

Unterrichtung

durch die Wehrbeauftragte

Jahresbericht 2021 (63. Bericht)

Inhaltsverzeichnis

Seite

Vorwort	7
Berichtsjahr im Überblick	10
1. Beendigung des Afghanistan-Einsatzes	15
Truppenabzug	15
Evakuierungsoperation	16
Eingabeschwerpunkte bis 2020	17
Eingabeschwerpunkte 2021	18
2. Covid-19-Pandemie und Flutkatastrophe	19
Amtshilfe	19
<i>Impfen und Unterstützung des Gesundheitsbereichs</i>	20
<i>Beseitigung Flutschäden</i>	23
Grundbetrieb	23
Auslandseinsätze und einsatzgleiche Verpflichtungen	25
Personalwesen	28
Covid-19-Schutzimpfung	29
3. 20 Jahre Frauen in der Bundeswehr	31
Unterrepräsentanz	32
Maßnahmen zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit	35
Truppenalltag	36
Ausblick	37
4. Innere Führung	38
Verletzung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung	39
Kommando Spezialkräfte	43
Politische Bildung	45
Traditionspflege	46
Führungsverhalten	47
Überzogene Härte in der Ausbildung	49
Lebensrettungs- und Hilfsaktionen	52
5. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr	54
Haushalt	54
Beschaffungsreform	55
Flexible Haushaltsmittel	57
6. Material	57
Vollausstattung und Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme	57
Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz	58
7. Personal	64
Personallage	64
Personalgewinnung	68
<i>Bewerbungen</i>	68
<i>Einstellungen</i>	70
<i>Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege</i>	71
<i>Einstellung 17-Jähriger</i>	73

Personalbindung	74
<i>Prämien</i>	75
<i>Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten</i>	75
<i>Weiterverpflichtungen</i>	76
<i>Attraktivitätssteigerungen für Bestandspersonal</i>	77
<i>Herausschieben der Zurrufsetzung</i>	78
<i>Studium</i>	79
<i>Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr</i>	80
Beurteilungssystem.....	81
Beförderungen	82
Personalbearbeitung.....	83
Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung.....	84
8. Infrastruktur.....	86
Baumängel und -verzögerungen	86
Landesbauverwaltungen	88
Vereinfachung und Flexibilisierung	89
9. Umwelt und Klima.....	90
10. Einsatz und einsatzgleiche Verpflichtungen	91
Kräftebindung.....	91
MINUSMA und EUTM Mali	92
COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak	96
NATO im Baltikum	97
Very High Readiness Joint Task Force (VJTF).....	99
Einsatz- und Gefechtsmedaille	99
Betreuungskommunikation.....	101
11. Sicherheitsüberprüfungen.....	102
Militärischer Abschirmdienst	103
Dauer der Bearbeitung.....	103
12. Rechtspflege und Rechtsverstöße.....	106
Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte.....	106
Überprüfungs- und Unterrichtungsersuchen.....	108
Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung	110
Mobbing	111
Drogen und Alkohol	112
Straftaten gegen die Bundeswehr	112
Waffen- und Munitionsverlust.....	113
13. Freiwilliger Wehrdienst und Heimatschutz.....	113
14. Reserve	116
Grundbeorderung.....	116
Reservedienstleistungen	117
Unterhaltssicherung	118
Uniformtrageerlaubnis nach Ausscheiden	120

15.	Veteranen	120
16.	Sport	120
	Spitzensport	120
	Sport in der Truppe.....	121
17.	Vielfalt in der Bundeswehr	123
	Rehabilitierung	123
	Transidentität	123
	Diskriminierungen	124
18.	Vereinbarkeit von Familie und Dienst	125
	Probleme einer Pendlerarmee	125
	Alternative Arbeitsmodelle.....	127
	Kinderbetreuung	128
19.	Gesundheit	132
	Sanitätsdienstliche Versorgung	132
	Einsatzbedingte psychische Erkrankungen.....	135
	Beschädigtenversorgung.....	137
	Schwerbehinderte	138
	Suizide und Suizidversuche	139
20.	Fürsorge	140
	Soldatenarbeitszeitverordnung	140
	Zulagen	141
	Altersversorgung	142
	Nichtbewirtschaftete Betreuung	143
	Bewirtschaftete Betreuung.....	145
	Verpflegung.....	146
	Militärseelsorge	147
21.	Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten	149
22.	Besuche, Begegnungen, Gespräche der Wehrbeauftragten	156
23.	Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben der Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten	159
24.	Organisationsplan des Amtes der Wehrbeauftragten	170
25.	Stichwortverzeichnis	171

Vorwort

2021 war das Jahr der Bundeswehr. An vielen Stellen hat die Truppe ihre Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit eindrucksvoll unter Beweis gestellt.

Unverkennbar war dies bei der Amtshilfe. Seit Beginn der Covid-19-Pandemie befindet sich die Bundeswehr im Amtshilfe-Dauereinsatz im Kampf gegen das Virus – in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, Testzentren und Gesundheitsämtern, beim Impfen, Testen und der Kontaktnachverfolgung. Zwischenzeitlich waren bis zu 25.000 Soldatinnen und Soldaten in Bereitschaft. Deutschlandweit von Flensburg bis ins Allgäu, von Aachen bis Frankfurt an der Oder. Man mag sich gar nicht vorstellen, wie die Pandemie ohne die helfenden Hände der Truppe verlaufen wäre.

Hinzu kam die Amtshilfe zur Bewältigung der Hochwasserkatastrophe in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Bayern. Binnen kürzester Zeit waren Soldatinnen und Soldaten einsatzbereit und packten tatkräftig an beim Aufräumen der Flutschäden und Wiederaufbau von Straßen, Brücken und Schulen.

Die Amtshilfe macht zwei Aspekte sehr deutlich. Zum einen die Leistungsfähigkeit der Bundeswehr. Die Truppe war zur Stelle. Egal wie kurzfristig der Auftrag kam. Und egal wie langfristig der Bedarf war. Ihre Unterstützung war professionell, pragmatisch und passgenau. Zum anderen hat es auch die eklatanten Defizite im Bereich des zivilen Bevölkerungsschutzes und der Katastrophenhilfe offengelegt. Das Covid-19-Virus war und ist kein Novum mehr. In den vergangenen zwei Jahren der Pandemie hätten Bund und Länder, Landkreise und Kommunen mehr tun können und mehr tun müssen, ihre eigenen Strukturen zu ertüchtigen. Hier bedarf es grundlegender Reformen, um für künftige Szenarien, Pandemien wie Naturkatastrophen, tragfähig und nachhaltig aufgestellt zu sein.

Was nicht vergessen werden darf: Amtshilfe ist subsidiär und kurzzeitig angelegt. Sie ist und darf kein Dauerzustand sein. Denn der Kernauftrag der Bundeswehr ist ein anderer, in erster Linie der Landes- und Bündnisverteidigung. In aller Dramatik verdeutlicht das der völkerrechtswidrige Angriff Russlands auf die Ukraine. Putins Krieg stellt nicht nur die territoriale Integrität und politische Souveränität der Ukraine infrage. Er ist auch die größte Bedrohung für die europäische Friedensarchitektur und unsere eigene Sicherheit seit Ende des Kalten Krieges. Um ihrer Aufgabe der Landes- und Bündnisverteidigung gerecht zu werden, braucht die Bundeswehr jede Soldatin und jeden Soldaten. Auch vor diesem Hintergrund muss der Amtshilfe-Einsatz zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie bald ein Ende haben.

Ein weiterer Kernauftrag der Bundeswehr sind Einsätze im Rahmen des internationalen Krisenmanagements. 2021 war hier ein ganz besonderes Jahr für die Truppe.

Nach 20 Jahren endete das internationale Engagement am Hindukusch. Der Einsatz war in vielerlei Hinsicht eine Zäsur. Er war der umfangreichste und prägendste Einsatz in der Geschichte der Bundeswehr. Insgesamt ließen 59 Soldaten ihr Leben in Afghanistan. Viele weitere wurden seelisch und/oder körperlich verwundet – und spüren das bis heute.

Eine Zäsur war vor allem die Art und Weise, wie der Einsatz endete. Das politische System Afghanistans implodierte und die Taliban übernahmen die Macht, kaum dass die internationalen Kräfte das Land verlassen hatten. In den chaotischen Tagen, die folgten, fürchteten viele um ihr Leben – vor allem jene Afghaninnen und Afghanen, die für die Bundeswehr und andere Streitkräfte arbeiteten. In einer beispiellosen Mission gelang es der Bundeswehr, in nur elf Tagen über 5.000 Personen nach Deutschland in Sicherheit zu bringen. Es war die größte, schwierigste und gefährlichste Evakuierungsmission in der Geschichte der Bundeswehr.

Was ist die Bilanz aus 20 Jahren Afghanistan-Engagement? Was haben wir erreicht – politisch, wirtschaftlich, militärisch, zivilgesellschaftlich? Und was wird bleiben? Das fragen sich alle Soldatinnen und Soldaten, die in den vergangenen Jahren dort eingesetzt waren. Auch die Hinterbliebenen aller Gefallenen treibt die Frage um, wofür ihre Angehörigen ums Leben gekommen sind. Antworten hierauf zu finden, fällt angesichts der dramatischen Entwicklungen nach dem Abzug schwer. Doch Antworten sind notwendig. Das verlangen unsere Soldatinnen und Soldaten. Zu Recht. Schließlich war es der Deutsche Bundestag, der den Bundeswehr-Einsatz in Afghanistan über 20 Jahre lang beschlossen hat, und wir als Gesellschaft haben ihn getragen.

Antworten wird hoffentlich die Enquête-Kommission liefern, die den Afghanistan-Einsatz offen, schonungslos und umfassend analysieren soll. Das ist sehr zu begrüßen. Die Enquête-Kommission sollte auch Lehren ziehen, die auf laufende und künftige Einsätze der Bundeswehr übertragen werden. Für jeden Einsatz der Bundeswehr müssen die Ziele klar, die Mittel geeignet und die Partner vor Ort verlässlich sein. Und für jeden Einsatz braucht es eine Exit-Strategie, die auch unsere Ortskräfte in den Blick nimmt. Hier hätte in Afghanistan frühzeitiger und umfassender gehandelt werden müssen.

Ein Besuch der deutschen Kräfte in Afghanistan war mir im Berichtsjahr leider nicht (mehr) möglich. Umso mehr freute es mich, dass ich die deutschen Einsatzkontingente in Litauen, Mali und im Niger besuchen konnte. Es waren die ersten Einsatzreisen seit Beginn der Pandemie.

In Litauen führt die Bundeswehr seit fünf Jahren im Rahmen der NATO-Mission ENHANCED FORWARD PRESENCE eine multinationale Battlegroup an – ein starkes Zeichen der Bündnissolidarität und Bündnisverpflichtung. Unsere Soldatinnen und Soldaten leisten damit einen herausragenden und sichtbaren Beitrag zur litauischen und unser aller Sicherheit sowie für ein geeintes Europa. Nach dem russischen Angriff auf die Ukraine werden Bedeutung und Intensität dieses Engagements in Litauen wie in anderen Staaten der NATO-Ostflanke deutlich zunehmen.

In Mali und im Niger leisten deutsche Soldatinnen und Soldaten einen Beitrag zum Frieden, zur Sicherheit und Stabilisierung in der Sahelregion. In der Theorie. In der Praxis gestaltet sich der Auftrag immer schwieriger aufgrund der sich stetig verschlechternden politischen Rahmenbedingungen. Ein erneuter Putsch in Mali und die undurchsichtigen Absichten der Militärjunta lassen viele Fragen offen – wie es in Mali, in der Region, mit dem internationalen und deutschen Engagement weitergeht. Ob und wie wir uns weiter in der Sahelregion engagieren, sollte sorgfältig und bedacht diskutiert werden.

Sehr bestürzt haben mich Berichte von Soldatinnen und Soldaten über materielle Defizite in allen drei Einsatzgebieten. Die Einsatzbereitschaft von Großgeräten betrug teilweise nur knapp 50 Prozent. Alltägliche Ausrüstungsgegenstände wie Schutzwesen oder Winterjacken wurden mitunter erst in das Einsatzgebiet nachgeschickt. Das ist völlig inakzeptabel. Und das muss verbessert werden. Im Ernstfall riskieren unsere Soldatinnen und Soldaten im Einsatz ihr Leben. Dafür haben sie Anspruch auf bestmögliche und vollumfängliche Ausstattung.

Wenn dies schon im Einsatz nicht gewährleistet ist, so überrascht es wenig, dass es im Grundbetrieb nicht anders aussieht. Vom Anspruch „Train as you fight“ ist die Bundeswehr immer noch – leider – weit entfernt. Kein Truppenbesuch und kein Gespräch mit Soldatinnen und Soldaten, in dem mir nicht von Mängeln berichtet wird.

Neben der materiellen ist auch die personelle Ausstattung ein Thema, das die Truppe beschäftigt. Zwar ist die Bundeswehr mit 183.695 Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich ausreichend gut aufgestellt. Die vielfältigen Aufgaben und Aufträge und nicht zuletzt außergewöhnliche Einsätze, wie die umfangreiche Amtshilfe oder die Evakuierungsmission Afghanistan, offenbaren jedoch, dass die personellen Spielräume und Reserven der Truppe begrenzt sind.

Eine Selbstverständlichkeit ist mittlerweile der Dienst von Frauen in der Bundeswehr. Und zwar in allen Teilen – bei der Sanität, beim Heer, bei der Luftwaffe und Marine, auch im Bereich Cyber. Möglich machte das ein mutiges Urteil des Europäischen Gerichtshofs, das 2001 zur vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen führte. Seitdem ist die Anzahl von Soldatinnen stetig gestiegen auf nunmehr 23.606. Der Anteil von Soldatinnen in der Bundeswehr lag 2021 bei 12,85 Prozent insgesamt, im Sanitätsdienst sogar bei 41,08 Prozent.

Damit erfüllt die Bundeswehr noch immer nicht die im Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz festgeschriebenen Vorgaben. Vor allem in Führungspositionen sind Soldatinnen weiterhin unterrepräsentiert. Zwar gibt es mittlerweile Zugführerinnen und Kompaniechefinnen sowie Frauen, die Bataillone und Korvetten führen. Im Generalsrang dienen Frauen bislang jedoch nur im Sanitätsdienst. Auch 20 Jahre nach der vollständigen Öffnung für Frauen sind also weitere Anstrengungen für mehr Frauen in der Truppe und in Führungsverwendungen notwendig.

Ein weiteres Thema, das mir bei fast jedem Truppenbesuch begegnet, ist Infrastruktur. Der Zustand von Unterkünften, Sanitäreinrichtungen, Truppenküchen und Sportplätzen ist zum Teil desolat. Es

besteht erheblicher Investitionsbedarf. An Geld mangelt es hierbei eher selten. Die zuständigen Landesbauverwaltungen sind personell nicht ausreichend aufgestellt. Hinzu kommen enge rechtliche Vorgaben sowie das Zusammenspiel verschiedener Akteure, die Sanierungen und Neubauten mitunter erheblich verzögern. Hier braucht es Abhilfe – schnell, pragmatisch, zielführend.

Um die Bundeswehr bei Material, Personal und Infrastruktur bestmöglich aufzustellen, braucht es Investitionen. Sie muss modernisiert werden, insbesondere um für ihren Kernauftrag der Landes- und Bündnisverteidigung gerüstet zu sein. Die Dringlichkeit und Notwendigkeit dessen legt Putins Angriff auf die Ukraine schonungslos offen. Das entschlossene Handeln der Bundesregierung und die Ankündigung, ein Sondervermögen von 100 Milliarden Euro für die Bundeswehr zu schaffen sowie den Verteidigungshaushalt zu erhöhen, sind daher sehr zu begrüßen.

Das ist auch als Wertschätzung für die Bundeswehr und unsere Soldatinnen und Soldaten zu verstehen, die sie verdienen – vor allem nach diesem Jahr 2021, das für sie ein besonderes war. Ob bei der Amtshilfe oder ihrem Kernauftrag, unsere Soldatinnen und Soldaten leisteten ihren Dienst äußerst professionell, zuverlässig und loyal. Überall traf ich auf hoch motivierte und engagierte Soldatinnen und Soldaten, die selbst unter schwierigen personellen, materiellen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen ihre Aufträge stets erfolgreich ausführten. Das ist bewundernswert.

In diesem Sinne sind in diesem Jahresbericht viele Beispiele guter Praxis enthalten. Denn in der Bundeswehr gibt es nicht nur Versäumnisse, Mängel und Defizite, sondern richtig viel, was gut läuft und worauf wir stolz sein können. Auch das zeichnet die Truppe und das Jahr 2021 aus.

Die Bundeswehr ist auch in einigen Bereichen aktiv und erfolgreich, die nicht allseits bekannt sind. Sportsoldatinnen und -soldaten hatten großen Anteil am Erfolg der deutschen Mannschaft bei den Olympischen Spielen in Tokio. Mit dem kostenfreien Bahnfahren, der Nutzung von Solarenergie und der Pflege von Truppenübungsplätzen als Naturschutzgebiete stärkt die Bundeswehr den Umwelt- und Klimaschutz. Das sind Leistungen, die in diesem Jahresbericht mit eigenen Kapiteln gewürdigt werden.

Ohne tatkräftige Unterstützung wäre dieser Jahresbericht nicht denkbar. Sehr herzlich danke ich allen Kolleginnen und Kollegen im Amt der Wehrbeauftragten für die ausgezeichnete Zusammenarbeit und das herausragende Engagement. Ob bei der Erstellung dieses Berichts oder der Bearbeitung von Eingaben, alle Kolleginnen und Kollegen im Amt der Wehrbeauftragten arbeiten täglich mit viel Erfahrung und Fachkenntnis im Interesse unserer Soldatinnen und Soldaten.

Ebenso danke ich allen Soldatinnen und Soldaten für guten Austausch und offene Worte – und natürlich die persönlichen Eingaben. Im Berichtsjahr habe ich 2.606 Eingaben erhalten. Darin sehe ich ein Zeichen des Vertrauens, welches mir entgegengebracht wird, das ich sehr zu schätzen weiß.

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

2021 war ein Jahr, in dem die Bundeswehr ihr ganzes Leistungsspektrum bewiesen hat, in dem auf sie Verlass war, wann immer und wo immer sie gebraucht wurde. 2022 wird ein Jahr, in dem die Bundeswehr bei ihrem Kernauftrag, der Landes- und Bündnisverteidigung, so gefordert sein wird wie noch nie. In dem wir uns mehr denn je auf sie verlassen müssen. Unsere Soldatinnen und Soldaten garantieren Frieden, Freiheit und Sicherheit. 2021 wie 2022. Für diesen wertvollen Dienst verdienen sie mehr Interesse, Anerkennung und Wertschätzung. Und bessere Rahmenbedingungen.

Berichtsjahr im Überblick

Das Berichtsjahr bildete für die Bundeswehr eine Zäsur. Nach fast zwanzig Jahren endete ihr Engagement in Afghanistan – schneller als geplant und anders als gedacht. Dieser Einsatz hat die deutschen Streitkräfte geprägt wie kein anderer, er forderte die Soldatinnen und Soldaten wie auch ihr Material und Gerät in einer bis dahin nicht gekannten Weise. 59 deutsche Soldaten ließen in Afghanistan ihr Leben, 35 von ihnen bei Anschlägen oder Gefechten, unzählige andere Soldatinnen und Soldaten trugen Verletzungen an Körper und/oder Seele davon. Hinterbliebene wie auch Betroffene leiden zum Teil bis heute darunter und die Bundeswehr lernte erst in einem langwierigen Prozess mit dieser Seite des Einsatzes umzugehen.

Indes können alle am Hindukusch eingesetzten Kräfte stolz auf das dort Geleistete sein. Jede und jeder Einzelne hat zur Stabilisierung des Landes beigetragen und für knapp zwanzig Jahre herrschten in Afghanistan vergleichsweise geordnete und friedliche Verhältnisse. Die dortige Leistung der Bundeswehr verdient ebenso Respekt wie der unter zeitlichem Druck, aber erfolgreich vollbrachte Rückzug im Sommer des Berichtsjahres. Nicht absehbar war, dass die Bundeswehr kurz danach in einer ungeahnten Intensität nach Kabul zurückkehren musste. Die Geschwindigkeit, mit der die Taliban nach dem Abzug der internationalen Truppen bis nach Kabul vorrückten, überraschte die westliche Welt. Trotz geringer Vorlaufzeit evakuierte die Bundeswehr in elf Tagen mit 37 Flügen insgesamt 5.347 Personen aus Kabul. Mit dieser Operation hat sie Unglaubliches geleistet und einmal mehr gezeigt, was sie zu leisten imstande ist.

Den Abschluss des knapp zwanzig Jahre währenden Einsatz in Afghanistan würdigten alle fünf Verfassungsorgane – Bundespräsident, Bundestagspräsident, Bundeskanzlerin, Bundesratspräsident und der Präsident des Bundesverfassungsgerichts – im Oktober des Berichtsjahres bei einer Kranzniederlegung für die im Einsatz Gefallenen und Verstorbenen, bei einem Abschlussappell und bei einem Großen Zapfenstreich vor dem Reichstagsgebäude. Zur Würdigung der Leistung aller am Hindukusch eingesetzten Soldatinnen und Soldaten gehört auch eine ehrliche Bilanz, ob und welche Ziele der Einsatz in Afghanistan erreicht hat. Die von der neuen Regierungskoalition beschlossene Einsetzung einer Enquête-Kommission ist daher ein richtiger Schritt.

Neben ihrem originären Auftrag leistete die Bundeswehr im Berichtsjahr erneut in erheblichem Umfang Amtshilfe. Allein Mitte Februar 2021 waren zeitgleich etwa 19.000 Soldatinnen und Soldaten zur Bewältigung der Covid-19-Pandemie im Einsatz, im Rahmen der Hochwasserkatastrophe im Westen und Süden Deutschlands waren es im Maximum circa 2.300 Kräfte zur selben Zeit. Während nach den Überflutungen vor allem schnelle Hilfe gefordert war, um mit einem gebündelten Kraftakt wesentliche Schäden zu beseitigen, Infrastruktur wiederherzustellen und die betroffene Bevölkerung mit dem Nötigsten zu versorgen, dauerte die Amtshilfe gegen Covid-19 das komplette Berichtsjahr an und ging nach den Anstrengungen in 2020 bereits in das zweite Jahr. Die Bundeswehr leistete die Amtshilfe wie gewohnt professionell, zuverlässig und zügig. Unverzichtbar sind die zahlreichen Reservistinnen und Reservisten, die die reguläre Truppe dabei unterstützen. Dennoch kann die Truppe kein dauerhafter Ersatz für strukturelle Defizite im Bevölkerungsschutz und in der Katastrophenhilfe sein. Hier müssen sich in erster Linie die politisch Verantwortlichen Gedanken machen, wie sie diesen Bereich besser aufstellen und stärken können. Für die Soldatinnen und Soldaten waren die Amtshilfeinsätze bisweilen eine extreme Herausforderung. Zum Teil mussten sie mit Situationen umgehen, bei denen sie physisch oder auch psychisch an ihre Grenzen kamen. Wichtig ist daher, den eingesetzten Kräften abgestimmte Nachbereitungsseminare anzubieten, um diese Beanspruchung ver- und aufarbeiten zu können.

Im Umgang mit Covid-19 war die Bundeswehr auch selbst weiter gefordert, im täglichen Dienstbetrieb die Einsatzbereitschaft sicherzustellen und den Soldatinnen sowie Soldaten zugleich den bestmöglichen Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Hierzu etablierte das Bundesministerium der Verteidigung ab dem Frühjahr 2021 ein umfangreiches Angebot für die Truppe, sich auf Covid-19 testen zu können. Die Verantwortlichen nahmen den Schutz der Gesundheit ihrer Einheiten ernst und gaben bei der Umsetzung der Hygienevorschriften und -konzepte kaum Anlass zu Beanstandungen. Und trotz der pandemiebedingten Einschränkungen wie zum Beispiel der isolierten Unterbringung vor der Entsendung ins Ausland verrichteten die Soldatinnen und Soldaten im Inland, im Einsatz und in den einsatzgleichen Verpflichtungen auch 2021 vorbildlich ihren Dienst.

Als die Impfkampagne gegen Covid-19 zu Beginn des Berichtsjahres ins Rollen kam, orientierte sich die Bundeswehr bei den Impfpriorisierungen zunächst an der Coronavirus-Impfverordnung sowie den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission. Ende März 2021 nahm das Bundesministerium der Verteidigung die Covid-19-Impfung in das Impfschema für die Einsätze auf, weshalb dafür vorgesehene Truppenangehörige diese Impfung im Rahmen ihrer soldatischen Pflichten zu dulden hatten. Die Aufnahme in das Basisimpfschema folgte erst nach einer sich hinziehenden Einigung mit dem Gesamtvertrauenspersonenausschuss im November des Berichtsjahres.

Seitdem sind alle Soldatinnen und Soldaten verpflichtet, sich vollständig gegen Covid-19 impfen zu lassen, soweit keine anderweitigen medizinischen Indikationen dagegen sprechen. Angesichts der Besonderheiten des soldatischen Dienstes, des Erfordernisses der Gewährleistung der Einsatzbereitschaft und nicht zuletzt auch der Fürsorgepflicht des Dienstherrn für die Gesundheit seiner Soldatinnen und Soldaten ist dies ausdrücklich zu begrüßen. In diesem Zusammenhang kamen aus der Truppe Zweifel, ob diese Duldungspflicht recht- und verhältnismäßig sei. Erfüllen Soldatinnen und Soldaten diese Pflicht nicht, begehen sie grundsätzlich ein Dienstvergehen, das entsprechende Maßnahmen nach sich ziehen kann. Insofern nahm die Bundeswehr im Berichtsjahr schon mehrere Entlassungs- und Disziplinarverfahren auf.

Seit nunmehr 20 Jahren leisten Soldatinnen in allen Bereichen der Streitkräfte Dienst. Darauf kann die Bundeswehr stolz sein. Nach der bis zum Jahr 2001 bestehenden Beschränkung auf den Sanitäts- und den Militärmusikdienst ist die vollständige Öffnung der Streitkräfte für Frauen eine Erfolgsgeschichte. Gleichwohl bleibt noch einiges zu tun. So gibt es bis heute Verantwortliche ohne die notwendigen Kenntnisse, wann und wie sie die militärischen Gleichstellungsbeauftragten an den Entscheidungsprozessen in ihrer Dienststelle beteiligen müssen, obwohl deren Amt bereits seit 2005 in der Truppe verankert ist. Ebenso fehlen immer noch auf Frauen zugeschnittene Artikel beispielsweise der persönlichen Schutzausrüstung. Dies ist nicht nachvollziehbar, leisteten doch zum Ende des Berichtsjahres 23.606 Soldatinnen Dienst in den Streitkräften. Trotz dieser vorzeigbaren Zahl sind Frauen in der Bundeswehr weiterhin unterrepräsentiert. Denn der Anteil an Sanitätssoldatinnen liegt mit 45,46 Prozent immer noch unter der vorgeschriebenen Quote von 50 Prozent, in allen anderen Laufbahnen wird statt der vorgesehenen 15 Prozent Soldatinnen sogar nur eine Quote von 9,16 erreicht. Zudem deuten Untersuchungen darauf hin, dass es noch keine Chancengleichheit in den Karrierewegen gibt. Vielmehr bestehen offensichtlich auch in der Bundeswehr Gender-Bias, unbewusste Bewertungen basierend auf geschlechtsspezifischen Stereotypen, von denen sich Vorgesetzte beeinflussen lassen, was wiederum zu einer Benachteiligung von Soldatinnen führen kann. Dies zeigt sich darin, dass Soldatinnen in den Spitzenämtern nicht im gleichen Verhältnis vertreten sind, wie es der zwar kleine, aber stete Anstieg des Frauenanteils in der Truppe vermuten ließe. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie eine verlässliche Planbarkeit der Karriere.

Anzuerkennen sind die umfassenden, von der Bundeswehr ergriffenen Maßnahmen, um Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in den Streitkräften herzustellen sowie systemseitige Nachteile für Frauen dauerhaft zu beseitigen. Ein wesentlicher Faktor ist die Einbindung von Vorgesetzten, damit diese Potenziale bei Soldatinnen besser erkennen, diese gezielt fördern und Multiplikatoren für einen Bewusstseinswandel auch bei denjenigen Kameraden sein können, die eine Teilzeitbeschäftigung immer noch als Kriterium für eine schlechtere Beurteilung als bei Vollzeitbeschäftigung heranziehen. Es ist gut, dass die Bundeswehr weiter an einem generellen Mentalitätswandel in der Truppe arbeitet. Entscheidend ist, Soldatinnen wollen keine Sonderbehandlung. Ihnen steht aber der gleiche Respekt für ihre Leistungen zu wie ihren männlichen Kameraden.

Nachdem das Kommando Spezialkräfte (KSK) im Jahr 2020 im Fokus von Ermittlungen zu extremistischen Tendenzen gestanden hatte, befand es sich im Berichtsjahr auf einem guten Weg. Die von der damaligen Verteidigungsministerin für die Durchführung einer Struktur- und Defizitanalyse eingesetzte Arbeitsgruppe stellte in ihrem Abschlussbericht vom 8. Juni 2021 fest, dass zu diesem Zeitpunkt bereits 90 Prozent der von ihr empfohlenen Maßnahmen umgesetzt waren. Dies kam einer Neuaufstellung des Kommandos gleich. Damit sollte nun Normalität beim KSK einkehren, sodass es sich wieder vollständig auf seinen originären Auftrag konzentrieren kann.

In der absoluten Mehrheit steht die Truppe auf dem Boden des Grundgesetzes und verteidigt dessen Werte. Fälle, bei denen Soldatinnen und Soldaten im Verdacht stehen, dagegen verstoßen zu haben, sind nach einem festgelegten System innerhalb der Bundeswehr zu melden. Im Bereich Extremismus gab es im Berichtsjahr insgesamt 252 Meldungen (genaue Aufschlüsselung im Bericht). Bis zum Ende des Berichtsjahres bestätigten sich 57 gemeldete Sachverhalte, 37 Soldatinnen und Soldaten entließ die Bundeswehr vorzeitig aus dem Dienstverhältnis. Sie geht damit konsequent gegen extremistische Bestrebungen in den Streitkräften vor. Zweckmäßig ist in diesem Zusammenhang, dass der Gesetzgeber im Mai 2021 eine inhaltlich und zeitlich intensiviertere Sicherheitsüberprüfung für Soldatinnen und Soldaten in besonders sensiblen Verwendungen wie beispielsweise den Spezialkräften beschlossen hat und zukünftig auch Reservendienst Leistende eine einfache Sicherheitsüberprüfung zu durchlaufen haben. Hierfür müssen allerdings die Dienstposten im Bereich des Militärischen Abschirmdienstes mit genügend qualifiziertem Personal besetzt werden.

Die Anzahl der Meldungen über Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist im Berichtsjahr mit 303 Meldepflichtigen Ereignissen wieder leicht gestiegen, nachdem sie sich im Jahr 2020 um einiges verringert

hatte. Dies könnte daran liegen, dass die Soldatinnen und Soldaten zeitweilig wieder stärker vor Ort statt im Homeoffice tätig waren und auch mehr Feiern mit Alkoholkonsum stattfanden.

Der Verteidigungshaushalt umfasste im Berichtsjahr rund 46,9 Milliarden Euro, inklusive rund 1,1 Milliarden Euro aus dem Konjunkturpaket 2020. Damit setzte sich der seit einigen Jahren anhaltende Anstieg des Budgets fort. Das ist erfreulich und auch notwendig. Es besteht weiterhin ein hoher Investitionsbedarf in der Bundeswehr, weshalb auch für die Zukunft genügend Mittel zur Verfügung stehen müssen. Schließlich sollen und müssen die Streitkräfte ihren Aufgaben nachkommen können. Der Deutsche Bundestag bleibt daher aufgefordert, das Budget weiter deutlich zu erhöhen.

Hervorzuheben ist das im Koalitionsvertrag festgehaltene Ziel, das Beschaffungswesen in dessen Strukturen wie Materialverantwortung und Nutzung zu modernisieren. Wichtig wäre es, bei dieser Gelegenheit auch die Vereinfachung des hochkomplexen Vergaberechts in Angriff zu nehmen. Denn der Truppe kommt es vor allem auf eine funktionale Ausstattung an, die häufig auf dem freien Markt lieferbar ist und damit schnell zu beschaffen wäre. Dies gilt vor allem für die persönliche Bekleidung und Ausrüstung. Genügend Geld ist vorhanden, da das Verteidigungsministerium den Vertrag mit der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH über ein Beschaffungsvolumen von 280 Millionen Euro nach der parlamentarischen Zustimmung Ende 2020 verlängern konnte. Dennoch fehlte es im Berichtsjahr zum Beispiel weiter an einem Ersatz für das veraltete Koppeltragegestell sowie für das Fallschirmsprungsystem Typ T-10. Ebenfalls steht die breite Ausstattung der Truppe mit dem neuen, querschnittlich nutzbaren Gefechtschirm (Streitkräfte) nach wie vor aus. Positiv zu vermerken ist dagegen die verbesserte Verfügbarkeit von Schutzwesten und Kampfstiefeln.

Der verfügbare Bestand aller Hauptwaffensysteme der Bundeswehr ist immer noch weit davon entfernt, voll einsatzfähig zu sein. Im Durchschnitt lag der Klarstand zum Ende des Berichtsjahres bei 77 Prozent. Beispielhaft zu nennen ist der seit bald 50 Jahren zum Inventar der Bundeswehr gehörende Hubschrauber CH-53, der die niedrigste Einsatzbereitschaft der fliegenden Systeme der Luftwaffe hat. Aufgrund seines Alters ist er besonders störanfällig, zudem fehlen – wie bei vielen Geräten – die notwendigen Ersatzteile. Es ist daher misslich, dass auch im Berichtsjahr keine Entscheidung über das dringend notwendige Nachfolgemodell gefallen ist.

Erfreulich ist dagegen, dass das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr im Berichtsjahr wieder die Auswahlkonferenz zur Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten für die Feldwebellaufbahn durchführen konnte. Mit mehr als 3.100 Übernahmemöglichkeiten wurde die Übernahmequote für die knapp 9.300 Kandidatinnen und Kandidaten mehr als verdoppelt. Dies war nach der pandemiebedingten Absage von 2020 ein wichtiger Ausgleich. Auch im Bereich der Aus- und Fortbildung holte die Bundeswehr in 2021 auf und steigerte die Durchführungsquote deutlich. Die Einrichtung der Arbeitsgruppe „Koordination Bedarf militärische Ausbildung“, die den Nachwirkungen der Ausbildungseinschränkungen wegen Covid-19 begegnen soll, lässt auf weitere Optimierung hoffen.

Positiv ist, dass die Bundeswehr trotz der anhaltenden pandemischen Rahmenbedingungen im Jahr 2021 mit 49.200 Bewerbungen wieder mehr Personen als im Vorjahr (48.000) für eine militärische Verwendung interessieren und die Anzahl an Einstellungen um 270 Frauen und Männer auf 16.700 Zeitsoldatinnen und -soldaten sowie Freiwillig Wehrdienst Leistende etwas steigern konnte. Dadurch gelang es, den Personalbestand nahezu vollständig auf dem Stand des Vorjahres zu halten. Zum Ende des Berichtsjahres waren 183.695 Soldatinnen und Soldaten aktiv, davon 55.256 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, 119.921 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie 8.518 Freiwilligen Wehrdienst Leistende. Dennoch blieben auch 2021 zu viele Dienstposten in der Bundeswehr unbesetzt. Es ist daher ein sinnvoller Schritt, dass das Verteidigungsministerium mit der Neufassung der Soldatenlaufbahnverordnung ein flexibles und zukunftsfähiges Laufbahnrecht für Soldatinnen und Soldaten anstrebt und Laufbahnen für neue Zielgruppen öffnet.

Im Projekt „Dein Jahr für Deutschland – Freiwilliger Wehrdienst im Heimatschutz“ haben sich seit April des Berichtsjahres 843 Frauen und Männer verpflichtet, nach einer siebenmonatigen militärischen Ausbildung für sechs Jahre als Reservistinnen und Reservisten zur Verfügung zu stehen, in denen sie mindestens fünf Monate heimatnah Reservedienst leisten. Es ist gut, dass Freiwillige dadurch eine zusätzliche Möglichkeit haben, die Bundeswehr von innen kennenzulernen, und die Bundeswehr auf weitere Kräfte zugreifen kann.

Sorge bereitet nach wie vor an vielen Stellen die Infrastruktur der Kasernen und Liegenschaften der Bundeswehr. Trotz Investitionen in Höhe von 4,7 Milliarden Euro in den Jahren 2017 bis 2021 besteht weiterhin ein hoher Investitions- und Sanierungsstau. Bau- und Sanierungsvorhaben ziehen sich nicht selten über viele Jahre, in einigen Fällen sogar über Jahrzehnte hin, was zum Teil an den Bauverwaltungen der Bundesländer liegt. Diese sind für grundlegende Aufgaben bei Infrastrukturvorhaben der Bundeswehr verantwortlich, verfügen aber nicht

immer über ausreichend Personal oder bearbeiten Bundeswehrvorhaben nicht unbedingt vorrangig. Die Wehrbeauftragte hat daher alle Ministerpräsidentinnen und -präsidenten der Länder um Mithilfe auf diesem Gebiet gebeten.

Sehr ernst nimmt die Bundeswehr das Thema Umwelt. Auf dem Weg zu einer klimaneutralen Bundesverwaltung ist sie bei zukünftigen Sanierungen bestrebt, energetische Einsparungen zu erzielen. Überdies untersucht sie im Rahmen des Pilotprojektes „Green Barracks“, wie sie anstelle fossiler Brennstoffe verstärkt erneuerbare Energien vor allem bei der Beheizung der Liegenschaften verwenden kann. Im Auslandseinsatz gewinnt der Lufttransportstützpunkt in Niamey in Niger beispielsweise schon bis zu 15 Prozent seiner Elektrizität aus Photovoltaikanlagen. Damit Elektrofahrzeuge auch für Soldatinnen und Soldaten attraktiv werden, plant die Bundeswehr ferner, in ihren Liegenschaften mithilfe einer Provider-Lösung 30.000 Stellplätze für Ladesäulen bis zum Jahr 2050 einzurichten. Nicht zu vergessen ist, dass die Streitkräfte insbesondere mit ihren weitläufigen Truppenübungsplätzen eine unverzichtbare Rolle auf dem Gebiet des Artenschutzes spielen und mehr als die Hälfte von deren Flächen als Bestandteile des Schutzgebietsnetzes „Natura 2000“ an die Europäische Kommission gemeldet haben. Und nicht zuletzt stellt das kostenlose Bahnfahren für Soldatinnen und Soldaten einen respektablen Beitrag zum Klimaschutz dar.

Mit insgesamt 1.379 Einsatzkräften (MINUSMA: 1.044, EUTM Mali: 335) zum Ende des Berichtsjahres war die Bundeswehr in Mali personell am stärksten engagiert. MINUSMA gilt als gefährlichster Einsatz der Vereinten Nationen. Davon war auch die Bundeswehr betroffen, als neben einem belgischen Soldaten zwölf Bundeswehrangehörige im Juni 2021 bei einem Selbstmordanschlag zum Teil schwer verletzt wurden. Auch wenn die Rettungskette mit zwei Hubschraubern eines zivilen Unternehmens einwandfrei funktionierte, ist es gut, dass die Bundeswehr seit Ende des Berichtsjahres wieder eigene Hubschrauber in Gao stationiert hat. Mit Blick auf die politischen Entwicklungen in Mali zeichnete sich bereits Ende des Berichtsjahres die Notwendigkeit ab, die realistischen Ziele der Missionen zu prüfen und über die Zukunft des Engagements zu debattieren.

Im Irak, wo die Bundeswehr im Rahmen der Mission COUNTER DAESH mit 280 Kräften im Einsatz ist, konnte in Erbil ein bereits im Frühjahr 2020 festgestellter, eklatanter Mangel endlich abgestellt werden. Seit dem 27. Dezember 2021 stehen für die dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten gegen Raketen- und Drohnenangriffe geschützte Unterkünfte zur Verfügung. Dies ist sehr zu begrüßen. Konsequenterweise ist darüber hinaus, dass das Bundesministerium der Verteidigung aufgrund der gestiegenen Gefährdungslage eine Erhöhung des Auslandsverwendungszuschlages für den Einsatz im Irak anstrebt.

Die überlange Dauer von gerichtlichen Disziplinarverfahren ist ein immer wiederkehrendes Thema der Jahresberichte. Auch im Berichtsjahr erreichten die Wehrbeauftragte dazu Eingaben. Die häufig über mehrere Jahre währenden Disziplinarverfahren belasten sowohl Betroffene, für die in dieser Zeit keine Förderung stattfindet, als auch Einheiten und Verbände, wenn sie zur Entlassung vorgesehene Truppenangehörige weiterbeschäftigen müssen. Mittelfristig sollen die im September 2021 präsentierten Vorschläge der dazu vom Verteidigungsministerium eingesetzten Expertengruppe helfen, das Disziplinarrecht effektiver zu gestalten und alle Disziplinarangelegenheiten zu beschleunigen. Es liegt nun am Ministerium, die als geeignet erachteten Anregungen aufzugreifen und zeitnah umzusetzen.

Der Sanitätsdienst der Bundeswehr war im Berichtsjahr in außergewöhnlicher Weise gefordert: im Rahmen der Amtshilfemaßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie wie auch zur Bewältigung der Hochwasserkatastrophe und darüber hinaus durch die Covid-19-Impfkampagne in den Streitkräften. Das alles leistete der Sanitätsdienst in herausragender Weise, ohne seinen eigentlichen Auftrag, die Sicherstellung der gesundheitlichen Versorgung aller Soldatinnen und Soldaten im Inland sowie im Einsatz, zu vernachlässigen. Eine ausreichende personelle Ausstattung dieses wichtigen Bereiches ist daher essenziell. Wesentliche Erleichterungen der täglichen Abläufe ließe die Einführung der digitalen Gesundheitsakte erhoffen, deren Anfangsbefähigung allerdings erst für das Jahr 2025 in Aussicht gestellt ist.

Die Gesundheit und die Vereinbarkeit von Dienst und Familie sind nur einige Aspekte, auf die sich eine geregelte Arbeitszeit positiv auswirkt. Es ist gut, dass diese für Soldatinnen und Soldaten durch die Soldatenarbeitszeitrichtlinie sichergestellt ist. Überdies diszipliniert sie Vorgesetzte, verantwortungsvoll mit der Ressource Zeit umzugehen. Die Bundeswehr sollte dennoch einen gesteigerten Rückgriff auf zulässige Ausnahmen prüfen, um im Kernbereich militärischen Handelns wie der Grundausbildung oder Wachdiensten den Handlungsspielraum der Truppe nicht unnötig einzuengen.

Ein historisches Ereignis war für die Bundeswehr die Ernennung von Zsolt Balla zum ersten Militärrabbiner am 21. Juni 2021, nahezu acht Jahrzehnte nach dem Holocaust. Der Aufbau der jüdischen Militärseelsorge mit der

Bundesbehörde Militärabbinat in Berlin und mit künftig fünf Außenstellen mit regionalem Bezug ist mit der Hoffnung und der Erwartung verbunden, dass auch die seelsorgerische Betreuung der muslimischen Soldatinnen und Soldaten in dieser Legislaturperiode realisiert wird.

Glänzen konnte die Bundeswehr im Bereich der Spitzensportförderung. So waren mehr als ein Drittel der deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Olympischen Sommerspielen in Tokio Sportsoldatinnen und -soldaten, die über die Hälfte der für Deutschland gewonnenen Medaillen erkämpften. Auch bei den Paralympischen Sommerspielen in Tokio errangen die 18 von der Bundeswehr geförderten Athletinnen und Athleten 19 der 43 Medaillen, die das aus insgesamt 133 Teilnehmerinnen und Teilnehmern bestehende deutsche Team gewonnen hatte. Dagegen gibt es beim Sport in der Truppe deutlichen Verbesserungsbedarf. Für die Soldatinnen und Soldaten müssen eine geeignete Infrastruktur, funktionale Bekleidung und ausreichend Zeit für ihre Fitness zur Verfügung stehen.

Alles in allem war 2021 das Jahr der Bundeswehr. Es forderte Soldatinnen und Soldaten in unzähligen Bereichen – im Grundbetrieb, in der Amtshilfe gegen die Covid-19-Pandemie und bei der Bewältigung der Flutkatastrophe, in den Einsätzen und bei der Evakuierungsoperation in Afghanistan, um nur einige zu nennen. Zugleich markiert das Ende des Afghanistan-Einsatzes einen Einschnitt für die Streitkräfte. Dessen Evaluierung, was das Engagement am Hindukusch bewirkt hat, wird sich richtungsweisend für die zukünftigen Mandate der Bundeswehr auswirken. Darüber hinaus hat die Evakuierungsoperation die unerlässliche Notwendigkeit belegt, dass die Streitkräfte jederzeit einsatzbereit sein müssen – und dafür geeignete Ausrüstung sowie funktionierendes Gerät benötigen. Egal, wo sie eingesetzt und tätig war: Die Truppe hat 2021 in beispielloser und beachtlicher Weise ihre Leistungsfähigkeit, ihre Professionalität und ihre Verlässlichkeit bewiesen. Hierfür und für ihr individuelles Engagement verdienen alle Soldatinnen und Soldaten sowie alle Zivilbeschäftigten der Bundeswehr unseren Dank und unsere Anerkennung.

1. Beendigung des Afghanistan-Einsatzes

Truppenabzug

Im Berichtsjahr beendete die Bundeswehr ihren fast 20 Jahre dauernden Einsatz in Afghanistan. Sie musste den Abzug zuletzt massiv vorantreiben, nachdem ihn die US-Regierung unerwartet beschleunigt hatte. Die USA als größter Truppensteller hatten sich ursprünglich mit dem Abkommen von Doha auf einen Abzug bis zum 11. September 2021, dem 20. Jahrestag der Terroranschläge des islamistischen Netzwerks Al-Qaida in den USA, festgelegt. Später stellten sie auf einen vorgezogenen Abzug bis zum 4. Juli 2021 – dem US-Nationalfeiertag – ab und setzten damit eine Dynamik des Geschehens frei, mit der weder die westliche Allianz noch die Taliban selbst gerechnet hatten. Ebenso wenig konnte man sich vorstellen, dass die afghanische Regierung und mit ihr die afghanische Armee in kürzester Zeit zerfielen und letztere am Ende nicht bereit war, zu kämpfen und die eigene Bevölkerung zu verteidigen.

Mit dieser Entscheidung der US-Administration setzte eine Entwicklung ein, die in den letzten Tagen des Truppenabzugs aus Kabul zu einer dramatischen Lage der Bevölkerung in Afghanistan geführt hat, die der Bundespräsident zu Recht als eine „menschliche Tragödie“ bezeichnete, an der alle Beteiligten Mitverantwortung tragen.

Ungeachtet der vorausgegangenen politischen Entscheidungen kann die Bundeswehr mit Stolz auf ihre herausragenden Leistungen blicken. Zudem war die sichere und erfolgreiche Rückverlegung von Menschen und Material unter enormem zeitlichen Druck eine **Höchstleistung**. Aktuell ist Afghanistan nicht mehr strategischer Rückzugsort für Terroristen, in zahllosen Fällen haben die Soldatinnen und Soldaten vor Ort ganz konkret Hilfe geleistet und es schließlich ermöglicht, dass die Menschen in Afghanistan immerhin zwei Jahrzehnte in relativem Frieden leben konnten. Das bleibt und den Soldatinnen und Soldaten gebührt für das, was sie geleistet haben, unser größter Respekt.

In einer Aktuellen Stunde am 23. Juni 2021 befasste sich der Deutsche Bundestag deshalb zu Beginn seiner Plenartagung – und damit an herausgehobener Stelle – mit dem bevorstehenden Ende des Afghanistan-Einsatzes, während parallel die sukzessive Rückverlegung der Soldatinnen und Soldaten lief. Der damalige Bundestagspräsident widmete den einleitenden Teil seiner Rede ausführlich dem Ende des Einsatzes. Er begrüßte unter großem Beifall aller Fraktionen, stellvertretend für alle über die Jahre am Einsatz Beteiligten, auf der Ehrentribüne Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Mission RESOLUTE SUPPORT. Sein Dank galt ihrer Einsatzbereitschaft und der Tatsache, dass sie Leib und Leben riskiert hatten. Dabei betonte der Präsident nachdrücklich, die Soldaten, die im Einsatz ihr Leben verloren haben, und deren Hinterbliebene würden stets in aller Gedanken bleiben. Ebenso wenig werde man die Soldatinnen und Soldaten vergessen, die durch den Einsatz an Körper und Seele verwundet seien.

Die letzten 264 deutschen Soldatinnen und Soldaten kehrten am 30. Juni 2021 wohlbehalten aus Afghanistan zurück. Bei ihrer Ankunft in Wunstorf empfing sie der Befehlshaber des Einsatzführungskommandos. Politisch Verantwortliche nahmen nicht an dem Empfang teil – weder Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung noch des Deutschen Bundestages. Das war im Nachhinein betrachtet ein Fehler. Auch wenn das Datum der Rückkehr aus Sicherheitsgründen erst sehr kurzfristig bekannt gegeben wurde, wäre die Anwesenheit einiger Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Gesellschaft richtig gewesen.

Eine angemessene **Würdigung** erfuhr der Abschluss der Afghanistan-Mission, des größten Einsatzes in der Geschichte der Bundeswehr, schließlich am 13. Oktober 2021 in einem herausgehobenen Rahmen. Sie begann mit einer Kranzniederlegung am Ehrenmal der Bundeswehr. Es war gut, dass bei dieser nichtöffentlichen Veranstaltung im kleinen Kreis die Hinterbliebenen der Gefallenen und Verstorbenen im Mittelpunkt standen. Es folgte der offizielle Abschlussappell auf dem Paradeplatz des Bundesministeriums der Verteidigung. Die Anwesenheit aller fünf Verfassungsorgane – Bundespräsident, Bundestagspräsident, Bundeskanzlerin, Bundesratspräsident und der Präsident des Bundesverfassungsgerichts – unterstrich die besondere Bedeutung dieser Ehrung.

Nach einem Empfang des Bundestagspräsidenten für Einsatzsoldatinnen und -soldaten fand der Tag seinen Abschluss in einem Großen Zapfenstreich vor dem Reichstagsgebäude, dem höchsten militärischen Zeremoniell der Bundeswehr. Stellvertretend für alle Veteranen und im Gedenken an die Verstorbenen des Afghanistan-Einsatzes standen Oberfeldarzt Katharina Siegl, eine Bundeswehrärztin mit dreimaliger Einsatzerfahrung in Afghanistan, und Oberstabsfeldwebel Jens Burdinski, ein Panzergrenadier mit rund 1.700 Einsatztagen am

Hindukusch, auf dem Podest, vor dem die Ehrenformation und das Musikkorps aufzogen, um die Meldung über das Antreten des Großen Zapfenstreiches entgegenzunehmen. Die Soldatinnen und Soldaten haben im Auftrag des Parlaments, im Rahmen einer Mandatierung der Vereinten Nationen, unter Einsatz ihres Lebens und ihrer Gesundheit Großartiges geleistet und unsere Anerkennung ebenso wie unseren ganzen Rückhalt verdient.

Dieser Einsatz in Afghanistan hat die Bundeswehr wie kein anderer geprägt. Zwischen dem 2. Januar 2002 und dem 30. Juni 2021 waren 93.000 Soldatinnen und Soldaten in Afghanistan in den Einsätzen OEF, ISAF, RESOLUTE SUPPORT und in der Beraterereinheit UNAMA engagiert, viele davon mehrfach, was die insgesamt mehr als 160.000 Einsatzteilnahmen veranschaulichen.

Der Einsatz forderte einen hohen Preis: 59 Soldaten verloren ihr Leben, 35 von ihnen bei Anschlägen oder Gefechten, viele weitere erlitten körperliche oder seelische Verwundungen, die zum Teil bis heute nachwirken. Es ist sehr wichtig, dass die Soldatinnen und Soldaten mit Verwundungen nach dieser Mission bestmögliche Betreuung erhalten.

Zu einer schonungslosen **Bilanz** gehört auch das Eingeständnis, dass die großen Ziele politisch nicht erreicht wurden. Der Aufbau einer Demokratie ist nicht gelungen, die afghanische Armee wurde falsch eingeschätzt und die Loyalität der Afghanen dem eigenen Staat gegenüber weit überschätzt. Es wird nach den Lehren aus Afghanistan bei allen bestehenden und zukünftigen Einsätzen zu fragen sein, ob die richtigen Maßstäbe angelegt werden, ob die Zielstellungen realistisch sind und unter welchen konkreten Bedingungen der Einsatz vertretbar ist. Eine breite, offene sowie konsequente Aufarbeitung ist vonnöten. Daher ist zu begrüßen, dass die neue Regierungskoalition zur Evaluierung des Einsatzes die Einrichtung einer **Enquête-Kommission** beabsichtigt. Diese ist ein geeignetes Format, um den Afghanistan-Einsatz umfassend zu bilanzieren und Schlussfolgerungen auch für laufende und künftige Einsätze zu ziehen.

Evakuierungsoperation

Zu einer Bilanz gehört auch die Betrachtung der dramatischen Wochen nach dem Abzug der internationalen Truppen. Innerhalb kürzester Zeit nahmen die Taliban weite Teile Afghanistans ein und standen vor den Toren Kabuls. Die Sicherheitslage verschlechterte sich damit drastisch und setzte Deutschland wie auch andere Staaten unter Handlungsdruck. Am 15. August 2021 entschied der Krisenstab der Bundesregierung, bewaffnete deutsche Einsatzkräfte im Rahmen einer Evakuierungsoperation nach Afghanistan zu entsenden, um deutsche Staatsangehörige, Personal der internationalen Gemeinschaft und designierte Personen wie schutzbedürftige Repräsentantinnen und Repräsentanten der afghanischen Zivilgesellschaft zu evakuieren. Nachdem die Bundesregierung diese Entscheidung mit Beschluss vom 18. August 2021 bestätigt hatte, stimmte der Deutsche Bundestag der Operation am 25. August 2021 nachträglich zu. Dieses Verfahren ist durch eine Ausnahmeregelung im Parlamentsbeteiligungsgesetz gestützt, wonach bei Gefahr im Verzug und Einsätzen zur Rettung von Menschen aus besonderen Gefahrenlagen ausnahmsweise keine vorherige Zustimmung durch das Parlament notwendig ist. In dem Zeitraum vom 16. bis zum 27. August 2021 flog die Bundeswehr mit 37 Flügen insgesamt 5.347 Personen aus 45 Nationen aus. Die Luftwaffe setzte dazu zwischenzeitlich bis zu sieben Luftfahrzeuge vom Typ A400M sowie einen Airbus A310 am Internationalen Flughafen in Taschkent/Usbekistan zeitgleich ein, um die Luftbrücke nach Kabul zu gewährleisten. In Taschkent hatte die Bundeswehr ihr logistisches Drehkreuz für die Luftbrücke in die afghanische Hauptstadt Kabul eingerichtet. Alle 496 am Einsatz beteiligten deutschen Soldatinnen und Soldaten kehrten nach Beendigung des Evakuierungseinsatzes unversehrt zurück. Dieses Engagement war eine Höchstleistung, bei der die Einsatzkräfte weit über ihre Belastungsgrenzen hinausgegangen sind.

Zusammen mit der damaligen Bundesverteidigungsministerin und dem Generalinspekteur der Bundeswehr reiste die Wehrbeauftragte am 26. August 2021 nach Taschkent, um die Soldatinnen und Soldaten zum Ende der Evakuierungsoperation in Afghanistan in Empfang zu nehmen. In den Gesprächen mit den Soldatinnen und Soldaten vor Ort konnte sich die Wehrbeauftragte ein unmittelbares Bild davon machen, wie herausfordernd und belastend dieser elftägige Einsatz unter dramatischen Umständen war. Dabei wurde auch klar, dass die Soldatinnen und Soldaten die nötige Zeit und gegebenenfalls eine gute psychosoziale Nachbereitung brauchen, damit sie ihre Erlebnisse verarbeiten können. Deshalb war es gut und richtig, ihnen entsprechende Angebote des psychosozialen Netzwerkes zu unterbreiten.

Bereits Anfang des Berichtsjahres war absehbar, dass die Lage der afghanischen **Ortskräfte**, die oft viele Jahre für die Bundeswehr, die deutsche Polizeiausbildungsmission oder im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit tätig waren, nach einer Machtübernahme durch die Taliban gefährlich werden würde. Es zeigte sich, dass das in

der Bundesregierung vereinbarte „Ortskräfteverfahren“ nicht ausreichend war, um schutzbedürftige Personen zu unterstützen. Die Wehrbeauftragte setzte sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für eine zügige und erleichterte Einreise der Ortskräfte und ihrer Familienangehörigen ein. Für laufende und künftige Einsätze der Bundeswehr ist sicherzustellen, dass rechtzeitig geprüft und festgehalten wird, welche Ortskräfte wo tätig sind und wer welchen Schutz benötigt bei Veränderung oder Beendigung des Einsatzes. Diesen müssen sie dann auch umgehend erhalten.

An dem **Rückkehrerappell** für die an der Evakuierungsoperation beteiligten Soldatinnen und Soldaten beim Fallschirmjägerregiment 31 in Seedorf nahmen am 22. September 2021 die damalige Bundeskanzlerin und die ehemalige Verteidigungsministerin teil. Damit würdigten sie die herausragenden Verdienste der Einsatzkräfte. Aus ihren Händen erhielten einige Soldatinnen und Soldaten stellvertretend für alle an der Mission Beteiligten bereits die eigens für diese Operation vorgesehene Einsatzmedaille „MilEvakOp“, die das Verteidigungsministerium unter Beteiligung des Bundespräsidialamtes innerhalb kürzester Zeit gestiftet und beschafft hatte.

Brigadegeneral Jens Arlt, den Kommandeur der Evakuierungsoperation in Kabul, zeichnete Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier am 17. September 2021 bei einer Feierstunde im Schloss Bellevue mit dem Verdienstkreuz 1. Klasse des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland aus. Damit würdigte er die besonderen Verdienste, die Brigadegeneral Arlt unter außergewöhnlicher Gefahr und auf vorbildliche Weise während seines Kommandos erworben hatte. In seiner Rede hob der Bundespräsident hervor: „Herr General, Sie stehen für das Beste der Bundeswehr, und unser Land ist Ihnen zu Dank verpflichtet.“

Eingabeschwerpunkte bis 2020

Die Wehrbeauftragten haben den Afghanistan-Einsatz von Beginn an intensiv begleitet. Aus zahlreichen Eingaben an das Amt und den vielen Truppenbesuchen über den gesamten Zeitraum des Afghanistan-Einsatzes hinweg ergibt sich ein differenziertes Bild. Von Anfang an wurden in Eingaben und Gesprächen diverse Mängel in der Ausrüstung – seien es Großgeräte oder persönliche Ausrüstungsgegenstände – beklagt. Schon im Jahresbericht 2007 hieß es dazu unmissverständlich: „Sicherheits- und Ausrüstungsmängel können eine unmittelbare Gefahr für Leib und Leben zur Folge haben und bewirken bei den betroffenen Soldaten einen kaum wieder gutzumachenden Verlust an Vertrauen und Motivation.“

Mit der Beendigung des ISAF-Einsatzes und der vollumfänglichen Übernahme der Sicherheitsverantwortung durch die afghanische Regierung begann am 1. Januar 2015 die NATO-Folgemission RESOLUTE SUPPORT. Leider wurden die bereits in den vorausgegangenen Jahren festgestellten Mängel und Defizite insbesondere bei den militärischen Großgeräten weiterhin nicht abgestellt. Der Zustand der materiellen und personellen Einsatzbereitschaft unterstrich nachdrücklich das Erfordernis einer Vollausrüstung der Bundeswehr. Die vorangegangenen Kritikpunkte reichten von regelmäßigen Nachschubproblemen über das Ausbleiben von Ersatzteilen, Mangel an gepanzerten Kraftfahrzeugen beziehungsweise die ungenügende Panzerung der Einsatzfahrzeuge, unzureichende Telekommunikationseinrichtungen und Sportgelegenheiten bis zu beengter Unterbringung. Kritikwürdig waren zudem qualitativ wie quantitativ unzureichende Kommunikationsverbindungen in die Heimat.

Selbstverständlich hat das Bundesministerium der Verteidigung über die Jahrzehnte daran gearbeitet, erkannte Mängel abzustellen. In vielen Bereichen haben die Bemühungen auch zu Verbesserungen geführt. Hervorzuheben ist die Mitte 2010 im Bundesministerium der Verteidigung eingerichtete Ad-hoc-Arbeitsgruppe „Ausrüstung Einsätze“, die zu einer Beschleunigung der Beschaffung und schneller sowie unbürokratischer Abhilfe im Bereich der Ausrüstung beigetragen hat. Dennoch blieben weiterhin erhebliche Ausrüstungslücken und auch in den anderen Bereichen bestanden weiterhin Defizite. In die Mission RESOLUTE SUPPORT hinein reichten zudem Klagen über die Versorgung mit frischen Lebensmitteln, zu häufige Einsätze und zu kurze Regenerationszeiten. Strukturelle Überforderung blieb im Hinblick auf Personal mit Schlüsselqualifikationen sichtbar: In bestimmten Bereichen wurde zwar ein Spektrum von Fähigkeiten vorgehalten, das jedoch personell nicht in ausreichender Tiefe hinterlegt war, wo also das benötigte Personal nicht durchhaltefähig gestellt werden konnte.

Seit Übergabe des Lufttransportstützpunktes in Termez/Usbekistan Ende 2015 war die Bundeswehr auch in der Mission RESOLUTE SUPPORT aufgrund fehlender Transportflugzeuge nur bedingt in der Lage, einen strategischen geschützten Lufttransport zwischen Deutschland und Afghanistan sicherzustellen. Noch 2019 waren Soldatinnen und Soldaten besorgt wegen ihrer Sicherheit, da sie überwiegend mit angemieteten zivilen ungeschützten Hubschraubern zum afghanischen Camp Shaheen in Mazar-e Sharif, nach Kunduz und Maymaneh

gefliegen wurden. Da die Hubschrauberkapazitäten von Luftwaffe und Heer dafür bei Weitem nicht ausreichten, war ein geschützter Transport mit eigenen militärischen Hubschraubern nicht möglich.

Trotz der unverkennbaren Anstrengungen des Bundesministeriums der Verteidigung zur Verbesserung der Ausrüstung im Verlauf des Einsatzes blieben viele Probleme über die Jahre bestehen. Bis zum Schluss des Einsatzes hat sich gezeigt, wie notwendig eine bestmögliche Ausstattung der Bundeswehr ist. Das ist nicht nur eine Frage des Geldes, sondern das erfordert effizientere Beschaffungsprozesse und Vergabeverfahren.

Eingabeschwerpunkte 2021

Bis zum Abzug aus Afghanistan monierten Soldatinnen und Soldaten unterschiedliche Rahmenbedingungen des Einsatzes. Dazu gehörten beispielsweise unzureichende und verzögerte Informationen zur **Einsatzplanung**, wie folgendes Beispiel zweier Petenten zeigt:

- *Anfang Dezember 2020 erhielten sie die Benachrichtigung, im Frühjahr 2021 für den Einsatz in Afghanistan vorgesehen zu sein. Erst im Januar 2021 kamen nach und nach nähere Angaben zur weiteren Einsatzplanung. Sie gehörten zu dem Personal, das für den geplanten Rückzug der Truppen aus Afghanistan vorgehalten werden sollte. Am 3. Februar begaben sich die Petenten in die isolierte Unterbringung, die aber bereits am nächsten Tag wieder aufgehoben wurde. Das Verteidigungsministerium hatte nämlich bereits am 29. Januar entschieden, den Truppenvorhalt zunächst auszusetzen, da die Zukunft des Afghanistan-Einsatzes bis Ende Januar 2021 noch nicht feststand. Wäre der Informationsfluss zwischen den beteiligten Stellen zügiger erfolgt, hätten die Petenten die Quarantäne erst gar nicht antreten müssen. Das Einsatzführungskommando verschob dann die Verlegung nach Afghanistan um eine Woche und verfügte die Petenten am 9. Februar erneut in Quarantäne. Am 12. Februar änderte sich die Lage nochmals, das Verteidigungsministerium wies statt der Verlegung in den Einsatz eine verkürzte Bereitschaftszeit an. Das hatte den wiederholten Abbruch der bereits angetretenen Quarantäne für die Petenten zur Folge.*

Sicherlich haben die dynamischen Entwicklungen im Einsatzgebiet Afghanistan, die politischen Unwägbarkeiten und zusätzlich die Covid-19-Pandemie eine belastbare und langfristig planbare Einsatzstellung nur bedingt möglich gemacht. Das entbindet die Bundeswehr aber nicht, speziell in solchen für die Soldatinnen und Soldaten und ihre Familien sehr belastenden Situationen Informationen verzugslos weiterzugeben und umgehend die notwendigen Konsequenzen zu ziehen.

Gerade eine **isolierte Unterbringung** stellt für die Einsatzkräfte eine erhebliche physische und psychische Belastung dar, da sie während dieser Zeit in ihrer persönlichen Bewegungsfreiheit massiv eingeschränkt und Kontakte nach außen nicht erlaubt sind. Die Maßnahme greift spürbar in die Grundrechte der Soldatinnen und Soldaten ein, weshalb sie gut begründet und nachvollziehbar sein muss. Andernfalls besteht Handlungsbedarf. Dies verdeutlicht das nachfolgende Beispiel:

- *Mitte April 2021 kam das Einsatzkontingent RESOLUTE SUPPORT zu der Bewertung, den Air Wing in Mazar-e Sharif zum 31. Mai 2021 auflösen zu können. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich bereits mehrere Soldatinnen und Soldaten in der isolierten Hotelunterbringung vor ihrer Verlegung in den Einsatz. Ein Petent kritisierte, dass trotz Rücksprache mit dem Einsatzkontingent, dem Einsatzführungskommando und dem zuständigen Leitverband niemand die Entscheidung habe treffen wollen, die isolierte Unterbringung noch vor dem anstehenden Wochenende zu beenden. Das passierte erst am darauffolgenden Dienstag, obwohl das Einsatzführungskommando die Entscheidung zur Ausplanung der Soldatinnen und Soldaten bereits am Freitag zuvor gebilligt hatte. Zwischenzeitlich hatte allerdings der Petent schon veranlasst, dass der Stammtruppenteil einen Teil der Soldatinnen und Soldaten aus der Quarantäne holte. Da er die formale Billigung nicht abgewartet und durch sein Handeln Fakten geschaffen hatte, belehrte ihn sein Vorgesetzter.*

Auch wenn die Belehrung formal folgerichtig war, stellte das Ministerium zu Recht fest, dass die angewandten Verfahrens- und Kommunikationswege nicht optimal waren. Über solche Lageänderungen bei der Verlegung in den Einsatz muss der Dienstherr die betroffenen Soldatinnen und Soldaten im Sinne der Fürsorgepflicht schnellstmöglich informieren. Dies gilt umso mehr, wenn diese von der Familie und den Angehörigen isoliert untergebracht sind.

Insgesamt hat der Truppenabzug dem betroffenen Personal viel Flexibilität und ausgeprägtes Durchhaltevermögen abverlangt. Hinzu kam, dass wichtige **Informationen** die betreffenden Soldatinnen und Soldaten aufgrund der Beteiligung mehrerer truppenstellender Organisationsbereiche nicht immer zeitnah

erreichten. Immerhin entwickelt die BWI GmbH in Zusammenarbeit mit dem Einsatzführungskommando derzeit eine App, mit der zumindest mögliche Änderungen von Flugdaten direkt an die Betroffenen auf elektronischem Wege weitergegeben werden können. Voraussetzung für die Nutzung dieser noch bereitzustellenden App ist die Installation auf den privaten Endgeräten der Betroffenen.

Im Zusammenhang mit Flügen in die Einsatzgebiete gab es auch Kritik am **Transport**:

- *Ein Petent beklagte, dass die Bundeswehr für die zehnstündigen Flüge in das und aus dem Einsatzland Afghanistan Transportflugzeuge vom Typ A400M nutze, in denen nur Notsitze zur Verfügung stünden. Bei den kritisierten „Notsitzen“ (Cargo Hold Seats), so das Verteidigungsministerium, handele es sich um die reguläre Sitzausstattung des A400M für den Personenlufttransport. Diese erfüllten alle sicherheitsrelevanten Anforderungen zum Transport von Passagieren. Die Tauglichkeitsprüfung habe allerdings zu dem Ergebnis „eingeschränkt geeignet“ geführt, da die Sitze die Vibrationen des Luftfahrzeugs auf den Passagier übertragen und nicht ausreichend gepolstert seien. Für den Flugzeugtyp gebe es auch sogenannte „Seat Pallets“, die regulären Passagiersitzen entsprächen und den Langstreckenkomfort signifikant steigerten. Diese könne man bei Bedarf jeweils einbauen. Sie befänden sich noch in der Einsatzprüfung durch das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr. Aus Kapazitätsgründen werde diese Ausstattung jedoch nicht für jeden Langstreckenflug zur Verfügung stehen.*

Das kann nicht zufriedenstellen. Mit Blick auf die mit den Einsätzen verbundenen hohen Strapazen sollte den Soldatinnen und Soldaten ein Transport ermöglicht werden, der unnötige Belastungen vermeidet. Es wäre daher sinnvoll, zukünftig eine entsprechend hohe Anzahl von Passagiersitzen für den A400M vorzuhalten.

Ein besonderes Augenmerk gilt den in Afghanistan eingesetzten **Sprachmittlerinnen und Sprachmittlern** der Bundeswehr. Seit dem Jahr 2001 unterstützten diese über die gesamte Dauer des Einsatzes tatkräftig die Arbeit der Bundeswehr vor Ort. Aufgrund des Abzugs der deutschen Truppen endete ihr Beschäftigungsverhältnis am 31. Januar 2022 mit dem formellen Ablauf des Afghanistan-Mandates, da Sprachmittler jeweils für die Dauer eines Mandats befristet beim Bundessprachenamt beschäftigt sind und der Deutsche Bundestag Mandate üblicherweise nur für ein Jahr verlängert. Das Sprachenamt und das Verteidigungsministerium sahen bislang keinen Bedarf mehr für afghanische Sprachmittlung und damit auch keinen Anlass für eine weitere Vertragsverlängerung. Dies wird der besonderen Rolle der Sprachmittler nicht gerecht. Sie waren eine entscheidende Schnittstelle zwischen den deutschen Streitkräften und der afghanischen Bevölkerung durch die Verdolmetschung von Gesprächen, das Übersetzen von Texten und vor allem durch ihre Hilfe, Gesprächspartner zu erreichen und Informationen zu gewinnen. Unbestritten beeinflusste ihre Arbeit maßgeblich den Erfolg der Truppe. Die Bundeswehr hat ihnen gegenüber daher die Verpflichtung, sie nicht ohne Weiteres ihrem Schicksal zu überlassen. Gerade im Hinblick auf die veränderte politische und gesellschaftliche Lage in Afghanistan erscheint es vielmehr sinnvoll, sich die sprachliche und speziell die kulturelle Expertise der Sprachmittler für die weitere Zukunft zu erhalten. Darüber hinaus sollte das Bundesministerium der Verteidigung in Erwägung ziehen, Sprachmittlerinnen und Sprachmittler zukünftig wie Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten zu behandeln oder ihnen nach dem Einsatz die Möglichkeit einer Wiedereinstellung zu bieten, um für solche Fachkräfte ein attraktiver Arbeitgeber mit Perspektive zu sein. Dies würde helfen, auch bei zukünftigen Auslandseinsätzen diese Kräfte zu gewinnen.

2. Covid-19-Pandemie und Flutkatastrophe

Amtshilfe

Der im Jahr 2020 gestartete und im Berichtsjahr fortgesetzte umfangreiche Amtshilfeinsatz der Bundeswehr gegen die Covid-19-Pandemie ist nach Dauer, Umfang und Intensität in den 65 Jahren des Bestehens der Bundeswehr beispiellos. Dies zeigen auch die Zahlen. So betrug Mitte Februar 2021 die Höchstzahl der Angehörigen der Bundeswehr, die zeitgleich im Rahmen der Amtshilfe eingesetzt waren, rund 19.000. Hinzu kamen im Berichtsjahr Amtshilfeinsätze zur Unterstützung und Beseitigung der Folgen des Hochwassers in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Bayern. Hier waren maximal rund 2.300 Soldatinnen und Soldaten zeitgleich eingesetzt.

Diese umfangreichen Einsätze haben die Bundeswehr neben ihrem originären Auftrag in hohem Maß gefordert. Oftmals stand die Truppe quasi über Nacht zur Verfügung. Zudem trafen die Soldatinnen und Soldaten in der Pandemie-Amtshilfe ebenso wie in der Flutkatastrophen-Amtshilfe unvorbereitet auf Situationen, die sie zum Teil

auch psychisch an ihre Grenzen führten. Insofern sollte in entsprechend angepassten **Einsatznachbereitungsseminaren** eine Aufarbeitung erfolgen. Dies fordern auch die betroffenen Soldatinnen und Soldaten:

- *So schilderte beispielsweise ein im Hochwassereinsatz im Ahrtal ab dem 15. Juli 2021 eingesetzter Notfallsanitäter, dass bei ihm durch den Einsatz dort starke psychische Belastungen aufgetreten seien. Seine Einheit habe zur übergeordneten Führung nur schlecht Verbindung halten können und sei ständig auf sich allein gestellt gewesen. Die Lage habe sich dadurch verschärft, dass sie nicht gewusst hätten, wie es jeweils weitergehe und in welchem Haus die nächsten Toten auf sie warteten. Schwierig sei es gewesen, ohne passende Vorbereitung einem so breiten Aufgabenspektrum gegenüber zu stehen. Dies sei bei jedem Auslandseinsatz anders.*

Die Ausplanung und Durchführung entsprechender Einsatzseminare ist möglich. Grundlage ist die Zentrale Dienstvorschrift A-2640/8 „Einsatznachbereitungsseminare“. Danach können diese Seminare auch als psychosoziale Nachsorgemaßnahmen bei Einsätzen von Bundeswehrangehörigen im Inland erfolgen. Für den Zeitraum vom 1. Dezember 2021 bis zum 19. Januar 2022 waren für die 160 im Rahmen der Amtshilfe Hochwasser Ahrtal eingesetzten Bundeswehrangehörigen insgesamt neun Einsatznachbereitungsseminare geplant. Das ist sehr zu begrüßen.

Im Berichtsjahr leistete die Bundeswehr auch einen ersten Amtshilfeeinsatz für eine Kommune nach einem **Cyberangriff**. Eine sogenannte Ransomsoftware hatte das Computersystem eines Landkreises lahmgelegt, für die Freigabe von Daten forderten die Täter Lösegeld. IT-Kräfte der Bundeswehr aus dem Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum halfen bei der Koordination der Maßnahmen zur Wiederherstellung des IT-Systems und bei der Erstellung eines Informationssicherheitskonzeptes. Amtshilfe leistete die Bundeswehr zudem ausschließlich mit Reservistinnen und Reservisten bei der Bewältigung der Afrikanischen **Schweinepest** in Brandenburg.

Rechtsgrundlage für die unterschiedlichen Amtshilfeeinsätze ist **Artikel 35 Grundgesetz**. Ein Einsatz der Truppe im Rahmen der Amtshilfe erfolgt grundsätzlich subsidiär. Landkreise und Kommunen dürfen Amtshilfe nur anfordern, wenn sie die anstehenden Aufgaben nicht allein bewältigen können. Insgesamt 9.900 Amtshilfeanträge erreichten die Bundeswehr, bewilligt wurden davon 8.800. Sämtliche Amtshilfeeinsätze im Berichtsjahr verliefen hervorragend und stärkten das Ansehen der Bundeswehr in der Bevölkerung deutlich.

Impfen und Unterstützung des Gesundheitsbereichs

Neben der Unterstützung der Impfkampagne waren die Soldatinnen und Soldaten wie bereits im Vorjahr auf vielfältige Art und Weise zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie im Einsatz. Sie arbeiteten beispielsweise in Alten- und Pflegeheimen, stärkten Gesundheitsämter bei der Kontaktnachverfolgung und halfen bei der Testung auf eine mögliche Infizierung.

Die Bundeswehr leistete auch am Ende des Berichtsjahrs noch in deutlicher Stärke Amtshilfe zur Bewältigung der Pandemie. Das war zu deren Beginn gut und richtig. Aber zunehmend gingen und gehen die Personalabstellungen für die Unterstützungsleistungen an die Substanz der Truppe, wenn beispielsweise Ausbildungen und Übungen sowie die regelmäßig anfallenden Arbeiten leiden. Es ist nicht die Aufgabe der Bundeswehr, den Gesundheitsschutz der Bevölkerung im Innern über lange Dauer sicherzustellen. Hauptaufgabe der Bundeswehr sind und bleiben die Landes- und Bündnisverteidigung sowie die Einsatzverpflichtungen im Ausland.

- *Auch Soldatinnen und Soldaten hinterfragten in Eingaben und Gesprächen die Strategie insbesondere hinsichtlich des sehr langen Einsatzes im Rahmen der Covid-19-Pandemie. Sie machten deutlich, dass sie einen Fähigkeitsverlust sehen und ihre originären Aufgaben als Soldatin und Soldat nicht weiterhin vernachlässigen möchten.*

Diese Einlassungen sind begründet. Zwischenzeitlich hätten Landkreise und sonstige auf der zivilen Ebene für die Katastrophenhilfe und den Bevölkerungsschutz Verantwortlichen die Zeit nutzen können und müssen, ihre Strukturen krisensicher aufzustellen. Sich langfristig auf die Bundeswehr zu verlassen, wie offenbar in folgendem Beispielfall, kann nicht die Lösung sein:

- *Die Mutter eines Soldaten berichtete, sie habe sich bei einem Landratsamt auf eine Ausschreibung beworben, um in der Pandemie zu unterstützen. Nach mehrmaligem Verschieben des Vorstellungsgesprächs teilte man ihr schließlich mit, es habe sich vorerst erledigt, denn es seien ausreichend Soldatinnen und Soldaten da.*

In Erfahrungsberichten sowie bei Gesprächen bei Truppenbesuchen kam zudem gelegentlich die Frage auf, ob die Unterstützung durch die Bundeswehr als **Ersatz für strukturelle Defizite** der zivilen Dienststellen, zum Beispiel aufgrund von Personalmangel oder Urlaubsabwesenheiten, diene:

- *Ein Portepreeunteroffizier kritisierte die Abforderung der Bundeswehr für Amtshilfe bei drei privatwirtschaftlich handelnden Pflegedienstleistern im April 2021. Aus seiner Sicht habe die Aktion „Helfende Hände“ in den Pflegeeinrichtungen nur personelle Löcher gestopft, die bereits vor der Pandemie bestanden hätten. Zu den vor Ort zu verrichtenden Aufgaben hätten einfachste Helfertätigkeiten wie Tische eindecken, Essen servieren, Wäsche verteilen und Pförtneraufgaben gehört. Wie die Überprüfung ergab, liegt die Beurteilung der Zweckmäßig- und Notwendigkeit einer Amtshilfeanforderung in der alleinigen Verantwortung der antragstellenden Behörde. Insoweit hatte die Bundeswehr keinen Entscheidungsspielraum, diesen Amtshilfeantrag abzulehnen.*

Gut ist, dass die zuständigen Dienststellen der Bundeswehr die Durchführung der Amtshilfe grundsätzlich eng begleiten und im vorliegenden Fall die Anzahl der eingesetzten Soldatinnen und Soldaten von beantragten sieben auf sechs sowie den beantragten Billigungszeitraum von acht auf sechs Wochen reduzierten.

Letztlich sind jedoch vor allem Politik und Gesellschaft gefordert, sich darüber Gedanken zu machen, wie die Katastrophenhilfe und der Bevölkerungsschutz für die weitere Bewältigung der Pandemie und für künftige Szenarien gestärkt werden können. Ziel muss sein, schnellstmöglich entsprechende Strukturen aufzubauen.

Die Wehrbeauftragte besuchte eine Vielzahl der im Rahmen der Amtshilfe eingesetzten Soldatinnen und Soldaten an ihren Einsatzorten. Im Gespräch mit ihnen bekam sie einen Eindruck von den verschiedenen Aufgaben und damit verbundenen neuen, manchmal belastenden Erfahrungen. Die Hilfe der Truppe war überall sehr willkommen, die unterstützten Behörden und Stellen brachten ausnahmslos **Dank und Anerkennung** zum Ausdruck:

- *Im Impfzentrum Berlin-Schönefeld, welches die Johanniter-Unfall-Hilfe operativ leitete, hoben die Verantwortlichen am 12. Februar 2021 ausdrücklich die gute Unterstützung durch das medizinische Personal der Bundeswehr beim Impfen hervor. Besonders beeindruckend war die hohe Wertschätzung und Dankbarkeit, die geimpfte Seniorinnen und Senioren den beteiligten Soldatinnen und Soldaten entgegenbrachten. Für alle Anwesenden war dies Ausdruck für das gelungene Beieinanderstehen in dieser schwierigen Situation und eine persönliche Bereicherung.*
- *Ebenso positiv bewerteten die Leiterin des Gesundheitsamts Bonn sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Unterstützung der 30 dort im Rahmen der Amtshilfe eingesetzten Soldatinnen und Soldaten. Am Anfang des Amtshilfeeinsatzes, so die Soldatinnen und Soldaten bei einem Besuch der Wehrbeauftragten vor Ort, habe man eine kaum durchdachte und funktionierende Organisation von Personal, Prozessen und Abläufen vorgefunden. So hätten beispielsweise Amtsärzte die telefonische Nachverfolgung durchgeführt. Binnen kürzester Zeit habe man die Strukturen und Prozesse evaluiert und von Grund auf neu aufgezo-*

Völlig unverständlich ist angesichts der dargestellten Leistungen der Soldatinnen und Soldaten, dass sie sich während ihrer Amtshilfeeinsätze zum Teil **Schmähungen** ausgesetzt sahen:

- *Am Eingang des Impfzentrums Celle widersetzte sich ein Mann der Kontrolle seiner Unterlagen durch einen im Rahmen der Amtshilfe „Helfende Hände“ eingesetzten Obergefreiten und beleidigte ihn stattdessen mit Äußerungen wie „Sie Dreckschwein!“. Auch nach Einschalten des Sicherheitsdienstes ließ er nicht davon ab und verkündete, er halte nichts von der Bundeswehr und Soldaten seien alle nur „Kanonenfutter“. Der Freiwilligen Wehrdienst Leistende erstattete Anzeige gegen den Mann.*
- *Als ein Soldat zusammen mit der Mitarbeiterin eines privaten Sicherheitsdienstes einen älteren gebrechlichen Herrn über die Straße zum Impfzentrum des Kreises Herford geleitete, bremste ein mit überhöhter Geschwindigkeit herangefahrenes Auto nur knapp vor ihnen ab, obwohl der Soldat mittels Handzeichen auf die gefährliche Situation aufmerksam gemacht hatte. Der Fahrzeugführer beschimpfte ihn aggressiv, er sei kein Polizist und habe daher nicht den Verkehr zu regeln. Außerdem beleidigte er den Soldaten als*

„Hurensohn“, bevor er erneut mit überhöhtem Tempo weiterfuhr. Zeugen hatten sich Fragmente des Autokennzeichens gemerkt, sodass die Polizei Ermittlungen aufnehmen konnte.

Mit Blick auf die herausragenden Leistungen der Truppe zur Bewältigung der Pandemie ist es ebenso misslich, wenn die eingesetzten Soldatinnen und Soldaten bei der Erstattung von **Reisekosten** zum auswärtigen Amtshilfestandort bürokratische Hürden bewältigen müssen:

- *Ein Soldat kritisierte, dass er seine Fahrtkosten zum Impfzentrum nicht abrechnen konnte, obwohl der zuständige Vorgesetzte dies bei einer Vorbesprechung zugesagt hatte. Es stellte sich heraus, dass der für die Abrechnung zuständige Rechnungsführer die aktuelle Rechtslage nicht kannte und ihn falsch beraten hatte. Der Petent erhielt im Nachgang den ihm zustehenden Betrag.*

Der Fall zeigt beispielhaft auch für andere Fälle außerhalb der Amtshilfe, wie wichtig es ist, dass Rechnungsführer umfassende Kenntnisse der geltenden Vorschriftenlage haben und ihr Sachgebiet beherrschen, um Truppenangehörige verlässlich und fehlerfrei beraten zu können.

Über vermeidbare Erschwernisse bei der Erstattung von Reisekosten berichtete ein Kapitänleutnant:

- *Sein in einem Impfzentrum im Zeitraum Februar bis Juni 2021 stattgefundener Amtshilfeinsatz war rechtlich gesehen ein sogenanntes besonderes Dienstgeschäft. Anstatt diese Amtshilfe jedoch, wie es die Vorschriftenlage bestimmt, insgesamt als ein solches Dienstgeschäft zu werten, hatte man den wöchentlich vor Ort geleisteten Einsatz zu einem eigenen und für Reisekostenerstattungen separat einzustufenden Dienstgeschäft bestimmt. Der Petent musste jede Woche eine separate Abrechnung einschließlich der auszufüllenden Formulare vorlegen. Es ist verständlich, dass er sich über diesen bürokratischen Mehraufwand befremdet zeigte.*

Zu Unterschieden bei der **Verpflegung** kam es im Impfzentrum der Bundeswehr in Lebach, wo Soldatinnen und Soldaten mehrerer Einheiten von verschiedenen Standorten Unterstützung leisteten:

- *Während standortfremde Kameradinnen und Kameraden Anspruch auf Verpflegungsgeld hatten oder kostenlos ein Frühstück beziehungsweise ein Lunchpaket von ihrem Hotel bekamen, mussten Soldatinnen und Soldaten vom Standort Lebach ihre Verpflegungskosten selbst tragen. Als Begründung führte das Verteidigungsministerium an, dass ein Anspruch auf den sogenannten Sachbezug Verpflegung nur Soldatinnen und Soldaten zustehe, die zur Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung verpflichtet seien. Dies sei beispielsweise der Fall, wenn sie Dienst an einem anderen Standort leisten müssen. Die in Lebach stationierten Soldatinnen und Soldaten verrichteten dagegen ihren Dienst an ihrem gewohnten, angestammten Standort, wo sie auch sonst für ihre Verpflegung selbst sorgen mussten.*

Auch wenn diese Auffassung der geltenden Rechtslage entspricht, ist der Unmut der Betroffenen nachvollziehbar. Zumindest für Mahlzeiten, die in die Dienstzeit fallen und gemeinsam eingenommen werden, sollten für alle an der Amtshilfe Teilnehmenden die gleichen Bedingungen gelten.

Die Bundeswehr hat im Berichtsjahr unabhängig von der Amtshilfe auch **eigene Unterstützungsleistungen** zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie erbracht. So erfolgte die Entsendung von Sanitätspersonal nach Portugal Ende Januar 2021, als sich dort die Corona-Lage erneut verschärfte. Sie betrieb für 51 Tage mit 54 Soldatinnen und Soldaten eine Covid-19-Intensivstation in Lissabon, mit der sie das portugiesische Gesundheitssystem entlastete.

Auf dem Gebiet der Forschung konnte die Bundeswehr ebenfalls ihre Kompetenz beweisen. Hier unterstützte die Schule für Diensthundewesen der Bundeswehr die tierärztliche Hochschule in Hannover bei einem Forschungsprojekt zum Einsatz von Hunden, um Infizierungen mit Covid-19 identifizieren zu können. Hunde könnten das Corona-Virus zwar nicht riechen, aber es löse im menschlichen Körper chemische Reaktionen aus, die ein Hund am Speichel feststellen könne. Wissenschaftler der Bundeswehr beteiligten sich darüber hinaus an der Suche nach Mutationen des Virus. Das Institut für Mikrobiologie der Bundeswehr in München leistete einen Beitrag zur Genomsequenzierung und war damit in die wissenschaftliche und operative Arbeit bei der Bewältigung der Pandemie eingebunden.

Bereits in ihrem letzten Jahresbericht regte die Wehrbeauftragte an, alle Soldatinnen und Soldaten – aktive und Reservistendienst Leistende –, die in der Pandemie unterstützt, geholfen und Verantwortung übernommen haben, nach Ende der Pandemie mit einem immateriellen Symbol der Wertschätzung und Anerkennung, etwa in Form einer **Einsatzmedaille** auszuzeichnen. Dem ist die Bundeswehr auch im Berichtsjahr nicht nachgekommen. Sie

begründet dies damit, dass die Corona-Hilfe eine gesamtstaatliche Aufgabe sei, in der sich zahlreiche zivilgesellschaftliche Akteure engagieren – mit Unterstützung der Bundeswehr. Es sei eine Abstimmung aller Ressorts erforderlich, um niemanden zu bevorzugen und die Leistungen aller gesellschaftlichen Gruppen anzuerkennen und zu würdigen. Das hindert aus Sicht der Wehrbeauftragten jedoch nicht, die Soldatinnen und Soldaten zu gegebener Zeit mit einer Einsatzmedaille auszuzeichnen.

Beseitigung Flutschäden

Ihre schnelle Reaktionsfähigkeit bewies die Truppe im Rahmen der Hochwasser-Amtshilfe nach den sintflutartigen Regenfällen, die Mitte Juli 2021 innerhalb kürzester Zeit schwere Überflutungen, Erdrutsche und Verwüstungen in Teilen von Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen und Bayern verursachten. Die Bundeswehr, die zum Teil selbst vom Hochwasser betroffen war, rief unverzüglich den **militärischen Katastrophalarm** aus und verlegte zahlreiche Kräfte in die besonders betroffenen Hochwassergebiete. Spezielle Hilfe konnten die Streitkräfte mit schwerem Gerät, vor allem mit Brückenlegepanzern und Räumfahrzeugen, leisten, um zumindest eine grundlegende Ordnung in die zerstörte Infrastruktur zurückzubringen. Im Ahrtal, wo die Wasserfluten zahlreiche Brücken mit sich gerissen hatten, errichteten die Soldatinnen und Soldaten innerhalb von drei Tagen sieben Behelfsbrücken, wodurch zuvor abgeschnittene Gebiete wieder erreichbar waren. Zugleich unterstützte die Truppe bei der Versorgung mit Trinkwasser und stellte zahlreiche Kräfte zum Schippen von Schlamm und zur Beseitigung von Trümmern sowie demoliertem Mobiliar ab. Die Luftwaffe machte außerdem mit einem TORNADO Luftaufnahmen des Katastrophengebiets an der Ahr, um besser erkennen zu können, wo Hilfe am dringendsten benötigt wurde und welche Bereiche abgeschnitten waren.

Die Notlage der Flutopfer vor Ort und die unmittelbar nach der Naturkatastrophe zunächst vorherrschende unübersichtliche Lage nutzten bedauerlicherweise **antidemokratische Strömungen** zu ihrem eigenen Vorteil aus:

- *Unter dem Kommando eines Oberst a.D. besetzten verschiedene Angehörige der sogenannten Querdenker-Szene eine örtliche Schule in Ahrweiler, erklärten diese zu ihrer „Operationszentrale“ und hinderten zeitweilig Bundeswehrkräfte daran, Katastrophenhilfe zu leisten. Presseberichten zufolge gehörten sie zu einer sich als „Veteranen-Pool“ bezeichnenden Gruppierung von ehemaligen Angehörigen der Bundeswehr und der Nationalen Volksarmee. Der Stabsoffizier im Ruhestand trat entgegen einem explizit ausgesprochenen Verbot in Uniform auf und suggerierte dadurch, als Angehöriger der Bundeswehr zu handeln. Gegen den ehemaligen Angehörigen des Kommandos Spezialkräfte (KSK) läuft bereits ein gerichtliches Disziplinarverfahren, unter anderem da er auf einer Demonstration gegen die Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie zu Pfingsten 2021 sinngemäß geäußert haben soll: „Man müsste das KSK mal nach Berlin schicken und hier ordentlich aufräumen. Dann könnt ihr mal sehen, was die können.“*

Darüber hinaus kam es vereinzelt zu weiteren kritikwürdigen Situationen:

- *Ein Petent schrieb der Wehrbeauftragten, dass er und weitere freiwillige Helfer zu dem Haus eines Generalmajors geschickt worden seien. Dort sollten sie Arbeiten verrichten, die deutlich über das hinausgingen, was in anderen Häusern im Rahmen der Amtshilfe geleistet worden sei. Die durch die Wehrdisziplinaranwaltschaft in der Angelegenheit eingeleiteten Ermittlungen dauerten Ende des Berichtsjahrs noch an.*

Insgesamt hat sich gezeigt, dass die Bundeswehr sehr schnell tatkräftig helfen konnte und die Zeiten zur Einarbeitung oder Schulung der eingesetzten Soldatinnen und Soldaten gering waren. Die erfolgten Einsätze im Hochwassergebiet sind nun zu evaluieren und nachzubereiten. Auch dieser Amtshilfeinsatz sollte zu gegebener Zeit für die beteiligten Soldatinnen und Soldaten mit einer **Einsatzmedaille** Würdigung erfahren.

Grundbetrieb

Wie im Vorjahr erreichten die Wehrbeauftragte auch im Berichtsjahr zahlreiche Eingaben, die den Umgang mit dem Corona-Virus innerhalb der Bundeswehr zum Gegenstand hatten. Dabei ging es etwa um eine unzureichend oder mangelhaft wahrgenommene Umsetzung bestehender Hygienevorschriften und Hygienekonzepte vor Ort, mangelnde Testmöglichkeiten, die als ungleich beziehungsweise unzureichend wahrgenommene Ermöglichung

von Homeoffice, die wieder zunehmende Präsenz im Grundbetrieb, das Ausüben von Sport beziehungsweise das Offenbleiben von Sportstätten sowie die Durchführung von Ausbildung und Übungen trotz hoher Inzidenzen.

Die in den Eingaben formulierte Sorge der Soldatinnen und Soldaten um ihre eigene Gesundheit und die ihrer Kameradinnen und Kameraden sowie ihrer Familien ist verständlich. Hier zeigte sich die große Herausforderung für den Dienstherrn, die Ausgestaltung des täglichen Dienstbetriebs zur Sicherung der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr mit zugleich bestmöglichem Gesundheitsschutz der Soldatinnen und Soldaten in Einklang zu bringen. Die Überprüfung zu den einzelnen Eingaben ergab im Wesentlichen, dass die Verantwortlichen den **Gesundheitsschutz** der Soldatinnen und Soldaten ernst nahmen und ihm im Rahmen des Möglichen Rechnung trugen. Nur in einigen wenigen Fällen war eine unzureichende Umsetzung erforderlicher Hygienemaßnahmen festzustellen.

Gut war, dass das Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr mit der „Fachlichen Weisung zur Umsetzung des Testangebots für Beschäftigte im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“ vom 6. April 2021 eine Grundlage schuf, um allen Bundeswehrangehörigen die Durchführung von **Schnelltests** anbieten zu können. Die Umsetzung in den einzelnen Dienststellen hing dabei unter anderem von der Verfügbarkeit entsprechender Tests ab, was der seinerzeitigen generellen Nachfrage geschuldet war.

Um den Anforderungen des Infektionsschutzes zu entsprechen und gleichzeitig die Einsatzbereitschaft sowie Durchhalte- und Reaktionsfähigkeit der Truppe aufrechtzuerhalten, setzte die Bundeswehr auf eine dezentrale Herangehensweise und die Anwendung des Grundsatzes Führen mit Auftrag. Das Verteidigungsministerium gab durch die Weisung Nummer 4 des Abteilungsleiters Strategie und Einsatz zur „Regelung von Grundbetrieb, Aus- und Weiterbildungen und Übungen sowie für die Bereitstellung von Kräften der Bundeswehr im Rahmen Covid-19“ den militärischen Vorgesetzten Instruktionen für die Ausgestaltung des Dienstes vor. Der Inspekteur des Sanitätsdienstes lieferte zudem mit der „Fachlichen Leitlinie zum Gesundheits-/Infektionsschutz im Rahmen der SARS-CoV-2-Pandemie in der Bundeswehr“ die fachlichen Vorgaben für die Umsetzung der Infektionsschutzmaßnahmen vor Ort. Im Bedarfsfall konnten darüber hinaus die jeweilige Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Arbeits-/Betriebsmedizin oder die regional zuständige „Überwachungsstelle Öffentlich-Rechtliche Aufgaben der Bundeswehr“ vor Ort Ratschläge geben und Empfehlungen aussprechen.

Im Spannungsfeld zwischen dem notwendigen Erhalt der Einsatzbereitschaft und der bestmöglichen Wahrung der Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten kommt der vertrauensvollen **Kommunikation** zwischen den militärischen Vorgesetzten und ihren untergebenen Soldatinnen und Soldaten eine besondere Bedeutung zu. Zugleich ist bei der Einhaltung von Hygienevorschriften oder der Umsetzung dienstlicher Maßnahmen unter Covid-19-Bedingungen auch jede und jeder Einzelne gefragt, sich einzubringen, um so einen möglichst sicheren Dienstbetrieb zu gewährleisten.

Die Wehrbeauftragte konnte sich im Rahmen von Truppenbesuchen davon überzeugen, dass die Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst auch unter den erschwerten Pandemiebedingungen vorbildlich leisten.

- *Nachdem die Covid-19-Pandemie an der Schule für Feldjäger und Stabsdienst in Hannover anfänglich zu Schwierigkeiten bei der Durchführung einzelner Ausbildungsmaßnahmen geführt hatte, gelang es dem Verband – getragen von dem Leitgedanken, weiterhin möglichst viele Soldaten und Soldatinnen auszubilden und gleichzeitig den bestmöglichen Gesundheitsschutz zu gewährleisten –, den Ausbildungsbetrieb ohne größere qualitative Einschränkungen aufrechtzuerhalten. Insbesondere die einsatzrelevante Ausbildung habe mit allen erforderlichen Maßnahmen stattfinden können.*
- *In ähnlicher Weise gewährleistete auch das Ausbildungskommando des Heeres in Leipzig die Durchführung von Ausbildung trotz aller Einschränkungen. Wie die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch im Mai erfuhr, ermöglichte das Kommando im Jahr 2020 die Realisierung von allein 790 der rund 890 angebotenen Trainingstypen. 2.100 Trainings (vor der Pandemie 3.500) mit 26.000 Teilnehmenden (vor der Pandemie circa 44.000) hätten unter Einhaltung der Hygienevorschriften stattfinden können.*
- *Das Taktische Luftwaffengeschwader 31 „Boelcke“ konnte im Jahr 2020 trotz Covid-19-bedingter Einschränkungen 3.800 Flugstunden generieren und damit auf dem Niveau von 2019 halten. Vor allem durch das Etablieren eines Schichtsystems habe es auch kaum Einbrüche bei der Ausbildung gegeben.*

Die unterschiedlichen Möglichkeiten, im **Homeoffice** arbeiten zu können, empfanden Soldatinnen und Soldaten zum Teil als ungerecht und einseitig. Hierzu lässt sich allgemein feststellen, dass Stäbe sowie Dezernate in Ämtern und Kommandobehörden eher in der Lage sind, ihren Aufträgen im Homeoffice nachzugehen, während die Truppe und Ausbildungseinrichtungen den Dienst praxisorientiert und ihren Aufgaben entsprechend eher in einem

zum Teil abgestuft und an die regionale Lage angepassten Präsenzdienst durchführen müssen. Die Vorgesetzten sind daher nicht nur gefordert, mit Besonnenheit darüber zu entscheiden, ob sie ihren Kräften die Möglichkeit einräumen, von zu Hause aus zu arbeiten. Vor allem müssen sie die Gründe für ihre jeweilige Entscheidung nachvollziehbar und verständlich erläutern können, damit dies nicht zusätzlichen Unmut mit sich bringt.

Auch während der Pandemie blieben die Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich dazu verpflichtet, **Dienstsport** zu treiben und ihre körperliche Leistungsfähigkeit sowie die individuellen Grundfertigkeiten herzustellen beziehungsweise zu erhalten. Dies ist nicht zu beanstanden, denn nur so ist die persönliche Einsatzbereitschaft zu gewährleisten. Die Durchführung sollte dabei unter Beachtung der Maßnahmen zum Infektionsschutz sowie der Lage vor Ort angepasst und mit Augenmaß erfolgen. Ein Merkblatt des Inspektors des Sanitätsdienstes zur Nutzung von Sportstätten stand als Orientierungshilfe für die Befehlsgebung vor Ort zur Verfügung.

Nachvollziehbar ist ebenso, dass es trotz der besonderen Pandemiebedingungen für die Aufrechterhaltung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr essenziell war, weiterhin die fachlich ausreichende Fortbildung und **Qualifizierung** einer möglichst großen Zahl an militärischem Nachwuchs durchzuführen. Dabei hatten Lehrgänge mit Einsatzrelevanz sowie Laufbahnausbildung Priorität, wobei die Verantwortlichen vor Ort die Entscheidungsfreiheit hatten, gegebenenfalls Inhalte anzupassen. Gleichfalls war es richtig, an Übungsvorhaben zum Erhalt der Einsatzbereitschaft unter Anwendung entsprechender Hygienekonzepte festzuhalten.

Erheblich erschwert ist der Dienst in Zeiten von Covid-19 auf **Schiffen** der Marine. Allein schon angesichts der räumlichen Enge ist das Einhalten der pandemiekonformen Abstände nur bedingt oder gar nicht möglich. Besonders deutlich zeigte sich dies auf der Fregatte SCHLESWIG-HOLSTEIN:

- *Als die Marine das Schiff zu Beginn des Berichtsjahres nach einer langen Werftliegephase wieder in Betrieb nahm, konnte die Schiffsführung die Gesundheitsschutzmaßnahmen an Bord nicht in gleicher Weise wie zuvor an Land weiterführen, da sie zugleich den priorisierten Auftrag der Herstellung der Einsatzbereitschaft erfüllen musste. Daraufhin beklagten sich mehrere Besatzungsmitglieder in Eingaben über unzureichende Schutzmaßnahmen.*

Die Vereinbarkeit der Aufgabenerfüllung mit den Hygienevorschriften ist ein grundsätzliches Problem der Marine. Sie passte daher die Befehle und Weisungen, die für landgebundene Einheiten gelten, in eigener Form an die Verhältnisse auf den Schiffen an, sodass sie umsetzbar waren. Die Überprüfung der Eingaben zur Fregatte SCHLESWIG-HOLSTEIN konnte das Vorbringen der Petenten insofern grundsätzlich nicht bestätigen. In Zusammenarbeit mit der Abteilung Sanität der Einsatzflottille 2 hatte die Schiffsführung geeignete sowie angemessene Schutzmaßnahmen entwickelt und etabliert, deren Einhaltung sie regelmäßig anmahnte. Da in diesem Zusammenhang jedem Besatzungsmitglied allerdings auch Eigenverantwortung zukommt, waren Verstöße gegen Schutzmaßnahmen durch individuelles Verhalten Einzelner – wie überall – nicht gänzlich auszuschließen.

- *Im weiteren Verlauf kam es zu mehreren Covid-19-Erkrankungen an Bord der Fregatte SCHLESWIG-HOLSTEIN, was eine kurzzeitige Quarantäne für die gesamte Mannschaft zur Folge hatte. Dazu getätigte mediale Äußerungen der Marineführung erweckten bei den Besatzungsangehörigen den Eindruck einer Schuldzuweisung und erregten großen Unmut, wie auch die Wehrbeauftragte durch mehrere Eingaben und in Gesprächsrunden bei einem Truppenbesuch an Bord feststellen konnte.*

Ein tatsächliches Anprangern in der Öffentlichkeit ließ sich im Rahmen der Überprüfung der Angelegenheit nicht bestätigen. Die Empfindungen der Soldatinnen und Soldaten sind aber durchaus nachvollziehbar, zumal die Äußerungen erfolgten, ohne dass sich die Verantwortlichen vorher vor Ort über die genauen Umstände informiert hatten. Dies zeigt einmal mehr, wie wichtig in solchen Fällen eine gute Kommunikation auch über die unterschiedlichen Ebenen hinweg ist. Hier wäre es sinnvoll gewesen, sich im Vorfeld untereinander über die konkrete Situation vor Ort und deren Bewertung durch die übergeordnete Führung auszutauschen.

Auslandseinsätze und einsatzgleiche Verpflichtungen

Das Infektionsgeschehen der Covid-19-Pandemie wirkte sich im Berichtsjahr weiterhin auf die Auslandseinsätze und Missionen der Bundeswehr aus. Auch wenn seit Mitte des Jahres 2021 nahezu alle Soldatinnen und Soldaten in Einsätzen oder einsatzgleichen Verpflichtungen vollständig gegen Covid-19 geimpft waren, führte dies nicht schlagartig zum Wegfall der nach wie vor einschränkenden Maßnahmen:

- *So kritisierten mehrere Petenten, dass vor ihrer Verlegung in den Einsatz eine isolierte Unterbringung vorgesehen sei, obwohl sie über den vollständigen Impfschutz verfügten.*

Im Mittelpunkt der pandemiebedingten Einschränkungen stand und steht die Sicherstellung der Einsatzbereitschaft. Es war daher richtig, das Einschleppen des Virus in ein Einsatzkontingent zu verhindern und so lange an der **isolierten Unterbringung** vor dem Einsatz festzuhalten, bis alle Angehörigen eines Kontingents über den vollständigen Impfschutz verfügten. Denn bis dahin hätten auch die bereits vollständig geimpften Soldatinnen und Soldaten das Virus auf die Kameradinnen und Kameraden ohne komplette Impfung übertragen können.

- *Ein vollständig geimpfter Petent beklagte im Zusammenhang mit seinem Einsatz bei der Joint Special Operation Task Force GAZELLE in Tilla in Niger eine isolierte Unterbringung vor dem Hintergrund, dass das Robert-Koch-Institut die Republik Niger lediglich als einfaches Risikogebiet eingestuft habe.*

In Tilla waren nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung circa 180 deutsche Soldatinnen und Soldaten auf engstem Raum in einer nigrischen Liegenschaft untergebracht. Eine Covid-19-Erkrankung hätte daher die Isolierung einer Vielzahl von deutschen Soldaten zur Folge gehabt, wofür es jedoch keine ausreichenden Räume gab. Die durch das Einsatzführungskommando der Bundeswehr getroffene Entscheidung, eine siebentägige isolierte Unterbringung für geimpfte und eine vierzehntägige isolierte Unterbringung für nicht geimpfte Soldaten vor Verlegung nach Tilla/Niger anzuweisen, war insofern angemessen.

Die zuständigen Stellen der Bundeswehr überprüften die zur Anordnung von Quarantänemaßnahmen vor und nach dem Einsatz ergangenen Weisungen kontinuierlich und passten sie gegebenenfalls an die aktuellen Gegebenheiten an. Sie konnten jedoch nicht immer Einfluss darauf nehmen:

- *Mehrere Soldatinnen und Soldaten beklagten sich in Eingaben sowie beim Truppenbesuch der Wehrbeauftragten in Mali im November 2021 darüber, dass für die genesenen beziehungsweise vollständig geimpften Angehörigen des deutschen Einsatzkontingentes MINUSMA schärfere Regelungen hinsichtlich der isolierten Unterbringung vor dem Einsatz galten als für diejenigen der Mission EUTM Mali. Da aber Soldatinnen und Soldaten beider Missionen mitunter im gleichen Flugzeug in den Einsatz flögen oder MINUSMA-Kräfte auf zivilen Flughäfen zwangsläufig mit Zivilistinnen und Zivilisten, deren Impfstatus nicht bekannt und zu kontrollieren sei, in Berührung kämen, ergebe die unterschiedliche Behandlung überhaupt keinen Sinn.*

Die Sachverhaltsklärung erbrachte, dass der Generalsekretär der Vereinten Nationen für die von diesen geführte Mission MINUSMA eine Weisung erlassen hatte, die eine vierzehntägige Isolation vor der Einreise in das Kontingent und eine sich anschließende vierzehntägige „Lagerisolation“ vorsah. Die Festlegungen des Generalsekretärs sind für alle Missionsangehörigen bindend, nationale oder abweichende Regelungen kommen nicht zur Anwendung. Ein Impfstatus findet keine Berücksichtigung. Die europäisch geführte Mission EUTM Mali unterscheidet dagegen zwischen nicht vollständig Geimpften, vollständig Geimpften sowie Genesenen. Davon abhängig bestimmt sich die Notwendigkeit beziehungsweise die Dauer der isolierten Unterbringung in einer durch die Mission festgelegten „Standard Operation Procedure“.

In besonderem Maße trafen die Einsatzkräfte der **Marine** die Einschränkungen aufgrund der anhaltenden pandemischen Lage:

- *Bei einem Truppenbesuch in Wilhelmshaven beanstandeten Soldatinnen und Soldaten, dass während der siebenmonatigen Indo-Pazifik-Fahrt der Fregatte BAYERN kein Landgang erlaubt sein sollte. Zeitgleich sei jedoch geplant, in fünf Häfen an Bord Empfänge für die örtlichen Botschaften auszurichten, bei denen ein Großteil der Besatzung mit den Gästen in Kontakt käme. Zudem werde es voraussichtlich keine Familienzusammenführung zu Weihnachten oder Silvester in Singapur geben, weil man zuvor für vierzehn Tage in Quarantäne gehen müsste.*
- *Auch die Bordbesatzungen des Einsatzgruppenversorgers BONN, der am 1. September 2021 zur Teilnahme am Einsatz EUNAVFOR MED IRINI aus Wilhelmshaven auslief, sowie der Fregatte SCHLESWIG-HOLSTEIN, die ab September 2021 am maritimen Einsatzverband der NATO Standing Maritime Group 2 in der Ägäis teilnahm, beanstandeten, dass weder Landgänge noch eine Familienzusammenführung geplant seien.*

Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums wurde mit der täglichen Weisung des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr vom 28. Oktober 2021 festgelegt, dass ein Landgang in Häfen mit einer lokalen Inzidenz unter 35 stattfinden könne. Die Auswirkungen eines Covid-19-Ausbruchs an Bord eines Schiffes im Rahmen des Einsatzes EUNAVFOR MED mit einem konkreten Einsatzauftrag auf Grundlage eines Bundestagsmandats seien anders zu bewerten als ein Ausbruch im Rahmen einer Präsenz- und Ausbildungsfahrt ohne Einsatzbezug. Die Notwendigkeit dieser Festlegung hätte aus hiesiger Sicht besser gegenüber den betroffenen Soldatinnen und Soldaten kommuniziert werden müssen.

Trotz der weitgehenden Beachtung der gültigen Hygienevorgaben bei Kontakten zur lokalen Bevölkerung, zu lokalen zivilen Mitarbeitern oder zu Angehörigen anderer truppenstellenden Nationen kam es im Berichtsjahr vereinzelt zu Ansteckungen im Einsatzland, die in der ersten Jahreshälfte des Berichtsjahrs die Repatriierung der Betroffenen zur Folge hatten. Nach der Rückkehr in die Heimat war zunächst die Unterbringung in kasernierten **Quarantäneunterkünften** vorgesehen, was mitunter zu Problemen führte:

- *Nach der Landung in Deutschland forderte der Leitende Offizier vor Ort im März 2021 einen aus dem MINUSMA-Einsatz repatriierten Soldaten auf, selbst mit dem Dienstfahrzeug in die Quarantäneunterkunft zu fahren. Das Verteidigungsministerium verwies zu Recht darauf, dass in Quarantäne befindliches Personal grundsätzlich „von allen Diensten befreit“ ist, also auch vom Führen eines Kraftfahrzeugs. Im konkreten Fall habe nicht nur ein geeigneter Kraftfahrer bereitgestanden, vielmehr hätte der Soldat als Quarantänepatient auch aus medizinischer Sicht nicht allein fahren dürfen. Mündliche Fahraufträge, wie ihn der Leitende Offizier ausgesprochen hatte, seien im Übrigen auf Notlagen beschränkt, die hier nicht gegeben war. Die vom Landeskommando in solchen Fällen regelmäßig angebotene Wahlmöglichkeit, selbst zu fahren, verstieß damit gegen die Vorschriften. Zukünftig werde die Verlegung der infizierten Soldatinnen und Soldaten vom Flughafen zur Quarantäneunterkunft durch eingeteilte Militärkraftfahrer sichergestellt.*
- *Mehrere mit Covid-19 infizierte und nach Deutschland zurückgeführte Soldatinnen und Soldaten trugen vor, dass sie die Quarantäneunterkunft während der gesamten Zeit nicht hätten verlassen dürfen. Die Quarantänezimmer seien teilweise über die gesamte Kaserne verteilt gewesen, was die Betreuung durch den Standortältesten und dessen Unterstützungspersonal erschwert habe. Für die medizinische Betreuung hätten nur die Ärzte der örtlichen Sanitätsversorgungszentren zur Verfügung gestanden, die mit dem Normalbetrieb bereits ausgelastet gewesen seien.*

Es ist nachvollziehbar, dass die jeweiligen Sanitätsversorgungszentren aufgrund der vielfältigen Aufgaben insbesondere in der Pandemie und der personellen Besetzung nicht in der Lage sind, den kasernierten Soldatinnen und Soldaten eine hohe medizinische Versorgungsqualität anzubieten. Auch die Standortältesten sind überfordert, wollten sie auf die besonderen Bedürfnisse der Erkrankten eingehen. Die Bundeswehr sollte Soldatinnen und Soldaten daher auch nach der aufgrund einer Covid-19-Infektion erfolgten Repatriierung aus dem Einsatz zentral isoliert unterbringen, um eine annähernd gleiche Behandlung mit der isolierten Hotelunterbringung vor dem Einsatz zu erreichen. Vor allem muss ein täglicher Aufenthalt im Freien für alle in der Quarantäne untergebrachten Soldatinnen und Soldaten möglich sein.

Während die strengen Einschränkungen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie vor und nach dem Einsatz häufig Kritik bei der Truppe hervorriefen, kam es während des MINUSMA-Einsatzes in Gao zu Beanstandungen, dass die angeordneten **Schutzmaßnahmen** nicht ausgereicht hätten:

- *Mehrere Soldaten äußerten, sie hätten sich aufgrund der Häufung von positiven Testergebnissen zum Schutz aller im Camp Castor stationierten Soldatinnen und Soldaten einen vorübergehenden Lockdown gewünscht. Das Verteidigungsministerium teilte mit, dass es vom 7. bis zum 13. Februar 2021 tatsächlich zu 23 Positivtestungen im Camp gekommen sei. Man habe daraufhin circa 70 Kontaktpersonen identifiziert und am 12. Februar 2021 die Aufklärungskompanie sowie Teile der Objektschutzkompanie in Quarantäne befohlen. Einen Lockdown habe die Kontingentführung vorgeplant und hätte ihn sofort ausrufen können. Er sei jedoch nicht notwendig gewesen, da das Geschehen aufgrund der durchgeführten Schutzmaßnahmen im Camp letztendlich beherrschbar gewesen sei.*

Der Fall macht deutlich, dass die Vorkehrungen der Bundeswehr zur Bekämpfung der Pandemie im Einsatz grundsätzlich Wirkung zeigten.

Personalwesen

Im Jahr 2020 entschied das Bundesministerium der Verteidigung, die Auswahlkonferenz zur Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten für die Feldwebellaufbahn aufgrund der Covid-19-Pandemie abzusagen. Zwischenzeitlich hat das Bundesamt für das Personalmanagement Erfahrungen mit **Auswahlkonferenzen** unter Pandemiebedingungen machen können, beispielsweise bei der Zulassung für die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes. Zudem konnte es die mobile IT-Ausstattung seines Personals deutlich verbessern und hatte eine ausreichend lange Vorlaufzeit, um die Auswahl der Feldwebel zu Berufssoldatinnen und -soldaten auch unter Pandemiebedingungen sachgerecht vorzubereiten. So konnte das Verfahren zwischen dem 12. April 2021 und dem 7. September 2021 im vorgesehenen Zeitplan stattfinden. Dabei kamen Hygienemaßnahmen zur Anwendung, wie beispielsweise die Reduzierung der anwesenden Personen im Konferenzsaal und die Verpflichtung zum Tragen von FFP2-Masken. Für die Auswahlkonferenz waren insgesamt 9.288 Feldwebel vorgeschlagen worden beziehungsweise hatten einen Antrag auf Übernahme gestellt. Es bestanden 3.129 Übernahmemöglichkeiten in 214 Werdegängen. Nach Abschluss der administrativen Nachbereitung – wie der Billigung des Gesamtkonferenzergebnisses durch den zuständigen Abteilungsleiter sowie der Fertigung und dem Versand der entsprechenden Bescheide und Urkunden – wurden mit Stand Ende Januar 2022 im Berichtsjahr 2.894 Unteroffiziere mit Portepee zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten ernannt. Dabei handelt es sich nicht um das endgültige Ergebnis, weil noch nicht in allen Fällen die Übernahmevoraussetzungen geprüft werden konnten. Es ist bemerkenswert, wie gut es dem Bundesamt für das Personalmanagement gelungen ist, die aufwändige Auswahlkonferenz durchzuführen und ohne Fälle von Covid-19-Infektionen unter den Teilnehmenden abzuschließen. Besonders für die vom Ausfall der Konferenz im Jahr 2020 betroffenen Soldatinnen und Soldaten war es erfreulich, dass die Bundeswehr die Übernahmequote von rund 1.500 Soldatinnen und Soldaten in gewöhnlichen Jahren im Jahr 2021 mehr als verdoppelt hat.

Die Covid-19-Pandemie hinterließ beträchtliche Auswirkungen auf die **Aus- und Fortbildung** der Soldatinnen und Soldaten. So hatte die Bundeswehr die einsatz- und laufbahnrelevante Ausbildung priorisiert, um ihre Einsatzbereitschaft aufrechtzuerhalten. Im Jahr 2020 hatten etwa 70 Prozent der Trainings der Laufbahnausbildungen, 50 Prozent der Fachausbildungen und 40 Prozent der Fort- und Weiterbildungen stattgefunden. In der Grundausbildung konnte die Bundeswehr 67 Prozent der vorhandenen Ausbildungskapazitäten nutzen. Im Berichtsjahr hat sich die Situation insgesamt entspannt. Die Bundeswehr hat 89 Prozent Trainings der Laufbahnausbildung, 72 Prozent der Fachausbildungen und 73 Prozent der Fort- und Weiterbildungen durchgeführt. In der Grundausbildung steigerte sie die Nutzung der Ausbildungskapazitäten auf 78 Prozent und bildete circa 16.000 Rekrutinnen und Rekruten aller Laufbahnen aus. Das Vorgehen der Streitkräfte ist unter den Umständen der Pandemie nicht zu kritisieren und die gegenwärtig positive Entwicklung zu begrüßen. Ungeachtet dessen muss die Bundeswehr den Folgewirkungen der eingeschränkten Ausbildung mittelfristig entgegenwirken, weil sich nach Beendigung der pandemiebedingten Einschränkungen Ausbildungsstaus ergeben werden. Sie hat zu diesem Zweck die Arbeitsgruppe „Koordinierung Bedarf militärische Ausbildung“ etabliert. Hier thematisieren im monatlichen Rhythmus die militärischen Organisationsbereiche neben der Ausbildungslage in den Grundausbildungseinrichtungen auch Engpässe und Herausforderungen in der streitkräftegemeinsamen lehrgangsgebundenen Ausbildung. Sie entwickeln zudem Maßnahmen zu deren Lösung, beispielsweise Ausbildungsunterstützung durch übergreifende Gestellung von Ausbildungspersonal oder Infrastruktur, oder die Verschiebung geringer priorisierter Trainings.

- *Zu Beginn des Berichtsjahres beklagten sich mehrere Soldatinnen und Soldaten, dass sie trotz des Lockdowns an Fach- beziehungsweise Laufbahnlehrgängen im Präsenzformat teilnehmen mussten. Die betroffenen Ausbildungseinrichtungen hatten sich an den Leitlinien zur Ausgestaltung von Ausbildung, Fortbildung und Übungen im Rahmen der Covid-19-Pandemie des Bundesministeriums der Verteidigung orientiert beziehungsweise eigene, auf die Dienststelle angepasste Hygienekonzepte erstellt. Die Maßnahmen zum Infektionsschutz reichten dabei vom täglichen Messen der Körpertemperatur, regelmäßigen Covid-19-Tests und der Einteilung von Lehrgangsteilnehmenden in Kohorten über die sogenannten AHA-Regeln, das Tragen von Handschuhen und die Sperrung von Installationen in Waschräumen oder Plätzen in Verpflegungseinrichtungen bis zur Anpassung von Unterbringungskapazitäten beispielsweise von Vier-Mann-Stuben auf Zwei-Mann-Stuben.*

Die Stellungnahmen der betroffenen Ausbildungseinrichtungen zeigten, dass sie jeweils lage- und auftragsabhängig nach individuellen Lösungen gesucht und abgewogene Entscheidungen getroffen hatten.

Der Spagat, auf der einen Seite dem Aspekt des Gesundheitsschutzes durch Hygienevorschriften und -konzepte Rechnung zu tragen und auf der anderen Seite eine möglichst große Zahl an Auszubildenden fachlich ausreichend zu qualifizieren, um die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr aufrechtzuerhalten, ist gelungen. So führte beispielsweise die Marinetechnikschule einen Lehrgang zunächst für wenige Tage im Präsenzformat durch, bis die Funktionalität zum Fernunterricht hergestellt war. Zahlreiche Lehrgangseinrichtungen etablierten auch Mischformen von Präsenz- und Fernunterrichtsformaten. Ein vollständiger Verzicht auf die Anwesenheit der Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer war vielfach nicht möglich, da bestimmte Lerninhalte im Homeoffice nicht zu vermitteln waren. Dies galt beispielsweise für die Schwimmausbildung an der Marineschule Mürwik oder Stationsausbildungen, wie etwa das „Checkpoint“-Training im Lehrgang „Aufbaubefähigung Land“ an der Marineunteroffizierschule.

Enttäuscht waren vor allem Soldatinnen und Soldaten, die pandemiebedingt auf besonders attraktive Ausbildungen verzichten mussten, Ausbildungen zu wiederholen hatten oder wegen fehlender Ausbildungsabschnitte sogar später befördert wurden:

- *Mehrere Studierende der Universität der Bundeswehr in München kritisierten, dass die Universitätsleitung ihnen Studienaufenthalte im Ausland versagt hatte. Mit Blick auf das Pandemiegeschehen in den betreffenden Ländern war dies nicht zu beanstanden. In Einzelfällen, nach Sinken der Inzidenzen, konnten aber zum Beispiel Studienaufenthalte an der United States Military Academy in Westpoint in den Vereinigten Staaten von Amerika im Nachhinein realisiert werden.*
- *Eine Reihe von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Allgemeinen Grundausbildung in der 5./Panzerbataillon 104 in Weiden konnte diese nicht erfolgreich abschließen, weil es zum Ende ihrer Ausbildung einen Covid-19-Fall in ihrer Gruppe gegeben hatte. Die betroffenen Soldatinnen und Soldaten waren verständlicherweise frustriert, weil sie während ihrer Ausbildung gute Leistungen erbracht hatten und nunmehr ohne eigenes Verschulden allein wegen der Infektion in der Gruppe die Allgemeine Grundausbildung nicht bestanden hatten.*
- *Ein Feldwebelanwärter durchlief erfolgreich die ersten beiden Teile des Feldwebellehrgangs sowie eine zivilberufliche Ausbildung zum IT-Systemelektroniker. Den sich anschließenden Sprachlehrgang konnte er erst verspätet absolvieren. In der Folge nahm er auch an weiteren Trainings für seine dienstpostengerechte Ausbildung erst später teil, sodass sich seine Beförderung zum Feldwebel verzögert.*

Covid-19-Schutzimpfung

Mit Beginn der Impfungen gegen das Corona-Virus SARS-Cov-2 orientierte sich die Bundeswehr aufgrund der zunächst begrenzten Verfügbarkeit von Impfstoff strikt an den damals geltenden Bestimmungen der Corona-Virus-Impfverordnung sowie der Empfehlung der Ständigen Impfkommission. Ziel war dabei, schwere oder tödliche Verläufe bei entsprechend prädisponierten Personen zu vermeiden sowie beruflich besonders exponierte Personen in medizinischen oder pflegerischen Berufen zu schützen (höchste Priorität gemäß § 2 Corona-Virus-Impfverordnung). Die zweite Stufe mit hoher Priorität der Schutzimpfung gemäß § 3 Corona-Virus-Impfverordnung bezog früh auch Soldatinnen und Soldaten unmittelbar vor Verlegung in den Auslandseinsatz mit ein. Im weiteren Verlauf fand mit Steigerung des Zulaufs an Impfstoff auch das unter § 4 der Corona-Virus-Impfverordnung fallende Personal in den einsatzgleichen Verpflichtungen in der Impfkampagne der Bundeswehr Berücksichtigung. Soldatinnen und Soldaten mit bestimmten Vorerkrankungen gemäß § 3 oder § 4 der Corona-Virus-Impfverordnung erhielten die Impfung ebenfalls priorisiert.

Mit Aufhebung der **Impfpriorisierung** gemäß Corona-Virus-Impfverordnung am 7. Juni 2021 konnte die Bundeswehr mehr Soldatinnen und Soldaten ein Impfangebot machen, wenn auch immer noch begrenzt durch die zunächst noch weiter bestehende Impfstoffknappheit. Hier war dann doch zumindest eine interne Priorisierung beziehungsweise gezielte Einsteuerung durch die Teilstreitkräfte und militärischen Organisationsbereiche vorzunehmen. Dies ist nicht zu beanstanden. Die Komplexität der Impfreiheiten machte es vielen Soldatinnen und Soldaten sicherlich nicht einfach, die notwendigen Priorisierungsentscheidungen nachvollziehen zu können. Es ist daher gut, dass die Bundeswehr von Beginn an Informationen zur Impfung gegen Covid-19 im Intranet zentral bereitstellte. Auf der Startseite von bundeswehr.org fanden sich Links, über die sich die Bundeswehrangehörigen in verschiedenen Formaten (Podcast, Videoclips, Live Chat, FAQ-Listen, Taschenkarte) fortlaufend zu den Impfstoffen und zur Impfung selbst informieren konnten. Insofern haben sich Beschwerden über eine mangelhafte Informationspolitik nicht bestätigt.

Dennoch waren die Impfungen gegen Covid-19 Gegenstand etlicher Eingaben:

- *Zu Beginn des Berichtsjahres ging es dabei vorrangig um die Reihenfolge bei der Impfpriorisierung. Besonders häufig kam im Zusammenhang mit Auslandseinsätzen oder Übungen im In- und Ausland sowie im Hinblick auf Ausbildung und Lehrgänge der Wunsch auf, möglichst früh geimpft zu werden. Daneben bemängelten einige, dass es keine ausreichenden Informationen zur Impfkampagne der Bundeswehr gebe. Andere äußerten ihr Interesse, sich mit dem Impfstoff ihrer Wahl impfen lassen zu können, oder störten sich aus unterschiedlichen Gründen an bestimmten Impfstoffen. Wieder andere lehnten die Impfung und eine damit einhergehende Duldungspflicht gänzlich ab, forderten gar einen Impfstopp. Ein weiteres Thema waren Haftungsfragen bei möglichen Impfschäden.*

Die **Impfstoffe** hat die Bundeswehr über ihre eigene Logistik zentral beschafft, weshalb für die Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich keine Möglichkeit bestand, den Impfstoff frei zu wählen. Das für die Covid-19-Schutzimpfung durch den Inspekteur des Sanitätsdienstes angewiesene und fachlich mit dem Robert-Koch-Institut abgestimmte Impfprogramm stellt den bestmöglichen Gesundheitsschutz für die Soldatinnen und Soldaten sicher. Die stetig neuen Entwicklungen führten zudem zu einer regelmäßigen Anpassung der Impfstoffgabe auf Basis der verfügbaren Daten entsprechend den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission. Soweit es möglich war, entsprach daher der genutzte Impfstoff zum Zeitpunkt seiner Verwendung dem jeweils aktuellsten Stand der Wissenschaft und den daraus folgenden Vorgaben.

- *Dennoch erhielt ein 17-jähriger Soldat bei der Erstimpfung einen Impfstoff, der zum damaligen Zeitpunkt nicht für unter 18-Jährige zugelassen war. Erst bei der zweiten Impfung hatte die Europäische Arzneimittelagentur die Zulassungserweiterung für den Impfstoff für 12- bis 17-Jährige empfohlen.*

Das zuständige Sanitätsunterstützungszentrum nahm den Fall zum Anlass, eine bis dahin nicht durchgeführte Altersprüfung in den Impfablauf zu integrieren. Dies war dringend geboten.

Mit der Einführung einer **Duldungspflicht** der Impfung gegen Covid-19 hat sich das Bundesministerium der Verteidigung im Berichtsjahr intensiv auseinandergesetzt. Soldatinnen und Soldaten sind gemäß § 17a Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Soldatengesetz grundsätzlich verpflichtet, Schutzimpfungen und andere Maßnahmen der speziellen Prophylaxe im Rahmen der Verhütung übertragbarer Krankheiten zu dulden. Grundlagen dafür sind die soldatischen Pflichten zur Gesunderhaltung, zum treuen Dienen und zur Rücksichtnahme auf die Kameradinnen und Kameraden, die insoweit das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit aus Artikel 2 Grundgesetz einschränken. Zu beachten ist dabei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, insbesondere für die Frage, ob eine Impfung zulässig ist. Hilfreich ist daher, dass die Zentrale Dienstvorschrift A-840/8 „Impf- und weitere ausgewählte Prophylaxemaßnahmen“ und der zugehörige fachliche Teil die Duldungspflicht konkretisieren. Zudem findet auch bei duldungspflichtigen Impfungen in jedem Fall vor ihrer Durchführung eine ärztliche Aufklärung statt, um eventuell vorhandene Kontraindikationen für eine Impfung erörtern zu können. Für die **Auslandseinsätze** wurde die Covid-19-Schutzimpfung mit einer Aktualisierung der Zentralvorschrift A1-840/8 4000 „Impf- und ausgewählte Prophylaxemaßnahmen (Fachlicher Teil)“ vom 24. März 2021 in das Impfschema aufgenommen, was zu einer entsprechenden Duldungspflicht führte. Die Verweigerung einer duldungspflichtigen Impfung stellt grundsätzlich ein Dienstvergehen nach § 23 Absatz 1 Soldatengesetz dar, welches mit einer Disziplinarmaßnahme geahndet werden kann. Über die Verhängung, die Art und die Höhe einer Disziplinarmaßnahme ist stets im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. In den im Berichtsjahr der Wehrbeauftragten bekannt gewordenen Fällen, bei denen Soldatinnen und Soldaten die Duldungspflicht einer Covid-19-Schutzimpfung in Vorbereitung auf die Teilnahme an einem Auslandseinsatz missachtet hatten, waren jedenfalls keine Ermessensfehler festzustellen. Wichtig ist die Duldungspflicht auch mit Blick auf die Amtshilfe. Wenn die Soldatinnen und Soldaten in den Gesundheitsämtern, Pflegeheimen und Impfzentren tätig sind, müssen sie selbst geschützt sein und dürfen andere nicht gefährden.

Bereits im Juni 2021 teilte das Bundesministerium der Verteidigung mit, dass die Covid-19-Schutzimpfung aus organisatorischer und fachlicher Hinsicht auch die notwendigen Voraussetzungen für die Aufnahme in das sogenannte **Basisimpfschema** erfülle. Dieses listet die Infektionskrankheiten auf, gegen die Soldatinnen und Soldaten Impfungen dulden müssen. Die Erweiterung dieses Impfschemas scheiterte zunächst an der Zustimmung des Gesamtvertrauenspersonenausschusses beim Bundesministerium der Verteidigung. Nach einem monatelangen Streit erzielte schließlich ein Schlichtungsausschuss die Einigung, sodass die geschäftsführende Verteidigungsministerin zum 24. November 2021 anweisen konnte, die Schutzimpfung gegen Covid-19 in das Basisschema für alle Soldatinnen und Soldaten aufzunehmen. Angesichts der Besonderheiten des soldatischen

Dienstes, des Erfordernisses der Gewährleistung der Einsatzbereitschaft und nicht zuletzt auch der Fürsorgepflicht des Dienstherrn für die Gesundheit seiner Soldatinnen und Soldaten ist dies ausdrücklich zu begrüßen.

Mit der Aufnahme der Covid-19-Schutzimpfung in das Basisimpfschema besteht auch für die Soldatinnen und Soldaten, die keinem Einsatzkontingent angehören, die Pflicht, die vollständige Impfung gegen das Corona-Virus zu dulden. Seither wandten sich einige Soldatinnen und Soldaten an die Wehrbeauftragte, die die Recht- und **Verhältnismäßigkeit** der Duldungspflicht hinsichtlich dieser Impfung in Frage stellten. Sie hatten die gleichen Vorbehalte, wie Teile der Bevölkerung: Die Impfstoffe seien im Eilverfahren entwickelt und nicht genügend erforscht, man wolle kein Versuchskaninchen sein, die Impfstoffe böten keinen umfassenden Schutz und hätten möglicherweise Langzeitfolgen. Im Übrigen existierten zu viele und teilweise nicht kalkulierbare die Gesundheit schädigende Nebenwirkungen. In der Folge leitete die Bundeswehr schon im Berichtsjahr Disziplinar- und Entlassungsverfahren gegen Soldatinnen und Soldaten ein, die sich weigerten, der Duldungspflicht nachzukommen. Zwei Entlassungen wurden bereits vollzogen. Neben rund 30 Meldungen über mutmaßliche Fälschungen von Impfausweisen hat es im Berichtsjahr dazu rund 25 entsprechende Meldungen im Bereich Innere und Soziale Lage der Bundeswehr gegeben. Ein Fall erregte besondere Aufmerksamkeit in den Medien:

- *Ein Oberfeldwebel weigerte sich trotz wiederholten Befehls seines Vorgesetzten, innerhalb des Kasernenbereiches und vor allem in den Gebäuden eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Wegen der mehrfachen Gehorsamsverweigerung verhängte der Disziplinarvorgesetzte gegen ihn eine empfindliche einfache Disziplinarmaßnahme. Dennoch versuchte der Soldat unter anderem durch Gespräche, Nutzung der sozialen Medien und selbst angefertigte Taschenkarten Dritte von seiner verfassungsfeindlichen politischen Meinung zu überzeugen. Daraufhin erhielt er eine zweite empfindliche einfache Disziplinarmaßnahme. Weiterhin teilte der Soldat in einem Schreiben Anfang Dezember 2021 seinem Disziplinarvorgesetzten mit, dass er sich nicht gegen Covid-19 impfen lassen wolle. Auch dieses Schreiben erschien im Internet. Später befolgte er mehrmals nicht den Befehl, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen, woraufhin der Disziplinarvorgesetzte eine weitere empfindliche einfache Disziplinarbuße verhängte. Schließlich fiel der Soldat aufgrund von im Internet veröffentlichten Videos medienwirksam auf, in denen er unter anderem den Vertretern des Staates wegen der Covid-19-Maßnahmen in unangemessener Weise drohte. Die gegen den Soldaten geführten disziplinareren Vorermittlungen der Wehrdisziplinaranwaltschaft waren Ende des Berichtsjahres noch nicht abgeschlossen.*

3. 20 Jahre Frauen in der Bundeswehr

Frauen leisten Dienst an der Waffe – seit nunmehr 20 Jahren. Dieses Jubiläum soll Anlass sein, dem Thema „Frauen in den Streitkräften“ im Jahresbericht 2021 einen besonderen Raum zu geben.

Bei Gründung der Bundeswehr im Jahr 1955 war es nicht vorgesehen, dass Frauen militärische Aufgaben wahrnehmen. Das Grundgesetz ließ dies selbst für den Verteidigungsfall nicht zu. Ausschließlich die zivile Wehrverwaltung stand Bewerberinnen offen. Erst im Jahr 1975 stellte die Bundeswehr die ersten approbierten Medizinerinnen und Apothekerinnen als Sanitätsoffizierinnen ein. Anschließend dauerte es nochmals 14 Jahre, bis 1989 erstmals 50 Sanitätsoffizier-Anwärterinnen ihren Dienst bei den Streitkräften antraten. Ab 1991 wurden auch die Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Mannschaften im Sanitätsdienst und im Militärmusikdienst für Frauen geöffnet. Weitere Jahre vergingen, bis Tanja Kreil, deren Bewerbung die Bundeswehr mehrfach mit der Begründung abgelehnt hatte, dass sie eine Frau sei, mit ihrer Klage vor dem Europäischen Gerichtshof den Anstoß für eine vollständige Öffnung der Bundeswehr für Frauen gab. Am 11. Januar 2000 entschied der Europäische Gerichtshof, dass der damalige Artikel 12a Absatz 4 des Grundgesetzes, nach dem Frauen keinen Dienst an der Waffe leisten durften, gegen die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen und damit gegen europäisches Recht verstoße. Knapp ein Jahr später wurde das Grundgesetz geändert und Frauen der Zugang zum Dienst an der Waffe eröffnet. Die Richter des Europäischen Gerichtshofs trafen damit eine mutige, konsequente und wegweisende Entscheidung. Am 1. April 2001 traten 151 Frauen beim Heer, 76 bei der Luftwaffe und 17 Frauen bei der Marine ihren Dienst an.

Mit dem Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz aus dem Jahr 2004 legte der Deutsche Bundestag verbindliche Regelungen für Maßnahmen der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Bundeswehr fest und sah die Wahl von **militärischen Gleichstellungsbeauftragten** sowie Gleichstellungsvertrauensfrauen in der Truppe und den Ämtern vor. Die ersten Gleichstellungsbeauftragten traten im Jahr 2005 ihr Amt an. Nach ihrem gesetzlichen Auftrag wirken sie bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer

Dienststelle mit, welche die Vereinbarkeit von Familie und Dienst, den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten betreffen. Dazu gehören vor allem auch die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Mussten die Gleichstellungsbeauftragten sich zunächst so selbstverständliche Dinge wie ein adäquates Büro und eine entsprechende Ausstattung sowie personelle Unterstützung erkämpfen, ging es in der Folge darum, sich den Respekt und das Gehör gegenüber den Kommandeuren und Dienststellenleitern zu verschaffen und in wesentliche die Gleichstellung beeinflussende Entscheidungen auch tatsächlich einbezogen zu werden. Sogar der Fünfte Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (Berichtszeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018), der im Jahr 2020 dem Deutschen Bundestag vorgelegt wurde, stellte fest, dass aus Sicht der militärischen Gleichstellungsbeauftragten häufig immer noch entscheidendes Wissen um ihre Beteiligung fehlt. Oft sei nach wie vor nicht bekannt, in welchen Angelegenheiten, zu welchen Anlässen und in welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen und zu informieren sei und dass ihr in Zweifelsfällen Gelegenheit zur Prüfung gegeben werden müsse, ob eine Angelegenheit oder Maßnahme Gleichstellungsbezug habe. Die Gleichstellungsbeauftragten können ihrer Aufgabe zudem nur dann gerecht werden, wenn sie von ihrer Dienststelle in die Entscheidungsprozesse, die ihren Aufgabenbereich betreffen, so frühzeitig eingebunden werden, dass sie aktiv durch eigene Anregungen unterstützen können. Eine Beteiligung zeitgleich mit den Interessenvertretungen (oder unmittelbar davor) ist ebenso zu spät wie ihre Beteiligung zu einem Zeitpunkt, zu dem die Entscheidung bereits soweit manifestiert ist, dass ein aktives Gestalten nicht mehr sinnvoll möglich ist. Obwohl auch diese Weisung seit 2014 in einer Zentralen Dienstvorschrift festgelegt ist, findet sie nicht immer Beachtung. Nach wie vor von besonderer Bedeutung für die Gleichstellung ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Beurteilungsverfahren und zwar auch hinsichtlich der Förderperspektive der Kandidatinnen und Kandidaten. Andernfalls lässt sich nur schwer feststellen, wie Soldatinnen im Leistungsvergleich mit den Kameraden einzuordnen sind. Ebenso wie die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten in Disziplinar- und Beschwerdeverfahren und als Begleitung von Zeugen war dies nicht von Beginn an selbstverständlich, sondern bedurfte nach Anregung des damaligen Wehrbeauftragten erst einer Änderung der einschlägigen Vorschriften.

Lange Zeit hat es auch gedauert, bis sich die Truppe auf den **frauengerechten Bedarf** eingestellt hat, so zum Beispiel auf stärker auf Soldatinnen zugeschnittene funktionale Uniformen und eine ausreichende Anzahl eigener Sanitärräume in den Kasernen und Liegenschaften sowie in den Auslandseinsätzen. Darüber hinaus ist bis heute der Mangel an passgenauer Schutzausrüstung für Soldatinnen, insbesondere Schutzwesten in kleinen Größen, nicht vollständig behoben. Zudem war die Vorschriftenlage für die Beschäftigung von schwangeren Soldatinnen über lange Jahre unübersichtlich und es gab bei den Vorgesetzten viele Unsicherheiten im Umgang mit ihnen. Im Jahr 2006 veröffentlichte das Bundesministerium der Verteidigung zunächst eine Broschüre mit einschlägigen Informationen, doch erst in den Jahren 2010 und 2011 konnten durch die Informationskampagne „Schwanger in der Bundeswehr“ und die Neufassung des Allgemeinen Umdrucks 1/500 noch bestehenden Unklarheiten beseitigt werden.

Unterrepräsentanz

Ein wesentlicher Punkt im Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz ist die Vorgabe, dass Soldatinnen solange als unterrepräsentiert gelten, wie ihr Anteil in allen Laufbahnen mit Ausnahme des Sanitätsdienstes unter 15 Prozent und in der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 50 Prozent liegt. Erreicht worden sind diese Quoten bisher noch nicht. Seit dem Jahr 2001 ist die Anzahl der Soldatinnen von 5.800 über 18.000 im Jahr 2011 auf 23.606 (einschließlich 1.605 Freiwillig Wehrdienst Leistende) im Berichtsjahr angestiegen. Waren in den ersten Jahren jährliche Zuwächse von über 1000 zu verzeichnen, liegen die Zuwächse seit 2012 deutlich darunter.

Der Anstieg im Berichtsjahr von nur 540 Soldatinnen im Vergleich zum Vorjahr bestätigte diesen Trend. Mit 23.606 lag der Anteil der Soldatinnen im Berichtsjahr bei 12,85 Prozent (2020: 12,55 Prozent). Im Heer betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 7,32 Prozent (2020: 7,06 Prozent), in der Luftwaffe 9,02 Prozent (2020: 8,82 Prozent), in der Marine 10,48 Prozent (2020: 10,25 Prozent), in der Streitkräftebasis 11,34 Prozent (2020: 10,96 Prozent), im Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum 10,03 Prozent (2020: 9,6 Prozent) und im Zentralen Sanitätsdienst 41,08 Prozent (2020: 40,92 Prozent). Der Frauenanteil bei den Berufssoldatinnen und -soldaten betrug 7,77 Prozent (Vorjahr: 7,04 Prozent) und bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit 14,77 Prozent (Vorjahr: 14,53 Prozent). Die Anzahl der Frauen bei den Freiwillig Wehrdienst Leistenden stieg ebenfalls nur leicht auf 18,84 Prozent (Vorjahr: 18,79 Prozent) an. Die Bundeswehr hat die für alle Laufbahnen mit

Ausnahme des Sanitätsdienstes festgelegte Quote von 15 Prozent mit 9,16 Prozent somit nach wie vor nicht erreicht. Der Anteil der im Zentralen Sanitätsdienst und in allen anderen Organisationsbereichen dienenden Sanitätssoldatinnen betrug im Berichtsjahr 45,46 Prozent (2020: 45,16 Prozent). Hier nähert sich die Bundeswehr der gesetzlichen Zielvorgabe von 50 Prozent zumindest an.

Das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr begleitet den Prozess der Öffnung der Bundeswehr für Frauen seit der Jahrtausendwende sozialwissenschaftlich. Es hat in der Studie „Truppenbild mit General (w)“ aus dem Jahr 2020 anhand von berufsbiografischen Interviews mit 24 Soldatinnen und 26 Soldaten eine Untersuchung zur **Chancengerechtigkeit in den Karrierewegen** in der Bundeswehr durchgeführt. Dabei nehmen die Verfasser der Studie Bezug auf eine Aussage der damaligen Bundesministerin der Verteidigung im Jahr 2016, in der diese von dem sozialwissenschaftlichen Theorem der „gläsernen Decken“ sprach. Sie habe festgestellt, dass es an bestimmten Positionen, wo nicht nur objektive Tests, sondern vor allem subjektive Beurteilungen durch Vorgesetzte wie die Prognose der jeweiligen Person eine Rolle spielten, eine deutliche Diskrepanz zwischen der Prognose für junge Männer und der für junge Frauen gebe. Offizielle Daten, so die Studie, schienen dies zu bestätigen. In den im Rahmen der Studie durchgeführten Interviews, erläutern die Verfasser, habe bei den Soldatinnen die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Dienst eine gewichtige Rolle bei ihrer Karriereplanung gespielt. Insgesamt kommen sie nach Auswertung der Interviews zu dem Ergebnis, dass eine strukturelle Diskriminierung von Frauen in der Bundeswehr in Bezug auf die militärische Karriere nicht hervorgetreten sei, räumen aber ein, dass die Forschungsergebnisse in ihrer Reichweite aufgrund des qualitativen Vorgehens sicherlich begrenzt seien. Insoweit könne nicht völlig ausgeschlossen werden, dass gläserne Decken für das berufliche Fortkommen weiblicher Soldaten existierten. Entsprechend müsste in Anschlussuntersuchungen versucht werden, die Befunde zu verifizieren oder zu falsifizieren und die Existenz von genderspezifischen Karrierebarrieren zu bestätigen oder zu widerlegen.

Diesen Ansatz sollte die Bundeswehr aus Sicht der Wehrbeauftragten verfolgen. Denn es ist wissenschaftlich belegt, dass es sogenannte **Gender-Bias** gibt, das sind unbewusste Bewertungen, die auf geschlechtsspezifischen Stereotypen basieren. Sie entstünden aus kulturellen Rollenbildern, Arbeits- und Organisationskulturen sowie Interaktionsmustern zwischen Männern und Frauen. An Frauen würden in Führungspositionen beispielsweise unbewusst andere Maßstäbe angelegt. Gleiches Auftreten wie von Männern werde bei ihnen negativ, beispielsweise als zu forsch bewertet. Auch Personalbeurteilungen unterlägen einem starken Gender-Bias. Aktuelle Studien zeigten, dass Gender-Bias automatisch aktiviert würden, sobald man das Geschlecht einer Person wahrnehme. Dies führe dazu, dass bei Personalentscheidungen geeignete Kandidatinnen oder Kandidaten auf Grundlage ihres Geschlechts unbewusst benachteiligt würden, ohne dass hierfür sachliche Gründe vorlägen. Der Gleichstellungsplan des Bundesministeriums der Verteidigung aus dem Jahr 2006 zum Beispiel untermauert dies. Hier wurde den Soldatinnen mangelnde Motivation unterstellt, die sie daran hindere, sich durch einen entsprechenden Verwendungsaufbau für die Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin und damit für Spitzenämter zu qualifizieren. Dass Soldatinnen teilweise mit einem anderen Blick gesehen werden, belegt auch, dass sie in der Vergangenheit häufig – aber auch heute noch – lediglich mit ihrem Nachnamen und nicht, wie bei den Kameraden üblich, mit Dienstgrad angesprochen werden.

Ungeachtet der nach wie vor bestehenden Unterrepräsentanz von Soldatinnen in der Bundeswehr haben sich die in der Bundeswehr aktiven Soldatinnen in den vergangenen Jahren in wachsendem Maße in vielen Bereichen und in den Dienstgraden bis zu einer bestimmten Höhe durchgesetzt und einzelne haben beachtliche **Karrieren** bis in die Spitzenbesoldung gemacht. Soldatinnen sind Pilotinnen von Kampfflugzeugen und -hubschraubern, kommandieren Panzer, Kriegsschiffe und Kampfkompanien, sie dienen als Schiffstechnikoffizierin oder als Heeresbergführerin sowie im Militärattachédienst. Der Sanitätsdienst wäre ohne die vielen dort tätigen Soldatinnen in allen Laufbahnen kaum einsatzfähig. In den nachgeordneten Bereichen des Verteidigungsministeriums nehmen sie mittlerweile wichtige, beginnend auch führende Positionen ein: So ist die stellvertretende Präsidentin des Bundesamtes für das Personalmanagement eine Soldatin, ebenso wie eine Abteilungsleiterin in diesem Amt.

Die erste Frau im Generalsrang war 1994 Generalarzt Verena von Weymarn, eine der Soldatinnen, die 1975 in den Sanitätsdienst der Bundeswehr eingetreten war. Karrieren bis zum Dienstgrad Zwei-Sterne-General gelangen bisher zwei Frauen im Sanitätsdienst. Im Jahr 2013 wurde mit Generalstabsarzt Dr. Erika Franke erstmals eine Frau Kommandeurin der Sanitätsakademie der Bundeswehr München. Dass ihr Weg nicht leicht war, davon zeugen öffentliche Äußerungen: „Anspielungen, Provokationen, Vorurteile, Vorbehalte, Mobbing, Benachteiligungen und der Quoten-Vorwurf.“ „Da braucht man als Frau manchmal ein dickes Fell und darf nicht aufstecken.“ Mit Generalstabsarzt Dr. Gesine Krüger stellt die Sanitätsakademie seit 2016 die zweite

Kommandeurin. Als Kommandeurin und Ärztliche Direktorin des Bundeswehrzentralkrankenhauses in Koblenz reihte sich im Jahr 2018 eine weitere Soldatin in die Riege der weiblichen Generale ein. Mit der Leitung des im Jahr 2015 im Verteidigungsministerium neu geschaffenen Stabselements Chancengerechtigkeit (heute Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion) hatte diese Soldatin zunächst wichtige Impulse für die Entwicklung der Chancengerechtigkeit in der Bundeswehr gesetzt.

Aufgrund ihres im Vergleich zum Sanitätsdienst erst sehr viel späteren Eintritts in die Bundeswehr sind die Karrierewege für Soldatinnen in der Truppe noch nicht in der Spitze angelangt. Nach den Ausführungen der Studie „Truppenbild mit General (w)“ ist aufgrund der ersten Beförderungen von Soldatinnen in der Truppe zum Major im Jahr 2014 nicht vor 2027/2028 mit der ersten Ernennung einer Frau zum General im Truppendienst zu rechnen. Erfreulich ist dennoch, dass es mittlerweile zahlreiche Soldatinnen in Führungsverwendungen wie Kompaniechefin und Kompaniefeldwebel gibt und auch das Kommando eines Bataillons keine reine Männerdomäne mehr ist. Nach der ersten Bataillonskommandeurin beim Informationstechnikbataillon 381 in Storkow im Jahr 2017 wurde im Januar des Berichtsjahres eine weitere Soldatin mit dem Kommando eines Bataillons betraut. Beim Logistikbataillon 172 in Beelitz ist sie Chefin von fast 1.000 Männern und Frauen. Die Soldatin war auch eine der ersten Frauen beim Einzelkämpferlehrgang, als Zugführerin, Kompaniechefin und die erste Teilnehmerin beim Generalstabslehrgang national und international. Auch beim Schifffahrtmedizinischen Institut der Marine gibt es seit Oktober 2021 eine Kommandeurin. Diese herausragenden Vorbilder können Soldatinnen Mut machen auf ihrem weiteren Karriereweg. Dabei sollten sie in Betracht ziehen, dem Rat von Generalstabsarzt Dr. Gesine Krüger in einer Presseverlautbarung zu folgen: „Wichtig ist es, als Frau authentisch zu sein, sich nicht selbst zu unterschätzen, mutig und neugierig auf neue herausfordernde Aufgaben zu sein und berechtigte Kritik auszusprechen, auch wenn es unbequem ist.“ Derartige Karrierebeispiele dienen nicht nur als Inspiration für Soldatinnen, sie sind ebenso geeignet, junge Frauen außerhalb der Bundeswehr für militärische Laufbahnen zu interessieren.

Allerdings können die aufgezeigten Karrieren nicht darüber hinweg täuschen, dass es in der Bundeswehr noch sehr viele Bereiche mit **Nachholbedarf** gibt und Soldatinnen in Führungspositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Auch wenn sich der Fünfte Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz um ein positives Bild bemüht, hat sich der, wenn auch zu geringe, aber kontinuierliche Anstieg des Anteils der Soldatinnen in der Bundeswehr bisher nicht in gleicher Weise in den **Spitzenämtern** im militärischen Bereich niedergeschlagen. Obwohl im Sanitätsdienst Offizierinnen seit 1975 Dienst leisten und trotz einer Quote von 45,46 Prozent an Sanitätssoldatinnen in der Bundeswehr, gab es im Berichtsjahr neben der erwähnten Frau Generalstabsarzt (B 7) und den zwei weiblichen Generalärzten (B 6) nur neun Frauen im Rang Oberstabsarzt beziehungsweise Flottenarzt (B 3). In der Besoldungsstufe A 16 sind es rund 30 Soldatinnen. In der Besoldungsstufe A 15 ist mit rund 530 Soldatinnen seit einigen Jahren ein stetiger Anstieg zu verzeichnen. Außerhalb des Sanitätsdienstes haben bisher nur wenige Soldatinnen die Besoldungsstufen A 15 und A 16 erreicht. Der zivile Bereich der Bundeswehr ist in den Spitzenverwendungen deutlich weiter, nicht zuletzt infolge der Ernennung von vier Präsidentinnen von Ämtern, zuletzt der Präsidentin des Militärischen Abschirmdienstes.

Umso bedauerlicher ist es, dass qualifizierte Soldatinnen der Bundeswehr häufig zu dem Zeitpunkt verloren gehen, an dem sich für sie die Frage stellt, die **Übernahme als Berufssoldatin** zu beantragen. Während von allen Soldatinnen im Berichtsjahr lediglich 18 Prozent Berufssoldatinnen waren, lag die Quote bei den Soldaten bei 32 Prozent. Die unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Dienst und die mangelnde Planbarkeit der Karriere nennen Soldatinnen immer wieder als Begründung. Wie die Wehrbeauftragte erfuhr, sind es im Weiteren vor allem auch der General-/Admiralstabslehrgang sowie die ministerielle Verwendung, die Soldatinnen nicht vorweisen können, aber benötigen, um in die Führungsebenen aufzusteigen. Der General-/Admiralstabslehrgang bindet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwei Jahre an verschiedenen Lehrgangsorten, was für Soldatinnen mit kleinen Kindern – die sie in dieser Lebensphase häufig haben – kaum realisierbar ist. Die Bundeswehr sollte deshalb nach Wegen suchen, um auch diese Soldatinnen weiter fördern zu können. Es ist gut, dass es im Bundesamt für das Personalmanagement dazu bereits erste Überlegungen gibt. Eine Möglichkeit wäre, insbesondere im Hinblick auf die fehlende ministerielle Verwendung, über eine zeitliche Veränderung beziehungsweise Flexibilisierung der sogenannten Pflichttore nachzudenken.

Die besten Rahmenbedingungen nützen aber nichts, wenn **Vorgesetzte** nicht bemüht sind, Potenziale bei den Soldatinnen zu erkennen, geeignete Frauen zu fördern und sie gezielt auf eine Verantwortung in hohen und höchsten Dienstgraden vorzubereiten. Deshalb sind Formate wie der Lehrgang „Frauen in Führungspositionen“ am Zentrum Innere Führung zu begrüßen. Er will einen Beitrag zur Gleichstellung und genaueren Betrachtung

der Probleme leisten, mit denen sich vor allem weibliche Angehörige der Bundeswehr auseinandersetzen müssen. Auch an der Führungsakademie der Bundeswehr, der zentralen Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätte für militärisches Spitzenpersonal, wird im Modul „Interkulturelle Kompetenz in den Streitkräften“ das Thema Gleichstellung behandelt. Ebenso bietet der „Basislehrgang für Stabsoffiziere“ das Thema Gleichstellung an. Wichtig wäre, bei diesen Schulungen insbesondere bei den männlichen Führungskräften auch ein Bewusstsein für geschlechtsbezogene Wahrnehmungsverzerrungen, zum Beispiel aufgrund von Stereotypen, zu schaffen.

Neben den Vorgesetzten sind die Personalführerinnen und -führer gefordert. Sie sollten die **Personalentwicklungsgespräche** besser nutzen, um Soldatinnen abzuholen und zu motivieren, förderliche Verwendungen oder Führungspositionen anzunehmen. Dabei sollten moderne und flexible Arbeitsmodelle aufgezeigt werden können, um auch Soldatinnen mit Familienpflichten Führungsaufgaben im Dienst zu ermöglichen. Ausbaufähig wäre in diesem Zusammenhang das Modell der Führung in **Teilzeit** für Soldatinnen wie auch Soldaten, wo immer es dienstlich realisierbar ist. Reservedienst in Teilzeit auszuüben, ist ebenfalls grundsätzlich rechtlich möglich und wird von engagierten Frauen nachgefragt. Auch hier fehlt es bedauerlicherweise nach wie vor an Regelungen und Weisungen zur praktischen Umsetzung.

Auf ihren Truppenbesuchen stellt die Wehrbeauftragte zuweilen fest, dass es Bereiche und **Verwendungsreihen** gibt, in denen Frauen proportional häufiger zu finden, und solche, in denen sie weniger bis kaum vertreten sind. Im Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr etwa sind die Bewerbungsquoten von Frauen und der Frauenanteil außergewöhnlich gering. Auch sind weibliche Ausbilder an den Schulen nach wie vor unterrepräsentiert, obwohl Ausbildung ein wesentlicher Teil der Bundeswehr ist und die Bundeswehr alle Soldatinnen und Soldaten über ihre gesamte Dienstzeit selbst aus- und weiterbildet. So war bei einem Truppenbesuch an der Offizierschule des Heeres in Dresden festzustellen, dass von 48 Hörsälen nur einer von einer Frau geleitet wurde. Ein weiterer Bereich, in dem Frauen wenig vertreten sind, sind die Spezialkräfte. Gerade hier begegnen Frauen immer wieder dem Vorbehalt der mangelnden körperlichen Leistungsfähigkeit, die zum Verlust der Kampfkraft der Armee führe. Im Kommando Spezialkräfte der Marine ist nun erfreulicherweise eine Frau als Navigationsunteroffizierin bei den Spezialbooten im Dienst. Sehr zu begrüßen ist zudem, dass im Berichtsjahr wieder eine Soldatin – zum zweiten Mal überhaupt – am sowohl für Männer als auch für Frauen gleichermaßen überaus schwierigen Potenzialfeststellungsverfahren des Kommandos Spezialkräfte für die Kommandosoldaten teilgenommen hat.

Nach Ausführungen des Verteidigungsministeriums zeigt das Aufkommen an Bewerbungen für den Dienst in der Bundeswehr, dass die Interessen bei den Verwendungen zwischen Frauen und Männern stark divergieren. Frauen streben in erster Linie Tätigkeiten im Sanitätsdienst, im Stabsdienst und Versorgungsdienst an, während Männer sich bevorzugt für die Kampftruppe und technische Verwendungen interessieren. Auch wenn diese Beobachtung mit dem zivilen Arbeitsmarkt korrespondiert, sollte die Bundeswehr darin eine Chance sehen, durch gezieltere Personalwerbung und das Aufzeigen von Fortkommenschancen für Frauen die bisher weniger gefragten Berufsfelder attraktiv zu machen.

Maßnahmen zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit

Bei aller geübter Kritik, die Bundeswehr arbeitet seit Jahren intensiv daran, die Chancengerechtigkeit und Gleichstellung in den Streitkräften herzustellen. Das **Stabselement** Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Verteidigungsministerium hat als einen Schwerpunkt die Herstellung von Rahmenbedingungen, die allen Soldatinnen und Soldaten gemäß ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichberechtigte Karrierewege ermöglichen. Ziel ist die nachhaltige Beseitigung von systemseitigen Nachteilen für Frauen. Vorgesetzte sollen stärker für Chancengerechtigkeit sensibilisiert werden, um langfristig auch eine Veränderung der Führungskultur zu bewirken, und Zielvereinbarungen sollen den Frauenanteil überall dort erhöhen, wo Frauen noch unterrepräsentiert sind. Ein wichtiges Element zur Ursachenanalyse ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stabselements die Auswertung von Beurteilungen. Dabei haben sie festgestellt, dass sich Teilzeitbeschäftigung negativ auf die Beurteilung der Betroffenen auswirkt, was Frauen, die häufiger von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, benachteiligt. Auch hier gilt es, beurteilende Vorgesetzte zu sensibilisieren und darauf hinzuweisen, dass Teilzeit kein Beurteilungskriterium ist.

Das Verteidigungsministerium weist zudem auf seit 2018 bestehende **Zielvereinbarungen** hin, die die Unterrepräsentanz von Frauen im Ministerium reduzieren und deren Anteil in Führungspositionen erhöhen sollen. Gleichermäßen würden nunmehr derartige Zielvereinbarungen zwischen dem Generalinspekteur der Bundeswehr und den Inspektoren der militärischen Organisationsbereiche geschlossen. Daneben seien ein Mentoring-

Programm zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung ebenso wie Spitzenkräftecoachings unter anderem zur Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema Chancengerechtigkeit bereits fest installierte Instrumente. Als ein personalstrategisches Instrument zum langfristigen und gezielten Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sei darüber hinaus das „Mentoring-Programm der Bundeswehr“ nun auch ein Teil der Personalentwicklung.

Unter dem Titel „Diversity Management stärken“, so das Verteidigungsministerium, gebe es außerdem Maßnahmen zur gezielten Unterstützung von Frauen und zur Reduzierung ihrer Unterrepräsentanz in Spitzenverwendungen im Geschäftsbereich des Ministeriums. So sei zum Beispiel das **Coaching-Programm** „Referenta“ im Oktober 2021 mit einem Pilotdurchgang mit zehn Teilnehmerinnen erfolgreich gestartet. Ziel dieses Coachings sei es, ausgewählte Referentinnen dazu zu befähigen, mit professioneller Unterstützung das eigene (Führungs-) Verhalten zu reflektieren und eigene Potenziale zur Führungskompetenz zu erkennen und auszubauen. Zudem sollen sie zu einem gezielten Selbstmarketing befähigt werden, um ihre hohe Professionalität souveräner zu präsentieren.

Erfreulich ist, dass Soldatinnen in der **medialen Darstellung** der Bundeswehr eine immer größere Rolle spielen und die Berichterstattungen und das Bildmaterial mittlerweile sehr ausgewogen zu sein scheinen. Das darf aber nicht dazu führen, dass es zu unrealistischen Darstellungen kommt:

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs kritisierten Soldatinnen die Darstellung von Frauen in der Öffentlichkeitsarbeit der Bundeswehr teilweise als nicht der Realität entsprechend. So würde eine Offizierin im Gefecht niemals einen Kampfpanzer fahren, sondern diesen als Kommandantin führen. Sie wünschen sich, dass die Bilder Soldatinnen genau dort zeigten, wo sie ihren Dienst leisten.*

Dass sich die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr zunehmend entwickelt, zeigt sich auch darin, dass die **Universität der Bundeswehr München** zusammen mit der Universität Potsdam und der Universität Bielefeld im Jahr 2021 die Spitzengruppe der 66 bewerteten Universitäten im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten einnimmt. Das vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) zweijährlich herausgebrachte Ranking vergleicht seit dem Jahr 2003 die Bemühungen der deutschen Hochschulen um mehr Geschlechtergerechtigkeit. Das Bewertungskriterium ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Studium, wissenschaftlicher Weiterqualifikation und am Personal der Hochschulen.

Truppenalltag

Eine bedeutende Rolle, Frauen für die Bundeswehr zu gewinnen und geeignete Soldatinnen für Führungsaufgaben zu motivieren und an die Truppe zu binden, spielt schließlich der Truppenalltag. Gespräche im Rahmen von Truppenbesuchen ließen erkennen, dass die Soldatinnen **keine Sonderstellung** erwarten. Sie wollen ihren Dienst wie ihre männlichen Kameraden tun. Soldatinnen wollen nicht wegen ihres Geschlechts wahrgenommen werden, sondern wegen ihrer Leistung. Eine Soldatin, die für sich und ihre Kameradinnen ein „gutes Klima“ im Verband empfand, betonte, dass der Soldatenberuf mit besonderen Herausforderungen einhergehe und sich jede Frau daher sehr genau überlegen solle, ob diese Berufswahl für sie auch die richtige sei. **Frauengerechte Ausrüstung**, passende Schutzwesten, attraktive und passgenaue Uniformen – auch das sind wichtige Aspekte, um den Dienst in der Truppe erstrebenswert zu machen.

Ein bedeutendes neues Instrument für ein wertschätzendes Miteinander und gelebte Gleichstellung ist eine **gendergerechte Sprache**. Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes verpflichten dazu, die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Positiv ist deshalb, dass die Bundeswehr für die Laufbahn- und Dienstgradgruppen weibliche Bezeichnungen eingeführt hat: So heißt es nun in Schrift und Sprache Offizierinnen und Offiziere oder auch Unteroffizierinnen und Unteroffiziere. Dies ist ein gutes Beispiel für eine notwendige, vorsichtige und gleichzeitig konsequente Weiterentwicklung, denn Berufsbezeichnungen transportieren immer auch Rollenbilder. Zu einer modernen und für junge Menschen attraktiven Bundeswehr gehört eine zeitgerechte Sprache.

Unabhängig von bestehenden rechtlichen Verpflichtungen sieht die Bundeswehr den Umgang mit geschlechtergerechter Sprache bezogen auf alle Formen der Kommunikation im dienstlichen Alltag immer mehr als selbstverständlich an:

- *Dies musste auch ein Soldat zur Kenntnis nehmen, der kritisierte, dass eine zivile Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Newsletter dazu aufgefordert habe, das generische Maskulinum zu verdrängen. Das*

Verteidigungsministerium stellte klar, die Empfehlung einer sparsamen Verwendung des generischen Maskulinums entspreche nicht nur den gesetzlichen Vorgaben zur sprachlichen Gleichstellung, sondern werde über das bloße Unterlassen von Diskriminierungen hinausgehenden verfassungsrechtlichen Pflicht zur Förderung der Gleichstellung gerecht. Im Übrigen hätten weder der Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten noch der von dem Soldaten kritisierte Artikel den Eindruck erweckt, dass es sich um eine von der Gleichstellungsbeauftragten initiierte rechtsverbindliche Vorschrift für die Beschäftigten handeln würde, die umgesetzt werden müsste.

Eine sprachliche Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten hält in wachsendem Maße auch Einzug in Dienst. Männliche Soldaten zeigen häufig eine besondere Sensibilität für diese Thematik.

- *So merkte ein Soldat kritisch an, dass ein Kommandeur in seinem in einer Fachzeitschrift veröffentlichten Grußwort lediglich die Kameraden, nicht jedoch die Kameradinnen ansprach. Diese Anredeform, so das Ministerium, entspreche nicht der Weisungslage und den Vorgaben zum Schriftverkehr in der Bundeswehr. Der Verfasser des Grußwortes sah sein Versäumnis bedauernd ein.*
- *Ein weiterer Soldat rügte die Bezeichnung der Einsatzverpflegung als „Einmannpackung“ als Diskriminierung. Die Bundeswehr initiierte daraufhin einen Ideenwettbewerb zur Umbenennung, an dem sich alle Angehörigen der Bundeswehr beteiligen konnten. Der neue Name lautet „Einpersonenpackung“, die Abkürzung „Epa“ bleibt.*

Manch einer oder einem mögen diese Beispiele vor dem Hintergrund der zum Teil überaus dramatischen Entwicklungen, denen sich die Bundeswehr gerade im Berichtsjahr gegenüber sah, unwichtig erscheinen. Dennoch sind sie erwähnenswert, denn sie sind Beispiele für den stattfindenden Prozess des Umdenkens und des Respekts, den männliche Soldaten ihren Kameradinnen entgegenbringen.

- *Nicht einverstanden zeigten sich hingegen Soldatinnen wie Soldaten auf einem Truppenbesuch mit der Bezeichnung „Teamleitung Panzertruppe“. Sie machten deutlich, stolz darauf zu sein, einen Panzer zu führen und bevorzugten weiterhin die Bezeichnung Panzerkommandantin oder Panzerkommandant.*

Leider gibt es zuweilen nach wie vor noch **frauenfeindliche und diskriminierende Verhaltensweisen** in der Bundeswehr. So zum Beispiel, dass Soldatinnen bewusst nicht mit ihrem Dienstgrad angesprochen werden oder persönliche Anfeindungen hinnehmen müssen. Auch wenn sich die Bundeswehr mit derartigem Fehlverhalten ernsthaft und intensiv auseinandersetzt und strikte Maßnahmen ergreift, um dagegen vorzugehen, darf sie nicht nachlassen, bis solche Verhaltensweisen vollständig ausgeräumt sind.

Ausblick

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit fängt in den Köpfen der Soldatinnen und Soldaten an. Nach wie vor gilt es, überkommene, oft unbewusst verfestigte Denkmuster zu durchbrechen. Erst wenn Gleichstellung zur Überzeugung wird, kann sie gelingen. Dazu gehört auch, sich mehr als bisher damit zu beschäftigen und zu dokumentieren, welchen Mehrwert Frauen für die Bundeswehr bedeuten und wo sie besondere Fähigkeiten einbringen können. Der entscheidende Ansatzpunkt zur Überwindung noch bestehender Benachteiligung von Frauen in den Streitkräften bleibt die quantitative Erhöhung ihres Anteils insgesamt. Denn nach der soziologischen Geschlechterforschung verlassen Frauen den Minderheitenstatus erst, wenn ihr Anteil in einer Organisation die 15-Prozent-Marke übersteigt. Und erst dann, wenn sich der Anteil auf über 30 Prozent erhöht, ist eine stabile Durchmischung zwischen den Geschlechtern möglich. Deswegen muss die Bundeswehr weiterhin alles daran setzen, ihren Frauenanteil deutlich zu steigern und Soldatinnen für alle Verwendungsreihen in der Bundeswehr zu begeistern. Insgesamt lässt sich feststellen: 20 Jahre Frauen in der Bundeswehr sind eine Erfolgsgeschichte. Frauen sind ein Gewinn für die Truppe. Das partnerschaftliche Miteinander, bis hin zu Soldatenehen, hat die Bundeswehr sehr verändert – zum Besseren. Jetzt ist es Zeit für mehr Frauen und mehr Frauen in Führungspositionen.

4. Innere Führung

Das Konzept der Inneren Führung ist integraler Bestandteil der Bundeswehr. Es verankert die Bundeswehr als Parlamentsarmee in der Mitte unserer Gesellschaft mit dem Leitbild von Soldatinnen und Soldaten als Staatsbürgerinnen beziehungsweise Staatsbürger in Uniform. Innere Führung ist damit unbedingte Voraussetzung für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Ihr Wesenskern ist unveränderlich. Doch ihre konkrete Ausgestaltung bedarf eines konstanten Wandels. Denn Innere Führung muss täglich mit Leben gefüllt werden. Und das Leben verändert sich fortlaufend – in der Bundeswehr wie in unserer Gesellschaft. Es ist in den vergangenen Jahren digitaler, diverser und dynamischer geworden. Diese Entwicklungen muss auch das Konzept der Inneren Führung berücksichtigen. Es ist daher richtig, dass es in diesem Sinne weiterentwickelt werden soll – verständlich, erlebbar, praxisorientiert.

Praxisorientiert war auch das im Jahr 2017 aufgelegte Programm „**Innere Führung – heute**“, mit dem Vorgesetzte aller Ebenen in ihren Führungsaufgaben gestärkt und die Rahmenbedingungen für gutes Führen vor Ort verbessert werden sollten. Zentral war dabei die aktive Einbindung von militärischen Vorgesetzten und zivilen Verantwortlichen. Der Durchführung von über 40 Workshops mit rund 800 Führungskräften folgte ab Sommer 2019 das Entwickeln konkreter Maßnahmen. Es ist zu begrüßen, dass das Bundesministerium der Verteidigung – wie in den letzten beiden Jahresberichten angemahnt – im Mai 2021 endlich einen ausführlichen Abschlussbericht vorgelegt hat. Der Bericht ist gut, wichtig und hilfreich, auch wenn viele Themen darin nicht die Innere Führung im eigentlichen Sinn zum Gegenstand haben, sondern die Praxis und den Alltag in der Truppe betreffen.

Als Erschwernis guter Führung benennt der Bericht die verbreitete eingeschränkte Handlungskompetenz der Verantwortlichen. Diese folge aus der oftmals erforderlichen fachlichen Einbindung anderer Stellen und aus der Vielzahl an fachlichen Regelungen, Vorschriften, Weisungen und Erlassen, die teilweise nur noch das Fachpersonal beherrschen könne. Dem begegnet die Bundeswehr vor allem mit Bürokratieabbau und Prävention. So wurde beispielsweise mit dem Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz bereits die verwaltungsaufwändige Außendienstzulage abgeschafft und stattdessen die sogenannte Führungszulage, die der besoldungsmäßigen Würdigung herausgehobener militärischer Führungsverantwortung dient, eingeführt. Ein weiteres Thema in dem Bericht ist die Vereinbarkeit von Familie und Dienst, die in Führungsüberlegungen von Vorgesetzten „in einem umfassenden Verständnis selbstverständlich Berücksichtigung finden“ soll. Zu den langfristigen Vorhaben zählt ein veränderter Umgang mit Fehlern. Steht bislang die Suche nach den Fehlerverursachern im Fokus und nicht das damit verbundene Lern- und Verbesserungspotenzial, soll nun die Vermittlung einer Kultur in den Vordergrund rücken, die das Auswerten von Fehlern als nützlichen Beitrag im kollektiven Lernprozess begreift. Damit will die Bundeswehr bereits in der Ausbildung ansetzen.

Zentrale Bedeutung misst der Bericht zudem dem „Spannungsfeld um Misstrauen und Vertrauen“ bei. So berichteten militärische Führerinnen und Führer über mangelndes Vertrauen in ihre Führungsleistung, ihre Problemlösungsfähigkeit oder ihre Fachkompetenz. Es komme nicht selten vor, dass vorgesetzte Dienststellen Meldungen hinterfragten oder auf dem Weg nach oben in ihrer Aussage abschwächten. Dieses Spannungsfeld soll in der Weiterentwicklung der Konzeption Innere Führung in den Blickpunkt rücken, um – auch hinsichtlich der Einstellung handelnder Personen – eine nachhaltige Veränderung zu erreichen.

Moderner wird die Bundeswehr bei den Führungsmitteln. Zunehmend nutzt sie hierfür digitale Kommunikationswege. Während der ersten Phase der Covid-19-Pandemie hatte sie zunächst den Pilotbetrieb einer kommerziellen Chat-Lösung (stashcat) zur freiwilligen Nutzung ausgeweitet. Diese löste der BwMessenger im November 2020 ab, für den sich bisher rund 70.000 Nutzerinnen und Nutzer registrierten. Seit Anfang Mai 2021 steht der **BwMessenger** neben der Nutzung als App auf mobilen Endgeräten auch für die Kommunikation über einen WebClient auf allen dienstlichen Arbeitsplatzcomputern zur Verfügung. Auf dienstlichen Geräten ist er im Rahmen eines Pilotprojekts mit bis zu 125 beteiligten Nutzerinnen und Nutzern auch für den Geheimhaltungsgrad „Verschlussache - Nur für den Dienstgebrauch“ geöffnet. Nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase sollen bis Ende 2021 alle rund 20.000 Bundeswehrangehörigen, die über ein mobiles Endgerät der „Sicheren Mobilen Kommunikation“ verfügen, diesen Dienst nutzen können. Für das Einsatzführungskommando wurde eine eigenständige Instanz für den Messenger aufgebaut, deren Inbetriebnahme Mitte Juli 2021 erfolgte. Um eine einheitliche Lösung über alle Nutzergruppen hinweg zu erreichen, ist das perspektivische Ziel, alle IT-Nutzerinnen und Nutzer der Bundeswehr mit dem BwMessenger auszustatten und gegebenenfalls in einem weiteren Schritt auch deren nahe Angehörige sowie Reservisten einzubeziehen. Zukünftig soll die IT-Infrastruktur des Messengers als Cloud-Service bereitgestellt werden. Ab Beginn des Jahres 2022 soll das funktionale Angebot,

das unter anderem Audio- und Videoconferencing für Kleingruppen, Sprachnachrichten, Standort-Teilen umfasst, anwenderorientiert und basierend auf dem direkten Feedback von Nutzerinnen und Nutzern nochmals deutlich erweitert werden. Geplant sind beispielsweise Möglichkeiten, Nachrichten besser und umfangreicher zu verfassen sowie Online-Meetings mit bis zu fünf Beteiligten durchzuführen.

- *Bei zahlreichen Truppenbesuchen berichteten Soldatinnen und Soldaten, dass über andere Messenger wie etwa WhatsApp mit Vorgesetzten sowie Kameradinnen und Kameraden Dienstliches kommuniziert werde.*

Das ist nicht zuletzt mit Blick auf den Schutz, die Sicherheit und die Hoheit über dienstliche Daten und Kommunikation inakzeptabel. Es sind weitere Schritte erforderlich, dass der BwMessenger nicht lediglich registrierte, sondern auch aktive Nutzerinnen und Nutzer hat. Nur so wird sein Potenzial als modernes, digitales Führungsmittel vollständig und tatsächlich ausgeschöpft.

Insgesamt scheinen Soldatinnen und Soldaten aber noch zu wenig über das Thema **Digitalisierung** in der Bundeswehr zu wissen. Eine von der Bundeswehr Ende November 2020 veröffentlichte Studie „Digitalkultur im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“ kommt zu dem Ergebnis, dass nur zwei Prozent aller Bundeswehrrangestellten sich über die die Bundeswehr betreffenden Digitalisierungsthemen sehr gut informiert fühlen. 52 Prozent seien ambivalent eingestellt. Es bestehe der weitverbreitete Wunsch, mehr über Themen der Digitalisierung zu erfahren. Insbesondere gebe es Informationsbedarf über technische Innovationen in der Bundeswehr. Mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten der Bundeswehr will mehr wissen über Beschaffung und Einführung von IT, technische Innovationen sowie Führung und Digitalisierung. Zu mehr Transparenz tragen die regelmäßigen Berichte zur Digitalen Transformation des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung bei.

Ein weiteres wichtiges Feld im Rahmen der Inneren Führung ist die Wahrung der **Soldatenbeteiligungsrechte**, wofür gute Kenntnisse von Vorgesetzten auf diesem Rechtsgebiet erforderlich sind. Immer wieder mahnen Soldatinnen und Soldaten sowie Betroffene intensivere Schulungen an. Auch wenn das Verteidigungsministerium das bisherige Angebot an Schulungen und Information für ausreichend erachtet, sollte es in Erwägung ziehen, diese zum Teil noch freiwilligen Schulungen als Pflichtlehrgänge zu etablieren und dies im Soldatenbeteiligungsgesetz festzuschreiben.

Verletzung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung

Zu den Kernpflichten der Soldatinnen und Soldaten gehört es, im und außer Dienst jederzeit die freiheitliche demokratische Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland ohne jeglichen Zweifel anzuerkennen und für ihre Erhaltung uneingeschränkt stets aktiv einzutreten. Die absolute Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr erfüllt diesen Wesenskern des Soldatengesetzes und steht fest auf dem Boden des Grundgesetzes. Diesen Soldatinnen und Soldaten gehört das Vertrauen ihres Auftraggebers, des Deutschen Bundestages. Wer diesen Pflichten nicht nachkommt, gehört nicht in die Bundeswehr. Ein schwerwiegender Verstoß gegen die Verfassungstreuepflicht liegt bereits dann vor, wenn durch Verhalten oder Äußerungen einer Soldatin oder eines Soldaten der Eindruck entstehen könnte, sich nicht unter allen Umständen mit der verfassungsgemäßen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland zu identifizieren. Dazu gehört beispielsweise das Bagatellisieren des Nationalsozialismus oder das Sympathisieren mit extremistischen Bestrebungen. Im Berichtsjahr gab es 226 Fälle als **Meldepflichtige Ereignisse** zu den Meldekategorien mit Verdacht auf „extremistische Verhaltensweisen“, „Volksverhetzung“ oder „Verstoß gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung“. In den Berichtsjahren 2017 bis 2020 waren zu den damaligen Meldekategorien „Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates“, „unzulässige politische Betätigung“ oder „Volksverhetzung“ 167, 150, 178 beziehungsweise 211 Verdachtsfälle zu verzeichnen, während es in den Jahren zuvor jeweils um die 60 einschlägige Verdachtsfälle waren.

Im Jahr 2021 meldete die Truppe darüber hinaus 26 Verdachtsfälle mit möglichen extremistischen Inhalten zu anderen Meldekategorien, vorwiegend zur Meldekategorie „Diskriminierung“ (2018 bis 2020: 20, 19 und 18). Vorgesetzte meldeten vereinzelt auch wieder Fälle mit dem Verdacht, dass Soldatinnen oder Soldaten Reichsbürgerinnen oder Reichsbürger seien, Kontakt zu extremistischen Personen beziehungsweise entsprechenden Gruppierungen hätten oder sogenannte Verschwörungstheorien verbreiteten. Des Weiteren gab es sieben Meldungen über Sachverhalte mit Verdacht auf religiösen Extremismus.

Der enorme Anstieg der Meldepflichtigen Ereignisse seit 2017 hängt möglicherweise mit der gestiegenen Sensibilisierung der Soldatinnen und Soldaten zusammen, die ihren Anfang mit den in der Öffentlichkeit viel diskutierten Geschehnissen um Oberleutnant Franco A. und mit der Frage nahm, in welchem Ausmaß

rechtsextremistische Bestrebungen in der Bundeswehr existieren. Eine ausführliche Darstellung des Falls Franco A. findet sich im Jahresbericht 2017. Gegen ihn wurde im Berichtsjahr vor dem Oberlandesgericht Frankfurt am Main Anklage erhoben wegen des Verdachts, eine schwere staatsgefährdende Straftat vorbereitet zu haben. Der Offizier, der ohne Erlaubnis Waffen und Munition besaß, hatte sich 2015 mit falschen Personalien in einer Erstaufnahmeeinrichtung als syrischer Flüchtling ausgegeben und kurz darauf Asyl beantragt. Es wird vermutet, dass er einen Anschlag auf eine prominente Person plante und den Tatverdacht möglicherweise auf Flüchtlinge lenken wollte. Der Fall kam an die Öffentlichkeit, nachdem er im Frühjahr 2017 auf einer Toilette des Wiener Flughafens eine alte französische Pistole mit dazugehöriger Munition versteckt und später versucht hatte, diese wieder an sich zu nehmen.

In der Mitte des Berichtsjahrs erregte das Verhalten einiger Soldaten des Delta-Zuges der 2./Panzergrenadierlehrbataillon 92 bei der einsatzgleichen Verpflichtung ENHANCED FORWARD PRESENCE Battle Group in **Litauen** eine hohe mediale Aufmerksamkeit:

- *Dem damals zuständigen Kompaniechef vor Ort in Litauen meldeten im Juni 2021 drei zum Teil zugfremde Soldaten, dass es im Delta-Zug seit längerer Zeit zu antisemitischen, sexistischen und rechtsextremistischen Äußerungen und Beleidigungen gekommen sei. Unter anderem hätten Mannschaftssoldaten andere Zugangehörige mit Migrationshintergrund als „Ziegenficker“ oder „Teppichklopfer“ bezeichnet sowie eine Soldatin gemobbt und beleidigt. Die Zugführung habe partiell davon gewusst, dies aber unter Verweis auf den allgemein rauerer Umgangston in Infanterieeinheiten toleriert und nicht weiter gemeldet. Nach dem vorläufigen Ergebnis der disziplinareren Ermittlungen hätten am 20. April 2021 mehrere Mannschaftssoldaten ein Geburtstagslied für Adolf Hitler gesungen, obwohl ein vor Ort anwesender Portepeunteroffizier dies wiederholt per Befehl zu untersagen versuchte. Kurze Zeit danach hätten im Rahmen einer sogenannten Erholung im Einsatz – einer offiziell gebilligten Freizeitmaßnahme – in einem Hotel in Litauen körperliche und sexuelle Übergriffe unter den Mannschaftssoldaten im Zug stattgefunden. Später habe ein Portepeunteroffizier als stellvertretender Zugführer alle Beteiligten zusammengerufen, um zu besprechen, wie man die Vorfälle vertuschen könnte. Drei Mannschaftssoldaten hätten zudem versucht, auf die Ermittlungen Einfluss zu nehmen. Einer von ihnen habe ein Bild von einem Wehrmachtssoldaten mit dem Finger auf dem Mund und der Bildunterschrift „Schweigen!!! = nicht schwätzen! Der Feind hört mit!“ in den sozialen Medien veröffentlicht.*

Gegen zwei Portepeunteroffiziere und acht Mannschaftssoldaten liefen Ermittlungen. Zudem erfolgte die Repatriierung des gesamten betroffenen Panzergrenadierzuges. Bis Ende des Berichtsjahres wurden sechs Vorgänge an die Staatsanwaltschaft abgegeben, gegen fünf Beschuldigte disziplinare Vorermittlungen aufgenommen, fünf Uniformtrageverbote ausgesprochen, drei empfindliche Disziplinarbußen verhängt, zwei vorzeitige Entlassungen gemäß § 55 Absatz 5 Soldatengesetz beschieden und vier Absehensverfügungen ohne Feststellung eines Dienstvergehens erstellt.

Ein weiterer Fall, der öffentliche Aufmerksamkeit verursachte, ereignete sich im **Wachbataillon** des Bundesministeriums der Verteidigung:

- *Mindestens sechs Angehörige einer Kompanie sollen sich zu einer Gruppierung namens „Wolfsrudel“ zusammengeschlossen haben, die Bezüge zum Rechtsextremismus aufweise, in der es aber auch um entwürdigende Aufnahmezeremonien und Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung gegangen sei. Die Mitglieder dieser Gruppe seien durch rassistische Äußerungen und rechtsextreme Verhaltensweisen aufgefallen. So soll unter anderem einer der Soldaten ein T-Shirt mit dem Aufdruck einer halben schwarzen Sonne mit blitzähnlichen Sonnenstrahlen und dem Schriftzug „Sonnenstudio 88“ auf der Vorder- sowie „Wir sind braun“ auf der Rückseite getragen haben. Ein weiterer sei im Besitz von Tonträgern mit rechtsradikalem Liedgut und indizierten Alben gewesen.*

Die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft beziehungsweise die Disziplinarvorgesetzten haben gegen alle Beschuldigten disziplinare Ermittlungen aufgenommen, die zum Ende des Berichtsjahrs noch andauerten. Darüber hinaus haben einige der Beschuldigten Dienstausübungs- und Uniformtrageverbote erhalten. Auch das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst hat sich in die Bearbeitung der Vorkommnisse eingeschaltet. Die bisherigen Erkenntnisse haben allerdings bis Ende des Berichtsjahrs keinen Hinweis auf einen Personenzusammenschluss im Sinne des § 4 Bundesverfassungsschutzgesetz ergeben.

Soldatinnen und Soldaten anderer Kompanien des Wachbataillons meldeten zudem weitere Vorkommnisse mit rechtsextremistischem Hintergrund, die nach bisherigen Erkenntnissen nicht mit der erwähnten Gruppe „Wolfsrudel“ im Zusammenhang stehen sollen:

- *Ein Soldat habe eine Wehrmachtsuniform eines Kameraden getragen und sich darin fotografieren lassen. Zudem sei besagter Kamerad im Besitz weiterer Gegenstände mit Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen gewesen.*
- *Die Musik von Untergebenen habe ein Vorgesetzter als „scheiß Islam Musik“ betitelt, die sie in Afghanistan oder da, wo sie herkämen, hören könnten.*
- *Ein Soldat sei verdächtig, der „Identitären Bewegung“ nahezustehen.*

In den vorgenannten Fällen bei der ENHANCED FORWARD PRESENCE Battle Group in Litauen sowie beim Wachbataillon kamen erste Meldungen dazu erfreulicherweise auch aus der Truppe. Augenscheinlich ist dort die erforderliche Sensibilität vorhanden, welche Verhaltensweisen noch akzeptabel sind und welche nicht toleriert werden können, sondern gemeldet werden müssen. Dass die Bundeswehr daraufhin zügig ermittelte und konsequent reagierte, ist ebenfalls positiv hervorzuheben.

Nachfolgend finden sich weitere Beispiele, die belegen, dass es Soldatinnen und Soldaten mit rechtsextremen Gedankengut gibt:

- *Ein Offizier versandte an einen Portepreeunteroffizier mittels WhatsApp unkommentiert die Video- und Audiodatei mit dem fiktiven Albumtitel „NPD neuer Pop aus Deutschland Volume 88“. Die Datei enthielt bekannte Lieder aus den 80er-, 90er- und 2000er-Jahren mit inhaltlich umgestalteten Texten, die nach Art eines Potpourris jeweils kurz angespielt wurden. Zeitgleich mit der Musik wurden Schwarz-Weiß-Fotos eingeblendet, die als CD-Cover aufgemacht waren und den verfälschten Text anschaulich machen sollten. Ein Sprecher moderierte das Potpourri mit den Worten „Das Braunste von heute“ an und nach der Sequenz mit der Äußerung: „Das wird man ja wohl noch hören dürfen!“ wieder ab. Beispiele für die umgearbeiteten Lieder sind „Du hast den gelben Stern - ich nicht“ statt „Du bist vom selben Stern wie ich“, „Time to say Sieg Heil“ statt „Time to say good bye“ oder „Sonderzug nach Dachau“ statt „Sonderzug nach Pankow“. Das Truppendienstgericht befand den Soldaten eines Dienstvergehens für schuldig.*
- *Ein Mannschaftssoldat räumte im Rahmen seiner Sicherheitsüberprüfung freiwillig die Teilnahme an sogenannten Querdenker-Demonstrationen ein und zeigte den Angehörigen des Bundesamtes für den Militärischen Abschirmdienst auf seinem Mobiltelefon zwei Fotos, auf denen er mit Waffen – nach seiner Aussage einer Anscheinswaffe AK-47 und einer Schreckschusspistole – posierte. Ferner führte er ein Video vor, auf dem eine Hakenkreuzfahne und Ausschnitte aus einem Jugendlager der NSDAP mit uniformierten Kindern zu sehen waren. Er konnte deswegen kein vorläufiges Ergebnis im Rahmen der Soldateneinstellungsüberprüfung erhalten und schied wegen Nichteignung aufgrund von Sicherheitsbedenken mit Ablauf der sechsmonatigen Bewährungszeit aus dem Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit aus.*
- *Ein Unteroffizier trug an seiner dienstlichen Uniform ein Patch der Vereinigung „Uniter“, die der Verfassungsschutz als rechtsextremen Verdachtsfall führt. Darüber hinaus brachte er einen Aufkleber mit dem Text „Its about Love & Respect Brotherhood You get what you give“ an seinem privaten Kraftfahrzeug an. Der Begriff „Brotherhood“ kann als Sympathiebekundung für die „Hell Angels“ genutzt werden. Der Soldat erhielt eine einfache Disziplinarmaßnahme.*
- *Ein Stabsoffizier äußerte während einer Lagebesprechung im Auslandseinsatz „Wenn wir nicht alles haben und die Männer da reinschicken, dann haben wir dort den Holocaust! Die werden dann sterben!“ Er habe damit mit Nachdruck zum Ausdruck bringen wollen, dass eine beabsichtigte Operation wegen der Bedrohungslage nicht stattfinden könne. In einer anderen internen Lagebesprechung erwähnte jemand eine Erhöhung der Milchpreise, woraufhin der Soldat sagte: „Welche Judensau ist für die Preissteigerung verantwortlich?“ Das Truppendienstgericht stellte fest, dass der Soldat ein disziplinar zu ahndendes Dienstvergehen begangen hatte.*
- *Ein Mannschaftssoldat stand im Verdacht, mindestens ein Foto auf seinem Mobiltelefon in der Kaserne Kameraden gezeigt zu haben, auf dem er und ein Freund in schwarzen Mänteln mit jeweils einer Hakenkreuzbinde um den Arm zu sehen waren. Die Überprüfung des Smartphones brachte weitere*

extremistische Bilder und Symbole sowie die E-Mail-Bestellung eines „SS-Dolches“ zum Vorschein. Im Übrigen hatte der Soldat auf der sozialen Plattform Telegram unter anderem die Kanäle der Identitären Bewegung Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schwaben sowie der NPD/JN Niedersachsen und des NPD-Bundesverbandes abonniert. Der Soldat erhielt die fristlose Entlassung aus dem Dienstverhältnis als Soldat auf Zeit.

- Auf dem Mobiltelefon eines Unteroffiziers mit Migrationshintergrund befanden sich Fotos mit rechtsextremistischen Bezügen. Auf einem Foto war ein kleines Boot mit dunkelhäutigen Personen mit der Bemerkung „Fluchtsimulator“ zu sehen. Ein weiteres Foto zeigte unbedeckte Kinder mit einer Hakenkreuzflagge. Einem anderen Bild war zu entnehmen: „In Deutschland hassen wir Juden – Heil Hitler arische Menschen über alles.“ Die Bundeswehr entließ ihn fristlos aus dem Dienstverhältnis als Soldat auf Zeit.
- Auf seinem Facebook-Profil tätigte ein Unteroffizier öffentlich Like-Angaben zu verschiedenen Gruppen, wie „Landser“, „Kategorie C“, „Hooligans gegen Salafisten“ und „K-Block Dynamo Dresden (Dynamo Ultras)“. Der Soldat räumte ein, dass er alle vier bis fünf Wochen rechtsextreme Musik höre. Gegen ihn erging ebenfalls die fristlose Entlassung aus dem Dienstverhältnis als Soldat auf Zeit.
- Ein Unteroffizier mit Portepée schrieb auf seinem Facebook-Profil erkennbar als Soldat für den geschlossenen Bereich der mit ihm befreundeten circa 100 Nutzer: „Wenn ich mir die Medien reinziehe, dann entfacht sich in mir der blanke Hass und Mordgelüste!!! Bei diesem ganzen Abschaum, Attentäter, die in Menschenmengen mit Kindern fahren, Vergewaltigern, die sich an Frauen vergreifen und diese ekelhaften Kinderficker, frage ich mich, warum ein Prozess???! Wir haben unendlich Wände, Waffen und Munition. Ab an die Wand und für immer ins Nirvana mit diesen Missgeburten!!!“ Auf einen auf das Grundgesetz und das Rechtsstaatsprinzip hinweisenden Kommentar zu seiner Aussage postete er als Antwort: „...das sind keine Menschen, das sind einfach Scheißhaufen, die jegliches Recht verbaut haben!! Meine Meinung sorry“. Unter Berücksichtigung eines weiteren Dienstvergehens erhielt der Soldat eine empfindliche einfache Disziplinarmaßnahme. Die Staatsanwaltschaft stellte das wegen der Facebook-Einträge geführte Ermittlungsverfahren mangels hinreichendem Anhaltspunkten für ein Strafverfahren ein.
- Ein Unteroffizier stellte in seinem Profil bei WhatsApp folgenden Statustext ein: „Merkel! Du hast das Land gestohlen, gib es wieder her! Sonst wird dich der Sachse holen, mit dem Luftgewehr!“ Der Vorgesetzte verhängte gegen den Soldaten eine einfache Disziplinarmaßnahme.

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

- Ein Mannschaftssoldat bezeichnete zwei Kameraden mit Migrationshintergrund zum Teil mehrfach als „Baumwollpflücker“, einen davon zudem auch als „Sklaven“. Gegen den Soldaten erging eine empfindliche einfache Disziplinarmaßnahme.
- Ein Unteroffizier mit Portepée äußerte sich gegenüber einem Mannschaftssoldaten mit Migrationshintergrund sinngemäß wie folgt: „Na Nafri, wie war dein Wochenende?“, „Gibt es bei dir in der Heimat eigentlich auch was zu essen?“, „Steht deine Freundin eigentlich auch so auf Weihnachten oder feierst du das als Nafri nicht?“ und „Wärst du eigentlich lieber schwarz?“ Den umstrittenen Begriff „Nafri“ benutzte die Polizei in Nordrhein-Westfalen als Abkürzung für „Nordafrikanischer Intensivtäter“. Der Vorgesetzte verhängte gegen den Portepéeunteroffizier eine empfindliche Disziplinarmaßnahme.
- Auf den Scherz eines dunkelhäutigen Kameraden, dass er nicht schwimmen könne, äußerte ein Mannschaftssoldat sinngemäß: „Stimmt, ihr könnt nicht schwimmen, ihr kommt ja mit dem Boot!“ Gegen den Soldaten waren wegen anderer Dienstvergehen zuvor bereits zwei einfache Disziplinarmaßnahmen ergangen. Unter deren Mitberücksichtigung entließ ihn die Bundeswehr fristlos aus dem Dienstverhältnis als Soldat auf Zeit.
- Ein Unteroffizier forderte einen Mannschaftssoldaten unter Hinweis auf die Zentrale Dienstvorschrift A-2630 „Das äußere Erscheinungsbild der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“ auf, seinen Bart gemäß den Vorgaben zu rasieren und äußerte dabei wörtlich: „Rasieren Sie sich Ihren scheiß Kanackenbart ab.“ Der Soldat erhielt eine empfindliche einfache Disziplinarmaßnahme.

Der Austausch extremistischer Inhalte erfolgt zunehmend in großem Umfang in den **sozialen Medien**. Es ist immer wieder zu betonen, dass das Internet kein rechtsfreier Raum ist. Im Netz verbreitete extremistische Inhalte können strafrechtlich und disziplinar geahndet werden sowie zur vorzeitigen Entlassung aus dem Dienstverhältnis führen.

Soldatinnen und Soldaten, die extremistisch auffallen, müssen grundsätzlich mit der **vorzeitigen Entlassung** aus dem Dienst der Bundeswehr rechnen. Im Zusammenhang mit den Meldepflichtigen Ereignissen mussten im Berichtsjahr 39 Soldatinnen und Soldaten bis Ende 2021 die Bundeswehr vorzeitig verlassen (2020: 24). Im Rahmen der durchgeführten Ermittlungen bestätigten sich die gemeldeten Sachverhalte bis Jahresende in 57 Fällen (2020: 41). In 36 Vorgängen waren die vermeintlichen Dienstvergehen nicht nachzuweisen oder keine Täter zu ermitteln (2020: 41). Ein Blick in die vergangenen fünf Jahre zeigt, dass 225 Soldatinnen und Soldaten zwischen 2016 und Ende September 2021 wegen Extremismus aus der Bundeswehr entlassen wurden.

Soweit Vorgesetzte Kenntnis davon erhalten, dass Soldatinnen und Soldaten angeblich rechtsextreme Musik gehört oder Aussagen getätigt hätten, können sie im Rahmen der Sachverhalts- und Täterermittlungen nicht immer feststellen, welche Lieder dies waren und welche Äußerungen nachweislich fielen. Bei Schmierereien mit extremistischen Inhalten im Kasernenbereich sind die Täter erfahrungsgemäß kaum zu ermitteln. Hinzu kommt, dass sich der Täterkreis in diesen Fällen nicht auf die Soldatinnen und Soldaten beschränken lässt. Schließlich kommen unter Umständen auch zivile Angehörige der Bundeswehr oder Besucher der Kaserne als Täter in Betracht.

Neben den Meldepflichtigen Ereignissen überprüfte die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr die **Eingaben** von 30 Soldatinnen und Soldaten mit einschlägigen Inhalten (2020: 22). In einigen Fällen schilderten sie das extremistische Verhalten von Kameradinnen und Kameraden. Zudem beklagten Petentinnen und Petenten mit Migrationshintergrund Anfeindungen, Benachteiligungen, Mobbing und Diskriminierung in ihrem dienstlichen Umfeld.

Vereinzelt beschwerten sich Soldaten über die gegen sie geführten disziplinareren Ermittlungen wegen des Verdachts auf extremistisches Verhalten. Aus ihrer Sicht waren die Ermittlungen unangemessen, nicht gerechtfertigt und/oder dauerten zu lang. Einige Soldaten beklagten sich auch über die möglicherweise drohende oder bereits verfügte vorzeitige Entlassung aus dem Dienst der Bundeswehr wegen rechtsextremistischen Verhaltens.

Die vorgenannten Meldepflichtigen Ereignisse sind die Hauptkenntnisquelle für das Amt der Wehrbeauftragten zum Gesamtbereich Extremismus. Das dadurch gewonnene Wissen wird durch die ebenfalls schon erwähnten einschlägigen Eingaben und darüber hinaus zahlreiche Gespräche jeglicher Art mit Angehörigen der Bundeswehr abgerundet. Besonders zu erwähnen sind hier die Truppenbesuche und Gespräche mit dem Bundesamt für den **Militärischen Abschirmdienst**. Dieses überprüft unter Beachtung der gesetzlich zugewiesenen Aufgaben über die Meldepflichtigen Ereignisse hinaus weitere Verdachtsfälle zum Phänomenbereich Extremismus, bei denen auch im Berichtsjahr insgesamt ein erneuter Anstieg festzustellen war. So bearbeitete das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst im Jahr 2021 in den Phänomenbereichen „Rechtsextremismus“ 589 (2020: 477), „Islamismus“ 40 (2020: 48), „Reichsbürger/Selbstverwalter“ 38 (2020: 31) und „Linksextremismus“ 13 (2020: 8) neue Verdachtsfälle.

Darüber hinaus behandelten das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst und das Bundesamt für Verfassungsschutz in zehn Sitzungen (2020: 6) der Arbeitsgemeinschaft Reservisten 1.033 neue Sachverhalte (2020: 313) zu Reservistinnen und Reservisten mit Extremismusbezug. In 420 Fällen (2020: 173) konnten gerichtsverwertbare Erkenntnisse beziehungsweise Informationen dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zur Erfüllung der dortigen Aufgaben zur Verfügung gestellt werden. In 20 Fällen (2020: 12) führte die Bearbeitung zu keinen belastenden Erkenntnissen, sodass die Bearbeitung abgeschlossen werden konnte. In den übrigen 593 Fällen (2020: 128) bat das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr um frühzeitige Benachrichtigung, wenn eine dieser Reservistinnen oder einer dieser Reservisten zur Dienstleistung herangezogen werden sollte.

Kommando Spezialkräfte

Im Jahr 2020 war das Kommando Spezialkräfte (KSK) für das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst ein Arbeitsschwerpunkt im Phänomenbereich Rechtsextremismus. Wie im letzten Jahresbericht dargestellt, gab es einen Fall, der besonders herausragte:

- *Ein Angehöriger des Kommandos Spezialkräfte war aufgefallen, als bei Durchsuchung seines Privatgrundstücks im Rahmen von Grabungsarbeiten unter anderem Munition, Sprengstoff, Zündmittel und ein Sturmgewehr AK-47 entdeckt worden war. Daneben befanden sich nationalsozialistische Propagandakarten und ein SS-Liederbuch in seinem Besitz. Das Landgericht Leipzig verurteilte den Soldaten im Berichtsjahr rechtskräftig wegen unerlaubter Ausübung der tatsächlichen Gewalt über Kriegswaffen in Tateinheit mit unerlaubtem Besitz einer Schusswaffe, unerlaubtem Besitz von Munition und unerlaubtem Umgang mit explosionsgefährlichen Stoffen zu einer Freiheitsstrafe von zwei Jahren. Die Vollstreckung setzte es zur Bewährung aus. Die Bundeswehr stellte das gegen ihn eingeleitete gerichtliche Disziplinarverfahren ein, da er aufgrund des Strafurteils seine Rechtsstellung als Soldat kraft Gesetzes verloren hatte.*

Der Fall veranlasste die damalige Bundesministerin der Verteidigung am 29. Mai 2020 eine **Arbeitsgruppe KSK** unter Leitung des Generalinspektors der Bundeswehr einzusetzen, um eine Struktur- und Defizitanalyse zu rechtsextremistischen Bestrebungen innerhalb des KSK durchzuführen. Deren Umsetzung übernahm das unter der Leitung des Generalinspektors der Bundeswehr eingerichtete Advisory Board Spezialkräfte. Zwei Zwischenberichte vom 30. Oktober 2020 sowie vom 23. März 2021 und der Abschlussbericht zur Umsetzung des Maßnahmenkatalogs der Arbeitsgruppe KSK vom 8. Juni 2021 zeigen die Aufarbeitung der Missstände und die strukturellen sowie personellen Veränderungen im KSK näher auf. Der Abschlussbericht stellt heraus, dass bereits mehr als 90 Prozent der Maßnahmen umgesetzt sind und sich die Mehrheit der Angehörigen im KSK aktiv an der Umsetzung der Reformen beteiligte. Diese Maßnahmen führen quasi zu einer Neuaufstellung des KSK.

Ausweislich des Abschlussberichts wurden die **strukturellen Defizite** im KSK erkannt. Die Stärkung der Führungsstrukturen im KSK mit zusätzlichen Dienstposten in den Bereichen der stellvertretenden Bataillonskommandeure, des Personals der Militärischen Sicherheit und Logistik, Truppenpsychologie sowie Psychiatrie und Psychotherapie solle Abhilfe schaffen. Das gelte auch für die Unterstellung der Stabs- und Führungsunterstützungskompanie seit März 2021 unter die Division Schnelle Kräfte und die Verlagerung der Ausbildung des KSK an den neu aufgestellten und mit zusätzlichen Dienstposten versehenen Ausbildungsstützpunkt Spezialkräfte Heer an der Infanterieschule in Hammelburg. Eine erhöhte Präsenz des Inspektors des Heeres unter Einbindung des Befehlshabers des Einsatzführungskommandos sowie des Beauftragten für Erziehung und Ausbildung des Generalinspektors solle zudem die Dienstaufsicht verbessern.

Des Weiteren sei ein zwölf Wochen umfassendes **Potenzialfeststellungsverfahren** unter Einbindung der Truppenpsychologie an die Stelle des bisherigen zehnwöchigen Eignungsfeststellungsverfahrens für zukünftige Kommandosoldatinnen und Kommandosoldaten getreten. Die Charakter- und Persönlichkeitstestung sei nun bei allen Soldatinnen und Soldaten des KSK durchzuführen. Damit der Psychologische Dienst des KSK dieses Screening unterstützen und begleiten könne, erfolge auch hier eine personelle Stärkung. Darüber hinaus gebe es einen zusätzlichen Dienstposten für eine Fachärztin oder einen Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie im Sanitätseinsatz- und Versorgungszentrum KSK.

Die Besetzung der **Führungspositionen** bei den Spezialkräften des Heeres erfolgt, so der Abschlussbericht, neuerdings in einem besonderen zweistufigen Auswahlverfahren. Zudem sei das Personaltableau insgesamt breiter aufzustellen. Dazu zählten ein veränderter Verwendungsaufbau von Kommandosoldatinnen und Kommandosoldaten sowie der Einsatz von Fachpersonal und querschnittlichem Personal. Erforderlich für die Eignung einer Tätigkeit im KSK sei nun auch, mehr Vorverwendungen aufzuweisen. Damit sollten in größerem Umfang vielfältigere Blickwinkel und praktische Erfahrungen in den Dienst einfließen. Um eingefahrene Stagnation und Korruption zu verhindern, sei fortan die Verwendungsdauer in festgelegten Schlüsselpositionen im KSK und im Ausbildungsstützpunkt Spezialkräfte Heer grundsätzlich begrenzt. Dies gelte auch für Personal, das für seine Aufgabenwahrnehmung keine Kommandoausbildung benötige, wie beispielsweise im Bereich der Personalbearbeitung oder der Logistik.

Politische, historische und ethische **Bildungsmaßnahmen** – so der Bericht – sollen die Persönlichkeitsentwicklung unterstützen und die Kritikfähigkeit gegen extremistische Bestrebungen stärken. Zusätzlich habe das Heer Dienstposten für Führungsfeldwebel in ausgewählten Bereichen des KSK geschaffen. Diese sollten neben den Disziplinarvorgesetzten Multiplikatoren und Moderatoren sein, als prägende Vorbilder eine Schlüsselfunktion bei der Erziehung der unterstellten Soldatinnen und Soldaten haben und so helfen, rechtsextremistische Bestrebungen zu verhindern. Ihren Abschluss fanden im Berichtsjahr bereits das Individualcoaching für Kompaniechefs und Führungsfeldwebel sowie das daran anschließende Individual- und Teamcoaching in den Kompanien und den Stäben des KSK. Darüber hinaus erleichtert es eine in die Zentrale Dienstvorschrift A-1420/37 „Versetzung, Dienstpostenwechsel und Kommandierung von Soldatinnen und Soldaten“ neu aufgenommene Regelung, bei dem Verdacht von schwerwiegendem Fehlverhalten Personal

beispielsweise aufgrund des damit einhergehenden Vertrauensverlustes zügig in eine andere Dienststelle oder an einen anderen Dienort zu versetzen.

Bei alledem darf jedoch nicht außer Acht bleiben, welche Auswirkungen die letzten beiden Jahre auf die vielen Soldatinnen und Soldaten des KSK hatten, denen keinerlei Vorwürfe im Zusammenhang mit den ganzen Geschehnissen zu machen waren. Auf ihnen liegt nach wie vor eine **schwere Last**, nicht zuletzt durch die lange Dauer der gesamten Untersuchungen. Diesen Eindruck gewann die Wehrbeauftragte auch bei drei Truppenbesuchen, die sie im Berichtsjahr beim KSK selbst sowie bei Ausbildungsabschnitten des KSK absolvierte. Wie sie bei einer Gelegenheit erfuhr, hätten einige Soldaten des KSK die Bundeswehr deshalb bereits verlassen oder beabsichtigten, ihre Dienstzeit nicht zu verlängern. Im Übrigen beanstandeten fünf Angehörige des KSK unter anderem die Art und Weise der gegen sie geführten disziplinarischen Ermittlungen wegen des Verdachts auf rechtsextremistisches Verhalten und die damit verbundenen persönlich zu tragenden Konsequenzen im Dienst.

Im Zuge der fortschreitenden Ermittlungen zu dem oben beschriebenen Fall kamen auch generelle Fragen zum Umgang mit **Munition** sowie dessen Bewirtschaftung im KSK auf. So führten Berichte über eine vom damaligen Kommandeur gewährte „Amnestie“ für die Rückgabe illegal beiseite geschaffter Munition zu dem Verdacht erheblicher Rechtsverstöße. Zugleich ließ die unerwartet hohe Menge an zurückgegebener Munition auf tiefgreifende Nachlässigkeiten bei der Handhabung von Munition im KSK schließen. Hinzu kam der Verdacht von Vetternwirtschaft durch die Vergabe von Aufträgen ohne ordnungsgemäße Ausschreibung und geschäftliche Verwicklungen beispielsweise mit ehemaligen KSK-Angehörigen oder durch Nebentätigkeiten aktiver KSK-Kräfte. Diese Themenbereiche bezog die Arbeitsgruppe KSK ebenfalls in ihre Überprüfung ein.

Mit den Unregelmäßigkeiten in der Munitionsbewirtschaftung und beim Umgang mit Munition beim KSK im Grundbetrieb sowie bei Auslandsaktivitäten befassten sich die beiden Zwischenberichte. Ursächlich dafür seien eine unwirksame logistische Dienstaufsicht, Strukturdefizite sowie ein nachlässiger und fahrlässiger Umgang mit Vorschriften gewesen. Insbesondere bei zum Teil schwierigen Auslandsaktivitäten hätten die Soldatinnen und Soldaten die Vorschriften der Munitionsbewirtschaftung nicht immer regelkonform beachtet, zumal zeitweise auch eine logistische Unterstützung vor Ort gefehlt habe oder nur unzureichend vorhanden gewesen sei.

Erfreulich ist, dass die bisher getroffenen Maßnahmen zum ordnungsgemäßen Umgang mit Munition im KSK Wirkung zeigen. So ergab eine Inventur Anfang 2021 eine Abweichung um gerade einmal eine Patrone. Darüber hinaus konnten die vom Einsatzführungskommando der Bundeswehr angewiesenen Inventuren fast alle Munitionsunstimmigkeiten in den Auslandsaktivitäten des KSK klären. Auch das Ergebnis der Überprüfung des sicherheitsempfindlichen Geräts war unauffällig. Während die Überprüfung der Anwendungspraxis der Regelungen zu Nebentätigkeiten im KSK keinen Anlass zu Beanstandungen gab, führte die ministeriell angeordnete Fachaufsichtsprüfung über die Beschaffungsvorgänge des Bundeswehrendienstleistungszentrums für das KSK in der ersten Prüfung zu der Erkenntnis, dass beim KSK und dem zuständigen Bundeswehrendienstleistungszentrum ein erheblicher Verbesserungsbedarf bei der vergabekonformen Auftragserteilung festzustellen war. Nun muss sich zeigen, ob die umgesetzten Abhilfemaßnahmen Wirkung entfalten.

Die Entscheidung der ehemaligen Verteidigungsministerin, an dem **Fortbestand** des reformierten KSK festzuhalten, ist zu begrüßen. Die Spezialkräfte mit ihren besonderen Fähigkeiten werden weiterhin gebraucht, was sich im Berichtsjahr deutlich zeigte. Es waren gerade auch Angehörige des KSK, die im Sommer 2021 den Abzug der letzten Kräfte der Bundeswehr aus Afghanistan sicherten. Und im August 2021 waren es ebenfalls Soldaten des KSK, die zusammen mit Angehörigen der deutschen Fallschirmjägertruppe eine entscheidende Rolle einnahmen bei der militärischen Evakuierungsoperation deutscher Staatsangehöriger, von Personal der internationalen Gemeinschaft und von afghanischen Ortskräften der Bundeswehr aus Kabul. Mit Brigadegeneral Ansgar Meyer, der zuvor Kommandeur des letzten deutschen Afghanistankontingentes war, ist seit Ende September 2021 auch die Spitze des Kommandos neu besetzt. Insgesamt lassen die breit angelegten und größtenteils schon umgesetzten Maßnahmen hoffen, dass sich die Lage beim KSK stabilisiert und beruhigt, damit sich seine hervorragenden Kräfte auf ihren eigentlichen Auftrag konzentrieren können.

Politische Bildung

Eine wichtige Präventionsmaßnahme zur Verhinderung von extremistischen Tendenzen und Entwicklungen in der Bundeswehr ist die politische Bildung der Truppe. Mit ihrer Hilfe sollen sich Soldatinnen und Soldaten Wissen über die freiheitliche demokratische Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland aneignen können und damit die Befähigung erhalten, aktiv für die Grund- und Menschenrechte einzutreten. Eine gute politische Bildung soll sie zudem in die Lage versetzen, extremistische Tendenzen bei vorgesetzten, gleichrangigen oder unterstellten

Kameradinnen und Kameraden zu erkennen und entgegenzusteuern. Bedauerlich ist, dass das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften die geplante wissenschaftliche **Evaluation** der Wirkung der politischen Bildung in der Bundeswehr entgegen der Ankündigung noch nicht im Berichtsjahr abschließen konnte. Begründet ist dies, wie so vieles, durch die pandemiebedingten Einschränkungen, die es erschwerten, die betreffende Zielgruppe zu erreichen und zur Teilnahme zu motivieren. Erst wenn in Aussicht stehe, die erforderlichen Rücklaufquoten und damit eine ausreichende Repräsentativität der Studie erreichen zu können, solle die Evaluation starten.

Die noch ausstehende Durchführung der Studie macht es allerdings möglich, die ersten Erfahrungen aufgrund der am 28. Mai 2021 neu herausgegebenen „Allgemeinen Richtlinie A-2620/1 Politische Bildung“ zu berücksichtigen. Gut ist, dass diese Vorschrift nicht nur – wie bisher – für Soldatinnen und Soldaten gilt, sondern nun auch die zivilen Angehörigen der Bundeswehr einschließt, die künftig freiwillig an der politischen Bildung teilnehmen können. Sie umfasst insbesondere sogenannte kompetenzorientierte Ausbildungsformen, bei denen die Anwendung und Handlungssicherheit im Mittelpunkt stehen. Mit der neuen Dienstvorschrift sind zudem 24 Stunden pro Jahr als Mindestsatz ausschließlich für politische Bildung reserviert. Diese Stärkung der politischen Bildung ist in jeder Hinsicht zu begrüßen. Bisher sah die Vorschrift zur politischen Bildung 36 Stunden pro Jahr vor, die allerdings auch historische, interkulturelle und ethische Anteile umfassten. Für diese sollen nun die „freigewordenen“ zwölf Stunden genutzt werden. Vorgeschrieben ist dies allerdings noch nicht, weshalb zu befürchten ist, dass die ohnehin häufig unter Zeitmangel leidende Truppe diese Erwartung nicht erfüllt. Perspektivisch beabsichtigt das Verteidigungsministerium, alle Bildungsvorschriften in einer Gesamtvorschrift „Persönlichkeitsbildung“ mit einem in der Mischung flexiblen Gesamtstundendeputat von 44 oder 50 Stunden statt der bisherigen 36 Stunden zusammenzuführen. Auch wenn damit ebenfalls eine begrüßenswerte, deutliche Stundenerhöhung einherginge, ist misslich, dass dies bisher nicht erfolgt ist. Das Ministerium bleibt aufgefordert, die Gesamtvorschrift zügig herauszugeben, um die derzeit faktisch bestehende Stundenherabsetzung von 36 auf 24 Stunden zu korrigieren.

Unverzichtbar in diesem Zusammenhang ist darüber hinaus, für die Truppe die erforderlichen **Rahmenbedingungen** zur schaffen, um die vorgesehenen Bildungseinheiten auch umsetzen zu können. Denn Vorgesetzte fühlen sich bei der Umsetzung der politisch-historischen Bildung mitunter alleingelassen.

- *Bei einem Truppenbesuch beklagten Kompaniechefs beispielsweise, dass die jährlich festgelegten Themen zum Teil nur schwer zu vermitteln seien. Ohne zielgerichtete Nachbereitung der Soldatinnen und Soldaten führten politische Bildungsveranstaltungen zu keinem Ergebnis, doch werde diese Arbeit auf die Kompaniechefs „abgewälzt“. Wenig gute Erfahrung habe man auch mit externen Angeboten zur politischen Bildung gemacht.*

Die Unterstützung der Truppe sollte nicht nur aus der so wichtigen zeitlichen Komponente, sondern unter anderem auch aus geeigneten Räumlichkeiten oder organisatorischer Unterstützung für sinnvolle Exkursionen, wie zum Beispiel den Besuchen von Gedenkstätten und ehemaligen Konzentrationslagern, bestehen.

Einen gelungenen Beitrag zur politischen Bildung stellt die Bundeswehr seit Februar 2021 mit der Nachrichten-App **Bw-Newsradar** zur Verfügung. Die von den Soldatinnen und Soldaten sehr gut angenommene und bewertete App liefert aktuelle Nachrichten aus der Bundeswehr, deren Inhalte nach individuellen Wünschen und Vorlieben gefiltert werden können. Erfreulich ist auch, dass die App unter Leitung des Presse- und Informationsstabes des Verteidigungsministeriums mit den Expertinnen und Experten des Cyber Innovation Hubs und des Bundesamtes für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr sowie der BWI GmbH in einer Rekordzeit von etwa drei Monaten entwickelt wurde. Hier haben Networking, Know-How-Transfer und Zusammenarbeit beispielhaft gut funktioniert.

Traditionspflege

Seit dem Jahr 2018 gilt der neue Traditionserlass der Bundeswehr. Danach soll die Benennung von Liegenschaften, Kasernen, Verbänden und Dienststellen die Identifikation stärken und Teil der neuen Traditionspflege der Bundeswehr sein. Bestehende Benennungen müssen dem neuen Traditionserlass entsprechen. Ausgehend von dem überarbeiteten Traditionsverständnis billigte das Bundesministerium der Verteidigung im Berichtsjahr mehrere Umbenennungen von Liegenschaften. Die Feldwebel-Lilienthal-Kaserne in Delmenhorst trägt neuerdings den Namen Delmetal-Kaserne und bezieht sich damit auf ein Landschaftsschutzgebiet. Die Rettberg-Kaserne in Eutin heißt nunmehr Oberst-Herrmann-Kaserne, der als Kommandeur das

vormalige Panzeraufklärungsbataillon 6 von Boostedt nach Eutin führte. Die Ostmark-Kaserne in Weiden wird fortan Major-Radloff-Kaserne heißen. Major Jörn Radloff (1971 bis 2010) fiel im Karfreitagsgefecht in Afghanistan. Die Marseille-Kaserne in Appen erhielt den Namen Jürgen-Schumann-Kaserne. Jürgen Schumann (1940 bis 1977) war Offizier der Luftwaffe und Starfighter-Pilot. Nach seiner Dienstzeit flog er als Pilot bei der Lufthansa. Als Flugkapitän des entführten Lufthansa-Flugzeuges „Landshut“ wurde er in Aden, Südjemen, von den Entführern erschossen. Die Mudra-Kaserne in Köln soll in Gereon-Kaserne umbenannt werden. Der Umbenennungsprozess der Deines-Bruchmüller-Kaserne in Lahnstein ist noch nicht abgeschlossen. Der Marinestützpunkt Kiel-Tirpitzhafen heißt nunmehr Marinestützpunkt Kiel-Wik. Der Inspekteur der Marine vollzog die Umbenennungen der Kieler Infrastrukturelemente „Tirpitzmole“ in „Gorch-Fock-Mole“, der „Scheermole“ in „Oskar-Kusch-Mole“ sowie die ersatzlose Streichung des „Tirpitzhafens“. Oberleutnant zur See Oskar Kusch (1918 bis 1944) war im Zweiten Weltkrieg U-Bootkommandant, der wegen regimiekritischer Äußerungen hingerichtet wurde.

Führungsverhalten

Ein zentrales Element der Inneren Führung ist das Leitbild von der Staatsbürgerin und dem Staatsbürger in Uniform. Nach der Zentralen Dienstvorschrift A-2600/1 „Innere Führung – Selbstverständnis und Führungskultur“ gehört dazu, dass Soldatinnen und Soldaten bewusst von ihren Rechten Gebrauch machen und ebenso selbstverständlich ihre damit verbundenen Pflichten erfüllen. Vorgesetzte sollen Ausbildung und Erziehung sinnvoll auf die Aufgaben der Soldatinnen und Soldaten beziehen und dabei deren Bildung und Persönlichkeitsentwicklung fördern. Bei allen Entscheidungen haben sie die berechtigten Belange und Bedürfnisse ihrer Untergebenen zu berücksichtigen. Sinn und Notwendigkeit der jeweils gestellten Aufgabe haben Vorgesetzte verständlich zu erklären. Nicht immer werden Vorgesetzte diesen Anforderungen gerecht. Dies verdeutlichen folgende Beispiele:

- *Um einen Mannschaftssoldaten zur Rechenschaft für einen Fehler zu ziehen, befahl ein Unteroffizier mit Portepée einen circa sieben Kilometer langen Eilmarsch mit Kräftigungsübungen in voller Montur. Der Soldat brach zusammen und musste notfallmedizinisch versorgt werden. Der zuständige Vorgesetzte leitete ein gerichtliches Disziplinarverfahren gegen den Unteroffizier mit Portepée ein.*
- *Ein anderer Portepéeunteroffizier schwenkte während einer Übung im Gefechtsübungszentrum mit einer teilgeladenen Pistole P8 über die Teilnehmenden einer Schießübung. Gegen ihn läuft ein gerichtliches Disziplinarverfahren.*
- *Ein weiterer Portepéeunteroffizier verwendete häufig Ausdrücke wie „Hurensohn“ in Bezug auf Kameraden und Vorgesetzte, aber auch im Einzelfall „die dumme Hure“ in Bezug auf eine ehemalige Offizierin der Staffel. Trotz umfangreicher Ermittlungen waren die Vorwürfe nicht konkret genug einzugrenzen, um eine einfache Disziplinarmaßnahme zu verhängen. Es blieb bei der Ermahnung, die Ausdrucksweise unverzüglich zu ändern und dem Hinweis, dies zu beobachten.*

Wie mehrere Fälle zeigten, kann mangelnde **Dienstaufsicht** dazu führen, dass sich einzelne Vorgesetzte oder Kameraden in ihrem einschüchternden und teilweise beleidigenden Verhalten sicher fühlen. Hier wird Macht in einer eindeutig gegen die Grundsätze der Inneren Führung verstoßenden Weise ungestört ausgeübt oder ein respektloser Umgang miteinander toleriert.

- *Ein Offizier verhielt sich wiederholt auffällig. Einer Portepéeunteroffizierin gegenüber soll er zum Beispiel geäußert haben, sie sei „die dümmste Obergefreite der Bundeswehr“, und einen anderen Soldaten habe er als „Dicken“ titulierte sowie gesagt, er stehe „derzeit gut im Futter“. Einen weiteren Soldaten soll er gefragt haben, ob er „zu doof sei, einen Urlaubsschein auszufüllen“ und „ob er ein behindertes Kind“ zu Hause habe. Auf einer Autofahrt mit einem Mannschaftssoldaten im Juni 2020 habe er keine Maske getragen mit dem Hinweis, er werde nicht in dessen Richtung atmen. Das Verteidigungsministerium bezeichnete das Führungsverhalten des Offiziers als distanzlos und autoritär, veranlasste aber keine konsequenten Maßnahmen.*

Es ist unverständlich, dass die Vorgesetzten des Offiziers trotz der hohen Anzahl an Beschwerden weder die Dienstaufsicht intensivierten noch ihm aufgezeigten, sein Verhalten nicht zu dulden.

- *Ein des Mobbings beschuldigter Unteroffizier ohne Portepée gab zu, Kameraden häufiger zu beleidigen, etwa als „Dummkopf“ oder „Fettbacke“. Dies liege in seiner Natur. Wenn ihm langweilig sei, „sprühe“ er außerdem häufig „Wasser durch seine Zahnücke“. Dabei habe er einen Kameraden versehentlich getroffen. Ohne ein Dienstvergehen festzustellen, belehrte der Vorgesetzte den Unteroffizier, seine Ausdrucksweise zukünftig mit Bedacht zu wählen und die Richtlinien moderner Menschenführung zu berücksichtigen.*

Auch in diesem Fall wäre ein konsequenteres Durchgreifen wünschenswert gewesen.

In folgendem Beispielfall führte das Verhalten eines Portepéeunteroffiziers dagegen dazu, dass er sich vor dem Truppendienstgericht verantworten muss:

- *In seiner Funktion als stellvertretender Zugführer soll der Soldat einem gerade duschenden Rekruten befohlen haben, sich zügig abzutrocknen und dann lediglich mit einem Handtuch umwickelt nach draußen vor das Gebäude zu kommen. Dem Mannschaftssoldaten war das dortige, unmittelbar am Kasernenzaun erfolgende und von außen einsehbare fünfminütige Antreten sichtlich peinlich und unangenehm. Bei anderer Gelegenheit soll der Feldwebeldienstgrad gegenüber einem als Gruppenführer eingesetzten Fähnrich laut und deutlich in Bezug auf seine unterstellten Rekruten, die sich in nächster Nähe und Hörweite befanden, sinngemäß geäußert haben: „Was mache ich hier? Scheiße von A nach B führen!“*

In einem anderen Fall stand ein Stabsunteroffizier in der Kritik, Mannschaftssoldatinnen und -soldaten systematisch zu provozieren, zu verunsichern und vorzuführen:

- *So habe er sie beispielsweise regelmäßig als „Lappen“ und „Versager“ bezeichnet und „Psychospielchen“ mit ihnen getrieben. Immer wieder habe er geäußert, dass er gerne „Leute fickt“, und beim Packen von Lunchpaketen habe er die Zeit gestoppt sowie einen ungelerten Soldaten zum Schneiden von Zwiebeln eingesetzt, der sich daraufhin in die Hand schnitt. Diesbezüglich stellte der Kompaniechef ein Dienstvergehen fest, sah aber davon ab, eine einfache Disziplinarmaßnahme zu verhängen. Hinsichtlich der übrigen Vorwürfe stellte er lediglich fest, der Soldat habe zwar „keinen einfachen Charakter“ und sei im Kameradenkreis nicht integriert, er habe aber kein Mobbing nachweisen können.*

Insgesamt zeichneten die Ermittlungen das Bild eines Vorgesetzten, der die ihm eingeräumte Macht ausnutzt und dem es Vergnügen bereitet, eine Atmosphäre der Angst zu schaffen und die ihm unterstellten Mannschaftssoldatinnen und -soldaten gezielt zu demütigen. Für den Zusammenhalt und die Kameradschaft in einer Einheit ist eine solche Einstellung toxisch und verursacht Frustration, Demotivation sowie im schlimmsten Fall gesundheitliche Folgen. Nächsthöhere Vorgesetzte müssen derartigen Hinweisen daher stringent nachgehen, enge Dienstaufsicht ausüben und gegebenenfalls konsequente Maßnahmen ergreifen.

Beispielhaft hat der Vorgesetzte in folgendem Fall gehandelt:

- *Ein Feldwebeldienstgrad beanstandete das gereizte und impulsive sowie teilweise beleidigende Verhalten eines Offiziers. So habe dieser beispielsweise das ihm anvertraute Personal mitunter als „dumm“ und „unfähig“ bezeichnet. Zudem habe er einem Soldaten, der die Gewährung einer Führungszulage beantragt hatte, entgegnet, „die [Computer-]Maus hin und her [zu] führen“, sei noch keine Führung. Die Ermittlungen bestätigten, dass eine derartige Wortwahl Bestandteile des Führungsstils des von der Persönlichkeit als robust und kantig beschriebenen Offiziers seien. Eine Ursache dafür liege in seinem hohen Arbeitsaufkommen aufgrund Personalmangels. Dies entschuldige aber nicht, dass der Offizier nie ein klärendes Gespräch geführt oder sich entschuldigt habe. Auch bei einer belastenden Auftragslage dürfe die Wertschätzung und Wahrnehmung gegenüber den anvertrauten Soldatinnen und Soldaten nicht verlorengehen. Der Disziplinarvorgesetzte verhängte gegen den Offizier eine Disziplinarmaßnahme auf Bewährung und entband ihn von der Staffelführung.*

Dieser Bewertung ist in jeder Hinsicht zuzustimmen. Bei besonders beanspruchten Vorgesetzten ist intensive Dienstaufsicht angeraten, um im Bedarfsfall rechtzeitig einwirken zu können. Zugleich kann sie helfen, strukturelle und organisatorische Missstände aufzudecken. Das veranschaulicht folgendes Beispiel, in dem die verantwortliche Vorgesetzte sich vorbildlich verhalten hat:

- *Ein durch dienstliche Aufgaben stark belasteter Stabsgruppenleiter, fiel durch verbale Entgleisungen und Beleidigungen negativ auf. So sagte er gegenüber einem Offizier sinngemäß: „Wenn ich Sie grinsen sehe, könnte ich Ihnen eine reinhauen.“ Weitere Äußerungen waren: „Man greift überall nur in Scheiße.“, „Belasten Sie mich nicht mit Ihrem Scheiß.“ und „Ich kriege schon das Kotzen, wenn ich die Visage sehe.“*

Da die Vorfälle weit zurück lagen, sah die Disziplinarvorgesetzte von der Verhängung einer Disziplinarmaßnahme ab, stellte aber zugleich ein Dienstvergehen fest. Sie besprach mit dem Soldaten ihre Erwartungen an sein Verhalten als Vorbild und Vorgesetzter und zeigte Ansätze zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Kommunikation sowie Entlastungen für ihn und sein Team auf. Zudem nahm die Stabsgruppe an dem Workshop „Gutes Führen“ teil. Die Resonanz der Teilnehmenden war positiv. Das Verhalten des Stabsgruppenleiters habe zwischenzeitlich keinen erneuten Anlass zur Kritik gegeben.

Handlungsbedarf für den Gesetzgeber bestand auf dem Gebiet des **äußeren Erscheinungsbildes** von Soldatinnen und Soldaten. Mit Beschluss vom 31. Januar 2019 hatte das Bundesverwaltungsgericht festgestellt, dass die Vorgaben der Zentralen Dienstvorschrift A-2630/1 „Das äußere Erscheinungsbild der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“ zur Haartracht in der Truppe in deren Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit gemäß Artikel 2 Absatz 1 Grundgesetz eingriffen, ohne dass hierfür eine hinreichend bestimmte gesetzliche Grundlage bestand. Denn die Regelung zwingt Soldaten dazu, auch in der Freizeit einen Kurzhaarschnitt zu tragen, und wirke damit in den Bereich der Privatsphäre hinein. Das Gericht forderte den Gesetzgeber auf, die Lücke bis zum Ende der 19. Wahlperiode zu schließen, und erklärte die Vorschrift für bis dahin weiter anwendbar. Im Berichtsjahr hat der Gesetzgeber mit der Ergänzung des Soldatengesetzes um § 4 Absatz 4 für Rechtssicherheit gesorgt, indem er eine hinreichende Ermächtigungsgrundlage für die Dienstvorschrift geschaffen hat. Deren Überarbeitung ist bis Mitte 2022 vorgesehen. Die Vorgesetzten bleiben daher aufgefordert, hier mit Augenmaß zu agieren.

Überzogene Härte in der Ausbildung

Eine gute und solide Ausbildung der Soldatinnen und Soldaten ist unabdingbar für die Funktionsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Truppe. Hochwertige Ausbildung ist ein wichtiger Faktor, um die Bundeswehr zu einem attraktiven Mitbewerber um Talente auf dem Arbeitsmarkt zu machen. Dabei sind die aktuellen demographischen Entwicklungen, gesellschaftliche Trends wie Digitalisierung und stärkere Individualisierung sowie der Fachkräftemangel zu berücksichtigen. Dazu hatte das Bundesministerium der Verteidigung im August 2018 die **AGENDA Ausbildung** initiiert und brachte sie im April 2021 zum Abschluss. Ihr Ziel ist es, die Ausbildung zu modernisieren, nachhaltig zu stärken und zukunftsfest zu gestalten, um die personelle Einsatzbereitschaft der Streitkräfte sicherzustellen. Zu diesem Zweck passt die Bundeswehr Dienstvorschriften an und wertet Erfolgsquoten der lehrgangsgebundenen Individualausbildung gezielt aus. Um Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Vorgesetzte besser auf ihre Aufgabe vorzubereiten und Überforderungssituationen in der Ausbildung vorzubeugen, entwickelt das Zentrum für Innere Führung die AGENDA weiter. So soll die Führungsnachwuchsausbildung zunehmend dezentralisiert stattfinden und sich stärker an der Praxis orientieren. Daher verlagerte das Heer die Ausbildung der Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter im Truppendienst bereits im Sommer 2020 in die Truppe zurück. Für die Unteroffizier- und Feldwebelausbildung soll dieser Schritt ab Oktober 2022 erfolgen. Für die erste Hälfte der Grundausbildung hat das Heer darüber hinaus seit Mai 2019 den Anteil der Sportausbildung erhöht, um auf die veränderte körperliche Leistungsfähigkeit von Rekrutinnen und Rekruten zu reagieren. Forderung statt Überforderung steht hier im Mittelpunkt.

Alle Soldatinnen und Soldaten mit Ausbildungsfunktion tragen eine große Verantwortung, ihren Auftrag kompetent auszuführen und so die Fähigkeiten ihrer Auszubildenden zu fördern und zu steigern. Dies gilt vor allem, wenn sie dazu berufen sind, Rekrutinnen und Rekruten sowie anderen Nachwuchskräften die militärischen und ethisch-moralischen Grundlagen der Bundeswehr beizubringen. In dieser Phase ist es besonders wichtig, die Grundsätze der Inneren Führung nicht nur theoretisch zu vermitteln, sondern zugleich selbst vorzuleben. Folgendes Negativbeispiel zeigt deutlich, wie die Umsetzung den Ausbildungsinhalt ins Gegenteil verkehren kann:

- *Aus Verärgerung darüber, dass ein Gefreiter während der Wachausbildung zu lachen anfing, soll sein Gruppenführer ihm aus einer Entfernung von etwa einem Meter eine für Übungszwecke verwendete und der Pistole P8 täuschend ähnliche Softair-Pistole für etwa fünf Sekunden vor den Kopf gehalten haben, um ihn einzuschüchtern. Hierbei soll er gegenüber dem Gefreiten sinngemäß geäußert haben: „Ist das jetzt immer noch lustig?“ Die Softair-Pistole soll er ohne die notwendige Genehmigung in die Kaserne eingebracht haben. Darüber hinaus soll er eine mit leeren Pfandflaschen vollständig gefüllte Tonne ausgeleert und den anwesenden, ihm unterstellten Rekruten befohlen haben, alle Flaschen wieder in dieselbe Tonne zu werfen. Dies soll er in der Absicht getan haben, ihnen den Dienst zu erschweren. Er ist wegen Verletzung seiner Dienstpflichten vor dem Truppendienstgericht angeschuldigt.*

- Ein Unteroffizier mit Portepée soll im Geschäftszimmer ein Gewehr G36 auf einen ihm untergebenen Mannschaftssoldaten gerichtet und gesagt haben: „Peng, Peng!“ Einen Tag später soll er mit dem Gewehr G36 im Anschlag aus der Waffenkammer gekommen sein, das Gewehr mehrfach durchgeladen, auf einen Mannschaftssoldaten, der sich bei geöffnetem Fenster in einem Militär-Kfz vor der Waffenkammer befand, gezielt und den Abzug betätigt haben. Auf die Frage des Zeugen, „Was ist, wenn das jemand meldet?“ soll der Unteroffizier mit Portepée gelacht und sinngemäß entgegnet haben: „Dann soll das jemand melden!“ All dies soll er getan haben, während Trainingsteilnehmerinnen und -teilnehmer mit Blickrichtung zur Waffenkammer angetreten waren. Am selben Tag soll er mit einem Gewehr G36 im Anschlag zwei ihm untergebene Mannschaftssoldaten abgeschwenkt und auf einen der beiden Soldaten gezielt haben. Auf dessen Reaktion „Ey, nimm die Waffe runter! Was soll der Scheiß?“ soll der Beschuldigte gelacht haben. Gegen den Beschuldigten wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet. Darüber hinaus wird er bis auf Weiteres nicht mehr in der Ausbildung und im Zusammenhang mit Waffen eingesetzt.

Alle Rekrutinnen und Rekruten lernen bei der **Waffen- und Schießausbildung** als erstes, dass Waffen nicht einfach auf Menschen gerichtet werden dürfen. Vielmehr gilt es, mit Gewehren und Pistolen stets achtsam umzugehen und sich ihrer Gefährlichkeit bewusst zu sein. Deshalb ist auch jeglicher spielerischer Umgang mit Waffen strikt verboten. Wie in diesem Fall disqualifiziert sich jede Ausbilderin und jeder Ausbilder, wenn er beziehungsweise sie zu dem, was eigentlich gelehrt und unterrichtet werden soll, genau gegensätzlich handelt.

Auch die nachfolgenden Fallbeispiele zeigen, dass die von der AGENDA Ausbildung definierten Grundsätze und Ziele noch nicht bei allen Ausbilderinnen und Ausbildern angekommen sind. Das gilt insbesondere für die übergeordnete Intention, die Auszubildenden zu motivieren und ihnen mit Wertschätzung und Respekt zu begegnen.

- Ein als Hilfsausbilder eingesetzter Stabsunteroffizier (Feldwebelanwärter) soll von Rekrutinnen und Rekruten teilweise mehrfach Alkohol für das Absehen von erzieherischen Maßnahmen entgegengenommen, mit einer ungeladenen Pistole P8 auf einen Rekruten gezielt und den Abzug zur vermeintlichen Schussauslösung betätigt sowie einem Rekruten mit der Schulterstütze eines Gewehrs G36 in das Gesicht geschlagen und den dadurch zu Boden gefallenen Soldaten in den Bauch getreten haben. Weiter soll er einen anderen Rekruten im Rahmen der Gefechtsdienstausbildung auf den Hinterkopf geschlagen sowie einen aus Kasachstan stammenden Rekruten regelmäßig schikaniert haben, beispielsweise mit den Worten: „Schreiben Sie nicht kyrillisch, den Scheiß kann keiner lesen.“ Die Ermittlungen zu den Vorfällen waren zum Ende des Berichtsjahrs noch nicht abgeschlossen. Als erste Maßnahmen hatte der Vorgesetzte bereits die anstehende Beförderung des Beschuldigten ausgesetzt, seine Entlassung nach § 55 Absatz 5 Soldatengesetz beantragt und die Vorwürfe der Staatsanwaltschaft gemeldet.
- Im Rahmen der Grundausbildung verwendete ein Ausbilder den Begriff „schwul“, um Rekruten zu beschimpfen, und drohte ihnen sinngemäß mit den Worten: „Ihr bekommt gleich etwas auf die Fresse!“ Derselbe Ausbilder tippte in der Waffenausbildung einem Rekruten mit einem Zeigestock auf den Helm, um ihn auf einen Fehler aufmerksam zu machen. Die Ermittlungen ergaben, dass der Ausbilder den Stock nicht zur Züchtigung, sondern als „Kommunikationsmittel“ verwendete. Hierzu stellte das Bundesministerium der Verteidigung richtigerweise fest, dass ein solches Verhalten nicht dem Selbstverständnis und der geltenden Befehlslage der betroffenen Division entspreche. Da die befragten Rekrutinnen und Rekruten des Ausbildungszuges erklärten, sich durch den Ausbilder dennoch durchweg angemessen und gut behandelt gefühlt zu haben, entschied die Kompaniechefin, ihn über sein Fehlverhalten lediglich zu belehren.

Aufgrund der wiederholten Äußerung von Beleidigungen erscheint das als zu gering.

- In demselben Zug stand auch ein Hilfsausbilder im Zentrum von Vorwürfen. Dieser hatte im Rahmen der Waffenausbildung die Füße von auf dem Bauch liegenden Rekrutinnen und Rekruten mit seinem Fuß heruntergedrückt, was andere als Eintreten auf die Sprunggelenke wahrnahmen. Während eines Eilmarsches schubste er einen Rekruten, sodass dieser hinfiel und sich eine leichte Verletzung zuzog. Zudem soll der Hilfsausbilder im Rahmen der Sportausbildung über einen anderen Zug, der ebenfalls gerade Sportübungen machte, sinngemäß gesagt haben: „So etwas Schwules machen wir nicht.“ Die Kompaniechefin sprach ebenfalls eine Belehrung aus und setzte ihn nicht mehr in der Grundausbildung ein.

Zu Recht konnte das Verteidigungsministerium nicht nachvollziehen, warum sie von der Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme abgesehen hatte.

- *In einem anderen Fall erhielt ein Hilfsausbilder eine einfache Disziplinarmaßnahme, weil er einen Rekruten, dem er beim Verstauen von dessen Ausrüstung half, plötzlich mit der Faust so stark gegen den Brustkorb gedrückt hatte, dass dieser das Gleichgewicht verlor und etwa zwei Meter zurückstolperte. Darüber hinaus hatte er während der Rekrutenbesichtigung diesen gegenüber mehrfach geäußert, sie sollten ihre „Fresse“ oder „Schnauze halten“.*

Im folgenden Fall kam es dagegen nach einer strafrechtlichen Verurteilung zu einer Anschuldigung vor dem Truppendienstgericht:

- *Nach den Feststellungen des Strafbefehls befahl ein Zugführer während seiner einsatzgleichen Verpflichtung in Litauen einem Mannschaftssoldaten, sich auf der Stube aufzuhalten, um ihn zu disziplinieren. Dort hatte der Offizier schmale Bereiche vor dem Bett des Soldaten mit Tape markiert, in denen dieser sich ausschließlich habe bewegen dürfen. Den Lichtschalter habe er nicht bedienen dürfen, stattdessen habe ihn der Vorgesetzte zu unterschiedlichen Zeiten geweckt. Weiterhin habe er die Stube allein komplett reinigen, unter Aufsicht des Offiziers Liegestütze und Situps machen sowie für diesen Kaffee kochen müssen. Darüber hinaus habe der Offizier eine MG-Einzelausbildung mit dem Betroffenen durchgeführt, bei der dieser über 1,5 Stunden auf einer Isomatte in einer Pfütze liegend die Visiereinrichtung immer wieder habe ein- und ausklappen müssen.*

Mitunter ergaben die Ermittlungen, dass dem Ausbildungspersonal zumindest nicht der Vorwurf überzogener Härte in der Ausbildung zu machen war, da es von vorhandenen gesundheitlichen Einschränkungen oder akuten Verletzungen zunächst keine Kenntnis hatte:

- *Während des Überwindens der Hindernisbahn stürzte ein Soldat und erlitt Schmerzen am Arm. Nach dem Sturz sollte er, so der Petent, weiter versuchen, das bisher nicht überwundene Hindernis zu bewältigen, und im Anschluss Liegestütze machen. Die Sachverhaltsaufklärung ergab, dass sich der Soldat auf ausdrückliche Nachfrage noch in der Lage gefühlt hatte, weiter an der Ausbildung teilzunehmen. Der Ausbilder hatte ihn zugleich aufgefordert, sich zu melden, falls sich sein Zustand verschlechtere oder er Hilfe benötige. Erst als der Petent auf dem Rückmarsch nach eigenen Angaben vor Schmerzen kaum noch die Waffe halten konnte und sehr schlecht Luft bekam, meldete er, dass er nicht mehr weitergehen könne.*
- *Im Rahmen einer Ausbildung „Spähtrupp zu Fuß“, während der teilweise Minustemperaturen im zweistelligen Bereich herrschten, zog sich ein Petent eine Erfrierung dritten Grades am großen Zeh zu. Auch hier gaben die Ausbilder sowie vernommene Zeugen im Rahmen der Ermittlungen an, dass der Unteroffizier während der Übung nicht über Schmerzen oder andere gesundheitliche Einschränkungen geklagt hatte. Die vom Petenten aufgezeigten Übungsabbrüche zweier Kameraden standen, anders als von ihm angegeben, nicht im Zusammenhang mit der Kälte. Sein Eindruck, seine Ausbilder müssten aufgrund der Abbrüche von sich aus erkennen, dass die gesamte Übung wegen der Witterungsbedingungen einzustellen sei, ging demnach fehl.*

Solche Fälle machen deutlich, wie bedeutsam eine gut funktionierende **Kommunikation** ist. Hierfür ist entscheidend, dass sich Ausbilderinnen und Ausbilder empfänglich und offen für die Sorgen und Nöte der ihnen unterstellten Truppe zeigen. Es ist wichtig, dass sich die betroffenen Soldatinnen und Soldaten trauen, bestehende Beschränkungen anzusprechen, und sich nicht schämen oder eingeschüchtert sind.

Zu vermeidbaren Missverständnissen kommt es dagegen, wenn Soldatinnen und Soldaten davon ausgehen, dass gesundheitliche oder andere persönliche Umstände ihren Vorgesetzten vollumfänglich und dauerhaft bekannt sind. Steht ein Befehl dann im Konflikt mit dem vermeintlich bekannten Hinderungsgrund, führt dies regelmäßig zu Unmut und Verärgerung. Denn auf die Betroffenen wirkt es so, als gingen ihre Vorgesetzten über ihre Belange hinweg. Dazu zwei Beispiele:

- *Ein Mannschaftssoldat berichtete, er habe seinen Ausbilder Anfang 2020 darüber informiert, dass die Geburt seines Kindes im Oktober 2020 bevorstehe. Als sein Ausbilder ihn in diesem Zeitraum dennoch für eine Übung einteilte, fragte er ihn nach dem Grund. Der Ausbilder entgegnete, dass er mitfahren solle, da er keinen Krankenstatus habe. Die angekündigte Geburt war ihm nicht mehr präsent. Um keinen Konflikt auszulösen und weil der Petent immer noch glaubte, sein Ausbilder habe seine persönliche Situation im Kopf, beließ er es dabei und nahm an der Übung teil. Tatsächlich wurde sein Kind genau in dieser Zeit geboren.*
- *Ein Portepeeuunteroffizier beklagte, er habe trotz einer vorangegangenen, bekannten Entzündung an einem Gepäcklauf teilnehmen müssen. Nach einigen Hundert Metern musste er aufgrund starker Schmerzen und*

Krämpfe aus der Formation austreten. Befehlen, weiterzulaufen oder im Laufschrift zur Kompanie zurückzuverlegen, habe er nicht nachkommen können. Die Ermittlungen ergaben, dass sich der Portepeunteroffizier bewusst gegen eine Krankschreibung und für die freiwillige Teilnahme an der Ausbildung entschieden hatte und er auch die Vorgesetzten weder bei seiner Einteilung noch bei dem Lauf selbst auf seine Vorerkrankung hingewiesen hatte.

Um derartige Irritationen zu vermeiden, sollten Befehlsempfänger stets vermeintliche Ärgernisse oder Versäumnisse aktiv thematisieren und reflektieren, welchen Kenntnisstand sie von ihrem Gegenüber realistisch erwarten können.

Lebensrettungs- und Hilfsaktionen

Durch die Amtshilfemaßnahmen bei der Bekämpfung der Covid-19-Pandemie und der Bewältigung der Hochwasserkatastrophe war die Bundeswehr im Berichtsjahr in der Öffentlichkeit sehr sichtbar und präsent. Doch auch im Stillen und häufig nach außen kaum sichtbar tragen viele Soldatinnen und Soldaten tagtäglich dazu bei, das Leben von Menschen zu retten oder sie aus Not zu befreien. Diese Helferinnen und Helfer in Uniform handeln in jeder Hinsicht vorbildlich, machen um ihre Leistungen selbst oft aber gar kein Aufheben. Regelmäßig verweisen sie darauf, ihr Handeln sei nur eine Selbstverständlichkeit gewesen. Nicht selten erfahren Vorgesetzte erst viel später von großartigen Taten ihrer Frauen und Männer. Die Wehrbeauftragte erhielt im Berichtsjahr von 220 Meldungen über Lebensrettungs- oder Hilfsmaßnahmen von Bundeswehrangehörigen Kenntnis.

Bei einer Vielzahl der Meldungen handelt es sich um **Verkehrsunfälle**, bei denen Soldatinnen und Soldaten aller Dienstgradgruppen die Unfallstelle absicherten, bei der Bergung von Opfern unterstützten oder Erste Hilfe leisteten. Im Berichtsjahr gingen bei der Wehrbeauftragten allein zu dieser Kategorie 132 Meldepflichtige Ereignisse ein. Das Selbstverständnis, das die Soldatinnen und Soldaten antreibt, verdeutlichen folgende drei Beispiele:

- *Ein als Gruppenführer eingesetzter Oberfeldwebel bemerkte während einer Ausbildung von Pioniersoldaten, dass sich auf der nahegelegenen Autobahn ein schwerer Verkehrsunfall mit vier ineinander verkeilten LKWs ereignete. Er stellte umgehend die Ausbildung ein und eilte mit seiner Gruppe zum Unfallort. Dort wies ihn ein zufällig anwesender Truppenarzt in die Lage ein, der ebenfalls sofort reagiert und angehalten hatte. Parallel steuerte auch eine Feldjägerstreife die Unfallstelle an, die zufällig auf der Gegenfahrbahn vorbeigefahren war. Gemeinsam leisteten die insgesamt zwölf Soldaten Erste Hilfe und räumten Wrackteile weg, um einen besseren Zugang für die Rettungskräfte herzustellen. Diese wies der Gruppenführer nach deren Eintreffen in die Situation ein.*
- *Auf einer Dienstreise gerieten ein Oberstabsgefreiter und eine Obergefreite in einen Stau auf der Autobahn. Geistesgegenwärtig erkundigten sie sich telefonisch bei der Autobahnpolizei, ob der Grund dafür ein Verkehrsunfall sei und ob sie helfen könnten, da sie Sanitätssoldaten seien. Die Polizei erteilte ihnen die Erlaubnis, durch die Rettungsgasse zum Unfallort zu fahren, da noch keine Rettungskräfte vor Ort seien. An der Unfallstelle bargen gerade zwei ebenfalls zufällig anwesende Feuerwehrleute in zivil einen bewusstlosen LKW-Fahrer, bei dem sie sofort alle gemeinsam die Herz-Lungen-Wiederbelebung durchführten, bis der Rettungshubschrauber eintraf. Es stellte sich heraus, dass der Fahrer während der Fahrt einen Herzinfarkt erlitten hatte.*
- *Aufgrund einer Massenkarambolage auf der Gegenfahrbahn hielt ein Hauptmann auf dem Standstreifen der Autobahn an, überquerte die Fahrstreifen und kümmerte sich als erstes um eine schwerverletzte, bewusstlose Person, die in ihrem Fahrzeug eingeklemmt war. Er stabilisierte sie und überwachte bis zum Eintreffen der Rettungskräfte deren Vitalfunktion. Danach bewegte er sich von Auto zu Auto weiter, befragte und beruhigte die weiteren Unfallbeteiligten und unterstützte die Rettungs- und Einsatzkräfte im Rahmen seiner Möglichkeiten.*

Vereinzelt verhinderten Truppenangehörige sogar durch tatkräftiges Eingreifen, dass es überhaupt zu einem Unfall kam. Ein Beispiel:

- *Während seiner Heimfahrt bemerkte ein Oberstabsgefreiter ein Fahrzeug mit eingeschaltetem Warnblinklicht, das mehrfach, offensichtlich unkontrolliert die Fahrspuren der Autobahn wechselte. Er entschied sich, auf die Höhe des Fahrzeugs zu fahren, um die Lage zu klären. Dabei entdeckte der*

Mannschaftssoldat, dass die Fahrerin bewusstlos war und ein siebenjähriger Junge auf dem Beifahrersitz offensichtlich den Warnblinker betätigt hatte. Ohne zu zögern drängte der Soldat mit seinem Auto das andere Fahrzeug nach rechts ab, um ein weiteres unkontrolliertes Ausscheren über die Fahrspuren zu verhindern. Anschließend setzte er sich mit seinem PKW vor das andere Fahrzeug und bremste es bis zum Stillstand ab. Sodann sicherte er die Unfallstelle ab, nahm die Erstversorgung der bewusstlosen Frau vor und beruhigte den kleinen Jungen.

Die Vielzahl an solchen und vergleichbaren Hilfeleistungen bei Verkehrsunfällen erklärt sich möglicherweise dadurch, dass sich die Soldatinnen und Soldaten als Angehörige einer Pendlerarmee und dezentral strukturierten Bundeswehr viel auf der Straße bewegen. Doch auch in anderen **Alltagssituationen** sind Truppenangehörige immer wieder zur Stelle, um zu retten, zu helfen und anderweitig zu unterstützen. Im Jahr 2021 erlangte die Wehrbeauftragte hier von 88 Meldungen Kenntnis:

- *Im Rahmen der Covid-19-Amtshilfe vernahmen zwei in einem Seniorenheim eingesetzte Oberstabsgefreite während der Mittagszeit Hilferufe aus dem Speisesaal. Sie entdeckten dort eine Frau mit akuter Atemnot, der die anwesenden Pflegekräfte offenkundig nicht helfen konnten. Die beiden Soldaten wendeten bei der Frau, die bereits blau angelaufen war, sofort den sogenannten Heimlich-Griff an und sorgten dafür, dass sich die im Halse steckenden Essensbrocken lösten. Bis zum Eintreffen des Notarztes kümmerten sich die beiden Mannschaftskräfte weiter um sie und setzten danach ihren Auftrag der Schnelltestung von Besuchern und Personal fort.*
- *Eine ähnliche Situation erlebte ein Stabsfeldwebel während eines Aufenthaltes in Finnland, wo sich ein älterer Herr ebenfalls verschluckt hatte und schon bewusstlos war. Der Soldat versuchte durch Überstrecken des Kopfes mit dem Esmarch-Griff zu helfen, was jedoch erfolglos blieb. Da der Mann bereits keine Lebenszeichen mehr von sich gab, führte der Portepreeunteroffizier die Herz-Lungen-Wiederbelebung durch, sodass der Mann nach drei bis vier Minuten wieder anfang zu atmen. Der Soldat kümmerte sich weiter um ihn und assistierte den Rettungssanitätern sowie dem Notarzt, bis der Herr im Rettungswagen abtransportiert wurde.*
- *In den österreichischen Alpen entdeckte ein Hauptmann einen 73-Jährigen, der durch einen Sturz mit seinem Mountainbike erhebliche Verletzungen am Oberkörper und – trotz Tragen eines Helmes – am Kopf erlitten hatte. Der Soldat führte unverzüglich Erste Hilfe bei dem Mann, der zeitweilig bewusstlos war, durch. Da es dort keinen Mobilfunkempfang gab, hielt der Offizier eine vorbeifahrende Mountainbikerin an, damit diese die Rettungskräfte alarmierte. Nach rund 30 Minuten konnte die Bergrettung den Verletzten mithilfe eines Rettungshubschraubers bergen und ins Krankenhaus verbringen. Nach Aussage der Ärzte hätte der Patient ohne das gewissenhafte und beherzte Eingreifen des Soldaten kaum eine Überlebenschance gehabt.*

Mitunter kommt es auch während der Dienstzeit zu Unglücksfällen, bei denen Truppenangehörige couragiert eingreifen. Dazu ein Beispiel:

- *Während des Telefonats mit einer Zivilangestellten in derselben Liegenschaft bemerkte ein Major, dass der Frau plötzlich die Stimme versagte. Er rannte sofort zu ihrem Dienstzimmer und entdeckte, dass sie sich verschluckt hatte und unter Atemnot litt. Durch ein paar beherzte Schläge auf den Rücken gelang es dem Stabsoffizier, die Atemsperrung zu lösen.*

Soldatinnen und Soldaten nehmen ihre direkte Umgebung häufig sehr bewusst wahr und schauen nicht weg, wenn ihnen etwas seltsam vorkommt. Ganz im Gegenteil verhindern Truppenangehörige immer wieder proaktiv das Begehen von Straftaten oder verfolgen Täterinnen oder Täter, damit Polizeikräfte sie festnehmen können, wie folgender Beispielfall zeigt:

- *Eine Gefreite beobachtete am Berliner Hauptbahnhof, wie drei Männer Bargeld aus dem dortigen WC-Center entwendeten. Als sie einen Mitarbeiter darüber informierte, kehrte einer der Diebe zurück, um einen weiteren Diebstahl zu begehen. Sofort verfolgte die Freiwilligen Wehrdienst Leistende den Mann und machte während der Verfolgung eine Streife der Bundespolizei auf sich aufmerksam, sodass diese den Dieb festnehmen konnte. Aufgrund der Personenbeschreibung durch die Soldatin und ihre Hinweise zur Fluchtrichtung der anderen beiden Täter konnte die Polizei auch diese kurze Zeit später ergreifen.*

Allen Soldatinnen und Soldaten gilt Dank und Anerkennung für diese ausgeprägte Zivilcourage, die sie gerade auch außerhalb des Dienstes in so vielfältiger Weise beweisen. Anders als viele mit solchen Situationen weitestgehend überforderte Zivilistinnen und Zivilisten handeln sie damit im besten Sinne vorbildlich und tapfer.

5. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr

Haushalt

Das Budget des Verteidigungsministeriums wuchs im Berichtsjahr weiter auf. Damit setzt sich der seit Jahren kontinuierliche Anstieg des Verteidigungshaushalts weiter fort. Im Jahr 2021 standen rund 46,9 Milliarden Euro zur Verfügung, inklusive rund 1,1 Milliarden Euro aus dem Konjunkturpaket 2020. Das ist ein Plus gegenüber dem Jahr 2020 mit rund 45,6 Milliarden Euro (2019: 43,1 Milliarden Euro; 2018: 38,5 Milliarden Euro; 2017: 37 Milliarden Euro; 2016: 34,3 Milliarden Euro; 2015: 33 Milliarden Euro; 2014: 32,4 Milliarden Euro). Das Bundesministerium der Verteidigung teilte Ende Januar 2022 mit, dass die im Berichtsjahr bereitgestellten Haushaltsmittel nach dem vorläufigen Jahresabschluss vollständig in die Bundeswehr investiert werden konnten. Demnach steigerte sich das Ausgabevolumen mit rund 47,21 Milliarden Euro sogar um rund 2,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Im Haushaltsjahr 2022 sind für die Bundeswehr in dem noch von der ehemaligen Bundesregierung vorgelegten Regierungsentwurf 50,3 Milliarden Euro veranschlagt. Darin enthalten sind rund 1,2 Milliarden Euro aus dem Konjunkturpaket 2020. Der Deutsche Bundestag bleibt daher aufgefordert, das Budget weiter deutlich zu erhöhen.

Die Covid-19-Pandemie und die mit ihr verbundenen hohen Kosten werden Auswirkungen auf die Spielräume künftiger Haushalte haben. Hierbei gilt es deutlich zu machen, dass die Bundeswehr eine angemessene finanzielle Ausstattung erhält. Sie muss in der Lage bleiben, ihre vielfältigen Aufgaben und Aufträge zu erfüllen: angefangen bei Grundbetrieb, Ausbildung und Übung bis hin zu ihren internationalen Verpflichtungen in Auslandseinsätzen sowie der Landes- und Bündnisverteidigung.

Die ehemalige Bundesregierung hatte mit ihrem Entwurf des Bundeshaushalts 2022 auch die von ihr veranschlagte Finanzplanung für die Jahre bis 2025 vorgelegt. Die Haushaltseckwerte für die Jahre nach 2022 sahen einen sinkenden Verteidigungsetat vor und damit eine Abkehr von der Entwicklung der vergangenen Jahre, die Bundeswehr mit mehr Finanzmitteln auszustatten. Bis 2025 solle der Verteidigungshaushalt vielmehr schrittweise auf 46,74 Milliarden Euro abschmelzen (2023: 47,34 Milliarden Euro; 2024: 47,16 Milliarden Euro). Sollte die aktuelle Bundesregierung an diesen Haushaltseckwerten festhalten, wäre dies mehr als eine schlechte Nachricht für die Bundeswehr und für unsere Bündnisverpflichtungen in der NATO und Europäischen Union. Vor diesem Hintergrund ist die jüngst der NATO zugesicherte Anstrengung für eine weitere Steigerung des Verteidigungsetats im Rahmen der Haushaltsmöglichkeiten ein grundsätzlich positives Signal. Dies gilt es nun finanziell zu hinterlegen. Unsere Soldatinnen und Soldaten verdienen es, dass sie mit bestmöglicher materieller und personeller Ausstattung ihren Dienst für unser Land erfüllen können.

In seinem 14. Bericht zu Rüstungsangelegenheiten vom Dezember 2021 konstatiert das Bundesministerium der Verteidigung ein investives Volumen im Rüstungswesen für das Jahr 2021 in Höhe von rund 18,3 Milliarden Euro. Gegenüber dem Jahr 2020 sei dies ein Anstieg um 1,5 Milliarden Euro. Es setzt sich zusammen aus den Ausgabenbereichen Militärische Beschaffungen durch das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (8,7 Milliarden Euro), Materialerhaltung der Bundeswehr (4,5 Milliarden Euro), „Betreiberlösungen“, das heißt bundeswehreigene Dienstleister, (3,4 Milliarden Euro) sowie Wehrforschung, Entwicklung und Erprobung (1,7 Milliarden Euro). Diese Daten basieren auf dem Verteidigungshaushalt 2021 in der Fassung des Nachtrags.

Entscheidend für die Soldatinnen und Soldaten ist, dass die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auch in der Truppe ankommen. Neben den großen Rüstungsprojekten, die sich teils um viele Jahre verzögern, sind es häufig die Dinge des täglichen Bedarfs, die im Grundbetrieb, in Ausbildung und Übung oder gar im Einsatz fehlen (siehe Abschnitt „Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz“). Der seit Jahren stetig aufwachsende Verteidigungshaushalt sollte hierbei allerdings bemerkbar Verbesserung schaffen können.

Sichtbaren Fortschritt gab es bei mehreren großen Rüstungsvorhaben. Der Haushaltsausschuss des 19. Deutschen Bundestages hatte zum Ende der Legislaturperiode den Weg frei gemacht für große, milliarden schwere Rüstungsprojekte. Dessen Zustimmung benötigt die Bundeswehr vor Vertragsschluss von Beschaffungs- und Entwicklungsprojekten mit einem Volumen von 25 Millionen Euro oder mehr. Im Berichtsjahr hatte sie dem Haushalts- und dem Verteidigungsausschuss insgesamt 45 solcher sogenannter 25-Millionen-Euro-Vorlagen übermittelt, mit einem Volumen von insgesamt 23,3 Milliarden Euro. Generell habe sich der Umsatz im Bereich der Beschaffungen seit 2015 verdoppelt und die Anzahl von 25-Millionen-Euro-Vorlagen sei stark angestiegen, wie die Wehrbeauftragte während eines Truppenbesuchs beim Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr in Koblenz am 13. Dezember 2021 erfuhr. Allein in seiner

letzten Sitzung der vergangenen Wahlperiode billigte der Haushaltsausschuss 27 dieser Vorlagen mit einem Gesamtvolumen von rund 19 Milliarden Euro.

Als finanziell besonders herausragendes Vorhaben ist hierbei die Bewilligung von Haushaltsmitteln für die Entwicklung eines zukünftigen Kampfflugzeugsystems Next Generation Weapon System (NGWS) als EUROFIGHTER-Nachfolge zu nennen. Dieses ist Teil des deutsch-französisch-spanischen Rüstungsvorhabens Future Combat Air System (FCAS). Im Zusammenhang damit hat der Haushaltsausschuss darauf verwiesen, dass auch das zweite Rüstungsprojekt für ein zukünftiges deutsch-französisches Kampfsystem, das Main Ground Combat System (MGCS) als Ersatz für die derzeitige Kampfpanzerflotte, im zeitlichen Gleichschritt zu erfolgen habe. Hier sei im Sinne der künftigen Ausrüstung des Heeres noch mehr Engagement erforderlich. Gebilligt hatte der Haushaltsausschuss zudem den Abschluss eines Vertrages über die konsolidierte Nachrüstung des Schützenpanzers PUMA. Hiermit soll die PUMA-Flotte auf einen einheitlichen technischen Stand gebracht werden, voll digitalisiert und einsatztauglich. Für die deutsch-norwegische Rüstungskooperation bei der U-Boot-Klasse U212 Common Design gab der Haushaltsausschuss die nötigen Mittel für die Beschaffung von zwei U-Booten für die Marine frei. Ebenso erteilte er die Einwilligung für den Kauf norwegischer Lenkflugkörper Naval Strike Missile Block 1A, die auf deutschen Fregatten eingesetzt werden sollen, als weiterem Element dieser Rüstungskooperation. Ferner wurde die Beschaffung von fünf Seefernaufklärern Boeing P-8A POSEIDON als Ersatz für die veralteten Lockheed P-3C ORION-Flugzeuge gebilligt. Positiv zu bemerken ist hier, dass marktverfügbares Gerät beschafft werden soll bis zur Einführung des deutsch-französischen Entwicklungsvorhabens Maritime Airborne Warfare System (MAWS). Diese Interimslösung soll der Bundeswehr bereits ab 2025 zur Verfügung stehen, was aus Bundeswehr-Sicht als ausgesprochen schnell zu bezeichnen ist. Ersetzt werden sollen auch die veralteten Flottendienstboote OKER, OSTE und ALSTER. Für ihre drei Nachfolgeboote der Klasse FDB424 gab der Ausschuss ebenfalls grünes Licht. Die Marine erhält zudem zwei neue Marinebetriebsstoffversorger der Klasse 707. Um die Fähigkeitslücke bei der signalerfassenden luftgestützten weiträumigen Überwachung (SLWÜA) zu schließen, stimmte der Haushaltsausschuss dem Vertragsschluss zur Entwicklung und Beschaffung des Systems Persistent German Airborne Surveillance System (PEGASUS) zu.

Bei anderen großen Rüstungsvorhaben bleibt der weitere Fortgang hingegen offen. So drängt beispielsweise die Entscheidung für die TORNADO-Nachfolge. Für die veraltete Flotte muss Ersatz geschaffen werden, um den deutschen Beitrag für die nukleare Teilhabe gewährleisten zu können. Unklar ist weiterhin die Beschaffung eines schweren Transporthubschraubers als Nachfolge der in die Jahre gekommenen CH-53-Hubschrauber der Bundeswehr. Mit der überfälligen Modernisierung der bodengebundenen Luftverteidigung steht ein weiteres Rüstungs Großprojekt (TLVS) zur Entscheidung an.

Beschaffungsreform

Die endlosen Beschaffungsprozesse der Bundeswehr sind ein Dauerthema der vergangenen Jahresberichte. Sei es die Beschaffung von neuem Großgerät, modernster Technik bei Schiffen, Panzern oder Abwehrsystemen sowie der Zukauf von persönlichen Ausrüstungsgegenständen oder Bekleidung – es dauert alles viel zu lang.

Die die neue Bundesregierung bildenden Parteien haben sich in ihrem Koalitionsvertrag zum Ziel gesetzt, die Bundeswehr effektiver und effizienter zu gestalten, um die Einsatzbereitschaft zu erhöhen. Sie streben an, die persönliche Ausrüstung der Soldatinnen und Soldaten wie auch das Material und Gerät der Bundeswehr zu verbessern. Die Schwerpunkte bei der Beschaffung beabsichtigt die Koalition strategisch auszurichten. Zudem will sie das Beschaffungswesen in dessen Strukturen wie Materialverantwortung und Nutzung modernisieren. Der Fokus soll dabei auf der Digitalisierung, der Führungsfähigkeit und der Interoperabilität liegen.

Wichtig ist es, auch eine Vereinfachung des mittlerweile hochkomplexen und in der Anwendung zeitintensiven Vergaberechts anzustoßen. Der Deutsche Bundestag und die Bundesregierung sollten das **Vergaberecht** deutlich vereinfachen und die Prozesse beschleunigen. Ideen hierzu gibt es bereits: Es könnten Ausnahmen vom Vergaberecht für Schlüsseltechnologien geschaffen und die Direktauftragsgrenze in der Unterschwellenvergabeordnung angehoben werden. Die Regelungen zur losweisen Vergabe im Bereich der verteidigungs- und sicherheitsspezifischen Aufträge wären ebenfalls zu überdenken. Zudem könnten zum Zweck der Beschleunigung in Fällen, in denen Rechtsmittel möglich sind, Rüge und Nachprüfung zeitlich eingegrenzt werden. Grundlegend berücksichtigt werden sollte, dass die Soldatinnen und Soldaten nicht unbedingt die sogenannte Goldrand-Lösung verlangen, sondern Wert auf eine funktionale Ausstattung legen. Viele Ausrüstungsgegenstände sind auch marktverfügbar und wären somit zügig zu beschaffen.

Um zu prüfen, wie die Bundeswehr den wachsenden Bedarf an aufgabengerechter Ausrüstung und Gewährleistung der Einsatzbereitschaft bewältigen könnte, hatte bereits die ehemalige Bundesministerin der Verteidigung Ende 2019 die Task Force „Untersuchung Beschaffungs- und Nutzungsorganisation sowie Optimierung des Beschaffungswesens“ eingesetzt. Diese unterbreitete im Berichtsjahr 58 Lösungsvorschläge, von denen die Bundeswehr einige bereits verwirklichte. Dazu gehört unter anderem die Einrichtung einer übergeordneten Entscheidungsstelle im Customer-Product-Management-Verfahren, die Etablierung von Clusterprogrammen für IT-Services zur Strukturierung der IT-Beschaffung und die Einrichtung von Beauftragten für die Nutzung, die Prozesse priorisieren und besser steuerbar machen sollen.

Darüber hinaus wurde die Allgemeine Regelung A-1600/2 „Operative Beschaffung im EinkaufBw“, unter anderem mit dem Ziel einer Überprüfung und Straffung der Ausschlusstatbestände für Beschaffungen im „Einkauf Bundeswehr“ überarbeitet. Des Weiteren prüft das Ministerium die Ausweitung von zentralen Rahmenvereinbarungen mit dezentraler Abrufmöglichkeit für alle Dienststellen der Bundeswehr. Zugleich weist es darauf hin, dass solche **Rahmenverträge** aufgrund ihrer Komplexität eher mittel- bis langfristig realisierbar seien. Eine weitere Erleichterung in der Beschaffung gebe es durch den Wegfall bürokratischer Hürden. Einen zusätzlichen Baustein stellten Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation zwischen den Beschaffungsstellen und den Bedarfsträgern vor Ort dar. Eingerichtet oder erweitert sind nun Hotlines und Informationsportale im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr und im Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr. Hiermit soll gewährleistet sein, dass, sobald ein Bedarf vor Ort besteht, der Bedarfsträger kurzfristig Antworten und Unterstützung erhält. Im Berichtsjahr erfolgte weiterhin die Besetzung offener Stellen im Beschaffungsbereich, um Personalmangel und aus diesem Grund stockenden Beschaffungen entgegenzuwirken. Der Beschaffungsbereich der Bundeswehr unterlag in der Vergangenheit bereits vielfältigen Reformen. Bei allen Reformbestrebungen ist deshalb wichtig, das für die Beschaffung zuständige Personal in die Reformbemühungen einzubinden, Vorschläge gemeinsam zu entwickeln, zu begründen und zu erklären.

Wie notwendig die vorgenannten Anstrengungen sind, verdeutlicht nochmals das folgende Beispiel, in dem es um die Realisierung eines Kleinstprojekts geht, das sich über Jahre zieht:

- *Ein Petent beanstandete, dass es für Personal des Militärischen Nachrichtenwesens bislang kein Tätigkeitsabzeichen gebe. Die Truppe hatte bereits im Dezember 2020 das Tätigkeitsabzeichen bei der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH beantragt. Diese teilte daraufhin mit, dass das Tätigkeitsabzeichen voraussichtlich erst in einem bis anderthalb Jahren zur Verfügung stehen werde. Es sei noch nicht im Nummernverzeichnis für die Materialbewirtschaftung im Fachgebiet Bekleidung aufgenommen worden. Es gebe daher noch keine Artikelstammdatenummer, unter der eine Beschaffung eingeleitet werden könne. Im August 2021 teilte die Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH schließlich mit, dass die Voraussetzungen für die Beschaffung des Abzeichens gegeben seien und es nur noch an einer Freigabe durch das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr fehle. Hier müsse „nur noch an der richtigen Stelle angeschoben werden“. Nach der schließlich erteilten Freigabe verzögert sich der Liefertermin aufgrund einer nicht durch Stellen der Bundeswehr zu vertretenen Materialverknappung im Buntmetallbereich weiter auf einen Zeitpunkt im Jahr 2022.*

Nicht transparente Beschaffungsmodalitäten führen ebenfalls zu Unmut:

- *Soldaten des Kommandos Spezialkräfte Marine (KSM) bemängelten, dass die Beschaffung von sanitätsdienstlichem Material nicht für alle mit Spezialaufgaben betrauten Einheiten einheitlich geregelt sei. Das Kommando Spezialkräfte (KSK), aber auch das im Bereich der Sanität dienende Kommando Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst „Ostfriesland“ (Kdo SES), seien materiell deutlich besser ausgestattet. Letztgenannte Verbände könnten auf eigene, für diesen Zweck zur Verfügung gestellte Haushaltsmittel zurückgreifen.*

Es mag Gründe dafür geben, dass die von den Spezialeinheiten zu erfüllenden Aufträge eine unterschiedliche Herangehensweise bei der Beschaffung von Material und Ausrüstung rechtfertigen. Wenn es jedoch um sogenanntes querschnittliches Material wie das von allen Einheiten benötigte Material für sanitätsdienstliche Aufgaben geht, erschließt sich das nicht. Das Ministerium erkennt die Notwendigkeit einer Harmonisierung an und berichtet, ein entsprechendes „Planungsportfolio“ initiiert zu haben. Die mit diesem wohlklingenden Begriff umschriebenen guten Absichten sollte es rasch umsetzen.

Flexible Haushaltsmittel

Mit dem Maßnahmenpaket „Flexible Haushaltsmittel für Kommandeure und Kommandeurinnen und zivile Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen“ haben die Verantwortlichen ein sinnvolles Instrument erhalten, um schnell und unkompliziert kurzfristig und dringend benötigtes Material (sog. Sofortbedarf) zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft für Ausbildung und Übungen im Grundbetrieb beschaffen zu können.

Zu Beginn des Jahres 2020, so der seit März 2021 vorliegende erste Evaluationsbericht des Ministeriums, hätten die berechtigten militärischen Dienststellen (344) jeweils 25.000 Euro und die berechtigten zivilen Dienststellen (91) zwischen 10.000 und 25.000 Euro zur Verfügung gestellt bekommen, insgesamt 9,6 Millionen Euro. Davon hätten sie 7.200 Beschaffungen getätigt mit einem Umfang von rund 300.000 Einzelartikeln. In der Bilanz hätten 25 Prozent der Dienststellen keinen Gebrauch von den flexiblen Haushaltsmitteln gemacht und weitere 15 Prozent nur in sehr geringem Maße. 19 Prozent der Dienststellen hätten die ihnen zugewiesenen Haushaltsmittel zu mindestens 90 Prozent in Anspruch genommen. Im Ergebnis seien 44 Prozent (rund 4,2 Millionen Euro) der insgesamt bereitgestellten zusätzlichen Haushaltsmittel verwendet worden. Dabei habe es bei den militärischen Dienststellen einen relativ hohen Haushaltsmittelabfluss gegeben, hingegen sei dieser in den zivilen Bereichen geringer ausgefallen oder habe teils gar nicht stattgefunden. Vor diesem Hintergrund sei vorgesehen, die zusätzlichen Haushaltsmittel nur noch solchen zivilen Dienststellen zur Verfügung zu stellen, bei denen mit kurzfristig abzustellenden Bedarfen zu rechnen sei (zum Beispiel Marinearsenal, Zentrum Brandschutz der Bundeswehr, Wehrtechnische und Wehrwissenschaftliche Dienststellen).

Das Bundesministerium der Verteidigung kommt in dem **Evaluationsbericht** zu der Einschätzung, dass ein niedriger Ausgabenstand bei den flexiblen Haushaltsmitteln eventuell nicht den einzigen Maßstab für den Erfolg oder Misserfolg der Maßnahme darstelle. So seien niedrige Ausgabenstände auch auf eine ausreichende Zuweisung von Haushaltsmitteln bei den flexibilisierten und originären Titeln im Haushaltsjahr 2020 zurückzuführen. Darüber hinaus habe die Covid-19-Pandemie Auswirkungen gehabt. Um zu einer abschließenden Bewertung über die künftige Höhe der flexiblen Haushaltsmittel zu kommen, sei eine erneute Evaluation für das Haushaltsjahr 2021 und eventuell 2022 nötig.

Die anfangs geschürten Erwartungen an die flexiblen Haushaltsmittel konnten nicht vollständig erfüllt werden. Kritik gab es insbesondere daran, dass das Maßnahmenpaket den Bedarfsträgern Grenzen setze und etliche Beschaffungen nicht möglich seien:

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs berichteten Offiziere, der Kommandeur habe Teleskopleitern mit den flexiblen Haushaltsmitteln angeschafft, was nicht zulässig gewesen sei. Im Nachhinein stellte sich heraus, dass die Beschaffung zwar als Sofortbedarf gerechtfertigt war, ihre Kosten jedoch die vom Bundesministerium der Finanzen vorgegebene Wertgrenze von 5.000 Euro überschritten. Dies war zwar haushaltsrechtlich nicht statthaft, konnte in diesem Fall aber durch eine Umbuchung von Mitteln gelöst werden. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums bewegte sich die absolute Mehrheit der getätigten Anschaffungen innerhalb des zulässigen Finanzrahmens.*

Insgesamt, so der Evaluationsbericht, habe es ein gewisses Maß an Unsicherheiten bei den Kommandeuren und Dienststellenleitern gegeben, wofür die flexiblen Mittel ausgegeben werden können und welche rechtlichen Rahmenbedingungen für die Durchführung von Beschaffungen gelten. In dem Bericht wird empfohlen, die vor Ort Verantwortlichen – Kommandeurinnen und Kommandeure, Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, die Beauftragten für den Haushalt sowie die Beraterinnen und Berater in den Stäben – gezielter zu informieren, auszubilden und zu qualifizieren, um deren Handlungssicherheit zu stärken. Gut ist, dass die Dienststellen im vierten Quartal 2021 als Hilfestellung eine kompakte Handreichung mit den wesentlichen Rahmenbedingungen erhalten haben.

6. Material

Vollausstattung und Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme

Nach dem Bericht der Bundesregierung zur materiellen Einsatzbereitschaft der Hauptwaffensysteme der Bundeswehr II/2021 vom 15. Dezember 2021 lag deren durchschnittlicher Klarstand bei 77 Prozent (2020: 74 Prozent). Diese Zahl ermittelt das Verteidigungsministerium jeweils vom verfügbaren Bestand. Dabei handelt es sich um solche Systeme, die für Einsatz, einsatzgleiche Verpflichtungen, Übung und Ausbildung überhaupt

nutzbar sind. Außen vor sind Systeme, die sich langfristig in Instandsetzungen oder sonstigen Anpassungen befinden. Das Ministerium teilt seinen Bericht in drei Kategorien:

Zur **ersten Kategorie** zählt es 14 Systeme in der Einführungs- und Wachstumsphase, wie beispielsweise den Schützenpanzer PUMA oder den Kampfhubschrauber TIGER. Auch wenn es hier eine große Schwankungsbreite zwischen den einzelnen Systemen gebe, habe sich die materielle Einsatzbereitschaft um neun Prozentpunkte auf 88 Prozent im Durchschnitt verbessert. Positiv ragten etwa die marktverfügbaren Lastkraftwagen heraus, die die Truppe nunmehr schnell und in hohen Stückzahlen erhalte. Eher am unteren Ende befinde sich der Zulauf von Mehrzweckhubschraubern NH 90 NTH SEA LION.

Zur **zweiten Kategorie** zählt das Ministerium 32 Systeme in der Wachstums- und Sättigungsphase, bei denen es im Durchschnitt eine verlässlich hohe materielle Einsatzbereitschaft von 76 Prozent feststellte. Hierzu zählen etwa der Kampfpanzer LEOPARD, das gepanzerte Transport-Kraftfahrzeug BOXER oder die Fregatten. Aufgrund der langen Instandsetzungszeiten in der Industrie ist die Bundeswehr zwischenzeitlich dazu übergegangen, Instandsetzungen auch in Eigenregie durchzuführen:

- *Im Rahmen einer Eingabe hatte ein Soldat kritisiert, dass die Instandsetzungsplanung für die Fregatte HAMBURG von Verzögerungen gekennzeichnet sei. Das Verteidigungsministerium teilte hierzu mit, dies hänge unter anderem damit zusammen, dass es sich um eine eigene Instandsetzung des Marinearsenals handele. Da es sich erstmals damit befasse, unterstehe das Vorhaben einer engen Begleitung durch die Fachaufsicht. Dieser Umstand ziehe zwar einen größeren Zeitaufwand nach sich, allerdings komme das Verfahren sowohl der Qualitätssicherung als auch der Schulung des Personals im Marinearsenal im Hinblick auf zukünftige Vorhaben zugute.*

Dem ist zuzustimmen. Derartige bundeswehregene Vorhaben sind sehr zu begrüßen, da sie die Instandsetzungsintervalle verkürzen und die Motivation der Mitarbeiter der Marinearsenale deutlich steigern.

In die **dritte Kategorie** fallen schließlich sogenannte Altsysteme, die das Ministerium als in der Sättigungs- bis Degenerationsphase bezeichnet. Hier sehe es deutlich schlechter aus, die durchschnittliche materielle Einsatzbereitschaft liege bei sieben Systemen unter 50 Prozent und insgesamt nur bei 68 Prozent. Zu nennen sind beispielhaft der Schützenpanzer MARDER, der Kampfjet TORNADO oder der Mehrzweckhubschrauber SEA KING.

Auch der Hubschrauber CH-53, den es seit 1972 in der Bundeswehr gibt, gehört dazu. Ebenso wie bei den anderen genannten Systemen fehlen hier inzwischen wichtige Austauschteile, die überdies nur unter größten Anstrengungen zu beschaffen sind. Bereits 2002 gab es Zweifel, wie lange die betagten Hubschrauber CH-53 überhaupt noch einsatzfähig wären. Sie wuchsen im Dezember 2002 zu lautstarker Kritik an, als einer der Hubschrauber aufgrund eines Materialfehlers über Kabul abstürzte und sieben Soldaten das Leben kostete. Bis heute hält die Kritik an und wirft die Frage auf, wann die Bundeswehr das dringend erforderliche Nachfolgemodell für den schweren Transporthubschrauber erhält. Die Einsatzbereitschaft des CH-53 ist nach wie vor die niedrigste aller fliegenden Waffensysteme der Luftwaffe. Die Anzahl der Flugstunden ist nicht zuletzt aufgrund des Abzugs aus Afghanistan weiter gesunken. Die Bundeswehr versucht seit geraumer Zeit, mit dem Projekt Schwerer Transporthubschrauber (STH) einen Nachfolger für die CH-53G-Flotte zu beschaffen, bewertete aber die Angebote der Hersteller im September 2020 als zu unwirtschaftlich. Seitdem gibt es einen erneuten Anlauf, die Beschaffung im Rahmen des vorhandenen Budgets mit einem verfügbaren Produkt durch ein sogenanntes Foreign Military Sales (FMS) abzuwickeln. Dabei würde die Bundesrepublik Deutschland die Hubschrauber direkt über die US-Regierung einkaufen. Kernfähigkeiten wie Luftbetankung oder eine entsprechende Nutzlast und Reichweite zum Transport von geschützten Fahrzeugen des Heeres blieben bei einem Kauf eines marktverfügbaren Hubschraubers jedoch unberücksichtigt. Daher sind bei einer solchen Beschaffung kostspielige Nachrüstungen und Anpassungen an den konkreten Bedarf der Bundeswehr zu erwarten.

Bis zum Erreichen der wünschenswerten Vollausrüstung bei den Hauptwaffensystemen hat die Bundeswehr noch einen sehr weiten Weg vor sich.

Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz

Eine für die Bundeswehr zur Erfüllung ihrer Aufgaben bedeutende Ausstattung ist das Battle Management System. Es ist die streitkräftegemeinsame Technologie zur Digitalisierung landbasierter Operationen und soll den durchgehenden Austausch von Informationen zwischen Gefechtsständen, Einheiten und Verbündeten

ermöglichen. Das **Battle Management System** ist ein Pfeiler der Führungsfähigkeit für den Auftrag der NATO-Response Force 2022 bis 2024 und hat sich im Berichtsjahr deutlich verbessert. Davon konnte sich die Wehrbeauftragte bei Gesprächen mit dem Stab der Panzergrenadierbrigade 37 und dem Panzerpionierbataillon 701 am 16. Juni 2021 in Gera überzeugen. Diese erfreuliche Entwicklung ist allerdings nur ein Zwischenstand. Die eigentliche Perspektive für das Gesamtvorhaben reicht bis Ende 2032. Schon jetzt hat die Bundeswehr viel investiert, um im Rahmen eines definierten Zwischenziels bis in das Jahr 2022 hinein Fahrzeuge zu ertüchtigen, die Software auf den neuesten Stand zu bringen, die Ausbildung zu intensivieren und den Betrieb sicherzustellen. Von 1.022 für die Erreichung des Zwischenziels vorgesehenen Fahrzeugen waren bis Oktober des Berichtsjahres 614 entsprechend ausgestattet.

Die Bundeswehr bleibt trotz aller Bemühungen um Beschleunigung allerdings auch von externen Faktoren abhängig: Lieferungen ziviler Firmen für die Installation der Muster (Musterintegration) und im Anschluss daran den serienmäßigen Einbau (Serienintegration) werden noch bis weit in das laufende Jahr 2022 hinein andauern. Abhängigkeiten von externen Projekten der Bundeswehr wirken sich ebenfalls problematisch auf den uneingeschränkten und umfänglichen Einsatzwert des Battle Management Systems aus. So konnte bislang noch keine Beschaffung verlegefähiger Rechenzentren erfolgen. Alternativ will sich die Bundeswehr mit transportablen Servern behelfen, die allerdings ebenfalls nicht verfügbar sind. Das Projekt Battle Management System leidet aber auch unter projekteigenen Defiziten. Wenig überraschend ist, dass für die eingerichteten Dienstposten der Betriebsorganisation geeignetes Personal fehlt. Das ist ein strukturelles und schwer zu lösendes Problem der Bundeswehr, gerade im IT-Bereich.

Kein strukturelles, dafür aber ein lange bekanntes Problem stellen die veralteten **Funkgeräte** dar. Unter anderem aufgrund ihrer zu schwachen Übertragungsleistung schränken diese die Leistungsfähigkeit des Battle Management Systems ein – ein Problem, das mit dem Projekt Mobile Taktische Kommunikation im Jahr 2018, allerspätestens aber 2019 im Zuge des Programms Digitalisierung landbasierte Operationen bekannt war. Vor diesem Hintergrund ist es erstaunlich, wie bereitwillig, engagiert und lösungsorientiert die betroffenen Soldatinnen und Soldaten in dem mitunter wilden Mischbetrieb der Funkgerätetechnik arbeiten. Dazu gehört leider auch, dass Soldatinnen und Soldaten mit selbstbeschafften Funkgeräten üben:

- *Anlässlich eines Truppenbesuches beim Aufklärungslehrbataillon 3 in Lüneburg kritisierten Mannschaftssoldaten, dass man zwar in den Einsätzen mit geeigneten Funkgeräten ausgestattet sei, für das Üben zu Hause seien sie jedoch nicht verfügbar. Die Rückkehrer aus der einsatzgleichen Verpflichtung ENHANCED FORWARD PRESENCE in Litauen berichteten davon, dass Kameradinnen und Kameraden aus anderen Ländern sie wegen der Funkgerätelage bei der Bundeswehr belächelt hätten. Es habe dort keinen deutschen Soldat gegeben, der mit dem dort anzuwendenden Funksystem vertraut gewesen sei oder eine entsprechende Einweisung erfahren habe. Bei internationalen Übungen sei die Bundeswehr mit dem vorhandenen Equipment regelmäßig das „schwächste Glied in der Kette“. Nach Aussage des Verteidigungsministeriums handele es sich bei den in Litauen verwendeten Funkgeräten „Army Navy/ Portable Radio Communications 117 G“ um sogenannte Sonderführungsmittel, die ansonsten hauptsächlich Spezialkräfte verwendeten. Dies erkläre, warum die Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten diese erstmals in Litauen habe nutzen können.*

Der gute und beschleunigte Ausbau des Battle Management Systems stößt bei den Funkgeräten offensichtlich an eine Grenze. Das betrifft insbesondere die Zeitachse für deren Beschaffung. Erst Anfang des Jahres 2021 erfolgte der Vertragsschluss zur Beschaffung im Rahmen des Projektes Zellulare Netze Verlegefähig (ZNV). Dahinter verbirgt sich eine Art Mobilfunk für das Gefechtsfeld. Das System soll inklusive aller Endgeräte – das sind Hand-, Fahrzeug- und Tischfunkgeräte – erst bis 2024 vollumfänglich angeschafft sein und wird dann endlich das Tetrapol-Bw-System ablösen. Für die nächste Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) 2023 ist das allerdings zu spät.

Das neue System ist ein wichtiger Baustein bei der Digitalisierung landbasierter Operationen. Die Gewährleistung einer schnellen und gesicherten Kommunikation muss ganz unterschiedlichen Anforderungen entsprechen: Während die Bundeswehr in ihren Einsätzen und im Rahmen der Bündnisverteidigung die Fähigkeit einer nahtlosen Kommunikation mit NATO- und EU-Partnern benötigt, ist im Krisen- und Katastrophenfall im Inland eine behördenübergreifende Kommunikation notwendig. Das neue System, auf das die Bundeswehr leider schon viel zu lange wartet, beherrscht diesen technischen Spagat. Neben solchen komplexen Forderungen kommen schließlich auch Unwägbarkeiten durch externe Faktoren hinzu, wie beispielsweise die weltweiten Chip-Lieferengpässe. Während eines Truppenbesuchs beim Stab der 10. Panzerdivision in Veitshöchheim berichteten

Soldatinnen und Soldaten jedenfalls, dass eine rasche Modernisierung der noch aus dem Jahr 1986 stammenden Funkgeräte durch die weltweiten Lieferengpässe bei den Chips unwahrscheinlicher werde. Die seit August 2021 öffentlich bekannte Beschaffung von 30.000 Nachbauten der Funkgerätefamilie SEM80/SEM90 aus den 1980er-Jahren erhärtet die Befürchtungen der Truppe.

Beim Besuch des Panzergrenadierbataillons 33 in Neustadt am Rübenberge konnte sich die Wehrbeauftragte ein Bild davon machen, was die fehlende Ausstattung des **PUMA** mit modernen Funksystemen konkret bedeutet: Die taktische Führungsfähigkeit, so berichteten Soldatinnen und Soldaten, sei mit dem veralteten Funksystem nur auf Kompanieebene gegeben. Eine Ausbildung auf Bataillonsebene sei gegenwärtig nicht möglich. Davon, dass es auch schneller und besser geht, wenn die Truppe größere Eigenverantwortung hat, konnte sich die Wehrbeauftragte beim Besuch der Übung Black Star des Kommandos Spezialkräfte in Trollenhagen überzeugen: Angehörige dieses Verbands haben in eigener Herstellung die Basisstation eines Funksystems zur Kommunikation im Feld entwickelt.

Maßgeblich für jede einzelne Soldatin und jeden einzelnen Soldaten sind die persönliche Bekleidung und Ausrüstung. Sie stärken die Kampfkraft und dienen dem unmittelbaren Schutz von Leib und Leben. An der Qualität und ausreichenden Versorgung der bereitgestellten persönlichen **Bekleidungs- und Ausrüstungsartikel** bemessen sich letztlich die Fürsorge des Dienstherrn sowie der Erfolg und die Attraktivität der Bundeswehr.

Es ist daher positiv, dass der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages am 16. September 2020 einer Verlängerung des Leistungsvertrages mit der Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH über ein Beschaffungsvolumen von 280 Millionen Euro zugestimmt hat. Das notwendige Geld für eine qualitativ hochwertige und ausreichende Ausstattung im Bekleidungsbereich fehlt somit nicht.

Leider zieht sich die Beschaffung bei vielen Ausrüstungs-, Ausstattungs- und Bekleidungsartikeln aus den unterschiedlichsten Gründen nicht selten über Jahre hin. Die vom Deutschen Bundestag bewilligten Gelder müssen schneller und reibungsloser als bislang in die einzelnen Maßnahmen fließen. Die Verabschiedung einer Weisung zur „Beschleunigung und Nachhaltigkeit der Bereitstellung von Bekleidung und persönlicher Ausrüstung“ ist insofern der richtige Ansatz. Im Berichtsjahr befand sich die Weisung in ministerieller Abstimmung. Die Arbeiten an der Weisung konnten aufgrund ihrer Komplexität nicht – wie ursprünglich anvisiert – im dritten Quartal 2021 abgeschlossen werden. Hier ist mehr Schnelligkeit gegebenenfalls unter Verdichtung der Abstimmungsprozesse gefordert.

- *In der Kritik standen unter anderem auch die komplizierten und langwierigen Verfahrensabläufe für die Beschaffung persönlicher Schutzausrüstung. Das Verteidigungsministerium versicherte, dass mit der Neugestaltung der Beschaffungsorganisation in seinem Geschäftsbereich sowie mit dem laufenden Beschaffungsprojekt „Zentrale Versorgung mit persönlicher Schutzausrüstung in der Bundeswehr“ eine Optimierung zu erwarten sei.*

Das ist auch dringend notwendig, damit die von vielen Soldatinnen und Soldaten – trotz Verbots – praktizierte private Beschaffung von Bekleidungsartikeln mit Schutzfunktion ein Ende findet. Seit Oktober 2016 untersagt die Vorschrift A1-2630/0-9804 „Anzugordnung für die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“ das Tragen **privat beschaffter Kampfbekleidung**. Die Begründung des Ministeriums leuchtet ein: Die dienstlich bereitgestellte Kampfbekleidung muss den Soldatinnen und Soldaten ein Höchstmaß an Schutz unter anderem auch mit Blick auf Belastbarkeit, Nässe-, Kälte-, Flamm- und Vektorenschutz ermöglichen. Bei privat erworbenen Artikeln ist dieser Schutz vor äußeren Einflüssen auch bei optischer Ähnlichkeit nicht garantiert. Das Verbot ist somit eine Fürsorgemaßnahme.

Erfreulicherweise konnten im Bereich der modularen ballistischen Schutz- und Trageausstattung die Engpässe der letzten Jahre durch Erhöhung der Rückgabedisziplin und den jährlich stetigen Zulauf an **Schutzwesten** der Schutzklasse IV entschärft werden. Für die Zukunft ist der weitere Zulauf unter Berücksichtigung der jährlichen Aussonderungsquote konsequent und nachhaltig zu verfolgen.

Die seit Jahren bestehenden zahlreichen Klagen bezüglich des veralteten **Koppeltragegestells** (Lochkoppel) werden dagegen nicht weniger:

- *„Im Zusammenhang mit der Schutzausstattung unzweckmäßig, wenn nicht unbrauchbar“, „zu wenig Platz für Munition“, „sich lösende Riemen“ sind nur einige der Kritikpunkte. Hierzu teilte das Ministerium mit, dass dieses Modell mit Einführung des Systems Modulare ballistische Schutz- und Trageausstattung im Rahmen der aufgabenorientierten Ausstattung aus der Nutzung genommen werde. Diese Ankündigung steht schon länger im Raum und muss nun zügig umgesetzt werden.*

Positive Entwicklungen sind bei der Versorgung der Soldatinnen und Soldaten mit dem **Kampfstiefel (leicht)** zu verzeichnen. Nachdem der Kampfstiefel (schwer) inzwischen flächendeckend in die Truppe eingeführt ist, stand in den letzten Jahren regelmäßig die zögerliche Einführung des Kampfstiefels (leicht) in der Kritik. Diese Situation hat sich im Berichtsjahr entschärft. Seit dem 1. März 2021 erhielten alle aktiven Soldatinnen und Soldaten ausschließlich Kampfstiefel (schwer) und (leicht). Die noch verfügbaren Vorgängermodelle wurden seitdem nicht mehr ausgegeben.

Ergänzend zu den Kampfstiefeln bekommen die Soldatinnen und Soldaten zukünftig insgesamt zehn Paar **Funktionssocken**. Eine Überarbeitung der Spezifikationen hatte letztlich zu einer verzögerten Beauftragung geführt. Bis Ende Oktober 2021 wurden rund 154.000 Paar der Funktionssocke (leicht) an die Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH geliefert. Die Beschaffung der insgesamt rund 2,5 Millionen Paar Funktionssocken soll nach Eingang weiterer Teillieferungen bis Ende des Jahres 2022 abgeschlossen sein. Mit der Ausstattung der Soldatinnen und Soldaten wird voraussichtlich im Februar 2022 begonnen.

Nach wie vor problematisch ist die flächendeckende Ausstattung mit dem **Gefechtshelm (Streitkräfte)**. Dieser soll als querschnittlich nutzbarer Gefechtshelm diverse andere Gefechtshelme ablösen. Er fungiert mit Sprechsatz und Gehörschutz sowie mit der Option zum Anbau diverser Geräte (wie Kamera und Nachtsichtbrille) künftig als zentrales Element des Kopfschutzes. Der Beginn der Auslieferung ist für 2023 geplant.

- *Auf Truppenbesuchen kritisierten Soldatinnen und Soldaten die mangelnde Ausstattung mit sprungtauglichen Helmen. Während die neu eingeführten Helme noch nicht freigegeben wären, müsse bei den alten Springerhelmen das Riemensystem ausgetauscht werden, für das die Verschlüsse nicht mehr lieferbar seien. Aufgrund der notwendigen Erprobung von Verschlüsselementen eines anderen Herstellers, verzögere sich die Instandsetzung. Wegen der fehlenden Helme drohe der Verlust von Sprunglizenzen.*

Provisorisch soll die Truppe für die fehlenden Helme den **Gefechtshelm (Spezialkräfte, schwer)** nutzen. Dieser steht bisher aber auch nur ausgewählten Einheiten zur Verfügung. Im Interesse eines soliden Kopfschutzes ohne Provisorium sollte die Bundeswehr die Beschaffung der Helme mit Nachdruck in enger Abstimmung aller Beteiligten vorantreiben.

Für die Schießausbildung von wesentlicher Bedeutung ist die Kommunikation zwischen Ausbilderin beziehungsweise Ausbilder sowie Auszubildenden. Auch unter dem Gesichtspunkt „Train as you fight“ muss der Umgang mit **Sprechsatz** und **Gehörschutz** normaler Arbeitsalltag sein. Erfreulich ist, dass insbesondere die Ausbildungszentren der Bundeswehr mit dem sich ansonsten noch in Zulauf befindlichen Sprechsatz- und Gehörschutz-Artikel ausgestattet werden konnten. Leider ist dieser Artikel mit dem bisher genutzten Gefechtshelm (allgemein) nicht kompatibel. Eine vollumfängliche Ausstattung ist daher erst mit dem Gefechtshelm (Streitkräfte) beziehungsweise mit dem provisorisch bereitgestellten Gefechtshelm (Spezialkräfte, schwer) möglich, der derzeit jedoch nur ausgewählten Einheiten zur Verfügung steht.

Unbefriedigend stellt sich nach wie vor die Ausstattung des Kopfschutzes für Soldatinnen und Soldaten mit **Hörschädigung** dar.

- *Seit Jahren beanstanden Betroffene, dass sie sich mit unterschiedlichen Prozessbeteiligten vom Truppen-, Fach- und Betriebsarzt bis hin zum Ausstatter auseinandersetzen müssten, um den notwendigen Schutz zu erhalten.*

Es ist Ausdruck der Fürsorge, wenn Soldatinnen und Soldaten mit dienstlich zugezogenen Hörschädigungen ein verbindliches Verfahren angeboten werden kann, das die Möglichkeiten einer speziellen Ausstattung des Kopfschutzes prüft. Ziel muss es auch sein, dass während der militärischen Tätigkeit zugezogene Hörschädigungen nicht automatisch und undifferenziert zu einer Einschränkung der Einsatztauglichkeit bei den Soldatinnen und Soldaten führen. Es ist im Interesse der hörgeschädigten Soldatinnen und Soldaten und auch im Sinne des Ansehens der Bundeswehr, wenn sie ein belastbares Prozedere anbietet, das den jeweiligen Fall mit Blick auf die Grenzen und Möglichkeiten überprüft. Sicherlich werden im Laufe des Verfahrens auch zusätzliche Erfahrungswerte gesammelt, die der Bundeswehr zu einer besseren Einschätzung im Umgang mit diesem Personenkreis verhelfen.

Erfreulich stimmt die positive Entwicklung der bislang unbefriedigenden Ausstattungslage mit **Brillen**, wie Nachtsichtbrillen und Bildverstärker-Brillen. Das Bundesministerium der Verteidigung teilte in seiner Stellungnahme mit, dass die Bildverstärker-Brille (leicht) und die Bildverstärker-Brille (Kraftfahrer) vollständig ausgeliefert seien. Der Vertrag für die Bildverstärker-Brille (querschnittlich) sei inzwischen unterzeichnet. Erste Lieferungen würden ab 2022 erfolgen. Es bleibt im Interesse des persönlichen Schutzes der Soldatinnen und

Soldaten zu hoffen, dass ab 2024 von der Option zur Beschaffung einer weiteren Stückzahl Gebrauch gemacht wird.

Gab es in den vorherigen Jahren noch deutliche Engpässe bei der Fliegerkombination und der Fliegerstiefelsocke, konnte die Bundeswehr im laufenden Berichtsjahr mit Ausnahme der Fliegerjacke (schwerentflammbar) für alle anderen Artikel der **Fliegersonderbekleidung** durchgängig ausreichende Bestände verbuchen. Bei der Fliegerjacke (schwerentflammbar) hat eine Überprüfung der verwendeten Materialien hinsichtlich ihrer gesundheitlichen Unbedenklichkeit für die Trägerinnen und Träger zu einem verzögerten Zuschlag geführt. Die angekündigte Lieferung der ersten 3.440 Fliegerjacken ist planmäßig im Oktober 2021 erfolgt.

Kritik äußerten Soldatinnen und Soldaten an Tauglichkeit oder Umfang bestimmter Ausstattungsgegenstände:

- *Die dem luftfahrzeugtechnischen Bodenpersonal bereitgestellte Monteurkombination erscheint für wärmere Tage ungeeignet. Das Verteidigungsministerium hat dieses wiederkehrend vorgetragene Anliegen nun aufgegriffen. Es wird für die Bundeswehr eine sommertaugliche Monteurbekleidung entwickelt, die in einem mehrmonatigen Trageversuch im Jahr 2022 erprobt werden soll.*
- *Im Rahmen des Truppenbesuchs beim Gebirgsjägerbataillon 231 in Bad Reichenhall und beim Gebirgsjägerbataillon 232 in Bischofswiesen monierten Soldatinnen und Soldaten die quantitativ unzureichende Ausstattungslage von Skiern und Skischuhen. Skitourenschnallenschuhe, so das Ministerium, seien ausreichend vorhanden. Die derzeit genutzten Skimodelle würden bis zum Jahr 2023 sukzessive durch modernere Skimodelle ausgetauscht.*

Die Neuanschaffung eines modernen **Skimodells**, das möglichst vielen Geländevarianten gerecht wird, ist eine gute Nachricht für die Soldatinnen und Soldaten. Erfreulich ist auch, dass es einen zentralen Skitouren- und Kletterhelm geben wird. Beide Beschaffungsvorhaben sollte die Bundeswehr mit Nachdruck – gegebenenfalls auch im Rahmen der beschleunigten Beschaffung – verfolgen.

Das gilt auch für die beabsichtigte Beschaffung von neuen **Festrumpfschlauchbooten** für das Kommando Spezialkräfte Marine. Wie die Wehrbeauftragte auf einem Truppenbesuch erfuhr, sind die im Bestand vorhandenen Boote dieses Typs nicht mehr einsatzfähig und auch nicht kompensierbar. Das habe erhebliche Auswirkungen auf Ausbildung und Inübhaltung des Kommandos Spezialkräfte Marine.

Immer wieder sind auf Truppenbesuchen Klagen wegen des fehlenden Nässeschutzes zu hören, zum Beispiel der **Nässeschutzjacke**. Das Ministerium teilte mit, dass es derzeit Möglichkeiten zur grundsätzlichen Verbesserung der Nässeschutzbekleidung prüfe. Auch dies sollte zügig zu Ergebnissen führen.

Erfreulich gestalten sich die Entwicklungen für die **Kälteschutzausrüstung** bei den Gebirgsjägern. Die bereits kurzfristig eingeleitete Ausgabe einer dem aktuellen Stand der Bekleidungstechnik entsprechenden Kälteschutzjacke im Rahmen der verfügbaren Bestände ist sehr zu begrüßen. Die weiteren Beschaffungsvorhaben zur Optimierung der Kälteschutzausrüstung sollten ebenfalls zügig vorangehen.

Weniger erfreulich gestaltet sich die Beschaffung von Kälteschutzausrüstung bei der Marine:

- *In 2019 wiesen Bootsbesetzungen des Seebataillons in Eckernförde auf fehlende Kälteschutzanzüge und Helme hin. Nachdem das Marinekommando entsprechende Beschaffungsgesuche – für den Wetter- und Kälteschutzanzug Anfang 2019 und für die Helme Anfang 2020 – gestellt hatte, versäumte es das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr aufgrund eines Büroversehens, die für den Beschaffungsvorgang erforderlichen Informationen bis Ende März 2021 an das Planungsamt der Bundeswehr zu übersenden. Erst im September 2021 holte es dies nach. Auch stand eine Entscheidung des Verteidigungsministeriums darüber, die bisher nur bei den Spezialkräften der Marine vorhandenen Helme für die gesamte Marine einzuführen, noch aus. Mit dem Zulauf von Helmen ist daher nicht vor Ende des dritten Quartals 2022 zu rechnen. Die Beschaffung der Wetter- und Kälteschutzanzüge wiederum hatte das Planungsamt der Bundeswehr ursprünglich für 2022 in Aussicht gestellt. Da es den Projektfortschritt und die Zusage der benötigten Haushaltsmittel aber falsch eingeschätzt hat, werden die Anzüge wohl erst im Jahr 2023 beim Seebataillon ankommen.*

Am 11. Mai 2021 verletzten sich neun Soldaten leicht bis mittelschwer während eines gefechtsmäßigen Fallschirmsprungs mit dem **Fallschirmsprungsystem Typ T-10**. Die hohe Unfallquote war aus Sicht des Verteidigungsministeriums in erster Linie dem anspruchsvollen Charakter des Übungsvorhabens, insbesondere dem Fallschirmsprungeinsatz unter Gefechtsbedingungen, geschuldet. Ursache war aber auch die Sinkgeschwindigkeit des Fallschirmsprungsystems aufgrund höheren Gesamtgewichts wegen veränderter

Schutzausrüstung. Bereits seit längerer Zeit beabsichtigte die Bundeswehr, das alte Fallschirmsprungsystem zu ersetzen. Am 23. Juni 2021 billigte der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages die Bestellung von 1.662 Haupt- und 1.162 Reservefallschirmen dieses neuen Systems nebst Zubehör aus dem entsprechenden NATO-Rahmenvertrag. Noch im Berichtsjahr konnte die Beschaffung beginnen. Da das neue System bei Partnernationen eingeführt wurde und in Frankreich auch für das Absetzen von Springern aus dem A400M qualifiziert ist, könnte unter Umständen eine schnellere Zulassung des Systems möglich sein. Unverständlich bleibt, dass die Bundeswehr das alte System nicht zügiger, nachdem sich die Anforderungen wegen des höheren Gewichts verändert hatten, ausgetauscht hat.

Positiv zu berichten ist, dass im Berichtsjahr vom Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr der Rahmenvertrag zur Herstellung und Lieferung neuer moderner **Rettungsfahrzeuge** für den Sanitätsdienst abgeschlossen werden konnte. Ab Ende 2022 werden somit die überalterten Krankenkraftwagen bis 2027 sukzessive durch moderne Rettungsfahrzeuge abgelöst.

Eine bereits seit Jahren bestehende Problematik ist die Ausstattung der Fliegerverbände UH TIGER und NH90 mit geeignetem **Trainingsgerät** zur Stärkung der Nackenmuskulatur der Besatzungsmitglieder:

- *Die schweren Helme bewirken beim Fliegen eine besondere Beanspruchung der Nackenmuskulatur, sodass Luftfahrzeugführer tageweise nicht am Flugdienst teilnehmen können. Ein entsprechendes Training ist deshalb wichtig. Bereits 2011 hatte der damalige Wehrbeauftragte auf die Notwendigkeit dieser Beschaffung aufmerksam gemacht. Zunächst weitete das Verteidigungsministerium den Beschaffungsprozess auf alle fliegenden Verbände der Bundeswehr aus, was dazu führte, dass eine europaweite Ausschreibung erforderlich war. Zwischenzeitlich beschaffte Trainingsgeräte – so das Ministerium – hätten sich in der Erprobung als nicht geeignet erwiesen. Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen sei nun ein teilautomatisiertes System für ein Zirkeltraining, das mehrere Geräte für Muskel- und Cardio-Training miteinander verbindet, in der Anschaffung. Die Einführung dieses Systems sei jedoch frühestens ab 2022 vorgesehen.*

Wider die Vernunft prüfte die Bundeswehr nicht einmal die Praxistauglichkeit des ursprünglich anvisierten Trainingsgeräts, bevor sie den Beschaffungsprozess einleitete. Insgesamt ist es unter Berücksichtigung der dauerhaften Gefährdung der Gesundheit der Luftfahrzeugbesatzungen nicht hinnehmbar, dass der Beschaffungsprozess für geeignete Trainingsgeräte fast ein Jahrzehnt in Anspruch nahm. Dabei geht es bei diesem Beispiel nicht einmal um eine maßgeschneiderte Lösung, sondern um am Markt verfügbare Ausstattung. Dies zeigt einmal mehr, dass die Forderung nach bedarfsgerechten, schnelleren und schlankeren Beschaffungsprozessen ihre klare Berechtigung hat, so auch in folgendem Fall:

- *Eine Soldatin kritisierte, dass sie im Rahmen ihrer Einkleidung für den bevorstehenden MINUSMA-Einsatz keine zusätzlichen Transportbehältnisse erhalten habe, da die Ausgabe einer Kampftragetasche, eines Seesacks oder eines Rucksacks hierfür nicht vorgesehen sei. Die Transportbehältnisse, die sie bereits in ihrem Bestand habe, benötige sie in der Zeit, in der sich ihre Ausrüstung bereits auf dem Weg nach Mali befinden solle, noch für die anstehende Einsatzvorbereitung. Ärgerlich sei zudem, dass der aktuelle Kampfucksack die Maße für Handgepäck überschreite. Nach der Stellungnahme der Abteilung Ausrüstung im Bundesministerium der Verteidigung ist im Dezember 2019 mangels verfügbarer Bestände die Ausgabe von zusätzlichen Transportbehältnissen entfallen. Die Abteilung Führung Streitkräfte im Ministerium habe daraufhin auch keinen weiteren Bedarf angezeigt.*

Für einen Auslandseinsatz ist eine bedarfsgerechte Ausstattung der eingesetzten Kräfte von entscheidender Bedeutung. Daher erhalten die Soldatinnen und Soldaten vor ihrer Entsendung zahlreiche zusätzliche Ausrüstungsgegenstände und Bekleidungsstücke, die auf die jeweilige Mission beispielsweise im Hinblick auf die klimatischen und weiteren Rahmenbedingungen abgestimmt sind. Idealerweise sollten sie diese bereits bei der Einsatzvorbereitung zur Verfügung haben. Es erklärt sich zudem von selbst, dass die Einsatzkräfte auch in der Lage sein müssen, ihre Ausrüstung und ihre Bekleidung unproblematisch in das Operationsgebiet transportieren zu können. Vor allem dann, wenn es wie im vorliegenden Fall zu Überschneidungen beispielsweise mit der Einsatzvorbereitung kommt, muss es der Dienstherr seinen Soldatinnen und Soldaten ermöglichen, auf zusätzliche Transportbehältnisse zurückgreifen zu können. Im Übrigen zieht die Bundeswehr für den Personentransport in die Einsatzgebiete zunehmend zivile Flugunternehmen heran, weshalb wenigstens ein dienstlich bereitgestelltes Gepäckstück den erlaubten Maßen von Handgepäck entsprechen sollte. Die beteiligten Abteilungen im Verteidigungsministerium sollten sich daher miteinander abstimmen und die bestehenden Defizite beheben.

7. Personal

Personallage

Die Bundeswehr soll weiter wachsen. Das Bundesministerium der Verteidigung strebt mit seiner mittelfristigen Personalplanung für den Zeitraum 2021 bis 2027 bislang eine Personalstärke von rund 203.000 Soldatinnen und Soldaten an. Den Personalaufwuchs zur Erreichung dieses zielstrukturellen Personalkörpers will das Verteidigungsministerium bis 2031 fortsetzen. Gleichzeitig beabsichtigt die neue Regierungskoalition, das Personal einer kritischen Bestandsaufnahme zu unterziehen. Inwieweit sich diese Überprüfung auf die künftige Personalstärke der Bundeswehr auswirken wird, bleibt abzuwarten. Nachdem der militärische Personalbestand seit 2016 jedes Jahr in vierstelliger Höhe gewachsen war, führte die Covid-19-Pandemie zu einer Verringerung der Einstellungen. Die Streitkräfte wuchsen im Jahr 2020 nur geringfügig. Auch im Berichtsjahr prägte die Pandemie die Personallage in der Bundeswehr. Die aufgrund von Schutzauflagen bestehenden Beschränkungen von Assessment- und Ausbildungskapazitäten wirkten verzögernd auf den militärischen Personalaufwuchs. Gleichwohl hat sich der Personalumfang mit Stichtag 31. Dezember 2021 mit insgesamt 183.695 Soldatinnen und Soldaten stabilisiert. Dabei spielte eine wichtige Rolle, dass das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr das pandemiebedingte Defizit in der Personalgewinnung teilweise durch erfolgreiche Maßnahmen in der Personalbindung kompensieren konnte. Die Zahlen zeigen in erfreulicher Weise, dass die militärische Personalbedarfsdeckung auch in Krisenzeiten bestehen kann.

Von den 183.695 zum Jahresende aktiven Soldatinnen und Soldaten waren 55.256 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, 119.921 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, sowie 8.518 Freiwilligen Wehrdienst Leistende. Bemerkenswert ist der starke Zuwachs an Zeitsoldatinnen und -soldaten mit einer langen Verpflichtungszeit von 15 oder mehr Jahren. So hat sich beispielsweise allein die Anzahl der Soldatinnen und Soldaten mit einer auf 25 Jahre festgelegten Verpflichtungszeit in den vergangenen fünf Jahren nahezu verfünffacht, nämlich von 1.389 im Jahr 2016 auf 6.816 im Jahr 2021.

Sollte die Bestandsaufnahme der neuen Bundesregierung die bisher geplante Personalstärke von 203.000 Soldatinnen und Soldaten bestätigen, muss die Bundeswehr nicht nur weiterhin erhebliche Anstrengungen im Bereich der Personalgewinnung und -bindung unternehmen. Der Haushaltsgesetzgeber müsste nach Bewertung des Verteidigungsministeriums auch den Planstellenumfang der Streitkräfte um rund 8.800 zusätzliche Planstellen erhöhen. Eine Personalerhöhung dieser Größenordnung zu organisieren, ist eine komplexe, sich über Jahre erstreckende Aufgabe. Sie kann nur gelingen, wenn die Steigerung mittelfristig finanziell gesichert ist. Es ist daher bedauerlich, dass das Verteidigungsministerium den in die Haushaltsaufstellung für das Jahr 2022 eingebrachten Haushaltsvermerk zur Fixierung des Planstellenaufwuchses für die Jahre 2023 bis 2028 auch im Berichtsjahr erneut nicht gegen grundsätzliche Bedenken des Bundesministeriums der Finanzen zum Regierungsentwurf durchsetzen konnte. Alternativ könnte eine solche mittelfristige parlamentarische Absicherung des Personalzuwachses auch im Rahmen eines sogenannten Bundeswehrplanungsgesetzes erfolgen, wie es die frühere Bundesministerin der Verteidigung und der Generalinspekteur in ihrem Eckpunktepapier für die Bundeswehr der Zukunft im Mai des Berichtsjahres vorgeschlagen hatten. Ohne Absicherung des Aufwuchses versprechen die ohnehin ambitionierten Ziele keine Aussicht auf Erfolg.

Um den anstehenden Herausforderungen bei der Personalgewinnung zu begegnen, hat die Bundesregierung im Berichtsjahr die **Neufassung der Soldatenlaufbahnverordnung** beschlossen. Diese soll ein flexibles und zukunftsfähiges Laufbahnrecht für Soldatinnen und Soldaten bieten, insbesondere durch eine Öffnung der Laufbahnen für neue Zielgruppen. So ermöglicht die Neuregelung beispielsweise eine direkte Einstellung als Offizieranwärterin oder Offizieranwärter in die bislang als reine Aufstiegslaufbahn ausgestaltete Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes. Die Laufbahn der Offiziere des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr, die zuvor als reine Seiteneinstiegslaufbahn konzipiert war, steht künftig auch Anwärtinnen und Anwärtern ohne entsprechende berufliche Qualifikation offen. Hochschulabschlüsse, selbst wenn sie nicht für die Verwendung auf bestimmten Dienstposten erforderlich sind, werden nach neuem Laufbahnrecht berücksichtigt und die Bewerberinnen und Bewerber mit dem Dienstgrad Oberfähnrich eingestellt.

Hier müssen die Personalbearbeiterinnen und -bearbeiter noch Handlungssicherheit erwerben, wie das folgende Beispiel zeigt:

- *Ein Offizieranwärter teilte im Rahmen einer Beratung zum weiteren Werdegang dem Personaloffizier mit, dass er bereits ein Studium der Betriebswirtschaftslehre erfolgreich abgeschlossen habe und daher aus seiner*

Sicht ein erneutes Studium bei der Bundeswehr unnötig sei. Der Personaloffizier habe jedoch darauf bestanden, dass der Soldat nur durch ein Studium bei der Bundeswehr als akademisiert gelte und daher noch einmal studieren müsse. Im Rahmen der Eingabebearbeitung räumte die Bundeswehr ein, dass aufgrund des bereits vorhandenen Bachelorabschlusses für den Petenten ein Wechsel in die Laufbahn der Truppenoffiziere ohne Studium bei der Bundeswehr prinzipiell möglich gewesen wäre. Die Bundeswehr beabsichtigt nunmehr, den Petenten aus dem Studium bei der Bundeswehr auszuplanen.

Eine weitere Neuerung der Soldatenlaufbahnverordnung besteht im Wegfall der nach altem Recht für Einstellungen von Laufbahnanwärterinnen und -anwärtern im niedrigsten Dienstgrad der Mannschaften vorgesehenen Höchstaltersgrenze von 30 Jahren. Die genannten Regelungen stehen beispielhaft für das neue Instrumentarium, um den Verbleib in der Bundeswehr attraktiver zu machen und die Einstellungsmöglichkeiten in die Streitkräfte zu erweitern. Es ist erfreulich, dass die Bundesregierung diese umfassende Neuregelung als Beitrag für eine zukunftsfeste Bundeswehr auf den Weg gebracht hat.

Weiterhin gibt es in der Bundeswehr zu viele **unbesetzte Dienstposten**. Zum Jahresende waren von den organisatorisch ausgebrachten 116.974 militärischen Dienstposten oberhalb der Laufbahn der Mannschaften 20.412 Dienstposten vakant. Das entspricht 17,5 Prozent. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass rund 2.500 Soldatinnen und Soldaten oberhalb der Laufbahn der Mannschaften Aufgaben außerhalb von Dienstposten wahrnehmen. Außerdem befanden sich zum Stichtag 31. Dezember 2021 rund 34.600 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit außerhalb von Dienstposten in Ausbildung. Dieses Personal wird im Rahmen des geplanten Personalzuwachses bis 2031 sukzessive nach Abschluss der zumeist mehrjährigen Ausbildung für die Besetzung freier und frei werdender Dienstposten zur Verfügung stehen und zur Reduzierung von Vakanzen beitragen. Auf diese Weise beabsichtigt das Verteidigungsministerium, den Umfang unbesetzter Dienstposten für Berufs- und Zeitsoldaten bis Ende 2027 auf rund 7.400 und bis Ende 2029 auf etwa 4.100 zu senken. Dieser lange organisatorische Vorlauf ist aus planerischer Sicht nachvollziehbar. Eine Zeitspanne von acht Jahren bis zur voraussichtlichen Bereinigung der Vakanzenlage ist jedoch zu lang, zumal das Problem bereits seit Jahren besteht.

Die folgenden Beispiele beschreiben Bereiche, die besonders stark vom Personalmangel in der Bundeswehr betroffen sind. Sie zeigen aber auch, auf welche Weise die Bundeswehr dem Personalmangel mit unterschiedlichen Maßnahmen entgegentreten und dabei zumindest auf mittlere Sicht Erfolge vorweisen kann.

Der Personalbestand im Organisationsbereich **Cyber- und Informationsraum** nahm seit seiner Aufstellung im Jahr 2017 zu. In der Startphase waren zahlreiche Dienstposten gleichzeitig zu besetzen und noch immer sind rund 20 Prozent der Dienstposten unbesetzt. Auf den ersten Blick kann dieser Besetzungsgrad fünf Jahre nach der Aufstellung nicht zufrieden stellen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass dieser Organisationsbereich im vergangenen Jahr weitere 126 Dienstposten hinzubekommen hat. Trotz der zusätzlichen Stellen hat sich im Vergleich zum Vorjahr der Besetzungsgrad im gesamten Organisationsbereich sogar leicht verbessert, nämlich von 77 auf 80 Prozent. In der Gesamtbetrachtung ist damit ein positiver Trend zu verzeichnen. Die Herausforderungen für die Personalgewinnung sind jedoch weiterhin enorm. Sie liegen neben der Demographie, dem allgemeinen Fachkräftemangel und der überregional großen Nachfrage nach diesen Fachkräften auch in der Randlage mancher Standorte, der Dauer des notwendigen Sicherheitsüberprüfungsverfahrens von bis zu zwei Jahren sowie dem teilweise hoch spezialisierten Aufgabenspektrum. Auch die Covid-19-Pandemie stellte im Berichtsjahr ein Hemmnis für die Dienstpostenbesetzung dar. Vor allem bei den IT-Feldwebeln und IT-Unteroffizieren haben pandemiebedingte Ausfälle und Verschiebungen von Ausbildungsabschnitten die fachbezogene Qualifizierung des Personals verzögert und einen besseren Dienstpostenbesetzungsgrad erschwert.

Erfreulich ist die Entwicklung bei den im Jahr 2019 aufgestellten Zentren für Cyberoperationen, Cybersicherheit und Softwarekompetenz im Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum. Lag der Besetzungsgrad bei den Staboffizieren und Offizieren dort im März des Berichtsjahres noch bei unbefriedigenden 77 Prozent, verzeichnete die Bundeswehr zum Jahresende eine deutlich verbesserte Besetzungsquote von 85 Prozent. Die Bundeswehr muss jedoch weiterhin ein besonderes Augenmerk auf diese Bereiche legen, da sie weitere Dienstpostenzuwächse plant. Es ist zu begrüßen, dass das Bundesamt für das Personalmanagement auch künftig umfangreiche personalwerbliche Maßnahmen durchführt, um in den Mangelverwendungen zielgerichtet geeignetes Personal zu gewinnen. Hierzu gehören beispielsweise die Durchführung sogenannter Cyberdays oder IT-Camps, eine erhöhte Präsenz von IT-Fachpersonal in der Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung der Karriereberatung sowie Stipendien für den Masterstudiengang Cyber-Security. Auch die neuen laufbahnrechtlichen Möglichkeiten zum Seiteneinstieg oder zur Direkteinstellung nach der Novellierung der Soldatenlaufbahnverordnung könnten für den Bereich weitere Zielgruppen erschließen. Die Personalgewinnungsorganisation darf hier mit ihren Anstrengungen nicht nachlassen.

Angespannt ist die personelle Situation nach wie vor bei der **Marine**, insbesondere bei den Maaten und Mannschaften an Bord seegehender Einheiten. Das Beispiel eines Besatzungsangehörigen der Fregattenklasse 125 veranschaulicht das Ausmaß des Problems:

- *Zum Ende des Jahres 2020 stand dem Obermaat noch sein vollständiger Erholungsurlaub für das Jahr 2020 von 28 Tagen zur Verfügung. Der Soldat hatte darüber hinaus in großem Umfang Mehrarbeit und Überstunden geleistet, sodass ihm über den Erholungsurlaub hinaus noch 78 Stunden Anspruch auf Dienstbefreiung sowie 15 Tage Freistellung vom Dienst zustanden, in der Summe also fast neun Wochen.*

Schiffstechnische Wachen, längere Übungsvorhaben und Auslandseinsätze beanspruchen das Personal seegehender Einheiten in hohem Maße. Gleichzeitig sind im Grundbetrieb der Einheit die Höchstarbeitszeitgrenzen nach der Soldatenarbeitszeitverordnung einzuhalten. Diese Gemengelage stellt die Vorgesetzten bei der Dienstplanung an Bord oftmals vor unlösbare Aufgaben (Näheres im Abschnitt Soldatenarbeitszeitverordnung). Es ist besorgniserregend, dass die Einsatzbereitschaft der seegehenden Einheiten offenbar nur gewährleistet werden kann, indem Besatzungsangehörige ihre berechtigten Ansprüche auf Erholungsurlaub und Überstundenabbau über längere Zeiträume ansammeln.

Die Personallage bei den **Pilotinnen und Piloten** der Bundeswehr bleibt weiterhin herausfordernd. Die Anzahl der Flugzeugführerinnen und -führer in der Bundeswehr hat sich im Berichtsjahr leicht erhöht, so etwa bei den Hubschrauberpilotinnen und -piloten im Heer und bei der Luftwaffe sowie den Strahlflugzeugführerinnen und -führern. Demgegenüber ist der Besetzungsgrad des fliegerischen Personals bei den Marinefliegerinnen und -fliegern zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 30. September 2021 weiter gesunken, nämlich auf 56 Prozent bei den Hubschrauberpilotinnen und -piloten und 83 Prozent bei den Flächenflugzeugführerinnen und -führern.

Die Bundeswehr erhofft sich weitere Einstellungen in den fliegerischen Dienst auch durch die Neufassung der Soldatenlaufbahnverordnung. Dort ist in § 45 die Möglichkeit einer Direkteinstellung für Inhaberinnen und Inhaber besonderer Fähigkeitsnachweise geregelt, wie beispielsweise einer Berufsflugzeugführerlizenz. Diese Direkteinstellungsmöglichkeit besteht nunmehr in der Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes. Die Einstellung erfolgt mit dem Dienstgrad Leutnant oder sogar als Oberleutnant beziehungsweise als Hauptmann, wenn die Bewerberinnen und Bewerber bestimmte hauptberufliche Tätigkeiten nachweisen können. Es ist zu begrüßen, dass die Bundeswehr sich auf unterschiedlichen Ebenen um Lösungsansätze für den Personalmangel im fliegerischen Dienst bemüht.

- *Bei einem Truppenbesuch beim Lufttransportgeschwader 62 in Wunstorf schilderten Soldaten, dass bei den Flugdienstberateroffizieren und den Flugberaterfeldwebeln zahlreiche Dienstposten nicht besetzt seien. Für den Bereich der Flugberaterfeldwebel in der Luftwaffe bestätigt das Verteidigungsministerium, dass die Dienstpostenbesetzungsquote bei den Unteroffizieren mit Portepee Ende 2020 nur bei rund 77 Prozent gelegen habe. Das Ministerium prognostiziert jedoch für diesen Bereich, dass bis Ende 2023 eine Besetzung von etwa 94 Prozent erreicht werden könne. Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalbindung wie Prämien oder Zuschläge hätten sich bereits positiv ausgewirkt.*

Das Ministerium räumte ebenfalls ein, dass die Personalsituation bei den **Flugdienstberateroffizieren** angespannt sei. Es verwies jedoch darauf, dass Abhilfemaßnahmen bereits eingeleitet worden seien. Künftig stünden Flugdienstberateroffiziere nach ihrer Ausbildung früher zur Verfügung, da nach einer Anpassung des Werdegangs der zweijährige Besuch der Bundeswehrfachschule und die vorherige Ausbildung zum Flugberateroffizier entfielen. Darüber hinaus erfolge eine Rückführung in die Laufbahn der Feldwebel, wenn ein Anwärter oder eine Anwärterin die anspruchsvolle Ausbildung zum Flugdienstberateroffizier nicht bestehe. Das Personal mit seiner Fachexpertise gehe damit nicht verloren, sondern verbleibe innerhalb des Flugberatungsdienstes. Bislang baute der Werdegang der Flugdienstberateroffiziere auf der vorherigen Verwendung und Ausbildung als Flugberaterfeldwebel auf. Flugdienstberateroffiziere waren ausschließlich der Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes zugeordnet und wurden demzufolge aus der Laufbahn der Feldwebel generiert. Der klassische Seiteneinstieg von zivilen, bereits ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerbern war nach der früher gültigen Soldatenlaufbahnverordnung nicht möglich. Von der mittlerweile eingeführten Flexibilisierung des Laufbahnrechts gerade für angehende Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes verspricht sich die Bundeswehr künftig flexiblere Möglichkeiten der Regeneration. Das besonders von Vakanzen betroffene Luftwaffentransportgeschwader 62 konnte zudem drei militärische Dienstposten für Flugdienstberateroffiziere in zivile Dienstposten für sogenannte Dispatcher umwandeln. Ein Dispatcher nimmt die Aufgaben eines Flugdienstberateroffiziers ohne die militärischen Anteile und ohne die Aufgaben eines Flugberaters wahr. Er ist nur für die Flugplanung zuständig. Auch wenn die personelle Situation

im Flugberatungsdienst momentan noch nicht befriedigend ist, hat die Bundeswehr Aktivitäten für eine zeitnahe Verbesserung der Situation entfaltet. Deren Wirksamkeit wird in den nächsten beiden Jahren zu beobachten sein. Einen Lichtblick gibt es in einem Teilbereich der Militärischen Flugsicherung. Im Frühjahr des Berichtsjahres konnte das Kommando Heer dringend benötigte neue Dienstposten für die **Flugsicherungstechnik** (Funk und Radar) bereitstellen. Die Dienstposten mussten allerdings aus den Strukturen des Heeres kompensiert und die damit verbundene Personalveränderung sozialverträglich umgesetzt werden. Die unzureichende Dienstpostenausstattung im Bereich Flugsicherungstechnik hatte das Amt der Wehrbeauftragten schon im Jahr 2018 angemahnt und die im Heer zuständige Stelle hatte die Kritik aufgegriffen. Nach einer entsprechenden Änderung der Sollorganisation wird die Verstärkung nach mehr als vier Jahren zum April 2022 bei den Verbänden ankommen.

Eine positive Entwicklung hat sich in den vergangenen Jahren bei der Besetzung von Dienstposten im Bereich der **Kampfmittelabwehrfeldweibel** vollzogen. Im Jahr 2018 betrug dort die Besetzungsquote der Dienstposten nur 62 Prozent. Die Truppe hat seitdem Maßnahmen ergriffen, um den Besetzungsgrad zu erhöhen. So hat sich beispielsweise die Erfolgsquote des Lehrgangs „Grundlagen Fachkunde Munition“ von nur 50 Prozent im Jahr 2018 auf 75 Prozent im Jahr 2021 erheblich verbessert. Um dieses Ziel zu erreichen, musste die Bundeswehr allerdings den Grenzwert für bestandene Leistungsnachweise von 65 Prozent auf 50 Prozent senken. Zudem durchlaufen die Trainingsteilnehmer und -teilnehmerinnen des Heeres im Vorfeld ein Pflichtmodul an der Pionierschule, bei dem wissenschaftliche Grundlagen ausgebildet beziehungsweise wiederholt werden. Durch die höhere Erfolgsquote konnte das Bundesamt für das Personalmanagement eine größere Zahl an Feldweibeldienstposten mit erstqualifiziertem Personal besetzen. Außerdem hat die Bundeswehr die Anzahl an Dienstposten für Kampfmittelabwehrfeldweibel in den vergangenen Jahren reduziert. Stattdessen hat sie den Werdegang des „Kampfmittelaufklärungsfeldweibels“ eingeführt, in dem die Soldatinnen und Soldaten den Lehrgang „Grundlagen Fachkunde Munition“ nicht durchlaufen müssen. Die ergriffenen Maßnahmen zeigen die erwartete Wirkung. Die Besetzungsquote im Bereich der Kampfmittelabwehrfeldweibel ist im Berichtsjahr auf 79 Prozent gestiegen. In den Jahren 2023 und 2024 erwartet das Bundesamt für das Personalmanagement weitere, erhebliche Zugänge auf die Dienstposten der Kampfmittelabwehrfeldweibel, um die nach wie vor bestehende Unterdeckung weiter zu verringern.

Erfreulich ist der Rückgang sogenannter **dienstpostenähnlicher Konstrukte** (DPäK) in der Bundeswehr. Die Bundeswehr führt Soldatinnen und Soldaten auf DPäK, wenn es für sie in der Organisationsstruktur der Streitkräfte keinen regulären Dienstposten gibt, beispielsweise während der Ausbildung oder in der Elternzeit, oder wenn ein Soldat oder eine Soldatin in einem neuen Bereich eine Sonderaufgabe übernimmt. Grundsätzlich stellen DPäK kein Problem dar, sondern schaffen Flexibilität in personellen Sondersituationen. Schwierigkeiten ergeben sich immer dann, wenn eine Dienststelle eine Soldatin oder einen Soldaten auf ein DPäK abgibt und den frei gewordenen Dienstposten nicht uneingeschränkt nachbesetzen kann. So kann es beispielsweise passieren, dass ein Soldat auf einem DPäK weiterhin aus seiner alten Planstelle alimentiert wird. Übernimmt in der Folge ein im Dienstgrad niedrigerer Soldat den frei gewordenen Dienstposten in der alten Dienststelle, kann er dort nicht befördert werden, weil die förderliche Planstelle noch für den ehemaligen Dienstposteninhaber genutzt wird.

Zu Unmut in den Einheiten führt auch das **Vakanzen-Management** bei temporär abwesendem Personal während der Elternzeit. Dabei geht es vorrangig um Abwesenheiten bis zu zwölf Monaten, da in diesen Fällen der Dienstposten nicht dauerhaft und zumeist auch nicht temporär nachbesetzt werden kann. Die Soldatin oder der Soldat in Elternzeit hat nämlich den Anspruch auf Rückkehr auf diesen oder einen gleichwertigen Dienstposten innerhalb des Standortes. Dazu bereites und geeignetes Personal ist für den Überbrückungszeitraum nur in seltenen Fällen zu finden. So bleibt häufig nur die Umverteilung der Aufgaben auf das vorhandene Personal. Wo immer möglich, sollten sich Vorgesetzte um geeignete Reservistinnen und Reservisten bemühen. Mit dem Gesetz zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr ist für diese die Möglichkeit eröffnet worden, bis zu zehn Monate im Jahr freiwillig Wehrdienst zur temporären Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft zu leisten.

Eine weitere Möglichkeit sieht das Verteidigungsministerium darin, vakante Dienstposten vorübergehend mit zwei in Teilzeit arbeitenden Soldatinnen und Soldaten zu besetzen, soweit beide eine Teilzeit von nicht mehr als 50 Prozent in Anspruch nehmen. Ob sich diese Teilzeitkräfte finden lassen, erscheint zumindest fraglich. Ein weiterer Vorschlag des Ministeriums sind sogenannte „Kompensationsdienstposten“. Auch dieses Instrument ist aus Sicht der Wehrbeauftragten eher kritisch zu beleuchten, da hier keine zusätzlichen Haushaltsstellen bereit stehen, sondern gebündelte Stellenreste aus unterschiedlichen Organisationseinheiten genutzt werden sollen. Unter anderem ist zu bedenken, dass das Modell für Stellenreste abgebende Bereiche wenig attraktiv ist. Auch für

teilzeitbeschäftigte Soldatinnen und Soldaten, deren Stellenreste genutzt werden sollen, bedeutet deren Abgabe eine Einschränkung, da es hierdurch schwieriger wird, eine einmal vereinbarte Teilzeit vor dem vereinbarten Zeitpunkt zu beenden. Die Tatsache, dass seit der Schaffung dieses Instruments im Jahr 2016 bisher lediglich 113 Kompensationsdienstposten beantragt wurden, bestätigt die Bedenken. Möglicherweise sollte das Ministerium eher daran denken, zusätzliche Haushaltsstellen zur Verfügung zu stellen und damit weitere Dienstposten „zur besonderen Verwendung“ einzurichten.

Die **Altersstruktur** des militärischen Personalkörpers hat sich in den letzten Jahren stetig dahingehend geändert, dass die Bundeswehr älter wird. Während das Durchschnittsalter Ende 2019 noch 32,4 Jahre betrug (32,9 Jahre für Berufs- und Zeitsoldaten, 20,1 Jahre für Freiwillig Wehrdienst Leistende), ist es zum ersten Halbjahr 2021 auf 33,1 Jahre gestiegen (33,8 Jahre für Berufs- und Zeitsoldaten, 20,7 Jahre für Freiwillig Wehrdienstleistende).

Kritik gibt es immer wieder im Zusammenhang mit der Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten bei **Laufbahnwechseln**:

- *Leistungsstarke Feldwebeldienstgrade monieren, dass sie ihre Zusage zur Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten oder einer Berufssoldatin wieder verlieren, wenn sie gleichzeitig einen Laufbahnwechsel zum Offizier des militärfachlichen Dienstes beginnen.*

In diesem Fall können die Betroffenen erst nach erfolgreicher Laufbahnausbildung zum Berufssoldaten oder zur Berufssoldatin ernannt werden. Bestehen sie die Laufbahnausbildung nicht und werden in die Feldwebellaufbahn zurückgeführt, müssen sie sich erneut dem Auswahlverfahren zur Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten oder einer Berufssoldatin stellen, obwohl sie dieses Auswahlverfahren zuvor bereits erfolgreich durchlaufen hatten. Eine Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten ist zu diesem späteren Zeitpunkt alles andere als gewiss. In der Zwischenzeit können sich die gesundheitliche Situation der Betroffenen oder die Rahmenbedingungen im Auswahlverfahren zu ihren Ungunsten verändert haben. Anwärter und Anwärterinnen für die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes, die vor ihrem Laufbahnwechsel eine Zusage für die Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten oder einer Berufssoldatin erhalten haben, sollte die Bundeswehr mit Blick auf ihre Leistungsstärke bereits während der Laufbahnausbildung zum Berufssoldaten beziehungsweise zur Berufssoldatin ernennen.

Personalgewinnung

Die Personalgewinnung war in den vergangenen beiden Jahren stark von der Covid-19-Pandemie geprägt. Dabei ergaben sich auch positive Folgewirkungen. So setzte die Bundeswehr geplante Digitalisierungsmaßnahmen schneller um und die Personalgewinnungsorganisation erhielt eine größere Flexibilität für Maßnahmen der Bedarfsdeckung. Die Weiterentwicklung des **Kommunikationscenters**, das als erste zentrale Ansprechstelle für Interessierte und Bewerberinnen und Bewerber auch für die Betreuung der Karrierehotline zuständig ist, bewirkte bereits im Laufe des Jahres 2020 eine verbesserte Erreichbarkeit der Karriereberatungsorganisation. Durch Zuweisung von Zugangsberechtigungen im sogenannten E-Recruiting des Personalwirtschaftssystems für einen definierten Personenkreis im Kommunikationscenter ist es nun auch möglich, qualifizierte Auskünfte zum Bearbeitungsstand einer Bewerbung zu geben.

Bewerbungen

Im November 2020 erreichte die Bundeswehr die Wende bei der Entwicklung der Bewerberzahlen. Dennoch wurde der Ende 2020 erreichte Personalbestand von 175.526 Berufs- und Zeitsoldatinnen und -soldaten im Dezember 2021 mit 175.177 um 349 unterschritten. Trotz der Einschränkungen aufgrund des fortgesetzten Pandemiegeschehens ist es der Bundeswehr gelungen, einen Personalbestand von 99,8 Prozent des Vorjahresniveaus zu halten.

Im Jahr 2021 haben sich 49.200 Personen für eine militärische Verwendung beworben, inklusive 2.500 Bewerbungen für den Freiwilligen Wehrdienst im Heimatschutz, der im zweiten Quartal 2021 als Pilotprojekt zunächst für ein Jahr gestartet ist. Trotz der andauernden Pandemie liegt diese Zahl rund drei Prozent über der Bewerberzahl von 48.000 zu dem Stichtag des Vorjahres. Bei den Offizieren war die Zahl der Bewerbungen mit 10.600 ungefähr so hoch wie im Vorjahr (10.900). Zum Stichtag 31. Dezember 2021 hatten sich im Bereich der Unteroffiziere und Mannschaften 25.400 und für den Freiwilligen Wehrdienst ohne Heimatschutz 10.700 Personen beworben, 600 weniger als 2020. Insgesamt lagen die Zahlen ohne Berücksichtigung der Zahlen für den

Freiwilligen Wehrdienst mit Heimatschutz ungefähr auf dem Vorjahresniveau. Gut vier Prozent der sich bewerbenden Zeitsoldaten und Freiwillig Wehrdienstleistenden waren im Ergebnis der wehrmedizinischen Begutachtung, die zu Beginn der Einstellung stattfindet, aus gesundheitlichen Gründen nicht dienstfähig. Die gestiegene Bewerberzahl allein führt jedoch noch nicht zu mehr Personal. Erst wenn die Interessentinnen und Interessenten den Bewerbungsprozess erfolgreich durchlaufen haben, ein Dienstposten vorhanden und die Probezeit abgelaufen ist, kann die Bundeswehr konkret ermitteln, wie viele Menschen sie tatsächlich neu gewonnen hat.

Weil der Bundesrechnungshof eine bereits 2016 begonnene Umorganisation der **Karrierecenter** insbesondere wegen der damaligen Methode der Personalbedarfsermittlung kritisiert hatte und der Rechnungsprüfungsausschuss diese im September 2018 aussetzte, arbeitete die Personalgewinnungsorganisation seit April 2019 in einer Interimsstruktur, die aus einer Mischung aus alter, Übergangs- und neuer Struktur bestand. Sie konnte die Personalmaßnahmen aus einer Organisationsuntersuchung zur neuen Ablauf- und Aufbauorganisation der Karrierecenter und der Abteilung II der Personalgewinnungsorganisation bis zum Ende des Berichtsjahres abschließen.

Zum 1. Oktober 2021 wurde die Interimslösung der Karrierecenter in die neue Aufbauorganisation überführt und soll bis Ende März 2022 vollständig umgesetzt sein. Nunmehr gibt es sechs Karrierecenter mit Assessment, zwei Karrierecenter mit Potenzialfeststellung und Assessment (Erfurt, Wilhelmshaven) und sieben Karrierecenter ohne Assessment. Das Karrierecenter Potsdam wurde in das Karrierecenter Berlin integriert, weshalb es nur noch 15 Karrierecenter gibt. Die drei Arten von Dienststellen mit einer klar definierten Aufgabenzuweisung sollen für eine einheitliche, sachgerechte, effiziente, leistungsfähige und bewerberorientierte Beratung sorgen. Es bleibt abzuwarten, ob dies gelingt. Nunmehr findet an 99 Standorten Karriereberatung statt, mehrheitlich in Karriereberatungsbüros, die häufig regional einem Karrierecenter zugeordnet sind. Mit Stand Januar 2022 sind von den insgesamt in der Personalgewinnungsorganisation 3.285 vorhandenen Dienstposten 2.811 besetzt (85,6 Prozent). Diese umfassen neben den Karrierecentern auch die 512 Dienstposten der Abteilung II des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr, von denen 445 Dienstposten besetzt sind (87 Prozent). Weitere 507 Beschäftigte werden auf sogenannten dienstpostenähnlichen Konstrukten geführt, häufig auch als Teilzeitkräfte. Damit ist die Personalausstattung der Personalgewinnungsorganisation im Vergleich zu vielen anderen Dienststellen der Bundeswehr als relativ gut zu bewerten und führt zu keinen Einschränkungen bei der Aufgabenerfüllung.

Die bereits 2020 eingeleiteten Schritte zur Verlagerung eines Teils der Personalgewinnung in den Online-Bereich hat die Bundeswehr im Berichtsjahr fortgesetzt. So fanden vermehrt Telefon- und Videoberatungen, Video-Assessments und Online-Karrieremessen statt. Durch gute Hygiene- und Sicherheitskonzepte war es im Jahr 2021 zudem durchgängig möglich, Karriereberatungen und Assessments durchzuführen. Das Instrument der virtuellen Fachmessen möchten die Streitkräfte bundesweit etablieren. Es spricht vor allem Interessentinnen und Interessenten für technische, fliegerische, juristische oder sanitätsdienstliche Berufsbilder an. Im Jahr 2021 hat die Personalgewinnungsorganisation bundesweit 374 digitale Karrieremessen realisiert, 372 davon als Teilnahmen an Messen von externen Veranstaltern. Zwei waren eigene digitale Großprojekte, insbesondere zur Bedarfsdeckung in den Bereichen „Ausrüstung und Technik“ im Mai sowie „Mission Marine“ im September. Das Instrument der temporären **Pop-Up-Karriere-Lounge** als Bestandteil der „Recruiting-Eventkultur“ will die Personalgewinnungsorganisation ebenfalls verstetigen, um gezielt Interessierte für eine Beschäftigung bei der Bundeswehr in Mangelverwendungen zu gewinnen. So betrieb sie im Berichtsjahr eine derartige Lounge während der Bundesgartenschau in Erfurt. Einheiten aus der Region präsentierten ihre Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten und Interessierte konnten sich umfassend über Berufswege und Karrieremöglichkeiten bei der Bundeswehr informieren. Insgesamt wurden in der Pop-Up-Karriere-Lounge 13.264 Kontakt- und Beratungsgespräche gezählt, aus denen sich 2.787 sogenannte Qualitätskontakte ergaben (Abgabe von personenbezogenen Daten von denjenigen, die ein konkretes Einstellungsinteresse in die Bundeswehr bekunden). Aus diesen resultierten seit Ende September 2021 bereits rund 500 formelle Erstberatungsgespräche bei der Karriereberatung. Bis Ende 2021 erhielt die Bundeswehr 91 konkrete Bewerbungen für Mangelbereiche. Damit erweist sich die Pop-Up-Karriere-Lounge als sehr erfolgreiches Instrument der Personalgewinnung.

Leider war es der Bundeswehr wegen der strengen Hygieneauflagen aufgrund der Covid-19-Pandemie im ersten Halbjahr 2021 nicht möglich, Bewerbungstage durchführen, zu denen sie nach einer Vorauswahl Personen exklusiv einlädt. Im zweiten Halbjahr 2021 konnte sie erfreulicherweise sechs Bewerbungstage als Präsenzveranstaltung durchführen.

Die bei den verschiedenen Online-Maßnahmen gewonnenen Erfahrungen will die Bundeswehr nutzen, um sich dauerhaft als ein Arbeitgeber mit professioneller Onlinepräsenz zu profilieren. Hierzu soll auch das Digitalisierungsprojekt **Online-Assessment** beitragen. Das Projekt besteht aus drei Elementen. Das erste Element Self-Assessment ist eine Testplattform, mit deren Hilfe Interessierte ortsunabhängig und anonym eine Selbsteinschätzung ihrer Eignung vornehmen können, bevor sie sich für eine Bewerbung entscheiden. Das zweite Element Online-Diagnostik dient der Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber und gleichzeitig der Reduzierung von Präsenzzeiten. Ziel ist eine optimierte Ladungsreihenfolge. Schließlich ist vorgesehen, mit dem dritten Element Präsenzdiagnostik eine Plattform für die psychologische Eignung und Potenzialanalyse bereitzustellen, die das bisherige computerbasierte Testverfahren ablösen soll. Bei diesem Test sind die Bewerberinnen und Bewerber anwesend. Das Projekt befindet sich in der Realisierungsphase. Es soll Anfang 2024 in Betrieb gehen. Das Self-Assessment ist bereits seit 25. Februar 2021 verfügbar, seit November 2021 in der finalen Version.

Einstellungen

Im Jahr 2021 konnte die Bundeswehr rund 16.700 Zeitsoldatinnen und -soldaten sowie Freiwillig Wehrdienst Leistende (inklusive etwa 840 für den Heimatschutz) für eine Einstellung gewinnen. Von ihnen haben 3.212 in den ersten sechs Monaten die Bundeswehr wieder verlassen. Die Mehrzahl (2.842, davon 1.482 Freiwillig Wehrdienst Leistende und 1.360 Soldaten auf Zeit) hat in der Probezeit von sich aus den Dienst bei den Streitkräften durch Widerruf beendet. Die restlichen 370 (50 Zeitsoldaten, 320 Freiwillig Wehrdienst Leistende) hat die Bundeswehr aus sonstigen Gründen entlassen. Die Ursachen für die Beendigung des Dienstes durch Freiwillig Wehrdienst Leistende in der Probezeit sind vielfältig. Sie werden mit Hilfe eines standardisierten, auf freiwilliger Basis auszufüllenden Fragebogens erfasst und jährlich ausgewertet, um daraus Maßnahmen zur Verringerung der **Abbruchquote** zu entwickeln. Als Motiv nannten viele Freiwillig Wehrdienst Leistende Privates, Überforderung, alternative Jobangebote oder andere Vorstellungen vom Dienst. Bei den Zeitsoldaten beendeten 1.360 vorzeitig den Dienst, viele von ihnen während oder am Ende der Probezeit, andere verweigerten die Annahme der Ernennungsurkunde oder beantragten die Entlassung aus der Eignungsübung.

Während Freiwillig Wehrdienst Leistende auch persönliche Gründe wie die oben genannten angeben können, wird bei den Zeitsoldatinnen und -soldaten nur eine Kategorie „wichtige persönliche Gründe“ abgefragt. Bei genauerer Kenntnis ihrer Motivation könnte die Bundeswehr gegebenenfalls auch für diesen Kreis mit konkreten Maßnahmen gegensteuern. Den Fragebogen müsste sie hierzu entsprechend erweitern.

Um als Ursache für ein vorzeitiges Verlassen der Bundeswehr etwa Überforderung oder andere Vorstellungen vom Dienst zu vermeiden, ist die **Erstberatung** in den Karrierecentern von großer Bedeutung. Die Beraterinnen und Berater sollten nicht nur die Vorteile, sondern auch die Besonderheiten und Belastungen des Soldatenberufs, wie zum Beispiel Gehorsam, bundesweite Versetzbarkeit, mögliche Auslandseinsätze, Dienst an der Waffe, aber auch die Möglichkeit von Routediensten, erläutern. Sinnvoll wäre, die verpflichtenden Inhalte des Erstberatungsgesprächs mit Einverständnis der Betroffenen im Personalwirtschaftssystem zu dokumentieren. Denn häufig wenden sich Petenten mit der Kritik an die Wehrbeauftragte, sie seien bei der Beratung im Karrierecenter unzureichend aufgeklärt worden. Auch Vorgesetzte äußerten bei Truppenbesuchen Kritik, dass Soldatinnen und Soldaten mit falschen Vorstellungen zu ihnen in die Einheiten geschickt würden. Oft ist im Nachhinein der Inhalt des Gesprächs nicht mehr zu rekonstruieren. Wünschenswert wäre eine standardmäßige Dokumentation der wichtigsten Gesprächsinhalte, welche die Interessentin beziehungsweise der Interessent durch Unterschrift bestätigt. Es liegt eine große Verantwortung bei der Personalgewinnungsorganisation, Transparenz, Wahrheit und Klarheit in den Beratungen zu gewährleisten. Niemand hat etwas davon, wenn zwar zunächst mehr Personal gewonnen wird, später aber viele Soldatinnen und Soldaten den Dienst vorzeitig quittieren, weil nach ihrer Wahrnehmung keine ehrliche Aufklärung erfolgte.

Seit Mai 2019 wenden die Karrierecenter die sogenannte **Potenzialfeststellung** für die Soldatinnen und Soldaten an. In diesem neu konzipierten Verfahren wird anhand verschiedener Kriterien geprüft, ob sich ein Bewerber oder eine Bewerberin für einen Laufbahn- oder einen Statuswechsel eignet. Zu den abgeprüften Eignungsmerkmalen zählen etwa Führungskompetenz und Gewissenhaftigkeit sowie Persönlichkeits- und Verhaltensstabilität. Das Verfahren ist Bestandteil der Auswahlentscheidung für die Zulassung von Unteroffizieren zur Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes sowie für die Umwandlung des Dienstverhältnisses von Feldwebeln im Dienstverhältnis eines Soldaten oder einer Soldatin auf Zeit in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten oder einer Berufssoldatin. Die Ergebnisse des Verfahrens fließen mit einem Anteil von 20 Prozent in die

Auswahlentscheidung ein und haben eine Gültigkeit von fünf Jahren. Eine Wiederholung der Potenzialfeststellung ist innerhalb des Fünf-Jahres-Zeitraums grundsätzlich nicht vorgesehen. Etwas anderes gilt, wenn bei dem betroffenen Soldaten beziehungsweise der betroffenen Soldatin eine deutliche Persönlichkeitsentwicklung zu verzeichnen ist. Eine vorzeitige Wiederholung ist dann frühestens nach zwei Jahren, also erstmals seit dem Frühjahr des Berichtsjahres möglich. Bislang wurde davon noch in keinem Fall Gebrauch gemacht. Darüber hinaus haben erst seit den Auswahlkonferenzen im August 2021 alle Antragstellerinnen und Antragsteller das neue Potenzialfeststellungsverfahren durchlaufen. Das Ministerium wertet das Verfahren nun stufenweise innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren aus. Besonderes Augenmerk will es dabei zu Recht darauf legen, ob Soldatinnen und Soldaten tatsächlich die Chance erhalten, ihr Potenzial vor dem Ablauf von fünf Jahren erneut prüfen zu lassen. Den aussagekräftigen Stellungnahmen der Vorgesetzten kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Es bleibt daher abzuwarten, ob sich das neue Verfahren bewährt und Akzeptanz in der Truppe findet.

Um Bewerberinnen und Bewerber für Mangelverwendungen zu gewinnen, gibt es unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, **Prämien** an neu eingestellte Soldatinnen und Soldaten auf Zeit zu zahlen. Im Gegensatz zu Prämien für die Personalbindung hat die Bundeswehr von den Personalgewinnungsprämien nur in geringem Maß Gebrauch gemacht. So gewährte sie seit Inkrafttreten der Neuregelung im Bundesbesoldungsgesetz ab dem 1. Januar 2020 bis Ende des Berichtsjahrs insgesamt 175 Erstverpflichtungsprämien, davon in der Laufbahngruppe der Offiziere fünf, in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere ohne Portepee acht und bei den Mannschaften 162. Die Höhe der Prämie ist abhängig von der vorhandenen Vakanz im jeweiligen Werdegang, der Besoldungsgruppe und der Qualifikation der Prämienberechtigten sowie der Verpflichtungszeit. Bei den Offizieren betrug die durchschnittliche Höhe für Erstverpflichtungen circa 8.900 Euro. Unteroffiziere ohne Portepee erhielten für Erstverpflichtungen rund 20.500 Euro und Mannschaftssoldaten im Schnitt 7.700 Euro.

Für die Gewinnung von Berufssoldatinnen und -soldaten in Verwendungen mit einer prognostizierten geringen Bewerberlage kamen unter den Bedingungen der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 nur 58 zum Jahresende ausgewählte Offiziere für Prämien in Betracht. Alle Prämien wurden mit der Erfüllung der Voraussetzungen inzwischen ausgezahlt. Zu den Voraussetzungen gehören zum Beispiel der Abschluss der Ausbildung für den künftigen und die Versetzung auf den prämierten Dienstposten.

In der Laufbahngruppe der Offizierinnen und Offiziere gab es nur eine Prämie und in der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere 37 Prämien mit dem Statuswechsel zum Berufsoffizier. Ursächlich für die geringe Zahl der Prämienvergabe bei den Offizieren ist die späte Auswahlkonferenz im November bis Dezember 2021. Viele der für den Statuswechsel ausgewählten Soldatinnen und Soldaten waren noch nicht zur Berufssoldatin beziehungsweise zum Berufssoldaten ernannt, weil zum Beispiel die gesundheitliche Eignung noch nicht feststand. Deshalb hat die Bundeswehr von den auf 6,4 Millionen Euro veranschlagten Haushaltsmitteln bei 100-prozentiger Erfüllung der Übernahmequoten bis zum Jahresende 2021 nur rund 907.000 Euro ausgezahlt. Die geringe Zahl liegt auch darin begründet, dass die Auswahlkonferenzen zum Berufssoldaten für die Laufbahnen der Feldweibel im Jahr 2020 pandemiebedingt ausgefallen sind. Für das Jahr 2021 hat die Bundeswehr 16 Werdegänge in den Laufbahnen der Unteroffiziere mit Portepee und 21 Werdegänge in den Laufbahnen der Offiziere für die Gewährung einer Personalgewinnungsprämie bestimmt. Der erhoffte Effekt, mit der Neuregelung der Prämie für Berufssoldatinnen und -soldaten insbesondere in den Laufbahnen der Offiziere die interne und externe Bewerberzahl zu erhöhen, ist bisher noch nicht eingetreten, was allerdings auch an der pandemiebedingten Ausnahmesituation liegen könnte.

Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege

Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege haben seit einigen Jahren einen wichtigen Anteil an der personellen Bedarfsdeckung. Im Berichtsjahr bewarben sich 4.455 (2020: 5.246) ehemalige Soldatinnen und Soldaten um eine **Wiedereinstellung**. Davon waren 1.164 erfolgreich (2020: 1.804), 349 sogar mit einem höheren Dienstgrad. Das ist möglich, wenn eine inzwischen erworbene berufliche Qualifikation für den künftigen Dienstposten militärisch verwertbar ist. Die in den beiden Vorjahren erreichte Quote an Wiedereinstellungen von circa 40 beziehungsweise 34 Prozent der Bewerbungen ist im Berichtsjahr auf 26 Prozent gesunken. Bei den Mannschaften verringerte sie sich sogar von 55 Prozent im Vorjahr auf 38 Prozent (552 von 1.443). Der Anteil der über 40-Jährigen betrug 14,5 Prozent (169) aller Wiedereingestellten (ähnlich wie im Vorjahr mit 14,4 Prozent). In der Laufbahn der Fachunteroffiziere konnten rund 69 Prozent und in der Laufbahn der Feldweibel des Truppendienstes und Allgemeinen Fachdienstes rund 66 Prozent der Einstellungen (einschließlich der

Feldwebelanwärter) mit einem höheren Dienstgrad realisiert werden. Von den 268 Bewerbungen ehemaliger Offiziere konnten fast 52 Prozent (139) wieder eingestellt werden, 39 von ihnen mit höherem Dienstgrad. Die große Mehrheit von ihnen (129) begann als Offizier in der Laufbahn des Truppendienstes.

Als **Seiteneinstiege** bezeichnet die Bundeswehr Einstellungen von ungedienten Bewerberinnen und Bewerbern, die aufgrund einer für die Bundeswehr verwertbaren beruflichen Qualifikation mit einem adäquaten Dienstgrad eingestellt werden können und nicht während ihrer Dienstzeit bei der Bundeswehr eine Berufsausbildung oder ein Studium absolvieren müssen. Seiteneinsteiger sind in einigen Bereichen mit Personalmangel unverzichtbar. Da die Seiteneinsteiger nur noch die militärische Ausbildung benötigen und somit schneller auf einen vakanten Dienstposten versetzt werden können, spart die Bundeswehr erhebliche Investitionen wie beispielsweise Ausbildungskosten, Dienstbezüge oder Unterbringung. So benötigen etwa die über den Anwärterstatus der Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes eingestellten Soldatinnen und Soldaten bis zur Verwendung als Staboffizier deutlich über zehn Jahre Dienstzeit. Bestimmte Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger und auch Wiedereingestellte, die zwischenzeitlich außerhalb der Bundeswehr eine Qualifikation erworben haben, können regelmäßig schon innerhalb eines Jahres nach ihrer Einstellung auf dieser Ebene eingesetzt werden. Dies rechtfertigt auch die Einstellung mit einem höheren Dienstgrad gegenüber ebenfalls Ungedienten ohne berufliche Qualifikation. Die Einstellung mit höherem Dienstgrad gemäß der Soldatenlaufbahnverordnung dient zudem als ein Anreiz, um in Konkurrenz zum zivilen Arbeitsmarkt Fachkräfte zu gewinnen. Von den 11.598 Bewerberinnen und Bewerbern im Berichtsjahr (2020: 15.491) stellte die Bundeswehr 1.033 als Seiteneinsteiger ein, davon 514 als Fachunteroffiziere und 446 in die Laufbahnen der Feldweibel sowie 73 in die Laufbahnen der Offiziere. Von den Offizieren begannen beispielsweise 37 im Sanitätsdienst und 25 im Truppendienst. Die Quote der Einstellungen beträgt wie bereits 2020 nur rund neun Prozent der Bewerbungen. Die Bewerbungszahlen für die Laufbahnen der Unteroffiziere und Feldweibel von 10.563 im Jahr 2021 stellen die Gesamtbewerbungszahlen für die Laufbahn dar, während die 1.035 Bewerberinnen und Bewerber für die Laufbahn der Offiziere sich konkret auf einen Seiteneinstieg beworben haben (insgesamt 11.598). Lediglich 11 Seiteneinsteiger waren älter als 40 Jahre (2020: 39).

Da für die Verwendung als Offizierin beziehungsweise Offizier des Truppendienstes zwar grundsätzlich ein Hochschulabschluss, jedoch kein spezielles Studienfach erforderlich ist, ist diese Laufbahn nur selten für den Seiteneinstieg geeignet. Deshalb werden häufiger Offiziere für den militärfachlichen Dienst als Seiteneinsteiger eingestellt. Mit der Neufassung der Soldatenlaufbahnverordnung will die Bundeswehr auch das Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber mit Hochschulabschluss stärker nutzen. Durch eine neu geschaffene Einstellungsmöglichkeit können diese ab dem Jahr 2022 mit dem höchsten Anwärterdienstgrad Oberfähnrich eingestellt werden. Sie erfüllen die gewünschte akademische Qualifizierung für die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes. Nach einem entsprechenden Verwendungsaufbau könnten die so gewonnenen Soldatinnen und Soldaten schneller vakante Dienstposten im Truppendienst besetzen, während andere Offizieranwärter noch studieren.

Insgesamt zeigt sich, dass ein Seiteneinstieg wesentlich schwieriger ist als eine Wiedereinstellung. Über 40-Jährige haben es in beiden Bereichen schwer, weil für sie höhere Hürden gelten. Nach Vollendung des 40. Lebensjahres nimmt das Personalamt Einstellungen nur vor, wenn ein außerordentlicher Mangel an gleich geeigneten jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern besteht, was oft nur in Verwendungen mit Spezialqualifikationen der Fall ist.

Dass die Einstellung von **über 40-Jährigen** in der Wahrnehmung der Truppe auch Probleme verursachen kann, zeigt der folgende Bericht einer Petentin von einer seegehenden Einheit der Marine:

- *Die Soldatin schilderte, die anfängliche Euphorie solcher Kameradinnen und Kameraden halte oft nicht lange an. Nicht selten würden sie noch vor oder nach ihrer ersten Seefahrt das Handtuch werfen und sich auf Grundlage ärztlicher Gutachten auf einen Landdienstposten versetzen lassen. Diese Dienstposten würden jedoch dringend für diejenigen Soldatinnen und Soldaten gebraucht, die jahrelang und opferbereit zur See gefahren seien.*

Das Ministerium bestätigt einzelne Fälle, in denen die Bundeswehr Soldatinnen und Soldaten für eine seegehende Einheit eingestellt habe, diese aber aus unterschiedlichen Gründen dort nicht verwenden konnte. Überwiegend seien es Mannschaften und singulär Fachunteroffiziere und Feldweibel.

- *Ähnliche Kritik übten bei einem Truppenbesuch auch Soldatinnen und Soldaten des Seebataillons. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr versetzte mitunter Soldatinnen und Soldaten in die Bordeinsatzkompanien, die anschließend nicht die Bordeinsatztauglichkeit erreichten.*

Ärztinnen und Ärzte im medizinischen Assessment der Karrierecenter untersuchen Bewerberinnen und Bewerber vor der Einstellung auf ihre körperliche und gesundheitliche Eignung für einen Dienst in den Streitkräften. Im Hinblick auf die **Borddienstverwendungsfähigkeit** nehmen sie jedoch lediglich eine orientierende Vorauswahl vor. Spezifische Untersuchungen können sie mangels adäquater ärztlicher Expertise nicht leisten. Die Bundeswehr sollte erwägen, diese Expertise künftig in den Karrierecentern vorzuhalten, um Einplanungen von nicht borddienstfähigen Bewerberinnen und Bewerbern auf seegehenden Einheiten künftig zu verhindern.

Darüber hinaus sollten die Karrierecenter die Inhalte der zu besetzenden Dienstposten kennen und richtig vermitteln, weil sonst die Gefahr besteht, sie oder ihn schnell wieder zu verlieren:

- *Ein Soldat, der im IT-Bereich gedient und nach Ausscheiden aus der Bundeswehr im zivilen Sektor in diesem Bereich beschäftigt war, wünschte sich als Wiedereinsteller eine entsprechende Einplanung. Als Familienvater mit kleiner Tochter schwebte ihm zudem eine heimatnahe Verwendung vor. Die dann erfolgte Einplanung in einem mehrere hundert Kilometer entfernten IT-Bataillon nahm er aufgrund der gewünschten Fachrichtung in Kauf. Er schilderte, dass sein Dienstposten jedoch nicht die „Informationstechnik“, sondern den Bereich „Infanterie und Taktik“ zum Inhalt habe, und bereitete daher den Widerruf seiner Einstellung vor.*

Hauptgründe für eine **erfolglose Bewerbung** um einen Seiteneinstieg oder für eine Wiedereinstellung sind der fehlende konkrete Bedarf an der zivilberuflichen Qualifikation, die fehlende Eignung für die angestrebte Laufbahn oder mangelnde Berufserfahrung, die für die Einstellung mit höherem Dienstgrad notwendig ist. Auch gesundheitliche Probleme, Eintragungen im Bundeszentralregister, Erkenntnisse aus der einfachen Sicherheitsüberprüfung oder Zweifel an der Verfassungstreue, die sich aus dem Assessmentverfahren ergeben haben, können zur Ablehnung der Bewerbung führen. Die Gründe hierfür wollte die Bundeswehr bereits im Jahr 2020 elektronisch erfassen. Die Einführung dieser Funktionen im sogenannten E-Recruiting des Personalwirtschaftssystems hat sich insbesondere wegen der Covid-19-Pandemie verzögert.

Als weiteres Instrument zur Attraktivitätssteigerung für neues Personal hat die Bundeswehr die Möglichkeit, bereits ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerbern mit sehr guten Testergebnissen und mit besonders gefragten Qualifikationen für ansonsten schwer nachzubesetzende Bereiche die **konditionierte Zusage** zur späteren Übernahme als Berufssoldatin oder Berufssoldat zu geben. Dafür stehen bis zu zehn Prozent der jährlich festgelegten Übernahmequoten für Berufssoldaten in den Offizierdienstgraden für Neu- oder Wiedereinstellungen zur Verfügung. Ein Weg ist beispielsweise die direkte Einstellung besonders geeigneter und leistungsstarker Reserveunteroffiziere als Berufssoldat gemäß § 22 Absatz 5 Soldatenlaufbahnverordnung. Davon hat die Bundeswehr bisher jedoch kaum Gebrauch gemacht (2019: einmal, in den Jahren 2020 und 2021 kein einziges Mal). Begründung ist, dass für die Deckung des Bedarfs an Berufssoldaten in allen Werdegängen und Verwendungsbereichen eine ausreichende Zahl von antragstellenden Soldatinnen und Soldaten auf Zeit aus dem aktiven Personalbestand zur Verfügung stand.

Ein anderer Weg, die Personaldeckung in Mangelbereichen in der Feldwebellaufbahn zu verbessern, ist die Einstellung als Berufsfeldwebelanwärter oder -anwärterin gemäß § 6 Absatz 1 Soldatenlaufbahnverordnung. Danach ist es möglich, sehr gut geeigneten Anwärterinnen und Anwärtern mit der Berufung in das Dienstverhältnis eines Zeitsoldaten die konditionierte Zusage zu geben, dieses Dienstverhältnis in das eines Berufssoldaten umzuwandeln, sobald die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Aufgrund der bisher sehr strengen Vorgaben hat es in den Jahren 2020 und 2021 jeweils nur zwei solcher Einstellungen mit Zusage zur späteren Übernahme als Berufssoldat gegeben. Die Bundeswehr hat die Vorgaben nunmehr erleichtert, indem sie den zu erreichenden Gesamteignungsindex für Bewerbende senkte.

Einstellung 17-Jähriger

Die Einstellung von 17-Jährigen in die Bundeswehr ist immer wieder Gegenstand politischen Diskurses. Nach einem Fakultativprotokoll zur VN-Kinderrechtskonvention gilt für die Streitkräfte ein Mindestalter von 18 Jahren. Die Bundeswehr macht – wie einige andere der 171 Vertragsstaaten – von der Ausnahmeregelung Gebrauch und

rekrutiert auch Minderjährige. Deren Einstellung ist aufgrund ihrer erhöhten Schutzbedürftigkeit kritisch zu sehen und muss die Ausnahme bleiben.

Jugendliche entscheiden sich in der Regel nach ihrem Schulabschluss für den Einstieg ins Berufsleben und beginnen mit einer Ausbildung oder einem Studium. Vor allem Jugendliche ohne Abitur sind dann noch nicht volljährig. Da die Bundeswehr mit dem zivilen Arbeitsmarkt um die Besten konkurriert, ist sie auch an Personen interessiert, die erst kurz vor der Volljährigkeit stehen. Dabei bedürfen 17-Jährige der besonderen Fürsorge, gerade weil die Bundeswehr keine gewöhnliche Arbeitgeberin ist. Sie stellt Minderjährige frühestens mit 17 Jahren und nur mit Zustimmung der Eltern ein. Mit einer umfassenden Aufklärung und Beratung zu den Chancen und Risiken des Soldatenberufs und einem wissenschaftlichen Assessmentverfahren will die Bundeswehr zudem gewährleisten, dass sie nur 17-jährige einstellt, die sich über die Anforderungen des Soldatenberufs informiert haben und die erforderliche geistige Reife besitzen. Eine Besonderheit gegenüber zivilen Arbeitgebern liegt darin, dass der Dienst bei der Bundeswehr mit der Grundausbildung beginnt, deren integraler Bestandteil die Waffen- und Schießausbildung ist. Sie findet für 17-Jährige unter strengerer Dienstaufsicht statt. Nach Beendigung der Grundausbildung leisten 17-Jährige bis zum Erreichen der Volljährigkeit jedoch keinen Dienst an der Waffe und nehmen auch nicht an Wachdiensten und Auslandseinsätzen teil. Die bisherigen Weisungen des Verteidigungsministeriums und eine Handlungshilfe für die Disziplinarvorgesetzten und Dienststellenleiterinnen und -leiter zum Umgang mit Minderjährigen hat das Ministerium als Zentrale Dienstvorschrift „Jugendliche und Bundeswehr“ im April 2021 in Kraft gesetzt. Sie regelt erstmals umfassend die besonderen Pflichten für die Bundeswehr im Umgang mit Jugendlichen und nimmt auf die gesetzlichen **Schutzmaßnahmen** Bezug, wie beispielsweise Vorschriften zum Jugend- und Arbeitsschutz, zur Unfallverhütung und Arbeitszeitregelungen und macht Vorgaben für die Praxis in den Dienststellen. Hierzu gehören zum Beispiel die Zuweisung separater Unterkunftsstuben und die Benennung einer Ansprechperson, die sich den Minderjährigen persönlich vorstellt und diese betreut. Abweichungen von den verbindlichen Vorgaben der Dienstvorschrift sind selbst dann untersagt, wenn das Einverständnis der Jugendlichen oder deren gesetzlicher Vertreter vorliegt. Diese Maßnahmen sind zu begrüßen, aber nicht ausreichend. Die Bundeswehr sollte mit Blick auf die Schutzbedürftigkeit der jüngsten Soldatinnen und Soldaten die Waffen- und Schießausbildung für Minderjährige aus der Grundausbildung auslagern und erst mit dem Erreichen der Volljährigkeit nachholen. Das Vorhaben der neuen Bundesregierung, Ausbildung und Dienst an der Waffe volljährigen Soldatinnen und Soldaten vorzubehalten, ist uneingeschränkt zu befürworten.

Im Berichtsjahr wurden 1.239 17-Jährige eingestellt (7,4 Prozent aller Dienstantritte), ein Plus von 91 gegenüber 2020. Davon waren 1.000 Männer (81 Prozent) und 239 Frauen (19 Prozent). Nach dem dritten Monat erreichten bereits 35 Prozent die Volljährigkeit, nach sieben Monaten waren 71 Prozent volljährig. Auch wenn es unter den 17-Jährigen im Vergleich zu jungen erwachsenen Soldatinnen und Soldaten keine besonderen Probleme oder Auffälligkeiten gab, ist der deutliche Aufwärtstrend bei der Einstellung Minderjähriger von rund acht Prozent im Vergleich zum Vorjahr kritisch zu sehen.

Allerdings beendeten überdurchschnittlich viele Soldatinnen und Soldaten, die als 17-Jährige zur Bundeswehr kamen, bereits in den ersten sechs Monaten ihren dortigen Dienst. In den Jahren 2017 bis 2019 waren das im Durchschnitt 27 Prozent. Mit Beginn der Pandemie 2020 sank die Zahl der eingestellten 17-Jährigen und die Abbruchquote in der Probezeit betrug rund 21 Prozent. Im Vergleich dazu lag der Anteil der Widerrufe in der Probezeit, bezogen auf die Gesamtzahl aller neu eingestellten Soldatinnen und Soldaten, 2019 bei 19 Prozent und 2020 bei 15 Prozent.

Personalbindung

In Zeiten eines deutlich zunehmenden Bedarfs an Personal in der Bundeswehr bei gleichzeitig rückläufigen Schulabgängerzahlen gilt es, nicht nur neues Personal zu gewinnen, sondern die Bindung von qualifizierten und interessierten Soldatinnen und Soldaten an die Bundeswehr weiter zu intensivieren. Instrumente der Personalbindung sind beispielsweise die Verlängerung des freiwilligen Wehrdienstes, die Weiterverpflichtung von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, die Umwandlung von Dienstverhältnissen von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit zu Berufssoldatinnen und -soldaten, Laufbahnwechsel, aber auch spätere Zuruhesetzungen von Berufssoldatinnen und -soldaten. Die Bundeswehr nutzt zudem finanzielle Anreizsysteme, um Soldatinnen und Soldaten länger an sich zu binden.

Prämien

Zeitsoldatinnen und -soldaten erhielten im Berichtsjahr insgesamt 1.602 Weiterverpflichtungsprämien (2020: 1.888). Dies ist nur für Verwendungsbereiche mit Personalmangel möglich, wovon das Ministerium 135 definierte. In der Laufbahngruppe der Offiziere erhielten 74 (2020: 94), in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere mit Portepee 51 (2020: 70), in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere ohne Portepee 373 (2020: 279) und bei den Mannschaften 1.140 (2020: 1.445) Soldatinnen und Soldaten eine solche Prämie.

Von allen seit Januar 2020 bis Ende 2021 gewährten Prämien kamen bislang erst 596 zur Auszahlung. Die übrigen werden bei Erfüllung der Voraussetzungen, wie dem erfolgreichen Abschluss der Laufbahn- oder Dienstpostenausbildung in der prämierten Verwendung, der Versetzung auf den prämierten Dienstposten und der Festsetzung der neuen Verpflichtungszeit, ausgezahlt. Die Schwerpunkte der Prämien-gewährungen lagen in folgenden Mangelbereichen: Fernmeldeoffizier, Rüstungs-/Materialerhaltungsoffizier, Fernmeldefeldwebel, Unteroffiziere ohne Portepee für KFZ/Panzertechnik und Materialbewirtschaftung/Nachschubdienst, Mannschaften als Spezialpioniere, für den Stabsdienst oder als Infanterieeinsatzsoldat.

Bei den Offizieren und Unteroffizieren mit Portepee betrug die durchschnittliche **Prämienhöhe** für Weiterverpflichtungen circa 10.000 Euro. Unteroffiziere ohne Portepee erhielten rund 14.000 Euro und Mannschaftssoldaten etwa 6.800 Euro. Die Länge der Weiterverpflichtung mit Zahlung einer Prämie betrug im Jahr 2021 im Durchschnitt bei den Offizieren 2,3 Jahre (2020: 2,7 Jahre), bei den Unteroffizieren mit Portepee 5,7 Jahre (2020: 5 Jahre), bei den Unteroffizieren ohne Portepee fünf Jahre (2020: 5,5 Jahre) und bei den Mannschaften 3,5 Jahre (2020: 3,8 Jahre) und blieb damit in beiden Jahren in den jeweiligen Dienstgradgruppen ungefähr gleich. Von den für 2020 veranschlagten rund eine Million Euro für Verpflichtungsprämien an Zeitsoldaten wurde fast die gesamte Summe, nämlich 980.000 Euro, ausgezahlt. Für das Jahr 2021 waren 5,64 Millionen Euro für Zeitsoldatinnen und -soldaten für derartige Prämien eingeplant, von denen bis zum Ende des Berichtsjahrs 5,37 Millionen Euro ausgezahlt werden konnten. Personalbindungsprämien an Berufssoldaten, zum Beispiel um diese länger auf einem bestimmten Dienstposten in einem Mangelbereich zu halten, wurden nicht gewährt.

Die Voraussetzungen für die Zahlung der Prämien sind in den Karrierecentern oder Verbänden nicht immer bekannt oder werden den Prämienberechtigten nicht immer gut erklärt:

- *In mehreren Eingaben formulierten Petenten ihre Erwartungshaltung, dass die Prämie nach Ablauf der Probezeit oder mit Unterschrift der Weiterverpflichtung sofort gezahlt werde. Die Überprüfung ergab, dass bisher eine oder mehrere der Voraussetzungen für die Fälligkeit der Prämie noch nicht erfüllt waren.*

Zur Vermeidung falscher Erwartungen sollte die Bundeswehr berechnete Soldatinnen und Soldaten frühzeitig darauf hinweisen, wann die Prämie fällig wird und dass dies mitunter längere Zeit dauern kann. In Einzelfällen kam es jedoch tatsächlich zu verspäteten Auszahlungen, wie der folgende Fall zeigt:

- *Einem im Jahr 2018 wiedereingestellten Petenten stand gemäß altem Recht (§ 43b Bundesbeamtengesetz) eine Verpflichtungsprämie für jedes Jahr der Verpflichtungszeit zu, insgesamt 12.000 Euro. Diese Prämie ist mit jedem Jahr der stufenweisen Festsetzung der Verpflichtungszeit auszuzahlen. Als der Petent einen Abschlag von 3.000 Euro erhielt, war die Verpflichtungszeit bereits auf zwölf Jahre festgesetzt und hätte in voller Höhe ausgezahlt werden müssen. Im Rahmen seiner Eingabe wurde die Auszahlung des Restbetrages veranlasst – fast zwanzig Monate zu spät.*

Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten

Wegen der Aussetzung der Auswahlkonferenzen für die Feldwebellaufbahnen zur Berufssoldatin beziehungsweise zum Berufssoldaten wurden im Jahr 2020 nur insgesamt 852 Soldatinnen und Soldaten hierzu ernannt. Hinzu kamen 499 bereits getroffenen Zulassungsentscheidungen für Übernahmen in die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes. 2019 waren noch 2.418 Soldatinnen und Soldaten übernommen worden. Mit Stand Ende Januar 2022 wurden im Berichtsjahr 3.558 Zeitsoldatinnen und -soldaten zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten ernannt, davon 639 Offizierinnen und Offiziere, 2.894 Unteroffizierinnen und Unteroffiziere mit Portepee, lediglich fünf Unteroffizierinnen und Unteroffiziere ohne Portepee sowie 20 Mannschaftssoldatinnen und -soldaten, die ausnahmsweise nach dem Einsatzweiterverwendungsgesetz Berufssoldat werden können. Die Zahlen bei den Unteroffizieren ohne und mit Portepee sind noch nicht endgültig, weil noch nicht alle Zugelassenen die Voraussetzungen für die Ernennung erfüllt haben.

Ein aussagekräftiges Informationsangebot ist für die Soldatinnen und Soldaten insbesondere in Angelegenheiten des Statuswechsels wichtig:

- *Unteroffiziere ohne Portepee mit dem Wunsch, Berufssoldatin oder Berufssoldat zu werden, beklagten unzureichende Aufklärung insbesondere über die besoldungs- und pensionsrechtlichen Auswirkungen.*

Die Auffassung des Personalamts der Bundeswehr, ausreichend sei ein Aushang am Schwarzen Brett der Dienststelle mit dem Hinweis auf das Handbuch für Personalbearbeitung und die Möglichkeit, sich an die Ansprechstelle für alle Personalangelegenheiten beim Stammtruppenteil zu wenden, wird nicht geteilt. Zum einen kann der Aushang aufgrund von Abwesenheiten (Lehrgänge, Auslandseinsatz, Urlaub, Krankheit) nicht immer alle Interessierten erreichen. Zum anderen ist es oft nicht leicht, die Inhalte des Handbuchs zu verstehen, da es sich der Fachsprache für Personalbearbeitung bedient. Zudem bestehen Zweifel, ob das Fachpersonal im Stammtruppenteil zeitlich und inhaltlich immer in der Lage ist, die besoldungs- und pensionsrechtlichen Folgen eines Statuswechsels ausreichend zu erläutern. Die Wehrbeauftragte regte deshalb Maßnahmen zur Verbesserung der Information für Unteroffiziere ohne Portepee an, die an einem Statuswechsel zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten interessiert sind.

Weiterverpflichtungen

Weiterverpflichtungen sind nach wie vor ein wichtiges Instrument der Personalbindung. Der Bedarf ebenso wie das Interesse der Soldatinnen und Soldaten daran sind allerdings rückläufig. So ist in den Laufbahnen der Mannschaften nur noch eine Personalregeneration, aber kein Aufwuchs mehr notwendig. Auch in den anderen Laufbahnen gibt es personalstrukturelle Vorgaben, zum Beispiel kürzere Verpflichtungszeiten, um einen bedarfs- und altersgerechten Personalkörper zu gewährleisten. In der Folge nehmen sowohl die Zahl der Weiterverpflichtungen als auch die Zeit der Dienstzeitverlängerungen tendenziell ab. Im Jahr 2021 haben insgesamt 7.590 Zeitsoldaten ihre Dienstzeit verlängert (Gesamt 2019: 9.940, 2020: 8.390), fast zwei Drittel in den Mannschaftsdienstgraden (4.980), rund 17 Prozent Unteroffiziere ohne Portepee, 9,5 Prozent der Feldweibel und nur 7,5 Prozent der Offiziere (570).

Die bereits aus Vorjahren bekannte Problematik, dass das Bundesamt für das Personalmanagement Dienstposten ohne Kenntnis der Truppe vor Ort und ohne Rücksprache mit den aktuellen Dienstposteninhaberinnen und -inhabern nachbesetzt, obwohl diese Interesse an einer Weiterverpflichtung gehabt hätten, ist nur in Teilen gelöst. Einer Anregung der Wehrbeauftragten im vergangenen Berichtsjahr folgend, die Truppe stärker in solche Entscheidungen einzubeziehen, gibt es seit Jahresende 2020 eine standardisierte Funktion im Personalwirtschaftssystem, die über entsprechende Vorhaben informiert. Dort kann die Truppe 18 Monate im Voraus anhand der Farbgebung die geplante **Ausschreibung** des jeweiligen Dienstpostens erkennen. Allerdings betrifft das nur Dienstposten der Mannschaftslaufbahn. Das Ministerium erklärt dazu, dass die Ausbildungszeiten in anderen Laufbahnen je nach Werdegang deutlich variierten und sie sich aus diesem Grunde nicht für die automatisierte Bekanntgabe einer anstehenden Ausschreibung eigneten. Wie folgender Fall belegt, ging der Bundeswehr deshalb eine Soldatin verloren, die gern ihre Laufbahn fortgesetzt hätte:

- *Die Soldatin mit zwölf Jahren Dienstzeit hatte ihre Weiterverpflichtung auf eine Dienstzeit von insgesamt 25 Jahren auf ihrem bisherigen Dienstposten rund zwanzig Monate vor ihrem Dienstzeitende beantragt. Obwohl ein grundsätzliches dienstliches Interesse an der Weiterverpflichtung der Soldatin als Materialbewirtschaftungsunteroffizierin bestand, wurde der Antrag mit dem Hinweis abgelehnt, der Dienstposten sei bereits nachbesetzt. Entgegen dem üblichen Procedere war der Dienstposten der Petentin bereits mehr als zwei Jahre vor ihrem Dienstzeitende ohne ihr Wissen oder das ihrer Vorgesetzten im E-Recruiting zur Nachbesetzung ausgeschrieben worden. Ersatzweise konnte der Petentin lediglich eine Möglichkeit der Weiterverpflichtung um zwei Jahre angeboten werden, was sie ablehnte.*

Derartige Fälle sind für beide Seiten unbefriedigend, weshalb die Bundeswehr aufgerufen ist, nach alternativen Wegen zu suchen, um auch für die anderen Dienstgradgruppen Optionen zu schaffen, frühzeitig über die geplante Ausschreibung von Dienstposten zu informieren.

Ebenso wichtig ist es, Soldatinnen und Soldaten rechtzeitig über die **Rechtsfolgen** einer Weiterverpflichtung aufzuklären:

- *Ein Hauptfeldweibel kritisierte, bei seiner unwiderruflichen Weiterverpflichtungserklärung nicht mit dem „Merkblatt über die Neuregelung der Berufsförderung und der Dienstzeitversorgung in der seit dem 26. Juli*

2012 geltenden Fassung des Soldatenversorgungsgesetzes“ über die versorgungsrechtlichen Folgen seiner Weiterverpflichtung informiert worden zu sein. Insbesondere habe er nicht gewusst, dass der Anspruch auf Freistellung vom militärischen Dienst am Ende der Dienstzeit für die Berufsförderung wegfalle. Mit diesem Wissen hätte er die Weiterverpflichtung nicht unterzeichnet.

Nach der Zentralen Dienstvorschrift A-1462/13 sind Bestandssoldatinnen und -soldaten wegen der weitreichenden Konsequenzen der Weiterverpflichtung aktenkundig über die dienst- und versorgungsrechtlichen Folgen mittels Aushändigung des Merkblattes zu informieren. Außerdem müssen sie eine Erklärung abgeben, wonach ihnen bekannt ist, dass das neue Recht zur Anwendung kommt. Beides ist in diesem Fall unterblieben. Die Rechtsauffassung des Bundesamts für das Personalmanagement, die Rechtsfolge der Weiterverpflichtung sei dennoch eingetreten, weil allein die Zustimmung des Soldaten zur Weiterverpflichtung ausreiche, ist nicht nachvollziehbar. Eine Aufhebung der Verpflichtungserklärung wäre angezeigt gewesen.

Attraktivitätssteigerungen für Bestandspersonal

Personalbindung bedeutet für die Bundeswehr auch, die Attraktivität des Dienstes für sogenannte Bestandssoldatinnen und -soldaten zu steigern. Hierzu zählt unter anderem die Öffnung der Laufbahn der Fachunteroffiziere für den Status als Berufssoldatin oder -soldat mit dem Gesetz zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr aus dem Jahr 2019. Fachunteroffiziere müssen nun nicht mehr die Laufbahn wechseln, um dauerhaft in der Bundeswehr bleiben zu können. Im Berichtsjahr führte das Bundesamt für das Personalmanagement erstmals eine Auswahlkonferenz für den Statuswechsel für Fachunteroffiziere durch. Insgesamt standen 1.080 Wechselmöglichkeiten zur Verfügung. In den Folgejahren werden jeweils bis zu 360 **Statuswechsel** möglich sein. Mit Stand 1. Juli 2021 hatten insgesamt 4.523 Fachunteroffiziere einen Übernahmeantrag gestellt oder wurden von ihren Vorgesetzten zur Übernahme vorgeschlagen. Nach Vorliegen der erforderlichen Beurteilungen sowie Durchlaufen des Potenzialfeststellungsverfahrens beim Karrierecenter der Bundeswehr wurden in der Auswahlkonferenz 1.080 Fachunteroffiziere ausgewählt.

Auch in der Laufbahn der Mannschaften hat die Bundeswehr im Berichtsjahr einen wichtigen Baustein zur Personalbindung umgesetzt. Zum 1. Oktober 2021 konnten Mannschaftssoldatinnen und -soldaten die ersten **Korporals-/Stabskorporalsdienstposten** in den Besoldungsgruppen A 6 beziehungsweise A 6 mit Amtszulage besetzen. Erste von ihnen konnte die Bundeswehr im Berichtsjahr sogar bereits zum Korporal befördern. Rund 1.450 Dienstposten in den Besoldungsgruppen A 6 beziehungsweise A 6 mit Amtszulage standen hierfür im Berichtsjahr im Rahmen eines Pilotverfahrens in allen militärischen Organisationsbereichen für eine Besetzung mit Oberstabsgefreiten zur Verfügung. Bedauerlicherweise konnte die Bundeswehr trotz eines zweiten Bewerbungsaufrufs bis zum Jahresende jedoch erst rund 55 Prozent dieser Dienstposten besetzen. In den folgenden Jahren sollen jeweils um die 400 weitere Dienstposten hinzukommen, sodass bis 2031 ein Gesamtumfang von etwa 5.000 Korporals-/Stabskorporalsdienstposten erreicht sein soll. Diese Neuordnung der Mannschaftslaufbahn und die damit einhergehende Stärkung der Aufgaben des Truppendienstes sind grundsätzlich zu begrüßen. Prinzipielle Bedenken an der Einführung der neuen Dienstgrade äußerten Soldatinnen und Soldaten wiederholt auf Truppenbesuchen, weil es wegen der guten Bezahlung als Stabskorporal kaum noch Anreize gebe, sich den Anstrengungen eines Wechsels in eine höhere Laufbahn zu unterziehen.

- *Kritik an der Neuordnung übten Vorgesetzte wie auch Oberstabsgefreite, weil die Beförderungsmöglichkeiten an ausgewählte Dienstposten gebunden sind. Oftmals erfüllten gerade die leistungsstärksten Oberstabsgefreiten im Verband nicht die an die Korporalsdienstposten geknüpften fachlichen Forderungen und könnten nicht berücksichtigt werden.*

Diese Kritik ist nachvollziehbar und lässt sich während des laufenden Pilotverfahrens nicht mehr beheben. Sinn eines Pilotverfahrens ist es, dessen Stärken und Schwächen festzustellen und zu bewerten. Deshalb sollte der dargestellte Kritikpunkt in die Auswertung einfließen und im künftigen Regelverfahren für die Jahre 2023 bis 2031 Berücksichtigung finden.

Von den rund 43.300 Mannschaftssoldatinnen und -soldaten haben rund 1.600 keinen **Hauptschulabschluss**. Seit 2019 können sie diesen als reine Qualifizierungsmaßnahme innerhalb von sechs Monaten in der Bundeswehr nachholen. Im Juli 2020 wurde die zunächst als Pilot gestartete Maßnahme in die Bundeswehrfachschulprüfungsverordnung aufgenommen und modifiziert. Voraussetzung für die Teilnahme ist nun neben einer erforderlichen Restdienstzeit die bekundete Absicht, einen Wechsel in die Laufbahn der Unteroffiziere ohne

Portepees durchführen zu wollen. Dazu müssen sie neben dem Hauptschulabschluss das Eignungsfeststellungsverfahren und die sich anschließende fachliche und militärische Ausbildung erfolgreich durchlaufen. Um möglichst viele Mannschaftssoldatinnen und -soldaten für den Laufbahnwechsel zu gewinnen, ist die Teilnehmerzahl nicht begrenzt. Trotz intensiver Werbung nahmen im Jahr 2021 nur 23 Soldatinnen und Soldaten an dem ausschließlich an der Bundeswehrfachschule Hannover angebotenen Lehrgang teil. Das geringe Interesse könnte auch an der Neuausrichtung der Maßnahme liegen. Deshalb sollte die Möglichkeit in Erwägung gezogen werden, die Erlangung des Hauptschulabschlusses künftig nicht mehr von einem Laufbahnwechsel abhängig zu machen.

Der Personalbindung wenig dienlich ist ein Fall wie der folgende:

- *Ein Petent schilderte, dass die als Nebenaufgabe ausgeübte Funktion als Fachkraft für Arbeitssicherheit mit immensem Zeitaufwand verbunden sei und sich daher nicht als sogenannte mittelbare Aufgabe neben der Hauptfunktion als Schirrmeister eigne. Der Kommandeur mobile Logistiktruppen der Streitkräftebasis bestätigte die Überlastung auf diesen Dienstposten.*

Das Problem war spätestens seit dem Jahr 2015 bekannt, als seinerzeit das Amt für Heeresentwicklung eine erste Untersuchung zu dem Thema durchführte. Der daraufhin eingeführte Dienstposten eines „Schirrmeistergehilfen“ vermochte keine Abhilfe zu schaffen. Seit Oktober 2020 führt das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr ein Pilotprojekt zur hauptamtlichen Wahrnehmung der Funktion als **Fachkraft für Arbeitssicherheit** durch. Dessen Ergebnisse liegen frühestens im Jahr 2022 vor. Zwischen der ersten Untersuchung des Problems im Jahr 2015 und der möglichen Implementierung einer dauerhaft tragfähigen Lösung frühestens im Jahr 2022 werden insgesamt sieben Jahre vergangen sein, in denen die betroffenen Schirrmeister unter Überlast gearbeitet haben. Selbst unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Einführung der Schirrmeistergehilfen ist dies ein zu langer Zeitraum für einen als nötig erkannten Veränderungsprozess.

Herausschieben der Zuruhesetzung

Als weiteren Baustein der Personalbindung macht die Bundeswehr schon seit mehreren Jahren von dem Instrument Gebrauch, den Zuruhesetzungszeitpunkt bei Berufssoldatinnen und -soldaten einvernehmlich hinauszuschieben. Das Bundesamt für das Personalmanagement setzt Berufssoldatinnen und -soldaten nicht mehr ohne weiteres mit Erreichen der in § 45 Absatz 2 Soldatengesetz festgesetzten besonderen Altersgrenze zur Ruhe. Um den geplanten Personalaufwuchs zu erreichen, strebt das Ministerium eine schrittweise Erhöhung des durchschnittlichen Zuruhesetzungsalters an. Die rechtliche Möglichkeit hierzu eröffnet § 44 Absatz 1 Satz 1 Soldatengesetz, der als Regelfall die Zuruhesetzung von Berufssoldatinnen und -soldaten mit Erreichen der allgemeinen Altersgrenze festlegt. In diesem Rahmen hat das Ministerium ein Verfahren geschaffen, in dem der Zuruhesetzungszeitpunkt im Gespräch mit den Betroffenen individuell festgelegt wird. Die Betrachtung für das Verfahren beginnt für alle Berufssoldatinnen und -soldaten bis einschließlich der Dotierungshöhe A 16 grundsätzlich fünf Jahre vor Erreichen des frühestmöglichen Zuruhesetzungszeitpunktes. In einem Personalentwicklungsgespräch erörtert das Bundesamt für das Personalmanagement mit den betroffenen Soldatinnen und Soldaten, zu welchem Termin und gegebenenfalls aus welcher Verwendung heraus und von welchem Dienstort aus die Zuruhesetzung erfolgt. Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses muss mindestens zwei Jahre betragen und die Soldatinnen und Soldaten erhalten am Ende des Verfahrens eine verbindliche Zusicherung über den neuen Zuruhesetzungstermin. Auch im Berichtsjahr haben 528 Berufssoldatinnen und -soldaten von der Möglichkeit der einvernehmlichen Hinausschiebung des Zuruhesetzungszeitpunktes Gebrauch gemacht. Das neue Verfahren zeigt die gewünschte Wirkung. Das durchschnittliche Alter bei Zuruhesetzung ist im Vergleich zum Jahr 2016 von 55,71 auf 57,49 im Berichtsjahr angestiegen. War ein Oberst (A 16) bei seiner Zuruhesetzung im Jahr 2016 im Durchschnitt erst 61,42 Jahre alt, betrug das durchschnittliche Zuruhesetzungsalter von Obersten im Jahr 2021 bereits 62,65 Jahre. Während die Bundeswehr Berufsunteroffiziere noch 2016 im Alter von durchschnittlich 54,4 Jahren zur Ruhe setzte, waren sie im Berichtsjahr durchschnittlich 55,58 Jahre alt.

Das Zuruhesetzungsverfahren ist insbesondere mit Blick auf seine dialogischen Aspekte zu begrüßen. Nach wie vor hat sich das Ministerium bedauerlicherweise jedoch nicht dazu entschieden, das Verfahren langfristig durchzuführen. Vielmehr erteilt der Abteilungsleiter Personal im Verteidigungsministerium die Freigabe zur Anwendung des Zuruhesetzungsverfahrens weiterhin nur jahresweise. Aus personalstrategischer Sicht erhält sich die Bundeswehr durch diese Praxis Flexibilität. Aus der Perspektive der betroffenen Soldatinnen und Soldaten

am Ende ihrer oft von privaten Entbehrungen geprägten Dienstzeit wäre jedoch eine langfristige und nachhaltige Verfahrensgrundlage zur Planbarkeit ihres Übergangs vom aktiven Dienst in den Ruhestand vorzugswürdig.

Studium

Im Berichtsjahr hat die Bundeswehr anhand des Bedarfs 1.365 Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter für ein Studium im Truppendienst eingeplant. (2020: 1.590) und damit die Studienplatzkapazitäten um 14 Prozent reduziert. Im vierten Quartal haben 1.363 Soldatinnen und Soldaten (2020: 1.443) ein Bachelorstudium in einem der 24 Studiengänge an einer der beiden Bundeswehruniversitäten begonnen. Der Schwerpunkt lag in den Fächern Maschinenbau, Staats- und Sozialwissenschaften, Psychologie, Wirtschafts- und Organisationswissenschaft und Betriebswirtschaftslehre. In den neu angebotenen Studiengängen Logistik und Human Resource Management haben zwölf beziehungsweise 39 Soldatinnen und Soldaten ein Studium aufgenommen.

Mit Stand 31. Dezember 2021 brachen 305 Studierende ihr Bachelorstudium ab (2020: 242). Davon hat die Bundeswehr 56 als Offiziere im Truppendienst (2020: 39) weiterverpflichtet. Die höchsten Abbruchquoten verzeichneten die Fächer Maschinenbau, Management und Medien sowie Wirtschafts- und Organisationswissenschaften. Aufgrund des steigenden Bedarfs in der Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes hat das Ministerium im Berichtsjahr, anders als im Vorjahr, auf die Festlegung einer Obergrenze für die Weiterverpflichtung verzichtet. Es sollen jedoch pro Jahr nicht mehr als 100 **Studienabbrecherinnen und -abbrecher** weiterverpflichtet werden, um den Grundsatz eines Masterabschlusses für Offiziere des Truppendienstes als Regelausbildung nicht zu unterlaufen. Diese Zahl kann mit Blick auf die eingeschränkten Personalgewinnungsmöglichkeiten, bedingt durch die Covid-19-Pandemie, flexibel erhöht werden.

Seit 2019 haben Studienabbrecherinnen und -abbrecher einen Mindestanspruch auf Förderung schulischer und beruflicher Bildung und auf Zahlung von Übergangsgebühren von sechs Monaten bei einer Wehrdienstzeit von vier bis sechs Jahren, unabhängig von der Anrechnung von Studienzeiten auf die Dauer der Berufsförderung. Diese Rechtslage hat der Gesetzgeber mit dem Ziel der Stärkung der Personalbindung durch eine Neuregelung im Soldatenversorgungsgesetz verbessert. Nach der am 1. Oktober 2021 in Kraft getretenen Gesetzesänderung erwirbt dieser Personenkreis mit jedem zusätzlich geleisteten Dienstjahr einen Anspruchszuwachs von einem Monat auf berufliche Förderung und auf den Bezug der Übergangsgebühren. Das soll den Anreiz zur Weiterverpflichtung erhöhen und den Wiedereinstieg in das Zivilleben nach weiteren Dienstjahren erleichtern.

Aufgrund des Nachwuchsmangels bemüht sich die Bundeswehr auch um die Bindung von Studienabbrechern unter den Offizieranwärterinnen und Offizieranwärttern. Diese haben ihre Eignung als Offiziere bereits nachgewiesen und können einen Antrag auf Weiterverpflichtung als Offizier ohne Studium für einen konkreten Werdegang stellen. Dessen Bearbeitung dauert allerdings einige Zeit, was die Betroffenen zum Teil kritisierten. Zunächst ist eine Studienabschlussmeldung erforderlich, die erst nach Ablauf der vierwöchigen Einspruchsfrist gegen den Exmatrikulationsbescheid an das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr übersandt wird. Kommt der Wunsch nach Wechsel des Werdegangs oder der Truppengattung hinzu, ist eine vergleichende Betrachtung aller in Frage kommenden Abbrechern notwendig. Über die Weiterverpflichtung entscheidet die Personalführung jeweils im April und Oktober im Rahmen einer Bestenauslese. Neben einer positiven Stellungnahme des truppendienstlichen Vorgesetzten sind die Note und die Beurteilung aus dem Offizierlehrgang von Bedeutung. Besteht kein Bedarf an Offizieren ohne Studium in der jeweiligen Verwendung, ergeht ein ablehnender Bescheid und die Betroffenen werden für die Restdienstzeit heimatnah versetzt. Ein erneuter Antrag auf Weiterverpflichtung ist möglich.

Studienabbrecherinnen und -abbrecher, die bereits als Offizierinnen und Offiziere im Truppendienst weiterverpflichtet wurden, haben im Berichtsjahr des Öfteren Kritik an der Personalführung geübt:

- *Sie müssten zu lange auf Personalgespräche warten und die Planung ihrer weiteren Ausbildung und späteren Verwendung dauere zu lange. Die Überprüfung hat die Kritik überwiegend bestätigt. Die zuständige Stelle bei der Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr war seit 2020 personell unterbesetzt. Zudem haben die Reform der Offizierausbildung im Truppendienst und die Covid-19-Pandemie zu weiteren Arbeitsbelastungen und Einschränkungen der Ausbildungskapazitäten geführt. Im Laufe des Berichtsjahres konnte die Situation durch Aufstockung der Personalführer, Umstrukturierungen bei der Personalgewinnungsorganisation sowie technische und ablauforganisatorische Maßnahmen deutlich verbessert werden.*

Offiziere und Offizierinnen mit Studium beklagen häufiger, sie würden auf einem Dienstposten verwendet, für den sie ihr Studium nicht benötigten. Da nur wenige Dienstposten für Offiziere des Truppendienstes einen

konkreten Studienabschluss erfordern, steht bei vielen Studiengängen ein unmittelbarer Bezug für die künftige Verwendung nicht im Vordergrund. Ein Beispiel:

- *Eine Soldatin, die erfolgreich Psychologie studiert hatte, bemängelte, dass die Dienstposten der Truppenpsychologie ausschließlich mit Beamtinnen und Beamten des höheren nichttechnischen Verwaltungsdienstes besetzt seien und sie trotz des weiteren Bedarfs an Truppenpsychologinnen und -psychologen nicht als solche tätig sein könne.*

Die zivile Besetzung dieser Dienstposten ist sachlich begründet, um neutrale und niederschwellige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu haben, die den Soldatinnen und Soldaten ohne Dienstgrad oder gar Vorgesetztenverhältnis zur Verfügung zu stehen. Zudem richtet sich der individuelle Verwendungsaufbau der Offiziere im Truppendienst vornehmlich nach dem militärischen Bedarf. Dieser soll eine große Verwendungsbreite gewährleisten und auf vielfältige Führungspositionen vorbereiten, was letztlich der Einsatzbereitschaft zugutekommt. Der Studiengang Psychologie wird von der Bundeswehr seit 2013 im Wesentlichen aus Attraktivitätsgründen angeboten, da ein hoher Numerus clausus an zivilen Universitäten die Erschließung eines erweiterten Bewerberkreises, insbesondere von mehr Frauen, ermöglicht. Nach Ende der Verpflichtungszeit besteht dann für interessierte Soldatinnen und Soldaten die Möglichkeit, in eine zivile Verwendung beim Psychologischen Dienst der Bundeswehr zu wechseln.

Derzeit entwickelt das Verteidigungsministerium im Rahmen der Personalstrategie neue Karrieremodelle, die im jeweiligen Organisationsbereich sogenannte **Fachkarrieren** ermöglichen sollen. Sie richten sich vor allem an Absolventinnen und Absolventen naturwissenschaftlicher oder technischer Studiengänge und haben das Ziel, deren Berufszufriedenheit zu steigern und sie eventuell als Berufssoldatin oder -soldat zu gewinnen. Für Offiziere mit anderen Studienabschlüssen sind derartige Karrieremodelle nicht vorgesehen.

Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr

Mit dem Instrument „Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr“ bietet die Bundeswehr den Beschäftigten die Möglichkeit, aus einer der drei vorhandenen Statusgruppen der Soldatinnen und Soldaten, der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten in eine andere Statusgruppe zu wechseln. Qualifiziertes Personal möchte die Bundeswehr auf diese Weise an sich binden. Soldatinnen und Soldaten stellen den weitaus größten Anteil des Personals der Bundeswehr, weshalb vor allem für sie Erleichterungen für die Übernahme in ein ziviles Beschäftigungsverhältnis beim Arbeitgeber Bundeswehr geschaffen werden sollen. Nach geltender Rechtslage ist der Statuswechsel nur über eine Neueinstellung möglich, die einer vorherigen öffentlichen Ausschreibung und Auswahl unter Wahrung des Leistungsgrundsatzes bedarf (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz).

Da die Bundeswehr als öffentlicher Arbeitgeber an das Grundgesetz gebunden ist, muss sie im Rahmen der Bestenauslese die Chancengleichheit aller Bewerberinnen und Bewerber gewährleisten, auch wenn sie für bestimmte zivile Stellen bereits Soldatinnen und Soldaten zur Verfügung hätte, die zum Teil die auf dem zivilen Dienstposten geforderten Tätigkeiten bereits zuvor auf einem militärischen Dienstposten ausgeübt haben. Von Vorteil beim Auswahlverfahren für Soldatinnen und Soldaten können allein die im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der Bundeswehr erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen sein.

Das Konzept „Binnenarbeitsmarkt 2.0“ soll auf untergesetzlicher Ebene einen Kompromiss zwischen den rechtlichen Rahmenbedingungen auf der einen Seite und der optimalen Ausschöpfung des vorhandenen Potenzials an Personal auf der anderen Seite ermöglichen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie musste sich die Personalgewinnungsorganisation ab dem Frühjahr 2020 unter erschwerten Bedingungen auf ihre Kernfähigkeit, die Personalgewinnung zu gewährleisten, konzentrieren und es kam zu Verzögerungen bei der Umsetzung der einzelnen Handlungsfelder des Konzepts. So steht beispielsweise nach wie vor die Ausgestaltung des Informations- und Kommunikationskonzepts mit Hinweisen auf Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung aus. Das Handlungsfeld „Ausgestaltung rechtlicher Handlungsspielräume“ soll im Jahr 2022 fokussiert untersucht werden.

Dagegen wurde die bereits Ende 2019 etablierte **zentrale Ansprechstelle** zum Binnenarbeitsmarkt mit durchschnittlich 20 Anfragen pro Monat gut angenommen. Im Jahr 2020 bearbeitete sie 184 Anfragen und im Berichtsjahr 133 Anfragen. Daneben werden Zeitsoldatinnen und -soldaten, die sich in den letzten drei Jahren ihrer Dienstzeit befinden und in deren Verwendung oder Qualifizierung ein hoher Bedarf besteht, proaktiv angesprochen, ob sie ihre Karriere bei der Bundeswehr im militärischen oder zivilen Bereich fortsetzen wollen. So hat das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr Ende 2020 in einem Pilotprojekt 151

ausscheidende Sanitätsoffiziere über zivile medizinische Verwendungen in der Bundeswehr informiert. Daraus ergaben sich 20 konkrete Rückmeldungen und Interessenbekundungen

Das folgende Beispiel zeigt das individuelle Bemühen des Bundesamtes für das Personalmanagement, vorhandene Möglichkeiten zu nutzen, um ehemaligen Soldatinnen und Soldaten den Einstieg in ein ziviles Beschäftigungsverhältnis bei der Bundeswehr zu erleichtern:

- *Das Bundesamt befragte einen Kapitänleutnant rund 18 Monate vor dem Ende seiner Dienstzeit nach seinem Interesse an einer Verlängerung durch den Statuswechsel zum Berufssoldaten oder an einer zivilen Beschäftigung. Er entschied sich für eine Verwendung als Beamter im höheren technischen Dienst. Die ihm am Ende der Verpflichtungszeit für die Übernahme noch fehlenden drei Monate einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit konnte er im Rahmen einer Reservendienstleistung erbringen. Damit war es möglich, unmittelbar im Anschluss in die Beamtenlaufbahn im höheren technischen Dienst im Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum einzusteigen.*

Gut wäre, wenn das Verteidigungsministerium darüber hinaus bereits lange vorhandene **Handlungsspielräume** im Beamtenrecht ausschöpfen würde. Nicht vorangetrieben hat es bisher seinen Plan, besondere Einzelfälle zu identifizieren, in denen es gemäß der seit 2009 geltenden Regelung des § 4 Absatz 3 Bundeslaufbahnverordnung unter bestimmten, wenn auch engen Voraussetzungen von einer Stellenausschreibung absehen kann. Begründung ist, Soldatinnen und Soldaten könnten sich regelmäßig auch ohne rechtliche Privilegierungen bei den Auswahlverfahren für die Berufung in ein Beamtenverhältnis durchsetzen. Ein Blick auf die absoluten Zahlen relativiert diese Aussage. Im Jahr 2020 schieden 9.491 Zeitsoldaten aus der Bundeswehr aus. Lediglich 238 von ihnen wurden in ein ziviles Beschäftigungsverhältnis übernommen. Davon begannen 62 eine Ausbildung für die Beamtenlaufbahn und 49 eine Ausbildung als Tarifbeschäftigte, 79 erhielten den Beamtenstatus und 48 wurden als Tarifbeschäftigte eingestellt. Im Jahr 2021 verließen 9.716 Soldatinnen und Soldaten die Truppe, von denen 226 im Rahmen des Binnenarbeitsmarktes bei der Bundeswehr als Zivilbeschäftigte anfangen. Den Vorbereitungsdienst für eine Beamtenlaufbahn begannen 68 Soldatinnen und Soldaten und 22 nahmen eine Ausbildung als Tarifbeschäftigte auf. Direkt eingestellt wurden 72 als Beamtinnen und Beamte und 64 als Tarifbeschäftigte. Wenn man bedenkt, dass die Bundeswehr im Jahr 2020 insgesamt rund 6.500 und im Jahr 2021 rund 7.200 zivile Beschäftigte (Beamte einschließlich Vorbereitungsdienst, Tarifbeschäftigte und Auszubildende) eingestellt hat, wird deutlich, wie niedrig die Zahl der ehemaligen Soldatinnen und Soldaten ist, die nach der militärischen Dienstzeit der Bundeswehr im zivilen Bereich erhalten bleiben. Rund drei Prozent der im Berichtsjahr eingestellten zivilen Beschäftigten waren ehemalige Soldatinnen und Soldaten (2020: 2,5 Prozent).

Zur sachgerechten Beurteilung der Zahl der zivil weiterbeschäftigten ehemaligen Soldatinnen und Soldaten wäre es sinnvoll zu wissen, wie viele sich überhaupt auf eine nicht militärische Stelle bei der Bundeswehr beworben haben. Leider erfasst die Bundeswehr diese Zahl immer noch nicht im **E-Recruiting**, obwohl die Funktion schon 2020 aktiviert werden sollte. Die technische Umsetzung dieser Auswertungsmöglichkeiten hat sich jedoch zeitlich verzögert. Die Zahl wurde zum letzten Mal 2016 erhoben. Zum Vergleich: Im Jahr 2016 schieden rund 13.300 Soldatinnen und Soldaten aus, davon bewarben sich 1.579 für ein ziviles Beschäftigungsverhältnis, von denen jedoch nur 242 (rund 15 Prozent) erfolgreich waren. Im Jahr 2016 hatten somit rund zwölf Prozent Interesse an einer Weiterbeschäftigung bei der Bundeswehr in einem anderen Status. Überträgt man diese Zahl auf die letzten beiden Jahre, müssten sich 2020 rund 1.100 und im ersten Halbjahr 2021 rund 500 Zeitsoldatinnen und -soldaten auf eine zivile Stelle bei der Bundeswehr beworben haben. Die konkreten Bewerbungszahlen sollten zukünftig wieder statistisch erfasst werden.

Beurteilungssystem

Die Bundeswehr hat im Berichtsjahr für alle Soldatinnen und Soldaten ein neues Beurteilungssystem eingeführt und zum Stichtag 31. Juli 2021 erstmals angewendet. Das vorherige System bedurfte einer grundlegenden Reform, weil die Inflation von Spitzennoten in den vergangenen Jahren eine Differenzierung der Beurteilten kaum mehr ermöglichte. Die Bedeutung dieser Reform ist beträchtlich, denn die dienstliche Beurteilung bildet die maßgebliche Grundlage für förderliche Auswahl- und Verwendungsentscheidungen oder die Bildung von Beförderungserfolgen.

Die Bundeswehr verspricht sich von der neuen Beurteilungsvorschrift einen wichtigen Neuanfang, um einer Entwertung der Spitzennoten wirkungsvoll entgegenzutreten. Als neuer Bewertungsmaßstab dienen nach dem

neuen System die Buchstaben „A“ bis „G“. Für die besten drei Bewertungsstufen gibt es sogenannte Richtwertvorgaben, die den maximalen Anteil der möglichen Spitzenbewertungen innerhalb der Vergleichsgruppen festlegen, nämlich 5 Prozent „A“, 10 Prozent „B“ und 15 Prozent „C“. Den Regelfall beziehungsweise die Normalleistung bilden die Buchstaben „D“ und „E“.

Die Erstbeurteilenden bewerten die Merkmale Leistung, Eignung und Befähigung gleichrangig. Die nächsthöheren Disziplinarvorgesetzten erhalten als Zweitbeurteilende nun mehr Verantwortung und vergeben das Gesamturteil. Die Einhaltung der **Richtwertvorgaben** obliegt den weiteren höheren Vorgesetzten. Als sogenannte „Prüfer Richtwertvorgaben“ sind sie für die Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes zuständig und billigen Beurteilungen für ganze Bereiche beziehungsweise heben sie auf, wenn verbindliche Richtwerte nicht eingehalten wurden. Die Verantwortung für die Erstellung der Beurteilungen soll sich auf diese Weise auf mehrere Schultern verteilen. Zu begrüßen ist auch, dass das neue System den Beurteilungsaufwand für die oftmals bereits durch ein hohes Maß an Bürokratie belasteten Erstbeurteilenden senkt. Die Beurteilung erfolgt elektronisch, sie ist kürzer und enthält weniger Freitext. Dafür können die Beurteilenden aus zahlreichen vorgegebenen Einzelmerkmalen mit geringem Aufwand eine Auswahl treffen.

Die Organisationsbereiche haben weit überwiegend kleine **Beurteilungsgruppen** gebildet. Von den bundeswehrweit 5.999 Vergleichsgruppen haben 5.755 eine Größe von weniger als 20 Soldatinnen und Soldaten. Die durchschnittliche Anzahl der zu Beurteilenden beträgt in dieser Gruppe nur 3,55 Personen. In solchen Klein- und Kleinstgruppen besteht das Risiko, dass die Beurteilenden zur Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit überproportional viele Spitzenwertungen vergeben. Es bleibt daher abzuwarten, ob die erwartete Eindämmung der Bestnoteninflation tatsächlich eintritt. Dabei liegen ein hohes Maß an Verantwortung und eine große Herausforderung bei den Gesamtverantwortlichen, die auf ihrer Ebene in den bereits kumulierten Gruppen zur Einhaltung der Richtwertvorgaben gegebenenfalls die Verschlechterung von Wertungen anweisen müssen. Denn je höher die beziehungsweise der Gesamtverantwortliche in der Hierarchie steht, desto geringer dürfte in der Regel die unmittelbare Personenkenntnis der zu Beurteilenden sein.

Ebenso muss sich zeigen, ob das neue Beurteilungssystem **Akzeptanz** bei den zu beurteilenden Soldatinnen und Soldaten findet. Die Inflation der Spitzennoten hat zahlreichen Soldatinnen und Soldaten den nicht immer zutreffenden Eindruck vermittelt, zur Spitzengruppe der Beurteilten zu gehören. Das neue System zu erklären und der Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten zu vermitteln, dass ihre Leistung im Bereich der Notenstufen „D“ oder „E“ liegt, stellt die beurteilenden Vorgesetzten vor eine verantwortungsvolle und schwierige Aufgabe. Erste noch im Berichtsjahr eingegangene Eingaben sowohl von beurteilenden Vorgesetzten als auch von zu beurteilenden Offizieren zeigen, dass das neue System noch nicht bei allen Soldatinnen und Soldaten die nötige Akzeptanz erfährt:

- *Ausgelöst durch zwei Eingaben bei der Wehrbeauftragten hat das Bundesministerium der Verteidigung die Beurteilungssituation für Hauptleute/Kapitänleutnante der Besoldungsgruppen A 11 und A 12 in der Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes im Übergang vom alten zum neuen Beurteilungssystem überprüft. Das Ministerium stellte fest, dass dieser Personenkreis nach den neuen Beurteilungsbestimmungen erstmalig wieder zum Beurteilungsstichtag 31. Januar 2023 zu beurteilen gewesen wäre. In vielen Fällen wären durch diese Stichtagsregelung lange Beurteilungslücken entstanden und daraus resultierende Laufbahnnachteile nicht auszuschließen gewesen. Das Ministerium traf daraufhin die flexible Entscheidung, den betroffenen Personenkreis einmalig planmäßig zum 31. Juli 2021 nach den neuen Beurteilungsbestimmungen beurteilen zu lassen, sofern ihre letzte planmäßige Beurteilung zu dem Zeitpunkt nicht jünger als ein Jahr war.*

Diese unbürokratische Anpassung im Sinne der Soldatinnen und Soldaten ist ausdrücklich zu begrüßen.

Beförderungen

Wie in jedem Berichtsjahr wandten sich erneut zahlreiche Soldatinnen und Soldaten an die Wehrbeauftragte, weil sie aus ihrer Sicht längst hätten befördert werden müssen. Die Überprüfung der Eingaben ergab jedoch, dass das Bundesamt für das Personalmanagement den Beförderungszeitpunkt für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten regelkonform festgelegt hatte. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Soldatinnen und Soldaten selbst bei Erfüllen aller Voraussetzungen keinen Anspruch auf eine Beförderung zu einem bestimmten Zeitpunkt haben, sondern nur auf eine fehlerfreie Ausübung des Beförderungsermessens. Die in der Zentralen Dienstvorschrift A-1340/49 festgelegten zeitlichen Voraussetzungen für eine Beförderung stellen nur die Mindestvoraussetzungen dar. Haben mehr Soldatinnen und Soldaten diese Voraussetzungen erfüllt, als Planstellen zur Verfügung stehen, bildet das

Bundesamt für das Personalmanagement gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A-1340/111 Beförderungsreihenfolgen, insbesondere auf der Grundlage der letzten planmäßigen Beurteilung. Mit Blick auf das in Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz verankerte Leistungsprinzip ist es nicht zu beanstanden, dass leistungsschwächere Soldatinnen und Soldaten erst später befördert werden als die leistungsstärkeren. Gleichwohl sollte der Gesetzgeber bemüht sein, ein auskömmliches Planstellengefüge im Einzelplan 14 zur Verfügung zu stellen und auf diese Weise der verständlichen Frustration bei den betroffenen Soldatinnen und Soldaten über sehr lange **Wartezeiten** zu begegnen. Auf die Beförderungssituation positiv ausgewirkt haben sich indes die pandemiebedingt verringerten Einstellungszahlen in den Jahren 2020 und 2021. Dieser besondere Effekt führte zeitweilig zu einer Reduzierung von Beförderungsanwärterinnen und -anwärtern und damit auch zu einer spürbaren Verringerung der Wartezeiten bei den betroffenen Soldatinnen und Soldaten.

Ungeachtet dessen hat sich die Beförderungs- und Einweisungslage bei den Offizieren des Truppendienstes in die Besoldungsgruppe A 14 sowie bei den Unteroffizieren mit Portepée in die Besoldungsgruppe A 8 mit Amtszulage nicht zufriedenstellend verbessert. Zum Ende des Berichtsjahres warteten 256 Offiziere auf ihre Beförderung nach A 14 und 4.064 Oberfeldwebel beziehungsweise Oberbootsleute auf ihre Einweisung in die Besoldungsgruppe A 8 mit Amtszulage, und zwar nach Erfüllen der Mindestvoraussetzungen, noch durchschnittlich zwölf Monate.

Personalbearbeitung

Eine lange Bearbeitungsdauer von Anträgen, verloren gegangene Antragsunterlagen und die mangelnde Kommunikation der Personalführung sind immer wiederkehrende Eingabethemen. In Zeiten von Personalmangel ist gerade im Bewerbungsverfahren das Augenmerk auf einen reibungslosen Einstellungsprozess zu legen:

- *Ein Petent hatte in seinem Bewerbungsbogen wahrheitsgemäß angegeben, in der Vergangenheit wegen eines Ladendiebstahls rechtskräftig verurteilt worden zu sein. Das Bundesamt für das Personalmanagement entschied, dass aufgrund der einmaligen Straffälligkeit und des geringen Sachwertes des Diebesguts kein Einstellungshindernis vorliege. Der Petent nahm erfolgreich am Auswahlverfahren für Offizierbewerberinnen und -bewerber teil und erhielt eine Einstellungszusage. Auf Weisung des Ministeriums hob das Personalamt die Zusage jedoch wieder auf, weil wegen der Eintragung im Bundeszentralregister Bedenken bestanden. Im Zuge des Eingabeverfahrens stellten Ministerium und Personalamt fest, dass die Nachbewährungszeit falsch berechnet worden war. Der Petent konnte zum ursprünglich vorgesehenen Datum eingestellt werden.*

Gelegentlich kommt es zu Fehlern bei der **Verwendungsplanung**. Eine Soldatin oder ein Soldat hat zwar grundsätzlich keinen Anspruch auf eine bestimmte Verwendung an einem bestimmten Standort. Gleichwohl sollte es das Bestreben der Personalführung sein, eine Zusage für einen bestimmten Dienstposten bei der Einstellung oder Weiterverpflichtung einzuhalten. Das gilt besonders dann, wenn die Betroffenen eine zum Teil mehrjährige Ausbildung durchlaufen, um sich für den zugesagten Dienstposten zu qualifizieren:

- *Ein Freiwillig Wehrdienst Leistender hatte sich nach 17 Monaten Wehrdienst für zwölf Jahre als Zeitsoldat verpflichtet und sollte einen Dienstposten im Ausbildungszentrum U-Boote erhalten. Während seiner Ausbildung fiel der Dienstposten aufgrund einer Umstrukturierung weg. Zwei neu geschaffene Dienstposten derselben Fachtätigkeit wurden anderweitig verplant. Auch wenn der Petent im Anschluss an seine Ausbildung einen anderen Dienstposten am selben Standort erhielt, war er verärgert. Das Bundesamt für das Personalmanagement räumte ein, dass der Petent das unkoordinierte Vorgehen der Personalführung zu Recht rüge, und es hat Maßnahmen getroffen, die eine Wiederholung künftig verhindern sollen.*
- *In einem anderen Fall erfolgte eine fehlerhafte Doppelplanung im Einstellungsverfahren. Erst nachdem der Petent nach erfolgreicher Laufbahnausbildung auf den für ihn bei der Einstellung festgelegten Dienstposten versetzt werden sollte, fiel dies auf. Aus Vertrauensschutzgründen konnte der bereits auf dem Dienstposten eingesetzte Soldat dort verbleiben und der Petent erhielt einvernehmlich einen anderen Dienstposten an dem von ihm gewünschten Standort.*

Gelegentlich stehen auch **Besetzungsverfahren** in der Kritik von Soldatinnen und Soldaten. Für die Besetzung militärischer Dienstposten besteht, anders als bei zivilen Bewerbungsverfahren im öffentlichen Dienst, keine Ausschreibungspflicht. Die Personalführung betrachtet von Amts wegen die für die entsprechende Dotierung und Dienstpostenanforderungsprofile infrage kommenden Soldatinnen und Soldaten und nimmt eine Auswahl vor. Ist die Auswahl mit einer Beförderung in einen höheren Dienstgrad oder die Einweisung in eine Planstelle einer

höheren Besoldungsgruppe verbunden, erfolgt sie auf Grundlage der grundgesetzlich vorgesehenen Bestenauslese. Dieses Verfahren wird in ständiger Rechtsprechung bestätigt und ist nicht zu beanstanden. Es bringt mit sich, dass die an einem Dienstposten interessierten Soldatinnen und Soldaten die Einbeziehung in den Bewerberkreis nicht unmittelbar beeinflussen können. Sie können dies nur durch ihre Kenntnisse und Fähigkeiten oder entsprechende Verwendungshinweise in ihren Beurteilungen. Im Übrigen sind sie auf den Austausch mit ihrem jeweiligen Personalführer angewiesen. Militärische Auswahlentscheidungen zur Besetzung der Besoldungsgruppe A 16 bis B 3 werden in einem umfangreichen schriftlichen Mitwirkungsverfahren getroffen. Der Generalinspekteur, die Abteilungsleiter im Bundesministerium der Verteidigung, die Inspekture als abgebende oder aufnehmende Uniformträgerbereiche sowie die Leitung der Organisationsbereiche stimmen sich mittels Stellungnahmen ab, bevor der Präsidentin des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr ein Besetzungsvorschlag unterbreitet wird (sogenanntes Umspruchverfahren). Ziel dieses Verfahrens ist es, transparente **Auswahlentscheidungen** vorzubereiten, die die Interessen sowohl aufseiten der Bedarfsträger als auch aufseiten der Bedarfsdecker berücksichtigen und es diesen ermöglicht, aktiv an der Besetzung von Spitzendienstposten mitzuwirken. Dabei fällt die Entscheidung darüber, welchen „Zuschnitt“ ein Dienstposten haben soll, welche Zuständigkeiten ihm im Einzelnen zugewiesen sind und welche Fachkenntnisse erforderlich sind, in das Organisationsermessen des Dienstherrn. Die Aufgabenbeschreibung eines Dienstpostens beziehungsweise das Anforderungsprofil ist nicht auf seine militärische Zweckmäßigkeit, sondern nur daraufhin überprüfbar, ob sich die personalführende Stelle von sachfremden Erwägungen hat leiten lassen. Ein Blick in die jüngere Rechtsprechung des Wehrdienstsenats des Bundesverwaltungsgerichts zeigt, dass Besetzungsentscheidungen des Bundesamtes für das Personalmanagement rechtlicher Überprüfung nicht immer standhalten.

- *In dem Anforderungsprofil für einen nach der Besoldung mit A 16 bewerteten Beförderungsdienstposten war als Kriterium unter anderem eine aktuelle Vorverwendung in der Abteilung P des Ministeriums gefordert. Dieses Kriterium begründete das Ministerium im Einzelnen mit einer bestimmten für die Aufgabenbewältigung auf dem Dienstposten benötigten Expertise im Personalwesen. Der unterlegene Bewerber verfügte zwar über diese Expertise, konnte jedoch keine aktuelle Vorverwendung als Referent in der Personalabteilung des Ministeriums vorweisen. Das Gericht entschied auf seine Beschwerde hin, dass zwar die geforderten Kompetenzen nicht zu beanstanden seien. Allerdings rechtfertige das nicht, den Bewerberkreis auf solche Kandidaten zu verengen, die aktuell in der Personalabteilung des Verteidigungsministeriums tätig sind. Die Einengung des Bewerberfeldes auf Kandidaten aus einem „Mutterhaus“ widerspreche dem Leistungsprinzip aus Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz und leiste der Bildung von „Erbhöfen“ Vorschub.*

Hat sich die personalführende Stelle auf das Anforderungsprofil beziehungsweise die Aufgabenbeschreibung für einen Dienstposten festgelegt, ist sie daran auch bei der Auswahlentscheidung gebunden. Ob sie die Auswahlentscheidung daran tatsächlich ausgerichtet hat, ist gerichtlich in vollem Umfang überprüfbar.

- *So stellte der Wehrdienstsenat in zwei Entscheidungen fest, dass dem jeweils unterlegenen Kandidaten im Auswahlverfahren zu Unrecht entgegengehalten worden war, dass er eine bestimmte Anforderung aus dem Bewerberprofil nicht erfülle. Bei den Fällen handelte es sich jeweils um Besetzungsentscheidungen für einen nach der Besoldungsgruppe A 16 bewerteten Dienstposten im Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums.*

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung

Soldatinnen und Soldaten auf Zeit absolvieren während ihrer Dienstzeit im Rahmen der militärfachlichen Ausbildung häufig zivilberufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zumeist zivile Bildungsträger durchführen. Der bei den Karrierecentern als jeweils eigenes Dezernat angesiedelte Berufsförderungsdienst ist sowohl für die Ausschreibung und Vergabe der Bildungsmaßnahmen als auch für die fachliche Betreuung und Kontrolle der Qualität vor Ort zuständig. Die staatlichen Abschlussprüfungen legen die Soldatinnen und Soldaten bei der Industrie- und Handelskammer ab. Die Aus- und Fortbildungen benötigen sie in erster Linie für ihre militärische Verwendung. Sie werden aber oft auch für die spätere Eingliederung in das zivile Arbeitsleben nach dem Ende der Dienstzeit genutzt, weil die ehemaligen Soldatinnen und Soldaten zum Beispiel in dem bei der Bundeswehr erlernten Beruf eine Tätigkeit aufnehmen. Somit steigern sie die Attraktivität des militärischen Dienstes. Die Teilnahme an derartigen Bildungsmaßnahmen verkürzt den Anspruch auf Berufsförderung.

Zum Stichtag 15. November 2021 befanden sich insgesamt 5.569 Zeitsoldatinnen und -soldaten in einer zivilberuflichen Maßnahme, davon 4.649 in einer Ausbildung und 920 in einer Fortbildung. Diese wurden in 373

Gruppenausbildungsmaßnahmen in 46 verschiedenen Berufsbildern sowie 88 Gruppenfortbildungsmaßnahmen mit 31 unterschiedlichen Abschlüssen durchgeführt. Auf den ersten drei Plätzen der Ausbildungsberufe liegen Fachinformatiker/in für Systemintegration, Kaufmann/-frau für Büromanagement sowie Informations- und Telekommunikationssystemelektroniker/in. Nur sehr selten werden wegen geringen Bedarfs zum Beispiel die Berufe Metallbauer/in Konstruktionstechnik, Zimmerer/Zimmerin oder Medizinische/r Dokumentationsassistent/in ausgebildet.

Im Vorjahr hatten 2.214 Zeitsoldaten und Zeitsoldatinnen eine Ausbildung und 484 eine Fortbildung erfolgreich abgeschlossen. Im Berichtsjahr haben 2.265 eine Ausbildung und 661 eine Fortbildung mit Erfolg absolviert.

Da sich das Verfahren und die inhaltliche Gestaltung der zivilberuflichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen der AGENDA Ausbildung grundsätzlich bewährt haben, plant das Verteidigungsministerium keine wesentlichen Änderungen. Das Angebot wird jedoch immer anhand der bei den Lehrgangsdurchführungen gemachten Erfahrungen und des Bedarfs der Streitkräfte angepasst und weiterentwickelt und der Katalog der Bildungsmaßnahmen wird regelmäßig überprüft. So wurde im Berichtsjahr erstmals die Ausbildung zur/zum Fachinformatiker/in neben der bereits vorhandenen Fachrichtung Systemintegration in den neuen Fachrichtungen Anwendungsentwicklung und Digitale Vernetzung begonnen. Künftig soll es zudem die Möglichkeit zu Fortbildungen zur/zum Elektrotechnikmeister/in, Kälteanlagenbauermeister/in und Metallbauermeister/in geben.

Kritik kam wegen nicht vorausschauender Planung im Hinblick auf die neuen Angebote auf:

- *Ein Kompaniechef beanstandete, dass einer seiner Soldaten, der als Feldlagerinstandsetzungsfeldweibel in der Fachrichtung Klimaanlage eingesetzt werden sollte, ab Juli 2021 zur zivilberuflichen Weiterbildung zum Industriemeister Elektrotechnik eingeplant war, obwohl es inzwischen eine Ausbildung zum Kälteanlagenbaumeister gab und der Soldat über eine entsprechende berufliche Vorbildung verfügte. Das Bundesamt für das Personalmanagement hob die verfügte Kommandierung noch rechtzeitig vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme auf. Nach Einrichtung der ZAW zum Kälteanlagenbaumeister wird der Soldat unverzüglich zu einer Vororientierung für diese Ausbildung im Jahr 2022 eingeplant.*

Auch in diesem Jahr konnten wegen der Covid-19-Pandemie elf ZAW-Maßnahmen mit 128 Teilnehmerinnen und Teilnehmern erst mit vier- bis sechsmonatiger Verzögerung abgeschlossen werden. Die im Vorjahr erreichte durchschnittliche **Bestehensquote** von fast 90 Prozent ist 2021 geringfügig auf 87 Prozent gesunken. Mitursächlich hierfür sind die pandemiebedingten Einschränkungen, insbesondere, dass in einigen Ausbildungseinrichtungen Maßnahmen im Onlineunterricht anstelle des Präsenzunterrichts stattfanden.

- *Viel Kritik gab es im Berichtsjahr an einer ZAW-Maßnahme zur/zum Fluggerätemechaniker/in, die die Durchführung durch den Bildungsträger, insbesondere die Prüfungsvorbereitung, mangelnden Präsenzunterricht sowie die fachliche, kommunikative und menschliche Kompetenz der Ausbilder betraf. Die Petenten befürchteten, aufgrund der Missstände die Ausbildung nicht erfolgreich abschließen zu können. Die Überprüfung ergab, dass der Bildungsträger zwar die Grundlagen der Ausbildung vermittelt hatte, jedoch mit wesentlichen Mängeln im Bereich der Dozenten. Diese hätten Aussagen wie „Wir tanzen euch nichts vor und uns ist es egal, ob ihr hier seid oder nicht“ oder „Schaut, dass ihr hier wegkommt und lasst euch woanders ausbilden“ getätigt. Diese seien zwischenzeitlich abgelöst. Ein weiterer Dozent sei bereits vor dem vollständigen Ablegen seiner Ausbildereignungsprüfung eingesetzt worden, allein in dem Wissen, dass er bereits seit Jahren erfolgreich in der Erwachsenenbildung tätig gewesen sei. Hinzugekommen seien gravierende Wissenslücken der Lehrgangsteilnehmer aufgrund der langen Phase des Onlineunterrichts von rund einem halben Jahr. Theoretische Teile der Ausbildung hätten wiederholt werden müssen. Um den erfolgreichen Abschluss der Maßnahme für die Teilnehmenden zu gewährleisten, gebe es zwischenzeitlich eine engmaschige Betreuung des zuständigen Berufsförderungsdienstes vor Ort und es sei dort ein hauptamtlicher Lehrgangsverantwortlicher etabliert worden.*

Fälle wie dieser verdeutlichen einmal mehr, wie wichtig die permanente Kontrolle der Bildungsträger durch den Berufsförderungsdienst ist. Insbesondere die Dozentinnen und Dozenten müssen in der Lage sein, den Prüfungsstoff fachlich sowie pädagogisch kompetent zu vermitteln.

In diesem Wissen und zur Optimierung der Verfahrensabläufe und Rahmenbedingungen hatte das Kommando Streitkräftebasis eine Organisationsuntersuchung und Personalbedarfsermittlung der ZAW- und Bundeswehrfachschulbetreuungsstellen initiiert. Diese musste wegen der Covid-19-Pandemie unterbrochen werden und wird erst nach deren Überwindung fortgesetzt, da zur Erzielung verwertbarer Ergebnisse eine Erfassung und Bewertung des Regelbetriebs vor Ort erforderlich ist. Die Fortsetzung ist für Anfang 2022 geplant.

8. Infrastruktur

Bundesweit hat die Bundeswehr in den vergangenen fünf Jahren investive Infrastrukturmaßnahmen in Höhe von 4,7 Milliarden Euro umgesetzt. Trotz des hohen Investitionsvolumens befindet sich die Infrastruktur der Bundeswehr zum Teil in einem maroden Zustand, denn es gibt nach langen Jahren der Einsparungen bis weit in die 2000er-Jahre hinein einen hohen Investitions- und Sanierungsstau. Das Problem und die damit verbundenen Aufgaben sind erkannt. Jetzt ist es wichtig, dass alle Verantwortlichen ernsthaft und zielgerichtet nach neuen Wegen suchen. Dementsprechend hat auch der Koalitionsvertrag festgelegt, dass Personal, Material und Finanzen der Bundeswehr einer kritischen Bestandsaufnahme unterzogen werden müssen und der Modernisierungs- und Digitalisierungsprozess angemessen parlamentarisch begleitet wird. Das betrifft auch die Infrastruktur.

Baumängel und -verzögerungen

Der Zustand von Unterkünften, Sanitäreinrichtungen und Wirtschaftsgebäuden führt bei den Soldatinnen und Soldaten nicht nur zu Frustration, sondern zuweilen auch zu einem Vertrauensverlust in die politische Handlungsfähigkeit:

- *Anlässlich eines Truppenbesuchs in Eckernförde beklagten Soldatinnen und Soldaten desolate Sanitäreinrichtungen und Unterkünfte. Rohre seien verkalkt, zum Duschen müssten sie in ein anderes Gebäude wechseln, Fenster seien undicht und Stuben überbelegt. Schon viele politisch Verantwortliche vor Ort hätten bei Besichtigung der Infrastruktur bekräftigt, man müsse jetzt handeln. Passiert sei aber nichts.*
- *Ein Stabsfeldwebel monierte die sanitären Verhältnisse in der Fliegerhorst-Kaserne in Husum. Dort gebe es seit 2017 in zwei Gebäuden keine Warmwasserversorgung für Duschen und Teeküche. Die als Behelfslösung aufgestellten Sanitärcontainer seien mittlerweile teilweise mit Schimmel behaftet und müssten durch neue Container ersetzt werden. In einem der Gebäude sei darüber hinaus seit Oktober 2021 wegen verstopfter Abflussleitungen die Trinkwasserzufuhr abgestellt. Das Verteidigungsministerium teilte hierzu mit, die Bauarbeiten für den Neubau der beiden Gebäude hätten im Januar 2021 begonnen, und es rechne mit einer Fertigstellung im Juni 2023.*
- *Der Fernmelde-/Materialbewirtschaftungszug der Klotzberg-Kaserne in Idar-Oberstein schilderte, bei voller Besetzung des Zuges mit über 90 Männern und Frauen müsse man mit zwei Toiletten auskommen. Außerdem seien in der Kaserne einige der Unterkünfte mit vier, teilweise sogar noch mehr Soldaten pro Stube belegt. Die Kameraden müssten sich zum Teil die einzige vorhandene Steckdose teilen, um ihre Mobiltelefone und andere von Akkustrom abhängige Geräte zeitgerecht aufladen zu können.*
- *In der Theodor-Körner-Kaserne in Lüneburg gibt es Duschcontainer vor dem Kompaniegebäude, weil die Sanitärbereiche wegen Legionellengefahr geschlossen sind. Lehr- und Unterrichtsräume sowie Kellerräume sind aufgrund fehlenden Brandschutzes nur beschränkt oder gar nicht nutzbar. Hangars bleiben wegen Einsturzgefahr gesperrt.*
- *In der Niederauerbach-Kaserne in Zweibrücken findet sich Schimmel in der Küche. Die notwendigen Arbeiten für die bis zur Errichtung neuer Wirtschafts- und Betreuungsbereiche vorgesehene Interimsküche verzögerten sich pandemiebedingt. Durch die enge Zusammenarbeit aller Beteiligten kann der Probekochbetrieb Mitte März 2022 beginnen und die Übergabe der Interimsküche im Laufe des Aprils 2022 erfolgen.*

Ein stetes Ärgernis ist nach wie vor der bei Truppenbesuchen und in Eingaben immer wieder zu Recht thematisierte unzureichende Zustand der **IT-Infrastruktur**.

- *In der Unteroffizierschule des Heeres in Delitzsch erstreckte sich die WLAN-Bereitstellung in den Unterkünften von der Erstellung des Konzepts bis hin zur Realisierung über rund sechs Jahre. An anderen Standorten monierten Soldatinnen und Soldaten, vieles müssten sie noch umständlich „per Hand“ erledigen, da nicht ausreichend Computer zur Verfügung stünden. Besonders ärgerlich sei, wenn die Nutzung von IT, die nicht vorhanden sei, vorausgesetzt werde.*

Zumindest erhält die Unteroffizierschule in Delitzsch ab dem Jahr 2022 die für die Ausbildung beantragten 1.739 Laptops.

Selbst da, wo eine digitale Infrastruktur besteht, kann sie zuweilen nicht nutzbringend sein, wenn sie zu Mehrarbeit führt:

- *Ein Soldat aus dem Bereich des Kommandos Heer beanstandete den Mehraufwand bei der Erstellung digitaler Dienstpläne unter Nutzung des Systems IAMS in seinem Arbeitsbereich. Der von ihm erstellte Dienstplan werde durch die fachlich vorgesetzte Dienststelle vorgegeben. Für die truppendienstlich vorgesetzte Dienststelle werde ebenfalls ein Dienstplan erstellt. Die Vorgaben zur Erstellung beider Dienstpläne seien aber leider nicht identisch. Er müsse deshalb Änderungen mühsam unter Zuhilfenahme von Microsoft Excel einarbeiten. Für das Kommando Heer war die Kritik des Petenten nachvollziehbar. Die Dienstplanerstellung mittels des Systems IAMS sei tatsächlich nur dann sinnvoll, wenn das System diese auch durchgängig unterstütze. Das sei nicht der Fall. Bis zu einer benutzerfreundlichen Weiterentwicklung des Systems IAMS werden die Wochendienstpläne der Dienststelle des Petenten vorläufig nicht mehr darüber abgestützt.*

Ursächlich für die Infrastrukturmängel sind die langwierigen **Umsetzungszeiträume** von Bauvorhaben über mehrere Jahre, zum Teil über Jahrzehnte.

- *So reichen Zeitpläne am Standort Aachen für Neubauten in verschiedenen Liegenschaften bis in das Jahr 2029. Trotz vorhandener finanzieller Mittel scheitert der Fortschritt der Bauvorhaben unter anderem an der für das Baurecht zuständigen Bauverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen. Aufgrund von Personalengpässen liegen die Vorhaben hier auf Halde.*
- *Beim sogenannten Triogebäude der Ferdinand-von-Schill-Kaserne in Torgelow klaffen von der Planung im alten Jahrtausend (1998) bis zu dessen Übergabe an die Nutzerinnen und Nutzer, die im Juli des Berichtsjahres erfolgt ist, 23 Jahre.*
- *Das Wirtschaftsgebäude der Blücher-Kaserne in Berlin-Kladow, das Küche und Speisesaal beherbergt, soll durch einen Neubau ersetzt werden. Bis zu dessen Fertigstellung voraussichtlich im Jahr 2024 wird eine Containerküche den Betrieb übernehmen. Obwohl das Planungsersuchen für dieses Vorhaben bereits seit April 2019 läuft, steht der Container noch immer nicht. Nach letztem Stand soll es im September 2022 so weit sein. Damit wären Übergangslösung und Errichtung des eigentlichen Wirtschaftsgebäudes zeitlich nicht sehr weit voneinander entfernt. Diese Konstellation darf jedenfalls nicht dazu führen, sich mit der Neuerrichtung des Wirtschaftsgebäudes noch mehr Zeit zu lassen.*
- *Die Schwimmhalle der Saaleck-Kaserne in Hammelburg ist ein weiteres Beispiel. Die Entwurfsplanung für die Halle gibt es seit 2005, deren Fertigstellung ist nach jetzigem Stand 19 Jahre später, also 2024, vorgesehen. Nicht viel besser sieht es bei zwei Unterkunftsgebäuden aus. Der Erstplanung aus dem Jahr 2012 soll die Fertigstellung zwischen 2024 und 2025 folgen. Und auch zwischen der Erstplanung des Wirtschaftsgebäudes und dessen voraussichtlicher Fertigstellung liegen 20 Jahre.*
- *Keine Fortschritte gibt es auch hinsichtlich der Reaktivierung des Freibads in der Julius-Leber-Kaserne in Berlin. Letztlich könnte von dessen Wiederinbetriebnahme auch die Zivilbevölkerung profitieren, wenn das Schwimmbad unter bestimmten Bedingungen der Allgemeinheit, etwa Vereinen und Schulen, zur Verfügung stünde. Ein darin liegendes Angebot wäre ein Zeichen für die Verbundenheit der Bundeswehr mit der Gesellschaft.*

Selbst bei einem Bauvorhaben, das noch nicht einmal die Errichtung eines feststehenden Gebäudes zum Gegenstand hat, gelingt es nicht, es innerhalb eines Zeitraums von rund zehn Jahren zum Abschluss zu bringen:

- *In der General-Olbricht-Kaserne in Leipzig standen bis zum Jahr 2012 zwei Sportplätze zur Verfügung. Wegen verringerter Personalstärke fiel einer der beiden weg, der zweite, zwischenzeitlich baufällige Sportplatz sollte bis zum Jahr 2015 saniert sein. Bei der Sanierung aufgetretene Mängel und ein dazu geführter Rechtsstreit verhinderten seine Fertigstellung. Sollten die nach einem gerichtlichen Vergleich zwischenzeitlich eingeleiteten Untersuchungen zu dem Ergebnis kommen, dass ein kompletter Neubau des Sportplatzes erforderlich ist, ist nach den Mitteilungen des Ministeriums mit dessen Fertigstellung nicht vor Ende des Jahres 2024 zu rechnen.*

Da mittlerweile auch ein zweiter Sportplatz notwendig wäre, ist dies besonders ärgerlich. Fitness ist für die Soldatinnen und Soldaten essenzieller Bestandteil ihres Berufes und wesentlich für die Einsatzbereitschaft der Truppe.

Unverständlich ist zudem, wenn Truppenübungsplätze im Hinblick auf ihre uneingeschränkte weitere Nutzbarkeit in Vergessenheit geraten, denn die Truppe muss die von ihr zu erbringenden militärischen Fertigkeiten fortgesetzt üben.

- *So hat der in den 1960er Jahren eingerichtete Truppenübungsplatz im Lager Aulenbach seither keine maßgeblichen Sanierungen erfahren. Zwar plant das Bundesministerium der Verteidigung dort in den kommenden Jahren erhebliche Investitionen, diese sollen aber erst 2028 zum Abschluss kommen.*

Dem stehen Übungsplätze in Munster und Bergen gegenüber, die die Bundeswehr bis 2028 digitalisiert miteinander verbinden will. Ziel ist, eine ortsunabhängige, aber trotzdem geschlossene Schießübung einer gesamten Brigade durchführen zu können. Insgesamt will die Bundeswehr 13 Übungsplätze ertüchtigen. Am Ende soll auch – und das ist ein weiteres Ziel – eine einsatzrealistische Schießausbildung stehen. Das betrifft beispielsweise die Ausstattung der Schießbahnen mit teil- bis vollautonomen Zielen, die dem Anspruch „Train as you fight“ gerechter werden. Hinzukommen soll ein digitales Steuerungs- und Auswertesystem. Daran arbeiten die Wehrtechnische Dienststelle 91 in Meppen und das Fraunhofer-Institut „mit hohem Tempo“, wie das Verteidigungsministerium mitteilt. Problematisch stellt sich die Bereitstellung der dafür notwendigen erheblichen Finanzmittel dar. Sofern es die zukünftige Haushaltslage nicht zulasse, beschränke man sich, so das Ministerium, auf realistische Mindestanforderungen bei diesem Projekt. Besser wäre es, bereits heute die finanziellen Voraussetzungen für eine in der nahen Zukunft moderne und bestmögliche Schießausbildung zu schaffen. Die Erhöhung der Schießsicherheit und die Verbesserung der Schießausbildung haben insbesondere im Kontext der wiedergewonnenen Bedeutung der Landes- und Bündnisverteidigung eine herausgehobene Funktion.

Landesbauverwaltungen

Nadelöhr für die schnelle und zielgerichtete Durchführung von Bauvorhaben sind häufig die Bauverwaltungen der Länder. Diese übernehmen nach Artikel 87b Grundgesetz für die Bundeswehr wesentliche Aufgaben im Zuge von Infrastrukturvorhaben. Das sind beispielsweise die Erstellung der Ausschreibungsunterlagen, der Vergabeprozess, die Durchführung des Bauvorhabens samt Bauleitung und Bauaufsicht sowie das Vertragsmanagement, Regressangelegenheiten und die Fertigstellung. Sie müssen somit in der Lage sein, den hohen Investitionsbedarf der Bundeswehr vor Ort in Planung umzusetzen und die Bauvorhaben durchzuführen. Das ist aufwändig, zeit- und personalintensiv.

Die Wehrbeauftragte erfuhr bei Gesprächen im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr, dass der **Infrastrukturbedarf** der Bundeswehr bis 2034 rund 19,1 Milliarden Euro betrage, die Bauverwaltungen zum jetzigen Zeitpunkt aber nur in der Lage seien, rund 1 Milliarde Bauvolumen pro Jahr umzusetzen. Somit sei nach jetzigem Stand bis zum Jahr 2034 von einem zusätzlichen Investitionsstau auszugehen.

Entscheidend für eine zügige Realisierung von Bauvorhaben ist somit die Funktionsfähigkeit der Bauverwaltungen der jeweiligen Bundesländer. Dort, wo diese gut personell aufgestellt sind, eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Truppe besteht und wo Bundeswehr-Bauvorhaben Priorität genießen, gelingt schneller Neubau und rasches Instandsetzen. Zu oft sind die Landesbauverwaltungen aber personell unterbesetzt und nicht unbedingt wird Bundeswehrvorhaben Vorrang eingeräumt. Dabei profitieren die Bundesländer und Kommunen von den Bundeswehrstandorten, nicht zuletzt bedeuten sie Wirtschaftskraft für die Regionen. Insoweit müsste es in ihrem eigenen Interesse liegen, die Bundeswehr nicht nur am Ort zu halten, sondern auch zu unterstützen.

In einem dringenden Appell hat die Wehrbeauftragte sämtliche Ministerpräsidentinnen und -präsidenten der Länder darum gebeten, ihre Bauverwaltungen personell aufzustocken und den Verantwortlichen die notwendige Rückendeckung zu geben, die in ihrem Land anstehenden Bauvorhaben der Bundeswehr prioritär zu bearbeiten.

Gut ist, dass die Bundeswehr künftig ein verstärktes Augenmerk auf die Priorisierung von Baumaßnahmen innerhalb ihres Bereiches legen will und eine Priorisierungssystematik eingeführt hat. Diese kann sie in die sogenannten **Runden Tische** zwischen Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums der Verteidigung, dem dortigen nachgeordneten Bereich und den Bauverwaltungen der Länder einbringen. Hier besteht die Möglichkeit, mit den Landesbauverwaltungen über anstehende Infrastrukturprojekte zu sprechen und im besten Fall vorausschauende Planungen zu ermöglichen. Dabei kann eine Priorisierung von Bauvorhaben in Abwägung zwischen Bauvorhaben der Bundeswehr und eigenen Infrastrukturprojekten der Länder erfolgen und es sind Zielvereinbarungen bezüglich des umzusetzenden Bauvolumens möglich.

Die Runden Tische sollten weiter intensiviert werden, insbesondere im Hinblick auf kreative Möglichkeiten der Zusammenarbeit. In der Covid-19-Pandemie sowie bei der Fluthilfe haben die Länder und Gemeinden die Unterstützung der Bundeswehr gern angenommen und die Soldatinnen und Soldaten haben gezeigt, wie vielfältig ihre Unterstützungsleistungen im Rahmen der Amtshilfe sein können.

Eine nachahmenswerte produktive Idee zur Unterstützung der örtlichen Landesbauverwaltung entstand am Standort Gera. Dort bot der Kommandeur des Panzerpionierbataillons 701 an, Bauingenieure und andere fachlich ausgebildete Kräfte der Bundeswehr im Rahmen der **Amtshilfe** auszuleihen. Solchen Angeboten sollten sich Bauämter und andere Behörden auf Landesebene nicht verschließen.

Am Standort Munster wird eine derartige Kooperation in Ansätzen bereits praktiziert. Überwiegend nebenamtlich mit Infrastrukturaufgaben betraute Soldatinnen und Soldaten unterstützen in Projektteams die Bauverwaltungen bei komplexen Infrastrukturmaßnahmen. Eine weitere Idee war, dass die Bundeswehr aus dem Kreis der Reservistinnen und Reservisten Spezialistinnen und Spezialisten identifiziert, die in den Landesbauverwaltungen aushelfen könnten.

Auf Truppenbesuchen hat sich gezeigt, wie wertvoll es für die Standorte ist, wenn dort hauptamtlich im Bereich der Infrastruktur eingesetzte Soldatinnen und Soldaten tätig sind. Insoweit sollte die Bundeswehr die Zahl der **Hauptamtlichen** deutlich erhöhen und die Dienstposten mit Stehzeiten unterlegen, die über den Regelstehzeiten liegen. Überdenken sollte sie außerdem die Implementierung eigener Ausbildungsgänge für diese Aufgaben. Nicht nur in der Planungs- und Bauphase und in der Zusammenarbeit mit den Landesbauverwaltungen, sondern auch nach Übergabe von Gebäuden ist derartiges Personal von hohem Wert, da es Kenntnisse hat, wie beispielsweise Sanierungsarbeiten und Instandhaltungsarbeiten an Gebäuden veranlasst, durchgeführt und abgenommen werden.

Ein gelungenes Beispiel, um Zeit für aufwändige Planungen einzusparen, ist die Errichtung von Bauvorhaben unter Beteiligung einer sogenannten **Leitbauverwaltung**. So hat die Landesbaudirektion Bayern in Ebern die Errichtung einer Schießanlage geplant und andere Landesbauverwaltungen können auf diese Planungen zurückgreifen.

Vereinfachung und Flexibilisierung

Die Wehrbeauftragte hat im Berichtsjahr zum Thema Infrastruktur eine Vielzahl von Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums der Verteidigung, dem Bundesamt für Infrastruktur und Dienstleistungen sowie mit Soldatinnen und Soldaten bei allen Truppenbesuchen geführt. Es besteht Einigkeit, dass alle Beteiligten gefordert sind, zu verhindern, dass zu lange Planungszeiten und eine zu langsame Umsetzung von Bauvorhaben und daraus folgend weiter bestehende Mängel in den Gebäuden, schlechte Sanitärbedingungen, unzureichende Truppenküchen und nicht benutzbare Sportstätten das Bild der Bundeswehr weiterhin prägen. Es gilt, die bestmögliche Infrastruktur für eine moderne Bundeswehr der Zukunft zu schaffen. Was die Bundeswehr hierfür braucht, ist **Verlässlichkeit für die Planung**. Änderungen in Stationierungsentscheidungen zogen in der Vergangenheit viel zu oft eine erneute Evaluation der notwendigen Infrastruktur am jeweiligen Standort und damit gegebenenfalls neue zeitraubende Planungs- und Entscheidungsprozesse nach sich. Wichtig sind deshalb belastbare Stationierungsentscheidungen und ein fester Finanzrahmen. Nur bei Vorliegen dieser beiden Voraussetzungen kann die Bundeswehr in die Zukunft denken.

Diskutiert wird ebenfalls, inwieweit durch die Nutzung von **Rahmen- oder Standardverträgen** – zum Beispiel bei der Beschaffung von sogenannten Modulbauten – flächendeckend ein beschleunigtes Bauen erreicht werden kann. Möglicherweise wäre eine Zuschlagserteilung an zivile Generalunternehmer ein Weg, um zu überzeugenden Ergebnissen zu kommen, wie dies in der jüngeren Vergangenheit bei der Errichtung von Unterkunftsgebäuden im Bereich der Universität der Bundeswehr in München praktiziert worden ist.

Erschwerend kommen allerdings die derzeit sehr hohe Auslastung der Bauwirtschaft und damit verbundene Verzögerungen bei der Umsetzung von Bauvorhaben hinzu. Was aber vor allem Probleme macht, sind die in Deutschland langwierigen bürokratiebehafteten Bauprozesse, von denen nicht nur die Bundeswehr betroffen ist. Hier gilt es, zunächst die Möglichkeiten der Vereinfachung und Flexibilisierung des sich auch aus der europäischen Gesetzgebung ergebenden nationalen **Vergaberechts** zu identifizieren und rechtlich umzusetzen. Ebenso müssen das Haushaltsrecht und nicht zuletzt die Richtlinien für die Durchführung von Bauaufgaben des Bundes auf mögliche Erleichterungen und Klarstellungen hin überprüft werden. Mittelfristig sollte es Ziel sein, die bestehenden Möglichkeiten des Vergaberechts zum Beispiel in Hinblick auf die Privilegierung militärischer

Bauten zu nutzen. Ein richtiger Ansatz in diesem Bereich ist die Anhebung der Eigenerledigungsquote. Diese ermöglicht es, Aufträge zum Beispiel im Rahmen von kleineren Sanierungsaufgaben ohne Beteiligung der Landesbauverwaltungen zu veranlassen.

Auswirkungen auf das Thema Bauen werden auch die von der neuen Bundesregierung vereinbarten Nachhaltigkeitsziele haben, denn sie betreffen die energetische Sanierung der Bestandsbauten der Bundeswehr und die Umsetzung der entsprechenden Vorgaben bei Neubauvorhaben. Dies erfordert weitere Planungs- und Baukapazitäten. Die Bundeswehr hat hier insgesamt noch einen weiten Weg vor sich.

9. Umwelt und Klima

Um einen Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten, ist die Bundeswehr gefordert, Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauches und im Bereich des Umwelt- und Naturschutzes zu ergreifen. Während das Klimaschutzgesetz die Schaffung einer klimaneutralen Bundesverwaltung bis zum Jahr 2030 vorsieht, ist das Verteidigungsministerium ambitionierter. Es hat sich mit einer am 12. Juli 2019 gebilligten Roadmap zum Ziel gesetzt, schon im Jahr 2023 Klimaneutralität zu erreichen.

Erheblichen Einfluss auf dem Weg zur Erreichung dieses Ziels haben die Bereiche nachhaltiges Bauen, Energieverbrauch und nachhaltige Mobilität. Die Bundeswehr strebt an, auch im Zuge der notwendigen **energetischen Sanierung** ihrer Gebäude zu einer Erzeugerin, Lieferantin und Konsumentin von Energie zu werden.

Vielversprechend erscheint in diesem Zusammenhang das Pilotprojekt „Green Barracks“. Ziel dieses Vorhabens soll sein, neue, fossile Brennstoffe vermeidende Ansätze zur Wärmeversorgung in den Liegenschaften der Bundeswehr zu prüfen und den Ausbau erneuerbarer Energien zu erproben sowie zu realisieren. Die erforderlichen Voruntersuchungen in den für dieses Projekt vorgesehenen Liegenschaften sind nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung bereits in Teilen abgeschlossen. Die Ergebnisse von einzuleitenden Praxistests bleiben abzuwarten.

Auch Mobilität ist nachhaltig zu gestalten. Dies gilt für Großgerät wie für die Mobilität der Soldatinnen und Soldaten vor Ort. So ist das **kostenfreie Bahnfahren** ein guter Beitrag zum Klimaschutz. Der erleichterte Umstieg auf das Verkehrsmittel Bahn kann in einer Pendlerarmee mit rund 180.000 Soldatinnen und Soldaten zu einer erheblich verbesserten CO₂-Bilanz führen. Die Bundeswehr handelt vorbildlich auf der Höhe der Zeit, und es wäre sehr zu wünschen, wenn dieses Konzept auch in anderen Teilen des öffentlichen Dienstes sowie in der Privatwirtschaft Anwendung finden könnte.

Mit der steigenden Nachfrage nach **Elektrofahrzeugen** stellen sich für die Bundeswehr neue Fragen im Hinblick auf ein hinreichendes Angebot an Lademöglichkeiten in ihren Liegenschaften. Die Bundeswehr hat darauf reagiert und plant bis zu 30.000 Stellplätze für Ladesäulen auch für private Elektrofahrzeuge der Soldatinnen und Soldaten bis 2050. Die Finanzierung soll mittels einer Providentlösung erfolgen. Gut ist, dass es hier schon zu Fortschritten gekommen ist. So berichtet das Verteidigungsministerium von einer Vereinbarung, die es privaten Nutzern von Elektromobilität erlaube, auf Antrag die im Eigentum der BwFuhrparkService GmbH stehenden Ladesäulen für das Aufladen ihrer Kraftfahrzeuge zu verwenden. Das Aufladen dienstlicher Fahrzeuge habe jedoch immer Vorrang.

Die Verkehrsmittel, mit denen Soldatinnen und Soldaten zu ihrem Standort gelangen, variieren. Nicht zuletzt die Klimakrise sollte Anstoß dazu geben, von bislang vertrauten Pfaden abweichen zu können und auch die Förderung von Verkehrsmitteln in Betracht zu ziehen, die bislang nicht im Fokus des Interesses standen, etwa **Fahrräder**:

- *Prüfungswert erscheint die Anregung eines Soldaten, dass die Bundeswehr das sogenannte Job-Rad-Leasing fördern sollte. Beispielgebend seien entsprechende Anstrengungen der Landesregierung von Baden-Württemberg. Die Leasingkonzeption sieht vor, dass der Dienstherr den Verwaltungsangehörigen ein Fahrrad stellt, dessen Gebrauchskosten vom Gehalt einbehalten würden.*

Das Bundesministerium der Verteidigung hat zwar in nachvollziehbarer Weise dargelegt, dass ein solches Modell nach derzeitigem Besoldungsrecht auf Bundesebene nicht anwendbar sei. Gleichwohl sollte es die Idee zumindest mittelfristig einer intensivierten Prüfung im Hinblick auf deren Machbarkeit und Umsetzbarkeit unterziehen.

Eine Schlüsseltechnologie der erneuerbaren Energiegewinnung ist die **Photovoltaik**. Deshalb ist es gut zu wissen, dass sich die Bundeswehr im Einsatz in Niger die vor allem in Afrika idealen Bedingungen für die Gewinnung von Sonnenenergie zunutze macht. Es ist ein Mut machendes Zeichen, dass der Lufttransportstützpunkt in Niamey

(Niger) seine elektrische Energie zu bis zu 15 Prozent aus Photovoltaikanlagen beziehen kann. Damit ist nicht nur ein militärischer Nutzen durch die verbesserte Autarkie zugunsten der dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten verbunden, sondern auch ein weiterer Schritt in Richtung einer „sauberen“ Energieversorgung getan. Nachhaltigkeit wird dort zudem durch Kooperation erzielt, indem einerseits die Bundeswehr ihr Abwasser über eine Kläranlage im französischen Teil des Camps behandeln lässt, das dann dem natürlichen Wasserkreislauf wieder zugeführt wird, und andererseits die Franzosen ihren Anteil des Camps mit Strom über die deutsche Photovoltaikanlage versorgen.

Von den bundeseigenen Liegenschaften ist die Bundeswehr mit einer Fläche von circa 210.000 Hektar, darunter circa 1.500 Liegenschaften und über 170 Übungsplätze, die größte Nutzerin. Auf ihren Truppenübungsplätzen sind durch ein weitgehendes Betretungsverbot für die Öffentlichkeit, die fehlende konventionelle landwirtschaftliche Nutzung und die Größe der unzerschnittenen Flächen, ökologische Inseln entstanden. Mehr als 50 Prozent der militärischen Übungsflächen hat die Bundeswehr als Bestandteile des Schutzgebietsnetzes „Natura 2000“ an die Europäische Kommission gemeldet. Zweck dieses Netzwerks ist es, gefährdete wildlebende heimische Pflanzen- und Tierarten sowie ihre natürlichen Lebensräume zu schützen. Ein Beispiel für die biologische Vielfalt auf Truppenübungsplätzen ist der Standortübungsplatz Ohrdruf in Thüringen. Dort sind einheimische Orchideenarten und eine Vielzahl weiterer Pflanzen der Roten Liste zu finden. Die Wiesenflächen bieten wichtigen Lebensraum für verschiedene Vogelarten und alte Stollen sowie eigens von der Bundeswehr dafür erhaltene und hergerichtete Bunker sind ein Quartier für 16 von aktuell 25 in Deutschland vorkommenden Fledermausarten.

Artenschutz kann allerdings auch Auswirkungen auf die Ausbildung und mithin auf die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr haben, wie folgender Fall belegt:

- *Im Bereich der Minenabwehr sind Seesprengungen erforderlicher Bestandteil der Ausbildung von Minentauchern und Sprengmeistern. Solche mit Sondergenehmigung grundsätzlich möglichen Sprengungen in deutschen Gewässern sowie innerhalb der deutschen „Ausschließlichen Wirtschaftszone“ (AWZ) dürfen seit Ende August 2019 nicht mehr erfolgen. Nach einer Seesprengung von 43 Fliegerminen aus dem Zweiten Weltkrieg innerhalb der AWZ wurden zeitgleich in der Nähe tote Schweinswale gefunden. Obwohl ein Zusammenhang zwischen der Seesprengung und den toten Walen nicht nachzuweisen war, hat das Bundesamt für Naturschutz seither keine Sprenggenehmigungen mehr erteilt. Es beruft sich auf das Bundesnaturschutzgesetz, nach dem das Töten von besonders geschützten Meeressäugern verboten ist. Dies hat zu erheblichen Einbrüchen in der Einsatzfähigkeit der Minenabwehr geführt.*

Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums kann die Marine ab 2022 die Einsatzfähigkeit durch Ausbildungen in französischen Gewässern auf einem operativen Minimum halten. Das ist jedoch mit einem beträchtlichen finanziellen und organisatorischen Aufwand verbunden und kann die Ausbildung in deutschen Gewässern nicht adäquat ersetzen. Zur Lösung des Problems hat eine Arbeitsgruppe des Verteidigungsministeriums einen Leitfadens für „naturschutzrechtliche und -fachliche Anforderungen an Unterwassersprengungen im Rahmen des Ausbildungs-, Übungs-, und Erprobungsbetriebes der Bundeswehr in Nord- und Ostsee“ erstellt, der als Grundlage für Verhandlungen mit den Naturschutzbehörden dienen soll. Nach Einschätzung des Marinekommandos gestaltet sich eine Auflösung des Spannungsfeldes Naturschutz einerseits und Erfüllung des Verteidigungsauftrags andererseits jedoch absehbar als äußerst schwierig und langwierig.

10. Einsatz und einsatzgleiche Verpflichtungen

Kräftebindung

In den neun mandatierten Einsätzen der Bundeswehr waren zum Ende des Berichtsjahrs (Stand 17. Dezember 2021) 2.286 deutsche Soldatinnen und Soldaten eingesetzt (2020: 3.152). Davon nahmen 1.044 Soldatinnen und Soldaten an der Mission MINUSMA und 335 Soldatinnen und Soldaten an der Mission EUTM Mali in Mali und Niger teil. 280 Kräfte beteiligten sich am Einsatz COUNTER DAESH/Capacity Building Iraq in Jordanien und im Irak. Im Mittelmeerraum waren 214 Soldatinnen und Soldaten bei der Operation IRINI, 209 bei der Operation SEA GUARDIAN und 120 im Rahmen der Mission UNIFIL eingesetzt. Bei KFOR leisteten 68 deutsche Truppenangehörige ihren Dienst im Kosovo. Von den im Berichtsjahr elf bei UNMISS eingesetzten deutschen Soldatinnen und Soldaten waren fünf im Stab des Force Headquarters in der südsudanesischen Hauptstadt Dschuba eingesetzt. Schließlich war die Bundeswehr mit fünf Soldaten bei der Mission ATALANTA vertreten.

Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich auch die Gesamtzahl aller in den Einsätzen der Bundeswehr, für einsatzgleiche Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben sowie für sonstige Verpflichtungen gebundenen Kräfte zum Jahresende auf rund 7.300 (2020: circa 20.000). Hintergrund dieser deutlichen Reduzierung ist das Ende des Einsatzes der Bundeswehr in Afghanistan sowie die Beendigung der hohen Einsatzbereitschaft im Rahmen der Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) und des Führens einer EU Battlegroup.

Die Rolle von nationalen **Ombudsinstitutionen** für die Streitkräfte in den internationalen VN-Friedensmissionen diskutierte die Wehrbeauftragte im Oktober des Berichtsjahres auf einem internationalen Workshop in Berlin, den das Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF) veranstaltete. Ergebnis war die Verabschiedung einer Resolution zur verbesserten Zusammenarbeit der nationalen Ombudsinstitutionen und die Vereinbarung gemeinsamer Besuche von Einsätzen, Missionen und Übungen, in denen die jeweiligen nationalen Streitkräfte mitwirken.

MINUSMA und EUTM Mali

Seit ihrem Beginn im Jahr 2013 beteiligt sich die Bundeswehr an der von den Vereinten Nationen geführten Mission **MINUSMA** in Mali. Die Soldatinnen und Soldaten nehmen dort ein robustes Mandat wahr. Sie dürfen Waffen zur Selbstverteidigung, zur Verteidigung der Mission und von Zivilisten einsetzen. Das Mandat umfasst jedoch nicht die Bekämpfung von Terroristen. Diese Aufgabe übernahmen die zeitweise über 5.000 in der Sahelzone stationierten französischen Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der Operation Barkhane. MINUSMA gilt als gefährlichster Einsatz der Vereinten Nationen. Immer wieder gibt es Angriffe islamistischer Kämpfer, denen auch zahlreiche Zivilistinnen und Zivilisten zum Opfer fallen.

Der Deutsche Bundestag hat das Mandat der Bundeswehr zur Teilnahme an MINUSMA regelmäßig verlängert, zuletzt am 19. Mai 2021 mit einer Laufzeit bis zum 31. Mai 2022. Die Obergrenze der eingesetzten Bundeswehrosoldaten liegt seit 2018 konstant bei bis zu 1.100 Soldatinnen und Soldaten. Ziel der Mission ist die Sicherung des Friedensvertrages und der Aufbau staatlicher Strukturen. Im August 2020 und Mai 2021 kam es zu zwei Putschen, die in der Absetzung des jeweils amtierenden Präsidenten und der Regierung mündeten. Ende des Berichtsjahrs wurde zudem die für 2022 geplante Wahl abgesagt und auf einen unbestimmten Zeitpunkt verschoben.

Vor diesem Hintergrund und nach nunmehr acht Jahren Einsatz ist es Zeit für eine schonungslose Analyse. Mit den internationalen Partnern muss abgestimmt werden, was unsere realistischen Ziele im Rahmen der Mission MINUSMA sind. Deutschland sollte sich dabei aktiv einbringen und eine ehrliche Zwischenbilanz vorlegen.

Zu Kritik hatte im Berichtsjahr die Tatsache geführt, dass weder Deutschland noch eine andere Partnernation Hubschrauber für den Einsatz im Camp Castor, dem Hauptstandort der Bundeswehr nahe der Stadt Gao im Nordosten Malis, stellen konnten. Stattdessen stellte ab Dezember 2020 ein ziviles Unternehmen zwei Hubschrauber zur Verfügung, um damit die **Rettungskette** zu gewährleisten. Als am 25. Juni 2021 dreizehn Soldaten der Vereinten Nationen – zwölf Bundeswehrangehörige sowie ein belgischer Soldat – zum Teil schwere Verletzungen bei einem mit einer Autobombe verübten Selbstmordanschlag erlitten, führte dies zu Meldungen, die zivilen Hubschrauber der Vertragsfirma seien 50 Kilometer vom Anschlagort entfernt gelandet. Das Verteidigungsministerium widersprach den Meldungen, dass die aus dem 180 Kilometer entfernten Camp Castor geführte Rettungskette nicht einwandfrei funktioniert habe. Dennoch ist es sehr zu begrüßen, dass die Bundeswehr mit der Beendigung des Afghanistan-Einsatzes wieder Kapazitäten hat, eigene Hubschrauber in Gao zu stationieren. Seit dem 1. Dezember 2021 stellen vier NH90 der Bundeswehr erneut die Rettungskette sicher. Besonders positiv ist, dass Deutschland den Vereinten Nationen darüber hinaus zugesagt hat, diese Fähigkeit bis Juni 2024 zu stellen.

Beim Truppenbesuch der Wehrbeauftragten in Mali Ende des Berichtsjahres klagten die Soldatinnen und Soldaten darüber, dass **Fahrzeuge** aller Art den klimatischen und geologischen Begebenheiten (Hitze, Staub, Gelände) – zumindest in Dauernutzung – nicht gewachsen seien:

- *So würde zum Beispiel im Innenraum des Transportpanzers FUCHS die Temperatur auf bis zu 50 Grad ansteigen. Die Splitterschutzschicht oder das Display seien dadurch regelmäßig beschädigt, was umfangreiche Instandsetzungsarbeiten erfordere. Aufgrund des hohen Staub- und Sandaufkommens müssten die Arbeiten in Deutschland erfolgen. Die materielle Einsatzbereitschaft des FUCHSES liege deshalb nur bei 50 Prozent. Im Übrigen seien fast 75 Prozent aller Fahrzeuge bereits seit Beginn des Einsatzes im Jahr 2013 vor Ort in Benutzung und kämen mittlerweile an den Grenzbereich des physikalisch Möglichen.*

Instandsetzungszeiten verlängerten sich, der Bedarf an Ersatzteilen steige. Der Fuhrpark müsste sukzessive regeneriert und erneuert werden.

Widersprüchlich erscheint es, wenn die Bundeswehr auf der einen Seite umfassende Maßnahmen zum Schutz ihrer eingesetzten Kräfte ergreift, auf der anderen Seite aber die Kontrollen bei der Einfahrt in ein Feldlager als Routinehandlung ohne konkrete Gefährdung gelten, was Auswirkungen auf die Gewährung von **Zulagen** hat:

- *Mehrere als Kampfmittelabwehrfeldweibel im Rahmen der Mission MINUSMA in Gao eingesetzte Soldatinnen und Soldaten beanstandeten, dass sie die ihnen ab 2018 gewährte Erschwerniszulage als Sprengstoffentschärfer und Sprengstoffermittler nicht mehr erhielten und sogar zurückzahlen mussten. Gewährt wird die Zulage bei ständigem Prüfen, Entschärfen und Beseitigen unkonventioneller Spreng- und Brandvorrichtungen. Die von den Soldatinnen und Soldaten vorgenommenen routinemäßigen Prüfungen der Fahrzeuge vor Einfahrt in das Camp Castor, so das Verteidigungsministerium, seien lediglich Kampfmittelauklärungsmaßnahmen und erfüllten wegen fehlender konkreter Verdachtsmomente die für die Zulage erforderlichen Voraussetzungen nicht. Die vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020 gewährten Zulagen seien mangels Rechtsgrundlage zurückzufordern. Verjährt seien nur die vor diesem Zeitraum liegenden Rückforderungen.*

Durch die monatelange Gewährung der Zulage entstanden bei etlichen, unter anderem in Mali eingesetzten Soldatinnen und Soldaten Überzahlungen. Ursächlich für die Zahlungen war ein Erlass des Verteidigungsministeriums vom 7. August 2015. Dieser sah vor, dass die oder der zuständige Disziplinarvorgesetzte nach einer eigenen Lagebeurteilung selbst befehlen könne, an einem ganzen Tag oder für einige Stunden alle Fahrzeuge durch ausgebildetes Kampfmittelbeseitigungspersonal untersuchen zu lassen und dies als einen zulageberechtigten Einsatz zu werten. Die Intention des Erlasses, die bestehende Rechtslage klarzustellen und Unsicherheiten bei der Gewährung der Zulage auszuräumen, führte offensichtlich eher zur Verwirrung als zur Aufklärung. Das Unverständnis der betroffenen Soldatinnen und Soldaten über die aus ihrer Sicht überraschende Rückforderung der zunächst gewährten Zulage ist daher in jeder Hinsicht nachvollziehbar.

Der Respekt gegenüber verbündeten Streitkräften erfordert, ihnen in der Zusammenarbeit auch bestimmte Leistungen zur Verfügung zu stellen:

- *Zu Recht bewerteten es Soldatinnen und Soldaten gegenüber der Wehrbeauftragten als nicht akzeptabel, dass einem Zug litauischer Kräfte, der seit Jahren integraler Bestandteil des deutschen Einsatzkontingents sei und der 24/7 den Objektschutz des Camp Castor durchführe, kein Internetzugang über Connect-D durch die Bundeswehr gewährt werde. Ebenso unverständlich sei, dass sie keine symbolischen Aufmerksamkeiten wie Einsatzmedaillen oder etwa Versorgungspakete zu Weihnachten erhielten.*

Zum Ende des Berichtsjahres stand eine technische Vereinbarung zwischen Deutschland und Litauen kurz vor dem Abschluss, die die Nutzung von Connect-D für die litauischen Kräfte im Camp Castor ermöglichen soll. Eine zeitnahe Zeichnung und zügige Umsetzung dessen ist sehr zu begrüßen.

Vor dem Hintergrund des Schicksals vieler Ortskräfte in Afghanistan zeigten sich bei MINUSMA viele Soldatinnen und Soldaten auch hinsichtlich der dortigen Ortskräfte sensibilisiert:

- *Sie berichteten der Wehrbeauftragten, der Umgang und die Fürsorge für Ortskräfte und Sprachmittler sei nicht ausreichend und angemessen. Sie seien in Zelten untergebracht und dürften nicht in der Kantine essen. Sie würden wie Menschen zweiter Klasse behandelt. Aus den Ereignissen in Afghanistan gelte es, Lehren zu ziehen und mit Ortskräften besser umzugehen.*

Ein Thema, das die Truppe regelmäßig beschäftigt und auch für den Einsatz MINUSMA zutrifft, sind die zum Teil unterschiedlichen Längen der **Einsatzzeiten**:

- *Soldatinnen und Soldaten des Gebirgsjägerbataillons 232 in Bischofswiesen äußerten ihr Unverständnis darüber, dass die Einsatzlänge für sie im Gegensatz zu anderen Truppenteilen mit drei bis vier Monaten stets bei sechs Monaten liege. Hinzu komme, dass sie durch die enge Taktung zwischen den Einsätzen zusätzlich gefordert seien. Im Anschluss an die Nachbereitung bleibe kaum noch Zeit, bis man mit der Vorbereitung des nächsten Einsatzes beginnen müsse. Die Überprüfung ergab, dass das Kommando Heer als Planungsgröße, anders als andere Organisationsbereiche, grundsätzlich einen Zeitraum von sechs Einsatzmonaten vorzieht. Das liege unter anderem daran, dass nur eine begrenzte Zahl an Soldatinnen und Soldaten für die Einsätze zur Verfügung stehe. Das Gebirgsjägerbataillon 232 stelle im Schwerpunkt Kräfte für den Einsatz in Mali*

ab. 2019 seien insgesamt 226 Soldatinnen und Soldaten des Verbandes mit einer durchschnittlichen Einsatzdauer von 177 Tagen bei MINUSMA eingesetzt gewesen. Für 95 Prozent von ihnen habe das Bataillon den im Verhältnis von eins zu fünf vorgesehenen Regenerationszeitraum von 30 Monaten sicherstellen können, da es im Folgejahr 2020 kein Kontingent abgestellt habe. Lediglich für 24 Soldaten sei dies nicht vollständig möglich gewesen, da sie nach sechs Monaten im Einsatz anschließend nur 18 anstelle von 30 Monaten regeneriert hätten.

Lange Einsatzzeiträume sind weder familienfreundlich noch angesichts der enormen physischen und psychischen Belastungen im Einsatz sinnvoll. Hinzu kommen die pandemiebedingten durch Quarantänezeiten noch längeren Abwesenheiten. Eine konsequente Aufteilung der Einsatzzeiträume auf mehrere Soldatinnen und Soldaten könnte Abhilfe schaffen.

Neben der VN-Mission gibt es ebenfalls seit 2013 die Ausbildungsmission der Europäischen Union **EUTM Mali**. Ziel ist es, Sicherheitskräfte der Regierung von Mali dafür auszubilden, selbst im Land für Stabilität sorgen zu können, weshalb der Fokus insbesondere auf der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften liegt. Die Kräfte der Bundeswehr sind im Rahmen von EUTM Mali derzeit im Koulikoro Training Center eingesetzt, das sich 60 Kilometer westlich der malischen Hauptstadt Bamako befindet. Es ist geplant, ein Ausbildungszentrum in Sévaré zu bauen, das näher an den nordmalischen Gebieten liegt, in denen der Konflikt zwischen der Regierung und den Rebellen besonders akut ist. Seit Juli 2021 leitet die Bundeswehr zum vierten Mal die EU-Ausbildungsmission, deren Mandat den Einsatz von maximal 600 deutschen Soldatinnen und Soldaten vorsieht.

Im Rahmen eines Truppenbesuches an der Panzertruppenschule Munster erfuhr die Wehrbeauftragte, dass es wie in Gao auch in Bamako und Koulikoro Probleme mit Fahrzeugen gibt:

- *Ein Soldat kritisierte, dass während seines Einsatzes an diesen Standorten lediglich 60 Prozent der zivil angemieteten sondergeschützten Fahrzeuge einsatzbereit gewesen seien. Die Instandsetzung durch die Vertragsfirma habe nur sehr eingeschränkt funktioniert. Die hohen Kosten für die Miete hätten zudem in keinem Verhältnis zu dem Nutzen gestanden, da im Allgemeinen nur sechs Fahrzeuge regelmäßig in Gebrauch gewesen seien. Das Verteidigungsministerium erklärte, man habe den Bedarf an geeigneten Fahrzeugen zeitnah nur durch eine Anmietung über einen lokalen Anbieter decken können. Insbesondere 2019 seien bei den angemieteten Fahrzeugen Mängel aufgetreten, die die Mietwagenfirma jedoch sukzessive abgestellt habe, sodass die Fahrzeuge nach Instandsetzung wieder für Einsatzfahrten verfügbar gewesen seien. Zudem habe die Bundeswehr seit 2015 schrittweise eigenbewirtschaftete zivile geschützte Fahrzeuge beschafft, die anteilig auch in Mali zum Einsatz kämen.*

Zu begrüßen ist, dass die Bundeswehr in den kommenden Jahren weitere angemietete Fahrzeuge durch eigene ersetzen will. Zugleich sollte sie bei einem absehbar mehrjährigen Engagement künftig zu Beginn eines Einsatzes prüfen, ob unter Berücksichtigung der Sicherheits- und Bedrohungslage der Kauf oder die Anmietung von Fahrzeugen vor Ort wirtschaftlicher ist.

Im Rahmen der **Mission GAZELLE** trainieren Kampfschwimmer der Marine auf Einladung der nigrischen Regierung seit Mai 2018 Spezialkräfte des Landes und bilden sie im Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln sowie im Lesen von militärischen Karten aus. Die Mission war zu Beginn kein mandatiertes Einsatz, sondern ein nationales Ertüchtigungsvorhaben. Dies änderte sich mit der Mandatsverlängerung durch den Deutschen Bundestag im Jahr 2020. Die danach begonnene Integration der Mission in den Auftrag von EUTM Mali fand im Berichtsjahr ihren Abschluss. Auch wenn sich zwischenzeitlich der Charakter der Mission GAZELLE geändert hat, war es sinnvoll sowie folgerichtig und vor dem Hintergrund der Bedrohungs- und Sicherheitslage vor Ort geboten, die Mission im Niger in die Mission EUTM Mali zu integrieren. Immer dann, wenn bewaffnete Auseinandersetzungen konkret zu erwarten sind, ist eine Mandatierung durch den Deutschen Bundestag erforderlich.

Im Rahmen des Truppenbesuchs der Wehrbeauftragten zu Ende des Berichtsjahrs in Mali kamen auch Klagen über die langwierige **Feldpostversorgung** von Darmstadt/Pfungstadt über Leipzig nach Gao und von dort über Niamey nach Tillia. Sinnvoll wären eine Direktverbindung von Deutschland nach Niger und die Einrichtung eines Feldpostamtes mit zwei Dienstposten in Niamey.

- *Ein Ärgernis bedeutete für die Soldatinnen und Soldaten zudem, dass keine Ersatzhandys, -akkus oder sonstige mit Lithium-Ionen-Akkus betriebene Geräte aus Deutschland auf militärischem oder zivilem Wege nach Mali verschickt werden dürfen.*

Angesichts der Bedeutung der mobilen Kommunikation ist der Unmut nachvollziehbar. Dies sollte ebenso wie in den Einsätzen in Afghanistan möglich gemacht werden.

Auch bei der Versorgung mit **Marketenderwaren** gab es Anlass zu Kritik:

- *Sie würden zunächst nach Niger und von dort nach Gao transportiert. Obwohl Lieferungen an Niamey vorbeiführten, seien ein Zwischenstopp und die Ausladung von für Niamey bestimmter Waren nicht möglich. Von Gao würden sie per Lufttransport zurück nach Niamey verbracht. Dies binde wertvolle Kapazitäten des Lufttransports und verzögere die Warenversorgung.*

Sinnvoll und zielführend wäre eine Genehmigung des nigrischen Zolls für einen Zwischenstopp und Auslieferung der Waren in Niamey.

Die eingeschränkte Marketenderwarenversorgung mahnten auch die Berichte „Psychologische Lage JSOTF GAZELLE“ vom 1. Juni 2021 und vom 1. Oktober 2021 an. Gleichfalls empfahlen sie eine bessere Betreuung mit vermehrten Veranstaltungen vor Ort zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls der Soldatinnen und Soldaten. Erfreulicherweise wird zumindest die Betreuungskommunikation am Einsatzort Tillia seit dem 20. September 2021 über Connect-D sichergestellt.

Ein weiteres von Soldatinnen und Soldaten der Einsätze in Mali und Niger während des Truppenbesuchs vorgetragenes Thema waren die **Einsatzvor- und -nachbereitung**:

- *Die persönliche Ausrüstung werde nicht rechtzeitig (sechs bis acht Wochen vor Einsatzbeginn) und nicht vollumfänglich ausgegeben. Insbesondere Schutzwesten fehlten regelmäßig und würden entweder in die isolierte Unterbringung oder gar erst ins Einsatzgebiet nachgeschickt. Eine Einsatzvorbereitung, insbesondere die einsatzlandspezifische Ausbildung (ELSA), könne so nicht zufriedenstellend und angemessen erfolgen. Dies könne nicht zuletzt im Einsatz zum Sicherheitsrisiko werden, da hier – im Ernstfall – jede Bewegung und jeder Griff direkt sitzen müsse.*
- *Als wenig sinnvoll erachteten die Soldatinnen und Soldaten, dass es für MINUSMA und EUTM Mali eine gemeinsame einsatzlandspezifische Ausbildung gebe, obwohl Auftrag, Aufgabe und Rahmenbedingungen sehr unterschiedlich seien.*
- *Mehr Flexibilität sei bei den Einsatznachbereitungsseminaren wünschenswert: räumliche Flexibilität, um Anreisen der Einsatzteilnehmerinnen und -teilnehmer von mehreren hundert Kilometern zu vermeiden, und zeitliche Flexibilität im Hinblick auf eine Verkürzung für Soldatinnen und Soldaten, die schon häufiger im Einsatz waren.*

Ein Mindestmaß an **Hygienestandards** sollte die Bundeswehr für ihre Soldatinnen und Soldaten auch im Einsatz sicherstellen können. Das ist leider nicht immer der Fall:

- *Ein Petent kritisierte die unzureichende Reinigung der Bettwäsche und der persönlichen Bekleidung auf dem Lufttransportstützpunkt Niamey in Niger. So sei beispielsweise das Bettzeug trotz Reinigung schmutzig und rieche nach Schweiß oder Erbrochenem. Der Soldat befand sich dort in seinem dritten Einsatz und hatte die Mängel schon in seinen beiden vorangehenden Einsätzen festgestellt. Das Einsatzführungskommando räumte darüber hinaus ein, dass die Leitende Hygienikerin im Einsatz bereits im Herbst 2019 bemängelt hatte, dass das Trocknen der Wäsche an der Luft statt in einem Trockner zu einer Kontamination der Bekleidung mit Fliegeneiern und die fehlende Klimatisierung der Lagerräume zu Schimmelbildung führten. Zudem hätte das Verwenden eines falschen Waschmittels das schnelle Auswaschen des wichtigen Vektorenschutzes gegen Insekten zur Folge.*

Bei dem Lufttransportstützpunkt Niamey in Niger handelt es sich um eine sogenannte Betreiberlösung, bei der die Errichtung der Infrastruktur durch einen zivilen Rahmenvertragspartner erfolgt. Der Bau einer Feldwäscherei durch die Bundeswehr mit Feldlagermaterial ist in diesem Fall nicht vorgesehen. Es ist allerdings misslich, trotz besseren Wissens den Istzustand einfach beizubehalten und damit über Jahre hinweg eine Gesundheitsgefährdung der Soldatinnen und Soldaten in Kauf zu nehmen. Wenn auch spät, aber immerhin im März 2021 konnte der Vertragsschluss mit einer zivilen Firma die Missstände beseitigen. Außerdem hat die Bundeswehr den Vertragspartner beauftragt, ein Wäschereigebäude zu bauen, das voraussichtlich Ende Februar 2022 fertig gestellt sein wird.

COUNTER DAESH und Ausbildungsunterstützung Irak

Im Rahmen des Einsatzes COUNTER DAESH/Capacity Building Iraq leistete die Bundeswehr wie in den Vorjahren Einsatzunterstützung durch Betankung aus der Luft mit dem A400M und stellte bei Bedarf Kapazitäten für den Lufttransport. Weiterhin beteiligten sich deutsche Soldatinnen und Soldaten vom türkischen Konya aus an der Luftraumkoordination mit AWACS (Airborne Warning and Control System)-Aufklärungsflugzeugen der NATO. Zuletzt stimmte der Deutsche Bundestag am 29. Oktober 2020 der Verlängerung der Mission bis zum 31. Januar 2022 mit einer Obergrenze von 500 deutschen Soldatinnen und Soldaten zu.

Bereits im Jahr 2020 erklärte sich Deutschland bereit, einen wesentlichen Beitrag zur Luftraumüberwachung und Lagebilderstellung zu leisten. Dafür setzte die Bundeswehr ein **Luftraumüberwachungsradar** von der irakischen Airbase Al-Asad aus ein. Es zeigte sich, dass die Verlegung dorthin unter großem zeitlichen Druck stand:

- *Ein Soldat schilderte, dass sich das Luftraumüberwachungsradar bereits zwei Tage, nachdem es im Juli 2020 einsatzbereit war, aufgrund der Außentemperatur von über 30 Grad zum Selbstschutz gegen Überhitzung ausschaltete. Nach den Erfahrungen des dänischen Vorkontingents habe man davon ausgehen können, dass das Radar in den Monaten April bis Oktober ohne einen geeigneten Witterungsschutz nicht durchgängig funktioniere. Eine klimatisierte Tragflughalle, die einen reibungslosen Betrieb ermöglicht hätte, habe der Verband aber nicht beschaffen dürfen. Das Radar habe deshalb täglich zwischen 10 Uhr und 17 Uhr geruht – obwohl die NATO einen 24-Stunden-Betrieb vorgesehen hatte. Darüber hinaus hätten mit Ankunft im Irak kaum Kommunikationsmittel und keine IT-Ausstattung zur Verfügung gestanden. Die Überprüfung bestätigte die vom Petenten geschilderten Probleme. Aufgrund der Komplexität der erforderlichen Vergabe – so das Ministerium – sei eine dezentrale Beschaffung einer Tragflughalle nicht möglich gewesen. Das Kommando Luftwaffe habe deswegen entschieden, ein verlegefähiges Radom zum Schutz vor Staub und Hitze über das Verfahren der Sofortinitiative Einsatz zu beschaffen. Nach dem Aufbau dieses Witterungsschutzes konnte das Radar am 15. November 2021 wieder vollumfänglich den Dienst aufnehmen. Weiter stellte sich heraus, dass das deutsche Einsatzkontingent in Jordanien die erste IT-Ausstattung, bestehend aus einem Laptop und zwei Smartphones, erst am 9. Juli 2020 zur Al-Asad Airbase versandte – dem Tag, an dem die deutschen Kräfte dort eintrafen. In ihrer Gesamtheit standen alle geforderten IT-Services erst seit Januar 2021 zur Verfügung.*

Der Fall zeigt exemplarisch die Schwierigkeiten, die mit der Integration und der Anbindung einer neuen Fähigkeit in einen laufenden Einsatz verbunden sind. Aus Sicht der Wehrbeauftragten hätte die Bundeswehr bereits vor Anzeigen der Fähigkeit gegenüber der multinationalen Anti-IS-Koalition prüfen müssen, ob sie den Einsatz eines Radars ohne vorhandenen Witterungsschutz unter den klimatischen Gegebenheiten vor Ort durchgängig sicherstellen könne und ob es möglich sein werde, ein gegebenenfalls erforderliches Beschaffungsverfahren vor der Verlegung in den Einsatz rechtzeitig abzuschließen. In keiner Weise ausreichend war der geplante IT-Materialansatz. Die Bereitstellung der beantragten IT-Ausstattung bei bereits laufenden Einsätzen gestaltete sich nicht nur in diesem Fall als zu langwierig. Die für den Einsatz erforderlichen IT-Mittel sollten grundsätzlich bereits bei der Planung eines neuen Einsatzes auf den Personalumfang abgestimmt und den betreffenden Soldatinnen und Soldaten mit Beginn des Einsatzes zur Verfügung stehen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, das Verfahren zur Bereitstellung der IT anzupassen, um auf einen kurzfristig im Einsatz auftretenden Bedarf entsprechend reagieren zu können.

Besonders wichtig ist es, für die Einsatzkräfte vor Ort schnellstmöglich ein sicheres und **geschütztes Umfeld** zu schaffen. Hier dauern die Prozesse ebenfalls deutlich zu lang, wie folgendes Beispiel zeigt:

- *Mehrere in Erbil eingesetzte Soldatinnen und Soldaten brachten ihren Unmut über den unzureichenden Schutz des multinationalen Camps zum Ausdruck. Obwohl die damalige Ministerin bei einem Besuch bereits im Frühjahr 2020 festgestellt hatte, dass die Unterkünfte- und Arbeitsbereiche der deutschen Kräfte ungeschützt seien, habe sich zunächst nichts geändert. Bei einem Raketenangriff oder einem Angriff durch bewaffnete Drohnen habe keinerlei Schutz bestanden. Erst nachdem am 15. Februar 2021 eine 107-mm-Rakete nur etwa 180 Meter von der deutschen Unterkunft entfernt eingeschlagen sei, hätten – über 14 Monate nach dem Besuch der Ministerin – Maßnahmen zum Errichten von Schutzmauern und Schutzbauten begonnen, um zumindest eine mögliche Splitter- und Sprengwirkung gering zu halten. Diese würden aber nur Wirkung gegen Raketen, die außerhalb des Camps einschlugen, entfalten. Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums gibt es seit Ende des Berichtsjahres geschützte Unterkünfte.*

Der für Dezember des Berichtsjahres geplante Truppenbesuch der Wehrbeauftragten im Irak musste aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen im Einsatzland sowie der angespannten Sicherheits- und Bedrohungslage leider abgesagt werden. Die gestiegene Gefährdungslage im Irak hat zudem dazu geführt, dass das Ministerium – auch auf Anregung der Wehrbeauftragten – die Festsetzung des **Auslandsverwendungszuschlages** überarbeitet. Es prüft, ob er aufgrund vermehrter Raketenangriffe auf der Al-Asad Airbase, am Standort Bagdad und in Erbil erhöht werden soll. Das hierfür erforderliche Benehmen mit den zuständigen Ressorts war bis Ende des Berichtsjahrs nicht hergestellt.

Im Berichtsjahr beklagte sich die Truppe auch über **Alltagsprobleme**, die nach mehreren Jahren Einsatz im Irak eigentlich keine Rolle mehr spielen sollten:

- *Im Rahmen einer Videokonferenz der Wehrbeauftragten mit dem Deutschen Einsatzkontingent Capacity Building Iraq thematisierten Soldatinnen und Soldaten die mangelhafte Postversorgung in Bagdad, die über die US-Armee erfolge. Post komme häufig verspätet an und sei teilweise beschädigt oder sogar zerstört. Die Überprüfung bestätigte, dass ungefähr zwei Drittel der Pakete demoliert ankamen, was Öffnungen durch die US-Zollbehörden geschuldet sei. Das Einsatzführungskommando erreichte, dass die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr nun den zivilen Postweg über die Deutsche Botschaft in Bagdad nutzen können.*

Diese Lösung erfolgte innerhalb von gerade einmal 14 Tagen. Das ist nicht nur in jeder Hinsicht zu begrüßen, sondern es zeigt zugleich: Geeignete Maßnahmen lassen sich auch ohne hohe bürokratische Hürden schnell umsetzen.

NATO im Baltikum

Mit der einsatzgleichen Verpflichtung ENHANCED FORWARD PRESENCE im Baltikum versichert die NATO den baltischen Ländern und Polen ihre Bündnisunterstützung und setzt seit 2017 in allen baltischen Staaten und Polen sogenannte Battlegroups ein. Deutschland stellt als Rahmennation seit fünf Jahren die multinationale Battlegroup Litauen. Ihr Fokus liegt auf gemeinsamer Ausbildung und Übung.

- *Während des Truppenbesuches der Wehrbeauftragten im Juni 2021 in Litauen beklagten viele Soldatinnen und Soldaten, dass sie den Einsatz dort – im Gegensatz zu den Einsätzen in Mali oder Afghanistan – als „Einsatz zweiter Klasse“ empfänden. Grund hierfür seien die fehlende Wahrnehmung, Anerkennung und Wertschätzung für diesen Auftrag – sowohl in der Bundeswehr als auch im öffentlichen sowie politischen Bewusstsein. Während viele Mali und Afghanistan als Kampfeinsätze bewerteten, habe der Einsatz in Litauen mitunter den Ruf eines „Übungsplatzaufenthalts“. Das führe immer wieder auch zu praktischen Problemen, so etwa bei der Versorgung mit Ersatzteilen, die deutlich länger dauerten als bei anderen Einsätzen.*

Das Empfinden der Soldatinnen und Soldaten ist vor dem Hintergrund nachvollziehbar, dass der Einsatz in Litauen, abgesehen von dem im Kapitel „Innere Führung“ geschilderten Fall, in der Berichterstattung der Medien im Berichtsjahr kaum Niederschlag fand, während vor allem der Einsatz in Afghanistan wegen des Truppenabzugs und der dramatischen Evakuierungsoperation nahezu omnipräsent war.

Praktische Probleme bereitete die fehlende **Klimatisierung** von Truppenunterkünften auf dem Truppenübungsplatz Pabrade in Litauen:

- *Ein Petent berichtete, dass sich die Unterkunftscontainer bei Sonneneinstrahlung sehr schnell aufheizten, hinzu komme die hohe Luftfeuchtigkeit. Das Bundesministerium der Verteidigung hält es für hinnehmbar, wenn „einzelne Tage mit hohen Temperaturen vereinzelt konstitutionsabhängig Auswirkungen auf die Belastungstoleranz einzelner Soldatinnen und Soldaten“ hätten und empfiehlt das Nutzen von Sonnenschutz oder intensives Lüften nach Sonnenuntergang. Eine nachträgliche Klimatisierung der Unterkunftscontainer sei aus wirtschaftlichen Gründen nicht vertretbar, das Truppenlager Pabrade werde mit Fertigstellung der Zielinfrastruktur durch die Host Nation Litauen im Jahr 2022 voraussichtlich nicht weiter genutzt.*

Der Unmut der Soldatinnen und Soldaten ist vor dem Hintergrund, dass die litauischen Streitkräfte selbst sämtliche Unterkünfte und Bürocontainer von Beginn an mit Klimaanlage ausgestattet haben, sehr verständlich. Es bleibt zu hoffen, dass die Zielinfrastruktur eine bessere Klimatisierung der Unterkünfte vorsieht.

- *Auch in Rukla beklagten Soldatinnen und Soldaten während eines Truppenbesuchs eindringlich die in den Unterkünften fehlenden Klimaanlage bei sommerlichen Temperaturen von über 30 Grad. Nur geringe*

Abkühlung nachts erschwere das Arbeiten und vor allem das Erholen und Schlafen beträchtlich. Bei mehrtägigen oder gar mehrwöchigen Hitzephasen beeinträchtigte das die körperliche und mentale Leistungsfähigkeit immens. Die Überprüfung ergab, dass die ursprünglichen Planungen im Jahr 2016 bereits eine Klimatisierung der Unterkünfte in Rukla vorsahen. Aus welchen Gründen das bisher unterblieb, konnte das Bundesministerium der Verteidigung nicht nachvollziehen.

Mit Blick darauf, dass der beabsichtigte Neubau einer deutsch-litauischen Kaserne in Rukla erst im Jahr 2028 fertiggestellt sein soll, ist es erfreulich, dass das Einsatzführungskommando der Bundeswehr nunmehr beabsichtigt, die Unterkunftscontainer bis zum Sommer 2022 mit Klimageräten nachzurüsten. Grundsätzlich sollte die Bundeswehr bei künftigen Missionen von Beginn an stärker auf die Temperaturverhältnisse in den Unterkünften achten und diese bei Bedarf klimatisieren.

Abgesehen von den klimatischen Bedingungen übten Soldatinnen und Soldaten auch Kritik an der Enge der Unterkunftscontainer in Rukla:

- *Es fehle der Platz für zusätzliche Spinde zur Unterbringung der persönlichen Ausrüstung. Insgesamt mangle es darüber hinaus an Gemeinschafts- und Besprechungsräumen. Dies schade der Kameradschaft, da es keine Möglichkeit gebe, nach Dienst unter Einhaltung der Corona-Schutzmaßnahmen zusammenzukommen.*

Hier kann nur der geplante Neubau Abhilfe schaffen. Bis dahin sollte die Bundeswehr prüfen, ob sie die bestehenden Raumkapazitäten in der Zwischenzeit zum Beispiel durch Container erhöhen kann.

Beim Truppenbesuch der Wehrbeauftragten im Berichtsjahr äußerten die dort über mehrere Monate stationierten Soldatinnen und Soldaten wie schon ihre Vorgängerinnen und Vorgänger zudem massive Kritik an der **Verpflegung** in Rukla:

- *Sowohl die Qualität der einzelnen Mahlzeiten als auch die kulinarische Vielfalt seien mangelhaft. Es fehle an frischen Zutaten, Salaten und vegetarischen Angeboten und auch Currywurst, Pizza und Schnitzel würden vermisst. Zudem seien die angebotenen Speisen häufig stark überwürzt. Im Gegensatz hierzu sei die Verpflegung in der Truppenküche auf dem Übungsplatz Pabrade sehr gut. Ein ähnlicher Standard wäre in Rukla ebenfalls wünschenswert.*

Auch wenn Litauen als Host Nation die Verpflegung bereitstellt, sollte die Bundeswehr zumindest vor Ort einen Standard etablieren, der dem einer deutschen Truppenküche annähernd gleicht. Dies gilt umso mehr, als dass die Soldatinnen und Soldaten aufgrund der pandemiebedingten Schließung der Betreuungseinrichtungen teilweise nicht auf andere Versorgungsmöglichkeiten zurückgreifen können. Hinsichtlich der Qualität und Quantität der Verpflegung in Rukla sollte die Bundeswehr das Einhalten der vertraglich vereinbarten Leistungen vor allem unter Berücksichtigung der ernährungsphysiologischen Gesichtspunkte engmaschiger kontrollieren und gegebenenfalls den bestehenden Vertrag anpassen. Bislang hatte es das Einsatzführungskommando abgelehnt, der Empfehlung des Verpflegungsamtes der Bundeswehr zu folgen und die Stelle eines Verpflegungsfeldwebels einzurichten sowie zu besetzen, um die Fachexpertise in Verpflegungsangelegenheiten vor Ort zu verbreitern und die Kommunikation mit den litauischen Partnern besser unterstützen zu können. Der zum Ende des Berichtsjahres mitgeteilte Kurswechsel des Verteidigungsministeriums, diese auch von der Wehrbeauftragten seit Langem erhobene Forderung nun doch ab Februar 2022 umsetzen zu wollen, kommt zwar spät, ist aber dennoch sinnvoll und sehr zu begrüßen.

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie im Frühjahr 2020 erfolgt die **truppenpsychologische und seelsorgerische Betreuung** der deutschen Soldatinnen und Soldaten in Litauen im sogenannten Reach-Back-Verfahren. Dies bedeutet, dass entsprechendes Fachpersonal nur bei akutem Bedarf in den Einsatz verlegt. Die in Litauen meist bis zu sechs Monate eingesetzten Soldatinnen und Soldaten sind jedoch, vor allem unter Berücksichtigung der pandemiebedingten Einschränkungen, besonderen Belastungen ausgesetzt. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums hat es die truppenpsychologische Begleitung vor Ort zwischenzeitlich intensiviert. Folgerichtig ist vor allem die Absicht des Einsatzführungskommandos, ab Februar 2022 auf eine dauerhafte truppenpsychologische Einsatzbegleitung in Litauen umzustellen. Den Bedarf an Einsatzdienstposten hat es dazu dem Streitkräfteamt, das die Einplanung der Truppenpsychologen für die einsatzgleiche Verpflichtung in Litauen zukünftig koordinieren soll, im September 2021 angezeigt.

Very High Readiness Joint Task Force (VJTF)

Innerhalb von 48 bis 72 Stunden einsatzbereit zu sein, das ist die Anforderung an die NATO-Speerspitze VJTF. Für das Jahr 2023 übernimmt Deutschland erneut die Führung der VJTF und stellt bis zu 2.700 Soldatinnen und Soldaten. Die Panzergrenadierbrigade 37 bereitet sich mit verschiedenen Übungen auf ihren NATO-Auftrag vor und legt damit wichtige Grundlagen, um bald als digital vernetzter multinationaler Gefechtsverband einsatzbereit zu sein. Auf verschiedenen Übungsplätzen, mit Schwerpunkt im Gefechtsübungszentrum Altmark, erlernten die vorgesehenen Kräfte wichtige Grundlagen für den Einstieg in die VJTF. Die Covid-19-Pandemie machte eine flexible Abwandlung der Übungen erforderlich, sodass ein großer Aufmarsch im Brigaderahmen sowie die Feldeinsatzübung des Versorgungsbataillons in der angedachten Form nicht stattfanden. Dadurch reduzierte sich insgesamt auch die Teilnehmerzahl.

Ursprünglich sollte der 2015 in der Truppe eingeführte Schützenpanzer **PUMA** schon im Rahmen der VJTF 2019 der Panzerlehrbrigade 9 zum Einsatz kommen. Seine eingeschränkte Einsatzfähigkeit führte jedoch zu einem Ausweichen auf das Vorgängermodell **MARDER**. Im Juli 2020 ergab die Einsatzprüfung erneut zum Teil erhebliche Mängel am Schützenpanzer **PUMA**, welche die Fähigkeiten des Systems deutlich einschränkten. Eine Entscheidung für den Einsatz in der VJTF 2023 wäre damals daher nicht zu verantworten gewesen. Unter hohem Druck erfolgte zwischenzeitlich eine signifikante Modifizierung des Systems Panzergrenadier mit dem **PUMA VJTF**, mit der eine weitere Verbesserung der Optiken, der Waffenwirkung und des Schutzes der Soldatinnen und Soldaten einherging. Die Ausstattung des Panzers mit modernen Funkgeräten wird bei der Vorbereitung der VJTF noch nicht zur Verfügung stehen. Da sich zahlreiches Übungsmaterial nach Durchführung des letzten VJTF-Auftrages noch immer bei der Panzerlehrbrigade 9 befindet, musste die Truppe beispielsweise die Übung der Gefechtsstandarbeit in der Zwischenzeit ohne das benötigte Material simulieren. Bereits im Jahr 2020 hatten Soldatinnen und Soldaten während eines Truppenbesuches in Lüneburg darauf hingewiesen, dass sie aufgrund fehlender Gefechtsstandzelte auf feste Infrastruktur hätten zurückgreifen müssen. Nach allen Feststellungen ist die Ausstattung mit Gefechtsstandmaterial heeresweit insgesamt unzureichend. So gibt es beispielsweise Verzögerungen im Bereich der mobilen Kommunikationssysteme, was die Führungsfähigkeit im Rahmen der VJTF 2023 gefährde.

Bereits während der NATO-Übung Trident Juncture 2018 in Norwegen stellte sich heraus, dass die **Interoperabilität** die wichtigste Herausforderung innerhalb der Übungsgruppe war. Die teilnehmenden Armeen konnten in der Regel nicht miteinander kommunizieren, da die IT-Systeme technisch nicht kompatibel waren. Nur eine konsequente IT-Standardisierung und Entwicklung zusammenarbeitsfähiger IT-Systeme können die Defizite perspektivisch beheben. Die Befürchtung, dass die Umsetzung des Projektes „Mobiles Kommunikationssystem Bundeswehr“ bis zur bevorstehenden VJTF 2023 und damit die Führungsfähigkeit im multinationalen Rahmen auch zukünftig gefährdet sind, ist daher gut nachvollziehbar. Auf seine Priorisierung bei der Aufstellung des Haushalts 2019 hatte das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr keinen Einfluss. Allerdings steht die für die Umsetzung von komplexen Großprojekten dringend benötigte Software immer noch nicht zur Verfügung. Dadurch geht wertvolle Zeit bei der Realisierung der Projekte verloren. Hier besteht dringender Handlungsbedarf aufseiten des Verteidigungsministeriums, die Einführung der Software voranzutreiben.

Einsatz- und Gefechtsmedaille

Soldatinnen und Soldaten, die in mehr als vorbildlicher Weise ihren Dienst ausüben und herausragende Leistungen vollbringen, verweisen bei Lob häufig darauf, sie hätten nur ihre Pflicht getan. Es sei eine Selbstverständlichkeit gewesen, so zu handeln. Eine solche Einstellung ist prägend für den Großteil der Truppe. Ihre Pflichterfüllung erfolgt nicht zum Selbstzweck, sondern aus ihrer inneren Überzeugung heraus. Wichtig ist, dass solch treues und tapferes Dienen Anerkennung und Wertschätzung erfährt. Ein bedeutsames Mittel hierfür ist die Verleihung von Orden und Ehrenzeichen. Sie verfügen über eine hohe Symbolik, sind sie doch ein Zeichen der Hochachtung des Dienstherrn vor der persönlichen Leistung, das zugleich für jedermann deutlich sichtbar ist.

Unabdingbar ist, dass die Bundeswehr Medaillen für vergleichbare Taten und Situationen auch gleichermaßen verleiht. Wie im Abschnitt „Beendigung des Afghanistan-Einsatzes“ ausgeführt, ist die schnelle Verleihung der Einsatzmedaille „MilEvakOp“ für die an der **Evakuierungsoperation** aus Kabul beteiligten Soldatinnen und Soldaten nachdrücklich zu begrüßen.

Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums habe es zwischenzeitlich in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr alle vergleichbaren Entsendungen seit 1991 zusammengestellt und bewertet. Danach seien insgesamt 14 Entsendungen unter Einsatz bewaffneter Streitkräfte durchgeführt worden: zwölf nationale Luftabholungen oder diplomatische Evakuierungen und zwei militärische Evakuierungsoperationen. Bei letzteren beiden handele es sich um die Operation Libelle am 14. März 1997 in Albanien und die Operation Pegasus vom 26. Februar bis 3. März 2011 in Libyen. Für beide militärische Evakuierungsoperationen gebe es ein Einvernehmen mit dem Bundespräsidialamt zur Verleihung der Einsatzmedaille. Die Verleihung werde zeitnah umgesetzt. Es ist zu begrüßen, dass die neu gestiftete Einsatzmedaille MilEvakOp auch für bisherige Einsätze verliehen und damit das besondere Engagement der dabei eingesetzten Soldatinnen und Soldaten gewürdigt werden soll.

Handlungsbedarf bestand auch im Zusammenhang mit der Verleihung der Gefechtsmedaille. Eine Verleihung dieser Medaille ist bislang nur möglich, sofern sich der Vorfall nach dem 28. April 2009 ereignet hatte. Erstmals verlieh der damalige Verteidigungsminister diese Auszeichnung dem 21-jährigen Hauptgefreiten Sergej Motz, der im Gefecht bei einem Hinterhalt auf seiner Patrouille in der Nähe von Kunduz am 29. April 2009 ums Leben gekommen war. Er erhielt die Medaille posthum.

Für die Verleihung der Einsatzmedaille der Bundeswehr hat das Verteidigungsministerium den **Stichtag** im Jahr 2019 auf den 1. November 1991 vorverlegt, was eine Ehrung für die Teilnahme an vielen früheren Einsätzen der Bundeswehr ermöglichte. In der Folge entschied sich das Ministerium auch für eine Vorverlegung des Stichtags der Gefechtsmedaille. Die hierfür notwendige Zustimmung des Bundespräsidenten liegt seit dem 21. September 2021 vor. Die formale Vorverlegung des Stichtages für die Gefechtsmedaille sollte nun schnellstmöglich erfolgen, um das besondere Engagement der betroffenen Soldatinnen und Soldaten endlich entsprechend zu ehren.

Die Voraussetzungen für die Verleihung der Einsatzmedaille der Bundeswehr Stufe „Gefecht“ sind in der Zentralen Dienstvorschrift A-2650/9 „Die Einsatzmedaille der Bundeswehr“ festgelegt. Danach muss „die auszuzeichnende Person mindestens einmal aktiv an Gefechtshandlungen teilgenommen oder unter hoher persönlicher Gefährdung terroristische oder militärische Gewalt erlitten“ haben. Es muss also zu einer konkreten Gefährdung der auszuzeichnenden Kräfte gekommen sein, beispielsweise dadurch, dass sich die Soldatin oder der Soldat im Wirkungsbereich eines feindlichen Sprengmittels befand. Die bloße Anwesenheit in einem Lager oder der vermeintliche Mangel an geschützten Unterkünften während eines feindlichen Beschusses reichen nicht aus, auch wenn damit eine abstrakte Gefahrenlage verbunden ist. Trotz eines gewissen Ermessensspielraums gilt grundsätzlich ein strenger Maßstab, um eine inflationäre Verleihung an Unbeteiligte zu vermeiden. Eine leichtfertige Verleihung würde einen Präzedenzfall schaffen und eine Flut von Verleihungsanträgen nach sich ziehen, womit wiederum eine deutliche Abwertung des Stellenwerts der Gefechtsmedaille verbunden wäre. Jeder Einzelfall muss deshalb gesondert geprüft werden. Zwei Vorkommnisse veranschaulichen dies:

- *Das Camp Pamir in Kunduz war am 6. Juli sowie am 31. August 2019 Ziel mehrerer Raketenangriffe. Ein Soldat beanstandete, dass er in diesem Zusammenhang noch keine Gefechtsmedaille erhalten habe. Er gehörte zu 53 Soldatinnen und Soldaten des deutschen Einsatzkontingents RESOLUTE SUPPORT, für die die Verleihung der Einsatzmedaille Stufe „Gefecht“ beim Einsatzführungskommando beantragt worden war. Das Einsatzführungskommando hatte Zweifel, ob für alle aufgeführten Truppenangehörigen tatsächlich die Voraussetzungen für die Verleihung der Gefechtsmedaille vorgelegen hätten.*

Dies ist bei der hohen Anzahl an Anträgen nachvollziehbar und nicht zu beanstanden. Die Eingabe nahm das Kommando zum Anlass zu prüfen, ob die Vorgeschlagenen zum Zeitpunkt des Ereignisses tatsächlich unmittelbar persönlich gefährdet und hoher Gewalt ausgesetzt gewesen waren. Im Ergebnis leitete es in fünf Fällen eine erneute Antragstellung in die Wege.

- *Ein anderer Soldat äußerte in einer Eingabe ebenfalls seine Enttäuschung, dass er trotz persönlicher Gefährdung während seines Irak-Einsatzes bislang keine Gefechtsmedaille erhalten habe. Aufgrund von Raketenangriffen auf den Taji Military Complex Zentral-Irak am 11. und 14. März 2020 habe der Führer der deutschen Kräfte Capacity Building Iraq im Juni 2020 für 47 Soldatinnen und Soldaten beim Einsatzführungskommando der Bundeswehr beantragt, ihnen die Einsatzmedaille Gefecht zu verleihen.*

Hier führte die nachträgliche Prüfung des Einsatzführungskommandos dazu, dass der Petent nachträglich die Gefechtsmedaille verliehen bekam. Misslich war indes, dass das Einsatzführungskommando dies nicht sofort auch für die anderen 46 von den Raketenangriffen betroffenen Soldatinnen und Soldaten prüfte. Auf Anregung der

Wehrbeauftragten holte es dies nach. Im Ergebnis erhielten sieben weitere Einsatzkräfte im Nachhinein noch die Einsatzmedaille Gefecht.

Die Verleihung von Orden und Ehrenzeichen sollte in **zeitlicher Nähe** zum anlassgebenden Ereignis erfolgen. Dies ist bei der Einsatzmedaille leider nicht immer der Fall:

- *So beklagte ein 2018/2019 bei COUNTER DAESH eingesetzter Soldat das Ausbleiben der Verleihung dieses Ehrenzeichens. Die Prüfung ergab Versäumnisse bei der Bearbeitung, die vor allem auf Schwächen des „Anforderungs-Tools Einsatzmedaille Orden und Ehrenzeichen“ beruhten. So fiel erst im Oktober 2019 auf Nachfrage des mittlerweile nach Deutschland zurückgekehrten Soldaten auf, dass der im Februar 2019 noch im Einsatzland gestellte Antrag für die Einsatzmedaille in dem besagten System noch gar nicht abschließend bearbeitet war. Im weiteren Verfahren wies das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr den Antrag zurück, da in dem Anforderungs-Tool keine Adresse für das Versenden der Medaille eingepflegt war. Da das Tool den Antragstellenden über eine solche Ablehnung nicht automatisch informierte, realisierte der Verband des Petenten erst mit dessen Eingabe von Oktober 2020, dass die Bearbeitung immer noch nicht abgeschlossen war. Nach einem erneuten Antrag konnte die Verleihung der Einsatzmedaille letztlich im Januar 2021 in einem würdigen Rahmen stattfinden.*

Die Verärgerung des Soldaten darüber, dass die Würdigung seiner Teilnahme am COUNTER DAESH-Einsatz erst mit einer Verspätung von zwei Jahren erfolgte, ist nachvollziehbar. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums erfolgte inzwischen eine Überarbeitung des Anforderungs-Tools, sodass die Bearbeiterinnen und Bearbeiter nun beim Start der Anwendung eine Pop-Up-Mitteilung erhalten, wenn bei ihnen neue Vorgänge eingegangen sind. Damit sollte die zeitnahe Bearbeitung der erforderlichen Schritte für die Verleihung von Orden und Ehrenzeichen gewährleistet sein.

Betreuungskommunikation

Den Kontakt mit der Familie und den Angehörigen in den Auslandseinsätzen und einsatzgleichen Verpflichtungen der Bundeswehr aufrechtzuerhalten, nimmt insbesondere aufgrund der langen Stehzeiten im Einsatz einen enormen Stellenwert ein. Der seit Oktober 2020 bestehende Rahmenvertrag ermöglicht kostenfrei den Zugang zu Videotelefonie und Telefonie, Betreuungsradio und -fernsehen, elektronischen Printmedien und dem Spielfilmservice der Bundeswehr sowie einen schnelleren Zugang zum Internet. Die Umsetzung des neuen Vertrages verzögerte sich allerdings pandemiebedingt um mehr als acht Monate. Sie fand erst Mitte Juni 2021 in Litauen ihren Abschluss, wo die Bundeswehr erstmals eine Großübung mit Betreuungsmedien ausstattete.

Vor allem bei der Nutzung des Telefonangebots müssen Soldatinnen und Soldaten auf die richtige technische Einstellung ihres Geräts achten, um tatsächlich die kostenfreie **Internettelefonie** zu verwenden:

- *Eine Soldatin schilderte, dass der Mobilfunkanbieter ihr für die Telefonie während des Einsatzes hohe Telefongebühren in Rechnung gestellt habe. Das Verteidigungsministerium teilte dazu mit, die Bereitstellung der Betreuungskommunikation erfolge internetbasiert über eine Betreuungsmedien-Cloud. Auf diese Cloud könne die Truppe über das lokale WLAN-Netzwerk zugreifen. Dazu erhielten die Soldatinnen und Soldaten vor Beginn eines Einsatzes personalisierte Zugangsdaten sowie eine Informationsbroschüre. Die Freischaltung erfolge nach Signatur des Nutzervertrages zwischen der Vertragsfirma und dem Nutzungsberechtigten. Die Soldatin hatte nicht über das bereitgestellte WLAN, sondern über das regionale Mobilfunknetz zu den dort geltenden Konditionen telefoniert. Um vergleichbare Fälle in Zukunft zu vermeiden, haben das Einsatzführungskommando sowie der Rahmenvertragspartner zwischenzeitlich vorsorgliche Maßnahmen eingeleitet. Unter anderem sollen die im Einsatzland eintreffenden Soldatinnen und Soldaten künftig gleich zu Beginn des Einsatzes Informationen über die Verfahrensweise erhalten. Zudem überarbeitete der Rahmenvertragspartner die Informationsbroschüren und aktualisierte das Webportal.*

Der neue Rahmenvertrag vereinigt die bisherigen Einzelverträge Land und See, sodass nun endlich auch die Marine von den Vertragsleistungen profitieren kann. Die Bereitstellung der vertraglichen Leistungen an Bord von **seegehenden Einheiten** gestaltet sich allerdings weiterhin problematisch:

- *Mehrere auf der Fregatte BAYERN im Rahmen der Indo-Pazifik-Fahrt eingesetzte Soldatinnen und Soldaten beklagten die schlechte Internetverbindung an Bord. Die Kommunikation mit der Familie und den Angehörigen sei sehr eingeschränkt, obwohl es während der einsatzvorbereitenden Ausbildung noch geheißen habe, dass die Betreuungskommunikation an Bord während der gesamten Mission sichergestellt*

sei. Bei den kurzen Telefonaten in die Heimat verstehe man jedoch fast gar nichts. Dies habe beispielsweise dazu geführt, dass Mütter ihren Kindern erklären müssten, warum sich ihre Väter nicht bei ihnen meldeten.

- *Das gleiche Problem mit der zu geringen Bandbreite hatte auch die Bordbesatzung des Einsatzgruppenversorgers BONN während des EUNAVFOR MED IRINI-Einsatzes. Nach Angaben eines Soldaten gebe es zwar Satellitentelefone für die Kommunikation nach Hause, allerdings seien die Telefonate durch Zeitverzögerung von eher schlechter Qualität und außerdem zeitlich begrenzt. Des Weiteren stehe der Besatzung eine 6-Mbit-Leitung für das Internet zur Verfügung, was für 204 Frauen und Männer an Bord viel zu wenig sei. Teilweise sei es nicht einmal möglich, eine Textnachricht zu senden und Videotelefonie funktioniere erst recht nicht.*

Die Bordbesatzungen kritisieren bereits seit vielen Jahren zu Recht die mangelhaften Bandbreiten bei der Nutzung des Internets an Bord von seegehenden Einheiten. In Häfen und küstennahen Gewässern ist dies unproblematisch, da das bordeigene WLAN dort über die örtlichen Mobilfunknetze funktioniert, allerdings zugleich von deren Reichweite abhängt. Auch wenn diese je nach Region bis zu 30 km seewärts betragen kann, steht diese Möglichkeit während der Dauer von Seefahrten nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung. Um die Datenübertragungsraten zu erhöhen, werde das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr voraussichtlich ab 2024 – so das Verteidigungsministerium – im Rahmen der „Sofortinitiative Satellitenkommunikation Schiffe“ auf allen seegehenden Einheiten bessere Antennenanlagen einrüsten. Es ist gut, dass die Bundeswehr die bestehende Schieflage zwischen der Internetnutzung an Land und auf See endlich klar erkannt hat und abzumildern beabsichtigt. Nicht nachvollziehbar ist indes, dass diese Erkenntnis erst jetzt einsetzt. Tatsächlich hätte die Marine schon viel früher moderne Satellitenkommunikation installieren können.

11. Sicherheitsüberprüfungen

Sicherheitsüberprüfungen stellen neben dem Spionageschutz ein wichtiges Instrument für eine erfolgreiche Extremismusabwehr beziehungsweise Extremismusprävention in der Bundeswehr dar. Mit der Einführung der Soldateneinstellungsüberprüfung im Jahr 2017 hat die Bundeswehr ein Instrument geschaffen, um bereits im Vorfeld mutmaßliche Extremisten auffindig zu machen. Solche Personen rechtzeitig zu erkennen, ist auch deshalb besonders wichtig, da nach gegenwärtiger Rechtslage eine Entlassung von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit nach Ablauf des vierten Dienstjahres mit hohen Hürden verbunden ist. Voraussetzung für die **Entlassung** ist dann ein entsprechendes disziplinargerichtliches oder ein erhebliches strafgerichtliches Urteil. In der vergangenen Legislaturperiode hatte das Bundeskabinett eine Neuregelung des Soldatengesetzes beschlossen, wonach eine vereinfachte Entlassung innerhalb der ersten acht Dienstjahre möglich sein sollte. Dieses Gesetzesvorhaben, das leider im Deutschen Bundestag in der 19. Wahlperiode nicht beschlossen wurde, sollte die neue Regierungskoalition aufgreifen und rasch umsetzen. Wer sich verfassungsfeindlich betätigt, rassistische oder antisemitische Haltungen einnimmt oder schwere Misshandlung an Untergebenen oder sexuellen Missbrauch begeht, hat keinen Platz in der Truppe und muss sie zügig verlassen. Das Ansehen der mehrheitlich verfassungstreuen Soldatinnen und Soldaten, die standhaft für die freiheitliche demokratische Grundordnung eintreten, darf durch diesen Personenkreis nicht beschädigt werden. Gut ist, dass bereits die Karrierecenter die Möglichkeit haben, im Verlauf der Bewerbungsverfahren Bewerberinnen und Bewerber wegen Zweifeln an der Verfassungstreue abzulehnen. Im ersten Halbjahr 2021 haben sie davon in 48 Fällen Gebrauch gemacht.

Verwendungen wie etwa solche im Kommando Spezialkräfte setzen eine besonders qualifizierte Ausbildung und spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten der Soldatinnen und Soldaten voraus. Auch in anderen Bereichen der Bundeswehr ist eine hohe Schlagkraft nur durch herausragende Kampffertigkeiten, besondere Kenntnisse über Einsatzmöglichkeiten von Sprengmitteln oder Kompetenzen für Cyberoperationen möglich. Verwendungen, die derartige Qualifizierungen voraussetzen, unterliegen besonders hohen Sicherheitsanforderungen. Sie vermitteln eine individuelle militärische Wirkfähigkeit, die diejenige der übrigen Soldatinnen und Soldaten sehr deutlich übersteigt. Sie setzen gleichfalls ein hohes Vertrauen des Dienstherrn in diejenigen voraus, die mit einer solchen Aufgabe betraut sind. Das muss sich auch in der Qualität der Sicherheitsüberprüfung widerspiegeln. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber eine inhaltlich und zeitlich **intensivierte Sicherheitsüberprüfung** für Soldatinnen und Soldaten in diesen Verwendungen im Mai des Berichtsjahres eingeführt. So wird etwa die Prüfung von Internetaktivitäten, einschließlich der Aktivität in sozialen Netzwerken, ausgeweitet. Auch die zeitlichen Intervalle zur Aktualisierung der Überprüfungen sind kürzer.

Der Gesetzgeber hat außerdem eine Neuregelung für die Sicherheitsüberprüfung von Reservistinnen und Reservisten geschaffen. Sie ermöglicht es, auch **Reservedienst Leistende** grundsätzlich einer einfachen Sicherheitsüberprüfung zu unterziehen. Dies schließt eine Lücke im Sicherheitsüberprüfungsgesetz und stellt sicher, dass nur diejenigen Reservistinnen und Reservisten Zugang zu Kriegswaffen und Munition der Bundeswehr erhalten, bei denen keine sicherheitserheblichen Erkenntnisse vorliegen.

Militärischer Abschirmdienst

Die geänderten Vorschriften für die Sicherheitsüberprüfungen bringen auch neue Herausforderungen für den Militärischen Abschirmdienst mit sich. Im Jahr 2021 gingen im Amt 61.252 Aufträge zur Durchführung einer Sicherheitsüberprüfung ein. Das sind 6.136 mehr als im Vorjahr. Zugenommen hat insbesondere die Anzahl der durchzuführenden Soldateneinstellungsüberprüfungen. Entfielen auf die Gesamtzahl der Eingänge im Jahr 2020 noch rund 27 Prozent auf die Soldateneinstellungsüberprüfung, waren es im Berichtsjahr 35 Prozent. Das erklärt sich insbesondere dadurch, dass die im Zuge der Lockdown-Phase ab dem Frühjahr 2020 ausgesetzten Bewerbungsverfahren nunmehr wieder angelaufen sind. Im Jahr 2021 konnte das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst 53.511 Sicherheitsüberprüfungen abschließen. Das sind 13.000 weniger als im Vorjahr – bei steigenden Eingangszahlen.

Die Zahlen zeigen, dass der Nachrichtendienst seine Aufgaben mit dem ihm zur Verfügung stehenden Personal schon jetzt nicht vollumfänglich bewältigen kann. An der dortigen Personallage hat sich seit 2020 wenig geändert. Der Besetzungsgrad hat sich sogar leicht verschlechtert und lag zum Ende des Berichtsjahrs bei 76 Prozent (79 Prozent im Jahr 2020), obwohl die Gesamtzahl der besetzten Dienstposten um 78 gestiegen ist. Das hängt damit zusammen, dass das Amt 157 neue Dienstposten erhalten hat, sodass es nunmehr mit 1.718 Dienstposten ausgestattet ist (1.561 in 2020). Die für die Sicherheitsüberprüfung zuständige Abteilung P verfügte im Berichtsjahr über 244 Dienstposten, wovon 188 besetzt sind (Besetzungsgrad 77 Prozent). Im Gegensatz zum Vorjahr stehen der Abteilung P jedoch alle 188 Dienstposten auch tatsächlich zur Verfügung, da eine Personalabstellung, die zum Zwecke der Schwerpunktbildung im Aufgabenbereich Extremismusabwehr erfolgt war, ausgelaufen ist. Nun gilt es, die freien Dienstposten mit fachlich geeignetem Personal zu besetzen, das den besonderen und hohen Anforderungen der Arbeit in einem Nachrichtendienst gerecht wird. Das Ministerium erklärt hierzu, dass es bereits eine Vielzahl an Maßnahmen getroffen habe, um den Besetzungsstand des Militärischen Abschirmdienstes zu verbessern. Dazu gehören gezielte Personalgewinnungsmaßnahmen sowie ein eigens für das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst ausgeschriebenes Direkteinstellungsverfahren.

Dauer der Bearbeitung

Deutlich hat die Pandemielage ihre Spuren im Hinblick auf die Dauer der Bearbeitung der Sicherheitsüberprüfungen gelassen. Dies zeigt ein Vergleich der durchschnittlichen Bearbeitungszeiten von Vorgängen in den Jahren 2017 bis 2019 zu den Laufzeiten im Jahr 2021. Dauerte im Zeitraum 2017 bis 2019 etwa eine Sicherheitsüberprüfung der Stufe 2 noch zehn Wochen, sind es mittlerweile im Durchschnitt 20 Wochen. Betrachtet man die in diesem Berichtsjahr nach Quartalen aufgeschlüsselten Laufzeiten der Sicherheitsüberprüfungsverfahren, so wird deutlich, dass es dem Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst im Verlaufe des ersten Pandemiejahres hindurch gelungen ist, insbesondere die Soldateneinstellungsüberprüfungen durch stetige Priorisierung gerade noch in einem vertretbaren Rahmen zu halten. Während die Bearbeitungsdauer der Soldateneinstellungsüberprüfung der Stufe 1 sich im Jahr 2021 zwischenzeitlich auf neun Wochen verdreifacht hatte (im Vergleich zur durchschnittlichen Laufzeit von drei Wochen für den Zeitraum 2017 bis 2019), braucht es inzwischen noch fünf Wochen bis zu deren Abschluss. Die Anstrengungen des Amtes, die Laufzeiten sämtlicher Sicherheitsüberprüfungsverfahren im Laufe und insbesondere zum Ende des Pandemiejahres 2021 wieder zu verringern, sind unverkennbar. Gleichwohl bringt die anhaltende epidemische Lage das Amt in Zugzwang, da trotz dieser Bemühungen der Stand vor Ausbruch der Pandemie nicht wiederhergestellt werden konnte. Auf Soldateneinstellungsüberprüfungen der Stufe 1 ist dabei ein besonderes Augenmerk zu legen. Verzögerungen in diesem Bereich bedeuten, dass unter Umständen nicht gewährleistet ist, dass Bewerberinnen und Bewerber zeitgerecht eingestellt und ausgebildet werden können.

Währenddessen steigt der Bestand an offenen Sicherheitsüberprüfungen weiter an. Zwar haben die Beschränkungen im Zusammenhang mit Covid-19 zunächst zu einem Rückgang der Aufträge geführt und sich positiv auf

die Bearbeitungszeit ausgewirkt. Nach dem Abklingen der Pandemie werden die angestauten Bewerbungsverfahren jedoch weiter zunehmen, weshalb eine zügige und gleichzeitig sorgfältigere Bearbeitung umso dringender ist. Hinzu kommt, dass ab Herbst 2022 die dargestellten Gesetzesänderungen greifen, wodurch die Anzahl an durchzuführenden Sicherheitsüberprüfungen noch einmal spürbar ansteigen wird: Nach derzeitigem Stand ist geplant, zunächst rund 1.300 Soldatinnen und Soldaten von der neuen Sicherheitsüberprüfung zu erfassen. Obschon diese zu einem Großteil bereits sicherheitsüberprüft sind, ergibt sich durch die zeitlich und inhaltlich intensiviertere Überprüfung ein erhöhter Bearbeitungsbedarf für den Militärischen Abschirmdienst. Hinzu kommt, dass sich auch Reservistinnen und Reservisten ab dem 1. Oktober 2022 umfassend einer einfachen Sicherheitsüberprüfung unterziehen müssen. Das Ministerium geht davon aus, dass hier in den ersten drei Jahren jährlich circa 13.500 Fälle und ab 2025 jährlich 7.200 Fälle zu bearbeiten sein werden. Ein zusätzliches geschätztes Mehraufkommen von rund 1.000 Sicherheitsüberprüfungen jährlich wird durch den Freiwilligen Wehrdienst im Heimatschutz hervorgerufen.

Des Weiteren gibt es Änderungen im Bereich des sogenannten **Funktionalen Sabotageschutzes**. Dabei soll der unberechtigte Zugriff auf IT-Systeme mit herausragender Bedeutung für die Funktionsfähigkeit der Bundeswehr geschützt werden. Personen, die über hinreichende Berechtigungen oder Zugriffsmöglichkeiten auf diese hochwertigen IT-Systeme verfügen, unterliegen künftig ebenfalls einer Sicherheitsüberprüfung. Hier rechnet das Ministerium mit einem Zuwachs an durchzuführenden Sicherheitsüberprüfungen im mittleren vierstelligen Bereich. Um dieses Mehraufkommen zu bewältigen, sind insgesamt zusätzlich 52 Dienstposten ausgeplant, 16 davon in den originären Stellen des Militärischen Abschirmdienstes. Drei Dienstposten im Bereich des Geheimschutzbeauftragten Streitkräfteamt und 21 zivile Dienstposten für hauptamtliche Sicherheitsbeauftragte sind noch nicht abschließend beschieden. Die 52 für den Bereich des Militärischen Abschirmdienstes ausgeplanten Dienstposten sollen jedenfalls bereits zum 1. April 2022 bereitstehen, um die Arbeitsfähigkeit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Gesetzesänderung zum 1. Oktober 2022 sicherzustellen. Voraussetzung ist jedoch, dass diese tatsächlich besetzt werden können. Vor dem Hintergrund, dass der Personalbestand des Militärischen Abschirmdienstes bereits jetzt unzureichend ist, besteht die große Sorge, dass das Defizit zwischen Auftragseingang und Auftrags erledigung in den kommenden Jahren noch größer wird. Das Ministerium selbst räumt ein, dass die Besetzung aller im Amt des Militärischen Abschirmdienstes vakanten Dienstposten und die Ausbildung des Personals selbst unter größten Anstrengungen mehrere Jahre in Anspruch nehmen wird.

Nach wie vor dauern auch Überprüfungsverfahren bei **höheren Sicherheitsstufen** oft noch viel zu lange, wenn sich sicherheitserhebliche Erkenntnisse ergeben. Gründliche Ermittlungen sind im Sinne der militärischen Sicherheit und je nach Anforderung der Sicherheitsstufe und der individuellen Gegebenheiten des Betroffenen zeitaufwändig. Auch die Personalsituation aufgrund der Pandemielage ist ein Grund für Verzögerungen bei den verwaltungsinternen Abläufen innerhalb des Bundesamtes für den Militärischen Abschirmdienst. „Liegezeiten“ von mitunter mehreren Jahren, bei denen trotz Entscheidungsreife der Fortgang des Verfahrens nicht vorangetrieben wird, sind jedoch nicht hinnehmbar.

- *Eine im Juli 2018 eingeleitete Sicherheitsüberprüfung für einen Petenten war im August 2021 immer noch nicht abgeschlossen. Obwohl im September 2018 im Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst entschieden worden war, dem Geheimschutzbeauftragten ein Votum vorzulegen, blieb der Vorgang ohne ersichtlichen Grund zwei Jahre lang unbearbeitet liegen. Erst auf Nachfrage des zuständigen Sicherheitsbeauftragten des Verbandes des Petenten im Februar 2021 erfolgte eine weitere Bearbeitung. Infolge der Verzögerung konnte der Petent mehrere Lehrgänge nicht besuchen.*
- *Das im August 2017 beauftragte Sicherheitsüberprüfungsverfahren der Stufe 3 eines anderen Petenten zog sich bis Juli 2021 hin. In diesem Fall konnte der Petent weder einen fachspezifischen Lehrgang besuchen noch zum regulären Zeitpunkt befördert werden. Das Ministerium begründete die lange Bearbeitungsdauer einerseits mit notwendigen Ermittlungen. Andererseits stellte es jedoch fest, dass der Vorgang des Petenten nach Abschluss der Ermittlungen über rund zwei Jahre schlicht nicht weiter bearbeitet wurde.*

Bei den Verfahren zur Sicherheitsüberprüfung treten Schwierigkeiten nicht nur bei der Zusammenarbeit der großen Dienststellen, sondern bereits auf Verbandsebene auf. Der folgende Fall verdeutlicht exemplarisch, wie wichtig ein reibungs- und verzugsloser **Kommunikationsfluss** zwischen den Sicherheitsbeauftragten mit der S 1-Abteilung auf Verbandsebene und dem Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst ist, um Sicherheitsüberprüfungen zu einem zügigen Abschluss zu bringen:

- *Ein Stabsgefreiter beklagte, dass die für ihn im Zuge einer beabsichtigten integrierten Verwendung eingeleitete Sicherheitsüberprüfung Ü2 seit fast zwei Jahren nicht abgeschlossen sei. Die Überprüfung ergab, dass der Sicherheitsbeauftragte der Einheit die bereits im März 2019 vom Bundesamt für das Personalmanagement verfügte Ü2 erst drei Monate später eingeleitet hatte. Nach einem Jahr fragte er telefonisch nach, ob die Ausstellung eines vorläufigen Ergebnisses der Ü2 möglich sei. Hierbei stellte sich heraus, dass bestimmte Umstände einen Zuständigkeitswechsel der MAD-Stelle erforderten. Die Befragung des Petenten fand schließlich Anfang September 2020 – fast eineinhalb Jahre nach Beauftragung – statt und das obwohl der Auftrag mit einem EILT-Vermerk versehen war.*

Es ist zu begrüßen, dass die zuständige Kommandobehörde den Fall zum Anlass einer erneuten Sensibilisierung des unterstellten Bereichs für einen engen und kontinuierlichen Austausch zwischen den betroffenen Bereichen nutzen möchte.

Von besonderer Bedeutung ist eine engmaschige Kommunikation aller beteiligten Stellen bei Soldatinnen und Soldaten, die aufgrund einer Kommandierung nicht in ihrer Stammeinheit Dienst leisten.

- *Ein Feldwebelanwärter benötigte für die Teilnahme an einem Lehrgang eine Konferenzbescheinigung. Er war vor dem Lehrgang bereits seit geraumer Zeit zu einer anderen Einheit kommandiert. Seine Stammeinheit, die grundsätzlich auch bei einer Kommandierung die Personalverantwortung trägt, versäumte es, die für die Ausstellung der Bescheinigung erforderliche Sicherheitsüberprüfung einzuleiten, obwohl die Ausbildungsplanung feststand. Seiner aktuellen Einheit war dies nicht aufgefallen. Das Versäumnis war nicht mehr zu korrigieren. In der Folge wurde der Petent von dem Lehrgang abgelöst. Hätte er diesen erfolgreich absolviert, wäre er bereits im Frühjahr 2019 zum Feldwebel befördert worden. Erfreulicherweise hat das Bundesamt für das Personalmanagement den Petenten schadlos gestellt.*

Die in den Eingaben vorgebrachten Schwierigkeiten haben durchaus auch technologische Aspekte. Die Verbesserung des Kommunikationsflusses zwischen mehreren an einem behördlichen Verfahren beteiligten Stellen, die Schaffung von Transparenz und die Optimierung verwaltungsinterner Abläufe sind nicht zuletzt **Digitalisierungsthemen**. Die Beantragung und Überstellung der Daten der Sicherheitsüberprüfung auf Papier hat mit der Umsetzung der Software ELSE nunmehr ein Ende gefunden. Die Sicherheitserklärung kann elektronisch ausgefüllt werden, wodurch Postlaufzeiten und unleserliche Anträge vermieden werden. Auch die weiteren Behördenanfragen können mittels der Software automatisiert werden. Neben einer stetigen Evaluierung und Verbesserung dieses Prozesses, ist die Entwicklung einer App-basierten ELSE-Anwendung geplant, damit auch die Smartphone-Nutzung möglich ist. Jenseits der digitalisierten Beantragung durch die ELSE-Software läuft das Sicherheitsüberprüfungsverfahren weiterhin papiergebunden. Das soll sich ändern. Unter ministerieller Federführung soll das gesamte Überprüfungsverfahren von der Erstellung der Sicherheitserklärung bis zur Mitteilung des Ergebnisses digitalisiert werden. Dazu gehören nicht nur die Automatisierungen von Bearbeitungsschritten und der automatisierte Austausch der beteiligten Behörden. Das Ministerium verspricht sich von der Digitalisierung in erster Linie eine deutlich verkürzte Bearbeitungsdauer. Es bleibt abzuwarten, wann insbesondere die technischen Voraussetzungen für dieses Vorhaben umgesetzt sind. Nach derzeitigem Planungsstand ist damit frühestens im Jahr 2024 zu rechnen. Immerhin handelt es sich um hochsensible Personaldaten, deren Speicherung und Übermittlung auch entsprechende Schutzmechanismen voraussetzen. Die Digitalisierung ist ein wichtiger Schritt, nicht zuletzt vor dem Hintergrund des sogenannten E-Government-Gesetzes, wonach Behörden verpflichtet werden, ihre Verwaltungsleistungen ab 2022 über Onlineportale anzubieten. So soll etwa auch der Zugriff der zu überprüfenden Person auf ein digitales Verwaltungsportal ermöglicht werden, über welches sie im Sicherheitsüberprüfungsverfahren kommunizieren und Daten austauschen kann. Das ist besonders deshalb zu begrüßen, weil dies ein wichtiger Baustein sein dürfte, um die Transparenz in das Sicherheitsüberprüfungsverfahren zu bringen, die gerade die betroffenen Soldatinnen und Soldaten häufig vermissen.

Bislang stand nach der gängigen Verwaltungspraxis des Bundesamtes für das Personalmanagement eine fehlende Sicherheitsüberprüfung auch der Ernennung von Bewerbern zu Soldatinnen beziehungsweise Soldaten auf Zeit entgegen. Betroffene befanden sich in einem sogenannten **faktischen Dienstverhältnis**, welches in Bezug auf die soldatischen Rechte und Pflichten zum Teil erhebliche Unsicherheiten aufwarf. Die folgende Eingabe konnte dieser Praxis nunmehr ein Ende setzen:

- *Ein Soldat, bei dem die Einstellung zum Soldaten auf Zeit (SaZ 4) beabsichtigt war, sollte nach sechs Monaten entlassen werden, weil zu diesem Zeitpunkt noch immer kein vorläufiges Ergebnis der Sicherheitsüberprüfung vorlag. Nach der Gesetzesbegründung von § 37 Absatz 3 Soldatengesetz darf jedoch eine noch nicht*

abgeschlossene Sicherheitsüberprüfung der Begründung eines Dienstverhältnisses eines Soldaten auf Zeit nicht entgegenstehen. Das Ministerium wies das Bundesamt für das Personalmanagement deshalb an, die internen Verfahrensabläufe entsprechend anzupassen. Nunmehr wird, wenn das vorläufige Ergebnis der Sicherheitsüberprüfung nach Ablauf von sechs Monaten nicht vorliegt, die Dienstzeit der Soldatin oder des Soldaten stufenweise festgesetzt. Erst bei Abschluss der Sicherheitsüberprüfung unter Feststellung eines Sicherheitsrisikos erfolgt eine Entlassung nach § 55 Absatz 4 Soldatengesetz, da die Anforderungen an die Laufbahn (fehlende Eignung) dann nicht erfüllt sind.

Sich über lange Zeiträume hinziehende Sicherheitsüberprüfungsverfahren sind dann besonders ärgerlich, wenn Gründe vorliegen, die schon im Bewerbungsverfahren bekannt waren und von vornherein zu einer Ablehnung des Bewerbers hätten führen müssen. Solche **aussichtslosen Sicherheitsüberprüfungen** ergeben sich insbesondere dann, wenn sich der oder die Betroffene oder „mitbetroffene Personen“, also etwa die Ehepartner, in den letzten fünf Jahren nicht in Deutschland, sondern in einem Staat mit besonderen Sicherheitsrisiken (gemäß § 13 Absatz 1 Nummer 17 Sicherheitsüberprüfungsgesetz) aufgehalten haben. Im Regelfall kann dann die Überprüfung nicht mit der nötigen Ermittlungstiefe durchgeführt werden, sodass die Sicherheitsüberprüfung wegen eines Verfahrenshindernisses einzustellen ist. Exemplarisch verdeutlicht dies der folgende Fall:

- *Ein Soldat kritisierte seine Entlassung wegen Nichterteilung der Sicherheitsüberprüfung der Stufe 1, vier Monate nachdem er seinen Dienst angetreten hatte und er sich mitten in seiner Ausbildung befand. Diese plötzliche Entscheidung stellte ihn auch vor private Herausforderungen. Grund für die Entlassung war, dass er sich in den letzten fünf Jahren zuweilen in der Russischen Föderation aufgehalten hatte. Diese Information war bereits in das anlässlich des Einstellungsverfahrens eingeleitete Sicherheitsüberprüfungsverfahren eingeflossen. Dessen ungeachtet planten ihn die zuständigen personalbearbeitenden Stellen nach seinen Wünschen ein und forderten ihn zum Dienstantritt auf.*

Dieses Beispiel zeigt auch, dass eine von vornherein aussichtslose Sicherheitsüberprüfung nicht nur die beteiligten Stellen der Bundeswehr (personalbearbeitende Stellen und Funktionsträger der Sicherheitsüberprüfung) unnötig beschäftigt. Sie führt in besonderer Weise zu einem großen Unverständnis derjenigen Betroffenen, die zum frühestmöglichen Zeitpunkt, nämlich bereits bei der Sicherheitserklärung während ihres Einstellungsverfahrens, offen Angaben über ihren Aufenthaltsstatus gemacht haben. Das Ministerium hat dieses Problem erkannt. Es ist geplant, den Bewerbungsbogen für den Arbeitgeber Bundeswehr dahingehend abzuändern, dass keine aussichtslosen Sicherheitsüberprüfungen mehr durch das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst durchgeführt werden. Bereits die Karrierecenter der Bundeswehr sollen über diese Bewerbungen vor Einleitung der Sicherheitsüberprüfung entscheiden.

12. Rechtspflege und Rechtsverstöße

Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte

Immer wiederkehrende Themen auf Truppenbesuchen und in Eingaben sind die überlange Dauer von gerichtlichen Disziplinarverfahren und die damit verbundenen Nachteile für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten. Derartige Verfahrensverzögerungen können erhebliche Laufbahnnachteile nach sich ziehen. So ist für die Betroffenen nach Nummer 246 der Zentralen Dienstvorschrift A-1340/49 „Beförderung, Einstellung, Übernahme und Zulassung von Soldatinnen und Soldaten“ während disziplinarer Ermittlungen, disziplinarer Vorermittlungen, eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens oder eines strafrechtlichen Ermittlungs- oder Gerichtsverfahrens grundsätzlich keine Förderung vorgesehen. Belastend sind solche Verzögerungen zuweilen aber auch für die Verbände, wenn sie einen Soldaten oder eine Soldatin, deren Entlassung in einem gerichtlichen Disziplinarverfahren im Raum steht, noch über Jahre weiter beschäftigen müssen.

Nach § 17 Absatz 1 Wehrdisziplinarordnung sind Disziplinarsachen beschleunigt zu behandeln. Einfache Disziplinarmaßnahmen können Disziplinarvorgesetzte zudem nur innerhalb von sechs Monaten nach dem Dienstvergehen verhängen. Dies hat bisweilen zur Folge, dass festgestellte Dienstvergehen, die die Schwelle zur Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens nicht erreichen, für den Fall, dass sich die Ermittlungen länger als sechs Monate hinziehen, wegen Verjährung überhaupt nicht geahndet werden:

- *Die gegen einen Hauptmann geführten disziplinareren Ermittlungen, weil er sich von den in einer WhatsApp-Gruppe gesendeten Nachrichten mit rechtsradikalen und rassistischen Inhalten nicht distanzierte, zogen sich*

über drei Jahre hin. Da die Verhängung einer Gehaltskürzung deshalb nicht mehr möglich war, sah der zuständige Vorgesetzte von der Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens ab und stellte lediglich das Vorliegen eines Dienstvergehens fest.

- In einem anderen Fall hatte ein Mannschaftssoldat in seinem WhatsApp-Status einen Videoclip veröffentlicht, in dem zu dem Lied „Cotton Eye Joe“ tanzende Feuerwehrleute und der Text „Wenn der Gruppenführer sagt, dass das Asylantenheim brennt.“ zu sehen waren. Die Einleitungsbehörde sah von einem gerichtlichen Disziplinarverfahren ab, weil es sich um ein einmaliges, unüberlegtes Fehlverhalten gehandelt habe. Zu diesem Zeitpunkt war die Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme aber aufgrund der vergangenen Zeit nicht mehr möglich.*
- In einem auch im Jahresbericht 2020 geschilderten Fall eines so bezeichneten „Saulaufs“ bei elf Grad Celsius, in dessen Verlauf zwei Lehrgangsteilnehmende zusammenbrachen und auf Tragetüchern weiter mitgeführt werden mussten, ergingen Absehensverfügungen unter der Feststellung von Dienstvergehen. Die Einleitungsbehörde hielt es nicht für „zwingend erforderlich“, gegen zwei Ausbilder gerichtliche Disziplinarverfahren einzuleiten. Auch hier konnte der Disziplinarvorgesetzte wegen des Zeitablaufs keine einfachen Disziplinarmaßnahmen mehr verhängen.*

Gerichtliche Disziplinarverfahren ziehen sich ebenfalls sehr lange, häufig über mehrere Jahre hin. Eine Ursache dafür sind immer wieder auftretende **personelle Vakanzen** bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften. Besonders misslich ist es, wenn die dortigen Juristinnen und Juristen aufgrund von Personalmangel zusätzlich originäre Aufgaben der Geschäftsstelle übernehmen müssen, was sich zulasten der Fallbearbeitung auswirkt. Mitunter kommt es auch zu Verzögerungen, wenn zu demselben Sachverhalt ein sachgleiches Strafverfahren läuft. Solange dies der Fall ist, setzt die Wehrdisziplinaranwaltschaft das gerichtliche Disziplinarverfahren nach § 83 Wehrdisziplinarordnung aus und setzt es erst fort, wenn sie von dem Ausgang des Strafverfahrens erfahren hat. Hier kommt es in Einzelfällen zu vermeidbaren Verzögerungen wegen nicht ausreichender Kommunikation zwischen der Wehrdisziplinaranwaltschaft und den Staatsanwaltschaften sowie Strafgerichten, was auch das Bundesministerium der Verteidigung nicht bestreitet. Es hat daher die Bundeswehrdisziplinaranwaltschaft beim Bundesverwaltungsgericht darüber informiert. Sie beabsichtigt, diesen Punkt im Rahmen der zuständigen Fachaufsicht verstärkt zu beobachten.

Besonders lang zieht sich häufig die Zeit von der Anschuldigung bis zur Terminierung der Hauptverhandlung vor dem jeweiligen Truppendienstgericht hin. Neben der Fluktuation von Richterinnen und Richtern bei den Truppendienstgerichten und der langsamen Nachbesetzung dieser Dienstposten war in den letzten beiden Jahren eine Begründung für die Verzögerungen das Fehlen von Sitzungssälen, in denen längere Verhandlungen mit mehreren Zeugen unter Einhaltung der Corona-Schutzmaßnahmen hätten durchgeführt werden können. Mit Blick auf die geschilderten immensen Nachteile für betroffene Soldatinnen und Soldaten befremdet diese Erklärung. Geeignete Räumlichkeiten müssen dann eben angemietet werden.

Die folgenden Fälle zeigen beispielhaft massive Verfahrensverzögerungen sowohl bei den Wehrdisziplinaranwaltschaften als auch bei den Truppendienstgerichten:

- Im Februar 2012 nahm die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft disziplinare Vorermittlungen gegen einen Soldaten wegen des Verdachts des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst an einer dreistelligen Zahl von Tagen auf. Im März 2012 schied der Soldat aus der Bundeswehr aus. Bereits 2013 stellte das Verteidigungsministerium fest, dass es in dem Verfahren von Mitte Dezember 2012 bis Mitte Juni 2013 entgegen dem Beschleunigungsgrundsatz keinen Fortgang gegeben habe. Im April 2014 erfolgte die Anschuldigung vor dem zuständigen Truppendienstgericht. Sämtliche Sachstandsanfragen der Wehrbeauftragten an das Gericht blieben bis Februar 2019 unbeantwortet. Nachdem die Wehrdisziplinaranwaltschaft die Anschuldigungsschrift im Oktober 2020 noch einmal korrigieren musste, schloss das Truppendienstgericht das Verfahren schließlich mit Disziplinargerichtsbescheid vom 14. Juli 2021 ab – mehr als sieben Jahre nach Eingang bei Gericht und mehr als neun Jahre nach Aufnahme der Ermittlungen.*
- Ein Portepeeuinteroffizier erhielt im Juni 2017 unter anderem wegen des Verdachts des Verladens von Munition ohne gültige Zuweisung eine empfindliche Disziplinarbuße. Nachdem in den parallel aufgenommenen Ermittlungen der Wehrdisziplinaranwaltschaft die zuständige Einleitungsbehörde zwei Jahre später im August 2019 ein gerichtliches Disziplinarverfahren mit erweiterten Vorwürfen gegen den Soldaten eingeleitet hatte, stellte sie das Verfahren im Januar 2021 schließlich unter Feststellung eines*

Dienstvergehens wieder ein. Es hatte sich lediglich der ursprüngliche Vorwurf des Verladens ohne gültige Zuweisung bestätigt.

- *Im Januar 2016 beging ein Soldat einen mehrfachen Diebstahl. Obwohl das zuständige Amtsgericht ihn bereits im Februar 2017 zu einer Geldstrafe verurteilt hatte, folgte erst zwei Jahre später im September 2019 die förmliche Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens. Nach weiteren zwei Jahren stellte auch hier die Einleitungsbehörde das Verfahren Ende September 2021 gegen den mittlerweile aus der Bundeswehr ausgeschiedenen Soldaten unter Feststellung eines Dienstvergehens ein.*
- *Im Januar 2014 beanstandete ein Soldat in seiner Eingabe die Dauer des gegen ihn wegen eines Vorfalls im September 2012 geführten Disziplinarverfahrens. Der Einleitung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens im Juni 2014 folgte im März 2015 die Anschuldigung vor dem Truppendienstgericht, allerdings mit weiteren Vorwürfen, von denen sich der letzte Ende 2013 ereignet haben soll. Im Mai 2016 sowie im August 2017 reichte die Wehrdisziplinaranwaltschaft jeweils eine weitere Nachtragsanschuldigungsschrift beim Truppendienstgericht ein. Voraussichtlich wird erst im Jahr 2022 mit einem Urteil zu rechnen sein.*
- *Im November 2017 erhielt die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft Kenntnis von möglichen Dienstpflichtverletzungen eines Soldaten Ende 2015 und nahm disziplinare Vorermittlungen gegen ihn auf. Nach der förmlichen Einleitung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens im November 2018 wurde der Soldat im Juni 2019 vor dem zuständigen Truppendienstgericht angeschuldigt. Aufgrund der Einrichtung weiterer Truppendienstgerichtskammern wechselte die Zuständigkeit im Berichtsjahr an eine andere Kammer, an der bei Übernahme der Disziplinarsache bereits 95 zum Teil deutlich ältere gerichtliche Disziplinarverfahren anhängig waren. Da sich das Gericht parallel immer wieder mit Schlichtungsverfahren, Beschwerden und Antragssachen befasst, ist mit einer zeitnahen Anberaumung der Hauptverhandlung nicht zu rechnen.*

Die nachhaltige Beschleunigung der gerichtlichen Disziplinarverfahren war eines der grundlegenden Ziele der vom Bundesministerium der Verteidigung im Jahr 2019 zur Überprüfung der Wehrdisziplinarordnung eingesetzten **Expertengruppe**. In ihrem Abschlussbericht vom 9. September 2021 fordert diese unter anderem eine Verbesserung der Personalsituation in der Rechtspflege sowie eine Ausweitung der Anwendbarkeit des Disziplinargerichtsbescheides nach § 102 Wehrdisziplinarordnung. Verkürzt ausgedrückt erlaubt es dieser in einfach gelagerten Fällen und bei Einverständnis aller Beteiligten der oder dem Vorsitzenden des Truppendienstgerichtes, ohne eine bisweilen umfangreiche Hauptverhandlung in der Sache zu entscheiden. Ein Ausbau der Möglichkeiten, darauf zurückgreifen zu können, dürfte daher zu einer schnelleren und effektiveren Beendigung eines Teils der gerichtlichen Disziplinarverfahren führen. Des Weiteren dringt die Expertengruppe auf die Erweiterung aller einfachen Disziplinarmaßnahmen (Disziplinarbuße, Ausgangsbeschränkung und Disziplinararrest) um eine strenge Variante. Dabei verkünden die Disziplinarvorgesetzten vor der Truppe die Tatsache, dass sie gegen einen Soldaten oder eine Soldatin eine derartige Disziplinierung verhängt haben. Bislang ist dies nur bei einem strengen Verweis möglich. Darüber hinaus soll die Vollstreckung eines Disziplinararrests einfacher werden, da Disziplinarvorgesetzte diese erzieherisch sehr effektive Maßnahme wegen des damit verbundenen Aufwands nur noch wenig einsetzen. Die Wehrbeauftragte hat die Arbeit der Expertengruppe eng begleitet und erachtet die Vorschläge als sinnvoll und geeignet, mittelfristig zu einer Beschleunigung aller künftigen Disziplinarangelegenheiten beizutragen. Damit diese auch Wirkung entfalten können, ist das Bundesministerium der Verteidigung nun aufgefordert, zügig zu prüfen, welche Vorschläge des Abschlussberichts es zu übernehmen beabsichtigt, um alsbald ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren einleiten zu können.

Überprüfungs- und Unterrichtsersuchen

Als Petitionsinstanz hat die Wehrbeauftragte gemäß § 3 Wehrbeauftragtengesetz das Recht, von der Bundesministerin der Verteidigung und den dieser unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht zu verlangen. Zugleich kann sie den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben. Vor diesem Hintergrund ersucht die Wehrbeauftragte das Ministerium oder die aus ihrer Sicht geeigneten Dienststellen der Bundeswehr durchweg, Eingaben und andere von Amts wegen aufgegriffene Vorgänge zu überprüfen und ihr gegenüber dazu unter Beifügung der entstandenen Ermittlungsunterlagen Stellung zu nehmen.

Nach wie vor kam es vereinzelt vor, dass angeschriebene Dienststellen oder Vorgesetzte Unterrichtsersuchen nicht zeitnah bearbeiteten oder erst aufgrund von Nachfragen die erbetenen Ermittlungsunterlagen vollständig zusandten:

- *Erst nach viermaligen Anschreiben zu einem Meldepflichtigen Ereignis vom September 2020 übersandte die zuständige Dienststelle Mitte April 2021 die erbetene Stellungnahme.*
- *In einem anderen Fall meldete sich ein Offizier des angeschriebenen Verbandes ebenfalls erst, nachdem die Wehrbeauftragte den Verbandsführer zu einem Meldepflichtigen Ereignis vom Oktober 2020 viermal angeschrieben hatte. Er entschuldigte sich für die verzögerte Bearbeitung und teilte mündlich den Sachstand mit. In der Zwischenzeit hatte bereits die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft disziplinare Vorermittlungen aufgenommen. Von dieser lässt sich die Wehrbeauftragte weiter unterrichten.*
- *Zu einem anderen Meldepflichtigen Ereignis vom Oktober 2020 musste die Wehrbeauftragte einen Verbandsführer in gleicher Weise viermal anschreiben, bevor der Stabszugführer im Juli 2021 eine Stellungnahme zuschickte – allerdings ohne Beifügung der Ermittlungsunterlagen. Erst nach nochmaliger schriftlicher Bitte erhielt die Wehrbeauftragte schließlich im Oktober 2021 – ein Jahr nach dem Vorfall – die entstandenen Ermittlungsunterlagen.*
- *Im Februar 2020 bat die Wehrbeauftragte die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft, zu einem Meldepflichtigen Ereignis vom Januar 2020 laufend zu berichten. 16 Monate später teilte die Wehrdisziplinaranwaltschaft im Juni 2021 nach drei zwischenzeitlichen Sachstandsanfragen mit, dass der beschuldigte Soldat seit Anfang Januar 2021 einem anderen Bereich angehöre und sie den Vorgang deshalb an die neu berufene Wehrdisziplinaranwaltschaft abgegeben habe.*

Wehrbeauftragtenangelegenheiten sind vordringlich zu bearbeiten. In den wenigsten der zögerlich bearbeiteten Fälle war allerdings davon auszugehen, dass die Dienststellen oder deren Leitung die Anfragen der Wehrbeauftragten nicht ernst nahmen. Vielmehr besteht der Eindruck, dass häufig Überlastung und eine überbordende Bürokratie ein Grund dafür sind, dass sich die Bearbeitung eigentlich kurzfristig zu beantwortender Anfragen über mehrere Monate zieht. Gleichzeitig herrscht zum Teil offensichtlich auch Unsicherheit, wie mit Ersuchen der Wehrbeauftragten umzugehen ist. Hier hilft ein Blick in die Zentrale Dienstvorschrift A-2600/2 „Wehrbeauftragtenangelegenheiten“, die seit dem 14. Juli 2021 in einer überarbeiteten Fassung gilt und im Abschnitt „Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben der Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten“ abgedruckt ist. So ist der Vorschrift in Nummer 307 beispielhaft zu entnehmen, welche im Rahmen der Überprüfung entstandenen Unterlagen der Wehrbeauftragten zu übersenden sind.

Einen besonderen Fall stellen **anonyme Eingaben** dar. Zu ihnen heißt es in § 8 Wehrbeauftragtengesetz: „Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet.“ Dies bedeutet in erster Linie, dass anonyme Petentinnen und Petenten keinen Anspruch auf Bearbeitung ihrer Eingabe haben. Die Anzahl der anonymen Zuschriften ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Teilweise haben sie denunziatorischen Charakter, mitunter geht es aber auch um schwerwiegende Vorwürfe gegenüber Vorgesetzten oder eklatante Missstände in einer Einheit. Auch wenn grundsätzlich keine Bearbeitung anonymer Eingaben erfolgt, steht es der Wehrbeauftragten frei, das darin enthaltene Vorbringen in Ausnahmefällen nach § 1 Absatz 3 Wehrbeauftragtengesetz von Amts wegen aufzugreifen und die Bundeswehr um Überprüfung zu ersuchen. Das findet jedoch nur in wenigen Fällen statt. Wer Kritik an Vorgesetzten, Kameradinnen und Kameraden üben oder auf sonstige Probleme aufmerksam machen möchte, sollte dies offen und mit Namensnennung tun.

Als Begründung für den Wunsch nach Anonymität führen die Einsenderinnen und Einsender häufig die Sorge an, aufgrund ihrer Darlegungen Nachteile zu erleiden. Dies widerspricht dem Petitionsrecht, das die Namensnennung ausdrücklich gebietet. Zum Schutz der Petentinnen und Petenten bestimmt § 7 Wehrbeauftragtengesetz, dass Soldatinnen und Soldaten nicht dienstlich gemäßigelt oder benachteiligt werden dürfen, wenn sie sich an die Wehrbeauftragte wenden. Zudem liegt es nach § 9 Wehrbeauftragtengesetz im Ermessen der Wehrbeauftragten, bei der Bearbeitung einer Eingabe von der Nennung des Namens abzusehen. Wenn Petentinnen und Petenten darum bitten und sich der Sachverhalt dazu eignet, weil es um keine personenbezogene (zum Beispiel Beurteilung, Beförderung, Schwierigkeiten mit Vorgesetzten oder Kameraden), sondern um eine allgemeine Angelegenheit (zum Beispiel Mangel an Ausstattung, Material oder Gerät, strukturelle Probleme) geht, macht die Wehrbeauftragte davon Gebrauch.

Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Mit Fällen von Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung musste sich die Wehrbeauftragte auch im Berichtsjahr wiederholt auseinandersetzen. Neben 23 Eingaben (2020: 25), in denen Soldatinnen und Soldaten über sexuelle Belästigungen bis hin zu sexuellen Übergriffen klagten, wertet die Wehrbeauftragte auch die Meldepflichtigen Ereignisse wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung aus. Die Wehrbeauftragte erhielt im Jahr 2021 von 303 Meldepflichtigen Ereignissen Kenntnis. Nachdem die Zahl im vergangenen Jahr im Vergleich zu den Vorjahren deutlich zurückgegangen war (2020: 224, 2019: 345, 2018: 288), ist hier wieder ein Anstieg zu verzeichnen. Die geringere Zahl der gemeldeten Verdachtsfälle von Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr im Jahr 2020 war möglicherweise auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen. Feiern, in denen ein übermäßiger Alkoholkonsum eine Rolle spielte – nicht selten Ursache für sexuelle Übergriffe –, konnten 2020 praktisch nicht stattfinden. Auch befanden sich Soldatinnen und Soldaten vermehrt im Homeoffice, sodass sich weniger Situationen ergaben, die zu sexuellen Übergriffen führten. Der Anstieg im Jahr 2021, in dem in weiten Teilen der reguläre Dienstbetrieb wieder aufgenommen worden war und vermehrt Feiern mit Alkoholkonsum stattfanden, scheint dies zu bestätigen. Die hohen Zahlen der davor liegenden Jahre wurden im Jahr 2021 allerdings nicht erreicht. Wie viele der gemeldeten Fälle sich letztendlich bestätigen, ließ sich bis Ende des Berichtsjahres nicht eindeutig feststellen, denn teilweise waren die Ermittlungen noch nicht abgeschlossen.

Schwierig gestaltet es sich ohnehin, die tatsächliche Zahl der sexuell motivierten Übergriffe zu ermitteln, da sich Betroffene aus Sorge, berufliche oder persönliche Nachteile zu erleiden, oft davor scheuen, Belästigungen anzuzeigen. Auch Scham spielt in diesem Zusammenhang eine nicht unwesentliche Rolle. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass die Zahl der bestätigten Fälle nur bedingt aussagekräftig ist. Gerade in Fällen sexueller Übergriffe steht häufig Aussage gegen Aussage, sodass Verfahren eingestellt werden müssen, weil die Taten nicht mit der erforderlichen Sicherheit nachweisbar sind. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie nicht begangen wurden. Oftmals stellt das Einstellen der strafrechtlichen oder disziplinarischen Ermittlungen für die Opfer von sexuellen Übergriffen dann eine zusätzliche Belastung dar.

- *So meldete eine Soldatin, dass ein Kamerad versucht habe, ihr bei Vorbereitungen auf der Schießbahn auf das Gesäß zu schlagen, und er sie mehrfach anzüglich über soziale Medien kontaktiert hatte. In diesem Fall war ein Fehlverhalten, das die Durchführung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens gerechtfertigt hätte, nicht mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nachweisbar. Der Soldat wurde aber ermahnt, gerade im Umgang mit Soldatinnen äußerst korrekt aufzutreten und keine Situation herbeizuführen, die zu Missverständnissen führen könnte.*

Insgesamt konnte in den vergangenen Jahren in vielen Bereichen der Bundeswehr jedoch ein zunehmend sensiblerer Umgang mit Vorwürfen, gegen die sexuelle Selbstbestimmung verstoßen zu haben, festgestellt werden. Die in den jeweiligen Fällen vorgelegten Ermittlungsunterlagen zeigten, dass die Bundeswehr Fehlverhalten im Zusammenhang mit der sexuellen Selbstbestimmung sehr ernst nimmt und diesbezüglichen Verdachtsfällen umgehend sowie umfassend nachgeht. Zunehmend steigt das Bewusstsein, dass sexuelle Belästigungen und Verletzungen des sexuellen Selbstbestimmungsrechts einen schwerwiegenden Angriff auf die Würde und die körperliche Integrität der betroffenen Person darstellen können. Positiv zu werten ist auch, dass die Bundeswehr bereits in den ersten Monaten der Dienstzeit intensiv aufklärend auf die Thematik „Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb“ eingeht. Zu kritisieren ist allerdings, dass die neue **Zentrale Dienstvorschrift** zum „Umgang mit Sexualität und sexuellem Fehlverhalten in der Bundeswehr“, die sich an alle Angehörigen der Bundeswehr richten und Ausführungen zu den einschlägigen gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen enthalten soll, noch immer nicht in Kraft getreten ist. Betroffene und Vorgesetzte sollen durch diese Dienstvorschrift besser in die Lage versetzt werden, sich zu schützen beziehungsweise angemessen auf entsprechende Vorkommnisse zu reagieren. Die gute Absicht, die hiermit verfolgt wird, verfliegt jedoch, wenn die Dienstvorschrift Jahre auf sich warten lässt.

Dass nach wie vor Handlungsbedarf besteht, zeigt das nachfolgende Beispiel:

- *Eine Soldatin schilderte, dass ihr im Rahmen eines Wachdienstes ein finanzielles Angebot für mögliche sexuelle Gegenleistungen gemacht worden sei. Gegen den beschuldigten Soldaten wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet, das zum Ende des Berichtsjahrs noch nicht abgeschlossen war.*

Vorgesetzte sollten sich immer wieder bewusst machen, wie wichtig ein einfühlsamer Umgang mit den Opfern von Übergriffen ist, wenn sie eine Meldung machen. In diesem sensiblen Feld kann es ansonsten schnell dazu

kommen, dass Opfer sich mit ihren Schilderungen nicht verstanden fühlen. Unabhängig hiervon ist es Aufgabe der Führung, eine Kultur gegenseitigen Respekts zu fördern und einzufordern. Durch wiederkehrende Information und Diskussion verändern sich Erwartungen, Wahrnehmungen und Verhaltensweisen. Dies schafft auf Dauer das Bewusstsein für einen angemessenen Umgang miteinander.

Mobbing

Das Thema Mobbing war auch in diesem Berichtsjahr Gegenstand von Eingaben. Ebenso hat die Wehrbeauftragte die Aufarbeitung entsprechender Vorwürfe im Zusammenhang mit Meldepflichtigen Ereignissen beobachtet. 37 Eingaben und 52 Meldepflichtige Ereignisse hat die Wehrbeauftragte insgesamt bearbeitet.

Konflikte lassen sich an keinem Arbeitsplatz vermeiden. Dies gilt auch für die Bundeswehr. Wenn es jedoch regelmäßig zu unkameradschaftlichen und respektlosen Verhaltensweisen kommt, einzelne Soldatinnen oder Soldaten gezielt gegen andere hetzen, ihnen Informationen vorenthalten oder solche falsch weitergeben, Kameradinnen und Kameraden ausgrenzen oder verbal oder auch körperlich übergriffig werden, dann leiden nicht nur die Betroffenen, sondern wirkt sich dies auch negativ auf die Qualität der Arbeit aus. Nicht jeder Konflikt wie eine Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen Soldatinnen und Soldaten oder mit der oder dem Vorgesetzten stellt Mobbing dar. Die Grenze zu einem sozial nicht mehr akzeptablen Verhalten gilt erst dann als überschritten, wenn Verhaltensweisen bezwecken, die Würde einer Person zu verletzen und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen. Das Bundesarbeitsgericht hat Mobbing definiert als das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Es spricht in diesem Zusammenhang von einem „rechtswidrigen Gesamtverhalten“.

In den vorgetragenen Fällen ließ sich systematisches Mobbing in keinem Fall nachweisen. Es war jedoch wie in den vergangenen Jahren eine derartige Zuspitzung von Konflikten festzustellen, dass bei einzelnen Soldatinnen und Soldaten subjektiv der Eindruck entstanden war, gemobbt zu werden.

- *So beklagte eine Soldatin, dass sie sich – insbesondere nachdem sie einen Versetzungsantrag gestellt hatte – ungerecht behandelt, ausgegrenzt und gemobbt fühlte. Die in diesem Zusammenhang durchgeführten Ermittlungen konnten ein Mobbing oder bewusstes Ausgrenzen der Petentin nicht hinreichend belegen. Allerdings wurde der beschuldigten Vorgesetzten eine forsche, zum Teil sehr direkte und auch „raue“ Art attestiert, sodass eine in Wortwahl und Ton unangemessene Ansprache nicht auszuschließen war. Sie wurde daher belehrt und angewiesen, künftig auf einen angemessenen Umgang zu achten, sich dienstgradgerecht zu verhalten sowie jederzeit den zu erwartenden Respekt an den Tag zu legen.*

Diese klare Vorgehensweise der übergeordneten Stellen ist zu begrüßen. Auch dann, wenn die Grenze zum Mobbing noch nicht überschritten ist, können Respektlosigkeit und sonstige Grenzüberschreitungen einzelner Personen ganze Arbeitsbereiche lähmen, den Krankenstand erhöhen und den Zusammenhalt sowie die Arbeitsleistung negativ beeinflussen.

Es ist immens wichtig, nicht nur die Vorgesetzten, sondern jede einzelne Soldatin und jeden einzelnen Soldaten immer wieder zu sensibilisieren, damit sich ein Betriebsklima, das Mobbing begünstigt, gar nicht erst entwickeln kann. Auffällig ist, dass in den bekannt gewordenen Fällen, in denen ganze Arbeitsbereiche unter hocheskalierten Konflikten leiden, überdurchschnittlich häufig die Sanität betroffen ist. Möglicherweise wäre die Bundeswehr gut beraten, die Ursachen hierfür genauer zu untersuchen und zu prüfen, ob die im Bereich des Sanitätsdienstes beschäftigten Soldatinnen und Soldaten außerordentlichen Belastungen ausgesetzt sind, die Konflikte am Arbeitsplatz begünstigen.

Möglicherweise ist es auch angezeigt, bisher genutzte Konfliktbearbeitungsmodelle mehr als bisher durch den Einsatz alternativer Instrumente, wie zum Beispiel einer Mediation, zu ergänzen. Gerade die Mediation bietet die Möglichkeit, in einer wertschätzenden Atmosphäre Konflikte kreativ zu bearbeiten. Dies ist insbesondere dann von besonderer Bedeutung, wenn es erforderlich ist, auch in der Zukunft konstruktiv miteinander auszukommen. Hier kann auch die Einbindung des Psychosozialen Dienstes von großem Nutzen sein.

Drogen und Alkohol

Der Konsum von Betäubungsmitteln und der Dienst in der Bundeswehr, besonders an der Waffe, sind nicht miteinander vereinbar. Bereits der einmalige Konsum von Betäubungsmitteln, sei es innerhalb oder außerhalb des Dienstes, stellt einen Verstoß gegen die Pflicht zum treuen Dienen nach § 7 Soldatengesetz dar. Die Einsatzbereitschaft einer Soldatin beziehungsweise eines Soldaten kann nicht nur während der akuten Wirkung des einzelnen Drogenkonsums, sondern aufgrund der nicht vorhersehbaren und unberechenbaren Auswirkungen auch darüber hinaus eingeschränkt sein. In den ersten vier Dienstjahren führt ein Konsum von Betäubungsmitteln durch Soldatinnen und Soldaten daher in der Regel zur fristlosen Entlassung nach § 55 Absatz 5 Soldatengesetz.

- *Ein Soldat fuhr außerhalb der Dienstzeit am Wochenende nachts mit 1,68 Promille Atemalkohol und nachgewiesenem Kokain im Blut Fahrrad. In seiner Vernehmung gab er an, an dem besagten Abend aufgrund von dienstlichen und erheblichen familiären Problemen Alkohol getrunken zu haben. An den Konsum von Kokain könne er sich nicht erinnern. Trotz ansonsten tadellosen Verhaltens entließ ihn die Bundeswehr fristlos nach § 55 Absatz 5 Soldatengesetz.*

Auch der übermäßige Konsum von Alkohol birgt erhebliche Risiken und führt insbesondere bei geselligen Zusammenkünften nach Dienst regelmäßig zu unkontrolliertem Verhalten. Beispielhaft zu nennen sind gegenseitige Körperverletzungen, Beleidigungen oder auch sexuelle Belästigungen. Dass auch schwere Unfälle die Folge sein können, zeigt folgender Fall:

- *Während einer Zusammenkunft nach Dienst konsumierten mehrere Mannschaftssoldaten und Unteroffiziere Alkohol. Im Laufe des Abends beschloss ein Mannschaftssoldat, aus einem Fenster zu urinieren, wozu er sich auf das außen liegende Fensterbrett stellte. Ein Portepreeunteroffizier bemerkte dies zwar, schloss aber dennoch das Fenster. Da der Raum im Erdgeschoss lag, war er der Ansicht, der Soldat könne um das Gebäude herumlaufen, wenn er schon nicht auf Toilette gehen wollen. Dem Feldwebeldienstgrad war nicht bewusst, dass sich unterhalb des Fensters ein Kelleraufgang befand. Der Mannschaftssoldat stürzte in die Tiefe und erlitt mehrere Knochenbrüche. Seiner Bitte, den Krankenwagen zu rufen, kamen die anderen nicht nach, weshalb er sich schließlich sein Handy bringen ließ und dies selbst tat. Der Geschädigte bezeichnete den Vorfall später als „dummen Joke“ und ärgerte sich vor allem über das Verhalten seiner Kameraden nach dem Sturz.*

Vorgesetzte nehmen in Bezug auf sämtlichen Drogenkonsum und Sucht eine wichtige Funktion ein und sollten einen wachsamen Blick auf ihre Untergebenen haben. Ein vertrauensvolles Verhältnis und ein sensibler Umgang mit einer eingestandenen Sucht können eine positive Wendung in der Lebensführung von Betroffenen bewirken:

- *Ein Portepreeunteroffizier gestand seinem Einheitschef, nicht nur spiel-, sondern auch betäubungsmittelsüchtig zu sein. Der daraufhin begonnene Entzug sowie eine anschließende Therapie befähigten den Soldaten fünf Monate später – zunächst mit der Einschränkung, weder mit Munition umzugehen noch Fahrzeuge zu führen – wieder Dienst zu leisten. Die Einleitungsbehörde stellte das gegen ihn begonnene gerichtliche Disziplinarverfahren ein. Der Soldat habe es nicht nur aus eigenem Antrieb geschafft, sich aus der Sucht zu befreien, sondern zugleich seine Leistungen nach dem Wiederantreten des Dienstes deutlich gesteigert. Zudem sei kein Achtungs- und Vertrauensverlust in ihn als militärischen Führer und Vorgesetzten eingetreten. Weitere Gründe für die Einstellung waren, dass der Soldat seine Schulden bereits erheblich gemindert hatte, er sich geständig und reuig zeigte und weder disziplinar- noch strafrechtlich vorbelastet war.*

Dieser Fall sollte Soldatinnen und Soldaten, die sich in vergleichbarer Situation befinden, Mut machen, sich ebenfalls ihren Vorgesetzten anzuvertrauen.

Straftaten gegen die Bundeswehr

Im Berichtsjahr 2021 wurden mit Stand vom 13. Dezember 2021 insgesamt 113 Anschläge beziehungsweise Straftaten gegen die Bundeswehr verübt (2020: 96). Danach richteten sich 23 Gewalttaten gegen Angehörige der Bundeswehr (2020: 18). Bei den 90 Gewalttaten gegen Sachen der Bundeswehr (2020: 78) waren ein Brandanschlag (2020: drei) und vier Sabotageakte (2020: vier) zu registrieren.

Waffen- und Munitionsverlust

Nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung sind bei der Bundeswehr im Inland und den deutschen Einsatzkontingenten im Berichtsjahr zwei Handfeuerwaffen (Signalpistolen), knapp 4.000 Einzelstücke Munition unterschiedlichen Kalibers sowie elf Einzelartikel Spreng-/Explosivstoffe abhandengekommen. Häufig ist die Ursache des Abhandenkommens unklar (Kategorie „Fehl“). Unter diese Kategorie fallen auch Buchungsfehler.

Im Berichtsjahr hat die Wehrbeauftragte rund 30 Meldepflichtige Ereignisse aufgegriffen, die den Verdacht von Munitionsdiebstahl zum Gegenstand hatten. Dazu gehörten mehrheitlich Munitionsfunde bei Wohnungsdurchsuchungen durch die Strafverfolgungsbehörden, denen häufig ein anderer Verdacht zugrunde lag. In zwei Fällen kam es aufgrund der Meldung von (Ex-)Partnerinnen von Soldaten zu den entsprechenden Funden:

- *In einem Fall randalierte ein Offizier unter starkem Alkoholeinfluss in seiner Unterkunft. Dabei soll er sich seiner Freundin gegenüber aggressiv verhalten, Flaschen innerhalb des Gebäudes zerschlagen und diese sowie einen Stuhl aus dem Fenster des zweiten Stocks geworfen haben, wodurch er ein parkendes Fahrzeug beschädigt habe. Darüber hinaus habe er anwesende Kameradinnen und Kameraden beleidigt. Nachdem er einen Kameraden gebeten haben soll, eine Kiste aus seiner Stube zu holen und zu verstecken, wurden darin erhebliche Mengen an Manövermunition sichergestellt. Der Disziplinarvorgesetzte untersagte dem Soldaten die weitere Teilnahme an der Waffen- und Schießausbildung und gab die Angelegenheit an die Staatsanwaltschaft ab. Des Weiteren nahm die Wehrdisziplinaranwaltschaft disziplinare Vorermittlungen auf.*
- *In einem anderen Fall fand die Polizei bei der Durchsuchung des Elternhauses eines Soldaten aufgrund eines anderen Vorwurfs zufällig 92 Manöverpatronen. Daraufhin sprach der Vorgesetzte sofort ein Verbot der Dienstausbildung sowie ein Uniformtrageverbot gegen den Soldaten aus. Später entließ die Bundeswehr ihn fristlos aus dem Dienstverhältnis.*

Verluste von Munition, Waffen oder Waffenteilen sind stets äußerst ernst zu nehmen. Es ist bedenklich, wenn erfahrene Soldatinnen und Soldaten wie im folgenden Beispielfall kein Verständnis dafür haben:

- *Nach einer Schießausbildung im Rahmen einer Unteroffizierweiterbildung stellte das Waffenkammerpersonal das Fehlen eines G36-Magazins fest. Daraufhin veranlasste der stellvertretende und amtierende Kompaniechef eine erneute gründliche Suche und befahl, dass kein Angehöriger der Kompanie Dienstschluss habe, bevor das Magazin nicht gefunden sei. Dies war schließlich 40 Minuten nach dem Regeldienstschluss der Fall. Ein Hauptfeldwebel beklagte dieses Vorgehen als Kollektivbestrafung und wegen der Dienstzeitverlängerung als wenig familienfreundlich. Bei dem fehlenden Magazin, so der zuständige Brigadekommandeur, habe es sich um eine Baugruppe des Gewehrs G36 gehandelt, dessen außerdienstlicher Besitz geeignet sei, einen Verstoß gegen das Kriegswaffenkontrollgesetz darzustellen und damit erhebliche strafrechtliche Konsequenzen nach sich zu ziehen. Das zielgerichtete Handeln des amtierenden Kompaniechefs sei daher vom Fürsorgegedanken gegenüber seinen unterstellten Soldaten und zudem von der Motivation getragen gewesen, einen Missbrauch durch Dritte zu vermeiden.*

Auch nach hiesiger Auffassung ist das Vorgehen des stellvertretenden Kompaniechefs in jeder Hinsicht als wohlüberlegt und vorbildlich zu bewerten. Dieser Vorfall wie auch die Meldepflichtigen Ereignisse zeigen, dass die Verantwortlichen bei solchen Vorkommnissen regelmäßig umfangreiche Nachprüfungen und Untersuchungen veranlassen und Fehler in der Dokumentations- und Nachweispflicht mit bisweilen empfindlichen Disziplinarbußen ahnden.

Das Verteidigungsministerium hat unter dem Stichwort „Digitalisierung der letzten Meile der Munitionsversorgung“ eine ergebnisoffene Untersuchung initiiert, inwieweit es **elektronische Nachweisverfahren** möglichst nahe bis zum Schützen „ausdehnen“ kann, um die lückenlose Bestandsüberwachung noch sicherer zu machen. Diese Maßnahme ist ausdrücklich zu begrüßen. Denn Sorgfalt und akkurate Buchführung müssen beim Umgang mit Waffen und Munition an erster Stelle stehen.

13. Freiwilliger Wehrdienst und Heimatschutz

Seit Aussetzung der Wehrpflicht ist der Freiwillige Wehrdienst nach wie vor ein wichtiges Instrument zur Personalgewinnung der Bundeswehr. Ende 2021 taten 8.518 Frauen und Männer freiwilligen Dienst in der Bundeswehr (2020: 8.251, 2019: 8.337). Davon haben 8.171 ihren Dienst im Berichtsjahr angetreten (2020: 7.194, 2019: 7.642). Im Rahmen der Probezeit beendeten davon 1.798 Soldatinnen und Soldaten vorzeitig ihren Dienst

in der Truppe, 1.482 schieden auf eigenen Wunsch in erster Linie aus persönlichen Gründen aus, 316 entließ die Bundeswehr vorwiegend wegen mangelnder körperlicher oder charakterlicher Eignung. Es ist sehr erfreulich, dass die Zahl an Einstellungen im Vergleich zu den Vorjahren trotz der anhaltenden Covid-19-Pandemie leicht angestiegen ist und dass die Bundeswehr 2.215 Freiwillig Wehrdienst Leistende bis Ende des Jahres 2021 in ein Dienstverhältnis einer Soldatin oder eines Soldaten auf Zeit übernehmen konnte (2020: 2.151).

Mit den genannten rund 8.000 Freiwillig Wehrdienst Leistenden, die ihren Dienst im Berichtsjahr begonnen haben, wurde der unter Pandemiebedingungen vorgegebene Einplanungsumfang von 9.635 Freiwillig Wehrdienst Leistenden nicht erreicht. Im Vergleich dazu gab es im Berichtsjahr knapp 40.000 Bundesfreiwilligendienst Leistende und rund 52.000 Frauen und Männer, die ein Freiwilliges Soziales Jahr absolvierten. Dies zeigt, dass der Freiwillige Wehrdienst im Vergleich weniger gut angenommen wird. Die Bundeswehr muss sich des besonderen Wertes der Freiwillig Wehrdienst Leistenden sowie deren Potenzial sowohl für Weiterverpflichtungen in andere Laufbahnen als auch für die Reserve bewusst und daher stets bestrebt sein, die Bedingungen für Interessierte und Bewerberinnen und Bewerber noch zu verbessern. Positiv ist, dass das Assessment im **Bewerbungsverfahren** nun häufig bereits innerhalb eines Tages absolviert wird.

Dennoch standen im Jahr 2021 überlange Bewerbungsverfahren wiederholt in der Kritik. Pandemiebedingt waren nur verringerte Kapazitäten zur Durchführung von Eignungsfeststellungsverfahren verfügbar. Um diese zielgerichtet zu nutzen, nahmen die Dienststellen der Personalgewinnungsorganisation eine verstärkte Vorauswahl vor, was sie Bewerberinnen und Bewerbern bei Nachfragen zum Sachstand aber nicht regelmäßig mitteilten.

- *Aussagen wie: „Man könne keine Auskunft geben“, „die Bewerbung sei noch gar nicht bearbeitet und das angestrebte Einstellungsdatum Juli/August würde eh nichts werden“, „man sollte doch jetzt mal die Füße stillhalten...“, sind nicht akzeptabel, unabhängig von etwaigen Erfolgsaussichten der Bewerbung.*

Um Bewerberinnen und Bewerbern Planungssicherheit zu geben, ist es notwendig – auch in Zeiten der Pandemie – sie in regelmäßigen Abständen qualifiziert über den Stand ihres Verfahrens zu informieren.

Fehlende **Organisation und Kommunikation** führen zu Missmut, wie folgendes Beispiel verdeutlicht:

- *So musste ein ehemaliger Freiwillig Wehrdienst Leistender (sowie einige seiner ehemaligen Kameradinnen und Kameraden) ein Jahr auf die beantragte finanzielle Vergütung seiner im Rahmen eines Aufenthaltes in einem Gefechtsübungszentrum im Jahr 2020 erworbenen Ansprüche warten. Seine Anträge hatte die Kompanie zwar bearbeitet und postalisch an die für die weitere Bearbeitung zuständigen Stellen versandt, dort gingen sie jedoch nicht ein. Eine Nachweisführung über den Versand erfolgte ebenso wenig wie eine Rückversicherung über deren Eingang.*

Auch wenn die zuständigen Stellen die hierfür ursächlichen ablauforganisatorischen Defizite zwischenzeitlich beseitigt haben, die bei dem jungen Mann verursachte Enttäuschung und das Gefühl, als Freiwillig Wehrdienst Leistender schlecht behandelt zu werden, ist nachvollziehbar und wirft kein gutes Licht auf die Bundeswehr als Arbeitgeber.

Ein Ärgernis ist auch die unzureichende Information der Freiwilligen Wehrdienst Leistenden darüber, dass nach der gesetzlichen Regelung ihre Vordienstzeiten zwingend angerechnet werden, wenn sie nach ihrem freiwilligen Dienst in die **Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere der Reserve** des Truppendienstes wechseln und sich für den dafür erforderlichen Ausbildungszeitraum als Soldatin oder Soldat auf Zeit verpflichten möchten. Da diese Ausbildung der Reserve im Wehrdienst innerhalb von drei Jahren absolviert werden muss und die Mindestverpflichtungszeit als Soldatin oder Soldat auf Zeit zwei Jahre beträgt, dürfen Bewerberinnen und Bewerber höchstens ein Jahr Vordienstzeit haben.

- *Ein hochmotivierter Freiwilligen Wehrdienst Leistender, dessen Bewerbung die Bundeswehr wegen seiner Vordienstzeiten von mehr als einem Jahr abgelehnt hatte, monierte, dass weder der zuständige Personalfeldwebel noch die SI-Abteilung von dieser Regelung gewusst und ihn informiert hätten. Im Ergebnis habe er monatelang ein Ziel verfolgt, welches von Anfang an zum Scheitern verurteilt gewesen sei.*

Das Bundesministerium der Verteidigung teilte mit, die rechtlichen Grundlagen für die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere der Reserve im Wehrdienst seien im Handbuch für die Personalbearbeitung beschrieben. Dort finde sich auch der eindeutige Hinweis auf ein zwingendes Anrechnen von Vordienstzeiten. Jeder Truppenteil sei somit unterrichtet. Das reicht aber offenbar nicht aus. Die Informationen für die zuständigen Bearbeiter und die Freiwillig Wehrdienst Leistenden selbst müssen deutlich besser werden. Zum Beispiel könnte

die Bundeswehr die Soldatinnen und Soldaten schon bei Dienstantritt aktiv darüber aufklären. Die Bundeswehr kann es sich nicht leisten, gutes Personal zu verlieren.

Am 6. April des Berichtsjahres startete das Projekt „**Dein Jahr für Deutschland** – Freiwilliger Wehrdienst im Heimatschutz“. Dieser Dienst besteht aus einer siebenmonatigen militärischen Ausbildung in der Truppe und einer sechsjährigen Grundbeorderung als Reservistin beziehungsweise Reservist. Innerhalb dieses Zeitraumes leisten die Reservistinnen und Reservisten mindestens fünf Monate heimatnah Reservistendienst, zum Beispiel bei Katastrophen- und Hilfeinsätzen. Der bisherige Freiwillige Wehrdienst bleibt davon unberührt, der neue Dienst ist lediglich eine Ergänzung. Die im Berichtsjahr tatsächlich in den Dienst getretenen 843 Heimatschützerinnen und Heimatschützer erhielten zunächst in einer der elf Grundausbildungseinheiten der Streitkräftebasis beziehungsweise im Luftwaffenausbildungsbataillon ihre Ausbildung. Es folgte in der Streitkräftebasis eine „Spezialausbildung Heimatschutz“ beziehungsweise bei der Luftwaffe eine „Basisausbildung Freiwilliger Wehrdienst – Heimatschutz Luftwaffe“. Der Fokus der „Spezialausbildung Heimatschutz“ liegt auf der Befähigung für Sicherungsaufgaben beim Schutz von Objekten und Einrichtungen sowie der Erlangung der Fähigkeit, ergänzende Aufgaben mit besonderer Relevanz im Heimatschutz wahrzunehmen. Dazu gehören Gefechtsdienst, Pionierausbildung, ergänzende Sanitätsausbildung, Fernmeldeausbildung sowie Selbstschutz und Brandschutz. Die „Basisausbildung Freiwilliger Wehrdienst – Heimatschutz Luftwaffe“ beinhaltet Ausbildungsabschnitte zur Wahrnehmung der Wach- und Sicherungsaufgaben von luftwaffentypischer Infrastruktur und einer weiterführenden ABC-Ausbildung sowie zur Brandschutzhelferin beziehungsweise zum Brandschutzhelfer.

In den drei Quartalen nach dem 6. April 2021 standen konzeptionell insgesamt 840 Stellen für den neuen Freiwilligendienst zur Verfügung, bestehend aus 250 Heimatschutzkräften in der Streitkräftebasis und 30 bei der Luftwaffe pro Quartal. Mit 899 Einplanungen im Berichtsjahr hat die Bundeswehr diese Zielmarke übertroffen. Die Zahlen bestätigen das hohe Interesse, sich dieser Aufgabe für das Gemeinwohl zu stellen. Sehr erfreulich ist, dass sich insgesamt 302 Heimatschützerinnen und Heimatschützer weiterverpflichtet haben. 298 wechselten in das Dienstverhältnis eines „klassischen“ Freiwillig Wehrdienst Leistenden mit einer Dienstzeit zwischen 13 und 23 Monaten und vier in das Dienstverhältnis einer Soldatin oder eines Soldaten auf Zeit. Gleichwohl haben 201 Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst vorzeitig abgebrochen. Als Gründe hierfür haben sie überwiegend private Gründe genannt. 15 Personen entließ die Bundeswehr.

Auch andere Vorstellungen darüber, was Heimatschutz in der Bundeswehr bedeutet – eben nicht nur Fluthilfe und Unterstützung bei Pandemien – veranlassten junge Frauen und Männer dazu, die Bundeswehr wieder zu verlassen. Viele beschwerten sich zudem über mangelnde Informationen über Ausbildungsinhalte und -abläufe sowie über die überlange Dauer von Sicherheitsüberprüfungen, die in Einzelfällen eine Wiederholung der Grundausbildung nach sich zögen. Es ist gut, dass viele junge Menschen den neuen Dienst mit Freude und viel Tatendrang antreten. Gleichwohl sollte die Bundeswehr die Gründe für die **Abbruchquote** von 25,6 Prozent ernst nehmen und sie in die Evaluierung des Pilotprojektes einfließen lassen. Wichtig ist, den jungen Leuten im Rahmen der Rekrutierung ein realistisches Bild der Bundeswehr und des dortigen Dienstes zu vermitteln, um Enttäuschungen und einem möglichen vorzeitigen Ende des Dienstes vorzubeugen. Folgendes Beispiel soll dies verdeutlichen:

- *Im Rahmen eines Truppenbesuches erfuhr die Wehrbeauftragte, dass viele junge Interessenten in den Karrierecentern zum Heimatschutz gedrängt würden, obwohl eigentlich andere Wünsche vorlägen. Soldatinnen und Soldaten äußerten den Verdacht, dass die Karrierecenter Quoten erfüllen müssten. Teilweise würden (in der Karriereberatung) bereits „aussortierte“ Bewerber im Nachhinein kontaktiert und für den Heimatschutz geworben. Das Ministerium teilte mit, es sei zutreffend, dass die Personalgewinnungsorganisation in Fällen von kurzfristig wieder frei werdenden Dienstposten regelmäßig geeignete, aus den unterschiedlichsten Gründen zuvor nicht zum Zuge gekommene Bewerberinnen und Bewerber dahingehend kontaktiere, ob sie für eine Einplanung noch zur Verfügung stünden. Diese sogenannten Nachfassaktionen seien eine übliche weitere Maßnahme zur Personalgewinnung.*

Dies ist grundsätzlich nicht zu beanstanden. Die Personalgewinnungsorganisation muss dies jedoch transparent kommunizieren, damit bei den Bewerberinnen und Bewerbern nicht das Gefühl entsteht, es komme zur Quotenerfüllung nicht darauf an, ob sie auch wirklich die Eignung mitbrächten.

Vom militärischen Alltag der Frauen und Männer im Heimatschutz verschaffte sich die Wehrbeauftragte auch persönlich durch ihre Besuche beim Logistikbataillon 467 in Volkach und beim Wachbataillon des Bundesministeriums der Verteidigung einen Eindruck. Darüber hinaus lud sie im Herbst des Berichtsjahres Soldatinnen

und Soldaten zu einem Erfahrungsaustausch nach Berlin ein. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lobten die Möglichkeit, durch den Freiwilligen Wehrdienst im Heimatschutz vielfältige Einblicke in die Bundeswehr zu gewinnen, und freuten sich darüber, gute Ausbilderinnen und Ausbilder kennengelernt zu haben. Enttäuscht waren sie jedoch teilweise über die heimatferne Verwendung in der Grund- und Spezialausbildung entgegen vorheriger Aussagen der Karrierecenter, über unzureichende Kommunikation von Ausbildungsinhalten im Vorfeld und die mangelnde Information über organisatorische und personelle Maßnahmen. Die Wehrbeauftragte war von dem großen Engagement der Freiwillig Wehrdienst Leistenden im Heimatschutz beeindruckt. Sie begrüßt den neuen Dienst und dessen geplante Fortsetzung.

14. Reserve

Die zunehmende Bedeutung der Reserve für die Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit der Streitkräfte ist im Berichtsjahr erneut zu Tage getreten. Bei im Durchschnitt täglich 5.078 Soldatinnen und Soldaten, die die Bundeswehr für die Hilfeleistung in der Covid-19-Pandemie eingesetzt hat, erhöhten die Reservistinnen und Reservisten deutlich die Durchhaltefähigkeit der aktiven Truppe und ermöglichten darüber hinaus, die Einsatzbereitschaft für die Kernaufträge Einsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen und Dauereinsatzaufgaben in der notwendigen Qualität aufrecht zu erhalten. Aber auch in der Pandemiebekämpfung waren die Reservisten dienst Leistenden aktiv. Seit dem Aufruf der Verteidigungsministerin im Jahr 2020 meldeten sich bis zum Ende des Berichtsjahres 7.658 wehrrechtlich verfügbare Reservistinnen und Reservisten, um freiwillig zu helfen. Davon kamen 513 Freiwilligenmeldungen im Jahr 2021 hinzu. Allein aus dem Pool „reserve.hilft“ wurden 1.519 Frauen und Männer der Reserve zu einer Dienstleistung herangezogen. Insgesamt erfolgten im Berichtsjahr 18.340 Heranziehungen zur Bekämpfung des Corona-Virus. Wie unverzichtbar der tatkräftige, freiwillige Einsatz der Reserve hier war, zeigte auch die Tatsache, dass der Nationale Territoriale Befehlshaber der Bundeswehr 1.000 weitere Stellen für Reservistendienst Leistende zweckgebunden für die Pandemiebewältigung zur Verfügung gestellt bekam.

Vor dem Hintergrund des ungebrochenen, außerordentlich hohen Engagements der Frauen und Männer in der Reserve war es nachvollziehbar, dass deren Enttäuschung über ihren Ausschluss von der Zahlung der auf Bestandpersonal zielenden sogenannten **Corona-Prämie** in 2021 nicht abriss. Umso mehr ist zu begrüßen, dass die Bundeswehr sich diesem von den Betroffenen als wenig wertschätzend wahrgenommenen Umstand angenommen hat. Sie hat die bereits im letzten Quartal des Jahres 2020 tariflich vereinbarte Corona-Sonderprämie Öffentlicher Gesundheitssektor für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2022 durch eine Änderung des Unterhaltssicherungsgesetzes auf Reservistinnen und Reservisten übertragen. Voraussetzung für den Erhalt dieser von Amts wegen zu leistenden Sonderzahlung war, dass die Reservistinnen und Reservisten in diesem Zeitraum vorwiegend in Gesundheitsämtern oder Gesundheitsbehörden tätig waren. Anspruch auf die Sonderprämie bestand auch für Unterstützungspersonal, das zu einem Gesundheitsamt beziehungsweise einer Gesundheitsbehörde zur Dienstleistung kommandiert und von dort zur Dienstleistung zum Beispiel in Impfbetrieben, Altenheimen oder Pflegeheimen abgestellt war.

Positiv ist zudem, dass die im Juni 2021 erfolgte Neufassung der Soldatenlaufbahnverordnung Erleichterungen für den Seiteneinstieg in die Reserveoffizierlaufbahn gebracht hat. War die Ausbildung auf einem Dienstposten bisher nur möglich, wenn der zu besetzende Dienstposten ein vorhandenes spezifisches Studium, etwa Medizin oder Jura, erforderte und die Bewerberin oder der Bewerber dies mitbrachte, können nun auch die Bewerberinnen und Bewerber anderer Studiengänge auf einem Dienstposten ausgebildet werden, der nicht studienspezifisch sein muss. Das hat den Vorteil, dass das Arbeitsplatzschutzgesetz Anwendung findet und Anspruch auf Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz besteht. Vorher war das nicht der Fall, die Ausbildung fand außerhalb eines Dienstpostens statt. Leider war diese neue Möglichkeit des Seiteneinstiegs im Berichtsjahr aber noch ausgesetzt, die Bundeswehr prüft Optimierungsmöglichkeiten. Um interessierte Bewerberinnen und Bewerber nicht zu verlieren, sollte sie zügig ein Ergebnis erzielen.

Grundbeorderung

Das Verteidigungsministerium hatte im Herbst 2019 als Grundlage für die Weiterentwicklung der Reserve die **Strategie der Reserve – Vision Reserve 2032** entwickelt. Ein Implementierungsplan im Jahr 2020 umfasste eine Vielzahl umzusetzender Einzelmaßnahmen. Die im gleichen Jahr ins Leben gerufene Koordinierungsgruppe Reserve erhielt die Aufgabe, die Strategie erfolgreich umzusetzen. Das Kernelement der Strategie, die

Grundbeorderung, ist seit 1. Oktober des Berichtsjahres in Kraft. Seither werden alle wehrdienstfähig aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr, die nicht älter als 57 Jahre sind, für einen Zeitraum von sechs Jahren in die Reserve eingeplant. Pro Jahr geht man von etwa 10.000 Soldatinnen und Soldaten aus. Die Grundbeorderung soll einen zügigen personellen Aufwuchs in einem Spannungs- oder Verteidigungsfall sicherstellen. Die Ausscheidenden erhalten dem Bedarf entsprechend eine Beorderung auf einen Dienstposten, auf dem sie ihre im aktiven Dienst erworbenen Fähigkeiten möglichst effektiv einbringen können. Der Grundsatz der Freiwilligkeit einer Reservistendienstleistung im Frieden bleibt bestehen. Die Umsetzung der Grundbeorderung ist auch eine Herausforderung für die Verwaltung, was die Erfassung, Heranziehung, und Einplanung von Übungen angeht. Wichtig ist, dass den Reservistinnen und Reservisten in der Grundbeorderung möglichst zeitnah alles Erforderliche zur Inübunghaltung zur Verfügung steht. Neben der persönlichen Ausrüstung ist das insbesondere nutzbare Großgerät. Nur so kann die Motivation, Reservistendienste abzuleisten, geweckt oder aufrechterhalten werden.

Der Schutz der Heimat ist eine zentrale Aufgabe für die Bundeswehr. In Krisenlagen müssen sich die Heimatschutzkräfte unter anderem darauf einstellen, die für die Verteidigung wichtige Infrastruktur in Deutschland als rückwärtigem Raum einer möglichen Bündnisverteidigung zu sichern und zu schützen. Des Weiteren stehen sie bei Naturkatastrophen wie etwa bei der Hochwasserkatastrophe im Sommer des Berichtsjahres, bei besonders schweren Unglücksfällen bis hin zu Terrorlagen für Unterstützungsaufgaben im Rahmen der Amtshilfe zur Verfügung und auch – wie ebenfalls im Jahr 2021 – bei einer Pandemie. Um zukünftigen Herausforderungen im Bereich **Heimatschutz** angemessen begegnen zu können, hat die Bundeswehr im Berichtsjahr damit begonnen, die bereits aufgestellten sogenannten Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskompanien zu einem Verbund der Heimatschutzkräfte mit insgesamt fünf Heimatschutzregimentern als Kern der Territorialen Reserve zusammenzuführen und zu stärken. Mit dem am Ende des Berichtsjahres sehr erfolgreich abgeschlossenen Pilotprojekt – Landesregiment Bayern –, für das ausschließlich Reservistinnen und Reservisten die Verantwortung trugen, konnten umfassende Erkenntnisse über die erforderliche personelle und materielle Ausstattung von Verbänden und Einheiten der Heimatschutzkräfte gewonnen werden, die in die Neustrukturierung des Heimatschutzes einfließen. Dies ist ein sehr schöner Erfolg für die Frauen und Männer in der Reserve.

Reservedienstleistungen

Trotz der 1.000 zusätzlichen Stellen für die Reserve konnten im Berichtsjahr aufgrund der anhaltenden Pandemie nicht alle vorgesehenen Reservedienstleistungen realisiert werden. Vielmehr musste die Bundeswehr bei Heranziehungen anhand sachlicher und für die Sicherung der Aufgabenerfüllung erforderlichen Kriterien priorisieren, was nachvollziehbar und richtig war. Dies führte jedoch bei einigen Reservistinnen und Reservisten zu Unmut und Enttäuschung:

- *So bedauerte ein engagierter Reservist, dass er die von ihm angestrebte vierwöchige Dienstleistung auf seinem Spiegeldienstposten zur Urlaubsvertretung eines Referatsleiters nicht realisieren konnte, da Dienstleistungstage zur Covid-19-Pandemiebekämpfung zurückgehalten worden waren.*

Die in diesem Fall durch die Bundeswehr vorgenommene Gewichtung von Reservedienstleistungen war jedoch erforderlich und verständlich.

- *In einem anderen Fall wurde eine laufende Reserveübung wegen fehlender Dienstleistungstage nicht wie ursprünglich geplant um rund sieben Monate verlängert, sondern musste bereits nach drei Wochen beendet werden. Neben dem Unverständnis und der Frustration seitens des Betroffenen hatte der Abbruch auch eine besondere finanzielle Härte für ihn zur Folge. Um diese abzufedern, hat die Bundeswehr es dem Reservisten aber noch ermöglicht, zehn Tage länger Dienst zu leisten.*

Ein Recht auf Ableisten von Reservistendiensten gibt es nicht. Der Umfang von Reservistendienstleistungen orientiert sich ausschließlich am Bedarf der Truppe an wehrrechtlich verfügbaren Personen und nicht an persönlichen Belangen von Reservistinnen und Reservisten. Das Einlegen von Rechtsmitteln zum Beispiel gegen das negative Ergebnis einer wehrmedizinischen Begutachtung scheidet deshalb in der Regel bereits an der Zulässigkeit. Die Enttäuschung der abgelehnten Frauen und Männer ist zwar nachvollziehbar, letztlich dient das Ergebnis der Begutachtung aber ihrem gesundheitlichen Schutz.

Insgesamt waren im Berichtsjahr 30.930 Reservistinnen und Reservisten beordert. In diesem Zeitraum unterstützten 18.274 Reservistendienst Leistende – beordnete und nicht beordnete – die aktive Truppe in 41.693 Dienstleistungen, deren Dauer sich von einem Tag bis zu zwölf Monaten erstreckte. Ausschließlich zur Bewältigung der Folgen der **Flutkatastrophe** im Sommer des Berichtsjahres wurden 152 Reservistendienst Leistende herangezogen. Diese Zahlen machen sehr schnell klar, dass die aktive Truppe bereits heute zwingend auf eine verlässliche Reserve angewiesen ist. Wie sehr diese die aktive Truppe im Jahr 2021 entlastete, zeigte sich nicht nur bei der Bekämpfung des Corona-Virus und den Folgen der Hochwasserkatastrophe. Eine bedeutende Anzahl von Reservistinnen und Reservisten (127) aus mehreren Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskompanien aus ganz Deutschland leistete auch bei der Bewältigung der Afrikanischen Schweinepest in Brandenburg Dienst.

Die Bundeswehr betont regelmäßig, man könne die Bedeutung der Reservistinnen und Reservisten für die Bundeswehr gar nicht hoch genug einschätzen. Ihre Bedeutung werde in den nächsten Jahren zunehmen, denn die Landes- und Bündnisverteidigung rücke wieder stärker in den Blickpunkt. Damit dies nicht nur Worthülsen bleiben, muss die Bundeswehr die Belange der Frauen und Männer in der Reserve ernst nehmen und sich darum kümmern. Grundsätzlich ist das auch der Fall. Dennoch gab es im Berichtsjahr Eingaben, in denen Reservistendienst Leistende von mangelnder Anerkennung und Wertschätzung berichteten. Dazu gehören auch Klagen darüber, dass sich die Erstellung von Beurteilungen oder die Bearbeitung von Laufbahnwechseln hinziehe:

- *So war in einem Fall der Beurteilungsprozess für einen hoch qualifizierten Reservisten mit rund acht Monaten deutlich zu lang. Kontrolllisten und Überwachungsmechanismen kamen nicht konsequent zur Anwendung. Einzig positiv war, dass die Verzögerungen keine Auswirkungen auf die weiteren Beförderungen des Reservisten hatten.*
- *In einem anderen Fall dauert der angestrebte Laufbahnwechsel eines Petenten vom Mannschafter der Reserve zum Unteroffizier der Reserve bereits seit über vier Jahren an. Ursachen sind unter anderem, dass die Bundeswehr den Petenten zur Teilnahme am ersten Modul der „Allgemeinen Streitkräftegemeinsamen Soldatischen Ausbildung“ verpflichtete, obwohl er bereits die Qualifikation „Soldat Regionale Sicherungs- und Unterstützungskräfte Streitkräfte“ besaß. Nach Erkennen des Fehlers plante man ihn zwar kurzfristig für den Unteroffizierlehrgang Reserve ein. Die Ausbildungskapazitäten im Jahr 2020 waren jedoch bereits vollständig ausgelastet. Der im Berichtsjahr avisierte Unteroffizierlehrgang wurde abgesagt. Eine Teilnahme an dem Lehrgang wird frühestens im Jahr 2022 möglich sein.*

Neben der viel zu langen Verfahrensdauer verdeutlicht dieser Fall einmal mehr die seit Jahren bestehenden **unzureichenden Trainingskapazitäten** für Reservistinnen und Reservisten. Diese Kapazitäten muss die Bundeswehr dringend erhöhen, um hochmotivierte, leistungsstarke Reservistendienst Leistende nicht dauerhaft zu verlieren.

Unterhaltssicherung

Zu Unmut und dem Gefühl, ungerecht behandelt zu werden, führte in mehrfacher Hinsicht die Regelung in § 13 Unterhaltssicherungsgesetz, wonach es unter bestimmten Voraussetzungen einen **Verpflichtungszuschlag** für längeren Dienst (mindestens 33 Tage) gibt. Voraussetzung für den Erhalt dieses Zuschlags ist unter anderem, dass die Verpflichtungsvereinbarung vor dem 15. Tag Reservistendienst im Kalenderjahr beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr eingeht. Hierbei stellt der Gesetzgeber nicht auf den 15. Tag des Reservistendienstes ab, für den die Verpflichtungsvereinbarung Wirksamkeit entfaltet, sondern vielmehr auf jeden im Kalenderjahr bereits geleisteten Tag Reservistendienst. Diese zuweilen hinsichtlich des maßgeblichen Reservistendienstes missverständliche Bestimmung hat zur Folge, dass Verpflichtungsvereinbarungen häufig verfristet sind, weil sie erst nach dem 15. Tag eines Reservistendienstes im Kalenderjahr bei der zuständigen Stelle eingehen. Die Bundeswehr sollte die gesetzliche Regelung deshalb verständlicher und umfassender kommunizieren.

Unabhängig davon trifft für den rechtzeitigen Eingang im Bundesamt die Reservistendienst Leistenden eine Mitwirkungsobliegenheit. Zweifel bezüglich der Rechtzeitigkeit gehen entsprechend dem allgemeinen Rechtsgrundsatz der Darlegungs- und Beweislast zulasten der Reservistendienst Leistenden. Die Gründe für eine Verzögerung können vielfältig sein, sind im Nachhinein nicht immer nachvollziehbar und liegen nicht unbedingt in der Einflussphäre der Petenten:

- *In einem Fall erhielt ein Reservist nach häufigen telefonischen und per E-Mail versandten Nachfragen erst gut fünf Wochen nach Beginn seines Reservistendienstes die Kopie seiner zwischenzeitlich auf dem Postweg verschollenen, nie bei der zuständigen Stelle angekommenen Verpflichtungsvereinbarung. Insofern hatte er überhaupt keine Möglichkeit mehr, auf einen rechtzeitigen Eingang dieser Vereinbarung beim Bundesamt für das Personalmanagement Einfluss zu nehmen. Der Zuschlag blieb ihm deshalb verwehrt.*
- *In einem anderen Fall musste ein Reservist gut vier Monate auf die Zahlung des ihm zustehenden Verpflichtungszuschlages für das Jahr 2020 warten. Die durchgeführten Ermittlungen ergaben, dass die zuständige Auszahlungsstelle zwei Monate nach Eingang der Verpflichtungserklärung überhaupt erst Kenntnis davon erlangte. Auf dem Dokument der Vereinbarung befand sich der Eingangsstempel der bearbeitenden Stelle, der belegte, dass die Vereinbarung fristgerecht eingegangen war. Nicht nachvollziehbar war, warum es für die Zahlung des Zuschlags erst einer Eingabe bedurfte.*

Um derartige und ähnliche Fälle künftig zu vermeiden, sollte die Bundeswehr das sehr bürokratische Verfahren der Gewährung des Verpflichtungszuschlages vereinfachen.

Zu Unzufriedenheit, Enttäuschung und dem Gefühl, dass faktisch ein Zwei-Klassen-Reservistendienst-Leistenden-System – nämlich wichtige und weniger wichtige – besteht, führt bei Betroffenen die Kontingentierung der Verpflichtungsmöglichkeiten. Die Einheiten müssen eine Auswahl treffen und können nicht jedem Reservistendienst Leistenden ein Verpflichtungsangebot unterbreiten. Das ist jedoch nicht zu beanstanden, denn damit ist sichergestellt, dass nur dann ein Verpflichtungszuschlag gezahlt wird, wenn auch tatsächlich der Bedarf der Bundeswehr zu mehr als 32 Tagen Reservedienst besteht.

Auch die Thematik **Verpflegungskosten und Verpflegungsmehraufwand** beschäftigte die Reservedienst Leistenden regelmäßig. Seit der letzten Änderung des Unterhaltssicherungsgesetzes erhalten sie die Verpflegung für die Dauer eines auswärtigen Dienstgeschäfts (außerhalb von Dienstreisen) unentgeltlich bereitgestellt. Voraussetzung ist, dass die Verpflichtung zur Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung dienstlich angeordnet wurde. Wenn es keine Gemeinschaftsverpflegung gibt oder eine Befreiung davon vorliegt, erhalten die Reservisten ein Verpflegungsgeld. Weiterführende gesetzliche Ansprüche auf den Sachbezug Verpflegung bestehen nicht. Die gesetzliche Neuregelung führte in der Praxis nicht selten zu Problemen, wie das folgende Beispiel zeigt:

- *Ein Reservist, der für drei Monate zur Dienstleistung ins europäische Ausland kommandiert war, beantragte Verpflegungsgeld, da es am Dienort keine Gemeinschaftsverpflegung gab. Er erhielt einen ablehnenden Bescheid mit der Begründung, es fehle auf der Kommandierungsverfügung die dienstliche Anordnung der Verpflichtung zur Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung. Diese fehlte aus Unkenntnis über die seit Januar 2020 geänderte Rechtslage.*

Der Fall belegt, wie wichtig die Kommunikation neuer Rechtslagen bis in die Einheiten hinein ist. Hier sollte die Bundeswehr besser und schneller werden.

- *In einem anderen Fall erhielt ein Reservist die ihm in einem Hotel in Neu-Delhi entstandenen Verpflegungskosten während seiner durch Covid-19 bedingten fünftägigen Quarantänezeit nicht erstattet. Pandemiebedingt musste er seine Mahlzeiten vorwiegend im Hotel einnehmen, was kostenintensiv war. Er musste die Ausgaben selbst tragen.*

Es ist bedauerlich, dass die Bundeswehr sich nicht in der Lage sieht, derartige außergewöhnliche Situationen flexibel und pragmatisch zu lösen.

Sehr lobenswert ist, dass die Bundeswehr es in weniger als einem Jahr erreicht hat, das Unterhaltssicherungs-Leistungsverfahren zu digitalisieren und die App **Unterhaltssicherung-Online** einzuführen. Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz können nun schnell, papierlos und unbürokratisch beantragt sowie erbracht werden. Daten aus der App fließen direkt in das Bearbeitungssystem beim Bundesamt für das Personalmanagement ein. In einer zweiten Ausbaustufe strebt die Bundeswehr die Anbindung der App an die elektronische Personalakte und das Personalwirtschaftssystem an. Ziel soll ein Wegfall wiederholter Nachweiserbringung durch einen internen Zugriff auf bereits vorliegende Dokumente innerhalb der Bundeswehr sein. Wenn die rund 40.000 Anträge auf Unterhaltersatz, die beim Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr im Laufe eines Jahres eingehen, zukünftig per App eingereicht werden, wäre das ein beachtlicher Beitrag zum Bürokratieabbau in der Bundeswehr.

Bewegung gekommen ist in das Thema **Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft**, wozu die Reservedienst Leistenden grundsätzlich verpflichtet sind. Eine Befreiung ist zwar möglich, insbesondere bei einer heimatnahen

Verwendung. Ein Anspruch auf Zahlung der Kosten für die tägliche Heimfahrt, wie aktive Soldatinnen und Soldaten ihn haben, besteht allerdings nur dann, wenn nachweislich keine Gemeinschaftsunterkunft zur Verfügung steht. Die Anregung der Wehrbeauftragten, eine formale Wahlmöglichkeit zwischen Unterkunft und Fahrtkostenerstattung für die Wegstrecke zwischen der Wohnung der oder des Betroffenen und der Dienststelle zu schaffen, hat die Bundeswehr nun aufgegriffen.

Uniformtrageerlaubnis nach Ausscheiden

Mit Vollendung des 65. Lebensjahres enden jedwede Beorderung sowie das Engagement in der beorderungsunabhängigen Reservistenarbeit im Status einer Soldatin oder eines Soldaten. Die Reservistendienst Leistenden sind wehrrechtlich nicht mehr verfügbar und die Bundeswehr kann sie nicht weiter zu einer Dienstleistung heranziehen. Gleichzeitig endet die Verpflichtung des Bundes, die zur Wahrnehmung der Reservistentätigkeit erforderliche Bekleidung und persönliche Ausrüstung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Die Reservistendienst Leistenden müssen die Bekleidung zurückgeben. Dies ist grundsätzlich nachvollziehbar und nicht zu kritisieren. Derzeit prüft die Bundeswehr jedoch, inwieweit die Uniformtrageerlaubnis und damit auch die Ausgabe von Uniformen neu gestaltet werden sollte. Gegenstand der Prüfung ist insbesondere, ob es notwendig ist, dass Reservistendienst Leistende, die die allgemeine Altersgrenze überschritten haben, die Bundeswehr in der Öffentlichkeit in Uniform repräsentieren sollen beziehungsweise dürfen. Das Ergebnis dieser Prüfung liegt noch nicht vor. Unabhängig von einer Rechtsänderung sollten Ausnahmen möglich sein, zum Beispiel zugunsten derjenigen Reservistinnen und Reservisten, die sich im Volksbund Deutsche Kriegsgräberfürsorge oder in der Kriegsgräberpflege engagieren.

15. Veteranen

Veteranin oder Veteran der Bundeswehr ist nach dem Tagesbefehl vom 23. November 2018 der damaligen Verteidigungsministerin, wer als Soldatin oder Soldat der Bundeswehr im aktiven Dienst steht oder aus diesem Dienstverhältnis ehrenhaft ausgeschieden ist, also den Dienstgrad nicht verloren hat. Das **Veteranenabzeichen**, auf das alle Veteraninnen und Veteranen Anspruch haben, soll die Veteranen in der Öffentlichkeit repräsentieren. Bis Dezember 2021 hat die Bundeswehr 73.029 Veteranenabzeichen auf Antrag ausgegeben.

Der im Jahr 2019 in Kraft gesetzte Leitfaden für die Ausgestaltung der Veteranenarbeit der Bundeswehr hat das Ziel, insbesondere die Anerkennung und Würdigung der Leistungen von Veteraninnen und Veteranen zu verbessern. Gesellschaftliche Wertschätzung soll einhergehen mit Betreuung und Fürsorge durch die Bundeswehr. Erfreulicherweise nimmt das geplante Veteranenbüro, das der Verbesserung und besseren Sichtbarkeit der Fürsorge für Veteranen und Einsatzgeschädigte dienen soll, konkrete Formen an. Die finanzielle und personelle Ausstattung scheinen gesichert zu sein. Dagegen gibt es leider keine Fortschritte bei der Einrichtung des geplanten **Veteranenheimes** mit der Möglichkeit der temporären Unterbringung von Bedürftigen. Ein sichtbares Zeichen der Anerkennung des Lebensmutes von Veteraninnen und Veteranen, die durch Verletzungen im Einsatz und Dienst oder durch Erkrankungen an Körper und Seele bleibende Beeinträchtigungen erlitten haben, sind dagegen die Invictus Games 2023 in Düsseldorf.

Das Ende des Afghanistan-Einsatzes war in diesem Jahr besonders auch für die Veteraninnen und Veteranen, die in Afghanistan gedient haben, ein zentrales Thema. Eine besondere Würdigung, zum Beispiel durch eine **Sonderbriefmarke**, wäre ein schönes Zeichen des Dankes und der Anerkennung. Insgesamt gibt es zur Unterstützung von Veteraninnen und Veteranen noch in vielen Bereichen etwas zu tun, hier sollte die Bundeswehr in ihren Bemühungen nicht nachlassen.

16. Sport

Spitzensport

Die Bundeswehr ist einer der größten Förderer des Hochleistungssports in Deutschland. In 15 Sportfördergruppen stehen 850 Förderstellen zur Verfügung. Seit 2013 unterstützt die Bundeswehr auch paralympische Sportlerinnen und Sportler. Die Spitzensportförderung ist keine Kernaufgabe der Bundeswehr, sie zählt jedoch zu den gesamtstaatlichen Aufgaben, an denen sich die Streitkräfte beteiligen.

Bei den pandemiebedingt in das Jahr 2021 verschobenen XXXVII. **Olympischen Sommerspielen** in Tokio vom 23. Juli bis 8. August 2021 stellten die von der Bundeswehr geförderten Spitzensportlerinnen und -sportler rund 36 Prozent der Athletinnen und Athleten. Während die Bilanz Deutschlands mit Platz neun im Medaillenspiegel eher nüchtern ausfiel, konnte die Bundeswehr einen Erfolg verbuchen: Die Athletinnen und Athleten der Bundeswehr gewannen 20 von 37 Medaillen, was einem Anteil von 54 Prozent entsprach, der höchste Wert seit den Sommerspielen 1992 in Barcelona. In mehr als der Hälfte aller Fälle, elfmal, standen Frauen auf dem Siegerpodest. In ihrem Resümee spricht die Bundeswehr von „Höhen und Tiefen in Tokio“. Zu den Höhepunkten gehörten die Goldmedaillen der Kanutin Oberfeldweibel Ricarda Funk und der Soldaten des Kajak-Vierers mit Unteroffizier Max Lemke, Stabsunteroffizier Tom Liebscher und Hauptfeldweibel Roland Rauhe. Die Hauptgefreite Julia Krajewski gewann – als erste Frau überhaupt – Gold im Vielseitigkeitsreiten. Für Stabsunteroffizier Johannes Vetter, Sportsoldat des Jahres 2020 der Bundeswehr, waren die Spiele dagegen enttäuschend. Als Goldfavorit im Speerwurf hatte er mit dem ungünstigen Bodenbelag zu kämpfen und kam damit nicht ins Finale.

Kurz danach fanden vom 24. August bis 5. September 2021 die XVI. **Paralympischen Sommerspiele** in Tokio statt. Unter den 133 Angehörigen des deutschen Teams waren 18 Athletinnen und Athleten, die die Bundeswehr mit individuellen Verträgen fördert und zwei Sportsoldaten. In Tokio gingen 19 der insgesamt 43 Medaillen auf das Konto der Bundeswehr (rund 44 Prozent). Als erster im Einsatz verwundeter Afghanistan-Veteran nahm Oberfeldweibel Tim Focken an den Spielen teil. Er belegte in seiner Disziplin „Kleinkaliber liegend 50m SH, gemischt“ Rang 14. Für die Sichtbarkeit der durch die Bundeswehr geförderten Para-Sportlerinnen und -Sportler sorgten als Fahnenträger bei der Eröffnungsfeier der Radsportler Michael Teuber sowie die Sportschützin Natascha Hiltrop als Fahnenträgerin bei der Abschlussfeier.

Die Athletinnen und Athleten sind eine gute Werbung für die Truppe. Auch wenn die **Öffentlichkeitsarbeit** der Bundeswehr die Erfolge und Sportevents regelmäßig herausstellt, könnte die Sichtbarkeit nach außen noch besser sein. Die begonnene Kooperation mit dem Sportinformationsdienst, der größten deutschen Sport-Nachrichtenagentur, ist ein Beispiel, wie der Fokus stärker auf das Engagement der Bundeswehr gelegt werden kann. Die 850 geförderten Soldatinnen und Soldaten erhalten durch die Bundeswehr nicht nur die wichtige finanzielle Sicherheit und den Freiraum, um sich auf die sportlichen Wettkämpfe vorbereiten zu können. In den Sportfördergruppen sowie in der Sportschule der Bundeswehr und dem Zentrum für Sportmedizin in Warendorf finden sie zudem hervorragende Bedingungen und Betreuung.

Auch nach ihrer aktiven Zeit können die Athletinnen und Athleten einen Mehrwert für die Truppe erbringen. Mit dem im Jahr 2019 gestarteten Projekt „**Trainer Sport und Körperliche Leistungsfähigkeit**“ hat die Bundeswehr ehemalige Spitzensportlerinnen und Spitzensportler als hauptamtliche Trainerinnen und Trainer gewonnen und hierfür 45 Dienstposten geschaffen, beispielsweise um sie in der Grundausbildung einzusetzen. Nach Beendigung des Projekts Ende des Berichtsjahrs hat sie diese Dienstposten zum 1. Januar 2022 verstetigt und noch um zwei Dienstposten ergänzt. Die überwiegende Zahl der Dienstposten ist bereits besetzt. Das Ministerium verspricht sich davon, die Sportausbildung zu professionalisieren und hofft auf eine verbesserte Motivation der Soldatinnen und Soldaten beim Training. Gleichzeitig erhalten ehemalige Athletinnen und Athleten eine Perspektive nach der aktiven Karriere. Damit profitieren Truppe und Spitzensportlerinnen und -sportler gleichermaßen. Es muss allerdings sichergestellt sein, dass keiner der Dienstposten später zu einem militärischen Dienstposten umgewidmet wird. Das Erfolg versprechende Konzept sollte ausgeweitet werden, um noch mehr Soldatinnen und Soldaten zu erreichen. Allerdings hat das Verteidigungsministerium mitgeteilt, dass eine Aufstockung der Dienstposten vorerst nicht möglich sei. Das sollte es langfristig noch einmal überdenken. Beispielsweise wünscht man sich an der Offizierschule des Heeres eine eigene Sportlehrer-Truppe mit ehemaligen Spitzensportlern. Das Projekt kann bestmögliche Wirkung nur dann entfalten, wenn es auch in der Fläche breit aufgestellt wird.

Sport in der Truppe

So professionell die Strukturen und Möglichkeiten für Spitzensportlerinnen und -sportler sind, so unzureichend ist an manchen Standorten die **Sportinfrastruktur** für die Truppe. Dabei ist sie die Grundlage für eine bestmögliche Ausübung des Sports, für die körperliche Fitness der Soldatinnen und Soldaten und damit für die grundlegende Fähigkeit, im Einsatz zu bestehen. Es ist nicht hinnehmbar, dass in manchen Fällen offenbar über Jahre keine Verbesserung eintritt:

- *So ist im Hinblick auf die Sanierung der am Standort Eckernförde gelegenen Schwimmhalle der Kampfschwimmer der Marine kein Ende abzusehen. Seit fast zehn Jahren harrt diese Schwimmhalle ihrer Wiederinbetriebnahme. Die Klage der Kampfschwimmer „Wir können ja schlecht ins Freibad gehen“ ist in puncto Dringlichkeit des Handelns deutlich. Die Soldaten müssen seither lange Fahrzeiten zu anderen Standorten in Kauf nehmen, um das Tauch-Training zu absolvieren. Außerdem ist an diesem Standort durch Personalzuwachs der Fitnessraum zu klein geworden.*

Die erforderlichen Baumaßnahmen zur Vergrößerung des Fitnessraums werden sich voraussichtlich noch bis zum Jahr 2023 hinziehen. Für die Zwischenzeit sollte das Ministerium das Angebot einer Nutzung privat betriebener Fitnessstudios in Erwägung ziehen.

Auch bei der individuellen Ausrüstung mit **Sportkleidung** gibt es in der Truppe Verbesserungsbedarf:

- *So wurde beim Truppenbesuch der Sportschule der Bundeswehr in Warendorf bemängelt, dass die Sportlerinnen und Sportler zwar eine hervorragende Ausstattung mit Kleidung hätten, für den Rest der Truppe die Ausstattung mit Funktionskleidung für den Sport jedoch veraltet und unzureichend sei. Es fehle an Regenjacken und insgesamt an Sportbekleidung, die zur Jahreszeit passe. Viele Soldatinnen und Soldaten nutzten daher lieber ihre eigene Funktionskleidung. Das Ministerium teilt diese Kritik und eine Arbeitsgruppe hatte bereits 2018 mit dem Projekt „Modernisierung der Sportbekleidung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“ begonnen, die notwendigen Anschaffungen und deren Kosten zu ermitteln. Aufgrund der Priorisierung anderer Beschaffungen von persönlicher Ausrüstung wurden diese Beschaffungen bisher nicht realisiert. Eine Teilumsetzung ist jetzt ab 2025 vorgesehen.*

Das Anliegen ist berechtigt, die Soldatinnen und Soldaten brauchen funktionsfähige Kleidung, wenn sie sich fit halten sollen. Das Ministerium sollte die Modernisierung der Sportbekleidung schneller umsetzen.

Die **individuelle Sportausübung** ist ein wichtiger Baustein für die körperliche Fitness der Truppe. Folgendes Beispiel zeigt, dass es nicht immer einfach ist, diesem Anspruch gerecht zu werden und gleichzeitig das Prinzip der Fürsorge umzusetzen:

- *Bei einem Truppenbesuch in Bad Reichenhall äußerten Soldatinnen und Soldaten Unverständnis über die Vorschrift zum Dienstsport im Homeoffice. Sport dürften sie nur betreiben, wenn dies zuvor schriftlich genehmigt und eine Beaufsichtigung gewährleistet sei. Im Homeoffice ein schwer zu erfüllendes Kriterium. Das Ministerium verteidigt die Regelung. „Freiwilliger Sport im Verantwortungsbereich der Bundeswehr“ sei aus versorgungsrechtlichen Gründen eingeschränkt, damit die Soldatinnen und Soldaten einem möglichst niedrigen Verletzungsrisiko ausgesetzt sind und bei Verletzungen auch die Beschädigtenversorgung nach dem Soldatenversorgungsgesetz greife. Freiwilliger Sport in eigener Verantwortung im Fitnessstudio oder im Freien – aber ohne versorgungsrechtliche Ansprüche – sei gleichwohl erlaubt.*

Die Argumentation des Ministeriums ist nachvollziehbar. Gleichwohl bleibt ein Dilemma bestehen: Einerseits wird von den Soldatinnen und Soldaten erwartet, dass sie sich fit halten. Andererseits hat der Dienstherr auch Sorge zu tragen, dass es beim Dienstsport nicht zu Verletzungen kommt.

Die körperliche Fitness der Soldatinnen und Soldaten ist auch bei Truppenbesuchen und in Eingaben immer wieder Thema:

- *Insgesamt lasse der Stellenwert des Sports in der Bundeswehr zu wünschen übrig. Nicht alle Vorgesetzten würden die Vorgaben konsequent umsetzen. Das Ziel, 180 Minuten Dienstsport pro Woche zu treiben, werde oft nicht erreicht. Das Deutsche Sportabzeichen werde nicht mehr erwartet. Konsequenzen, wenn ein 3.000-Meter-Lauf mehrfach nicht bestanden würde, gebe es keine. Kritik gab es auch daran, dass die Nichterfüllung der Kriterien des Basisfitnesstests folgenlos sei.*

Das Verteidigungsministerium bestätigt dieses Bild nicht. Die Bundeswehr verfüge über funktionierende Mechanismen, die körperliche Leistungsfähigkeit und individuellen Grundfertigkeiten sicherzustellen. Die Sportausbildung unterliege einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Dem entspricht, dass nach Auskunft der Sportschule Warendorf die Zentralen Dienstvorschriften im kommenden Berichtsjahr überarbeitet werden sollen. Dabei solle beispielsweise die militärische Fitness stärker berücksichtigt werden.

Der Sport erfüllt daneben als Therapieform eine wichtige Funktion. Bei Einsatzgeschädigten ist er der Schlüssel für Mobilität und Autonomie, das Training wirkt körperlich und mental. Im besten Fall können die Geschädigten die Einsatzfähigkeit zurückerlangen. Eine großartige Chance für Einsatzgeschädigte, ihre Fähigkeiten zu

beweisen, sind die **Invictus Games** in Den Haag, die pandemiebedingt erst im Jahr 2022 stattfinden werden. Dass auch die Bundeswehr dieses Thema engagiert vorantreibt, zeigt die Entscheidung, die Spiele nach Deutschland zu holen und sie gemeinsam mit der Stadt Düsseldorf vom 9. bis zum 16. September 2023 auszurichten. Es ist ein wichtiges Signal, dass damit neben dem Para-Sport für Leistungssportler auch den sportlichen Wettkämpfen für kriegsversehrte Soldatinnen und Soldaten eine große Bedeutung beigemessen wird. Eine breite ideelle Unterstützung durch den Deutschen Bundestag wäre eine schöne Anerkennung für die Sportlerinnen und Sportler und würde deren Wertschätzung nochmals unterstreichen.

17. Vielfalt in der Bundeswehr

Frauen, Männer, Personen mit oder ohne Migrationshintergrund, Trans-, Bi- und Homosexuelle, ältere und junge Soldatinnen und Soldaten – gemeinsam leisten sie ihren Beitrag, damit die Streitkräfte ihre Aufgaben erfüllen können. Die Bundeswehr als Arbeitgeber hat in den vergangenen Jahren zunehmend erkannt, welchen Gewinn die Vielfalt ihres Personals mit sich bringt und dass sie ihre Zukunftsfähigkeit nur dann sicherstellen kann, wenn sie alle Bevölkerungsgruppen, losgelöst von sozialer Herkunft, sexueller Identität oder auch Glaubenszugehörigkeit, gleichermaßen anspricht.

Rehabilitierung

Dies war nicht immer der Fall. Homosexuelle Soldatinnen und Soldaten waren aufgrund ihrer sexuellen Orientierung lange Zeit erheblichen Diskriminierungen ausgesetzt. Erst am 3. Juli 2000 hat die Bundeswehr den Erlass zur Personalführung homosexueller Soldaten aus dem Jahr 1984 außer Kraft gesetzt und damit die systematische Diskriminierung homosexueller Soldaten beendet. Erfreulicherweise hat die vorherige Verteidigungsministerin den 20. Jahrestag nicht nur genutzt, um sich für die jahrzehntelange systematische Diskriminierung von homosexuellen Soldaten in der Bundeswehr zu entschuldigen, sondern auch ein Entschädigungsgesetz auf den Weg gebracht. Das Gesetz zur Rehabilitierung der wegen einvernehmlicher homosexueller Handlungen, wegen ihrer homosexuellen Orientierung oder wegen ihrer geschlechtlichen Identität dienstrechtlich benachteiligten Soldatinnen und Soldaten ist mittlerweile in Kraft getreten. Es richtet sich nicht nur an homosexuelle Soldaten, sondern bezieht auch transgeschlechtliche Soldatinnen und Soldaten ein, die vor dem 3. Juli 2000 aufgrund ihrer sexuellen Identität Nachteile in der Bundeswehr erlitten haben. Neben der Rehabilitierung erhält jeder oder jede Betroffene auf Antrag eine Entschädigung in Höhe von 3.000 Euro. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Entschädigungssumme sogar 6.000 Euro betragen. Eine Rehabilitierungs- und Entschädigungsstelle im Verteidigungsministerium und das Stabelement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion beraten zum Verfahren.

Der Wehrbeauftragten sind Personen bekannt, die jahrelang diskriminiert wurden und erhebliche persönliche und berufliche Nachteile in der Bundeswehr hatten, gleichwohl aber nicht ausreichend entschädigt wurden und werden – auch nach dem neuen Gesetz nicht. Für diese Fälle sollte es eine Härtefallregelung geben. Außerdem sollte die neue Koalition in Bundesregierung und Deutschem Bundestag den Stichtag deutlich nach hinten legen – wie seinerzeit bei der Beratung des Gesetzentwurfs übereinstimmend gefordert –, denn die systematische Diskriminierung endete nicht am 3. Juli 2000.

Transidentität

Die Erfahrungen mit dem Leitfaden „Transidentität in der Bundeswehr“ zeigen ebenfalls, dass die Bundeswehr hinsichtlich der Akzeptanz von transidenten Personen große Fortschritte gemacht hat. Rückmeldungen lassen erkennen, dass der Leitfaden sowohl den Betroffenen selbst als auch den dienstlich am Verfahren Beteiligten notwendige Informationen und Verhaltenssicherheit gibt. In Einzelfällen kommt es aber dennoch gelegentlich zu Unsicherheiten, wie im Zusammenhang mit **Hormonbehandlungen** oder bei der **Personenstandsänderung**:

- *Transgeschlechtliche Soldatinnen und Soldaten machten darauf aufmerksam, dass sie ihre Präparate hierfür im Rahmen der truppenärztlichen Versorgung nicht immer rechtzeitig erhalten würden, weil sie in Bundeswehrapotheken nicht vorrätig seien. Sie müssten die hochpreisigen Medikamente privat beschaffen und vorfinanzieren. Das Kommando Sanitätsdienst wies darauf hin, dass für den Fall einer nicht zeitgerechten Versorgung mit diesen Arzneimitteln der truppenärztliche Dienst oder notfalls zivile Ärztinnen*

und Ärzte ein Rezept ausstellten, mit dem die Präparate kostenfrei in einer öffentlichen Apotheke beschafft werden könnten.

- *Soldatinnen und Soldaten, die sich geschlechtsangleichenden Maßnahmen unterziehen wollten, kritisierten zu Recht, dass Truppenärzte Nachweise der Personenstandsänderung nach Maßgabe des Transsexuellengesetzes (Änderung des Vornamens und/oder Änderung der Geschlechtszugehörigkeit) als Voraussetzung für eine Kostenübernahme angefordert hatten. Nach den Vorgaben des Sozialgesetzbuchs V, an denen sich das Handeln der Bundeswehr in diesen Fällen orientiert, erbringen die gesetzlichen Krankenkassen die Leistungen aber unabhängig von einer Personenstandsänderung. Die Bundeswehr hat in diesem Zusammenhang mehrfach zugesagt, die zuständigen Truppenärzte diesbezüglich zu sensibilisieren.*

Gelegentlich wird der Nachweis der Personenstandsänderung jedoch auch angefordert, wenn antragsbegründende Unterlagen fehlen. Die Personenstandsänderung gilt dann als starkes Argument für die Unumkehrbarkeit des Wunsches nach einer Geschlechtsangleichung. In diesen Fällen ist die Anforderung aus Sicht der Wehrbeauftragten dann nicht zu beanstanden, wenn klar kommuniziert wird, dass der Nachweis als Ersatz für die fehlende Unterlage gewertet wird. Der neue Wegweiser für den truppenärztlichen Dienst zur Selbstbestimmung der Geschlechtsidentität hat diesen Punkt klarstellend thematisiert.

Unsicherheiten für transidente Personen bestehen dagegen noch im Rahmen von **Bewerbungen**:

- *Dabei geht es um zwei Formulierungen in der Zentralvorschrift Wehrmedizinische Begutachtung. Im Abschnitt über den Untersuchungsgang Intelligenz und Psyche (2.3.19, 2041 2. Absatz) heißt es: „Psychosexuelle Probleme (Störungen der Geschlechtsidentität o.Ä.) können die Gemeinschaftsfähigkeit und damit die gesundheitliche Eignung infrage stellen.“ Nach der Gesundheitsziffer GZr VI 83, die zu einer dauerhaften Dienstunfähigkeit führt, sind auch die „Störungen der Geschlechtsdifferenz (zum Beispiel Zwitter) oder Geschlechtsidentität“ zu beurteilen.*

Die betroffenen Menschen fühlen sich dadurch zu Recht diskriminiert. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat die Diagnose „Störung der Geschlechtsidentität“, zu der die Transidentität gehörte, abgeschafft, sodass sie keine psychische Störung mehr darstellt. Eine Überarbeitung der Wehrmedizinischen Begutachtung ist somit dringend erforderlich.

Die Bundeswehr hat bereits vieles getan, um eine **sprachliche Gleichbehandlung** aller Soldatinnen und Soldaten zu gewährleisten. Für die sprachliche Berücksichtigung des dritten Geschlechts und non binärer Geschlechtsidentitäten gibt es derzeit noch keine Regelung. Nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung bedarf es vor der Erstellung eines neuen, bundeswehrgemeinsamen Leitfadens einer ressortübergreifenden Verständigung. Die federführende Zuständigkeit hierfür liege beim Bundesministerium des Innern.

Diskriminierungen

Trotz aller Bemühungen gibt es nach wie vor Diskriminierungen Einzelner wegen ihrer sexuellen Identität oder Orientierung:

- *Ein Soldat beklagte, ein Kamerad habe ihn ohne sein Einverständnis noch vor seinem Dienstantritt in der Kompanie geoutet. Hierdurch sei seine sexuelle Orientierung von Beginn an Gegenstand von Äußerungen und Gesprächen gewesen. Seine Vorgesetzten seien bei unangemessenen Äußerungen und Verhaltensweisen nicht oder nur halbherzig eingeschritten. Zum Teil hätten sie derartige Umgangsformen auch heruntergespielt. Die Ermittlungen bestätigten das Vorbringen des Petenten. Kritisch zu bewerten war vor allem auch die Art und Weise der von den zuständigen Vorgesetzten durchgeführten Sachverhaltsaufklärung beziehungsweise die zunächst erfolgte Einschätzung, dass sämtliche beschuldigten Soldaten mit ihren Äußerungen und Verhaltensweisen die Schwelle zu einem Dienstvergehen noch nicht überschritten hätten. Im Wege der Dienstaufsicht wurden disziplinare Vorermittlungen eingeleitet, die zum Ende des Berichtsjahrs noch nicht abgeschlossen waren.*

Parlamentarische Anfragen und Presseberichte ließen erkennen, dass die Bundeswehr bereits im Jahr 2019 eine Studie mit dem Titel „**Bunt in der Bundeswehr**“ erstellt hat. Diese blieb bis heute aus nicht nachvollziehbaren Gründen unveröffentlicht. Das oben dargestellte Beispiel macht deutlich, dass immer noch Informationsbedarf innerhalb der Truppe besteht. Nur eine konsequente Aufdeckung und Ahndung von Fehlverhalten kann

letztendlich zu wirklicher Gleichberechtigung, Gleichstellung, Toleranz und Akzeptanz führen. Falsche Solidarität mit Täterinnen und Tätern deckt unlautere Machenschaften und vertuscht unkorrektes Verhalten. Darüber hinaus ist jegliche Form von Diskriminierung nicht nur unwürdig, sondern sie stellt in der Bundeswehr auch immer einen Verstoß gegen die Pflicht zur Kameradschaft dar, dem in jedem Einzelfall mit aller Entschiedenheit nachzugehen ist.

Nicht jede subjektiv wahrgenommene Ungleichbehandlung stellt tatsächlich auch eine Diskriminierung dar.

- *Eine muslimische Petentin hatte eine Diskriminierung wegen ihres Glaubens geltend gemacht, da ihr wegen des Tragens des Kopftuches der Dienst in der Bundeswehr verwehrt sei. Das Bundesministerium der Verteidigung stellte klar, dass die Einstellung als Soldatin oder Soldat in die Bundeswehr ausschließlich nach dem im Grundgesetz und auch im Soldatengesetz festgelegten Prinzip der Bestenauslese, also nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen würde. Geschlecht, Abstammung, Glaube oder Weltanschauung spielten keine Rolle. Jede Soldatin oder jeder Soldat könne die eigene religiöse Überzeugung im soldatischen Alltag leben. Ungeachtet dessen erfordere der Verfassungsauftrag, die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte zu gewährleisten, konkrete Vorgaben zum Anzug und zum Erscheinungsbild. Diese seien in der Anzugsordnung festgelegt und hätten für alle Soldatinnen und Soldaten – ungeachtet ihrer Religionszugehörigkeit – Gültigkeit. Die Einheitlichkeit der Uniform und das staatliche Neutralitätsgebot ließen keinen Raum für das Zurschaustellen von Symbolen einer bestimmten weltanschaulichen oder religiösen Überzeugung.*

18. Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Die Vereinbarkeit von dienstlichen und familiären Pflichten stellt für Soldatinnen und Soldaten nach wie vor oft eine große Herausforderung dar. Regelmäßige Versetzungen, Einsätze und Lehrgangszeiten verlangen nicht nur von der einzelnen Soldatin und dem einzelnen Soldaten ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft und Flexibilität. Auch für die Soldatenfamilien sind hiermit stets große Belastungen verbunden. Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie brachten auch im Berichtsjahr noch Schwierigkeiten mit sich, wenngleich die erweiterten Möglichkeiten zum ortsflexiblen Arbeiten für Entlastung gesorgt haben. Die Bundeswehr hat bereits große Anstrengungen unternommen, um ihre Soldatinnen und Soldaten nicht nur in dieser schwierigen Zeit zu unterstützen, sondern die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr grundsätzlich weiter zu verbessern. Dennoch ist es für viele Soldatinnen und Soldaten häufig nicht einfach, dienstliche und private Belange in Einklang zu bringen. Die Personalführung trägt hier eine große Verantwortung und sollte nicht nachlassen, bei allen zu treffenden Personalentscheidungen immer auch die Vereinbarkeit einer solchen Entscheidung mit den familiären Verpflichtungen einer Soldatin oder eines Soldaten zu prüfen.

Probleme einer Pendlerarmee

Unverändert ist es das Pendeln, das Soldatinnen und Soldaten die Vereinbarkeit von Familie und Dienst erheblich erschwert und auch gesundheitliche Auswirkungen mit sich bringen kann. Im Vergleich zählen Bundeswehrangehörige nach wie vor zu einer der Berufsgruppen, die mit den längsten Pendelstrecken zwischen Wohn- und Arbeitsort leben müssen. Nicht nur die langen Fahrtstrecken belasten die Gesundheit. Auch die Trennung von Familien und Freunden über die Woche lässt sozialen Rückhalt, der eine unerlässliche Ressource zur psychosozialen Entlastung darstellt, auf ein Minimum schrumpfen. So verwundert es nicht, dass bei den Soldatinnen und Soldaten die Häufung psychischer Probleme durch die räumliche Entfernung vom sozialen Umfeld zunimmt.

Die Bundeswehr ist sich der möglichen negativen Auswirkungen des Pendelns auf die psychische Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten bewusst. Mit der geplanten Vorschrift „Erhalt und Steigerung der psychischen Fitness von Soldatinnen und Soldaten“ will sie erreichen, Familien und Bezugspersonen der Bundeswehrangehörigen frühzeitig und dauerhaft einzubinden, um Verständnis für die Besonderheiten, die der Dienst in den Streitkräften mit sich bringt, zu erzeugen und die unvermeidbaren räumlichen Distanzen durch informelle Nähe zumindest ansatzweise zu kompensieren. Weiterhin will sie damit „Brücken in die Gesellschaft“ bauen, um auch im gesellschaftlichen Umfeld ein besseres Verständnis für die Besonderheiten des Dienstes in der Bundeswehr zu erreichen und damit den sozialen Rückhalt für die Soldatinnen und Soldaten zu stärken. Trotz solcher Bemühungen: Wohnungswechsel, Umzüge für die ganze Familie oder längere Pendelphasen werden sich nie vollständig vermeiden lassen. Die Bundeswehr ist zwar zunehmend bestrebt, einen **Verwendungsaufbau** im

Regionalbereich des Lebensmittelpunktes der Soldatinnen und Soldaten zu realisieren. Allerdings finden solche Maßnahmen dort ihre Grenzen, wo die für den Verwendungsaufbau notwendigen Dienstposten im regionalen Bereich nicht verfügbar sind oder Gründe der Bedarfsdeckung, Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung entgegenstehen. Die besondere Natur des Auftrags und der Aufgaben der Bundeswehr setzt der idealen Vereinbarkeit von Familie und Dienst immer wieder Grenzen. Gut ist, dass es das soziale Netzwerk der Bundeswehr gibt. Es kann Soldatinnen und Soldaten, die sich nicht mehr in der Lage sehen, berufliche und private Belange miteinander in Einklang zu bringen, Hilfestellung leisten.

Petentinnen und Petenten fühlen sich von der Personalführung häufig unverstanden und schlecht beraten im Hinblick auf ihren Wunsch nach einer **heimatnahen Verwendung**. Objektiv betrachtet ließen sich solche Klagen kaum bestätigen. In den allermeisten Fällen zeigte die Personalführung großes Entgegenkommen und Aufgeschlossenheit hinsichtlich der Wünsche der Soldatinnen und Soldaten. Aufgrund fehlender Einplanungsmöglichkeiten oder mangelnder Ersatzgestaltung lassen sich selbst nachvollziehbare Versetzungswünsche leider nicht immer realisieren. Sofern nicht schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, haben dienstliche Belange Vorrang. Von hoher Bedeutung ist und bleibt es, die Soldatinnen und Soldaten aktiv am Entscheidungsprozess teilhaben zu lassen und die Ablehnungsgründe transparent sowie offen zu kommunizieren. So fällt es leichter, eine Negativentscheidung anzunehmen, auch wenn die eigene familiäre Situation dadurch nicht einfacher wird. Eine gute Kommunikation ist dabei allerdings aufseiten aller Beteiligten notwendig. Immer wieder scheitern Versuche der Personalführung, Soldatinnen und Soldaten in schwierigen persönlichen Situationen zu unterstützen, auch daran, dass die Betroffenen selbst unglücklich agieren, sich wenig kompromissbereit zeigen oder erforderliche Nachweise nicht oder nicht rechtzeitig vorlegen. Lösungen für eine möglichst gute Vereinbarkeit von dienstlichen und privaten Verpflichtungen sind immer nur dann möglich, wenn alle Beteiligten sich engagiert in den Prozess einbringen und gemeinsam alle Optionen offen und konstruktiv durchdenken.

Unsicherheiten gab es in der Vergangenheit, **schwerwiegende persönliche Gründe** bei Anträgen auf heimatnahe Versetzung anzuerkennen. Einige Personalführer hatten ihren Ermessensspielraum nicht erkannt und sich bei ihrer Entscheidung ausschließlich auf die Empfehlung der beratenden Truppenärzte gestützt. Daher war vonseiten der Wehrbeauftragten angeregt worden, die Personalführerinnen und -führer diesbezüglich nochmals zu sensibilisieren und eine Handlungshilfe zu entwickeln.

Das Bundesministerium der Verteidigung hat diese Anregung aufgegriffen und gegenüber dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr schriftlich deutlich gemacht, dass sich Beratende Ärzte in der militärärztlichen Bewertung auf medizinische Aspekte zu beschränken haben. Fürsorgeaspekte, finanzielle Lasten, soziale Rahmenbedingungen, familiäre Aspekte und anderes mehr seien von der Personalführung zu prüfen und einzuschätzen. Insoweit sei die Empfehlung der Beratenden Ärzte keine abschließende Bewertung. Die Empfehlung sei ein wesentlicher Aspekt, dennoch obliege es jeder Personalführerin und jedem Personalführer im Rahmen der eigenen umfassenden Entscheidungskompetenz, schwerwiegende persönliche Gründe anzuerkennen. Dabei sei zu prüfen, ob die mit einer konkreten örtlichen Verwendung verbundenen Nachteile für die Soldatin oder den Soldaten so einschneidend seien, dass sie ihnen unter Fürsorgegesichtspunkten nicht zugemutet werden könnten. Lagen diese Voraussetzungen vor, könne das grundsätzlich vorrangige Interesse des Dienstherrn, die Soldatin beziehungsweise den Soldaten dort zu verwenden, wo sie oder er gebraucht werde, im Rahmen des dienstlich Möglichen ausnahmsweise hinten an stehen. Eine entsprechende Handlungshilfe befindet sich in der Entstehung.

Hervorragend ist, dass Pendlerinnen und Pendler nun innerhalb Deutschlands in Uniform zu privaten Zwecken **kostenfrei Bahnfahren** können und die Fahrten über eine App buchbar sind. Dieses Angebot ist ein Erfolg und wird von den Soldatinnen und Soldaten gern angenommen und genutzt. Es ist nicht nur in Sachen Attraktivität des Dienstes ein Pluspunkt. Auch der Kontakt zur Bevölkerung nimmt zu. Wie Soldatinnen und Soldaten berichteten, hätten sie immer wieder konstruktive Gespräche mit Mitreisenden über Bundeswehr und Sicherheitspolitik geführt.

Gleichwohl führen mitunter technische Schwierigkeiten zu unbefriedigenden Ergebnissen:

- *So berichtete eine Petentin, dass es im Rechenzentrum der Bundeswehr in Strausberg im März 2021 zu einem Systemausfall gekommen sei und sie sich eine Fahrkarte kaufen musste. Eine Erstattung lehnte die Bundeswehr mit der Begründung ab, dass es keinen Rechtsanspruch auf das kostenfreie Bahnfahren gebe.*

Immerhin war als positiver Nebeneffekt der Zuschrift zu verbuchen, dass die Bundeswehr die Nutzerinnen und Nutzer des Bahnfahrtangebots seither darauf hinweist, sich den für den Fahrkartenerwerb notwendigen

sogenannten e-Token als zusätzliche „Sicherung“ zu reservieren und ihn außerhalb der App zu speichern. Eine weitere Möglichkeit sei, längerfristig zu planen und Fahrkarten frühzeitig zu buchen.

Bürokratisch verfuhr die Bundeswehr zunächst in einem Fall, in dem es um **Trennungsgeld** ging:

- *Ein an psychischer Belastungsstörung leidender Soldat, dem es aufgrund der Erkrankung schwer fiel, seine Angelegenheiten zu regeln, hatte versehentlich bei der von ihm nachzuweisenden Wegstreckenentschädigung für mehrere Monate nur die einfache Fahrt in Rechnung gestellt, obwohl ersichtlich war, dass auch die Rückfahrt erstattet werden sollte. Die Abrechnungsstelle forderte ihn auf, die von ihm bereits in Papierform ausgefüllten Forderungsnachweise noch einmal in elektronischer Form vorzulegen, obwohl er den hierfür erforderlichen dienstlichen Zugang nicht hatte, und erklärte einen Teil der Ansprüche für verfristet. Das Verteidigungsministerium verfügte nach Prüfung des Falls eine Erstattung der Beträge in vollem Umfang. Künftige Abrechnungen kann der Petent in einem erleichterten Verfahren erledigen.*

Im Zusammenhang mit der Elternzeit war der Anspruch auf **Trennungsübernachtungsgeld** zur Finanzierung einer Pendlerwohnung im Berichtsjahr ein Thema. Da dieser Anspruch vom Besoldungsanspruch abhängig ist, ruht er während der Elternzeit. Eine Zweitunterkunft muss entweder auf eigene Kosten beibehalten oder mit der Konsequenz aufgegeben werden, sich bei Wiederaufnahme des Dienstes erneut um eine Unterkunft zu bemühen, besonders an Dienstorten mit Wohnungsmangel kein einfaches Unterfangen.

- *Eine Soldatin regte deshalb an, den Anspruch auf Trennungsübernachtungsgeld auf die Dauer einer Elternzeit auszuweiten. Dem Verteidigungsministerium ist es im Rahmen der Ressortverhandlungen zum Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz gelungen, eine Verbesserung zu erwirken. Inzwischen bleibt für die Dauer von bis zu drei Monaten auch während einer Eltern- oder Pflegezeit der Erstattungsanspruch von Unterkunftskosten bestehen.*

Selbst wenn das Ansinnen der Soldatin nur in Teilen umsetzbar war, stellt die neue Rechtslage auch aus Sicht der Wehrbeauftragten eine spürbare Erleichterung für viele Betroffene dar.

Vor finanziellen Problemen stehen dagegen nach wie vor nicht trennungsgeldberechtigte Pendlerinnen und Pendler über 25 Jahre, die in teuren **Ballungszentren** Dienst leisten und dort eine Zweitwohnung anmieten müssen, weil sie keinen Anspruch auf Unterbringung in der Kaserne haben.

- *Der Wunsch eines über 25-jährigen nicht trennungsgeldberechtigten Soldaten, der seinen Dienst in der Wilhelmsburg-Kaserne in Ulm leistet, dort auch wohnen zu wollen, ist deshalb nachvollziehbar.*

Die in den Jahresberichten wiederholt vorgetragene Anregung, jeder Soldatin und jedem Soldaten eine Unterkunftsmöglichkeit in einer Kaserne zur Verfügung zu stellen, ist nach wie vor aktuell. Es bedarf zugunsten der nicht unterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten insbesondere in Ballungsräumen einer Lösung, die sie vor den ansonsten erheblichen zusätzlichen Mietkostenbelastungen schützt.

In Kommunen mit preiswerterem Wohnraum sind auch andere Lösungen realisierbar. In den Standorten Torgelow und Gera beispielsweise besteht eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Bundeswehr und der jeweiligen Kommune. Hier können Soldatinnen und Soldaten mit Bedarf von Wohnraum außerhalb der Kaserne die attraktiven Angebote aus dem kommunalen Wohnungsbestand wahrnehmen.

Alternative Arbeitsmodelle

Die Regelungen zum mobilen Arbeiten, verbunden mit ortsungebundener dienstlicher IT-Ausstattung, sind ein wichtiger Schritt zu einer besseren Vereinbarkeit von dienstlichen und privaten Verpflichtungen. Sie finden großen Anklang in der Truppe, 5.952 Soldatinnen und Soldaten verrichteten ihren Dienst im Berichtsjahr in Telearbeit. Die Erfahrungen während der Covid-19-Pandemie mit mobilem Arbeiten haben die Akzeptanz auch bei den Vorgesetzten gestärkt. Angesichts von Unsicherheiten bei der Auswahl, der Anzahl und bei den Genehmigungsverfahren in der Vergangenheit ist es zu begrüßen, dass den Dienststellen sowie auch jeder einzelnen Soldatin und jedem einzelnen Soldaten mittlerweile Arbeitshilfen und Informationsmaterialien zur Verfügung stehen, die nicht nur die Grundlagen für die **Telearbeit** oder mobiles Arbeiten besser als bisher erläutern, sondern zudem Entscheidungshilfen bieten und Abläufe transparenter machen. Dennoch kommt eine von der Bundeswehr Ende November 2020 veröffentlichte Studie „Digitalkultur im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“ zu dem Ergebnis, dass 84 Prozent der Befragten sich mehr Informationen über technische Innovationen in der Bundeswehr und über mobiles Arbeiten wünschen.

- *In der aktuellen Fassung der einschlägigen Dienstvorschrift zur Telearbeit heißt es: „Die Entscheidung über die Teilnahme (an der Telearbeit) trifft die Leitung der Dienststelle unter Mitwirkung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten.“ Ein Kommando interpretierte die Vorschrift fälschlicherweise unter anderem so, als wenn eine Beteiligung nur bei positiver Entscheidung über den Antrag stattzufinden habe.*

Dieses Beispiel macht deutlich, wie wichtig ständige Information und Fortbildung aller mit Personalangelegenheiten befassten Soldatinnen und Soldaten sind.

Häufig klagen Soldatinnen und Soldaten über die lange Zeitspanne zwischen der Bewilligung eines Telearbeitsplatzes und der Bereitstellung der **technischen Ausstattung**. Sie dauerte im Berichtsjahr in der Regel rund 18 Monate. Der durch die Covid-19-Pandemie seit Ende 2019 bereits bestehende Antragsstau, so die Bundeswehr, habe sich durch ein nochmals stark gestiegenes Antragsaufkommen und den pandemiebedingt ausgesprochenen Rollout-Stopp für Telearbeitsplätze deutlich verschärft. Zudem gehe eine Vielzahl von priorisierten Anträgen ein, was dazu führe, dass der beauftragte Dienstleister ältere Anträge in der Auslieferungsplanung nach hinten schiebe. Um das Verfahren zu optimieren, sollen die Berechtigten die Ausstattung nun je nach Verfügbarkeit der Einzelkomponenten in mehreren Schritten erhalten. Darüber hinaus ist vorgesehen, die vorhandenen Desktop-Arbeitsplatzcomputer im Zuge der Regeneration soweit wie möglich durch Laptops zu ersetzen und von diesen noch zusätzliche anzuschaffen. Der mittelfristige Plan ist es, mit allen Laptops das ortsunabhängige Arbeiten zu ermöglichen. Ein entlastender Effekt, so räumt das Bundesministerium der Verteidigung ein, werde durch diese Maßnahmen allerdings nicht kurzfristig, sondern erst sukzessive eintreten. Die Bundeswehr wirbt damit, mit der Stärkung der Telearbeit ein Instrument geschaffen zu haben, welches die Resilienz der Soldatinnen und Soldaten steigern und entlastend wirken könne. Dies kann aber nur gelten, wenn auch tatsächlich eine zeitnahe Nutzung möglich ist.

Insbesondere Soldatinnen versuchen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf über **Teilzeitarbeit** zu realisieren, auch wenn die Bundeswehr zunehmend die Telearbeit favorisiert. Grundsätzlich scheint das Arbeiten in Teilzeit in der Bundeswehr zunehmend akzeptiert zu sein. Das „Führen in Teilzeit“ ist allerdings ein Modell, das noch nicht gelebt wird. Einzelne Klagen von Teilzeitbeschäftigten, die sich von ihren Vorgesetzten nicht akzeptiert oder abwertend behandelt fühlten, fanden keine Bestätigung.

Mitunter monierten Teilzeitbeschäftigte, sie würden schlechter beurteilt als ihre in Vollzeit tätigen Kameradinnen und Kameraden. Das Verteidigungsministerium hat realisiert, dass das gesetzlich verankerte Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten auch für Soldatinnen und Soldaten gilt. Im Rahmen einer geschlechterspezifischen Analyse werden regelmäßig die militärischen Beurteilungsdurchgänge hinsichtlich systemischer Hürden und Hemmnisse, die einer chancengerechten Karriere teilhabe entgegenstehen könnten, ausgewertet. Diese Untersuchungen umfassen auch den Vergleich von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung und zeigen statistisch eventuelle Auffälligkeiten bezogen auf die Vergabe der Leistungswerte und der Entwicklungsprognosen auf. Basierend auf diesen Erkenntnissen will das Ministerium Maßnahmen ergreifen, um eventuellen Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten bereits im Beurteilungsprozess entgegenzuwirken. Dabei sollen insbesondere die beurteilenden Vorgesetzten und das im Personalmanagement eingesetzte Fachpersonal sensibilisiert werden. Das ist ein guter und wichtiger Ansatz, um das Dienen in Teilzeit zu stärken und einer möglichen Benachteiligung von Teilzeitkräften entgegenzuwirken.

Gelegentlich kommt es zu Beschwerden über eine fehlerhafte oder schleppende **Antragsbearbeitung** im Zusammenhang mit Telearbeit, Teilzeit oder auch Elternzeit. Nicht selten sind unvollständige Antragsunterlagen ursächlich für die Verzögerungen. Gelegentlich mangelt es aber auch an der erforderlichen Kommunikation zwischen den Soldatinnen und Soldaten und der Personalführung. Ein regelmäßiger, von beiden Seiten ausgehender Kontakt ist unverzichtbar, um Wünsche, Vorstellungen und die Lebensrealitäten so vorzubringen, dass sie berücksichtigt werden können.

Kinderbetreuung

Die Sicherstellung einer bedarfsgerechten, die speziellen Belange des Soldatenberufs berücksichtigenden Kinderbetreuung ist ein Dauerthema für Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten. Homeschooling, Wechselunterricht und monatelange Schul- und Kitaschließungen im weiterhin von Covid-19 geprägten Berichtsjahr waren für Kinder wie Eltern eine extreme Belastung. Trotz Rückkehr in den Regelbetrieb nach den Sommerferien kam es immer noch vereinzelt zu Schließungen oder einem eingeschränkten Betrieb von Schulen und Kindertageseinrichtungen. Die im Rahmen der Covid-19-Pandemie erfolgte Erweiterung der Möglichkeiten

zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub zur Kinderbetreuung bei Erkrankung eines Kindes oder bei Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern hat in dieser Situation sehr geholfen und zu einer spürbaren Entlastung von Soldatenfamilien geführt.

Wenngleich die Bundeswehr nach wie vor keine lückenlose Kinderbetreuung gewährleisten kann, so ist es ihr im Berichtsjahr gelungen, die Zahl der **Betreuungsplätze** weiter zu erhöhen. Insgesamt unterhält sie derzeit 1.079 Betreuungsplätze bundesweit. Diese setzen sich zusammen aus 575 Belegrechten (davon 29 Plätze für Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer), 129 Plätzen in Tages- und Großtagespflegen und 375 Plätzen in bundeswehrrahmen und einer bundeswehreigenen Kindertagesstätte.

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs am Standort Bonn machten Soldatinnen und Soldaten darauf aufmerksam, dass es zwar eine bundeswehreigene Kindertagesstätte gebe, der Bedarf jedoch deutlich höher sei als das Angebot an Plätzen. Das Verteidigungsministerium wies darauf hin, dass es für die bisher 92 Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte „Regenbogenhaus“ (von denen 66 Plätze Bundeswehrangehörigen zur Verfügung stünden) nun einen zweiten zusätzlichen Aufnahmetermin zum Januar jeden Jahres gebe. Im Übrigen sei durch den Neubau des Gebäudes die Anzahl der Plätze auf insgesamt 100 Plätze erhöht worden. Ein Erwerb von weiteren Plätzen in Kindertageseinrichtungen anderer Ressorts in Bonn sei geprüft worden, habe jedoch bisher leider nicht realisiert werden können. Zwar gebe es noch einige Belegrechte in Kindertageseinrichtungen am Standort Köln, die zweifellos wünschenswerten Verbesserungen am Standort Bonn würden aber weiterer Anstrengungen bedürfen. Insbesondere von dem im Sommer 2022 anstehenden Trägerwechsel der Kindertagesstätte „Regenbogenhaus“ erhoffe man sich mehr Lösungsmöglichkeiten.*
- *Am Stützpunkt Wilhelmshaven monierten Soldatinnen und Soldaten, dass es an diesem größten Standort der Bundeswehr keine eigene Kindertageseinrichtung gebe. Das Bundesministerium der Verteidigung führte hierzu aus, entsprechende Überlegungen verworfen zu haben, weil eine eigene Einrichtung nur dann in Betracht komme, wenn der Kinderbetreuungsbedarf nicht durch den Kauf von Belegrechten abzudecken sei. Am Standort Wilhelmshaven sei dies immer möglich gewesen. Es gebe derzeit insgesamt 67 Belegrechte, was auskömmlich sei. Eine Warteliste bestehe nicht. Eine zu Beginn des Jahres bestehende Problematik, bei der Kinder aus dem Bereich der unter 3-Jährigen wegen fehlender Plätze nicht in den Bereich der über 3-Jährigen wechseln konnten, habe man in Zusammenarbeit mit der Stadt Wilhelmshaven gelöst.*
- *Anlässlich eines Truppenbesuchs beim Transporthubschrauberregiment 10 in Faßberg war die angespannte Lage hinsichtlich einer umfassenden Kinderbetreuung an den Standorten Faßberg und Munster ebenfalls ein Thema. Die Beauftragte für Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr teilte hierzu mit, dass weder dem Standortältesten Faßberg noch dem zuständigen Sozialdienst Fälle bekannt seien, in denen ein berechtigter Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz nicht durchsetzbar war. Kurzfristig auftretende Kinderbetreuungsprobleme an diesem Standort seien bislang im Einvernehmen mit der Stadt Faßberg und den betroffenen Personensorgeberechtigten immer lösbar gewesen. Schwieriger gestalte sich indes die Situation am Standort Munster. Dort halte die Bundeswehr seit dem 1. September 2020 insgesamt zehn Belegrechte. Ein zusätzlicher Bedarf von 25 Plätzen sei inzwischen zwar ausgemacht worden, aufgrund des Eigenbedarfs der Stadt Munster sei allerdings kein höherer Belegrechteerwerb möglich gewesen. Man sei weiterhin bestrebt, den zusätzlichen Bedarf zu decken. Die Möglichkeiten seien jedoch wegen der insgesamt angespannten Kinderbetreuungssituation in Munster begrenzt.*

Fragen warf in der Vergangenheit die Möglichkeit der **Arbeitszeitreduzierung** zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen auf:

- *Ein Soldat wollte wissen, ob die Begriffe „Elternteil“ und „Kinder“ nach § 5 Soldatenarbeitszeitverordnung auch Stiefkinder und Stiefeltern umfassen. Zugleich kritisierte er, dass eine mögliche Unterstützung und Entlastung pflegender Personen – zum Beispiel durch die Reduzierung der wöchentlichen Dienstzeit – daran gekoppelt sei, dass die pflegebedürftige Person im Haushalt der oder des Pflegenden lebt.*

Diese Fragen haben sich im Berichtsjahr geklärt. Zum 1. Januar 2021 ist die Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte angepasst worden. Zur Vermeidung von Ungleichbehandlungen im öffentlichen Dienstrecht sind die geänderten Regelungen inhaltsgleich in die Soldatenarbeitszeitverordnung aufgenommen worden. Der Begriff der nahen Angehörigen, so das Verteidigungsministerium, sei nun erweitert und an § 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetz angeglichen worden. Als nahe Angehörige gelten forthin unter anderem auch Stiefkinder und Schwiegereltern. Die bisherige Einschränkung, wonach Angehörige zum Haushalt der Soldatin beziehungsweise des Soldaten gehören mussten, sei aufgehoben worden. Eine Verkürzung der Arbeitszeit könne

nun auch erfolgen, wenn die zu pflegende Person in ihrem eigenen Haushalt durch die Soldatin oder den Soldaten tatsächlich betreut und gepflegt werde.

Nach wie vor herrscht Unverständnis bei Soldatinnen und Soldaten darüber, dass die Möglichkeit zur Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden gemäß § 5 Absatz 1 Soldatenarbeitszeitverordnung wie auch bei den Beamten an den **Kindergeldbezug** gebunden ist. Dies werde der Lebenswirklichkeit insbesondere bei geschiedenen Eltern, die ihre Kinder im sogenannten Wechselmodell betreuen, nicht gerecht. Mit Blick auf die ständige Rechtsprechung zu dieser Frage, wonach der Bezug von Kindergeld als zulässiges Differenzierungskriterium mehrfach anerkannt ist, sieht das Verteidigungsministerium keine rechtliche Benachteiligung. Es räumt allerdings ein, dass das im Kindergeldrecht zugrunde liegende sogenannte Obhutsprinzip die lebenswirklichen Belastungen geschiedener und getrennt lebender Eltern, die ihre Kinder paritätisch im Wechselmodell betreuen, im Einzelfall nur unzureichend abbilde. Eine diesbezügliche Änderung im Kindergeldrecht, die dann auch entsprechende Auswirkungen auf die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung hätte, sei insoweit bedenkenswert. Auch nach Auffassung der Wehrbeauftragten wäre eine Anpassung der Regelungen an die sich verändernden gesellschaftlichen Realitäten sehr zu wünschen.

Im Zusammenhang mit der Gewährung von **Sonderurlaub** zur Kinderbetreuung während der Covid-19-Pandemie stellte sich für einen Soldaten ein ganz anderes Problem:

- *Er kritisierte, dass alleinerziehende Soldaten, deren Kinder zwölf Jahre oder älter sind, während der Pandemie keinen Sonderurlaub für die Betreuung ihres Kindes beantragen können. Seine Tochter sei zwölf Jahre alt und erhalte Online-Unterricht, da es in der Schule keine Notbetreuung gebe. Er selbst sei an Arbeitstagen jedoch länger als zwölf Stunden abwesend. Da ein Kind in diesem Alter nicht in der Lage sei, sich selbst zu versorgen, rege er an, die Altersgrenze auf 15 Jahre hochzusetzen. Das Verteidigungsministerium wies diese Anregung mit Blick auf die Gleichbehandlung mit den Arbeitsverhältnissen außerhalb der Bundeswehr zurück. Es zeigte stattdessen Möglichkeiten der unentgeltlichen Freistellung für Soldatinnen und Soldaten bis hin zur Teilzeitbeschäftigung auf.*

Diese Vorschläge stellen aus Sicht der Wehrbeauftragten im Vergleich zu dem begehrten Sonderurlaub allerdings keine wirklichen Alternativen dar, denn sie gehen alle mit einer erheblichen finanziellen Belastung einher. Solche können sich gerade alleinerziehende Elternteile häufig nicht leisten.

Bisweilen ist auch die **Ferienbetreuung** von Kindern aus Soldatenfamilien problematisch:

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs in Munster kritisierten Soldatinnen und Soldaten eine fehlende Ferienbetreuung. Die Beauftragte für Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr erläuterte, dass am Standort im Jahr 2020 eine Kinderfreizeit unter Schirmherrschaft der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung geplant gewesen sei. Für diese sollten im Wesentlichen Soldatinnen und Soldaten der ansässigen Verbände während des Dienstes unter Freistellung von den dienstlichen Aufgaben beziehungsweise durch Gewährung von Sonderurlaub die Kinderbetreuung gewährleisten. Das Verteidigungsministerium habe dieses Vorhaben per Erlass für rechtlich unzulässig erklärt. Um militärisches Personal für einen dienstlichen Auftrag einsetzen und befehlen zu können, müsse ein dienstlicher Zweck nach § 10 Absatz 4 Soldatengesetz vorliegen. Kinderferienbetreuung gehöre nicht dazu. Ungeachtet des hohen Stellenwerts der Vereinbarkeit von Familie und Dienst seien die rechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten. Es bleibe aber jedem Bundeswehrangehörigen weiterhin möglich, unter Inanspruchnahme von beispielsweise Erholungsurlaub und Abbau von Arbeitszeitguthaben, in der Freizeit unabhängig vom Dienst in der Kinderferienbetreuung tätig zu werden.*

Gut ist, dass die Bundeswehr nun in Zusammenarbeit mit dem Bundeswehr-Sozialwerk e.V. prüft, in welcher Form die Kinderferienbetreuung an Standorten der Bundeswehr – auch unter dem Aspekt der pädagogisch-fachlichen Qualitätssicherung und der Aufwertung – in der Zukunft stattfinden kann. Eine erste Maßnahme soll am Standort Mayen erfolgen. Geplant ist, nach Auswertung der dortigen Erfahrungen über eine eventuelle Ausdehnung auf weitere Standorte zu entscheiden.

Bei dem Versuch, den Beruf, die Kinderbetreuung und die Organisation des Alltags allein zu stemmen, stoßen **Alleinerziehende** oder geschiedene Soldatinnen und Soldaten mit Kindern nachvollziehbarerweise häufig an Grenzen. Denjenigen, die heimatfern eingesetzt sind, fehlt oft das familiäre Umfeld, das ihnen einen Teil der Belastung abnehmen könnte. Hier sind die Soldatinnen und Soldaten besonders auf Unterstützung durch ihre Kameradinnen und Kameraden sowie die Vorgesetzten angewiesen. Bleibt diese Hilfe aus, kann es schnell zu

einer Überforderung kommen, die zu chronischem Stress und gesundheitlichen Problemen führt. Das permanente Gefühl der Überforderung kann aber auch dazu führen, dass sie Beistand nicht wahrnehmen:

- *Ein Soldat schilderte, dass er als alleinerziehender Vater in seiner Einheit nicht anerkannt und unterstützt werde. Seine Lebenssituation stoße oft auf Unverständnis. Die Überprüfung ergab allerdings das Gegenteil. Der Vorgesetzte und die Kameradinnen und Kameraden waren sogar nachweislich bemüht, ihrer Fürsorgepflicht gerecht zu werden und dem Soldaten im Rahmen ihrer Möglichkeiten Hilfe zu leisten. So erstellte der Vorgesetzte die Stellungnahme zu der beantragten Vater-Kind-Kur schnellstmöglich und die positive Bescheidung des Antrags auf Telearbeit dauerte lediglich vier Arbeitstage.*

Offenbar war es dem Soldaten aufgrund seiner schwierigen persönlichen Situation nicht möglich, die Bemühungen anzuerkennen, was zu Spannungen im Dienst führte.

- *Ein anderer alleinerziehender Soldat monierte, dass ihm durch Dienstreisen und Einsätze im Feldjägersdienst außerhalb der Rahmendienstzeit regelmäßig Kosten für die Betreuung seiner elfjährigen Tochter entstünden. Diese Kosten seien – anders als bei Zivilbeschäftigten – für Soldatinnen und Soldaten nicht abrechnungsfähig. Auch kritisierte er, dass die Aufnahme eines Kindes in eine Trennungsgeldunterkunft zu einer Kürzung des Trennungsgeldes führen würde. Das Bundesministerium der Verteidigung hielt die Rüge für berechtigt und kündigte im Rahmen der Novellierung des Soldatengleichstellungsgesetzes eine Ausweitung des Erstattungsanspruchs an. Danach soll künftig die Erstattung zusätzlich anfallender unabwendbarer Betreuungskosten sowohl für Kinder als auch für pflegebedürftige Personen möglich sein, und zwar nicht nur bei Teilnahme an einer Aus-, Fort- und Weiterbildung, sondern auch bei dienstlich bedingten Abwesenheitszeiten vom regelmäßigen Dienort. Auch von der Kürzung des Trennungsgeldes könnte ab September 2021 abgewichen werden, wenn die Aufnahme von minderjährigen Kindern in die Trennungsgeldunterkunft für betroffene Elternteile ohne Alternative sei und ihnen daraus kein finanzieller Vorteil entstehen würde.*

Damit weicht das Ministerium von dem Grundsatz ab, dass mit der Aufnahme von Kindern die Anmietung einer Trennungsgeldunterkunft nicht mehr nur den Zweck einer persönlichen, unmittelbar dienstlich veranlassten Unterkunft erfüllt, sondern daneben auch eine Maßnahme der Betreuung selbst darstellt und die dadurch verursachten Kosten der privaten Lebensgestaltung zuzurechnen sind. Diese Entscheidung wie auch die Ausweitung der Betreuungskosten stellen zusätzliche wichtige Bausteine für eine gute Vereinbarung des Dienstes in der Bundeswehr mit den familiären Verpflichtungen dar.

- *Eine Soldatin sah sich aufgrund einer Formulierung in einem Beurteilungsbeitrag als Alleinerziehende benachteiligt und befürchtete Nachteile bei der Auswahl zur Berufssoldatin. Die Formulierung lautete: „Damit verfügt sie über besonders gesuchte sowie nachgefragte Qualifikationen in auch den Organisationsbereich der Marine übergreifenden besonderen Auslandsverwendungen. Eine Teilnahme an einer solchen besonderen Auslandsverwendung konnte [...] bisher nicht in Einklang mit ihrem Privatleben bringen. Hier bleibt sie den Beweis schuldig, dass sie die streitkräftegemeinsame Bedarfsträgeranforderung in diesem Bereich erfüllen kann.“*

Diese Formulierung war unzulässig, da der Verweis auf familiäre Verpflichtungen nicht im Zusammenhang mit in Beurteilungen und Beurteilungsbeiträgen allein zu bewertenden dienstlichen Leistungen steht und zudem nachteilig sein kann. Der Disziplinarvorgesetzte wurde angewiesen, den Beurteilungsbeitrag neu zu fassen oder die entsprechende Passage zu streichen. Gut ist, dass dieses Beispiel zukünftig in die Ausbildung von Einheitsführerinnen und Einheitsführern sowie von Bataillonskommandeurinnen und Bataillonskommandeuren am Zentrum Innere Führung einfließen soll.

Für **Geschiedene**, die den Wunsch hegen, den Kontakt zu ihren Kindern nicht zu verlieren, kann eine flexible Personalplanung eine Lösung sein:

- *Ein Marinesoldat, der aufgrund seiner Scheidung an massiven gesundheitlichen Problemen litt, hatte den Wunsch nach einer heimatnahen Verwendung in Bayern geäußert und in diesem Zusammenhang einen Antrag auf Anerkennung schwerwiegender persönlicher Gründe gestellt. Mangels Dienstposten der Marine in Bayern wurde der Soldat zunächst vorübergehend auf einem heimatnahen Dienstposten einer anderen Teilstreitkraft verwendet und ihm nahegelegt, sich für eine dauerhafte Lösung zu einem Wechsel des Uniformträgerbereichs zu entschließen.*

Hilfreich für alle Soldatinnen und Soldaten mit Kindern könnte das vom Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft herausgegebene erfolgreiche Kinderbuch für Soldatenfamilien „Jonas wartet aufs Wochenende“

sein. Hier wird die Thematik des Pendelns und der Wochenendbeziehung aus Kinderperspektive behandelt. Zwei neuere Werke befassen sich mit den Herausforderungen des Auslandseinsatzes aus der Perspektive von zwei Kindern „Lena und Mamas Auslandseinsatz“ und „Lena und Papas Auslandseinsatz“. Die Bücher können über die Standorte kostenlos beim Katholischen Militärpfarramt bezogen werden. Bemerkenswert ist auch das Engagement einer alleinerziehenden Soldatin mit Erfahrungen im Auslandseinsatz. Sie hatte festgestellt, dass es bislang kein **Kinderbuch** gebe, das sich mit dem Soldatenberuf der Mutter auseinandersetze. Sie hat daher auf eigene Kosten ein Buch unter dem Titel „Meine Mama ist Soldat“ auf den Weg gebracht, um Kameradinnen mit ihrer eigenen Erfahrung zu unterstützen. Die Initiative dieser Soldatin verdient großen Respekt.

19. Gesundheit

Sanitätsdienstliche Versorgung

Der Sanitätsdienst der Bundeswehr hat die Aufgabe, die gesundheitliche Versorgung der Soldatinnen und Soldaten in Deutschland sowie im Einsatz sicherzustellen. Dabei genießen sie keine freie Arztwahl, sondern müssen in allen gesundheitlichen Angelegenheiten sanitätsdienstliche Einrichtungen der Bundeswehr aufsuchen, allem voran die für sie zuständige Truppenärztin oder den für sie zuständigen Truppenarzt in den Sanitätsversorgungszentren, die die ambulante medizinische Versorgung in der Fläche sicherstellen.

Wichtige Voraussetzung für eine angemessene Versorgung der Soldatinnen und Soldaten in den **Sanitätsversorgungszentren** ist deren ausreichende personelle Ausstattung. Unabhängig von der Anzahl der vorhandenen Dienstposten ist hier vor allem die Tagesantrittsstärke entscheidend, das heißt die Zahl der täglich tatsächlich vor Ort befindlichen Dienstposteninhaberinnen und -inhaber, die aufgrund von Einsatzverpflichtungen, Urlaub, Aus- und Weiterbildungen sowie aus anderen Gründen schwankt, was auch immer wieder zu personellen Engpässen führen kann.

Im Berichtsjahr haben sowohl die Covid-19-Amtshilfe und die Amtshilfe im Rahmen der Hochwasserkatastrophe als auch die Covid-19-Impfkampagne in der Bundeswehr für den Sanitätsdienst eine außergewöhnliche Belastung dargestellt. Für die Bewältigung dieser Zusatzaufgaben unter gleichzeitiger Sicherstellung der gesundheitlichen Versorgung der Soldatinnen und Soldaten im Grundbetrieb sowie in den Einsätzen gebührt dem Sanitätsdienst großes Lob und Anerkennung. Allerdings können personelle Engpässe in den Sanitätsversorgungszentren zu Problemen in der Truppe führen:

- *So schilderte ein Soldat, in einem Sanitätsversorgungszentrum habe sich zeitweise nur eine behandelnde Ärztin im Dienst befunden, sodass es häufig über mehrere Tage nicht möglich gewesen sei, Termine für neuerkrankte Rekrutinnen und Rekruten zu erhalten. Bei der Grundausbildung stehe die körperliche Leistungsfähigkeit im Mittelpunkt und es bestehe insoweit ein erhöhtes Verletzungsrisiko. Eine Behandlung durch einen zivilen Arzt sei möglich, erfordere jedoch nach der einschlägigen Dienstvorschrift grundsätzlich eine vorherige Überweisung durch den truppenärztlichen Dienst. Auch wenn die Behandlung bei einem zivilen Arzt – zeitverzögert – das Versorgungsproblem löse, könne nur die Truppenärztin oder der Truppenarzt eine qualifizierte Entscheidung über die Dienstfähigkeit und damit über die weitere Teilnahme an der Ausbildung treffen. Zwar versuche das betroffene Sanitätsversorgungszentrum mit seinen begrenzten Ressourcen eine bestmögliche Versorgung sicherzustellen. Dennoch wirke sich der gravierende Personalmangel auf die gesamte Ausbildung am Standort aus.*

Diese Situation ist bedenklich, denn die Grundausbildung ist aufgrund der Pandemie verkürzt und verpasste Ausbildungsteile sind nicht nachholbar. Somit gefährden entsprechende Ausbildungsdefizite letztlich das erfolgreiche Bestehen der Grundausbildung. Auch das zeigt, dass die Bundeswehr nicht dauerhaft für Amtshilfenaufgaben zur Verfügung stehen kann, sondern der zivile Katastrophen- und Bevölkerungsschutz für künftige derartige Szenarien gestärkt werden muss.

Nicht immer sind zwischen den unterschiedlichen Sanitätsversorgungszentren die Zuständigkeiten klar:

- *Ein Soldat wollte seine anstehende Entlassungsuntersuchung bei dem ihn bislang allgemein- und auch zahnmedizinisch betreuenden Sanitätsversorgungszentrum durchführen lassen. Dort fehlte die für das Entlassungsgespräch erforderliche Gesundheitsakte. Man teilte ihm mit, für ihn als Angehörigen einer Außenstelle sei ein anderes Sanitätsversorgungszentrum zuständig. Hier hatte sich der Soldat jedoch nie*

vorgestellt und auch seine Gesundheitsakte lag dort nicht vor. Die Leiterin dieses Sanitätsversorgungszentrums verwies ihn wiederum an das zunächst aufgesuchte Zentrum. Letztlich schied der Soldat ohne Entlassungsuntersuchung aus der Bundeswehr aus. Das Kommando Sanitätsdienst hielt es für nicht nachvollziehbar, dass sich beide Zentren, ohne eine pragmatische Lösung zu suchen, auf etwaige Zuständigkeiten konzentriert hatten. Für eine lösungsorientierte und zeitnahe Bearbeitung der Angelegenheit wäre es irrelevant gewesen, in welchem Sanitätsversorgungszentrum die Entlassungsuntersuchung stattgefunden hätte.

Dem eingebundenen Personal in beiden Sanitätsversorgungszentren mangelte es offenbar sowohl an Patientenorientierung als auch an der Übernahme von Verantwortung. Zumindest erlitt der Soldat aufgrund der fehlenden Entlassungsuntersuchung keinen Nachteil im Hinblick auf eine mögliche zukünftige Reservisten-tätigkeit. Das zuständige Karrierecenter kann für diesen Fall eine entsprechende Nachbegutachtung durchführen.

Mehr **Patientenorientierung** der Sanitätsversorgungszentren wäre auch in anderen Fällen wünschenswert:

- *Es kommt immer wieder vor, dass Soldatinnen und Soldaten etwa im Rahmen von Berufsförderungsmaßnahmen längere Zeit vor der Entlassung vom regulären Dienort abwesend sind. Um nur für die Entlassungsuntersuchung weite Fahrten zu dem am regulären Dienort befindlichen zuständigen Sanitätsversorgungszentrum nicht durchführen zu müssen, wünschen sie sich, dass Begutachtungen auch in anderen Zentren möglich sind.*

Erfreulicherweise ist das nach den Hinweisen des Kommandos Sanitätsdienst nach Absprache und in gegenseitigem Einvernehmen durchaus machbar. Eine Entlassungsuntersuchung könne unter Zuhilfenahme der Gesundheitsunterlagen sogar umfangsgemindert per Aktenlage erfolgen, wenn der Betroffene keine tiefgreifenden Gesundheitsstörungen aufweise und wenn eine adäquate Verwendungsfähigkeitsuntersuchung oder Begutachtung vorliege, die nicht älter als 36 Monate ist. Die Sanitätsversorgungszentren sollten zugunsten der Soldatinnen und Soldaten von dieser Vorschriftenlage Gebrauch machen.

In derartigen Fällen wäre eine **digitale Gesundheitsakte** – eine Forderung, die sich in vielen der vorherigen Jahresberichte findet – sehr nützlich. Auch in Eingaben und auf Truppenbesuchen beanstandeten Soldatinnen und Soldaten immer wieder die nicht mehr zeitgemäßen Papierakten im Sanitätsdienst der Bundeswehr.

- *Bei einem Truppenbesuch bei der Einsatzflottille 2 in Wilhelmshaven berichteten Soldatinnen und Soldaten darüber hinaus, dass das Verschicken ihrer Gesundheitsakten von Schiff zu Schiff zu erheblichen zeitlichen Verzögerungen führe.*

Die Verbesserung der Arbeitsprozesse durch eine weitergehende Digitalisierung im sanitätsdienstlichen Bereich ist zudem einer der Schwerpunkte, die Bundeswehrangehörige in einer Befragung im Rahmen einer Studie zur Digitalkultur im Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums zum Ausdruck brachten.

- *Eine Studienteilnehmerin aus dem Bereich des Sanitätsdienstes der Bundeswehr fasste das wie folgt zusammen: „Keine Suche, kein Herumtelefonieren und Verschwinden mehr von Gesundheitsakten. Es wäre Erleichterung, Einträge zu tätigen, dies wäre dann im Behandlungszimmer sofort am PC möglich. Auch erheblich weniger beziehungsweise kein Papier mehr. Unterschriften des Patienten wären über digitale Signaturbretter möglich, Röntgenbilder wären digital gleich mit dabei.“*

Erfreulich in diesem Zusammenhang ist, dass die Ankündigungen der Bundeswehr zur Einführung der elektronischen Gesundheitsakte realistischer erscheinen als in den Jahren zuvor. Bis Ende 2025 soll eine, wie es bei der Bundeswehr heißt, Anfangsbefähigung der elektronischen Gesundheitsakte vorhanden sein. Begonnen wurde Ende November 2020 mit der Digitalisierung des truppenärztlichen Bereiches. Das Projekt mit dem Namen „IT-Unterstützung Regionale Sanitätseinrichtungen“ soll bis Ende 2022 abgeschlossen sein. Die elektronische Gesundheitsakte für Soldatinnen und Soldaten soll alle während der Dienstzeit entstandenen Gesundheitsdokumente umfassen. Den Eindruck, dass die Bundeswehr in puncto Digitalisierung des Gesundheitswesens nach Jahren des Zögerns und Prüfens endlich eine Tür aufgestoßen hat, unterstreicht auch die Entwicklung im Bereich der **Online-Sprechstunden**. Der Fachbereich Orthopädie und Unfallchirurgie am Bundeswehrkrankenhaus Berlin hat den Nutzen der Video-Kommunikation von Ärztinnen und Ärzten mit Patientinnen und Patienten in einer Studie bestätigt. Auf der Ebene der Truppenärzte wird damit begonnen, die Videosprechstunde zu etablieren. Die Technik dazu stecke zwar, so das Verteidigungsministerium, noch in den Anfängen, der erste Schritt in die richtige Richtung sei aber getan.

In Form der **unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung** erhalten aktive Soldatinnen und Soldaten Heilfürsorge. Diese umfasst alle zur Gesunderhaltung, Verhütung und frühzeitigen Erkennung von gesundheitlichen Schäden sowie zur Behandlung von Erkrankungen erforderlichen medizinischen Leistungen und richtet sich nach der Bundeswehr-Heilfürsorgeverordnung. Insoweit kommt es immer wieder vor, dass sich Soldatinnen und Soldaten darüber beklagen, bestimmte medizinische Leistungen oder die Kostenübernahme für bestimmte medizinische Leistungen nicht zu erhalten:

- *Eine Soldatin berichtete, dass ihr aufgrund eines auffälligen Befundes im Zusammenhang mit Gebärmutterhalskrebs in einer zivilen Klinik eine Impfung gegen Humane Papillomviren (HPV) als Anschlussmaßnahme empfohlen wurde. Das Kommando Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung lehnte die Kostenübernahme unter Verweis auf die aktuelle Vorschriften- und Weisungslage, die sich auch auf eine Entscheidung der Ständigen Impfkommission stützte (Impfung zwischen dem 9. bis 14. Lebensjahr, spätestens mit 18) ab. Es blieb bei dieser Entscheidung, obwohl die Fachabteilung Gynäkologie des Bundeswehrkrankenhauses Westerstede die Impfung ebenfalls empfahl. Ein Anspruch bestehe nur auf medizinisch notwendige und wirtschaftlich angemessene Leistungen und nicht auf solche, die möglicherweise sinnvoll sein könnten. Die Soldatin fühlte sich benachteiligt, weil bei gleicher Sachlage Kassenpatientinnen die Impfung erhielten.*

Die Prüfung durch das Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr ergab, dass hier eine Versorgungslücke vorlag. Die Eingabe der Soldatin führte letztlich dazu, dass seitens des Kommandos Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung ein Heilfürsorgehinweis an alle regionalen Sanitätseinrichtungen erging. Danach kann nun unter anderem auch in Fällen wie dem der Petentin unabhängig vom Alter der betroffenen Frauen nach individueller Indikation und fachärztlicher Empfehlung die HPV-Impfung im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung übernommen werden. Dies ist ausdrücklich zu begrüßen.

Auch im Zusammenhang mit der Kostenübernahme für **gynäkologische Untersuchungen** im zivilen Bereich gab es Kritik von Soldatinnen:

- *Sie beklagten, dass durch die unentgeltliche truppenärztliche Versorgung jährlich lediglich eine Untersuchung im Rahmen der Vorsorge abgedeckt sei. Darüber hinaus gebe es keine weiteren Überweisungen an zivile Fachärztinnen oder Fachärzte für Frauenheilkunde zum Beispiel für Begutachtungen oder die Verordnung empfängnisverhütender Arzneimittel. Empfängnisverhütende Mittel, so begründete das Verteidigungsministerium die Praxis, dienten weder der Behandlung noch der Vorbeugung einer Krankheit und seien deshalb nicht vom Leistungsumfang der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung umfasst.*

Erfreulich ist, dass nach einer neuerlichen Entscheidung des Ministeriums vom 26. März 2021 die zur Verordnung der empfängnisverhütenden Arzneimittel erforderlichen gynäkologischen Konsultationen künftig als präventive Maßnahmen zur Vorbeugung von Krankheiten bewertet sind. Die Soldatinnen können sie nun zweimal jährlich zulasten der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung in Anspruch nehmen, wobei die Kosten der Arzneimittel nach wie vor selbst zu tragen seien.

- *Immer wieder beklagen Soldatinnen und Soldaten nach einem Auslandseinsatz die Ablehnung ihrer Anträge auf eine sogenannte Präventivkur. Dabei geht es vor allem um die sechsmonatige Frist ab Beendigung des Einsatzes, innerhalb derer eine solche Kur angetreten werden muss. Diese sehen die Betroffenen als zu kurz an.*

Präventivkuren sind keine Maßnahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung, sondern Bestandteil des Bereiches „Betreuung und Fürsorge“. Es handelt sich insoweit nicht um eine Kur, die die Behandlung einer Gesundheitsstörung zum Ziel hat. Die **Präventivkur** ist vielmehr ein Angebot, um der möglichen Entstehung einer einsatzorientierten Gesundheitsstörung vorbeugend entgegenzuwirken. Sie soll deshalb in möglichst nahem Zusammenhang mit dem Einsatz und den dortigen Belastungen stehen. Insofern ergibt der Zeitraum von sechs Monaten auch Sinn. Die genehmigende Dienststelle (Sanitätsunterstützungszentrum) hat im Übrigen bei Vorliegen triftiger Gründe die Möglichkeit, den Antrittszeitraum einer Präventivkur kurzfristig aufzuschieben. Insoweit kommt es immer auf den Einzelfall an. Aufgrund der Pandemielage war zum Beispiel von März 2020 bis Mai 2021 ein Überschreiten des sechsmonatigen Antrittszeitraumes um drei Monate möglich, wenn die Kureinrichtung die Aufnahme aufgrund von Schließung oder Herunterfahren der Aufnahmekapazität infolge eines Lockdowns nicht halten konnte. Die Ablehnung einer Präventivkur wegen Fristüberschreitung bedeutet im Übrigen nicht, dass Betroffene bei fortbestehender Belastung ohne Hilfe bleiben. Im Rahmen der unentgeltlichen

truppenärztlichen Versorgung können sie eine Kur zur Erhaltung der Dienstfähigkeit beantragen und erhalten bei Vorliegen einer behandlungsbedürftigen Gesundheitsstörung im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung die erforderlichen Therapie- und Heilverfahren.

Die Bundeswehr beschäftigte sich im Berichtsjahr auch mit der Einführung eines **digitalen Impfausweises**, hat sich im Ergebnis aber zunächst dagegen entschieden. Der papiergebundene Nachweis mittels internationalem Impfpass sei für dienstliche Zwecke ausreichend. Mit den vorhandenen Softwareprodukten könne keine kurzfristige Lösung erreicht werden, so das Verteidigungsministerium. Durch eine Beratungsanfrage bei der BWI (dem zentralen IT-Dienstleister der Bundeswehr) verfolgt der Sanitätsdienst die digitale Impfausweislösung dennoch weiter. Das ist ein gutes Signal für das grundsätzliche Interesse der Bundeswehr an zeitgemäßen digitalen Lösungen und für das Vertrauen in die innovativen Fähigkeiten der BWI.

Einsatzbedingte psychische Erkrankungen

Das Einsatz-Weiterverwendungsgesetz hat seit seinem Inkrafttreten 2007 zahlreichen psychisch einsatzgeschädigten Soldatinnen und Soldaten dabei geholfen, sich im gesetzlich geschützten Rahmen vornehmlich auf ihre Genesung zu konzentrieren und wieder eine (berufliche) Perspektive zu gewinnen.

Die dafür eingerichtete **Zentrale Ansprech-, Leit- und Koordinierungsstelle** für Soldatinnen und Soldaten, die unter Einsatzfolgen leiden, kümmert sich um die Bearbeitung aller das Gesetz betreffenden Anliegen und Anträge von aktiven und ehemaligen Soldatinnen und Soldaten. Darüber hinaus berät und informiert sie die am Verfahren beteiligten Stellen einschließlich der Antragstellerinnen und Antragsteller über die Anwendung dieses Gesetzes sowie der Einsatzunfallverordnung. Bis Ende Dezember 2021 bearbeitete die Stelle 1.581 Vorgänge für Menschen, die unter Einsatzfolgen leiden. Hiervon betrafen 546 Fälle das Antragsverfahren zur Aufnahme in die Schutzzeit (aktive Soldatinnen und Soldaten) beziehungsweise zur Einstellung in ein Wehrdienstverhältnis besonderer Art (ehemalige Soldatinnen und Soldaten). Mit Schutzzeit ist die Zeit gemeint, in der Einsatzgeschädigte medizinische Leistungen zur Behandlung der gesundheitlichen Schädigung und gegebenenfalls Leistungen zur beruflichen Qualifizierung benötigen, um wieder arbeitsfähig zu werden. 1.035 Soldatinnen und Soldaten befanden sich in der Schutzzeit, 547 davon in einem Wehrdienstverhältnis besonderer Art. Die Dauer des Verbleibs in der Schutzzeit hängt dabei stark von den individuellen Genesungsverläufen sowie unterschiedlichen Rahmenbedingungen der betroffenen Soldatinnen und Soldaten ab. Das Ziel aller Maßnahmen ist die Wiedereingliederung in ein auf Dauer angelegtes Erwerbsleben, sei es als Berufssoldatin oder Berufssoldat, als Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung beziehungsweise im zivilen Bereich.

Anhand der inzwischen langjährigen Erfahrungen mit der Anwendung des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes plant das Verteidigungsministerium dessen **Evaluierung**. Absicht ist, zu prüfen, inwieweit die Zielsetzung des Gesetzes mit den dafür vorgesehenen Mitteln erreicht wird oder ob insoweit Änderungen notwendig sind. Im Hinblick auf eine optimale Fürsorge für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten ist dies ausdrücklich zu begrüßen.

Im Rahmen der **Wiedereingliederung** psychisch Einsatzgeschädigter kommt es immer wieder zu Schwierigkeiten. Betroffene beklagen einen zum Teil wenig fürsorglichen Umgang mit ihnen im Dienstbetrieb. Die Wehrbeauftragte hat insoweit wiederholt auf einen Unterstützungsbedarf von Vorgesetzten hingewiesen. Deshalb ist es erfreulich, dass die Zentrale Ansprech-, Leit- und Koordinierungsstelle für Soldatinnen und Soldaten, die unter Einsatzfolgen leiden, nunmehr ein Projekt zur „Unterstützung bei der Wiedereingliederung von Soldatinnen und Soldaten mit Einsatzschädigung (UWE)“ ausgeplant hat. Dieses richtet sich zunächst an ehemalige Soldatinnen und Soldaten, die in ein Wehrdienstverhältnis besonderer Art eingestellt werden. Im weiteren Verlauf des Projekts ist beabsichtigt, aktive Soldatinnen und Soldaten, die in die Schutzzeit aufgenommen werden, sowie Einsatzgeschädigte, die sich bereits im Wiedereingliederungsprozess befinden, ebenfalls in das Projekt zu integrieren. Neben einem Angebot an Maßnahmen zur Unterstützung der Vorgesetzten und Einsatzgeschädigten ist die ergänzende Erhebung des Unterstützungsbedarfs von Vorgesetzten im Umgang mit einsatzgeschädigten Soldatinnen und Soldaten in Form einer Befragung beabsichtigt. Es ist zu hoffen, dass dies zu einer weiteren Verbesserung der Integration der betroffenen Soldatinnen und Soldaten führt.

Im Zusammenhang mit der Verwendung von Einsatzgeschädigten auf sogenannten dienstpostenähnlichen Konstrukten (DPäK) im Rahmen der Schutzzeit gibt es oftmals Schwierigkeiten hinsichtlich der Verfügbarkeit organisatorischer und haushälterischer Ressourcen, etwa wegen nicht begründbarer Infrastruktur (Büroraum),

nicht ableitbarer IT-Ausstattung (IT-Konzept) oder Versorgung durch den Betriebsmediziner (kein Stundenkontingent). Dies erschwert die berufliche Wiedereingliederung und führt dazu, dass sich Einsatzgeschädigte nicht ausreichend wertgeschätzt und in ihrer Tätigkeit wahrgenommen fühlen. Insofern ist es zu begrüßen, dass der Beauftragte PTBS die Prüfung der Schaffung von zeitlich begrenzten Übergangsdienstposten oder DPäK mit dem Merkmal „Eingliederung“ für Einsatzgeschädigte während der medizinisch-beruflichen Rehabilitation angeregt hat. Die Versetzung auf einen solchen Dienstposten würde sowohl für die Soldatin beziehungsweise den Soldaten als auch die Vorgesetzten den Fokus auf das zu erreichende Ziel der beruflichen Wiedereingliederung richten und der persönlichen Motivation der Betroffenen dienen. Zudem könnte damit eine Hinterlegung entsprechender Ressourcen verbunden werden.

Problematisch ist die Wiedereingliederung einsatzgeschädigter Soldatinnen und Soldaten insbesondere dann, wenn diese über einen langen Zeitraum im Krankenstand waren. Seit 2020 gibt es die Zentrale Dienstvorschrift A-2640/36 „Strukturierte Wiedereingliederung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in den Dienst“, die **Langzeiterkrankten** (innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen von allen Diensten befreit) eine Rückkehr in den Dienst ermöglichen soll. Verantwortlich für den Prozess ist regelmäßig die oder der nächste Disziplinarvorgesetzte. Sie beziehungsweise er macht der Soldatin oder dem Soldaten ein Angebot zur Wiedereingliederung und lädt sie oder ihn zu einem verpflichtenden Erstgespräch ein. Weitere Gespräche zur Vereinbarung von Maßnahmen, zur Umsetzung und zur Erfolgskontrolle erfolgen nach Zustimmung der Soldatin oder des Soldaten. Es ist zu hoffen, dass diese Regelung gerade auch im Falle psychisch einsatzgeschädigter Soldatinnen und Soldaten, bei denen nach dem Einsatz-Weiterverwendungsgesetz neben der medizinischen auch die berufliche Rehabilitation erklärtes Ziel ist, dazu beitragen wird, lange Krankenstände zu vermeiden. Erste Zahlen zu stattgefundenen strukturierten Wiedereingliederungen deuten jedoch darauf hin, dass der Bekanntheitsgrad der Regelung in den einzelnen Organisationsbereichen noch gering ist. Hier sollten das Verteidigungsministerium und die obersten Kommandobehörden sowie Dienststellen jede Anstrengung für eine umfassende Verbreitung in der Fläche unternehmen, damit dieses Verfahren allen Betroffenen, die dies wünschen, zugutekommen kann. Dies gebietet die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

Bei psychisch erkrankten Soldatinnen und Soldaten kann im Falle langwieriger Behandlungsverläufe die fehlende Wiederaufnahme des Dienstes den Gesundungsprozess beeinflussen. Aufgrund dieser Erkenntnis hat das Psychotraumazentrum am Bundeswehrkrankenhaus Berlin ein medizinisch-dienstlich orientiertes **Rehabilitationsprogramm** in der Bundeswehr entwickelt. Leitgedanke dabei ist eine frühestmögliche Wiedereingliederung mit berufsbezogener Zielerwartung in Ergänzung zur Psychotherapie bei Einbettung in einen wehrpsychiatrischen Gesamt-Behandlungsplan. Bislang haben 32 Patientinnen und Patienten in fünf Durchgängen an dem Programm teilgenommen. Danach zeigten sich laut Psychotraumazentrum vielversprechende Ergebnisse. So habe sich die Anzahl der Krankschreibungstage der Teilnehmenden deutlich verringert und die durchschnittliche Dienstzeit pro Woche von 12,7 Stunden auf 19,2 Stunden erhöht. Sowohl die Dienstzufriedenheit als auch der Selbstwert seien spürbar gestiegen und die Tagesstruktur sowie das Zeitmanagement hätten sich erheblich verbessert. Es ist zu hoffen, dass zukünftig möglichst viele psychisch einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten von diesem Angebot profitieren können und eine breitere Ausfächerung nicht etwa an mangelndem Personal scheitert.

Die medizinische Rehabilitation psychisch einsatzgeschädigter Soldatinnen und Soldaten nach dem Einsatz-Weiterverwendungsgesetz umfasst die stationäre und ambulante Behandlung der Erkrankung. Bei Soldatinnen und Soldaten, die einer bestehenden **Geheimhaltungsverpflichtung** unterliegen, stellt sich die Frage, inwieweit diese die Behandlung erschweren kann. Nach Aussage des Bundesministeriums der Verteidigung unterliegen die Therapiegespräche zwischen den Behandlern und den Einsatzgeschädigten grundsätzlich der ärztlichen Schweigepflicht. Eine Behandlung sei zudem auch ohne Detailwissen über militärische Operationen möglich. Gleichwohl räumt das Ministerium ein, dass sich Betroffene im Hinblick auf die bestehende Geheimhaltungsverpflichtung in einem Gewissenskonflikt befinden und daher in ihren Schilderungen gehemmt fühlen könnten. Eine Entlastung sei dann nicht möglich. In diesem Fall wären Therapiegespräche mit psychotherapeutisch tätigen Wehrpsychiatern, die eine erweiterte Sicherheitsüberprüfung mit Sicherheitsermittlungen (Ü3) innehaben, für die Betroffenen deutlich einfacher. Aus diesem Grund sind an denjenigen Standorten mit besonderem Aufkommen ähnlicher Sachverhalte und in den jeweils nahegelegenen Bundeswehrkrankenhäusern Wehrpsychiatern mit einer entsprechenden Sicherheitsüberprüfung vorgesehen. Für den Standort Calw wurde dies bereits umgesetzt. Diese Bemühungen sind ausdrücklich zu begrüßen. Ist die Betroffene oder der Betroffene allerdings bereits bei einem ambulanten zivilen Therapeuten in Behandlung und möchte sich aufgrund der vertrauensvollen Beziehung auch nur diesem gegenüber öffnen, besteht die Problematik

weiterhin. Hier sollte nach Wegen gesucht werden, einen Ausgleich zwischen therapeutischer Behandlung und Geheimschutz zu finden.

Für psychisch einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten und ihre Familien stellte das zurückliegende Jahr aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen sicherlich eine besondere Belastung dar. Viele Hilfsangebote, wie etwa das Fachberatungsseminar „Betreuung und Fürsorge unter einem Dach“, konnten nicht stattfinden. Umso mehr ist zu hoffen, dass diese Maßnahmen im kommenden Jahr wieder zur Verfügung stehen. Sie sind ein unverzichtbarer Bestandteil des umfassenden Behandlungs- und Betreuungskonzepts für diesen Personenkreis. Seit sich die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass das unmittelbare soziale Umfeld psychisch erkrankter Soldatinnen und Soldaten ganz wesentlich zum Schutz und zur Genesung der Erkrankten beiträgt, hat die Bundeswehr einiges getan, um dem Rechnung zu tragen. Die Umsetzung der Regelung von § 20a Einsatz-Weiterverwendungsgesetz, der die Einbeziehung von **Bezugspersonen** einsatzgeschädigter Soldatinnen und Soldaten in die Therapie ermöglicht, ist erfolgt. In Eltern-Kind-Einrichtungen kann eine stationäre medizinisch-rehabilitative Eltern-Kind-Maßnahme unter Einbezug des weiteren Elternteils stattfinden. Für die Durchführung von Soldaten-Familienmaßnahmen im Regelbetrieb besteht damit die Möglichkeit, soweit es sich um eine stationäre Rehabilitationsmaßnahme handelt, eine Bezugsperson einzubeziehen. Dies ist sehr erfreulich.

Allerdings sollten die Familien nicht erst im Falle der Erkrankung der Soldatinnen und Soldaten Berücksichtigung finden. Im Zusammenhang mit den Präventivkuren für Soldatinnen und Soldaten nach einem Auslandseinsatz kam auf, dass die damit verbundene weitere Abwesenheit von der Familie einen Hemmschuh für die Inanspruchnahme einer solchen Kurmaßnahme darstelle. Insofern wäre es wünschenswert, ein Angebot für eine Familienrehabilitationsmaßnahme zu schaffen, die eine Alternative zur Präventivkur allein für belastete Soldatinnen und Soldaten sein könnte. Damit würde insbesondere auch die besondere Belastung der Familien während der Abwesenheit der Soldatin beziehungsweise des Soldaten Berücksichtigung finden. Es wäre gut, wenn die im Rahmen der Etablierung der Allgemeinen Regelung „Erhalt und Steigerung der psychischen Fitness“ angestrebten Bemühungen zur Einführung einer solchen Familienregenerationsmaßnahme erfolgreich wären.

Die Anwendung des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes setzt eine Auftrags erledigung im Einsatz vor:

- *Auf einem Truppenbesuch beim Taktischen Luftwaffengeschwader 51 „Immelmann“ erfuhr die Wehrbeauftragte, dass Soldatinnen und Soldaten, die von Deutschland aus im sogenannten Reach-Back-Verfahren mit der Luftbildauswertung (Bild- oder Tondokumente) in den Einsätzen beauftragt sind, sich seit geraumer Zeit um die Anerkennung dieser Verfahren als einsatzgleiche Verpflichtung bemühen. Hintergrund ist, dass dann das Einsatz-Weiterverwendungsgesetz für sie Anwendung fände und Anspruch auf psychologische Betreuung und Nachsorge bestünde. Dies sei insbesondere für Soldatinnen und Soldaten, die keine vorherige Einsatzerfahrung hätten, von Bedeutung.*

Es ist zu begrüßen, dass die Bundeswehr eine Studie plant, um die psychischen Belastungen von Soldatinnen und Soldaten, die mit der Luftbildauswertung befasst sind, sowie von Drohnenpilotinnen und -piloten, zu ermitteln.

Beschädigtenversorgung

Erleiden Soldatinnen und Soldaten infolge einer Wehrdienstverrichtung, eines während der Ausübung des Wehrdienstes erlittenen Unfalls oder der durch den Wehrdienst eigentümlichen Verhältnisse eine gesundheitliche Schädigung, so können sie diese als **Wehrdienstbeschädigung** geltend machen, um versorgungsrechtliche Ansprüche aus der Beschädigtenversorgung zu erhalten. Auch hier stellt sich das im Kapitel Einsatzbedingte psychische Erkrankungen dargestellte Problem der Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflicht.

Eine andere zu klärende Thematik ergab sich im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie:

- *Soldatinnen und Soldaten warfen die Frage auf, inwieweit die Anerkennung einer Covid-19-Erkrankung als Wehrdienstbeschädigung und eine damit einhergehende soziale Absicherung in Betracht kämen.*

Die Anerkennung von Gesundheitsstörungen als Folge einer Wehrdienstbeschädigung setzt voraus, dass es sich um eine nicht nur vorübergehende Gesundheitsstörung handelt. Da dabei ein Zeitraum von bis zu sechs Monaten als vorübergehend gilt, kommt eine Wehrdienstbeschädigung nur dann infrage, wenn die Corona-Erkrankung zu Gesundheitsstörungen geführt hat, die länger als ein halbes Jahr andauern. Zentrale Voraussetzung für die Anerkennung als Wehrdienstbeschädigung ist der dienstliche Zusammenhang mit der Covid-19-Erkrankung. Dieser ist regelmäßig nicht gegeben, wenn sie bewiesenermaßen auf einer Ansteckung im außerdienstlichen Bereich beruht. Ein dienstlicher Zusammenhang liegt dagegen nahe, wenn ein intensiver dienstlicher Kontakt mit

einer infektiösen Person nachweislich stattgefunden hat und die Erkrankung spätestens innerhalb von zwei Wochen danach aufgetreten ist beziehungsweise die Ansteckung festgestellt wurde. Die umfassende und sorgfältige Ermittlung und Überprüfung des jeweiligen Sachverhaltes hat in diesen Fällen daher eine ganz besondere Bedeutung. Im Falle einer Covid-19-Infizierung während des Auslandseinsatzes kommen versorgungsrechtliche Ansprüche in Betracht, wenn vom Inland wesentlich abweichende Verhältnisse die Erkrankung herbeigeführt haben. Zu solchen abweichenden Verhältnissen zählen, abgesehen von klimatischen Einflüssen, auch Epidemien oder eine erhöhte Ansteckungsgefahr.

Neben der Beschädigtenversorgung, die für gesundheitliche Schädigungen im Zusammenhang mit dem Dienst sowohl im Inland als auch im Ausland gilt, gibt es noch die **Einsatzversorgung** für gesundheitliche Schädigungen aufgrund von Einsatzunfällen im Rahmen besonderer Auslandsverwendungen. Auch die Infizierung mit Covid-19 im Auslandseinsatz kann als Einsatzunfall gelten. Hierzu hat das Verteidigungsministerium einen Leitfadens entwickelt, in dem es Kriterien und Maßstäbe für die Sachverhaltsermittlung und -bewertung aufstellt. Dies bietet den bearbeitenden Stellen Handlungssicherheit und stellt für die Betroffenen ein einheitliches und transparentes Verfahren sicher. Positiv ist auch, dass nach Aussagen des Ministeriums im Rahmen des Verwaltungsverfahrens eine umfassende Dokumentation der konkreten Umstände der Infektion zum Zwecke der Beweissicherung erfolgen soll, wenn es eine Covid-19-Erkrankung aufgrund eines symptomlosen Verlaufs oder einer nur kurzen Dauer nicht als Wehrdienstbeschädigung oder Einsatzunfall anerkennen kann. Dies kann bei späterem Auftreten von Langzeitfolgen im Interesse der Betroffenen den weiteren Verfahrensgang beschleunigen und erleichtern.

Bei der Bewältigung der vielschichtigen Probleme durch den Dienst in der Bundeswehr geschädigter Menschen leistet die Deutsche **Härtefallstiftung** einen nachhaltigen Beitrag. Die möglichen Fallkonstellationen sind dabei vielfältig. Hervorzuheben sind einsatzbedingte Gesundheitsschädigungen, insbesondere psychische Erkrankungen wie zum Beispiel Posttraumatische Belastungsstörungen. Im Berichtsjahr hat die Stiftung insgesamt 176 Anträge bearbeitet und eine Rekordsumme von nahezu 2,5 Millionen Euro für Unterstützungsleistungen aufgewendet, davon allein Soforthilfen in Höhe von gut 1,5 Millionen Euro zu 120 Anträgen im Rahmen der Flutkatastrophe. Unter hervorragender Mithilfe des Sozialdienstes der Bundeswehr konnte die Härtefallstiftung den betroffenen Bundeswehrangehörigen und ihren Familien innerhalb weniger Tage nach Antragstellung wirkungsvoll helfen.

Das Thema **Radargeschädigte** beschäftigt das Amt der Wehrbeauftragten seit vielen Jahren und ist ständiger Gegenstand der Jahresberichte. Auch in diesem Berichtsjahr hat die Wehrbeauftragte mit dem Vorsitzenden des Bundes zur Unterstützung Radarstrahlengeschädigter Deutschland e.V. ein Gespräch geführt. Leider ist festzustellen, dass es hinsichtlich der Frage, inwieweit aufgrund neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse eine Änderung der bisherigen Entschädigungspraxis in Betracht kommen könnte, teilweise nur sehr langsam vorangeht. Zu der vom Bundesministerium der Verteidigung beauftragten Studie zu möglichen Genschädigungen von Nachkommen von Radartechnikern sah bereits der Jahresbericht 2018 voraus, dass die Ankündigung des Ministeriums, bis Ende 2020 Ergebnisse vorzulegen, nicht haltbar sein werde. Die bittere Wahrheit ist, dass sich der Abschluss dieser Studie nach derzeitigem Stand zum Ende des Berichtsjahres voraussichtlich bis Juni 2022 verzögert. Wenn man bedenkt, dass die Empfehlung zu dieser Studie auf einem im Februar 2015 durchgeführten Fachsymposium erfolgte, ist das sehr enttäuschend und den Betroffenen kaum vermittelbar.

Schwerbehinderte

Schätzungsweise 1.200 schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten sowie ungefähr 600 Soldatinnen und Soldaten mit Behinderungen gibt es in der Bundeswehr. Diese benötigen eine besondere Fürsorge seitens des Dienstherren. Den Rahmen hierfür gibt der Erlass über die Fürsorge für schwerbehinderte Menschen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (Fürsorgeerlass). Um zu erfahren, welche Angebote es gibt und welche Ansprüche bestehen, können Betroffene sich an die Schwerbehindertenvertretungen, den Sozialdienst oder den jeweiligen Inklusionsbeauftragten wenden. Außerhalb der Bundeswehr sind die Versorgungs- und Integrationsämter wichtige Anlaufstellen. Die zuständigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die jeweiligen individuellen Fragestellungen und Probleme zu finden, ist dennoch nicht immer einfach. Zum Teil bestehen auch Unsicherheiten in Bezug auf grundsätzliche Verantwortlichkeiten. Insofern ist es zu begrüßen, dass es nunmehr im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr eine „Zentrale Kontaktstelle für behinderte und schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten (ZeKos)“ gibt, die Ende September 2021 ihre Arbeit aufgenommen hat. Diese Kontaktstelle identifiziert für die betroffenen Soldatinnen

und Soldaten die jeweils zuständigen Ansprechstellen – auch bundeswehrextern – und vermittelt sie dann gegebenenfalls auch dorthin.

Suizide und Suizidversuche

Mitte des Berichtsjahres legte das Verteidigungsministerium die bereits für 2017 angekündigte Handlungshilfe „Umgang mit Lebenskrisen, Suizidversuch und Suizid in der Bundeswehr“ vor – eine Handlungshilfe, die sich ausdrücklich nicht nur an Führungskräfte wendet. Auf etwas mehr als 60 Seiten fasst die Handlungshilfe die wichtigsten Informationen für Angehörige der Bundeswehr zusammen. Sie gibt Hinweise, Lebenskrisen früh zu erkennen, und hilft Betroffenen, Wege heraus aus Ausweglosigkeit zu finden. Sie bietet sowohl Angehörigen als auch dem beruflichen und privaten Umfeld der Betroffenen Hilfen zu einem angemessenen Umgang mit solch herausfordernden Situationen an. Besonders wertvoll sind die sehr konkreten Handlungsempfehlungen sowie die Benennung vielfältiger unterstützender Institutionen. Ob Militärseelsorge, Sozialarbeit, Sozialberatung, Psychologischer Dienst der Bundeswehr, Truppenärzte, die Beauftragte für Angelegenheiten für Hinterbliebene, ja sogar Feldjäger und Rechtsberatung sowie das Netz aus Lotsinnen und Lotsen für Einsatzgeschädigte – sie alle stehen mit ihrer Fachexpertise bereit. Damit ist die Bundeswehr sehr gut aufgestellt. Es gibt vermutlich kaum ein besseres auf Hilfen in Lebenskrisen zielendes Netzwerk für eine einzige Berufsgruppe in Deutschland. Ein Netzwerk, das geeignet ist, insbesondere auch auf den jeweils individuellen, mitunter sehr komplexen Charakter jedes Falles zugeschnittene Angebote bereitzustellen.

20 Selbsttötungen (2020: 11, 2019: 21, 2018: 17) und 58 Selbsttötungsversuche (2020: 61, 2019: 52, 2018: 57) von Soldatinnen und Soldaten registrierte die Wehrbeauftragte im Jahr 2021. Grundlage dieser statistischen Angaben sind ausschließlich die Meldepflichtigen Ereignisse, wie sie der Wehrbeauftragten als Tagesmeldungen aus dem Verteidigungsministerium übermittelt werden, darunter auch wenige Fälle von rein verbal geäußelter oder von Angehörigen befürchteter Selbsttötungsabsichten. Die tatsächliche Zahl der Selbsttötungen und Selbsttötungsversuche kann höher sein, denn es ist davon auszugehen, dass nicht alle Fälle über die Meldepflichtigen Ereignisse gemeldet werden. Die Angaben der Meldepflichtigen Ereignisse beruhen ausschließlich auf den Mitteilungen der Vorgesetzten, die von den Fällen, soweit es der Datenschutz zulässt, selbst überhaupt erst erfahren müssen. Zugang beispielsweise zu Sanitätsakten haben nur Ärzte. Schließlich befinden sich in der Statistik für den Jahresbericht 2021 auch Fälle, die noch nicht abschließend überprüft sind. Darunter können sich somit auch solche befinden, bei denen sich der Verdacht auf einen Suizidversuch nicht bestätigt.

Die Wehrbeauftragte prüft jeden ihr bekannt gewordenen Suizid oder Suizidversuch. Sie fragt beispielsweise nach möglichen dienstlichen Ursachen wie Auslandseinsätzen. Sie überprüft sie darüber hinaus auf die Frage, wie die Bundeswehr mit jedem einzelnen Fall umgegangen ist: Hat sie möglicherweise Anzeichen übersehen? Wie ist sie nach dem Ereignis mit den Betroffenen aber auch Angehörigen umgegangen? Wie haben Kameradinnen und Kameraden reagiert, ist ihnen nach dem Ereignis Hilfe zugekommen?

Erst durch eine solche Überprüfung der Wehrbeauftragten hat in einem Falle das Einsatzführungskommando eine potenzielle Einsatzbelastung eines durch Suizid verstorbenen Reservisten aufklären können und informierte darüber hinaus den **Sozialdienst der Bundeswehr**. Das zuständige regionale Dienstleistungszentrum des Sozialdienstes hat daraufhin die Eltern des Verstorbenen aktiv aufgesucht, umfassend beraten und ihnen eine weitergehende Unterstützung zugesagt. Der Fall führte außerdem dazu, dass das Einsatzführungskommando künftig immer dann, wenn es von einem Suizidversuch oder Suizid erfährt, den Sozialdienst der Bundeswehr eigenständig informieren wird. So soll erreicht werden, dass dieser proaktiv tätig werden kann. Es wäre gut, wenn auch alle anderen Stellen der Bundeswehr, die – soweit es die datenschutzrechtlichen Regelungen zulassen – von Suiziden oder Suizidversuchen erfahren, sich zu einer solchen aktiven Weiterleitung verpflichten würden.

Die Anstrengungen, Anteilnahme und Hilfsbereitschaft von Vorgesetzten sowie Kameradinnen und Kameraden sind in der überwiegenden Zahl derartiger Fälle vorbildlich:

- *So unterstützte ein Kompaniechef einen Soldaten nach dessen Suizidversuch durch vielfältige Maßnahmen. Dazu gehörten unter anderem eine regelmäßige Ansprache des Soldaten, die Kontrolle der Wahrnehmung von dessen Therapieterminen, Gespräche im Kameradinnen- und Kameradenkreis, Beistand bei einer sinnvollen Freizeitgestaltung, eine aktive Begleitung der Wiedereingliederung und schließlich sogar die Betreuung des Hundes des Soldaten durch Kameradinnen und Kameraden.*
- *In einem anderen Fall unterstützten Suchtrupps eines Bataillons Polizei und Feldjäger bei der Suche nach einem suizidgefährdeten Kameraden.*

Diese Beispiele sind ein Beleg dafür, wie konkret die Soldatinnen und Soldaten den im Soldatengesetz niedergeschriebenen Appell, den Kameradinnen und Kameraden in Not und Gefahr beizustehen, in der Bundeswehr leben.

20. Fürsorge

Soldatenarbeitszeitverordnung

Seit Anfang 2016 leisten die Soldatinnen und Soldaten Dienst nach den Regelungen der Soldatenarbeitszeitverordnung. Damit setzte die Bundeswehr die europäische Arbeitszeitrichtlinie um. Im Bereich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, der besseren Vereinbarkeit von Dienst, Familie und Privatleben und im Hinblick auf einen bewussteren Umgang der Vorgesetzten mit der Ressource Zeit hat die Neuregelung viel Positives bewirkt. Allerdings haben die einzuhaltenden Zeitfenster und daraus resultierende Ansprüche auf Zeitausgleich erheblichen Einfluss auf die Dienstgestaltungsmöglichkeiten der Bundeswehr. Manch europäische Partner-Armee hat die Richtlinie im militärischen Bereich deshalb nicht oder nur in Teilen umgesetzt. Dem hat der **Europäische Gerichtshof** in einem Urteil vom 15. Juli 2021 nun Grenzen gesetzt. Doch erkennt diese Rechtsprechung auch Ausnahmen für bestimmte Personengruppen an, wenn letztlich der Kernbereich militärischen Handelns betroffen ist. Ausdrücklich genannt werden Wachdienste, die Grundausbildung oder die Notwendigkeit der Durchführung von Operationen, die mit einer militärischen Verpflichtung der Streitkräfte einhergehen. Diese Ausnahmen sollte die Bundeswehr eingehend prüfen.

- *Im Rahmen vieler Truppenbesuche bei den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen nahm die Wehrbeauftragte durch die Schilderungen der Soldatinnen und Soldaten wahr, dass es Bereiche gibt, für die es dringend notwendig ist, eigenständige gesetzliche Regelungen zu finden, damit die Soldatinnen und Soldaten in Ausübung ihres Dienstes nicht gegen die Vorschriften der Arbeitszeitregelungen verstoßen.*

Ein Dauerthema bei der Arbeitszeit ist die an vielen Standorten bemängelte unzureichende Umsetzung der **elektronischen Zeiterfassung**:

- *Bei einem Truppenbesuch bei der Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr war zu erfahren, dass das im Jahr 2009 eingeführte Erfassungssystem „Zeus“ vermehrt Fehlfunktionen aufwies und manuelle Ergänzungen und Einpflegungen notwendig machte.*
- *Bei den Gebirgsjägern in Bad Reichenhall klagten Soldatinnen und Soldaten über die Zeiterfassung auf von allen händisch zu führenden sogenannten Monatsblättern, deren Auswertung unnötig Personal binde.*
- *Soldatinnen und Soldaten in der Panzertruppenschule Munster vermuteten gar, dass bei der Modernisierung des Zeiterfassungssystems gebremst und verzögert werde.*

Die Bundeswehr hatte seit 2016 Gelegenheit, ihre Dienststellen mit einer flächendeckenden elektronischen Arbeitszeiterfassung auszustatten. Für die Zivilangestellten der Bundeswehr existiert die elektronische Zeiterfassung jedenfalls schon länger. Insoweit ist es nicht nachvollziehbar, dass das Verteidigungsministerium den endgültigen Roll-out für dieses Projekt erst für das Jahr 2025 in Aussicht stellt. Es sollte Zwischenlösungen wie die Einführung des bereits in Teilen der Bundeswehr genutzten automatisierten Zeiterfassungssystems in den Blick nehmen. Das ist insbesondere für Zeiterfassungssysteme, die in die Jahre gekommen sind, erforderlich.

Auch die seit Jahren bestehende fehlerhafte Programmierung des **Personaleinsatzplanungssystems** im Bundeswehrkrankenhaus Berlin hat sich bisher nicht verbessert:

- *So wies das Arbeitszeitkonto eines Petenten über Jahre mehr als 51 Überstunden auf, obwohl er tatsächlich 34 Stunden im Minus war. Aufgrund von Programmierungsfehlern erfolgten beispielsweise doppelte Buchungen von Arbeitszeiten und eine doppelte Anrechnung von Pausenzeit als Arbeitszeit. Die nun eingesetzte Arbeitsgruppe im Bundeswehrkrankenhaus sollte rasch nachhaltige Lösungsansätze zur Funktionsfähigkeit des Personalplanungssystems vorlegen.*

Wenn es die Arbeits- und Dienstbedingungen der Soldatinnen und Soldaten nicht erlauben, die Arbeit im sogenannten Grundbetrieb, also innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden, zu erledigen, hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass der arbeitszeitrechtliche Ausnahmetatbestand angeordnet werden kann. Der Betrachtungszeitrahmen ist dabei stets die Dauer der Maßnahme. Eine Möglichkeit für den Ausgleich

entsprechend geleisteter Mehrarbeit ist die Gewährung des **Ausnahmetatbestandszuschlags**. Danach erhalten die im Ausnahmetatbestand eingesetzten Soldatinnen und Soldaten eine Vergütung von 91 Euro für jeden Tag, für den ihnen keine Freistellung vom Dienst gewährt werden kann:

- *Unsicherheit und Unzufriedenheit entstand bei vielen Soldatinnen und Soldaten, weil im Zuge der Covid-19-Amtshilfe die Regelungen bei der Gewährung des Ausnahmetatbestandszuschlages uneinheitlich waren. Sie berichteten, dass die Entscheidung zur Anordnung dieses Tatbestandes oftmals davon abhängig war, welcher Teilstreitkraft die einzelnen zur Amtshilfe abgeordneten Soldatinnen und Soldaten angehörten.*

Der Ausgleich besonderer zeitlicher Belastungen ist im Grundbetrieb und in den arbeitszeitrechtlichen Ausnahmetatbeständen rechtlich unterschiedlich ausgestaltet. Aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist für zeitliche Belastungen in beiden Fällen in erster Linie Freizeitausgleich zu gewähren. Die Abgeltung besonderer zeitlicher Belastungen während einer Unterstützungsleistung hängt daher vom festgelegten Arbeitszeitregime und von den dienstlichen Erfordernissen nach Rückkehr in den Heimatverband ab.

Bei Verbleib im Grundbetrieb wird angeordnete und tatsächlich geleistete Mehrarbeit nach den Regelungen der Soldatenarbeitszeitverordnung stundenweise in Freizeit ausgeglichen. Kann der vorrangige Freizeitausgleich innerhalb eines Jahres aus zwingenden dienstlichen Gründen absehbar nicht gewährt werden, wird die Mehrarbeit bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen der Soldatenmehrarbeitsvergütungsverordnung ersatzweise finanziell ausgeglichen. Daneben wird die Erschwernis eines Dienstes zu ungünstigen Zeiten (bei Nacht oder am Wochenende) nach Maßgabe der Erschwerniszulagenverordnung finanziell abgegolten. Die Entscheidung über die Art des Ausgleichs der Mehrarbeit obliegt dem jeweiligen Disziplinarvorgesetzten auf Grundlage seiner Bewertung der dienstlichen Erfordernisse und Personallage innerhalb seiner Einheit in den nachfolgenden zwölf Monaten.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die unterschiedlichen Situationen der Dienste in der Amtshilfe unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalls vor Ort nach den oben beschriebenen arbeitszeitrechtlichen Vorgaben zu einer unterschiedlichen arbeitszeitrechtlichen Einordnung und damit verbunden zu einem unterschiedlichen Ausgleich besonderer zeitlicher Belastungen führen können. Eine Vereinheitlichung der arbeitszeitrechtlichen Einordnung der Unterstützungsleistungen „von oben“ wäre daher nicht sachgerecht.

Zulagen

Das Zulagenwesen in der Bundeswehr ist nach wie vor intransparent und unübersichtlich. Wie schon in vergangenen Jahresberichten angeregt, bedürfte es einer gründlichen Befassung und Katalogisierung. In Einzelfällen hat der Gesetzgeber im Berichtsjahr Rückmeldungen von Soldatinnen und Soldaten zum Anlass genommen, für Klarstellung zu sorgen.

- *Soldatinnen und Soldaten des Bataillons Elektronische Kampfführung (EloKa) 912 in Nienburg/Weser wiesen darauf hin, die im Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz neu eingeführte maritime Zulage führe dazu, dass Soldatinnen und Soldaten die sogenannte EloKa-Zulage für Aufträge einer elektronischen Aufklärung nicht mehr beanspruchen könnten. Der Gesetzgeber hatte die entstandene Lücke übersehen und beseitigte sie durch eine rückwirkende Gesetzesänderung.*

Die Konkurrenzvorschrift zwischen Gebietsärztezulage und Seefahrerzulage hat der Gesetzgeber mit dieser Ergänzung ebenfalls aufgelöst. Daher können Schiffsärzte neben der Gebietsärztezulage einen Erhöhungsbetrag in Höhe von 220 Euro monatlich erhalten. Gut ist außerdem, dass die sogenannte **Führungszulage** nun auch denjenigen Soldatinnen und Soldaten zugutekommen kann, die in der Führungsfunktion als Stellvertreter eingesetzt sind. Nicht erschließen lässt sich allerdings, dass die Stellvertreterin beziehungsweise der Stellvertreter diese Zulage nur erhält, wenn die Vertretung mindestens 21 Tage in einem Kalendermonat angedauert hat. Dieser Bezug auf nur einen Kalendermonat sollte gestrichen werden.

Nachbesserungsbedarf besteht auch bei der sogenannten **IT-Zulage**. Nach gegenwärtigem Stand erhält diese Zulage nur, wer in näher definierten sogenannten zentralen Einrichtungen des Geschäftsbereichs des Verteidigungsministeriums für die Aufrechterhaltung und Sicherstellung des IT-Betriebes und der IT-Infrastruktur zuständig ist. Diese Begrenzung greift zu kurz. Die Zulage sollte allen Soldatinnen und Soldaten, die in ihren Dienststellen mit der Bearbeitung und Absicherung von sicherheitspolitisch und militärisch sensiblen Daten befasst sind, zugutekommen.

Gut ist, dass das Verteidigungsministerium eine Änderung der Erschwerniszulagenverordnung mit dem Ziel, den **EGB-Kräften** (spezialisierte Kräfte des Heeres mit Erweiterter Grundbefähigung) eine entsprechende Zulagenberechtigung zu verschaffen, in die Ressortabstimmung mit den Bundesministerien des Innern und der Finanzen gebracht hat.

Unmut löste dagegen die Gestaltung der Stellen- und Erschwerniszulage bei den **Tauchern der Pioniertruppe** aus:

- *Sie sahen sich gegenüber den Tauchern der Marine benachteiligt. Die Pionier- und Kampfmittelabwehrtaucher des Heeres erhalten die Erschwerniszulage nur einzelfallbezogen und für den jeweiligen Tauchgang nach Stunden berechnet. Dieser Stundensatz bemisst sich nach der jeweiligen Tauchtiefe und beträgt beispielsweise bei einer Tauchtiefe von mehr als zehn Metern 24,25 Euro. Angehörige der Marine, welche als Minentaucher verwendet werden oder sich in der Ausbildung hierzu befinden, erhalten hingegen eine pauschale monatliche Erschwerniszulage in Höhe von 550 Euro. Zusätzlich wird ihnen bei Verwendung als Minentaucher mit gültigem Minentaucherschein eine Stellenzulage in Höhe von monatlich 225 Euro gewährt.*

Die Begründung des Bundesministeriums der Verteidigung, dass man in Bezug auf die bei Tauchgängen zu bewältigenden außergewöhnlichen Belastungen unterscheiden müsse zwischen einem Einsatz in Binnengewässern (dem typischen Einsatzgebiet der Pionier- und Kampfmittelabwehrtaucher des Heeres) und der See (dem typischen Einsatzgebiet der maritimen Taucher) ließ sich allerdings nicht von der Hand weisen.

Auch die **Unterstützungskräfte**, die ihren Dienst beim Kommando Spezialkräfte Marine leisten, sahen sich benachteiligt:

- *Sie beklagten sich darüber, bislang nicht von der Zulage für besonders befähigte Unterstützungskräfte der Spezialkräfte profitieren zu können. Gegenwärtig gibt es diese Zulage nur für Unterstützungskräfte des bei der Teilstreitkraft Heer angesiedelten KSK.*

Die vom Streitkräfteamt beim Bundesministerium der Verteidigung vorgelegte Forderung, den Kreis der Berechtigten für diese Zulage zu erweitern, ist zu unterstützen.

Uneingeschränkt zu begrüßen ist, dass der Gesetzgeber hinsichtlich der besonderen Belastungen, welchen das Pflegepersonal in Krankenhäusern und anderen entsprechenden Einrichtungen ausgesetzt war und ist, einen sogenannten **Corona-Bonus** geschaffen hat:

- *Als eine beachtenswerte Geste der Solidarität waren die Zuschriften mehrerer Petentinnen des Bundeswehrkrankenhauses Berlin einzustufen, welche die ihnen zugedachte Corona-Sonderzahlung nicht in Anspruch nehmen wollten, weil sie, wie sie berichteten, den besonderen und aufopferungsvollen zusätzlichen Belastungen während ihres Dienstes nicht ausgesetzt gewesen seien. Daher sollte das ihnen zugedachte Geld denjenigen Kameradinnen und Kameraden zugutekommen, welche direkt im Pflege- und Heilbereich tätig sind.*

Die nachträgliche Umwidmung scheiterte an rechtlichen Gründen. Uneingeschränkt zuzustimmen ist den Soldatinnen jedoch im Hinblick auf die Wertschätzung für die im Pflegebereich eingesetzten Kameradinnen und Kameraden.

Anträge auf die Gewährung von Zulagen sind sorgfältig, entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und vor allen Dingen unverzüglich zu bearbeiten:

- *Daran fehlte es bei einem Feldwebeldienstgrad, der als Leiter eines Familienbetreuungsentrums den Antrag gestellt hatte, die sogenannte Führungszulage zu erhalten. Zwar kann die Zeitspanne zwischen Antragstellung im Juli 2020 und der Ablehnung seines Antrags gut einen Monat später als angemessen gelten. Zu bemängeln war dann aber, dass der Bescheid keine zwingend vorgeschriebene Rechtsbehelfsbelehrung enthielt und der Einspruch gegen den ablehnenden Bescheid fast ein Jahr unbearbeitet blieb, bis infolge der Eingabe Bewegung in die Angelegenheit kam.*

Altersversorgung

Eine gute Nachricht für pensionierte **Berufssoldatinnen und Berufssoldaten** verkündete das Bundesverwaltungsgericht mit seinem Urteil vom 9. September 2021. Gegenstand des Verfahrens war die Frage, in welchem

Umfang absolvierte Auslandseinsätze eine zusätzliche Pensionswirksamkeit haben. Grundsätzlich bestimmt das Soldatenversorgungsgesetz in § 25 Absatz 2 Satz 3, dass Dienstzeiten, welche im Rahmen eines internationalen Auslandseinsatzes geleistet worden sind, doppelt berücksichtigt werden können. Unklar bis zum Richterspruch aus Leipzig war jedoch, wie weit ein Auslandseinsatz in der Vergangenheit liegen durfte, um noch Gegenstand dieser begünstigenden Regelung sein zu können. Das Bundesministerium der Verteidigung vertrat die Auffassung, dass nur solche Auslandseinsätze berücksichtigungsfähig seien, die ab Dezember 2002 stattgefunden hätten. Mit dieser Einschränkung waren mehrere Soldatinnen und Soldaten nicht einverstanden und beriefen sich unter anderem darauf, dass das Soldatenversorgungsgesetz keine entsprechende Stichtagsregelung enthalte. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht bestätigt. Von der Regelung des § 25 Absatz 2 Satz 3 können jedoch nur Berufssoldatinnen und Berufssoldaten profitieren, die ihrerseits nach dem 13. Dezember 2011, dem Datum des Inkrafttretens der pensionsrechtlichen Sonderregelung, in den Ruhestand getreten sind.

Das Bundeswehreinsatzbereitschaftsstärkungsgesetz hat zugunsten der rentenrechtlichen Versorgung von aus der Bundeswehr ausgeschiedenen **Soldatinnen und Soldaten auf Zeit** zu spürbaren Verbesserungen geführt. So ist in § 3 Satz 1 Nummer 2b Sozialgesetzbuch VI mit Beginn des Berichtsjahrs verbindlich festgelegt, dass für die aus der Bundeswehr ausgeschiedenen Zeitsoldatinnen und -soldaten eine Rentenversicherungspflicht bezogen auf die ihnen nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr zustehenden Übergangsgebühnisse besteht.

Die Regelung gilt für alle Ehemaligen, die ab dem 1. Januar 2021 Übergangsgebühnisse beziehen. Darüber hinaus haben alle seit dem 31. Dezember 2018 ausgeschiedenen Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, die Anspruch auf Übergangsgebühnisse haben, unabhängig von ihrem Alter und der Vorversicherung, Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung. Die Betroffenen erhalten ein Beitrittsrecht zur freiwilligen Versicherung und nach dem Ende ihrer Dienstzeit einen Zuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen. Die Entscheidung für den Weg in eine private Krankenversicherung bleibt als weitere Option gewahrt. Wer seine Dienstzeit allerdings vor dem Jahr 2018 beendet hat, kann von der Neuregelung nicht profitieren. Wünschenswert für beide Gesetzesänderungen wäre es, die daraus resultierenden positiven Rechtsfolgen rückwirkend auch für sogenannte Altfälle aktivieren zu können.

Im Übrigen hat der Gesetzgeber bei der Neuregelung der rentenrechtlichen Versorgung vergessen, dass nicht jede ausgeschiedene Zeitsoldatin oder jeder ausgeschiedene Zeitsoldat der gesetzlichen Rentenversicherung angehört:

- *So teilte eine Bundeswehrärztin mit, dass ihr die Neuregelung nichts nütze. Ihre rentenrechtliche Absicherung laufe über die Versorgungswerke der Ärztekammern. Rentenversicherungsrechtlich relevante Beiträge müssten also an diese Institution abgeführt werden. Dies hatte der Gesetzgeber jedoch schlicht übersehen.*

Das Verteidigungsministerium sicherte zu, die erkannte Gesetzeslücke schließen zu wollen. Es führe bereits mit dem federführenden Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter Beteiligung der Deutschen Rentenversicherung Bund die notwendigen Abstimmungsgespräche. Der weitere Verlauf dieser Entwicklung wird fortlaufend beobachtet.

Nichtbewirtschaftete Betreuung

Die Betreuungsbüros und Familienbetreuungszentren der Bundeswehr leisten eine wichtige und bedeutsame Arbeit für die Soldatinnen und Soldaten. Möglichkeiten zur Kameradschaftspflege und überzeugende Betreuungsangebote dienen einer stärkeren Bindung an die Truppe und sind somit auch Mittel der Personalbindung und Personalgewinnung. Im Berichtsjahr standen die Betreuungseinrichtungen vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie erneut vor großen Herausforderungen. Persönliche Begegnungen waren kaum möglich. Individuelle Unterstützung aus der Ferne zu organisieren und nicht im direkten Kontakt gewährleisten zu können, erforderte Anpassung und das Ausloten neuer Möglichkeiten.

Die Inhalte der am 16. Juli 2021 in Kraft getretenen neuen **Fachstrategie** „Betreuung und Fürsorge in der Bundeswehr“ sind zu begrüßen. Die Strategie definiert Rahmenbedingungen, um den heutigen und zukünftigen Herausforderungen für Betreuung und Fürsorge modern, attraktiv, bedarfsgerecht, angemessen und wirksam begegnen zu können. Angesprochen sind aktive und ehemalige Bundeswehrangehörige, Veteraninnen und Veteranen, Reservistinnen und Reservisten, Angehörige und Bezugspersonen sowie die Hinterbliebenen des genannten Personenkreises. „Bezugspersonen“ sollen auch solche Personen sein, die über das Angehörigenverhältnis hinausgehen, von denen die Berechtigten erklären, dass sie mit ihnen in einem besonderen Beziehungsverhältnis stehen.

Das **Fachkonzept** „Betreuung und Fürsorge“, das sich in Vorbereitung befindet, soll die Fachstrategie präzisieren. Es wird konkrete Maßnahmen, Ausstattungen und Aufgaben benennen und dient dann im Rahmen von Beschaffungen auch als haushaltsbegründende Unterlage. Ein schneller Abschluss der daran stattfindenden Arbeiten ist somit wünschenswert. Die neu erlassenen Regelungen müssen dem für Betreuung und Fürsorge in der Truppe verantwortlichen Personal aber auch bekannt gemacht und anwendungssicher an die Hand gegeben werden. Dazu gehört, sich mit der Thematik Betreuung und Fürsorge im Rahmen von Tagungen sowie perspektivisch auf Kommandeur-, Chef- und Spießlehrgängen intensiver zu beschäftigen. Auch in der Ausbildung im Zentrum Innere Führung oder in anderen Ausbildungszentren sollte die Materie verstärkt im Fokus stehen.

Einen wichtigen Beitrag zur Betreuung vor Ort leisten die **Betreuungsbüros**, für welche die neue Fachstrategie an jedem Standort ausgebildetes hauptamtliches Personal vorsieht. Dieses Personal soll die Dienststellenleitungen beziehungsweise Kommandeurinnen und Kommandeure in Angelegenheiten der dienstlichen und außerdienstlichen Betreuung unterstützend beraten. Damit ist eine langjährige Forderung vieler Jahresberichte erfüllt: Betreuung ist keine Aufgabe, die im Nebenamt ausgeübt werden kann. Wichtig ist vor allem der regelmäßige, idealerweise von beiden Seiten ausgehende Austausch zwischen den Leiterinnen und Leitern der Dienststellen, den Kommandeurinnen und Kommandeuren sowie dem hauptamtlichen Betreuungspersonal. Nur so können sie gemeinsam Erfahrungen aufbauen, Fachwissen weitergeben und ein gutes Betreuungsangebot vor Ort entwickeln. Von den 176 Betreuungsbüros an den Standorten sind zwischenzeitlich 102 Betreuungsbüros mit hauptamtlichen Leiterinnen und Leitern besetzt. Die weiteren Büros sollten nun zügig gleichziehen. Notwendig für eine konstruktive, aber vor allem rechtssichere Arbeit der Büros ist zudem, dass die Arbeiten an der einschlägigen Dienstvorschrift ihren Abschluss finden. Die Vorschrift regelt zum Beispiel die Infrastruktur, die Raumausstattung und materielle Ausstattung und gibt Weisungen zur Arbeit der Büros.

Einen weiteren bedeutenden Beitrag zur Betreuung der Soldatinnen und Soldaten und ihrer Familien insbesondere im Zusammenhang mit den Einsätzen leistet die **Familienbetreuungsorganisation** mit den Familienbetreuungscentren und Familienbetreuungsstellen. Es ist sehr erfreulich, dass die im letzten Jahresbericht geforderte Ausstattung der Familienbetreuungscentren mit der jeweils aktuellen Technik nun durch eine Dienstvorschrift festgelegt ist. Zudem bewirkt die Erhöhung des Veranstaltungszuschusses pro Person und Veranstaltung um 6 Euro auf 18 Euro insgesamt eine bessere finanzielle Ausstattung der Familienbetreuung. Ebenso positiv ist der weitere Ausbau der Familienbetreuung in einzelnen Bereichen. So ist zum Beispiel der Bedarf an Familienbetreuung im nördlichen Emsland seit dem 1. April 2021 durch die Umwandlung der Familienbetreuungsstelle Leer in ein Familienbetreuungscentrum gesichert. Ein Zugewinn ist zudem die im Berichtsjahr erfolgte Freischaltung einer einheitlichen und gebührenfreien Servicenummer für Familienangehörige, die rund um die Uhr eine einfache und niedrigschwellige Kontaktaufnahme zum jeweils zuständigen Familienbetreuungscentrum beziehungsweise zur Familienbetreuungsstelle ermöglicht. Diese Telefonnummer ist auf der Homepage der jeweiligen Familienbetreuungseinrichtung zu finden.

Familienbetreuung ist Ausdruck der Fürsorge bei langen Abwesenheiten wie Einsätzen, einsatzgleichen Verpflichtungen und anerkannten Missionen. Der mehrmonatige Aufenthalt von Soldatinnen und Soldaten in einem Einsatzgebiet kann für diese mit psychischen Belastungen verbunden sein. Das Familienleben in zwei Welten wirkt sich nachhaltig auf die Strukturen und den Zusammenhalt der Familien aus. Die Einbindung der Familien der Soldatinnen und Soldaten beziehungsweise ihrer Kontaktpersonen in alle Maßnahmen der Fürsorge und Betreuung ist deshalb essenziell. Aber auch **längere Übungen** können mit Belastungen für die Soldatinnen und Soldaten und deren Angehörigen einhergehen. Aus diesem Grunde ist die im Berichtsjahr erfolgte Erweiterung des Anwendungsbereichs der Familienbetreuung auf Übungen mit Abwesenheiten von mehr als 30 Tagen sehr zu begrüßen.

Besonders erfreulich sind darüber hinaus die im Berichtsjahr vorgenommenen Verbesserungen bei der Weiterentwicklung der **Einsatznachbereitungsseminare**. Alternativ zum dreitägigen „Standardseminar“ ist nun auch ein fünftägiges Seminar durchführbar, das zusätzliche Zeit zur Nachbereitung besonders intensiver Belastungen zur Verfügung stellt. Dass nun auch Familienangehörige und benannte Bezugspersonen an den Seminaren teilnehmen dürfen, ist eine erhebliche qualitative Verbesserung der Einsatznachbereitung.

Die Veröffentlichung der Allgemeinen Regelung A-2640/6 „Erhalt und Steigerung der psychischen Fitness“, die ebenfalls verbesserte Maßnahmen zur Familienregeneration vorsehen soll, steht weiterhin aus. Sie sollte nun zügig erfolgen.

Bewirtschaftete Betreuung

Die kontinuierliche Reduzierung der Truppenstärke und vor allem das Ende der Wehrpflicht führten an den Standorten zu Änderungen des Bedarfs an bewirtschafteter Betreuung. Deren System basiert seit Jahrzehnten auf verschiedenen Säulen. Dazu gehören die Heimbetriebe, die private selbstständige Kantinenpächterinnen und -pächter unterhalten, und die Heimgesellschaften der Offiziere und Unteroffiziere, die die Soldatinnen und Soldaten in Vereinsform betreiben.

Die **Heimbetriebe**, von denen es rund 180 gibt, bieten ein einheitliches Warenangebot, das sogenannte Grundsortiment, zu festgelegten Preisen an. Die Pächterinnen und Pächter waren bisher hinsichtlich des Einkaufs der Waren vertraglich an die Heimbetriebsgesellschaft mbH & Co. KG gebunden. Diese hat durch den Abschluss von Rahmenverträgen mit Lieferanten und damit zusammenhängender Bündelung des Einkaufsvolumens vieler Heimbetriebe vorteilhafte Einkaufspreise realisieren können. Das 1975 eingeführte flächendeckende System mit der Heimbetriebsgesellschaft als Dachgesellschaft stellte insbesondere zu Wehrpflichtzeiten sicher, alle Soldatinnen und Soldaten an allen Standorten in Deutschland zu gleichen Bedingungen im bewirtschafteten Bereich versorgen zu können. Die Beendigung des Geschäftsbesorgungsvertrages mit der Heimbetriebsgesellschaft durch das Bundesministerium der Verteidigung und die Auflösung der Verträge zwischen der Heimbetriebsgesellschaft und den Pächterinnen und Pächtern zum 1. Januar 2022 ist somit eine Zäsur. Der Heimbetriebsgesellschaft gebührt für die jahrzehntelange Treue und hervorragende Partnerschaft eine ganz besondere Anerkennung. Die Bewirtschaftungs- und Überlassungsverträge zwischen dem Verpflegungsamt der Bundeswehr für den Bund und den Heimbetreibern bleiben bestehen. Einkauf und Abrechnung werden künftig durch die Pächterinnen und Pächter eigenverantwortlich wahrgenommen. Für die Subventionierung umsatzschwacher Heimbetriebe sorgt das Bundesministerium der Verteidigung.

Die Zahl der **Heimgesellschaften** hat im Berichtsjahr weiter abgenommen. Gab es in der Bundeswehr im Jahr 2016 noch rund 183 Heime, waren es im Berichtsjahr nur noch 132 Heimgesellschaften. Das hohe Engagement der Soldatinnen und Soldaten ist ausdrücklich zu loben. Sie verdienen weiterhin Unterstützung, weil die Heimgesellschaften bei allem Verständnis für eine Neuausrichtung und Standardisierung im Bewirtschaftungsbereich zweifelsfrei den Zusammenhalt in der Bundeswehr befördern. Die Heimgesellschaften leisten hervorragende Arbeit, die vor Ort an den Standorten sehr geschätzt wird und der Attraktivität der Bundeswehr nützlich sind. Es liegt im Interesse der Bundeswehr, dieses Engagement weiterhin trotz verändertem Betreuungsbedarf vor Ort wohlwollend zu unterstützen.

Die Neuausrichtung der bewirtschafteten Betreuung nahm bereits im Jahr 2012 mit dem „Konzept zur Neuausrichtung von Gemeinschaftsverpflegung und bewirtschafteter Betreuung in der Bundeswehr“ ihren Anfang. Um genau zu erfassen, was vor Ort an den Standorten gebraucht wird, werden seitdem durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verpflegungsamtes der Bundeswehr mit allen Beteiligten an den Standorten **Verpflegungs- und Betreuungskonzepte** erarbeitet und abgeschlossen. Diese Konzepte beschreiben den Bedarf an Verpflegungsleistungen und Leistungen der bewirtschafteten Betreuung. Zugleich dienen sie der Bewertung des infrastrukturellen Zustands dieser Einrichtungen und stellen gegebenenfalls die Grundlage für infrastrukturelle Maßnahmen dar. Zu Ende des Berichtsjahrs waren 110 Verpflegungs- und Betreuungskonzepte abgeschlossen. Wichtig ist, dass die Bedürfnisse und Erkenntnisse der Soldatinnen und Soldaten vor Ort in die Konzepte einfließen. Entscheidend ist aber auch, dass die infrastrukturelle Realisierung dieser Konzepte vorangeht:

- *Zwar ist das Verpflegungs- und Betreuungskonzept am Standort Aachen seit dem 23. Dezember 2019 finalisiert. Unter Berücksichtigung der aktuellen Priorisierung und dem derzeitigen Leistungsvermögen der Bauverwaltung und Bauindustrie können die Baumaßnahmen jedoch erst 2026 beginnen.*
- *An anderen Standorten sind zuerst Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen vorzunehmen, bevor der Erhalt oder Neubau von Gebäuden beginnen kann. So wartete die Truppe am Standort Lüneburg fast 18 Monate auf das Ergebnis einer Wirtschaftlichkeitsuntersuchung zur weiteren Nutzung des Casino-Gebäudes. Seit November 2021 liegt sie nun vor. Trotzdem besteht immer noch Klärungsbedarf, welche Verpflegungs- und Betreuungsvariante in der Liegenschaft umgesetzt werden soll. Die Entscheidung ist für Ende Januar 2022 vorgesehen. Der im Eingangsbereich aufgestellte Pizza-Automat ist jedenfalls keine adäquate Lösung*

Das neue Bewirtschaftungskonzept Betreuung 2019+ sieht in Zukunft die Betriebsform des Modells „Kasino“ und damit eine Ablösung der Heimbetriebe der alten Art vor. Die Verpflegungs- und Betreuungskonzepte sind nicht Bestandteil dieses Programms; gleichwohl sollen die zukünftig darin festgestellten infrastrukturellen

Aspekte auf die Betriebsform des **Modells „Kasino“** ausgerichtet werden. Dessen Kerngedanke ist es, dass ein Dienstleister pro Liegenschaft ein auf den Standort zugeschnittenes zeitgemäßes Angebot erbringt. Die entsprechenden Verträge werden mittels Ausschreibung vergeben. Derzeit läuft an den acht Modellstandorten Panker, Höxter, Prenzlau, Daun, Dornstadt, Niederstetten, Laupheim und Kiel eine Erprobung:

- *Am Standort Panker nehmen die Soldatinnen und Soldaten die seit Oktober 2020 bestehenden Leistungen der bewirtschafteten Betreuung trotz zwischenzeitlicher pandemiebedingter Einschränkungen sehr gut an. Nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung besteht auf Ortsebene ein reger Austausch mit dem Dienstleister („Arche Casino GmbH“), der für alle Seiten als sehr gewinnbringend wahrgenommen wird.*
- *Am Standort Höxter erfolgt die Leistungserbringung seit dem 1. Juni 2021. Den Zuschlag hat der Dienstleister „plan B GmbH“ erhalten.*

Geplant ist, 2022 zu einer Auswertung der Modellprojekte „Kasino“ zu kommen und danach eine Entscheidung über die bundesweite Ausrollung dieses Projektes zu treffen. Heimbetriebe der alten Art wird es nach einer entsprechenden Implementierung des Modells „Kasino“ in der Fläche nicht mehr geben. Die bisherigen Pächterinnen und Pächter haben die Möglichkeit, sich dann auf die neu auszuschreibenden Einrichtungen zu bewerben.

Verpflegung

Eine gesunde Ernährung ist für die Gesundheit und Fitness der Soldatinnen und Soldaten und damit für die Einsatzbereitschaft der Truppe unerlässlich. Für die tägliche Versorgung der Soldatinnen und Soldaten werden die Referenzwerte der Gesellschaft für Ernährung zugrunde gelegt und unter Einbeziehung des Sanitätsdienstes ausgewogene Ernährungsplanungen für Truppen- und Feldküchen erstellt.

- *Ein wiederkehrendes und an Bedeutung gewinnendes Thema ist der zunehmende Wunsch etlicher Soldatinnen und Soldaten nach einem zusätzlichen veganen Ernährungsangebot in Truppenküchen und auf dem Übungsplatz. Kritisch bewerteten sie ein kaum vorhandenes Angebot an regionalen und saisonalen Erzeugnissen sowie an pflanzlichen Produkten. Das Verteidigungsministerium teilte mit, die vegetarischen Essgewohnheiten würden in den Truppenküchen bereits berücksichtigt. Das Verpflegungsamt der Bundeswehr ergänze durch Marktsichtung das Angebot an veganen und vegetarischen Erzeugnissen kontinuierlich.*

Sowohl die vegetarische als auch die vegane Ernährungsform sind in der Gesellschaft zunehmend verbreitet. Auch die Bundesministerien für Gesundheit und für Ernährung und Landwirtschaft unterstützen ein verstärkt ballaststoffhaltiges und wenig fleischhaltiges Essensangebot mit dem Aktionsplan INform. Es wäre ein wichtiges Signal an die Truppe, die bestehende Produktpalette zeitnah um pflanzliche Milch- und Fleischersatzprodukte zu erweitern.

- *Die Bitte um eine ausgewogene und nährstoffoptimierte Verpflegung ist auch zunehmend im Zusammenhang mit den Lunchpaketen, insbesondere bei mehrtägigen Übungen, zu hören. Zentrales Anliegen ist es, das Angebot an Weißmehlprodukten sowie an zuckerhaltigen Desserts beziehungsweise Getränken zu reduzieren und saisonale unverarbeitete Produkte verstärkt anzubieten.*

Diesbezüglich sollte die Bundeswehr ebenfalls ihre Produktpalette anpassen.

Die Frische von Produkten insbesondere bei Übungsaufenthalten ebenso wie ein Zuviel an Verpackungsmüll sind weitere Anliegen, die die Truppe beschäftigen:

- *So äußerten Soldatinnen und Soldaten des Stabs Panzergrenadierbrigade 37 in Frankenberg und des Panzerpionierbataillons 701 in Gera den Wunsch, im Gelände über die Truppenküche frische Produkte essen zu können. Das Verteidigungsministerium erläuterte, auch im Gelände sei grundsätzlich Frischverpflegung auszugeben. Der Regionalmanager des Verpflegungsamtes werde die betroffenen Truppenteile zum Thema Marschverpflegung/Lunchpakete beraten und in einer Küchenausschusssitzung das Thema erörtern.*

Diese Initiative ist gut, entsprechende Informationen an die Truppenteile und Truppenküchen sollten allerdings standardmäßig erfolgen.

- *Soldatinnen und Soldaten der Gebirgsjägerbrigade 23 bemängelten die Verpackung der Lunchpakete mit Blick auf die Müllerzeugung. Der Anteil an Lunchpaketen im Jahr 2020, so das Verteidigungsministerium, habe knapp elf Prozent aller ausgegebenen Mahlzeiten in den Truppenküchen betragen. Die Art der Verpackung sei durch rechtliche Rahmenbedingungen festgelegt, die den Anforderungen des Lebensmittelrechts entsprechen müssten. Die Möglichkeiten zur Vermeidung von Verpackungsmüll würden jedoch durch das Kommando Sanitätsdienst und das Verpflegungsamt der Bundeswehr kontinuierlich überprüft.*

Eine rechtzeitige Einbeziehung betroffener Soldatinnen und Soldaten zu geplanten Schließungen von Verpflegungseinrichtungen sollte eigentlich selbstverständlich sein:

- *Es bedurfte erst einer Eingabe um festzustellen, dass durch die geplante Schließung der Austeilküche in der Untertageanlage Neckarzimmern viele Soldatinnen und Soldaten keine Möglichkeit mehr zur Einnahme einer warmen Mittagsmahlzeit gehabt hätten. Die Austeilküche blieb nach deren Intervention aus Fürsorgegründen bestehen.*

Die **Geländeverpflegung** im Rahmen der Gruppenverpflegung soll prinzipiell so organisiert sein, dass mittags im Gelände eine warme Mahlzeit zum Beispiel durch Feldküchen ermöglicht wird. Die derzeit noch an ein bestimmtes Trägerfahrzeug gebundene Taktische Feldküche wird durch ein neues Verpflegungssystem auf Containerbasis – die Mobile Feldküche – ersetzt. Die für die Mobile Feldküche noch ausstehende Kälteerprobung fand in Norwegen im Januar 2021 erfolgreich statt. Auch der Anteil Hitzeerprobung war im August 2021 in Spanien erfolgreich. Kleinere Konstruktionsänderungen erfordern noch technische Nacherprobungen, wie unter anderem die Fahrerprobung. Diese dient in Deutschland als Grundvoraussetzung für die Serienreife. Ab dem Jahr 2022 soll die Mobile Feldküche sukzessive die Taktische Feldküche ersetzen.

Militärseelsorge

Die Militärseelsorge leistet einen unverzichtbaren, wichtigen Beitrag für die Truppe. Vor allem im Auslandseinsatz geben die Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger wertvollen geistlichen Beistand, oftmals konfessionsübergreifend, nicht selten auch jenseits des Konfessionellen. Sie stehen allen Soldatinnen und Soldaten für Gespräche zur Verfügung, auch denen, die nicht getauft sind oder eine andere Glaubensrichtung haben. Dabei geht es keineswegs nur um religiöse Angelegenheiten, sondern vielmehr auch um grundsätzliche Themen wie Familie, Gesundheit, Wohnen, Perspektiven und Erfahrungen. Die Wehrbeauftragte fand in ihren zahlreichen Gesprächen mit Soldatinnen und Soldaten immer wieder bestätigt, dass die Militärseelsorge eine große Stütze im Einsatz und im Dienst ist. Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger geben Rat in allen Fragen und leisten Beistand in allen Situationen – im Dienstlichen wie im Privaten, im Inland wie im Ausland. Die Militärseelsorge stärkt auf diese Weise auch die Einsatzbereitschaft und Durchhaltefähigkeit der Truppe.

Der sehr schwierige und gefährliche Einsatz in Afghanistan war für die meisten Soldatinnen und Soldaten eine große Belastung und die Militärseelsorge bewährte sich als große Hilfe im Lager vor Ort. Dafür verdienen die Militärgeistlichen besonderen Dank und Anerkennung. Nicht zuletzt am Stützpunkt der Evakuierungsoperation in Taschkent in Usbekistan hat die Militärseelsorge einen wichtigen Beitrag geleistet, das in Kabul Erlebte und die schrecklichen Erfahrungen zu verarbeiten. Das gilt für viele Soldatinnen und Soldaten, die in den vergangenen zwanzig Jahren des Afghanistan-Einsatzes dabei waren, und auch für diejenigen, die sich fragen, welchen Sinn und Zweck ihr eigener Einsatz hatte. Besonders nach der Rückkehr waren Gespräche mit den Militärseelsorgerinnen und -seelsorgern oftmals ein wichtiger Beistand und Hilfe, den Weg zurück in die Normalität des (Dienst-)Alltags zu finden:

- *Eine Soldatin, die mehrmals in Afghanistan eingesetzt war, fasste die Bedeutung der Militärseelsorge mit den Worten zusammen: „Ich kann mir gar nicht vorstellen, dass es einen Einsatz ohne Militärseelsorge geben könnte.“*

Soldatin oder Soldat zu sein, ist kein normaler Beruf, sondern erfordert, auch in Friedenszeiten, besonders viel Verantwortung, mehr als dies sonst in der Gesellschaft oft üblich ist. Umso wichtiger ist es auch im Sinne von Prävention, ausreichend viel zu investieren in die Stärkung der ethischen und moralischen Grundlagen, in Charakterfestigkeit und mentale Stärke. Vieles davon kann im **Lebenskundlichen Unterricht** (LKU) von den Militärgeistlichen vermittelt werden. Einen wichtigen Beitrag leistet dabei das Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften (zebis) in Hamburg. Wie die Wehrbeauftragte bei ihrem Truppenbesuch dort erfuhr, gibt es ein Didaktik-Portal des zebis für den LKU zur Weiterbildung und Zusammenarbeit mit den Militärgeistlichen. Sie

erhalten hier eine Vielzahl an Materialien und Entwürfen für ganze Unterrichtseinheiten, darunter auch ein Kartenspiel für Militärggeistliche, das es ermöglichen soll, niederschwellig einsetzbar ethische Fragestellungen und moralische Probleme auf spielerische Art in den LKU einzubinden. Der LKU ist für die Soldatinnen und Soldaten die wesentliche Grundlage, um ethische Kompetenz für den Soldatenberuf zu entwickeln, und seit 2010 gut geübte Praxis. Ethik und Moral in der Truppe sind keine berufsspezifische Ethik und keine Sondermoral. Es geht um die Anwendung der ethischen und moralischen Prinzipien, die in der Gesellschaft im Ganzen gelten und in unserem Grundgesetz verbindlich niedergelegt sind.

- *Bei einem Truppenbesuch an Bord der Fregatte BRANDENBURG in Wilhelmshaven am 20. Juli 2021 erlebte die Wehrbeauftragte eine gelungene Umsetzung des LKU, bei der die enge Zusammenarbeit und das gute Verhältnis zwischen dem Kommandanten und dem Militärpfarrer spürbar waren. Nachdem der Pfarrer die Anwesenden in einer lebendigen Mischung aus Filmsequenzen und Wissensvermittlung an das Thema herangeführt hatte, brachte er sie dazu, sich in einer anschließenden Diskussionsrunde intensiv mit Fragen von Moral und Ethik auseinanderzusetzen, an der sich auch der Kommandant offen und ehrlich beteiligte.*

Wie dieses Beispiel zeigt, hat es sich in jeder Hinsicht bewährt, dass der Lebenskundliche Unterricht von Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorgern erteilt wird, da sie außerhalb der militärischen Hierarchie stehen, aber mit ihrer menschlichen und geistigen Kompetenz innerhalb der Truppe den vertrauensvollen Gedankenaustausch und das selbstbestimmte Lernen ermöglichen. Ziel ist es, dass so die Staatsbürgerin und der Staatsbürger in Uniform sowie das Leitbild der Inneren Führung täglich von jeder Soldatin und von jedem Soldaten gelebt werden, fest auf dem Boden des Grundgesetzes – für Demokratie, Freiheit und Rechtsstaat.

Die Bundeswehr steht für Vielfalt, Toleranz und Weltoffenheit. Es war daher ein historisches Ereignis, als am 21. Juni 2021 mit Zsolt Balla der erste **Militärrabbiner** der Bundeswehr ernannt wurde. Der Sitz der Bundesbehörde Militärrabbinat wird in Berlin sein. Gut 100 Jahre nach dem Ende des Ersten Weltkriegs – und nahezu acht Jahrzehnte nach dem Holocaust – gibt es damit in den deutschen Streitkräften erstmals wieder militärische Seelsorge für jüdische Soldatinnen und Soldaten. Es war der Wehrbeauftragten eine große Ehre und Freude, an der Feierstunde zur Ernennung von Rabbiner Balla teilzunehmen. Bis zu zehn Militärrabbinerinnen oder Militärrabbiner werden unter dem Militärbundesrabbiner arbeiten können. Der Aufbau der jüdischen Militärseelsorge soll zukünftig an fünf Außenstellen mit regionalem Bezug erfolgen. Die Seelsorge richtet sich an jüdische und nichtjüdische Soldatinnen und Soldaten sowie deren Angehörige. Wie andere Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger auch, werden sie Lebenskundlichen Unterricht erteilen und mit in die Einsätze gehen. Es ist die erste Erweiterung der Militärseelsorge in der Bundeswehr seit dem Abschluss des Staatsvertrags mit der evangelischen Kirche 1957.

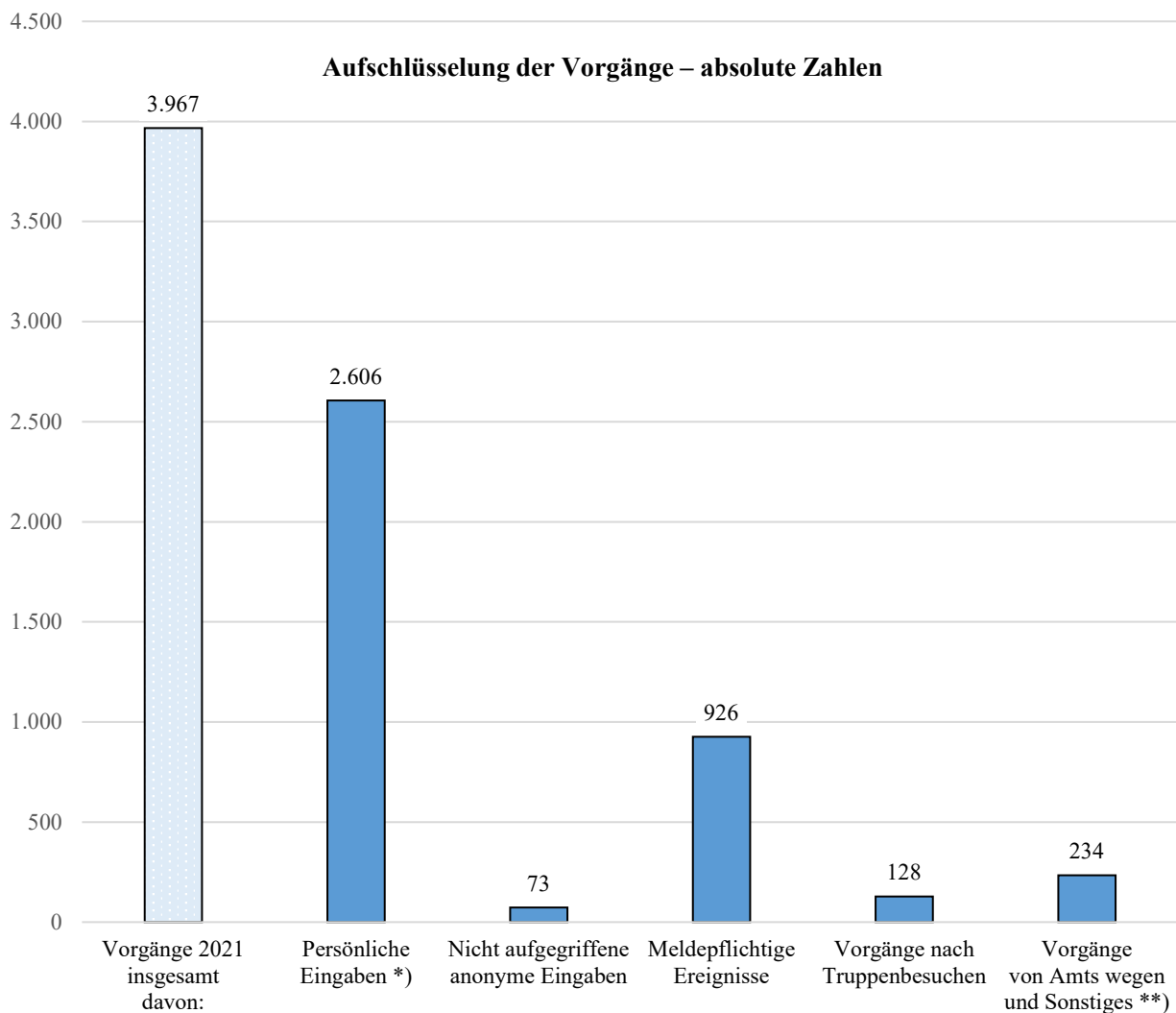
Von der Einführung der jüdischen Militärseelsorge ist auch ein Schub für die **islamische Militärseelsorge** zu erhoffen, denn in der Truppe leisten rund 3.000 Soldatinnen und Soldaten muslimischen Glaubens ihren Dienst. Vor dem Hintergrund, dass islamische Gemeinden anders organisiert sind als die anderen Religionsgemeinschaften – beispielsweise weil keine Mitgliederregister geführt werden – ist es nach Aussagen des Verteidigungsministeriums schwierig, ähnliche Strukturen für Muslime in allen Bereichen zu organisieren. Zudem repräsentierten die in Deutschland bekannten Verbände nicht die Mehrheit der hier lebenden Muslime. Ein zentraler Ansprechpartner, der im Auftrag der Bundeswehr und auf staatsvertraglicher Grundlage die Aufsicht über eine muslimische Militärseelsorge führen könnte, stehe deshalb absehbar nicht zur Verfügung. Ungeachtet dessen verdienen Soldatinnen und Soldaten muslimischen Glaubens eine religionsbezogene Militärseelsorge. Hierzu beabsichtigt das Ministerium ein Betreuungsangebot auf einzelvertraglicher Grundlage und ohne Aufbau von Organisationsstrukturen zu schaffen. Das ist sehr zu begrüßen und sollte in dieser Legislaturperiode erfolgen. Es wäre ein Zeichen von Wertschätzung und Anerkennung für den Dienst der Muslime in der Bundeswehr.

Dr. Eva Högl

Wehrbeauftragte

21. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten

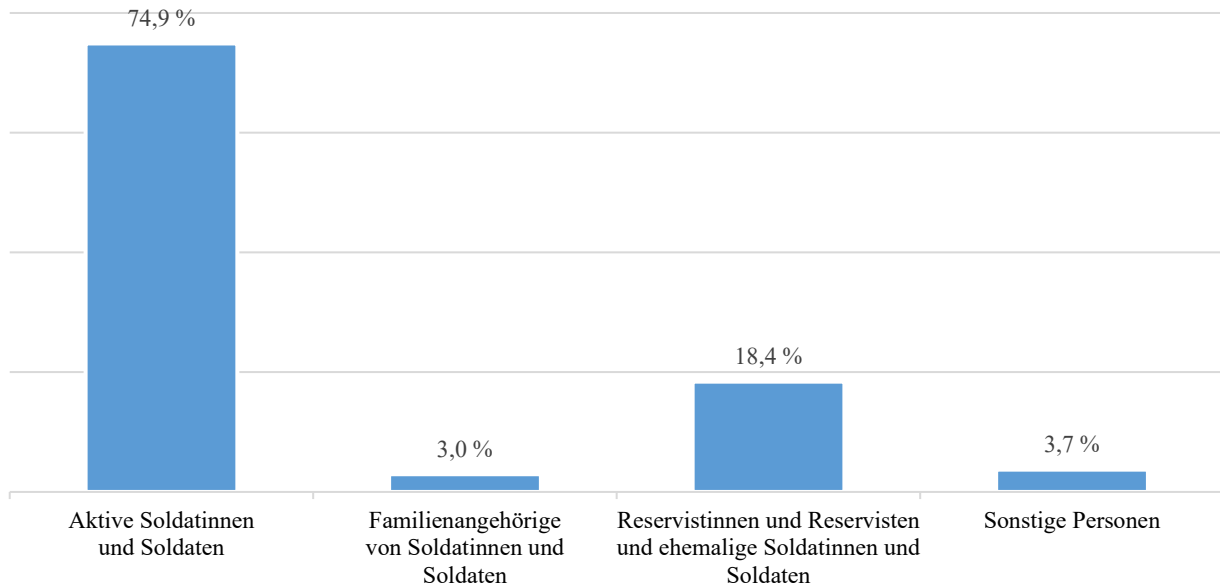
Insgesamt sind im Berichtszeitraum 3.967 Vorgänge erfasst worden. Vorgänge sind alle mit einem Aktenzeichen versehenen Bearbeitungsgegenstände. Neben den Eingaben der Soldatinnen und Soldaten, von deren Familienangehörigen und sonstigen Personen fallen darunter die von der Wehrbeauftragten überprüften Meldepflichtigen Ereignisse in der Bundeswehr, Vorgänge, die nach einem Truppenbesuch aufgegriffen werden, und Vorgänge, mit denen sich die Wehrbeauftragte von Amts wegen befasst. Zu letzteren gehören Erkenntnisse, die die Wehrbeauftragte beispielsweise aus Presseberichten oder Gesprächen erhält. Darüber hinaus sind Schreiben von Zivilbeschäftigten, die an den Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags abgegeben werden, und allgemeine Anfragen von Privatpersonen unter Sonstiges erfasst.



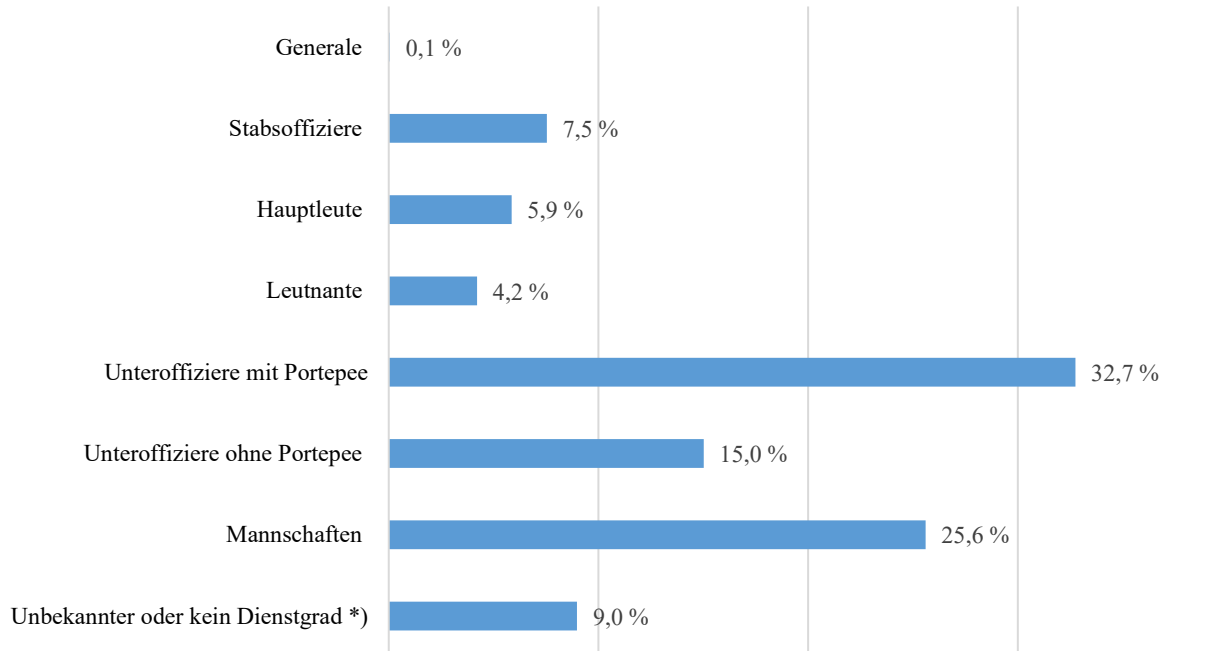
*) Eingaben von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familienangehörigen

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

Aufschlüsselung der 2.606 persönlichen Eingaben nach Einsenderinnen und Einsendern in Prozent



Aufschlüsselung nach Dienstgradgruppen in Prozent



*) unter anderem Familienangehörige

Aufschlüsselung der 3.967 Vorgänge nach Sachverhalten (7.176)

(In einem Vorgang können bis zu drei Sachverhalte erfasst werden, weshalb die Anzahl der Sachverhalte höher ist als die Anzahl der Vorgänge.)

Rubrik	Anzahl
Personalangelegenheiten aktiver Soldatinnen und Soldaten	2.210
<u>davon unter anderem:</u>	
Verwendungsplanung, Beurteilung, Beförderung	666
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	476
Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen	404
Personalbearbeitung und Personalführung	387
Reservistenangelegenheiten	137
Personalstruktur	41
Disziplinarrecht, Rechtsverstöße	1058
<u>davon unter anderem:</u>	
Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung	328
Verletzung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung	311
Versorgung, Soziales	726
Menschenführung, Kameradschaft	663
Gesundheit, Sanitätsdienst, Heilfürsorge	495
Vereinbarkeit von Familie und Dienst	387
<u>davon:</u>	
Pendlerangelegenheiten	279
Auslandseinsätze, Ausrüstung im Einsatz	375
Infrastruktur, Unterkünfte	207
Ausbildung, Ausrüstung für die Ausbildung	201
Arbeitszeit	134
Verpflegung, Bekleidung, Betreuung	112
Sicherheitsfragen, Unfälle	110
Diversity	94
<u>davon unter anderem:</u>	
Frauen in den Streitkräften (Gleichstellungsfragen)	53
Sexuelle Vielfalt	24
Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund	10
Verhalten und Auftreten von Soldatinnen und Soldaten innerhalb und außerhalb des Dienstes	91
Selbsttötung, Selbsttötungsversuch	84
Sonstiges *)	329

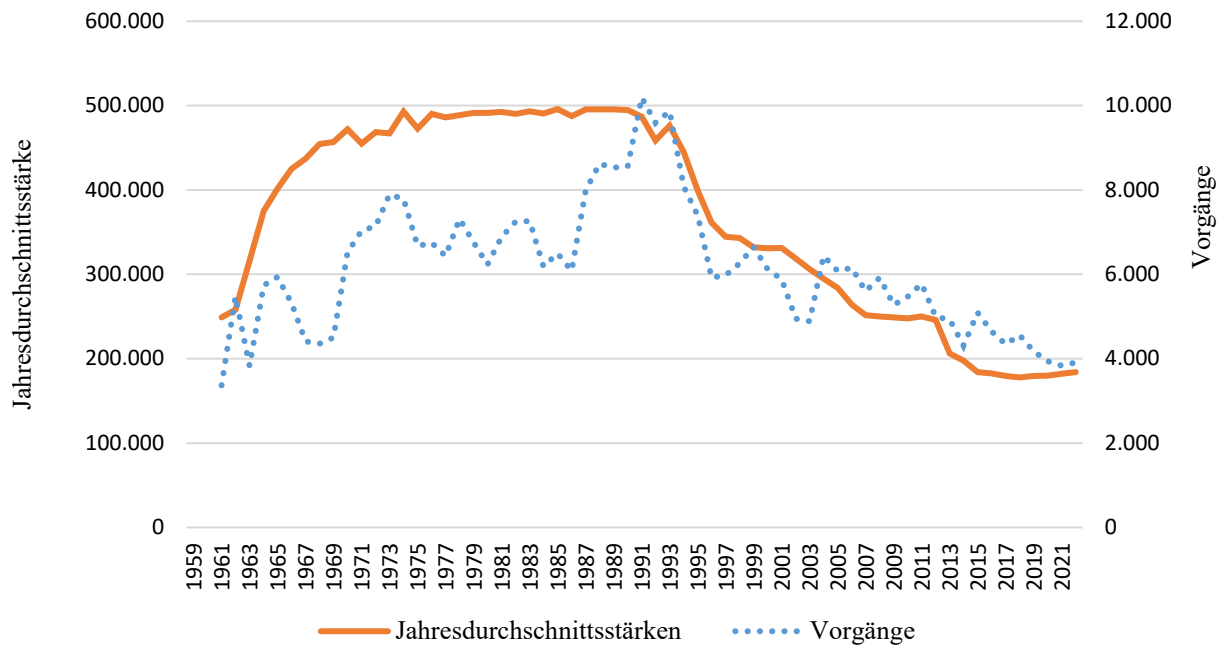
*) U.a. Unzuständigkeit, Abgabe an Petitionsausschuss, Anfragen wegen Akteneinsicht, Reaktionen auf den Jahresbericht

Entwicklung der Zahl der Vorgänge in den Jahren 1959 bis 2021

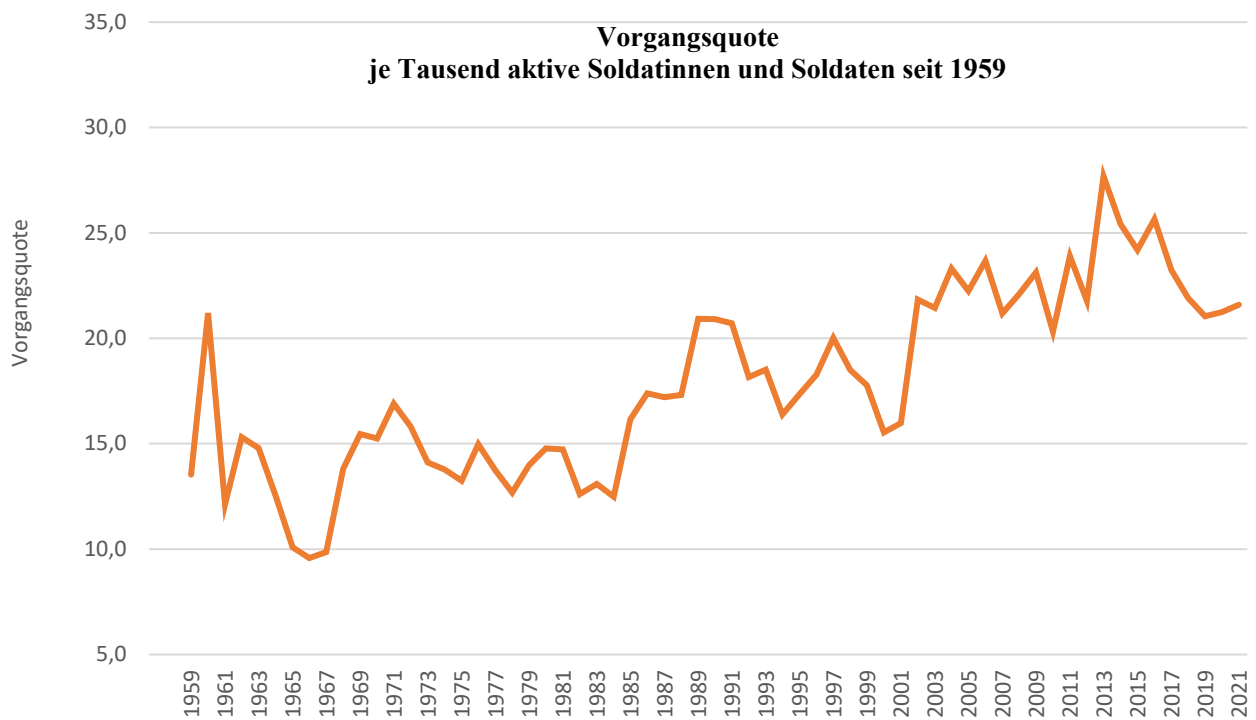
Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1959	3.368	248.800	13,5
1960	5.471	258.080	21,2
1961	3.829	316.090	12,1
1962	5.736	374.766	15,3
1963	5.938	401.337	14,8
1964	5.322	424.869	12,5
1965	4.408	437.236	10,1
1966	4.353	454.569	9,6
1967	4.503	456.764	9,9
1968	6.517	472.070	13,8
1969	7.033	455.114	15,5
1970	7.142	468.484	15,2
1971	7.891	466.889	16,9
1972	7.789	492.828	15,8
1973	6.673	472.943	14,1
1974	6.748	490.053	13,8
1975	6.439	486.206	13,2
1976	7.319	488.616	15,0
1977	6.753	491.424	13,7
1978	6.234	491.481	12,7
1979	6.884	492.344	14,0
1980	7.244	490.243	14,8
1981	7.265	493.089	14,7
1982	6.184	490.729	12,6
1983	6.493	495.875	13,1
1984	6.086	487.669	12,5
1985	8.002	495.361	16,2
1986	8.619	495.639	17,4
1987	8.531	495.649	17,2
1988	8.563	494.592	17,3
1989	10.190	486.825	20,9
1990	9.590	458.752	20,9
1991	9.864	476.288	20,7
1992	8.084	445.019	18,2
1993	7.391	399.216	18,5
1994	5.916	361.177	16,4

Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnittsstärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1995	5.979	344.690	17,3
1996	6.264	342.870	18,3
1997	6.647	332.013	20,0
1998	6.122	330.914	18,5
1999	5.885	331.148	17,8
2000	4.952	318.713	15,5
2001	4.891	306.087	16,0
2002	6.436	294.800	21,8
2003	6.082	283.723	21,4
2004	6.154	263.990	23,3
2005	5.601	251.722	22,3
2006	5.918	249.964	23,7
2007	5.276	248.995	21,2
2008	5.474	247.619	22,1
2009	5.779	249.900	23,1
2010	4.993	245.823	20,3
2011	4.926	206.091	23,9
2012	4.309	197.880	21,8
2013	5.095	184.012	27,7
2014	4.645	182.703	25,4
2015	4.344	179.633	24,2
2016	4.560	177.800	25,6
2017	4.173	178.881	23,3
2018	3.939	179.791	21,9
2019	3.835	182.219	21,0
2020	3.907	183.969	21,2
2021	3.967	183.725	21,6
Gesamt	384.525		

Vergleich der Entwicklung der Vorgänge mit der Jahresdurchschnittsstärke seit 1959



Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 1959

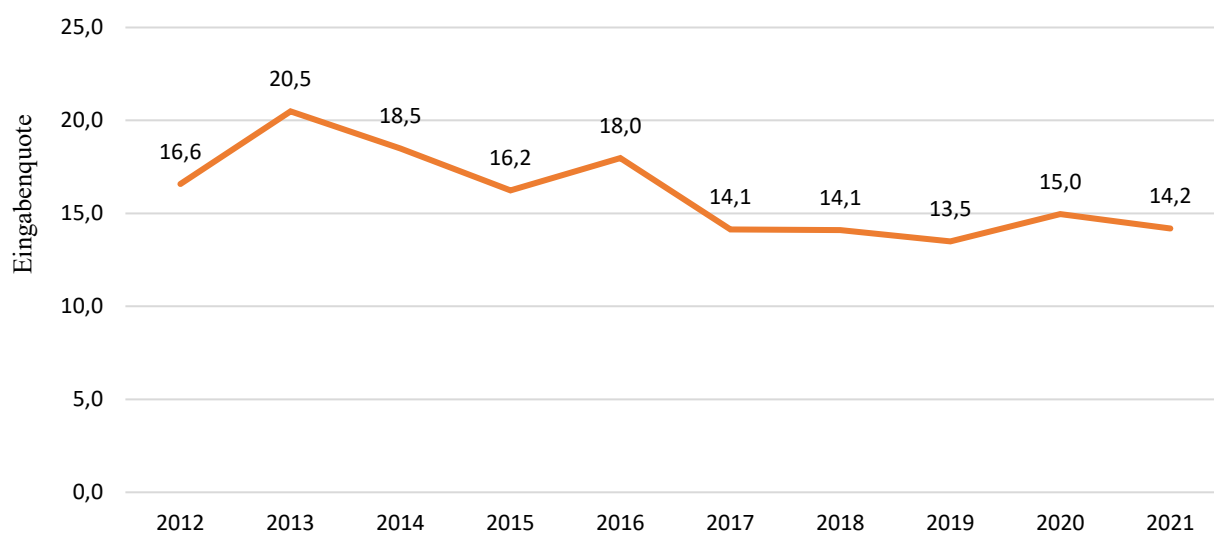


Entwicklung der Zahl der persönlichen Eingaben bezogen auf die Jahresdurchschnittsstärke seit 2012

(Eine statistische Erfassung der persönlichen Eingaben ist erst seit der Einführung eines neuen Datenerfassungssystems im Amt der/des Wehrbeauftragten im Jahr 2012 möglich.)

Berichtsjahr	Jahresdurchschnittsstärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Gesamtzahl der persönlichen Eingaben	Quote der persönlichen Eingaben je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
2012	197.880	3.281	16,6
2013	184.012	3.770	20,5
2014	182.703	3.379	18,5
2015	179.633	2.917	16,2
2016	177.800	3.197	18,0
2017	178.881	2.528	14,1
2018	179.791	2.534	14,1
2019	182.219	2.459	13,5
2020	183.969	2.753	15,0
2021	183.725	2.606	14,2

Eingabenquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 2012



22. Besuche, Begegnungen, Gespräche der Wehrbeauftragten**Truppenbesuche**

20.01.	Hammelburg	Ausbildungszentrum Infanterie
21.01.	Stadtallendorf	Division Schnelle Kräfte
22.01.	Fritzlar	Kampfhubschrauberregiment 36
12.02.	Schönefeld	Impfzentrum im Flughafen Berlin Brandenburg (BER)
16.02.	Nörvenich	Taktisches Luftwaffengeschwader 31 „Boelcke“
17.02.	Bonn	Kommando Streitkräftebasis Gesundheitsamt Bonn
18.02.	Bonn	Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe
11.03.	Wilhelmshaven	Fregatte „SCHLESWIG-HOLSTEIN“ (Einsatzflottille 2)
29.03.	Bad Reichenhall	Gebirgsjägerbrigade 23 Einsatz- und Ausbildungszentrum für Tragtierwesen 230
30.03.	Bad Reichenhall	Gebirgsjägerbataillon 231
31.03.	Bischofswiesen	Gebirgsjägerbataillon 232
29.04.	Oldenburg	1. Panzerdivision
17.05.	Wilhelmshaven	Deutsches Marinemuseum Marinestützpunkt (Indienststellung F125 „SACHSEN-ANHALT“)
20.05.	Calw	Kommando Spezialkräfte
25.05.	Leipzig	Ausbildungskommando
26.05.	Delitzsch	Unteroffizierschule des Heeres
27.05.	Dresden	Offizierschule des Heeres
28.05.	Dresden	Militärhistorisches Museum der Bundeswehr
01.06.	Kiel	Einsatzflottille 1
01.06.	Laboe	Marine-Ehrenmal
02.06.	Eckernförde	Seebataillon
03.06.	Flensburg	Marineschule Mürwik
14.06.	Lüneburg	Aufklärungslehrbataillon 3
15.06.	Hamburg	Führungsakademie der Bundeswehr
16.06.	Gera	Panzerpionierbataillon 701 Panzergrenadierbrigade 37 (Stab)
17.06.	Burg	Logistikbataillon 171
30.06.	Trollenhagen	Kommando Spezialkräfte (Übung Black Star)

05.07.	Hannover	Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr
06.07.	Celle	Ausbildungs- und Übungszentrum Luftbeweglichkeit
07.07.	Neustadt am Rübenberge	Panzergrenadierbataillon 33
09.07.	Schwielowsee	Einsatzführungskommando der Bundeswehr
12.07.	Hamburg	Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften (zebis)
13.07.	Seedorf	Fallschirmjägerregiment 31
14.07.	Munster	Panzertruppenschule
15.07.	Faßberg	Transporthubschrauberregiment 10
19.-20.07.	Wilhelmshaven	Einsatzflottille 2 Marinestützpunkt (Standorttag des Deutschen Bundeswehrverbandes) Evangelische Militärseelsorge Lebenskundlicher Unterricht
21.07.	Leer	Kommando Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst
22.07.	Osterholz-Scharmbeck	Logistikschule der Bundeswehr
25.-28.07.	Vilnius/Rukla/Nemencine (Litauen)	Deutsches Einsatzkontingent NATO ENHANCED FORWARD PRESENCE 10. Panzerdivision Übung Schneller Degen
30.07.	Schwielowsee	Einsatzführungskommando der Bundeswehr Videokonferenz mit dem deutschen Einsatzkontingent CAPACITY BUILDING IRAQ, Erbil (Irak)
19.08.	Eckernförde	Kommando Spezialkräfte der Marine
13.-14.09.	Hammelburg	Infanterieschule / Ausbildungsstützpunkt Spezialkräfte Heer Kommando Spezialkräfte Zehnwochenqualifizierungsprogramm
15.09.	Veitshöchheim	10. Panzerdivision
16.09.	Volkach	Logistikbataillon 467 Allgemeine Grundausbildung / Pilotprojekt „Freiwilliger Wehrdienst im Heimatschutz“
17.09.	Strausberg	Zentrum Informationsarbeit Bundeswehr
04.10.	Berlin	Zentrum für Psychiatrie und Psychotraumatologie / Psychotraumazentrum am Bundeswehrkrankenhaus Berlin
06.10.	Lehнин	Division Schnelle Kräfte (Übung)
08.10.	Berlin	Wachbataillon beim Bundesministerium der Verteidigung
19.10.	Wien	Parlamentarische Bundesheerkommission
28.10.	Appen	Unteroffizierschule der Luftwaffe
01.11.	Klietz	Wachbataillon beim Bundesministerium der Verteidigung: Spezialausbildung „Freiwilliger Wehrdienst im Heimatschutz“

04.11.	Kropp/Jagel	Taktisches Luftwaffengeschwader 51 „Immelmann“
08.11.	Gardelegen	Gefechtsübungszentrum Heer
09.11.	Hamburg	Führungsakademie der Bundeswehr Universität der Bundeswehr
15.-16.11.	Warendorf	Sportschule der Bundeswehr Zentrum für Sportmedizin der Bundeswehr
17.11.	Bonn	Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr
18.11.	Köln	Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr
23.-28.11.	Mali, Niger	Deutsches Einsatzkontingent MINUSMA und EUTM Mali
13.12.	Koblenz	Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr
14.12.	Büchel	Taktisches Luftwaffengeschwader 33

Begegnungen und Gespräche der Wehrbeauftragten und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Wehrbeauftragte führte im Berichtsjahr über die Truppenbesuche hinaus viele Gespräche mit zahlreichen für die Bundeswehr wichtigen Verbänden, Vereinen, Stiftungen, Ämtern, Gremien und Einzelpersonen – unter anderem mit dem Bundeswehrverband und dem Reservistenverband, dem Gesamtvertrauenspersonenausschuss und den Vertrauenspersonenausschüssen diverser militärischer Organisationsbereiche, mit Verantwortlichen im Bundesministerium der Verteidigung und den Spitzen oberster Bundesbehörden sowie der militärischen Organisationsbereiche, mit Bundestags- und Landtagsabgeordneten, mit Wissenschaft, Gewerkschaften, Medien, Diplomatinen und Diplomaten sowie Militärangeistlichen.

Mit Reden und Vorträgen wirkte die Wehrbeauftragte an internationalen und nationalen Konferenzen und Tagungen mit, darunter der 13. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (Online-Konferenz), einem Workshop des Geneva Centre for Security Sector Governance mit internationalen Ombudsinstitutionen, der Generalstagung des Heeres, des Konsiliums Extremismus des Kommando Heer sowie diversen Kommandeurstagungen des Bundeswehrverbandes. Zudem nahm sie an Veranstaltungen wie der Internationalen Gedenkveranstaltung zum Volkstrauertag, dem Abschlussappell des Evakuierungseinsatzes Afghanistan in Seedorf, dem Großen Zapfenstreich zum Ende des Afghanistan-Einsatzes, dem digitalen Tag der Bundeswehr sowie Veranstaltungen von Vereinen und Stiftungen teil. Die Wehrbeauftragte war bei der Einführung des Bundesmilitärrabbiners Zsolt Balla zugegen und besuchte ein Übergangwohnheim für afghanische Ortskräfte in Berlin-Marienfelde.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wehrbeauftragten nahmen im Berichtsjahr Termine zu Begegnungen und Gesprächen bei Truppenteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche wahr. Pandemiebedingt erfolgte dies zumeist telefonisch oder online.

Besuchergruppen

Im Amt der Wehrbeauftragten wurden – soweit es die Beschränkungen aufgrund der Covid-19-Pandemie zuließen – 13 Besuchergruppen durch die Wehrbeauftragte oder ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut. 3 davon waren internationale Gruppen mit Soldatinnen und Soldaten der Partnerschaftsseminare des Zentrums Innere Führung. 10 Besuchergruppen kamen aus den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr.

23. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben der Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten

Auszug aus dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

vom 23. Mai 1949 (Bundesgesetzblatt (BGBl.) I Seite 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 und 2 Satz 2 des Gesetzes vom 29. September 2020 (BGBl. I Seite 2048)

Artikel 17

Jedermann hat das Recht, sich einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen schriftlich mit Bitten oder Beschwerden an die zuständigen Stellen und an die Volksvertretung zu wenden.

Artikel 17a

(1) Gesetze über Wehrdienst und Ersatzdienst können bestimmen, dass für die Angehörigen der Streitkräfte und des Ersatzdienstes während der Zeit des Wehr- oder Ersatzdienstes das Grundrecht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten (Artikel 5 Absatz 1 Satz 1 erster Halbsatz), das Grundrecht der Versammlungsfreiheit (Artikel 8) und das Petitionsrecht (Artikel 17), soweit es das Recht gewährt, Bitten oder Beschwerden in Gemeinschaft mit anderen vorzubringen, eingeschränkt werden.

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

Artikel 45b

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

Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages

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

§ 1 Verfassungsrechtliche Stellung; Aufgaben

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

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

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

§ 2 Berichtspflichten

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

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

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

§ 3 Amtsbefugnisse

- (1) Der Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben die folgenden Befugnisse:
- (2) Er kann vom Bundesminister der Verteidigung und allen diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Diese Rechte können ihm nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft der Bundesminister der Verteidigung selber oder sein ständiger Stellvertreter im Amt; er hat sie vor dem Verteidigungsausschuss zu vertreten. Aufgrund einer Weisung nach § 1 Absatz 2 und bei einer Eingabe, der eine Beschwerde des Einsenders zugrunde liegt, ist der Wehrbeauftragte berechtigt, den Einsender sowie Zeugen und Sachverständige anzuhören. Diese erhalten eine Entschädigung oder Vergütung nach dem Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz.
- (3) Er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben.
- (4) Er kann einen Vorgang der für die Einleitung des Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständigen Stelle zuleiten.
- (5) Er kann jederzeit alle Truppenteile, Stäbe, Dienststellen und Behörden der Bundeswehr und ihre Einrichtungen auch ohne vorherige Anmeldung besuchen. Dieses Recht steht dem Wehrbeauftragten ausschließlich persönlich zu. Die Sätze 2 und 3 aus Nummer 1 finden entsprechende Anwendung.
- (6) Er kann vom Bundesminister der Verteidigung zusammenfassende Berichte über die Ausübung der Disziplinargewalt in den Streitkräften und von den zuständigen Bundes- und Landesbehörden statistische Berichte über die Ausübung der Strafrechtspflege anfordern, soweit dadurch die Streitkräfte oder ihre Soldaten berührt werden.
- (7) Er kann in Strafverfahren und disziplinargerichtlichen Verfahren den Verhandlungen der Gerichte beiwohnen, auch soweit die Öffentlichkeit ausgeschlossen ist. Er hat im gleichen Umfang wie der Anklagevertreter und der Vertreter der Einleitungsbehörde das Recht, die Akten einzusehen. Die Befugnis aus Satz 1 steht ihm auch in Antrags- und Beschwerdeverfahren nach der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung vor den Wehrdienstgerichten sowie in Verfahren vor den Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit, die mit seinem Aufgabenbereich zusammenhängen, zu; in diesen Verfahren hat er das Recht zur Akteneinsicht wie ein Verfahrensbeteiligter.

§ 4 Amtshilfe

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

§ 5 Allgemeine Richtlinien; Weisungsfreiheit

- (1) Der Bundestag und der Verteidigungsausschuss können allgemeine Richtlinien für die Arbeit des Wehrbeauftragten erlassen.
- (2) Der Wehrbeauftragte ist - unbeschadet des § 1 Absatz 2 - von Weisungen frei.

§ 6 Anwesenheitspflicht

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

§ 7 Eingaberecht des Soldaten

Jeder Soldat hat das Recht, sich einzeln ohne Einhaltung des Dienstweges unmittelbar an den Wehrbeauftragten zu wenden. Wegen der Tatsache der Anrufung des Wehrbeauftragten darf er nicht dienstlich 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 Absatz 4), mit der Vereidigung.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Ablauf der Amtszeit nach § 14 Absatz 2 oder durch den Tod mit der Abberufung, mit der Entlassung auf Verlangen.

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

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

§ 16 Sitz des Wehrbeauftragten; Leitender Beamter; Beschäftigte; Haushalt

(1) Der Wehrbeauftragte hat seinen Sitz beim Bundestag.

(2) Den Wehrbeauftragten unterstützt ein Leitender Beamter. Weitere Beschäftigte werden dem Wehrbeauftragten für die Erfüllung seiner Aufgaben beigegeben. Die Beamten beim Wehrbeauftragten sind Bundestagsbeamte nach § 176 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Januar 1977 (BGBl. I Seiten 1,

795, 842), zuletzt geändert durch § 27 des Gesetzes vom 26. Juni 1981 (BGBl. I Seite 553). Der Wehrbeauftragte ist Vorgesetzter der ihm beigegebenen Beschäftigten.

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

§ 17 Vertretung des Wehrbeauftragten

(1) Der Leitende Beamte nimmt die Rechte des Wehrbeauftragten mit Ausnahme des Rechts nach § 3 Nummer 4 bei Verhinderung und nach Beendigung des Amtsverhältnisses des Wehrbeauftragten bis zum Beginn des Amtsverhältnisses eines Nachfolgers wahr. § 5 Absatz 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 Nummer 4 wahrzunehmen.

§ 18 Amtsbezüge; Versorgung

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

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

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

§ 19

(weggefallen)

§ 20

(Inkrafttreten)

Auszug aus der Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages
in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1980 (BGBl. I Seite 1237),
zuletzt geändert laut Bekanntmachung vom 7. Oktober 2020 (BGBl. I Seite 2563)

§ 113 Wahl des Wehrbeauftragten

Die Wahl des Wehrbeauftragten erfolgt mit verdeckten Stimmzetteln (§ 49).

§ 114 Berichte des Wehrbeauftragten

(1) Die Berichte des Wehrbeauftragten überweist der Präsident dem Verteidigungsausschuss, es sei denn, dass eine Fraktion oder fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangen, ihn auf die Tagesordnung zu setzen.

(2) Der Verteidigungsausschuss hat dem Bundestag Bericht zu erstatten.

§ 115 Beratung der Berichte des Wehrbeauftragten

(1) Der Präsident erteilt dem Wehrbeauftragten in der Aussprache über die von ihm vorgelegten Berichte das Wort, wenn es von einer Fraktion oder von anwesenden fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangt worden ist.

(2) Die Herbeirufung des Wehrbeauftragten zu den Sitzungen des Bundestages kann von einer Fraktion oder von anwesenden fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangt werden; Absatz 1 findet entsprechende Anwendung.

Verfahrensgrundsätze für die Zusammenarbeit zwischen dem Petitionsausschuss und dem Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages

1. Der Petitionsausschuss unterrichtet den Wehrbeauftragten von einer Petition, wenn sie einen Soldaten der Bundeswehr betrifft. Der Wehrbeauftragte teilt dem Petitionsausschuss mit, ob bei ihm in derselben Angelegenheit ein Vorgang entstanden ist und ob er tätig wird.
2. Der Wehrbeauftragte unterrichtet den Petitionsausschuss von einem Vorgang, wenn in derselben Angelegenheit erkennbar dem Petitionsausschuss eine Petition vorliegt.
3. Sind der Petitionsausschuss und der Wehrbeauftragte sachgleich befasst, so wird der Vorgang grundsätzlich zunächst vom Wehrbeauftragten bearbeitet.

Wird der Petitionsausschuss tätig, so teilt er dies dem Wehrbeauftragten mit.

Der Wehrbeauftragte und der Petitionsausschuss unterrichten sich – regelmäßig schriftlich – von dem Fortgang der Bearbeitung und deren Ergebnis.

Auszug aus der Zentralen Dienstvorschrift A-2600/2 Wehrbeauftragtenangelegenheiten

Inhaltsverzeichnis

- 1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten
- 2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten
 - 2.1 Aufgaben
 - 2.2 Befugnisse
- 3 Verfahrensregelungen
 - 3.1 Allgemein
 - 3.2 Bearbeitung
 - 3.3 Anhörungen
 - 3.4 Bearbeitung bei gleichzeitiger Beschwerde
 - 3.5 Bearbeitung in Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle
 - 3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten
- 4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten, Rechte und Pflichten
- 5 Datenschutz
- 6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten

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

2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten

2.1 Aufgaben

201. Die beziehungsweise (bzw.) der Wehrbeauftragte wird tätig

- auf Weisung des Bundestages oder des Verteidigungsausschusses zur Prüfung bestimmter Vorgänge,
- nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund eigener Entscheidung, wenn ihr bzw. ihm
 - + aufgrund ihrer bzw. seiner Besuche gemäß § 3 Nummer 4 des WBeauftrG,
 - + durch Mitteilung von Mitgliedern des Bundestages,
 - + durch Eingaben gemäß § 7 WBeauftrG oder
 - + auf andere Weise

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

2.2 Befugnisse

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

- a) Sie oder er kann von der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister der Verteidigung und allen dieser bzw. diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Dieses Recht kann nur verweigert werden, wenn zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft die Bundesministerin bzw. der Bundesminister der Verteidigung oder ihre bzw. seine ständige Vertreterin oder ihr bzw. sein ständiger Vertreter im Amt; er hat sie vor dem Verteidigungsausschuss zu vertreten.
- b) Sie oder er kann auf Weisung des Deutschen Bundestages oder des Verteidigungsausschusses und bei einer Eingabe, der eine Beschwerde des Einsenders bzw. der Einsenderin zugrunde liegt, den Einsender oder die Einsenderin sowie Zeugen bzw. Zeuginnen und Sachverständige anhören.
- c) Sie oder er hat jederzeit Besuchsrecht bei Truppenteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Bundeswehr und ihren Einrichtungen, auch ohne vorherige Anmeldung. Dieses Besuchsrecht ist der oder dem Wehrbeauftragten persönlich vorbehalten. Die Wahrnehmung dieses Rechtes kann nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Dazu ist die Entscheidung der Bundesministerin oder des Bundesministers der Verteidigung einzuholen.
- d) Sie oder er kann in Strafverfahren und gerichtlichen Disziplinarverfahren den Verhandlungen der Gerichte beiwohnen, auch soweit die Öffentlichkeit ausgeschlossen ist. Sie oder er hat im gleichen Umfang wie der Anklagevertreter und der Vertreter der Einleitungsbehörde das Recht, die Akten einzusehen. Die Befugnis aus Satz 1 steht ihr bzw. ihm auch in Antrags- und Beschwerdeverfahren nach der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung vor den Wehrdienstgerichten sowie in Verfahren vor den Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit, die mit ihrem bzw. seinem Aufgabenbereich zusammenhängen, zu; In diesen Verfahren hat sie oder er das Recht zur Akteneinsicht wie eine Verfahrensbeteiligte bzw. ein Verfahrensbeteiligter.
- e) Sie oder er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben.
- f) Sie oder er kann einen Vorgang der Stelle zuleiten, die für die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständig ist.

203. Mit Ausnahme des Besuchsrechts nach Nummer 202 Buchstabe c) können die Befugnisse auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der bzw. des Wehrbeauftragten wahrgenommen werden. Informationsbesuche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vorher anzumelden.

3 Verfahrensregelungen

3.1 Allgemein

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

Alle mit der Bearbeitung beauftragten Stellen haben Verschwiegenheit und Vertraulichkeit zu wahren. Dies gilt auch, wenn eine Wehrbeauftragtenangelegenheit auf dem Dienstweg oder an mehrere Dienststellen weitergeleitet wird.

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

3.2 Bearbeitung

302. Schreibt die oder der Wehrbeauftragte persönlich Angehörige der Bundeswehr an, antwortet diejenige bzw. derjenige, an die bzw. den das Schreiben gerichtet ist. Schreibt die bzw. der Wehrbeauftragte eine Dienststelle der Bundeswehr an, antwortet die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter. Die abschließende Stellungnahme ist grundsätzlich durch die Dienststellenleitung selbst zu zeichnen.
303. Schreibt der bzw. die Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr an, ist eine Eingangsbestätigung durch die bearbeitende und auskunftsfähige Stelle zu erstellen.
304. Erforderliche Untersuchungen führt die oder der jeweils zuständige Vorgesetzte durch. Betroffene oder beschuldigte Personen, die in der Eingabe genannt werden, sind nicht mit einer Untersuchung zu beauftragen. Festgestellte Mängel sind im Falle eines erkannten Handlungsbedarfs nach Abschluss der Bearbeitung abzustellen. Gleiches gilt, wenn eine Dienststelle der Bundeswehr durch das BMVg mit der Beantwortung eines Ersuchens der bzw. des Wehrbeauftragten beauftragt wurde.
305. Die Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten innerhalb des BMVg richtet sich nach den Regelungen der Ergänzenden Geschäftsordnung des BMVg.
306. Werden Vorgesetzte einer Petentin bzw. eines Petenten durch die bzw. den Wehrbeauftragten zu einer Stellungnahme aufgefordert, so veranlassen sie die Überprüfung des Sachverhaltes und übersenden das ihnen vorgelegte Untersuchungsergebnis zusammen mit der eigenen Stellungnahme an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten.
307. Die im Rahmen der Überprüfung entstandenen Unterlagen sind der bzw. dem Wehrbeauftragten zu übersenden. Dies umfasst grundsätzlich insbesondere
 - Vernehmungsniederschriften, Niederschriften über Anhörungen,
 - Dienstliche Erklärungen bzw. Stellungnahmen,
 - Entscheidungen über die Abgabe eines Sachverhaltes an die Strafverfolgungsbehörde,
 - Einleitungsverfügungen,
 - Disziplinarverfügungen,
 - Absehensverfügungen,
 - Maßnahmen und Entscheidungen auf dem Gebiet des militärischen Personalwesens (zum Beispiel Entlassungen, Dienstzeitverlängerung).
308. Wird der dem BMVg nachgeordnete Bereich mit Vorgängen von der Wehrbeauftragten bzw. dem Wehrbeauftragten unmittelbar, das heißt ohne Einbindung des Ministeriums, befasst, gilt die AR „Zusammenarbeit des BMVg mit Dienststellen des nachgeordneten Bereiches“ A-500/1. Bei Vorgängen mit Bedeutung für die Leitung des BMVg ist die entsprechende fachliche Stelle im BMVg nachrichtlich zu beteiligen. In Fällen von herausgehobener grundsätzlicher bzw. strategischer Bedeutung ist der ministeriellen fachlich zuständigen Stelle vor Abgang auf dem Dienstweg zu berichten. Das Referat FÜSK III 1 ist in sämtlichen Fällen nachrichtlich zu beteiligen.
309. Stellungnahmen von Dienststellen der Bundeswehr, die nach Ersuchen durch die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten aufgrund von Meldungen gemäß der AR „Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ A-2600/10 VS-NfD abgegeben wurden, sind unmittelbar mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen nach Abgang dem BMVg FÜSK III 1 vorzulegen.

Dies betrifft

- Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Straftaten nach dem Wehrstrafgesetz“ (A-2600/10, Nummern 322 bis 325),

- Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und sonstige Formen sexueller Belästigung von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2600/10, Nummer 341),
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Spionage, Extremismus oder Verstoß gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, ausgeführt von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2600/10, Nummern 361 bis 363).
310. Darüber hinaus sind auf Anforderung dem BMVg alle von Dienststellen der Bundeswehr abgegebenen Stellungnahmen an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen auf dem Dienstweg vorzulegen, wenn
- der Angelegenheit politische oder öffentliche/mediale Bedeutung beizumessen ist oder
 - in der Sache ein gerichtliches Disziplinarverfahren oder ein Strafverfahren eingeleitet wurde oder die Einleitung zu erwarten ist.
311. Soweit Soldatinnen oder Soldaten im Zusammenhang mit ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten die behandelnden Ärzte und Ärztinnen oder ärztlichen Gutachter und Gutachterinnen von deren ärztlicher Schweigepflicht entbinden, bezieht sich dies im Zweifel ausschließlich auf deren Stellungnahmen unmittelbar gegenüber der bzw. dem Wehrbeauftragten.
- Mehrausfertigungen dieser Stellungnahmen sowie beigelegte Anlagen, die anderen Dienststellen im Geschäftsbereich des BMVg auf dem Dienstweg vorzulegen sind, dürfen keine Tatsachen oder Wertungen enthalten, die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen.
312. Die an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten gerichteten Stellungnahmen sind gegebenenfalls so abzufassen, dass die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegenden Aussagen in einer besonderen Anlage zusammengefasst und nur der bzw. dem Wehrbeauftragten unmittelbar mit dem Originalschreiben übersandt werden.
313. Über Eingaben, deren Inhalt und entsprechende Stellungnahmen haben alle Beteiligten auch untereinander die Pflicht zur Verschwiegenheit gemäß den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen (zum Beispiel § 14 des Soldatengesetzes (SG), § 67 des Bundesbeamtengesetzes (BBG), § 3 Absatz 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD)) zu beachten.
314. Eine Eingabeangelegenheit wird grundsätzlich durch ein Schreiben der bzw. des Wehrbeauftragten abgeschlossen. Teilt die bzw. der Wehrbeauftragte den Abschluss des Verfahrens mit, so ist durch die Dienststelle, die das Schreiben erhalten hat, das Ergebnis der Prüfung der bzw. des Wehrbeauftragten allen mit der Bearbeitung befassten Dienststellen bekanntzugeben.
315. Eingaben, welche die bzw. der Wehrbeauftragte den Dienststellen der Bundeswehr oder dem BMVg zur Stellungnahme übersendet, dürfen nur dann als Beschwerden nach der Wehrbeschwerdeordnung (WBO) behandelt werden, wenn eine solche Umdeutung dem ausdrücklichen Willen der Petentin oder des Petenten entspricht. Gegebenenfalls sind die Petentin bzw. der Petent entsprechend zu befragen.

3.3 Anhörungen

316. Macht die bzw. der Wehrbeauftragte von dem Recht auf Auskunft und Akteneinsicht (Nummer 202 Buchstabe a)) Gebrauch, ist dies in jeder Hinsicht zu unterstützen. Für eine Anhörung ist, soweit erforderlich, Dienstbefreiung oder Sonderurlaub gemäß § 9 der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung (SUV) in Verbindung mit § 5 Absatz 2 SUV zu erteilen. Die Möglichkeit einer Dienstreise kann unter Berücksichtigung der gültigen Erlasslage geprüft werden.
317. Sollen Soldatinnen oder Soldaten zu Angelegenheiten angehört werden, die der Pflicht zur Verschwiegenheit in dienstlichen Angelegenheiten unterliegen, ist die Aussagegenehmigung der zuständigen Disziplinarvorgesetzten einzuholen. Die Aussagegenehmigung gilt als erteilt, wenn die Aussagen keine Verschlussachen oder nur Verschlussachen bis höchstens zum Geheimhaltungsgrad VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH enthalten. Für Aussagen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gelten die beamten- und tarifrechtlichen Regelungen über die Verschwiegenheit in dienstlichen Angelegenheiten entsprechend. Die angehörten Personen weisen in ihren Aussagen vor dem Wehrbeauftragten bzw. der Wehrbeauftragten darauf hin, dass ihre Angaben Verschlussachen enthalten.
318. Die angehörten Personen werden entsprechend dem Justizvergütungs- und Justizentschädigungsgesetz vom 5. Mai 2004 (BGBl I Seite 718, 776), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Dezember

2020 (BGBl I Seite 3229) geändert worden ist, entschädigt. Diese erfolgt auf Antrag durch das Amt der oder des Wehrbeauftragten.

3.4 Bearbeitung bei gleichzeitiger Beschwerde

319. Wurde eine Beschwerde nach der WBO, einschließlich der Disziplinarbeschwerde nach § 42 der Wehrdisziplinarordnung (WDO), eingelegt und liegt in gleicher Angelegenheit eine Eingabeangelegenheit vor, so ist die bzw. der Wehrbeauftragte über Sachstand und Fortgang der Beschwerdesache zu unterrichten. Eine Mehrausfertigung des Beschwerdebescheides ist unaufgefordert zuzuleiten. Die Einlegung eines Rechtsmittels sowie die Unanfechtbarkeit der Beschwerdeentscheidung sind gesondert mitzuteilen.
320. Geht eine Eingabeangelegenheit über eine eingelegte Beschwerde nach der WBO hinaus, ist bezüglich dieses Teils der Eingabe wie bei sonstigen Eingaben zu verfahren.
321. Durch eine Eingabe an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten werden die Rechtsbehelfe nach der WBO und der WDO nicht ersetzt. Selbst wenn eine Eingabe an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten als Beschwerde oder als Antrag nach der WBO oder der WDO anzusehen ist, werden die dort festgelegten Fristen nur dann gewahrt, wenn die Eingabe innerhalb dieser Frist bei der für die Entgegennahme der Beschwerde oder des Antrags zuständigen Stelle eingeht.

3.5 Bearbeitung in Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle

322. Für die Bearbeitung von Vorgängen, die die bzw. der Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr zur Regelung in eigener Zuständigkeit übersendet, gilt Folgendes:
- a) Richtet sich der Vorgang gegen eine Soldatin oder einen Soldaten, ist er der bzw. dem zuständigen Disziplinarvorgesetzten zuzuleiten.
 - b) Sonstige Vorgänge sind der Dienststelle zuzuleiten, die den Gegenstand des Vorgangs zu beurteilen hat.
323. Die in Nummer 322 Buchstabe b) bezeichnete Dienststelle hat dem Petenten bzw. der Petentin auf dem Dienstweg eine Antwort zu erteilen, die auch mündlich durch die zuständigen Disziplinarvorgesetzten eröffnet werden kann.

3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten

324. Besuche der bzw. des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass (zum Beispiel in Zusammenhang mit meldepflichtigen Vorfällen oder mehreren gleichlautenden oder ähnlichen Eingaben im Bereich desselben Truppenteils bzw. derselben Dienststelle) sind durch die betroffenen Dienststellenleiter bzw. Dienststellenleiterinnen dem BMVg schriftlich/per Mail nach dem folgenden Muster zu melden:

Bundesministerium der Verteidigung
FüSK III 1
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

(Mail: BMVg FüSK III 1/BMVg/BUND/DE) nachrichtlich auf dem Dienstweg:

Höhere Kommandobehörden und Bundesoberbehörden des jeweiligen Organisationsbereiches oder dem BMVg unmittelbar unterstellte militärische Dienststellen

(KdoH, KdoLw, MarKdo, KdoSKB, KdoSanDstBw, KdoCIR, EinsFüKdoBw, PlgABw, LufABw, ZInFü, FüAkBw, BAMAD, BAPersBw, BAAINBw, BAIUDBw, BSprA, BiZBw, UniBw HH/M, EKA, KMBA, BWDA, ZMSBw)

Inhalt:

Betr.: Truppenbesuch der bzw. des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass

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

4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten, Rechte und Pflichten

401. Alle Soldatinnen und Soldaten sind über die Aufgaben und Befugnisse der bzw. des Wehrbeauftragten zu Beginn der Grundausbildung und erneut nach Versetzung in die Stammeinheit durch ihre nächsten Disziplinarvorgesetzten zu unterrichten.
402. Jede Soldatin und jeder Soldat hat das Recht, sich unmittelbar, ohne Einhaltung des Dienstweges, mit Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten zu wenden.
403. Die Anschrift lautet:
Die bzw. Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages
Platz der Republik 1
11011 Berlin
(Mail: wehrbeauftragte@bundestag.de bzw. wehrbeauftragter@bundestag.de)
Die Anschrift ist gemäß AR „Leben in der militärischen Gemeinschaft“ A2-2630/0-0-2, Nummer 145 durch Aushang an der Informationstafel oder dem Informationsportal in der Einheit/Dienststelle bekannt zu geben.
403. Eingaben/Schreiben von Bundeswehrangehörigen an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten werden auch mit der Dienstpost befördert. Sie können in der Einheit/Dienststelle abgegeben werden.
404. Soldatinnen oder Soldaten können sich nur einzeln an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten wenden.
405. Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet.
406. Wenden sich Soldatinnen oder Soldaten vor Abfassung einer Eingabe an ihre Disziplinarvorgesetzten, ist ihnen Rat und Hilfe zu gewähren. Es kann ein Dienstvergehen und zugleich eine Straftat nach § 35 des Wehrstrafgesetzes (WStG) vorliegen, wenn Vorgesetzte durch Befehle, Drohungen, Versprechungen, Geschenke oder sonst auf pflichtwidrige Weise Untergebene davon abhalten, Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten zu richten oder Eingaben unterdrücken. Auch der Versuch ist strafbar und kann als Dienstvergehen geahndet werden.
407. Die Soldatin oder der Soldat darf nicht dienstlich gemäßigelt oder benachteiligt werden, weil sie bzw. er sich mit einer Eingabe an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten gewandt hat. Die Beachtung des Benachteiligungsverbot es gemäß § 7 Satz 2 WBeauftrG ist sicherzustellen. Enthält die Eingabe Dienstpflichtverletzungen oder Straftaten, z. B. Beleidigungen oder Verleumdungen, kann dies als Dienstvergehen disziplinarisch geahndet oder strafrechtlich verfolgt werden (vergleiche Nummer 3323 der AR „Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung“ A-2160/6).
408. Unterlagen, die mit dem Geheimhaltungsgrad VS-VERTRAULICH oder höher eingestuft sind, dürfen Soldatinnen und Soldaten ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten nicht beifügen. Das Verbot erstreckt sich auch auf die Mitteilung von Informationen, die ihres oder seines Wissens nach einem höheren Geheimhaltungsgrad als VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH unterliegen. Erscheint die Mitteilung dieser Umstände aus Sicht der Petentin oder des Petenten erforderlich, kann in der Eingabe darauf hingewiesen werden oder die Petentin bzw. der Petent nimmt unmittelbar Kontakt mit dem Amt der bzw. des Wehrbeauftragten auf, um ihr bzw. sein Anliegen unter Beachtung der Geheimschutzvorschriften vorzutragen. Verschlussachen dürfen elektronisch nur auf bzw. durch zugelassene/-r Verschlussachen-Informationstechnologie (VS-IT) bearbeitet und elektronisch versandt werden. Eine Weitergabe von VS des Geheimhaltungsgrades VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH per E-Mail über das offene Internet ist daher nicht erlaubt. Verschlussachen des Geheimhaltungsgrades VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH können durch private Zustelldienste als gewöhnliche Brief- bzw. Paketsendung versandt werden. Der Umschlag oder das Paket erhalten keine VS-Kennzeichnung.
409. Der Wehrbeauftragte bzw. die Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihm bzw. ihr übertragenen Aufgaben die Befugnis, vom Bundesminister der Verteidigung bzw. der Bundesministerin der Verteidigung und allen ihm bzw. ihr unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht zu verlangen. Diese Rechte können ihm bzw. ihr nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft der Bundesminister der Verteidigung bzw. die Bundesministerin der Verteidigung selbst oder sein bzw. ihr ständiger Stellvertreter bzw. seine bzw. ihre Stellvertreterin im Amt. Die Weitergabe von VS-VERTRAULICH oder höher eingestufte

Verschlussachen an die Wehrbeauftragte bzw. an den Wehrbeauftragten erfolgt über das BMVg grundsätzlich an die VS-Registratur des Empfängers.

5 Datenschutz

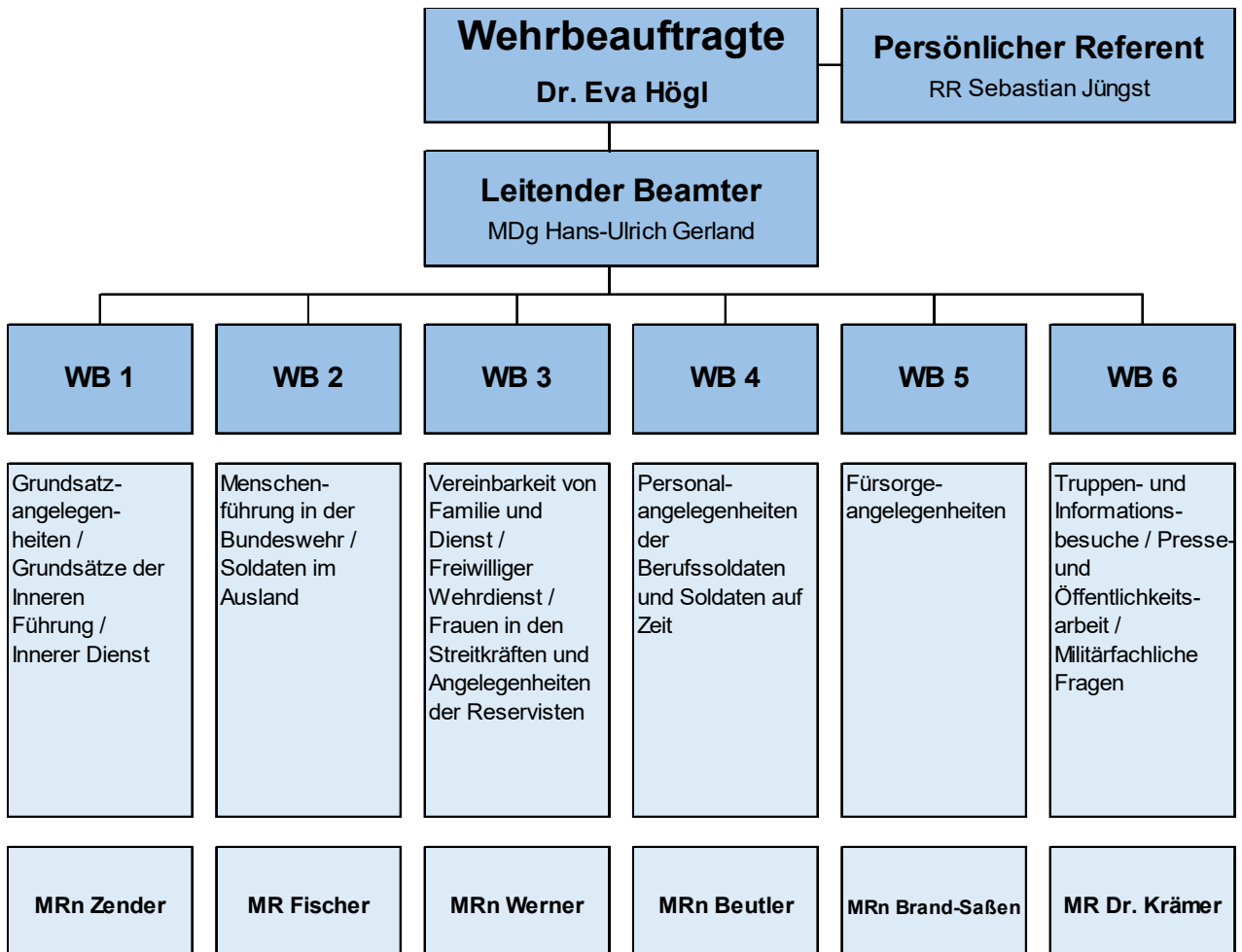
501. Die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sind bei der Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten (Vernehmung, Einholung von Stellungnahmen, Anfertigung von Berichten/Vorlagen, Übersendung von Antwortschreiben usw.) zu beachten. Hierzu gelten erläuternd die Regelungen der AR „Datenschutz – Vorgaben zur Umsetzung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetz“ A-2122/4, insbesondere bezüglich der zu erfüllenden Informationspflichten. Zudem sind die vorgesehenen Sicherungsmaßnahmen – bis hin zum Schutzbereich 3 – zu berücksichtigen.
502. Den Informationspflichten nach Artikel 13 ff. DSGVO wird grundsätzlich wie folgt nachgekommen: Der Petent bzw. die Petentin ist über den Bearbeitungsgang bereits durch den Wehrbeauftragten informiert. Eine Informationspflicht entfällt hier. In der Eingabebearbeitung genannte Dritte sind in der Regel im Rahmen des Verfahrens (z. B. im Rahmen einer Befragung) zu informieren (dazu AR A-2122/4, Nummern 5001 ff., Abschnitt 5 „Muster Informationspflichten“).

6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

601. Von allen Vorgesetzten wird erwartet, vertrauensvoll mit der bzw. dem Wehrbeauftragten zusammenzuarbeiten und ihr bzw. ihm damit die Möglichkeit zu geben, sich schnell und gründlich zu unterrichten.

Das Verständnis der Soldatinnen und Soldaten für unsere Staats- und Rechtsordnung, Vertrauen zur Demokratie, aber auch zur Bundeswehr können damit wesentlich gefördert werden.

24. Organisationsplan des Amtes der Wehrbeauftragten

**Postanschrift:**

Platz der Republik 1
11011 Berlin

Besucheranschrift:

Neustädtische Kirchstraße 15
10117 Berlin

Telefon: +49 30 227-38100

Fax: +49 30 227-38283

IVBB-Rufnummer: +49 30 1818-38100

wehrbeauftragte@bundestag.de

www.bundestag.de/parlament/wehrbeauftragte

25. Stichwortverzeichnis

1	B
10. Panzerdivision.....	59, 157
2	
25-Millionen-Euro-Vorlagen.....	54
A	
A400M.....	16, 19, 63, 96
Aachen.....	7, 87, 145
ABC-Ausbildung.....	115
Abschlussappell.....	10, 15, 158
Advisory Board Spezialkräfte.....	44
Afghanistan.....	7f., 10, 14ff., 41, 45, 47, 58, 92f., 95, 97, 99f., 120f., 147, 158
Ägäis.....	26
AGENDA Ausbildung.....	49f., 85
Ahrtal.....	20, 23
Al-Asad Airbase (Jordanien).....	96f.
Alkohol.....	12, 50, 110, 112
Alleinerziehende.....	130
Allgemeine Grundausbildung... 13, 28f., 49f., 74, 115, 121, 132, 140, 157, 168	
Alternative Arbeitsmodelle.....	127
Altersgrenze.....	65, 78, 120, 130
Altersstruktur.....	68
Altersversorgung.....	142
Altmark.....	99
Amt für Heeresentwicklung.....	78
Amtshilfe... 7ff., 14, 19ff., 30, 53, 89, 117f., 132, 138, 141, 160	
Anonyme Eingaben.....	109
Ansprechstelle.....	68, 76, 139
Anti-IS-Koalition.....	96
App BwMessenger.....	38f.
App Bw-Newsradar.....	46
App Unterhaltssicherung-Online.....	119
Appen.....	47, 157
Arbeitsgruppe.....	12, 28, 44f.
Arbeitszeit.....	13, 129f., 140, 151
Arbeitszeitverordnung.....	66, 129f., 140f.
ärztliche Versorgung.....	123f., 126, 132ff.
Assessment.....	64, 69f., 73f., 114
Äußeres Erscheinungsbild.....	42, 49, 125
Audio- und Videokonferenzen.....	39
Aufnahmegerät.....	40
Ausbildung.....	12, 24f., 28ff., 35, 38, 44, 47, 49ff., 54, 57ff., 65ff., 71f., 74, 78f., 81, 83ff., 91, 95ff., 101f., 104ff., 114ff., 118, 131f., 142, 144, 151
Ausbildungskommando.....	24, 156
Ausbildungszentrum U-Boote.....	83
Auslandseinsatz... 13, 19f., 25, 29f., 32, 41, 54, 63, 66, 70, 74, 76, 101, 132, 134, 137ff., 143, 147, 151	
Auslandsverwendung.....	13, 97, 131, 138
Ausnahmetatbestandszuschlag.....	141
Ausrüstung.... 12, 14, 17f., 36, 46, 51, 54ff., 58, 60, 63, 69, 95, 98, 117, 120, 122, 151	
Außendienstzulage.....	38
Auswahlkonferenz.....	12, 28, 44, 68, 71, 75, 77, 80f., 83
AWACS.....	96
Bad Reichenhall.....	62, 122, 140, 156
Bagdad (Irak).....	97
Bahnfahren.....	9, 13, 90, 126
Baltikum.....	97
Bamako (Niger).....	94
Bandbreite.....	102
Basisfitnessstest.....	122
Battle Management System (BMS).....	58f.
Baumängel und -verzögerungen.....	86
Bauvorhaben.....	87f.
Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst.....	129f.
Beförderung.....	29, 34, 50, 77, 81ff., 106, 109, 118, 151
Bekleidung.....	12, 14, 55f., 60, 62f., 95, 120, 151
Belegrechte.....	129
Berlin.....	14, 21, 23, 69, 87, 92, 116, 133, 136, 140, 142, 148, 156ff., 167f., 170
Berufsförderung.....	76, 79, 84, 133
Berufsförderungsdienst.....	84f.
Berufssoldatinnen und -soldaten.... 12, 28, 32ff., 64ff., 68, 70f., 73ff., 80f., 131, 135, 142, 162	
Beschädigtenversorgung.....	122, 137f.
Beschaffung.....	17, 39, 45, 55ff., 89, 96
Besoldung.....	84, 151
Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BeStMG).....	38, 127, 141
Bestandspersonal.....	77, 116
Betäubungsmittel.....	112
Betreuung.....	143f.
Betreuungskommunikation.....	95, 101
Beurteilung.....	11, 21, 33, 35, 77, 79, 81ff., 109, 118, 131, 151
Bevölkerungsschutz.....	10, 20f., 132, 156
Bewerbung.....	12, 31, 35, 68ff., 83, 102ff., 106, 114, 124
bewirtschaftete Betreuung.....	145f.
Binnenarbeitsmarkt.....	80
Bischofswiesen.....	62, 93, 156
Blücher-Kaserne.....	87
Bonn.....	21, 129, 156, 158
Borddienstverwendungsfähigkeit.....	73
BOXER.....	58
Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (BAAINBw) 19, 35, 54, 56, 62f., 99, 102, 158, 167	
Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw).....	12, 28, 34, 43, 64f., 67, 72f., 76ff., 82f., 85, 101, 105f., 118f., 126, 138, 158, 167
Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD).....	40, 43, 103ff., 167
Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw).....	56, 78, 88
Bundesamt für Verfassungsschutz.....	43
Bundeswehr Bekleidungsmanagement GmbH.....	12, 56, 60f.
Bundeswehrkrankenhaus.....	133, 136, 140, 157
Bundeswehrplanungsgesetz.....	64
Bundeswehr-Sozialwerk.....	130
Bundeswehrzentrankrankenhaus Koblenz.....	34
Bürokratie.....	22, 38, 82, 97, 109, 119
BWI GmbH.....	19, 46
BwMessenger.....	38f.
Bw-Newsradar.....	46

C

Camp Castor.....	27, 92f.
Camp Pamir.....	100
CH-53.....	12, 55, 58
Chancengerechtigkeit.....	11, 33ff., 123
Coaching-Programm.....	36
Customer-Product-Management-Verfahren.....	56
COUNTER DAESH.....	13, 91, 96, 101
Covid-19-Pandemie.....	7f., 10, 12ff., 18ff., 38, 52ff., 57, 64ff., 71, 73f., 79f., 85, 89, 98f., 103, 110, 114, 116ff., 125, 127f., 130, 132, 134, 137f., 141, 143, 158
Covid-19-Test.....	24
Cyber.....	20, 32, 65, 81, 102

D

Darmstadt.....	94
Datenschutz.....	139, 163, 169
Dauer der Bearbeitung.....	83, 103ff., 164
Dauereinsatzaufgaben.....	92, 116
Daun.....	146
Dein Jahr für Deutschland.....	12, 115
Delitzsch.....	86, 156
Delmetal-Kaserne.....	46
Deutsche Härtefallstiftung.....	138
Dienstaufsicht.....	44f., 47f., 74, 124
Dienstbefreiung.....	66, 166
Dienstort.....	45, 78, 119, 131, 133
Dienstpflcht.....	49, 108, 168
dienstpostenähnliches Konstrukt.....	67, 69, 135
Dienstpostenbesetzung.....	65, 83
Dienstunfähigkeit.....	124
Dienstvergehen.....	11, 30, 40ff., 48f., 106ff., 124, 168
Dienstverhältnis.....	11f., 28, 33, 41ff., 68, 70, 73f., 105f., 113ff., 120
Dienstvorschrift.....	20, 30, 32, 42, 44, 46f., 49, 74, 77, 82f. 100, 106, 109f., 122, 128, 132, 136, 144, 163
Dienstzeit.....	22, 35, 45, 47, 53, 72, 76, 79ff., 106, 110, 112, 115, 129, 133, 136, 143
digitale Gesundheitsakte.....	133
digitaler Impfausweis.....	135
Digitalisierung.....	39, 49, 55, 58f., 68, 105, 113, 133
Diskriminierung.....	32f., 37, 39, 43, 123ff.
Disziplinarverfahren.....	11, 13, 23, 44, 47, 50, 106ff., 110, 112, 160f., 164, 166
Disziplinarvorgesetzte.....	31, 44, 48f., 74, 82, 93, 106f., 113, 131, 136, 141, 166ff.
Diversity.....	34ff., 91, 98, 123, 148, 151
Division Schnelle Kräfte.....	44, 156f.
Dornstadt.....	146
Dresden.....	35, 42, 156
Drogen.....	112
Drohnen.....	96
Duldungspflicht.....	11, 30f.
Düsseldorf.....	120, 123

E

Ebern.....	89
Eckernförde.....	62, 86, 122, 156f.
Ehrenmal der Bundeswehr.....	15
Eignungsfeststellung.....	44, 78, 114
Eignungsübung.....	70
Einpersonenpackung (EPa).....	37

Einsatz.....	7f., 10ff., 22, 24ff., 31, 38, 40, 44, 49, 54ff., 63, 66, 80, 87, 90ff., 111f., 116, 120ff., 125, 132, 134ff., 142, 144, 146f., 151, 156
Einsatzflottille 2.....	25, 133, 156f.
Einsatzführungskommando der Bundeswehr.....	15, 18f., 26f., 38, 44f., 95, 97f., 100f., 139, 157
einsatzgleiche Verpflichtungen.....	10, 25, 29, 40, 51, 57, 59, 91f., 97f., 101, 116, 137, 144
Einsatzgruppenversorger BONN.....	26, 102
Einsatzmedaille.....	17, 22f., 93, 99ff.
Einsatznachbereitung.....	20, 95, 144
Einsatzvorbereitung.....	63, 95
Einsatzweiterverwendungsgesetz (EinsatzWVG).....	75
Einzelplan 14.....	83
Elektronische Zeiterfassung.....	140
ELSA.....	95
Eltern-Kind-Einrichtungen.....	137
Elternzeit.....	67, 127f.
ENHANCED FORWARD PRESENCE.....	8, 40f., 59, 97, 157
Entlassung.....	13, 31, 39, 42f., 50, 70, 102, 106, 112, 133, 161
Erbil (Irak).....	13, 96f., 157
E-Recruiting.....	68, 73, 76, 81
Erfurt.....	69
Erscheinungsbild.....	42, 49, 125
Erschwerniszulage.....	93, 142
EUNAVFOR MED IRINI.....	26, 91, 102
EUROFIGHTER.....	55
Eutin.....	46
EUTM.....	13, 26, 91f., 94f., 158
Extremismus.....	11, 39f., 43, 45, 102f., 158, 166

F

Facebook.....	42
Fahrtkosten.....	120
Fallschirmjäger.....	17, 45, 157
Fallschirmjägerregiment 31.....	17, 157
Fallschirmspringer.....	12, 62
Familienbetreuung.....	143f.
Faßberg.....	129, 157
Feldküchen.....	147
Feldpost.....	94, 97
Feldwebellaufbahn.....	12, 28, 68, 73
Ferdinand-von-Schill-Kaserne.....	87
Fernmeldeausbildung.....	115
Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr.....	54
Flexible Haushaltsmittel.....	57
Fliegerhorst-Kaserne.....	86
Fliegerjacken.....	62
Flottendienstboote.....	55
Flugdienstberateroffizier.....	66
Fluggerätemechaniker.....	85
Flugsicherung.....	67
Flugstunden.....	24, 58
Frankenberg.....	146
Frankreich.....	63
Frauen.....	8, 11f., 31ff., 42, 44, 52, 74, 80, 86, 102, 113ff., 121, 123, 134, 151
Fregatte BAYERN.....	26, 101
Fregatte BRANDENBURG.....	148
Fregatte HAMBURG.....	58
Fregatte SCHLESWIG-HOLSTEIN.....	25f.
Fregatten.....	25f., 55, 58, 148
freiheitliche demokratische Grundordnung.....	39, 45, 102, 166
Freiwilliger Wehrdienst.....	12, 21, 53, 64, 68, 104, 113ff., 157
Freizeitausgleich.....	141
Fremdenfeindlichkeit.....	42
Fritzlar.....	156

FUCHS.....	92
Führen in Teilzeit.....	128
Führen mit Auftrag.....	24
Führungsakademie der Bundeswehr.....	35, 156, 158
Führungsverantwortung.....	38
Führungsverhalten.....	47ff.
Führungszulage.....	38, 48, 141f.
Funkgeräte.....	59f.
Fürsorge.....	11, 18, 31, 60f., 74, 93, 113, 120, 122, 131, 134ff., 140ff.
Future Combat Air System (FCAS).....	55

G

G36.....	50, 113
Gao (Mali).....	13, 27, 92ff.
GAZELLE.....	26, 94f.
Gebirgsjäger.....	147, 156
Gebirgsjägerbataillon 231.....	62, 156
Gebirgsjägerbataillon 232.....	62, 93, 156
Gebirgsjägerbrigade 23.....	147, 156
Gefechtshelm.....	12, 61
Gefechtsmedaille.....	99f.
Geheimschutz.....	137
Gehörschutz.....	61
genderechte Sprache.....	36f., 124
Generalinspekteur.....	16, 35, 64, 84
General-Olbricht-Kaserne.....	87
Genomsequenzierung.....	22
Geoinformationsdienst.....	64
Gesamtvertrauenspersonenausschuss.....	10, 30, 158
Geschlechtergerechtigkeit.....	36
Gesetz zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr.....	67, 77
Gesundheit.....	10f., 13, 16, 24, 31, 63, 125, 132ff., 146f., 151
Gesundheitsschutz.....	10, 20, 24, 30
Gesundheitsunterlagen.....	133
Glaubensrichtung.....	147
Gleichbehandlung.....	31, 130
Gleichstellung.....	11, 31, 34ff., 125
Gleichstellungsbeauftragte.....	11, 31, 36, 128
Gorch-Fock-Mole.....	47
Großgerät.....	55, 90, 117
Grundausbildung.....	13, 28f., 49f., 74, 115, 121, 132, 140, 157, 168
Grundbeorderung.....	115ff.
Grundbetrieb.....	8, 14, 23f., 45, 54, 57, 66, 132, 140f.
Grundgesetz.....	20, 30f., 42, 49, 80, 83f., 88, 125, 148, 159
Grundsätze der Inneren Führung.....	47, 49, 159, 164

H

Haartracht.....	49
Hamburg.....	147, 156ff.
Hammelburg.....	44, 87, 156f.
Handlungshilfe.....	139
Hannover.....	22, 24, 78, 157
Härtefallregelung.....	123
Härtefallstiftung.....	138
Hauptschulabschluss.....	77
Hauptwaffensysteme.....	12, 57
Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages.....	54f., 60, 63
Heer.....	8, 18, 24, 31f., 44, 49, 55, 58, 66f., 87, 142, 157f.
Heeresbergführer.....	33
heimatnahe Verwendung.....	12, 73, 79, 115, 120, 126, 131
Heimatschutz.....	12, 68, 70, 104, 113, 115, 117, 157
Heimgesellschaften.....	145f.
Helfende Hände.....	21

Hindukusch.....	7, 10, 14, 16
Hinterbliebene.....	7, 10, 15, 139, 143
Homeoffice.....	12, 24, 29, 110, 122
Homosexualität.....	123
Höxter.....	146
Hubschrauber.....	12, 13, 55, 58, 92
Husum.....	86
Hygienekonzept.....	23, 25, 28
Hygienevorschriften.....	10, 23ff., 29

I

Identitäre Bewegung.....	41f.
Impfungen.....	7, 10, 13, 20f., 26, 29ff., 116, 132, 134
Individualausbildung.....	49
Individualcoaching.....	44
Informationstechnikbataillon 381.....	34
Informationstechnologie.....	168
Infrastruktur.....	8ff., 12, 14, 23, 28, 86ff., 95, 99, 115, 117, 135, 144, 151, 158
Innere Führung.....	38ff., 47, 49, 97, 148, 159, 164
Instandsetzung.....	58, 61, 94
Institut für Mikrobiologie der Bundeswehr.....	22
Interkulturelle Kompetenz.....	35
Internet.....	31, 43, 101f., 168
Interoperabilität.....	55, 99
Intranet der Bundeswehr.....	29
Invictus Games.....	120, 123
Irak.....	13, 91, 96f., 100, 157
IRINI.....	26, 91, 102
Islamismus.....	43
Isolierte Unterbringung.....	18, 26, 95
IT-Feldwebel.....	65
IT-Infrastruktur.....	38, 86, 141
IT-Service.....	56, 96
IT-Unteroftiziere.....	65
IT-Zulage.....	141

J

Jordanien.....	91, 96f.
Julius-Leber-Kaserne.....	87
Jürgen-Schumann-Kaserne.....	47

K

Kabul (Afghanistan).....	10, 15ff., 45, 58, 99, 147
Kälteschutzausrüstung.....	62
Kameradschaft.....	48, 98, 125, 151
Kampfbekleidung.....	60
Kampfmittelabwehrfeldwebel.....	67, 93
Kampfmittelaufklärungsfeldwebel.....	67
Kampfrucksack.....	63
Kampfstiefel.....	12, 61
Kampfschwimmer.....	94, 122
Karfreitagsgefecht.....	47
Karrierecenter.....	69f., 73, 75, 77, 84, 102, 106, 115f., 133
Karrierehotline.....	68
Katastrophenhilfe.....	7, 10, 20f., 23, 156
Kiel.....	47, 146, 156
Kinder.....	42, 128ff., 166
Kinderbetreuung.....	128ff.
Kinderrechtskonvention.....	73
Klotzberg-Kaserne.....	86
Koalitionsvertrag.....	12, 55, 86
Köln.....	47, 129, 158

Kommando Heer	67, 87, 93, 158
Kommando Luftwaffe	96
Kommando Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung	134
Kommando Sanitätsdienst	24, 123, 133f., 147
Kommando Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst	56, 157
Kommando Spezialkräfte (KSK).....	11, 23, 35, 43ff., 56, 60, 62, 102, 142, 156f.
Kommando Spezialkräfte Marine (KSM)....	56, 62, 94, 122, 142
Kommando Streitkräftebasis	85, 156
Kommunikation.....	24f., 36, 38f., 49, 51, 56, 59ff., 83, 95, 98, 101f., 105, 107, 114, 116, 119, 126, 128, 133
Kommunikationscenter Bundeswehr.....	68
Kompensationsdienstposten	67
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)	36
Konya (Türkei).....	96
Koppeltragegestell	12
körperliche Eignung	121f.
Korporal	77
Kosovo	91
kostenloses Bahnfahren	9, 13, 90, 126
Koulikoro (Mali)	94
Kriegsgräberfürsorge.....	120
Kunduz (Afghanistan)	17, 100

L

Lahnstein	47
Landes- und Bündnisverteidigung.....	7, 9, 20, 54, 88, 118
Landesbauverwaltung.....	9, 88ff.
Landesregiment Bayern.....	117
Laufbahnausbildung.....	25, 28, 68, 83
Laufbahnwechsel.....	68, 118
Laupheim	146
Lebach.....	22
Lebenskundlicher Unterricht	147f., 157
Lebensrettungs- und Hilfsaktionen.....	52
Lehrgänge	25, 29f., 34, 67, 76, 78, 104f., 118
Leipzig	24, 44, 87, 94, 143, 156
Lenkflugkörper.....	55
LEOPARD	58
Libyen	100
Liegenschaften	12f., 32, 46, 87, 90f.
Litauen	8, 40f., 51, 59, 93, 97f., 101, 157
Lotsen.....	139
Luftbetankung	58
Lufttransport.....	17, 95f.
Lufttransportgeschwader 62	66
Lufttransportstützpunkt	13, 90, 95
Luftwaffe.....	8, 12, 16, 18, 23, 31f., 47, 58, 66, 115, 157
Lüneburg	59, 86, 99, 145, 156

M

Major-Radloff-Kaserne	47
Mali.....	8, 13, 26f., 63, 91ff., 97, 158
Mandatierung	16, 94
Mangelverwendung	65, 69, 71
MARDER	58, 99
Marine.....	8, 25f., 31f., 34f., 47, 55, 62, 66, 69, 72, 91, 94, 101f., 122, 131, 142, 156f.
Marinearsenal.....	57f.
Marineschule Mürwik	29, 156
Marineteknikschule	29
Marineunteroffizierschule	29

Material	8ff., 15, 17, 24ff., 28f., 31, 38, 49, 54ff., 66, 80, 86f., 92, 99, 109, 112, 116, 125, 146f.
materielle Einsatzbereitschaft.....	58, 92
Mayen.....	130
Mazar-e Sharif (Afghanistan).....	17f.
Mehrarbeit	66, 87, 141
Meldepflichtige Ereignisse.....	11, 39, 43, 52, 110f., 113
Mentoring	36
Migrationshintergrund	40, 42f., 123, 151
Militärischer Abschirmdienst	11, 34, 41, 43, 103f.
Militärisches Nachrichtenwesen	56
Militärmusikdienst.....	11, 31
Militärrabbiner	13, 148
Militärseelsorge	13, 98, 139, 147f., 157
Minderjährige	73f.
MINUSMA.....	13, 26f., 63, 91ff., 158
Mobbing	33, 43, 48, 111
Mobiles Arbeiten.....	127
München.....	22, 33
Munition	40, 42, 44f., 60, 67, 103, 107, 112f.
Munster	88f., 94, 129f., 140, 157
Mürwik.....	29, 156

N

Nässeschutz	62
NATO.....	8, 17, 26, 54, 59, 63, 91, 96f., 99, 157
NATO Standing Maritime Group 2	26
Navigationsunteroffizier	35
Neckarzimmern	147
Niamey (Niger).....	13, 90, 94f.
Niederauerbach-Kaserne	86
Niederstetten.....	146
Nienburg/Weser.....	141
Niger.....	8, 13, 26, 90f., 94f., 158
Nörvenich	156
Norwegen	99, 147

O

Oberst-Herrmann-Kaserne.....	46
Offizieranwärter	49, 64, 72, 79
Offizierschule des Heeres	35, 121, 156
olympische Sommerspiele.....	14, 121
Online-Assessment	70
Online-Karrieremessen	69
Ortskräfte.....	8, 16, 93, 158
Oskar-Kusch-Mole	47
Österreich	53

P

P-3C ORION	55
Pabrade (Litauen)	97f.
Panker.....	146
Panzeraufklärungsbataillon 6.....	47
Panzerbataillon 104	29
Panzergrenadierbataillon 33	60
Panzergrenadierbrigade 37	59, 99, 146, 156
Panzergrenadierlehrbataillon 92	40
Panzerlehrbrigade 9	99
Panzerpionierbataillon 701	59, 89, 146, 156
Panzertruppenschule.....	94, 140, 157
Parlamentsbeteiligungsgesetz	16
PEGASUS	55
Pendler.....	53, 90, 125ff.

Personal	9, 11, 13, 16ff., 21, 27, 29, 35f., 44f., 48, 53, 56, 59, 64ff., 69f., 73f., 76, 78, 80, 86, 89, 103, 115, 119, 126, 130, 133, 136, 140f., 144, 162
Personalbearbeitung	44, 76, 83, 114, 151
Personalbindung	64, 66, 71, 74ff., 143
Personalführung	79, 83, 123, 125f., 128, 151
Personalgewinnung	64ff., 68ff., 79f., 113ff., 143
Personalmangel	21, 56, 65f., 72, 75, 83, 107, 132
Personalplanung	64, 131, 140
Personalstrategie	80
Persönlichkeitsbildung	46
Pflege	9, 129, 142
Photovoltaik	90
Piloten	66
Pionierschule	67
Planstellen	64, 82
Polen	97
politische Bildung	45f.
Polizei	22, 42, 52f., 113, 139
Pop-Up-Karriere-Lounge	69
Portugal	22
Postlaufzeiten	105
posttraumatische Belastungsstörung (PTBS).....	136, 138
Potenzialfeststellung.....	35, 44, 69f.
Potsdam.....	36, 69
Prämie	75, 116
Präventivkuren	134, 137
Prenzlau.....	146
psychische Erkrankungen.....	135, 137f.
psychologische Betreuung.....	137
Psychotraumazentrum	136, 157
PUMA	55, 58, 60, 99

Q

Quarantäne	18, 26, 95
------------------	------------

R

Radargeschädigte	138
Rassismus.....	40, 42, 102
Reach-Back-Verfahren.....	98, 137
Rechtspflege.....	106, 108
Rechtsverstöße	45, 106, 151
Rehabilitierung.....	123
Reichsbürger	39, 43
Reisekosten	22
Reservisten.. 10ff., 20, 22, 35, 38, 43, 67, 89, 103f., 114ff., 139, 143	
RESOLUTE SUPPORT	15, 16, 18, 100
Resolution	92
Rettungsfahrzeuge.....	63
Rettungskette.....	13, 92
Rheinland-Pfalz.....	7, 19, 23
Richtwertvorgaben	82
Rückkehrerappell	17
Rukla (Litauen)	97f., 157
Rüstung	54f.

S

Saaleck-Kaserne.....	87
Sanitätsakademie der Bundeswehr	33
Sanitätsdienst	8, 13, 24f., 30ff., 63, 72, 111, 132f., 135, 146, 151
Sanitätsversorgungszentren	27, 132f.

Schule für Diensthundewesen der Bundeswehr	22
Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr	24, 140, 157
Schutzwesten	12, 32, 36, 60, 95
Schutzzeit	135
Schwangerschaft.....	32
Schwerbehinderte	138
schwerwiegende persönliche Gründe	126, 131
SEA GUARDIAN	91
SEA KING	58
SEA LION.....	58
Seefernaufklärer	55
Seesprengung	91
Seiteneinstieg	65f., 71ff., 116
sexuelle Selbstbestimmung.....	11, 40, 110, 112, 151, 166
Sicherheitsüberprüfung.....	11, 41, 73, 102ff., 115, 136
Software ELSE	105
Soldatenarbeitszeitverordnung	66, 129f., 140f.
Soldatenbeteiligung.....	39
Soldateneinstellungsüberprüfung.....	103
Soldatenlaufbahnverordnung.....	12, 64ff., 72f., 116
Soldatenversorgungsgesetz (SVG)	79, 122, 143
Soldatinnen und Soldaten auf Zeit.....	12, 19, 32, 41, 64f., 68ff., 73ff., 80f., 84f., 102, 105, 114f., 143, 162
Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG)	8, 31f., 34
Sonderbriefmarke	120
Sozialdienst der Bundeswehr.....	139
Soziale Medien	31, 40, 43
Spieße.....	34
Sport.....	14, 24f., 49, 50, 87, 89, 120ff., 158
Sportschule der Bundeswehr	121f., 158
Sprachmittler	19, 93
Sprechsatz	61
Staatsbürger in Uniform	38, 47, 148
Stabskorporal.....	77
Standing NATO Maritime Group.....	26
Statuswechsel	70f., 76f., 80f.
Stellenzulage	142
Storkow	34
Straftaten gegen die Bundeswehr	53, 110f., 161, 165f., 168
Strategie der Reserve	116
Streitkräftebasis	32, 78, 115
Studienabbruch.....	79
Studiengang Logistik.....	79
Studiengang Psychologie.....	80
Sturmgewehr	44, 50, 113
Suizide und Suizidversuche.....	139

T

Taji	100
Taktisches Luftwaffengeschwader 31.....	24, 156
Taktisches Luftwaffengeschwader 51.....	137, 158
Tätigkeitsabzeichen	56
Tauglichkeit.....	62
Teilzeit.....	11, 35, 67, 128, 130
Telearbeit.....	127f., 131
Termez (Usbekistan)	17
Theodor-Körner-Kaserne.....	86
TIGER.....	58, 63
Tillia (Niger)	26, 94f.
Torgelow	87, 127
TORNADO	23, 55, 58
Tradition.....	46
Transidentität.....	123f.
Transporthubschrauberregiment 10	129, 157
Trennungsgeld.....	127, 131

Trident Juncture 18	99
Trollenhagen	60, 156
Truppenabzug	15, 18
Truppenarzt	52, 132
Truppendienstgericht	41, 48f., 51, 106ff.
Truppenküchen	98, 146
Truppenpsychologie	44, 80

U

Überprüfungs- und Unterrichtsersuchen der Wehrbeauftragten	108
Überstunden	66, 140
überzogene Härte	49ff.
U-Boote	55
Ulm	127
Umgangston	40
Umwelt und Klima	9, 13, 36, 90, 146f.
UNIFIL	91
Uniform	23, 32, 36, 41, 52, 120, 125f.
Uniformtrageerlaubnis	120
Universität der Bundeswehr in München	29, 89
Universität der Bundeswehr München	26, 36, 89
UNMISS	91
Unterhaltssicherung	118f.
Unterkünfte	8, 86, 96ff., 100, 113, 119, 127, 131, 167
Unteroffizierschule des Heeres	86, 156
Urlaub	66, 76, 129f., 132, 166
USA	15
Usbekistan	16f., 147

V

Vakanzen	65ff., 107
Veitshöchheim	59, 157
Vektorenschutz	60
Vereinbarkeit von Familie und Dienst... ..	11, 13, 32ff., 38, 125ff., 130, 140, 151
Vergabe	12, 18, 45, 55, 84, 88f., 96, 128
Verpackungsmüll	146f.
Verpflegung	22, 98, 119, 146f., 151
Verpflegungs- und Betreuungskonzept	145
Verpflegungsamt der Bundeswehr	145ff.
Verpflichtungsprämie	75
Verpflichtungszuschlag Reservisten	118f.
Versetzung	44, 71, 75, 125f., 136, 168
Verteidigungshaushalt	9, 12, 54
Verwendungsplanung	83, 151
Very High Readiness Joint Task Force (VJTF)	59, 92, 99
Veteranen	15, 23, 120, 143
Video-Assessment	69

Vielfalt in der Bundeswehr	34ff., 91, 98, 123f., 148, 151
Volksverhetzung	39
Vollausstattung	17, 57, 58
Vorbildfunktion	34, 44

W

Wachbataillon beim Bundesministerium der Verteidigung	40f., 115, 157
Wachdienste	140
Waffen- und Munitionsverlust	113
Waffen- und Schießausbildung	50, 74, 113
Warendorf	121f., 158
Wehrbeauftragtenangelegenheiten	109, 163ff., 169
Wehrdienstbeschädigung	137f.
Wehrdisziplinaranwaltschaften	106f.
Wehrdisziplinarordnung	106ff., 160, 164, 167f.
Wehrforschung	54
Wehrpflicht	113, 145
Weiden	29, 47
Weiterverpflichtung	75f., 114
WhatsApp	39, 41f., 106f.
Wiedereinstellungen	71, 73
Wilhelmsburg-Kaserne	127
Wilhelmshaven	26, 69, 129, 133, 148, 156f.
WLAN-Versorgung	86, 101f.
Wunstorf	15, 66

Z

Zeitausgleich	140f.
Zeiterfassung	140
Zeitsoldaten	12, 19, 32, 41, 64f., 68ff., 73ff., 80f., 84f., 102, 105, 114f., 143, 162
Zentrale Ansprechstelle zum Binnenarbeitsmarkt	80
Zentrale Dienstvorschrift	74
Zentraler Sanitätsdienst	8, 13, 31ff., 63, 72, 132f., 135, 151
Zentrum Brandschutz der Bundeswehr	57
Zentrum für Cyber-Sicherheit der Bundeswehr	65
Zentrum für ethische Bildung (zebis)	147, 157
Zentrum für Militärgeschichte und Sozial- wissenschaften der Bundeswehr	33, 46, 100
Zentrum Innere Führung	34, 131, 144, 158
zivilberufliche Aus- und Weiterbildung	84f.
Zulagen	93, 141f.
Zurruhesetzung	78
Zweibrücken	86