

## **Entschließungsantrag**

**der Abgeordneten Doris Wagner, Agnieszka Brugger, Dr. Tobias Lindner, Annalena Baerbock, Marieluise Beck (Bremen), Dr. Franziska Brantner, Uwe Kekeritz, Tom Koenigs, Omid Nouripour, Cem Özdemir, Claudia Roth (Augsburg), Manuel Sarrazin, Dr. Frithjof Schmidt, Jürgen Trittin, Katja Dörner, Kai Gehring, Elisabeth Scharfenberg, Ulla Schauws, Kordula Schulz-Asche und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

**zu der dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung  
– Drucksachen 18/3697, 18/4119 –**

**Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität  
des Dienstes in der Bundeswehr  
(Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetz – BwAttraktStG)**

Der Bundestag wolle beschließen:

- I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:
  1. Eine zukunftsfähige Bundeswehr benötigt ausreichend viele, fachlich gut qualifizierte, motivierte und politisch reflektierte Soldatinnen und Soldaten und Zivilbeschäftigte. Die Frage der Attraktivität des Dienstes spielt im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung aber auch auf die Personalbindung eine zentrale Rolle. Die derzeitigen Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung etwa bei der Marine, dem Sanitätsdienst, bei der Streitkräftebasis, der Flugsicherung oder den Flughafensicherungen sind jedoch nicht allein auf den demographischen Wandel zurückzuführen. Vielmehr haben Fragen der Lebensplanung, rund um die Vereinbarkeit von Familie und Dienst, allgemeine Arbeitsbedingungen und die Flexibilität der Dienstlaufbahnen, bei der Karriereentscheidung junger Menschen eine immer größere Bedeutung. Zurückzuführen sind diese Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung unter anderem darauf, dass die Arbeitsbedingungen in der Bundeswehr von potenziellen Interessentinnen und Interessenten als unattraktiv empfunden werden. Wissenschaftlichen Untersuchungen zufolge sind es dabei vor allem die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die unregelmäßigen Arbeitszeiten, die viele junge Menschen zögern lassen, Soldatin oder Soldat zu werden. Zugleich bringt der Jahresbericht 2014 des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages zum Ausdruck, dass auch diejenigen Frauen und Männer, die

sich bereits zum Dienst in der Bundeswehr verpflichtet haben, die Arbeitsbedingungen in den Streitkräften kritisieren.

2. Vor diesem Hintergrund begrüßt der Deutsche Bundestag ausdrücklich das Vorhaben, ein „Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ zu verabschieden. Vor allem die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehenen Regelungen zur Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit, zur Ausweitung der Teilzeitarbeit sowie die verbesserten Beförderungsmöglichkeiten werden künftig dazu beitragen, die Zufriedenheit der Soldatinnen und Soldaten zu steigern. Dennoch bedarf der Gesetzentwurf erheblicher Nachbesserungen.

## II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. die im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vereinbarte, gesetzlich verankerte Wahlmöglichkeit zwischen Trennungsgeld und Umzugskostenbeihilfe unverzüglich einzuführen. Dabei sollte die maximale Bezugsdauer des Trennungsgeldes zeitlich befristet werden. Zudem sollte die Geltung des Gesetzes bis zur tatsächlichen Umsetzung eines neuen Modells des regionalen Verwendungsaufbaus in der Bundeswehr terminiert werden;
2. sicherzustellen, dass
  - a) der Antrag einer Soldatin oder eines Soldaten auf Teilzeit nur in begründeten Ausnahmefällen abgelehnt werden kann. Die Gründe, aus denen eine solche Ablehnung erfolgen kann, sind in der Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung und den entsprechenden Ausführungsbestimmungen präzise zu definieren;
  - b) die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeitreduzierung im Regelfall im Einvernehmen zwischen dem/der Vorgesetzten und der betroffenen Soldatin bzw. dem Soldaten erfolgt. Soldatinnen und Soldaten, die in Teilzeit arbeiten möchten, müssen ausreichende Mitspracherechte bei der individuellen Verteilung ihrer Arbeitszeit erhalten. Eine prinzipielle Regelung, der zufolge Teilzeitarbeit in bestimmten Verwendungen nur in Form von Blockmodellen möglich ist, sollte vermieden werden;
  - c) die Standorte personell so ausgestattet sind, dass eine Arbeitszeitreduzierung eines Soldaten oder einer Soldatin nicht zu einer übermäßigen Mehrbelastung für die anderen Soldatinnen und Soldaten in der Dienststelle führt;
  - d) die Umstellung auf eine Teilzeitarbeit möglichst nicht zur Versetzung auf einen anderen Dienstposten führt;
  - e) sich mit geeigneten Maßnahmen für eine breite und größere Akzeptanz von Teilzeitmodellen eingesetzt;
  - f) die ab Mitte 2015 geplante Möglichkeit zur Führung eines Langzeitarbeitskontos nicht auf bestimmte Laufbahnen oder Dienstgrade beschränkt wird, sondern sämtlichen Angehörigen der Bundeswehr offensteht;
  - g) durch eine entsprechende inhaltliche Gestaltung der Lehrgänge am Zentrum für Innere Führung sowie durch bundeswehrinterne Kommunikationsmaßnahmen das allgemeine Verständnis aller Bundeswehrangehörigen für Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen verbreitet und vertieft wird;
3. Familien von Bundeswehrangehörigen, die sich bei einem Standortwechsel entscheiden, umzuziehen, zusätzliche Unterstützungsleistungen anzubieten wie

- a) eine intensive Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz für den/die mitziehende Partner/in, etwa durch den Jobservice des Berufsförderdienstes der Bundeswehr,
  - b) spezielle Nachhilfeangebote für schulpflichtige Kinder beim Schulwechsel,
  - c) Unterstützung bei der Wohnungssuche am neuen Standort;
4. den Geltungsbereich des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auch auf die Angehörigen der Bundeswehr auszudehnen;
  5. Berufssoldatinnen und Berufssoldaten in der Laufbahn des Unteroffiziers, die die besondere Altersgrenze für ein Ausscheiden aus dem Dienst erreichen, stärker als bisher die Möglichkeit zu eröffnen, auf Wunsch über die Altersgrenze hinaus im aktiven Dienst der Bundeswehr zu verbleiben. Entscheidend für die Zuruhesetzung sollte künftig nicht mehr allein das biologische Alter des Soldaten oder der Soldatin sein, sondern die individuell erfolgten Verwendungen, die damit einhergegangenen tatsächlichen Belastungen sowie die nachvollziehbare Einschränkung der Dienst- und Leistungsfähigkeit;
  6. zu prüfen, inwieweit die Leistungen und Angebote des Berufsförderdienstes auch für interessierte Berufssoldatinnen und Berufssoldaten geöffnet werden können, die sich der besonderen Altersgrenze für die Zuruhesetzung nähern;
  7. unter denjenigen Soldatinnen und Soldaten, die an Maßnahmen des Berufsförderdienstes teilnehmen, regelmäßige Evaluationen durchzuführen
    - a) zu Umfang und Inhalt des Weiterbildungsangebots,
    - b) zur Qualität der Ausbildung durch die beteiligten Bildungsträger;
  8. zu prüfen, wie Soldatinnen und Soldaten ein Wechsel zwischen den verschiedenen Laufbahngruppen erleichtert werden kann und konkrete Vorschläge für eine Flexibilisierung vorzulegen;
  9. bei der geplanten Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Bundeswehr
    - a) nicht ausschließlich auf die Ergebnisse der im Januar 2015 angelaufenen, nur wenige Monate dauernden Pilotstudie an elf Bundeswehrstandorten aufzubauen. Stattdessen sollte den Soldatinnen und Soldaten die Möglichkeit gegeben werden, in einer langfristig angelegten „Prozessentwicklung“ an einem nachhaltigen Konzept zur Gesundheitsförderung mitzuarbeiten;
    - b) auch geschlechterspezifische Belastungen und Bedürfnisse sowie Aspekte der Suchtprävention in konkreten Präventionsangeboten zu berücksichtigen;
    - c) der psychischen Gesundheit von Soldatinnen und Soldaten, die mit herausfordernden Situationen konfrontiert sind, einen hohen Stellenwert einzuräumen und entsprechende Versorgungsangebote und Ressourcen bereitzustellen;
    - d) sämtliche Angebote zur Gesundheitsförderung auch für die zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundeswehr zu öffnen;
  10. ihrer besonderen Fürsorgepflicht für einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten künftig vollumfänglich nachzukommen, indem sie
    - a) gewährleistet, dass der Sanitätsdienst im Einsatzgebiet über eine ausreichende Zahl qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügt, die eine psychotherapeutische Akutversorgung im Notfall sicherstellen können;
    - b) die Anlaufstellen für Beratungs-, Betreuungs- und Behandlungsangebote für psychisch erkrankte Soldatinnen und Soldaten und ihre Angehörigen deutlich ausbaut, auch durch eine engere Kooperation zwischen Bundeswehrkrankenhäusern und zivilen Fachkliniken;

- c) Sorge dafür trägt, dass in sämtlichen Teilstreitkräften und Organisationsbereichen eine ausreichende Anzahl von hauptamtlichen Lotsinnen und Lotsen für Einsatzgeschädigte als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung steht;
  - d) das Verfahren für die Anerkennung von Wehrdienstbeschädigungen deutlich zu beschleunigen;
  - e) den Stichtag für die Entschädigung von Einsatzunfällen komplett aufzuheben;
  - f) zu prüfen, wie sich die Regelung in § 63f Abs. 2 Satz 6 Soldatenversorgungsgesetz auf die Versorgung von Reservistinnen und Reservisten auswirkt, die einen Einsatzunfall erlitten haben. Insbesondere im Vergleich zu Soldatinnen und Soldaten auf Zeit und auf die sonstige Versorgung sowie auf Rentenansprüche von Reservistinnen und Reservisten aufgrund oder infolge von Einsatzunfällen auch unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgebotes (Art. 3 Abs. 1 GG), der Fürsorgepflicht des Dienstherrn sowie der Versorgungsgerechtigkeit. Abhängig vom Ergebnis der Prüfung sind Vorschläge vorzulegen, die mögliche Benachteiligungen dieser Statusgruppe beheben und den Deutschen Bundestag über das Ergebnis der Prüfung zu informieren;
11. für gläubige Soldatinnen und Soldaten aller Glaubensrichtungen Militärseelsorge durch Vertreterinnen und Vertreter ihrer Glaubensgemeinschaft einzurichten und auch die Interessen der Soldatinnen und Soldaten zu berücksichtigen, die keiner Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft angehören und, falls von diesen gewünscht, im Dialog mit ihnen niedrigschwellige Gesprächs- und Beratungsangebote einzurichten, in denen u. a. berufsbezogene ethische Fragestellungen erörtert werden können;
  12. ein Diversity-Konzept zu erarbeiten, um eine Kultur der Vielfalt in der Bundeswehr zu etablieren, und somit aus besonderen Erfahrungen und Lebensumständen der Frauen und Männer, Menschen mit und ohne eine Zuwanderungsgeschichte, Gläubigen und Konfessionslosen, Menschen mit Behinderung, Älteren wie Jüngeren, Menschen aller sexuellen Identitäten zu profitieren;
  13. in der Begründung des Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr (Drs. 18/3697) verpartnerete Soldatinnen und Soldaten insbesondere im Soldatenversorgungsgesetz zu berücksichtigen.

Berlin, den 24. Februar 2015

**Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion**

## **Begründung**

Die Bundesregierung unternimmt mit ihrem Vorschlag zu wenig, um die strukturellen Probleme, die die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr bisher beeinträchtigen, wirklich zu lösen. Stattdessen begnügt sie sich mit dem Versuch, die Soldatinnen und Soldaten mit finanziellen Anreizen über die vorhandenen Probleme hinwegzutrusten. Dieser Ansatz geht jedoch an den eigentlichen Bedürfnissen der Soldatinnen und Soldaten vorbei. Angesichts der schon heute vergleichsweise hohen Dienstbezüge und der daraus folgenden guten Versorgung der Bundeswehrangehörigen tragen rein monetäre Maßnahmen kaum dazu bei, den Dienst bei der Bundeswehr attraktiver zu machen. Die Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten ist einer im März

2014 erschienenen Studie des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBW) zufolge mit ihrem Einkommen durchaus zufrieden.

Die Bundesregierung sollte deshalb darauf verzichten, die Nöte der Soldatinnen und Soldaten mit bloßen Geldgeschenken zu beantworten. Stattdessen muss das Bundesministerium der Verteidigung mehr Ressourcen in solche Vorhaben investieren, die dazu beitragen, die Probleme, welche viele Bundeswehrangehörige kritisieren, gar nicht erst entstehen zu lassen.

Es müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Dienst und familiären Aufgaben an den Standorten auch tatsächlich umgesetzt werden können. So reicht es beispielsweise nicht aus, den Anspruch auf Teilzeitarbeit gesetzlich zu verankern, wenn Soldatinnen und Soldaten, die tatsächlich von diesem Recht Gebrauch machen, an ihrer Dienststelle gemobbt werden oder regelmäßig ihren Dienstposten verlieren.

Ebenso ist nicht verständlich, dass die einschlägige Gesetzgebung für Soldatinnen und Soldaten zwar mit der Möglichkeit rechnet, dass sich auch Angehörige der Bundeswehr um pflegebedürftige Familienangehörige kümmern wollen – die Soldatinnen und Soldaten von den Leistungen des Pflegezeitgesetzes jedoch ausgeschlossen sind. Die Einbeziehung der Soldatinnen und Soldaten in den Geltungsbereich des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist im Sinne des Gleichheitsanspruchs geboten – auch wenn die Regelungen zur finanziellen Entlastung pflegender Angehöriger unzureichend und nicht praxistauglich sind.

Zweitens muss die Bundeswehr die beruflichen Lebensperspektive der Soldatinnen und Soldaten stärker in den Fokus nehmen. Um mehr Flexibilität und eine bessere Karriereplanung zu gewährleisten, bedarf es eines breiten Aus- und Weiterbildungsangebotes. Hierzu müssen nicht nur die Leistungen und Angebote zur Vorbereitung auf den zivilen Arbeitsmarkt ständig evaluiert und verbessert werden. Auch die Rehabilitation psychisch oder physisch erkrankter Soldatinnen und Soldaten sowie die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz müssen erheblich ausgebaut werden. Dabei geht es aber nicht nur darum, Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Soldatinnen und Soldaten zu setzen, sondern auch um eine gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsabläufe innerhalb der Bundeswehr. Gemeinsam mit den Soldatinnen und Soldaten als Expertinnen und Experten ihrer Arbeitssituation können durch moderierte Gesundheitszirkel innerhalb der Bundeswehr Wege und Methoden erarbeitet werden, um sowohl die Führungskultur, die Organisation, die Technik, die Arbeitszeit, die Fehlerkultur, das Kantinenessen und die Möglichkeiten für Bewegung und Entspannung zu verbessern.

Gut ausgebildete und gesunde Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen liegen im ureigenen Interesse der Bundeswehr selbst: Denn wie zivile Unternehmen auch, ist die Bundeswehr allein aufgrund der demographischen Entwicklung darauf angewiesen, bewährtes Personal so lange wie möglich an sich zu binden. Deshalb sollten auch das Laufbahnrecht und die besondere Altersgrenze für die Zuruhesetzung der Unteroffiziere überprüft werden.

Der Dienst bei der Bundeswehr unterscheidet sich in besonderem Maße von anderen Berufsfeldern. Das Selbstverständnis als Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform ist auch an eine gesellschaftliche Verankerung und klare politische Leitlinien gebunden. Die dritte wesentliche Aufgabe der Bundesregierung besteht deshalb darin, die Aufgaben und Ziele der Bundeswehr klarer als bisher zu definieren. Die Ankündigung, ein neues Weißbuch der deutschen Sicherheits- und Verteidigungspolitik zu erstellen, ist dabei grundsätzlich ein richtiger Impuls. Die Auseinandersetzung mit Fragen der deutschen Außen- und Sicherheitspolitik darf sich aber nicht darin erschöpfen. Die Bundeswehr ist und bleibt eine Parlamentsarmee. Bundesregierung und Bundestag müssen weiter dafür sorgen, dass den Einsätzen der Bundeswehr in einer breiten öffentlichen Debatte die nötige Legitimation und Unterstützung zuteil wird. Hierbei hat sich die Beteiligung des Deutschen Bundestags an der Mandatierung der Auslandseinsätze der Bundeswehr auch aus Sicht der Soldatinnen und Soldaten bewährt.

Schließlich muss das Bundesministerium der Verteidigung verlässlich dafür Sorge tragen, dass Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität und zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst ausreichend finanziell unterlegt sind.

Auch bei der Bundeswehr brauchen wir konsequente Diversity-Konzepte, die beweisen, dass aus besonderen Erfahrungen und Lebensumständen besondere Fähigkeiten und Stärken erwachsen. Die Vielfalt unserer Gesellschaft muss als eine Chance und als Bereicherung verstanden werden und sich ebenfalls in der Bundeswehr abbilden.





