNAVFOR ATALANTA	64
Ausbildungsunterstützung Irak.....	65
SEA GUARDIAN und SOPHIA im Mittelmeer	65
UNIFIL im Mittelmeer.....	66
EUTM und MINUSMA, Mali und Niger.....	66
NATO in der Ägäis	70
NATO im Baltikum.....	70
Vorbereitung auf den Einsatz	71
Auslandsverwendungszuschlag	72
Verleihung von Einsatzmedaillen	75
Betreuungskommunikation	75
Mehr Europa.....	76
9. Rechtsverstöße und Rechtspflege	77
Mobbing und sexuelle Belästigung	77
Soziale Medien.....	79
Rechtskenntnisse der Disziplinarvorgesetzten	80
Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte.....	81
Straftaten gegen die Bundeswehr	81
Reformbestrebungen beim Wehrdisziplinarrecht.....	82
Überprüfungs- und Unterrichtsersuchen des Wehrbeauftragten	82
10. Vereinbarkeit von Familie und Dienst	82
Information und Kommunikation.....	82
Probleme einer Pendlerarmee.....	83
Pflege von Angehörigen.....	86
Kinderbetreuung.....	86

Familienpezifische Probleme bei Auslandsverwendungen.....	88
11. Gesundheit und gesundheitliche Versorgung	89
Sanitätsdienst.....	89
Einsatzbedingte psychische Erkrankungen	91
Betreuungskonzept für ehemalige Angehörige der Bundeswehr	92
Suizide und Suizidversuche.....	93
Beschädigtenversorgung	93
Einsatzversorgung	94
Stand Radargeschädigte	94
12. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten	95
13. Besuche, Begegnungen, Gespräche des Wehrbeauftragten und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	101
14. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben des Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten	104
15. Organisationsplan des Amtes des Wehrbeauftragten	114
16. Stichwortverzeichnis	115

Vorwort

Wenn es von vielem zu wenig gibt und dies die Alltagsbewältigung immer stärker belastet und hemmt, wird es als besonders schmerzlich empfunden, wenn dagegen in einem einzelnen Bereich das schon vorhandene Zuviel weiter zu wachsen scheint. Zu viel Bürokratie, zu viel Fremdbestimmung, zu viel Verantwortungsdiffusion, zu viel „Melden macht frei“, zu viel Absicherungsdenken – dies sind Klagen, die ich in beinahe jedem Gespräch mit Soldatinnen und Soldaten über die Lage der Bundeswehr und der Inneren Führung heute zu hören bekomme.

Neu sind solche Klagen nicht. „Die Verknappung der Ressourcen hat zu einem Rationalisierungsdruck geführt, der den Trend zur Zentralisierung verstärkt hat. (...) Rationalisierung und Quantifizierung haben eine immer detailliertere Reglementierung nach sich gezogen. Dies hat zu einer Reduzierung der Handlungs- und Ermessensspielräume der unteren und mittleren Führung geführt.“ So steht es in einem Kommissionsbericht zu „Führungsfähigkeit und Entscheidungsverantwortung in den Streitkräften“, der 1979 unter Vorsitz des ehemaligen Generalinspektors Ulrich de Maizière erarbeitet wurde.

Dieser schleichenden Tendenz zur Aushöhlung der persönlichen Führungsverantwortung muss immer wieder bewusst und aktiv entgegengesteuert werden. Sonst wird auch Innere Führung hohl. Gute Führung baut auf gegenseitigem Vertrauen auf. Das muss wachsen, das braucht Zeit, Anwesenheit, Raum zum kameradschaftlichen Gespräch – und eine ganzheitlichere Ressourcenverantwortung der Chefs und Kommandeure.

Auf die Frage, was eigentlich die Tendenz zur immer kleinteiligeren Reglementierung in der Bundeswehr antreibt, gab mir ein hochrangiger aktiver Offizier eine bemerkenswerte Antwort, er sagte: „Angst und Faulheit“. Als Grundlage für die notwendigen Trendwenden unserer Streitkräfte hin zur vollen Einsatzbereitschaft taugen solche Einstellungen wohl nicht. Wenn vieles künftig schneller und besser gehen soll, braucht die Bundeswehr – ich habe es schon in meinem letzten Jahresbericht erwähnt – eine „Trendwende Mentalität“. Das betrifft alle Ebenen. Je zuständig jemand ist, desto verantwortlicher sollte er entscheiden dürfen, vom Tagesdienst in der Truppe bis zum Rüstungsprozess in den Ämtern. Das schließt übrigens die Möglichkeit ein, Fehler zu machen und aus ihnen zu lernen.

Das Jahr 2017 war ganz besonders geprägt von Auseinandersetzungen um einzelne „Fälle“, die auch in diesem Bericht ausführlich behandelt werden. Sie stellten sich recht unterschiedlich dar, aber immer ging es im Kern zunächst um nicht akzeptable Regelverletzungen. Dass beim Militär auch immer wieder Regeln verletzt werden, ist an sich nicht überraschend: Deshalb gibt es seit Gründung der Bundeswehr die Wehrdisziplinarordnung, Wehrdisziplinaranwälte, Truppendienstgerichte, die zivile Strafjustiz, den Militärischen Abschirmdienst (weil mit Extremisten zu rechnen ist) und das Amt des Wehrbeauftragten.

Im Berichtsjahr gingen hier 2.528 persönliche Eingaben ein, das sind 669 weniger als noch 2016. Ursächlich hierfür dürfte eine gewisse strukturelle Beruhigung nach der langen Unsicherheitsphase der 2011er Bundeswehrreform (beabsichtigte Einnahme der Zielstruktur: 2017) sein. Insgesamt hatte das Amt 4.173 Vorgänge zu bearbeiten (Vorjahr: 4.560). Die Zahl der auf dem Dienstweg gemeldeten „Meldepflichtigen Ereignisse“ ist erheblich angestiegen, von rechtsextremistischen Verdachtsvorfällen über unangemessenes Führungsverhalten bis zu sexueller Belästigung, zum Teil auch als Nachmeldung von Ereignissen aus Vorjahren. Diesen Meldeboom dürfte die gestiegene Sensibilisierung aufgrund der Debatten des ersten Halbjahres 2017 erklären. Bereits im letzten Jahresbericht hatte ich auf das sich aus Umfragen ergebende Dunkelfeld im Bereich von sexueller Belästigung und Mobbing hingewiesen. Mehr Licht ist gut. Alle Zahlen sind

allerdings, da sie zunächst meist nur Verdachtsmeldungen zusammenfassen, mit Vorsicht zu verwenden. Das Verteidigungsministerium hat im Berichtsjahr eigens ein neues Referat eingerichtet, das künftig wohl auch eine Statistik der nachverfolgten Fälle vorlegen kann.

Für die gute Zusammenarbeit mit allen Stellen der Bundeswehr, die zu unserer Eingabenbearbeitung beigetragen haben, danke ich an dieser Stelle ausdrücklich. Von einzelnen Ausnahmen abgesehen arbeiteten wir gemeinsam in Richtung Aufklären und Abstellen von Missständen. Wertvoll war wie stets die ergiebige Kooperation mit den Vertrauenspersonengremien und Personalräten, mit GVPA und HPR, dem Bundeswehrverband, dem Reservistenverband und anderen Berufsorganisationen und Stiftungen, mit den Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen, mit der evangelischen und der katholischen Militärseelsorge, mit meinen Ombuds-, „Kollegen“ in anderen europäischen Ländern, namentlich den Niederlanden und Österreich, sowie mit den vielen Soldatinnen und Soldaten, die bei Truppenbesuchen und Veranstaltungen ganz selbstverständlich von ihrem Recht Gebrauch gemacht haben, mir ihre Sorgen, Beobachtungen und Vorschläge mit nach Berlin zu geben. Den Anliegen all dieser Soldatinnen und Soldaten, die sich eine noch bessere Bundeswehr wünschen, will dieser Bericht nach Möglichkeit gerecht werden.

Dem Verteidigungsausschuss und der Leitung des Verteidigungsministeriums bleibt abschließend zu danken für jederzeit offene – manchmal kontroverse – sachliche Diskussionen über das Beste für die Angehörigen unserer Parlamentsarmee.

Dr. Hans-Peter Bartels

Das Berichtsjahr im Überblick

Alle aus den Vorjahren bekannten Probleme der Bundeswehr – die großen Lücken bei Personal und Material und die damit einhergehende übermäßige Belastung vieler Soldatinnen und Soldaten – bestanden im Berichtsjahr fort. Eher überraschend sahen die Streitkräfte sich darüber hinaus aufgrund einer Reihe von besonderen Vorkommnissen mit einer Diskussion konfrontiert, in der das Traditionsverständnis und die Grundsätze der Inneren Führung zum Thema wurden.

Die 2016 ausgerufene „Trendwende Personal“ ist angelaufen, aber Fortschritte müssen mühsam erkämpft werden. Zögerlich steigen die Zahlen. Ende des Berichtsjahrs gab es nach Mitteilung der Abteilung Führung Streitkräfte des Verteidigungsministeriums 169.000 Zeit- und Berufssoldaten, das sind 650 mehr als im Dezember des Vorjahres. Nach wie vor herrscht in vielen Bereichen der Bundeswehr eine enorme personelle Unterbesetzung, die sich durch Abordnungen zur Verstärkung der Ausbildungseinrichtungen und durch die Personalbedürfnisse des neu aufgestellten Organisationsbereichs Cyber- und Informationsraum noch verstärkt hat. Bis 2024 soll die Bundeswehr von der alten Sollstärke von 185.000 auf 198.000 Soldatinnen und Soldaten (einschließlich Freiwillig Wehrdienstleistende und Reservisten) aufwachsen. Vielfältige Schwierigkeiten in der Personalgewinnung lassen selbst dieses eher bescheidende Ziel als große Herausforderung erscheinen. Die Konkurrenz anderer Arbeitgeber aus Wirtschaft und öffentlichem Dienst, allen voran die Polizei, ist groß. Sofortmaßnahmen wie das Ausloben von Prämien sind ein erster Schritt, sich abzuheben – auch wenn hierdurch an anderer Stelle neue Ungerechtigkeiten entstehen, gefühlt oder real. Nur ein Gesamtpaket aus attraktiven dienstlichen Rahmenbedingungen (Material, Infrastruktur, planbare Einsatzbelastung, Vereinbarkeit von Dienst und Familie), guten Laufbahnchancen und einer konkurrenzfähigen Bezahlung wird langfristig Erfolg versprechen.

Die „Trendwende“ von der Verwaltung des Mangels hin zur materiellen Vollausrüstung läuft ebenfalls sehr zäh. An finanziellen Mitteln fehlte es 2017 nicht. Laufende Rüstungsprojekte litten allzu oft unter schleppender Auslieferung, eingeführtes Gerät war zu oft nicht einsatzbereit, Ersatzteile fehlten überall. So sah die Lage bei Flugzeugen und Hubschraubern, Schiffen und U-Booten, bei Panzern und Kraftfahrzeugen im Berichtsjahr aus. Die Defizite sind erkannt, Probleme können auf allen Ebenen offen angesprochen werden, eine politische Veränderungsabsicht besteht – aber von einer wirklichen Umkehr des Trends kann noch lange nicht gesprochen werden.

Teilweise waren sogar herbe Rückschläge zu verzeichnen wie beim A400M: Zum Ende des Berichtsjahrs stand zeitweise keine der in Dienst gestellten 14 Maschinen für den Einsatz bereit. Auch von den sechs deutschen Unterseebooten war Ende des Jahres kein einziges betriebsfähig. Im Bereich der persönlichen Ausrüstung gab es zwar einige Fortschritte, dennoch blieb die Versorgung gerade mit wichtigen Gegenständen wie der Schutzweste ungenügend. Besonders negative Auswirkungen hatte der Mangel an Material auf die Ausstattung für Ausbildung und Übung. Die immer noch notwendigen Umverteilungsmaßnahmen der knappen Ausrüstung zwischen den Verbänden führen zu gewaltigem Mehraufwand. „Train as you fight“ bleibt Wunschdenken. Der Nachwuchsgewinnung hilft dies nicht.

Standen bislang die Auslandseinsätze außerhalb des Bündnisgebiets, „out of area“, in Afrika, Afghanistan, auf dem Balkan, im Mittelmeer und anderswo im Focus der zu bewältigenden Herausforderungen, so ist seit 2014 die Fähigkeit zur Teilnahme an der kollektiven Verteidigung im Bündnis gleichwertig hinzugekommen. Die deutschen Beiträge zur Vorne-Präsenz an der NATO-Ostflanke gelten seit 2017 zu recht als „einsatzgleiche Verpflichtungen“. Bündnissolidarität gehört zum Kernauftrag. Dabei kommt der Bundeswehr eine Schlüsselrolle in Europa zu. Personal, Gerät, Waffen und Munition mussten schnell verfügbar sein, denn die erweiterten Aufgaben sind längst da. Eine Beschleunigungsinitiative tut not. Die Rückbesinnung auf die Ausschöpfung bundeswehreigener Fähigkeiten, auf die Vorteile von Instandhaltungskapazitäten in der Truppe, aber auch noch intensivere Kooperation und Integration mit den Verbündeten können dabei hilfreich sein. Ein Meilenstein ist in diesem Zusammenhang der im Dezember beim Treffen des Rates für Auswärtige Angelegenheiten von 25 der 28 EU-Staaten gefasste Beschluss zur "Ständigen Strukturierten Zusammenarbeit" (Permanent Structured Cooperation – PESCO).

Der im Berichtsjahr diskutierte und durch eine Übung unter Leitung der Polizei erprobte Einsatz der Bundeswehr im Inneren zur Terror-Abwehr stellt eine potenzielle zusätzliche Aufgabe dar, für die wie für das militärische Kerngeschäft in der kollektiven Verteidigung und „out of area“ eine materiell voll ausgestattete und personell voll aufgestellte Truppe erforderlich ist. Papiertiger sind keine echte Hilfe. Mit der seit 2016 geltenden Arbeitszeitverordnung ist die Überlast in einigen Bereichen der Bundeswehr noch deutlicher als bisher zu erkennen. Besonders gravierend wirkt sich fehlende Zeit auf alles aus, was über die reine Auftragserfüllung hinausgeht: Zeit für Zuwendung und Dienstaufsicht, für ethische und politische Bil-

dung – fehlende Zeit, die Grundsätze der Inneren Führung mit Leben zu füllen. Diese Erkenntnis war auch eine der Schlussfolgerungen des Workshops „Wehrhafte Demokratie“, den der Wehrbeauftragte im Juni des Jahres gemeinsam mit der Bundeszentrale für politische Bildung durchführte.

Es ist nicht auszuschließen, dass diese Entwicklung bei manchen der „Fälle“, die im Berichtsjahr als „Meldepflichtiges Ereignis“ zu melden waren, eine Rolle gespielt hat: zweifelhafte Ausbildungsmethoden, ein beschämend gestalteter Gemeinschaftsraum in einer Kaserne, das kriminelle Doppelleben eines Oberleutnants, fehlgeleitete „Traditionspflege“ und schließlich der tragische Tod eines Soldaten im Zusammenhang mit einem Ausbildungsmarsch. Untersuchungen, die Zuweisung von Verantwortlichkeiten, Konsequenzen auch personeller Art – gehandelt hat die Bundeswehrführung verzugslos. Ob dabei immer die richtigen Mittel eingesetzt und angemessene Konsequenzen gezogen wurden, war ebenfalls Gegenstand der Debatten des Jahres 2017. Der Jahresbericht geht diesen Fragen nach. Jedenfalls sahen sich viele Soldatinnen und Soldaten, nicht zuletzt aufgrund von systematischen „Durchsuchungen“ ihrer Kasernen nach Devotionalien der Wehrmacht und des Nationalsozialismus, einem Generalverdacht ausgesetzt. Dies wird vielfach auch als Misstrauensvotum und als Belastung empfunden. Die öffentliche Wahrnehmung führte gelegentlich sogar zu Anfeindungen der Familien von Bundeswehrangehörigen. Hier wäre die eine oder andere offizielle Richtigstellung und der Hinweis auf tatsächlich erhobene Vorwürfe und tatsächlich ermittelte Sachverhalte hilfreich gewesen.

Im Alltag der Soldatinnen und Soldaten standen 2017 wieder die Auslandseinsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen, Übungen und die Vorbereitung darauf im Vordergrund. So war die Bundeswehr zum Ende des Berichtsjahrs gleichzeitig mit 3.600 Soldatinnen und Soldaten in 13 vom Bundestag mandatierten Auslandseinsätzen unterwegs. Hinzu kamen 500 Soldatinnen und Soldaten in den einsatzgleichen Verpflichtungen im Baltikum.

Der größer werdende Einsatz in Mali und Niger konnte von Lehren, die aus bisherigen Missionen vorhanden sein müssten, nicht im gewünschten Maße profitieren. Zahlreiche Mängel und Versäumnisse beim Aufbau der Feldlager und der Logistik wiederholen sich immer wieder. Dabei müsste jeder Einsatz intensiv und sorgfältig evaluiert werden, um eben solches Déjà-vu zu vermeiden. Besonders zu spüren bekamen die Soldatinnen und Soldaten in den Einsatzgebieten die regelmäßigen Ausfälle des A400M. Klagen über teils mehrere Tage verspätete Flüge in und aus fast allen Einsatzgebieten häuften sich im

Berichtsjahr und führten zu Verärgerung bei den Betroffenen und ihren Familien.

Erfreulich ist dagegen festzustellen, dass sich die Bundeswehr durch vielfältige Maßnahmen in den zurückliegenden Jahren auf den Weg gemacht hat, ein insgesamt familienfreundlicheres Umfeld für ihre Angehörigen zu schaffen. Dies wurde auch auf der mittlerweile im dritten Jahr in Folge vom Wehrbeauftragten gemeinsam mit dem katholischen und dem evangelischen Militärbischof durchgeführten Veranstaltung zu Dienst und Familie in den Streitkräften im November 2017 anerkannt. Allerdings sind Information und Kommunikation in diesem Bereich weiterhin unzureichend, was bei der Bearbeitung von Eingaben oft deutlich wird. Verbessert werden konnten Angebote der Kinderbetreuung, wenn auch an großen Standorten weiter Handlungsbedarf besteht und die Hortbetreuung mehr in den Blick genommen werden muss. Weiteren Bedarf wird der geplante Personalaufwuchs erzeugen.

Unverändert ist das Pendeln infolge einer heimatfernen Verwendung oder eines längerfristigen Lehrgangs belastend für viele Soldatinnen und Soldaten und ihre Familien, nicht nur wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen sind. Überlegungen, hier für einen finanziellen Ausgleich zu sorgen, sind gut, wären aber in Teilen überflüssig, wenn seitens des Dienstherrn genügend attraktiver Wohnraum in den Kasernen zur Verfügung stünde – oder zunächst einmal überhaupt akzeptable Unterbringungsmöglichkeiten für Zehntausende Nicht-Kasernenpflichtige.

Noch immer nicht optimal stellt sich die sanitätsdienstliche Versorgung in der Heimat dar. Es fehlt in vielen Bereichen Personal, und eine moderne elektronische Führung der Gesundheitsakten lässt auf sich warten. Der durch die Schließung vieler regionaler Sanitätsversorgungszentren erzeugte Unmut bei den Soldatinnen und Soldaten hat sich nicht gelegt. Immerhin wurden im Berichtsjahr sogenannte Terminkoordinierungsstellen eingeführt, um die Terminvergabe für Soldatenpatienten zu verbessern. Erhöht hat sich die Zahl von Soldatinnen und Soldaten, die wegen einer einsatzbedingten psychischen Erkrankung untersucht, behandelt oder begutachtet wurden. Dem muss mit zusätzlichen Behandlungskapazitäten begegnet werden. Dass es nun endlich gelungen ist, die Bearbeitung der Verfahren zur Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung zu beschleunigen und qualitativ zu verbessern, ist zu begrüßen.

Bürokratie bestimmt den Soldatenalltag zwischenzeitlich in einem außergewöhnlich hohen Ausmaß. Am Beispiel des Alltags der Kompaniefeldwebel wird dies im Bericht beleuchtet. Selbst das Kommunikationsverhalten mutet mittlerweile auffällig absicherungs-

taktisch an, wenn man die in der Bundeswehr allzu oft üblichen Alles-an-alle-Mails betrachtet. Mehr „Funkdisziplin“ würde helfen, unnötige Mehrarbeit zu vermeiden.

Manche Unsicherheiten, hervorgerufen durch die Reformen vergangener Jahre, scheinen überwunden, die Attraktivitätsmaßnahmen beginnen in vielen Bereichen zu greifen. Dennoch: Die „Trendwenden“ bei Material und Personal müssen deutlich mehr Fahrt aufnehmen und um eine „Trendwende Tempo“

ergänzt werden. Das gleiche gilt für die modernisierungsbedürftige Infrastruktur.

In diesem Bericht findet sich naturgemäß eine Reihe von Fällen, die falsches Verhalten von Soldaten oder der Verwaltung illustrieren. Das darf jedoch nicht den Blick dafür verstellen, dass 250.000 Männer und Frauen jeden Tag oft mehr als ihre Pflicht tun, dienen, arbeiten und im äußersten Fall auch kämpfen, damit für uns Deutsche Sicherheit und Frieden selbstverständlich bleiben.

1. Innere Führung auf dem Prüfstand

Besondere Fälle und Fragen der Aufklärung

Haltung, Vertrauen, Berufsethos und Führungsverantwortung, Korpsgeist und Kameradschaft, Ehre, Vorbilder und Traditionen: In der Bundeswehr wie in der deutschen Öffentlichkeit gab es eine lebhaft, kontroverse Debatte über das soldatische Selbstverständnis 2017. Anlass waren mehrere Fälle: Ein in Illkirch (Frankreich) stationierter deutscher Oberleutnant (Franco A.), der ein bizarres Doppelleben als anerkannter syrischer Flüchtling führte; am selben Ort ein an Wehrmachtszeiten erinnernder Aufenthaltsraum; eine Tanzstange in einem Gemeinschaftsraum einer Kaserne in Pfullendorf, neben der eine Leine mit Damenslips nebst Tafel mit obszöner Beschriftung hing; erniedrigende Aufnahmeverfahren unter Mannschaftssoldaten am selben Standort und überzogene Ausbildungsmethoden in Sondershausen. Schließlich der gravierendste Fall, der Tod eines Rekruten während eines Ausbildungsmarschs in Munster. So unterschiedlich die Sachverhalte sind, Pfullendorf, Sondershausen, Munster und Illkirch – diese Ortsnamen standen 2017 für öffentlich geführte Auseinandersetzungen um Fragen der wirksamen und angemessenen Aufklärung bei Regelverstößen, um grundsätzliche Führungsfragen und Fragen der Traditionspflege. Letztendlich aber geht es immer auch um die Innere Führung.

Die **Aufklärung** der Vorkommnisse wurde durch das Bundesministerium der Verteidigung in allen Fällen ohne Zögern in Gang gesetzt. Allerdings führten teilweise die Art der Aufarbeitung, die Bewertung und die Konsequenzen zu einer deutlich spürbaren Verunsicherung in der Truppe. So wurde im Zusammenhang mit dem Fall Franco A. Anfang Mai 2017 die Begehung aller dienstlichen Liegenschaften, Räumlichkeiten und Gelasse der Bundeswehr angeordnet, um die Einhaltung der Regeln zum Traditionsverständnis in Bezug auf Nationalsozialismus und Wehrmacht zu überprüfen. Einige Soldatinnen und Soldaten beanstandeten zu Recht in Eingaben an den Wehrbeauftragten, dass die Begehung der Unterkünfte während ihrer Abwesenheit sowie ohne vorherige Information erfolgte und nicht der Zentralrichtlinie „Leben in der militärischen Gemeinschaft“ entsprach. Ob die zugrundeliegende Weisung des Inspektors des Heeres und der analog dazu ergangene Prüfauftrag des Generalinspektors im vorliegenden Fall eindeutig genug formuliert waren, um vor Ort eine angemessene Handhabung sicher zu stellen, scheint fraglich. Unbestritten ist die uneinheitliche Verfahrensweise in den einzelnen militärischen Organisationsbereichen.

Im Ergebnis beklagten Soldatinnen und Soldaten – nicht selten mit großer Enttäuschung –, durch diese Maßnahme sei bei ihnen der Eindruck entstanden, sie alle stünden unter Generalverdacht. Hinzu kam, dass viele unbeteiligte Soldatinnen und Soldaten und auch deren Familien sich durch die Geschehnisse und ihre teilweise übertriebene mediale Darstellung sowie die daraus resultierende öffentliche Diskussion in ihrem persönlichen Umfeld massiver Kritik ausgesetzt sahen. Hierauf müssen sie angemessen reagieren können. Doch wie reagieren, wenn die tatsächlich ermittelten Sachverhalte durch vorgesetzte Dienststellen nicht öffentlich korrekt und im richtigen Maßstab eingeordnet werden?

Entsprach der Umgang mit betroffenen Soldatinnen und Soldaten bei der **Aufarbeitung** der Fälle in Pfullendorf, Illkirch, Sondershausen und Munster durch die Bundeswehr selbst immer den Grundsätzen der Inneren Führung? Waren die Beteiligungsgremien – wo erforderlich – ausreichend einbezogen? Galt die Unschuldsvermutung im notwendigen Umfang? Auch diese Fragen wurden laut. Schließlich wurde immer wieder die Art und Weise thematisiert, wie Vorgesetzte wegen angenommener dienstlicher Fehler abberufen wurden. Richtig wäre gewesen, als erstes mit ihnen zu reden, einen konkreten Vorwurf zu formulieren und die Entscheidung zu begründen, bevor eine Information an die Presse gegeben wird oder „durchsickert“. Das sollte sich von selbst verstehen. Wird dieses Prinzip gerade auf hoher und höchster Ebene nicht beherzigt, kann das einen langfristigen Vertrauensschaden in der ganzen Bundeswehr zur Folge haben. Das in der zweiten Hälfte des Berichtsjahrs erkennbare Interesse und Bemühen der politischen Leitung, an der Vertrauensbasis in der Truppe zu arbeiten, ist deshalb notwendig und gut.

Oft thematisiert wurde in diesem Zusammenhang auch das laute **Schweigen** der aktiven Generalität in der Öffentlichkeit. Im Sinne des Konzepts „Staatsbürger in Uniform“ und des Leitsatzes „Führen durch Vorbild“ könnte es durchaus beispielgebend sein, sich an öffentlichen Debatten über den eigenen Berufsstand sachlich zu beteiligen. Erst aus dem Ruhestand heraus erhob sich die eine oder andere Stimme. Zu klären wäre einmal grundsätzlich, ob es gewollt oder nicht gewollt ist, dass sich die militärische Führung in ihrer aktiven Zeit öffentlich äußert. Nach 60 Jahren Bundeswehr im demokratischen Staat dürfte alt hergebrachtes Misstrauen in die Spitze des Militärs überholt sein. Wo sonst bündelt sich so viel Erfahrung und Kompetenz gepaart mit Loyalität, sei es im Umgang mit den angesprochenen Problemen, sei es zu sonstigen die Verfasstheit und Entwicklung der Streitkräfte

betreffenden Themen? Wäre das gesellschaftliche Verständnis für bestimmte Entscheidungen, aber auch für grundsätzliche Herausforderungen der Bundeswehr in der Landes- und Bündnisverteidigung nicht allgemein höher, wenn sichtbar ihre Experten dahinter stünden? Würde dies nicht sogar die Verankerung der Streitkräfte in der Gesellschaft stärken? Auch diese Fragen sollten im Zuge der Diskussion um die Zukunft der Inneren Führung beantwortet werden.

Es ist für alle Vorgesetzten unerlässlich, ein Fehlverhalten, das den Grundsätzen der Inneren Führung widerspricht, ernst zu nehmen und es nicht herunterzuspielen oder als vernachlässigbaren Einzelfall abzutun. Dabei wirken **Transparenz** und öffentliche Debatte sensibilisierend. In der erheblichen Zunahme der Zahl gemeldeter „Meldepflichtiger Ereignisse“ lässt sich das bereits für das Jahr 2017 feststellen. Disziplinarvorgesetzte fühlten sich offenbar veranlasst, im Einzelfall noch genauer zu prüfen, welche Sachverhalte nach oben zu melden sind. Das ist gut so. Es geht um eine Kultur des Hinschauens.

Das Meldewesen darf aber nicht überstrapaziert werden – genau hinzuschauen heißt, genau zu bewerten und abzuwägen. Darüber hinaus ist es erforderlich, so früh wie möglich effektive Dienstaufsicht sicherzustellen und allen Verdachtsmomenten gemäß der Ermittlungspflicht aus Paragraph 32 Absatz 1 der Wehrdisziplinarordnung akribisch nachzugehen. Dies gilt sowohl für die Kompaniechefin oder den Kompaniechef als auch die weiteren, höheren Disziplinarvorgesetzten. Dazu gehört, ausreichend zu ermitteln und aufzuarbeiten, ansonsten ist eine Fortsetzung und Verstärkung falschen Verhaltens bis hin zu falschem Korpsgeist kaum zu verhindern. Allerdings muss hierfür Zeit zur Verfügung stehen – ein knappes Gut auf vielen Verantwortungsebenen der Bundeswehr.

Hat das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr aus den Untersuchungen immer die richtigen Schlüsse gezogen? Im vorläufigen **Untersuchungsbericht** über den extrem ungewöhnlichen und tragischen Todesfall in Munster wird häufig von nicht zweckdienlichen, unzumutbaren, nicht sachgerechten, unangemessenen und schlechten Entscheidungen der Ausbilder gesprochen. Das klingt euphemistisch und lässt offen, ob überhaupt irgendetwas falsch gemacht wurde. Zu klären bleibt, ob wirklich nur schlechte Entscheidungen zu beklagen sind oder doch Schikane, Mängel in der Ausbildung der Ausbilder oder ein Versagen von Vorgesetzten. Eine wichtige Frage lautet in diesem Zusammenhang: War allen jungen Offizieranwärtern voll bewusst, dass sie den Marsch jederzeit ohne negative Folgen hätten abbrechen können?

Vermittlung der Grundsätze der Inneren Führung

Die Kenntnis und Inanspruchnahme der unveräußerlichen Menschenrechte betrifft den Kern der Inneren Führung und berührt zugleich die Substanz der Arbeit des Wehrbeauftragten. Denn der Begriff der Inneren Führung taucht in Gesetzesform erstmals im Jahr 1957 in Paragraph 1 des Wehrbeauftragtengesetzes auf. Darin heißt es: „Kraft gesetzlichen Auftrags wird der Wehrbeauftragte nach pflichtgemäßem Ermessen tätig, wenn ihm Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen.“ Eine Definition ist der Gesetzgeber schuldig geblieben. Er hat vielmehr den Anstoß für eine seither andauernde Diskussion um Wesen und Inhalte der Inneren Führung gegeben. Unzählige wissenschaftliche und publizistische Interpretationen gibt es inzwischen. Politiker, Soldaten, Wissenschaftler und nicht zuletzt die Wehrbeauftragten selbst in ihren Jahresberichten haben sich daran beteiligt.

Im Ergebnis allerdings empfinden und beurteilen die Soldatinnen und Soldaten die Grundsätze der Inneren Führung oft als zu wenig konkret, als interpretationsbedürftig und praxisschwach. Nicht jeder Soldatin oder jedem Soldaten scheint der **Kern der Inneren Führung** gut genug im politischen, historischen und im Ethik-Unterricht vermittelt worden zu sein. Das mag eine Erklärung dafür sein, dass in einigen der angesprochenen Fälle über Monate hinweg niemand von sich aus aktiv wurde, dass in Pfullendorf weder Tanzstange noch Leine entfernt wurden, und dass der seltsame Oberleutnant von Illkirch lange als besonders guter Soldat galt. Die verbreitete Lieblosigkeit des historisch-politisch-ethischen Unterrichts dürfte jedenfalls für eine solche Zurückhaltung Vorschub leisten. Sie war wohl darüber hinaus auch ursächlich für manchen Wildwuchs in der Traditionspflege sowie manch abenteuerliche Interpretationen von einzelnen Bundeswehrsoldaten zu Kontinuitäten in der deutschen Militärgeschichte, wie sie gelegentlich in Gesprächen auch gegenüber dem Wehrbeauftragten geäußert werden.

Dabei ist gesichertes Wissen um die Verbrechen der Wehrmacht vorhanden, sind die Bekenntnisse der Bundeswehr zur Werteordnung und zur Traditionspflege ebenso eindeutig wie die Aussagen der Vorschriften zur **historisch-politischen Bildung** in der Bundeswehr. In der Praxis ist jedoch ein schleichernder Verfall zu beobachten – kein strukturelles Haltnungsproblem, wohl aber ein strukturelles Defizit bei der Vermittlung politisch-historischen Wissens. Gerade das aber ist zwingende Voraussetzung für kritische Urteilsfähigkeit und Bindung an die Werteord-

nung des Grundgesetzes und nicht zuletzt entscheidender Filter für die Traditionsauswahl. Das strukturelle Defizit ist ein quantitatives und qualitatives zugleich: Quantitativ, wenn mit politischer und historischer Bildungsarbeit – obwohl eine Pflichtaufgabe – in der Truppe geheizt wird, weil die dafür vorgesehenen Zeiten anderweitig vermeintlich sinnvoller genutzt werden können und das Personal für den Unterricht entweder gar nicht da ist oder anderweitig gebraucht wird. Qualitativ, wenn der Masse der Soldatinnen und Soldaten im Rahmen des historisch-politischen Unterrichts zu wenig lebenspraktischer Bezug geboten wird.

Dies ist umso bedauerlicher, als das Zentrum Innere Führung einen wahren Schatz an didaktischen und pädagogischen Konzepten und Materialien zur Verfügung stellen kann. Und mit dem Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften besitzt die Bundeswehr einen Think Tank, um den uns andere Streitkräfte beneiden. Welche Nation leistet sich schon eine solche Batterie an geeigneten Vorgaben und Angeboten auf diesem Gefechtsfeld? Die Grundlagen sind alle vorhanden. Politisch-historische Bildung muss sich nun aber auch in den Dienstplänen mit der erforderlichen Gewichtung wiederfinden. Zunehmende Bürokratisierung, stetiger Aufgabenzuwachs und die Einschränkungen des Handlungsspielraums der Einheitsführer etwa durch die Reglementierungen der permanenten Mangelverwaltung sind dem nicht dienlich.

Wo also soll man ansetzen, fragen viele, wenn es gilt, die Grundsätze der Inneren Führung für alle Soldaten verständlich und praktisch zu erklären? Unrecht bemerken, wenn es geschieht! Nichts Unrechtes mitmachen, sondern widersprechen und sich widersetzen! Das ist der Kerngedanke der Inneren Führung, wenn die äußere Führung versagt oder ins Verderben führt. So haben es Oberst Graf von Stauffenberg, Generalmajor von Tresckow und ihre Mitstreiter in schwerster Zeit verstanden. Sie haben den Konflikt zwischen Eid und Gehorsam auf der einen und Gewissen und Recht auf der anderen Seite im Sinne der Radbruchschen Formel aufgelöst: Wo Unrecht ein unerträgliches Ausmaß annimmt, wird Widerstand zur Pflicht. Recht oder Unrecht? Gut oder Böse? Jede Soldatin und jeder Soldat muss in sich einen **Maßstab für Richtig und Falsch** haben. Dies zu vermitteln, darin liegt ein essentieller Bestandteil des Bildungsauftrages der Streitkräfte. Das heißt nicht nur politische und historische, sondern eben auch ethische Bildung. Es ist nicht zuletzt die Militärseelsorge, die solche ethische Orientierung im Lebenskundlichen Unterricht bietet.

Mit dem Programm „Innere Führung heute“ will die Bundesministerin der Verteidigung ein „vollständiges

aggregiertes und ehrliches Lagebild“ zur gelebten Inneren Führung gewinnen. Gleichzeitig arbeitet das Verteidigungsministerium jedoch nach wie vor an der Einführung eines **Compliance-Management-Systems**. Zwar tritt nach deutlicher Kritik unter anderem aus Reihen des Parlaments der im Jahr 2016 von externen Beratern entworfene „Verhaltenskodex“ zunächst nicht in Kraft. Nun wird aber intern von einem eigens ernannten Beauftragten für Compliance ein System entwickelt, dessen Ziel es sein soll, „ein sicheres Gespür dafür zu entwickeln, wann Integrität und Rechtschaffenheit in Frage stehen“. Stellt Compliance damit eine Alternative zur Inneren Führung dar oder einen neuen Bestandteil des alten Konzepts?

Soldaten verweisen in diesem Zusammenhang zu Recht darauf, dass keine Berufsgruppe so präzise durch Gesetze und Vorschriften geregelt ist wie ihre. Soldaten schwören und geloben Recht und Freiheit des deutschen Volkes tapfer zu verteidigen. Mehr geht nicht! Mündige, demokratische, selbstbewusste und gute Soldaten sind Soldaten, die ihre Gewissensfreiheit nutzen, Verantwortung für das eigene Handeln übernehmen und wissen, für welche freiheitlichen Werte sie im Ernstfall kämpfen müssen, kämpfen wollen und ihr Leben einsetzen.

Tradition

Der noch gültige Traditionserlass der Bundeswehr vom 20. September 1982 bezeichnet das Grundgesetz als „Maßstab für Traditionsverständnis und Traditionspflege in der Bundeswehr“ und als „Antwort auf die deutsche Geschichte“. Die Verfassung ist sozusagen das Dach, unter dem die Vorbilder wohnen. Das Dach ist immer noch dasselbe, aber der Blick auf die alten und neu hinzugekommenen Bewohner verändert sich naturgemäß mit der Zeit. Das Verteidigungsministerium hat die Überarbeitung und Fortschreibung des Traditionserlasses angeordnet. Zum Ende des Berichtsjahrs wurde ein Entwurf vorgelegt. Die Traditionsdebatte wurde leider öffentlich fast unbemerkt in erster Linie von Experten auf Einladung des Bundesministeriums der Verteidigung oder nachgeordneter Stellen geführt.

Neben vielen diskussionswerten Einzelfragen sind es am Ende zwei Aspekte, die für die Güte der Traditionspflege in der Bundeswehr entscheidend sind. Erstens: Für die **eigene Tradition der Bundeswehr** nicht nur die Köpfe, sondern insbesondere die Herzen der Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten zu erreichen, nicht nur den Verstand, sondern auch das Gefühl. Zweitens: Ein kluger und unverfänglicher Umgang mit ausgewählten Aspekten des militärischen Erbes vergangener Zeiten und eine unmissverständliche Grenzlinie zum braunen Erbe.

Seit ihrer Gründung ist die Bundeswehr in mehr als sechs Jahrzehnten einen langen Weg gegangen. Zunächst galt es den Kontinuitäten des Militarismus, Revanchismus, Nationalismus und des Führergehorsams in einem verbrecherischen Angriffs- und Vernichtungskrieg entgegenzuwirken. Das verstand sich nicht von selbst, denn es waren kriegsgediente Soldaten, die die neue Bundeswehr mit aufbauten, viele waren noch verhaftet in Wehrmachtstraditionen. Die Bundeswehr und die Soldatinnen und Soldaten, die in den über 60 Jahren seit 1955 ihren Dienst geleistet haben, haben sich in der Bereitschaft zur Landesverteidigung, in Hilfeinsätzen bei Katastrophen sowie weltweit in Auslandseinsätzen bewährt. Sie sind verlässliche Partner im transatlantischen Bündnis und ein Motor der europäischen militärischen Kooperation. Die Bundeswehr hat darüber hinaus eine bemerkenswerte soziale Entwicklung durchlaufen, alle Verwendungen wurden für Frauen geöffnet, und Diversity gewinnt zunehmend an Bedeutung. Der Kampf um Freiheit und Selbstbestimmung, herausragende militärische Leistungen, vorbildliche Führungsleistungen: Die Bundeswehr hat eine eigene Tradition. Darauf können die Soldatinnen und Soldaten ebenso wie alle Deutschen stolz sein.

Nun ist es erforderlich, dass diese Tradition mit Namen, Orten und Geschehnissen, mit Gedenk- und Jahrestagen nach außen getragen wird. Dazu gehört die **Erlebnisgeneration der Einsätze** vom Balkan über Afghanistan und Mali bis zum Indischen Ozean, ausgedrückt auch in Kasernennamen – so wie die Namen Feldwebel Erich Boldt (Delitzsch) oder Oberleutnant Ludger Hölker (Audimax in Fürstenfeldbruck) bereits die frühen Jahre der Bundeswehr zum Ausdruck bringen. Angesichts einer zunehmend internationalisierten Sicherheitspolitik und militärischer Zusammenarbeit zwischen Soldaten verschiedener Armeen sollten durchaus auch **internationale Vorbilder** in den Blick genommen werden. Mit der Lucius-D.-Clay-Kaserne in Osterholz-Scharmbeck und der Robert-Schuman-Kaserne in Müllheim sind dafür erste Zeichen gesetzt.

Immer wieder Anlass zur Diskussion war und ist der Umgang mit der militärischen Überlieferung vergangener Epochen. Können einzelne Aspekte der deutschen Militärgeschichte vor 1945 und der Nationalen Volksarmee der DDR in der Traditionspflege der Bundeswehr ihren Platz haben? Spielt die Flotte des 48er Paulskirchen-Parlaments eine Rolle oder auch deutsche Soldaten in den amerikanischen oder italienischen Freiheits- und Einheitskriegen? Wie sieht es mit der Präsentation von Gegenständen, wie Helmen oder Bildern in Kasernen aus? Ganz sicher ist gegebenenfalls deren strikte und kritische Einordnung in die

geschichtlichen Zusammenhänge erforderlich, historische Bildung durch **Kontextualisierung**, nicht Verherrlichung. Wenn überhaupt, dann muss das so präsentiert werden. Insoweit ist es zu begrüßen, dass beim Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr in Potsdam eine Ansprechstelle für militärhistorischen Rat eingerichtet wurde, bei der sachdienliche Informationen zum richtigen Umgang mit historischen Ausstellungsstücken eingeholt werden können.

Beispielhaft ist in diesem Zusammenhang die Büste des Admirals Johannesson, die im wehrgeschichtlichen Ausbildungszentrum der Marineschule in Mürwik präsentiert wird. Johannesson zählt zu den Gründervätern der Bundeswehr. In seiner Person werden Kontinuitäten und Diskontinuitäten deutscher Marinegeschichte deutlich. Dem Umstand, dass er es trotz wachsender Zweifel am nationalsozialistischen Regime an Konsequenz hat fehlen lassen und bis zum Kriegsende nicht mit dem System gebrochen hat, sich möglicherweise schuldig gemacht hat, steht beim Aufbau der Bundeswehr sein aktives Bemühen um eine kritische Auseinandersetzung mit der Vergangenheit und seinem eigenen Tun gegenüber. Deutschland kennt wie kaum eine andere Nation die Ambivalenz und Tragik gebrochener Biographien im 20. Jahrhundert. Dies ist in einer klugen Texttafel erläutert.

Anders verhält es sich mit Kasernennamen. Hier geht es nicht um Ambivalenz und historisch-didaktische Denkanstöße, sondern um Vorbildhaftigkeit. Es gibt noch Kasernen, deren Namen revisionsbedürftig sein könnten. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums sind derzeit zwölf Kasernennamen in der Überprüfung.

Die Bundeswehr ist eine Armee der Demokraten. Ausdruck wird dem verliehen durch die Innere Führung, das Leitbild des **Staatsbürgers in Uniform**, durch die starke Stellung des Verteidigungsausschusses und des Wehrbeauftragten, das Beschwerderecht, durch die Wahl von Vertrauensleuten und Personalräten, die ungehinderte Vereinigungsfreiheit, das volle aktive und passive Wahlrecht und durch den Parlamentsvorbehalt bei den Auslandseinsätzen sowie bei der Feststellung des Verteidigungsfalles.

Viele Soldatinnen und Soldaten stehen selbst mitten im demokratischen Leben: als aktive Glieder ihrer Kirchengemeinden, als Mitglieder, Funktionäre oder Vertrauensleute in ihrer Soldatengewerkschaft oder anderen Berufsorganisationen, als Aktive in Parteien und Parlamenten, als Träger des Ehrenamts in vielen Vereinen und im sozialen Bereich. Die Bundeswehr ist hinsichtlich ihrer demokratischen Verfasstheit, parlamentarischer Kontrolle und Beteiligungsrechten der

Soldatinnen und Soldaten eine der modernsten Armeen der Welt. Sie ist – und auch das zeigt die aktuelle Debatte deutlich – eine sich selbst immer wieder reflektierende Armee.

Regelverstöße erfordern deshalb immer eine Reaktion. Der regelhafte Umgang mit Regelverstößen ist Teil der rechtsstaatlichen Einbindung der Bundeswehr in unsere demokratische Ordnung.

Führungsverhalten

Gute Führung muss in allen Dienststellen und auf allen Ebenen gelebt und eingefordert werden. Keine Armee kennt ein differenzierteres Eingabe- und Beschwerdemanagement als die Bundeswehr. Neben dem Wehrbeauftragten existiert eine eigene komplexe Beschwerdeordnung innerhalb der Streitkräfte, daneben ein intaktes Vertrauenspersonensystem, eine im Alltag der Soldatinnen und Soldaten stets gesprächsbereite und glaubwürdige Militärseelsorge und mit dem Bundeswehrverband eine Art gewerkschaftliche Vertretung, die sozusagen mitten auf dem Kasernenhof steht. Im Berichtsjahr hat zusätzlich im Verteidigungsministerium die **Ansprechstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr** ihre Arbeit aufgenommen. Für Soldaten, die sich einer falschen Behandlung durch Kameraden oder Vorgesetzte ausgesetzt sehen, ist eine weitere Handlungsoption grundsätzlich zunächst ein Vorteil. Die Ansprechstelle darf aber nicht zu einem Fremdkörper in der Beschwerdesystematik der Bundeswehr werden. So wurde in der Truppe zum Ausdruck gebracht, dass solche Ansprechstellen auch als Zertrümmerung der Hierarchie von oben gesehen werden könnten. Disziplinarvorgesetzte fühlen sich übersteuert und die zentrale Ansprechstelle wird mitunter als Ausdruck des Misstrauens gegen die vorhandenen offiziellen Beschwerdesysteme bewertet.

Ähnlich ist das Stimmungsbild zu einem anderen mittlerweile etablierten Beschwerde-Sonderweg. Als **„Dritter Weg“** (neben der Beschwerde auf dem Dienstweg und der Eingabe beim Wehrbeauftragten) werden in der Truppe inzwischen die Schreiben direkt an die Ministerin bezeichnet.

Jedenfalls darf bei Soldatinnen und Soldaten aller Dienstgradgruppen und ihren jeweiligen Vorgesetzten nicht der Eindruck entstehen, man traue ihnen nicht mehr zu, ihre Aufgaben zu erfüllen. Vielmehr müssen Vorgesetzte die Werkzeuge zur Verfügung haben, um Probleme schon in ihrer Entstehung aufzuspüren und zu lösen.

Dienstaufsicht

Dienstaufsicht an der richtigen Stelle und im richtigen Maß kann einen wichtigen Beitrag leisten, zwischenmenschlichen Problemen oder Verhaltensweisen, die nicht dem Prinzip der Inneren Führung entsprechen, frühzeitig zu begegnen. Dienstaufsicht kann aber nur funktionieren, wenn den Vorgesetzten die dafür nötige Zeit eingeräumt wird. Das ist angesichts der Personalknappheit zu oft nicht möglich.

Dienstaufsicht bedeutet auch, für die Untergebenen als Ansprechpartner präsent zu sein und ein Vertrauensverhältnis zu schaffen: Das bildet die Grundlage für die bereits im letzten Jahresbericht geforderte **Fehlerkultur**. Über Fehler muss gesprochen werden. Wer das Gefühl hat, dass etwas nicht richtig läuft, sollte dies ohne Scheu seinem Vorgesetzten auf Zug- oder Kompanieebene mitteilen können. Das kann aber nur in einem Klima geschehen, in dem nicht sofort die Frage nach der Sanktionierung von Fehlern im Vordergrund steht, sondern die Frage, was zu tun ist, damit sich der Fehler nicht wiederholt: weg von der Schuldfrage hin zum gemeinsamen Lernen. Üben bedeutet Fehler zuzulassen, um Fehler künftig zu vermeiden. Von einem lebendigen Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen kann aber nur dann gesprochen werden, wenn der jeweils anderen Seite auch Vertrauen geschenkt wird. Selbst entscheiden zu dürfen und selbst zu handeln, ist auf allen Ebenen Ausdruck des Prinzips „Führen mit Auftrag“. „Melden macht frei“ hingegen sollte nicht das Maß aller Dinge sein. Von Fehlern und Problemen zu erfahren und zugleich die Problemlösungsverantwortung der Ebene zu übertragen, auf die sie gehört, scheint nicht selbstverständlich zu sein. Zeit ist unabdingbare Voraussetzung hierfür: nicht nur Zeit im Alltagsbetrieb, sondern auch Stehzeit in der Verwendung. Mit ständig wechselnden Vorgesetzten kann schwer Vertrauen wachsen. Die in der Einheit gewählten Vertrauenspersonen könnten in diesem Zusammenhang ihre Funktion als Mittler noch mehr als bisher aktiv wahrnehmen und ihre Unterstützung sowohl dem Geführten als auch der Führung anbieten. Die gestärkten Beteiligungsrechte nach der Novelle des Soldatenbeteiligungsgesetzes von 2016 weisen in diese Richtung.

Vertrauen kann auch dort nicht entstehen, wo Vorgesetzte ihren Führungsanspruch durch barschen **Umgangston** oder anderes rüdes Verhalten glauben durchsetzen zu müssen. Sind Vorgesetzte faktisch nicht ansprechbar, weil ihre Untergebenen als Reaktion auf Fragen nur Zurückweisung erfahren oder

sogar Angst vor ihren Vorgesetzten haben, wird dies unweigerlich negative Auswirkungen auf das innere Gefüge des Verbands, der Einheit oder Teileinheit und die Zufriedenheit der einzelnen Soldaten haben. Angst und Respekt sind nicht zwei Wege zum gleichen Ziel, sondern machen den Unterschied zwischen schlechtem und gutem Führungsverhalten aus. Nicht immer scheint diese Unterscheidung den Vorgesetzten leicht zu fallen.

Immer wieder gibt es Fälle, die belegen, dass manche Soldaten glauben, ein nicht von Härte geprägter – „ziviler“ – Umgangston sei automatisch „unmilitärisch“. Dies führt dazu, dass die eine oder andere Äußerung eher an Hollywood-Drill-Sergeants erinnert als an einen souveränen Umgang mit den Grundsätzen der Inneren Führung.

- *So beleidigte ein Hauptfeldwebel einen ihm untergebenen Stabsunteroffizier wegen des fehlerhaften Zusammensetzens einer Waffe als „Scheiß-Sanitäter“. Er sei auch kein richtiger Soldat. Weiterhin bezeichnete er den Stabsunteroffizier als „fettes Bauernstück“ und „Arschloch“ und trat ihm ins Gesäß. In einem anderen Fall äußerte er sich gegenüber einem anderen untergebenen Stabsunteroffizier wie folgt: „Wenn du nicht gleich die Fresse hältst, dann liegst du schwer verletzt neben den beiden Schockpatienten“. Der frühere Soldat ist durch das Truppendienstgericht zu einer empfindlichen Disziplinarmaßnahme verurteilt worden.*

- *Ein Oberfeldwebel bezeichnete einen Stabsunteroffizier unter anderem als „Bastard“ und „nutzlosen Lager-Stabsunteroffizier“. Er bedrohte ihn weiter mit den Worten: „... wehe, du läufst mir im Dienst einmal über den Weg; dich mach ich fertig, dir mache ich das Leben zur Hölle, ich bin immer noch dein Vorgesetzter. Und jetzt halt die Fresse, sonst hau ich dir eine rein!“ Zusätzlich schubste er den Stabsunteroffizier. Gegen den Soldaten wurde eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt.*

- *Ein Hauptbootsmann bezeichnete nach seinen Angaben „im Scherz“ eine ihm unterstellte Soldatin im Dienstgrad Hauptgefreiter als „Stück Scheiße“ und „verbrauchtes Miststück“. Gegen ihn wurde eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt.*

- *Ein Stabsunteroffizier äußerte sich gegenüber ihm zum Teil unterstellten Mannschaftssoldaten wie folgt: „abgefuckter Obergefreiter“, „Maden“, „Warzen“, „fiese Fisteln“, „der ist zu dumm, einen Fahrauftrag auszufüllen und mit Sicherheit nicht in der Lage, mit dem PC zu arbeiten“. In Gegenwart eines Stabsgefreiten äußerte er sich über französische und spanische Soldaten dahingehend, dass sie „faule Dreckschweine“, „dumm“, „Idioten“ und „Hurensöhne“*

sein, die „eh nichts auf die Reihe kriegen“. In Gegenwart eines Oberstabsgefreiten äußerte er sich gegenüber einem polnischen Gruppenführer wie folgt: „You have to say it again and again and again because they are all stupid“. Gegen den Soldaten wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.

Solches Verhalten ist inakzeptabel und eines Soldaten der Bundeswehr unwürdig. Es gibt darüber hinaus keinen Grund zu der Annahme, dass Beleidigungen und Respektlosigkeiten die militärische Leistungsfähigkeit steigern. Hier gilt: Wer wegschaut, wenn Kameraden unwürdig behandelt werden, handelt nicht kameradschaftlich. Der Inspekteur des Heeres hat hierzu in einem Tagesbefehl festgestellt: „Verschweigen, Weghören, Wegschauen ist falsch verstandene Kameradschaft, Eingreifen und Verhindern eine Frage der Ehre.“ Knapper kann man es nicht auf den Punkt bringen.

Auch manche **Rituale** in der Bundeswehr stehen nicht im Einklang mit dem Traditionserlass und den Maßstäben der Inneren Führung. Verhaltensweisen, die sich im Laufe der Zeit in der Truppe herausgebildet haben und die mit der Menschenwürde nicht vereinbar sind, werden auch dadurch nicht akzeptabler, dass freiwillig an der Prozedur teilnehmende Betroffene diese vielleicht sogar als „witzig“ bewerten – wobei die „Freiwilligkeit“ im Übrigen nicht selten aus einem Gruppenzwang heraus entsteht. Letztlich besteht bei solchen Ritualen die Gefahr physischer und psychischer Verletzungen. Der im Berichtsjahr auch öffentlich diskutierte Fall in Pfullendorf belegt das beispielhaft.

- *Im Januar 2017 erlangten die Dienstvorgesetzten in insgesamt mindestens vier Fällen Kenntnis über Rituale von Mannschaftssoldaten am Standort Pfullendorf. Bei sogenannten Taufen wurden Kameraden aus ihren Stuben geholt, in den Duschaum gebracht und dort mit kaltem Wasser abgespritzt. In mindestens zwei Fällen wurden den Betroffenen Stiefelbeutel über den Kopf gezogen, ihre Hände mit Klebeband fixiert und das Prozedere gefilmt. Einige der Täter trugen Uniformen mit Hoheitsabzeichen und waren mit ABC-Schutzmasken oder Sturmhauben verummmt. Fünf Mannschaftssoldaten wurden wegen Beteiligung an diesen Vorgängen fristlos aus dem Dienst der Bundeswehr entlassen. Dagegen teilweise erhobene Rechtsmittel sind noch nicht entschieden.*

Junge Soldaten kommen nicht selten bereits mit einem bestimmten **Bild vom Soldatsein** in die Streitkräfte. Körperliche Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit und Zähigkeit gehören zum Kern des Berufs und bestimmen den Alltag. Das kann zuweilen zu fehlgeleiteten

Vorstellungen führen, wie man sich als Soldat zu verhalten hat. Maßloser körperlicher Wettbewerb, Machoverhalten, Aggressionen und überzogener Alkoholkonsum kommen vor, wie neben anderen in diesem Bericht geschilderten Fällen auch der nachfolgende zeigt:

- *Einem Gruppenführer im Dienstgrad Hauptfeldwebel wird vorgeworfen, einem Soldaten Trinkwasser ins Gesicht geschüttet zu haben, nachdem dieser eine nach seiner Bewertung „dumme“ Frage gestellt habe. Er soll zudem einem Soldaten wegen vermeintlichen Fehlverhaltens Dreck ins Gesicht getreten haben, als dieser in einer Stellung lag. Weiterhin soll er drei Soldaten, die zuvor durch ihr Verhalten auffällig wurden, mit der flachen Hand geschlagen beziehungsweise mit dem Knie in den Genitalbereich getreten haben. In Zeugenvernehmungen bestätigten alle befragten Soldaten die Vorkommnisse, gaben aber an, dass sie dieses Verhalten ihres Gruppenführers als „scherzhaft“ aufgefasst hätten. Sie sagten aus, nicht realisiert zu haben, dass es sich hierbei um körperliche Übergriffe gehandelt habe. Es fielen Aussagen wie „Ich wollte es mir mit dem Hauptfeldwebel in der Grundausbildung nicht verscherzen.“ oder „Ich habe es nicht gemeldet, weil es noch auszuhalten war.“ oder „Ich musste mich nicht nach vorne beugen vor Schmerzen oder so.“ Trotz seines Verhaltens scheint der Hauptfeldwebel als Ausbilder und Mensch äußerst geachtet gewesen zu sein. Ausdrücklich wird er seitens der Rekrutinnen und Rekruten als Vorbild angesehen. Gegen ihn werden inzwischen Vorermittlungen im gerichtlichen Disziplinarverfahren geführt. Ihm wurden die Ausübung des Dienstes und das Tragen der Uniform verboten. Eine Abgabe an die Staatsanwaltschaft ist ebenfalls erfolgt.*

Dieser Fall macht deutlich, wie sich auch eine falsche **Vorbildfunktion** auf junge Soldatinnen und Soldaten auswirken kann, die gerade erste Erfahrungen mit der Bundeswehr sammeln. Sie lernen so falsches Führungsverhalten, das den Grundsätzen der Inneren Führung widerspricht. Schlimmer noch: Sie nehmen sich an diesem Vorbild vielleicht ein Beispiel.

Die Balance zwischen angemessener Herausforderung, Heranführung an Leistungsgrenzen und Überforderung zu finden, ist für die Ausbilderinnen und Ausbilder nicht immer einfach. Selbstverständlich darf nicht verkannt werden, dass eine gute militärische Ausbildung immer auch eine gewisse Härte beinhaltet. Dennoch müssen sich die Vorgesetzten der Herausforderung stellen, das richtige Maß zu finden. Es ist wichtig, die problembewusste Ausbildung der Ausbilder auch in dieser Hinsicht sicherzustellen, um mögliche Risiken für die Rekruten und Rekrutinnen zu minimieren. Dies betrifft sowohl gesundheitliche

Gefährdungen, etwa schwere körperliche Überforderung, als auch den Umgang miteinander.

- *Besonders tragisch ist der Vorfall im Offizieranwärterbataillon 1 in Münster. Bei einer Gefechts- und Marschausbildung zu Beginn der Grundausbildung gab es die ungewöhnlich hohe Anzahl von elf Ausfällen in einem Ausbildungszug von 42 Soldatinnen und Soldaten. Einer der Soldaten verstarb zehn Tage später. Drei weitere Soldaten mussten wegen Hitzschlag mit dem Rettungshubschrauber ins Krankenhaus geflogen werden. Einer von ihnen bedurfte zum Ende des Berichtsjahrs immer noch intensiver medizinischer Behandlung. Im Berichtsjahr konnte noch nicht geklärt werden, welche Kausalkette letztlich ursächlich für den Tod des Rekruten war, und wie er vermeidbar gewesen wäre.*

Unabhängig davon, ob militärische Fehlentscheidungen objektiv feststellbar sind, besteht hier offenbar Handlungsbedarf. Ausbildung darf nie tödlich enden. Die Ausbilder müssen in die Lage versetzt werden, Anzeichen von ernsthaften Gesundheitsschädigungen von allgemeinen Erschöpfungserscheinungen zu unterscheiden. Und alle Soldatinnen und Soldaten müssen von Anfang an wissen, dass sie einen solchen Marsch jederzeit ohne negative Folgen hätten abbrechen können.

Überzogene Härte mehrerer Ausbilder stand im Feldwebel-/Unteroffizieranwärterbataillon 1 in Sondershausen in der Kritik.

- *Dort wurde verschiedenen Ausbildern vorgeworfen, sich gegenüber Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern respektlos verhalten und diese mit überzogener Härte behandelt zu haben. Sie hatten sich nicht um Soldatinnen und Soldaten gekümmert, die bei Märschen ausgefallen waren. Ein Ausbilder bezeichnete Menschen, die nach seiner Auffassung nicht den Anforderungen des Soldatenberufs entsprechen, als „genetischen Abfall“. Die darauf verhängte Disziplinarmaßnahme hielt ihn nicht davon ab, im Folgelehrgang den Auszubildenden mitzuteilen, dass er sein Verhalten nicht ändern werde. Für Fehler Einzelner wurde Kollektivbestrafung, wie „Strafrunden“ auf dem Sportplatz bei hochsommerlichen Temperaturen, verhängt, um diese Fehler „abzugelten“. Gegen zwei Portepéeunteroffiziere wurden inzwischen gerichtliche Disziplinarverfahren eingeleitet. Sie wurden aus der Ausbildung herausgelöst.*

Auch in anderen Einheiten gab es Grund zur Klage:

- *Einem Feldwebel wird vorgeworfen, zwei Hauptgefreiten während der Bergeausbildung befohlen zu haben, in einer schlammigen Fahrspur in Stellung zu gehen und sie mit Hand oder Fuß tiefer in den Schlamm gedrückt zu haben. Des Weiteren soll er*

neben anderen verbalen Entgleisungen gesagt haben: „Ich schieß dir gleich in dein Scheiß-Gesicht“. Ein gerichtliches Disziplinarverfahren ist eingeleitet.

- Ein Feldweibel äußerte sich in der Grundausbildung während des morgendlichen Antretens gegenüber den Rekruten dahingehend, dass sie nicht einmal wert seien, im Rahmen der Vollzähligkeitsüberprüfung aufgerufen zu werden, er am liebsten allen anwesenden Rekruten auf die Fresse hauen und auf dem Exerzierplatz alle bis zum Kotzen gleiten sowie Liegestütze machen lassen würde. Die Rekruten würden den ganzen Tag bluten. Sie seien es nicht wert, Befehle zu empfangen. Zu einem anwesenden Rekruten sagte er: „Sehen sie, das ist so ein Arschloch, so eine dreckige Made, der unwürdig ist, hier ein Soldat zu sein.“ Gegen den Feldweibel wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.

Die Ausbilder, die in allen diesen Fällen auf lange Dienstzeiten zurückblicken konnten, haben den Ruf der Bundeswehr beschädigt. Solche Verhaltensweisen sind mit dem **Wertekanon** einer modernen, von der Inneren Führung geprägten Bundeswehr nicht vereinbar. Umso wichtiger ist es deshalb, von Beginn an über das Rollenbild des Soldaten zu sprechen. Gerade in der Grundausbildung werden die Rekrutinnen und Rekruten entscheidend geprägt. Sie werden mit einem Bild der Bundeswehr konfrontiert, das sie in ihrer gesamten Dienstzeit nicht vergessen werden. Es gibt daher keinen besseren Zeitpunkt als die allerersten Wochen der Grundausbildung, um den jungen Soldatinnen und Soldaten einen positiven Eindruck von einem kameradschaftlichen, verantwortungsbewussten Umgang miteinander zu vermitteln.

Erschwerend kommt allerdings hinzu: Durch die Aussetzung der Wehrpflicht ist die Anzahl der „kasernenpflichtigen“ jüngeren Soldatinnen und Soldaten (unter 25-Jährige) drastisch zurückgegangen. Gleichzeitig verbringen auch ältere Soldaten heute weniger Zeit auf dem Kasernengelände als zu früheren Zeiten, Stichworte: Pendlerarmee und fehlende Stuben, Soldatenarbeitszeitverordnung, Trennung von Unterkunft- und Funktionsbereichen. Die Möglichkeiten einer informellen **sozialen Kontrolle** schwinden. Bei der Steigerung der Attraktivität der Betreuungseinrichtungen muss die Bundeswehr die Zeichen der Zeit erkennen (Vergleiche Kapitel Betreuung). Darüber hinaus könnte auch über die Idee einer Aufsichtsperson im Sinne eines Mentors in den Unterkunft- und Freizeitbereichen für die jüngeren Soldatinnen und Soldaten, gerade in den mannschaftsstarken Kampfverbänden, nachgedacht werden.

Verletzung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung

Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sind gemäß Paragraph 8 des Soldatengesetzes verpflichtet, die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes anzuerkennen und durch ihr gesamtes Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes für deren Erhaltung einzutreten. Es ist ein Verstoß gegen diese soldatische Kernpflicht, wenn Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr selbst eine **extremistische Gesinnung** haben oder die notwendige Distanz zum Extremismus vermissen lassen. Auch eine Bagatellisierung extremistischer Ansichten und die Verunglimpfung der zu verteidigenden freiheitlichen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland sind nicht akzeptabel. Soweit derartige Vorkommnisse festgestellt werden, sind sie nach Erlasslage der Bundeswehr als „Meldepflichtige Ereignisse“ zu melden.

Im Berichtsjahr meldete die Bundeswehr 167 Vorfälle mit Verdacht auf Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates, unzulässige politische Betätigung oder Volksverhetzung. In den Jahren 2015 und 2016 wurden 57 und 63 einschlägige „Meldepflichtige Ereignisse“ gemeldet. Im Berichtsjahr konnten bisher die Ermittlungen in 81 Verdachtsfällen abgeschlossen werden. In 47 Fällen waren keine Dienstvergehen festzustellen oder Soldatinnen und Soldaten als Täter zu ermitteln. Das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (MAD) geht über die „Meldepflichtigen Ereignisse“ hinaus im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben ebenfalls extremistischen Verdachtsfällen in der Bundeswehr nach. Beim MAD waren 2017 im Bereich des Rechtsextremismus 379 neue Verdachtsfälle zu verzeichnen (2016: 230). Im Bereich Islamismus bearbeitete das Amt 46 neue Verdachtsfälle (2016: 50).

Besonders hervor stach 2017 der Fall Franco A.:

- Der Oberleutnant wurde beim Versuch, eine auf einer Toilette des Wiener Flughafens versteckte, geladene Pistole aus der Zeit des Zweiten Weltkriegs wieder an sich zu nehmen, vorübergehend festgenommen. Im Zuge der Ermittlungen stellte sich heraus, dass sich Oberleutnant A. Ende Dezember 2015 in einer Erstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge mit falschen Personalien als syrischer Flüchtling ausgegeben und Anfang Januar 2016 einen Asylantrag gestellt hatte. Er erhielt eine Unterkunft und monatliche finanzielle Leistungen. Weiterhin wird ihm vorgeworfen, dass er Munition – zum größten Teil aus Beständen der Bundeswehr – bei einem Studenten lagerte. Franco A., der Student und ein weiterer mutmaßlicher Komplize, Oberleutnant Maximilian T., wurden verhaftet und

später wieder auf freien Fuß gesetzt. Es wurde untersucht, ob Franco A. im Begriff stand, eine schwere staatsgefährdende Straftat vorzubereiten, und den Tatverdacht möglicherweise gezielt auf Flüchtlinge lenken wollte. Gegen beide Soldaten, A. und T., wurde seitens der Bundeswehr ein gerichtliches Disziplinarverfahren, das bis zum rechtskräftigen Abschluss des Strafverfahrens ausgesetzt ist, eingeleitet. Vorläufige Dienstenthebung und ein Uniformtrageverbot wurden angeordnet. Franco A. war bereits 2014 während seines Studiums an der französischen Militärschule Saint-Cyr durch rechtsextremes Gedankengut in seiner Abschlussarbeit aufgefallen. Die disziplinarischen Ermittlungen wurden seiner Zeit ohne Beteiligung des Militärischen Abschirmdienstes eingestellt. Franco A. wurde belehrt und erhielt die Gelegenheit, eine zweite Arbeit zu schreiben, mit der er erfolgreich die Hochschule abschließen konnte.

Die öffentliche Diskussion über diesen Komplex hat auch dazu geführt, dass 2017 vermehrt Verdachtsfälle gemeldet wurden. Das darf allerdings nicht zu falschen Schlüssen verleiten: Unsere Soldatinnen und Soldaten stehen in ihrer großen Mehrheit fest auf dem Boden der freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Wo das nicht der Fall ist, sind nach den Regeln unserer Rechtsordnung Konsequenzen erforderlich. So wurden im Berichtsjahr in diesem Zusammenhang fünf Soldaten nach Paragraph 55 Soldatengesetz vorzeitig aus dem Dienst der Bundeswehr entlassen. Für die Bundeswehr ist **Wachsamkeit** gegenüber rechtsextremen Tendenzen auch deshalb angezeigt, weil Verfassungsgegner aus diesem Milieu oft soldatische Hierarchien, Uniformen und Ausbildung an Waffen besonders attraktiv finden. Dies ist auch für den Bereich des islamistischen Extremismus zu befürchten, insbesondere was das Thema Waffenausbildung angeht. Um diesen Personenkreis vom Dienst in der Bundeswehr fernzuhalten, wurden inzwischen die Sicherheitsmaßnahmen verschärft.

Danach müssen sich Bewerberinnen und Bewerber, die erstmalig in ein Dienstverhältnis als Soldat mit der Bundeswehr berufen werden sollen, seit dem 1. Juli 2017 einer einfachen **Sicherheitsüberprüfung** nach dem Sicherheitsüberprüfungsgesetz unterziehen. Dies gilt auch für alle, die für den Freiwilligen Wehrdienst vorgesehen sind, und für Ungediente, die für eine Ableistung bestimmter Reservendienstleistungen vorgesehen sind. Bisher konnten die meisten Sicherheitsüberprüfungen zügig in den ersten vier Wochen nach Dienstantritt abgeschlossen werden. Das ist der Zeitpunkt, an dem die umfassende Waffenausbildung beginnt. In Fällen, in denen bis dahin keine Sicherheitsentscheidung vorliegt, sollte einzelfallbezogen geprüft werden, ob eine praktische Waffenausbildung noch in der Grundausbildung unbedenklich erscheint.

Bei vielen in diesem Berichtsjahr durch die Bundeswehr gemeldeten Verdachtsfällen handelt es sich um sogenannte **Propagandadelikte**. Dazu zählen beispielsweise fremdenfeindliche und antisemitische Äußerungen, das Hören von Musik mit extremistischen Inhalten, Hakenkreuzschmierereien in den Kasernen, das Zeigen des Hitlergrußes, „Sieg-Heil“-Rufe sowie das Zeigen und Versenden von Bildern, Texten und Musik mit extremistischen Inhalten unter anderem auf Mobiltelefonen, auf Facebook und in WhatsApp-Gruppen.

- Ein Oberleutnant sagte in seiner Funktion als Vertreter des Kompaniechefs in Anwesenheit eines Feldwebels und eines Stabsunteroffiziers zu einem Hauptgefreiten mit türkischem Migrationshintergrund: „Sie wissen ja, was ich von ihnen und ihrer Arbeit halte, generell von allen Türken, die wir hier haben. Die sollten alle wieder zurück.“ Gegen den Oberleutnant wurde eine empfindliche Geldbuße verhängt.

- Ein Hauptfeldwebel versendete von seinem Mobiltelefon über den Kurznachrichtendienst WhatsApp ein Bild einer Weihnachtspyramide mit der Figur von Adolf Hitler. Unter dem Bild stand als Text: „...und einen schönen Grrruss von mirrr!“ Einige Tage später versendete er an die gleiche Gruppe nochmals ein Bild, auf dem Adolf Hitler und weitere Nationalsozialisten mit Hitlergruß abgebildet sind, mit der Aufschrift: „Guten Rutsch Kameraden!“ Gegen den Soldaten wurde eine empfindliche Geldbuße verhängt.

- Ein Hauptgefreiter äußerte sich auf dem Truppenübungsplatz mehrfach frauenfeindlich und antisemitisch unter anderem wie folgt: „Eine Frau ist nichts wert. Wenn ich Jude wäre, würde ich mich sofort abstechen. Ich hasse Juden.“ Der Disziplinarvorgesetzte verhängte gegen den Soldaten eine einfache Disziplinarmaßnahme. Aufgrund eines weiteren Dienstvergehens wurde er schließlich gemäß Paragraph 55 Absatz 5 Soldatengesetz fristlos aus dem Dienst der Bundeswehr entlassen.

- Ein angetrunkener Obergefreiter begrüßte den Unteroffizier vom Dienst beim Betreten der Stube mit den Worten „Sieg Heil“. Gegen den Obergefreiten wurde eine empfindliche einfache Disziplinarmaßnahme verhängt. Nach Vollstreckung der Disziplinarmaßnahme wurde er kurze Zeit später regulär aus dem Dienst der Bundeswehr entlassen.

In einigen Fällen wurden Soldaten gemeldet, die offensichtlich der Reichsbürgerbewegung oder der „Identitären Bewegung“ zuzurechnen waren.

- Im Rahmen einer Absicherungsberatung teilte das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst einem Disziplinarvorgesetzten mit, dass einer seiner

Gefreiten Sympathisant der „Identitären Bewegung“ war und nachweislich an einer Kundgebung dieser Organisation teilgenommen hatte. Im Dienst war der Soldat bis dahin nicht durch rechtsextreme Äußerungen oder Ansichten aufgefallen. Der Soldat wurde aufgrund seines schriftlichen Antrages auf sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses während seiner Probezeit nach Paragraph 58h Absatz 2 Soldatengesetz entlassen. Damit kam es nicht mehr zur dienstlich angestrebten Entlassung aus der Bundeswehr.

Nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung haben in der Zeit vom 6. bis 17. Januar 2017 mindestens 95 Dienststellen der Bundeswehr zum Teil mehrfach Schreiben eines „Präsidiums des Deutschen Reiches“, sogenannte Amtsblätter, erhalten, in denen Ansichten der Reichsbürgerbewegung vertreten werden. Der Staatsanwaltschaft sei dieser Sachverhalt mitgeteilt worden, damit strafrechtliche Schritte in deren Zuständigkeit geprüft werden können.

2. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr

Für die geplanten „Trendwenden“ beim Personal (bis 2024 plus 12.000 militärische und 5.400 zivile Dienstposten) und beim Material (bis 2030 Rüstungsinvestitionen im Umfang von 130 Milliarden Euro, gerechnet ab 2017) sind signifikant steigende Verteidigungsausgaben erforderlich. Das heißt zum Beispiel, dass in den kommenden zwölf Jahren durchschnittlich jeweils gut zehn Milliarden Euro jährlich allein für Entwicklung und Beschaffung von neuem Wehrmaterial veranschlagt werden müssten. Im Haushalt 2017 waren es 5,9 Milliarden Euro. Davon wurden 600 Millionen Euro nicht diesem Zweck entsprechend ausgegeben, sondern zur Deckung der Ausgaben anderer Kapitel des Verteidigungshaushalts verwendet.

Schwierigkeiten beim Mittelabfluss für die Ausrüstung der Bundeswehr scheinen eher die Regel als die Ausnahme zu sein. Im Jahr 2014 blieb eine Rekordsumme von 1,2 Milliarden Euro liegen. Angesichts der Ausrüstungsmisere in allen Teilen der Truppe ist das misslich. Die in der NATO-Fähigkeitsplanung vereinbarten deutschen Beiträge wären so nicht zu realisieren. Es fehlt immer noch viel Geld im Haushalt für die Vollausrüstung, aber das Geld, das da ist, wird nicht voll ausgegeben. Hier ist die Organisation der Rüstungsbeschaffung dringend den Erfordernissen der Zeit anzupassen, auch für Wahljahre und auch für Jahre mit länger andauernder vorläufiger Haushaltsführung.

Der mit dem Haushaltsentwurf der alten Bundesregierung im Herbst des Berichtsjahres für 2018 vorgelegte 51. Finanzplan sieht einen Aufwuchs der Verteidigungsausgaben von 37 Milliarden Euro in 2017 über 38,5 in 2018, 39,9 in 2019 und 41,2 in 2020 auf

42,4 Milliarden Euro 2021 vor. Das dürfte erwartbare Kostensteigerungen bei Gehältern, Materialerhaltung und Betriebskosten ausgleichen, aber wenig Spielraum für substanzielle Verbesserungen bei den Rüstungsinvestitionen lassen. Der Anteil der Verteidigungsaufwendungen am deutschen Bruttoinlandsprodukt (BIP) bliebe nach NATO-Kriterien auf Grundlage der Wachstumsschätzung der Bundesregierung annähernd konstant bei einer Größenordnung von 1,2 Prozent. Damit würden die in der NATO und unter den PESCO-Nationen in der Europäischen Union vereinbarten Ziele eines real wachsenden Verteidigungsetats und einer steigenden BIP-Quote verfehlt. Zusätzliche Anstrengungen sind notwendig.

3. Trendwende Personal

Konzepte und Strategien

Die im Bereich Personal eingeleitete Trendwende hat im Berichtsjahr Fortschritte gemacht, aber die Lage bleibt extrem angespannt. Zunächst wurde die ursprünglich vorgesehene Personalstärke weiter erhöht. Das noch im vergangenen Jahresbericht als zu unterambitioniert kritisierte Ziel, bis 2023 nur 7.000 zusätzliche militärische Dienstposten schaffen zu wollen, wenn die eigene Lückenanalyse gleichzeitig ein Fehl von 14.300 Dienstposten ergeben hat, ist nun annähernd korrigiert. Es soll ein Plus von 12.000 auf insgesamt 198.000 Soldatinnen und Soldaten (inklusive weitere 1.000 Reservisten) bis zum Jahr 2024 geben. Inzwischen wurde, was eigentlich schon für das Jahr 2016 avisiert war, die Personalschwelle von 170.000 Zeit- und Berufssoldaten überschritten. Die Anzahl der Berufssoldatinnen und -soldaten sowie der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit betrug im Dezember 2017 nach den Zahlen der Personalabteilung zusammen 170.519. Die von der Abteilung Führung Streitkräfte mitgeteilte Zahl (169.000) weicht davon ab. Hinzu kamen 9.043 Freiwillig Wehrdienstleistende. Das ist aber längst noch kein „Meilenstein“, wie der Zuwachs vom Verteidigungsministerium bezeichnet wird, denn die Überlast mit den erweiterten Aufgaben in der NATO und den neu hinzugekommenen Auslandseinsätzen wächst schneller als der Personalkörper.

Die für die Umsetzung der Trendwende Personal erforderlichen Maßnahmen hat das Bundesministerium der Verteidigung am 1. Dezember 2016 in einer **Personalstrategie** nebst zugehörigem Strategieprogramm zusammengefasst. Darin wird angestrebt, die Bundeswehr für weitere Zielgruppen zu öffnen, zum Beispiel für Bewerber, die das 30. Lebensjahr bereits überschritten haben. Weiterhin sollen Möglichkeiten geprüft werden, den soldatischen Dienst in der Bundeswehr für EU-Staatsbürgerinnen und -Staatsbürger

zu öffnen. Insbesondere sollen mehr Frauen für den Dienst gewonnen werden. Zur Umsetzung der Strategie bereitet das Verteidigungsministerium ein „Gesetz zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr“ vor. Die Überlegungen gehen dahin, die Laufbahnen der Fachunteroffiziere für den Status Berufssoldat zu öffnen. Die Einstellung der Bestgeprüften als Anwärter in der Laufbahn der Feldweibel soll mit einer an bestimmte Voraussetzungen geknüpfte Zusage zum Berufssoldat erfolgen. Der erfolgreiche Laufbahnwechsel aus dem Bereich der Mannschaftsdienstgrade heraus soll ebenfalls mit einer Zusage zur Übernahme als Berufssoldat verknüpft werden können. Länger dienende Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sollen sozial besser abgesichert werden. Auch eine Verbesserung des finanziellen Ausgleichs für beruflich bedingte Mobilität wird angestrebt.

Des Weiteren ist vorgesehen, das Besoldungsrecht weiterzuentwickeln. Mit dem Bericht an den Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages über eine wettbewerbsfähige Gehaltsstruktur der Bundeswehr hat das Verteidigungsministerium am 20. Juni 2017 zahlreiche besoldungsrechtliche Maßnahmen vorgeschlagen. Sie betreffen vor allem finanzielle Verbesserungen zur Personalgewinnung und Personalbindung sowie Verbesserungen im Bereich der Zulagen.

Personalmangel

Die geplanten und bereits in Gang gesetzten Maßnahmen ändern nichts daran, dass in vielen Bereichen der Bundeswehr nach wie vor eine enorme personelle Unterbesetzung herrscht. Nach Informationen des Verteidigungsministeriums sind zum Jahresende 21.000 militärische Dienstposten oberhalb der Mannschaftsebene vakant. Die Trendwende Personal wirkt sich auf die **Vakanzenlage** teilweise zunächst sogar negativ aus. Denn auch wenn auf dem Papier Dienstposten hinzukommen, steht noch kein einziger zusätzlicher Soldat bei der Truppe vor Ort. Personal muss geworben, eingestellt und ausgebildet werden.

Besonders betroffen sind derzeit immer noch Verwendungen, die mit extremen körperlichen Anforderungen oder mit speziellen Fachtätigkeiten verbunden sind, zum Beispiel Piloten, Kampfschwimmer oder Minentaucher, aber auch IT-Verwendungen oder Verwendungen mit elektronischem Fachwissen. Um der schwierigen Personallage in diesen Bereichen entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber Verpflichtungsprämien und Personalbindungszuschläge geschaffen. Die Liste dieser sogenannten Mangelbereiche wird durch die Bundeswehr laufend fortgeschrieben und umfasst knapp über 300 Verwendungsreihen in den verschiedenen Laufbahnen.

Bei den **Heeresuniformträgern** bestehen die größten Vakanzen im Bereich der Offiziere des Truppendienstes in der Verwendung der Heeresflieger (Soll: 296; Ist: 132; Besetzungsgrad: 40 Prozent), bei der Panzertruppe in den Dienstgraden Leutnant bis Hauptmann (Soll: 133; Ist: 67; Besetzungsgrad: 50 Prozent) sowie bei der Luftfahrzeugtechnik (Soll: 87; Ist: 47; Besetzungsgrad: 54 Prozent).

Nach wie vor besteht bei der Anzahl der Feldweibel im Truppendienst eine erhebliche Lücke. Spitzenreiter sind dabei die leichten Aufklärungskräfte mit einem Besetzungsgrad von 45 Prozent (Soll: 162; Ist: 73). Auch bei den Truppengattungen der Infanterie (Jäger, Gebirgsjäger, Panzergrenadiere) und bei Pionieren, Feldjägern, Feldnachrichtenkraften sowie den Soldatinnen und Soldaten der Operativen Kommunikation liegt der Besetzungsgrad zwischen 64 und bestenfalls 85 Prozent.

Bei den Feldweibeln des allgemeinen Fachdienstes als Heeresuniformträger fehlen allein bei den Fernmeldern enorm viele Soldaten in allen Organisationsbereichen (Soll: 3.953; Ist: 2.471; Besetzungsgrad: 63 Prozent). Auch bei anderen Tätigkeiten wie der der Feldweibel des allgemeinen Fachdienstes bei der Elektronischen Kampfführung oder der der Operativen Kommunikation, ferner im Bereich der Betriebsstoffbewirtschaftung und beim Umschlag/Transport fehlen bis zu 34 Prozent des benötigten Personals. Bei der Fluggerätemechanik für die Hubschrauber TIGER und NH-90 fehlen immerhin 16 Prozent des benötigten Personals.

Im Bereich der Unteroffiziere des allgemeinen Fachdienstes ist bei den Fluggerätemechanik-Unteroffizieren das größte Fehlen zu verzeichnen. Hier liegt der Besetzungsgrad lediglich bei 39 Prozent (Soll: 270; Ist: 104). Besonders bedauerlich ist dieser Umstand, da aus dem Personenkreis der Unteroffiziere ohne Portepepe später vielleicht ein Feldweibel in dem dringend benötigten Segment der Techniker werden könnte. Ein spezieller Mangelbereich bei den Unteroffizieren des allgemeinen Fachdienstes ist der der Flugsicherungselektroniker (Soll: 10; Ist: 4; Besetzungsgrad: 40 Prozent). Wie bei den Feldweibeln des allgemeinen Fachdienstes besteht auch bei den Unteroffizieren des allgemeinen Fachdienstes im Bereich der Materialbewirtschaftung und des Transports ein Mangel. Dies ist ebenso bei der Elektronischen Kampfführung und der Operativen Kommunikation der Fall. Zu nennen ist zudem der Bereich der Spezialpioniere (Soll: 318; Ist: 195; Besetzungsgrad: 61 Prozent).

Bei den Offizieren im Truppendienst der **Marine** herrscht ein deutlicher Mangel an Luftoperationsoffizieren für den Hubschrauber Sea King MK 41 (Soll:

11; Ist: 3; Besetzungsgrad: 27 Prozent). Bei den Marineuniformträgern des Bereichs Militärisches Nachrichtenwesen stellt sich die Lage nicht wesentlich besser dar (Soll: 60; Ist: 18; Besetzungsgrad: 30 Prozent).

Eine alarmierende Unterbesetzung ohne Aussicht auf Besserung in der Laufbahn der Feldwebel des Truppendienstes gibt es nach wie vor bei den Minentauchern (Soll: 93; Ist: 56; Besetzungsgrad: 60 Prozent). Hier hat die Bundeswehr im Gegensatz zum Vorjahr ihr Dienstposten-Soll um 27 Dienstposten reduziert, so dass sich das Verhältnis zwischen Soll und Ist verbessert hat, obwohl im Vergleich zum Vorjahreszeitraum zehn Dienstposten weniger besetzt sind.

Die Minentaucher in der Laufbahn der Unteroffiziere des allgemeinen Fachdienstes sind eine noch kleinere Personengruppe. Hier stehen einem Soll von 34 Soldaten lediglich 14 besetzte Dienstposten gegenüber, was einem Besetzungsgrad von 41 Prozent entspricht. Die Dienstposten der Marineelektroniker in der Laufbahn der Unteroffiziere des allgemeinen Fachdienstes sind auch nur zu 45 Prozent besetzt (Soll: 267; Ist: 120) – das entspricht einer schwachen Steigerung zum Vorjahr von vier Prozent. Schließlich ist noch die Verwendungssreihe der Luftfahrzeugausrüstungstechnik zu nennen, die mit einem Besetzungsgrad von 58 Prozent auch nicht besonders gut ausgestattet ist (Soll: 43; Ist: 25).

Bei den Offizieren in der Laufbahn des Truppendienstes der **Luftwaffe** liegen die größten Probleme im Bereich des Fliegerischen Dienstes für unbemannte Luftfahrzeuge (Soll: 35; Ist: 15; Besetzungsgrad: 43 Prozent). Die Dienstposten der Offiziere des Militärfachlichen Dienstes in diesem Werdegang sind sogar noch spärlicher besetzt (Soll: 7; Ist: 1; Besetzungsgrad: 14 Prozent). Aber auch bei den Jet-Piloten besteht eine Unterbesetzung (Soll: 235; Ist: 152; Besetzungsgrad: 65 Prozent).

Im Bereich der Techniker hat die Luftwaffe in der Laufbahn der Feldwebel des allgemeinen Fachdienstes einen großen Mangel für den Bombardier-Jet Global 5000 der Flugbereitschaft (Soll: 25; Ist: 13; Besetzungsgrad: 48 Prozent), bei den Technikern für den Airbus A-319/A-340 (Soll: 30; Ist: 15; Besetzungsgrad: 50 Prozent) und auch für das Transportflugzeug A400M (Soll: 141; Ist: 78; Besetzungsgrad: 55 Prozent). Allerdings fehlen hier auch noch die Flugzeuge. Besonders stark macht sich der Personalmangel im Werdegang Luftfahrzeug-Avionik für den Airbus A-319CJ/A-340 bemerkbar (Soll: 26; Ist: 10; Besetzungsgrad: 38 Prozent).

Bei den Elektronikern in der Laufbahn der Unteroffiziere des allgemeinen Fachdienstes zeigt sich die

Konkurrenzsituation mit zivilen Unternehmen, der die Bundeswehr ausgesetzt ist. So fehlen in verschiedenen Werdegängen bis zu 67 Prozent des Personals, insgesamt sind circa 100 Dienstposten nicht besetzt. Auch bei der Flugbegleitung fehlen derzeit 64 Prozent des Personals (Soll: 25; Ist: 9). An der Spitze der unzureichend besetzten Bereiche bei Unteroffizieren des allgemeinen Fachdienstes steht der Werdegang Allgemeine Luftfahrzeugtechnik/Strukturtechnik, in dem ein Besetzungsgrad von gerade einmal 19 Prozent besteht (Soll: 36; Ist: 7).

Der **Zentrale Sanitätsdienst** hat einen Bedarf von Sanitäts-Stabsoffizieren als Fachärzte für Öffentliches Gesundheitswesen (Soll: 20; Ist: 11; Besetzungsgrad: 55 Prozent) und einen hohen Bedarf an Feldwebeln als Assistenzpersonal im Bereich der Zahnmedizin (Soll: 212; Ist: 124; Besetzungsgrad: 58 Prozent). Die geringste Besetzungsquote im Zentralen Sanitätsdienst weisen die als Laborgehilfen eingesetzten Unteroffiziere auf (Soll: 24; Ist: 6; Besetzungsgrad: 25 Prozent). Weitere Ausführungen zum Personalmangel im Zentralen Sanitätsdienst finden sich im Kapitel Sanitätsdienst.

Die Offiziere des **Geo-Informationsdienstes** der Bundeswehr müssen mit einem Besetzungsgrad von 49 Prozent das tägliche Arbeitsaufkommen meistern (Soll: 39; Ist: 19).

Die Auflistung zeigt nur ausgewählte Schwachstellen in der personellen Ausstattung. Was die dargestellten Zahlen nicht wiedergeben, ist die regional unterschiedliche Verteilung der Personallücken. So ist es zum Beispiel schwierig, für die Gebirgsjäger-Truppe, die naturgemäß ausschließlich in Süddeutschland stationiert ist, genug geeignetes und motiviertes Personal zu finden. Die Arbeitswelt-Konkurrenz ist in der Alpen-Region härter als in Gegenden wie der Rhein-Schiene oder im Raum Berlin. Was die hier dargestellten Zahlen ebenfalls nicht berücksichtigen können, sind Umstände wie längerfristige Erkrankungen. In einem solchen Fall ist der Dienstposten für die Personalplanung als besetzt zu betrachten, das Arbeitsaufkommen muss jedoch von Kameradinnen und Kameraden übernommen werden.

Den besonderen Belastungen, denen die Soldatinnen und Soldaten der Marine vor allem durch die dort bestehenden Personallücken ausgesetzt sind, hat die Bundeswehr im vergangenen Jahr durch die Verringerung ihrer Präsenz in Einsätzen und sonstigen Verpflichtungen Rechnung getragen. Außerdem wurde das gleiche spezialisierte Personal immer wieder auf verschiedenen schwimmenden Einheiten eingesetzt. Dies darf aus Fürsorgegründen aber keine Dauereinrichtung darstellen. Entlastung sollte das Mehrbesat-

zungskonzept bringen. Es kommt aber nur zum Tragen, wenn die jeweiligen Besetzungen personell ausreichend besetzt sind. Im Bereich der Marine zeigen gute oder schlechte Besetzungsquoten in einer Verwendungsreihe auch nicht unbedingt an, ob ein Problem besteht. Schon der Ausfall eines einzelnen Spezialisten kann dazu führen, dass ein Schiff nicht auslaufen kann. So geschehen beim 1. U-Boot-Geschwader, das in der Vergangenheit mit einer angespannten Personallage besonders bei der Marineelektronik zu kämpfen hatte. Hierzu entwickelte Lösungsansätze wie die Wandlung von Dienstposten der Unteroffiziere ohne Portepees zu solchen von Unteroffizieren mit Portepees sind zu begrüßen. Sie zeigen aber auch, dass die Dienstposten-Struktur grundlegend überdacht werden muss. Zwischenzeitlich sind seit Ende 2017 alle sechs U-Boote ausgefallen.

Bei der Luftwaffe ist die Situation der **Bordsicherungssoldaten** des Hubschraubergeschwaders 64 nach wie vor angespannt. Es werden zwar neue Soldaten ausgebildet, doch verlässt vorhandenes Personal die Bundeswehr oder steht aufgrund berufsfördernder Maßnahmen nicht mehr zur Verfügung. Die Besetzungsquote liegt bei 56 Prozent (Soll: 80; Ist: 45), wobei zu berücksichtigen ist, dass das Dienstposten-Soll im Januar 2017 auf 59 und im Oktober 2017 auf 80 Dienstposten angehoben worden war. Wie im Kapitel RESOLUTE SUPPORT beschrieben, ist auch der Personalmangel bei den Kampffrettern nach wie vor nicht behoben. Von den 124 Bordtechnikfeldwebel-Dienstposten für den Hubschrauber CH-53 sind nur 79 besetzt.

Bei den **Jugendoffizieren** waren von den 94 vorgesehenen Dienstposten im Berichtsjahr ein Fünftel unbesetzt. Deshalb fanden weniger Veranstaltungen als in den Vorjahren statt. Die Dienstposten müssen nun zügig neu besetzt werden.

Eine erfreuliche Entwicklung zeichnet sich im Bereich der **Bundeswehr-Feuerwehren** ab. Diese hatten in der Vergangenheit durch personelle Engpässe den militärischen Flugbetrieb zum Teil brandtechnisch nicht absichern können, was immer wieder zu temporären Platzschließungen führte. Im ersten Halbjahr 2017 ist es durch die in Gang gesetzten Maßnahmen zu keinen Einschränkungen im Dienstbetrieb mehr gekommen. So wurde die Einstellungsquote für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst von rund 170 auf 260 Personen erhöht. Daneben wurden Anreize zur Personalgewinnung durch eine Erschwerungszulage für Ausbildungstätigkeiten und die Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten vom mittleren in den gehobenen Dienst geschaffen.

Weniger erfreulich ist das folgende dem Wehrbeauftragten zugetragene Beispiel:

- *Um das Fehlen von Nachwuchs bei den Unteroffizieren mit Portepees in der Pioniergruppe zu kompensieren, sei ein Bautrupp aus sechs Oberstabsfeldwebeln gebildet worden, alle um die 40 Jahre alt.*

Zum einen dürften Soldaten dieses Alters körperlich regelmäßig nicht so leistungsfähig sein wie jüngere Soldaten. Zum anderen ist der Oberstabsfeldwebel der Spitzdienstgrad der Laufbahn, den nur die besten Unteroffiziere mit Portepees erreichen. Diese dann mit Arbeiten zu betrauen, die regelmäßig für Einsteiger in die Laufbahn vorgesehen sind und keiner Erfahrung bedürfen, ist absurd. Selbst bei guter Bezahlung kann hier nicht von einem attraktiven Dienst gesprochen werden.

Zuweilen können aufgrund eines **Mangels an Ausbildungspersonal** Lehrgänge nicht oder nicht zeitgerecht durchgeführt werden:

- *So sind im Ausbildungszentrum Infanterie in Hammelburg 118 Offizier- und Feldwebelstellen nicht besetzt. Das noch vorhandene Personal ist nicht in der Lage, jeden Lehrgang durchzuführen. Dies betrifft besondere Zusatzmodule wie beispielsweise den Schießlehrerlehrgang Handwaffen oder einzelne Durchgänge des Einzelkämpferlehrgangs. Verschärft wird die Personallage in absehbarer Zeit noch dadurch, dass Personal für die Ausbildung an die Feldwebel-/Unteroffizieranwärterbataillone abgestellt werden muss. Zudem werden auch in Hammelburg ab Mitte 2018 steigende Lehrgangsteilnehmerzahlen erwartet. Das Bundesministerium der Verteidigung bestätigt die Lücken, bewertet den Besetzungsgrad mit insgesamt 73 Prozent aber als noch ausreichend. Bei Bedarf würden Truppenteile des Heeres das Ausbildungszentrum unterstützen.*

Solche Verschiebemanöver können keine dauerhafte Lösung der Personalprobleme darstellen. Sie führen dazu, dass sich die Probleme jeweils auf die Truppenteile verlagern, die von Personalabstellungen betroffen sind.

Personelle Unterbesetzungen in einzelnen Bereichen entstehen auch dadurch, dass nicht alle Soldatinnen und Soldaten auf regulären Dienstposten eingesetzt sind. Mitte des Berichtsjahrs wurden rund 42.500 Soldatinnen und Soldaten außerhalb von Dienstposten auf sogenannten **dienstpostenähnlichen Konstrukten** geführt. Dies hatte verschiedene Gründe. So waren 30.700 Soldatinnen und Soldaten in der Ausbildung gebunden, 7.300 Soldatinnen und Soldaten hatten aufgrund der Regelungen des alten Soldatenversorgungsgesetzes noch einen Anspruch auf Maßnahmen der Berufsförderung während der Dienstzeit. Weitere Ursachen waren Fürsorgeaspekte, dabei unter anderem die heimatnahe Verwendung aus zwingenden persönlichen Gründen, die Beurlaubung aufgrund

von Elternzeit oder für eine Tätigkeit außerhalb der Bundeswehr. Die auf dienstpostenähnlichen Konstrukten geführten Soldatinnen und Soldaten leisten zwar zum Teil Dienst, allerdings bleibt auf dem regulären Dienstposten eine Lücke, auch wenn dies – wie im Fall der Inanspruchnahme von Elternzeit – nur temporär der Fall ist.

Schließlich binden auch Sonderaufgaben wie das Ausbildungsprogramm für syrische Flüchtlinge vorhandenes Personal. Dabei wurden den Teilnehmern in drei vierwöchigen Modulen zivil verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten unterhalb der Ebene deutscher Berufsabschlüsse für den Wiederaufbau ihres Heimatlandes sowie zur Integration in den deutschen Arbeitsmarkt vermittelt. Dieses Engagement der Bundeswehr ist im Hinblick auf die gesamtstaatliche Aufgabe der Bewältigung der Flüchtlingskrise sicher zu begrüßen. Jedoch muss berücksichtigt werden, dass pro Modul zwischen 37 und 60 Angehörige der Bundeswehr mit 50 Prozent ihrer Arbeitszeit als Ausbildungs- oder Organisationspersonal gebunden waren. Vor dem Hintergrund der personellen Situation in der Bundeswehr ist es daher zu begrüßen, dass neue Durchläufe dieses Ausbildungsprogramms nicht vorgesehen sind.

Mit dem neu aufgestellten Organisationsbereich **Cyber- und Informationsraum (CIR)** hat die Bundeswehr in diesem Jahr einen großen Schritt in Richtung Modernisierung getan, aber gleichzeitig sich selbst deutliche Herausforderungen geschaffen. Die eigene neue Struktur muss aufgebaut und die Systeme der Teilstreitkräfte müssen in eine gemeinsame Architektur eingebunden werden. Vor allem aber muss zusätzliches Personal gewonnen werden. Zunächst wurde dafür auf Dienststellen und Verbände aus dem Bereich der Streitkräftebasis zurückgegriffen. Insofern bilden die Besetzungsquoten, die bei 68 Prozent bei den Unteroffizieren und 91 Prozent bei den Stabs-offizieren liegen, den Stand der Streitkräftebasis ab.

Nach derzeitiger Planung wird die vollständige Aufstellung des Kommandos CIR erst im Jahr 2021 abgeschlossen sein. Ausschließlich auf die Umsetzung vorhandenen Personals zu setzen, wird aber nicht ausreichen. Neue Zielgruppen müssen erreicht und für den Dienst in den Streitkräften langfristig gebunden werden. Ohne attraktive Anreize kann das kaum funktionieren, denn IT-Experten werden auch auf dem freien Arbeitsmarkt gesucht. Sicherzustellen ist außerdem, dass die Bewerber die notwendige hohe Stufe einer Sicherheitsüberprüfung durchlaufen, bevor sie im Bereich der empfindlichen Informationstechnik-Architektur eingesetzt werden.

Potenzielle Interessenten werden sich vor allem im Internet informieren:

- *So hatte sich ein Interessent beim Bundesamt für die Sicherheit in der Informationstechnik beworben und von dort mangels Bedarfs eine Absage erhalten. Da das Bundesamt mit der Bundeswehr kooperiert und diese Kooperation auf dessen Internet-Seite erkennbar war, nahm der Bewerber an, dass auch die Bundeswehr keinen Bedarf hat.*

Um solche Missverständnisse gar nicht erst entstehen zu lassen, muss die Bundeswehr auf ihren Internetseiten eindeutige Informationen anbieten und sich mit anderen kooperierenden Institutionen abstimmen. Die Bundeswehr muss jetzt vor allem die Einführung einer eigenen Laufbahn im Bereich Cyber- und Informationsraum, mögliche Kooperationen mit anderen staatlichen Akteuren auf dem Gebiet der Cyber-Abwehr bis hin zu einer intensiveren Zusammenarbeit mit Hochschulen und Fachhochschulen, an denen Informatik gelehrt wird, in den Fokus nehmen.

Personalgewinnung

Ausreichend gutes und geeignetes Personal einzustellen, wird unabhängig von den beschlossenen und beabsichtigten Maßnahmen nur gelingen, wenn die Bundeswehr hinsichtlich ihres Materials und der Infrastruktur die notwendigen **Rahmenbedingungen** schafft, die es zunehmend attraktiver machen, den Arbeitgeber Bundeswehr zu wählen. Ein nicht zu vernachlässigender Faktor im Hinblick auf die Gewinnung geeigneten Personals ist auch die im Soldatengesetz verankerte „jederzeitige Versetzbarkeit“. Diese Bedingung wird den individuellen Lebenssituationen der Soldatinnen und Soldaten und ihrer Familien häufig nicht mehr gerecht.

Die Öffnung der Bundeswehr für Lebensältere als Feldwebelanwärter und für Laufbahnanwärterinnen und Laufbahnanwärter über das 30. Lebensjahr hinaus ist den Versuch wert. Seiteneinsteiger und Wiedereinsteller tragen einen kleinen Teil zur Problemlösung bei. Inwieweit die beabsichtigte **Qualifizierung** von Männern und Frauen ohne Schulabschluss dazu beitragen wird, die Personallücken zu schließen, muss sich noch erweisen. Schulabbrecher ohne Hauptschulabschluss konnten grundsätzlich auch bisher in die Laufbahn der Mannschaften eingestellt werden. Künftig sollen sie einen Schulabschluss nachholen und sich so für eine weitere Laufbahn in der Bundeswehr qualifizieren können. Es muss dann aber auch ein flächendeckendes Angebot bereit stehen, den Hauptschulabschluss etwa parallel zur Tätigkeit als Mannschaften-soldat zu erlangen. Das scheint noch nicht in vollem Umfang gewährleistet zu sein. Es bleibt abzuwarten, ob diese Maßnahmen für die Außenwerbung geeignet sind, ob es zu einem wirklichen Schub an zusätzlichen geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern kommt

und wie die hochtechnisierte Bundeswehr tatsächlich von solchen Bewerbern profitieren kann. Ein Mangel an Soldatinnen und Soldaten in der Mannschaftslaufbahn steht bisher jedenfalls nicht im Vordergrund.

Ein wesentliches Kriterium der Personalauswahl ist die **körperliche Verfassung** der Bewerberinnen und Bewerber. Auch eine nicht höchsten Anforderungen entsprechende körperliche Konstitution wird zugelassen, wenn es die angestrebte Tätigkeit erlaubt. Eine gewisse körperliche Grund-Fitness wird jedoch von jeder einzelnen Soldatin und jedem einzelnen Soldaten gefordert. Vorgesetzte beklagen, dass sich die körperliche Leistungsfähigkeit der Soldaten im Laufe der Jahre verschlechtert habe. Belastbare Untersuchungen gibt es dazu nicht.

Nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung liegt der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber, die aus gesundheitlichen Gründen nicht für den Dienst als Soldatin oder Soldat geeignet sind, im aktuellen Einstellungsjahr – wie schon in den letzten Jahren – bei etwas über zehn Prozent. Eine Reihe von Krankheiten, die bisher ein absolutes Hindernis für den Dienst als Soldatin oder Soldat darstellten, schließen die Tauglichkeit heute nicht mehr aus; so zum Beispiel das Human Immundeficiency Virus (HIV). Voraussetzung ist, dass eine wirksame antiretrovirale Therapie durchgeführt wird, eine ausreichende Immunkompetenz besteht und keine Krankheitssymptome zu beobachten sind.

Aber auch andere Krankheiten wurden durch die Bundeswehr anhand des Standes der modernen Medizin neu bewertet. Beispielsweise besteht bei verschiedenen Tumor-Arten und bei der juvenilen Leukämie kein genereller Verwendungsausschluss mehr. Im Hinblick auf die Sehstärke ist ebenfalls eine Anpassung erfolgt. Personen, die bisher vom Dienst in der Bundeswehr vollständig ausgeschlossen waren, können heutzutage auch für ausgewählte Verwendungen eingestellt werden, in denen die Einschränkungen kein Hindernis darstellen. Immer dann, wenn nicht genügend geeignete Bewerberinnen oder Bewerber zur Verfügung stehen, kann mit **militärärztlicher Ausnahmegenehmigung** darüber hinaus jemand für eine Verwendung eingestellt werden, die er nur mit Einschränkungen erfüllt. Eine solche Herangehensweise hat es zu Zeiten der Wehrpflichtarmee nicht gegeben. Sie ist aber richtig und führt zu mehr Gerechtigkeit für den Einzelnen. Das oft zu hörende (Vor-)Urteil, mittlerweile werde „jeder“ genommen, stimmt jedenfalls so nicht. Vielmehr werden neuerdings differenziertere Untersuchungen und dem Anforderungsprofil des jeweiligen Dienstpostens angepasste Bewertungen der Bewerber vorgenommen.

Die Umstellung vom sogenannten Physical-Fitness-Test zum Basis-Fitness-Test im Jahr 2014 hat nach Darstellung des Ministeriums zu keiner Veränderung der Tauglichkeitsquote geführt. Bei der Feststellung der körperlichen Eignung legt die Bundeswehr den **Body-Mass-Index** zu Grunde. Das lange Zeit in Deutschland verbreitete Verfahren zur Feststellung von Über- oder Untergewicht gerät zunehmend in die Kritik, auch bei Soldatinnen und Soldaten. Es führt bei sehr kleinen und sehr großen Menschen sowie bei Menschen mit sehr ausgeprägter Muskulatur zu fälschlicherweise angenommener Untauglichkeit. Gerade Kraftsportlerinnen und Kraftsportler werden als übergewichtig und damit als körperlich nicht geeignet definiert. Die Bundeswehr hat dies nun erkannt und will im Zuge der Neuordnung der wehrmedizinischen Begutachtung zukünftig den Body-Mass-Index nur noch bei extremen Werten (von über 40) als absolutes Ausschlusskriterium heranziehen. Außerhalb der Extremwerte soll künftig ein auf der Basis des Körperfetts operierendes sogenanntes Waist-to-Height-Ratio-Verfahren die Frage beantworten, ob von der Bewerberin oder dem Bewerber gewisse körperliche Leistungen abverlangt werden können. Dies sollten nach Auffassung des Wehrbeauftragten für die Kampftruppen andere Kriterien sein als für Verwendungen im Bereich Technik oder Organisation. Die neue Methode soll mit Beginn des Ausbildungsjahres für Offizieranwärter zum 1. Juli 2018 praktiziert werden. Im Vorgriff auf die Änderung der Vorschrift lässt die Bundeswehr bereits jetzt Bewerber mit einem Body-Mass-Index über 30 zum Auswahlverfahren zu.

Um geeignetes Personal für einen Laufbahn- beziehungsweise Statuswechsel aus dem Bereich der Unteroffiziere zu bestimmen, gibt es das Mittel der **Potenzialfeststellung**. Das ist ein von Psychologen entwickeltes Verfahren, bei dem unter anderem Merkmale wie Urteilsfähigkeit, Kommunikations- oder Führungskompetenz bewertet werden.

- *Eine Soldatin übte in einer Eingabe Kritik daran, dass keine Aktualisierung der Potenzialfeststellung stattfindet. Sie argumentierte, die zu einem früheren Zeitpunkt definierte Eignung oder Nichteignung für eine höherwertige Laufbahn oder einen Statuswechsel könne sich mit der Zeit ändern. Die Vorschriftenlage war im Berichtsjahr uneinheitlich. Bestand zunächst eine zweijährige Gültigkeitsdauer, wurde diese in der Folge aufgehoben und eine Wiederholung ausschließlich mit Billigung des Verteidigungsministeriums zugelassen. Derzeit gibt es im Ministerium Überlegungen für eine fünfjährige Geltungsdauer.*

Aus Sicht des Wehrbeauftragten ist ein derartiges Verfahren unter Festschreibung einer bestimmten Gültigkeitsdauer sinnvoll. Um Ungerechtigkeiten zu

vermeiden, muss aber sichergestellt sein, dass die Gültigkeitsdauer des festgestellten Ergebnisses an die Zeitspanne, in der sich die zu bewertenden Merkmale erfahrungsgemäß verändern können, angepasst wird.

Für das Erreichen der anspruchsvollen Zielsetzungen der Trendwende Personal ist eine gut funktionierende, effektive **Personalgewinnungsorganisation** unabdingbare Voraussetzung. Nach Einnahme einer neuen Struktur der Personalgewinnungsorganisation im Jahr 2012 führte die 2013 eingeleitete Evaluierung des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr zu Vorschlägen für erneute erhebliche Strukturveränderungen.

Bemerkenswert ist, dass die Evaluierung noch zu Zeiten massiven Personalabbaus durchgeführt wurde und die Trendwende Personal von 2016 damals noch keine Berücksichtigung finden konnte. Die Evaluierung stand also noch ganz im Zeichen einer Bundeswehr im personellen Abwärtstrend. Selbst unter diesen Voraussetzungen hatte sich herausgestellt, dass es einen Mehrbedarf an Dienstposten in der Personalgewinnungsorganisation gab. Unter dem Vorzeichen der Trendwende Personal war dann abzusehen, dass die Ergebnisse der **Evaluierung** nicht zu den Erfordernissen des Personalaufbaus passen würden. Gleichwohl hat das Verteidigungsministerium im Oktober 2016 die Umsetzung dieser Ergebnisse angewiesen.

Zunächst sollen ab dem 1. Oktober 2018 die bereits bestehenden Karrierecenter I bis V an den Standorten Hannover, Mainz, Düsseldorf, München und Berlin mit der regionalen Steuerungs- und Koordinierungsfunktion neu aufgestellt werden. In einem zweiten Schritt sollen ab 1. April 2019 die übrigen regionalen Karrierecenter an den Standorten Wilhelmshaven, Kiel, Kassel, Saarlouis, Erfurt, Stuttgart, Nürnberg, Potsdam, Schwerin, Magdeburg und Dresden umgliedert und jeweils einem Karrierecenter der Bundeswehr unterstellt werden. Es wird dann fünf große Karrierecenter der Bundeswehr mit Assessment, drei regionale nachgeordnete Karrierecenter mit Assessment und 13 weitere Karrierecenter ohne Assessment (ebenfalls regional nachgeordnet) geben. Darüber hinaus sind 46 Beratungsplattformen, 37 Außenberatungsstellen, 41 Karriereberatungsbüros und 322 temporäre, flexible Außenberatungsstellen vorgesehen.

Die Vorgehensweise der Umsetzung einer überholten Evaluierung ist problematisch. Es hätte vielmehr nahe gelegen, eine neue Beurteilung der Lage vorzunehmen und unter den völlig veränderten Rahmenbedingungen eine neue Evaluierung zu beginnen.

Auch der **Bundesrechnungshof** hat im April 2017 massive Kritik an der Vorgehensweise geübt. Er hat empfohlen, die Umorganisation auszusetzen, bis eine

Organisationsuntersuchung vorliege. Insbesondere der (nicht analytisch) ermittelte Dienstpostenmehrbedarf sei „weder nachgewiesen noch schlüssig“. Es gebe keinerlei Belege dafür, dass „es zu einer Qualitätssteigerung bei der Personalgewinnung, einer besseren Potenzialausschöpfung, größerer Kundenfreundlichkeit oder zu einer Prozessoptimierung kommen wird“. Das Ministerium führt die Einnahme der neuen Struktur gleichwohl weiter, wenn es auch inzwischen eine Organisationsuntersuchung in Auftrag gegeben hat. Mit Blick auf die Weiterführung der Einnahme der neuen Struktur sollte die Organisationsuntersuchung mit hohem Tempo durchgeführt werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Maßnahmen ergriffen werden, die letztlich nicht haltbar sind. Daneben sind aus Sicht des Wehrbeauftragten für eine effektive Personalgewinnung deutlich breiter angelegte Kapazitäten für Auswahlverfahren in der Fläche notwendig. Ein Angebot mit lediglich acht „Voll-Standorten“ bundesweit ist für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber nicht ausreichend attraktiv.

Die bereits erfolgte Übernahme der **Personalführung der Mannschaften** durch das Bundesamt für das Personalmanagement lässt sich nach einem guten Jahr Praxis als gelungen bezeichnen. Kürzere Wege, konkrete Ansprechpartner für die Soldatinnen und Soldaten und der Wegfall von Zwischenebenen bringen im Sinne der Entbürokratisierung Vereinfachungen für beide Seiten. In der Truppe sehen manche Vorgesetzte diese Zentralisierung nach wie vor kritisch.

Das Verteidigungsministerium betont, in den Jahren 2016 und 2017 die Bedarfsträgervorgaben weitgehend erfüllt und vergleichsweise für den letzten Zehnjahreszeitraum herausragende Ergebnisse erzielt zu haben. **Karriereberater** berichten vor diesem Hintergrund allerdings von dem massiv gestiegenen Arbeitspensum, das sie in den letzten Jahren bewältigen müssen. Sie äußern den Verdacht, dass schon jetzt die hohe Arbeitsbelastung zum Ausfall von Kolleginnen und Kollegen geführt hat. Noch weiter erhöhte Quoten-Forderungen, die in den kommenden Jahren zu befürchten seien, würden den Bogen überspannen. Dabei sind die Gründe für die gestiegene Arbeitsbelastung vielfältig. Kritisiert wird, dass die frühere Praxis, eine Vorauswahl durchzuführen, abgeschafft wurde. Nunmehr müsse jede Bewerbung auch zu einer Teilnahme am Prüfverfahren führen, obwohl nicht selten schon nach Aktenlage klar sei, dass eine Eignung nicht gegeben ist. Die Rückkehr zur Praxis der Vorauswahl würde das stark beanspruchte Personal der Personalgewinnungsorganisation entlasten. Die Karriereberater tragen ferner vor, sie hätten keine Dienstposten für Geschäftszimmerpersonal. Dadurch müssten sie neben der eigentlichen Beratung noch

einen erheblichen Anteil an administrativen Tätigkeiten durchführen. Schwerer wiege noch, dass in den Karrierecentern ein erhebliches Fehl an Ärzten zu beklagen sei. Unter anderem dieser Personalfehlbestand und das massiv gestiegene Arbeitsaufkommen führen mittlerweile dazu, dass die Wartezeit zwischen Bewerbung und Einladung zu einem Prüfverfahren bis zu einem dreiviertel Jahr dauern kann. Dass sich in einer solch langen Zeitspanne Bewerber überlegen, ob sie die Bundeswehr weiter als attraktiven Arbeitgeber in Betracht ziehen, ist verständlich. So kann Personalaufwuchs nicht gelingen. Beschleunigung tut not.

Unter diesen Bedingungen arbeitet die Personalgewinnung tatsächlich am Limit und dafür noch sehr erfolgreich. Dies darf indes nicht darüber hinwegtäuschen, dass offensichtlich noch zu viele „Missverständnisse“ vorkommen oder als „fehlerhaft“ empfundene Beratungen in den Karrierecentern stattfinden. Bei jährlich etwa 60.000 Bewerbungen wird völlige Fehlerfreiheit nie erreicht werden können. Trotzdem ist bedauerlich, dass bei Truppenbesuchen eine nicht unerhebliche Anzahl junger Soldatinnen und Soldaten **Kritik am Einstellungsverfahren** selbst übt. Nicht eingehaltene Zusagen oder vorenthaltene Informationen verärgern die Soldaten. Zumeist lassen sich die bemängelten Aussagen der Karriereberater im Nachhinein förmlich nicht bestätigen, da die Gespräche nicht dokumentiert werden. Dennoch zeigen die Eingaben der Bewerber, dass offenbar Fehler passieren.

Auch die Bearbeitungszeit des gesamten Bewerbungsverfahrens gibt mitunter Anlass zur Kritik. Dabei sind die Gründe vielschichtig. Karriereberater und Einplaner sehen sich oftmals einer sehr anspruchsvollen Klientel gegenüber: Bewerberinnen und Bewerber mit dem Wunsch, möglichst zu einem bestimmten Zeitpunkt an einem bestimmten – jedenfalls heimatnahen – Ort in einer bestimmten Verwendung und in der höchst möglichen Laufbahn eingestellt zu werden. Dabei werden die eigenen Fähigkeiten nicht selten überschätzt. Wenn dann seitens der Berater und Einplaner nicht „geliefert“ werden kann, möglicherweise in eine andere Richtung beraten wird und nach einer den Wünschen nicht vollständig genügenden Alternative gesucht wird, gereicht dies zu Frustration und Verärgerung.

Auf der anderen Seite gibt es – wie in jedem anderen Bereich auch – erfahrene und weniger erfahrene Berater und Einplaner. Gesetzesänderungen und Strukturreformen, Seiteneinstieg, Einstellung mit höherem Dienstgrad und Anerkennung von zivilen Befähigungen gilt es zu beachten. Hunderte von unterschiedlichen möglichen Verwendungen im Blick zu behalten, erscheint als eine besonders fordernde Aufgabe. Ein **Verwendungskatalog**, den Bewerber

einsehen können, der aber auch wichtige Informationen für den Einplaner bietet, könnte hilfreich sein. Der offenbar beliebte Hinweis, man könne sich – erst einmal in der Truppe angekommen – immer noch für ganz andere Aufgaben an ganz anderen Standorten umplanen lassen, macht zu oft Bewerberinnen und Bewerber unglücklich. Berater und Einplaner müssen vor diesem Hintergrund sorgfältig ausgewählt werden, möglichst langjährige und breite Erfahrungen aus der Praxis mitbringen und durch spezielle Lehrgänge gezielt geschult werden. **Fehler der Einplaner und Berater** wirken sich massiv aus. Nicht nur, dass Bewerber, die von der Bundeswehr falsch behandelt werden, ein schlechtes Bild von der Truppe mitnehmen. Ein und derselbe Fehler wird – weitergetragen in den Kreis der Freunde und Bekannten – weitere potenzielle Bewerberinnen und Bewerber vom Schritt in Richtung Bundeswehr abhalten. Doch Fehler kann die Bundeswehr sich kaum erlauben. Im Jahr 2016 haben 15 Prozent der Offizieranwärter die Bundeswehr bereits in der sechsmonatigen Probezeit wieder verlassen oder wurden entlassen (2015: 14 Prozent). Die Abbrecherzahlen bei den Freiwillig Wehrdienstleistenden liegen sogar noch deutlich darüber. Im Jahr 2016 waren es 27 Prozent (2015: 28 Prozent).

Darüber hinaus darf die Personalgewinnung nicht warten, bis die richtigen Bewerberinnen und Bewerber vor der Tür stehen, sondern sie selber muss aktiv werden. Folgender Fall belegt dies deutlich.

- *Ein Soldat begann seinen Dienst als Wiedereinsteller in einem Artilleriebataillon mit einer Verletzung. Aufgrund dieser Verletzung konnte er nicht zum Soldaten auf Zeit ernannt werden und wurde nach einer kurzen Zeit wieder entlassen. Seitens seiner Einheit wurde er trotz der nur kurzen Dienstzeit als eine Bereicherung für den Gefechtsstand beschrieben. Dessen ungeachtet sieht sich niemand in der Bundeswehr dafür zuständig, mit dem ehemaligen Soldaten in Kontakt zu bleiben, um auf eine erneute Einstellung nach dessen Genesung hinzuwirken. Es wird schlicht darauf verwiesen, dass sich der Soldat ja erneut bei der Bundeswehr bewerben könne.*

Eine solche Herangehensweise mutet überheblich an und ist bei der vorherrschenden Personallage unangemessen.

Auch das **Internet** ist ein wichtiges Medium für die Personalgewinnung.

- *Ein Bewerber wandte sich mit einem Verbesserungsvorschlag bezüglich der Stellenangebote durch die Bundeswehr an den Wehrbeauftragten. Er wünschte sich, auf dem Karriereportal neben den dort zugänglichen Informationen über die unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten direkt nach freien*

Dienstposten bundeswehrweit suchen zu können. Während dies für den Bereich der Tarifbeschäftigten und Beamten möglich ist, werden die Dienstposten für die Laufbahn der Mannschaften, Unteroffiziere ohne und mit Portepee aus Gründen der Sicherheit nur auf einer internen Stellenbörse im Intranet der Bundeswehr ausgeschrieben.

Es ist nachvollziehbar, dass sich die Bundeswehr für die Sicherheit der eigenen Organisation zu einem gewissen Maß an Verschwiegenheit entschlossen hat.

Einen ersten Schritt in Richtung Öffnung geht die Bundeswehr nun aber mit der Absicht, konkrete offene Stellen, die für Seiteneinsteiger mit Hochschulabschluss bereit stehen, im Internet zu veröffentlichen.

Die erfolgreiche YouTube-Serie „Die Rekruten“ ist eine weitere insgesamt positiv zu bewertende Initiative. Sie erlaubt potenziellen Bewerbern einen ersten Blick auf die Bundeswehr. Körperliche Anstrengungen, Entbehrungen und der Umgang mit Waffen, aber auch die Erfahrung von Kameradschaft können in dieser Form anschaulicher und besser vermittelt werden, als dies in Hochglanzbroschüren möglich wäre.

Nach Artikel 12a Absatz 1 Grundgesetz können Männer vom vollendeten achtzehnten Lebensjahr an zum Dienst in den Streitkräften verpflichtet werden. Seit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 wird hiervon nicht mehr Gebrauch gemacht. Die Bundeswehr ist gegenwärtig eine reine Freiwilligenarmee, aber grundsätzlich selbstverständlich weiterhin eine Armee erwachsener Staatsbürger in Uniform. Deshalb muss es wie zu Wehrpflichtzeiten die Ausnahme bleiben, **17-Jährige** als freiwillige Soldaten in die Bundeswehr einzustellen. Waren im Jahr 2016 1.910 (8,1 Prozent) aller neuen Soldatinnen und Soldaten bei ihrem Dienst Eintritt noch nicht volljährig, so waren es im Berichtsjahr bereits 2.128 (9,1 Prozent). Dieser Trend sollte nicht weitergeführt werden. Zwar wollen viele junge Menschen am Ende ihrer Schulzeit einer neuen Beschäftigung nachgehen, ohne eine Wartezeit zu überbrücken. Allerdings sind 17-Jährige noch keine Erwachsenen, so dass es für sie aus gutem Grund Einschränkungen gibt und geben muss. Die Eltern müssen ihre Einwilligung zur Einstellung in die Bundeswehr geben, und die Jugendlichen dürfen bis zu ihrem 18. Geburtstag weder an Auslandseinsätzen teilnehmen noch im Inland zu irgendwie gearteten Diensten mit der Waffe, zum Beispiel Wachdiensten, herangezogen werden. Diverse rechtliche Einschränkungen führen zu einem zusätzlichen Aufwand für Vorgesetzte und Ausbilder und können den Dienstag belasten. Es sprechen viele Gründe dafür, dass die Einstellung 17-Jähriger eine Ausnahme bleiben muss.

Mitunter bewerben sich Minderjährige für ein Praktikum bei der Bundeswehr.

- *Für ein dreiwöchiges Praktikum eines Schülers sollte dieser 300 Euro Unterkunfts pauschale zahlen. Erst nach Kritik des Vaters und einer darauf folgenden erneuten Prüfung der Sach- und Rechtslage wurde dem Jugendlichen mit dem Hinweis auf Fürsorge gestattet, die Gemeinschaftsunterkunft unentgeltlich zu nutzen und zu einem reduzierten Entgelt an der Truppenverpflegung teilzunehmen.*

Diese Verfahrensweise und der ihr zugrunde liegende Erlass (ZDv A - 1430/4) gehören schnellstens geändert. Sie sind bürokratisch und dienen nur dazu, Interessierte abzuschrecken. Praktikanten sollten generell die Unterkunft unentgeltlich zur Verfügung gestellt bekommen.

Für **Wiedereinsteller** ist die Bundeswehr offenbar bereits jetzt ein attraktiver Arbeitgeber. So haben sich im Jahr 2016 circa 7.200 ehemalige Soldatinnen und Soldaten bei der Bundeswehr beworben. Davon konnten 3.100 eingestellt werden. Auch im Jahr 2017 lagen im ersten Halbjahr die Zahl der Bewerbungen bei 3.900 und die Zahl der Einstellungen bei 1.500. Mitbringen müssen die Bewerberinnen und Bewerber zunächst die formalen Voraussetzungen für die angestrebte Laufbahn. Haben Bewerber das 30. Lebensjahr überschritten, muss vor der Einladung zum Auswahlverfahren die Möglichkeit einer konkreten Einplanung geprüft werden. Dabei ist ausschlaggebend, ob sie über einen für die angestrebte Verwendung verwertbaren Berufsabschluss oder eine Weiterbildung verfügen. Bei Überschreitung des 40. Lebensjahrs muss zusätzlich die Zustimmung des Bundesministeriums der Finanzen vorliegen. Diese darf nur erfolgen, wenn es einen Mangel an gleich geeigneten jüngeren Bewerbern gibt und die Einstellung einen erheblichen Vorteil für den Bund darstellen würde. Die Bundeswehr will diese starren Regelungen flexibilisieren, was grundsätzlich zu begrüßen ist. Allerdings muss dem Fürsorgegedanken Rechnung getragen werden, wenn man Über-50jährige nach zum Beispiel zwölf Jahren Dienstzeit auf den freien Arbeitsmarkt entlässt.

Kritik übte eine Soldatin an den Regelungen für die Einstellung von studierten Bewerbern mit höherem Dienstgrad:

- *Die Soldatin hatte ein Hochschulstudium der Medienbetriebswirtschaft erfolgreich abgeschlossen und anschließend mehrere Jahre Berufserfahrung gesammelt. Eine Einstellung mit einem Offizierdienstgrad wurde ihr mit der Begründung versagt, es gebe zum Zeitpunkt der Einstellung keinen Dienstposten, auf dem sie hätte berufs- und studienbezogen verwendet werden können. Die Soldatin begann ihren*

Dienst daraufhin im untersten Mannschaftsdienstgrad und durchlief den Aufstieg bis in den Dienstgrad eines Offiziers. Ein Gericht erkannte die Vorgehensweise der Bundeswehr als rechtmäßig.

Auch wenn das Vorgehen dem geltenden Recht entspricht – es ist zweifelhaft, ob es sich die Bundeswehr weiterhin erlauben kann, Bewerber mit Studienabschluss abzulehnen. Zum einen ersparen diese Bewerber der Bundeswehr die zeitintensive Phase des Studiums an einer Bundeswehr-Universität, und zum anderen benötigt die Truppe nicht nur quer eingestiegene Offiziere, die ein truppengattungsspezifisches Fach studiert haben. Eine Änderung der Praxis und auch des entsprechenden Rechtsrahmens sollte deshalb erwogen werden.

Eine weitere Maßnahme zur Attraktivitätssteigerung wäre es, wenn die in der Bundeswehr erworbenen Fähigkeiten für das spätere Berufsleben qualifizieren könnten. Die hierzu notwendige **Zertifizierung** von Ausbildungsanteilen sollte wo immer möglich angestrebt werden.

Das Angebot einer konkurrenzfähigen Bezahlung ist ein zentrales Kriterium auf der Suche nach geeignetem Personal. Die bereits jetzt bestehende Schere zwischen Bedarf und Verfügbarkeit an gut ausgebildeten Menschen in ganz Deutschland wird sich künftig noch weiter öffnen. Das Verteidigungsministerium sieht die **Grundgehaltsstrukturen** in den Laufbahnen der Mannschaften, Fachunteroffiziere und Feldwebel allerdings grundsätzlich als wettbewerbsfähig an. Handlungsbedarf erkennt es bei der Gewinnung dringend benötigter Fachkräfte, vor allem in IT-, Ingenieur- und medizinischen Berufen.

In Ballungsräumen sind die Lebenshaltungskosten für dort stationierte Soldatinnen und Soldaten um ein Vielfaches höher als in ländlichen Regionen. Eine Zulage könnte Abhilfe schaffen. Die Bundeswehr, die die jederzeitige Versetzbarkeit einfordert und Karrieremöglichkeiten auch von Versetzungen in zum Teil teurere Regionen Deutschlands abhängig macht, darf sich nicht von rechtlichen und verwaltungstechnischen Schwierigkeiten bei der Einführung eines solchen Anreizes abhalten lassen. Es ist nicht sehr verlockend, wenn sich Soldatinnen und Soldaten durch eine Versetzung, selbst wenn sie mit einer Beförderung verbunden ist, finanziell schlechter stehen.

Auf Unverständnis traf im Berichtsjahr die unterschiedliche Bezahlung der Bordsicherungssoldaten des Heeres im Vergleich zu denjenigen bei der Luftwaffe. Im Zuge der letzten Bundeswehr-Reform wurde der sogenannte Fähigkeitstransfer Hubschrauber durchgeführt. Die Hubschrauber vom Typ CH-53 wurden vom Heer an die Luftwaffe übergeben.

• *Im Rahmen des Auslandseinsatzes RESOLUTE SUPPORT in Afghanistan kam es in den letzten Jahren vereinzelt dazu, dass Bordsicherungssoldaten des Heeres auf Hubschraubern der Luftwaffe eingesetzt wurden. Im Gespräch mit den Kameraden der Luftwaffe mussten sie überrascht feststellen, dass der Dienst als Bordsicherungssoldat bei der Luftwaffe besser besoldet wird. Dabei kann es sich im Monat um bis zu 460 Euro handeln. Die Überprüfung ergab, dass die Soldatinnen und Soldaten bei der Luftwaffe als ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige eingestuft werden, während nach den Vorschriften des Heeres die Bordsicherungssoldaten als Angehörige einer Sondergruppe klassifiziert sind und beide unterschiedliche Erschwernis- und Stellenzulagen erhalten. Das Bundesministerium der Verteidigung hat eine Angleichung der Vorschriften abgelehnt. Der wechselseitige Einsatz stelle eine absolute Ausnahme dar. Im Übrigen würden sich die jeweiligen Ausbildungen verlängern, bei den Soldaten des Heeres circa um ein Drittel und bei den Luftwaffen-Angehörigen um ungefähr zehn Prozent. Die Luftwaffe setze ihre Soldaten wesentlich umfassender auf dem Luftfahrzeug ein.*

Bordsicherungssoldaten der Luftwaffe haben unter anderem die Aufgabe des englischsprachigen Austauschs von Fluglage, Richtungs- und Höhenempfehlungen mit allen Besatzungsangehörigen. Sie müssen dazu Musterberechtigungen erwerben und Überlebenslehrgänge absolvieren. Das Heer stellt geringere Anforderungen und lässt nach dem Besatzungskonzept insbesondere im Inland nicht bei jedem Flug Bordsicherungssoldaten mitfliegen. Es ist nicht zu kritisieren, dass die Teilstreitkräfte unterschiedliche Konzepte zum Einsatz ihrer Waffensysteme entwickeln. Dass sich diese Konzepte auf die Ausbildung, den Einsatz und die Besoldung von Soldatinnen und Soldaten auswirken, ist ebenfalls grundsätzlich hinzunehmen. Wenn dies aber zu einem derart hohen Unterschied in der Besoldung führt, ist es verständlich, wenn sich die betroffenen Soldatinnen und Soldaten des Heeres als Verlierer einer Zwei-Klassen-Armee betrachten. Dies lädt auch geradezu dazu ein, Versetzungsanträge vom Heer zur Luftwaffe zu stellen.

Einen Anreiz für die Bewerbung bei der Bundeswehr kann der **Personalgewinnungszuschlag** darstellen. Dieses Instrument ist vor dem Hintergrund des in vielen Bereichen herrschenden Personal Mangels eingeführt worden. Allerdings berichten Karriereberater, dass sie mit diesem finanziellen Anreiz überhaupt nicht werben. Sie können nicht sicher sein, ob der von ihnen versprochene Zuschlag zum Zeitpunkt der Verpflichtung als Soldat auf Zeit überhaupt gewährt werden kann. In der Zwischenzeit können die vorgesehenen Haushaltsmittel erschöpft oder die Voraussetzung

des Vorliegens einer Mangelverwendung weggefallen sein. Der vorgesehene Zweck des Personalgewinnungszuschlags, nämlich einen Anreiz zur Verpflichtung zu bieten, wird damit nicht erreicht. Gleichwohl wird später das Geld – für den betroffenen Soldaten möglicherweise völlig überraschend – ausgezahlt. Wird es hingegen nicht ausgezahlt – der Karriereberater hat es aber zuvor in Aussicht gestellt – macht sich die Bundeswehr gegebenenfalls schadensersatzpflichtig und nimmt den Karriereberater in Regress.

Verärgert waren Soldatinnen und Soldaten außerdem über Ungleichbehandlungen bei der Zahlung von **Verpflichtungsprämien** und **Personalbindungszuschlägen**. Diese können gezahlt werden, wenn die Besetzungsquote in bestimmten festgelegten Verwendungsserien dauerhaft – seit sechs Monaten und voraussichtlich weitere sechs Monate – unter 90 Prozent liegt. Informationstechnik-Feldweibel wurden entsprechend eingestuft, die S-6-Feldweibel in den Bataillonsstäben hingegen nicht, obwohl die Anforderungen die gleichen sind. Im Rahmen der Eingabebearbeitung hat das Bundesministerium der Verteidigung eine Ungleichbehandlung anerkannt und die betroffenen S-6-Feldweibel schadlos gestellt. Mittlerweile sind die S-6-Feldweibel auch in den Kreis der Anspruchsberechtigten aufgenommen worden. Hoch spezialisierte Soldaten sind mit derartigen Anreizen allerdings nicht zufriedenzustellen. Zum Beispiel äußerten mit der Instandhaltung des Waffensystems CH-53 beauftragte Techniker, dass nur die Übernahme zum Berufssoldaten für sie einen echten Anreiz darstelle.

Die Bundeswehr ist im Rahmen des Konzepts **Binnenarbeitsmarkt** bestrebt, geeignete Soldatinnen und Soldaten auf Zeit so zu qualifizieren, dass ihnen nach Ablauf der Verpflichtungszeit eine erfolgversprechende Bewerbung und damit eine Weiterbeschäftigung im zivilen Bereich der Bundeswehr ermöglicht wird. Zeitsoldaten mit einer Mindestverpflichtungszeit von zwölf Jahren können außerdem einen Eingliederungs- oder Zulassungsschein beantragen, der sie dazu berechtigt, sich auf für diesen Personenkreis vorbehaltene Stellen im öffentlichen Dienst – also nicht notwendigerweise bei der Bundeswehr – zu bewerben. Dafür ist jede zehnte Stelle im Bereich der Arbeitnehmer, jede sechste Stelle im einfachen und mittleren Dienst sowie jede neunte Stelle im gehobenen Dienst bei Bund, Ländern und Gemeinden reserviert. Allerdings müssen die Bewerber die für die jeweilige Laufbahn aufgestellten Bedingungen erfüllen, haben jedoch den Vorteil, sich nur gegen andere Bewerber durchsetzen zu müssen, die genauso Soldaten auf Zeit waren wie sie selbst.

Auch wenn durch dieses Verfahren einzelne Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr als Zivilbeschäftigte erhalten bleiben, so sind es nicht wenige, die darüber hinaus gut übernommen werden könnten. Es wird viel Potenzial verschenkt, so zum Beispiel bei den Brandschutzsoldaten. Sie müssen sich nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr auf eine externe Stellenausschreibung bewerben, obwohl über Jahre extremer Personalmangel bei den zivilen Bundeswehrfeuerwehren herrschte. Warum nicht den ausscheidenden Soldaten auf Zeit den ersten Zugriff auf die zivilen Dienstposten der Bundeswehr geben, aktiv auf sie zugehen und ihnen ein Angebot unterbreiten? Oder sie direkt auf die zivile Stelle versetzen? Damit könnte nicht nur ihr Know-How erhalten bleiben, die Soldatinnen und Soldaten auf Zeit hätten auch attraktivere Perspektiven für ihre Lebensplanung. Umgekehrt wäre daran zu denken, zunächst eine zivile Ausbildung bei der Bundeswehr zu beginnen und dann in den militärischen Bereich zu wechseln. Personalplanung und Personalgewinnung aus einer Hand, gemeinsam für den militärischen und für den zivilen Bereich, liegt im Trend der Zeit. Immer mehr Dienstposten, nicht nur im Verteidigungsministerium, sind Wechseldienstposten: Sie können von einem Soldaten oder von einem Zivilbeschäftigten der Bundeswehr besetzt werden.

Studium bei der Bundeswehr

Das Studium bei der Bundeswehr ist ein Erfolgsmodell. Nicht nur, dass 96 Prozent der studierten Offiziere nach ihrem Ausscheiden aus den Streitkräften in den zivilen Arbeitsmarkt eingegliedert werden können, auch die Tatsache, dass im Gegensatz zu den an zivilen Universitäten mit einem Numerus Clausus versehenen Master-Studiengängen bei der Bundeswehr jedem Bachelor-Absolventen die Möglichkeit offen steht, einen Master-Abschluss zu machen, zeigt die großen Vorteile des Offizier-Studiums in Hamburg und München. Diesen Aspekt sollte die Bundeswehr bei ihrer Personalwerbung stärker als bisher in den Fokus rücken.

Im Berichtsjahr fand im Amt des Wehrbeauftragten ein Workshop zum Studium bei der Bundeswehr statt. Daran nahmen neben Vertretern des Verteidigungsministeriums die Präsidenten der Hochschulen der Bundeswehr und Vertreter der Studierenden sowie des Deutschen Bundeswehrverbands teil. Beleuchtet wurde der gegenwärtige Stand der Hochschulausbildung bei der Bundeswehr und Möglichkeiten der Verbesserung, die auch bei einem guten System stets vorhanden sind.

So sehen die klassischen alten Werdegangmodelle bisher nur für Offiziere – vergleichbar der gehobenen und höheren Beamtenlaufbahn – ein Studium vor. Der **Portepee-Unteroffizier** hingegen wird mit dem Handwerksmeister verglichen und benötigt demnach kein Studium.

Die Zahl der Studienberechtigten in Deutschland hat sich in den letzten 50 Jahren verzehnfacht. Auch die Hochschullandschaft in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahrzehnten erheblich gewandelt, es gibt heute flächendeckend den Bachelor- und Masterabschluss und Tausende von Studiengängen bis hin zu firmenspezifischen Curricula und Abschlüssen. Will die Bundeswehr also attraktiv sein für die jungen Menschen von heute, sollte auch sie entsprechende Angebote machen. Wenn derzeit circa 50 Prozent eines Schulabschlussjahrgangs ein Studium anstreben, der Akademikeranteil bei der Bundeswehr aber gerade einmal 13 Prozent beträgt, droht das System in Schiefelage zu geraten.

Erste Ansätze für ein Umdenken sind in dem 2013 eingeführten Bachelor-Studiengang „Wirtschaftsingenieurwesen“ an der Universität der Bundeswehr München zu sehen. Damit wird insbesondere Unteroffiziere mit Portepee, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung und berufliche Erfahrung verfügen, der Übergang in die zivile Arbeitswelt erleichtert. Das ist aber zu wenig. Die Bundeswehr besitzt mit ihren Feldwebeln und Bootsleuten ein riesiges Potenzial an fachlich qualifiziertem Personal. Trotzdem gibt es keine Bedarfsträgerforderung der Streitkräfte für eine fachliche Qualifizierung von Portepee-Unteroffizieren im Hochschul- oder Fachhochschulbereich. Es gibt im Rahmen der Personalstrategie und dem dazugehörigen Strategieprogramm 2025 keine Ideen zum Studium für Unteroffiziere mit Portepee. Allein abstrakte Gedanken zur „gezielten Förderung von Bildungsabschlüssen nach Einstellung“ reichen nicht. Im Rahmen der Modernisierung der Laufbahnen sollten konkrete Überlegungen zu einem Studienangebot für Feldwebel und Bootsleute angestellt werden.

Zudem hat die Bundeswehr in den vergangenen Jahrzehnten nicht hinreichend versucht, die jungen Offiziere, die ihr Studium endgültig nicht bestanden hatten, in der Bundeswehr zu halten. Allein schon anhand der Vakanzenlage bei den Offizieren lässt sich ableiten, dass dieses Prinzip nicht mehr zeitgemäß ist. Deshalb ist es zu begrüßen, dass die Personalführung mittlerweile umdenkt und **Studienabbrechern** verstärkt die Möglichkeit geben will, ihren Dienst fortzusetzen. Dass ein Studium für den Offizier insbesondere bei einer späteren Auswahl zum Berufssoldaten einen Vorteil darstellt, ist nicht zu kritisieren. Jeder Offizierbewerber muss aber beim Auswahlverfahren nicht nur

seine Studieneignung, sondern im ersten Schritt überhaupt die Eignung zum Offizier unter Beweis stellen. Jeder Studienabbrecher ist also grundsätzlich geeignet, den Beruf des Offiziers auszuüben. Es sollten deshalb alle möglichen Anstrengungen unternommen werden, für Studienabbrecher geeignete Bleibeperspektiven zu eröffnen.

Das schließt auch ein, dass es diesem Personenkreis ermöglicht werden muss, am Ende der Verpflichtungszeit eine Perspektive für das **zivile Berufsleben** erlangt zu haben. Dies ist aber heute noch nicht der Fall. Das Soldatengesetz sieht eine Anrechnung der Studienzeit auf den Berufsförderungsanspruch vor. Bei einem Zeitsoldaten, der mit einem abgeschlossenen Studium in das Zivilleben entlassen wird, ist das sachgerecht. Einem Studienabbrecher wird sein Studium ebenfalls angerechnet, ohne dass er mit einem Abschluss die Bundeswehr verlässt. Damit steht dieser Personenkreis nach einer über zehnjährigen Dienstzeit beruflich vor dem Nichts. Das darf die Bundeswehr nicht sehenden Auges in Kauf nehmen. Zunächst muss einem Studienabbrecher vor einer möglichen Weiterverpflichtung klar vor Augen geführt werden, dass der Anspruch auf berufsfördernde Maßnahmen derzeit enorm eingeschränkt ist. Besser aber sollte diese Versorgungslücke schnell geschlossen und eine Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes erreicht werden. Es darf nicht sein, dass die Bundeswehr gerne – und in Zukunft stärker – von der Motivation und der positiven Einstellung eines Menschen zur Truppe profitiert, er dann aber beim Übergang ins Zivilleben im Stich gelassen wird.

Beförderungen

Eingaben wegen nicht erfolgter Beförderung sind über die Jahre zum Dauerthema geworden. Erfüllen mehr Soldatinnen und Soldaten die Voraussetzungen für eine Beförderung als Planstellen vorhanden sind, ist nach Vorliegen der Voraussetzungen eine sofortige Beförderung im Regelfall nicht möglich. Es müssen zu jedem monatlichen Beförderungstermin Beförderungsreihenfolgen gebildet werden. Grundlage für eine Platzierung in einer Beförderungsreihenfolge sind unter anderem die letzten Beurteilungen sowie gegebenenfalls die Teilnahme an Auslandseinsätzen und deren Dauer.

Zu jedem Termin müssen nach Vorgaben der Rechtsprechung die Beförderungsreihenfolgen neu gebildet oder aktualisiert werden. Eine Besitzstandswahrung für einen bereits erreichten Rangplatz ist nicht möglich, da jeden Monat neue Soldatinnen und Soldaten, die eventuell leistungsstärker sind, hinzukommen. Diese werden neu eingereiht und nehmen gegebenenfalls einen Rangplatz vor einem Soldaten ein, der bereits

seit längerer Zeit auf seine Beförderung wartet. Erst nach Erreichen eines entsprechenden Rangplatzes in der Beförderungsreihenfolge ist eine Beförderung zum nächsthöheren Dienstgrad möglich. Die je nach Dienstgrad unterschiedlich langen Wartezeiten führen zu Unzufriedenheit unter den Soldatinnen und Soldaten.

Die Wartezeiten hinsichtlich der Beförderung vom Oberfeldwebel zum **Hauptfeldwebel** konnten durch die Bereitstellung von 500 neuen Planstellen im Jahr 2017 leicht verkürzt werden. Neun von zehn Soldatinnen oder Soldaten werden innerhalb von zwei Jahren vom Oberfeldwebel zum Hauptfeldwebel befördert. Dennoch warten derzeit circa 3.300 Soldatinnen und Soldaten auf ihre Beförderung zum Hauptfeldwebel. Eine Verbesserung der Situation durch die Bereitstellung weiterer Planstellen ist notwendig.

Erfreulicherweise ist für die Beförderung vom Hauptfeldwebel zum **Stabsfeldwebel** gegenüber dem Vorjahr eine deutliche Verbesserung der Situation eingetreten. Aufgrund der Bereitstellung von über 1.900 Planstellen im Jahr 2017 bestehen derzeit keine Wartezeiten mehr für die Beförderung zu diesem Dienstgrad. Ebenso bestehen seit Mitte 2015 nach Aussage des Verteidigungsministeriums keine Wartezeiten mehr für die Beförderung zum **Oberstabsfeldwebel**. Es bleibt zu verfolgen, ob dauerhaft Entspannung eingetreten ist.

Bei den Dienstgraden **Feldwebel** und darunter ist ebenfalls eine sofortige Beförderung zum nächsthöheren Dienstgrad möglich, sobald die formalen Voraussetzungen vorliegen.

Für die Offiziere des Militärfachlichen Dienstes dagegen besteht bei der Beförderung zum **Stabshauptmann** nach wie vor die Notwendigkeit der Bildung von Beförderungsreihenfolgen. Im Zeitraum Juni 2016 bis Mai 2017 betrug die durchschnittliche Wartezeit für eine Beförderung 27 Monate. Derzeit beträgt sie immer noch 14 Monate. Auch hier ist ein Planstellenaufwuchs zur Verbesserung der Situation wünschenswert. Bei den Offizieren des Truppendienstes bestehen ab der Beförderung vom Major zum **Oberstleutnant** und den nachfolgenden Beförderungen ebenfalls Wartezeiten.

In den vergangenen Jahren trat mehrfach die Problematik auf, dass sich Soldaten benachteiligt fühlten, weil sie nach ihrem **Studienabbruch** nicht mehr befördert wurden. Nach endgültiger Exmatrikulation wurde regelmäßig die Dienstzeit über die zwischenfestgesetzte Dienstzeit hinaus nicht weiter verlängert. Der Studienabbrecher wurde nicht auf einer Planstelle weitergeführt, sondern auf einem sogenannten dienstpostenähnlichen Konstrukt. Dort ist eine Beförderung

zu einem höheren Dienstgrad nicht möglich. In Ausnahmefällen wurde der Soldat in die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes ohne Studium übernommen, sofern Bedarf bestand und erst mit Erhalt einer Planstelle war eine Weiterverpflichtung auf die volle Dienstzeit und eine Beförderung möglich. Seit März des Berichtsjahrs ist eine Verbesserung der Situation eingetreten. Bereits die Universitäten der Bundeswehr können sich unmittelbar zu individuellen Weiterführungswünschen der Studienabbrecher äußern. Hierzu werden die Möglichkeiten der weiteren Verwendung in der Laufbahn der Offiziere, der Wechsel in die Laufbahn der Unteroffiziere und die Verwendung in einer zivilen Laufbahn der Bundeswehr im Sinne einer Interessenbekundung abgefragt. Die Erkenntnisse aus der Befragung bei Studienabbruch, die verbleibende Restdienstzeit, grundsätzliche Befähigungen und Interessen der Betroffenen sowie der tatsächliche Bedarf, der in Zukunft stärker als bisher auch organisationsbereichsübergreifend geprüft wird, bilden dann die Grundlage für die weitere Planung. Hierbei steht im Vordergrund die Verwendung auf einem regulären Dienstposten. Dies alles wird mit den Betroffenen in einem Personalentwicklungsgespräch erörtert. Es ist erfreulich, dass auf diesem Wege Studienabbrechern weitere Perspektiven eröffnet werden und deren Ressourcen nicht länger brachliegen. Jede weitere Beförderung des Studienabbrechers ist allerdings nur mit dem Ziel der Verwendung auf einem regulären Dienstposten möglich. Hat er kein Interesse an der weiteren Qualifizierung und Verwendung oder kann ihm keine neue Verwendung aufgezeigt werden, wird er bis zum Ende seiner Dienstzeit grundsätzlich auf einem dienstpostenähnlichen Konstrukt verwendet.

Unterschiedliche Verfahrensweisen bei der Beförderung zum Leutnant sowie der Ernennung zum Berufssoldaten im Bereich der **Militärischen Flugverkehrskontrolle** in den Teilstreitkräften Heer und Luftwaffe führten zu Unmut bei den Soldatinnen und Soldaten des Heeres. Um befördert zu werden, mussten Anwärter der Luftwaffe im Gegensatz zu denen des Heeres nur eine statt zwei jeweils durch einen gesonderten Lehrgang zu erlangende Qualifikation erfüllen. Sie wurden daher früher befördert. Erfreulicherweise wurde inzwischen die Verfahrensweise der Luftwaffe auf die Anwärter des Heeres übertragen und die betroffenen Soldatinnen und Soldaten wurden schadlos gestellt.

Beurteilungen

Das derzeitige Beurteilungssystem stammt aus dem Jahr 2007. Wie bei anderen Beurteilungssystemen zuvor haben sich über die Jahre Defizite in der Anwendung ergeben, die Ursachen für Beschwerden

sind. Nach wie vor äußern viele Soldatinnen und Soldaten ihre Unzufriedenheit und Verärgerung über die eigene Beurteilung im Besonderen sowie das Beurteilungssystem im Allgemeinen. Zahlreiche Eingaben und viele mündliche Beschwerden bei Truppenbesuchen sind Beleg für ein tiefes Empfinden, nicht gerecht behandelt worden zu sein. Verspätete Vorlagen von Beurteilungen, Formfehler oder Unzuständigkeiten der Beurteiler sind dabei ein eher geringer Teil der Kritikpunkte. Bemängelt wird vor allem die **fehlende Transparenz** darüber, welche Kriterien mit welcher Gewichtung der Beurteilung zugrunde gelegt werden. Was zählen Auslandseinsätze, Mobilität, Wahrnehmung von Sonderaufgaben, Verwendungsbreite, Lehrgänge und Erfahrungen? Einige fühlen sich gar der „Willkür“ ihrer Vorgesetzten ausgeliefert. Richtigerweise wird die Frage thematisiert, mit welcher Rechtfertigung ein – möglicherweise fast unbekannter – weiterer Vorgesetzter maßgeblichen Einfluss auf die Beurteilung nehmen kann. Nach wie vor besteht die begründete Auffassung, junge Zeitsoldaten, die sich noch um den Status des Berufssoldaten bewerben, würden gegenüber älteren Berufssoldaten bevorzugt.

Massive Kritik erntet die als intransparent empfundene Anwendung von **Richtwertvorgaben**, die zu Ungerechtigkeiten sowie Benachteiligungen und letztlich zu Verzögerungen bei der Beförderung führten. Andererseits wird beklagt, dass eben diese vorgegebenen Richtwerte nicht eingehalten würden und die Notengebung bis an die oberste Grenze inflationär gehandhabt werde.

Müßig erscheint dabei die Kritik, dass in Folge der Richtwertvorgaben (Quotierungen) nur ein kleinerer Teil der Soldatinnen und Soldaten eine gute oder sehr gute Note erhalten kann. Denn diese Richtwertvorgaben ergeben sich unmittelbar aus dem Leistungsgrundsatz des Artikels 33 Absatz 2 des Grundgesetzes und insbesondere der dazu ergangenen Rechtsprechung. Insoweit stehen diese Vorgaben nicht zur Diskussion. Zutreffend allerdings ist die Kritik, dass die beurteilenden Vorgesetzten sich im Laufe der Zeit immer weniger an die Quotenvorgaben gehalten haben. Diese Möglichkeit wird vor allem dadurch eröffnet, dass nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bei Vergleichsgruppen mit weniger als 20 zu beurteilenden Personen – was eher die Regel als die Ausnahme ist – die Einhaltung der Richtwerte nicht zwingend ist, sondern nur eine „entsprechende“ Anwendung vorgeschrieben ist. Diese Option nehmen immer mehr Vorgesetzte als Grundlage dafür, möglichst vielen zu beurteilenden Soldatinnen und Soldaten eine bessere oder die Bestnote zu geben. Dadurch

werden jene Soldatinnen und Soldaten, auf die tatsächlich die Richtwertvorgaben strikt angewendet werden, letztlich benachteiligt.

Eine weitere Schwachstelle des Beurteilungssystems besteht darin, dass die Beurteilung nicht mit einem **Gesamturteil** abschließt. Es wird lediglich der Durchschnittswert der einzelnen Leistungsmerkmale als Gesamtnote ausgeworfen. Dadurch werden Befähigung und Eignung nur unzureichend abgebildet. Ferner birgt die Verknüpfung der Leistungsbewertung mit einer Laufbahnprognose in Beurteilungen die Gefahr, dass die beurteilenden Vorgesetzten sich unter Umständen von sachfremden Erwägungen bei der Urteilsfindung leiten lassen, weil sie verständlicher Weise dem Betroffenen nicht schaden, sondern ihn möglichst fördern wollen.

Das Bundesministerium der Verteidigung hatte diese und weitere Schwachstellen des geltenden Beurteilungssystems erkannt und in einer Arbeitsgruppe intensiv analysiert. Es hat nunmehr ein **neues Beurteilungssystem** entwickelt, das den beschriebenen Mängeln entgegenwirken soll. Künftig bewertet der Erstbeurteiler (nächster Disziplinarvorgesetzter) Leistung, Befähigung und Eignung einzeln. Der Zweitbeurteiler (nächsthöherer Disziplinarvorgesetzter) bildet dann ein zusammenfassendes Gesamturteil, welches maßgeblich für alle förderlichen Auswahlentscheidungen ist. Vorgesetzte der Zweitbeurteiler können ganze Bereiche von Beurteilungen aufheben, wenn verbindliche Richtwerte nicht eingehalten werden. Die prognostische Einschätzung einer möglichen Laufbahnentwicklung fällt weg. Hierfür wird – getrennt von der Beurteilung – eine ebenfalls von den Beurteilern abzugebende „Personalentwicklungsbewertung“ eingeführt. Schließlich sollen eine stringente Begrenzung des Textanteils und die Vereinfachung von Verfahrensabläufen den Aufwand für das Erstellen von Beurteilungen reduzieren.

Die neuen Ansätze bieten eine Chance, die erkannten Missstände zu beseitigen und insgesamt Akzeptanz zu finden. Eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür wird die stringente Einhaltung der Richtwertvorgaben durch alle Beteiligten sein. Hinzukommen muss die Wahrnehmung der Soldatinnen und Soldaten, dass sich tatsächlich alle an die gesetzlichen Vorgaben halten und dass es damit letztlich gerecht zugeht.

Es ist zu begrüßen, dass das Verteidigungsministerium sich der schwierigen Aufgabe gestellt und ein neues Beurteilungssystem erarbeitet hat. Umso bedauerlicher ist es und letztlich auch nur schwer nachvollziehbar, dass die Implementierung des neuen Systems im Personalwirtschaftssystem **SASPF** nach Bewertung der verantwortlichen Stellen nicht vor dem Jahr

2021 zu erwarten ist. Dass die Soldatinnen und Soldaten bis dahin noch mit dem alten Beurteilungssystem konfrontiert bleiben, ist misslich.

Sicherheitsüberprüfungen

Der Militärische Abschirmdienst muss sich seit dem 1. Juli 2017 zusätzlichen Herausforderungen stellen. Seitdem wird bei Bewerbern mit einer Einstellungszusage bereits vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr damit begonnen, eine einfache Sicherheitsüberprüfung durchzuführen. Mit dieser Regelung soll vermieden werden, dass Bewerberinnen und Bewerber mit extremistischem Hintergrund in die Bundeswehr eingestellt und an Waffen ausgebildet werden. Da die umfassende **Waffenausbildung** erst nach vier Wochen Grundausbildung beginnt, soll spätestens zu diesem Zeitpunkt die Sicherheitsüberprüfung abgeschlossen sein. Eine Zwischenbilanz zeigt, dass diese Vorgehensweise sich zu bewähren scheint. In den meisten Fällen gelingt es, wie angestrebt, die einfache Sicherheitsüberprüfung sogar bis zum Dienstantritt abzuschließen. In Fällen relativ kurzfristiger Dienstantritte, in denen also zwischen Einplanung und Dienstzeitbeginn nur wenige Tage bis Wochen liegen, kann meistens die Sicherheitsstufe 1 noch bis zu vier Wochen nach Dienstantritt zuerkannt werden. Nur in wenigen Fällen – so die Auskunft des Verteidigungsministeriums – konnte auch vier Wochen nach Dienstantritt keine Sicherheitsstufe 1 bestätigt werden. Die rasche Erteilung der Sicherheitsstufe 1 bringt weitere Vorteile mit sich. Es ist dadurch möglich, vorläufig auch die Sicherheitsstufe 2 zu erteilen und Soldatinnen und Soldaten vorübergehend auf entsprechenden Dienstposten einzusetzen.

Die **zügige Bearbeitung** der Sicherheitsüberprüfungen in diesen Fällen kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Bearbeitung sonstiger Sicherheitsüberprüfungen nach wie vor zu lange dauert, was sich für die Betroffenen nachteilig auswirkt. Oft kann bisher erst nach Erteilung der Sicherheitsstufe eine entsprechende Ausbildung begonnen beziehungsweise ein entsprechender Dienstposten besetzt werden. Beförderungen können nur mit Verspätung erfolgen, und auch die Ernennung zum Berufssoldaten ist mit Verzögerungen verbunden. Hinzu kommt, dass die nicht überprüften Soldaten ihre Aufgaben in bestimmten Sicherheitsbereichen nur in Begleitung einer Kameradin oder eines Kameraden ausüben dürfen. Dies bindet zusätzliche personelle Kapazitäten. Insofern ist die Unzufriedenheit der betroffenen Soldatinnen und Soldaten nachvollziehbar.

Die Anzahl der beantragten Sicherheitsüberprüfungen im Jahr 2017 liegt mit 48.000 fast auf der Höhe des Vorjahres. Die Dauer der Überprüfungsverfahren ist

ebenfalls fast so hoch wie im Vorjahr und beträgt zum Beispiel für die Sicherheitsstufe 2 durchschnittlich mehr als ein Jahr. Eine Verbesserung der Situation ist nicht in Sicht. Aufgrund der zusätzlichen Aufgaben war zwar ein Stellenaufwuchs beim MAD zu verzeichnen. Allerdings sind weniger als 80 Prozent der vorhandenen Planstellen besetzt. Dieser Personalengpass muss nun schnellstens behoben werden.

Förderungsverbot während Straf- und Disziplinarverfahren

Seit Jahren steht das sogenannte Förderungsverbot von Soldatinnen und Soldaten in der Kritik. Das Verbot, befördert oder sonst wie gefördert zu werden, greift immer dann, wenn gegen eine Soldatin oder einen Soldaten entweder ein strafrechtliches Ermittlungs- oder Gerichtsverfahren geführt wird, oder wenn wegen eines Dienstvergehens disziplinar ermittelt oder vorermittelt wird. Außerdem gilt es während der Dauer eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens. Beförderungen und alle Maßnahmen des Dienstherrn, die die Voraussetzungen für eine Beförderung schaffen, ruhen dann. Darunter fallen Laufbahnlehrgänge, aber auch sonstige Maßnahmen, die förderlich für die weitere Karriere sind, wie zum Beispiel das Studium an einer Universität der Bundeswehr. Auch Lehrgänge, die die Erlangung zivilberuflich verwertbarer Abschlüsse ermöglichen, unterliegen dem Verbot.

Lediglich vorbereitende Lehrgänge und Lehrgänge zur Aus- und Fortbildung ohne laufbahnfördernden Charakter fallen nicht in den Anwendungsbereich. Hier zeigt sich zunächst das Problem der Bestimmung dessen, was förderlich ist und was nicht. Dazu gibt es keinen Katalog. Sollen Soldaten jahrelang keinen Führerschein machen dürfen oder an einem Auslandseinsatz teilnehmen, weil gegen sie ermittelt oder ein gerichtliches Verfahren geführt wird? Die Warteschleife kann sehr lang sein, denn gerade gerichtliche Disziplinarverfahren dauern aufgrund der personellen Unterbesetzung der Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte mittlerweile oft Jahre, wie es im Kapitel Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte beschrieben ist.

Eine **Ausnahme vom Förderungsverbot** ist nur in einem Härtefall vorgesehen, dessen Voraussetzungen aber so schwer zu erreichen sind, dass ein solcher faktisch nie vorliegen dürfte. Besondere Bewährung, eine einmalige situationsbedingte, nicht charakterlich bedingte Verfehlung von geringer Schuld, Verzögerung des Verfahrens über ein Jahr, ohne dass das vom Betroffenen zu vertreten ist – alles muss zusammenreffen. Das Verteidigungsministerium rechtfertigt diese hohen Hürden mit der Verhinderung einer inflationären Handhabung der Regelung.

Nach Abschluss des Verfahrens bestimmt die Dienstvorschrift der Bundeswehr, dass ein vom Truppendienstgericht verurteilter Soldat oder eine vom Truppendienstgericht verurteilte Soldatin grundsätzlich nicht zu befördern ist. Nur wenn das Urteil auf Kürzung der Dienstbezüge lautet – das ist die geringste der gerichtlichen Disziplinarmaßnahmen – kann trotz Verurteilung befördert werden. Über sonstige Förderungen soll im Einzelfall entschieden werden.

Fatal stellt sich die Situation für **Freigesprochene** dar. Entschädigung gibt es nur, wenn eine Pflichtverletzung des Dienstherrn vorliegt. Diese wird wohl regelmäßig nicht vorliegen, es sei denn, man würde die unzureichende personelle Ausstattung der Truppendienstgerichte und Wehrdisziplinaranwaltschaften der Bundeswehr als Pflichtverletzung auslegen. Am Ende geht also die Soldatin oder der Soldat, der sich nichts hat zu Schulden kommen lassen, nach Jahre dauern dem Förderungsverbot leer aus. Das sei auch gerechtfertigt, argumentiert das Bundesministerium der Verteidigung, denn ein Verfahren könne jedem Menschen jederzeit drohen, vergleichbar einem Verkehrsunfall. Das Bundesverwaltungsgericht hat in Entscheidungen aus dem letzten Jahr noch festgestellt, dass sich eine solche Regelung im Beurteilungsspielraum des Dienstherrn bewegt.

Auch wenn danach das Vorgehen des Bundesministeriums der Verteidigung rechtmäßig ist: Aus Sicht des Wehrbeauftragten sollte vor dem Hintergrund der personellen Mangelsituation von Rechtspflege und Truppendienstgerichten und der darauf beruhenden Überlänge vieler Disziplinarverfahren dennoch betrachtet werden, ob die geübte Praxis auch sinnvoll ist. Wenn das Verteidigungsministerium die Verweigerung förderlicher Maßnahmen mit einem verantwortungsvollen Umgang mit den knappen Ausbildungskapazitäten und der Aufrechterhaltung der militärischen Ordnung begründet, so sollte es in diese Überlegungen auch den Umgang mit der knappen Ressource Personal und die mit einem langen Förderungsverbot einhergehende Frustration des Personals einbeziehen. **Überlange Verfahren** und die Enttäuschung über die fehlende Entwicklungsmöglichkeit sind nicht nur für die jeweils betroffenen Soldatinnen und Soldaten eine Bürde. Die Fälle sprechen sich in der Truppe herum und ernten Verständnislosigkeit.

- *Ein Unteroffizier mit Portepée schilderte in seiner Eingabe, dass ein Verfahren gegen ihn bereits fünf Jahre dauere und immer noch nicht abgeschlossen sei. Von dieser Zeit entfielen etwa zwei Jahre auf das Truppendienstgericht, das jedoch aufgrund von Überlastung zum Zeitpunkt der Eingabe im März des Berichtsjahrs noch immer keinen Termin zur Hauptverhandlung anberaumt hatte. Die Härtefallregelung griff in diesem Fall nicht.*

- *Ein anderer Unteroffizier mit Portepée wurde im April 2017 durch das Truppendienstgericht zu einem Beförderungsverbot von 36 Monaten verurteilt. Das Dienstvergehen war jedoch schon Ende des Jahres 2011 begangen worden. Das Truppendienstgericht hat in seinem Urteil aufgrund der Verfahrensdauer von über fünf Jahren von der Verhängung einer noch härteren Maßnahme abgesehen.*

Über fünf Jahre Förderungsverbot, obwohl nach der Wehrdisziplinarordnung ein vierjähriges Beförderungsverbot die Höchststrafe ist: Hiermit verspielt der Dienstherr das Vertrauen seiner Soldatinnen und Soldaten in die eigenen Regelungen. Die Begründung des Bundesministeriums der Verteidigung, dass dem Dienstherrn nicht zugemutet werden könne, einen Soldaten zu fördern, solange Zweifel an dessen Eignung bestehen, überzeugt nicht. Denn auch bei einer Verurteilung zu einer Kürzung der Dienstbezüge, ist nach den Vorschriften des Ministeriums durchaus eine Beförderung möglich. Das bedeutet: Eine Förderung während der Ermittlungen unterbleibt, weil man Zweifel an der charakterlichen Eignung hat. Nachdem sich die Zweifel dann bestätigt haben, wird die Beförderung vollzogen und auch für sonstige Förderungen wird die Sperre aufgehoben.

- *Ein Oberfeldwebel war wegen disziplinarer Vorermittlungen aus der Einplanung für einen Lehrgang zur zivilberuflichen Weiterqualifikation herausgenommen worden. Nach Abschluss des gerichtlichen Disziplinarverfahrens mit rechtskräftiger Verurteilung zu einer 24-monatigen Beförderungssperre durch das Truppendienstgericht wurde der Soldat wiederum eingeplant und konnte den Lehrgang besuchen, obwohl die Pflichtverletzung gerichtlich festgestellt worden war. Hier ist nicht mehr erreicht worden, als dass Zeit vertan wurde.*

Disziplinarrecht hat den Zweck, die Disziplin wiederherzustellen. Das setzt voraus, dass Soldaten die Regelungen des Dienstherrn als gerecht ansehen können. Eine ausgewogenere Regelung, die auf der einen Seite den Schutz des Dienstherrn vor der Förderung von charakterlich nicht geeigneten Soldaten und auf der anderen Seite die Verhinderung der Frustration der betroffenen Soldaten miteinander in Einklang bringt, würde dies leisten.

So könnten etwa die Voraussetzungen des Förderungsverbots gelockert, beziehungsweise die Handhabung der **Härtefallregelung** flexibilisiert werden. Denkbar wäre, für die Dauer eines Verfahrens jede Beförderung zunächst auszusetzen, sich in Bezug auf alle anderen förderlichen Maßnahmen jedoch an Paragraph 126 der Wehrdisziplinarordnung zu orientieren. Nach dieser Regelung trifft nur denjenigen eine vor-

läufige Dienstenthebung, das Verbot Uniform zu tragen oder eine Einbehaltung von Dienstbezügen, gegen den nach der Prognose die Höchstmaßnahme verhängt werden wird. Der Gesetzgeber hat mit diesem Paragraphen gezeigt, dass es möglich ist, abhängig von der Schwere der Tat und der damit verbundenen Folge, eine Entscheidung zu treffen, welche Nebenfolgen Soldatinnen und Soldaten bei einem Ermittlungsverfahren treffen können. Auf das Förderungsverbot übertragen, wäre es also zum Beispiel möglich, zunächst jegliche Beförderung auszusetzen, eine sonstige Förderung jedoch abhängig von der Schwere des vorgeworfenen Dienstvergehens zuzulassen.

Es ist bedenklich, dass die Bundeswehr bislang nicht gehandelt hat, obwohl das Problem der langen Dauer von Disziplinarverfahren schon lange bekannt und eine wirkliche Verbesserung der personellen Lage der Rechtspflege der Bundeswehr nicht einmal ansatzweise in Sicht ist.

Zurruhesetzung

Lange Jahre war es Praxis in der Truppe, Soldatinnen und Soldaten nach Erreichen einer besonderen Altersgrenze früher in den Ruhestand zu versetzen. In den über 25 Jahren des Personalabbaus war das auch sinnvoll. Die Soldatinnen und Soldaten haben sich verständlicherweise an eine Praxis der frühestmöglichen Zurruhesetzung gewöhnt und sehen diesen als den Normalfall an. Mit der Trendwende Personal steht nun im Vordergrund, Personal zu halten. Zunächst wurden die Zurruhesetzungstermine auf zwei Termine im Jahr gebündelt. Dieser Schritt führt zusammen mit der dazugehörigen Einführung zweier fester Versetzungstermine zu größerer Planungssicherheit bei den Soldatinnen und Soldaten. Wer sich zu Beginn der Karriere einen anderen Zurruhesetzungszeitpunkt ausgerechnet hatte, ist allerdings nicht immer mit der neuen Praxis einverstanden.

Im Personal-Strategieprogramm 2025 findet sich unter dem Begriff „**Lebensarbeitszeit**“ das Ziel, die Umstellung von der besonderen zur allgemeinen Altersgrenze bis 2023 zu erreichen. Das durchschnittliche Alter beim Ausscheiden aus dem Dienst soll schrittweise angehoben werden. Für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten mit einem Zurruhesetzungszeitpunkt zwischen 2016 und 2018 galt und gilt das Prinzip der Freiwilligkeit. Wer freiwillig die Dienstzeit um mindestens zwei Jahre verlängert, erhält die Zusicherung, dass nach dieser Zeit keine verpflichtende Weiterbeschäftigung erfolgt. Der Wehrbeauftragte hält die Fortschreibung einer solchen Vertrauensschutzregelung für besser als eine als rückwirkende Verschlechterung empfundene Anhebung des

Zurruhesetzungsalters für die Bestands-Berufssoldaten. Neue Bedingungen können dann für neue Berufssoldaten gelten, die so wissen, was auf sie zukommt.

Für die Bestimmung des individuellen Zurruhesetzungszeitpunkts werden beginnend mit dem Zeitpunkt von fünf Jahren vor dem Überschreiten der besonderen Altersgrenze Gespräche mit den Soldatinnen und Soldaten geführt. Unter Berücksichtigung der persönlichen Lebenssituation und Interessen soll eine Lösung gefunden werden. Die Entscheidung wird spätestens ein Jahr vor dem beabsichtigten Zurruhesetzungszeitpunkt bekannt gegeben. Wichtig ist, dass das Ministerium Informationen über Änderungen in der Praxis der Zurruhesetzung aktiv in die Truppe trägt, um Missverständnissen und Unmut bei den Soldatinnen und Soldaten vorzubeugen.

Nach dem „Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ setzt eine durch einen Versorgungsausgleich aufgrund Ehescheidung bedingte **Kürzung des Ruhegehalts** erst mit Erreichen der für Polizeivollzugsbeamte des Bundes bestehenden besonderen Altersgrenze (60 Lebensjahre plus neun Monate) ein. Damit werden bei den Berufssoldaten die soldatenspezifischen Nachteile aufgrund der geltenden besonderen Altersgrenzen ausgeglichen. Von dieser Regelung aber nicht umfasst sind solche Soldatinnen und Soldaten, die nach dem Reformbegleitgesetz oder dem Streitkräftepersonalstruktur-Anpassungsgesetz vorzeitig aus dem Dienst ausgeschieden waren. Der Wehrbeauftragte hält, wie schon mehrfach gefordert, eine Gleichstellung mit regulär ausscheidenden Berufssoldatinnen und -soldaten für erstrebenswert.

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung

Die Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW) war auch in diesem Berichtsjahr ein Thema der Eingaben an den Wehrbeauftragten. Nicht nur die Art und Weise der Durchführung wurde im Einzelfall kritisiert, sondern auch die Tatsache der Teilnahmeverpflichtung an einer Maßnahme als solches und die Anrechnung auf Berufsförderungsmaßnahmen. Vorrangiges Ziel der ZAW ist die Gewährleistung der Auftragserfüllung und Effektivität auf dem jeweiligen Dienstposten. Nur nachrangig geht es um die spätere Wiedereingliederung des Soldaten in das berufliche Leben nach der Verpflichtungszeit. Deshalb ist der Zeitpunkt der ZAW innerhalb der Verpflichtungszeit so zu wählen, dass die fertig ausgebildeten Soldaten der Bundeswehr noch mindestens zwei Jahre zur Verfügung stehen.

Insoweit handelt es sich bei der ZAW nicht um eine Art Ersatz-Berufsförderungsmaßnahme, auch wenn

diese auf den Anspruch auf berufsfördernde Maßnahmen tatsächlich zu einem geringen Teil angerechnet wird. Diese **Anrechnung** führte zu Unverständnis und Verärgerung bei einigen Soldatinnen und Soldaten, die für ihre Zeit nach der Bundeswehr andere berufliche Pläne hatten und durch die Anrechnung ihre individuelle Lebensplanung beeinträchtigt sahen. Aus Sicht des Wehrbeauftragten ist unter Berücksichtigung, dass der Soldat durch die ZAW einen Berufsabschluss erhält, die Anrechnung von neun Monaten auf einen Gesamtanspruch von 60 Monaten Berufsförderung angemessen. Um Missverständnissen vorzubeugen, sollten deshalb die Ziele der ZAW und deren teilweise Anrechnung den betroffenen Soldaten schon bei deren Bewerbung für den Dienst verdeutlicht werden.

Ungeachtet dessen ist der Wunsch der Soldatinnen und Soldaten nach einem Wegfall der ZAW-Anrechnung nachvollziehbar. Sie wären dann frei in der Entscheidung, den zunächst avisierten beruflichen Weg einzuschlagen oder andere Pläne zu verfolgen. Lebenspläne können sich innerhalb vieler Verpflichtungsjahre ändern und zu anderen beruflichen Wünschen führen.

Mängel in der Personalbearbeitung

Wie in jedem Jahr gab es auch im Berichtsjahr zahlreiche Mängel bei der Bearbeitung von Personalangelegenheiten. Ein Ärgernis sind immer wieder unzureichend formulierte oder fehlende Dienstzeugnisse und dadurch erlittene Nachteile. Es kann nicht oft genug betont werden: Allen Soldaten auf Zeit steht bereits geraume Zeit vor dem Ende ihrer Dienstzeit ein vorläufiges Dienstzeugnis zu, um Vorkehrungen für das weitere berufliche Leben zu treffen. Darüber hinaus ist zum Ende der Dienstzeit ein endgültiges Dienstzeugnis zu fertigen und rechtzeitig auszuhändigen.

Zu weiterer Verärgerung führte die unzureichende, langwierige oder gar ganz ausbleibende und mit Nachteilen für die Betroffenen verbundene Bearbeitung von Anträgen auf Versetzung, Weiterverpflichtung, Laufbahnwechsel, Dienstzeitverkürzung, Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten und Wechsel der Ausbildungs- und Verwendungsserie. So kam es vor, dass der Antrag auf Versetzung von der Truppe erst weitergereicht wurde, nachdem die ausgeschriebene Stelle schon besetzt war, oder dass über den Antrag auf Dienstzeitverkürzung erst weit nach dem beantragten Austrittsdatum entschieden wurde.

- *Ein Soldat hatte seinen Antrag auf einen Laufbahnwechsel Mitte November 2016 beim stellvertretenden Kompaniefeldwebel eingereicht. Erst auf seine Nachfrage wurden die Unterlagen Anfang Februar*

2017 an den Personalbearbeiter des Bataillons abgegeben, bei dem sie dann weitere zwei Monate unbearbeitet liegen blieben.

Eine solche Verzögerung kann zur Folge haben, dass ein für den Laufbahnwechsel geeigneter Dienstposten zwischenzeitlich nicht mehr frei ist und dadurch eine Bewerberin oder ein Bewerber der Bundeswehr verloren geht. Sicherlich lassen sich bei der großen Anzahl von zu bearbeitenden Vorgängen Fehler nie ganz vermeiden. Personalbearbeiter in den personalbearbeitenden Behörden und in der Truppe müssen aber gerade auf solche Anträge ihr Augenmerk legen, bei denen Fehler nicht zu heilende Folgen für die Betroffenen hätten.

Grundausbildung

Die Grundausbildung der Bundeswehr ist insgesamt reformbedürftig. Der angestoßene Prozess der Neuordnung und **Entfrachtung** der Grundausbildung wird seitens des Wehrbeauftragten aufmerksam beobachtet. Nicht jeder Soldat muss alles können. Wer sich für die Kampftruppen gemeldet hat, muss körperliche Fähigkeiten mitbringen, die U-Bootleute, Fernmelder oder Techniker eines Luftwaffengeschwaders nicht haben müssen. Nicht jeder und nicht jede muss die gleiche Strecke mit dem gleichen schweren Gepäck marschieren können. Die klassische Infanterie zu Fuß ist nicht das Maß aller Dinge. Selbstverständlich spielt die Fitness der Soldatinnen und Soldaten weiterhin eine Rolle in der Dienstplangestaltung. Regelmäßiges Training verbessert die Belastbarkeit für alle. Aber die Belastbarkeitsgrenzen sind und bleiben bei allen unterschiedlich. Deshalb sollte über eine sinnvolle Abstufung der Voraussetzungen für verschiedene Verwendungen nachgedacht werden. Das sehen auch viele Soldaten so.

Bei einem Truppenbesuch charakterisierten Soldaten die intensive **infanteristische Ausbildung** für alle Soldaten als nicht zielführend. Vielmehr sei ein höherer Anteil truppengattungsspezifischer Ausbildung zweckmäßig. Das Bundesministerium der Verteidigung merkt dazu an, dass bisher werdegangs- und verwendungsspezifische Ausbildungsinhalte kein Gegenstand der Grundausbildung seien. Inzwischen sei aber entschieden worden, mehr Freiraum zur Ausgestaltung innerhalb der Ausbildung zu schaffen. Dazu soll für die Grundausbildung ein verbindliches streitkräftegemeinsames Basiscurriculum erarbeitet werden. Über dieses Curriculum hinaus soll den Organisationsbereichen Ausbildung für ihren spezifischen Bedarf möglich sein.

Die Heterogenität und Diversität der Rekrutinnen und Rekruten kann die Ausbildungseinheiten vor große Herausforderungen stellen. So kann beispielsweise

ein Ausbildungsdurchgang an der Marinetechnikschule eine **Altersspanne** von 17 bis 40 Jahre abdecken. Junge Abiturientinnen und gestandene Familienväter sollen zu einem Team und guten Soldatinnen und Soldaten geformt werden – ein schwieriges Unterfangen. Das Verständnis für solche und andere Schwierigkeiten, mit denen die Ausbilder und Ausbilderinnen heute konfrontiert werden, darf aber nicht dazu führen, dass über problematisches Führungsverhalten hinweggesehen wird.

Erschwernisse bei der Ausbildung können sich auch durch unzweckmäßige Dislozierung ergeben.

- *Zum Jägerbataillon 413 in Torgelow gehört eine Ausbildungskompanie, die im 43 Kilometer entfernten Prenzlau stationiert ist. Hierdurch wird die Dienstaufsicht erschwert und der Aufwand für die Teilnahme an Routinebesprechungen erhöht. Darüber hinaus entstehen erhebliche Fahrzeiten zu in Prenzlau nicht vorhandenen Ausbildungseinrichtungen wie zum Beispiel zur Schwimmhalle, zu den Schießbahnen für Handwaffen sowie zur Einkleidung.*

Vor diesem Hintergrund erscheint die Prüfung einer Verlegung der Ausbildungskompanie sinnvoll, auch wenn ansonsten eine Verteilung von Grundausbildungseinheiten in der Fläche vorteilhaft sein kann. Dass bereits im zwölf Kilometer von Torgelow entfernten Viereck eine Ausbildungskompanie stationiert ist, sollte kein Hindernis sein.

Freiwilliger Wehrdienst

Bis Ende 2017 haben 9.000 Freiwillig Wehrdienstleistende ihren Dienst bei der Bundeswehr angetreten (Vorjahr: 9.727). Die Abbrecherquote lag bis Jahresende bei 17,9 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr (Stand Jahresende: 19,6 Prozent) um 1,7 Prozentpunkte gesunken. Wegen der sechsmonatigen Probezeit können jedoch weitere Abbrüche aus dem Einstellungsjahr 2017 im Jahr 2018 hinzukommen. So lag die Abbrecherquote für das Jahr 2016 nach Beendigung des Probejahres der zuletzt Eingestellten bei insgesamt 27 Prozent. Die Bundeswehr begründet den Rückgang bei den Einstellungen der Freiwillig Wehrdienstleistenden mit der Fokussierung auf die Einstellung von Soldaten auf Zeit.

Der Freiwillige Wehrdienst dient oft als Einstieg für die Laufbahn der Zeitsoldaten, so dass auch Freiwillig Wehrdienstleistende langfristig an die Bundeswehr gebunden werden können. Die Nachwuchswerbung der Bundeswehr darf deshalb den Freiwilligen Wehrdienst nicht aus den Augen verlieren. 2017 hat das Heer für die Freiwillig Wehrdienstleistenden einen „Tag der Orientierung“ eingeführt, an dem sie Gelegenheit haben, sich mit älteren Soldaten auszutauschen und von deren Erfahrungen zu lernen. Diese

Maßnahme ist – auch unter dem Gesichtspunkt der Vermittlung von Entwicklungsperspektiven in der Bundeswehr – zu begrüßen.

Freiwillig Wehrdienstleistende kritisierten im Berichtsjahr die langwierigen **Bewerbungsverfahren** in den Karrierecentern. So berichtete ein Bewerber, dass er seinen Dienst frühestens 14 Monate nach dem Beratungstermin im Karrierecenter werde antreten können. Dies ist für Bewerber nur schwer nachvollziehbar, wenn gleichzeitig die Bundeswehr unter Personalmangel leidet. Wer wird für höchstens 23 Monate Dienst fast 14 Monate warten wollen – so gewinnt man kein Personal.

Die Erhöhung der FWDL-Fix-Dienstposten um 3.500 auf 8.500 hat bei den länger dienenden Freiwillig Wehrdienstleistenden zu attraktiveren Einplanungen geführt. Nicht davon profitieren konnten allerdings die kürzer dienenden Freiwillig Wehrdienstleistenden. Die Truppe hält es mit Blick auf die Restdienstzeit nach Ende der Grundausbildung überwiegend nicht für sinnvoll, hier in eine aufwändige Ausbildung zu investieren. Deshalb erreichen den Wehrbeauftragten immer noch Eingaben von enttäuschten Freiwillig Wehrdienstleistenden, die nach ihrer Grundausbildung statt einer gewünschten Verwendung einer sinnlosen Beschäftigung nachgehen.

- *Ein Freiwillig Wehrdienstleistender, der ursprünglich als Gebirgsjäger dienen wollte, wurde als Panzergrenadier eingeplant. Bei seiner Ankunft in der Einheit musste er zunächst feststellen, dass es dort keine Panzer gibt. Beschäftigt wurde er nicht, er vertrieb sich die Zeit mit Handy und Fernsehen. Die Bundeswehr bestätigte, dass keine Möglichkeit bestand, den Soldaten an dem Standort als Panzergrenadier auszubilden. Für eine Versetzung reichte seine Restdienstzeit nicht aus. Er habe stattdessen verschiedene Ausbildungen durchlaufen und sei bei unterschiedlichen Projekten eingesetzt gewesen, dabei hätten sich kurzfristige Leerläufe nicht vermeiden lassen.*

Derartige **Fehlplanungen** stellen vertane Lebenszeit für die Betroffenen dar, sie sind nicht nur in höchstem Maße demotivierend, sie schrecken auch potenzielle Bewerber ab.

Einen Schwerpunkt der Eingaben der Freiwillig Wehrdienstleistenden bildeten wieder einmal die Beschwerden über schleppende und zu bürokratische Bearbeitungen von Anträgen auf Dienstzeitverlängerung, Übernahme als Soldat auf Zeit und Bewerbungen für die Offizierlaufbahn. Oftmals fehlt jegliche Unterstützung bei den Antragstellungen. Soldaten werden zudem nicht oder nur unzureichend über den Stand der Bearbeitung informiert. Hier muss dringend nachgebessert werden.

Nicht attraktiv ist der Freiwillige Wehrdienst, wenn der Ort der Grundausbildung und die Stammeinheit jeweils heimatfern liegen. Etwa 800 km mit 16 Stunden Reisezeit hatte ein Freiwillig Wehrdienstleistender jedes Wochenende zurückzulegen, um Familie, Partnerin und Freunde sehen zu können. In diesem Einzelfall wurde zwar durch eine Versetzung an einen heimatnahen Standort Abhilfe geschaffen, Freiwillig Wehrdienstleistende sollten jedoch prinzipiell möglichst heimatnah verwendet werden, wenn sie dies wünschen.

Reservisten

Reservistinnen und Reservisten sind durch ihr großes Engagement auf allen Ebenen der Landes- und Bundesverteidigung, im Auslandseinsatz sowie beim Katastrophen- und Heimatschutz unentbehrlich. Gerade in Zeiten der Personalnot ist ihr freiwilliger Einsatz wertvoller denn je. Dabei sind auch die zahlreichen Aktivitäten des Verbands der Reservisten der Deutschen Bundeswehr mit seinen mehr als 115.000 Mitgliedern hervorzuheben.

Im Jahr 2017 standen 3.000 **Reservistenstellen** für Reservistinnen und Reservisten und damit 500 mehr als im Jahr 2016 zur Verfügung. Im Jahr 2018 sollen die Stellen um weitere 800 aufgestockt sein. Bis 2021 sollen es insgesamt 5.000 Stellen werden. Umgerechnet in Tage sind das mehr als eine Million Reservistentage. Diese sind auch dringend erforderlich, denn die derzeit zur Verfügung stehende Kapazität reicht nach wie vor nicht aus. So beklagten sich zu Beginn des Berichtsjahrs zahlreiche Reservisten beim Wehrbeauftragten, dass bereits geplante Dienstleistungen wegen Verbrauchs der Reservistendiensttage abgelehnt worden seien. Diese Ablehnungen waren umso misslicher, als bereits private Vorkehrungen und Absprachen mit zivilen Arbeitgebern getroffen waren. Wo organisatorische und kommunikative Unzulänglichkeiten in der Planung Ursache für die Absage waren, konnten die ursprünglich geplanten Reserveübungen doch noch angetreten werden. Um engagierte Reservistinnen und Reservisten nicht zu verlieren, dürfen derartige Fehlplanungen nicht passieren.

Ein starres Festhalten an einer vorgegebenen Größenordnung für die Stellenzahl der Reservisten scheint angesichts des breiten Aufgabenspektrums der Bundeswehr heute ohnehin nicht mehr zeitgemäß. Im Sinne eines „atmenden“ Personalkörpers sollte auch hier so viel **Flexibilität** wie möglich einziehen. Die Absicht des Bundesministeriums der Verteidigung, die Konzeption der Reserve nach den Vorgaben des Weißbuchs 2016 weiterzuentwickeln, ist zu begrüßen. Attraktiver soll der Reservistendienst werden, ein bes-

serer Austausch zwischen Wirtschaft und Bundeswehr stattfinden und Personal vor allem auch für den Bereich Cyber gewonnen werden.

Der Wunsch der Truppe, vorrangig ehemalige Berufs- oder Zeitsoldaten wegen ihrer langjährigen Berufserfahrungen als Reservisten einzuziehen, ist verständlich. Notwendig scheint hier allerdings eine Verbesserung der Ansprache ausscheidender Soldaten für die Reservistenarbeit, denn immer wieder berichten diese nach ihrer Zuruhesetzung von auftretenden Unklarheiten bei der Umsetzung ihres Wunsches nach Beorderung oder Einplanung. Ehemalige Grundwehrdienst- oder Freiwillig Wehrdienstleistende aber auch Ungediente, die sich gern einbringen wollen, dürfen nicht verdrängt werden. Hier muss es entsprechende Ausbildungsangebote in den Organisationsbereichen geben.

Die fehlende Zustimmung von Arbeitgebern zur **Freistellung** für eine Reservedienstleistung führt immer wieder dazu, dass motivierte Reservisten eine Verpflichtung nicht eingehen können. Die Ehrung von Unternehmen für ihr Engagement in der Reservistenarbeit durch die Bundesministerin der Verteidigung und den Präsidenten des Reservistenverbands als „Partner der Reserve“ ist deshalb eine gute Initiative. So wurde ein mittelständisches Familienunternehmen mit 32 Mitarbeitern ausgezeichnet, das über Jahre hinweg Schlüsselpersonal zum Reservedienst freistellt. Die Bereitschaft der Kollegen, die dadurch anfallende Mehrarbeit zu übernehmen ist beispielhaft. Zusätzliche finanzielle Anreize für Arbeitgeber könnten die Bereitschaft zur Freistellung sicherlich noch steigern und sollten deshalb erwogen werden. Erfreulich ist in diesem Zusammenhang, dass nun auf Hinweis des Wehrbeauftragten Formulare, die durch den Arbeitgeber von Reservisten für die Inanspruchnahme der Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz ausgefüllt werden müssen, auch in englischer Sprache zur Verfügung stehen. Damit ist eine bürokratische Hürde für internationale Arbeitgeber beseitigt worden, die bisher der Gewinnung von Reservisten aus solchen Unternehmen entgegenstand oder unnötigen Aufwand bedeutet.

Zehn Monate ist derzeit die höchstmögliche Dauer des jährlichen Einsatzes eines Reservisten. Reservisten wünschen sich aber **längere Einsatzzeiten**. Das Bundesministerium der Verteidigung argumentiert bisher, eine Verlängerung auf 23 Monate würde mit einer SaZ-Anstellung beziehungsweise mit dem Freiwilligen Wehrdienst kollidieren. Im Verteidigungsministerium gibt es aber derzeit Überlegungen, andere Modelle für längere Reservedienstleistungen zu prüfen.

Im letzten Jahresbericht wurde angeregt, die Altersgrenze, bis zu der Reservisten bei freiwilliger Verpflichtung zum Reservistendienst herangezogen werden können, der **Altersgrenze** in der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend auf das 67. Lebensjahr anzuheben. Damit würde dem Wunsch einer größer werdenden Zahl von Reservisten nachgekommen. Die derzeit beim Verteidigungsministerium laufende Prüfung dauert noch an.

Das gilt ebenso für die Anregung, Reservistendienst in **Teilzeit** ausüben zu können. Davon würden nicht nur Reservistinnen und Reservisten mit Blick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst profitieren. Es dürfte auch im Interesse der Bundeswehr liegen, auf diesem Weg zum Beispiel Mediziner für Einstellungsuntersuchungen oder IT-Spezialisten gewinnen zu können.

Die Anzahl der Eingaben zum Unterhaltssicherungsgesetz sind im Vergleich zum Vorjahr um mehr als zwei Drittel zurückgegangen. Ein großer Teil der eingegangenen Beschwerden richtet sich gegen den Wegfall der unentgeltlichen Bereitstellung von **Gemeinschaftsverpflegung** bei Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung. Die Reservisten sahen darin eine Ungleichbehandlung zu den aktiven Soldaten. Eine solche liegt jedoch nicht vor. Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit haben Anspruch auf Auslandstrennungsgeld, das die Kosten für die tägliche Verpflegung ausgleicht. Reservisten erhalten nach der Neufassung des Unterhaltssicherungsgesetzes eine Reservistendienstleistungsprämie, die diese Kosten ebenfalls umfasst. Die Anpassung der Reservistendienstleistungsprämie an mögliche zukünftige Kostensteigerungen darf allerdings nicht aus dem Auge verloren werden.

Reservisten erhalten nur dann einen **Verpflichtungszuschlag**, wenn sie eine vor Dienstantritt eingegangene Verpflichtung erfüllt haben, nämlich im Kalenderjahr mindestens 19 beziehungsweise 33 Tage Reservistendienst zu leisten. Die Bundeswehr benötigt aber auch Reservisten für kürzere Reserveübungen. Um die Motivation der Reservisten für kürzere Wehrübungen zu erhöhen, sollten entsprechende finanzielle Anreize geschaffen werden.

Für Unmut unter den Reservisten sorgten bürokratische Anforderungen bei der Einführung des neuen **Reservistenausweises**, auf dem erstmals die Möglichkeit besteht, eine allgemeine Uniformtrageerlaubnis zu dokumentieren. Die Erlaubnis musste bisher getrennt beantragt werden. Einige Reservisten, die das 65. Lebensjahr vollendet und als Berufs- beziehungsweise Zeitsoldaten langjährig gedient hatten, fühlten sich durch das Erfordernis der Vorlage eines aktuellen

polizeilichen Führungszeugnisses als ehemalige Soldaten in ihrer Ehre verletzt und beanstandeten diesen bürokratischen Aufwand. Nach der massiven Kritik der Reservisten, des Wehrbeauftragten und des Bundeswehrverbands wurden die Verfahrensabläufe geändert, so dass die Vorlage eines Führungszeugnisses zumindest für diejenigen entfiel, die schon einen Ausweis hatten.

Einige Reservisten kritisierten, in Anschreiben der Bundeswehr ohne Dienstgrad nur mit „Herr“ beziehungsweise „Herr Reservist“ angesprochen zu werden. Sie empfinden dies als ihrer Stellung nicht angemessen. Es entspricht auch nicht den Erwartungen an eine Datenverarbeitungssoftware im 21. Jahrhundert. Das Bundesministerium der Verteidigung hat die Kritik aufgenommen und eine Änderung in Aussicht gestellt.

Auf Unverständnis stieß auch der Umstand, dass für ein und dieselbe Veranstaltung einige Reservisten in Form einer dienstlichen Veranstaltung, andere in Form einer Kurzübung herangezogen worden waren, was unterschiedliche finanzielle Auswirkungen hatte. **Kurzübungen** sind nur dann zulässig, wenn der Zweck der Reservistendienstleistung nicht auch durch eine dienstliche Veranstaltung erreicht werden kann. Dabei hat der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zwischen Kosten, Nutzen und administrativem Aufwand eine maßgebliche Rolle zu spielen. Insoweit hätte für alle Betroffenen eine Heranziehung in Form der dienstlichen Veranstaltung erfolgen müssen. Darauf sollte künftig sorgfältiger geachtet werden.

Im Berichtsjahr hatten sich Reservisten unter anderem zum Thema „Generalverdacht“, dem sich viele Soldatinnen und Soldaten im Zusammenhang mit dem Fall Franco A. durch die Führung der Bundeswehr ausgesetzt sahen, kritisch in der Öffentlichkeit geäußert. Wenn in einem zeitlichen Zusammenhang zu derartigen Äußerungen eine **Ausplanung** dieser Reservistinnen und Reservisten von Wehrübungen oder einem Reservedienstposten erfolgt, mag das Zufall sein. Den Betroffenen ist es jedoch nicht zu verdenken, dass bei ihnen der Eindruck entsteht, ihr weiterer Einsatz werde abgelehnt, weil ihre öffentlich geäußerte Meinung der Führung missfällt. Wenn Tradition und Innere Führung offiziell auf Workshops und Veranstaltungen diskutiert werden, sollten deren Prinzipien auch jederzeit einem Praxistest standhalten.

4. Trendwende Material

Vollausstattung

Die 2016 von der Bundeswehr eingeleitete Wende von der Verwaltung des Mangels hin zur Organisation

der Vollausrüstung wurde im Berichtsjahr fortgeführt. Der Bedarf ist erkannt und anerkannt. Politische Beschlüsse weisen in diese Richtung. Dennoch geht alles viel zu schleppend.

Bei fast allen Truppenbesuchen heißt es, dass von der Trendwende Material bisher nichts oder fast nichts zu spüren ist. Das Zieldatum für die Vollausrüstung ist auf 2030 festgelegt. Wenn es allerdings zwei Jahre dauert, um die deutsche Rüstungsindustrie überhaupt erst einmal zu beauftragen, 100 gebrauchte LEOPARD-Kampfpanzer, die bereits auf dem Hof der Industrie stehen, im Kampfwert zu steigern, ist das kein Beleg für problembewusstes **Rüstungsmanagement**. Wenn es darüber hinaus bis 2023 dauert, bis diese Panzer vollzählig die Truppe erreicht haben sollen, dann dauert das schlicht zu lange. Von Industrieseite heißt es, man könne schneller liefern. Das sollte die Amtsseite einfordern.

Das Heer ist nicht die einzige Teilstreitkraft, die unter schleppender Materialbeschaffung leidet. Trotz Konzentration der Ressourcen auf Leuchtturmprojekte sowie Einbeziehung externen Sachverständigen beim Projektmanagement ergaben sich auch bei den Verhandlungen für das Mehrzweckkampfschiff 180 der Marine und für das Taktische Luftverteidigungssystem TLVS der Luftwaffe Verzögerungen. Mit Vertragsabschlüssen ist nun erst in der 19. Wahlperiode zu rechnen.

Heute weiß man, dass bei der letzten Reform zu viel ziviles Personal auf Expertenstellen abgebaut wurde. Ersatzweise werden jetzt viel Vertrauen und finanzielle Mittel in Beratungsunternehmen gesteckt. Beim Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr waren im Berichtsjahr 1.300 Dienstposten, das sind 20 Prozent, nicht besetzt. So bleiben etwa auch zehntausende von routinemäßigen Bestellanforderungen für die Truppe viel zu lange liegen.

Die Herausforderungen, denen die Bundeswehr aktuell gegenübersteht, die Auslandseinsätze, einsatzgleichen Verpflichtungen und die Verteidigungsbereitschaft im Bündnis müssen heute gemeistert werden. Gerät, Waffen und Munition müssen jetzt verfügbar sein. Deshalb bedarf es umgehend einer Beschleunigungsinitiative im Sinne einer Trendwende Tempo. Dabei sollte ein wichtiger Gedanke des Inspektors des Heeres nicht außer Acht gelassen werden. Er weist ausdrücklich darauf hin, dass Komplexität und Digitalisierung nicht nur Vorteile mit sich bringen – sie vergrößern auch die Verwundbarkeit der Systeme. Soldatinnen und Soldaten müssten mit Waffen und Technik umgehen können, auch unter Stress, im Gefecht. Seinem Resümee „Vereinfachung tut not“ ist zuzustimmen.

Klarstände der Hauptwaffensysteme

Entscheidend für die Nutzung der Hauptwaffensysteme ist die tatsächliche Einsatzbereitschaft. Man kann sie am Gesamtbestand messen. Dieser umfasst auch alles Gerät, das zur Wartung, Instandsetzung und gegebenenfalls Kampfwertsteigerung an die Industrie abgegeben wurde. Man kann sie ebenso am „Verfügungsbestand“ messen, der den Umfang des tatsächlich bei der Truppe stehenden Geräts – heil oder kaputt – beschreibt. Unabhängig davon, welchen Ansatz man wählt, nach wie vor ist die tatsächliche Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme in vielen Bereichen dramatisch niedrig. Die zu erfüllenden Aufgaben können nur durch Priorisierungen bewältigt werden, das heißt, das Gerät wird in anderen Bereichen abgezogen. Zum Teil können die gestellten Aufgaben aber auch nicht erfüllt werden.

- *So konnten auch kurzfristige Umverteilungsmaßnahmen beim Panzerbataillon 414 die unzureichende Ausstattung mit Kampfpanzern LEOPARD 2A6 nicht beseitigen. Als Folge kann die Ausbildungs- und Übungstätigkeit bis auf Zugebene nur begrenzt sichergestellt werden. Vollständig ausgestattet würde das Panzerbataillon 414 über 48 Kampfpanzer verfügen. Dies soll bis 2020 erreicht werden. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums standen dem Bataillon Anfang 2017 weniger als die Hälfte der nach dem Ausstattungssoll vorgesehenen Kampfpanzer zur Verfügung. Im Januar 2018 teilte die 1. Panzerdivision mit, dass das Panzerbataillon 414 lediglich über neun einsatzbereite Kampfpanzer verfügt.*

Die Einsatzbereitschaft der Kampfpanzer **LEOPARD 2** hat grundsätzlich eine kritische Marke erreicht. Im November des Berichtsjahrs wurde bekannt, dass von 244 vorhandenen Fahrzeugen nur 95 einsatzbereit sind. Grund für die niedrige Quote (39 Prozent) sind offensichtlich Werkstattaufenthalte wegen Umrüstungen und Reparaturen. Verlängert werden die Werkstattzeiten dabei durch das Fehlen von Ersatzteilen. Als Konsequenz können einsatzbedingte Verpflichtungen gerade noch so unter Nutzung „sämtlicher Reserven“ erfüllt werden. Hier besteht akut erheblicher Handlungsbedarf, um schnellstmöglich eine bessere Einsatzbereitschaft herzustellen.

Bereits im letzten Jahresbericht wurde auf die schleppende Auslieferung sowie auf Verzögerungen bei der Herstellung der Einsatzreife des Schützenpanzers **PUMA** hingewiesen. Daran hat sich nichts geändert. Die Herstellung der Einsatzbereitschaft soll frühestens 2023 abgeschlossen sein. Die Verfügbarkeit der in Nutzung befindlichen PUMA ist aufgrund des Mangels an Ersatzteilen und Sonderwerkzeugen sowie qualitätsbedingter Ausfälle von Baugruppen unbefriedigend. Nur durch die In-Nutzung-Haltung

des alten Schützenpanzers MARDER sind die der Bundeswehr gestellten Aufgaben bis 2025 in einer qualitativ abgestuften Form zu erfüllen. Aber auch hier verursacht die Umrüstung auf die neue Panzerabwehrlenkwaffe MELLIS neue Sorgen.

Im Bereich der gepanzerten Fahrzeuge bedarf es einer erheblichen Zahl von zusätzlichen Unterstützungsfahrzeugen, unter anderem vom Typ **GTK BOXER**, für alle militärischen Organisationsbereiche.

Bei den Flügen in Einsatzgebiete und aus Einsatzgebieten heraus muss immer noch auf Lufttransportkapazitäten anderer Nationen zurückgegriffen werden, insbesondere der USA (C-17). Der Fähigkeitsaufbau **A400M** gestaltet sich schwierig. Die Anzahl der gelieferten Transportflugzeuge und deren Qualität und taktische Fähigkeiten entsprechen bislang noch nicht den vertraglich geschuldeten Leistungen. Gegen Ende des Berichtsjahrs waren erst 14 Flugzeuge (von 53) an die Bundeswehr ausgeliefert. Die Einsatzfähigkeit wird immer wieder aufgrund technischer Probleme eingeschränkt, Einsätze müssen abgebrochen werden. Im November des Berichtsjahrs räumte das Verteidigungsministerium ein, dass zeitweise keine der 14 Maschinen einsatzbereit sei. Es besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Die bei Auslandseinsätzen besonders benötigten **Hubschrauber** sind ebenfalls nach wie vor Mangelware. Schon kleine Kontingente (TIGER, NH-90 oder CH-53) in Mali oder Afghanistan wirken sich unmittelbar auf die Ausbildung der Besatzungen und auf den Grundbetrieb im Inland aus. Die Gründe für die geringe materielle Einsatzbereitschaft sind etwa beim CH-53 vielschichtig. Eine Vielzahl technischer Probleme ergibt sich aus laufenden Umrüstungsvorhaben. Zu bemängeln ist beispielsweise, dass bei der CH-53 GA als neuer Variante der CH-53 GS Probleme hinsichtlich Ausstattung und Kompatibilität bestehen. Die fehlende Austauschmöglichkeit von Komponenten zwischen den beiden Systemen verschärft die Ersatzteillage zusätzlich. Entsprechende Gegenmaßnahmen sollen bis 2022 erfolgen. Auch hier ist schnelleres Handeln erforderlich. Konsequente Ersatzteilbevorratung und mehr bundeswehreigene Instandsetzungskapazitäten könnten ein wesentlicher Teil der Lösung sein. Weiterhin ist eine Verbesserung der Einsatzfähigkeit des NH-90 notwendig. Aufgrund technischer Probleme war der Flugbetrieb im Berichtsjahr bis hin zur zeitweisen Einstellung des Flugbetriebs aller NH-90 Hubschrauber eingeschränkt.

Zum Waffensystem **EUROFIGHTER** verwies das Bundesministerium der Verteidigung im Berichtsjahr auf den Abschluss eines Unterstützungsvertrages für die Reparatur und Bereitstellung von Ersatzteilen. Ob

mit dieser Maßnahme eine schon spürbare Verbesserung der Ersatzteillage und eine wesentliche Erhöhung der Anzahl an verfügbaren und einsatzbereiten Maschinen einhergeht, war bisher nicht ersichtlich. Gleichzeitig wird die Bereitstellung von Fähigkeiten durch Verzögerungen im Zulassungsprozess beeinträchtigt. Verzögerungen gibt es außerdem beim Versuch, den EUROFIGHTER für Luft-Boden-Aufgaben einsatzbereit zu machen. Diese Verzögerungen könnten sich bei der Ausbildung der Piloten fortsetzen.

Wie in der Vergangenheit fehlen der Marine Schiffe. Die Außerdienststellungsplanung der insgesamt acht Fregatten 122 ist nicht mit der verzögerten Indienststellung neuer Einheiten synchronisiert. Auch die Verfügbarkeit von **Unterseebooten** ist prekär. Seit Oktober 2017 stand der Flotte kein einziges fahrbereites U-Boot mehr zur Verfügung. Im Dezember wurde die bereits übernommene neue Fregatte BADEN-WÜRTTEMBERG wegen erheblicher Soft- und Hardware-Mängel wieder an die Bauwerft zurückgegeben. Negativ wirken sich zudem insbesondere die begrenzten eigenen Instandsetzungskapazitäten und die langwierige Beschaffung von großen Ersatzteilen aus. Die Einsatzbereitschaft wird so über einen längeren Zeitraum erheblich beeinträchtigt. Damit verbietet sich eigentlich jede zusätzliche Belastung durch weitere maritime Aufträge.

Mittel- und langfristig werden die vier neuen **Fregatten F125** – nach hoffentlich rascher Mängelbeseitigung –, die fünf neuen **Korvetten K130**, die vier bis sechs Mehrzweckkampfschiffe 180 und zwei weitere in Auftrag gegebene U-Boote Entlastung bringen.

Die Ausrüstung der Streitkräfte muss insgesamt vom Großgerät, den Hauptwaffensystemen, über das Kleingerät bis hin zur persönlichen Ausrüstung und Bekleidung der Soldatinnen und Soldaten so sichergestellt sein, dass die Auftragserfüllung in vollem Umfang möglich ist. Soldatinnen und Soldaten müssen dabei bestmöglich im Hinblick auf Leib und Leben geschützt sein. Aufträge und Aufgaben können nur übernommen werden, wenn diese Bedingungen umfassend gewährleistet sind. Deshalb ist im Hinblick auf den Bedarf für Ausbildung, Übung und Einsatz ein gesteigertes Tempo bei allen Beschaffungs- und Umrüstungsvorhaben dringend angezeigt.

Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz

Ausstattung für die Ausbildung fehlt an vielen Stellen. Die Umsetzung der Trendwende Material ist auch hier noch längst nicht in der Truppe angekommen. Erfreulich ist zwar, dass die Mittel für Munition deutlich verstärkt werden konnten. Die Bewältigung des sehr großen Nachholbedarfs wird alle Beteiligten, sowohl

die Bundeswehr als auch die Industrie, allerdings noch für einen längeren Zeitraum vor hohe Anforderungen stellen.

Nur sechs der 30 Kompanien der sechs Logistikbataillone (Streitkräftebasis) sind mit Fahrzeugen voll ausgestattet. Insgesamt stehen nur 30 Prozent der Soll-Ausrüstung zur Verfügung. Wie damit der deutsche Beitrag zur **Very High Readiness Joint Task Force** (VJTF) sichergestellt werden soll, bleibt fraglich. Umsteuerungsversuche hätten nicht zum Erfolg geführt, man müsse mit dem planen, was auf dem Hof stehe, wurde dem Wehrbeauftragten bei einem Truppenbesuch erklärt.

Fast alle Truppenbesuche sind geprägt von berechtigten Klagen über den Mangel an Material. So wurde immer wieder auf fehlende Panzer und Radfahrzeuge, Waffen und Funkgeräte hingewiesen.

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs wurde beispielhaft der Ausstattungsstand des Logistikkommandos der Bundeswehr mit vier fähigkeitsrelevanten Unterstützungssystemen dargestellt. Es wurde beklagt, dass einem SOLL von 2.183 Fahrzeugen ein IST von lediglich 387 verfügbaren Fahrzeugen gegenüberstehe. Dabei seien die Fahrzeuge, die in Einsätzen verwendet werden, bereits eingerechnet.*

Um hier Abhilfe zu schaffen, ist es erforderlich, die Mittelansätze für geschützte und ungeschützte Mobilität deutlich anzuheben.

Das Bundesministerium der Verteidigung untersucht derzeit, wie sich die Schwerpunktverlagerung zur kollektiven Verteidigung in Europa auf die dafür erforderlichen Fähigkeiten, Kräfte und Mittel auswirkt. Die Schließung erkannter Lücken soll 2020 beginnen. Das ist zu spät. Unabhängig von einem neuen Gesamtkonzept sollten die bereits benannten Lücken so schnell wie möglich geschlossen werden und nicht erst beginnend mit der Erstellung von Ausschreibungsunterlagen in zwei Jahren.

- *Mit großem Organisationsaufwand muss sich das Jägerbataillon 413 die fehlenden Scharfschützengewehre G22 und G82 sowie die Panzerabwehrwaffe MILAN bei anderen Verbänden ausleihen, sofern dort entbehrlich. Die Qualifikation der Feldwebel wird dadurch erheblich erschwert. Als angespannt, aber die Ausbildungsfähigkeit des Jägerbataillons 413 nicht einschränkend, bezeichnet das Kommando Heer diese Lage. Bis zur Erreichung einer Vollausstattung sei ein Engpassmanagement auf allen Ebenen erforderlich. Der Ausstattungsstand des Heeres beim Scharfschützengewehr G22 habe zuletzt bei 70 Prozent, beim G82 bei 43 Prozent gelegen. Die Panzerabwehrwaffe MILAN werde in näherer Zukunft durch*

das System MELTS ersetzt und könne nicht mehr nachbeschafft werden. Noch vorhandene Bestände unterlägen aufgrund des Vorhaltens für einsatzgleiche Verpflichtungen und für die Abgabe an die kurdischen Peschmerga im Nordirak einem Entscheidungsvorbehalt des Kommandos Heer.

Die Beispiele zeigen, dass **Umverteilung** knappen Materials keine dauerhafte Lösung darstellen kann. Sie führt im günstigsten Fall schon zu einem erhöhten Organisationsaufwand für die Ausbildung, im schlechteren Fall aber zu deutlichen Einschränkungen. Weitsichtige Planung für eine auftragsangemessene materielle Ausstattung ist das Gebot.

Die mangelhafte Ausstattung der Bundeswehr schlägt sich auch auf die Interoperabilität mit den Verbündeten nieder.

- *Anlässlich des Truppenbesuchs beim Panzerbataillon 414 wurde vorgetragen, dass in niederländischen Panzern bereits seit geraumer Zeit kryptofähige Funkgeräte eingesetzt werden. Deutsche Soldatinnen und Soldaten würden ihre Funksprüche aber noch mit Sprechtafeln verschleiern, was die niederländischen Kameraden jetzt vor der Ausbildung erst noch lernen müssten. Nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung wurden bereits Maßnahmen ergriffen, um das Führen der Kampfpanzer mit beiden Führungsmitteln sicherzustellen.*

Wenn auf Grund fehlender Ausrüstung oder fehlenden Materials Ausbildungskapazitäten wegfallen, kann dies erhebliche Konsequenzen haben. Der für die Auslandseinsätze so wichtige Ansatz „**train as you fight**“ ist oft nicht oder nur mit erheblichem Planungsaufwand aufrechtzuerhalten. Im schlimmsten Fall werden Leib und Leben der Soldatinnen und Soldaten gefährdet.

- *Im Rahmen eines Unterstützungsflugs zur Erprobung einer Radaranlage flog eine Bell UH-1D während eines taktischen Tiefflugs in eine Hochspannungsleitung. Dabei wurde der Hubschrauber schwer beschädigt, zwei Besatzungsmitglieder leicht verletzt. Der General Flugsicherheit machte für den Unfall indirekt auch ein Fehlen von Trainingsmöglichkeiten für den Luftfahrzeugführer verantwortlich. Auf Grund mangelnder Verfügbarkeit von eigenen Luftfahrzeugen am Standort war dort nur ein begrenzter Flugstundenvorrat vorhanden. Der Pilot konnte so seinen zuvor erlangten Trainingsstand nicht halten.*

Ein weiteres Problem ist die **Auslagerung der Instandhaltung** vieler Komponenten aus der Truppe heraus auf externe Dienstleister. Damit gehen bundeswehrinterne Fähigkeiten verloren. Schon im Friedensbetrieb im Inland kann dies zu Problemen führen.

- *Anlässlich eines Truppenbesuchs beim Hubschraubergeschwader 64 wurde vorgetragen, dass die beauftragte zivile Wartungsfirma auf Grund von Personalengpässen ihren vertraglich vereinbarten Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten am Waffensystem CH-53 nicht hinreichend nachkomme. So stünden dem Verband weniger Hubschrauber als benötigt zur Verfügung. Es fehlten bis Jahresende 2017 circa 700 Flugstunden, was sich negativ auf die Ausbildung des fliegerischen und technischen Personals auswirke. Das Verteidigungsministerium teilte hierzu mit, dass aufgrund der bestehenden Einsatzverpflichtungen dem hierfür ausgewählten Personal priorisiert Flugstunden zur Verfügung gestellt werden. Die verbleibenden Flugstunden reichten jedoch nicht aus, um weiteres Personal im benötigten Umfang zu qualifizieren.*

Um der eingeschränkten Aus- und Fortbildung der Hubschrauberpiloten NH-90 und TIGER zu begegnen, hat das Ministerium Mitte Dezember 2017 6.500 **Flugstunden** beim ADAC eingekauft. Von März 2018 an sollen Bundeswehrpiloten in Bückeburg zum Erhalt ihrer Fluglizenzen und im Rahmen ihrer Basisausbildung Flugstunden auf ADAC-Hubschraubern absolvieren. Ähnliche Verträge mit anderen Anbietern bestehen bereits seit mehreren Jahren für die Hubschrauberpiloten bei der Luftwaffe und der Marine. Diese Notlösungen zeigen eindringlich, dass hier ein ernstes Problem besteht.

Auch eine koordinierte Ausbildung von Militärkraftfahrern auf Fahrzeugen der Klasse bis 1,0 t ist derzeit kaum möglich. In der betreffenden Fahrzeugklasse können durch den Bundeswehrfuhrparkservice zwar VW WIDDER, VW AMAROK, Nissan Pathfinder oder DB Greenliner zur Verfügung gestellt werden. Allerdings ist nicht zuverlässig planbar, ob überhaupt und wenn ja, welches dieser Fahrzeuge zur Verfügung steht. Da für jedes Fahrzeug eine spezifische Ausbildung vorgesehen ist, wird die Ausbildungsplanung erheblich erschwert.

Gerade in den Einsätzen sind **Instandsetzungsfähigkeiten** vor Ort von hoher Bedeutung. Fehlen sie, können Aufträge eventuell nicht ausgeführt werden. Es erscheint wenig praktikabel, bei jeglichem Instandsetzungsbedarf im Ausland, der über ein bestimmtes Maß hinausgeht, Personal externer Dienstleister einzufliegen. Erhebliche zeitliche Verzögerungen sind vorprogrammiert. Für die Soldatinnen und Soldaten des Kontingents kann es andererseits schwierig werden, die erforderlichen Instandsetzungsarbeiten mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zu bewältigen. Bei der Vergabe von Instandsetzungsaufträgen

müssen deshalb die Besonderheiten der Einsatzinstandsetzung und nicht lediglich Wirtschaftlichkeitsfragen beachtet werden.

Die genannten Beispiele spiegeln bei weitem nicht alle im Berichtsjahr gewonnenen Erkenntnisse wider. Kein Truppenbesuch vergeht, ohne dass auf Mängel im Bereich der Ausrüstung für Ausbildung und Einsatz hingewiesen wird. Hier besteht weiterhin der größte Handlungsbedarf. Das Erreichen des selbstverständlichen Ziels, Ausbildung auf dauerhaft hohem Niveau zu ermöglichen, stößt immer wieder auf Schwierigkeiten.

- *An der Marinetechnikschule – nach ihrer Selbstbeschreibung „die modernste Schule der Marine“ – sind nach Angaben von Schülern und Ausbildern die praktischen Ausbildungsanlagen in die Jahre gekommen und müssten durch moderne Anlagen ersetzt werden. Gleiches gelte vereinzelt auch für Ausbildungsanlagen in der zivilen Aus- und Weiterbildung. Nur so könne sichergestellt werden, dass die Schule nicht den Anschluss an die technischen Entwicklungen in den Einsatzverbänden der Marine verliert.*

Wenn Ausbildungsausstattungen, die integraler Bestandteil jedes Rüstungsprojekts sein sollten, als Option zur Reduzierung von Kosten angesehen werden, wird dieses Ziel gefährdet. Aber auch dort, wo neue Ausbildungsanlagen gebaut werden, geht dies nicht immer reibungslos vonstatten.

- *Ebenfalls an der Marinetechnikschule bestehen nach Hinweisen von Soldatinnen und Soldaten erhebliche Probleme und zeitliche Verzögerungen bei Bau und Inbetriebnahme des Bootsaussetzers für das mehrrollenfähige Einsatzboot der 125er Fregatten. Besonders kritisiert man, dass die sehr lauten Hydraulikaggregate direkt unter die Anlage gebaut wurden. So müsse aus Arbeitsschutzgründen an diesem Lärmarbeitsplatz Gehörschutz getragen werden. Dies führe dazu, dass man die Erklärungen der Ausbilder nicht mehr höre. Nistende Seeschwalben in der Anlage und umfangreicher Reparaturbedarf aufgrund unsachgemäßer Behandlung beim Heben eines Bootes sind weitere Hindernisse, die zur Folge hatten, dass die Besatzungen Alpha und Bravo diesen Teil der Ausbildung andernorts nachholen mussten, in der Werft.*

Bekleidung und persönliche Ausrüstung

Auch im Berichtsjahr 2017 gab es wieder Klagen über nicht ausreichend verfügbare Bekleidungsstücke. In Hammelburg und an anderen Standorten steht beispielsweise vektorengeschützte Bekleidung nicht in ausreichender Stückzahl zur Verfügung. Das kon-

terkariert die vom Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr im Juni 2017 in einem Informationsblatt gegebenen Empfehlungen, bei Aufenthalten im Gelände zur Vorbeugung gegen Zeckenbisse Vektorenschutzkleidung zu tragen.

Lieferengpässe aufgrund von Verzögerungen im Vergabeverfahren räumte das Ministerium auch bei der Versorgung mit Handschuhen unterschiedlicher Funktionalitäten ein. Ein Petent monierte, dass die Lieferzeiten von Ersatzbeschaffungen bei Dienstthosen der Marine zu lang seien. Bemängelt werden auch gänzlich fehlende Bekleidungsstücke: So existieren keine zum Dienstanzug passenden winterfesten Kopfbedeckungen, die gegen Kälte und Wind schützen. Schließlich sollte sichergestellt sein, dass Bekleidungsstücke nicht nur in ausreichender Zahl, sondern auch in allen Größen vorrätig sind. So war die Schirmmütze für Marinestaboffiziere im Jahr 2017 nahezu ein halbes Jahr lang nur in den Größen 55 und 62 verfügbar. Die restlichen Größen sollten spätestens Mitte Dezember 2017 zur Verfügung stehen. Das dauert zu lange. Gleiches gilt für die künftig unentgeltlich bereitzustellenden Winkel, die von Soldatinnen anstelle der Krawatte getragen werden. Diese werden frühestens in der ersten Jahreshälfte 2018 lieferbar sein.

- *Ein Stabsoffizier, der als sogenannter Selbsteinkleider verpflichtet ist, bestimmte Artikel seiner Dienstkleidung selbst zu beschaffen, beklagte, dass er seit Juni 2017 die benötigten Diensthemden in keinem Verkaufsladen der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM) erwerben konnte. Kaufe er aber die Hemden bei einem anderen Anbieter, habe er beim Einreichen der Rechnung zur Erstattung bei der BwBM eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 9,50 Euro zu entrichten. Das Bundesministerium der Verteidigung räumte Lieferengpässe seit Sommer 2017 bei einzelnen Größen ein. Mit einer Entspannung sei Anfang Dezember 2017 zu rechnen. Auf die Erhebung der Bearbeitungsgebühr wurde deshalb für die im Zeitraum vom 1. Juni 2017 bis 30. November 2017 bei Fremdanbietern gekauften Diensthemden verzichtet.*

Soldatinnen und Soldaten, die einer Uniformtragepflicht unterliegen, sollten ihren Bekleidungsgegenständen nicht hinterherlaufen müssen. Nicht zuletzt dient die Uniform auch der Identifikation mit dem Soldatenberuf.

Im Bereich der persönlichen Ausrüstung der Soldatinnen und Soldaten gibt es ebenfalls Defizite. So bleibt die Versorgung mit **Schutzwesten** ungenügend. Nicht nur deren Bereitstellung in Sondergrößen gestaltet

sich nach wie vor schwierig. Allein für die Luftlandebrigade in Saarlouis wurde beispielsweise ein Mehrbedarf von über 1.000 Schutzwesten festgestellt. Erst mit Zulauf der „Modularen Ballistischen Schutz- und Trageausstattung Soldat“ (MOBAST) soll nach Darstellung des Bundesministeriums der Verteidigung grundsätzlich jede Soldatin und jeder Soldat bereits im Inland eine persönliche Schutzweste erhalten. Selbst eine Teilumsetzung des Projektes ist mit Blick auf die Produktionskapazitäten allerdings erst bis zum Jahr 2026 vorgesehen. Das scheint absurd. Seine persönliche Vollausrüstung darf der Soldat nicht erst im Einsatzbetrieb erhalten. Sie muss den Soldatinnen und Soldaten getreu dem Grundsatz „Übe so, wie Du kämpfst“ bereits für Übungen und Ausbildungsmaßnahmen im Inland zur Verfügung stehen.

Zur Erörterung der vorstehend genannten und anderer bekleidungsrelevanter Fragestellungen fand 2017 im Amt des Wehrbeauftragten eine konstruktive Gesprächsrunde mit Vertretern der hierfür zuständigen Behörden statt. Nach deren Aussagen sind die fehlerhaften Strukturen der vormals privatwirtschaftlich tätigen LHBw bis heute spürbar. So können beispielsweise Warenströme zwischen Lager und Servicestation auch in Ermangelung einer entsprechenden Datenbank nicht optimiert werden. Der Aufbau einer geeigneten Datenbank mit verlässlicher Auskunft über Warenbestände ist daher eine vordringliche Aufgabe.

Gute Nachrichten gab es im Berichtsjahr in Sachen **Kampfstiefel**. Mit dem Kampfschuhsystem Streitkräfte wurde erstmalig ein Schuh eingeführt, der die unterschiedlichen Temperatur- und Nutzungsbereiche und die damit verbundenen Funktionalitäten abdeckt. Die Beauftragung der Beschaffung ist nach einem reibungslos verlaufenden Trageversuch Ende März 2017 erfolgt. Nun sollte zügig in großen Mengen und allen Größen geordert, geliefert und ausgegeben werden. Zudem müssen auch geeignete Socken bereitgestellt werden. Die textile Zusammensetzung der bisher dienstlich gelieferten Socken wurde von Soldatinnen und Soldaten mit dem Hinweis kritisiert, dass sie nicht ausreichend atmungsaktiv seien. Die vorhandenen Bestände der Socken „steingrau-oliv“ sowie der Socken „lang“ sollen nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung bis Ende 2018 aufgebraucht werden. Dann soll es Funktionssocken, die dem aktuellen Stand des Fortschritts in diesem Bereich entsprechen, geben.

Unsicherheiten unter den Soldatinnen und Soldaten waren im Berichtsjahr auch bei der Abrechnung von Bekleidungsgegenständen über das **Treuhandkonto** bei Teilselbsteinkleidern zu spüren. Unteroffiziere auf

Zeit und Mannschaften können unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss für einige von ihnen vorzuhaltende Bekleidungsartikel erhalten und somit Teilselbststeinkleider werden. Dafür bekommen sie einen entsprechenden Betrag auf ein Treuhandkonto überwiesen. In der Vergangenheit wurde das Guthaben entgegen dem rechtlichen Zweck teilweise auch für den Erwerb von Artikeln genutzt, die nicht selbst zu beschaffen waren, wie etwa die bislang dienstlich nicht bereitgestellten Ganzjahresjacken oder zum Beispiel Sportbekleidung. Seit dem 30. September 2016 können über das Treuhandkonto nur noch solche Bekleidungsgegenstände abgerechnet werden, die zum selbst zu beschaffenden Ausstattungssoll zählen. Die Anpassung des Verfahrens an die geltenden rechtlichen Bestimmungen ist nicht zu beanstanden. Zu begrüßen ist in diesem Zusammenhang, dass beliebte Artikel, wie die Ganzjahresjacke, der Softshellblouson und der Pullover, den Soldatinnen und Soldaten künftig unentgeltlich bereitgestellt werden.

5. Trendwende Infrastruktur

Baulicher Zustand

Infrastruktur der Bundeswehr, das sind mehr als 1.600 Liegenschaften mit über 33.000 Gebäuden: Kasernen mit Unterkünften, Büros und Werkstätten; Truppen- und Standortübungsplätze, Flugplätze, Hafenanlagen, Depots, Bunker- und Untertageanlagen, Bundeswehrkrankenhäuser, Verwaltungsgebäude, Ausbildungseinrichtungen und auch eine steigende Anzahl an Kindertagesstätten. Die Gesamtfläche aller Liegenschaften ist mit rund 2.660 Quadratkilometern in etwa so groß wie das Saarland. Erhalt und Modernisierung sind nicht allein angesichts des enormen Umfangs mühevoll, sondern auch aufgrund des unter anderem durch die Sparmaßnahmen vergangener Jahrzehnte verursachten Sanierungsstaus.

So beklagten Soldatinnen und Soldaten auch in diesem Berichtsjahr wieder schwerwiegende Mängel im Hinblick auf den baulichen Zustand von Kasernen und Unterkünften. Die Bundeswehr attestierte in mehreren Stellungnahmen „Sanierungsbedürftigkeit“, „erheblichen Sanierungsbedarf“ und „gravierende Mängel“, unter anderem der Waschräume im Unterkunftsgebäude der Luftlandepionierkompanie 260 am Standort Saarlouis, in der General-Steinhoff-Kaserne in Berlin, in Gebäuden des Offizierlagers im Ausbildungszentrum Munster und in sanitären Einrichtungen der Luftwaffenkaserne in Köln/Wahn.

- *In einem Duschraum der Luftwaffenkaserne, der mit zwölf Duschköpfen bestückt ist, waren nur noch ein bis zwei Duschen funktionsfähig. Auch die Regu-*

lierung der Wassertemperatur funktionierte nicht einwandfrei. Die Bausubstanz dieser Kaserne besteht aus sieben aus den 1970er Jahren stammenden Unterkunftsgebäuden. Deren Instandsetzung könne nicht mehr auf rentablem Weg erfolgen, so das Bundesministerium der Verteidigung.

Rentabilität zu Lasten der Soldatinnen und Soldaten? Das ist als Rechtfertigung des Dienstherrn inakzeptabel. Dass an diesem Standort derzeit zwei neue Unterkunftsgebäude errichtet werden, ist nur mittelfristig eine gute Nachricht, denn die Übergabe dieser Gebäude ist erst für 2019 vorgesehen.

Gravierende Missstände in Unterkunfts- und Sanitärbereichen der Marineunteroffizierschule in Plön waren unter anderem ausschlaggebend für die Entscheidung eines Wiedereinstellers, seine Eignungsübung abzubrechen:

- *Die Sanitäranlagen, die für ihn und seine Kameradinnen und Kameraden in der Marineunteroffizierschule Plön vorgesehen waren, gaben nach seiner Wahrnehmung ein abstoßendes Bild ab: So zeigten sich Deckenbereiche mit Schimmel überzogen. Schilder in der Unterkunft wiesen darauf hin, dass man die Wasserhähne über eine längere Zeit laufen lassen solle, bevor man das Wasser nutzt. Nicht nachvollziehbar erschien dem Petenten auch, dass die einquartierten Soldaten selbst für die Anschaffung von Reinigungsmitteln zuständig sein sollten. Außer Eimern und Putzgeräten wären ihm und seinen Kameradinnen und Kameraden keine weiteren Reinigungsmittel zur Verfügung gestellt worden. Stattdessen sei Ungezieferspray in „XXL-Dosen“ aufgestellt worden.*

Veraltete Gebäude und ein hygienisch bedenklicher Zustand von Unterkünften sind sicher keine Werbung für die Bundeswehr. Schlimmer noch, solche Zustände können gelegentlich das Image eines ganzen Standorts prägen.

- *So schilderten betroffene Soldatinnen und Soldaten des Kampfhubschrauberregiments 36 in Fritzlar eindrücklich, dass sie sich aufgrund des schlechten Zustands einiger ihrer Gebäude schämten, wenn sie Gäste bekämen. Externe Soldaten auf Lehrgang in Fritzlar müssten in einem Gebäudekomplex mit erheblichen Einschränkungen bei den hygienischen Mindeststandards rechnen. Das Verteidigungsministerium teilt hierzu mit, die Grundsanierung solle ab dem Frühjahr 2020 erfolgen. Für die Interimszeit würden die betroffenen Gebäude durch entsprechende Baumaßnahmen in einen „nutzbaren Zustand“ versetzt.*

Die Herstellung dieses Minimalstandards muss nun umgehend erfolgen. Abstimmungsprobleme zwischen der Landesbauverwaltung und dem mit der Sanierung

beauftragten Unternehmen, die zu weiteren Verzögerungen bei der vordringlichen Sanierung der Waschräume geführt haben, dürfen nicht auf dem Rücken der Soldatinnen und Soldaten ausgetragen werden.

Existenzielle Bedeutung hat die Sanierung von Bundeswehrliegenschaften dann, wenn es um die Beseitigung asbesthaltiger Materialien geht.

- *Im brandenburgischen Prenzlau beim Fernmeldebataillon 610 waren die Dächer der Kraftfahrzeughallen ebenso wie ein Teil des Hallenbodens mit asbesthaltigen Eternitplatten abgedeckt. In der Halle führten Soldatinnen und Soldaten Wartungsarbeiten an Kraftfahrzeugen durch. Unmittelbar nachdem die Angelegenheit von der Presse aufgegriffen wurde, begannen die erforderlichen Sanierungsarbeiten.*

Dies hätte früher geschehen müssen, damit es erst gar nicht zu einem wie auch immer gearteten Kontakt von Soldatinnen und Soldaten mit diesem hochproblematischen Baustoff kommt.

Das vom Bundesministerium der Verteidigung aufgelegte „**Sofortprogramm zur Sanierung von Kasernen**“ verspricht Besserung. Durch beschleunigte Genehmigungsverfahren sollen sogenannte „Große Neu-, Um- und Erweiterungsmaßnahmen“ bis Dezember 2019 beginnen können. Kostenvolumen: rund zwei Milliarden Euro. Grundlage hierfür ist eine mit dem Bundesministerium der Finanzen abgestimmte Liste, in der 400 Maßnahmen erfasst sind. Dazu gehören unter anderem auch 19 Sporthallen. Weitere 51 Sporthallen außerhalb des Sofortprogramms sind in der Bearbeitung mit dem Ziel einer baulichen Verbesserung. Das bedarf deshalb einer besonderen Erwähnung, weil moderne Sportanlagen nicht nur die Attraktivität eines Standortes prägen, sondern mit der Sanierung in diesem Bereich auch der hohe Stellenwert der körperlichen Fitness von Soldatinnen und Soldaten unterstrichen wird. Eine sichtbare Präsenz des Sportangebots in der Bundeswehr ist nicht nur vor diesem Hintergrund dringend nötig.

Dauer der Verfahren

Die im letzten Jahresbericht angesprochene Problematik, dass viele Infrastrukturprojekte unnötig lange dauern, weil Kompetenzverluste mit den zu kurzen Stehzeiten der Bundeswehrverantwortlichen vor Ort einhergehen, wurde durch das Bundesministerium der Verteidigung indirekt bestätigt: Die Anzahl der für das Bauprojektmanagement zuständigen Teams wurde von 44 auf 51 erhöht. Auch die vom Kommando Heer geäußerte Absicht, größere Infrastrukturvorhaben künftig flächendeckend durch Infrastrukturpersonal des Heeres begleiten zu lassen, geht in die richtige Richtung.

Dennoch ist die Forderung nach Einsetzung eines sogenannten hauptamtlichen „**Kümmerers**“ an den größeren Standorten in Bauangelegenheiten damit nicht vom Tisch. Bei der Truppe ist die Idee jedenfalls auf positive Resonanz gestoßen, wie die Rückmeldungen bei Truppenbesuchen zeigen. Eine beschleunigte Umsetzung von Sanierungs- und Baumaßnahmen ist allerdings nicht nur abhängig von der Bundeswehr. Die zuständigen Bauämter der Länder – insbesondere an größeren Militärstandorten, wie zum Beispiel Wilhelmshaven – müssen personell in ausreichendem Maße ausgestattet sein. Auch die NATO gibt hier gelegentlich kein gutes Bild ab: Ein abschreckendes Beispiel für quälend lange Planungs- und Bauphasen bietet die geplante Errichtung eines Schutzzauns im Bereich des NATO-Flugplatzes Büchel in Rheinland-Pfalz.

- *Das Vorhaben wurde seitens des Inspektors der Luftwaffe erstmalig im Jahr 2007 verhandelt. Drei Jahre später erfolgte die Billigung durch den Nordatlantikrat. Es dauerte weitere vier Jahre, bis eine so genannte gemeinsame Betrachtung zur Realisierung, sprich: Bau des Zauns, stattfand. Für 2018 ist jetzt eine Vorlage zur Genehmigung der Ausschreibungsunterlagen beim Investmentkomitee der NATO geplant. Von einem Baubeginn ist im Jahr 2019 und von einer Fertigstellung im Jahr 2021 auszugehen.*

Es erscheint widersinnig, dass ein weder architektonisch noch bautechnisch in besonderer Weise anspruchsvolles Vorhaben nahezu eineinhalb Jahrzehnte von der Planung bis zur Verwirklichung benötigt.

- *Ein weiteres Beispiel ist die unendliche Geschichte der geplanten Verlegung der Offizierschule der Luftwaffe von Fürstfeldbruck nach Roth bei Nürnberg: Hier sollen, wenn nunmehr sämtliche Zeitpläne eingehalten werden, insgesamt zehn Jahre vergangen sein, bis die Schule im Jahre 2021 verlegt sein wird.*

Abgesehen von den im Vorjahresbericht bereits erwähnten hohen Kosten von rund 144 Millionen Euro, die aufgrund der umstrittenen Stationierungsentscheidung anfallen dürften, ist es für alle Beteiligten schwer zumutbar, eine einmal getroffene Entscheidung letztlich zu einer Hängepartie werden zu lassen und zehn Jahre für deren Umsetzung zu benötigen.

- *Auch die Sportschule der Bundeswehr in Warendorf leidet unter Bauverzögerungen: Dort sollen geeignete Unterkünfte für Einsatzgeschädigte, die am Lehrgang „Sporttherapie nach Einsatzschädigung“ teilnehmen, entstehen. Die Errichtung eines dafür geeigneten neuen Gebäudes ist zwar derzeit in der Planung, nach Einschätzung der Verantwortlichen werden aber wohl bis zu 77 Monate vergehen, ehe der*

erste Lehrgangsteilnehmer in den Genuss der neuen Unterkunft kommt.

Unterkünfte

Tempo ist überall dringend geboten, nicht zuletzt weil durch die Trendwende Personal der Bedarf an intakten und attraktiven Unterkünften größer wird. Hiervon ist insbesondere auch das Projekt, unterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich in Einzelstuben unterzubringen, betroffen. Der Gesamtbedarf an Einzelstuben ist im Rahmen der Trendwende Personal um circa 5.000 auf 60.000 angewachsen. Auch im Interesse einer Attraktivitätssteigerung muss die Umsetzung des **Einzelstubenkonzepts** Priorität besitzen. Eine deutliche Erhöhung der UnterkunftsKapazitäten ist deshalb notwendig. Ziel bleibt aus Sicht des Wehrbeauftragten: Jedem Soldaten sein Bett und seinen Spind – eine langjährige Forderung, die endlich auch vom Verteidigungsministerium vertreten wird. Das Ministerium hat sie nunmehr mit einer entsprechenden militärischen Bedarfsforderung gegenüber dem Bundesfinanzministerium untermauert.

Lösungen wie beim Fallschirmjägerregiment 31 in Seedorf zeigen, dass mehr UnterkunftsKapazitäten nicht immer bauliche Maßnahmen voraussetzen:

- *Dort erfuhr der Wehrbeauftragte bei einem unangemeldeten Truppenbesuch, dass inzwischen jeder nichtunterkunftspflichtige Soldat, der dies wünscht, grundsätzlich in einer doppelt zu belegenden Einzelstube untergebracht werden kann. Diese mit den Vertrauenspersonen abgesprochene Maßnahme stellt sich als ein pragmatischer Lösungsansatz dar.*

Die Seedorfer Lösung verweist zudem auf das nach wie vor bestehende Spannungsfeld zwischen dem Konzept Einzelstubenbelegung und dem Wunsch vieler Nichtunterkunftspflichtiger, unter der Woche in ihrer Kaserne untergebracht zu werden. Dies gilt nicht nur für Standorte mit einem Wohnungsmarkt, der es Soldatinnen und Soldaten schwer bis unmöglich macht, eine angemessene Bleibe zu einem vertretbaren Preis zu finden. Mit dem Teilprojekt „Ausgleich für beruflich bedingte Mobilität“ des Personal-Strategieprogramms 2025 prüft das Verteidigungsministerium derzeit Lösungen für die Problematik des Auseinanderfallens von Dienstort und Wohnsitz eines Soldaten. Auch an einen finanziellen Ausgleich wird gedacht. Finanzielle Ausgleichsleistungen seitens des Dienstherrn wären allerdings in Teilen überflüssig, stünde genügend akzeptabler Wohnraum in den Kasernen zur Verfügung. Engpässe bei der Unterbringung von Soldatinnen und Soldaten und gleichzeitige Aufgabe von Liegenschaften – das passt oft nicht zusammen. Ratsam wäre ein **Moratorium**, das ein

vorschnelles Abgeben gegenwärtig nicht genutzter Immobilien an die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben verhindert.

Die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr misst sich auch an Unterkünften und Gemeinschaftsräumen in den Kasernen. Deshalb müssen sie auf einen zeitgemäßen Standard gebracht werden. An sechs Standorten werden derzeit sogenannte Musterstuben eingerichtet. Bis 2018 sollen neue **Möbelserien** erprobt und auf Praxistauglichkeit getestet werden. Dabei sollte eines klar sein: Niemand kann sich besser in die Möblierungsanforderungen für Gemeinschaftsräume hineinendenken als die jeweiligen Nutzer. Deshalb sollten es jeweils betroffene Soldatinnen und Soldaten selbst sein, die bei der Anschaffung von Möbeln ein Mitspracherecht erhalten. Vielleicht ist es sogar machbar, dies in einer Weise auszugestalten, dass die Soldatinnen und Soldaten aktiv, durch die Ausgabe von Möbelgutscheinen, in die Lage versetzt werden, sich in Einrichtungshäusern die notwendigen Dinge auszusuchen und anzuschaffen. Das wäre sicher nicht aufwendiger als die bisherigen zentralen Verfahrenswege, nur anders.

Weniger eine Attraktivitätsfrage als vielmehr eine Selbstverständlichkeit sollte die Verfügbarkeit von **Internet** in allen Liegenschaften der Bundeswehr sein. Leider deuten jedoch auch hier äußerst langwierige Planungs- und Genehmigungsprozesse darauf hin, dass sich diese Versorgungslücke nicht schnell schließt, sondern für einen absehbaren Zeitraum bestehen bleiben wird. Unter der Überschrift „Auf den Weg gebracht: Freies Internet für Bundeswehrstuben“ teilten die zuständigen Ämter in einer Pressemitteilung mit, am 31. August 2017 die Einrichtung kostenfreier privat nutzbarer Internetzugänge für die Unterkünfte der Bundeswehr beauftragt zu haben. Doch erst in mehr als vier Jahren, nämlich voraussichtlich Ende 2022, soll das umgesetzt sein. Der Abschluss eines bloßen Rahmenvertrages mit den dafür zuständigen Anbietern und die Vergabe der erforderlichen Installationsaufträge an lokale Handwerksbetriebe dürfte eine deutlich raschere Umsetzung des Vorhabens ermöglichen.

6. Soldatenalltag

Soldatenarbeitszeitverordnung

Seit 2016 tun die Soldatinnen und Soldaten nach den Regelungen der Soldatenarbeitszeitverordnung Dienst. Einige der im letzten Jahresbericht dokumentierten Probleme wurden im Rahmen der Evaluierung durch das Bundesministerium der Verteidigung zwischenzeitlich gelöst: So gibt es nunmehr einen Ausgleich für Dienste an Wochenenden, auch wenn die

Arbeitszeit an diesen Tagen das Limit von bis zu zwölf Stunden nicht überschritten hat. Für den Bereich der Marine gilt, dass eine mehrtägige Seefahrt künftig durchgängig als solche betrachtet wird. Hafenaufenthalte in Fremd- und Auslandshäfen bleiben Teil der mehrtägigen Seefahrt; ein finanzieller Ausgleich ist für die Soldatinnen und Soldaten auch bei diesen Abschnitten möglich.

Nach wie vor besteht allerdings Handlungs- beziehungsweise Änderungsbedarf, beispielsweise bei **Truppenübungsplatzaufenthalten**. Diese zählen grundsätzlich ebenfalls zum Anwendungsbereich der Soldatenarbeitszeitverordnung. Dort gilt also auch eine Arbeitszeit von 41 Stunden pro Woche. Ausbildungsabschnitte wie Nachtübungen müssen aber am Stück, ohne Unterbrechung, durchgeführt werden. Um die hier benötigten Arbeitsstunden durch Freizeitgewährung auszugleichen, bedarf es einer vorausschauenden Dienstplangestaltung sowohl vor dem Übungsplatzaufenthalt als auch danach.

In Bezug auf die **Allgemeine Grundausbildung** erscheint es allerdings zweifelhaft, ob dieser ohnehin auf nur drei Monate ausgelegte Ausbildungsabschnitt in verantwortbarer Weise durch zusätzlichen Freizeitgleich nochmals verkürzt werden kann. Rekruten berichteten, dass wesentliche prägende Ausbildungsabschnitte der Allgemeinen Grundausbildung, zum Beispiel die Durchführung eines Biwaks mit Nachtausbildung, aufgrund der Vorgaben der Soldatenarbeitszeitverordnung verkürzt worden seien. Ebenfalls ungünstig wirkt sich die Soldatenarbeitszeitverordnung auf die Dienstaufsicht während der Grundausbildung aus. Junge Rekrutinnen und Rekruten sollten auch nach Dienstschluss einen kompetenten Ansprechpartner haben. Es ist jedoch zweifelhaft, ob die Vorgaben der Soldatenarbeitszeitverordnung derartige Freiräume für die Vorgesetzten zulassen.

Ein Ziel der Soldatenarbeitszeitverordnung ist die Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes. Angefallene Mehrarbeit muss daher vorrangig durch einen sich anschließenden **Freizeitgleich** kompensiert werden. Soldatinnen und Soldaten kritisieren allerdings gelegentlich, dass bisher sicher geglaubte finanzielle Zusatzleistungen des Dienstherrn für geleistete Mehrarbeit entfallen. Nach einer Abfrage des Kommandos Heer ließ sich im Heer ein Anstieg der genehmigten Nebentätigkeiten im Vergleich der Jahre 2015 und 2016 feststellen. Die Veränderungen bewegen sich in einem Korridor von minus 40 Prozent im Amt für Heeresentwicklung und plus 97 Prozent bei der Division Schnelle Kräfte. Belastbare Zahlen sind dies noch nicht, doch der zeitliche Zusammen-

hang zwischen der Einführung der neuen Vergütungsnormen und der Erhöhung der Anzahl der Nebentätigkeiten ist auffällig.

Nach wie vor kommt es zu Unsicherheiten bei der Anwendung der Soldatenarbeitszeitverordnung. Eine vom Bundesministerium der Verteidigung im Februar 2017 ergangene Handreichung zur **Mehrarbeitsvergütung** ließ den Schluss zu, Disziplinarvorgesetzte könnten unbürokratisch entscheiden, ob sie Geld statt Dienstzeitausgleich gewähren – wenn ein zwingender dienstlicher Grund, wie beispielsweise die Sicherstellung der Auftragserfüllung vorliegt.

Demgegenüber betonte ein im September 2017 von einer anderen Abteilung im Verteidigungsministerium verfasstes Schreiben die Notwendigkeit einer umfassenden Dokumentation der zwingenden dienstlichen Gründe als Voraussetzung für eine Mehrarbeitsvergütung (unter anderem detailgenaue Vermerke über dienstliche Tätigkeit, Auftragslage und Personalsituation). Aufgrund der daraus resultierenden deutlichen Mehrarbeit dürften Disziplinarvorgesetzte den Schritt scheuen, finanzielle Vergütung für geleistete Mehrarbeit zu gewähren. Das Bundesministerium der Verteidigung sollte prüfen, ob andere europäische Streitkräfte, die wie Deutschland die Arbeitszeitrichtlinie anwenden, hier eine praktikable Lösung haben.

Während eines Truppenbesuchs in Frankreich wurde beanstandet, dass im Ausland – anders als im Inland – keine Mehrarbeitsvergütung gewährt werde. Die während der Dauer von Übungsplatzaufenthalten geleistete Mehrarbeit kann durch Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit beziehungsweise durch Dienstbefreiung vor und nach der Übung ausgeglichen werden. Im Rahmen der Evaluierung der Soldatenarbeitszeitverordnung wurde dieser Missstand identifiziert und mit dem Prüfauftrag des Verteidigungsausschusses zur wettbewerbsfähigen Gehaltsstruktur der Bundeswehr die Aufhebung dieser Konkurrenzregelung empfohlen. Es bleibt nun abzuwarten, ob und wann die durch das Bundesministerium der Verteidigung für die 19. Legislaturperiode avisierte Maßnahme umgesetzt wird.

Die Soldatenarbeitszeitverordnung stellt ein enges Zeitkorsett dar, das oft eine noch effektivere Dienstzeitgestaltung erfordert. Die bereits an anderer Stelle im Bericht kritisierte räumliche Trennung von Unterkünften und Arbeitsbereichen innerhalb von Kasernen – und damit verbundene **Wegezeiten** – ist diesbezüglich häufig ineffektiv. Wenn zum Beispiel die Entfernung zwischen der Unterkunft der Soldatinnen und Soldaten und der Waffenkammer einen Kilometer

misst, verkürzt sich die effektiv zur Verfügung stehende Arbeits- oder Ausbildungszeit.

Im Bereich der **Bundeswehrkrankenhäuser** wurde Kritik daran geäußert, dass es an einer einheitlichen Arbeitszeiterfassung mangelt. Die seitens des Bundesministeriums der Verteidigung vorgetragene Erklärung, wonach dieser Zustand „historisch bedingt“ sei, ist keine Entschuldigung. Suboptimal ist sicher der Einsatz gleich zweier Zeiterfassungssysteme, um die Arbeitszeit komplett – einschließlich des Schichtdienstes – zu erfassen, wie im Bundeswehrkrankenhaus Koblenz. Das Bundesministerium der Verteidigung hat nun ein Testverfahren initiiert, welches zu einer Verbesserung der Situation beitragen soll.

Wartezeiten bei der Lehrgangsplanung

Warten auf die Zuteilung von Lehrgangsplätzen ist ein stetes Thema im Soldatenalltag. Bei einem Truppenbesuch an der Sportschule der Bundeswehr wurde auf die langen Wartezeiten beim „**Übungsleiter C**“ für Feldweibel hingewiesen. Grundsätzlich stehen an der Sportschule 1075 Trainingsplätze für Offiziere und 1125 für Unteroffiziere zur Verfügung. Seit 2015 konnte aufgrund von Infrastrukturmaßnahmen im Bereich der Sportanlagen sowie personeller Vakanzen (Sportlehrer/Truppenfachlehrer) ein Teil der vorgesehenen Trainingsdurchläufe „Übungsleiter Bundeswehr“ nicht durchgeführt werden. Die sich hierdurch ergebende erforderliche Priorisierung bei der Zuweisung von Trainingsplätzen erfolgt im Wesentlichen zu Lasten der Unteroffiziere, da der „Übungsleiter Bundeswehr“ für die Offiziere Bestandteil ihrer Laufbahnausbildung ist.

Zwischenzeitlich konnten die Infrastrukturmaßnahmen abgeschlossen werden. Zur Abstellung der personellen Vakanzen sind für die Dienstposten Sportlehrer/Truppenfachlehrer entsprechende Ausschreibungen erfolgt. Darüber hinaus werden Möglichkeiten geprüft, die Ausbildung zu straffen, um daraus erwirtschaftete Kapazitäten für die weitere Ausbildung von Unteroffizieren zu nutzen. Ziel ist es, ab 2019 wieder hinreichend viele Trainingsplätze bereitzustellen.

Grundsätzlich sind die getroffenen Maßnahmen zu begrüßen. Die Bereitstellung der benötigten Lehrgangsplätze dauert jedoch zu lange. Übungsleiter werden jetzt in ausreichender Zahl gebraucht, um die Sportausbildung und damit auch die notwendige körperliche Leistungsfähigkeit der Soldatinnen und Soldaten sicherzustellen. Vorschriftenänderungen könnten das Problem entspannen. Im Dienstalltag tragen in der Regel die Unteroffiziere, nicht die Offiziere, die Hauptlast der Sportausbildung. Offiziere können diesen Lehrgang auch zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.

Betreuung

In der Teilkonzeption Betreuung und Fürsorge (TK BeFürsBw) aus dem Juli 2014 wurden Sinn und Zweck der **bewirtschafteten Betreuung** bündig zusammengefasst: „Die Einrichtungen der bewirtschafteten Betreuung bieten neben der Versorgung mit Waren des täglichen privaten Bedarfs und gastronomischen Dienstleistungen den Rahmen für die Durchführung von kulturellen, sozialen, integrativen, sportlichen, Freizeit- und weiterbildenden Maßnahmen der dienstlichen Betreuung sowie für den außerdienstlichen Austausch zwischen den Bundeswehrangehörigen und deren Angehörigen.“ Bereits zwei Jahre zuvor hatte die Bundeswehr die Gemeinschaftsverpflegung und bewirtschaftete Betreuung konzeptionell überzeugend neu ausgerichtet. Hat die Bundeswehr seitdem ihre lobenswerten Vorhaben erreicht?

Es liegt auf der Hand, dass eine pauschale Aussage dazu angesichts von über 250 Standorten mit spezifischen Strukturen und Rahmenbedingungen nicht seriös ist. Die einzelnen Standorte müssen mit Blick auf ihren individuellen Bedarf, die baulichen Gegebenheiten und die bisherigen Serviceanbieter Offizierheim- (OHG), Unteroffizierheimgesellschaft (UHG) oder private Pächter betrachtet werden. Die Urform der gastronomischen Dienstleistung ist die der privaten Pächter, sogenannter Heimbetriebe, die sich an alle Laufbahngruppen richtet. Mit Blick auf die besonderen repräsentativen Verpflichtungen der Offiziere entstanden daneben die sogenannten Offizierheime und später die Unteroffizierheimgesellschaften. Das Bundesministerium der Verteidigung und das Verpflegungsamt der Bundeswehr erstellen gegenwärtig für jeden Standort ein sogenanntes Verpflegungs- und Betreuungskonzept. Aktuell sind diese an 41 Standorten in Kraft getreten. Die Abstimmung mit den Betroffenen vor Ort und den zu beteiligenden Gremien erfordert Zeit, so dass die Konzeptarbeiten für alle Standorte nicht vor dem Jahr 2022 abgeschlossen sein werden.

An manchen Standorten gibt es dringenden Handlungsbedarf für Neues, an anderen erfreuen sich die etablierten Betreuungseinrichtungen seit Jahrzehnten großer Beliebtheit, so beispielsweise seit den 1950er Jahren in Munster: Die ganzjährig saisonal ausgerichteten Veranstaltungen der bestehenden Offizierheimgesellschaft sind gute Tradition. Auch der Name ist traditionsreich: „Kasino Kornett“ erinnert an den vormals jüngsten Offizier einer Schwadron, und macht das Bemühen der OHG um die jungen Offizieranwärter deutlich. Munster belegt, wie erfolgreich die bewirtschaftete Betreuung mit nicht hauptberuflich ausgebildetem Personal über lange Zeit und

viele Umbrüche hinweg funktionieren kann. Hier wären die Ergebnisse reiner Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen sicher nicht der richtige Ratgeber für die Zukunft.

Diese Gedanken bewegten den Wehrbeauftragten in diesem Jahr zu einem Austausch mit allen an der Neugestaltung der bewirtschafteten Betreuung beteiligten Akteuren aus Verteidigungsministerium und Verpflegungsamt, Vertretern der Heimbetriebsgesellschaften, der Bundesvereinigung OHG und UHG, des Bundeswehrverbands und des Reservistenverbands sowie Vertretern der Beteiligungsgremien. Die Erstellung standortspezifischer **Verpflegungs- und Betreuungskonzepte** wurde erwartungsgemäß begrüßt. Deutlich wurde das zwischen Wirtschaftlichkeit und Attraktivität bestehende Spannungsfeld. Nur ein von den Soldatinnen und Soldaten akzeptiertes Angebot kann Grundlage für wirtschaftlich tragfähige Lösungen sein – entscheidend sind die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer. Kritisch wurde allerdings angemerkt, dass die neuen Konzepte deshalb auf keinen Fall statisch sein dürfen: Standorte verändern sich und Ansprüche der Gäste unterliegen ständigem Wandel. Was gestern attraktiv war, kann heute überholt sein. Zu Gunsten der Attraktivität wären gegebenenfalls auch Lösungen jenseits rein wirtschaftlicher Aspekte vorzuziehen.

Wo nötig, müssen nun schnell marode Gebäude saniert und der Personalmangel behoben werden. Die bewirtschaftete Betreuung bietet ein Stück Heimat und lebendige Gemeinschaft für Soldatinnen und Soldaten, für deren Angehörige, für Reservisten, darüber hinaus für das zivile Umfeld der Bundeswehr und schließlich auch für internationale Gäste an den entsprechenden Standorten.

Die **nicht bewirtschaftete Betreuung** ist vor dem Hintergrund der von den Soldatinnen und Soldaten geforderten Mobilität ebenfalls von großer Bedeutung. Versetzungen stellen die Betroffenen und deren Familien immer wieder vor neue Herausforderungen. Die Angehörigen der Bundeswehr müssen sich nicht nur vor Ort neu orientieren, sondern sollen mit ihrer Familie auch schnell am neuen Standort heimisch werden. Die von den Info-Punkten bereitgestellten allgemeinen Informationen erleichtern sicherlich die Wohnungssuche und verschaffen einen Überblick über die bestehende Schul- und Vereinslandschaft. Diese erste Anlaufstelle vermag jedoch nicht die Aufgaben einer weitergehenden Betreuungsarbeit abzudecken, die darauf ausgerichtet ist, den Zusammenhalt der Kameradinnen und Kameraden und ihrer Angehörigen untereinander am Standort kontinuierlich zu festigen. Eine so verstandene Betreuung ermöglicht beispielsweise nicht nur den Verleih einzelner Fahrräder

für individuelle Freizeit Zwecke, sondern bietet vielmehr gemeinsame Radtouren zur Förderung des Gemeinschaftserlebnisses an. Vor diesem Hintergrund erscheinen zwei Entwicklungen als folgerichtig: die Integration der vorhandenen „Info-Punkte“ – der ersten Anlaufstelle – in das **Betreuungsbüro** und ein flächendeckendes Angebot. Nachdem durch ein im Jahr 2014 durchgeführtes Pilotprojekt nachgewiesen wurde, dass sich die Attraktivität von Betreuungsbüros an zwölf ausgewählten Standorten durch überschaubare Sachinvestition erheblich steigern ließ, erfolgte eine Bedarfsabfrage an allen Standorten. Diese konnte 2017 abgeschlossen werden. Es ist erfreulich, dass das Bundesministerium der Verteidigung nun an 176 Standorten Betreuungsbüros einrichten will und eine Ausstattung mit hauptamtlich tätigem Personal sowie mit zeitgemäßen Sachleistungen befürwortet. Gute Kontakte zu Anbietern in der Region und allgemeine Netzwerkpflge sind – wie beschrieben – wesentliche Aufgaben der Betreuungsbüros.

- *In diesem Zusammenhang wird häufig bedauert, dass Rabatte auf Tickets für Veranstaltungen seitens des Betreuungsbüros nicht mehr aktiv in der näheren Umgebung angefragt werden dürfen. Viele Nutzerinnen und Nutzer würden diese Rabatte wenige Male im Jahr nutzen und seien nun enttäuscht, dass derartige Angebote zwar den Beschäftigten bei der Polizei weiterhin unterbreitet werden dürften, nicht jedoch denen der Bundeswehr. Das Bundesministerium der Verteidigung teilt hierzu mit, dass die Preisvorteile, an deren Verschaffung die Bundeswehr als Arbeitgeber aktiv mitgewirkt hat, eine beträchtliche Höhe erreicht haben. Das Bundesverwaltungsamt und das als koordinierende Stelle zuständige Betriebsstättenfinanzamt Kiel seien nach ihrer Prüfung zu dem Entschluss gelangt, dass das aktive Einwerben von Rabatten zu einer Lohnsteuerabzugspflicht führen würde, so dass von einem aktiven Zugehen auf Wirtschaftsbeteiligte durch Bundeswehrangehörige mit dem Ziel des Einwerbens von Rabatten künftig abzusehen sei. Rechtlich ist das vielleicht nachvollziehbar, in der Konsequenz aber Unfug.*

Um die Angebote der Betreuungsbüros noch bekannter zu machen, sollten sie standortspezifisch an zentraler Stelle über eine entsprechende Internetbeziehungsweise Intranetplattform einsehbar sein. Darüber hinaus sollte eine mobile, vielleicht Appbasierte Lösung einen direkten Zugriff mit sofortiger Anmeldemöglichkeit erlauben.

Die Betreuungsorganisation wird künftig dem Ansatz **„Betreuung aus einer Hand“** gerecht. Alle dienstlichen Einrichtungen zur Betreuung von aktiven und ehemaligen Bundeswehrangehörigen, Familien und

Angehörigen sowie Hinterbliebenen im Inland und Ausland werden von ihr unter einem virtuellen Dach erfasst. Wesentliche Bestandteile sind die Familienbetreuungszentren, die noch flächendeckend einzurichtenden Betreuungsbüros, das internetbasierte Betreuungsportal und die Integration der Info-Punkte in die Betreuungsbüros.

Ähnlich wie Familienbetreuungszentren sind die Betreuungsbüros künftig personell und materiell zeitgemäß auszustatten. Sinnvoll wäre es zudem, die Arbeit der Familienbetreuungszentren und der Betreuungsbüros durch Bereitstellung eines kleinen jährlichen Budgets zu erleichtern. So könnten die Familienbetreuungszentren etwa die Tätigkeit der vielen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer kleinen Weihnachtsfeier würdigen oder die Betreuungsbüros zur Pflege ihres Netzwerks zum Jahresende Dankeskarten versenden. Hier sollte eine möglichst unbürokratische Lösung angestrebt werden.

Die Forderungen nach zusätzlichem Personal stellen sich somit sowohl für den Bereich der bewirtschafteten Betreuung als auch für das Aufgabengebiet der Betreuungsbüros im Bereich der nicht bewirtschafteten Betreuung. Vor diesem Hintergrund ist eine eigene Verwendungsreihe „**Betreuungspersonal**“ überlegenswert. Durch eine solche Professionalisierung des eigenen Personals können Erfahrungen bei der Bewirtschaftung von Betreuungseinrichtungen sowie die Planung und Organisation mittlerer und größerer Veranstaltungen gesammelt werden. Derartiger Expertise bedarf es auch in den Auslandseinsätzen der Bundeswehr. Gerade dort kommt der Betreuung der Soldatinnen und Soldaten eine große Bedeutung zu. Gelegentliche Veranstaltungen im Feldlager ermöglichen den Soldatinnen und Soldaten ein Abschalten vom Tagesdienst.

Lunchpakete sind immer wieder ein Stein des Anstoßes, wenn Soldatinnen und Soldaten Kritik an der Verpflegung in der Bundeswehr üben. Das Spektrum der angebrachten Kritik ist groß: beanstandet wurden beispielsweise Geschmack, Zusammenstellung und Qualität der bereitgestellten Lebensmittel, der mit den Lunchpaketen verbundene Verpackungsaufwand oder das Überschreiten der auf den Lunchpaketen angegebenen Mindesthaltbarkeit. Als problematisch stellte sich in einem Fall auch die Auswahl eines Lunchpakets mit Thunfisch vor dem Hintergrund hochsommerlicher Temperaturen dar.

- *Bei einem Truppenbesuch beim zweiten deutsch-österreichischen Heeresbergführerlehrgang in Hochfilzen im Februar 2017 bewerteten sich deutsche Lehrgangsteilnehmer darüber, dass sie industriell*

gefertigte Mahlzeiten bekämen, die zu einer spürbaren Beeinträchtigung ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit führten. Im Gegensatz dazu erhielten die österreichischen Kameradinnen und Kameraden die Möglichkeit, sich mittags auf Hütten zu verpflegen. Ähnliche Verpflegungsvarianten wünsche man sich zumindest gelegentlich auch bei der Bundeswehr.

Das Bundesministerium der Verteidigung teilt mit, dass die vorhandenen Angebotstypen eine qualitativ vertretbare Alternative zur Frischverpflegung darstellen, räumt aber zugleich ein, dass die bestehenden Angebote eine Frischverpflegung nicht ersetzen könnten. Grundsätzlich, so das Ministerium, werde den Truppenteilen eine Übersicht über das gesamte Angebot der Lunchpakete zur Verfügung gestellt, was eine gezielte Auswahl ermögliche. Zugleich weist es darauf hin, dass die Aufklärung über vorhandene Typen, die Qualität der eingesetzten Lebensmittel, die Verpackung, aber auch über die Mindesthaltbarkeit von Lunchpaketen noch verbesserungsbedürftig sei.

In den Beanstandungen von Lunchpaketen und Marschverpflegung wurde nicht selten ein Vergleich zum vielfältigen und ausgewogenen Angebot der **Truppenküchen** hergestellt. Das ist ein Qualitätsausweis für die Küchen: Soldatinnen und Soldaten sollten möglichst die in der Truppenküche zubereiteten Speisen erhalten. Wo das nicht geht, sollte eine Zusammenstellung von solchen Lunchpaketen gewährleistet sein, die gerne verzehrt werden. Es ist insofern richtig, dass nunmehr in zwei Truppenküchen unter Leitung des Verpflegungsamtes ein Pilotprojekt durchgeführt wird, um den organisatorischen Ablauf für die individuelle Zusammenstellung von Lunchpaketen zu verbessern. Erste Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen hätten ergeben, so das Ministerium, dass Einzelanforderungen für Lunchpakete unter 50 Stück aus ablauforganisatorischen Gesichtspunkten nicht wirtschaftlich seien. Wirtschaftlichkeitserwägungen sollten allerdings einer gesunden Ernährung nicht im Wege stehen.

Finanzielles

Kritik rief bei den Soldatinnen und Soldaten eine zum 1. Januar 2016 in Kraft getretene Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes zur Gehaltsstruktur nach Erfahrungsstufen hervor: Nach alter Rechtslage war für die bereits vor dem Jahr 2016 in der Bundeswehr tätigen Soldatinnen und Soldaten ein Aufsteigen in die nächsthöhere **Erfahrungsstufe** (verbunden mit einer entsprechend besseren Bezahlung) grundsätzlich erst nach Vollendung des 21. Lebensjahres möglich. Nun können Soldaten die nächsthöhere Erfahrungsstufe zwei Jahre nach Ernennung zum Soldaten auf Zeit und

damit gegebenenfalls schon vor Vollendung ihres 21. Lebensjahres erreichen. Altgediente bemängeln in diesem Zusammenhang, dass sie aufgrund der Neuregelung im Vergleich zu den jetzt Eingestellten länger in einer niedrigeren Erfahrungsstufe verbleiben müssten und fühlen sich gegenüber den jüngeren Kameradinnen und Kameraden benachteiligt. Es gab jedoch Überleitungsregelungen und Übergangsfristen zu Gunsten der Altgedienten, so dass den Belangen dieses Personenkreises grundsätzlich Rechnung getragen worden ist. Nicht von der Hand zu weisen ist allerdings, dass die geltende Regelung bei manchen das Gefühl hinterlässt, vom Gesetzgeber nicht hinreichend „mitgenommen“ worden zu sein. Es sollte daher unterhalb der Schwelle einer erneuten Gesetzesänderung die Möglichkeit geprüft werden, diesen Soldaten eine Wertschätzung in Form einer Prämie oder einer anderen Ausgleichsmaßnahme zukommen zu lassen.

Soldatinnen und Soldaten im Auslandseinsatz bleiben trotz ihrer dienstlich befohlenen Abwesenheit aus Deutschland weiterhin dazu verpflichtet, den **Rundfunkbeitrag** zu bezahlen. Nachvollziehbar ist der Unmut von Soldatinnen und Soldaten, die ihren Haushalt nicht mit weiteren am Wohnort in Deutschland verbleibenden Personen teilen. Das Bundesministerium der Verteidigung ist inzwischen auf die zuständigen Staatskanzleien der Bundesländer zugegangen und hat Änderungsbedarf angezeigt.

Nicht akzeptabel ist es, wenn Soldaten trotz dienstlicher Notwendigkeit mit dem Risiko der persönlichen Kostentragung für eine **Hotelübernachtung** belastet werden. Diese Gefahr besteht, wenn ein im Ausland stationierter Soldat ins Inland kommandiert wird, beispielsweise zur Teilnahme an Lehrgängen oder zur Einarbeitung des Nachfolgers am alten Dienort, und die Bundeswehr ihm keine Unterkunft zur Verfügung stellen kann. Ursache ist, dass nach den für das Ausland geltenden trennungsgeldrechtlichen Regelungen ein solcher Anspruch nicht besteht und die im Inland geltenden trennungsgeldrechtlichen Regelungen nicht zur Anwendung kommen. Das Verteidigungsministerium ist um eine Änderung der Auslandstrennungsgeldverordnung bemüht. Hierfür sind jedoch ressortübergreifende Abstimmungen und Verhandlungen erforderlich. Diese sollten in angemessener Zeit zu einer befriedigenden Lösung führen.

Soldatinnen und Soldaten beklagten, dass seit der Zentralisierung des **Travelmanagements** häufiger Fahrkarten, Flugtickets und Hotelreservierungen verspätet gebucht und nicht rechtzeitig vor einer Dienstreise bereitgestellt werden. Dienstleistungen sollten grundsätzlich dort erbracht werden, wo sie benötigt

werden, im Idealfall direkt vor Ort. Das Bundesministerium der Verteidigung sollte deshalb die Rückkehr zu einem dezentralen Dienstreisemanagement in Erwägung ziehen.

Spießalltag

Der Kompaniefeldwebel, auch Spieß genannt, bekleidet einen der Spitzendienstposten in der Laufbahn der Unteroffiziere. 1330 Spieße gibt es in der Bundeswehr. Ihre Aufgaben sind breit gefächert. Als rechte Hand des Kompaniechefs obliegen ihnen Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben, und sie sind Führer des Unteroffizierkorps. „Mutter der Kompanie“ beschreibt ihre Stellung treffend. Doch zunehmend mutiert der Spieß zum Bürokraten. So sagte ein Oberstabsfeldwebel in einem Interview in der Zeitschrift des Deutschen Bundeswehrverbands mit dem Titelthema „Spieße“: „Und man ist immer im Büro am Schreibtisch gebunden statt wirklich die Grundaufgaben des Kompaniefeldwebels aus meiner Sicht, nämlich an den Männern sein, durchzuführen.“

Bereits im Jahresbericht 2015 wurde darauf hingewiesen, dass Spieße einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten und ähnlichen Verwaltungstätigkeiten verbringen. An dieser Situation scheint sich wenig geändert zu haben. Im Berichtsjahr wurde bei vielen Gelegenheiten immer wieder die **außergewöhnliche Belastung** – oft mit weiter steigender Tendenz – thematisiert. Nach wie vor besteht eine Diskrepanz zwischen den zu erledigenden Aufträgen und der zur Verfügung stehenden Zeit. Neue Vorschriften und Zuständigkeiten generieren Mehrarbeit. Das Beherrschen des SAP-Softwarepakets, Kenntnisse über das Arbeitssicherheits- und Brandschutzrecht und die Umweltschutzaufgaben werden ebenso erwartet wie zum Beispiel die Erstellung von Belegen für die Wäscherei, die Durchführung von Kleinstreparaturen und die Anforderung von Büromitteln. Die Teilnahme an Einsätzen, einsatzgleichen Verpflichtungen und Übungsvorhaben fordert den Kompaniefeldwebel zusätzlich.

Gleichzeitig muss er sich den Herausforderungen stellen, die sich daraus ergeben, dass es heute im Vergleich zu früher mehr länger dienende Soldatinnen und Soldaten sowie viel mehr „Dienstgrade“ in der Kompanie gibt. Dies erhöht den Betreuungsbedarf. Das Kümmern um die anvertrauten Soldatinnen und Soldaten, das Mitwirken bei Erziehung und Ausbildung, politischer Bildung, Sport – das alles kommt aufgrund der fehlenden Zeit oft zu kurz. Eine Entlastung der Kompaniefeldwebel ist dringend erforderlich. Oft sind es die Spieße, die den jungen Soldatinnen und Soldaten als Vorbild dienen und den

Nachwuchs prägen. Ein Abbau der Bürokratie im täglichen Dienstbetrieb, die Konzentration auf die originären Zuständigkeiten sowie eine Verbesserung der personellen und materiellen Ausstattung müssen in diesem Bereich schnellstens auf den Weg gebracht werden. Die Beratergruppe „Spieße“ beim Generalinspekteur sendet hier gute Signale, die gehört werden sollten.

Kommunikationsverhalten

Bereits im letzten Jahresbericht wurde das in der Bundeswehr übliche nicht selten zu unüberschaubaren Kommunikationsexzessen führende Informationsgebaren in Form von „Alles-an-alle-Mails kritisiert“. Wie von Soldatinnen und Soldaten immer wieder zu hören ist, hat sich daran nichts geändert. Ein Mehrwert wird durch diese Art der Kommunikation nicht erzielt. Im Gegenteil: Sie stiehlt Arbeitszeit und kann zu Verwirrung und unnötiger Mehrarbeit führen. Es ist eine Rückbesinnung darauf erforderlich, nur die wirklich wesentlichen Dinge an diejenigen zu adressieren, die tatsächlich betroffen sind. Mit anderen Worten: mehr **Funkdisziplin**.

Informationsdefizite durch vorgesetzte Dienststellen wurden dagegen bei einem Truppenbesuch beim Panzerbataillon 414 im Oktober 2016 beklagt. Aus dem Intranet der Bundeswehr hatte das Bataillon erfahren, dass es eine aus Reservisten bestehende 5. Kompanie erhalten soll. Das Presse- und Informationszentrum Heer hatte hierzu bereits im September 2016 im Rahmen der Erarbeitung der Information zur Neuausrichtung des Heeres einen entsprechenden Beitrag im Intranet veröffentlicht. Die offizielle Information der 1. Panzerdivision über die Aufstellung erfolgte erst im November 2016 im Rahmen der Realisierungsüberwachungskonferenz. Die entsprechende Organisationsweisung wurde im Februar 2017 veröffentlicht, mit der Bitte an die 1. Panzerdivision, die Weiterleitung im nachgeordneten Bereich zu veranlassen. In solchen Fällen bedarf es deutlicher Verbesserungen in der Kommunikation.

Schießunfälle

Sicherheitsbestimmungen dienen keinem Selbstzweck. Sie mögen im Alltag zuweilen lästig erscheinen und für gefühlte Verzögerungen sorgen, sollen aber Unfälle vermeiden und Leib und Leben der Soldaten schützen. Auch bei bester Planung kann die Verkettung von vermeintlich kleinen Unachtsamkeiten und Änderungen in einem geplanten Ablauf erhebliche Folgen haben.

- Bei der Gefechtsausbildung der georgischen Quick Reaction Force (QRF) für Afghanistan kam es

im November 2016 auf dem Standortübungsplatz Frankenberg zu einem schweren Schießunfall. Obwohl die Ausbildung auf Verwendung von Manövermunition angelegt war, gab ein georgischer Soldat insgesamt 15 Schüsse mit Gefechts- statt mit Manövermunition ab. Dabei wurden zwei als Darsteller eingesetzte deutsche Soldaten verletzt. Die Gefechtsmunition war unabsichtlich in der Ausrüstung des georgischen Soldaten verblieben. Die ursprüngliche Planung hatte vorgesehen, nach jedem Gefechtsschießen am Ende eines Ausbildungstages Waffen und Magazine auf Sicherheit zu überprüfen. Ausgerechnet nach dem letzten Gefechtsschießen war von dieser Planung abgewichen worden. Dies führte dazu, dass die Munitionsrückgabe nicht vollständig durch die Sicherheitsoffiziere überwacht werden konnte. Da die Magazine immer bei den Soldaten verblieben, blieb die zurückgebliebene Gefechtsmunition unbemerkt.

Neues Regelungsmanagement

Nach den Vorgaben des neuen Regelungsmanagements werden Dienstvorschriften prinzipiell in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Ausnahmen sind nur vorgesehen, wenn eine ausschließlich elektronische Bereitstellung nicht den Bedarf deckt oder nicht sinnvoll, möglich oder zulässig ist. Dies sorgt immer noch für Unsicherheiten in der Handhabung.

- Soldatinnen und Soldaten des Jägerbataillons 291 kritisierten, dass es keinen Änderungsdienst für Dienstvorschriften mehr gebe. So bestehe die Gefahr, dass veraltete Versionen von Dienstvorschriften angewendet würden. Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums gibt es für gedruckte Regelungen nach wie vor einen Änderungsdienst. Maßgeblich sei aber immer die im Zentralen Regelungsmanagement elektronisch verfügbare Version. Vor Anwendung obliege es den Soldaten, sich über die Aktualität und eventuell erfolgte Änderungen zu informieren. Die Information der Truppe über Änderungen erfolge tagesaktuell über einen Link. Wer über keinen Arbeitsplatzcomputer verfüge, sei vom Vorgesetzten zu unterrichten.

Die Einführung eines neuen Systems führt unweigerlich zu Unsicherheiten. Daher ist es notwendig, alle Anwender mit den neuen Werkzeugen vertraut zu machen und die Vorgesetzten anzuhalten, ihrer Informationspflicht nachzukommen. Wichtige, zentrale Vorschriften sollten weiterhin gedruckt zur Verfügung stehen. Bildschirmfixierung darf nicht zur Ideologie werden. Außerdem sind viele Soldatinnen und Soldaten gar nicht mit dienstlichen Computern ausgestattet.

SASPF

Im März 2017 wurde die Programmstrategie „Standard-Anwendungs-Software-Produkt-Familien (SASPF)“ in Kraft gesetzt. Sie sieht dem 5. Rüstungsbericht zufolge bis 2020 den weiteren Ausbau der IT-Unterstützung aller logistischen und administrativen Prozesse der Bundeswehr als einer wesentlichen Säule für die Einsatzbereitschaft der Waffensysteme und der Streitkräfte vor. Ende 2016 arbeiteten rund 60.000 Nutzer in der Bundeswehr mit SASPF. Derzeit können circa 1,1 Millionen Versorgungsartikel mit SASPF beschafft, bewirtschaftet, disponiert und ausgeliefert werden.

Die Probleme, die dem Wehrbeauftragten in Zusammenhang mit SASPF geschildert werden, sind vielfältig. Im Einsatz in Niger musste zum Beispiel zunächst eine ausreichende **Bandbreite** durch den lokalen Telekommunikationsprovider ORANGE NIGER zur Verfügung gestellt werden, um SASPF vor Ort überhaupt einführen zu können. Bis dahin war keine Ersatzteilbeschaffung für die TRANSALL C-160 möglich. Auch für den SEA LYNX und alle schwimmenden Systeme der Marine ist die technisch begrenzte jeweils verfügbare Bandbreite misslich. Einstweilen hofft die Marine weiter auf den geplanten Ausbau der Satellitenkommunikation. Gleichzeitig erarbeitet sie im Projekt Fregatte F-125 ein autarkes SASPF-System, das die Grundlage auch für andere Schiffsklassen bilden soll. Ansonsten bleibt nur, Wartungen, Instandhaltungsmaßnahmen und Flugdaten zunächst in Papierform zu erfassen und später in SASPF einzubuchen. Soldatinnen und Soldaten kritisierten dies aber als ausgesprochen mühsam und mit dem auf das SASPF-Verfahren ausgelegten geringeren Personalansatz nicht machbar.

Kritisch wurde von SASPF-Anwendern auch angemerkt, dass bei Erreichen der Lizenzobergrenze für die maximal mögliche Zahl gleichzeitiger Nutzer oder bei Erreichen der maximalen Serverkapazität keine **Anmeldung im System** mehr möglich sei. Als weitere Herausforderung nannten Soldatinnen und Soldaten die suboptimalen Benutzeroberflächen und die Komplexität des Systems, das erhebliche Grundkenntnisse verlange. In den Lehrgängen würden die Grundlagen der Navigation in SASPF und fachliche Inhalte vermittelt, ohne dass eine produktbezogene Ausbildung – etwa für die Besonderheiten beim EURO-FIGHTER – vorgesehen sei. Thematisiert wurden weiterhin fehlerhafte oder unzureichend gepflegte Stammdaten mit den entsprechend negativen Auswirkungen auf die Prozessabläufe. Zwar sollen die **Stammdatenpflegeprozesse** zukünftig mit Funktionserweiterungen in SASPF technisch besser unterstützt werden. Welche Herausforderungen dies für die

Truppe jedoch bedeutet, wird am Beispiel des Hubschraubers CH-53 deutlich: Allein hier sind mehr als 80.000 einzelne Artikel einzupflegen.

In Personalangelegenheiten beklagten sich Petenten vereinzelt über falsche oder lückenhafte Eingaben, die zu ausbleibenden Zahlungen oder Überzahlungen geführt hätten. Ursächlich hierfür scheinen zumindest teilweise die festgelegten **Schreib- und Leserechte** in SASPF zu sein, die in Vertretungsfällen Probleme aufwerfen können. Auch die Änderung von Vorschriften oder Sachverhalten führt zu Verzögerungen, beispielsweise bei Auszahlungen, so lange sie noch nicht in das System eingepflegt sind. Ferner kann es Schnittstellen-Probleme geben, wie etwa bei der Entwicklung einer an das neue Unterhaltssicherungs-gesetz angepassten Datenverarbeitungsschnittstelle. In der Folge wurden automatisch systemseitig Bezüge-mitteilungen generiert und versandt, obwohl zahlungsrelevante Daten in SASPF nicht vorhanden waren. Die Betroffenen erhielten eine Bezügeabrechnung, auf der keine Bezüge standen.

Erholungsurlaub, Sonderurlaub

Offiziere der Offizierschule der Luftwaffe bemängelten, dass während der Ausbildung nur zwischen dem **Offizierlehrgang** und dem Beginn des Studiums Erholungsurlaub genommen werden kann. Das Kommando Luftwaffe bestätigte, dass während des Lehrgangs und während der Studientrimester aufgrund dienstlicher Erfordernisse generell kein längerer Erholungsurlaub gewährt wird. Insoweit ist ein Urlaubsabbau lediglich zwischen dem Offizierlehrgang und dem Studium sowie in der vorlesungsfreien Zeit zwischen den Trimestern möglich. Im Anschluss an den Offizierlehrgang stehen dafür meistens bis zu zwei Monate zur Verfügung. Teilnehmenden des direkt an den Offizierlehrgang anschließenden 20-tägigen Wiederholungsmoduls bleibt allerdings nur ein Zeitraum von circa drei Wochen. Ohne das Modul müssten die Betroffenen aber den gesamten Lehrgang im nächsten Jahr wiederholen, was Auswirkungen auf ihre weitere Verwendungsplanung hätte. Für Lehrgänge ab dem 115. Offizierlehrgang (beginnend im Oktober 2017) wurde ein genereller Abbau von Erholungsurlaub (zwei Wochen) während des laufenden Lehrganges im Lehrgangsbefehl festgelegt. Diese Regelung wird begrüßt.

Änderungsbedarf gibt es auch beim Sonderurlaub für eine freiwillige Tätigkeit im Rahmen der **Kriegsgräberfürsorge**. Viele Soldatinnen und Soldaten melden sich jährlich für Kriegsgräberpflegeeinsätze im In- und Ausland. Dieses Engagement verdient besondere Wertschätzung durch den Dienstherrn. Führt der Einsatz die Soldatinnen und Soldaten ins Ausland, beträgt

der Aufenthalt dort regelmäßig zehn Arbeitstage. Sonderurlaub dürfen die beteiligten Soldaten aber nur für einen Zeitraum von maximal fünf Tagen beantragen. Für die Restzeit müssen sie Erholungsurlaub nehmen. Das Bundesministerium der Verteidigung strebt eine Verbesserung der Situation an. Soldatinnen und Soldaten können nun in einem ersten Schritt Zeiten, die sie im Rahmen der Soldatenarbeitszeitverordnung in Form von Mehrarbeit erworben haben, nutzen. Ab dem Jahr 2018 wird der Volksbund Kriegsgräberfürsorge derartige Projekte als politische Bildung deklarieren. Dann können entsprechend den Bestimmungen der Bundeszentrale für politische Bildung Sonderurlaubsansprüche von bis zu zehn Arbeitstagen beansprucht werden.

Militärseelsorge

Für die Bundeswehr gilt wie für die gesamte Gesellschaft: Unterschiedlicher denn je sind soziale, kulturelle und auch religiöse Herkunft. In einem säkularisierten Umfeld bietet die Militärseelsorge jeder Soldatin und jedem Soldaten Orientierung und Hilfe an: durch Gottesdienste, Familienbetreuung, Begleitung in den Einsätzen, Seelsorgeprojekte für Einsatzrückkehrer und nicht zuletzt durch **Lebenskundlichen Unterricht**. Eingaben von Soldatinnen und Soldaten, die ihr Grundrecht auf freie Religionsausübung verletzt sahen, gab es im Berichtsjahr ebenso wenig wie Beschwerden über die Arbeit der Militärseelsorge. Das gehört dazu, wenn man die Güte der Inneren Führung bewertet.

Auch wenn es – anders als in vorangegangenen Jahren – keine Eingaben beim Wehrbeauftragten gab, die ausdrücklich die Einrichtung einer **muslimischen Betreuungsorganisation** in der Bundeswehr forderten, so macht sich nach mehr als sechs Jahren des ergebnislosen Prüfens langsam Ernüchterung breit. Nach Angaben der Zentralen Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen stammten 60 von insgesamt 117 Anfragen im Berichtsjahr von muslimischen Soldaten. Ein Blick nach Österreich könnte helfen; das Bundesheer verfügt inzwischen über zwei Militär-Imame.

Bei allen Bestrebungen der katholischen und der evangelischen Militärseelsorge, unabhängig vom Glauben für alle Soldaten offen zu sein, ist die Militärseelsorge keine weltanschaulich beliebige Institution. Ihre Arbeit fußt auf den Grundlagen des Christentums. Nicht selten finden Soldaten erst während ihrer Dienstzeit zum christlichen Glauben. Davon konnte sich der Wehrbeauftragte unter anderem bei seiner Teilnahme an der **Soldatenwallfahrt** nach Lourdes überzeugen. Die hohen Teilnehmerzahlen an diesem internationalen Gemeinschaftserlebnis wie

auch an anderen Wallfahrten und Veranstaltungen sind beispielhaft für die enge Verbindung von Militärseelsorge und Streitkräften.

Eine besondere Rolle nimmt die Militärseelsorge in den Auslandseinsätzen wahr. Das ständig präsente Gesprächsangebot, herausgelöst aus den Hierarchien und Meldewegen innerhalb des Kontingents, sind eine gute und gern genutzte Möglichkeit jenseits der professionellen Angebote von Truppenpsychologen und Sozialdienst.

Die Wirksamkeit der evangelischen und katholischen Militärseelsorge geht weit über die tatsächliche Zahl der Bundeswehrsoldaten hinaus. Betrachtet man beispielsweise nur die Zahl der katholischen Soldatinnen und Soldaten, rund 45.000, so richten sich die Angebote – zählt man Familienangehörige dazu – allein hier an etwa 100.000 Personen. Ohne das große ehrenamtliche Engagement in der Militärseelsorge, wie auch in der Evangelischen und Katholischen Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung als Trägern von Betreuungseinrichtungen, ist das nicht zu bewältigen.

Diversity

Die Bundeswehr hat die Notwendigkeit eines Diversity Managements erkannt. Geschlecht, Religion, ethnische Herkunft – sie will alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen ansprechen und einen wertschätzenden und systematischen Umgang mit Vielfalt fördern. Das **Stabselement „Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion“** im Bundesministerium der Verteidigung leistet hier wichtige Arbeit. Es ist zu begrüßen, dass die Befristung für das zunächst nur vorübergehend eingerichtete Organisationselement inzwischen aufgehoben wurde. Mit der Durchführung des Workshops „Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr“ zu Beginn des Berichtsjahrs hat das Ministerium die Absicht bekräftigt, sich des Themas noch mehr als bisher anzunehmen.

Vielfalt leben in einer über Jahrzehnte stark auf die klassische Männerrolle geprägten Bundeswehr ist keine Selbstverständlichkeit. Zunächst gilt es tradierte Verhaltensweisen zu hinterfragen. Was bedeutet es, ein Mann oder eine Frau in der Bundeswehr zu sein? Die Wahrnehmung kann nach Bevölkerungsgruppe, ethnischer Abstammung, Religion und Alter sehr unterschiedlich sein und sich auch im Laufe der Zeit ändern.

Junge Soldaten kommen, wie im Kapitel Führungsverhalten ausgeführt, nicht selten mit einem bestimmten **Bild vom Soldatsein** in die Streitkräfte. Umso wichtiger ist es von Beginn an – bereits in der Grundausbildung – mit Soldatinnen und Soldaten eine Diskussion über die Rollenbilder des Soldaten und der

Soldatin zu führen. Ziel muss es sein, Sensibilität für den Umgang der Geschlechter miteinander im Team, für den Umgang mit anderen Ethnien und mit anderer sexueller Orientierung zu wecken und ein selbstverständliches Miteinander zu einer gelebten Normalität werden zu lassen. Dabei kommt auch den Vorgesetzten im soldatischen Alltag eine entscheidende Rolle zu. Denn ein vorurteilsfreier Umgang mit Verschiedenheit lebt von Vorbildern.

In Gesprächen bei Veranstaltungen und auf Truppenbesuchen wird mehr als in Eingaben immer noch deutlich, dass es in den Streitkräften nach wie vor **Ressentiments** und Sprüche gegen Frauen, Soldaten mit Migrationshintergrund oder Homosexuelle gibt. Auch der Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr e.V. bestätigt das.

Das Ministerium hat klar gemacht, dass derartige Verhaltensweisen zu ahnden sind. Wenn das Thema Diversity auf allen Ebenen tatsächlich ankommen soll, müssen aber auch diejenigen Soldatinnen und Soldaten unterstützt werden, die sich aktiv dafür einsetzen, Vorurteile abzubauen, damit Leistungen, Fähigkeiten und individuelle Kompetenzen im Vordergrund stehen. Dies setzt voraus, dass für die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen ein dienstliches Interesse anerkannt wird.

Hier wird bisher unterschiedlich agiert. So mussten einige Soldaten für die Teilnahme an dem von der Bundesministerin der Verteidigung initiierten Workshop „Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr“ Urlaub nehmen, weil ihre Vorgesetzten die Auffassung vertraten, dass die Teilnahme an einer solchen Veranstaltung nicht im dienstlichen Interesse liegt. Ähnliches berichteten Teilnehmer des Workshops „Diversity & Security“, der im Juni 2017 vom Verein Deutscher Soldat e. V. durchgeführt wurde. Einzelne Soldatinnen und Soldaten konnten ihre Teilnahme nur durch die Beantragung von Erholungsurlaub realisieren, während anderen dies als dienstliche Veranstaltung anerkannt wurde. Dazu muss es einheitliche und klare Regelungen geben.

7. Frauen in der Bundeswehr

Erhöhung des Frauenanteils

Die Zahl der Frauen in der Bundeswehr ist in diesem Berichtsjahr von 19.761 auf 21.213 (inklusive 1.705 Freiwillig Wehrdienstleistende) weiter angestiegen. Insgesamt liegt der Anteil der Frauen bei 11,8 Prozent (Vorjahr: 11,3 Prozent). Im Heer betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 6,4 Prozent (Vorjahr: 5,9), in der Luftwaffe knapp 8 Prozent (Vorjahr: 7,6), in der Marine 9,6 Prozent (Vorjahr: 9,4), in der Streitkräfte-

basis 9,5 Prozent (Vorjahr: 9) und im Zentralen Sanitätsdienst 40,2 Prozent (Vorjahr: 39,7). Der Frauenanteil bei den Berufssoldatinnen und -soldaten betrug 5,6 Prozent (Vorjahr: 4,9 Prozent) und bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit 14 Prozent (Vorjahr: 13,8 Prozent). Der Anteil der Frauen bei den Freiwillig Wehrdienstleistenden ist von 16 Prozent im Vorjahr auf 18,8 Prozent im Berichtsjahr gestiegen.

Dieser kontinuierliche **Anstieg** des Frauenanteils in der Bundeswehr ist grundsätzlich positiv. Die Bundeswehr wird für Frauen attraktiver. Das ist auch nötig. Die Bundeswehr ist heute eine reine Freiwilligenarmee. Sie muss ihren Nachwuchs aus der gesamten Gesellschaft schöpfen – nicht nur aus deren männlichem Teil. Die Ansprache der Frauen darf nicht nur auf spezielle Bereiche wie den Sanitätsdienst oder Stabsdienstaufgaben zielen, sondern muss alle Verwendungen bis hin zu den Spezialkräften umfassen. Selbst wenn die Zahlen grundsätzlich eine positive Tendenz aufzeigen, bleibt die Bundeswehr hinter ihrer Zielvorgabe von 50 Prozent im Sanitätsdienst beziehungsweise 15 Prozent in allen übrigen Verwendungen nach wie vor deutlich zurück. Gegenüber 40,2 Prozent im Sanitätsdienst liegt der durchschnittliche Frauenanteil im Rest der Bundeswehr nur bei 8 Prozent. Andere Streitkräfte sind hier bereits wesentlich weiter – Frankreich, Kanada und die USA liegen über 15 Prozent.

Soldatinnen bleiben der Bundeswehr nur erhalten, wenn die Arbeitsbedingungen stimmen, die Vereinbarkeit mit dem Familienleben gegeben ist und ihnen die **gleichen Chancen** geboten werden wie den männlichen Soldaten. Nach den Ergebnissen einer Studie des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften zu der Frage „Wie attraktiv ist die Bundeswehr als Arbeitgeber?“ hat die Bundeswehr durch die Attraktivitätsoffensive insbesondere bei ihren weiblichen Beschäftigten punkten können. Frauen sind nach dieser Studie im Vergleich zu ihren Kameraden häufiger der Ansicht, dass mit der Agenda die richtigen Schwerpunkte gesetzt werden; sie fühlen sich im Durchschnitt von dieser stärker angesprochen als Männer. Im Rahmen der Personalbefragung wurde allerdings auch deutlich, dass der Anteil derjenigen, die mit der Attraktivitätsagenda nach wie vor nichts anfangen können, noch immer sehr hoch ist. Der Erfolg von umfangreichen Veränderungsprozessen ist untrennbar verbunden mit dem Einsatz geeigneter Beteiligungs- und Kommunikationsinstrumente. Ein Attraktivitätsprogramm, das denjenigen, die es ansprechen soll, nicht bekannt ist, läuft ins Leere.

Junge Menschen orientieren sich vielfach an medialen **Vorbildern**. Die Bundeswehr sollte hier verstärkt mit erfolgreichen Biografien von Soldatinnen werben und

so die Chancen für Frauen, sich beruflich zu entwickeln, aufzeigen. Wenn in Fernsehberichten oder Werbespots über die Ausbildung lediglich junge Männer zu sehen sind und Frauen nur am Rande, maximal als Sanitätssoldatin oder als Geiseln, in Erscheinung treten, ist es nicht verwunderlich, dass sie sich nicht angesprochen fühlen. Die Tatsache, dass sich kaum Frauen für das Eignungsfeststellungsverfahren beim Kommando Spezialkräfte (KSK) bewerben, bestätigt dies.

Hinsichtlich der Außendarstellung agieren andere Streitkräfte innovativer. Die US-Streitkräfte haben zum Beispiel eine eigene Website zum Thema „Women in the Army“ gestaltet, die mit positiv besetzten Bildern und Geschichten erfolgreicher Soldatinnen wirbt. Die Karrierewebsite der US-Army stellt Frauen in Kampfsituationen und als Führungskräfte dar. Hier ist die Bundeswehr bisher deutlich zurückhaltender.

Der Anteil der **Berufssoldatinnen** ist im Berichtsjahr angestiegen. Im Vergleich zum Gesamtanteil der Frauen in den Streitkräften ist er jedoch nach wie vor gering. Grund dafür sind häufig die Rahmenbedingungen des Dienstes. Soldatinnenpaare mit Kindern beklagen zum Beispiel, dass es durch frühes Antreten kaum möglich sei, die Kinder zur Kindertagesstätte oder Schule zu bringen. Mangelnde Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit dienstlichen Belangen ist jedoch nicht der einzige Aspekt, der Frauen davon abhält, Berufssoldatin werden zu wollen. Auch bestimmte **antiquierte Verhaltensweisen** sowie ein manchmal unangemessener Umgangston schrecken Soldatinnen von einer Weiterverpflichtung ab.

- *Eine an der Übernahme als Berufssoldatin interessierte Soldatin beschrieb in ihrer Eingabe, in der sie massive Konflikte in ihrer Einheit beklagte, folgenden Ausschnitt aus einer Unterhaltung ihres Vorgesetzten mit anderen Soldaten und Zivilangestellten: „Sehen sie das hässliche Ding dahinten in der Ecke? Wir wollen sie loshaben. Am besten eine Landdienststelle. Doch da wird sie sofort schwanger. Nein, so was Hässliches fickt man nicht“. Damit war die Petentin gemeint.*

Derartige Äußerungen sind nicht nur unwürdig, sondern gleich in mehrfacher Hinsicht diskriminierend und mit den Wertvorstellungen der Bundeswehr in keiner Weise vereinbar. Gegen den betreffenden Soldaten wurde eine Disziplinarbuße wegen verbaler Entgleisungen verhängt.

Soldatinnen können bei den für sie zuständigen militärischen **Gleichstellungsbeauftragten** Rat in Fragen der beruflichen Weiterentwicklung suchen. Wie in den vergangenen Jahresberichten dargestellt, leisten die

38 hauptamtlichen militärischen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen in der Truppe und in den anderen ihnen übertragenen Bereichen hervorragende Arbeit. In diesem Berichtsjahr beschwerte sich eine Petentin mit zwei Kindern allerdings zu Recht über die Beratung einer Gleichstellungsbeauftragten im Zusammenhang mit ihrem Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin. Diese äußerte sich ihr gegenüber:

- *„Haben sie schon einmal eine Managerin mit zwei Kindern gesehen?“ „Sie werden kein Berufssoldat und schon gar nicht in der Feldjägertruppe. Haben sie sich mal die ganzen Berufssoldaten in ihrer Kompanie angeguckt – z. B. ...: Er war ständig da und einsatzbereit, immer ein Überflieger und hat Überstunden geleistet, wenn man ihn brauchte“. Damit wollte die Gleichstellungsbeauftragte nach ihren Aussagen der Soldatin realistisch vermitteln, welche Optionen sie habe und welche Probleme und Herausforderungen sie bewältigen müsse.*

Der Gedanke, auch die Schwierigkeiten einer Laufbahn aufzuzeigen, ist grundsätzlich nicht falsch. In der dargebotenen Weise ist er allerdings überhaupt nicht geeignet, Frauen in der Bundeswehr zu motivieren oder die bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst voranzutreiben.

Der Anteil von Frauen in **Führungspositionen** ist in der Bundeswehr trotz Mentoring-Projekten und den Anstrengungen zur besseren Vereinbarkeit von Dienst und Familie nach wie vor gering. Nicht nur in den Spitzenämtern der Offiziere, auch bei den Unteroffizieren gibt es deutlichen Nachholbedarf, so sind zum Beispiel nur vier Prozent der Kompaniefeldwebel weiblich.

Zusammen mit dem Zentrum für ethische Bildung und dem Zentrum Innere Führung hat der Wehrbeauftragte deshalb eine Fachtagung „Auf dem Weg zur Generalinspekteurin?“ durchgeführt, bei der das Thema „Gendergerechtigkeit“ im Mittelpunkt stand. An dieser nahmen auch Soldatinnen der niederländischen und der US-amerikanischen Streitkräfte teil, die durch die Schilderung ihrer Erfahrungen wertvolle Denkanstöße gegeben haben. Die Situation von Soldatinnen im internationalen Vergleich wurde ebenso beleuchtet wie Möglichkeiten der Stärkung weiblicher Führungskompetenz und die Personalprobleme in der wachsenden Bundeswehr. Konsens bestand darüber, dass die Chancengerechtigkeit und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst Themen sind, die die Bundeswehr intensiv beschäftigen müssen. Solche Foren helfen, geeignete Ansätze zur Überwindung sichtbarer und unsichtbarer Hürden zu finden. Sie reichen allein jedoch nicht aus. Wichtig ist, das Bewusstsein für diese Themen auf allen Ebenen zu schärfen und in der

Theorie konzipierte Modelle tatsächlich in der Praxis zu leben. Der Inneren Führung kommt hier eine besondere Bedeutung zu.

Die Bundeswehr muss dahin kommen, Soldatinnen und Soldaten ausschließlich nach ihren Leistungen und nicht nach ihrem Geschlecht zu beurteilen und zu fördern. Wenn das Bundesministerium der Verteidigung selber feststellt, dass bei guten Beurteilungen von Frauen die Entwicklungsprognose im Regelfall ungünstiger als bei gleichbeurteilten Männern festgelegt wird, besteht dringender Handlungsbedarf.

Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit

Mehrere schwangere Soldatinnen beklagten, dass die Gefährdungsbeurteilung ihres Dienstpostens gar nicht oder erst mit großer Verzögerung durchgeführt wurde. Zum Schutz werdender Mütter muss der Arbeitgeber Vorkehrungen treffen, die zur Abwendung von Gefahren für Mutter und Kind im Hinblick auf den Arbeitsplatz erforderlich sind. In einem Fall klagte eine Soldatin zum Beispiel darüber, dass es für sie keine Sitzgelegenheit zum Ausruhen gegeben habe. In allen vorliegenden Fällen mussten von Seiten der Bundeswehr Versäumnisse eingeräumt werden, die auf Unwissenheit der Vorgesetzten zurückzuführen waren.

Resultierend aus den Anregungen des Wehrbeauftragten in seinem Jahresbericht 2010 war bereits im Jahr 2011 durch die öffentlich-rechtliche Aufsicht für Arbeitssicherheit und Technischen Umweltschutz in der Bundeswehr eine **Informationskampagne** „Schwanger in der Bundeswehr“ gestartet worden. Diese sollte nicht nur schwangere und stillende Soldatinnen sowie Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen über ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz aufklären, sondern auch den Vorgesetzten eine Hilfe im Umgang mit der werdenden beziehungsweise stillenden Mutter sein. Neben Broschüren und Plakaten, die unter anderem über Meldepflichten, Arbeitsbedingungen und Dienstleistungsangebote aufklären, wurden und werden fortlaufend Informationen im Intranet zur Verfügung gestellt.

Trotz des vorhandenen umfangreichen Informationsmaterials scheint jedoch der Umgang mit schwangeren Frauen in der Bundeswehr noch immer keine Selbstverständlichkeit zu sein. In Anbetracht der Tatsache, dass bereits im Jahr 2001 alle Laufbahnen und Verwendungen für Frauen geöffnet wurden, ist dies enttäuschend. Die Bundeswehr muss dafür Sorge tragen, dass alle Vorgesetzten sich ausreichend informieren und ihren diesbezüglichen Verpflichtungen nachkommen.

Bereits in den vergangenen Jahresberichten war festgestellt worden, dass Soldatinnen und Soldaten, die Elternzeit oder andere familienbedingte Beurlaubungen in Anspruch genommen haben, **Benachteiligungen** in der beruflichen Entwicklung in Kauf nehmen mussten. Aus diesem Grunde war wiederholt gefordert worden, die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anrechenbarkeit von Zeiten familienbedingter Beurlaubungen auf die für Beförderungen erforderlichen Dienstzeiten zu ändern. Das Bundesministerium der Verteidigung hat die Anregung nun endlich aufgegriffen und diese Vorschriften geändert. Elternzeiten und Betreuungsurlaube von Soldatinnen und Soldaten werden jetzt in vollem Umfang als Dienstzeiten, die nach der Soldatenlaufbahnverordnung Voraussetzung für Beförderungen sind, angerechnet. Berücksichtigt werden hierbei auch Elternzeiten und Betreuungsurlaube, die vor dem 1. Januar 2005 angetreten worden sind.

Irritation löst seit geraumer Zeit bei einzelnen Soldatinnen und Soldaten die Tatsache aus, dass eine **Teilzeitbeschäftigung** im Soldatenverhältnis *während* der Elternzeit nicht möglich ist. Auf Nachfrage teilte das Bundesministerium der Verteidigung hierzu mit, dass nach den soldatenrechtlichen Vorschriften Teilzeitbeschäftigung im Soldatenverhältnis *anstelle* von Elternzeit bewilligt werden könne. Nachteile entstünden dadurch nicht, der Anspruch auf Elterngeld bestehe fort und Ansprüche auf Berufsförderung sowie Dienstzeitversorgung würden nicht gekürzt. Eingeräumt wurde jedoch, dass sich in einzelnen Durchführungsbestimmungen zum Teil missverständliche Formulierungen zum Umgang mit Teilzeit und Elternzeit fanden, was zu Unsicherheiten in der Anwendung geführt habe. Eine Überarbeitung ist zwischenzeitlich erfolgt.

Die Wahrnehmung des Anspruches auf **Mutterschutz** bei erneuter Schwangerschaft während der Elternzeit führt immer wieder zu Problemen, da viele Soldatinnen offenbar nicht wissen, dass es hierfür eines Antrages zur Unterbrechung der Elternzeit bedarf.

- *Eine Soldatin befand sich vor der Geburt ihres dritten Kindes in Elternzeit, die bis in den neuen Mutterschutz hineinreichte. Sie zeigte der personalbearbeitenden Stelle die erneute Schwangerschaft und den Beginn des Mutterschutzes an. Mit Beginn des Mutterschutzes erhielt sie Dienstbezüge. Im Wochenbett wurde ihr dann von der Bezügestelle mitgeteilt, die Dienstbezüge seien zu Unrecht gezahlt worden, denn sie habe versäumt, zu Beginn des Mutterschutzes einen Antrag auf Unterbrechung der laufenden Elternzeit zu stellen. Den Antrag stellte sie umgehend, erhielt aber für die bereits vergangene Zeit des Mutterschutzes einen Rückforderungsbescheid über rund*

6.000 Euro. Der Wehrbeauftragte sah hier ein Versäumnis der personalbearbeitenden Stelle, da sie die Soldatin bei Anzeige der erneuten Schwangerschaft und des Beginns des Mutterschutzes nicht auf das Antragsersfordernis auf Unterbrechung der Elternzeit hingewiesen hatte. Im Gegenteil: Durch Zahlung der Dienstbezüge wurde die Soldatin sogar in den Glauben versetzt, alles Erforderliche in die Wege geleitet zu haben. Das Bundesministerium der Verteidigung folgte dieser Argumentation nicht und berief sich auf ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. Februar 2017, das in einem vergleichbaren Fall ergangen war. Es wurde außerdem mitgeteilt, es komme immer wieder vor, dass Soldatinnen versäumen, den Antrag auf Unterbrechung der Elternzeit zur Inanspruchnahme des Mutterschutzes bei erneuter Schwangerschaft zu stellen.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht nachvollziehbar, warum seitens der personalbearbeitenden Stelle keine Notwendigkeit gesehen wurde, die Soldatin über das Antragsersfordernis aufzuklären. Eine entsprechende Beratung sollte in diesen Fällen selbstverständlich sein. Das Verteidigungsministerium hat die Notwendigkeit einer Änderung zwischenzeitlich erkannt und auf Intervention des Wehrbeauftragten die Arbeitsanweisungen für das mit der Personalsachbearbeitung befasste Personal überarbeitet. Auch das Bundesamt für das Personalmanagement hat seine Arbeitsmaterialien entsprechend angepasst.

Einsatzvorbereitende Ausbildung

Soldatinnen wiesen den Wehrbeauftragten in Gesprächen gelegentlich darauf hin, dass sie die einsatzvorbereitende Ausbildung als unzureichend empfänden. Zu wenig würden sie darauf vorbereitet, wie sie in ihrer **Rolle als Frau und Soldatin** von Einheimischen wahrgenommen und behandelt werden. Es wäre

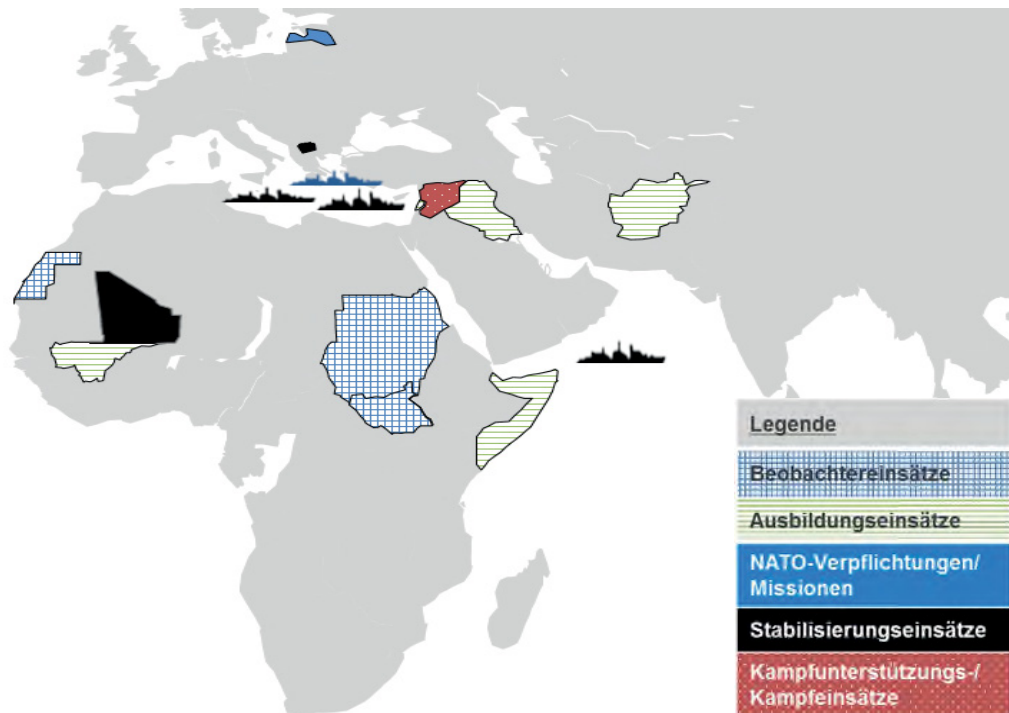
wünschenswert, im Rahmen der einsatzvorbereitenden Seminare deutlicher auf die kulturellen Unterschiede einzugehen und Techniken zu vermitteln, mit deren Hilfe Soldatinnen sich besser abgrenzen und vor Belästigungen schützen können. Das Verteidigungsministerium ist der Anregung des Wehrbeauftragten, die einsatzvorbereitende Ausbildung entsprechend zu ergänzen, gefolgt. Die Inhalte der Führerausbildung sowie der Ausbildung von Multiplikatoren wurden zwischenzeitlich angepasst. Es werden Unterrichtsmaterialien zur Verfügung gestellt, die die Themen „Spannungsfeld von Mann und Frau im Einsatzland“, „Dimensionen von Geschlechterrollen“, „kulturspezifische Unterschiede“ und „Frauen in anderen Kulturkreisen“ behandeln. Erfreulich ist, dass auch der Beauftragte für Erziehung und Ausbildung des Generalinspektors der Bundeswehr dem Themenumfeld seine besondere Aufmerksamkeit widmen will.

Bekleidung

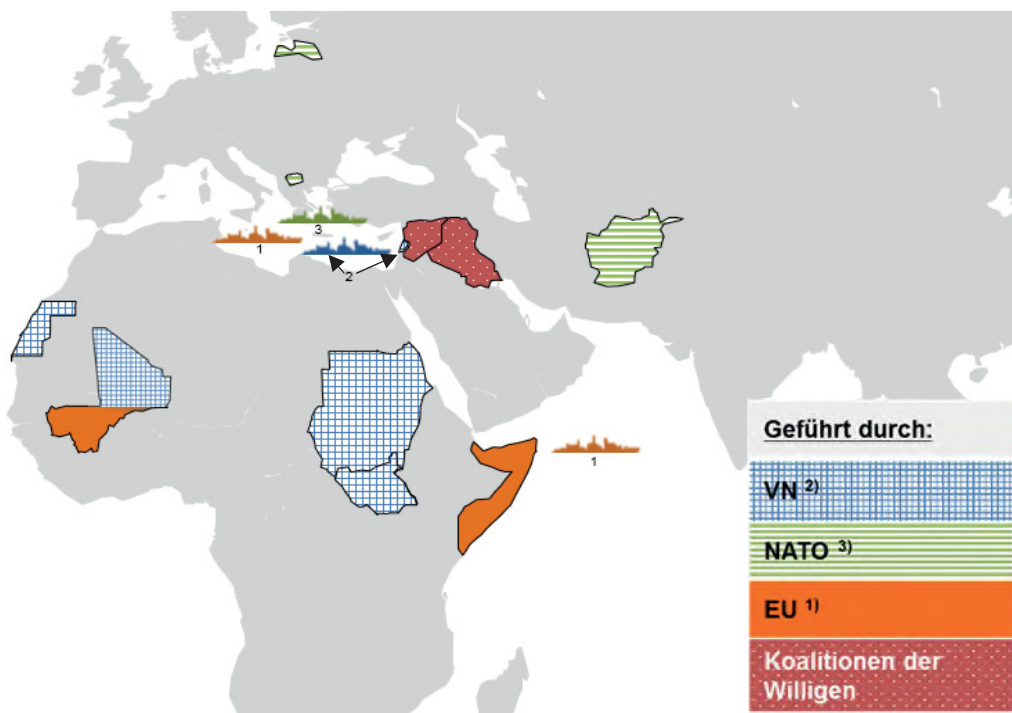
Bei der Dienst- und Ausgehkleidung für Soldatinnen gibt es nach wie vor erhebliche Defizite. Die Bereitstellung passender Dienstkleidung und insbesondere geeigneter Kampfstiefel und Schutzwesten ist keine Frage der Mode oder des persönlichen Geschmacks, sie ist für die Sicherheit und eine qualifizierte Erfüllung der Dienstpflichten zwingend erforderlich. Das Beschaffungsverfahren muss effektiver gestaltet werden. Mehrfach monierten Soldatinnen ein Fehl an frauenspezifischen Kleidungsstücken. Waren Sport-BHs und Damenstrumpfhosen bisher nicht im Ausstattungssoll für Soldatinnen enthalten, sind sie zwischenzeitlich in den Dienstbeständen vorgesehen. Gleiches gilt für die Damenhandtasche. Nach langer Zeit konnten endlich auch bei der Bereitstellung von Dienstuniformen für Schwangere Fortschritte erzielt werden.

8. Einsatz und Bündnis

Bandbreite / Komplexität der Einsätze und Missionen



Multinationale Einbindung der Einsätze und Missionen



(Quelle: Archiv Einsatzführungskommando der Bundeswehr)

Allgemeines

Die Bundeswehr war Ende des Jahres 2017 für 13 Auslandseinsätze durch den Deutschen Bundestag mandatiert, in denen zuletzt etwa 3.600 Soldatinnen und Soldaten tatsächlich eingesetzt waren. Das ist die Hälfte der 7.000 Kräfte, die im Rahmen der bestehenden Mandatsobergrenzen maximal eingesetzt werden könnten.

Der Deutsche Bundestag hat am 12. und 13. Dezember 2017 der Verlängerung der am 31. Dezember 2017 auslaufenden Mandate für RESOLUTE SUPPORT, UNMISS, UNAMID, COUNTER DAESH und SEA GUARDIAN sowie der Verlängerung der am 31. Januar 2018 auslaufenden Mandate MINUSMA und Ausbildungsunterstützung Irak um jeweils drei Monate zugestimmt. Der Wehrbeauftragte begrüßt, dass dadurch einer neuen Bundesregierung zeitnah nach Amtsantritt die Möglichkeit eingeräumt wird, eine Klärung darüber herbeizuführen, ob einzelne Missionen verändert werden müssen oder auch beendet werden können. Mit den sich länger als erwartet hinziehenden Verhandlungen zur Regierungsbildung entsteht allerdings neuer Zeitdruck, was die Mandatsentscheidungen angeht.

Während die Zahl der in mandatierten Auslandseinsätzen verwendeten Soldaten im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert blieb, ist das Engagement der Bundeswehr in **einsatzgleichen Auslandsverpflichtungen**, die keiner Zustimmung des Deutschen Bundestages bedürfen, gestiegen. So führt Deutschland seit dem 24. Januar 2017 einen multinationalen Kampfverband in Litauen im Rahmen der Vornepräsenz der NATO.

Mit dem Vorstoß der Bundesregierung, zusätzliche Fähigkeiten der Bundeswehr – darunter etwa ein Feldhospital (ROLE 3), Feldjägerkräfte im Umfang eines Bataillons mit fünf Einheiten oder Lufttransportkapazitäten – in das Peacekeeping Capabilities Readiness System der Vereinten Nationen einzubringen, steigt möglicherweise die Belastung für die Bundeswehr gerade in den Bereichen, die bereits jetzt überproportional gefordert werden (Sanitätspersonal) oder die nur unzureichend vorhanden sind (Lufttransport).

Die Bundeswehr hat zum 1. Oktober des Berichtsjahrs die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Verwendungen aus dem gesamten Fähigkeitsspektrum der Bundeswehr, die über den Routinedienst am Standort, Ausbildung und Inübunghaltung hinausgehen, als sogenannte „**Missionen**“ eingestuft werden können. Dadurch sollen bestimmte Personal- und Fürsorgemaßnahmen wie die Zuerkennung von Zusatzpunkten

bei Eignungsreihenfolgen, die Betreuung von Angehörigen oder die bewirtschaftete Betreuung vor Ort auch für diese Soldaten zur Anwendung gelangen. Durch die Koppelung von bestimmten Personal- und Fürsorgemaßnahmen an einen über besondere Auslandsverwendungen hinausgehenden Missionsbegriff leistet die Bundeswehr einen wichtigen Beitrag zur Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften.

RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan

Seit dem 1. Januar 2015 beteiligt sich Deutschland an der ISAF-Nachfolgemission, RESOLUTE SUPPORT (RS) und übernimmt als Rahmennation in Mazar-e-Sharif Verantwortung. Das dortige Camp MARMAL ist wie schon während der ISAF-Zeit die Basis des deutschen Kontingents. Darüber hinaus leisten weitere deutsche Soldaten in Kabul, Kundus und Baghram ihren Dienst. Die Obergrenze der Mission liegt aktuell bei 980 Soldatinnen und Soldaten. Infolge der Aufstockung der US-Truppen in Afghanistan gibt es auch innerhalb der Bundeswehr und der NATO Überlegungen zur Aufstockung des deutschen Kontingents. Einen aktuellen **Fortschrittsbericht** der Bundesregierung gibt es nicht; der letzte lag im Berichtsjahr drei Jahre zurück. Bemerkenswert ist, dass es jetzt immerhin einen Sonderbericht des Ausschusses für Verteidigung und Sicherheit der Parlamentarischen Versammlung der NATO zu Afghanistan gibt, der kritisch die Probleme dieses Einsatzes reflektiert.

Erneut beanstandeten zahlreiche Soldatinnen und Soldaten im Berichtsjahr die mehrfachen **Flugverschiebungen** in den und aus dem Einsatz in Afghanistan. Die Verlegung hat nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums grundsätzlich unter Nutzung geschützter Lufttransportkapazitäten zu erfolgen. Bundeswehreigene geschützte Luftfahrzeuge stehen nicht zur Verfügung. Daher wird das Personal des Deutschen Einsatzkontingents RS und multinationaler Partner seit August 2015 durch US-amerikanische geschützte Luftfahrzeuge vom Typ Boeing C-17 im Routinebetrieb von und nach Afghanistan geflogen. Dazu besteht seit Aufgabe des Lufttransportstützpunktes in Termez (Usbekistan) sowie aufgrund der Probleme bei der Einführung des Airbus A400M derzeit keine geeignete nationale Alternative.

Nach Angaben des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr wurden im I. Quartal 2017 insgesamt 26 dieser Flüge durchgeführt. Nur sieben konnten planmäßig – das heißt: mit bis zu sechs Stunden Verspätung – abgewickelt werden. Zehn Flüge waren mehr als zwei Tage verspätet. Teilweise mussten Bundeswehrangehörige bis zu fünf Tage auf ihren Flug warten. In einem Fall musste der Flug sogar ganz

abgesagt werden. Im weiteren Jahresverlauf hat sich die Situation verbessert. Von 63 Flügen hatten 41 eine Verspätung von weniger als sechs Stunden. Immerhin neun Flüge waren noch mehr als zwei Tage verspätet. Flugverschiebungen lassen sich weder im militärischen Lufttransport noch im zivilen Luftverkehr vermeiden, sei es aus technischen Gründen, aufgrund von Witterungsverhältnissen oder der Einhaltung gesetzlicher Auflagen zu den Flugdienstzeiten der Crews. Sie sind für die Betroffenen stets bedauerlich, bleiben aber unvorhersehbar und können auch zukünftig nicht gänzlich ausgeschlossen werden.

Dennoch sollte bei Flugverschiebungen, die länger als zwei Tage dauern, die Möglichkeit zur Verlegung mit einer zivilen Fluggesellschaft geprüft werden. Bei allen Belastungen, denen die Soldatinnen und Soldaten sowie Familien und Angehörigen durch die Auslandseinsätze ausgesetzt sind, benötigen sie zumindest Planungssicherheit. Auch das **Informationsverhalten** bezüglich der mehrfachen Flugverschiebungen ist verbesserungswürdig. Die Informationen wurden teilweise per E-Mail an einen zentralen Verteiler versandt und durch das Einsatzführungskommando der Bundeswehr im Einsatzverlegportal zur Verfügung gestellt. Eine telefonische oder schriftliche Information per E-Mail an die beteiligten Leitverbände gab es nicht. Durch Optimierung der Verteilerwege soll nun eine zeitgleiche Information aller Leitverbände erfolgen.

Bei den seit 2016 in Afghanistan eingesetzten **Kampffrettern der Luftwaffe** gab es besondere personelle Engpässe. Der Einsatz konnte durchhaltefähig nur bis August 2017 unterstützt werden. Die hierfür ursächliche Personalsituation des Hubschraubergeschwaders 64 stand schon im Jahresbericht 2016 im Fokus. Am Ende des Berichtsjahrs waren zwar nur noch vier von 25 Dienstposten vakant, jedoch nur 14 Kampffretter voll ausgebildet und nur zehn einsatzverwendungsfähig.

Die Aufgabe der Kampffretter – Rettung von Besatzungen, die im Einsatzland abgeschossen wurden – ist der eines spezialisierten Infanteristen des Heeres ähnlich. Seit September 2017 werden deshalb spezialisierte Kräfte des Heeres mit erweiterter Grundbefähigung aus den Fallschirmjägerregimentern für die Aufgabe eingesetzt. Diese schon im letzten Jahresbericht des Wehrbeauftragten vorgeschlagene Lösung der Zusammenarbeit der Teilstreitkräfte ist zu begrüßen. Eine wirkliche Entspannung der Situation bei den Kampffrettern wird – bedingt durch die lange Ausbildungsdauer und die notwendige Sicherheitsüberprüfung mit einer Laufzeit von bis zu 24 Monaten – vermutlich erst 2019 eintreten.

Problematisch stellte sich auch die materielle Ausstattung der Kampffretter dar. Das Hubschraubergeschwader 64 musste Material von anderen Verbänden ausleihen. Die angekündigte Anpassung des materiellen Ausstattungssolls wurde bis Ende des Berichtsjahrs nicht in dem erforderlichen Umfang vorgenommen.

Die Laufzeiten der **Feldpost** zwischen Deutschland und Afghanistan betragen in den Monaten April und Mai 2017 in beide Richtungen durchschnittlich sieben bis neun Tage. Hinzu kommen Vorlaufzeiten vom Absender in Deutschland bis zur Feldpostleitstelle und der Zeitraum zwischen Eintreffen der Sendung im jeweiligen Feldpostamt bis zur Abholung der Feldpostsendung durch den Empfänger. Nur vereinzelt wird noch Kritik an zu langen Laufzeiten geübt. So hat sich das Vorbringen eines Soldaten, ein in Deutschland am 20. April 2017 abgegebenes Paket sei erst nach 16 Tagen in Kabul angekommen, zwar bestätigt. Zwischenzeitlich hat das Logistikkommando der Bundeswehr aber in Verbindung mit dem Einsatzführungskommando die Möglichkeit geschaffen, bei Bedarf Hubschrauber zum Transport von Feldpost einzusetzen. Zudem wird multinational verfügbare zusätzliche Transportkapazität genutzt, so dass eine Stabilisierung der Feldpostversorgung des Deutschen Einsatzkontingents RS eingetreten ist.

Bereits im letzten Jahr wurde im Rahmen eines Truppenbesuchs bei den deutschen Kräften Kabul im Camp QASABA vorgetragen, dass Feldpostsendungen oftmals aufgrund des Verdachts auf Gefährgut zurückgesandt worden seien. Davon betroffen seien vor allem Gegenstände, die deshalb von Deutschland aus nach Afghanistan verschickt würden (Mobiltelefone), weil eine Beschaffung vor Ort nicht möglich sei. Eine Erweiterung der Produktpalette im Bereich Marketenderwaren um Smartphones als „Notfall-Smartphones“ konnte Abhilfe in den Deutschen Einsatzkontingenten RS und MINUSMA schaffen. Wo es entsprechende Einkaufsmöglichkeiten vor Ort gibt, wurde darauf verzichtet.

KFOR, Kosovo

Das aktuelle Mandat sieht eine personelle Obergrenze von 800 Soldaten vor. Letztmalig stimmte der Deutsche Bundestag der Verlängerung des Einsatzes am 22. Juni 2017 zu. Auch in diesem Einsatz waren mehrfache Flugverschiebungen ein Thema. In Einzelfällen wurde eine Verlegung der betreffenden Soldatinnen und Soldaten mit einer zivilen Fluggesellschaft ermöglicht. Das ist lobenswert. Aufgrund der Vielzahl technischer Ausfälle beim A400M sollte von dieser Möglichkeit zukünftig vermehrt Gebrauch gemacht werden.

COUNTER DAESH, Türkei, Jordanien und Mittelmeer

Der Beitrag der Bundeswehr zur internationalen Koalition gegen den sogenannten Islamischen Staat bestand im Berichtsjahr insbesondere aus den Fähigkeiten Luftbildaufklärung, Luftbetankung und der Gestellung von Besatzungen für die NATO-AWACS-Flugzeuge. Ende 2017 versahen 299 Soldaten ihren Dienst im Rahmen der Operation INHERENT RESOLVE.

Aufgrund der Spannungen zwischen Deutschland und der Türkei infolge der Armenien-Resolution des Deutschen Bundestages vom Juni 2016 war es den Abgeordneten des Deutschen Bundestages nicht mehr möglich, das im türkischen Incirlik stationierte deutsche Einsatzgeschwader COUNTER DAESH zu besuchen. Daher hat der Deutsche Bundestag am 21. Juni des Berichtsjahrs dem Antrag der Bundesregierung zur Verlegung des Bundeswehrintingents aus Incirlik ins jordanische Al Azraq zugestimmt. Am 27. September 2017 haben die letzten Bundeswehrangehörigen Incirlik verlassen. Der Einsatzflugbetrieb mit einem Tankflugzeug A-310 MRTT konnte bereits am 11. Juli 2017 wieder aufgenommen werden. Mit der Verlegung der Aufklärungsflugzeuge TORNADO von Incirlik nach Al Azraq wurde deren Anzahl von ursprünglich sechs auf vier reduziert. Zwei weitere Luftfahrzeuge werden für einen möglichen zusätzlichen Bedarf zur Überführung nach Jordanien in Deutschland in Bereitschaft gehalten. Der Einsatzflugbetrieb konnte am 9. Oktober 2017 wieder aufgenommen werden.

Der Bundesregierung ist es bis Ende des Berichtsjahrs nicht gelungen, im Rahmen eines **Truppenstationierungsabkommens** mit dem Königreich Jordanien die strafrechtliche Immunität der in Al Azraq stationierten Bundeswehrsoldaten sicherzustellen.

Beim Truppenbesuch des Wehrbeauftragten in Al Azraq hat die Kontingentführung darauf hingewiesen, dass das Fehlen eines Truppenstationierungsabkommens auch Probleme beim Warenverkehr und bei der Feldpostversorgung nach sich ziehe.

Infolge des fehlenden Stationierungsabkommens dürfen die Soldaten den Militärstützpunkt Al Azraq nur bei dienstlicher Notwendigkeit verlassen. Damit unterliegen sie denselben Ausgangsbeschränkungen wie zuvor in Incirlik. Sie erhalten hier wie dort einen Auslandsverwendungszuschlag der Stufe 3. Das Vorhandensein von Ausgangsbeschränkungen wirkt sich rechtlich nicht auf die Feststellung der für den Auslandsverwendungszuschlag maßgeblichen Verwendungsverhältnisse vor Ort aus. Dennoch entsteht durch restriktive Ausgangsregelungen in den Aus-

landseinsätzen bei den Soldaten oftmals ein schlechterer Eindruck von der Sicherheitslage im jeweiligen Land. Dadurch kann eine Spirale in Gang gesetzt werden, immer größere Anstrengungen bei der Force Protection zu unternehmen und infolgedessen eine immer höhere Stufe des Auslandsverwendungszuschlags zu fordern. Gleichzeitig wird die Gelegenheit der Vertrauensbildung bei der örtlichen Bevölkerung bedauerlicherweise verpasst.

Obwohl Abgeordnete des Deutschen Bundestages die in der Türkei stationierten deutschen AWACS-Besatzungen nur unter Vermittlung und auf Einladung der NATO besuchen konnten, wurden die AWACS-Flüge vom NATO-Stützpunkt im türkischen Konya bislang auch unter deutscher Beteiligung fortgesetzt.

Wie bei anderen Einsätzen war die **Verlegung** bei Kontingentbeginn und -ende Grund für Eingaben. Aus Sicht des Wehrbeauftragten gebietet es die Fürsorgepflicht des Dienstherrn, die Soldaten unter Einsatz aller Möglichkeiten zum vorgesehenen Zeitpunkt aus dem Einsatz zurückzuverlegen. Dem Fürsorgegedanken muss Vorrang gegenüber wirtschaftlichen Erwägungen eingeräumt werden. Eine Verlegung mit zivilen Airlines, oder wenn die Sicherheitslage es zulässt, mit nicht geschützten militärischen Luftfahrzeugen – zum Beispiel auch im Rahmen von erforderlichen Übungsflügen der Flugbereitschaft des BMVg – würde dem Rechnung tragen.

EUNAVFOR ATALANTA

Seit 2008 beteiligt sich die Bundeswehr vor der Küste Somalias an der Sicherung der See- und Handelsrouten im Rahmen der maritimen Operation ATALANTA der Europäischen Union. Der Bundestag hat zuletzt am 18. Mai 2017 einer Verlängerung des Einsatzes mit einer Personalobergrenze von 600 Soldaten bis zum 31. Mai 2018 zugestimmt.

Das in Djibouti stationierte deutsche Personal – rund 20 Soldaten – ist nach wie vor in einem Hotel untergebracht. Wegen der nicht einwandfreien hygienischen Bedingungen in der Hotelküche wird dort zeitweilig ein deutscher Proviantmeister eingesetzt. Er fungiert als Sensor des leitenden Sanitätsoffiziers vor Ort und spricht gegenüber dem Hotelpersonal Empfehlungen aus. Das Hotel wird durch örtliche Sicherheitskräfte bewacht. Vor diesem Hintergrund unterstützt der Wehrbeauftragte die Bestrebungen, das Truppenstationierungsabkommen mit Djibouti dahingehend zu ändern, die deutschen Soldaten künftig in der US-amerikanischen militärischen Liegenschaft unterzubringen, um deren bestmöglichen Schutz angesichts der angespannten Sicherheitslage in dem Land zu gewährleisten. Die nach dem Stationierungs-

abkommen zwischen den USA und Djibouti erforderliche Zustimmung Djiboutis zur Unterbringung der deutschen Soldaten im US-Camp steht noch aus.

Ausbildungsunterstützung Irak

Seit 2015 beteiligt sich die Bundeswehr an der Ausbildung kurdischer Peschmerga im Kampf gegen die Terrororganisation Islamischer Staat im Nordirak. Nach dem Vorrücken irakischer Sicherheitskräfte in bisher von Kurden kontrollierte Gebiete infolge des kurdischen Unabhängigkeitsreferendums wurde die Ausbildung zwischen dem 13. und 17. Oktober 2017 vorübergehend ausgesetzt. Am Ende des Berichtsjahrs waren 144 deutsche Soldaten in Erbil stationiert. Der Wehrbeauftragte hat das Einsatzkontingent im August des Berichtsjahrs besucht. Dabei zeichnete sich ein insgesamt positives Bild von den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Soldaten ab. Probleme bereiten jedoch die **klimatischen Bedingungen** mit Temperaturen bis zu 50° C im Sommer. Während die Unterkunfts- und Arbeitsbereiche über eine Klimatisierung verfügen, fehlt sie in den sanitären Anlagen. Problematisch ist die Einfuhr kühlpflichtiger Medikamente. Für die lückenlose Einhaltung der Kühlkette kann das Kontingent keine Gewähr bieten, da die Medikamente bis zu einer Woche im Cargo-Bereich des Flughafens Erbil zwischengelagert werden müssen. So lange dauert es, die erforderlichen Einfuhrdokumente durch das deutsche Generalkonsulat in Erbil ins Arabische zu übersetzen. Der Wehrbeauftragte regt an, die erforderlichen Einfuhrdokumente bereits in Deutschland in arabischer Sprache auszufertigen.

Für das Deutsche Einsatzkontingent stehen drei verschiedene Versionen von geschützten Fahrzeugen des Typs Toyota Landcruiser zur Verfügung. Im Gegensatz zu anderen an der Ausbildungsunterstützung im Nordirak beteiligten Nationen werden die deutschen Fahrzeuge von **Ortskräften** geführt. Bei einigen Kontingentangehörigen führt dies wegen des ortstypischen Fahrstils zu Unbehagen. Andere Kontingentangehörige befürworten die Regelung insbesondere wegen der Orts- und Sprachkenntnisse der Fahrer. Der Wehrbeauftragte empfiehlt in diesem Zusammenhang eine gewisse Flexibilisierung: So sollten die Fahrzeuge bei Bedarf unter Verzicht auf die Ortskraft geführt werden dürfen.

- *Im Zuge der Überprüfung einer Eingabe hat sich herausgestellt, dass die Gewichtsreserve bis zum Erreichen des maximalen Zuladungsgewichts bei bestimmten geschützten Fahrzeugtypen sehr gering bemessen ist. Bei diesen Fahrzeugen könnte das Führen durch einen deutschen Militärkraftfahrer zudem einen zusätzlichen Spielraum bieten. Die Soldaten bemängelten außerdem, dass die geschützten zivilen*

Sanitätsfahrzeuge vor Ort ständig defekt und vor der Verlegung in den Irak nicht in Deutschland getestet worden seien. Insbesondere die geringe Bremswirkung bereite den Militärkraftfahrern Sorgen.

Zur Zufriedenheit der Soldatinnen und Soldaten gestaltete sich lange Zeit die Verlegung in den Einsatz und die Rückverlegung nach Deutschland mit **zivilen Fluggesellschaften**.

- *Der Vorwurf in einer Eingabe, dass nur hochrangige Offiziere mit Austrian Airlines über Wien oder mit Direktflügen von Deutschland nach Erbil verlegen würden, hat sich nicht bestätigt. Für die Bundeswehr sind allein Wirtschaftlichkeitserwägungen für die Auswahl der Flugverbindung ausschlaggebend. Die alternative Route mit Turkish Airlines ab München über Istanbul ist zumeist günstiger. Eine tatsächliche Belastung der Soldaten durch einen Zwischenstopp in Istanbul aufgrund der politischen Spannungen zwischen Deutschland und der Türkei erkennt der Wehrbeauftragte gegenwärtig nicht. Es gibt keine Hinweise darauf, dass Soldaten in Zivilkleidung mit Dienstpässen im Transitbereich der Flughäfen in Istanbul an der Weiterreise gehindert oder gar willkürlich verhaftet worden wären.*

Seit dem Referendum über die Unabhängigkeit der autonomen Region Kurdistan hat die irakische Zentralregierung aber nun alle Direktflüge aus dem Ausland nach Erbil untersagt. Der Lufttransport von Material und Personal kann nur über Bagdad erfolgen, wo die Zollabfertigung stattfindet. Aufgrund der aktuellen Bedrohungslage im An- und Abflug nach beziehungsweise von Bagdad werden daher nur geschützte Flüge mit der TRANSALL durchgeführt. Diese erfolgen mittlerweile nahezu wöchentlich von Deutschland aus.

SEA GUARDIAN und SOPHIA im Mittelmeer

Im Rahmen der NATO-Operation SEA GUARDIAN trägt die Marine durch die temporäre Unterstellung von Schiffen der EU-Operation SOPHIA und der Task Unit Ägäis zum Lagebild bei.

Mit zuletzt 209 Soldaten beteiligte sich Deutschland an der Marineoperation SOPHIA der Europäischen Union. Das Mandat des Deutschen Bundestages zur Beteiligung der Bundeswehr an der Operation EUNAVFOR MED SOPHIA wurde zuletzt am 29. Juni 2017 verlängert. Der Kernauftrag der Bundeswehr besteht darin, **Schleuseraktivitäten** auf der zentralen Mittelmeerroute aufzuklären und gegen die Schleppernetzwerke etwa durch das Unbrauchbarmachen von Schleuserbooten vorzugehen. Auch wenn sich die Bundeswehr ebenso wie die anderen teilnehmenden Nationen dem Vorwurf ausgesetzt sieht, die

Seenotrettung führe dazu, dass die Schlepper zunehmend nicht hochseetaugliche Boote für die Überfahrt einsetzen, so bleibt unhintergebar richtig, dass die Rettung in Seenot geratener Menschen eine humanitäre Verpflichtung ist. 2017 wurden im Rahmen des Einsatzes Operation SOPHIA durch die deutsche Marine 2.094 Personen unmittelbar aus Seenot gerettet und 937 aus Seenot gerettete Personen von anderen Schiffen übernommen. Seit Beginn des Einsatzes im Mai 2015 hat die Deutsche Marine rund 22.000 Menschen aus Seenot gerettet.

UNIFIL im Mittelmeer

Deutschland beteiligt sich weiterhin an der Überwachung des Seegebietes vor der libanesischen Küste. Zuletzt wurde der seit 2006 andauernde Einsatz am 29. Juni 2017 verlängert. Die Ende des Berichtsjahrs 126 Soldaten sind weiterhin im Libanon (UN-HQ Naqura), auf See sowie im zypriotischen Limassol, von wo aus das deutsche Kontingent geführt wird, stationiert.

• *Soldaten, die auf Zypern stationiert sind, haben im Gegensatz zu den im Libanon Stationierten keinen Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage nach der Heimurlaubsverordnung. Die Überprüfung einer hiergegen gerichteten Eingabe hat ergeben, dass in der Vergangenheit die zusätzlichen Urlaubstage den auf Zypern stationierten Kontingentangehörigen zu Unrecht zugebilligt worden waren. Die Heimurlaubsverordnung sieht zusätzliche Urlaubstage an europäischen Dienstorten nur bei besonders schwierigen Lebens- und Arbeitsbedingungen vor. Diese bestehen auf Zypern generell nicht. Einsatzbedingte Belastungen und Mehraufwendungen werden hier bereits mit der Zahlung eines Auslandsverwendungszuschlags abgegolten.*

Die im Libanon stationierten Soldaten erhalten einen **Auslandsverwendungszuschlag** der Stufe 4 und die eingeschifften Soldaten erhalten ebenso wie die auf Zypern stationierten Soldaten einen Auslandsverwendungszuschlag der Stufe 2.

• *Die gleiche Stufe des Auslandsverwendungszuschlags für die auf Zypern stationierten Soldaten und die Soldaten auf in See stehenden Schiffen wurde in einer Eingabe als ungerechtfertigte Gleichbehandlung beklagt. Die Hotelunterbringung in Limassol sei komfortabler als die Unterbringung an Bord. Das stimmt, findet aber in den geltenden Bestimmungen bereits seinen Niederschlag: Der Auslandsverwendungszuschlag gilt nur die materiellen Mehraufwendungen und die immateriellen Belastungen der Verwendung im Ausland ab. Die mit dem Leben an Bord eines Kriegsschiffs verbundenen Einschränkungen werden bereits mit der Bordzulage abgegolten. Diese*

wird unabhängig von der Auslandsverwendung gezahlt.

Der Umstand, dass Besatzungen von Kriegsschiffen, die im Rahmen von EUNAVFOR MED SOPHIA oder ATALANTA eingesetzt werden, einen Auslandsverwendungszuschlag der Stufe 3 erhalten, mag bei den im Rahmen von UNIFIL eingesetzten Schiffsbesatzungen zu dem Gefühl einer Benachteiligung führen. Ein Zuschlagssystem für Auslandsverwendungen von insgesamt sechs Stufen ermöglicht eine Festsetzung der Stufe jedoch nur in der Gesamtschau sämtlicher für den jeweiligen Einsatz relevanten Faktoren und kommt ohne Verallgemeinerungen nicht aus.

EUTM und MINUSMA, Mali und Niger

Die Bundeswehr beteiligt sich aktuell mit rund 900 Soldatinnen und Soldaten an der planmäßig 13.000 Mann starken Friedensmission MINUSMA der Vereinten Nationen. Zuletzt wurde das bestehende Mandat mit Beschluss des Deutschen Bundestages vom 13. Dezember 2017 erneuert. Es erlaubt den Einsatz von bis zu 1.000 deutschen Soldaten bei MINUSMA. Dieser gegenüber 2016 erhöhte Personalansatz ermöglicht die Stationierung von vier deutschen Kampfhubschraubern TIGER und vier Transporthubschraubern NH-90. Damit wurden seit März 2017 die aus Gao abgezogenen niederländischen Hubschrauber ersetzt.

Am 26. Juli 2017 kamen beide Piloten eines Kampfhubschraubers TIGER bei einem Absturz 70 Kilometer nordöstlich von Gao ums Leben. Als Grund für den Absturz kann ein technischer Defekt am Kampfhubschrauber nicht ausgeschlossen werden. Deshalb wurde zunächst der Routineflugbetrieb mit dem TIGER eingestellt. Ende Oktober 2017 wurde er wieder aufgenommen. Das Ergebnis der Unfalluntersuchung lag bis Ende des Berichtsjahrs nicht vor.

Die Bundesrepublik Deutschland beteiligt sich derzeit im Rahmen der sogenannten Ertüchtigungsinitiative der Bundesregierung mit zwölf Millionen Euro an der Erneuerung der Start- und Landebahn in Gao. Nach Abschluss der Sanierung wird der Flugplatz wieder mit größeren Passagier- und Frachtflugzeugen zu erreichen sein. Bis dahin ist der Flughafen im 950 Kilometer entfernten Bamako zu nutzen. Dort verfügt das Deutsche Einsatzkontingent MINUSMA allerdings weiterhin über zu wenig **geschützten Transportraum**. Die auf dem Flughafen in Bamako ankommenden deutschen Soldatinnen und Soldaten werden vor ihrem Weiterflug mit zivilen Luftfahrzeugen nach Gao zunächst in das 13 Kilometer entfernte Transitcamp MIDGARD verbracht. Die Verlegung erfolgt dabei wie auch schon im vergangenen Jahr mit

ungeschützten angemieteten Kleinbussen (zumeist 8-Sitzer) in Begleitung von bewaffnetem Personal. Seit Mitte 2017 stehen zwei geschützte PKW in Bamako zur Verfügung. Diese beiden Fahrzeuge reichen bei weitem nicht aus, um in Kontingentwechselphasen mit bis zu 120 Personen einen geschützten Transport nach MIDGARD sicherzustellen. Das Einsatzführungskommando prüft derzeit die Voraussetzungen für Unterkünfte auf dem Flughafengelände in Bamako. Hierdurch entfielen der Transfer zum Camp MIDGARD. Prüfung und Umsetzung dieses Vorhabens sollten nun schnellstmöglich erfolgen, um die Sicherheit der deutschen Soldatinnen und Soldaten umfassend zu gewährleisten.

Klagen über **Flugverschiebungen** betreffen auch dieses Einsatzgebiet.

- *So bemängelte ein Soldat in seiner Eingabe das regelmäßige Hin und Her der Abflugtage, Zielflughäfen und Flugzeiten sowie den schleppenden und sogar gelegentlich mit falschen Versprechungen verbundenen Informationsfluss. Frust und Unverständnis bei den Soldaten und ihren Familien blieben nicht aus. Dies gelte insbesondere dann, wenn es nach dem Ausfall eines Fluges mit dem A400M innerhalb einer Woche nicht gelinge, die Soldaten aus dem Einsatz nach Hause zu fliegen. Eine Notfall- oder Ausfallplanung gebe es offensichtlich nicht.*

Bereits im Jahr 2016 stand die materielle Einsatzbereitschaft des Deutschen Einsatzkontingents MINUSMA in der Kritik. Noch im Frühjahr 2017 wurde diese Kritik in Eingaben erneuert. Die beanstandeten Verschleißerscheinungen an den Fahrzeugen und an der Ausrüstung wurden mit den klimatischen Bedingungen vor Ort, die nicht mit denen in Afghanistan vergleichbar seien, begründet.

Das Verteidigungsministerium hat inzwischen gehandelt: Um die **Einsatzbereitschaft** bei den einsatzwichtigen Fahrzeugen zu steigern, wurde die Kapazität für die Instandhaltung und für die Bevorratung von Ersatzteilen erhöht und das Instandsetzungspersonal aufgestockt. Parallel finde ein umfangreicher Fahrzeugtausch im Bereich der einsatzwichtigen Fahrzeuge statt. Um die Lieferzeiten von Ersatzteilen zu verringern, sei die Umstellung auf eine bedarfsgerechte zentrale Bevorratung in den Depots der Bundeswehr geprüft worden. Zudem sei Fachpersonal der militärischen Organisationsbereiche in regelmäßigen Abständen vor Ort. Dieses nehme Fehlbestände auf und Sorge wenn möglich zügig für Ersatz. Dennoch wurden während des diesjährigen Truppenbesuchs des Wehrbeauftragten die Versorgung mit Ersatzteilen und die Einsatzbereitschaft der Fahrzeuge erneut kritisiert.

- *Vorgetragen wurde, dass Generatoren mit defekten Kühlern an die Unterstützungskompanie ausgeliefert worden seien. Bereits vor vier Monaten sei dazu ein Instandhaltungsauftrag auf dem Dienstweg gestellt worden. Bislang seien die Kühler jedoch nicht in Gao eingetroffen. Speziell in der Bundeswehr eingeführte transportable Betriebsstoffbehälter könnten nicht per Luftfracht nach Mali geflogen werden. Zudem seien Luftentfeuchter anstatt Luftbefeuchter sowie Trennvorhänge für Patienten anstatt Duschvorhänge geliefert worden. Die Einholung eines Kostenvoranschlags zur Instandsetzung der Generatoren durch das Logistikzentrum der Bundeswehr nahm nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums mehrere Monate in Anspruch. So konnte die Instandsetzung von bisher fünf der sechs Generatoren erst zum Ende des Berichtsjahrs abgeschlossen werden. Außerdem beklagten die Soldaten, fahrbereite Fahrzeuge für alle Soldatinnen und Soldaten seien immer noch Mangelware. Oft könne auch der nach einem Einsatz der Fahrzeuge vorgeschriebene technische Dienst nicht eingehalten werden, da bereits die nächsten Fahrzeugbesatzungen auf die Einsatzfahrzeuge warteten. Insoweit müssen die Abhilfebemühungen offenbar nochmals verstärkt werden.*

- *Die im letzten Jahr beanstandete zu langwierige Inspektion von Fahrzeugen durch die Vereinten Nationen hat sich nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung bestätigt. Die Vereinten Nationen führen beim Eintreffen von Fahrzeugen im Einsatzland eine sogenannte „Arrival Inspection“ durch. Danach erhalten sie ein VN-Nummernschild und können betankt werden. Der hauptverantwortliche Prüfer der „Arrival Inspection“ ist jedoch für den gesamten Raum Nord-Mali zuständig. Durch die hohe Auftragsdichte des Prüfers können Wartezeiten von bis zu vier Wochen entstehen. Der Truppenversorgungs-offizier im Einsatzland konnte in Absprache mit dem Prüfer erreichen, dass eine Vorabübersendung der Nummernschilder erfolgt. Dies verkürzt die Wartezeit zumindest etwas.*

Das eigentliche Problem der Dauer der Fahrzeuginspektionen durch die Vereinten Nationen ist damit aber nicht gelöst. Diesem Problem sehen sich übrigens auch die anderen an MINUSMA beteiligten Nationen ausgesetzt.

- *Während des diesjährigen Truppenbesuchs in Mali wurde beklagt, dass die Ausstellung von Ausweisen der Vereinten Nationen (VN) zwischen drei bis fünf Wochen, in Einzelfällen bis zu vier Monate dauere. Zunächst müsse ein Antrag in elektronischer Form an die VN in Bamako übermittelt werden, um eine VN-ID-Nummer zu erhalten. In einem weiteren Schritt sei ein Antragsformular mit einem Bild und der*

VN-Nummer zu versehen und erneut dorthin zu senden. Die Bemühungen des Deutschen Einsatzkontingents, das Problem mit den zuständigen Stellen bei den VN zu lösen, blieben erfolglos. Die Mitarbeiter der VN sahen vielmehr einen Eingriff in VN-Angelegenheiten. Zur Verkürzung der Wartezeiten lässt sich das Deutsche Einsatzkontingent MINUSMA nunmehr vom jeweiligen Nachfolgekontingent frühzeitig die erforderlichen Daten melden, um bereits vor dessen Eintreffen das Anmeldeverfahren einzuleiten.

Im Rahmen der International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (ICOAF) am 10. Oktober 2017 in London regte der Wehrbeauftragte die schnelle Suche nach einer gemeinsamen Lösung des Problems mit den VN an.

- *Zum wiederholten Male beklagten die in Mali und Niger stationierten Soldatinnen und Soldaten die unvollständige Ausstattung mit Einsatzbekleidung. Ein Soldat trug vor, er habe nur zwei Feldhosen und eine Combat-Hose in der zuständigen Servicestation der BW Bekleidungsmanagement GmbH erhalten. Andere Soldaten berichteten, dass es insbesondere bei der Ausstattung mit Nässeschutz und mit Handschuhen Probleme gegeben habe. Darüber hinaus sei die Qualität der Einsatzbekleidung unzureichend. Nach mehrmaligem Waschen der Feldhose löse sich der Stoff auf, obwohl hochwertige Waschmaschinen vor Ort eingesetzt würden. Das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung hat eine Überprüfung des Gewebes der Hosen eingeleitet. Außerdem wurde moniert, die dienstlich gelieferten Schuhe seien steif und ebenfalls von schlechter Qualität. Für bessere Schuhe benötige man ein Attest. Nach Auskunft des Ministeriums soll die Ausstattung mit neuen Kampfschuhen bis Ende des Jahres 2020 abgeschlossen sein. In einem ersten Schritt würden bis Ende des Jahres 2018 alle Soldatinnen und Soldaten, die überwiegend Dienst im Feldanzug leisten, mit einem ersten Paar neuer Kampfschuhe ausgestattet. Schließlich fehlten derzeit grüne Fliegerkombis. Als Ersatz seien nur noch winddichte Kombis verfügbar, die jedoch für die klimatischen Bedingungen vor Ort völlig ungeeignet seien. Die Kleiderkammer habe bisher selbst Kombis genäht. Sie habe dies aber einstellen müssen. In einem bundeswehrinternen Test sei nämlich festgestellt worden, dass sich der benutzte Faden bei 400 Grad Celsius auflöse. Bei dieser Temperatur dürfe sich nicht nur der Faden auflösen – die Praxisferne des Tests und die Absurdität der daraus folgenden Anweisung ist bemerkenswert. Das Verteidigungsministerium teilte dazu allerdings mit, dass die praktizierte Herstellung von Fliegerkombinatio-*

nen weder zulässig noch erforderlich sei. Die Ausstattung der Einsatzkontingente sei mit den verfügbaren Beständen sichergestellt.

Des Weiteren wurde beklagt, die **Marketenderwaren** seien derzeit knapp, weswegen Soft-Drinks rationiert würden. Alkoholfreies Bier sei sehr teuer und Menthol-Zigaretten seien nicht im Angebot. Lieferungen, die bereits im Mai beantragt wurden, stünden im August 2017 noch aus. Es gebe insbesondere Probleme bei den zollrechtlichen Abfertigungen am Hafen in Dakar (Senegal) und an der malischen Grenze. Nicht selten seien die Waren aufgrund der schlechten Straßenverhältnisse in Westafrika beschädigt. Ein Lufttransport direkt zum Einsatzort könnte Abhilfe schaffen. Auf dem Lufttransportstützpunkt in Niamey (Niger) gebe es überhaupt keine Marketenderversorgung von deutscher Seite. Diese solle nun auch von der mäßig bestückten Verkaufsstelle in Gao mitbetrieben werden. Ob die Erhöhung von drei auf vier Container alle zwei Wochen die Lage verbessern wird, wird vom Wehrbeauftragten im Auge behalten. Es sollte jedenfalls geprüft werden, ob einzelne Waren nicht auch von lokalen Anbietern vor Ort bezogen werden können, wie andere Nationen dies handhaben.

Als unzureichend beschrieben die Soldaten die Personalstellung für die Besetzung von Einzeldienstposten in den dortigen **multinationalen Stäben**. Schlüsseldienstposten könnten voraussichtlich nicht nachbesetzt werden. Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums waren von vier derartigen Dienstposten bis Ende 2017 zwei vakant, einer konnte im Dezember nachbesetzt werden. Es fehlen Stabsoffiziere mit dem für den täglichen Dienstbetrieb zwingend erforderlichen hohen Sprachprofil Französisch.

Auch viele der sonst dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten bedauern, keine Französischkenntnisse zu haben. Sie hätten zwar an einem Einstufungstest zur Erlangung des Französisch-SLP (Standardisiertes Leistungsprofil) teilgenommen, die beim Bundessprachenamt beantragten Kombi-Sprachausbildungslehrgänge seien aber nicht genehmigt worden. Eine berufsbegleitende Sprachausbildung werde nicht angeboten. Ein Teil der Soldatinnen und Soldaten würde sich deshalb die Vermittlung von Französisch-Sprachkenntnissen während des Einsatzes wünschen. Dies sollte wohl möglich sein.

Die Soldatinnen und Soldaten erläuterten außerdem, das Interesse an einem Wechsel in einen multinationalen Stab sei gering, weil befürchtet werde, bei der Regelbeurteilung aufgrund von Abwesenheit benachteiligt zu werden. Dieser Ansicht widerspricht zumindest der Umstand, dass nach den Dienstvorschriften

für je 30 Tage Teilnahme an einem Einsatz im Ausland ein zusätzlicher Punkt in die Beförderungsreihenfolge einberechnet wird.

Für die in Gao im Herbst 2017 stationierten 725 deutschen Soldaten und zivilen Mitarbeiter standen zu diesem Zeitpunkt in **geschützten Unterkünften** rechnerisch lediglich 696 Betten bei einer Dreimannbelegung der Stuben (Container) beziehungsweise 464 Betten bei einer Zweimannbelegung der Stuben zur Verfügung. Für den Aufwuchs und im Rahmen von Kontingentwechselphasen wurden zeitweise zusätzlich errichtete Zelte benutzt. Aufgrund der erhöhten Sicherheits- und Bedrohungslage ist eine beengte aber geschützte Dreimannbelegung einer Zeltnutzung vorzuziehen. Bis zum Ende des Jahres 2017 hat sich die Belegungssituation durch die Übernahme von Unterkunftsgebäuden der niederländischen Streitkräfte und durch die Errichtung eines neuen Unterkunftsgebäudes entspannt. Für die in Gao Ende 2017 stationierten 901 deutschen Soldaten und zivilen Mitarbeiter standen deshalb ausreichend Betten in geschützten Unterkünften zur Verfügung. Ziel muss weiterhin eine Zweimannbelegung sein.

Kritik an den **Feldpostlaufzeiten** wurde im Gegensatz zu den vergangenen Jahren nur noch vereinzelt geäußert. Nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung überschreiten die durchschnittlichen Laufzeiten der Feldpost von Deutschland nach Mali und in umgekehrter Richtung die Vorgabe von vierzehn Tagen in der Regel nicht. Vorlaufzeiten bis zur Feldpostleitstelle und die Zeiten bis zur Annahme/Abholung der Feldpostsendung durch den Empfänger bleiben dabei unberücksichtigt. In einem Fall habe aber, so die Kritik betroffener Soldaten, der Postweg aus Bamako über Paris nach Deutschland vier Wochen gedauert. Auf dem Flughafen in Paris werde die Feldpost teilweise tagelang stehengelassen, da der Transport des Gepäcks Vorrang habe. Hinzu komme, dass bei der Anlieferung von Paketen in Gao oftmals Feuchtigkeitsschäden zu verzeichnen seien.

In mehreren Eingaben wurde das Informations- und Kommunikationsverhalten der Vorgesetzten über die **eingeschränkte Betriebsstoffversorgung** im Juni des Jahres beanstandet. Am 7. Juni 2017 meldete das Deutsche Einsatzkontingent, dass durch die Vereinten Nationen bis auf Weiteres keine Folgeversorgung mit Dieselkraftstoff mehr durchgeführt werden könne. Für das Camp CASTOR wurde eine sofortige Halbierung des Betriebsstoffverbrauchs durch Abschalten der Klimaanlage in den Wohn- und Arbeitsbereichen und in den Sport- und Betreuungseinrichtungen, die Schließung der Wäscherei sowie die Reduzierung taktischer Bewegungen auf das operative Minimum angeordnet. Die Soldatinnen und Soldaten mussten zwei

Nächte unklimatisiert bei Temperaturen von 35 bis 41°C schlafen.

Um die Betriebsstoffversorgung wieder sicherstellen zu können, wurde Dieselkraftstoff bei einem lokalen Anbieter gekauft. Zwei Tage später konnten die befohlenen Einsparmaßnahmen in wesentlichen Bereichen gelockert werden (Klimatisierung der Unterkünfte in den Abend- und Nachtstunden, Wiederaufnahme des Betriebs der Wäscherei). Mitte Juni 2017 konnten auch die Arbeitsbereiche tagüber wieder gekühlt werden. Seit Anfang Juli 2017 wurde die Betreuungseinrichtung wieder klimatisiert. Die Folgeversorgung des Camps erfolgt seither wieder regelmäßig, wenn auch noch nicht in vollem Umfang.

Das Bundesministerium der Verteidigung bestreitet den Vorwurf unzureichender Informationen. Die Soldatinnen und Soldaten seien zunächst einmal täglich und später anlassbezogen über die Lageentwicklung informiert worden. Mit der Übernahme der Führungsverantwortung des Camps durch die Bundeswehr ab Dezember 2017 sollte dafür Sorge getragen werden, dass die Vorräte so bemessen werden, dass eventuell auftretende Einschränkungen bei der Betriebsstoffversorgung überbrückt werden können.

Soldaten kritisierten in der ersten Jahreshälfte 2017 die **Wasserversorgung** als nicht deutschen Standards entsprechend, ein Vertauschen von Brauch- und Trinkwasserleitung, nach faulen Eiern riechendes Duschwasser, Duschverbote und eine schlechte Qualität des in Flaschen bereit gestellten Wassers. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums trifft es zu, dass im Camp nicht die höheren deutschen Standards der Wasserversorgung, sondern internationale Standards zur Anwendung kommen. Aufgrund der limitierten Ressourcen in Gao sei es trotz des Einsatzes modernster Technik für die Wassergewinnung und -aufbereitung nicht möglich, unter den im Einsatzland gegebenen Rahmenbedingungen Leitungswasser in Trinkwasserqualität wie in Deutschland bereitzustellen.

Das Bundesministerium der Verteidigung prüft derzeit den Neubau eines Wasserverteilnetzes mit größerer Einbautiefe und Isolierung der Leitungen – eine Maßnahme, um unter anderem die kritisierte Geruchsbelästigung zukünftig zu vermeiden. Es habe zu keinem Zeitpunkt eine Gesundheitsgefährdung für die deutschen Soldatinnen und Soldaten bestanden, so das Verteidigungsministerium, da das Wasser nur zur äußerlichen Anwendung bestimmt sei. Das Wasser sei im Übrigen zwischenzeitlich gechlort worden und eine Firma sei beauftragt, eine Kühlung des Duschwassers sicherzustellen, um eine weitere Verringerung der Geruchsbelästigung zu erreichen. Zudem würden regelmäßig vom niederländischen sowie vom

deutschen Gesundheitsaufseher Wasserproben entnommen und auf gefährliche Keime untersucht.

Das Vertauschen der Trinkwasser- mit der Brauchwasserleitung hat sich ebenfalls bestätigt. Auch hier wurden umgehend alle erforderlichen Maßnahmen zur Beseitigung durchführt, so dass das angewiesene Duschverbot rasch wieder aufgehoben werden konnte. Wegen der grundsätzlichen Wasserknappheit vor Ort sowie der begrenzten Lagerfähigkeit von Abwasser hat der niederländische Kontingentführer allerdings angewiesen, die Duschzeit auf zwei Minuten pro Tag einzuschränken. Diese Entscheidung hat die deutsche Kontingentführung mitgetragen und entsprechend umgesetzt. Um die zu Recht kritisierte Qualität des Flaschenwassers zu verbessern, ist nun der Aufbau von Kühlcontainern vorgesehen.

Das beschriebene Maßnahmenpaket greift offensichtlich. Beim Besuch des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages im Camp CASTOR in Gao im August 2017 wurden seitens der Soldatinnen und Soldaten jedenfalls keine weiteren Klagen bezüglich der Wasserversorgung vorgetragen. Zu fragen bleibt dennoch, warum Kühlcontainer für Flaschenwasser nicht Standard in solchen Einsätzen sind. Die klimatischen und sonstigen Bedingungen im Einsatzland Mali sind bekannt. Kühles Trinkwasser ist ein Minimum dessen, was Soldatinnen und Soldaten, die in derartigen Regionen ihren Dienst leisten, erwarten können.

NATO in der Ägäis

Seit Februar 2016 unterstützt die NATO mit einem von vier maritimen Einsatzverbänden, der Standing NATO Maritime Group 2 (SNMG 2), die europäische Grenzschutzagentur FRONTEX sowie die griechische und die türkische Küstenwache bei der Seeraumüberwachung. Die deutsche Beteiligung bestand dabei durchgehend aus einer Fregatte mit einer Besatzung von bis zu 215 Soldaten sowie zeitweilig weiteren Schiffen. Ziel ist die Aufklärung von Schleuseraktivitäten in der Region, nicht dagegen das Vorgehen gegen die Schleuser und die Seenotrettung von Bootsflüchtlingen. Letzteres ergibt sich nicht aus dem Mandat, sondern ist eine völkerrechtliche Verpflichtung. In der ersten Hälfte des Berichtsjahrs wurde die gesamte SNMG 2 durch einen deutschen Flottillenadmiral geführt. In der zweiten Jahreshälfte hat Deutschland das Kommando über die Task Unit Ägäis im Rahmen der SNMG 2 übernommen. Einer Mandatierung durch den Deutschen Bundestag bedarf dieser Einsatz nicht.

Auf den F-123er Fregatten (Brandenburg-Klasse) gibt die **Betreuungskommunikation** Anlass zur Klage. Für Soldaten, die lediglich über ein Smartphone oder

Tablet verfügen, die nicht durch ein LAN-Kabel in das Betreuungsnetzwerk eingebunden werden können, ist die Kommunikation erschwert. Die Einrüstung von W-LAN auf Fregatten der Brandenburg-Klasse ist aus Gründen der Abstrahlsicherheit und des Zusammenwirkens mit den übrigen an Bord verbauten technischen Anlagen nicht vorgesehen. Dies ist nachvollziehbar. Gleichwohl verfügen immer weniger neue mobile Endgeräte über einen LAN-Anschluss.

Daher wird es mittelfristig erforderlich sein, zumindest räumlich begrenzt – etwa in den Unterkunftsbereichen der Schiffe – W-LAN zur Verfügung zu stellen. Diese Räume müssen dann so isoliert werden, dass keine Interferenzen mit den sonstigen technischen Anlagen an Bord oder Probleme hinsichtlich der Abstrahlsicherheit entstehen. Bei der Entwicklung neuer Schiffsklassen sollte die Einrüstung von W-LAN zudem von vornherein berücksichtigt werden. Übergangsweise sollte der Dienstherr eine ausreichende Anzahl mobiler Leihgeräte mit LAN-Anschluss an Bord vorhalten und neue Besatzungsmitglieder vor Auslaufen des Schiffes darauf hinweisen, dass die Nutzung des Betreuungsnetzwerkes grundsätzlich nur durch mobile Endgeräte mit LAN-Anschluss möglich ist.

NATO im Baltikum

Von September 2016 bis Ende April 2017 sicherten EUROFIGHTER der deutschen Luftwaffe gemeinsam mit Maschinen anderer NATO-Länder den Luftraum über den baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen. Anfang Mai 2017 wurde die Verantwortung für das „Verstärkte Air Policing Baltikum“ (VAPB) an das nachfolgende Kontingent aus Spanien übergeben. Bei der **Luftraumsicherung** über dem Baltikum durch Luftstreitkräfte der NATO-Mitgliedstaaten hatte es diesmal ein Novum gegeben: Erstmals waren zwei Kontingente unmittelbar hintereinander von der deutschen Luftwaffe gestellt worden. So hatte das Taktische Luftwaffengeschwader 71 aus Wittmund Anfang Januar 2017 die Kameraden des Taktischen Luftwaffengeschwaders 74 aus Neuburg an der Donau abgelöst. Seit September 2016 waren somit rotierend insgesamt rund 1.000 Bundeswehrangehörige auf der Ämari Air Base in Estland im Einsatz. Es ist geplant, dass Deutschland ab September 2018 erneut zwei Kontingente aufeinanderfolgend zur Bündnismission VAPB entsendet.

Seit dem 24. Januar 2017 stellt Deutschland im Rahmen von enhanced Forward Presence (eFP) als Rahmennation die multinationale eFP Battle Group (BG) Litauen. Der Fokus der eFP BG liegt auf gemeinsamer Ausbildung und Übung unter Nutzung eines größtmöglichen Host Nation Support mit einem langfristig

durchhaltefähigen Kräfteansatz. Belgien, Frankreich, Kroatien, Luxemburg, die Niederlande, Norwegen und Tschechien beteiligen sich wechselnd bis 2019 an eFP BG Litauen. Innerhalb von nur einem Monat konnte der Aufwuchs des deutschen Anteils abgeschlossen werden. Die volle Einsatzfähigkeit der eFP BG wurde im Rahmen des Manövers „Iron Wolf“ im Juni 2017 demonstriert. Der von litauischer Seite bereitgestellte **Host Nation Support** ist nach Ansicht der deutschen Soldatinnen und Soldaten vor Ort gut. Wenn es Probleme gebe, läge es zum Teil an unterschiedlichen Vorstellungen über bestimmte Standards. Diese Abstimmungsprobleme wären vermeidbar gewesen, wenn der Host Nation von deutscher Seite – wie inzwischen geschehen – von Anfang an jemand zur Seite gestellt worden wäre, der jederzeit und unkompliziert Hinweise auf deutsche Standards und Vorschriften hätte geben können.

- *Während des Truppenbesuchs des Wehrbeauftragten in Rukla (Litauen) wurde vorgetragen, dass die Wehrverwaltungsstelle derzeit mit lediglich zwei von acht Dienstposten besetzt sei. Die beiden besetzten Stellen (einfacher/mittlerer Dienst) könnten bei weitem nicht die gesamte Arbeit erledigen. Insbesondere Personal im gehobenen und höheren Dienst würde fehlen. Problem sei, dass sich keine Freiwilligen in Deutschland für diesen Dienst fänden.*
- *Kritik wurde auch an der zu lange dauernden Beschaffung von Sportgeräten geübt, außerdem sei das Sportzelt zu klein. Der Bestand an Sportgeräten reiche für das personell mittlerweile komplett aufgestellte Kontingent und zusätzliche Unterstützungs- oder Übungskräfte nicht aus.*

Die Ausstattung muss hier nun schnellstmöglich vervollständigt werden.

Im Februar 2017 wurde die Bundeswehr in Litauen Opfer einer **Desinformations- und Diskreditierungskampagne**. Politiker und Medien hatten Mails erhalten, in denen behauptet wurde, in Litauen stationierte Bundeswehrsoldaten hätten eine Minderjährige vergewaltigt. Die durch die litauischen Stellen eingeleiteten Ermittlungen erbrachten keine Indizien im Sinne der Behauptungen. Die litauischen Behörden gehen daher von gezielter Desinformation aus. Die Ermittlungen der litauischen Behörden in Bezug auf den Urheber der Fake-News dauern noch an. Solch ein Vorgang kann sich wiederholen, auf solche Attacken muss die Bundeswehr vorbereitet sein. Die eingesetzten Soldaten müssen das wissen.

- *Mehrere Soldaten beanstandeten die Unterbringungssituation der Verstärkungskräfte in Rukla in Zelten wegen fehlender Moskitonetze sowie Lärm- und Geruchsbelästigungen. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums wurde es versäumt, eine feste*

Unterbringung der Verstärkungskräfte rechtzeitig einzuplanen. Die Problematik der Unterbringung in Zelten besteht seit dem Abzug der Verstärkungskräfte im Sommer 2017 nicht mehr. Die im Frühjahr 2018 erwarteten Verstärkungskräfte werden nach Mitteilung des Ministeriums in Containern untergebracht.

Anfang des Jahres 2016 wurde damit begonnen, auch bei Übungen und einsatzgleichen Verpflichtungen eine **Feldpostversorgung** einzurichten. Dieses wird im Fall von eFP in Litauen bereits erfolgreich praktiziert, für das deutsche Kontingent VAPB in Estland dagegen nicht. Als Gründe hierfür wurden durch das Verteidigungsministerium vor allem die in der Regel kurzen Stehzeiten der Soldatinnen und Soldaten im Kontingent (vier bis acht Wochen), das Fehlen einer signifikanten Verkürzung der Postlaufzeiten gegenüber den Laufzeiten der zivilen Post sowie ein zusätzlicher Bedarf an Personal vor Ort bei Einrichtung einer Feldpostversorgung genannt. Der Truppensteller selbst habe auch auf mehrfache Anfrage keinen Bedarf an einer Feldpostversorgung angezeigt. Für Kontingente, in denen keine Feldpostversorgung vorgesehen ist, sollte ungeachtet dessen geprüft werden, ob in den jeweiligen Ländern mit den örtlichen Postdienstleistern passende Kooperationsvereinbarungen getroffen werden können.

Vorbereitung auf den Einsatz

Die Vorbereitung auf einen Einsatz ist immer wieder Gegenstand von Eingaben. Die Soldaten beklagen sich insbesondere über eine zu kurzfristige Einplanung. Das Durchlaufen der notwendigen einsatzvorbereitenden Ausbildung werde dadurch erschwert oder teilweise unmöglich gemacht.

Die einsatzvorbereitende Ausbildung gliedert sich in eine einsatzlandunspezifische Ausbildung (ELUSA), die einsatzlandspezifische Ausbildung (ELSA) sowie die dienstpostenbezogene Ausbildung. Während die ELUSA vor allem allgemeinmilitärische Inhalte vermittelt, bereitet die ELSA auf ein bestimmtes Einsatzgebiet vor; diese Qualifikation behält für 36 Monate ihre Gültigkeit. Mit der Rückkehr des Soldaten aus dem jeweiligen Einsatzgebiet sollte sich die bestehende Geltungsdauer der ELSA aus Sicht des Wehrbeauftragten automatisch verlängern. Soldaten, die regelmäßig in ein bestimmtes Einsatzland gehen, würden so entlastet. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet es, dass bestimmte Lehrgangsinhalte – zum Beispiel Selbst- und Kameradenhilfe – in regelmäßigen Abständen wieder aufgefrischt werden. Der Wehrbeauftragte beobachtet allerdings mit Sorge die **Lehrgangsdichte** unmittelbar vor einem geplanten Einsatz und die dadurch entstehenden zusätzlichen Belastungen für die Familien.

• *Ein Offizier, der erst kurz vor Kontingentbeginn nachträglich für den Einsatz bei MINUSMA eingeplant worden war, beklagte, dass er nach Durchlaufen der einsatzvorbereitenden Ausbildung, der Einleitung einer Sicherheitsüberprüfung, der Einkleidung und der Durchführung der notwendigen Impfungen erst bei Ankunft in Gao erfahren habe, dass er nicht mehr auf dem vorgesehenen Dienstposten benötigt werde. Die als Zwischenlösung vorgenommene Besetzung mit einem Portepreeunteroffizier habe sich bewährt. Der Offizier sollte daraufhin nur einen Teil aus dem ursprünglich vorgesehenen Zuständigkeitsbereich verantworten und wurde dann auf eigenen Wunsch repatriert. Ein solcher Umgang mit Soldaten ist nicht akzeptabel.*

Im Berichtsjahr befanden sich insgesamt 17.022 Soldatinnen und Soldaten in Einsatzgebieten der Bundeswehr. Hiervon verfügten 960 Soldatinnen und Soldaten nicht über die vorgesehene abgeschlossene einsatzvorbereitende Ausbildung. Das ist eine Verdreifachung der unausgebildeten Soldaten im Vergleich zum Vorjahr (307 von 13.761), aus Sicht des Wehrbeauftragten eine bedenkliche Entwicklung. Insbesondere Soldatinnen und Soldaten, die nicht Teil des für die Personalgestellung bestimmten Leitverbands sind, beklagten Schwierigkeiten, in Lehrgängen berücksichtigt zu werden.

Zahlreiche Eingaben betreffen die fehlende Bereitstellung der für den Einsatz vorgesehenen **Einsatzbekleidung** und **persönlichen Ausrüstung**. Die Servicestationen der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH geben bei Engpässen bestimmter Größen stattdessen behelfsweise benachbarte Größen aus. Wenn der Dienstherr nicht in der Lage ist, alle Soldatinnen und Soldaten einheitlich mit der passenden vorgesehenen Einsatzbekleidung auszustatten, kommt er seiner Fürsorgepflicht nicht ausreichend nach. Im Übrigen gebietet es der Grundsatz „train as you fight“, die für den Einsatz benötigte Bekleidung und persönliche Ausstattung bereits im Rahmen der einsatzvorbereitenden Ausbildung an die Soldaten auszugeben.

Zudem beklagen die Soldatinnen und Soldaten zu Recht, dass im Rahmen der einsatzvorbereitenden Ausbildung das im Einsatz verwendete Gerät – zum Beispiel Fahrzeuge – oft nicht zur Verfügung steht. Die mit der Vielzahl der Auslandseinsätze verbundene Priorisierung des vorhandenen Materials für die Einsatzkontingente führt dazu, dass die verwendungsbezogene und einsatzvorbereitende Ausbildung nicht in dem erforderlichen Umfang durchgeführt werden kann. Hierdurch werden nicht nur die Fähigkeiten der Einsatzkontingente im Ausland geschmälert. Der Dienstherr verletzt auch seine Fürsorgepflicht, indem er die Soldaten nicht umfassend ausgebildet in den

Auslandseinsatz schickt. „Train as you fight“ muss auch hier die Maxime sein.

Neuerdings können Soldatinnen und Soldaten – unter Auflagen – entgegen einem negativen Votum des Truppenarztes zur **Auslandsdienstverwendungsfähigkeit** in den Auslandseinsatz gehen. Voraussetzung hierfür sind das Einverständnis des betroffenen Soldaten und die Beratung des Disziplinarvorgesetzten durch den leitenden Sanitätsoffizier des Verbands. Zu berücksichtigen ist die Art des zu besetzenden Dienstpostens, die Sicherheitslage im Einsatzgebiet und die gesundheitliche Verfassung des Soldaten. Eine solche Ausnahmeregelung erfolgte im Berichtsjahr in 282 von 344 betrachteten Fällen. Aus Sicht des Wehrbeauftragten wäre es wünschenswert, wenn für die Bereitstellung der entscheidungserheblichen Informationen über den Einsatzdienstposten und die Sicherheitslage im Einsatzgebiet eine einheitliche Ansprechstelle für Disziplinarvorgesetzte – etwa beim Einsatzführungskommando der Bundeswehr – eingerichtet würde. Keinesfalls darf jedoch Druck auf die betreffenden Soldaten ausgeübt werden.

Im Vorfeld eines Auslandseinsatzes können die Soldatinnen und Soldaten freiwillig eine oder zwei Adressen angeben, die in einem **Notfall**, etwa bei Verwundung, kontaktiert werden sollen. Da es sich hierbei um eine freiwillige Angabe handelt, verfügen die Familienbetreuungsorganisationen der Bundeswehr in vielen Fällen über keine derartige Notfalladresse. Der Wehrbeauftragte unterstützt die Forderungen der Familienbetreuungsorganisationen der Bundeswehr, dass Soldaten verpflichtend eine Notfalladresse angeben oder aktenkundig erklären müssen, dass in einem Notfall niemand benachrichtigt werden soll.

Auslandsverwendungszuschlag

Aufgrund der Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes kann seit dem 1. Juni 2017 ein Auslandsverwendungszuschlag auch für Verwendungen im Ausland, die mit einem Einsatz vergleichbar sind, gewährt werden. Das sind zum Beispiel das Verstärkte Air Policing Baltikum in Estland, enhanced FORWARD PRESENCE in Litauen sowie die NATO Unterstützung in der Ägäis. Übungen und Ausbildungsvorhaben im Ausland sind hiervon nach wie vor nicht erfasst.

Im Rahmen einer Informationsveranstaltung im Amt des Wehrbeauftragten kritisierten Soldatinnen und Soldaten eines Flottendienstboots die neuen Regelungen zum Auslandsverwendungszuschlag. Aufklärungsfahrten von **Flottendienstbooten** würden bislang trotz einsatzähnlicher Bedingungen nicht mit dem Auslandsverwendungszuschlag abgegolten. Das

ist nicht nachvollziehbar. Sofern daraus eine finanzielle Schlechterstellung der betroffenen Soldatinnen und Soldaten resultiert, sollte auch hier zukünftig der Auslandsverwendungszuschlag greifen.

Bei der enhanced FORWARD PRESENCE Battle Group in Litauen entstanden für mehrgeleisteten Dienst bislang sogenannte kleine und große Anrechnungsfälle nach der Soldatenvergütungsverordnung. Bei Kommandierungen von mehr als drei Monaten wurden Auslandsdienstbezüge nach den Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes gezahlt. Im Vorgriff auf die Festsetzung des Auslandsverwendungszuschlags wurde für alle deutschen Einsatzkräfte in Litauen zunächst ein Abschlag in Höhe von 46 Euro täglich und schließlich 62 Euro gewährt. Gleichzeitig wurde für das Kontingent, das zum damaligen Zeitpunkt vor Ort war, eine Übergangslösung geschaffen. Es wurde festgelegt, dass die Auslandsdienstbezüge für das betreffende Kontingent bis zum Kontingentende weiter gezahlt werden sollen.

Danach soll eine „**Günstiger-Prüfung**“ zwischen der Zahlung des Auslandsverwendungszuschlags und dem Bezug von Auslandsdienstbezügen durchgeführt werden. Dabei wird ermittelt, welche Erstattungsart für den Soldaten vorteilhafter ist. Diese wird dann festgesetzt. Die Einführung des Auslandsverwendungszuschlags für einsatzgleiche Verpflichtungen sowie die durch das Bundesministerium der Verteidigung veranlasste „Günstiger-Prüfung“ für die Einsatzkräfte in Litauen sind gute Entscheidungen.

Während des Truppenbesuchs des Wehrbeauftragten gemeinsam mit dem Bundestagspräsidenten Norbert Lammert im Juli des Berichtsjahrs wurde allerdings beanstandet, dass große Unklarheit herrsche, wer ab wann wieviel Geld für seinen Einsatz in Litauen bekäme. Man sei mit Halbwissen und leeren Versprechungen nach Litauen geschickt worden. In mehreren sachgleichen Eingaben wurde zudem beanstandet, dass ein Freizeitausgleich im Rahmen der „Günstiger-Regelung“ aufgrund der Gewährung von Auslandsverwendungszuschlag ausgeschlossen sei und dass die Neuregelung während eines laufenden Kontingents getroffen wurde. Man sei im Vorfeld des Einsatzes nicht über die Neuregelung informiert worden und hätte massiv Stunden abbauen sollen, so dass nach der Neuregelung ein Weihnachtsurlaub nun teilweise nicht mehr möglich sei. Die Kritik der Betroffenen ist nachvollziehbar. Es ist schwierig, wenn Umstellungen der finanziellen Abfindung während eines laufenden Kontingents erfolgen und dann auch noch schlecht kommuniziert werden.

Für den Einsatz MINUSMA wurden die Stufen des Auslandsverwendungszuschlags zuletzt im Januar 2017 überprüft und anschließend im Benehmen mit

dem Bundesministerium des Inneren, dem Bundesministerium der Finanzen und dem Auswärtigen Amt festgesetzt. Das führte zu einer Festsetzung der Stufe 6 des Auslandsverwendungszuschlags für die in Mali und Stufe 4 für die in Niger eingesetzten Soldatinnen und Soldaten.

• *In mehreren Eingaben und während des Truppenbesuchs des Wehrbeauftragten beim Lufttransportstützpunkt Niamey (Niger) beklagten Soldaten die bestehende Ungleichbehandlung bezüglich der Höhe des Auslandsverwendungszuschlags. Angesichts einer in Bezug auf die Sicherheit und die Einschränkungen für die Soldatinnen und Soldaten in Bamako (Mali) vergleichbaren Lage, gebe es in Niamey wenig Verständnis dafür, dass der Auslandsverwendungszuschlag niedriger sei als in Bamako. Bei der Bemessung des Auslandsverwendungszuschlags werde auf die unterschiedliche Sicherheits- und Bedrohungslage in Niger und Mali abgestellt. Gleichzeitig seien jedoch Betreuungsfahrten in Niamey wegen der angespannten Sicherheitslage vor Ort nicht gestattet.*

Die Höhe des Auslandsverwendungszuschlags in Niger sollte deshalb noch einmal überprüft und gegebenenfalls an die Verhältnisse vor Ort angepasst werden.

In dem vom Bundesministerium der Verteidigung erstellten Bericht an den Verteidigungsausschuss über eine wettbewerbsfähige Gehaltsstruktur in der Bundeswehr wird hinsichtlich der Gewährung des Auslandsverwendungszuschlags festgestellt, dass die rechtlichen Grundlagen der veränderten Einsatzrealität und den komplexen und vielseitigen Aufgaben der Bundeswehr im Ausland nicht mehr vollumfänglich gerecht werden. Insbesondere mit Blick auf den der Untersuchung zugrunde liegenden Grundsatz „**gleiche Bezahlung für gleiche Belastungen**“ werden diverse Anpassungen als erforderlich erachtet: Der Anspruch auf Auslandsverwendungszuschlag soll für alle einem Einsatz vergleichbaren Verwendungen im Ausland gelten. Die zeitliche Beschränkung für die Gewährung des Auslandsverwendungszuschlags bei Dienstreisen in Einsatzgebiete soll aufgehoben werden. Die derzeitigen Stufen des Auslandsverwendungszuschlags sollen neu geordnet und die finanziellen Leistungen durch Erhöhung der Tagessätze des Auslandsverwendungszuschlags in einer Größenordnung von 20 bis 30 Prozent verbessert werden. Die Tagessätze sollen regelmäßig die allgemeine Gehaltsentwicklung widerspiegeln, also dynamisiert werden.

Der Wehrbeauftragte stimmt diesen, auch von ihm seit Langem erhobenen Forderungen, ausdrücklich zu. Die Stufen des Auslandsverwendungszuschlags wurden seit Jahren nicht erhöht. Die im Prüfbericht enthaltenen Empfehlungen zur Neugestaltung sollten nun schnellstmöglich realisiert werden.

Übersicht über die Auslandsverwendungszuschläge:

ATALANTA	Kräfte auf in See stehenden Schiffen Stufe 4 (78,- Euro/Tag) in der Area of Operation (AoO) Stufe 3 (62,- Euro/Tag) außerhalb der AoO inkl. Hafenaufenthalte Stufe 4 (78,- Euro/Tag) für Hafenaufenthalte in Djibouti Kräfte, die in Djibouti stationiert sind Stufe 4 (78,- Euro/Tag) Fliegendes Personal MPA P-3C ORION Stufe 3 (62,- Euro/Tag) für Tage mit Aufklärungsflügen Manama/Bahrain Stufe 2 (46,- Euro/Tag)
Ausbildungsunterstützung Irak	Stufe 4 (78,- Euro/Tag) im Raum Erbil/Nord-Irak Stufe 3 (62,- Euro/Tag) in Kuwait (HQ) Stufe 5 (94,- Euro/Tag) in Bagdad (HQ)
Core Team NATO Training and Capacity Building IRQ in Bagdad, Irak (NTCB-I):	Stufe 5 (94,- Euro/Tag)
COUNTER DAESH und Teile Operation INHERENT RESOLVE	Stufe 3 (62,- Euro/Tag) Kräfte in See und bei Hafenaufhalten Stufe 3 (62,- Euro/Tag) in Katar, Kuwait und Jordanien Stufe 5 (94,- Euro/Tag) Fliegendes Personal bei Aufklärungs- und Betankungsflügen Stufe 5 (94,- Euro/Tag) in Bagdad (HQ)
enhanced FORWARD PRESENCE (eFP) Litauen	Stufe 3 (62,- Euro/Tag)
EUNAVFOR MED SOPHIA, Mittelmeer	Stufe 4 (78,- Euro/Tag) im Seegebiet Stufe 3 (62,- Euro/Tag) bei Hafenaufhalten
EUTM Mali	Stufe 6 (110,- Euro/Tag)
EUTM SOM, Somalia	Stufe 6 (110,- Euro/Tag)
KFOR, Kosovo	Stufe 3 (62,- Euro/Tag)
MINURSO, Westsahara	Stufe 4 (78,- Euro/Tag)
MINUSMA, Mali	Einsatzkräfte in Mali Stufe 6 (110,- Euro/Tag) Einsatzkräfte in Niamey/Niger Stufe 4 (78,- Euro/Tag) Fliegendes Personal in Niamey Stufe 6 (110,- Euro/Tag) für Tage, an denen es Flüge in ein Gebiet durchführt, in dem ein AVZ der Stufe 6 gewährt wird
NATO Einsatzverband Standing NATO Maritime Group 2 (SNMG 2)	Stufe 2 (46,- Euro/Tag) im Seegebiet und bei Hafenaufhalten Stufe 3 (62,- Euro/Tag) während eines Hafenaufenthalts nach einer Seenotrettung Stufe 4 (78,- Euro/Tag) für Tage, an denen eine Seenotrettung durchgeführt wird
PERSISTENT PRESENCE in Lettland	Stufe 2 (46,- Euro/Tag)
Personelle Unterstützung der OSZE-Special Monitoring Mission (SMM) in der Ukraine	Stufe 3 (62,- Euro/Tag)
RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan	Stufe 6 (110,- Euro/Tag)
SEA GUARDIAN (MSO SG)	Stufe 2 (46,- Euro/Tag) im Seegebiet und bei Hafenaufhalten Stufe 3 (62,- Euro/Tag) während eines Hafenaufenthalts nach einer Seenotrettung Stufe 4 (78,- Euro/Tag) für Tage, an denen eine Seenotrettung durchgeführt wird
UNAMID, Sudan	Stufe 5 (94,- Euro/Tag) in Darfur Stufe 4 (78,- Euro/Tag) in Khartoum
UNIFIL, Libanon	Stufe 4 (78,- Euro/Tag) im Libanon Headquarter (HQ) Stufe 2 (46,- Euro/Tag) auf Zypern und an Bord von Schiffen in der Area of Interest
UNMISS, Südsudan	Stufe 5 (94,- Euro/Tag)

Verleihung von Einsatzmedaillen

Stichtag für die Verleihung einer Einsatzmedaille der Bundeswehr für die Teilnahme an humanitären, friedenserhaltenden und friedens erzwingenden Einsätzen im Ausland ist der 30. Juni 1995. An diesem Tag hatte der Deutsche Bundestag erstmals seit Ende des Zweiten Weltkrieges einen Einsatz bewaffneter deutscher Streitkräfte – IFOR in Bosnien–Herzegowina – beschlossen. In den letzten Jahresberichten wurde darauf hingewiesen, dass die Soldatinnen und Soldaten für ihre Teilnahme an Einsätzen vor dem **Stichtag**, wie zum Beispiel UNOSOM in Somalia 1992, bislang keine Einsatzmedaille verliehen bekommen haben und dies zu Recht als undankbar empfinden.

Eine Vorverlegung des Stichtags für die Verleihung der Einsatzmedaille wurde zwischenzeitlich auf Abteilungsleiterebene durch das Verteidigungsministerium mit dem Bundespräsidialamt thematisiert. In diesem Gespräch wurde die Prüfung des Sachverhaltes durch das Bundespräsidialamt zugesagt. Jahr für Jahr seit 2014 vertröstet das Bundesministerium der Verteidigung in seinen Stellungnahmen zum Jahresbericht des Wehrbeauftragten die Betroffenen mit dem Hinweis auf eine Prüfung des Anliegens – zunächst durch das Ministerium, nun durch das Bundespräsidialamt und das Ministerium.

Das Vorgehen mag rational sein, rationell ist es sicher nicht. Die fehlende Entscheidung zur Stichtagsänderung auch nach mehreren Jahren der Prüfung ist umso weniger nachvollziehbar, da das Verteidigungsministerium bereits vor drei Jahren seine Bereitschaft zur nachträglichen Würdigung der Einsätze in den frühen 1990er Jahren signalisiert hatte.

Nach wie vor gibt es Kritik an der mitunter langen Bearbeitungsdauer bis zur Verleihung der Einsatzmedaille:

- *Während des diesjährigen Truppenbesuchs beim Deutschen Einsatzkontingent MINUSMA in Gao (Mali) baten die Soldatinnen und Soldaten sich dafür einzusetzen, das Verfahren zur Verleihung der Einsatzmedaille der Bundeswehr an Soldatinnen und Soldaten anderer Nationen, die in deutsche Kontingente eingebettet sind, zu vereinfachen. Für das Gefühl der Zusammengehörigkeit und die Gruppendynamik sei es wichtig, dass im Rahmen der jeweils am Ende eines Einsatzes durchgeführten „Medal-Parade“ alle – auch die multinationalen Soldatinnen und Soldaten in den deutschen Einheiten – ausgezeichnet werden könnten. Eine Verleihung der Medaille könne zwar beantragt werden, die Bearbeitung dauere jedoch bis zu einem halben Jahr.*

Es müsste möglich sein, dies zu beschleunigen und die Medaillen durch den Einheitsführer nach Zustimmung

des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr noch während des Einsatzes an die Soldatinnen und Soldaten anderer Nationen zu verleihen.

Betreuungskommunikation

Der zum 1. Juli 2016 geschlossene Rahmenvertrag zur Sicherstellung der Betreuungskommunikation (Telefonie und Internet) für alle landgestützten Auslandsverpflichtungen ist überall dort umgesetzt, wo dem Vertragspartner die dafür erforderlichen Voraussetzungen (zum Beispiel Genehmigung der gastgebenden Nation, Zutrittsregelung für Aufbau- und Servicepersonal) vorliegen. Sind diese nicht vorhanden, wird die Betreuungskommunikation außerhalb des Rahmenvertrags bereitgestellt. In diesen Fällen erfolgt die kostenfreie Bereitstellung der Betreuungskommunikation über regionale Provider beziehungsweise über die Vergütung der den Soldatinnen und Soldaten im Einsatz nachweislich entstandenen Aufwendungen.

Die für die **Internetnutzung** zur Verfügung stehende Bandbreite ist vertraglich so ausgelegt, dass es jedem Bundeswehrangehörigen täglich ermöglicht wird, mindestens drei Stunden, davon zwei in der Standardanwendung (zum Beispiel E-Mail) und eine Stunde in der Premiumanwendung (zum Beispiel Skype), mit den Angehörigen zu kommunizieren. Die Internetnutzung wird immer dann auf die Mindestnutzungszeit begrenzt, wenn mehr Anmeldungen vorliegen, als Bandbreite aktuell zur Verfügung steht. Nach der zeitlichen Begrenzung ist eine erneute Internetnutzung möglich.

Die Ergebnisse von Nutzerbefragungen belegen, dass das Internet nahezu von allen Bundeswehrangehörigen mehrmals täglich genutzt wird. Obwohl die durch den Rahmenvertragspartner bereitgestellte Bandbreite über der vertraglich vereinbarten Mindestanforderung liegt, führen die beschriebenen Einschränkungen dazu, dass insbesondere in den Abendstunden nicht allen Soldatinnen und Soldaten zeitgleich die Möglichkeit zur sehr beliebten Videotelefonie eingeräumt werden kann. „Modern und umfassend“, wie die Bundeswehr es in der Leistungsbeschreibung zum Rahmenvertrag schreibt, ist das sicher nicht – zumal in dieser Leistungsbeschreibung die Bundeswehr selbst Datenraten zugrunde legt, die unter dem heutigen Standard liegen.

In Deutschland werden aktuell etwa 13,7 Mbit/s im Durchschnitt pro Haushalt bereitgestellt, was bei zwei Personen im Haushalt eine Bandbreite von fast 7 Mbit/s pro Person ergibt. Im Einsatz hingegen beträgt die bereitgestellte Bandbreite im Jahr 2017 beispielsweise in Gao nur 40 Mbit/s – für bald 1.000

Soldaten. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums wird die Erhöhung der zur Verfügung stehenden Bandbreite derzeit im Rahmen der vergabe- und vertragsrechtlichen Möglichkeiten geprüft.

Über dieses grundsätzliche Problem hinaus, stehen Soldatinnen und Soldaten auch immer wieder vor anderen Problemen bei der Betreuungskommunikation.

- *Ein in Afghanistan eingesetzter Soldat beanstandete, dass eine Freischaltung des Accounts für die Betreuungskommunikation erst mit Eintreffen am Einsatzort möglich sei. Nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung wurden die Verfahrensabläufe bereits so angepasst, dass grundsätzlich noch am Anreisetag die Erfassung erfolgt. Die durch den Soldaten gewünschte Freischaltung durch die Truppensteller sei mit der derzeitigen technischen Konfiguration nicht möglich. Gegenwärtig würden aber die Voraussetzungen für die technische Änderung zur Ausweitung der für die Freischaltung berechtigten Stellen geschaffen. Nach Umsetzung werde sich die Zeitspanne vom Eintreffen im Kontingent bis zur Nutzung der Betreuungskommunikation spürbar verkürzen.*

Mehr Europa

25 EU-Mitgliedstaaten werden in Sicherheits- und Verteidigungsfragen künftig noch enger zusammenarbeiten: Beim Treffen des Rats für Auswärtige Angelegenheiten am 11. Dezember in Brüssel haben Deutschland und 24 weitere EU-Staaten mit der „Ständigen Strukturierten Zusammenarbeit“ (**PESCO**) formell den Rahmen dafür beschlossen. Bis auf Dänemark, Großbritannien und Malta nehmen alle anderen Mitgliedstaaten teil. Zum Start haben sie sich auf eine Liste von 17 Projekten geeinigt.

Zu den zahlreichen beschlossenen Maßnahmen zur Integration der gemeinsamen Verteidigungspolitik gehören unter anderem die Verbesserung der Interoperabilität der Streitkräfte, ihrer Strategien und Waffensysteme sowie die Durchführung gemeinsamer, strategischer Rüstungsprojekte, die vom Europäischen Verteidigungsfonds unterstützt werden sollen.

Den europäischen Pfeiler der transatlantischen Allianz stärkt auch das „Framework Nations Concept“ (FNC) der NATO, das für die Fähigkeitsplanung der Bundeswehr gemeinsam mit verbündeten Streitkräften von wachsender Bedeutung ist.

Gleich zu Beginn des Jahres 2017 kam es beim Treffen der NATO-Verteidigungsminister am 15. und 16. Februar in Brüssel zu Vereinbarungen Deutschlands mit der **Tschechischen Republik** und **Rumänien**, die als NATO-Partner die Bundeswehr

als eine „Ankerarmee“ nutzen und Teile ihrer Heeresgruppen mit deren Kommandostruktur verbinden wollen. Im August vereinbarten Deutschland und **Norwegen** eine engere Kooperation unter anderem im Bereich der U-Boote (Bau, Instandhaltung, Ausbildung). Zudem sollen gemeinsam Flugkörper für die Marine entwickelt werden.

Zielführend ist auch die Kooperation zwischen dem Seebataillon der Deutschen Marine, dem niederländischen Unterstützungs- und Versorgungsschiff „Karel Doorman“ und dem Corps Mariniers der königlich-niederländischen Marine.

Was diese immer engere multinationale Bündniszusammenarbeit für deutsche Soldatinnen und Soldaten in der Ausbildung, im Alltagsbetrieb oder im Einsatz bedeutet, schilderten sie dem Wehrbeauftragten facettenreich bei seinen Besuchen – ob gemeinsam mit seinem niederländischen Amtskollegen beim **Deutsch-Niederländischen Korps** in Münster und beim zugehörigen Fernmeldebataillon im niederländischen Eibergen, gemeinsam mit seinem österreichischen Amtskollegen beim **deutsch-österreichischen Heeresbergführerlehrgang** in Hochfilzen oder gemeinsam mit dem Bundestagspräsidenten im litauischen Rukla bei ENHANCED FORWARD PRESENCE.

Bedauerlich ist, dass die 18. Wahlperiode im Herbst 2017 zu Ende gegangen ist, ohne dass die Rechtslage nach den Empfehlungen der Kommission zur Überprüfung und Sicherung der Parlamentsrechte bei der Mandatierung von Auslandseinsätzen der Bundeswehr (Vorsitz: Volker Rühle und Walter Kolbow) angepasst wurde. Die Kommission hatte den Auftrag zu prüfen, wie auf dem Weg fortschreitender Bündnisintegration die Parlamentsrechte gesichert werden können. Der an die Empfehlungen der Kommission anknüpfende „Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung der parlamentarischen Beteiligung bei der Entscheidung über den Einsatz bewaffneter Streitkräfte im Ausland im Zuge fortschreitender Bündnisintegration“ (Bundestagsdrucksache 18/7360) fiel am Ende der Wahlperiode der Diskontinuität anheim. Entsprechende Beratungen sollten in dieser Legislaturperiode wieder aufgenommen werden.

In einen Gegensatz zur voranschreitenden Integration der Streitkräfte in Europa geraten inzwischen auch die **Rechte militärischer Ombudsleute**. Multinationale Stäbe oder Bündnis-Dienststellen, in denen deutsche Soldaten dienen, kann der Wehrbeauftragte beispielsweise nicht einfach um Auskunft ersuchen. Er kann auch nicht das Führungsverhalten eines nicht-deutschen Vorgesetzten überprüfen. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass sich das Bundesmi-

nisterium der Verteidigung bislang offen und konstruktiv bei der Suche nach pragmatischen Lösungen zeigt. Darüber hinaus haben verschiedene militärische Ombudsmanninstitutionen ihre bilaterale Zusammenarbeit verstärkt – insbesondere Deutschland/Österreich und Deutschland/Niederlande. Eine solche informelle Zusammenarbeit hilft nicht nur dem Anliegen der Soldaten, sondern führt darüber hinaus auch zu einem erweiterten Verständnis aller Beteiligten über die Rolle und Rechte militärischer Ombudsleute im internationalen Kontext.

Im Oktober 2017 nahm der Wehrbeauftragte an der 9. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (ICOAF) in London teil. Die Vertreter von über 40 Staaten und Organisationen sprachen sich dafür aus, die Implementierung der Rechte militärischer Ombudsleute in internationalen Missionen und Institutionen zu forcieren. Parlamente, Regierungen und internationale Organisationen sind aufgefordert, diesen Weg konstruktiv zu begleiten. Bei multinationalen Einrichtungen und Einsätzen der NATO oder der EU wäre die Implementierung von Befugnissen des Wehrbeauftragten und der anderen militärischen Ombudsleute rechtlich wie politisch komplex, aber nicht unmöglich.

9. Rechtsverstöße und Rechtspflege

Mobbing und sexuelle Belästigung

Den Wehrbeauftragten haben neben 70 Hinweisen in Eingaben im Berichtsjahr 235 Meldungen über „Meldepflichtige Ereignisse“ wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung erreicht. Das ist nahezu eine Verdopplung im Vergleich zum Vorjahr.

Von den „Meldepflichtigen Ereignissen“ betrafen 54 Fälle Delikte außerhalb der Bundeswehr, wie Kinderpornographie, sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, Exhibitionismus und sexuelle Übergriffe gegenüber weiblichen Zivilpersonen. In 172 Fällen wurden Soldatinnen (fünf Fälle) und Soldaten (167 Fälle) sexuelle Übergriffe oder Belästigungen innerhalb der Bundeswehr vorgeworfen. Darunter 19 Fälle von gemeldeten Vergewaltigungen oder entsprechenden Versuchen, 79 Fälle gemeldeter sexueller Belästigung durch Berührungen und 52 gemeldete Fälle verbaler sexueller Belästigungen darunter zehn Fälle der Belästigung über soziale Medien. Bei den restlichen neun Fällen ging es um Übergriffe ziviler Personen auf Soldatinnen.

Ob es tatsächlich zu einem deutlichen Anstieg entsprechender Ereignisse gekommen ist oder eine

erhöhte Sensibilisierung zu einem anderen Meldeverhalten geführt hat, lässt sich schwer sagen. Auffällig war jedenfalls, dass mehrere Vorkommnisse auch aus vergangenen Jahren nachgemeldet wurden. Schwierig gestaltet es sich insgesamt, die tatsächliche Zahl der sexuell motivierten Übergriffe festzustellen. Betroffene tun sich aus Sorge, berufliche oder persönliche Nachteile zu erleiden, nach wie vor schwer damit, Belästigungen anzuzeigen. Die Furcht vor Repressalien lässt manche Soldaten zögern. So schreibt ein Soldat in seiner Eingabe, der sich mit seinem Anliegen zunächst an eine Seelsorgerin gewandt hatte:

- *„Auch die Seelsorgerin war der Meinung, dass meine Aussage der richtige Weg ist, allerdings kann auch sie mir keinen Schutz vor Vorgesetzten und Kameraden bieten, wenn herauskommt, dass ich vor habe, eine wahrheitsgemäße Aussage zu machen und bereits diesen Brief geschrieben habe. Ich habe schreckliche Angst, aber unter diesen Umständen kann und will ich nicht länger in der Bundeswehr dienen.“*

Dieser Soldat wollte mit seiner Aussage einen Kameraden unterstützen, der sich ihm anvertraut und beklagt hatte, von einer Reihe von Kameraden gemobbt zu werden. In diesem Zusammenhang sei er unter anderem auch von einem Vorgesetzten herabgewürdigt und von Kameraden sexuell belästigt worden.

- *Der Kamerad äußerte, er sei, als er mit einem blauen Fleck am Hals zum Dienst erschien, von seinem Vorgesetzten vor Kameraden mit der Bemerkung begrüßt worden: „Ich wusste gar nicht, dass Schwule so gut küssen können.“ Der Soldat ist heterosexuell. Als er mit zwei seiner Kameraden in der Dusche stand, sei er gefragt worden, welchen Penis der beiden er schöner fände. Als er daraufhin äußerte, er wolle damit in Ruhe gelassen werden, sei ihm bedeutet worden, er könne die Geschlechtsteile ruhig anfassen und schauen, welches ihm besser in der Hand liege. Die strafrechtlichen ebenso wie die disziplinarischen Ermittlungen gegen die Beschuldigten wurden eingestellt, da sich die Äußerungen und Aufforderungen nicht eindeutig beweisen ließen.*

Gleichwohl hat die Untersuchung des gesamten Vorwurfs des Mobbing unangemessenes, nicht akzeptables Verhalten von Kameraden aufgedeckt, was im Rahmen der Aufarbeitung zu Personaländerungen und zur Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationsstrukturen in der Einheit geführt hat.

Es ist gut, dass es Kameradinnen und Kameraden gibt, die hier **nicht wegschauen**, sondern die Betroffenen unterstützen. Das ist gelebte Innere Führung.

Ein anderes Beispiel zeigt, dass einigen Soldaten offenbar die Tragweite ihrer Handlungen und die Wirkung auf Dritte im Zusammenhang mit einer sexuellen Belästigung überhaupt nicht bewusst sind.

- *Ein Soldat hatte mit einem Bildbearbeitungsprogramm auf ein unvoreilhaftes Bild seiner Vorgesetzten einen Penis gemalt und es so gespeichert, dass andere Personen Zugriff auf die Darstellung hatten. Seine daraus resultierende Versetzung empfand er als ungerecht. Aus seiner Sicht war alles ein Spaß und die Veröffentlichung ein Versehen.*

Ebenso wenig sind unangemessene Berührungen oder sonstiges übergriffiges Verhalten zu akzeptieren. Sie können mittlerweile sogar einen Straftatbestand darstellen. Im Jahr 2016 wurde das Sexualstrafrecht entsprechend verschärft. Wann sexuelle Belästigung beginnt und was für Folgen sie hat, muss allen klar sein. Anurinieren und das Einreiben mit Sperma unter der Dusche sind keine Kavaliersdelikte und können ganz gewiss nicht als „kameradschaftliche Neckereien“ durchgehen.

Den Wehrbeauftragten erreichen auch immer wieder Eingaben von Opfern, die sich mit ihrem Vorbringen in ihren Dienststellen nicht ernst genommen fühlen.

- *So beklagte eine Soldatin, dass sie von ihrem ehemaligen Zugführer belästigt worden sei. Sie brachte gleichzeitig die Befürchtung zum Ausdruck, dass der Angelegenheit nicht ernsthaft nachgegangen werde und ihre Vorgesetzten den Vorgang verschleiern und unterdrücken würden.*

Vielfach bestätigen sich solche Eindrücke bei der Überprüfung der jeweiligen Sachverhalte nicht. Häufig wird jedoch deutlich, dass die Belastungssituationen der Opfer sexueller Übergriffe durch **Kommunikationsmängel** unnötig verstärkt werden. So wurde von Kommandoseite im Rahmen der Überprüfung des Falles festgestellt, dass es zielführender gewesen wäre, die betroffene Soldatin wesentlich enger in den Ermittlungsprozess einzubinden und früher zu informieren. Unerlässlich scheint es daher, Stellen, die mit der Aufarbeitung derartiger Vorfälle befasst sind, regelmäßig zu sensibilisieren. Es muss deutlich gemacht werden, wie wichtig ein einfühlsamer Umgang mit den Opfern ist.

Zu beobachten war im Berichtsjahr aber auch, dass übergeordnete Bereiche entsprechende Vorfälle sehr ernst nehmen und Ermittlungsfehler klar benannt werden. So wurde in einer Stellungnahme der Bundeswehr deutlich formuliert, dass die disziplinarischen Ermittlungen in einem Fall von sexueller Belästigung als „Schlechtleistung des ermittelnden Offiziers“ zu werten seien und auch der nächsthöhere Vorgesetzte „erhebliche Schwächen in der Dienstaufsicht“ gezeigt habe. Dies war auch gegenüber den Soldaten deutlich

zum Ausdruck gebracht worden. In einem anderen Fall kam ein Kommandeur in seiner Stellungnahme zu dem Schluss, dass in Teilen einer Kompanie „rote Linien in Bezug auf den Umgang miteinander durch verbale Entgleisungen und verstörende Handlungen deutlich überschritten wurden“. Diese selbstkritische Haltung ist zu begrüßen. Nur durch eine ehrliche und reflektierte Aufarbeitung von Vorfällen können nachhaltige Veränderungen herbeigeführt werden.

Manche Betroffene sehen sich erst dann in der Lage, das Erlebte bekannt zu machen, wenn sie ihren Standort im Rahmen einer Versetzung oder Kommandierung verlassen haben. Im Bewusstsein vieler hat das Verhalten solcher Hinweisgeber ein negatives Image. Ihr Melden wird häufig als illoyales Gebaren gegenüber der Gruppe betrachtet – schnell wird jemand so zum Nestbeschmutzer. Das darf nicht sein. Hinweise auf die Verletzung von Regeln und Werten sind kein Verrat, sondern verantwortungsvolles Handeln. Das muss klar kommuniziert werden. Soldatinnen und Soldaten, die Missstände aufzeigen, machen sich diese Entscheidung oft nicht leicht. Eine gut funktionierende Einheit muss Kritik aus ihren eigenen Reihen vertragen und sich damit konstruktiv auseinandersetzen können.

Im Februar 2017 wurde im Verteidigungsministerium die **Ansprechstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr** eingerichtet. Diese steht allen aktiven und ehemaligen zivilen und militärischen Bundeswehrangehörigen offen, die Mobbing, Diskriminierung, körperliche oder auch seelische Gewalt erfahren haben oder erfahren. Der Wehrbeauftragte hatte im letzten Jahresbericht angeregt, eine Hotline einzurichten, an die sich Opfer sexueller Belästigung wenden können.

Nach Auskunft der in der Ansprechstelle tätigen Mitarbeiter wird diese regelmäßig kontaktiert, acht bis zwölf Anrufe pro Woche werden verzeichnet, wobei Männer und Frauen im gleichen Verhältnis Unterstützung suchen. Mit ihren Entscheidungen und Empfehlungen und indem sie Rechenschaft über ihre Tätigkeit ablegt, kann die Ansprechstelle Verbesserungen in den Streitkräften bewirken. Wichtig ist hierbei, dass nicht der Eindruck entsteht, sie würde außerhalb des Rechtssystems stehen und Denunziationen Tür und Tor öffnen. Die Einzelfallaufklärung muss in jedem Fall, wie es das Gesetz vorsieht, über den Dienstweg erfolgen. Nur so ist ein fairer und vertrauensvoller Umgang auch in Konfliktsituationen gewährleistet.

Im Zusammenhang mit der Aufklärung der öffentlich gewordenen Vorfälle am Ausbildungszentrum Spezielle Operationen in Pfullendorf wurde das Ziel des fairen und vertrauensvollen Umgangs nicht immer erreicht. Dieser Standort war neben den im Bericht

bereits geschilderten Fällen wegen zum Teil herabwürdigender oder als herabwürdigend empfundener Praktiken in der lehrgangsgebundenen Sanitätsausbildung und der frauenfeindlichen Gestaltung eines Aufenthaltsraumes in die öffentliche Berichterstattung geraten.

- *In dem Aufenthaltsraum befanden sich über einen längeren Zeitraum „als nettes Abschiedsgeschenk für einen Ausbilder“ eine Tanzstange und eine Leine mit Slips nebst einem auf eine Tafel geschmierten obszönen Wort. Jeder Vorgesetzte, der den Aufenthaltsraum betreten hat, hätte diesen Zustand umgehend beenden und die Darstellung entfernen lassen müssen. Hierin liegt ein deutlicher Verstoß gegen die Grundsätze der Inneren Führung.*

Hinsichtlich der **Ausbildungsmethoden** haben die Ermittlungen auf der Grundlage nicht immer einheitlicher und zum Teil widersprüchlicher Aussagen durchaus kritikwürdige Zustände ergeben. Von ministerieller Seite wurde ein bedenklicher Zustand im Inneren Gefüge des Ausbildungszentrums Spezielle Operationen und ein systematischer Korrekturbedarf erkannt. Nicht nur aus diesem Grund war die Ausgrenzung, wie sie die Soldatin erlebte, die auf die Zustände hinwies, in höchstem Maße unkameradschaftlich. Es ist selbstverständlich, dass die Missstände einer intensiven Prüfung unterzogen wurden. Hier wäre es zum Schutz aller betroffenen Soldatinnen und Soldaten allerdings wünschenswert gewesen, wenn dies auf eine sachlichere, Emotionen und voreilige Schlussfolgerungen vermeidende Weise erfolgt wäre. Die Tatsache, dass personelle Konsequenzen in der Öffentlichkeit bekannt waren, bevor den Betroffenen geplante Maßnahmen eröffnet wurden, führte zu einem Vertrauensverlust in die Führung. Dieser Umgang wird langjährig dienenden Soldaten zu einem Zeitpunkt, in dem sie mitten in der Aufklärung von Sachverhalten stehen, nicht gerecht.

Die geschilderten Vorfälle haben unter anderem dazu geführt, dass die Bundeswehr den Überblick über die Meldungen von sexueller Nötigung, Vergewaltigung, Mobbing, Körperverletzung und ähnlichen Delikten verbessern möchte. Deshalb wurde im Bundesministerium der Verteidigung nun eine Organisationseinheit geschaffen, die sich ausschließlich mit der Inneren Lage der Bundeswehr befasst. Um darüber hinaus das Dunkelfeld in diesem Bereich auszuleuchten, gab es im Berichtsjahr Überlegungen, die Thematik mit Hilfe externer Experten sozialwissenschaftlich zu untersuchen. Diese selbstkritischen und zukunftsorientierten Ansätze sind zu begrüßen. Der Wert sozialwissenschaftlicher Forschung liegt auch darin, mit dem Ergebnis am Ende Einzelfälle besser einordnen

zu können. Eine eventuelle Befragung von Soldatinnen und Soldaten muss aber freiwillig sein, überschaubar bleiben und den Daten- und Vertrauensschutz wahren.

Soziale Medien

Die Möglichkeiten der Sozialen Medien werden von Soldatinnen und Soldaten genauso selbstverständlich genutzt, wie dies im zivilen Bereich der Fall ist. Das stößt allerdings dann auf Probleme, wenn Bundeswehrangehörige beispielsweise den Kurznachrichtendienst WhatsApp zur **Verbreitung dienstlicher Informationen** nutzen. Hinweise dazu haben im Berichtsjahr zugenommen. So wurden auf diesem Wege Termine oder die Mitteilung, dass zum Dienstbeginn in der Sporthalle im Sportanzug und nicht im Feldanzug anzutreten sei, verbreitet. Zum Teil kam es auch zur Versendung von schutzwürdigen Daten. Das Bundesministerium der Verteidigung bewertet dienstliche WhatsApp-Gruppen differenziert. Grundsätzlich ist bei der Versendung von dienstlichen Nachrichten die Verschwiegenheitspflicht zu wahren. Gleiches gilt für den Datenschutz. Ausnahmen gelten, wenn offenkundige Tatsachen mitgeteilt werden oder die Mitteilung keiner Geheimhaltungspflicht unterliegt. Das Versenden derartiger Nachrichten darf rechtmäßigen Befehlen und Weisungen nicht widersprechen. Nicht zulässig ist der willkürliche Ausschluss von Soldatinnen und Soldaten aus einer solchen WhatsApp-Gruppe. Dies könnte im Einzelfall gegen die Kameradschaftspflicht verstoßen.

Die **private Nutzung** der Sozialen Medien birgt ebenfalls Gefahren. Es ist kein Einzelfall, dass Soldaten und Soldatinnen sich gegenseitig über WhatsApp intime Fotos schicken und diese dann im Kameradenkreis gezeigt werden. Das kann zu massiven Problemen für die dargestellte Person führen.

- *Ein Hauptgefreiter verbreitete Nacktbilder eines Gruppenführers seiner Teileinheit ohne dessen Einwilligung in einer WhatsApp-Gruppe der Mannschaftsoldaten mit mindestens 24 Empfängern. Gegen den Hauptgefreiten wurde eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt. Er wurde später, unter anderem wegen dieses Dienstvergehens, fristlos aus der Bundeswehr entlassen.*

Nicht nur Fotos auch unangemessene Texte werden über die Sozialen Medien verbreitet:

- *Ein offenbar alkoholisierter Stabsfeldwebel zeigte auf seinem Facebook-Profil das Foto einer Boulevard-Zeitung, auf dem drei zum Teil verummte Personen abgebildet waren, die mutmaßlich auf dem G20-Gipfel randalieren wollten. Das Foto trug die*

Unterschrift: „Gesucht! – Wer kennt diese G20-Verbrecher? Polizisten wurden beim Hamburger G20-Gipfel von Kriminellen angegriffen. Wer kann die Verbrecher identifizieren?“ Er kommentierte das Bild mit den Worten: „Es wird Zeit, dass die Polizei mit Maschinengewehrtruppen ausgestattet wird und für diese hirnlosen Pissnelken genug Munition nachführt.“ Später ergänzte er die Kommentierung mit dem Wort „Hass“. Auf seinem Profilbild trug der Stabsfeldwebel eine Bundeswehruniform. Bei Vergrößerung des Fotos war sein Namensschild lesbar und seine Zugehörigkeit zur Dienstgradgruppe der Unteroffiziere mit Portepée erkennbar – all das, obwohl der Soldat sogar im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Umgang mit Sozialen Medien geschult ist. Nach Bekanntwerden der Einträge löschte er auf Befehl seine unangebrachten Äußerungen. Von der Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme wurde abgesehen.

- *Ein Obergefreiter (Offizieranwärter) postete in einer WhatsApp-Gruppe, die sich aus Lehrgangskameraden zusammensetzte, ein Bild mit dem Konterfei von Adolf Hitler und dem Spruch „du bist lustig – dich vergase ich zuletzt“. Gegen den Soldaten wurde eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt.*

Der Wehrbeauftragte hat aufgrund der Häufung derartiger Fälle gegenüber dem Bundesministerium der Verteidigung angeregt, die unbedarfte Nutzung von WhatsApp und Facebook zu thematisieren und gezielt auf Sicherheitsrisiken und Fehlverhalten hinzuweisen. Das Ministerium hat diese Anregung aufgegriffen.

Rechtskenntnisse der Disziplinarvorgesetzten

Trotz theoretischer Ausbildung im Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerderecht gehen viele Vorgesetzte unsicher in ihre erste Verwendung mit disziplinarer Verantwortung. Bestrebungen, die Rechtsausbildung dadurch abzuwerten, dass Recht seinen Status als „Sperrfach“ verliert, erscheinen deshalb kontraproduktiv. Doch Ausbildung allein schafft noch keine Handlungssicherheit. Entscheidend sind die Anwendung in der Praxis und auch Zugang zu den zuständigen Rechtsberaterinnen und Rechtsberatern. Sie unterstützen in allen offenen Fragen. Um Fehler zu vermeiden, sollten Disziplinarvorgesetzte dieses Instrument aktiv nutzen.

Die Disziplinarordnung räumt den Vorgesetzten einen erheblichen Ermessensspielraum ein. Sie haben sich bei der Bewertung von Dienstpflichtverletzungen nach rechtsstaatlichen Grundsätzen zu richten und müssen Ausmaß und Schwere richtig einschätzen können. **Disziplinare Ermittlungen** gegen eine Soldatin oder einen Soldaten dürfen nicht leichtfertig in

Gang gesetzt werden. Sie lösen eine Förderungs- und Beförderungssperre für den Betroffenen aus. Näheres dazu findet sich im Kapitel Förderungsverbot während Straf- und Disziplinarverfahren.

Disziplinarvorgesetzte führen **Belehrungen** nicht immer korrekt durch, obwohl dies nach den zur Verfügung stehenden Vordrucken für Vernehmungsniederschriften unproblematisch sein sollte. So ist es stets erforderlich, dass Zeugen über das Zeugnisverweigerungsrecht Angehöriger fehlerfrei belehrt werden und dies in dem Vernehmungsprotokoll vermerkt wird. Dazu gehört auch, den Verdächtigen in dem Protokoll aufzuführen, weil ansonsten ein Verwandtschaftsverhältnis nicht nachvollzogen werden kann. Daneben muss immer dokumentiert sein, dass den einer Pflichtverletzung verdächtigen Soldaten mitgeteilt wurde, zu welchem Vorwurf sie vernommen werden. Versäumnisse führen dazu, dass die Unterlagen im Disziplinarverfahren nicht verwertbar sind. Unerlässlich ist des Weiteren eine sorgfältige **Dokumentation der Ermittlungen** im Disziplinarverfahren. Nur so lassen sich Nachfragen, etwa im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens oder durch den Wehrbeauftragten, umfassend beantworten. Eine wesentliche Entscheidung allein auf der Grundlage mündlicher Auskünfte zu treffen, wird einer korrekten Ermittlungsführung nicht gerecht.

Werden Dienstvergehen zu milde geahndet, wird bei Untergebenen der Eindruck erweckt, bestimmte Kameraden sollen geschützt werden. Dies kann leicht zu Unfrieden in den betroffenen Einheiten führen. Wenn, wie geschehen, verbale Provokationen härter bestraft werden als tätliche Übergriffe, dann ist das nicht angemessen. Disziplinarmaßnahmen und Belehrungen müssen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen:

- *Ein Stabsunteroffizier meldete sich zwei Mal mit dem Namen eines Kameraden bei einem Radiosender, sagte sinngemäß, dass „er seine Unterhosen je nachdem, wann es passiert und solange es nicht rieche oder unangenehm werde, zweimal die Woche wechselt“ und schnitt das Telefongespräch als Video mit. Dafür wurde gegen ihn eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt. Ein zweiter Stabsunteroffizier stellte die Videomitschnitte in eine größere WhatsApp-Gruppe (circa 40 Personen) ein und gab den betroffenen Soldaten so zusätzlich der Lächerlichkeit preis. Hierfür wurde er von seinem Disziplinarvorgesetzten lediglich belehrt. Eine Disziplinarmaßnahme wäre auch in diesem Fall angezeigt gewesen. Diese Auffassung wird vom Bundesministerium der Verteidigung geteilt.*

Petenten befürchten immer wieder, keine Chance auf eine **gerechte Behandlung** im Disziplinarverfahren

zu haben, und halten ihre Vorgesetzten für befangen. Dieser Eindruck bestätigt sich nach Auswertung der Ermittlungsunterlagen nur in seltenen Fällen:

- *In einer dem Wehrbeauftragten übersandten Stellungnahme wird ausgeführt, es sei kein fehlerhaftes Vorgehen der Vorgesetzten des Petenten erkennbar gewesen, „da die Vorwürfe nur darauf abzielten, die Kompanieführung zu diskreditieren“. Die Vorwürfe seien „von Anfang an haltlos“ gewesen.*

Gerade in Fällen, in denen eine Diskreditierungsabsicht im Raum steht, ist jeglicher Verdacht einer Befangenheit in den Ermittlungen zu vermeiden. Die Feststellung, dass Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehrten, kann nur am Ende einer Ermittlung stehen, niemals am Beginn.

Es passiert immer noch, dass unzulässige erzieherische Maßnahmen verhängt werden:

- *Ein Hauptfeldwebel befahl einem unterstellten Soldaten, der auf Grund einer durchzechten Nacht nicht in der Lage war, an einer Unterrichtsfahrt teilzunehmen, den Gefechtsanzug herzustellen, ein Gewehr zu empfangen und anschließend mehrmals die örtliche Hindernisbahn zu überwinden. Dies stellt keine zulässige erzieherische Maßnahme dar. Gegen den Hauptfeldwebel wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.*

Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte

Die seit Jahren kritisierte personelle Unterbesetzung in der Rechtspflege besteht fort. Im August des Berichtsjahrs waren nur 199 von 229 ausgebrachten Dienstposten besetzt. Die Wehrdisziplinaranwaltschaften sind teilweise weiterhin Arbeitsbelastungen ausgesetzt, die mit den vorhandenen Kapazitäten nicht ordnungsgemäß bewältigt werden können. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund von Auslandseinsätzen, Elternzeit und sonstigen Verpflichtungen nicht selten mehrere Monate im Jahr auf dem originären Dienstposten ausfallen.

Ein besonderes Arbeitsaufkommen war im Berichtsjahr bei der Wehrdisziplinaranwaltschaft beim Ausbildungskommando des Heeres zu verzeichnen. Die personelle Unterbesetzung der dem Kommando unterstellten Ausbildungseinrichtungen führte sogar dazu, dass die **Rechtsausbildung** einer Vielzahl von Soldatinnen und Soldaten erheblich gefährdet wurde. Über Monate waren von 21 Rechtslehrerdienstposten im Heer sieben nicht besetzt.

Recht ist nach wie vor ein sogenanntes Sperrfach, das heißt, ohne ausreichende Leistungen können bestimmte Lehrgänge nicht erfolgreich abgeschlossen

werden. Das betrifft auch die Laufbahnausbildung der Offiziere beziehungsweise Unteroffiziere des Heeres. Im Juni 2017 bedurfte es vieler ablauforganisatorischer Bemühungen und Personalunterstützungen aus anderen Bereichen, um den Rechtsunterricht in der Laufbahnausbildung für den Feldwebellehrgang „Allgemein Militärischer Teil“ durchzuführen. Für vier von acht Hörsälen stand der Rechtsunterricht aufgrund des vakanten zweiten Rechtslehrerdienstpostens in Frage. Nur durch die Priorisierungsentscheidung, vorübergehend die leitungsrelevanten Ermittlungen (Pfullendorf und Sondershausen) auszusetzen, konnte der Unterricht sichergestellt werden.

Die Aufrechterhaltung eines Notbetriebes bei massiver personeller Unterdeckung durch ständige Abordnungen, Konzentration des Unterrichts auf wenige Wochen sowie die Vergrößerung der Unterrichtsklassen auf Zugstärke kann nur die Ausnahme sein. Steigende Einstellungszahlen im Zuge der Trendwende Personal werden zusätzlich einen Mehrbedarf an Rechtsunterricht mit sich bringen. Insoweit ist eine am erhöhten Ausbildungsbedarf orientierte Personalaufstockung notwendig. Bereits im letzten Jahresbericht wurde die Schaffung eines Pools an „**Springerdienstposten**“ angeregt. Mit einem solchen Instrument könnte zusätzlich zeitnah und nachhaltig auf immer wiederkehrende besondere Personalengpässe reagiert werden. Positiv ist festzustellen, dass gegen Ende des Berichtsjahrs mehrere vakante Rechtslehrerdienstposten im Heer besetzt werden konnten.

Auch die Belastung der Truppendienstgerichte war im Berichtsjahr erneut erheblich. Die Durchführung von gerichtlichen Disziplinarverfahren dauert nach wie vor zu lange. Zu begrüßen ist, dass – wie das Bundesministerium der Verteidigung im August 2017 mitteilte – sowohl beim Truppendienstgericht Nord als auch beim Truppendienstgericht Süd zwischenzeitlich alle Richterstellen besetzt sind. Darüber hinaus sollen zur Entlastung der Truppendienstgerichte zwei Leerkammern wieder besetzt werden. Dennoch bestehen zunächst noch umfangreiche Rückstände (214 Altverfahren im Bereich des Truppendienstgerichts Nord und 253 im Bereich des Truppendienstgerichts Süd), die abgearbeitet werden müssen.

Straftaten gegen die Bundeswehr

Im Berichtsjahr gab es 81 Straftaten gegen Eigentum der Bundeswehr, unter anderem Kasernen, Truppenübungsplätze und Fahrzeuge. Darunter waren sechs Brandanschläge, fünf Sabotageakte und in 70 Fällen wurde Gewalt gegen Sachen verübt. Darüber hinaus wurden in sechs Fällen Bundeswehrangehörige in Uniform angegriffen.

Bei der Anzeige einer vermuteten Straftat gegen deutsche Soldaten, begangen durch Soldaten eines der NATO-Partner, gestaltete sich die Ermittlung der zuständigen deutschen **Staatsanwaltschaft** für die betroffenen Soldaten als äußerst zeitintensiv. Nachdem sich mehrere Staatsanwaltschaften zunächst als unzuständig erklärt hatten, wurde durch den Bundesgerichtshof eine Zuständigkeit festgelegt. Bis dahin war ein Jahr vergangen. Das Bundesministerium der Verteidigung sollte sich darum bemühen, dass eine Regelung geschaffen wird, die in derartigen Fällen eine klare Zuständigkeit festlegt. In Frage käme zum Beispiel die Staatsanwaltschaft Kempten, die auch in Fällen von Straftaten, die von deutschen Soldatinnen und Soldaten im Auslandseinsatz begangen werden, zuständig ist.

Reformbestrebungen beim Wehrdisziplinarrecht

In der Mitte des Berichtsjahrs sah sich das Ministerium veranlasst, die Wehrdisziplinarordnung und die darauf beruhenden Regelungen zu überprüfen. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe Wehrdisziplinarwesen ins Leben gerufen, deren Ziel es ist, Wege aufzuzeigen, um Disziplinarverfahren schneller und transparenter zu gestalten und die Handlungssicherheit der Beteiligten zu stärken. Die Arbeitsgruppe hat bisher eine umfangreiche Liste von Änderungsvorschlägen erstellt. Eine abschließende Überprüfung und Bewertung der Zweckmäßigkeit und Umsetzbarkeit der Vorschläge liegt bisher nicht vor.

Grundsätzlich sind Maßnahmen zur Vermeidung fehlerhafter Entscheidungen im Wehrdisziplinarwesen und zur Beschleunigung von gerichtlichen Disziplinarverfahren zu begrüßen. Das gilt insbesondere für Überlegungen zur **Einschränkung der Förderungssperre** während eines Disziplinarverfahrens. Mögliche Reformen sollten dann auch zügig umgesetzt werden. Dabei sind Arbeitslasten nicht nur zu verschieben, sondern zu reduzieren. Auch sollten Maßnahmen vermieden werden, die bestehende Verfahren weiter verkomplizieren. Die beste und effizienteste Möglichkeit, gerichtliche Disziplinarverfahren zu verbessern und zu beschleunigen ist nach wie vor eine an der tatsächlichen Arbeitsbelastung ausgerichtete Personalausstattung der Rechtspflege.

Überprüfungs- und Unterrichtsersuchen des Wehrbeauftragten

Auch in diesem Berichtsjahr konnten nicht alle Dienststellen der Bundeswehr eine priorisierte und zeitnahe Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten sicherstellen. Zum einen führten unter anderem die erwähnten Fälle in Pfullendorf sowie in

Sondershausen und Illkirch insgesamt zu einem erhöhten Arbeitsaufkommen. Bei einigen Dienststellen war die Personalsituation angespannt.

Erneut waren aber auch Mängel in der Bearbeitung zu beanstanden: Damit der Wehrbeauftragte die Entscheidungen und Maßnahmen der Dienststellen nachvollziehen kann, müssen den abschließenden Stellungnahmen der Dienststellen zu Überprüfungs- und Unterrichtsersuchen die entstandenen Ermittlungsunterlagen stets vollständig beigelegt werden. Dies wurde nicht immer mit der erforderlichen Sorgfalt gehandhabt.

Dienststellen versäumten daneben, mitzuteilen, wenn in der Angelegenheit bereits ein Strafbefehl, ein Strafurteil oder die Einstellungsbenachrichtigung im Strafverfahren oder eine Entlassungs-, Einleitungs- oder Absehensverfügung vorliegt. Sachstandsanfragen hierzu wurden ohne Beifügung der entsprechenden Unterlagen beantwortet. Bisweilen waren auch Beschwerdebescheide, disziplinäre Verfügungen sowie Überprüfungsergebnisse des MAD nachträglich anzufordern.

10. Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Information und Kommunikation

Gesetzliche Regelungen, untergesetzliche Maßnahmen, Sensibilisierung der Vorgesetzten für familiäre Belange – die Bundeswehr hat in den vergangenen Jahren viel unternommen, um für ihre Beschäftigten ein familienfreundlicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Dennoch hat sich die Anzahl der Eingaben, in denen Soldatinnen und Soldaten beklagen, in familiären Angelegenheiten zu wenig unterstützt zu werden, nicht verringert. Gerade in Ausnahmesituationen, wie zum Beispiel einem Engpass bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, fühlen sich viele allein gelassen.

Information und Kommunikation kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu. An einigen Standorten, aber noch nicht flächendeckend, gibt es sogenannte **Info-Punkte**, an denen engagierte Soldatinnen und Soldaten Hinweise geben und auf Stellen aufmerksam machen, die in Vereinbarkeitsfragen helfen könnten. Zu häufig wird aber – etwa durch die personalführenden Stellen – ausschließlich auf das Internet verwiesen und erwartet, dass Betroffene sich selbst über Angebote informieren. In einer Notsituation überfordert das. Gespräch und persönliche Beratung sind in besonders belastenden Lebenslagen nicht zu ersetzen.

Die Bundeswehr sollte daher bestrebt sein, die Möglichkeiten der qualifizierten Beratung in Personalangelegenheiten stärker auszubauen. Die Besonderheiten des Soldatenberufs – Versetzungen, Pendeln,

Lehrgänge, Übungen, Auslandseinsatz – fordern auch den Familien der Soldatinnen und Soldaten vieles ab. Häufig werden die Belastungen als so groß wahrgenommen, dass Familien zerbrechen. Dies ist nicht nur ein zu hoher Preis, den jeder einzelne betroffene Soldat und jede einzelne betroffene Soldatin zahlt, sondern derartige wirkt sich auch auf die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte insgesamt aus. Sinnvoll erscheint es daher, über die Beratung in Personalangelegenheiten hinaus familientherapeutische Anlaufstellen anzubieten, die die Soldatinnen und Soldaten auch bei familiären Problemen kompetent unterstützen.

Probleme einer Pendlerarmee

Mobilität im In- und Ausland wird in kaum einem Beruf so abverlangt, wie im Soldatenberuf. Viele Soldatinnen und Soldaten nehmen erhebliche Entbehrungen auf sich, um nach Dienstschluss zu ihren weit entfernt lebenden Familien zu gelangen. Die Bundeswehr ist nach wie vor eine Pendlerarmee. Die im Jahr 2016 veröffentlichten Ergebnisse der vom Bundesministerium der Verteidigung in Auftrag gegebenen Befragung zur beruflichen Mobilität in der Bundeswehr bestätigten das. Eine **Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW)** hat gezeigt, dass Angehörige der Streitkräfte die Berufsgruppe sind, die mit den längsten Pendelstrecken zwischen Wohn- und Arbeitsort leben muss. Im Durchschnitt nimmt jede Soldatin und jeder Soldat täglich eine Fahrtstrecke von 121 Kilometern zwischen Dienst- und Wohnort auf sich. Dies ist mit Abstand die größte Pendelstrecke aller erfassten Berufsgruppen. Das Bundesministerium der Verteidigung hat im Rahmen seiner Attraktivitätsoffensive Impulse gesetzt, um Belastungen, die mit dem Pendeln einhergehen, zu minimieren. Mehr Transparenz und weniger Versetzungen sollen die Laufbahnen bei der Bundeswehr besser planbar machen und sie stärker auf die Bedürfnisse der Soldaten zuschneiden.

Die **Trennungsrate** von Paaren, bei denen einer der Partner Soldat ist, ist hoch. Der Deutsche Bundeswehrverband nennt eine Quote von mehr als 50 Prozent. Die Erhebung belastbarer und aktueller Daten hierzu könnte Gegenstand einer eigenen Studie, etwa durch das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr sein.

Meist möchten geschiedene oder getrennt lebende Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten nach wie vor Verantwortung für die Erziehung der gemeinsamen Kinder übernehmen. Für Pendler bedeutet dies einen hohen Aufwand.

- *Ein Soldat, der seit 2007 von der Mutter seiner heute zehnjährigen Tochter getrennt lebt und seinen*

Wohnort in die Nähe des bei der Mutter lebenden Kindes gelegt hat, schilderte, dass er täglich um 03.30 Uhr aufsteht, um seinen Dienst um 06:30 Uhr antreten zu können. Gegen 18:15 sei er wieder zu Hause. Dann sei er 320 km gependelt. Diese Belastung zehre derart an seinen Kräften, dass er sie langfristig nicht mehr tragen könne.

Solche Fälle machen deutlich, dass der Gruppe der geschiedenen und getrennt lebenden Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten im Rahmen der Verwendungsplanung mehr als bisher besondere Fürsorge gewidmet werden muss. Bei den Vorschriften zur Gewährung von **Reisebeihilfen** hat das Bundesministerium der Verteidigung zwischenzeitlich erkannt, dass diese nicht mehr der heutigen Lebenswirklichkeit entsprechen. Bundesumzugskostenverordnung und Trennungsgeldverordnung sollen überarbeitet werden. Ziel ist es, eine wöchentliche Familienheimfahrt für alle, unabhängig vom Familienstand, zu ermöglichen. Mit der Umsetzung ist nach der bisherigen Einschätzung frühestens Ende 2018 zu rechnen. Maßnahmen, die darauf abzielen, die beruflichen Belastungen für die Soldatinnen und Soldaten abzufedern, müssen so zügig wie möglich umgesetzt werden.

Auch **alleinerziehende Väter** sehen sich in der Bundeswehr gelegentlich einer Ungleichbehandlung ausgesetzt. Väter übernehmen heute eine größere Verantwortung für die Betreuung ihrer Kinder, als früher.

- *So berichtete ein Soldat, der das Sorgerecht für seine Tochter gemeinsam mit der getrennt lebenden Kindesmutter ausübt, von erheblichen Schwierigkeiten. Aus der Elternvereinbarung zum Wohl der gemeinsamen Tochter ergab sich klar, dass in diesem Fall der Vater die Bezugsperson ist und damit die Hauptverantwortung für die Erziehung und Betreuung trägt. Um dem Kind auch den regelmäßigen Kontakt zu seiner Mutter zu ermöglichen, beantragte er von einer geplanten Versetzung abzusehen. Dieser Antrag wurde abgelehnt. Für eine Übergangszeit war der Soldat aufgrund seiner schwierigen privaten Situation in Heimatnähe auf einem dienstpostenähnlichen Konstrukt eingesetzt worden. Von der Versetzung sollte jedoch nicht abgesehen werden. Vielmehr ist ihm bedeutet worden, während des Zeitraums der Besetzung der zeitlich befristeten Planstelle die Betreuungssituation des Kindes so zu regeln, dass eine Verwendung an dem für ihn geplanten Standort möglich sei.*

In diesem Fall drängte sich die Frage auf, ob hier eine nicht gerechtfertigte und somit unzulässige Ungleichbehandlung eines männlichen Soldaten erfolgt ist. Die Erfahrungen aus einer Vielzahl ähnlich gelagerter Fälle ließen die Vermutung zu, dass bei einer Soldatin

in einer vergleichbaren Situation anders geprüft worden wäre. Auf Nachfrage des Wehrbeauftragten wurde im Interesse der Vereinbarkeit von Familie und Dienst dann von der geplanten Versetzung abgesehen. Solche Beispiele zeigen, dass gelegentlich immer noch überholte Rollenbilder vorherrschen.

Unverändert bringen **Lehrgangsplanungen** für Soldatenfamilien erhebliche Probleme mit sich.

- *Ein Soldat beschrieb in seiner Eingabe, dass ständige heimatferne Lehrgänge und häufige Planungsänderungen letztlich für das Scheitern seiner Ehe verantwortlich seien.*

Die besondere Bedeutung von Planungssicherheit für die Soldaten und ihre Familien kann nicht oft genug betont werden. Die Möglichkeiten, Lehrgänge mit einer reduzierten Präsenzpflcht am Lehrgangsort oder gänzlich über e-Learning durchzuführen, sollten weiter ausgebaut werden. Insbesondere sollten die Planungen mehr als bisher unter frühzeitiger Einbindung der betroffenen Soldatinnen und Soldaten und unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Situation erfolgen.

Anträgen auf **Dienstzeitverkürzung** liegt häufig der Wunsch zugrunde, ein anderes Beschäftigungsverhältnis einzugehen, um die Zukunft der Familie zu sichern. Gelegentlich wird von Vorgesetzten – aus durchaus gut gemeinten Gründen – der Eindruck erweckt, dass eine Dienstzeitverkürzung unproblematisch durchgesetzt werden könne. Das ist falsch. Die Zeiten, in denen ein solcher Antrag im dienstlichen Interesse lag, weil die Bundeswehr Personal abbaute, sind vorbei. Heute fehlt Personal. Soldatinnen und Soldaten auf Zeit müssen wissen, dass ihre Verpflichtungszeit bindend ist, und das muss auch von den Vorgesetzten deutlich gemacht werden.

Die gleiche Deutlichkeit ist erforderlich, wenn es um **Anträge auf heimatnahe Versetzung** zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Dienst geht. Vorgesetzte haben bei der Entscheidung, ob sie dem Antrag zustimmen, die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Das kann dazu führen, dass eine Zustimmung unter dem Vorbehalt eines geeigneten Ersatzes auf dem Dienstposten steht. Um erst gar keine Enttäuschung und Demotivation aufkommen zu lassen, müssen derartige Notwendigkeiten ebenso wie die Hintergründe für die Ablehnung eines Versetzungsantrages den betroffenen Soldatinnen und Soldaten klar kommuniziert werden. Sowohl der Aspekt der Bindung an die eingegangene Verpflichtungszeit als auch die Notwendigkeit, möglicherweise über Jahre an heimatfernen Dienstorten seinen Dienst zu verrichten, sollte bereits bei der Personalgewinnung in den Karrierecentern der Bundeswehr deutlich werden. Eine klare Kommunikation der Erwartungshaltung im

Vorfeld verhindert spätere Konflikte, die den Dienstbetrieb belasten und zu Leistungsminderungen führen können. Die Bewerberinnen und Bewerber müssen wissen, worauf sie sich bei der Bundeswehr einlassen.

Pendeln führt für viele Soldatinnen und Soldaten auch zu finanziellen Belastungen durch das Führen eines zweiten Haushaltes. Durch Inkrafttreten einer gesetzlichen Neuregelung können Soldatinnen und Soldaten seit dem 10. Januar 2017 bis zu acht Jahre zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld wählen. Das hat zu einer Beruhigung der Situation geführt.

Der Gesetzgeber bleibt jedoch aufgefordert, günstigere Regelungen für Soldatinnen und Soldaten in Bezug auf das seit 1. November 2015 geltende **Bundesmeldegesetz** zu schaffen. Die derzeitige Gesetzeslage ist zum Nachteil vieler unverheirateter Soldatinnen und Soldaten. Sie sind verpflichtet, am Dienstort oder am Ort des Heimathafens ihres Schiffes ihren Erstwohnsitz zu melden, auch wenn sie – was die Regel ist – ihren Lebensmittelpunkt nicht am Standort haben. Eine Ausnahme besteht lediglich für Freiwillig Wehrdienstleistende, wenn sie eine Gemeinschaftsunterkunft beziehen und für Berufs- und Zeitsoldatinnen und -soldaten, wenn sie am Standort nicht länger als zwölf Monate eingesetzt sind, was üblicherweise eher die Ausnahme darstellt. Das hat finanzielle Konsequenzen, belastet die Betroffenen mit unnötigem bürokratischem Aufwand und hat Auswirkungen auf das aktive und passive Wahlrecht, wie in den vergangenen Jahresberichten bereits mehrfach dargestellt.

Soldatinnen und Soldaten erhalten ein **Trennungsübernachtungsgeld** als Mietzuschuss für eine Pendlerwohnung am Standort, um zusätzliche Kosten des Pendelns auszugleichen. Der Höchstsatz wird von der Bundeswehr in regelmäßigen Abständen angepasst, um auf sich ändernde Bedingungen des Wohnungsmietmarktes in der Region zu reagieren. Erhöhungen begünstigen aber nicht alle am Standort wohnenden Pendler. Es profitierten nur diejenigen, die nach der Erhöhung an den Standort gezogen sind. Dies ist nicht nachvollziehbar, die Erhöhung muss für alle Soldatinnen und Soldaten gelten, die am Standort eine Zweitwohnung unterhalten.

Als zu starr wird von manchen Soldaten die Regelung des Paragraphen 6 Trennungsgeldverordnung eingestuft: Danach ist unter anderem der Bezug von **Trennungsgeld** an die Bedingung geknüpft, dass die Wohnung eines Soldaten außerhalb eines Radius von 30 Kilometern Entfernung zu seiner Dienststelle liegt.

- *Ein Betroffener beklagte sich in nachvollziehbarer Weise darüber, dass es im Ergebnis letztlich keinen Unterschied mache, ob er eine Pendlerstrecke von 29,5 Kilometer oder 31 Kilometer zurückzulegen*

habe, um zum Dienst zu gelangen. Nur bei letztgenannter Konstellation kommt er jedoch in den Genuss einer vom Dienstherrn zu begleichenden Wegstreckenentschädigung.

Die Festlegung eines bestimmten Entfernungsradius ist auch aus Sicht des Wehrbeauftragten unverzichtbar. Mehr Flexibilität sollte hingegen bei der trennungsgeldrechtlich zulässigen Länge von Streckenvarianten gezeigt werden: Nicht immer ist die am „Grünen Tisch“ beziehungsweise im Navigationssystem aufgezeigte kürzeste Entfernung zwischen Wohn- und Dienstort die verkehrsgünstigste und schnellste Variante. Vielmehr sollte bei der Entscheidung über das Entstehen eines Trennungsgeldanspruchs auch darauf geachtet werden, dass die gewählte Strecke ein schnelles Erreichen der Dienststelle gewährleisten kann.

Viele Soldatinnen und Soldaten versuchen, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf über **Teilzeitarbeit** zu erreichen. Diese Möglichkeit gilt grundsätzlich für Männer wie für Frauen; faktisch ist Teilzeitarbeit jedoch ein Modell, das überwiegend von Frauen praktiziert wird. In Führungspositionen ist Teilzeit nach wie vor eher selten vertreten. Führen in Teilzeit widerspricht auch heute noch dem traditionellen Bild der Führungskräfte in der Bundeswehr. Von ihnen wird ein hohes Maß an Präsenz in der Dienststelle erwartet, eine nur teilweise Erreichbarkeit oder das Arbeiten in Telearbeit lässt sich mit dieser Vorstellung für manche nur schwer vereinbaren und ist gewiss auch objektiv nicht immer möglich.

Teilzeitarbeit wird bei Führungskräften oft als Hemmnis für eine weitere Karriere wahrgenommen. Von Personalverantwortlichen und Führungskräften selbst wird das **Führen in Teilzeit** oftmals mit großer Skepsis betrachtet oder gar als komplett unmöglich angesehen. Zweifellos setzt es eine gute organisatorische Vorbereitung voraus, die je nach gewähltem Teilzeitmodell unterschiedlich ausfällt. Für eine geteilte Führung sind andere Voraussetzungen zu schaffen als für einen Fall, in dem eine Führungskraft ihre Arbeitszeit lediglich geringfügig reduziert, ansonsten aber die Leitung eines Bereichs alleine weiterführt. Sicherlich dürfen die besonderen Bedingungen des Soldatenberufs nicht außer Acht gelassen werden. Dennoch ist das Bild der soldatischen Führungskraft, die ständig im Dienst und jederzeit verfügbar ist, dabei keinerlei familiäre Verpflichtungen oder Interessen zu haben scheint, nicht mehr zeitgemäß. Weibliche wie männliche Führungskräfte verfolgen mittlerweile eher Lebensentwürfe, die ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Dienst und Privatleben vorsehen.

In den vergangenen Jahresberichten war bereits darauf hingewiesen worden, dass es keine spürbare Kompensation für Teilzeitbeschäftigungs-, aber auch andere familienbedingte **Vakanzen** gibt. Um diesem Umstand zu begegnen, hat das Bundesministerium der Verteidigung sogenannte Kompensationsdienstposten eingerichtet. Hierfür werden jedoch keine zusätzlichen Haushaltsstellen bereitgestellt. Vielmehr sollen lediglich die durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung entstehenden „Stellenreste“ genutzt werden, um Organisationseinheiten, die einen entsprechenden Bedarf anmelden, vorübergehend personell zu verstärken. Dies erfolgt, indem Stellenreste aus unterschiedlichen Bereichen zusammengefasst werden, um einen ganzen oder halben Dienstposten zu finanzieren.

Hierbei handelt es sich nicht um eine Neuentwicklung, mit der flexibel auf durch Teilzeitbewilligungen entstehende Vakanzen reagiert werden kann, sondern um ein Instrument der Stellenbewirtschaftung, das auch in anderen Bereichen regelmäßig zur Anwendung kommt. Es werden lediglich bereits vorhandene Ressourcen ausgeschöpft. Diese Form der Stellenbewirtschaftung ist allerdings nur für die Bereiche von Vorteil, die tatsächlich personell verstärkt werden. Einheiten, die ausschließlich Stellenreste „abgeben“, ohne eine entsprechende Kompensation zu erfahren, können die Stellenreste der eigenen Organisationseinheit so lange nicht nutzen, wie diese zur Finanzierung eines sogenannten Kompensationsdienstpostens in einem anderen Bereich genutzt werden.

Für die teilzeitbeschäftigten Soldatinnen und Soldaten selbst bedeutet die Nutzung von Anteilen „ihrer Stelle“ zur Finanzierung eines anderen Dienstpostens ebenfalls eine Einschränkung, da es hierdurch schwieriger wird, eine einmal bewilligte Teilzeit vor dem vereinbarten Zeitpunkt zu beenden. Insgesamt betrachtet, scheint das Modell nicht wirklich geeignet, durch Teilzeitbeschäftigungen entstehende Vakanzen in allen Bereichen wirkungsvoll aufzufangen. So wird dieses Instrument in der Praxis auch wenig in Anspruch genommen, wie Abfragen des Wehrbeauftragten zu der **Nutzung von Kompensationsdienstposten** an einzelnen Standorten ergeben haben.

Neben den bereits beschriebenen Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass Kompensationsdienstposten zwar die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, um zusätzliches Personal für einzelne Dienststellen zu generieren. Damit werden jedoch keine Vakanzen gefüllt, die mangels vorhandenem oder gewinnbarem Personal ohnehin nicht gedeckt

werden können. Die Tatsache, dass Kompensationsdienstposten lediglich befristet zu besetzen sind, bedeutet in diesem Zusammenhang eine zusätzliche Schwierigkeit. Hier sollte eher daran gedacht werden, zusätzliche Haushaltsstellen zur Verfügung zu stellen und damit weitere Dienstposten „zur besonderen Verwendung“ einzurichten.

Der Ausbau der **Telearbeit** in der Bundeswehr wird positiv aufgenommen. Die Anzahl der Soldatinnen und Soldaten, die ihren Dienst im Rahmen der alternierenden Telearbeit verrichteten, stieg von 844 Anfang des Jahres 2017 auf 1.562 Ende des Jahres. Die Probleme bei der technischen Einrichtung von Telearbeitsplätzen konnten inzwischen überwiegend gelöst werden. Begrüßenswert ist ferner die Möglichkeit, bei familiären Härtefällen kurzfristig mobile IT-Ausstattungen aus dem Pool für ortsunabhängiges Arbeiten zur Verfügung zu stellen. Mit der geplanten Erhöhung der Telearbeitsplätze auf 8.000 bis zum Jahr 2020 ist die Bundeswehr auf einem guten Weg. Dennoch treten bei der praktischen Umsetzung der Telearbeit gelegentlich Probleme auf.

- *So wurde der Dienstposten eines Soldaten als für Telearbeit nicht geeignet angesehen, da die geforderten wöchentlichen Dienstsporteinheiten nicht telearbeitsfähig seien. Da der Wohnort des betreffenden Soldaten sich 300 Kilometer von der Dienststelle entfernt befindet, hatte er angeboten, den Dienstsport während der Telearbeitszeiten in einer heimatnahen Einheit zu absolvieren. Dies wurde von seinem Vorgesetzten aus rechtlichen Gründen abgelehnt.*

Das Bundesministerium der Verteidigung hat anlässlich dieses Falles Regelungsbedarf erkannt. Die Überarbeitung des einschlägigen Erlasses ist noch nicht abgeschlossen.

Pflege von Angehörigen

Die Bewältigung langfristiger Pflegebedürftigkeit von Angehörigen ist eine Herausforderung, der sich auch Soldatinnen und Soldaten zunehmend stellen müssen. Mit dem im Oktober 2016 in Kraft getretenen „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamte und Soldaten“ wurde hierfür eine wichtige Grundlage geschaffen. Viele betroffene Soldatinnen und Soldaten haben jedoch den Eindruck gewonnen, dass sie bisher vom Dienstherrn nur wenig Unterstützung erfahren. Das gilt bei Genehmigungen für kurzfristig eingereichten Urlaub oder bei Freistellungen. Insbesondere wenn es um eine **heimatnahe Versetzung** geht, sehen viele Soldaten ihre individuellen Probleme nicht ausreichend gewürdigt.

- *Ein Soldat beklagte in einer Eingabe, es scheine ihm so, als seien seine Anträge lediglich nach Papier-*

und Vorschriftenlage rein bürokratisch administriert und entschieden worden, ohne die individuelle Situation auch nur im Geringsten betrachtet zu haben.

Einen Angehörigen zu pflegen, stellt nicht nur eine große psychische, sondern oft auch eine sehr starke körperliche Belastung dar. Neue Pflegesituationen sind meist nicht planbar, sondern treten unvermittelt ein. Der Verlauf einer Pflegebedürftigkeit ist in der Regel schwierig einzuschätzen. Das Bewusstsein, dass Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, muss in der Bundeswehr noch wachsen. Das Thema Pflege sollte – genau wie das Thema Kinderbetreuung – ganz selbstverständlich fester Bestandteil der Personalpolitik und Personalbetreuung werden. Und auch hier kommt der Information und Beratung Betroffener wieder eine besondere Bedeutung zu.

Die Bewilligung eines Antrags auf heimatnahe Versetzung setzt in der Regel voraus, dass **schwerwiegende persönliche Gründe** vorliegen. Pflegenden Soldatinnen und Soldaten wissen jedoch oft nicht, welche Voraussetzungen genau erfüllt sein müssen, damit das Vorliegen entsprechender Gründe anerkannt werden kann. Beratung und leicht zugängliche Informationen gibt es oft nicht. Vielen Soldatinnen und Soldaten ist nicht bekannt, dass der Beratende Arzt in seiner ärztlichen Bewertung Fürsorgeaspekte, finanzielle Lasten, soziale Rahmenbedingungen, Kinderbetreuung und anderes mehr ausdrücklich ausblenden muss und nicht bewerten darf.

Diese Aspekte haben aber die Personalführer zu prüfen und einzuschätzen. Insoweit sind sie an die Empfehlung des Beratenden Arztes keineswegs gebunden. Im Rahmen ihrer eigenen, umfassenden Entscheidungskompetenz ist es ihnen möglich, entgegen dem Votum des Arztes schwerwiegende persönliche Gründe anzuerkennen. Dennoch begründen viele Personalführer ablehnende Anträge mit dem negativen ärztlichen Votum. Hier gilt es, die Personalführer umfassender zu informieren und zu schulen und sie zu veranlassen, sich gegebenenfalls in ablehnenden Bescheiden auch argumentativ mit den vorgebrachten Gründen auseinanderzusetzen.

Kinderbetreuung

Die Sicherstellung einer bedarfsgerechten, die speziellen Belange des Soldatenberufs berücksichtigenden Kinderbetreuung ist ein Thema, das Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten stark beschäftigt. Kinderbetreuung soll, so führt die entsprechende Zentrale Dienstvorschrift aus, den Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr die parallele Wahrnehmung dienstlicher und familiärer Pflichten erleichtern. Eine geeignete Betreuung von Kindern sei bedeutsam für eine tragfähige Balance von Familie und Dienst. Daher

wurde als ein Ziel der Attraktivitätsagenda richtigerweise die Gewährleistung einer lückenlosen Kinderbetreuung formuliert.

Die Aufgabe der Bereitstellung von Einrichtungen zur Kinderbetreuung liegt nach dem Grundgesetz in der originären Zuständigkeit der Länder und Kommunen. Die Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr ist hier ein wichtiges Bindeglied. Sie hat schon Einiges auf den Weg gebracht, um die Betreuung der Kinder von Soldatinnen und Soldaten gewährleisten zu können. Dennoch besteht gerade an großen Standorten nach wie vor Handlungsbedarf. Dieser bezieht sich auch auf Schulkinder, für die eine Hortbetreuung benötigt wird. Der Ausbau der Ganztagsbetreuung ist zwingend erforderlich.

Bei der **Teilnahme an Lehrgängen** stellt die Frage der Kinderbetreuung für Soldatinnen und Soldaten immer wieder eine Herausforderung dar. Mit dem Projekt „Kinderbetreuung für Lehrgangsteilnehmende“ will die Beauftragte Lösungen anbieten. Im Jahr 2016 wurden in der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg, der Logistikschule in Osterholz-Scharmbeck, der Marineschule Mürwik, der Schule Strategische Aufklärung in Flensburg, der Sanitätsakademie in München und dem Bildungszentrum der Bundeswehr in Mannheim Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern geschaffen. Mit den aus diesem Pilotprojekt gewonnenen Erkenntnissen soll künftig eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung an allen Lehrgangseinrichtungen der Bundeswehr sichergestellt werden.

Erfreulicherweise konnte zwischenzeitlich das Problem der individuellen Erstattung von zusätzlich anfallenden unabwendbaren Kinderbetreuungskosten während Aus-, Fort- und Weiterbildung besser gelöst werden. Der Erstattungssatz wurde auf die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, das sind derzeit 8,84 Euro pro Stunde, festgelegt. Ob das ausreicht, bleibt in der Praxis zu prüfen. Ebenso gibt es Erstattungsmöglichkeiten von Fahrtkosten für Personen, die ein Kind unentgeltlich betreuen.

Die Abwesenheit eines Elternteils im Falle der **Erkrankung eines Kindes** stellt Soldatenfamilien ebenfalls immer wieder vor Schwierigkeiten. Die in den Liegenschaften der Bundeswehr bisher eingerichteten 370 Eltern-Kind-Arbeitszimmer sind bei derartigen Problemen oft keine Lösung. Dieses Angebot ist für besonders kurzfristige Notsituationen gedacht. Es soll Eltern entlasten, die durch den ungeplanten Ausfall von Krippe, Kita oder familiären Betreuern vor dem Problem stehen, ihre Kinder während der Dienstzeit zu betreuen.

Anfang Juni 2015 hatte die Bundeswehr einen Rahmenvertrag über „Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Familienservice“ unterzeichnet. Seither ist der Eltern-Service der Arbeiterwohlfahrt für zunächst vier Jahre im Rahmen eines Pilotprojekts an einzelnen Standorten für die Unterstützung im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zuständig. Das Angebot wird bisher jedoch nur schleppend angenommen. Eine für das Jahr 2018 vorgesehene Auswertung des Projekts soll darüber entscheiden, ob es künftig aufrechterhalten oder eingestellt wird. Unklar ist bisher, ob die fehlende Resonanz auf Unkenntnis zurückzuführen ist, oder ob sich das Instrument als solches nicht bewährt hat.

Soldatinnen und Soldaten, die im Notfall auf Unterstützung angewiesen sind, wünschen sich schnelle und unkomplizierte Hilfe und wollen belastende Situationen nicht an unterschiedlichen Stellen immer wieder neu darlegen müssen. Eine zivile Organisation kann die spezifischen Probleme, die mit dem Soldatenberuf einhergehen, auch nicht immer ohne weiteres nachvollziehen. Wünschenswert wäre deshalb eine **bundeswehrinterne Hilfestellung**. Hier könnte die Bundeswehr sich an den Angeboten anderer Armeen orientieren. So bieten die kanadischen Streitkräfte zum Beispiel eine sogenannte „Emergency Child Care“ (Notfallkinderbetreuung) an. Hilfseinrichtungen für Angehörige der Streitkräfte unterstützen die Soldatenfamilien bei einer kurzfristig benötigten Kindernotbetreuung (bis zu 96 Stunden).

Die Nachfrage nach qualifizierter Kinderbetreuung wird durch den geplanten personellen Aufwuchs der Bundeswehr mit großer Wahrscheinlichkeit weiter zunehmen. Nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung ist jedoch bisher nicht beabsichtigt, proaktiv Maßnahmen zu ergreifen. Vielmehr soll weiterhin nur auf Meldungen zu vorhandenen Defiziten bei der Betreuung von Kindern im Krippen- und Kitatalter reagiert werden. Das ist zu wenig. Der Wettbewerb um Fachkräfte wird sich weiter verschärfen. Viele Unternehmen haben längst erkannt, dass **betriebliche Kinderbetreuung** einen Wettbewerbsvorteil im Kampf um qualifiziertes Personal darstellt. Es reicht nicht, die Kinderbetreuung auf dem Papier zu garantieren und die Soldatinnen und Soldaten mit der Organisation sich selbst zu überlassen. Es muss mehr Angebote als bisher geben. Die Bundeswehrkrankenhäuser zeigen, dass es auch in der Bundeswehr möglich ist, attraktive Kinderbetreuung anzubieten. Eine qualifizierte Kinderbetreuung unter der Verantwortung der Bundeswehr an größeren Standorten sollte eine Selbstverständlichkeit sein.

In Frankreich, Spanien und den USA werden zumindest an allen Großstandorten nicht nur streitkräfteeigene oder -nahe Krippen und Kindergärten betrieben, die Kinderbetreuung wird auch organisatorisch oder finanziell unterstützt. Die kanadischen Streitkräfte betreiben an 32 Standorten sogenannte „Military Family Resource Centres“ (Familienbetreuungscentren). Viele dieser Zentren haben eigene Kindertagesstätten, die wochentags während der regulären Dienstzeiten für Militärfamilien geöffnet sind. Für den Fall, dass sie über keine eigene Kindertagesstätte verfügen oder die Entfernung zwischen dem Familienbetreuungszentrum und der Wohnung der Soldatenfamilie zu groß ist, sind diese Zentren behilflich, eine hochwertige Kinderbetreuung in Wohnungsnähe zu finden. Die amerikanischen Streitkräfte wiederum bieten innerhalb ihrer militärischen Liegenschaften verschiedene Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Alter von sechs Wochen bis zwölf Jahren an.

Selbstverständlich kosten solche Maßnahmen. Wenn die Bundeswehr jedoch ernsthaft als modern und familienfreundlich wahrgenommen werden möchte, muss für die Betreuung der Kinder ihrer Soldatinnen und Soldaten Geld in die Hand genommen werden - wie das andere Nationen auch tun. So sind die Kosten für die Kinderbetreuung fest im Verteidigungshaushalt der USA eingeplant (0,12 Prozent 2015).

Im Falle der Erkrankung eines Kindes haben beide berufstätigen Elternteile einen jeweils eigenständigen Anspruch auf **Sonderurlaub zur Betreuung**. Betroffene Soldatinnen und Soldaten kritisierten im Berichtsjahr, dass der Arbeitgeber Bundeswehr – trotz der Besonderheiten des Soldatenberufs – die Übertragung dieses Anspruchs auf den Ehepartner grundsätzlich nicht zulässt, wenn die zustehenden Tage aufgrund dienstlicher Belange nicht in Anspruch genommen werden können. Bisher hat das Bundesministerium der Verteidigung die Übertragung mit der Begründung abgelehnt, der Anspruch sei im Bereich des öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses höchstpersönlich.

In anderen Berufssparten ist eine entsprechende Übertragung unter bestimmten Voraussetzungen mittlerweile jedoch durchaus möglich. Vor diesem Hintergrund hat das Ministerium seine Auffassung geändert. Es lässt nun eine Übertragung in den Fällen zu, in denen beide Anspruchsberechtigte Bundeswehrangehörige sind und die übertragende Person aufgrund langandauernder Lehrgänge oder Auslandseinsätze daran gehindert ist, den Sonderurlaub wahrzunehmen. Die Öffnung ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings wäre wünschenswert, über diese beiden Fallkonstellationen hinaus, weitere Hinderungsgründe einzubeziehen.

Familien spezifische Probleme bei Auslandsverwendungen

Auslandsverwendungen können für Soldaten mit Familie ganz eigene Problemstellungen mit sich bringen. So beschäftigte viele Soldatinnen und Soldaten im Berichtsjahr die Frage, inwieweit eine Auslandsverwendung – unabhängig davon, ob die Diensthoheit bei der Bundeswehr oder der NATO liegt – der Zahlung von **Elterngeld** entgegensteht.

Grundsätzlich erhält Elterngeld, wer seinen Wohnsitz (oder gewöhnlichen Aufenthalt) in Deutschland hat. Davon gibt es jedoch Ausnahmen. So haben Bedienstete, die von ihrem Dienstherrn im Rahmen ihres in Deutschland bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisses vorübergehend ins Ausland abgeordnet, versetzt oder kommandiert sind, einen Anspruch auf Elterngeld. Dies gilt auch dann, wenn sie im Ausland bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung wie der NATO tätig sind. Die in einem Haushalt lebenden Ehegatten oder Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz sind ebenfalls in die Ausnahmeregelung einbezogen. Die bei Soldatinnen und Soldaten zu Tage getretenen Unsicherheiten zeigen erneut, dass die Beratung, hier im Zuge der Vorbereitung auf eine Auslandsverwendung, noch nicht optimal ist.

- *Trotz des Elterngeldanspruches beklagten sich Soldatinnen und Soldaten darüber, dass es ihnen faktisch unmöglich sei, während einer Auslandsverwendung in Elternzeit zu gehen. Sie verlören den Anspruch auf Auslandsdienstbezüge und müssten hohe finanzielle Einbußen hinnehmen. Für eine Petentin war dies beispielsweise ein Grund, sich gegen ein zweites Kind zu entscheiden. Das Bundesministerium der Verteidigung bestätigte, dass ein spezieller besoldungsrechtlicher Ausgleich für den Wegfall der Auslandsdienstbezüge während der Elternzeit vom Gesetzgeber bisher nicht vorgesehen ist. Unter dem Aspekt der Gleichbehandlung mit Soldatinnen und Soldaten in Elternzeit im Inland werden finanzielle Einbußen jedoch als hinnehmbar angesehen, zumal diese in der Regel nicht überraschend auftreten.*

Zweifellos ist es richtig, die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten im Inland und im Ausland im Blick zu behalten. Die Lebenshaltungskosten in den verschiedenen Stationierungsländern sind jedoch sehr unterschiedlich. Aus Sicht des Wehrbeauftragten ist deshalb eine differenziertere Betrachtungsweise erforderlich.

Die Nichtübernahme von **Flugkosten für kleine Kinder** kann Soldatinnen und Soldaten bei dienstlich bedingten Reisen ebenfalls vor Probleme stellen.

- Eine in Neapel stationierte alleinerziehende Soldatin schilderte, sie habe bei einer truppenärztlich angeordneten Dienstreise nach Deutschland ihre fünfjährige Tochter mitgenommen. Die Flugkosten für das Ticket ihrer Tochter seien ihr nicht erstattet worden. Dagegen wäre eine 24-Stunden-Betreuung für das Kind für die Tage der Dienstreise erstattungsfähig gewesen. Zum einen stand eine solche allerdings gar nicht zur Verfügung. Zum anderen wollte die Soldatin ihrem Kind eine derart lange Betreuung durch eine fremde Person auch nicht zumuten, zumal das Flugticket preiswerter war als eine Betreuung. Das Bundesministerium der Verteidigung wies darauf hin, nur für Kinder, die das vierte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sei statt der Kostenübernahme für die Inanspruchnahme einer Familien- und Haushaltshilfe die Übernahme von Reisekosten möglich.

Diese Altersgrenze ist unverständlich und lebensfremd. Wenn es etwa um die Möglichkeit der Verkürzung der Arbeitszeit für Soldaten mit Kindern geht, gilt eine Altersgrenze von zwölf Jahren. Der Wehrbeauftragte hatte daher angeregt, diese Altersgrenze auch in Bezug auf die Gewährung von Reisebeihilfen anzuwenden. Dieser Anregung ist das Ministerium gefolgt. Die entsprechende Regelung wurde zwischenzeitlich überarbeitet und die Altersgrenze auf zwölf Jahre heraufgesetzt.

Eine besondere Härte stellt für viele Soldatenfamilien die Verkürzung einer **Tour of Duty**, das ist die vorgeordnete Verwendungsdauer im Ausland, dar.

- Im Zusammenhang mit der Auflösung des Standorts in Holloman (USA) beklagten im Berichtsjahr mehrere Soldatinnen und Soldaten die Rückversetzung vor Ablauf der dreijährigen Verwendungsdauer. Für einen der Betroffenen führte das dazu, dass er nicht in sein Eigenheim zurückziehen konnte, was er auf drei Jahre vermietet hatte.

Veränderungen der Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel Standortschließungen, sind für die Soldatinnen und Soldaten und ihre Familien stets mit erheblichen zusätzlichen Belastungen verbunden. Solche Situationen lassen sich nicht immer vermeiden, umso wichtiger sind jedoch eine frühe Information über die Veränderungen und die persönliche Verwendungsplanung.

Schlechte Information und Kommunikation sind auch bei **Flugverschiebungen** ein Problem. Wie in dem Kapitel über die Auslandseinsätze dargestellt, betreffen derartige Verschiebungen die meisten Einsatzorte und kommen häufig vor. So schilderte die Ehefrau eines in Masar-i-Sharif stationierten Soldaten Probleme bei dessen Rückreise nach dem Heimaturlaub an Weihnachten:

- „Wir haben zwei kleine Kinder im Alter von vier-einhalb und zweieinhalb Jahren, denen wir möglichst einfühlsam erklären wollten, wie lange ihr Papa über Weihnachten zu Hause sein würde und wie viele Tage dann noch bis zum Rückflug bleiben würden. Der Rückflug sollte ursprünglich am 4. Januar 2017 stattfinden. Am Morgen dieses Tages hat mein Mann dann zufällig durch einen Kameraden vor Ort erfahren, dass sich die Ankunftszeit in MES um 24 Stunden verschoben hatte. Dank dieser Information konnten wir noch einen weiteren Tag mit meinem Mann verbringen, ohne dass er die 350 km umsonst nach Köln gefahren wäre. Anderen Kameraden aus anderen Einheiten ging dies aber nicht so, so dass sie bereits am Mittwoch letzter Woche vergeblich nach Köln gefahren sind.“

Dies ist wiederum ein Beispiel dafür, dass die Bundeswehr eine bessere, individueller auf die Soldaten und ihre Familien abgestellte Informations- und Kommunikationskultur entwickeln muss. Flugverschiebungen lassen sich nicht immer vermeiden. Doch kommt Wertschätzung für die Dienste eines Soldaten und für die diesen Dienst mittragende Familie auch dadurch zum Ausdruck, dass der Dienstherr sie rechtzeitig über Veränderungen informiert. Der Fürsorgegedanke gebietet es, den Soldatenfamilien die wenige Zeit, die sie miteinander verbringen können, nicht noch unnötig zu erschweren.

Nicht selten bringt die **Häufigkeit von Auslandseinsätzen** Soldaten und ihre Familien an den Rand ihrer Belastungsgrenzen.

- So schilderte ein junger Vater von zwei kleinen Kindern, dass er in den vergangenen vier Jahren mehr als 500 Einsatztage absolviert habe und die Entwicklung seiner Kinder daher nur wenig begleiten und miterleben durfte. Er befürchte, aufgrund der schwierigen Personalsituation kurzfristig erneut in den Einsatz verlegen zu müssen.

Auch wenn die derzeitige Personallage teilweise sehr angespannt ist, müssen Lösungen gefunden werden, um die Einsatzdauerbelastung in bestimmten Bereichen spürbar zu reduzieren.

11. Gesundheit und gesundheitliche Versorgung

Sanitätsdienst

Der Sanitätsdienst der Bundeswehr hat die Kernaufgabe, die sanitätsdienstliche Versorgung der Soldatinnen und Soldaten in Deutschland sowie im Einsatz sicherzustellen. Soldatinnen und Soldaten genießen nicht die freie Arztwahl sondern müssen in allen gesundheitlichen Angelegenheiten sanitätsdienstliche

Einrichtungen der Bundeswehr aufsuchen. Das setzt voraus, dass genügend erreichbare und personell ausreichend ausgestattete sanitätsdienstliche Einrichtungen bestehen. Dem ist leider nicht so.

Der **Besetzungsgrad** bei den Sanitätsunterstützungszentren, den zentralen Trägern der ambulanten Versorgung im Grundbetrieb, betrug 2017 bei den Offizieren nahezu 90 Prozent, bei den Unteroffizieren nur 80 Prozent. In den Sanitätsversorgungszentren, die als Teileinheiten der Sanitätsunterstützungszentren die truppenärztliche und truppenzahnärztliche Versorgung in der Fläche sicherstellen, betrug der Besetzungsgrad bei den Sanitätsoffizieren lediglich 85 Prozent. Aufgrund von Einsatzverpflichtungen, Urlaub oder aus anderen Gründen liegt die Zahl der täglich tatsächlich vor Ort befindlichen Dienstposteninhaber, die Tagesantrittsstärke, in der Regel deutlich unter den genannten Zahlen.

- *Im Sanitätsversorgungszentrum Freyung, das knapp 600 Soldatinnen und Soldaten betreut, sind grundsätzlich ein Truppenarzt und ein Zahnarzt für die sanitätsdienstliche Versorgung vorgesehen. Aufgrund der Teilnahme des regulären Truppenarztes an einer besonderen Auslandsverwendung war von Januar bis Mai 2017 kein regulärer Truppenarzt vor Ort. Die truppenärztliche Betreuung musste von einem Vertragsarzt übernommen werden, der allerdings nur dienstags und donnerstags jeweils von 8.00 bis 12.00 Uhr zur Verfügung stand.*

Der Rückgriff auf **Vertragsärzte** mag im Einzelfall als Überbrückungsmaßnahme dienlich sein. Ziel muss es aber bleiben, durch geeignete Maßnahmen eine ausreichende Anzahl an Ärzten und Zahnärzten für die Bundeswehr zu gewinnen. Um zeitbedingte Abwesenheiten von Ärzten aufzufangen, wurden im Rahmen eines Pilotprojekts sogenannte Kompensationsdienstposten geschaffen. Wie im Kapitel zu den Problemen einer Pendlerarmee dargelegt, konnten diese bisher nicht die beabsichtigten Erfolge erzielen und sind auch grundsätzlich hinsichtlich ihrer Geeignetheit in Frage zu stellen.

Nicht viel besser stellt sich die Personalsituation beim militärischen Assistenz- und Pflegepersonal dar. So lag der Besetzungsgrad bei den Rettungsassistenten/Notfallsanitätern bei nur 81 Prozent. Mit einer Verbesserung ist hier nach Angaben des Verteidigungsministeriums trotz des eingeleiteten Personalaufwuchses wegen der langen Ausbildungszeiten nicht vor 2019/2020 zu rechnen.

Bei den Dienstposten Sanitätsfeldweibel/Fachwirt für ambulante medizinische Versorgung sind zwar 86 Prozent der Dienstposten besetzt, allerdings nur 55 Prozent davon mit dienstpostengerecht qualifizier-

tem Personal. Dies macht sich insbesondere in kleineren Sanitätseinrichtungen bemerkbar, da bestimmte Aufgaben bei fehlender Qualifikation nicht auf andere verteilt werden können.

Seit der im Rahmen der letzten Bundeswehrreform erfolgten Reduzierung wird die sanitätsdienstliche Versorgung teilweise durch zivile Vertragsärzte sichergestellt. Da **zivile Ärzte** allerdings keine wehrmedizinischen Untersuchungen durchführen dürfen, müssen beispielsweise die deutschen Soldatinnen und Soldaten vom Standort Eibergen (Niederlande) Tauglichkeitsuntersuchungen und sonstige wehrmedizinische Begutachtungen im über 80 Kilometer entfernten Sanitätsversorgungszentrum Münster durchführen lassen. Soldatinnen und Soldaten anderer Standorte, die über keinen eigenen Truppenarzt verfügen, müssen in die teilweise bis zu 30 Kilometer entfernte nächstgelegene Sanitätseinrichtung gebracht werden. Dies kostet Dienst- und Ausbildungszeit.

- *So wurde im Rahmen eines Truppenbesuchs bemängelt, dass der Sanitätsbereich im Standort Saarlouis zum 31. Dezember 2016 geschlossen und die dort stationierten Soldatinnen und Soldaten für ärztliche Verordnungen, Tauglichkeitsuntersuchungen und Neukrankmeldungen in den 22 Kilometer entfernten Standort Merzig fahren mussten. Die Anfahrt mittels eines täglichen Shuttle-Services erfolge bei Dienstbeginn, die Rückfahrt jedoch erst, wenn alle das Shuttle nutzenden Soldaten behandelt worden seien. So seien die Soldaten teilweise erst gegen 14.00 Uhr wieder an ihrem Standort. Das führe dazu, dass einzelne Soldatinnen und Soldaten auf die Neukrankmeldung verzichteten und sich erforderliche Medikamente privat beschafften.*

- *Soldatinnen und Soldaten, die sich in der ZAW-Betreuungsstelle Kassel in Ausbildung befinden, müssen seit 1. Oktober 2017 die Sanitätseinrichtung im 30 Kilometer entfernten Fritzlar aufsuchen. Im Rahmen eines Truppenbesuchs wurde bemängelt, dass Lehrgangsteilnehmer aufgrund der Fahr- und Wartezeiten wertvolle Ausbildungszeit verlieren.*

Nach wie vor werden die **Gesundheitsunterlagen** der Soldatinnen und Soldaten („G-Akte“) nur in Papierform geführt. Einträge der behandelnden Ärzte erfolgen handschriftlich, was die Lesbarkeit mitunter deutlich erschwert. In dieser G-Akte befinden sich alle Befunde und sonstigen medizinischen Unterlagen für den jeweiligen Soldaten. Diese werden auch im Falle der Geltendmachung einer Wehrdienstbeschädigung als Nachweis herangezogen. Beim Wechsel der Dienststelle, zum Beispiel aufgrund einer Versetzung, wird die G-Akte zur neuen Dienststelle versandt oder dem jeweiligen Soldaten zur Mitnahme an den neuen Ort ausgehändigt. Diese Praxis führte in Einzelfällen

zum Verlust der Unterlagen. Seit Jahren fordert der Wehrbeauftragte das Bundesministerium der Verteidigung dazu auf, eine moderne elektronische Aktenführung herzustellen, wie sie im zivilen Bereich längst üblich ist. Seit 2015 kündigt das Ministerium Abhilfe an.

Soldatinnen und Soldaten beklagten sich auch über schlechte telefonische Erreichbarkeiten der Sanitätseinrichtungen sowie lange **Wartezeiten** auf einen Behandlungstermin.

- *Ein Petent versuchte zwei Wochen lang vergeblich, in der Urologie des Bundeswehrzentralkrankenhauses Koblenz telefonisch einen Termin zu vereinbaren. Als der Petent im März 2017 in der Abteilung Augenheilkunde desselben Krankenhauses um einen Augenarzttermin bat, erhielt er einen Behandlungstermin für August 2017. Ausweislich einer Stellungnahme des Kommandos Sanitätsdienst hat es nach Rücksprache mit dem verantwortlichen Personal keinen Grund für die späte Terminvergabe gegeben. Unter Berücksichtigung freier Kapazitäten konnte dem Petenten ein Termin für Ende April 2017 angeboten werden.*

- *Ein an PTBS erkrankter Soldat versuchte drei Wochen lang vergeblich, im Bundeswehrzentral Krankenhaus in der psychiatrischen Abteilung jemanden zu erreichen, um einen Behandlungstermin zu vereinbaren. Solche Hindernisse stellen gerade für traumatisierte Soldatinnen und Soldaten eine unzumutbare zusätzliche Belastung dar.*

Diese Probleme hat inzwischen auch das Bundesministerium der Verteidigung erkannt. Zum 1. April 2017 wurden sogenannte **Terminkoordinierungsstellen** eingerichtet mit dem Ziel, die Terminvergabe für Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Dabei sollen Soldatinnen und Soldaten als privilegierte Patientengruppe wahrgenommen und behandelt werden und Termine zur ambulanten Untersuchung und/oder Behandlung in den Bundeswehrkrankenhäusern binnen einer Frist von drei Wochen realisiert werden. Der Wehrbeauftragte wird die Arbeit dieser Terminkoordinierungsstellen beobachten.

Einsatzbedingte psychische Erkrankungen

Die Gesamtzahl der Soldatinnen und Soldaten, die im Berichtsjahr wegen einer einsatzbedingten psychischen Erkrankung in einer psychiatrischen Abteilung oder psychiatrischen Fachuntersuchungsstelle der Bundeswehr untersucht, behandelt oder begutachtet wurden, betrug im Berichtsjahr 784 (Vorjahr: 751). Bei vielen Soldatinnen und Soldaten haben sich die Erkrankungen mittlerweile chronifiziert, was die Behandlungszeiten deutlich erhöht. Es stellt sich deshalb

die Frage, ob die Bundeswehr den bestehenden Behandlungsbedarf noch adäquat befriedigen kann.

In den Bundeswehrkrankenhäusern sind nach Aussage des Verteidigungsministeriums in der neuen Zielstruktur im Fachgebiet Psychiatrie 90 vollstationäre (statt bisher 92) sowie 80 tagesklinische Betten (statt bisher 23) vorgesehen. Der Personalkörper (Fachärzte/Fachärztinnen und Assistenzpersonal) soll entsprechend aufwachsen. Die Umsetzung sei allerdings abhängig von laufenden und geplanten Infrastrukturmaßnahmen sowie der Personalentwicklung in dem Fachgebiet. Die angekündigte Erhöhung der Gesamtkapazität in den Bundeswehrkrankenhäusern hat bislang nur in den Krankenhäusern Berlin und Koblenz zu zusätzlichen Dienstposten (je ein Arzt und ein Pfleger) für den Betrieb der **Tageskliniken** geführt. Zusätzliche Räumlichkeiten für die Behandlung und Betreuung der tagesklinischen Patienten gibt es nach aktuellem Kenntnisstand nicht. Sie sollten jedoch im Rahmen der vom Ministerium angesprochenen Infrastrukturmaßnahmen unbedingt Berücksichtigung finden.

Für die fachärztlichen Untersuchungsstellen Psychiatrie (maximal 19 in den Facharztzentren und Bundeswehrkrankenhäusern) hat das Ministerium eine personelle Verstärkung zunächst an fünf Facharztzentren zeitlich gestaffelt mit je einem psychologischen Psychotherapeuten und einer Assistenzkraft angekündigt. Diese Maßnahme ist im Hinblick auf eine Verbesserung des Angebots ambulanter Behandlung in der Fläche als positiv zu bewerten. Dennoch wird auch zukünftig ein Großteil der **ambulanten Behandlung** durch zivile ärztliche und psychologische Psychotherapeuten erfolgen.

Es ist deshalb sehr erfreulich, dass es im Berichtsjahr zu Verbesserungen bei der Vergütung gekommen ist. So hat das Verteidigungsministerium mit der Bundespsychotherapeutenkammer eine Erhöhung des bisherigen Steigerungssatzes der Gebührenordnung für Psychotherapeuten/Psychotherapeutinnen in Verbindung mit der Gebührenordnung für Ärzte/Ärztinnen von 2,0 auf 2,2 ausgehandelt. Diese Änderung trat zum 1. März 2017 in Kraft. Des Weiteren erhalten Psychotherapeuten ab dem 1. April 2017 von der Bundeswehr einen Strukturzuschlag für die Behandlung von Soldatinnen und Soldaten. Diese finanziellen Verbesserungen können dazu beitragen, die zivile psychotherapeutische Versorgung von Soldatinnen und Soldaten im erforderlichen Umfang sicherzustellen.

Neben der Posttraumatischen Belastungsstörung gewinnen andere einsatzbedingte psychische Störungen wie Depressionen, Anpassungsstörungen und

Suchterkrankungen an Bedeutung. Nach Einschätzung des Psychotraumazentrums der Bundeswehr ist dies auf die Zunahme moralisch belastender Situationen im Einsatz, wie das Erleben von Armut, Bürgerkriegen und Gräueltaten zurückzuführen. Auch familiäre Konflikte bedingt durch die Trennung aufgrund eines Einsatzes spielen eine Rolle. Gerade Depressionen oder auch Suchterkrankungen führen nicht selten bei einer Chronifizierung zu massivem körperlichem Verfall. Insofern ist es zu begrüßen, dass das Psychotraumazentrum ein Depressions- und Suizidpräventionsprojekt in zivil-militärischer Zusammenarbeit ins Leben gerufen hat. Es soll helfen, einen Anstieg depressiver Erkrankungen, die in einigen Fällen auch mit Suizidalität einhergehen, zu verhindern.

Von besonderer Bedeutung sind auch die Erforschung der Belastung von **Lebenspartnern und Kindern** traumatisierter Soldaten sowie die entsprechende Entwicklung von therapeutischen Angeboten durch das Psychotraumazentrum. Die Fürsorge des Dienstherrn darf sich nicht auf die Rehabilitation der erkrankten Soldatin oder des erkrankten Soldaten beschränken.

Betroffene Soldatinnen und Soldaten machen immer wieder deutlich, wie wichtig es für eine frühzeitige umfassende Behandlung und Betreuung bis hin zur Wiedereingliederung in den Dienst ist, dass alle darin eingebundenen Beteiligten sich fachlich austauschen und ihre Maßnahmen koordinieren. Dem wird nunmehr verstärkt Rechnung getragen durch die in allen Sanitätsunterstützungszentren eingerichteten „Interdisziplinären Patientenorientierten Reha-Team“s. Diese haben in Zusammenarbeit mit den Truppenärzten, den Vertretern der Militärseelsorge beider Konfessionen, den Mitarbeitern des Sozialdienstes und den zuständigen Truppenpsychologen beziehungsweise den regional zuständigen Psychologen alle Patienten mit Einsatzschädigung erfasst und kommen fallweise zusammen, um gemeinsam notwendige Maßnahmen zu erörtern und einzuleiten.

Die Leiter der Sanitätsunterstützungszentren sollen auch die Vorgesetzten in ihrem jeweiligen Einzugsbereich aktiv zum Umgang mit Einsatzgeschädigten beraten. Dies ist wichtig, damit die Betroffenen in ihrem dienstlichen Umfeld das notwendige Verständnis und die notwendige Unterstützung erhalten.

Betroffene Soldatinnen und Soldaten berichteten über eine immer noch **unzureichende Information** zu Angeboten für psychisch Einsatzgeschädigte und ihre Angehörigen, insbesondere zum Fachberatungsseminar der Bundeswehr „Betreuung und Fürsorge unter einem Dach“. Inzwischen ist zumindest auf den Internetplattformen „www.ptbs-hilfe.de“ sowie „www.angriff-auf-die-seele.de“ ein ausführlicher Hinweis auf das Seminar und dessen Inhalte sowie die jeweiligen

Durchführungstermine zu finden. Die Inanspruchnahme eines solchen speziellen Angebots darf nicht nur aufgrund eines zufälligen Austauschs unter Betroffenen zustande kommen.

In einer gemeinsamen Erklärung anlässlich des „**6. Berliner Psychotraumakolloquiums**“ am 5. Dezember 2017 haben der Wehrbeauftragte, der Deutsche Bundeswehrverband und die Soldaten- und Veteranenstiftung Forderungen im Hinblick auf eine weitere Verbesserung der Betreuung und Versorgung psychisch einsatzgeschädigter Soldaten und ihrer Familien erhoben. Exemplarisch zu nennen sind die Einbeziehung der Familien in den gesamten Heilungs- und Rehabilitationsprozess in einem institutionalisierten und finanzierten Rahmen. Daneben ist die Erweiterung des Leistungsangebots der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung um innovative Behandlungsmethoden, wie etwa tiergestützte Therapien, soweit sie wissenschaftlich evaluiert sind, zu nennen und schließlich die Stärkung der Wehrpsychiatrie durch ein eigenes Forschungsbudget für die klinische Forschung der Bundeswehr. In den letzten Jahren sind viele Verbesserungen erreicht worden. Im Interesse der Soldaten und ihrer Familien sollte das fortgesetzt werden.

Betreuungskonzept für ehemalige Angehörige der Bundeswehr

Das Verteidigungsministerium hat im Juni 2017 das Konzept „Betreuung von ehemaligen Angehörigen der Bundeswehr, die unter Einsatzfolgen leiden“ vorgelegt. Es dient der Verbesserung der Hilfe und Fürsorge für bereits aus der Bundeswehr ausgeschiedene Soldatinnen und Soldaten, bei denen sich erst nach dem Ausscheiden eine einsatzbedingte Erkrankung manifestiert hat. Selbstgestecktes Ziel dieses Konzepts ist es, „unbürokratisch, schnell und wirksam zu helfen“.

In den Bereichen Information, materielle Unterstützung, medizinische Versorgung, psychosoziale Unterstützung („**Netzwerk der Hilfe**“) sowie Koordination der Unterstützung werden notwendige Verbesserungen identifiziert und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt. So soll die Öffentlichkeit, insbesondere das familiäre und berufliche Umfeld ehemaliger Bundeswehrangehöriger, für Einsatzfolgeerkrankungen und für die bestehenden Unterstützungs- und Hilfsangebote der Bundeswehr sensibilisiert werden. Darüber hinaus wird eine Härtefallregelung für ehemalige Soldaten auf Zeit oder Wehrdienstleistende geschaffen, denen eine Berufung in das im Zuge der verbesserten Einsatzversorgung eingeführte Wehrdienstverhältnis besonderer Art verwehrt ist. Schließlich sollen die

Leistungen der medizinischen Versorgung aller Einsatzgeschädigten unabhängig von ihrer Statusgruppe vereinheitlicht werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist der einfache, niedrighschwellige Zugang zu den bestehenden Maßnahmen der Versorgung, Unterstützung und Fürsorge. Hierzu soll eine zentrale Stelle für die Koordinierung und die Information zu allen Themen im Zusammenhang mit der Bewältigung von Einsatzfolgen geschaffen werden. Im Interesse der Betroffenen ist zu hoffen, dass die in dem Betreuungskonzept vorgeschlagenen Maßnahmen konsequent und zügig umgesetzt werden, auch wenn dafür möglicherweise neue gesetzliche Regelungen, zusätzliches Personal oder mehr Haushaltsmittel erforderlich sind.

Suizide und Suizidversuche

Im Jahr 2017 sind dem Wehrbeauftragten vom Bundesministerium der Verteidigung 14 Selbsttötungen (zwölf im Jahr 2016) und 55 Selbsttötungsversuche (46 im Jahr 2016) von Soldatinnen und Soldaten gemeldet worden. In der Statistik finden sich auch Fälle rein verbal geäußerter Suizidabsichten oder von Angehörigen befürchtete Selbsttötungsabsichten. Es ist durchaus möglich, dass eine gewisse Sensibilisierung 2017 für die gestiegenen Zahlen mitverantwortlich ist.

Der Wehrbeauftragte begrüßt, dass die Bundeswehr auf frühere Jahresberichte reagiert und begonnen hat, die Suizide und Suizidversuche jahresweise zu untersuchen und aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Wesentlich sind hierbei insbesondere mögliche Einflussfaktoren wie Auslandseinsätze, häufige Abwesenheiten vom Wohnort sowie soziale und gesundheitliche Aspekte. Außerdem wird das suizidale Verhalten von Angehörigen der Bundeswehr im Rahmen der verfügbaren Daten mit dem der Gesamtbevölkerung verglichen. Damit trägt das Bundesministerium der Verteidigung auch der mit großer Mehrheit vom Deutschen Bundestag im Sommer 2017 beschlossenen Forderung Rechnung, die **Suizidprävention** in Deutschland weiter zu verbessern (Bundestagsdrucksache 18/12782).

Die Bundeswehr braucht wie die Gesellschaft insgesamt noch mehr Aufklärung, Hilfen und Forschung zu diesem Thema. Die bestehenden Angebote reichen offenbar nicht aus, wenn nach aktuellen Forschungsergebnissen 90 Prozent der bundesweit durch Suizid Verstorbenen an einer psychischen Erkrankung gelitten haben, jedoch mehr als 80 Prozent der Suizidenten nicht behandelt worden sind. Da ein Suizid Ausdruck einer seelischen Krise ist, ist es wichtig, den Betroffenen Lösungsangebote zu machen und in die Bera-

tungsangebote gegebenenfalls auch Angehörige einzubeziehen. Wichtig können dabei zudem mehr geschlechtsspezifische und gruppenspezifische Angebote sein.

Beschädigtenversorgung

Nachdem der Deutsche Bundestag mit Beschluss vom 7. Juli 2016 (Bundestagsdrucksache 18/9032) die Bundesregierung aufgefordert hat, die Verfahren zur Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung zu beschleunigen, hat das Bundesministerium der Verteidigung umfassende aufbau- und ablauforganisatorische Maßnahmen erarbeitet und im Berichtsjahr umgesetzt. Es hat das Antragsverfahren gestrafft und die IT-Unterstützung verbessert. Der für die medizinische Begutachtung zuständige ärztliche Dienst führt zur Steigerung der Qualität der Gutachten nunmehr Präsenzbegutachtungen durch anstatt nur Gutachten nach Aktenlage. Das vermehrt auch die Akzeptanz bei den Betroffenen. Für den Pool an externen Gutachtern konnten 40 aktive Sanitätsoffiziere für eine nebenamtliche Gutachtertätigkeit gewonnen werden. Die 2016 zugewiesenen zusätzlichen Dienstposten sind mittlerweile vorhanden. Die Umsetzung der geschilderten Maßnahmen hat zu einer spürbaren Reduzierung der **Bearbeitungszeiten** sowie einer Steigerung in der Qualität der Bearbeitung geführt.

Ziel muss es weiterhin sein, in der überwiegenden Anzahl der Fälle eine Bearbeitungszeit von deutlich unter einem Jahr zu erreichen. Dennoch wird es nach wie vor – und das zeigt sich auch an entsprechenden Eingaben im Berichtsjahr – Einzelfälle geben, die aufgrund ihrer Komplexität sowohl hinsichtlich der Sachverhaltsermittlungen als auch hinsichtlich der erforderlichen versorgungsmedizinischen Begutachtung nicht innerhalb eines Jahres bearbeitet werden können. Wichtig erscheint hier vor allem, dass der jeweilige Antragsteller dann zumindest stets darüber informiert ist, in welchem Stadium des Verfahrens sich sein Antrag befindet. Er muss nachvollziehen können, warum eine Bescheidung noch nicht möglich ist.

Wie im Vorjahr beklagten bereits anerkannte Wehrdienstbeschädigte die **Bearbeitung von Anträgen** zur Heil- und Krankenbehandlung im Rahmen des Sozialen Entschädigungsrechts durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr. Bei den Petenten handelte es sich meistens um ältere ehemalige Soldatinnen und Soldaten, deren Wehrdienstbeschädigung bereits seit langem anerkannt ist und die schon Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung erhielten, als diese noch durch die Länderverwaltungen erfolgten. Sie beanstandeten die Dauer der Bearbeitung, das Fehlen regelmäßiger Sachstandsmittei-

lungen sowie eine schlechte Erreichbarkeit im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr. Oftmals trugen sie vor, die Bearbeitung durch die vormaligen zuständigen jeweiligen Länderbehörden sei sehr viel unkomplizierter gewesen. Das kann man sicher besser machen, wie die Beschleunigung der Verfahren zur Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung zeigt.

Einsatzversorgung

Das Bundesministerium der Verteidigung hat die Entscheidungspraxis zur Gewährung der Einmalentschädigung weiterentwickelt. Der Zeitpunkt der Bescheiderteilung ist für die Bestimmung einer gegebenenfalls erforderlichen Nachuntersuchung nicht mehr relevant. Maßgeblich sind jetzt der Zeitpunkt und insbesondere der Inhalt der versorgungsmedizinischen Begutachtung. Die **einmalige Entschädigung** wird nun regelmäßig gewährt, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen: Die Prognose aus versorgungsmedizinischer Sicht beziehungsweise aus fachärztlich-psychiatrischer Sicht bei psychischen Gesundheitsstörungen darf für die nächsten zwei Jahre keine wesentliche Besserung des Gesundheitszustandes erwarten lassen. Außerdem muss eine versorgungsmedizinische Feststellung über die Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 Prozent oder mehr vorliegen, die auch rückwirkend festgestellt werden kann. Diese vom Wehrbeauftragten schon lange angeregte Weiterentwicklung ist ausdrücklich zu begrüßen.

Bei unklarer Sach- oder Rechtslage und dadurch ausgelöster längerer Verfahrensdauer leisteten im Berichtsjahr erneut die Oberst Schöttler Versehrten-Stiftung, die Soldaten- und Veteranenstiftung und andere, dem „Netzwerk der Hilfe“ angehörende, Initiativen unbürokratische und schnelle Hilfe.

Stand Radargeschädigte

2017 gab es Verbesserungen bei der Entschädigung von Soldaten, die aufgrund ihres in den 1980er Jahren in der Bundeswehr und in der Nationalen Volksarmee geleisteten Dienstes an Radargeräten erkrankten. Dies ist seit vielen Jahren ein Thema in den Jahresberichten des Wehrbeauftragten.

Auf Grundlage des Abschlussberichts zum Fachgespräch Radar 2015, das der Vorsitzende des Vergabeausschusses der Härtefallstiftung geleitet hat, sind zur **Beweiserleichterung** für die ansonsten sehr langwierige Anerkennung von Versorgungsleistungen weitere Krankheitsbilder in den Katalog der anerkannten Erkrankungen aufgenommen worden. So werden nunmehr auch intrakranielle Tumore und bestimmte

gutartige Tumore bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen grundsätzlich anerkannt. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (zuständig für Betroffene der Bundeswehr) und das Bundesverwaltungsamt (zuständig für Betroffene der ehemaligen Nationalen Volksarmee) haben vor diesem Hintergrund alle ehemaligen Soldaten der Bundeswehr und der ehemaligen Nationalen Volksarmee angeschrieben, die in der Vergangenheit einen gutartigen Tumor geltend gemacht hatten. Von 29 Betroffenen, die sich daraufhin meldeten, wurden bislang bei sieben die Voraussetzungen für die Anerkennung einer Versorgungsleistung festgestellt, bei drei Verfahren erfolgte eine Ablehnung. Weitere Fälle befinden sich noch in der Überprüfung.

Begrüßenswert ist auch, dass bezüglich der bereits im letzten Jahresbericht erwähnten wissenschaftlichen Studie zum Thema „**Mögliche DNA-Schädigungen von Nachkommen von Radarsoldaten**“ inzwischen das Vergabeverfahren für die Beauftragung durchgeführt wird. Bei einer geplanten Studiendauer von 36 Monaten werden bis Ende 2020 Ergebnisse erwartet. Zusätzlich hat das Verteidigungsministerium weitere Maßnahmen getroffen, die die Bearbeitungsdauer von Anträgen auf Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung verkürzen sollen.

Erfreulich ist zudem, dass für das Jahr 2017 die Haushaltsmittel für die **Deutsche Härtefallstiftung** um 500.000 Euro auf nunmehr 1,5 Millionen Euro aufgestockt wurden. Die Härtefallstiftung leistet (ehemaligen) Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr und der ehemaligen Nationalen Volksarmee sowie deren Angehörigen oder Hinterbliebenen in besonderen Härtefällen finanzielle Unterstützung, wenn seitens des Dienstherrn diese Leistungen nicht erfolgen können. Auslöser der Mittelerhöhung war der am 7. Juli 2016 gefasste Beschluss „Entschädigung für die Radargeschädigten der Bundeswehr und der ehemaligen Nationalen Volksarmee noch weiter verbessern“ des Deutschen Bundestages. Darin wird die Bundesregierung aufgefordert, die Empfehlungen des Abschlussberichts zum Fachgespräch Radar vom Februar 2015 umgehend umzusetzen.

Die dargestellten Maßnahmen scheinen geeignet, die teils Jahre andauernden Verwaltungsverfahren zu beschleunigen und zu einem für alle Seiten nachvollziehbaren Ende zu bringen.

Dr. Hans-Peter Bartels

Wehrbeauftragter

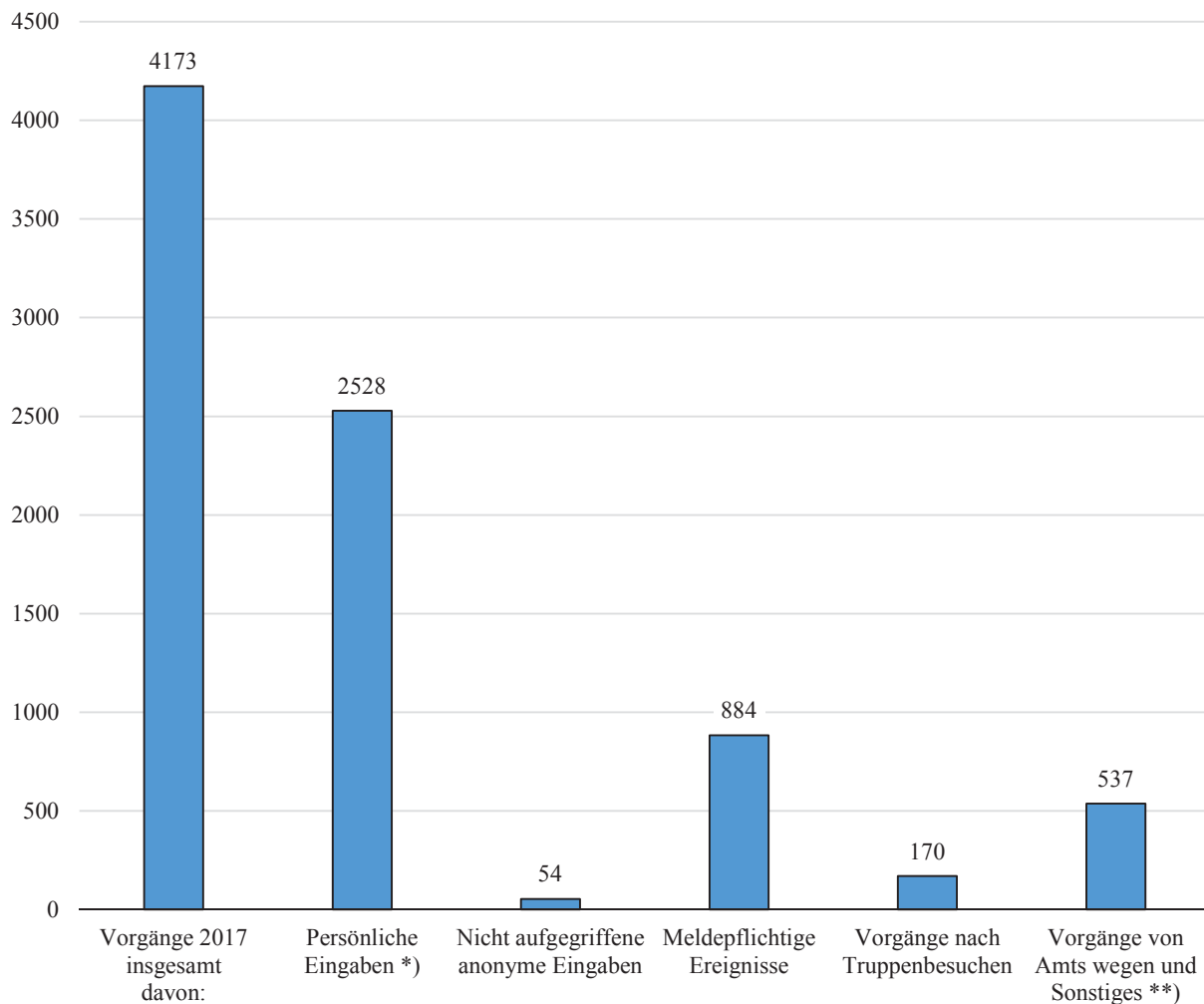
12. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten

Insgesamt sind im Berichtszeitraum **4.173 Vorgänge** erfasst worden.

Vorgänge sind alle mit einem Aktenzeichen versehene Bearbeitungsgegenstände. Neben den Eingaben der Soldatinnen und Soldaten, von deren Familienangehörigen und sonstigen Personen fallen darunter die vom Wehrbeauftragten überprüften „Meldepflichtigen Ereignisse“ in der Bundeswehr, die Vorgänge, die

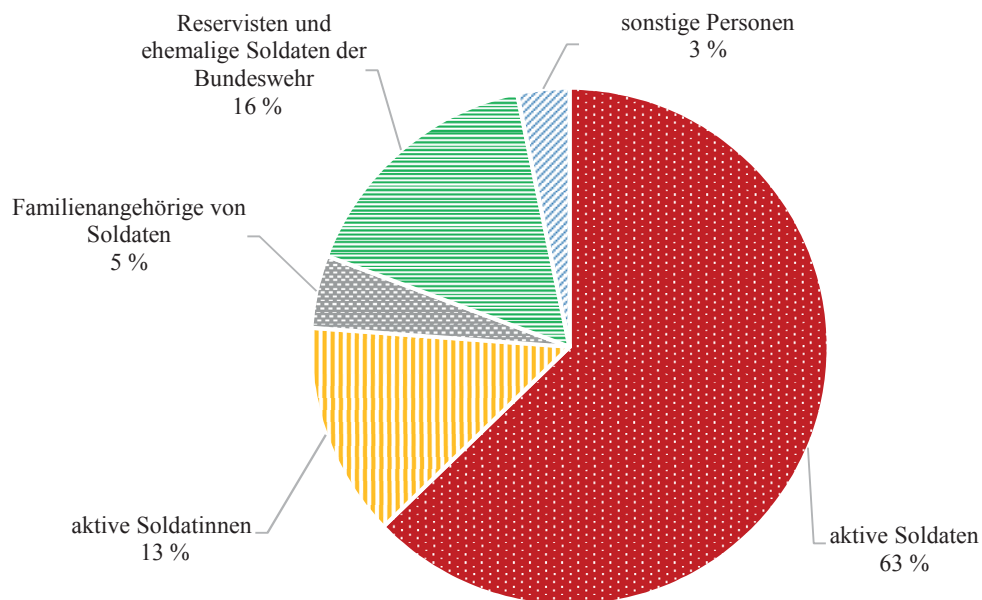
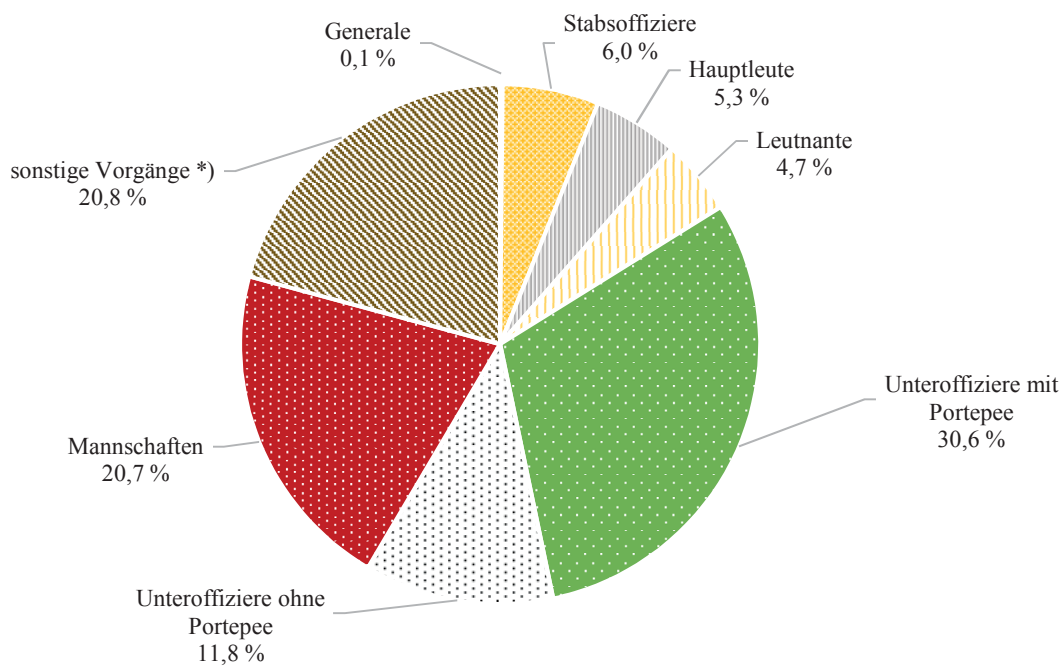
nach einem Truppenbesuch aufgegriffen wurden, und die Vorgänge, mit denen der Wehrbeauftragte sich von Amts wegen befasst. Zu letzteren gehören Erkenntnisse, die der Wehrbeauftragte beispielsweise aus Presseberichten oder Gesprächen erhält. Darüber hinaus sind Schreiben von Zivilbeschäftigten, die an den Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags abgegeben werden, und allgemeine Anfragen von Privatpersonen unter Sonstiges erfasst.

Aufschlüsselung der Vorgänge – absolute Zahlen



*) Eingaben von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familienangehörigen.

***) Erkenntnisse aus Presseberichten und Gesprächen, Schreiben von Zivilbeschäftigten, allgemeine Anfragen von Privatpersonen

Aufschlüsselung der persönlichen Eingaben (2.528) nach Einsendern in Prozent**Aufschlüsselung der Vorgänge (4.173) nach Dienstgradgruppen in Prozent**

*) unter anderem Familienangehörige, Privatpersonen, anonyme Vorgänge, allgemeine Vorgänge aus Truppenbesuchen.

Aufschlüsselung der Vorgänge (4.173) nach Anliegen (8.354) *)

	Anzahl
Personalangelegenheiten aktiver Soldatinnen und Soldaten	2.962
<u>davon:</u>	
Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen	514
Verwendungsplanung, Beurteilung, Beförderung	685
Personalbearbeitung und Personalführung	562
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	434
Personalstruktur	70
Kriegsdienstverweigerung	7
Reservistenangelegenheiten	63
Menschenführung und Kameradschaft	891
Disziplinarrecht, Rechtsverstöße	1.001
<u>davon:</u>	
Verdacht auf Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung	305
Verhalten und Auftreten von Soldatinnen und Soldaten innerhalb und außerhalb des Dienstes	153
Ausbildung, Ausrüstung für die Ausbildung	276
Auslandseinsätze und Ausrüstung im Einsatz	440
Sicherheitsfragen und Unfälle	120
Vereinbarkeit von Familie und Dienst, Pendlerangelegenheiten	519
<u>davon:</u>	
Pendlerangelegenheiten	243
Gesundheit/Sanitätsdienst/Heilfürsorge	295
Infrastruktur und Unterkünfte	135
Verpflegung/Bekleidung/Betreuung	175
Versorgung und Soziales	765
Arbeitszeit	97
Diversity	140
<u>davon:</u>	
Frauen in den Streitkräften (Gleichstellungsfragen)	118
Soldaten mit Migrationshintergrund	6
Sexuelle Vielfalt	9
Selbsttötung und Selbsttötungsversuch	76
Sonstiges **)	309

*) In einem Vorgang werden bis zu 3 Anliegen erfasst, weshalb die Anzahl der Anliegen höher ist, als die Anzahl der Vorgänge.

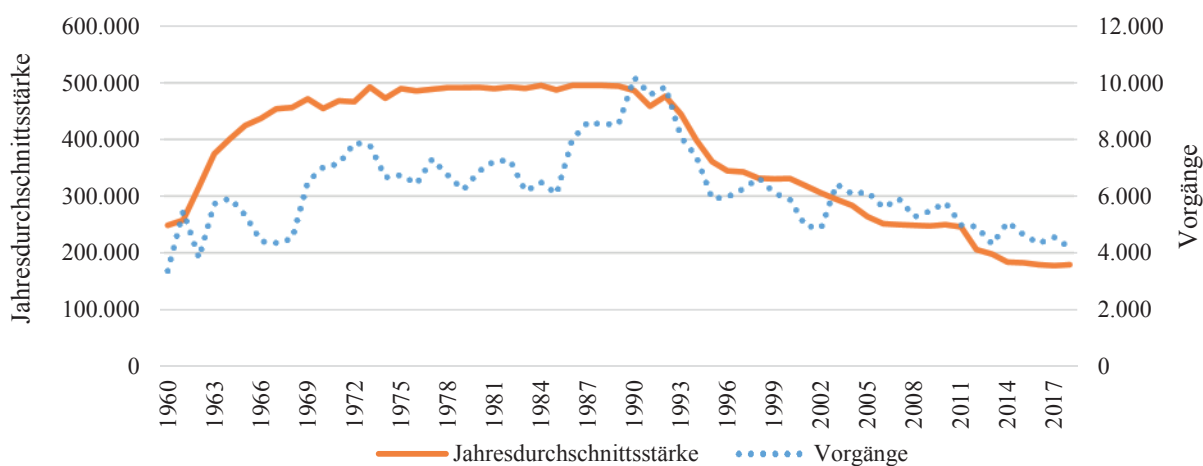
***) Soldatenbeteiligung, Arbeit des Wehrbeauftragten, Eingabeangelegenheiten, Bundeswehr in Staat und Gesellschaft, Grundsatzfragen, Struktur der Bundeswehr.

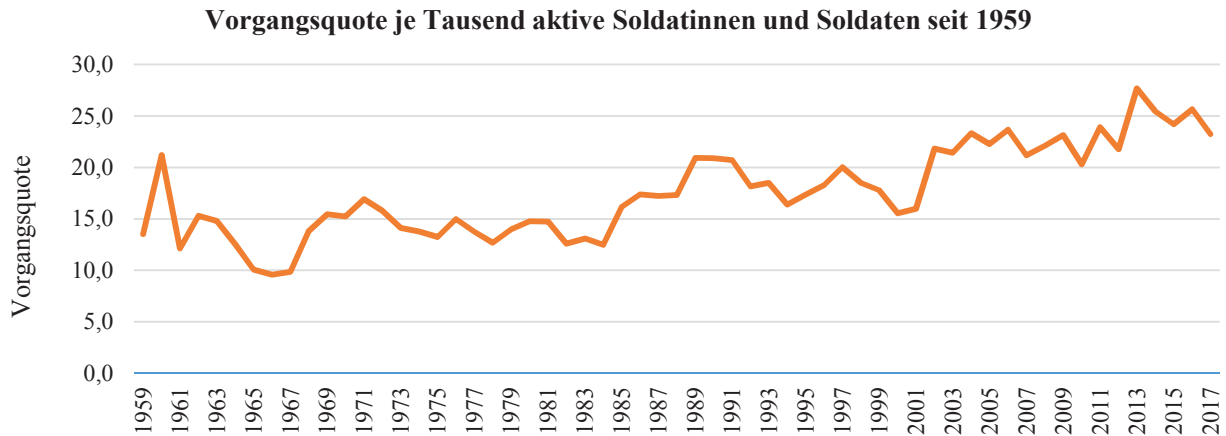
Entwicklung der Zahl der Vorgänge in den Jahren 1959 bis 2017

Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend Soldatinnen und Soldaten
1959	3.368	248.800	13,5
1960	5.471	258.080	21,2
1961	3.829	316.090	12,1
1962	5.736	374.766	15,3
1963	5.938	401.337	14,8
1964	5.322	424.869	12,5
1965	4.408	437.236	10,1
1966	4.353	454.569	9,6
1967	4.503	456.764	9,9
1968	6.517	472.070	13,8
1969	7.033	455.114	15,5
1970	7.142	468.484	15,2
1971	7.891	466.889	16,9
1972	7.789	492.828	15,8
1973	6.673	472.943	14,1
1974	6.748	490.053	13,8
1975	6.439	486.206	13,2
1976	7.319	488.616	15,0
1977	6.753	491.424	13,7
1978	6.234	491.481	12,7
1979	6.884	492.344	14,0
1980	7.244	490.243	14,8
1981	7.265	493.089	14,7
1982	6.184	490.729	12,6
1983	6.493	495.875	13,1
1984	6.086	487.669	12,5
1985	8.002	495.361	16,2
1986	8.619	495.639	17,4
1987	8.531	495.649	17,2
1988	8.563	494.592	17,3
1989	10.190	486.825	20,9
1990	9.590	458.752	20,9
1991	9.864	476.288	20,7
1992	8.084	445.019	18,2
1993	7.391	399.216	18,5
1994	5.916	361.177	16,4

Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnittsstärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend Soldatinnen und Soldaten
1995	5.979	344.690	17,3
1996	6.264	342.870	18,3
1997	6.647	332.013	20,0
1998	6.122	330.914	18,5
1999	5.885	331.148	17,8
2000	4.952	318.713	15,5
2001	4.891	306.087	16,0
2002	6.436	294.800	21,8
2003	6.082	283.723	21,4
2004	6.154	263.990	23,3
2005	5.601	251.722	22,3
2006	5.918	249.964	23,7
2007	5.276	248.995	21,2
2008	5.474	247.619	22,1
2009	5.779	249.900	23,1
2010	4.993	245.823	20,3
2011	4.926	206.091	23,9
2012	4.309	197.880	21,8
2013	5.095	184.012	27,7
2014	4.645	182.703	25,4
2015	4.344	179.633	24,2
2016	4.560	177.800	25,6
2017	4.173	178.881	23,3
Gesamt	368.877		

Vergleich der Entwicklung der Vorgänge mit der Jahresdurchschnittsstärke

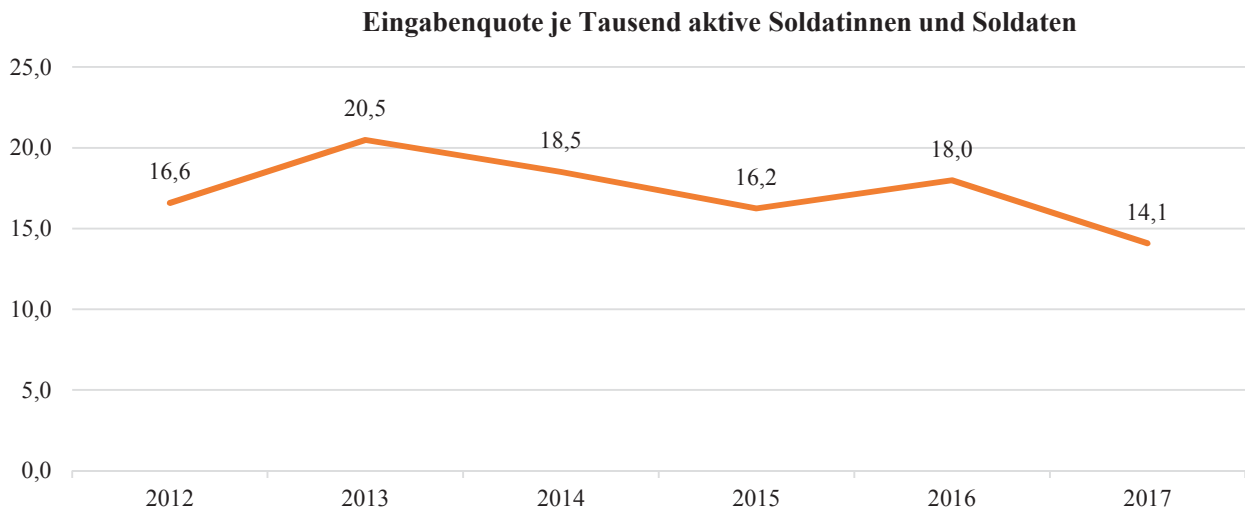




Entwicklung der Zahl der persönlichen Eingaben bezogen auf die Jahresdurchschnittsstärke seit 2012 *)

Berichtsjahr	Jahresdurchschnittsstärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Gesamtzahl der persönlichen Eingaben	Quote der persönlichen Eingaben je Tausend Soldatinnen und Soldaten
2012	197.880	3.281	16,6
2013	184.012	3.770	20,5
2014	182.703	3.379	18,5
2015	179.633	2.917	16,2
2016	177.800	3.197	18,0
2017	178.881	2.528	14,1

*) Eine statistische Erfassung der persönlichen Eingaben ist erst seit der Einführung eines neuen Datenerfassungssystems im Amt des Wehrbeauftragten im Jahr 2012 möglich.



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

Truppenbesuche des Wehrbeauftragten im Jahr 2017

30.01.	Manching	Wehrtechnische Dienststelle 61
08.02.	Münster	I. Deutsch-Niederländisches Korps <i>Gemeinsamer Besuch mit dem Generalinspizienten der Niederländischen Streitkräfte</i>
09.02.	Eibergen (Niederlande)	CIS-Bataillon (Communication and Information Sys- tems/Fernmeldebataillon) <i>Gemeinsamer Besuch mit dem Generalinspizienten der niederländischen Streitkräfte</i>
23.02.	Seedorf	Fallschirmjägerregiment 31
27.-28.02.	Saalfelden/Hochfilzen (Österreich)	Österreichisch-deutscher Heeresbergführerlehrgang <i>Gemeinsamer Besuch mit dem Vorsitzenden der Parlamentarischen Bundesheerkommission der Republik Österreich</i>
02.03.	Bad Reichenhall	Gebirgsjägerbataillon 231
07.03.	Berlin	Gemeinsame Anti-Terror-Übung Bundeswehr und Polizei (GETEX)
03.04.	Saarlouis	Luftlandebrigade 1
05.04.	Illkirch-Graffenstaden (Frankreich)	Jägerbataillon 291
10.04.	Warendorf	Sportschule der Bundeswehr
12.04.	Parow/Kramerhof	Marinetechnikschule
02.05.	Berlin-Gatow	Kommando Luftwaffe
02.05.	Berlin-Gatow	Luftwaffenmuseum
02.05.	Berlin-Gatow	Betreuungsstelle für zivilberufliche Aus- und Weiterbildungen (ZAW)
03.05.	Bonn	Kommando Streitkräftebasis
03.05.	Koblenz	Bundeswehrkrankenhaus
04.05.	Koblenz	Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw)
09.05.	Pfullendorf	Ausbildungszentrum Spezielle Operationen
19.-22.05.	Lourdes (Frankreich)	59. Internationale Soldatenwallfahrt
06.06.	Hammelburg	Ausbildungszentrum Infanterie
08.06.	Calw	Kommando Spezialkräfte
10.06.	Storkow	Tag der Bundeswehr
13.06.	Geilenkirchen	NATO E-3A-Verband (AWACS)
13.06.	Geilenkirchen	Zentrum für Verifikationsaufgaben der Bundeswehr

15.06.	Munster	Ausbildungszentrum Munster
26.06.	Brüssel (Belgien)	NATO-Hauptquartier, Rat der Europäischen Union, EU-Militärstab, Europäisches Parlament
05.-06.07.	Vilnius/Rukla (Litauen)	Deutsches Einsatzkontingent NATO enhanced Forward Presence <i>Gemeinsamer Besuch mit dem Bundestagspräsidenten Prof. Dr. Norbert Lammert</i>
02.08.	Bruchsal	ABC-Abwehrkommando der Bundeswehr ABC-Abwehrbataillon 750
03.08.	Germersheim	Luftwaffenausbildungsbataillon
07.-08.08.	Erbil (Irak)	Deutsches Einsatzkontingent Ausbildungsunterstützung Nord-Irak
21.-24.08.	Bamako/Gao (Mali), Niamey (Niger)	Deutsches Einsatzkontingent MINUSMA, EUTM Mali
29.08.	Palma de Mallorca (Spanien)	Segelschulschiff „Mircea“ (Rumänische Marine), Ausbildungsfahrt deutscher Kadettinnen und Kadetten
13.09.	Fritzlar	Kampfhubschrauberregiment 36
13.09.	Kassel	Betreuungsstelle für zivilberufliche Aus- und Weiterbildungen (ZAW)
16.-18.10.	Norfolk/Washington (USA)	NATO Allied Command Transformation, US Naval Base Norfolk
01.11.	Erfurt	Logistikkommando der Bundeswehr
07.11.	Stetten am kalten Markt	Artilleriebataillon 295
29.11.	Schwielowsee	Einsatzführungskommando der Bundeswehr
06.12.	Wien/Graz (Österreich)	Kommando Landstreitkräfte des Österreichischen Bundesheers <i>Gemeinsamer Besuch mit der Parlamentarischen Bundesheerkommission der Republik Österreich</i>
18.-19.12.	Amman/Al Azraq (Jordanien)	Deutsches Einsatzkontingent COUNTER DAESH

Begegnungen und Gespräche des Wehrbeauftragten

Der Wehrbeauftragte nahm über die Truppenbesuche hinaus viele weitere auswärtige Termine wahr, die im Zusammenhang mit seinem gesetzlichen Auftrag standen. Dazu zählten internationale und nationale Konferenzen und Tagungen wie die Münchner Sicherheitskonferenz, die Berliner Sicherheitskonferenz, das Kolloquium Innere Führung des ZInFü, die Jahrestagung des Reservistenverbands, die Hauptversammlung des Bundeswehrverbands, die Vollversammlung des Katholikenrates beim Katholischen Militärbischof, Veranstaltungen politischer Stiftungen, Spieß- und Kommandeurstagungen, Delegationsbesuche ausländischer Parlamentarier, militärischer Ombudsleute und Soldatengruppen, aber auch zahlreiche Gespräche, etwa mit Gliederungen des Bundeswehrverbands, Stiftungen, GVPA und Reservisten, mit Bundestags- und Landtagsabgeordneten, Verantwortlichen im Verteidigungsministerium, mit Militärgeistlichen und den Spitzen von obersten Bundesbehörden, mit Wirtschaftsvertretern, Gewerkschaftern, Diplomaten und Journalisten.

Reisen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Wehrbeauftragten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wehrbeauftragten hatten im Berichtsjahr insgesamt 66 Termine bei Truppenteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche.

Besucherguppen

Im Amt des Wehrbeauftragten wurden 86 Besuchergruppen durch den Wehrbeauftragten oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut. 38 davon waren internationale Gruppen mit Soldatinnen und Soldaten der Partnerschaftsseminare des Zentrums Innere Führung und verschiedener internationaler Streitkräfteseminare, unter anderem aus Litauen, Lettland, Estland, Polen, Frankreich, Ägypten, Slowenien, den USA, Republik Korea, Albanien, Rumänien, Großbritannien, Mazedonien, Bulgarien und Tunesien. 46 Besuchergruppen kamen aus den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr. Schließlich besuchten zwei Gruppen politisch interessierter Bürgerinnen und Bürger das Amt des Wehrbeauftragten.

14. 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 Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Juli 2017 (BGBl. I S. 2347)

Artikel 17

Jedermann hat das Recht, sich einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen schriftlich mit Bitten oder Beschwerden an die zuständigen Stellen und an die Volksvertretung zu wenden.

Artikel 17a

(1) Gesetze über Wehrdienst und Ersatzdienst können bestimmen, dass für die Angehörigen der Streitkräfte und des Ersatzdienstes während der Zeit des Wehr- oder Ersatzdienstes das Grundrecht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten (Artikel 5 Abs. 1 Satz 1 erster Halbsatz), das Grundrecht der Versammlungsfreiheit (Artikel 8) und das Petitionsrecht (Artikel 17), soweit es das Recht gewährt, Bitten oder Beschwerden in Gemeinschaft mit anderen vorzubringen, eingeschränkt werden.

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

Artikel 45b

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

Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages

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

§ 1

Verfassungsrechtliche Stellung; Aufgaben

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

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

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

§ 2

Berichtspflichten

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

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

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

§ 3

Amtsbefugnisse

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 Bundesministersgesetzes 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 Bundesministersgesetzes entsprechend angewandt mit der Maßgabe, dass an die Stelle der zweijährigen Amtszeit (§ 15 Abs. 1 des Bundesministersgesetzes) eine fünfjährige Amtszeit tritt. Satz 1 gilt für einen Berufssoldaten oder Soldaten auf Zeit, der zum Wehrbeauftragten ernannt wor-

den ist, entsprechend mit der Maßgabe, dass für Soldaten auf Zeit bei Anwendung des § 18 Abs. 2 des Bundesministersgesetzes 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 12. Juni 2017 (BGBl. I S. 1877)

§ 113

Wahl des Wehrbeauftragten

Die Wahl des Wehrbeauftragten erfolgt mit verdeckten Stimmzetteln (§ 49).

§ 114

Berichte des Wehrbeauftragten

(1) Die Berichte des Wehrbeauftragten überweist der Präsident dem Verteidigungsausschuss, es sei denn, dass eine Fraktion oder fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangen, ihn auf die Tagesordnung zu setzen.

(2) Der Verteidigungsausschuss hat dem Bundestag Bericht zu erstatten.

§ 115

Beratung der Berichte des Wehrbeauftragten

(1) Der Präsident erteilt dem Wehrbeauftragten in der Aussprache über die von ihm vorgelegten Berichte

das Wort, wenn es von einer Fraktion oder von anwesenden fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangt worden ist.

(2) Die Herbeirufung des Wehrbeauftragten zu den Sitzungen des Bundestages kann von einer Fraktion oder von anwesenden fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangt werden; Absatz 1 findet entsprechende Anwendung.

Verfahrensgrundsätze für die
Zusammenarbeit zwischen dem
**Petitionsausschuss
und dem Wehrbeauftragten
des Deutschen Bundestages**

1. Der Petitionsausschuss unterrichtet den Wehrbeauftragten von einer Petition, wenn sie einen Soldaten der Bundeswehr betrifft. Der Wehrbeauftragte teilt dem Petitionsausschuss mit, ob bei ihm in derselben Angelegenheit ein Vorgang entstanden ist und ob er tätig wird.
2. Der Wehrbeauftragte unterrichtet den Petitionsausschuss von einem Vorgang, wenn in derselben Angelegenheit erkennbar dem Petitionsausschuss eine Petition vorliegt. Sind der Petitionsausschuss und der Wehrbeauftragte sachgleich befasst, so wird der Vorgang grundsätzlich zunächst vom Wehrbeauftragten bearbeitet.

Wird der Petitionsausschuss tätig, so teilt er dies dem Wehrbeauftragten mit.

Der Wehrbeauftragte und der Petitionsausschuss unterrichten sich regelmäßig schriftlich von dem Fortgang der Bearbeitung und deren Ergebnis.

**Auszug aus der Zentralen Dienstvorschrift
A-2600/2
Wehrbeauftragtenangelegenheiten**

Inhaltsverzeichnis

- 1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten
- 2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten
 - 2.1 Aufgaben
 - 2.2 Befugnisse
- 3 Verfahrensregelungen
 - 3.1 Allgemein
 - 3.2 Bearbeitung
 - 3.3 Anhörungen
 - 3.4 Bearbeitung bei gleichzeitiger Beschwerde
 - 3.5 Bearbeitung in Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle
- 3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten
- 4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten
- 5 Datenschutz
- 6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten

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

2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten

2.1 Aufgaben

201. Die oder der Wehrbeauftragte wird tätig
 - auf Weisung des Bundestages oder des Verteidigungsausschusses zur Prüfung bestimmter Vorgänge,

- nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund eigener Entscheidung, wenn ihr bzw. ihm auf Grund
 - ihrer bzw. seiner Besuche nach § 3 Nummer 4 des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages (WBeauftrG),
 - durch Mitteilung von Mitgliedern des Bundestages,
 - durch Eingaben gemäß § 7 WBeauftrG
 - oder auf andere Weise Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung der Grundrechte der Soldatinnen bzw. der Soldaten oder der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen.

2.2 Befugnisse

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

- a) Sie oder er kann von der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister der Verteidigung und allen dieser bzw. diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Dieses Recht kann nur verweigert werden, wenn zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft die Bundesministerin oder der Bundesminister der Verteidigung.
- b) Sie oder er kann auf Weisung des Deutschen Bundestages oder des Verteidigungsausschusses und bei einer Eingabe, der eine Beschwerde des Einsenders bzw. der Einsenderin zugrunde liegt, den Einsender oder die Einsenderin sowie Zeugen bzw. Zeuginnen und Sachverständige anhören.
- c) Sie oder er hat jederzeit Besuchsrecht bei Truppteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Bundeswehr und ihren Einrichtungen, auch ohne vorherige Anmeldung. Dieses Besuchsrecht ist der oder dem Wehrbeauftragten persönlich vorbehalten. Dieses Recht steht nach Ermächtigung durch den Verteidigungsausschuss auch der Leitenden Beamtin oder dem Leitenden Beamten zu. Die Wahrnehmung dieses Rechtes kann nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Dazu ist die Entscheidung der Bundesministerin oder des Bundesministers der Verteidigung über das Bundesministerium der Verteidigung Führungsstab der Streitkräfte III 2 (BMV

FüSK III 2) unverzüglich einzuholen.

- d) Sie oder er kann auch nichtöffentlichen Verhandlungen der Strafgerichte oder der Verwaltungsgerichte, die mit ihrem oder seinem Aufgabenbereich zusammenhängen, und der Wehrdienstgerichte beiwohnen. In diesen Verfahren hat sie oder er das Recht zur Akteneinsicht wie eine Verfahrensbeteiligte bzw. ein Verfahrensbeteiligter.
- e) Sie oder er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben.
- f) Sie oder er kann einen Vorgang der Stelle zuleiten, die für die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständig ist.

203. Mit Ausnahme des Besuchsrechts nach Nr. 202 Buchstabe c) können die Befugnisse auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der oder des Wehrbeauftragten wahrgenommen werden. Informationsbesuche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vorher anzumelden.

3 Verfahrensregelungen

3.1 Allgemein

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

Wenn im Zusammenhang mit einem Ersuchen der oder des Wehrbeauftragten um Auskunft oder Akteneinsicht sowie bei Besuchen Zweifel bestehen, ob zwingende Geheimhaltungsgründe dem Ersuchen entgegenstehen, ist unverzüglich die Entscheidung der Bundesministerin oder des Bundesministers der Verteidigung über das BMVg FüSK III 2 einzuholen. Die oder der Wehrbeauftragte ist hierüber zu unterrichten.

3.2 Bearbeitung

302. Schreibt die oder der Wehrbeauftragte persönlich Angehörige der Bundeswehr an, antwortet diejenige bzw. derjenige, an die bzw. den das Schreiben gerichtet ist. Schreibt die oder der Wehrbeauftragte eine Dienststelle an, antwortet die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter. Die abschließende Stellungnahme ist grundsätzlich durch die Dienststellenleitung selbst zu zeichnen.

303. Erforderliche Untersuchungen führt die oder der jeweils zuständige Disziplinarvorgesetzte durch. Festgestellte Mängel sind abzustellen. Gleiches gilt, wenn eine Dienststelle der Bundeswehr durch das BMVg mit der Beantwortung eines Ersuchens der oder des Wehrbeauftragten beauftragt wurde.
304. Die Bearbeitung von Angelegenheiten der oder des Wehrbeauftragten innerhalb des BMVg richtet sich nach den entsprechenden Regelungen der Ergänzenden Geschäftsordnung des BMVg.
305. Werden übergeordnete Vorgesetzte zu einer Stellungnahme aufgefordert, so veranlassen sie die Überprüfung des Sachverhaltes und übersenden das ihnen vorgelegte Untersuchungsergebnis zusammen mit der eigenen Stellungnahme an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten.
306. Wird der dem BMVg nachgeordnete Bereich mit Vorgängen von der Wehrbeauftragten bzw. dem Wehrbeauftragten unmittelbar, d. h. ohne Einbindung des Ministeriums, befasst, gilt grundsätzlich die Zentrale Dienstvorschrift A-500/1 „Zusammenarbeit des BMVg mit den Dienststellen des nachgeordneten Bereiches“. Bei Vorgängen mit Bedeutung für die Leitung des BMVg ist die entsprechende fachliche Stelle im BMVg nachrichtlich zu beteiligen. In Fällen von herausgehobener grundsätzlicher bzw. strategischer Bedeutung ist der ministeriellen fachlich zuständigen Stelle vor Abgang auf dem Dienstweg zu berichten. Das Referat FüSK III 2 ist in beiden Fällen nachrichtlich zu beteiligen.
307. Stellungnahmen von Dienststellen der Bundeswehr, die nach Ersuchen durch die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten aufgrund von Meldungen gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A-2640/34 „Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ oder gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A-200/5 „Meldewesen der Bundeswehr“ Besondere Vorkommnisse in den unten genannten Fällen oder aufgrund von Eingaben abgegeben wurden, sind unmittelbar mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen nach Abgang über das Zentrum Innere Führung, Bereich Innere und Soziale Lage, dem BMVg FüSK III 2 vorzulegen.
- Dies betrifft
- Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Straftaten nach dem Wehrstrafgesetz“ gemäß A-2640/34 Nrn. 321 bis 325,
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Sexualstraftaten und sexuelle Belästigung von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2640/34 Nrn. 341 und 342),
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Spionage, Extremismus oder Verstoß gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, ausgeführt von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2640/34 Nrn. 361 bis 363).
308. Darüber hinaus sind auf Anforderung dem BMVg alle von Dienststellen der Bundeswehr abgegebenen Stellungnahmen mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen nach Abgang auf dem Dienstweg vorzulegen, wenn
- der Angelegenheit politische oder öffentliche/mediale Bedeutung beizumessen ist oder
 - in der Sache ein gerichtliches Disziplinarverfahren oder ein Strafverfahren eingeleitet wurde oder die Einleitung zu erwarten ist.
309. Soweit Soldatinnen oder Soldaten im Zusammenhang mit ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten die behandelnden Ärzte und Ärztinnen oder ärztlichen Gutachter und Gutachterinnen von deren ärztlicher Schweigepflicht entbinden, bezieht sich dies im Zweifel ausschließlich auf deren Stellungnahmen unmittelbar gegenüber der bzw. dem Wehrbeauftragten.
- Mehrausfertigungen dieser Stellungnahmen sowie beigefügte Anlagen, die anderen Dienststellen im Geschäftsbereich des BMVg auf dem Dienstweg vorzulegen sind, dürfen keine Tatsachen oder Wertungen enthalten, die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen.
310. Die an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten gerichteten Stellungnahmen sind gegebenenfalls so abzufassen, dass die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegenden Aussagen in einer besonderen Anlage zusammengefasst und nur der oder dem Wehrbeauftragten unmittelbar mit dem Originalschreiben übersandt werden.
311. Über Eingaben, deren Inhalt und entsprechende Stellungnahmen haben alle Beteiligten auch untereinander die Pflicht zur Verschwiegenheit gemäß den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen (z. B. § 14 des Soldatengesetzes,

§ 67 des Bundesbeamtengesetzes und § 37 Beamtenstatusgesetzes, § 3 Abs. 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst) zu beachten, soweit es nicht die unmittelbare Bearbeitung der Eingabe betrifft.

312. Den Vorgang zur Prüfung einer Belehrung auszuwerten, ist erst nach Abschluss des Verfahrens zulässig. Die Namen der Beteiligten dürfen hierbei nicht bekanntgegeben werden. Insbesondere bei Vernehmungen von Soldatinnen und Soldaten oder von Zeuginnen und Zeugen ist diesen nur der Teil einer Eingabe zur Kenntnis zu geben, der sie selbst betrifft oder zu dem sie vernommen werden.
313. Grundsätzlich wird ein Verfahren durch ein Schreiben der oder des Wehrbeauftragten abgeschlossen. Teilt die oder der Wehrbeauftragte den Abschluss des Verfahrens mit, so ist dies mit dem Ergebnis ihrer oder seiner Prüfung den beteiligten Dienststellen und den von der Eingabe betroffenen Personen bekanntzugeben.
314. Eingaben, welche die oder der Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr zur Stellungnahme übersendet, dürfen nur dann als Beschwerden nach der Wehrbeschwerdeordnung (WBO) behandelt werden, wenn eine solche Umdeutung dem ausdrücklichen Willen der Petentin oder des Petenten entspricht.

3.3 Anhörungen

315. Macht die oder der Wehrbeauftragte von dem Recht auf Auskunft und Akteneinsicht (Nr. 202 Buchstabe a)) Gebrauch, ist dies in jeder Hinsicht zu unterstützen. Für die Anhörung ist, soweit erforderlich, Dienstbefreiung oder Sonderurlaub gemäß § 9 der Soldatenurlaubsverordnung (SUV) in Verbindung mit Nr. 307 der Zentralen Dienstvorschrift A-1420/12 „Ausführung der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung“ zu erteilen.
316. Soweit über Angelegenheiten angehört werden soll, die der Pflicht zur Verschwiegenheit unterliegen, können Anzuhörende über Vorgänge bis zum Verschlussgrad „Verschlussache - Nur für den Dienstgebrauch“ (VS-NfD) aussagen. Bei Vorgängen mit höherem Verschlussgrad hat die oder der Anzuhörende die Aussagegenehmigung über die zuständigen Disziplinarvorgesetzten einzuholen. Bei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern sind die beamten- und tarifrechtlichen Regelungen entsprechend anzuwenden.

317. Können die zuständigen Disziplinarvorgesetzten die Genehmigung nicht erteilen, holen sie die Entscheidung ihrer Vorgesetzten ein. Die Genehmigung zu versagen, bleibt dem BMVg FüSK III 2 vorbehalten.

318. Die angehörten Personen werden entsprechend dem Justizvergütungs- und Justizentschädigungsgesetz vom 5. Mai 2004 (BGBl I S. 718, 776), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl I S. 2418) geändert worden ist, entschädigt. Diese erfolgt auf Antrag durch das Amt der oder des Wehrbeauftragten.

3.4 Bearbeitung bei gleichzeitiger Beschwerde

319. Wurde eine Beschwerde nach der WBO, einschließlich der Disziplinarbeschwerde nach § 42 der Wehrdisziplinarordnung (WDO), eingelegt und liegt in gleicher Angelegenheit eine Eingabeangelegenheit vor, so ist die oder der Wehrbeauftragte über Sachstand und Fortgang der Beschwerdesache zu unterrichten. Eine Mehrausfertigung der Entscheidung ist ihr bzw. ihm unverzüglich zuzuleiten. Die Einlegung eines Rechtsmittels sowie die Unanfechtbarkeit der Beschwerdeentscheidung sind gesondert mitzuteilen.
320. Geht eine Eingabeangelegenheit über eine eingelegte Beschwerde nach der WBO hinaus, ist bezüglich dieses Teils der Eingabe wie bei sonstigen Eingaben zu verfahren.
321. Werden aufgrund einer Eingabeangelegenheit disziplinare Ermittlungen aufgenommen, so ist die oder der Wehrbeauftragte hiervon zu unterrichten. Nach Abschluss des Verfahrens ist der oder dem Wehrbeauftragten die getroffene Entscheidung mitzuteilen. In einem gerichtlichen Disziplinarverfahren sind durch die Einleitungsbehörde oder die für sie tätige Wehrdisziplinaranwaltschaft auch wesentliche Zwischenentscheidungen mitzuteilen.
322. Durch eine Eingabe an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten werden die Rechtsbehelfe nach der WBO und der WDO nicht ersetzt. Selbst wenn eine Eingabe an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten als Beschwerde oder als Antrag nach der WBO oder der WDO anzusehen ist, werden die dort festgelegten Fristen nur dann gewahrt, wenn die Eingabe innerhalb dieser Frist bei der für die Entgegennahme der Beschwerde oder des Antrags zuständigen Stelle eingeht.

3.5 Bearbeitung in Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle

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

- a) Richtet sich der Vorgang gegen eine Soldatin oder einen Soldaten, ist er der oder dem zuständigen nächsten Disziplinarvorgesetzten zuzuleiten.
- b) Sonstige Vorgänge sind der Stelle zuzuleiten, die den Gegenstand des Vorgangs zu beurteilen hat.

324. Die in Nr. 323 Buchstabe b) bezeichnete Stelle hat der Einsenderin bzw. dem Einsender auf dem Dienstweg einen Bescheid zu erteilen, der auch mündlich durch die zuständigen Disziplinarvorgesetzten eröffnet werden kann.

3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten

325. Besuche der oder des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass (z. B. in Zusammenhang mit Besonderen Vorkommnissen oder mehreren gleichlautenden oder ähnlichen Eingaben im Bereich desselben Truppenteils bzw. derselben Dienststelle) sind durch die betroffenen Dienststellenleiter bzw. Dienststellenleiterinnen dem BMVg fernschriftlich/per Mail nach folgendem Muster zu melden:

Bundesministerium der Verteidigung
FüSK III 2
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin
(Mail: BMVgFueSKIII2@BMVg.BUND.DE)

nachrichtlich auf dem Dienstweg:

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

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

Inhalt:

Betr.: Truppenbesuch der bzw. des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass

- Zeitpunkt
- Truppenteil/Dienststelle

- Standort und Unterkunft
- Anlass

4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten

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.

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 Zentralrichtlinie A2-2630/0-0-2 „Leben in der militärischen Gemeinschaft“ Nr. 329 durch Aushang an der Informationstafel oder dem Informationsportal in der Einheit/Dienststelle bekannt zu geben.

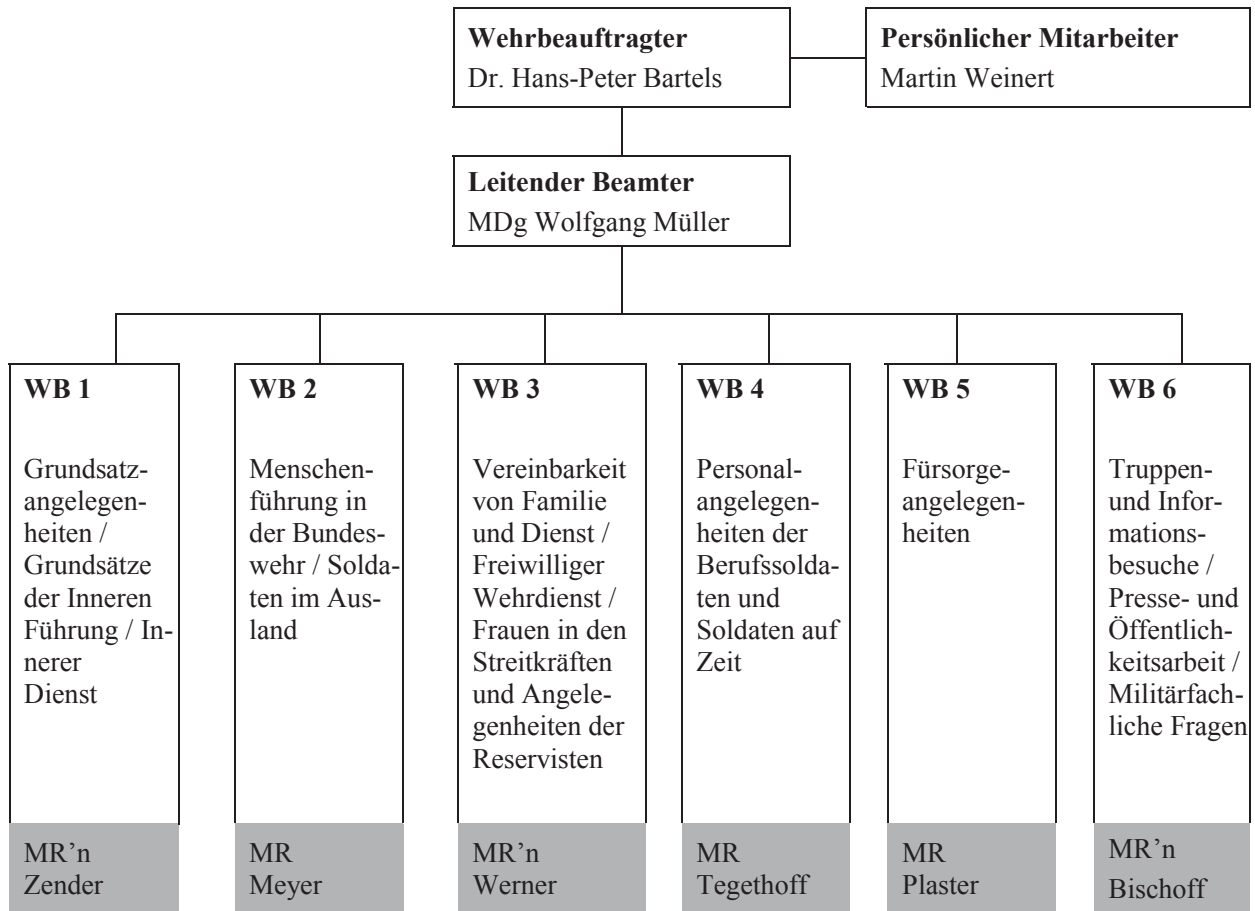
403. Eingaben/Schreiben von Bundeswehrangehörigen an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten werden auch mit Dienstpost befördert. Sie können in der Einheit/Dienststelle abgegeben werden.

404. Soldatinnen oder Soldaten können sich nur einzeln an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten wenden.

405. Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet (§ 8 WBeauftrG).

406. Wendet sich eine Soldatin oder ein Soldat vor Abfassung einer Eingabe an ihre oder seine Disziplinarvorgesetzte bzw. ihren oder seinen Disziplinarvorgesetzten, ist ihr bzw. ihm Rat und Hilfe zu gewähren. Es ist ein Dienstvergehen und zugleich eine Straftat nach § 35 des Wehrstrafgesetzes, wenn Vorgesetzte durch Befehle, Drohungen, Versprechungen, Geschenke oder sonst auf pflichtwidrige Weise Untergebene davon abhalten, Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten zu richten oder Eingaben unterdrücken. Auch der Versuch ist strafbar und kann als Dienstvergehen geahndet werden.

407. Die Soldatin oder der Soldat darf nicht dienstlich 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. Nr. 3323 der Zentralen Dienstvorschrift A-2160/6 „Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung“).
408. Unterlagen, die höher als VS-NfD eingestuft sind, dürfen Soldatinnen und Soldaten ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten nicht beifügen. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf die Darstellung von einzelnen Tatsachen, die ihres oder seines Wissens nach einem höheren Geheimhaltungsgrad als VS-NfD unterliegen. Erscheint die Mitteilung solcher Umstände aus Sicht der Petentin oder des Petenten erforderlich, kann in der Eingabe darauf hingewiesen werden oder die Petentin bzw. der Petent nimmt unmittelbar Kontakt mit dem Amt der bzw. des Wehrbeauftragten auf, um ihr bzw. sein Anliegen unter Beachtung der Geheimschutzvorschriften vorzutragen.
409. Der oder dem Wehrbeauftragten ist auf Anfrage grundsätzlich Auskunft über die in Nr. 408 genannten Unterlagen und Tatsachen sowie Akteneinsicht in Unterlagen zu gewähren, die höher als VS-NfD eingestuft sind. Eine entsprechende Anfrage darf nur aus zwingenden Gründen der Geheimhaltung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister der Verteidigung selbst oder ihre bzw. seine ständige Vertreterin oder ihren bzw. seinen ständigen Vertreter im Amt versagt werden (vgl. § 3 Nr. 1 WBeauftrG). Anfragen von Dienststellen zur Entscheidung sind über das BMVg FüSK III 2 vorzulegen.
- Die Hinweise in den Nrn. 202 Buchstabe a), Buchstabe c), 301, 316 und 317 sind dabei zu beachten.
- ## 5 Datenschutz
501. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Zentrale Dienstvorschrift A-2122/4 „Datenschutz“ sind bei der Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten (Einholung von Stellungnahmen, Anfertigung von Berichten/Vorlagen, Übersendung von Antwortschreiben usw.) zu beachten. Hierbei sind die in der A-2122/4 vorgesehenen Sicherungsmaßnahmen – bis hin zum Schutzbereich 3 – zu berücksichtigen.
- ## 6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit
601. Von allen Vorgesetzten wird erwartet, vertrauensvoll mit der oder dem Wehrbeauftragten zusammenzuarbeiten und ihr bzw. ihm damit die Möglichkeit zu geben, sich schnell und gründlich zu unterrichten.
- Das Verständnis der Soldatinnen und Soldaten für unsere Staats- und Rechtsordnung, Vertrauen zur Demokratie, aber auch zur Bundeswehr können damit wesentlich gefördert werden.
602. Alle Disziplinarvorgesetzten sind aufgefordert, Erfahrungen in der Anwendung dieser Zentralen Dienstvorschrift auf dem Dienstweg an BMVg FüSK III 2 zu melden.

15. Organisationsplan des Amtes des Wehrbeauftragten**Postanschrift**

Platz der Republik 1
11011 Berlin

Besucheranschrift:

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

16. Stichwortverzeichnis**A**

ADAC-Hubschrauber.....	44
Afghanistan	8, 14, 29, 42, 54, 62f., 67, 74, 76
Ägäis	65, 70, 72
Air Policing Baltikum	70, 72
Al Azraq	64, 102
Alleinerziehende.....	83, 89
Allgemeine Grundausbildung.....	49
Altersgrenze	36, 40, 89
Amt für Heeresentwicklung	49
Ansprechstelle	14f., 72, 78
Ansprechstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr.....	15, 78
Ansprechstelle für militärhistorischen Rat	14
Antisemitismus.....	19
Arbeitszeit	24, 49f., 53f., 85, 89, 97
Arbeitszeitverordnung.....	8, 18, 48f., 56
ATALANTA	64, 66, 74
Attraktivität	10, 29, 48, 57, 87
Ausbildung	8, 12, 17, 19, 23, 29f., 34f., 37f., 42ff., 50, 53ff., 58, 60, 62, 65, 70ff., 76, 80, 90, 97
Ausbildungskommando.....	81
Ausbildungsunterstützung	62, 65, 74, 102
Ausbildungsunterstützung Irak.....	62, 65, 74
Auslandseinsatz... 9, 14, 20, 28f., 34, 39, 42, 52f., 56, 62, 64, 72, 76, 81ff., 89	
Auslandstrennungsgeld	40
Auslandsverwendung	40, 66, 88, 90
Auslandsverwendungszuschlag.....	64, 66, 72ff.
Ausrüstung	8, 20, 42ff., 54, 67, 72, 97
AWACS	64, 101

B

Baghram	62
Baltikum	9, 70
Bamako	66f., 69, 73, 102
Beförderung.....	29, 31ff., 59, 69, 97
Bekleidung	42, 44f., 60, 68, 72, 97
Belgien	71, 102
Berlin.....	7, 22, 26, 46, 91, 101, 112, 114
Berufsabschlüsse	24
Berufsförderung	23, 31, 37, 59
Beschädigtenversorgung	93
Beschaffungsvorhaben	42
Beschwerdeordnung	15
Betreuung	18, 50ff., 56, 69, 92f.
Betreuungskommunikation	70, 75f.

Betreuungskonzept für ehemalige Angehörige der Bundeswehr	92
Betriebsstoffversorgung	69
Beurteilung.....	32f., 35
Bewerbung	26ff., 37f.
Bezahlung	8, 23, 29, 52, 73, 97
Binnenarbeitsmarkt	30
Body-Mass-Index.....	25
Bordsicherungssoldaten	23, 29
BOXER.....	42
Brandanschläge.....	81
Büchel	47
Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung	41, 68, 101
Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr	93f.
Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst.....	18f., 34, 82.
Bundesanstalt für Immobilienaufgaben	48
Bundesmeldegesetz.....	84
Bundesrechnungshof.....	26
Bundesumzugskostenverordnung	83
Bundeswehrfeuerwehr	23, 30
Bundeswehrfuhrpark.....	44
Bundeswehrkrankenhaus	46, 50, 87, 91, 101
Bundeswehrverband.....	15, 83, 92
Bürokratie	6, 9, 13, 26, 28, 38ff., 54, 86

C

Camp CASTOR	69f.
Camp MARMAL	62
Camp Midgard (Mali)	66
CH-53	23, 29f., 42, 44, 55
Chancengerechtigkeit.....	58
Compliance	13
COUNTER DAESH	62, 64, 74, 102
Cyber- und Informationsraum (CIR)	24

D

Dakar.....	68
Dänemark.....	76
Deutsch-Niederländisches Korps	76
Dienstaufsicht	8, 12, 15, 38, 49, 78
Dienstuniform	60
Dienstverhältnis	19, 37, 58
Dienstvorschriften.....	54, 68
Dienstzeit	18, 23, 27f., 31f., 36f., 56, 59, 87f.

Dienstzeitausgleich.....	49
Dienstzeitverkürzung.....	37, 84
Dienstzeugnis	37
Digitalisierung.....	41
Disziplinarverfahren.....	16ff., 34ff., 80ff., 106, 110f.
Disziplinarvorgesetzter.....	12, 19, 72, 80, 111ff.
Diversity	14, 56f., 97
Division Schnelle Kräfte	49
Djibouti	64, 74
Dresden	26
Dritter Weg.....	15
Düsseldorf	26

E

Eibergen	76, 90, 101
Eignungsfeststellung	58
Eignungsübung.....	46
Einmalentschädigung	94
Einsatzbekleidung	68, 72
Einsatzbereitschaft	6, 21, 41f., 55, 67
Einsatzführungskommando	61, 63, 67, 72, 102
Einsatzgleiche Verpflichtung ..	8, 9, 41, 43, 53, 71, 73
Einsatzmedaille	75
Einsatzversorgung	92, 94
einsatzvorbereitende Ausbildung ..	60, 71f.
Einzelstubenkonzept.....	48
ELSA	71
Elterngeld	59, 88
Eltern-Kind-Arbeitszimmer.....	87
Elternzeit	24, 59, 81, 88
ELUSA	71
enhanced FORWARD PRESENCE ..	70, 74, 102
Entschädigung	35, 94, 105
Erbil.....	65, 74, 102
Erfahrungsstufe	52
Erfurt	26, 102
Ersatzteile	42
Erschwerniszulage.....	23
Estland.....	70ff., 103
Ethik-Unterricht	12
EUNAVFOR MED	65f., 74
EUROFIGHTER	42, 55, 70
Europa	8, 43, 76
EUTM Mali	74, 102
Evaluierung	26, 48f.
Extremismus.....	18f., 110

F

Facebook	19, 79f.
Facharztzentren	91

Fachkräfte	29, 87
Fähigkeitstransfer Hubschrauber ..	29
familienbedingte Vakanzen.....	59, 85
Familienbetreuungscentren	52, 88
Fehlerkultur.....	6, 15
Feldpost.....	63f., 69, 71
Fernmeldebataillon 610	47
Flüchtlingshilfe	18, 24
Förderungsverbot	34ff., 80
Fortschrittsbericht der Bundesregierung ..	62
Framework Nations Concept	76
Franco A.	11, 18, 40
Frankreich	11, 49, 57, 71, 88, 101, 103
Frauen	10, 14, 19, 21, 24, 56ff., 78, 85, 97, 114
Fregatten	42, 44, 55, 70
Freiwilliger Wehrdienst	8, 20, 27, 38f., 84, 114
Freizeitausgleich	49, 73
Fritzlar.....	46, 90, 102
FRONTEX	70
Führen in Teilzeit.....	85
Führen mit Auftrag	15
Führungsverhalten.....	6, 15ff., 38, 56, 76
Funkdisziplin	10, 54
Fürsorge	28, 53, 64
Fürstenfeldbruck	14, 47
FWDL-Fix-Dienstposten	38

G

G-Akte	90
Gao (Mali).....	66ff., 72, 75, 102
Geschiedene	83
Gesundheitsunterlagen.....	90
Gleichstellungsbeauftragte.....	7, 58
Großbritannien	76, 103
Grundausbildung.....	17ff., 34, 37ff., 49, 56, 112
Grundbetrieb	42, 90
Grundsätze der Inneren Führung.....	8f., 12f., 79, 104, 109, 114

H

Hamburg	30, 87
Hammelburg	23, 44, 101
Hannover.....	26
Härtefallregelung	35, 92
Härtefallstiftung	94
Hauptwaffensysteme.....	41
Heer.....	11, 23, 29f., 38, 41, 43, 47, 49, 54, 57, 63, 81
Heeresflieger.....	21
Historische Bildungsarbeit.....	13
Hochfilzen.....	52, 76, 101

Hortbetreuung.....	9, 87
Host Nation Support.....	70
Hubschrauber.....	21, 23, 29, 42ff., 63, 66
Hygiene.....	46, 64

I

ICOAF.....	68, 77
IFOR.....	75
Illkirch/Frankreich.....	11f., 82, 101
Incirlik.....	64
Info-Punkte.....	51f., 82
Infrastruktur.....	8, 10, 24, 45ff., 97
Innere Führung.....	6, 8f., 11ff., 40, 77, 79, 103f.
Inspekteur des Heeres.....	16
Instandhaltung.....	30, 43, 67, 76
Internet.....	24, 27f., 48, 51, 75, 82
Irak.....	65, 74, 102
Iron Wolf.....	71
ISAF.....	62
Islamischer Staat.....	65
Islamismus.....	18
Istanbul.....	65

J

Jägerbataillon.....	38, 43, 101
Jordanien.....	64, 74, 102

K

Kampfführung.....	21
Kampffretter.....	63
Kampfstiefel.....	45, 60
Karriereberatung.....	26f., 29
Karrierecenter.....	26f., 38, 84
Kassel.....	26, 90, 102
KFOR.....	63, 74
Kiel.....	26, 51
Kinder.....	9, 58, 77, 83, 87ff.
Kinderbetreuung.....	9, 58, 86ff.
Klimatische Bedingungen.....	65, 67f.
Koblenz.....	50, 91, 101
kollektive Verteidigung.....	8, 43
Köln.....	46, 89
Kommando Heer.....	43, 47
Kommando Luftwaffe.....	55, 101
Kommando Spezialkräfte (KSK).....	58
Kommunikation.....	9, 54, 57, 69, 78, 89
Kompensationsdienstposten.....	85, 90
Konya.....	64

körperliche Verfassung.....	25, 50
Korvetten.....	42
Kosovo.....	63, 74
Kriegsgräberfürsorge.....	55
Kroatien.....	71
Kundus.....	62
Kurdistan.....	65

L

Landesbauverwaltung.....	46
Lebenspartnerschaftsgesetz.....	88
Lehrgänge.....	23, 27, 33f., 50, 55, 81, 83f., 88
LEOPARD.....	41
Lettland.....	70, 74, 103
LHBw.....	45
Libanon.....	66, 74
Limassol.....	66
Litauen.....	62, 70ff., 102f.
Logistikkommando der Bundeswehr.....	63, 102
London.....	68, 77
Lourdes.....	56, 101
Lufttransport.....	62f., 65, 68
Luftwaffe.....	22f., 29, 32, 41, 44, 47, 57, 63, 70
Lunchpakete.....	52
Luxemburg.....	71

M

MAD.....	18f., 34, 82
Magdeburg.....	26
Mainz.....	26
Mali.....	9, 14, 42, 66ff., 73ff., 102
Malta.....	76
Mangelverwaltung.....	13
Mangelverwendung.....	30
MARDER.....	42
Marine.....	21f., 41f., 44f., 49, 55, 57, 65f., 76, 102
Marineschule.....	14, 87
Marineteknikschule.....	38, 44, 101
Marineunteroffizierschule.....	46
Marketenderwaren.....	63, 68
Masar-i-Sharif.....	89
Material.....	8, 10, 20, 40ff., 63, 65
materielle Einsatzbereitschaft.....	42, 67
Mehrarbeit.....	10, 39, 49, 53f., 56
Mehrarbeitsvergütung.....	49
Mehrzweckkampfschiff (MKS 180).....	41
Meldepflichtige Ereignisse.....	18, 77
Mentoring.....	58
Merzig.....	90
Migrationshintergrund.....	19, 57, 97

MILAN.....	43
Militär-Imam.....	56
Militärischen Flugverkehrskontrolle.....	32
Militärseelsorge.....	7, 13, 15, 56, 92
Minderjährige.....	28, 71
MINUSMA.....	62f., 66ff., 72ff., 102
Mobbing.....	6, 77ff.
Möbel.....	48
München.....	26, 30, 65, 87
Munition.....	8, 18, 4f., 54, 80
Munster.....	11f., 17, 46, 50, 102
Münster.....	76, 90, 101
Mutterschutz.....	59

N

Nachwuchs.....	23, 38, 54, 57
Naqura.....	66
NATO.....	8, 20, 47, 62, 64f., 70, 72, 74, 76f., 82, 88, 101f.
NATO-Operation Sea Guardian.....	65
Netzwerk der Hilfe.....	92, 94
Neuburg a.d. Donau.....	70
NH-90.....	21, 42, 44, 66
Niamey.....	74
Nichtunterkunftspflichtige.....	48
Niederlande.....	71, 77, 90, 101
Niger.....	9, 55, 66, 68, 73, 102
Norwegen.....	71, 76
Notfalladresse.....	72
Notfallsanitäter.....	90
Nürnberg.....	26, 47

O

Offizierschule der Luftwaffe.....	47, 55
Operation INHERENT RESOLVE.....	64
Osterholz-Scharmbeck.....	14, 87
Österreich.....	7, 52, 56, 76f., 101f.

P

Panzerbataillon 414.....	41, 43, 54
Panzerdivision.....	41, 54
Paris.....	69
Pendler.....	18, 83f., 90
Personal ..8ff., 13, 20ff., 29, 31, 33, 35f., 38f., 41, 44, 48, 50ff., 60, 62, 64f., 67, 71, 74, 81, 84ff., 90f., 93, 107, 114	
Personalbearbeitung.....	37, 97
Personalbindung.....	21

Personalführung.....	26, 31, 97
Personalgewinnung.....	8, 21, 23f., 26f., 30, 84
Personalgewinnungszuschlag.....	29
Personalmangel.....	21f., 23, 30, 38, 51
Personalstrategie.....	20, 31
Peschmerga.....	43, 65
PESCO.....	8, 20, 76
Pflege.....	52, 86
Pflegepersonal.....	90
Pfullendorf.....	11f., 16, 78, 81f., 101
Planstellen.....	31f., 34
Plön.....	46
politische Bildung.....	9, 56
Potsdam.....	14, 26
Praktikanten.....	28
Präsenzpflicht.....	84
Prenzlau.....	38, 47
Propagandadelikte.....	19
psychische Erkrankungen.....	91
Psychotraumazentrum.....	92
PUMA.....	41

Q

QASABA.....	63
-------------	----

R

Radargeschädigte.....	94
Rechtsausbildung.....	80f.
Rechtspflege.....	35f., 77, 81f.
Rechtsverstoß.....	77, 97
Regelungsmanagement.....	54
Reichsbürgerbewegung.....	19f.
Reisebeihilfe.....	83, 89
Reservisten.....	8, 20, 39f., 51, 54, 103, 114
RESOLUTE SUPPORT.....	23, 29, 62, 74
Richtwertvorgaben.....	33
Rituale.....	16
Roth.....	47
Ruhegehaltskürzung.....	36
Rukla.....	71, 76, 102
Rumänien.....	76, 103
Rundfunkbeitrag.....	53

S

Saarlouis.....	26, 45f., 90, 101
Sabotageakt.....	81
Sanierung.....	46f., 66
Sanitäreinrichtung.....	46

Sanitätsdienst.....	22, 57, 89, 91, 97
Sanitätsunterstützungszentren	90, 92
Sanitätsversorgungszentren.....	9, 90
SASPF.....	33, 55
Schießunfälle.....	54
Schleuseraktivitäten	65, 70
Schöttler-Stiftung	94
Schutzwesten.....	8, 45, 60
Schwangerschaft.....	59
Schwerin.....	26
schwerwiegende persönliche Gründe	86
SEA GUARDIAN.....	62, 65
SEA LYNX.....	55
Seedorf.....	48, 101
Seenotrettung.....	66, 70, 74
Seiteneinsteiger.....	24, 28
Selbsteinkleider.....	45f.
Senegal.....	68
sexuelle Belästigung.....	77f., 110
sexuelle Selbstbestimmung.....	77, 97
Sicherheitspolitik.....	19
Sicherheitsüberprüfung.....	19, 24, 34, 63, 72
Soldatenarbeitszeitverordnung.....	18, 48f., 56
Soldatenvergütungsverordnung.....	73
Soldatenwallfahrt	56, 101
Somalia.....	64, 74f.
Sondershausen.....	11, 17, 81f.
SOPHIA.....	65f., 74
Soziale Medien.....	79
Spanien.....	70, 88, 102
Spieße.....	53
Sport.....	17, 25, 46f., 50, 53, 60, 69, 101
Sportschule der Bundeswehr.....	47, 50, 101
Staatsbürger in Uniform.....	11, 28
Stabselement.....	56
Stehzeit.....	15
Streitkräftebasis.....	24, 43, 57, 101
Studienabbrecher.....	31f.
Studium.....	30ff., 34, 55
Stuttgart.....	26
Suizid.....	93

T

Tagesbefehl.....	16
Tageskliniken.....	91
Tauglichkeit.....	25
Teilzeit.....	40, 59, 85
Telearbeit.....	85f.
Telefonie.....	75
Termez.....	62
Terrororganisation.....	65
TIGER.....	21, 42, 44, 66

Torgelow.....	38
TORNADO.....	64
Tour of Duty.....	89
Traditionserlass.....	13, 16
Traditionspflege.....	9, 11ff.
Traditionsverständnis.....	8, 11, 13
train as you fight.....	43f., 72
TRANSALL.....	55, 65
Transporthubschrauber	66
Travelmanagement.....	53
Trendwende.....	6, 8, 10, 20f., 26, 36, 40f., 46, 48, 81
Trennungsgeld.....	84
Trennungsrage.....	83
Trennungsübernachtungsgeld.....	84
Treuhandkonto.....	45
Truppenarzt.....	72, 90
Truppendienstgericht.....	6, 16, 34f., 81
Truppenstationierungsabkommen.....	64
Tschechien.....	71
Türkei.....	64f.

U

U-Boote.....	8, 23, 42, 76
Übungsleiter.....	50
Umgangston.....	15f., 58
UNAMID.....	62, 74
UNIFIL.....	66, 74
Uniform.....	14, 17, 36, 45, 60
Universität der Bundeswehr München.....	31
UNMISS.....	62, 74
UNOSOM.....	75
Unterkünfte.....	18, 28, 46, 48f., 53, 69, 84, 112
Urlaub.....	55, 57, 86, 88, 90, 111
USA.....	42, 57, 65, 88f., 102f.
Usbekistan.....	62

V

Vakanzen.....	21, 50, 85
Vektorenschutzkleidung.....	45
Vereinbarkeit von Familie und Dienst.....	40, 57, 58, 82, 84, 86, 97
Verhaltenskodex.....	13
Verpflegung.....	40, 50, 52, 97
Verpflegungs- und Betreuungskonzept.....	50f.
Verpflichtungszuschlag.....	40
Versetzung.....	29, 37ff., 51, 78, 82ff., 86, 90, 112
Versorgungsausgleich.....	36
Verteidigungsausgaben.....	20
Verteidigungshaushalt.....	88
Vertrauenspersonen.....	15, 48

Verwendungskatalog	27
Verwendungsplanung	55, 83, 89, 97
Very High Readiness Joint Task Force (VJTF).....	43
Veteranenstiftung	92, 94
Vollausstattung der Bundeswehr	8, 20, 40f., 43, 45
Vorbildfunktion	11, 13f., 17, 57

W

Waffenausbildung	19, 34
Wahlrecht	14, 84, 106
Warendorf	47, 101
Wasserversorgung	69f.
Wechseldienstposten	30
Wehrbeauftragtenangelegenheiten	82, 108f., 113
Wehrdienstbeschädigung.....	9, 90, 93f.
Wehrdienstleistende	39, 92
Wehrdisziplinaranwaltschaften	34f., 81
Wehrdisziplinarordnung..6, 12, 35, 82, 105, 111, 113	
Wehrdisziplinarrecht	82
Wehrmacht	9, 11f.
Wehrpflicht	18, 28
Weißbuch	39
Weiterverpflichtung	31f., 37, 58
WhatsApp.....	19, 79f.
Wiedereinsteller	24, 27f.

Wilhelmshaven	26, 47
Wittmund	70
W-LAN	70

Y

YouTube	28
---------------	----

Z

Zeitausgleich.....	49, 73
Zeiterfassungssystem	50
Zentrale Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen	56
Zentraler Sanitätsdienst.....	22, 57, 89, 91, 97
Zentrum für ethische Bildung	58
Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr	14, 83
Zentrum Innere Führung	13, 58, 110
Zertifizierung von Ausbildungen	29
zivilberufliche Aus- und Weiterbildung.....	101f.
Zulassungsschein	30
Zurruhesetzungszeitpunkt	36
Zypern.....	66, 74