

Unterrichtung

durch den Wehrbeauftragten

Jahresbericht 2016 (58. Bericht)

	Seite
Vorwort	4
Das Berichtsjahr im Überblick	6
1. Mehr Mittel für die Bundeswehr	8
2. Trendwende Personal	8
Personalmangel.....	9
Die Bundeswehr wird älter	11
Personalgewinnung.....	12
Beförderungen	14
Beurteilungswesen	15
Sicherheitsüberprüfungen	16
Zurruhesetzung	17
Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung.....	18
Mängel in der Personalbearbeitung.....	18
Grundausbildung.....	19
Freiwilliger Wehrdienst	19
Reservisten.....	20
3. Trendwende Material	22
Klarstände der Hauptwaffensysteme	23
Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz	24
Persönliche Ausrüstung und Bekleidung	25
4. Trendwende Infrastruktur	26
Unterkunftsstandards	27
Fehlende Unterkünfte und Wohnraum.....	28
5. Umsetzung der Soldatenarbeitszeitverordnung	29
6. Frauen in der Bundeswehr	32
Erhöhung des Frauenanteils.....	32
Militärische Gleichstellungsbeauftragte	34
Dienstuniformen und Schutzwesten.....	34
7. Führung und Soldatenalltag	35
Führungsverhalten und Fehlerkultur.....	35
Flüchtlingshilfe	37
Militärseelsorge	38
Infopunkte der Bundeswehr.....	39
Neue Wege der Betreuung	39
8. Einsatz und Bündnis	40
Lessons Learned – Lehren aus bisherigen Einsätzen.....	40
Einsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen und Dauereinsatzaufgaben.....	40
RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan	41
KFOR, Kosovo	42

COUNTER DAESH, Türkei und Mittelmeer	42
Ausbildungsunterstützung Irak	43
SOPHIA und SEA GUARDIAN im Mittelmeer	43
UNIFIL im Mittelmeer	44
EUTM und MINUSMA, Mali	44
NATO in der Ägäis	45
Air Policing Baltikum/Persistent Presence	46
Vorbereitung auf den Einsatz	46
Auslandsverwendungszuschlag	47
Verleihung von Einsatzmedaillen	51
Betreuungskommunikation	51
Kooperation der Streitkräfte in Europa	52
Cyber-Verteidigung	53
9. Rechtsverstöße und Rechtspflege	54
Extremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit	54
„Soziale Netzwerke“	54
Mobbing und sexuelle Belästigung	55
Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten	56
Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte	56
Überprüfungsersuchen des Wehrbeauftragten	57
10. Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privatleben und Dienst	58
Probleme einer Pendlerarmee	58
Einsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen, Auslandsverwendungen	61
Alternative Beschäftigungsmodelle	62
Elternzeit	64
Pflege von Angehörigen	64
11. Sanitätsdienst und Gesundheit	65
Spagat zwischen Aufgabenzuwachs und Personalmangel	65
Einsatzbedingte psychische Erkrankungen	68
Suizide und Suizidversuche	69
Dauer der Beschädigtenverfahren	69
Probleme der Einsatzversorgung	70
Stand der Entschädigung für Radargeschädigte	70
Engagement der Deutschen Härtefallstiftung	71
12. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten	72
13. Besuche, Begegnungen, Gespräche des Wehrbeauftragten und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	78
14. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben des Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten	80
15. Organisationsplan des Amtes des Wehrbeauftragten	90
16. Stichwortverzeichnis	91

Vorwort

Wie geht es der Bundeswehr heute? Reduziert sich die Überlast? Kommen Kräfte, Mittel und Aufträge in eine gesunde Balance?

„Wir leben in einer Welt der unvorhersehbaren Unvorhersehbarkeit.“ So steht es in der neuen außen- und sicherheitspolitischen Strategie („Global Strategy“) der Europäischen Union aus dem Sommer 2016. Selten war die gefühlte Unsicherheit so groß: dschihadistischer Terror, Krieg und Bürgerkrieg in Europas Nachbarschaft, zerfallende Staatlichkeit und das Um-sich-Greifen autoritärer Herrschaft, die Flüchtlings- und Migrationskrise, Cyberattacken auf kritische Infrastrukturen, das EU-Austrittsvotum Großbritanniens und die Wahl eines US-Präsidenten, der wenig Wert auf Berechenbarkeit zu legen scheint; dazu Russlands Streben nach Einflussphären und militärischer Machtprojektion. Die Risiken wachsen.

In dieser Zeit des krassen Wandels will Deutschland, so steht es im 2016 beschlossenen Weißbuch zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr, eine aktive, gestaltende Rolle spielen, auch durch Stärkung der eigenen militärischen Fähigkeiten. Der dafür notwendige Ertüchtigungsprozess hat nun begonnen. Im Vordergrund steht nicht mehr die Problemdiskussion, sondern die Diskussion über Lösungen. Enorme Lücken bei Personal und Material sind zu schließen. Das ist erkannt. Der Deutsche Bundestag stellt die erforderlichen zusätzlichen Haushaltsmittel zur Verfügung, sogar über die bisherigen Veranschlagungen der Regierung hinaus. Die Bundeswehr ist auf dem Weg der Besserung.

Aber: Das größte Problem jetzt lautet – Tempo! Das Umsteuern geht viel zu langsam. Damit bleibt die Überlast in vielen Bereichen für die aktiven Soldatinnen und Soldaten unverändert hoch. Und die Zahl der Aufträge wächst: vom erweiterten Mali-Engagement über die Ägäis-Mission bis zur NATO-Response-Force und zum Litauen-Bataillon. 2017 dürfte sich auch entscheiden, welche zusätzlichen Beiträge die NATO von ihren europäischen Mitgliedern, nicht zuletzt von Deutschland, einfordern muss, Stichwort: Follow-on-Forces, und was für die Europäische Union das in der „Global Strategy“ formulierte Ziel „strategische Autonomie“ institutionell bedeutet.

Die seit der Bundeswehrreform von 2011 – nach Aussetzung der Wehrpflicht – auf dem Papier stehende Zahl von 170.000 deutschen Zeit- und Berufssoldaten war bis zum Jahresende 2016 noch nicht wieder erreicht. Zum Schließen der jetzt identifizierten Personallücken benötigen die Streitkräfte nach eigenen Berechnungen darüber hinaus aber 14.300 zusätzliche Soldatinnen und Soldaten; zunächst sollen jedoch nur 7.000 neue Dienstposten geschaffen und bis 2023 besetzt werden. Sieben Jahre für einen Personalaufwuchs um vier Prozent! Das dauert zu lange.

Ganz ähnlich verhält es sich mit der nun vorgesehenen materiellen Vollausrüstung der Bundeswehr. Das Ausrüstungsprogramm über 130 Milliarden Euro bis 2030 (einschließlich aller schon beschlossenen Projekte) weist zweifelsfrei in die richtige Richtung. Aber gleichzeitig scheint alles Neue auf die lange Bank geschoben, nichts geht schnell, vom neuen Mehrzweckkampfschiff über den Flugabwehrraketendienst bis zur Aufstockung der 225 vorhandenen Kampfpanzer um 100 gebrauchte, modernisierungsbedürftige Leopard 2. Diese sollen 2023 zur Verfügung stehen, unter Vertrag ist noch nichts. Über die folgenreichen Verspätungen bei vielen laufenden Beschaffungsprogrammen, vom Transportflugzeug A400M (Luftwaffe) über den Hubschrauber NH90 (Heer) bis zu den 125er Fregatten (Marine), ist bereits hinreichend diskutiert worden. Nicht einmal die neue Einsatzbekleidung konnte bisher in erforderlicher Stückzahl planmäßig ausgegeben werden.

Der im Jahresbericht 2015 beklagte systematische Mangel an Personal und Material stellte auch 2016 einen wesentlichen Faktor für die Berufszufriedenheit und die Attraktivität des Dienstes dar. Die Mangelwirtschaft beeinträchtigt

weiterhin Ausbildung, Übung und Handlungssicherheit im Einsatz. Für ihre jetzigen Aufgaben benötigt die heutige Bundeswehr das erforderliche Personal und Material so schnell wie möglich.

Business as usual und Dienst nach Vorschrift helfen hier nicht mehr weiter. Die Bundeswehr braucht dringend eine Beschleunigungsinitiative für alle Trendwende-Projekte, übrigens einschließlich Infrastruktur (wo auch alles immer mindestens sieben Jahre zu dauern scheint)! Die bürokratischen Verfahren aus einem Vierteljahrhundert kontinuierlicher Reduzierung passen möglicherweise nicht mehr in die heutige Zeit. Neue Beschleunigungsregelungen und vielleicht auch eine Mentalitäts-Trendwende sind das Gebot der Stunde.

Dieser Bericht enthält wieder eine Vielzahl von Beobachtungen und Hinweisen aus dem soldatischen Alltag. Das Bestreben der übergeordneten Führung, erkannte Missstände abzustellen, ist nicht immer, aber überwiegend erfreulich. Häufig kommt konstruktive Kritik an Problemen, wie sie etwa in der Umsetzung der Soldatenarbeitszeitverordnung oder auch in der Flüchtlingshilfe aufgetreten sind, von militärisch Verantwortlichen selbst – die damit eine wesentliche Maxime der Inneren Führung realisieren.

Unersetzlich war und ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit vielen Vertrauenspersonen in der Truppe bis hin zum Gesamtvertrauenspersonenausschuss, mit Personalräten, Bundeswehrverband, verdi, Reservistenverband und anderen Verbänden und Stiftungen, mit den Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretern, mit der evangelischen und der katholischen Militärseelsorge, mit meinem niederländischen „Kollegen“ und natürlich mit vielen einzelnen Soldatinnen und Soldaten, die bei Truppenbesuchen im In- und Ausland und bei Veranstaltungen ihr Recht auf ein offenes Wort selbstverständlich wahrgenommen haben.

Ich danke dem Verteidigungsausschuss und der Leitung des Verteidigungsministeriums für allzeit gute Diskussionen über Verbesserungen zum Wohl der Soldatinnen und Soldaten unserer stark geforderten Parlamentsarmee.

Dr. Hans-Peter Bartels

Das Berichtsjahr im Überblick

2016 war tatsächlich ein Jahr der Trendwendeentschlüsse. In den Bereichen Material, Personal und Haushalt kündigte das Verteidigungsministerium eine Abkehr vom Schrumpfkurs an. Der Verteidigungshaushalt steigt 2017 um acht Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit sind erste Schritte in Richtung personeller und materieller Vollaussstattung möglich. Weitere müssen in den kommenden Jahren folgen.

Nach wie vor gilt für die tägliche Truppenpraxis die Erkenntnis des Jahresberichts 2015: Es ist von allem zu wenig da. Das beginnt beim Personal. Über Jahrzehnte wurde kontinuierlich Personal abgebaut. Von in der Spitze über 500.000 aktiven Soldatinnen und Soldaten im Jahr 1990 gab es im Juni 2016 noch 166.523 Berufs- und Zeitsoldaten sowie 9.492 Freiwillig Wehrdienstleistende. Damit stand die kleinste Bundeswehr aller Zeiten einem Aufgabenspektrum gegenüber, das aufgrund der unterschiedlichsten Anforderungen im In- und Ausland facettenreich war wie nie zuvor. Die Gesamtzahl der deutschen Soldatinnen und Soldaten, die sich gleichzeitig in den 13 mandatierten Auslandseinsätzen befanden, betrug Ende 2016 etwa 3.300. Hinzu kam die große Zahl von Soldatinnen und Soldaten, die im Rahmen von Dauereinsatzaufgaben, einsatzgleichen Verpflichtungen und in der Flüchtlingshilfe in Anspruch genommen wurde, in der Spitze zusammen knapp 20.000 Soldatinnen und Soldaten.

Diskutiert wurde darüber hinaus die Beteiligung der Bundeswehr an der Terrorismusabwehr in Deutschland. Bereits jetzt ermöglicht das Grundgesetz unter bestimmten Voraussetzungen einen solchen „Einsatz im Inneren“ – setzt dabei aber zu Recht hohe Hürden. Soldaten sind keine Polizisten, sie sind für ganz andere Aufgaben ausgebildet. Als routinemäßige Personalreserve für eine in der Vergangenheit zu stark reduzierte Polizei ist die Bundeswehr nicht da. Im Gegenteil: Die Bundeswehr muss für ihre originären militärischen Aufgaben zunächst einmal so aufgefüllt werden, dass sie der Struktur, die auf dem Papier steht, entspricht.

Dafür sind nach eigenen Berechnungen des Bundesministeriums der Verteidigung zusätzlich zur bisherigen Sollstärke von 185.000 Soldatinnen und Soldaten weitere 14.300 Soldatinnen und Soldaten erforderlich.

Für eine Stärkung der Fähigkeit zur Teilnahme an der kollektiven Verteidigung und zur vollen Wahrnehmung der deutschen Verpflichtungen in der europäischen Sicherheitspolitik und in der NATO ist nicht nur eine zügige Aufstockung des personellen Umfangs der Bundeswehr nötig. Die materielle Vollaussstattung muss ebenfalls vorangetrieben werden. Schweres Großgerät wie Panzer, Hubschrauber und Schiffe, aber

auch Munition und persönliche Ausrüstung für die Soldatinnen und Soldaten von Uniformen über Nachtsichtgeräte bis hin zu Schutzbekleidung fehlen. Der Mangel macht sich überall deutlich bemerkbar. Er wirkt sich aus auf Ausbildung, Übung und Handlungssicherheit im Einsatz. Ein Teil des Problems beim fehlenden Großgerät ist die oftmals überlange Dauer der Instandsetzungsarbeiten in der Industrie. Technische Fähigkeiten sollten auch deshalb wieder verstärkt zurück in die Verbände geholt werden. Zudem müssen die großen und kleinen Beschaffungsvorhaben nachhaltig beschleunigt werden. Wenn beispielsweise die Marine durch planmäßige Außerdienststellungen heute nur noch neun von 15 großen Kampfschiffen überhaupt im Bestand hat und Minensucher, Tender und Tanker die Lücken füllen, steht es kritisch um die Einsatzfähigkeit, ganz abgesehen vom eklatanten Mangel an einsatzfähigen Marinehubschraubern (bei einem rechnerischen Gesamtbestand von 43 Maschinen).

Aber nicht nur der objektive Mangel an Personal und Material selbst stellt ein Problem dar, auch die umständliche Verwaltung dieses Mangels belastet die Bundeswehr zusätzlich. Es ist ein ständiger Austausch, ein Übermaß an Kommunikation über Vorhaben, Kräfte und Mittel erforderlich, was enorm viel Arbeitszeit kostet – Arbeitszeit, die spätestens mit Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung zum 1. Januar 2016 eigentlich nicht mehr zur Verfügung steht. Im Hinblick auf den Gesundheitsschutz und die Vereinbarkeit von Dienst und Familie durchaus positiv zu bewerten, führten doch zahlreiche Unsicherheiten bei der Umsetzung und praktischen Anwendung der neuen Arbeitszeitregelung zu Problemen. Für nicht wenige Soldatinnen und Soldaten, insbesondere jüngere, hat der vorrangige Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit finanzielle Einbußen zur Folge. Vielfach wurden auch Befürchtungen geäußert, dass Einschränkungen bei der Aufgabenerfüllung der Bundeswehr entstünden. Substantielle Nachbesserungen der Arbeitszeitverordnung auf Grundlage der Ergebnisse der zwischenzeitlich vom Verteidigungsministerium durchgeführten Evaluierung müssen jetzt sehr schnell in die Wege geleitet werden, zumal manche Probleme bereits vor der Evaluierung hätten absehbar sein können.

Ein deutlich größeres Engagement als in den vergangenen Jahren gab es erfreulicherweise beim Abbau des enormen Bau- und Sanierungsstaus von Wohnunterkünften und Funktionsgebäuden. Dennoch existieren noch immer zahlreiche Baumängel in Liegenschaften und nicht selten verzögert sich die Umsetzung der Attraktivitätsmaßnahmen. Dies ist auch auf mangelhafte Kommunikation und Zeitplanung zurückzuführen. Ein als hauptamtlicher „Kümmerer“

für die Infrastruktur langfristig verantwortlicher Offizier in jeder größeren Kaserne könnte hier Abhilfe schaffen.

Nicht zufriedenstellend entwickelten sich im Berichtsjahr die Fortschritte bei der Bereitstellung von Unterkünften für Soldatinnen und Soldaten, die pendeln, aber nicht mehr unterkunftspflichtig sind. Die Bundeswehr ist weit davon entfernt, den Bedürfnissen einer Pendlerarmee zu entsprechen. Es muss der Grundsatz gelten: Wer nicht am Standort wohnt, sollte in der Kaserne unterkommen, wenn er oder sie das möchte. Zumindest wurde zum Ende des Jahres nun endlich ein Gesetz verabschiedet, nach dem die Soldatinnen und Soldaten bis zu acht Jahre zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld wählen können: Für viele Soldatinnen und Soldaten eine gute Nachricht, wenn auch das unbegrenzte Wahlrecht zwischen Trennungsgeld und Umzugskosten die noch bessere Lösung gewesen wäre.

Die Themenfelder Reduzierung von Versetzungen, heimatnahe Versetzung, Dienstzeitverkürzung aus familiären Gründen ebenso wie trennungsgeldrechtliche Fragen und alternative Beschäftigungsmodelle (Teilzeit, Telearbeit) bewegen die Soldatinnen und Soldaten nach wie vor intensiv. Dies wurde zuletzt wieder deutlich auf einer Tagung am 30. November 2016, die der Wehrbeauftragte wie im Vorjahr gemeinsam mit dem Katholischen Militärbischofsamt und dem Evangelischen Kirchenamt für die Bundeswehr zur Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst durchgeführt hat.

Nicht immer gelingt es Vorgesetzten, die Grundsätze der Inneren Führung einzuhalten. Der Bericht zeigt entsprechende Einzelfälle auf. Als echte Schwierigkeit erweist sich zunehmend die Bürokratisierung des soldatischen Alltags. Dies konterkariert das Prinzip des Führens mit Auftrag, es entwickelt sich eine Art Absicherungsmentalität. Und zu oft wird an selbstgemachten bundeswehrinternen Restriktionen und Routinen festgehalten, obwohl diese relativ einfach geändert werden könnten.

In diesem Kontext ist auch ein spezieller verpflichtender Verhaltenskodex („Compliance Management System“) zu betrachten, an dessen Ausformulierung das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr gearbeitet hat. Die Bundeswehr ist eine durch Verfassung und Gesetze geregelte Parlamentsarmee. Alle Soldatinnen und Soldaten sind durch Eid oder Gelöbnis gebunden. Innere Führung und Staatsbürger in Uniform stellen anerkannte Leitbilder der Bundeswehr dar. Eines darüber hinaus gehenden besonderen Verhaltenskodexes bedarf es deshalb nicht.

Wie in jedem Jahr widmet sich der Bericht auch der sanitätsdienstlichen Versorgung der Soldatinnen und Soldaten. Nach wie vor stellt angesichts der personellen Lücken die Gewinnung von geeignetem Personal für die Bundeswehrkrankenhäuser und sanitätsdienstlichen Einrichtungen ein Hauptproblem dar. Positiv ist zu vermerken, dass bei dem Dauerthema Entschädigung der Radarstrahlenopfer Fortschritte erzielt werden konnten.

Ein besonderes Jahr war 2016 für den Sport in der Bundeswehr. 49 Sportsoldatinnen und 76 Sportsoldaten nahmen an den Olympischen Sommerspielen in Rio de Janeiro teil, das sind 28 Prozent aller für Deutschland in Brasilien gestarteten Athleten. Sie gewannen insgesamt 19 Medaillen. Mit diesen Erfolgen könnte die Bundeswehr noch sichtbarer als bisher werben und ähnlich wie mit der offenbar sehr erfolgreichen auf YouTube gezeigten Werbeserie „Die Rekruten“ ihre Bemühungen zur Personalgewinnung verstärken.

Das Jahr 2016 war gekennzeichnet von einer ganzen Reihe von Beschlüssen, die Verbesserungen versprechen. Für die Umsetzung vieler dieser Entscheidungen sind jedoch deutlich zu lange Zeiträume angesetzt. Das Vertrauen der Soldatinnen und Soldaten in gute Ergebnisse der angekündigten Trendwenden ist deshalb noch nicht gefestigt.

1. Mehr Mittel für die Bundeswehr

Im Juni des Berichtsjahres stellte die Bundesregierung ihr Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr vor. Darin ist von einer Trendwende bei der Finanzausstattung der Bundeswehr die Rede. Tatsächlich steigen die Verteidigungsausgaben in dem im November 2016 verabschiedeten Verteidigungshaushalt 2017 um 2,7 Milliarden auf 37 Milliarden Euro. Allerdings muss davon auch die anstehende Erhöhung der Gehälter und Pensionen finanziert werden. Bis 2020 soll sich der Verteidigungshaushalt nach dem von der Bundesregierung im Juli 2016 beschlossenen 50. Finanzplan auf dann 39 Milliarden Euro erhöhen.

Angesichts der großen Herausforderungen, die von allen Seiten an die Bundeswehr gestellt werden, ist die beschlossene Erhöhung der Ausgaben für die Bundeswehr dringend notwendig. Der über 2017 hinaus geplante Zuwachs bei den Verteidigungsausgaben ist allerdings zu gering, um das Schließen der personellen und materiellen Lücken in der Bundeswehr zu gewährleisten. Hierzu wären zusätzliche Mittel notwendig. Allein das von der Verteidigungsministerin Ende Januar 2016 mit Blick auf eine vollständigere bessere Ausrüstung der Truppe angekündigte Investitionsprogramm von 130 Milliarden Euro bis 2030 müsste bei den Rüstungsinvestitionen zu einer dauerhaften Plafondserhöhung um drei Milliarden Euro führen. Von einer nachhaltigen „Trendwende Haushalt“ ist die Bundeswehr deshalb noch ein Stück entfernt.

Das wird auch bei Betrachtung des Verteidigungskostenanteils an der gesamten deutschen Wirtschaftsleistung deutlich. Dieser Anteil ist im Jahr 2016 nach NATO-Kriterien von 1,16 auf 1,18 Prozent gestiegen. Mit 1,22 Prozent für das Haushaltsjahr 2017 stimmt nun die Richtung, wenn es gelingt, diesen Trend zu verstetigen und den Verteidigungshaushalt 2018 deutlich über die bisherige Finanzplanung hinaus anzuheben. Nach bisheriger Finanzplanung würde der Anteil der Verteidigungsausgaben nach NATO-Kriterien am Bruttoinlandsprodukt (BIP) ab 2018 wieder auf 1,17 Prozent sinken. Die Bundeskanzlerin hat hierzu in der Haushaltsdebatte im Bundestag auch auf die Erwartung unserer NATO-Partner verwiesen. Gleichwohl stellt sich die Frage, ob der deutsche Beitrag in absoluten Zahlen (zwei Prozent wären heute mehr als 60 Milliarden Euro) signifikant über dem französischen (40 Milliarden Euro; 1,78 Prozent des BIP) oder dem britischen Beitrag (50 Milliarden Euro; 2,21 Prozent) liegen soll. Jedenfalls sollte der deutsche Verteidigungsetat für die Zukunft rund 200.000 voll ausgerüstete Soldatinnen und Soldaten ermöglichen, wenn man den zum Schließen der Lücken errechneten Zuwachs von 14.300 Dienstposten zu der bisher

gesetzten Größe von 185.000 berücksichtigt. Dafür wäre zunächst gewiss weniger als die Hälfte des Anteils erforderlich, den die Verteidigungsausgaben der Bundesrepublik Deutschland in den Zeiten des Kalten Krieges am Bruttoinlandsprodukt ausgemacht haben. 1984 waren das nach NATO-Kriterien 3,3 Prozent.

2. Trendwende Personal

Mit dem Tagesbefehl der Bundesministerin der Verteidigung vom 10. Mai 2016 wurde eine Trendwende beim Personal verkündet. Damit nahm die Ministerin eine der zentralen Forderungen des letzten Jahresberichts auf.

Der **Personalumfang** der Bundeswehr war in den letzten zweieinhalb Jahrzehnten seit Ende des Kalten Krieges ständig geschrumpft. 2016 gab es die kleinste Bundeswehr aller Zeiten. Betrug deren Größe im Dezember 1990 noch über 500.000 Soldatinnen und Soldaten, führten in der Folge eine Vielzahl von Reformen („Transformation“, „Neuausrichtung“) zu einer 2011 festgelegten Maximalsollstärke von 185.000 Soldatinnen und Soldaten. Ein stetiger Aufwuchs an Aufgaben steht dem inzwischen spätestens seit 2014 entgegen.

Das sicherheitspolitische Umfeld hat sich in den vergangenen Jahren weiter drastisch verändert. Eine Vielzahl von Krisen, die fortgesetzte Bekämpfung des dschihadistischen Terrorismus und neue Formen der hybriden und Cyber-Kriegsführung haben Auswirkungen auch für Deutschland. Die Wiederherstellung der Fähigkeit zur Teilnahme an der **kollektiven Verteidigung** in Europa und innerhalb des Bündnisgebiets tritt gleichgewichtig neben die lange prioritär verfolgte Konzentration der deutschen militärischen Fähigkeiten auf die Out-of-area-Einsätze (Balkan, Afghanistan, Afrika). Insoweit war es höchste Zeit, 2016 eine Trendwende einzuleiten. Dabei spricht durchaus einiges dafür, sich zahlenmäßig noch nicht abschließend festzulegen, wieviel zusätzliches Personal gewonnen werden soll. Offiziell ist von einem atmenden Personalkörper die Rede. Im Moment geht es ausschließlich ums Einatmen. Das gewollte Mehr an Flexibilität bei der Personalzuweisung zu einzelnen Verwendungsbereichen, Laufbahnen und Statusgruppen ist offensichtlich sinnvoll, sollte aber nicht kurzfristig gleich wieder neue Lücken reißen (Beispiel: Neuaufstellung des Org-Bereichs Cyber).

In Analogie zum Rüstungsboard wird ein Personalboard neu geschaffen. Organisationsuntersuchungen haben einen deutlichen Mehrbedarf sowohl für das militärische (plus 14.300 Dienstposten) als auch für das zivile Personal (plus 4.400) festgestellt. Für realisierbar gehalten werden für den militärischen Bereich rund 7.000 Soldatinnen und Soldaten sowie sämtliche 4.400

Haushaltsstellen im zivilen Bereich. Der Aufwuchs soll über sieben Jahre gestreckt bis 2023 erfolgen. Mit der Trendwende Personal muss ein auch in psychologischer Hinsicht anspruchsvolles Umdenken in der Personalpolitik einhergehen.

Während die Trendwende Personal mittelfristig auf eine Umfangserhöhung setzt, müssen zunächst noch die bestehenden Strukturen für 170.000 Zeit- und Berufssoldatinnen und -soldaten voll befüllt werden. Im Juni 2016 lag die Ist-Zahl bei 166.500. Weniger war nie. Es ist gut, dass das Verteidigungsministerium nunmehr dazu übergegangen ist, allen Personalbedarfsüberlegungen zunächst den tatsächlichen Ist-Zustand der Personallage zugrunde zu legen.

Personalmangel

Die Bundeswehr leidet nach wie vor unter dem erheblichen Personalmangel in einer Reihe von Laufbahnen und Verwendungen. Angesichts der demographischen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen sowie der besonderen Anforderungen, die die Bundeswehr im Hinblick auf ihre Auftragserfüllung an viele Verwendungen stellen muss, wird es keine einfachen Lösungen für dieses Problem geben.

Teilstreitkraft- und organisationsbereichsunabhängig sind in allen Laufbahngruppen vorrangig Verwendungsreihen mit besonderen körperlichen oder speziellen fachlichen Fähigkeiten von Vakanzen betroffen. Letztere sind zumeist auch auf dem zivilen Arbeitsmarkt gesucht, wie beispielsweise in den Sparten Informations- und Telekommunikationstechnik oder in den medizinischen Berufen.

Erhebliche Vakanzen bestehen im **Heer** in der Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes im Bereich der Heeresaufklärungstruppe (Besoldungsgruppe A9 bis A12 – Soll: 440; Ist: 227; Besetzungsgrad: 52 Prozent), im Bereich Elektronischer Kampf (Soll: 171; Ist: 135; Besetzungsgrad: 79 Prozent) und im Fliegerischen Dienst (Soll: 113; Ist: 47; Besetzungsgrad: 42 Prozent). Die Situation in den Laufbahnen der Offiziere in Luftwaffe, Marine und Sanitätsdienst ist demgegenüber etwas entspannter.

In der Laufbahngruppe der Unteroffiziere im Heer (mit und ohne Portepee) ist ein ganz erheblicher, zum Teil Besorgnis erregender Personalmangel festzustellen. Besonders betroffen sind die Ausbildungs- und Verwendungsreihen Führungsunterstützung, Informations- und Telekommunikationstechnik-Feldweibel, leichte Aufklärungskräfte, Streitkräftegemeinsame taktische Feuerunterstützung, Gebirgsjäger, Umschlag/Transport, Verpflegung sowie Elektronik. Der Besetzungsgrad der Dienstposten bei diesen Ausbildungs- und Verwendungsreihen schwankt zwischen 40 und 74 Prozent. Dies liegt zum Teil auch daran, dass

neue Ausbildungs- und Verwendungsreihen geschaffen wurden, die erst noch aufwachsen müssen. Aber die Lücken schmerzen jetzt.

Bei der **Luftwaffe** besteht besonderer Personalmangel in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere in den Ausbildungs- und Verwendungsreihen IT-Feldweibel (Soll: 1.021; Ist: 603; Besetzungsgrad: 59 Prozent), Luftfahrzeugbordtechnikerfeldweibel (Soll: 147; Ist: 93; Besetzungsgrad: 63 Prozent), Luftfahrzeugavionik (Soll: 125; Ist: 81; Besetzungsgrad: 65 Prozent) und Programmierpersonal (Soll: 135; Ist: 98; Besetzungsgrad: 73 Prozent). Angesichts der Konkurrenzsituation zum zivilen Arbeitsmarkt ist es für die Bundeswehr besonders schwierig, die zusätzlich geschaffenen Dienstposten mit IT-Feldweibeln zu besetzen.

In der **Marine** kommt es zu erheblichen Unterbesetzungen bei den Minentauchern (Soll: 120; Ist: 66; Besetzungsgrad: 55 Prozent), Kampfschwimmern (Soll: 93; Ist: 55; Besetzungsgrad: 59 Prozent), Elektrotechnikern (Unteroffiziere ohne Portepee: Soll: 237; Ist: 160; Besetzungsgrad: 67 Prozent, Unteroffiziere mit Portepee: Soll: 187; Ist: 146; Besetzungsgrad: 78 Prozent) und Marineelektronikern (Unteroffiziere ohne Portepee: Soll: 269; Ist: 111; Besetzungsgrad: 41 Prozent; Unteroffiziere mit Portepee: Soll: 340; Ist: 251; Besetzungsgrad: 74 Prozent). Die Unterbesetzung im Bereich der Marine wird unter anderem begründet mit den geforderten körperlichen Eignungen und anspruchsvollen technischen Fähigkeiten, die nicht jede Soldatin oder jeder Soldat erfüllen kann. Hinzu kommt auch hier die Konkurrenzsituation zum zivilen Arbeitsmarkt.

Die **Zentrale Ausbildungs- und Verwendungsreihe** Elektronische Kampfführung weist bei den Unteroffizieren ohne Portepee einen Grad der Besetzung von nur 45 Prozent auf (Soll: 352; Ist: 159). Hier gelten als zusätzliche Ursachen für die Personallücken die lange Bearbeitungsdauer bei der Sicherheitsüberprüfung (Ü3), eine hohe Einsatzbelastung, unattraktive Standorte sowie anspruchsvolle Ausbildungsgänge.

Einen Besetzungsgrad von unter 75 Prozent weisen im Zentralen **Sanitätsdienst** der Bundeswehr das Assistenzpersonal Zahnmedizin (Soll: 215; Ist: 112; Besetzungsgrad: 52 Prozent), das Assistenzpersonal ambulante Versorgung (Soll: 658; Ist: 409; Besetzungsgrad: 62 Prozent), die Gehilfen Sanitätsmaterial (Soll: 310; Ist: 203; Besetzungsgrad: 65 Prozent) sowie die Gehilfen Rettungsdienst (Soll: 1.067; Ist: 797; Besetzungsgrad: 75 Prozent) auf.

Die Zahlen verdeutlichen, welchen Aufwuchs die Bundeswehr in den nächsten Jahren schaffen muss. In einigen Mangelverwendungen ist die Situation angesichts der Einsatzbelastung nach wie vor dramatisch: Dort kommt es immer noch zu deutlichen Abweichungen

von der Einsatzsystematik 4/20, wonach planerisch nach vier Monaten Einsatz 20 Monate Inlandsdienst anzustreben sind.

Besonders betroffen waren im Berichtsjahr beispielsweise die Bordsicherungssoldaten (sogenannte Door-gunner) auf dem Waffensystem Hubschrauber CH-53. Rechnerisch ergibt sich für sie eine durchschnittliche **Einsatzbelastung** von rund 41 Wochen in zwei Jahren. Für 2017 sind ähnliche Einsatzzeiten bereits heute absehbar. Die Luftwaffe hat zwar eine Erhöhung von derzeit 50 auf 80 Dienstposten angekündigt, die bereits ab 2017 greifen soll. Unter Berücksichtigung einer Ausbildungsdauer zum Bordsicherungssoldaten CH-53 von rund 18 Monaten kann eine deutliche Entlastung des betreffenden Personalkörpers jedoch kurzfristig nicht erreicht werden.

Auch die Marine war im Berichtsjahr erheblichen Belastungen ausgesetzt. Dies war sie schon in den Jahren zuvor und dies wird voraussichtlich 2017 wieder der Fall sein. Trotz enormer Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten bewegen sich viele jenseits des Limits. Marinesoldatinnen und -soldaten leisten unter anderem ihren Dienst bei der Schleuserbekämpfung und Flüchtlingsrettung und zur Unterbindung von Waffenschmuggel vor der Küste Libyens (EUNAVFOR MED SOPHIA und NATO-SEA GUARDIAN) und in der Ägäis (Standing NATO Maritime Group 2) bei der Antipiraterie-Mission EU-ATALANTA, bei UNIFIL vor der Küste des Libanon sowie in weiteren ständigen maritimen Einsatzverbänden der NATO.

Darüber hinaus ist der normale Übungs- und Einsatzausbildungsbetrieb zu absolvieren. Dies geschieht vor dem Hintergrund einer angespannten Materiallage. Bei steigender Anzahl der Einsätze schrumpft gleichzeitig die Anzahl der Einheiten planmäßig. Die Personaldecke der Marine ist seit Jahren zu dünn. Im Jahr 2016 waren durchschnittlich etwa 18 Prozent aller in mandatierten Einsätzen befindlichen Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr Marinesoldaten, in Spitzenzeiten sogar über 25 Prozent. Dies, obwohl die Marine nur einen Anteil von etwa zehn Prozent der Soldatinnen und Soldaten der gesamten Bundeswehr stellt. Statt mit 180 Seetagen pro Jahr (Soll) sind Soldatinnen und Soldaten mit 190 bis 250, zum Teil bis zu **280 Seetagen** belastet. Des Weiteren sind, wie dargestellt, in einigen Verwendungsreihen der Marine über die Hälfte der Dienstposten nicht besetzt. Das vorhandene Personal muss daher die Vakanz als Springer zwischen mehreren Einheiten ausgleichen, was die Belastung weiter erhöht. Es ist heute existenziell für die Bundeswehr, zügig weiteres Personal zu gewinnen oder bereits vorhandenes länger zu halten. Bei allem Verständnis für die komplexe Ausbildung und den Zeitbedarf für die

Umsetzung der im Rahmen der Trendwende Personal vorgesehenen strukturellen Anpassungen ist dauernde Überforderung in den genannten Bereichen mit den Grundsätzen der Inneren Führung nicht vereinbar.

Das Personal der **Hubschrauberverbände des Heeres** war und ist, wie in den letzten Jahresberichten geschildert, durch den Fähigkeitstransfer Hubschrauber zwischen Heer und Luftwaffe zahlreichen Problemen ausgesetzt. Betroffen war zunächst das sogenannte Querschnittspersonal, das in der Regel nicht von der Luftwaffe übernommen wurde und damit für andere Aufgaben an andere Heeresstandorte versetzt werden musste. Aber auch das fliegerische Personal sah sich der Situation gegenüber, dass nicht für jeden Piloten ein Platz in der neuen Struktur vorhanden ist. Dies war für einen Teil der Piloten mit einer Entpflichtung verbunden, also der Herauslösung aus der fliegerischen Verwendung, was viele verständlicherweise schwer getroffen hat. Von ursprünglich 900 Dienstposten werden am Ende nur noch 450 zur Verfügung stehen. Mit dem für den 31. Dezember 2016 angekündigten Abschluss der Neugliederung der Heeresfliegertruppe sollte nun endlich jeder Luftfahrzeugführer Klarheit darüber haben, ob er auf den neuen Waffensystemen NH90, TIGER und EC135 einen der noch verbleibenden Dienstposten erhalten konnte und damit weiter fliegen darf. Der Blick auf die betroffenen Soldatinnen und Soldaten des Heeres darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch die **Luftwaffe** die Auswirkungen des Fähigkeitstransfers noch heute zu spüren bekommt. So war mit der im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr getroffenen Entscheidung, den mittleren taktischen Lufttransport vom Heer zur Luftwaffe zu übertragen, für das Heer die Notwendigkeit entfallen, die Regeneration von Personal auf den bestehenden Dienstposten der Bordtechnik-Feldwebel im Bereich CH-53 aufrechtzuerhalten. Bei der Luftwaffe fehlten allerdings zu diesem Zeitpunkt die Soll-Organisationsgrundlagen der neuen Struktur. In diesem Übergangszeitraum gab es keine Richtschnur, wieviel Personal in Zukunft benötigt würde. Die in diesem Zeitraum nicht erfolgte Personaleinstellung zeigt sich nun in zunehmenden Vakanz. Selbst wenn ein Dienstposten vorhanden ist, bleibt dieser ohne einen Soldaten, der ihn besetzt, wertlos. Eine Besetzung ist aber nicht schon mit der Einstellung eines neuen Soldaten abgeschlossen, da ein Bordtechnik-Feldwebel circa fünf Jahre benötigt, um komplett ausgebildet zu sein. Damit steht auch die Luftwaffe vor der für die gesamte Bundeswehr geltenden Herausforderung, geeignetes Personal zu finden, dieses auszubilden und einsatzbereit zu halten. Vor dem Hintergrund eines langfristigen Fehls von circa 35 Prozent allein bei den Bordtechnikern stellt dies keine einfache Aufgabe dar. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die CH-53-Verbände seit Mitte der

1990er Jahre stetig reduziert worden sind – zuletzt auf ein einziges Geschwader, ohne dass die Einsatzverpflichtungen weniger geworden wären.

Darüber hinaus ist die Situation auch in anderen Bereichen des Verbandes kritisch: So wurden für Rettungseinsätze in den Einsatzgebieten sogenannte **Kampfretter** ausgebildet. Dies sind der Luftwaffe angehörende Feldweibel mit einer erweiterten infanteristischen Ausbildung und Ausrüstung, die im Ernstfall abgeschossene Besatzungen retten sollen. Da es bislang noch nicht viele dieser besonders befähigten Soldatinnen und Soldaten gibt, Dienstposten vakant sind und personelle Ausfälle bestehen, ist die Einsatzbelastung von acht Monaten im Jahr für die bisher verfügbaren Soldaten enorm hoch. Im Übrigen sind genau aufgrund dieser Überbelastung nun weitere Ausfälle zu befürchten. Zumindest in einer Übergangsphase sollte deshalb teilstreitkraftübergreifend gedacht und von Seiten des Heeres, zum Beispiel aus dem Bereich der Fallschirmjägertruppe, eine Entlastung in dieser Spezialfunktion möglich gemacht werden.

Die Motivation der **Bordsicherungssoldaten** der Luftwaffe wurde durch die Einstufung als ständige Luftfahrzeugbesatzungsmitglieder und die damit zusammenhängende Zulage erhöht. Da die Durchhaltefähigkeit auch in diesem Bereich – wie dargelegt – durch Personalmangel und das Fehlen von Dienstposten eingeschränkt ist, könnte die Motivation jedoch schnell wieder sinken.

Die materielle Lage bei den Hubschraubern der Luftwaffe verschärft die Personalsituation. So fehlen insbesondere die für die Ausbildung des Personals nötigen Hubschrauber. Im Berichtsjahr standen zeitweise 22 Hubschrauber CH-53, das entspricht einem Drittel des Gesamtbestandes, wesentlich länger als vorgesehen bei einer Vertragsfirma zur Wartung und Instandsetzung. Diese hatte ihrerseits Personalengpässe.

Auch für das Personal des **Einsatzgruppenversorgers BONN** gab es bemerkenswerte Ausbildungsprobleme. So konnte die bis Ende 2014 vorgesehene Umschulung der Soldatinnen und Soldaten der Einsatzflottille 2 auf das neue Schießausbildungskonzept noch immer nicht abgeschlossen werden. Ende 2016 waren erst 86 Prozent der Besatzungsangehörigen ausgebildet. Die Umschulung des restlichen Personals soll nun erst Ende 2018 abgeschlossen sein. Nach Mitteilung des Marinekommandos standen bislang für das umzuschulende Personal im Bereich der Einsatzflottille 2 weder ausreichend Ausbildungspersonal noch die benötigte Infrastruktur zur Verfügung.

Unverändert belastet die personelle Unterbesetzung der **Bundeswehrfeuerwehren** den militärischen Flugbetrieb und führt zeitweise zu dessen Aussetzung. In

Einzelfällen genügte dazu schon das krankheitsbedingte Fehlen zweier Feuerwehrleute in einer Schicht. Eine im Berichtsjahr durchgeführte Untersuchung des Organisationsbereichs Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen hat einen Bedarf von 601 zusätzlichen Dienstposten ergeben. Bereits im letzten Jahresbericht wurde angeregt, bis zur vollständigen personellen Besetzung der Bundeswehrfeuerwehren, Soldatinnen und Soldaten des jeweiligen Geschwaders oder Regiments, die in ihrer Freizeit in einer Freiwilligen Feuerwehr dienen, punktuell zur Unterstützung heranzuziehen, gegebenenfalls nach einer entsprechenden Zusatzschulung. Die Argumentation des Verteidigungsministeriums, der Koordinierungsaufwand zur Einbindung solcher Kräfte sei zu hoch und würde den Nutzen übersteigen, überzeugt nicht. Die hohen personellen Vakanzen bei den Bundeswehrfeuerwehren bestehen nun schon seit Jahren. Eine Besserung zeichnet sich offenbar nicht ab, schon gar nicht schnell. Die Folgen für den Flugbetrieb und damit für Ausbildung und Übung sind erheblich. Es erscheint insoweit eher unverhältnismäßig, es zu unterlassen, geeignete Soldatinnen und Soldaten zu schulen, um sie, wenn „Not am Mann“ ist, in einem Springerpool einsetzen zu können.

Die Bundeswehr wird älter

Nach Aussetzung der Wehrpflicht muss sich die Bundeswehr auch damit auseinandersetzen, dass immer mehr vergleichsweise ältere Soldaten in den Streitkräften dienen. Die Bundeswehr als Ganzes wird im Moment rasant älter. Das trifft insbesondere auf die Berufssoldatinnen und -soldaten und die Mannschaften sowie die Fachunteroffiziere im Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit zu. Bei letzteren beiden ist die Zunahme des Durchschnittsalters innerhalb von fünf Jahren mit etwa zwei Jahren am deutlichsten erkennbar.

Das ist auch der Personalnot geschuldet. In Zukunft wird ein Hauptaugenmerk des Personalmanagements der Bundeswehr auf der Sicherstellung eines funktional vernünftigen Generationenmixes liegen müssen. Die Bundeswehr braucht gut und lang ausgebildete professionelle Spezialisten, Erfahrungs- und Verantwortungsträger, aber auch bei den Soldaten auf Zeit die Rotation einer größeren Zahl jüngerer Leute. Damit die wachsende Zahl lebensälterer und erfahrener Soldatinnen und Soldaten ihren Fähigkeiten entsprechend sinnvoll eingesetzt werden kann, sollte der Aufbau der Werdegänge angepasst werden. Ein Stichwort aus dem zivilen Bereich unserer Gesellschaft lautet: altersgerechtes Arbeiten. Um motiviertes, kompetentes Personal für die Bundeswehr anzuwerben und zu binden, muss ebenfalls ein Umdenken bei der gesundheitlichen Eignungsprüfung stattfinden. So sollte künftig schon

bei bestimmten behandelbaren Krankheiten wie Diabetes überprüft werden, ob sie tatsächlich ein Ausschlusskriterium für die Tauglichkeit sind.

Personalgewinnung

Mit der Trendwende Personal 2016 haben sich die Anforderungen an die Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr nochmals erhöht. Im Jahr 2015 konnte ein Einplanungszuwachs von insgesamt sechs Prozent erreicht werden, was 2016 nochmals um zwei Prozent verbessert wurde. Diese durchaus erfreulichen Zahlen sagen indes nichts über die bundeswehrinterne Demografie, die qualitative Besetzung von Dienstposten und den Ausgleich des nach wie vor bestehenden und oben beschriebenen, immensen Fehls an Fachkräften aus. In den Laufbahnen der Offiziere und Feldwebel Truppendienst sind pro Jahr zusätzlich zu den bisherigen Einplanungsumfängen nun rund 300 und in der Laufbahn der Mannschaftssoldaten auf Zeit rund 400 Einplanungen zusätzlich zu realisieren.

Voraussetzung für eine gelungene Personalgewinnung ist unter anderem die erfolgreiche Arbeit der sogenannten **Karrierecenter und Beratungsbüros**. Leider lässt eine nicht unerhebliche Anzahl von Eingaben darauf schließen, dass hier noch Verbesserungsbedarf hinsichtlich Flexibilität, Bewerberfreundlichkeit und Beratungserfolg besteht. Die Zahl derer, die sich nicht gut beraten fühlen, ist zu hoch. Das zeigen auch Nachfragen bei den Truppenbesuchen, wenn es um die Ein- und Umplanungspraxis geht. Zu oft wird ein späterer Verwendungs- oder Laufbahnwechsel als problemlos möglich dargestellt. Dadurch werden falsche Erwartungen geweckt und gewonnene junge Leute enttäuscht. Stetige Kontrolle, Bewertung und Optimierung der Arbeit der Karrierecenter und Beratungsbüros ist deshalb notwendig.

Erfreulicherweise hat das Verteidigungsministerium die ursprünglich geplante Verringerung von Karrierecentern mit Assessment nicht umgesetzt. So bleiben nun die in Erfurt, Wilhelmshaven und Stuttgart erhalten. Sorge bereitet, dass die Planung, zusätzliche Beratungskapazitäten in der Fläche zu besetzen, um die Bereiche Wehrrersatz und Karriereberatung zu stärken, noch nicht realisiert worden ist. Um die Qualitätsstandards und damit den Erfolg der Karriereberatung sicherstellen zu können, müssen die vom Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr in einer Evaluierung gewonnenen Erkenntnisse möglichst zeitnah umgesetzt werden. Da die Evaluierung nur betriebsintern erfolgte, wäre eine darüber hinausgehende Untersuchung der Erfahrungen von Bewerberinnen und Bewerbern wünschenswert. Zügige Umsetzung bedeutet unter anderem, dass die geplanten 60 neuen Dienstposten in der Karriereberatung tatsächlich

prioritär besetzt werden. Ferner ist der Aufbau des geplanten zusätzlichen Kommunikationscenters, das rund um die Uhr erreichbar sein muss, zügig voranzutreiben.

Das Weißbuch zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr stellt unter anderem fest, dass die Bundeswehr von einer größeren Vielfalt an Erfahrungen und Qualifikationen profitiert und **Vielfalt als Chance** sieht. Das Bundesministerium der Verteidigung hat mit der Erweiterung des Stabelements Chancengerechtigkeit um die Bereiche Vielfalt und Inklusion ein Zeichen für die Bedeutung dieses Themas in der Bundeswehr gesetzt. Die damit verbundene Zielsetzung der Entwicklung und Implementierung eines modernen Diversity-Managements in den Streitkräften ist richtig. Bei dem Wettstreit um gescheite Köpfe und geschickte Hände muss die Bundeswehr attraktiver Arbeitgeber für alle Gruppen unserer Gesellschaft sein: Frauen und Männer, verschiedene Generationen, Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft und mit unterschiedlichen Lebensmodellen, verschiedener sexueller Orientierung und Identität, unterschiedlicher Kulturen und Religionen. Der Aufwuchs des Anteils von Frauen in der Bundeswehr ist stetig aber zu langsam. Hier gibt es noch großen Nachbesserungsbedarf (siehe Kapitel Frauen in den Streitkräften).

Nach einer Erhebung der Gruppe Wehrpsychologie im Streitkräfteamt vom 10. Dezember 2015 beträgt der Anteil von **Menschen mit Migrationshintergrund** in der Bundeswehr 14,5 Prozent. In der Gruppe der Soldatinnen und Soldaten findet sich der höchste Anteil mit 26 Prozent in der Laufbahn „einfacher Dienst“, Mannschaften. Im „mittleren Dienst“ sind es 14 Prozent, im „gehobenen Dienst“ zehn und im „höheren Dienst“ gut sieben Prozent. Je höher der Dienstgrad, desto geringer ist demnach der Anteil an Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund. Es bedarf weiterer Anstrengungen, um diese für sämtliche Laufbahnen zu gewinnen.

Die Einrichtung der Zentralen Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen (ZASaG) am Zentrum Innere Führung ist eine gute Entscheidung. Die Stelle richtet sich an Soldatinnen und Soldaten, die die Angebote der evangelischen und katholischen Militärseelsorge nicht wahrnehmen wollen.

Die Bundeswehr hat sich erkennbar auf den Weg gemacht, die Vielfalt an Fähigkeiten und Kompetenzen in der Gesellschaft umfassend für die Streitkräfte nutzbar zu machen. Es bleibt jedoch noch viel zu tun. Noch bestehen Barrieren und Regelungen, die einer Einbeziehung aller für die Bundeswehr dringend gebrauchter Fähigkeiten entgegenstehen. Sie müssen identifiziert und abgebaut werden.

Ohne eine **Flexibilisierung der Dienstverhältnisse** wird die Bundeswehr ihre Personalprobleme nicht bewältigen können. Größere Anreize für Seiteneinsteiger und Wiedereinsteller durch Zulagen, Prämien und höhere Dienstgrade zu schaffen, ist eine Möglichkeit, erfolgreich Personal aufzubauen. Dabei bleibt es eine ebenso wichtige Aufgabe, das vorhandene Personal weiter an die Bundeswehr zu binden. Dazu sind schon heute gesetzliche Instrumente wie die Zahlung von Personalbindungszuschlägen – auch an Berufssoldaten in Mangelverwendungen – vorhanden. Allerdings: selbst wenn die dafür notwendigen finanziellen Mittel bereitgestellt werden, dürften diese Maßnahmen allein nicht reichen. Deshalb muss auch über neue Wege nachgedacht werden, die ihre Begrenzung bislang im geltenden Laufbahn- und Soldatenrecht finden.

Die Bundeswehr ist heute eine Bündnisarmee für die kollektive Verteidigung und eine Einsatzarmee. Sie ist in allen ihren Teilen spezialisierter als je zuvor. Weniger denn je ist heute der Dienst in der Bundeswehr mit dem Dienst von Verwaltungsbeamten vergleichbar. Deshalb bedarf es eigenständiger Regelungen, die die Dienstverhältnisse der Soldatinnen und Soldaten flexibilisieren. Damit Leistungsträger nicht an die Wirtschaft verloren gehen, müssen die Möglichkeiten für diejenigen, die sich innerhalb der Bundeswehr weiterentwickeln wollen, verbessert werden. Zu denken ist an prüfungsfreie Laufbahnaufstiege und Anerkennung von auch non-formalen Qualifikationen. Auch die Personalgewinnung für den neuen Organisationsbereich Cyber erfordert es, ergebnisoffen über Spezialistenlaufbahnen nachzudenken, die nicht den bestehenden starren Regelungen unterworfen sind.

Eine Möglichkeit der Personalbindung besteht darin, offensiv auf geeignete Soldatinnen und Soldaten zuzugehen, um sie für eine **Weiterverpflichtung** zu gewinnen. Hier müssen Personalführung und Vorgesetzte vor Ort noch gezielter für attraktive Möglichkeiten und Vorteile einer Dienstzeitverlängerung werben und gegebenenfalls auch selbst eigene Entscheidungsspielräume bekommen. Erstaunlich hoch ist angesichts des Personalbedarfs die Anzahl der Eingaben, in denen mit zum Teil völligem Unverständnis und Bitterkeit zum Ausdruck gebracht wird, dass eine von der Soldatin oder dem Soldaten begehrte Dienstzeitverlängerung nicht zustande gekommen ist. Die Gründe für die Ablehnung lagen in diesen Fällen nur zum kleineren Teil in der Person der Antragsteller, etwa wegen einer nur eingeschränkten Dienstfähigkeit oder mangelnder Flexibilität im Hinblick auf Dienstort oder Verwendung. Vielmehr wurden die meisten Ablehnungen mit mangelndem Bedarf und fehlender Einplanungsmöglichkeit begründet. So etwa, wenn der Dienstposten bereits neu beplant oder nachbesetzt war und eine

andere Verwendungsmöglichkeit nicht gefunden werden konnte. In nicht wenigen Fällen war aber auch Nachlässigkeit in der Antragsbearbeitung die Ursache dafür, dass eine Weiterverpflichtung nicht zustande kam. Sorgfältige und flexible Handhabung der Dienstzeitverlängerungsanträge ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Personalbindung. Die Bundeswehr muss von sich aus aktiv werden, Lösungen suchen und diese den Soldatinnen und Soldaten anbieten. Gerade junge Soldatinnen und Soldaten kennen sich mit Personalführungsabläufen oftmals nicht aus und bedürfen der Hilfe der einplanenden Personalbearbeiter.

Mit Einverständnis der Eltern können bereits **Minderjährige**, das heißt Jugendliche mit 17 Jahren, die Ausbildung bei der Bundeswehr beginnen. Ihre Einstellung erfolgt nach intensiver Beratung und psychologischer Eignungsprüfung. Die Teilnahme an Auslandseinsätzen sowie an Wach- und vergleichbaren Diensten ist Jugendlichen unter 18 Jahren nicht gestattet. Der Umgang mit Waffen ist auf Ausbildungszwecke beschränkt. Zum 31. Dezember 2016 gab es nach Auskunft des Verteidigungsministeriums 681 Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 1.946 Rekruten eingepplant, die zum Zeitpunkt des vorgesehenen Dienstantritts noch minderjährig waren. Die Anzahl der Einplanungen Minderjähriger ist nach der Aussetzung der Wehrpflicht in den Jahren 2011 (689 Rekrutierungen) bis 2016 kontinuierlich angestiegen. Deutschland hat im Jahr 2004 das Fakultativprotokoll zur UN-Kinderrechtskonvention betreffend die Beteiligung von Kindern an bewaffneten Konflikten unterzeichnet. Es hat ferner im Jahr 2011/2012 den Vorsitz der Arbeitsgruppe „Kinder in bewaffneten Konflikten“ übernommen. Wie eine Reihe anderer Staaten auch macht die Bundesrepublik von der Ausnahmemöglichkeit des Fakultativprotokolls Gebrauch, minderjährige Soldaten zu rekrutieren. Mit dem Engagement Deutschlands bei der Wahrnehmung der völkerrechtlichen Verpflichtungen im Rahmen des Kinder- und Minderjährigenschutzes scheint es nicht ganz leicht zu vereinbaren, wenn die ausnahmsweise Rekrutierung Minderjähriger zum Regelfall mit steigender Tendenz wird. Interessierten Siebzehnjährigen, die ihre körperliche und psychologische Eignung in den entsprechenden Testverfahren unter Beweis gestellt haben, sollte der Zugang zur Bundeswehr nicht von vornherein versagt werden. Die Heranziehung Minderjähriger sollte allerdings nicht weiter steigen, sondern eben eine Ausnahme bleiben.

Werbung ist ein Weg, um potenzielles Personal anzusprechen. Die Bundeswehr sollte hier das Besondere und Einzigartige des Soldatenberufs und die extrem vielen, sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfelder, die die Bundeswehr bietet, herausstellen. Werbeaktionen wie

Tage der offenen Tür, Tage der Bundeswehr, Veranstaltungen im Rahmen von Patenschaften zwischen Dienststellen und Gemeinden oder von Karrierecentern angebotene Sommercamps für Bewerberinnen und Bewerber erfreuen sich großer Beliebtheit. Sie sind nicht selten jährlicher Höhepunkt lokaler Partnerschaften zwischen der Zivilbevölkerung und der Bundeswehr. Umso bedauerlicher und geradezu kontraproduktiv ist es, wenn bei solchen Veranstaltungen Unfälle zu verzeichnen sind.

- *So kam es bei einem Sommercamp für Bewerber eines Karrierecenters auf dem Truppenübungsplatz Baumholder zu einem tragischen Unfall mit einem Schwerverletzten. Ein Bewerber stürzte beim Klettern aus sechs Metern Höhe ab, weil beide Sicherungshelfen, ebenfalls Bewerber, falsch reagierten und ihrer Sicherungsfunktion nicht nachkamen. Der Bericht des zuständigen Feldjägerskommandos kommt zu dem Ergebnis, dass keine Dienstpflichtverletzungen vorlagen und von menschlichem Versagen ausgegangen werden muss. Formal mag das korrekt sein. Aber selbst wenn man es im Rahmen des propagierten Teambuildings für förderlich erachten könnte, auch die Sicherungsfunktion zwei jungen, unerfahrenen Bewerbern zu übertragen, so muss dieser Gedanke hinter die Sicherheitserfordernisse zurücktreten. Positiv geleistete Image-Arbeit wird damit ins Gegenteil verkehrt.*

- *Ein weiterer schwerer Unfall ereignete sich an einem Tag der Bundeswehr, der im Rahmen des Ferienprogramms einer Gemeinde für Kinder veranstaltet wurde. Bei einer der im Programm vorgesehenen Geländefahrten in Bundeswehrfahrzeugen für Kinder und Jugendliche überschlug sich ein Geländewagen vom Typ WOLF. Drei Kinder im Alter von sieben bis 13 Jahren wurden laut Feldjägersofortmeldung zum Teil schwer verletzt. Dies ist tragisch und komplett unverständlich im Hinblick darauf, dass gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A 600/1 („Informationsarbeit“) Nummer 4077 „Mitfahrten von Minderjährigen bis zum vollendeten 13. Lebensjahr ausnahmslos untersagt“ sind. Die ganze Aktion hätte von der Befehlsgebung über die Aufnahme in das offizielle Programm bis hin zur Durchführung nicht stattfinden dürfen.*

Diese Vorkommnisse, die sicher Einzelfälle sind, verdienen gleichwohl Beachtung. Sie zeigen, dass Sicherheitsvorkehrungen einzuhalten sind und darüber hinaus ständig hinterfragt werden müssen.

Beförderungen

Wie bereits in den vergangenen Jahren gab es auch im Berichtsjahr 2016 zahlreiche Soldatinnen und Soldaten, die ihre Beförderungssituation beklagten. Regelmäßig reichen die vorhandenen Planstellen nicht aus,

um alle Soldatinnen und Soldaten, sobald sie die geforderten Voraussetzungen erfüllen, zu befördern. Das führt verständlicherweise zu Unzufriedenheit. Zu jedem monatlichen Beförderungstermin werden **Beförderungsserienfolgen** gebildet unter anderem auf Grundlage der letzten planmäßigen Beurteilung, der vorherigen Beurteilungen sowie der Dauer besonderer Auslandsverwendungen oder vergleichbarer Einsätze. Das zusätzliche Kriterium der Einsatztage wird mit jeweils einem Punkt für jeweils 30 Einsatztage berechnet, wobei diese Punkte mit der nächsten Beförderung verfallen.

Grundsätzlich können zur Beförderung zu einem bestimmten Dienstgrad heranstehende Soldatinnen und Soldaten nur dann befördert werden, wenn sie in der Beförderungsserienfolge einen Rangplatz entsprechend der Anzahl der zur Verfügung stehenden Planstellen der jeweiligen Besoldungsgruppe einnehmen. Hierbei gibt es in der Beförderungsserienfolge keine Besitzstandswahrung für eine Platzziffer. Jüngere, aber leistungsstärkere Soldatinnen und Soldaten, die erstmals die zeitlichen Mindestvoraussetzungen für die Beförderung erfüllen und einen höheren Punktsummenwert als dienst- oder lebensältere Soldatinnen und Soldaten haben, können sich vor diesen in der Beförderungsserienfolge platzieren. Dieses Problem wurde zuletzt durch die nach einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts Köln aus dem Jahr 2014 notwendige Aufhebung des Rotationserlasses nochmals verschärft. Somit kommt es in verschiedenen Bereichen zu langen Wartezeiten, die nicht selten mehrere Jahre dauern können.

Insbesondere bei der Beförderung vom Oberfeldwebel zum Hauptfeldwebel reichen die vorhandenen Planstellen bei weitem nicht aus, so dass **mehrfachjährige Wartezeiten** üblich sind. Ebenso besteht ein Stau bei der Beförderung vom Hauptfeldwebel zum Stabsfeldwebel. Die problematische Beförderungssituation zum Spitzendienstgrad Oberstabsfeldwebel zeigt sich beispielhaft im Bereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD). Dort gibt es insgesamt 540 Dienstposten für Unteroffiziere mit Portepee. Von diesen sind allerdings nur 22, also 4 Prozent, für den Spitzendienstgrad Oberstabsfeldwebel vorgesehen. Eine Karriereplanung im Bereich IUD wird damit für diese Laufbahngruppe sehr in Frage gestellt. Dies führt letztlich dazu, dass sich die Unteroffiziere mit Portepee nach einer gewissen Stehzeit eine Alternative in der Bundeswehr suchen werden, was die langfristige Bindung von Personal mit Spezialkenntnissen im Bereich IUD wesentlich erschwert.

Auch die Offiziere bleiben von längeren Wartezeiten nicht verschont. So besteht mangels ausreichender Planstellen ein Stau für Hauptleute bei der Einweisung

in die Besoldungsstufe A 12 ebenso wie für die Beförderung zum Major.

Das folgende Beispiel unterstreicht das Problem des Beförderungsstaus:

• *Mehrfach fühlten sich Oberfeldwebel hinsichtlich der Beförderung zum Hauptfeldwebel benachteiligt, weil sie zu erkennen gegeben hätten, keinen Antrag auf die Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten stellen zu wollen. Ihre Beurteilung sei dann nicht so gut ausgefallen, da aufgrund der Quotenregelung die besseren Noten für diejenigen verwendet würden, die einen entsprechenden Antrag stellen wollten. Die weniger gute Beurteilung habe letztendlich die Nicht-Beförderung zur Folge. Daraus resultierten finanzielle Einbußen. Zum einen, weil der höhere Dienstgrad nicht erreicht werde, zum anderen, weil sich nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr die Übergangsgebühren an dem niedrigeren Dienstgrad orientierten. Die vorgetragenen Benachteiligungen ließen sich zwar nicht nachweisen, erscheinen aber möglich.*

Soldatinnen und Soldaten, die ihr Studium abgebrochen hatten, monierten die ausbleibende Beförderung zum Oberleutnant. Etwa 30 Prozent der Studierenden eines Studienjahrgangs erreichen aus unterschiedlichen Gründen keinen Studienabschluss. Im Regelfall wird bei **Studienabbrechern** die zwischenfestgesetzte Dienstzeit nicht auf die volle Verpflichtungszeit festgesetzt und die Soldatin oder der Soldat bis zum Ausscheiden nicht auf einer Planstelle, sondern auf einem dienstpostenähnlichen Konstrukt verwendet. Es erfolgt keine Beurteilung, und eine Beförderung ist damit nicht möglich. Erst mit Wechsel in die Laufbahn der Offiziere ohne Studium und Festsetzung der Dienstzeit auf die volle Verpflichtungszeit besteht die Möglichkeit der Beförderung zum Oberleutnant. Bisher war der Verbleib von Studienabbrechern im Rahmen einer Weiterverpflichtung zwar grundsätzlich möglich, stellte jedoch eine bedarfsabhängige Ausnahme dar. Das Bundesamt für das Personalmanagement hat erfreulicherweise zugesagt, für Studienabbrecher neue Perspektiven hinsichtlich eines Verbleibs bei der Bundeswehr verbunden mit eventuellen weiteren Beförderungen zu prüfen. Ziel muss es sein, das durchaus vorhandene Potenzial der Studienabbrecher für die Bundeswehr auszuschöpfen.

Seit dem 1. Januar 2016 wird für alle Teilstreitkräfte eine **gemeinsame Beförderungsreihenfolge** gebildet, so dass die Beförderungen nach einheitlichen Maßstäben erfolgen. Damit herrscht grundsätzlich größere Zufriedenheit bei den Beförderungskandidaten, auch wenn in nicht wenigen Fällen die bisherige Praxis, separate Beförderungsreihenfolgen in den einzelnen

Teilstreitkräften zu bilden, zu einer früheren Beförderung geführt hätte. Mit Wirkung vom 1. Oktober 2016 ist auch in der Luftwaffe der erfolgreiche Abschluss bestimmter Ausbildungsabschnitte für die Beförderung zum Oberfähnrich nicht mehr zwingende Voraussetzung. Die Benachteiligung der Angehörigen der Luftwaffe gegenüber anderen Teilstreitkräften wurde damit bereinigt.

Bestandteil der Trendwende Personal sollen auch auf freiwilliger Basis beruhende spätere Zuruhesetzungen von Berufssoldatinnen und -soldaten sowie **Dienstzeitverlängerungen** von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sein. Spätere Zuruhesetzungen können allerdings die ohnehin in einigen Bereichen problematische Beförderungs- und Einweisungssituation mit langen Beförderungsreihenfolgen und Wartezeiten zusätzlich belasten. Motivierend ist das für diejenigen Kameradinnen und Kameraden sicher nicht, die sich dadurch zusätzlichen Wartezeiten gegenübersehen und somit zu einem späteren Zeitpunkt befördert werden, als ursprünglich geplant. Hier ist bei der Zahl der Beförderungsmöglichkeiten nachzusteuern.

Mehrfach bemängelten Soldatinnen und Soldaten, dass sie sich gegenüber den sogenannten **Seiteneinsteigern** oder **Quereinsteigern** benachteiligt fühlen, wenn diese aufgrund ihrer zivilberuflichen Qualifikation mit höherem Dienstgrad eingestellt wurden. Infolge dessen können diese dann schneller zu einem höheren Dienstgrad befördert werden als Soldatinnen und Soldaten, die im untersten Dienstgrad der Mannschaften eingestellt worden sind und ihre Qualifikationen innerhalb der Bundeswehr erworben haben. Das Bundesministerium der Verteidigung räumte ein, dass in Einzelfällen Quereinsteiger bis zum Erlangen der zivilberuflichen Meisterebene weniger Zeit benötigen als Soldatinnen und Soldaten, die ihre Ausbildung bei der Bundeswehr erhalten haben. Zur Gewinnung leistungsstarker Bewerber wird dies aber seitens des Ministeriums akzeptiert. Auch für leistungsstarke Soldatinnen und Soldaten sollten deshalb nun Möglichkeiten für eine Förderung geschaffen werden. Dies käme der Attraktivität der Bundeswehr und der Zufriedenheit des Bestandspersonals zugute.

Beurteilungswesen

Beurteilungssysteme haben immer eine „natürliche Tendenz“ zu inflationären Positivbewertungen. Beurteilungen werden nicht selten in der Absicht verfasst, dem zu Beurteilenden zur Übernahme als Berufssoldat zu einer bestimmten Laufbahn oder zu einer Beförderung zu verhelfen. Exemplarisch verdeutlicht diese Entwicklung der folgende Fall:

• Für die Bildung einer Reihenfolge zur Bestenauslese wurden nach Aufhebung des Rotationserlasses Sonderbeurteilungen für die Auswahl der Soldatinnen und Soldaten für eine Beförderung zum Stabshauptmann erforderlich. Im Ergebnis der Prüfung der Eingabe eines Petenten stellte sich heraus, dass die 27 beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr vorgelegten Sonderbeurteilungen bereits einen extrem hohen Durchschnittswert von 8,85 (Maximalwert 9,00) aufwiesen. Die für den Petenten erstellte Sonderbeurteilung beinhaltete mit 8,50 ebenfalls einen hohen, in dieser Vergleichsgruppe aber den schwächsten Leistungswert. Für eine Beförderung kam er deshalb nicht in Frage.

Auf der Strecke bleibt bei dieser Vorgehensweise nicht nur die Motivation der Soldatinnen und Soldaten, sondern auch die Einhaltung der zwingenden Vorgaben, die Beurteilungssysteme enthalten müssen, nämlich auf der Grundlage vorgegebener Quoten eine die Anzahl der Vergabe von Spitzennoten begrenzende Bestenauslese vorzunehmen, so schwierig das ist.

Wie bereits im Jahresbericht 2015 dargestellt, ist das auch 2016 und vermutlich darüber hinaus noch immer anzuwendende Beurteilungssystem der Bundeswehr schon längst an die Grenzen der Praktikabilität und Funktionalität gelangt. Das wurde inzwischen auch durch das Verteidigungsministerium erkannt. Dort ist man darum bemüht, ein **neues Beurteilungssystem** zu entwickeln. Bei den Arbeiten daran sind vor allem die von der Rechtsprechung vorgegebenen engen Grenzen, wie die Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten ausgestaltet und damit die Beurteilungsbestimmungen gefasst werden dürfen, zu berücksichtigen. Das Ministerium hat nun eine aus allen verantwortlichen ministeriellen Stellen und betroffenen Organisationsbereichen bestehende Arbeitsgruppe eingesetzt, um Vorschläge für die Weiterentwicklung der Beurteilungsbestimmungen zu entwickeln. Insbesondere müssen die rechtssichere Anwendung der Richtwertvorgaben, die ganzheitliche Bewertung von Eignung, Befähigung und Leistung, die organisatorischen und zeitlichen Abläufe bei der Erstellung von Beurteilungen sowie die mögliche Trennung von Leistungsbewertung und prognostischem Anteil (Laufbahnprognose) überprüft werden.

Die weiteren Überlegungen zur Einführung eines gleichermaßen praktikablen wie rechtssicheren Beurteilungssystems sollten beschleunigt zu einem Ergebnis gebracht werden. Dabei ist frühzeitig zu berücksichtigen, dass die Etablierung des reformierten Beurteilungssystems vollständig abhängig von der Implementierung der Änderungen im Personalwirtschaftssystem (SASPF) ist. Hier sind absehbar wesentliche Ressourcen und Prioritätssetzungen notwendig, um eine Umsetzung möglichst rasch zu erreichen. Derzeit

bestehen Zweifel, ob hieran mit hinreichendem Nachdruck gearbeitet wird. Auf der Grundlage der Weiterentwicklung des Beurteilungssystems ist zudem eine weitere Harmonisierung mit dem zivilen Beurteilungssystem zu fordern, um die Vergleichbarkeit der Systeme herzustellen und darauf basierend eine größere Flexibilität bei der Besetzung von militärischen und zivilen Dienstposten (Wechseldienstposten) zu erreichen.

Sicherheitsüberprüfungen

Im Berichtsjahr war die Anzahl der durchzuführenden Sicherheitsüberprüfungen in der Bundeswehr mit circa 51.000 unverändert hoch. Soll eine Soldatin oder ein Soldat in einem sicherheitsempfindlichen Bereich eingesetzt werden, ist vor Aufnahme der Tätigkeit durch den hierfür zuständigen Militärischen Abschirmdienst (MAD) eine Sicherheitsüberprüfung durchzuführen. Erst nach positivem Abschluss des Überprüfungsverfahrens wird die Soldatin oder der Soldat im Regelfall auf dem entsprechenden Dienstposten eingesetzt. Wie schon in den Vorjahren wurden in zahlreichen Eingaben die **Dauer der Überprüfung** durch den MAD sowie der anschließenden Entscheidung durch den Geheimschutzbeauftragten kritisiert. Nicht selten beträgt die Dauer der Überprüfungen ein Jahr und mehr. Es kommt zu Verzögerungen bei der Besetzung der Dienstposten sowie in der Ausbildung der Soldatinnen und Soldaten, da diese oft erst nach positiv abgeschlossener Sicherheitsüberprüfung beginnt. Dies hat zur Folge, dass sich die Beförderungen verzögern und Laufbahnnachteile entstehen. Beurteilungen werden später erstellt, und die Möglichkeit der Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten wird mit den Jahren immer geringer. Zudem muss die Arbeit der noch nicht abschließend sicherheitsüberprüften Soldatinnen und Soldaten von anderen mitübernommen und erledigt werden. Diese Defizite sind schon seit Jahren bekannt.

Ursache ist, dass im Berichtsjahr 22 Prozent der Dienstposten für die Sicherheitsüberprüfung beim MAD vakant waren. Seit Januar 2016 wird versucht, die Vakanzen auf den vorhandenen Dienstposten zu verringern: Neueingestelltes MAD-Personal wird beispielsweise vor dem Einsatz auf dem eigentlichen Dienstposten für ein Vierteljahr als Verstärkung im Bereich der Sicherheitsüberprüfungen eingesetzt. Das ist ein löblicher Versuch, bleibt aber Improvisation. Denn ein wesentlicher zeitlicher Anteil dieses Vierteljahres entfällt auf die Einarbeitung. Es müssen Anreize geschaffen werden, um die vakanten Dienstposten dauerhaft zu besetzen.

Auch im Jahr 2016 gab es wiederholt Probleme bei der Sicherheitsüberprüfung von Soldaten, deren **Geburtsort** nicht in Deutschland liegt.

• *In einem Fall wandte sich ein im Kosovo geborener Soldat, der seit seinem dritten Lebensjahr in Deutschland lebt und neben der serbischen auch die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt, an den Wehrbeauftragten. Dem Soldaten wurde vom Militärischen Abschirmdienst mitgeteilt, dass er durch seine regelmäßigen Besuche bei seinen noch im Kosovo lebenden Großeltern ein Sicherheitsrisiko sei. Dieses könne er ausräumen, indem er auf die Besuche dort in Zukunft verzichte. Wenn er eine Reiseverzichtserklärung unterschreibe, stehe der Erteilung des Sicherheitsbescheides nichts mehr im Wege. Diese Forderung ist nicht zumutbar. Der Petent wird wegen seiner Herkunft benachteiligt und der Schutz der Familie unterlaufen.*

Ab dem 1. Juli 2017 soll nun jeder Bewerber bereits nach Erhalt der Zusage zur Einstellung zumindest in Höhe der Sicherheitsstufe Ü 1 überprüft werden. Dadurch sollen bereits im Vorfeld **Extremisten** erkannt und von der Bundeswehr fern gehalten werden. Darüber hinaus könnten Soldatinnen und Soldaten mit einer abgeschlossenen Sicherheitsüberprüfung der Stufe Ü 1 schon vorläufig auf einen Dienstposten, der die Sicherheitsstufe Ü 2 erfordert, eingeplant werden. Sie könnten dann auch früher mit einer Ausbildung beginnen. Allerdings reicht das vorhandene Personal beim MAD, wie geschildert, bereits jetzt nicht aus, um alle Sicherheitsüberprüfungen zeitgerecht abzuschließen. Die Neuregelung wird diese Problematik trotz zusätzlich bereitgestellter Dienstposten noch verschärfen, denn der Personalmangel wird sich nicht kurzfristig beheben lassen. Vor diesem Hintergrund ist neben der Umsetzung von Personal auch eine Vereinfachung der Verfahren geplant. So sind organisatorische Maßnahmen vorgesehen, um interne Abläufe zu beschleunigen und die Arbeit zeitgerecht bewältigen zu können. Auch die Zusammenarbeit mit dem Geheimdienstbeauftragten soll in bestimmten Bereichen vereinfacht werden. Das ist zu begrüßen. Der Dienstpostenumfang im MAD muss ungeachtet der organisatorischen Maßnahmen dem Arbeitsanfall angepasst werden.

Zurruhesetzung

Bisher wurde die Versetzung in den Ruhestand für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, welche die besondere oder allgemeine Altersgrenze erreicht haben, zum Ende des Monats nach Erreichen der Altersgrenze verfügt. Ab dem 31. März 2017 wird es nur noch zwei **zentrale Zurruhesetzungstermine** pro Jahr geben: den 31. März und den 30. September.

Dadurch soll mehr Planbarkeit und Verlässlichkeit entstehen. Diese neue Regelung ist Teil der Attraktivitätsagenda. Allerdings haben die geplanten Umstellungen mittelfristig auch Nachteile. Viele Berufssoldatinnen und -soldaten werden durch diese Regelung drei beziehungsweise bis zu fünf Monate länger im Dienstverhältnis bleiben müssen.

Betroffene finden es wenig attraktiv, wenn derartig zu ihrem Nachteil in ihre persönliche Lebensplanung eingegriffen wird. Nachvollziehbar ist diese Kritik jedenfalls in den Fällen, in denen die Soldatinnen und Soldaten bereits die Ankündigung über die beabsichtigte Zurruhesetzung erhalten haben und hierauf vertrauend konkrete Planungen, zum Beispiel für die Aufnahme einer zivilberuflichen Tätigkeit, unternommen haben. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass den betroffenen Soldatinnen und Soldaten die fehlende rechtliche Bindungswirkung einer solchen Mitteilung bekannt ist. Darüber hinaus entsteht der Eindruck, dass der Dienstherr es zunächst billigend in Kauf genommen hat, dass Neuregelungen der Attraktivitätsagenda zu Lasten berechtigter Interessen langgedienter und kurz vor der Zurruhesetzung stehender Soldatinnen und Soldaten gehen. Das Bundesministerium der Verteidigung und das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zeigten sich erfreulicherweise aber offen, in einzelnen Fällen Ausnahmen vom verschobenen Zurruhesetzungstermin zuzulassen und den ursprünglichen Termin, auf den die Betroffenen vertraut hatten, zu erhalten. Grundsätzlich sollte in Einzelfällen, wenn Betroffene bereits gewichtige Folgeentscheidungen an den angekündigten Zurruhesetzungstermin geknüpft haben, eine Abwägung nach dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit erfolgen.

Im Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr wurde festgelegt, dass die durch einen **Versorgungsausgleich** aufgrund Ehescheidung bedingte Kürzung des Ruhegehalts erst mit Erreichen der für Polizeivollzugsbeamte des Bundes bestehenden besonderen Altersgrenze (derzeit 60 Lebensjahre plus neun Monate) einsetzt. Dies hat für Berufssoldaten zu einer Verbesserung bei der Durchführung des Versorgungsausgleichs geführt. Die aufgrund der besonderen Altersgrenzen für den Ruhestand bisher bestehenden soldatenspezifischen Nachteile werden nun ausgeglichen. Zahlreiche ehemalige Berufssoldaten üben allerdings Kritik an dieser Neuregelung. Sie fühlen sich ungleich behandelt, weil der verbesserte Versorgungsausgleich nicht für Soldatinnen und Soldaten gilt, die nach dem Reformbegleitgesetz oder dem Streitkräftepersonalstruktur-Anpassungsgesetz vorzeitig ausgeschieden waren. Ohne Erfolg blieb eine von mehreren Betroffenen eingereichte Petition beim Petitionsausschuss des Deutschen Bundestages, mit der sie eine Gesetzesänderung erreichen wollten. Im Interesse der

Betroffenen ist eine Ergänzung des Soldatenversorgungsgesetzes, wie bereits im Jahresbericht 2014 gefordert, nach wie vor erstrebenswert.

Die Zahl der Eingaben von Versorgungsempfängern zur verzögerten **Bearbeitung von Beihilfeanträgen** stieg im zweiten Halbjahr 2016 deutlich an. Die Regelbearbeitungszeit von 15 Arbeitstagen wurde nicht selten um bis zu zwei Monate oder mehr überschritten. Die Verzögerungen beruhen nach Angaben des zuständigen Bundesministeriums der Finanzen auf noch nicht abgeschlossenen Schulungsmaßnahmen und technischen Problemen im Zusammenhang mit der Einführung eines neuen Beihilfeabrechnungssystems.

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung

Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung der Soldatinnen und Soldaten ist in einer Vielzahl von Verwendungen Teil der militärfachlichen Ausbildung. Die Angebote richten sich nach dem Ausbildungsstand bei Eintritt in die Bundeswehr, dem dienstlichen Bedarf und der jeweiligen Verpflichtungsdauer. Grundsätzlich erhält jeder länger dienende Zeitsoldat, der mit einer beruflichen Qualifikation in die Streitkräfte kommt, die Möglichkeit, diese während seiner Dienstzeit zu verbessern. Wer ohne berufliche Qualifikation eintritt, kann eine zivilberuflich verwertbare Ausbildung durchlaufen.

Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung der Bundeswehr hat zum Ziel, die Auftragserfüllung und Effektivität der Unteroffiziere und Feldwebel auf ihren Dienstposten zu verbessern. Darüber hinaus soll sie zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften beitragen. In Verbindung mit der Wahrnehmung des Berufsförderungsanspruchs soll sie günstige Voraussetzungen für eine Eingliederung in das zivile Berufsleben nach Ende der militärischen Dienstzeit schaffen und wo immer es sinnvoll und möglich ist, auch in staatlich anerkannte Berufsabschlüsse und sonstige höhere Qualifikationen münden.

Anders als der in erster Linie den persönlichen Interessen der Soldatinnen und Soldaten dienende Berufsförderungsdienst und entgegen der insoweit etwas missverständlichen Betonung des Zivilberuflichen im Begriff ist die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung zunächst eine militärfachliche Angelegenheit. Dies hervorzuheben und gegenüber den Soldatinnen und Soldaten auch deutlicher zu kommunizieren, erscheint insofern notwendig, als in einzelnen Eingaben falsche Vorstellungen und Erwartungshaltungen der Soldatinnen und Soldaten zum Ausdruck kamen.

Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung wird auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks in einer verkürzten

Ausbildungszeit von 21 Monaten von **zivilen Bildungsträgern** durchgeführt. Gegenüber der rein zivilberuflichen Ausbildung hat sie einen erhöhten theoretischen und im Hinblick auf die weitere Ausbildung auf Dienstposten erheblich verminderten praktischen Anteil. Lediglich in Einzelfällen wurde Kritik an der Qualität des Lehrpersonals und des Lehrstoffs, des Inhalts und der Organisation des Lehrgangs sowie extrem hohen Durchfallquoten geübt. Die diesbezüglich kritisierten Mängel konnten behoben werden, teilweise kam es auch zu Ablösungen im Bereich des Lehrpersonals. Insoweit handelt es sich um kein strukturelles, systematisches Problem. Wegen des Erfordernisses von öffentlichen Ausschreibungen kann es aber durchaus vorkommen, dass neue Bildungsträger ohne Erfahrungen in diesem Bereich wegen des vermeintlich besseren, weil preiswerteren Angebots den Zuschlag erhalten, später aber die für die Lehrgänge notwendige Qualität nicht erbringen können. Dies sollte bei der Formulierung des Ausschreibungstextes berücksichtigt werden.

Im Rahmen der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung absolvierte Aus- und Fortbildungsmaßnahmen führen grundsätzlich zur Minderung des individuellen Rechtsanspruchs auf **Berufsförderung**. Die vereinzelt daran geäußerte Kritik wird nicht geteilt. So haben etwa Soldatinnen und Soldaten, die zwölf oder mehr Jahre gedient haben, einen Rechtsanspruch auf Berufsförderung zum Ende der Dienstzeit von bis zu 60 Monaten. Dieser Anspruch wird um neun Monate gemindert, wenn schon während der Dienstzeit eine zivilberufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahme zu einem erfolgreichen Berufsabschluss geführt hat. Dies erscheint nicht nur seitens der Betroffenen hinnehmbar, sondern ist im Hinblick auf eine gerechte und weitreichende Verteilung der vorhandenen Ressourcen sinnvoll.

Der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung kommt eine herausgehobene Bedeutung im Rahmen der Attraktivitätsagenda zu. Sie ist eines der Pfunde, mit denen die Bundeswehr in der Konkurrenz zu anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern wuchern kann. Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung in personeller und finanzieller Hinsicht weiter auszubauen und zu fördern, erscheint ein Erfolg versprechender Weg, die Attraktivität der Bundeswehr weiter zu steigern.

Mängel in der Personalbearbeitung

Auch im Jahr 2016 gab es nicht wenige mit der Personalbearbeitung unzufriedene Soldatinnen und Soldaten. Bemängelt wurden unter anderem die übermäßig lange Bearbeitungsdauer von Anträgen, die Nichtbear-

beutung von Personalangelegenheiten, das Verschwinden von Personalunterlagen und das Fehlen von Informationen.

• *Am 1. Dezember 2015 wurde einem Soldaten ein Lehrgangsplatz für den Zeitraum vom 12. bis 29. Januar 2016 zugewiesen. Der Soldat wurde darüber erst am 7. Januar 2016 unterrichtet. Mithin begann der Lehrgang bereits fünf Tage nach der Unterrichtung. Für den ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit engagierten Soldaten bestand deshalb kaum die Möglichkeit, personellen Ersatz für seine ehrenamtliche Tätigkeit zu beschaffen. Der Soldat war zu Recht verärgert.*

Da die Bundeswehr ein sehr großer Arbeitgeber ist und es zahlreiche Personalbearbeiter mit völlig unterschiedlichen Erfahrungshorizonten bezüglich der Personalarbeit gibt, dürfte es nicht möglich sein, eine völlige Fehlerfreiheit zu realisieren. Die Fehlerquote sollte aber so gering wie möglich gehalten werden. Unzureichende Personalbearbeitung führt zu Unverständnis und Misstrauen und im Extremfall sogar zu einem Karriereknick oder zu einem völligen Motivationsverlust bei den betroffenen Soldatinnen und Soldaten. Das kann sich die Bundeswehr nicht leisten.

Grundausbildung

Die Grundausbildung ist in den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen, in denen sie durchgeführt wird (Heer, Luftwaffe und Marine sowie Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr und Streitkräftebasis), sehr uneinheitlich. Dies betrifft Einplanungstermine, Ausbildungsinhalte und die personelle Zusammensetzung der Grundausbildungseinheiten. Hier besteht Optimierungsbedarf.

Am 31. Mai 2016 fand im Amt des Wehrbeauftragten deshalb eine Tagung zum Thema „Ausgestaltung der Grundausbildung in den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen“ statt. Hierzu waren Vertreter des Bundesministeriums der Verteidigung sowie der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche eingeladen, um zur Grundausbildung in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich vorzutragen. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde erläutert, dass die Grundlagen für die Grundausbildung in Heer, Luftwaffe und Marine sowie im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr und der Streitkräftebasis grundsätzlich gleich sind. Auf der Basis einer nach Zielen und Inhalten harmonisierten streitkräftegemeinsamen Grundlage soll für alle Soldatinnen und Soldaten eine allgemeinmilitärische Grundbefähigung sichergestellt werden. Allerdings steht den militärischen Organisationsbereichen ausdrücklich eine erhebliche eigene Gestaltungsmöglichkeit zu, so dass die Ausbildung tatsächlich nicht einheitlich in allen Teilstreitkräften durchgeführt wird. Auch stellt

sich die Frage, ob es vorteilhafter ist, Offizier- und Feldwebel- beziehungsweise Unteroffizieranwärter schon in den ersten Monaten jeweils separat auszubilden, wie es beim Heer der Fall ist, oder ob, wie bei der Luftwaffe, diese gemeinsam mit Freiwillig Wehrdienstleistenden und Mannschaften im Status Soldat auf Zeit ausgebildet werden sollten.

Ein deutliches Attraktivitätsmerkmal im Interesse der Bewerberinnen und Bewerber wäre das Angebot, die Grundausbildung so **heimatnah** wie möglich absolvieren zu können. Würde jedes Bataillon, Regiment und Geschwader mit wenigstens einem Zug Grundausbildung durchführen, wäre eine Einsteigerpräsenz der Bundeswehr in der Fläche am besten gewährleistet. Auch wenn jeder Verband weiter quartalsweise ausbildet, könnte so durch zeitlich versetzte Starttermine jeder Rekrutin und jedem Rekruten eine monatliche Einstiegsmöglichkeit angeboten werden. Personalschwund durch Wartezeiten wäre dann ein Problem von gestern.

Die Wehrpflicht wurde im Übrigen nur ausgesetzt, nicht aber abgeschafft. Auch wenn ihre Wiedereinführung derzeit nur eine Möglichkeit für den Fall einer dramatischen Verschlechterung der Sicherheitslage darstellt, ist es notwendig, wenigstens im Prinzip Strukturen bereitzuhalten, die es ermöglichen, gegebenenfalls eine große sechsstellige Zahl an Wehrpflichtigen auszubilden. Derzeit ist die Bundeswehr in ihrer materiellen und personellen Ausstattung auf maximal 185.000 Soldatinnen und Soldaten ausgerichtet. Nur mit einem sehr großen zeitlichen Vorlauf wäre aktuell ein Wiederaufleben der Wehrpflicht möglich.

Freiwilliger Wehrdienst

Bis Ende Dezember 2016 haben 9.727 Freiwillig Wehrdienstleistende ihren Dienst bei der Bundeswehr angetreten (Vorjahr: 9.194). Die Abbrecherquote lag bei 19,6 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr (23,7 Prozent) um 4,1 Prozentpunkte gesunken.

Seit Aussetzung der Wehrpflicht vor fünf Jahren gestaltet sich die Nachwuchswerbung immer noch und erst Recht im Hinblick auf die Trendwende Personal schwerfällig. Hier muss die Bundeswehr nachbessern. Leider werden immer wieder engagierte Freiwillig Wehrdienstleistende durch unangemessenen Umgangston, die Behandlung durch unsensible Vorgesetzte oder durch permanente Unterforderung, insbesondere nach der Grundausbildung in der Stammeinheit, demotiviert.

• *So landete ein junger Freiwillig Wehrdienstleistender, den die körperlichen Herausforderungen im Dienst bei der Bundeswehr reizten, nach der Grundausbildung in einer Bürotätigkeit, obwohl er bei seiner*

Bewerbung deutlich gemacht hatte, eine solche auf keinen Fall anzustreben.

- *In einer anderen Eingabe beklagte ein Freiwillig Wehrdienstleistender, der die Bundeswehr bereits nach zwei Tagen wieder verließ, das Vorgesetztenverhalten seines Ausbilders. Dieses sei von Gebrüll und Geschrei geprägt gewesen. Insbesondere beanstandete er die Formulierung des Vorgesetzten, er würde den Petenten „als nächstes durch das Fenster des Flures treten, wenn er ihn nicht fragen würde, ob er an ihm vorbeigehen dürfe“. Der betroffene Vorgesetzte wurde über sein Fehlverhalten belehrt. Mittlerweile wird er nicht mehr als Ausbilder in der Grundausbildung eingesetzt.*

Eine **sinnvolle Beschäftigung** der Freiwillig Wehrdienstleistenden in ihrer Stammeinheit darf weder zu Unter- noch Überforderung führen. Dieses Problem wird nicht nur von den betroffenen Freiwillig Wehrdienstleistenden, sondern ebenso von den Vorgesetzten thematisiert.

- *Während eines Truppenbesuchs berichtete ein Vorgesetzter, dass er aufgrund der hohen Spezialisierung des Bataillons für 100 Freiwillig Wehrdienstleistende keine sinnvolle Beschäftigung sehe. Das um Stellungnahme gebetene Kommando gestand ein, dass die unterschiedlichen Verpflichtungszeiten der Freiwillig Wehrdienstleistenden von sieben bis 23 Monaten für die gesamten Streitkräfte eine ernstzunehmende Herausforderung darstellten und oft nicht zur Ausbildungszeit für bestimmte Funktionen in einem hoch spezialisierten Verband passten.*

Ungeachtet dessen hat zunächst der jeweilige Vorgesetzte, dem die Freiwillig Wehrdienstleistenden anvertraut sind, die Pflicht, die Soldatinnen und Soldaten vernünftig einzusetzen. Insgesamt muss sich die Bundeswehr noch mehr darum bemühen, den Freiwillig Wehrdienstleistenden eine sinnvolle und fordernde Beschäftigung nach ihrer Grundausbildung bieten zu können. Die im Rahmen der Trendwende Personal beabsichtigte Erhöhung der FWDL-Fix-Dienstposten um 3.500 auf 8.500 kann dazu beitragen.

Besonders schwer können **Fehlplanungen** des Karrierecenters wiegen und dem Image der Bundeswehr schaden.

- *So hatte ein Karrierecenter den Dienstantritt eines Freiwillig Wehrdienstleistenden fälschlicherweise auf den 2. Mai 2016 statt auf den 1. April 2016 datiert. Die Teilnahme an einer Allgemeinen Grundausbildung war zu diesem Zeitpunkt allerdings nicht möglich. Trotz der Bemühungen, den Soldaten in einer Art Einzelausbildung zu schulen, verließ er schließlich ohne Angabe von Gründen die Bundeswehr bereits wieder im August 2016.*

Der Freiwillige Wehrdienst soll jungen Menschen Gelegenheit geben, die Bundeswehr kennenzulernen

und dazu motivieren, sich auch weiterhin für die Bundeswehr als Arbeitgeber zu entscheiden. Leider gibt es aber immer wieder Eingaben von Freiwillig Wehrdienstleistenden, die die schleppende und bürokratische Bearbeitung ihrer Anträge auf Dienstzeitverlängerung, Übernahme als Soldat auf Zeit oder ihre Bewerbungen für die Offizierslaufbahn beanstanden. Eine derartige **Bearbeitungsweise** verärgert nicht nur die Bewerber selbst, sie schreckt auch weitere Bewerber ab. Hier muss dringend nachgebessert werden.

Reservisten

Reservisten sind für die Bundeswehr unverzichtbar. Ohne ihren engagierten Einsatz könnten unsere Streitkräfte in vielen Bereichen ihrem Auftrag und ihren Aufgaben nicht erfolgreich nachkommen. Das Weißbuch macht zu Recht darauf aufmerksam, dass der Reserve auch eine wichtige Rolle beim Entwickeln und Bereitstellen künftig geforderter Fähigkeiten zukommt.

In den Eingaben, deren Anzahl im Vergleich zum Vorjahr erheblich gestiegen ist, trugen Reservisten leider oft vor, sie fühlten sich von der Bundeswehr nicht mitgenommen und im Vergleich zu aktiven Soldatinnen und Soldaten benachteiligt. Besondere Enttäuschung und Frustration bereiten den Reservisten, wie bereits mehrfach in Jahresberichten beanstandet, kurzfristige **Um- oder Ausplanungen** bei Übungen und Lehrgängen. Hier muss die Bundeswehr in der Kommunikation und frühzeitigen Information gegenüber den Betroffenen besser werden.

Immer wieder bemängelten Reservisten, dass sie aufgrund der gesundheitlichen Anforderungen als nicht dienstfähig eingestuft werden. Hoch motivierte Reservisten würden durch die starren **Tauglichkeitsregelungen** auch bei aus ihrer Sicht geringen gesundheitlichen Einschränkungen vom Dienst ausgeschlossen. Gewiss kann auf den Erhalt eines bestimmten Gesundheitsstandards nicht verzichtet werden. Dennoch sollte dabei immer die jeweilige Aufgabe, die der Reservist übernehmen soll, im Fokus stehen. Mit der im Oktober 2016 in Kraft getretenen Neufassung der „Wehrmedizinischen Begutachtung von Reservistendienst Leistenden“ wurden die Verfahren vereinfacht. Es ist zu begrüßen, dass nun bei einer administrativen Verwendung während des Reservistendienstes ohne besondere körperliche Belastung andere Maßstäbe zur Anwendung kommen, als zum Beispiel bei einer jungen Soldatin oder einem jungen Soldaten in einer Kampftruppenverwendung.

Kritik mancher Reservisten gab es insbesondere an der am 1. November 2015 in Kraft getretenen Neuregelung des **Unterhaltssicherungsgesetzes**. Ziel der Neurege-

lung ist die Steigerung der Attraktivität des Reservistendienstes durch vereinfachte Antragsverfahren für die Leistungen und die Schaffung finanzieller Anreize. Dies scheint im Großen und Ganzen gelungen zu sein. Gerade der finanzielle Anreiz führte zu gestiegenen Bewerberzahlen und zu einer erfreulichen Zunahme von Reservistendienstleistungen. Um keine bereits geplante und nicht mit dem Reservisten abgesprochene Reservistendienstleistung abzusagen, wurden für das Berichtsjahr 250 zusätzliche Stellen nachträglich bewilligt. Die nun im Bundeshaushalt 2017 beschlossene Anhebung von 2.500 auf 3.000 Reservistenstellen ist zu begrüßen.

Seit dem 1. November 2015 hat das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr die Aufgabe der Berechnung und Bescheidung der Unterhaltssicherungsleistungen für die Reservistinnen und Reservisten von den mehr als 400 Landes- und Kommunalbehörden übernommen. Nach wie vor kommt es hier zu Verzögerungen bei der Erteilung von Bescheiden und der Auszahlung entsprechender Leistungen. Die der Leistungsgewährung zugrundeliegenden Bescheide werden zum Teil verspätet zugestellt, weil die aus dem IT-System generierten Angaben kontrolliert werden müssen, um vom System verursachte Fehler vor der Übersendung zu beheben. Zahlungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz können nur dann erfolgen, wenn alle abrechnungsrelevanten Daten durch die Personaladministration in das Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr eingepflegt sind. Auch hier wurden Fehler festgestellt, die zu Verzögerungen führten. Bei den durch IT-Systeme verursachten Verzögerungen muss nun zügig Abhilfe geschaffen werden.

Das Unterhaltssicherungsgesetz spricht von Vorauszahlungen. Ein Petent begehrte deshalb noch vor Beginn des Reservistendienstes Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz. Ein solcher Anspruch besteht jedoch nicht. Die maßgebliche Anspruchsvoraussetzung ist die Ableistung des Wehrdienstes, die durch den Dienstantritt belegt sein muss. Erst die folgenden Zahlungen gibt es dann im Voraus. Mögliche finanzielle Engpässe für einzelne Reservisten vor Dienstantritt können allerdings auf Wunsch durch Abschlagszahlungen abgemildert werden. Abschlagszahlungen auf Reservistendienstleistungsprämien wurden im Berichtsjahr in vielen Fällen wegen des durch die Umstellung bedingten hohen Arbeitsaufkommens erst verspätet angewiesen. Diese für die Reservisten nicht hinnehmbaren Verzögerungen scheinen inzwischen beseitigt zu sein.

Die bereits vor Umsetzung der Neuregelung des Unterhaltssicherungsgesetzes geäußerte Befürchtung von Reservisten, die neuen Abrechnungsmethoden würden in manchen Fällen zu geringeren Zahlungen als vor der Reform führen, scheint sich bewahrheitet zu haben,

zumindest wenn kein Anspruch auf den neu eingeführten Verpflichtungszuschlag besteht. So hat ein Reservist vorgerechnet, dass er für seine 14-tägige Reservistendienstleistung im Jahr 2016 nur noch 53 Prozent der Zahlungen des Vorjahres erhalten habe.

Um einen finanziellen Anreiz für längerfristige Reservistendienstleistungen zu schaffen, wurde der Leistungszuschlag durch einen **Verpflichtungszuschlag** ersetzt. Dieser Zuschlag wird Reservistinnen und Reservisten gewährt, die eine vor Dienstantritt eingegangene Verpflichtung erfüllt haben, nämlich im Kalenderjahr mindestens 19 beziehungsweise 33 Tage Reservistendienst zu leisten. Der Zuschlag in Höhe von 25 beziehungsweise 35 Euro täglich wird nach Erfüllung der Verpflichtung für Dienste gezahlt, die nach dem Heranziehungsbefehl länger als drei Tage dauern. Das Erfordernis einer vorherigen Verpflichtung dient der Planungssicherheit der Bundeswehr. Der Verpflichtungszuschlag ist auch Personalführungsinstrument. Den Reservisten soll ein Anreiz für längere, planbare Dienstleistungen geboten werden. Mit dem neuen Zuschlag können Reservisten zudem gezielter dort eingesetzt werden, wo ein Bedarf besteht.

Die Verpflichtung setzt aber auch ein Angebot der Beorderungsdienststelle, des Beordnungstruppenteils oder der Dienstleistungsdienststelle beziehungsweise des Dienstleistungstruppenteils an die Reservistin oder den Reservisten voraus. Viele motivierte Reservisten, die gerne die geforderte Verpflichtung eingegangen wären, erhielten keine Angebote. Im jeweiligen Bereich gab es keine Verpflichtungsmöglichkeit mehr und ein zusätzlicher Bedarf an Verpflichtungsmöglichkeiten war auch nicht durch die Dienststelle nachgemeldet worden. Andere Reservisten trugen dagegen vor, dass sie aufgrund ihrer Selbständigkeit oder aufgrund fehlender Zustimmung durch ihren Arbeitgeber eine Verpflichtung nicht eingehen konnten. Dies ist bedauerlich, möglicherweise gehen der Bundeswehr dadurch motivierte Soldatinnen und Soldaten verloren. Es sollte deshalb noch wirksamere Anreize geben, die auch diese Reservisten (und ihre Arbeitgeber) motivieren, sich in der Bundeswehr zu engagieren. Soweit bürokratische Unzulänglichkeiten, Kommunikationsdefizite oder eine vergessene Beantragung des Verpflichtungszuschlags durch die Dienststellen dazu führten, dass der Reservist keinen Anspruch auf den Zuschlag hatte, ist dies ärgerlich. Hier muss die Bundeswehr besser werden.

Zu Beginn des Berichtsjahres bemängelten Reservisten, dass ihre **Übergangsgebühren** im Anschluss an ihre aktive Dienstzeit auf die ihnen gewährten Mindestleistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz angerechnet wurden. Erfreulicherweise wurde dies nach Überprüfung im Rahmen der Eingabebearbeitung als Fehler erkannt und korrigiert.

Eine vom Verteidigungsministerium beabsichtigte Evaluierung des Unterhaltssicherungsgesetzes, die unter anderem auch eine Neuberechnung des Verpflegungsgeldes beinhaltet, ist gewiss sinnvoll.

Reservisten, die im Rahmen der **Flüchtlingshilfe** beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und auf der Internationalen Luft- und Raumfahrtausstellung (ILA) in Berlin tätig waren, beanstandeten, dass ihnen umfangreiche Mehrarbeit nicht vergütet worden und ein Zeitausgleich während des laufenden Einsatzes nicht möglich gewesen sei. Das Verteidigungsministerium hat hier eine Regelungslücke erkannt und geschlossen. Das Wehrgesetz (WSG) wurde rückwirkend geändert und für geleistete Mehrarbeit eine neue Rechtsverordnung (Wehrgesetz-Mehrarbeitsvergütungsverordnung) in Kraft gesetzt. Diese sieht rückwirkend zum 1. Januar 2016 unter den gleichen Voraussetzungen wie für Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten einen erhöhten Wehrgeld in Form einer Mehrarbeitsvergütung vor.

In einzelnen Eingaben vermuteten Reservisten, dass ihnen wegen des vermehrten Einsatzes von Reservisten in der Flüchtlingshilfe keine Tage für Reservistendienstleistungen im Bereich der Truppe mehr zur Verfügung stünden. Nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung wurden für die direkte Unterstützung im Rahmen der Flüchtlingshilfe insgesamt nur circa 60 Reservistenstellen verbraucht. Ursache für den Verbrauch der 2.500 vorhandenen Reservistenstellen sei vielmehr das gestiegene Interesse an Reservistendienstleistungen aufgrund der durch das novellierte Unterhaltssicherungsgesetz geschaffenen attraktivitätssteigernden Maßnahmen. Diese Entwicklung ist grundsätzlich positiv, zeigt aber auch die Notwendigkeit der Erhöhung der Reservistenstellen.

Nach wie vor besteht der Wunsch einzelner Reservisten, die Reservistendienstleistungen von bisher maximal sechs auf bis zu 24 Monate zu verlängern. Das Verteidigungsministerium hat mit Blick auf den Personalbedarf der Bundeswehr insbesondere zur Kompensation von Vakanzen zugesagt, eine **Aufhebung der Befristungen** für freiwillige Reservistendienstleistungen zu prüfen. Bis zum Inkrafttreten einer Änderung des Soldatengesetzes wurde die grundsätzliche Befristung bereits von sechs auf zehn Monate im Kalenderjahr seit September 2015 erweitert.

Andere Reservisten baten darum, auch nach Vollendung des 65. Lebensjahres noch als Reservist tätig werden zu können und regten an, die **Altersgrenze**, bis zu der Reservisten bei freiwilliger Verpflichtung zum Reservistendienst herangezogen werden, bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres anzuheben. Sie verwiesen in diesem Zusammenhang auf die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Die Bereitschaft von

Reservisten, auch nach Vollendung des 65. Lebensjahres zur Verfügung zu stehen, ist aner kennenswert. Eine Flexibilisierung sollte geprüft werden.

Bereits im letzten Jahresbericht wurde die vom Verteidigungsministerium beabsichtigte Gesetzesänderung, durch die auch Reservisten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst **Teilzeitbeschäftigung** ermöglicht werden soll, positiv bewertet. Leider ist im Berichtsjahr dazu kein Gesetzentwurf in den Deutschen Bundestag eingebracht worden.

3. Trendwende Material

In den vergangenen Jahresberichten wurde wiederholt auf das massive **Fehl an Ausrüstung**, die damit verbundene provisorische Mangelverwaltung und die Folgen für Ausbildung, Übung und Einsatz der Soldatinnen und Soldaten hingewiesen. Zwischenzeitlich ist die Wende von der Verwaltung des Mangels hin zur Organisation der Vollausrüstung eingeleitet. Die Haushaltsmittel für Materialerhaltung sollen 2017 um über 360 Millionen Euro steigen. Der Ansatz für die rüstungsinvestiven Ausgaben steigt insgesamt um elf Prozent: von 5,4 Milliarden Euro im Jahr 2016 um knapp 600 Millionen Euro auf sechs Milliarden Euro im Jahr 2017. Eine vollständige und moderne Ausrüstung ist das Fundament für die Aufgabenerfüllung der Streitkräfte. Sie gewährleistet die Ausbildungs- und Einsatzfähigkeit, die bestmögliche Sicherheit für unsere Soldatinnen und Soldaten und ist nicht zuletzt ein Kriterium für die Berufszufriedenheit, das heißt die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr.

Trotz positiver Weichenstellungen gibt die Materiallage nach wie vor erheblichen Anlass zur Beanstandung. Viele Defizite wirken sich negativ auf den Grund- und Einsatzbetrieb der Bundeswehr aus. Dies betrifft Großgerät ebenso wie kleine Dinge und persönliche Ausstattung.

Nach Medienberichten liegt dem Verteidigungsministerium ein bislang noch nicht veröffentlichter Bericht des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften zum Vertrauen der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in ihre Bewaffnung und Ausrüstung vor. An der dem Bericht zugrunde liegenden Umfrage sollen knapp 800 Soldaten teilgenommen haben, die im Herbst 2015 an der NATO-Übung „Trident Juncture“ beteiligt waren. Acht Prozent der Befragten vertrauten danach ihren Waffen voll und 16 Prozent eingeschränkt. 22 Prozent sagten dagegen, sie hätten überhaupt kein Vertrauen in ihre persönliche Ausrüstung. 21 Prozent hätten eher kein Vertrauen und 28 Prozent seien zwiespalten. Der Bericht sollte nun schnellstmöglich veröffentlicht und vom Ministerium kommentiert werden.

Klarstände der Hauptwaffensysteme

Die Einsatzbereitschaft bei den Hauptwaffensystemen ergibt sich nach der Definition des Bundesministeriums der Verteidigung aus dem Verhältnis zwischen Verfügungsbestand und dem Bestand an tatsächlich einsatzfähigen Maschinen. Der Verfügungsbestand beinhaltet alle Geräte, die der Truppe in Verantwortung der Inspekture für Ausbildung, Übungen und Einsatzverpflichtungen zur Verfügung stehen. Würde man die Einsatzbereitschaft auf den Gesamtbestand beziehen, relativierte sich der Grad der Einsatzbereitschaft nochmals, da der Gesamtbestand den Verfügungsbestand wesentlich übersteigt. Der Gesamtbestand umfasst auch alles Gerät, das zur Wartung, Instandsetzung und gegebenenfalls Kampfwertsteigerung an die Industrie abgegeben wurde.

Nach dem aktuellsten Bericht über die Klarstände der Hauptwaffensysteme vom 28. November 2016 steht immer noch erst ein Bruchteil der für den Lufttransport benötigten Flugzeuge **A400M** zur Verfügung. Ein Einsatz der vorhandenen Maschinen ist darüber hinaus noch längst nicht uneingeschränkt möglich, so etwa wegen des fehlenden Selbstschutzes. Ende 2016 besaß die Bundeswehr sieben A400M. Der durchschnittliche Verfügungsbestand von etwa 45 Prozent war in erster Linie fehlerhaften Propellergetrieben geschuldet. Seit Unterstellung des ersten deutschen A400M unter die Einsatzführung des European Air Transport Command im Februar 2015 konnten bis Ende Oktober 2016 von 265 geplanten Einsätzen lediglich 154 durchgeführt werden. Das entspricht 58 Prozent. Für Flüge von und nach Afghanistan muss deshalb auf amerikanischen Lufttransport zurückgegriffen werden, der oft nur schwer verlässlich planbar ist. Soldatinnen und Soldaten hatten deshalb nicht selten lange Wartezeiten hinzunehmen.

Bei den **Hubschraubern** waren im Berichtsjahr Verbesserungen hinsichtlich der Einsatzbereitschaft bei einzelnen Typen zu verzeichnen. Bei den leichten Mehrzweckhubschraubern Bo 105, die jetzt aus der Nutzung genommenen wurden, und Bell UH-1 lag die durchschnittliche Einsatzbereitschaft knapp über 70 Prozent. Dies kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass in wesentlichen Bereichen nur eine sehr eingeschränkte Einsatzbereitschaft besteht: Im Berichtsjahr waren im Mittel nach Angaben der Bundeswehr der Kampfhubschrauber TIGER zu 44 Prozent, die Marinehubschrauber SEA KING und SEA LYNX zu 29 beziehungsweise 23 Prozent einsatzbereit. Die Transporthubschrauber NH90 und CH-53 waren zu 31 beziehungsweise 43 Prozent einsatzbereit. Hinweise während eines Truppenbesuches lassen darüber hinaus darauf schließen, dass Deutschland scheinbar nur mühsam in der Lage ist, bei einer

Gesamtzahl von derzeit circa 60 Hubschraubern des Typs CH-53, fünf Hubschrauber durchhaltefähig im Einsatz zu belassen.

Beim Waffensystem **EUROFIGHTER** waren unter anderem fehlende Ersatzteile und lange Instandhaltungsmaßnahmen mitverantwortlich dafür, dass im Hinblick auf den Verfügungsbestand nur etwa die Hälfte der Maschinen im Durchschnitt einsatzbereit war.

Eine schleppende Auslieferung sowie Verzögerungen bei der Herstellung der Einsatzreife, unter anderem im Hinblick auf die Bewaffnung, lassen befürchten, dass der **Schützenpanzer PUMA** erst 2024 seine volle Einsatzbereitschaft erreicht. Es ist deshalb beabsichtigt, den Schützenpanzer MARDER mindestens bis zur Herstellung der vollen Einsatzreife des Schützenpanzers PUMA einsatzbereit in Nutzung zu halten.

Im Bereich der **gepanzten Fahrzeuge** EAGLE IV/V hat sich die Einsatzbereitschaft auf durchschnittlich circa 75 Prozent – bezogen auf den Verfügungsbestand – erhöht. Dies konnte durch Zuläufe aus der Industrie und aus Afghanistan zurückgeführter und instandgesetzter Fahrzeuge, eine verbesserte Ersatzteilversorgung und eine Verstärkung der Nutzung von Industriekapazitäten erreicht werden.

Nach einem Aktionsplan zur Steigerung der materiellen Einsatzbereitschaft ist eine ähnliche Entwicklung beim gepanzerten Transportkraftfahrzeug BOXER zu beobachten. Dennoch konnte ein solcher bereits 2015 vom Wehrbeauftragten nach einem Truppenbesuch beim Artilleriebataillon 345 in Idar-Oberstein beanstandeter Mangel dort bislang nicht behoben werden.

Bei der Marine ist der Bedarf an einsatzfähigen Schiffen groß. Es fehlen beispielsweise mehrere große Schiffe, weil die **Außerdienststellung alter Fregatten** nicht mit der sich verzögernden Indienststellung neuer Fregatten harmonisiert wurde. Das Verteidigungsministerium wird nun, ausgehend von einer Initiative des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages, die Beschaffung von fünf weiteren Korvetten K 130 in Auftrag geben. Da es sich um ein zweites Los handelt, können diese nun in vergleichsweise kurzer Zeit beschafft werden. Sie sollten selbstverständlich so modern wie möglich ausgestattet sein.

Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr haben einen Anspruch darauf, so ausgerüstet zu werden, wie es die Erfüllung der gestellten Aufgaben und ihre Sicherheit erfordern.

Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz

In seinem Bericht zur aufgabenorientierten Ausstattung der Bundeswehr (März 2016) schätzt das Verteidigungsministerium den Bedarf an Rüstungsinvestitionen für die nächsten 15 Jahre auf circa 130 Milliarden Euro. Zu einem großen Teil vorrangig umgesetzt werden soll die notwendige Ergänzungsbeschaffung zur Auffüllung von Munitionsbeständen. Das ist gut so, denn die Munitionsvorräte sind teils nur noch symbolisch. Allerdings ist die Anschaffung eines kleineren Teils der Munition und des überwiegenden Teils der übrigen Ausrüstung erst bis 2030 geplant. Eine umfangreiche Bevorratung wird bei der Munition sogar erst nach 2030 gelingen. Das dauert zu lange.

Die im letzten Jahresbericht dargestellte Ausrüstungssituation des **Panzergranadierbataillons 371**, des damaligen Kerns des deutschen Gefechtsverbands für die Speerspitze (Very High Readiness Joint Task Force - VJTF) der NATO Response Force hat das Verteidigungsministerium zum Anlass genommen, Maßnahmen einzuleiten, die zu einer strukturgerechten Ausrüstung führen sollen. Der Erfolg der Maßnahmen wird aufmerksam zu beobachten sein.

Fehlbestände im Bereich der Ausrüstung der Soldatinnen und Soldaten sind regelmäßig Gegenstand der Kritik bei Truppenbesuchen und in Eingaben. Im Rahmen eines Truppenbesuchs beim **Jägerbataillon 413** in Torgelow wurde ein Mangel an Ausrüstungsgegenständen und Munition kritisiert, der zu untragbaren und mitunter lächerlichen Improvisationen führte. Die Übungen verliefen nach dem Motto „Stellen Sie sich vor ...“. Dies wird zu Recht als Zumutung und demotivierend empfunden. Zudem kann es im Einsatz eine erhöhte Gefährdung für die Soldatinnen und Soldaten bedeuten, wenn zuvor nicht nach dem Prinzip „train as you fight“ geübt wurde. Am Standort, so die Soldatinnen und Soldaten, könne wegen Munitionsmangels auch nicht nach dem neuen Schießausbildungskonzept geübt werden. Es fehlten Scharfschützenwaffen und die Panzerabwehrwaffe MILAN. Das gepanzerte Transportkraftfahrzeug BOXER, der Transportpanzer FUCHS und das Allschutz-Transportfahrzeug DINGO müssten durch andere Fahrzeuge ersetzt werden. Sowohl auf Seiten der Ausbilder als auch der auszubildenden Soldatinnen und Soldaten herrschen verständlicherweise Unzufriedenheit und Frust.

Das **Gebirgspionierbataillon 8** leidet unter einem Mangel an Material im Bereich Kampfmittelabwehr. Die Materialsituation ist auch dort mit Blick auf eine optimale Ausbildung der Soldatinnen und Soldaten unbefriedigend. Dies betrifft insbesondere die Ausstattung mit ferngelenkten Manipulatoren (Robotern), die Sprengfallen gezielt zur Explosion bringen, und

Metalldetektoren. Von einem Soll-Bestand von 414 Dualdetektoren VMR-3 für die gesamte Bundeswehr sind nur 45 vorhanden. Das wenige Material wird zudem vorrangig in den laufenden Einsätzen verwendet, was sich zu Lasten des Ausbildungs- und Grundbetriebs im Inland auswirkt.

Seitens des **Panzerpionierbataillons 1** wurde bei einem Informationsbesuch vorgetragen, dass das Bataillon über keine einzige komplette Kampfmittelabwehrausstattung verfüge, obwohl mindestens drei Ausstattungen benötigt werden, um Ausbildung, Übungen und insbesondere eine angemessene Einsatzvorbereitung gewährleisten zu können. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Konzepte wie das bereits wieder verworfene „dynamische Verfügbarkeitsmanagement“ und andere Maßnahmen des Engpassmanagements konnten und können die genannten und ähnlich gelagerten Probleme nicht lösen, sondern allenfalls die Auswirkungen mildern. Klar ist, dass, wie auch seitens des Kommandos Heer festgestellt wird, selbst nach der geplanten Rückkehr zur Vollausrüstung eine kurzfristige Lösung nicht möglich sein wird. Die Realität in der Truppe wird noch für geraume Zeit durch **Mangelwirtschaft** und umfangreiche, der jeweiligen Auftragslage angepasste Materialbewegungen geprägt sein. Ein Beispiel ist der sogenannte gesteuerte Ausbau: Oft werden etwa bei Marineeinheiten, die aus dem Einsatz zurückkehren, direkt nach dem Festmachen im Heimathafen die ersten Teile abgeschraubt, um sie auf den Einheiten wieder einzubauen, die in den Einsatz gehen, etwa APAR-Platten (Radar) bei den F-124. Durch das viele Ein- und Ausbauen gehen die Teile schneller kaputt, so dass sich dieser Prozess selbst verstärkt. Die Mangelwirtschaft führt auch zu Schwerpunktbildung an Ausbildungseinrichtungen. Insgesamt besteht immer wieder die Gefahr der nicht ausreichenden Handlungssicherheit im Umgang mit im Einsatz verwendetem Material, was wiederum eine mögliche Gefährdung von Leib und Leben der dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten nach sich ziehen kann.

Die Probleme im Bereich Ausrüstung und Material sind zum Teil auch dadurch verursacht, dass große Teile der **Instandsetzung in die Industrie ausgelagert** wurden. Manche Firmen scheinen sich der Dringlichkeit und Brisanz des Schneller-Fertig-Werdens nicht bewusst zu sein. Hier ist eine Kehrtwende erforderlich. Mehr selber machen können, sollte die Devise sein. Die Instandsetzungskapazität und -befugnis der Truppe sollte wieder erweitert und die Werkstätten, dort wo nötig, mit zusätzlichem auch zivilem Personal besetzt werden. Damit erhielte die Bundeswehr mehr Souveränität über die materielle Einsatzbereitschaft – und käme möglicherweise zu Kosteneinsparungen. So

hat zum Beispiel auch der Bundesrechnungshof in seinem Bericht vom 20. April 2016 im Zuge der Beschaffung von 30 Lenkflugkörpern für die Korvetten der Marine darauf hingewiesen, dass im Bereich der obligatorischen Überprüfung der Lenkflugkörper – wenn sie durch eigenes Personal vorgenommen würde – Einsparungen in Höhe von 66 Millionen Euro über die gesamte Nutzungsdauer möglich seien. Die Bundeswehr hatte zunächst geplant, hiermit die Industrie zu beauftragen, folgt aber inzwischen der Empfehlung des Bundesrechnungshofs. Weitere 16 Millionen Euro könnte die Bundeswehr über eine Kooperation bei Nutzung und Wartung der Lenkflugkörper mit einer anderen Nation einsparen. Letzteres spricht einmal mehr für eine Vertiefung der Kooperation der Streitkräfte in Europa.

Persönliche Ausrüstung und Bekleidung

Fehlende Haushaltsmittel, Missmanagement, Verzögerungen im vergaberechtlichen Verfahren und schleppende Entscheidungsfindung bei der Weiterentwicklung von Ausrüstung können die Sicherheit von Soldatinnen und Soldaten gefährden und ihre Berufszufriedenheit schmälern.

Ein Beispiel ist die anhaltende Kritik an der mangelnden Verfügbarkeit von **Nachtsichtbrillen**. Seit 2009 gab es entweder keine Haushaltsmittel, oder die Beschaffungsgrundsätze wurden im Rahmen des Vergabeverfahrens durch die Anbieter in Frage gestellt. Ausschreibungsverfahren verzögerten sich dadurch. Dann fehlte wiederum die konzeptionelle Grundlage für die erforderlichen Mengengerüste. Lediglich im Rahmen des Einsatzbedingten Sofortbedarfs wurden 11.704 „Bildverstärkerbrillen leicht“ zur Verbesserung der Nachtsehfähigkeit abgesehener infanteristischer Kräfte beschafft. Auf der Basis des neuen Konzepts „plattformungebundene Nachtsehfähigkeit“ soll nun die Beschaffung weiterer Geräte zielgerichtet vorangetrieben werden. Dies betrifft die „Bildverstärkerbrille leicht“, aber auch Nachtsichtbrillen für Kraftfahrer und Spezialkräfte.

Noch nicht gelöst ist das bereits aus den Vorjahren bekannte Problem, dass der dienstlich bereitgestellte **Gehörschutz** nicht selten unzureichend ist. Zumeist verordnen in solchen Fällen Truppenärzte in Absprache mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit alternative Gehörschutzmaßnahmen, wie die Verwendung anderweitiger Stopfen, den Einsatz eines Bügelkopfhörers oder die Anfertigung einer Otoplastik. Häufig ist der ärztlicherseits verordnete alternative Gehörschutz aber mit dem **Gefechtshelm** nicht kompatibel. In derartigen Fällen werden die betroffenen Soldatinnen und Soldaten durch Empfehlung des Truppenarztes von Schieß-

übungen befreit und stehen weder für eine Einsatzvorbereitung noch für Einsätze zur Verfügung. Dies kann für das dienstliche Weiterkommen der Betroffenen negative Folgen haben, ist aber auch nicht im Sinne des Dienstherrn. Der gesundheitliche Schutz muss grundsätzlich Vorrang bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben haben. Deshalb ist die Initiative des Amtes für Heeresentwicklung für die Entwicklung eines neuen Gefechtshelms, der mit dem untergetragenen Gehörschutz kompatibel sein soll, zu begrüßen. Im Interesse einer optimalen Schießausbildung muss aber auch den Ausbildern eine uneingeschränkte verbale Kommunikation mit den auszubildenden Soldatinnen und Soldaten möglich sein. Deshalb sollte ein Kapselgehörschutz mit integrierter Kommunikationseinrichtung Standard werden. Die erkannten Fähigkeitslücken beim Gehörschutz müssen nun zügig aufgegriffen werden, um die Beschaffung einleiten zu können.

In der Kritik stehen auch die **Schutzwesten**. Soldatinnen und Soldaten bemängelten das erhebliche Gewicht der Schutzweste Infanterie (Standard Schutzklasse 4). Die in einem Fall dadurch verursachten ernsthaften Bandscheibenprobleme eines Soldaten erforderten eine Notoperation. Es sollte geprüft werden, inwieweit sich ohne Einschränkung der Sicherheit gegebenenfalls eine Reduzierung des Gewichts der Schutzwesten erreichen ließe. Sinnvoll wäre es, eine auf die jeweiligen Gefährdungsrisiken und damit das tatsächliche Schutzbedürfnis der Soldatinnen und Soldaten ausgerichtete Vorschrift für die Qualität militärischer Schutzwesten zügig zu erarbeiten.

Erhebliche Qualitätsmängel weisen die in der Bundeswehr verwendeten **Kampfstiefel** auf. Diesem Umstand wird mit der in 2016 beginnenden Umsetzung des neuen „Kampfschuhsystems Streitkräfte“ durch das Bundesministerium der Verteidigung Rechnung getragen. Das Konzept soll neue funktionale Forderungen hinsichtlich Haltbarkeit, Passform, Trittfestigkeit, Tragekomfort und Tarnung berücksichtigen. Um den individuellen Bedürfnissen der Nutzer besser gerecht zu werden, sollen die Soldatinnen und Soldaten zwischen verschiedenen Produkten wählen können. Die flächendeckende Umsetzung wird aber nach Aussage des Verteidigungsministeriums voraussichtlich erst im Jahr 2020 abgeschlossen sein. Das ist spät. Eine Beschleunigung der Ausstattung mit Kampfstiefeln für die gesamte Truppe erscheint bei einem für das körperliche Wohlbefinden so wichtigen Ausrüstungsgegenstand dringend geboten.

Das **Koppeltragegestell** entspricht ebenfalls nicht mehr den heutigen Anforderungen. Ersatz ist ab 2017 im Rahmen des Projektes „Modulare Ballistische Schutz- und Trageausstattung Soldat“ geplant. Diese Ausstattung beinhaltet sowohl eine neue modulare ballistische Schutzweste als auch eine darauf abgestimmte

Trageausstattung. Aufnahmekapazität und Tragekomfort werden hierbei erheblich verbessert. Auch hier gibt es keinen vernünftigen Grund, die Vollausrüstung in die Länge zu ziehen.

Im Rahmen von Eingaben und Truppenbesuchen wurde darüber hinaus beanstandet, dass bei der Einkleidung durch die zuständigen Servicestationen der LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft mbH (LHBw) nicht alle Artikel der neuen **Einsatzbekleidung** für den bevorstehenden Auslandseinsatz zur Verfügung gestellt werden konnten. Insbesondere seien Combat-Shirts sowie Nässe-schutzhosen und -jacken nicht vorrätig gewesen. Gründe für die Verzögerungen bei der Beschaffung der Combat-Shirts konnten nach Angaben des Verteidigungsministeriums inzwischen beseitigt werden. Mit der Verfügbarkeit sei in der zweiten Jahreshälfte 2017 zu rechnen. Die ausschreibungsfähigen technischen Leistungsbeschreibungen für die Nässe-schutzbekleidung (Hose und Jacke) lägen derzeit noch nicht abschließend vor. Über den Zeitpunkt der Ausschreibung sowie der Bereitstellung des Nässe-schutzes könne zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussage getroffen werden. Zur Sicherstellung der Ausstattung der Soldatinnen und Soldaten im Einsatz müsse daher auf die Einsatzbekleidung Tropen Dreifar-bendruck zurückgegriffen werden. Dies bedeute nicht, dass ein Soldat mit minderwertiger Bekleidung in den Einsatz geschickt werde. Diese Einsatzbekleidung sei uneingeschränkt einsatztauglich, so das Verteidigungsministerium. Dennoch ist es nachvollziehbar, dass Soldatinnen und Soldaten ihr Unverständnis darüber äußern, dass die Bundeswehr nicht einheitlich mit der neuen Einsatzbekleidung ausgerüstet werden kann.

Auch die **vollständige Einkleidung** von neu gewonnenen Soldatinnen und Soldaten dauert nach Mitteilung der LHBw mindestens 45 Wochen, wenn Uniformteile mit festgelegter Leistungsbeschreibung (zum Beispiel neue Feldhose) in verschiedenen Größen erstmals beschafft werden müssen. Bei Uniformstücken, die nach den bestehenden Rahmenverträgen beschafft werden können, beträgt die Einkleidungs-dauer noch rund 30 Wochen. Das ist deutlich zu lang. Eine Möglichkeit zur Verkürzung wäre der Einsatz von Körperscannern zur Bestimmung der Bekleidungsgrößen. Damit könnten die Daten von bereits in den Karrierecentern im Rahmen der Einstellung vermessenen Rekrutinnen und Rekruten zur Erstellung der Leistungsunterlagen im Rahmen der Beschaffung herangezogen werden, sofern datenschutzrechtliche Gründe nicht entgegenstehen. In den Niederlanden ist der Einsatz von Körperscannern zur Beschaffung der passenden Bekleidung und Ausstattung in den Streitkräften bereits gebräuchlich.

Soldatinnen und Soldaten beschwerten sich nicht selten über fehlende Bekleidungsstücke aufgrund von redu-

zierten Lagerbeständen, Lieferverzögerungen und fehlenden Informationen über Bekleidungsstücke. Die LHBw hat deshalb angekündigt, bis Ende 2017 Beschwerdestellen einzurichten, die derartige Beanstandungen direkt entgegennehmen. Diese Maßnahme ist zu begrüßen. Damit besteht die Chance, die Servicequalität zu erhöhen und die Kundenzufriedenheit wiederherzustellen. Außerdem sollten die notwendigen zusätzlichen Haushaltsmittel bereitgestellt werden, um die reduzierten Lagerbestände bei der LHBw komplett aufzufüllen.

Durch einen Tagesbefehl des Generalinspektors können **Selbst- und Teilselbsteinkleider** seit dem 30. September 2016 nur noch Bekleidungsstücke des Ausstattungssolls über das individuelle Treuhandkonto bei der LHD Group GmbH abrechnen. Das Konto setzt sich zusammen aus Bekleidungszuschüssen für das Ausstattungssoll und der Abnutzungsentschädigung. Weitere Uniformteile, zum Beispiel Gesellschaftsanzug, Ganzjahresjacken, Blouson oder Pullover müssen selbst bezahlt werden. Grund für diese Einschränkung der Inanspruchnahme des Treuhandkontos ist eine aus Sicht des Ministeriums regelwidrige Abrechnungspraxis des Treuhandguthabens. Betroffene Selbsteinkleider kritisierten zum einen die Kurzfristigkeit (Vorlaufzeit nur etwas mehr als vier Wochen) der Änderung einer jahrzehntelangen Abrechnungspraxis. Zum anderen fordern sie eine sachangemessene Erweiterung des Ausstattungssolls. In diesem Zusammenhang wurde auch die Befürchtung geäußert, dass die bisherige Angebotspalette in den Bekleidungsshops der LHD gekürzt werde. Der Unmut über die kurzfristig geänderte Abrechnungspraxis ist verständlich. Statt einer möglichen Reduzierung der Angebotspalette sollte vielmehr die Erweiterung des abrechnungsfähigen Ausstattungssolls erwogen werden. Das geplante neue Bekleidungskonzept mit einem zertifizierten Warenkorb, das als Pilotverfahren 2017 starten soll, gibt Hoffnung auf ein attraktiveres Bekleidungs-sortiment.

4. Trendwende Infrastruktur

Der im Vorjahresbericht angesprochene enorme **Bau- und Sanierungsstau** von Wohnunterkünften und Funktionsgebäuden konnte 2016 mit Hilfe des „Sofortprogramms der Bundeswehr zur Sanierung von Kasernen“ ein Stück weit abgebaut werden. Insbesondere wurde die in der Verantwortung der zivilen Bauverwaltungen des Bundes und der Länder liegende Baudurchführung durch Personal- und Organisationsmaßnahmen beschleunigt. Sporthallen und Sportstätten konnten davon allerdings wenig profitieren. Aufgrund des schlechten Bauzustandes sind zu viele geschlossen. Das wirkt sich negativ auf die für den Soldatenberuf notwendige körperliche Fitness aus. Im Übrigen

dauern große Bauvorhaben mit einem Volumen von über zwei Millionen Euro im Durchschnitt immer noch mindestens fünf Jahre, in Einzelfällen sogar bis zu acht Jahren, und damit entschieden zu lang. Erfreulich ist, dass zur Umsetzung des Sofortprogramms das in der Vergangenheit personell und strukturell unzureichend aufgestellte Infrastruktur- und Baumanagement der Bundeswehr personell deutlich aufgestockt wurde. Darüber hinaus wurden die Sanierungen und Neubauvorhaben in den Baukompetenzzentren gebündelt.

Die **Einzelstubenunterbringung** der unterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten, mit Ausnahme der Rekrutinnen und Rekruten, für die weiterhin Gemeinschaftsstuben vorgesehen sind, wird derzeit verwirklicht. Es wird von einem Gesamtbedarf von mindestens 55.000 Unterkunftsstuben für die Einzelunterbringung (einschließlich der Schulen) ausgegangen. Die Bundeswehr verfügt derzeit bereits über 33.400 Einzelstuben unterschiedlichen Standards. Allerdings stößt das Einzelstubenkonzept offenbar nicht bei allen Soldatinnen und Soldaten auf Gegenliebe: Bemängelt wird insbesondere bei jüngeren Soldatinnen und Soldaten, dass dadurch Kameradschaft verloren gehe. Diese überraschende Skepsis gegenüber dem Einzelstubenkonzept belegt den schmalen Grat zwischen Erwartungen von Soldatinnen und Soldaten an ihr spezifisches militärisches Arbeitsumfeld und vom Dienstherrn als sinnvoll erachteten Attraktivitätsmaßnahmen.

Insgesamt kann der laufende Abbau des Modernisierungsstaus jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es immer noch zahlreiche erhebliche Baumängel in Liegenschaften, unzumutbare hygienische Bedingungen in Sanitärbereichen und eine verzögerte Umsetzung von Attraktivitätsmaßnahmen in vielen Unterkünften gibt. Grund dafür sind in erster Linie mangelhafte Kommunikation und Zeitplanung. Auch bundeswehrinterne Umorganisationen und Umplanungen führen zu **Verzögerungen bei der Bauausführung**. In Umorganisationsphasen der militärischen Organisationsstruktur werden gesamte Bauvorhaben gestoppt, selbst wenn die Notwendigkeit einer Baumaßnahme, zum Beispiel der Bau einer Unterkunft, in der neuen Struktur weiterbesteht.

• *Ein Beispiel für eine Verzögerung bei Neubauvorhaben ist der spätestens seit Mai 2013 dringend erforderliche Bau einer Feuerwache im Marinestützpunkt Kiel. Wurde vom Bundesministerium der Verteidigung noch 2015 von einer Fertigstellung im Jahr 2018 ausgegangen, ist nach dem derzeitigen Baufortschritt erst im August 2020 mit dem Abschluss zu rechnen.*

Viele Infrastrukturprojekte dauern möglicherweise auch deshalb so lange, weil oftmals ein Kümmerer

fehlt, der vor Ort Druck auf den Fortgang von Baumaßnahmen ausüben kann. Aufgrund kurzer Stehzeiten haben viele für Infrastrukturmaßnahmen Mitverantwortliche vor Ort nur einen eingeschränkten Überblick über das Gesamtprojekt, die beteiligten Behörden, Firmen sowie die regionalen Besonderheiten.

Einen bemerkenswerten Ansatz zum schnelleren Abbau des Sanierungsstaus gibt es im Bereich des Heeres. Bei der **Panzerlehrbrigade 9** existiert seit 2014 eine mit kompetentem Fachpersonal ausgestattete Unterstützungsgruppe Infrastruktur. Diese ist in der Lage, durch Mitwirkung bei der Initiierung und Planung von Bauvorhaben einschließlich der Erstellung der notwendigen militärischen Bedarfsträgerforderungen, die Bauverfahren deutlich zu beschleunigen. Die bislang fehlenden Soll-Org-Dienstposten für das Personal der Unterstützungsgruppe sollten dauerhaft eingerichtet werden, und es wäre zu prüfen, ob dieses Modell flächendeckend auf der Brigadeebene des Heeres eingerichtet werden kann.

Unterkunftsstandards

Die im letzten Jahresbericht beschriebenen, auf eine Verbesserung des Unterkunftsstandards ausgerichteten Attraktivitätsmaßnahmen, unter anderem durch eine zeitgemäße Ausstattung der Stuben, sind zu begrüßen. Leider wird die Umsetzung auch hier mitunter von vermeidbaren Verzögerungen begleitet.

• *So beklagte sich ein Soldat zu Recht darüber, dass für die Ausstattung der Unterkünfte gelieferte Fernsehgeräte und Kühlschränke über mehrere Monate in einer Lagerhalle aufbewahrt worden seien, ehe sie in den Stuben angeschlossen wurden. Begründet wurde die Zwischenlagerung mit der Vermeidung einer übermäßigen Störung des Lehrgangsbetriebes auf einem Truppenübungsplatz. Das überzeugt nicht. Dieser Fall ist beispielhaft dafür, dass eine schnelle Umsetzung sinnvoller Maßnahmen oftmals daran scheitert, dass Zuständigkeiten nicht eindeutig geklärt sind.*

• *Eine große Baustelle stellt schon seit Jahren die Infrastruktur des **Marinestützpunkts Eckernförde** dar. Neben den alten und beengten Unterkünften, die nicht vor 2024 durch Neubauten ersetzt werden können, sind die Truppenküche sowie die Taucherübungshalle besonders sanierungsbedürftig. 2013 wurde wegen der hygienischen Bedingungen die Truppenküche geschlossen. Seither muss das Essen in der fünf Kilometer entfernten Preußer-Kaserne zubereitet und in den Marinestützpunkt gebracht werden. Aufgrund eines planungsbedingten Baustopps ist der Baubeginn für das Wirtschaftsgebäude nun ab 2018 geplant, die Nutzung ist erst ab 2020 vorgesehen. Die Taucherübungshalle ist seit Jahren wegen eines Baustopps aufgrund eines*

Baumangels nicht nutzbar. Die mögliche Wiedernutzung ist nach derzeitiger Planung frühestens 2019 vorgesehen. Bis dahin muss die Tauchausbildung der Spezialkräfte der Marine improvisiert in Neustadt (Holstein) oder Bremerhaven durchgeführt werden, was zu einer wochenlangen Abwesenheit der Ausbilder und Auszubildenden führt.

- Unzumutbare Arbeitsbedingungen herrschten auch in Büroräumen im **Marinestützpunkt Kiel**. Grund waren Abrissarbeiten eines Luftschutzbunkers aus dem Zweiten Weltkrieg. Die Lärm- und Staubentwicklungen in den Büroräumen wurden vom Marinekommando als an der Grenze des Zumutbaren eingestuft. Deutlich wurde hier, dass die Bauplanung, insbesondere die Bereitstellung alternativ zu nutzender Büroräume, nicht abgestimmt war.

- In der **Universität der Bundeswehr in München** wies ein Unterkunftsgebäude gravierende Baumängel auf. Unter anderem wurde Legionellenbefall festgestellt. Die Warmwasserversorgung im Gebäude musste abgestellt und die Nasszellen mussten gesperrt werden. Als Ersatz wurde ein Sanitärcontainer aufgestellt. Die Sanierungsmaßnahmen für das Gebäude sollten zunächst im September 2015 abgeschlossen werden, verzögerten sich jedoch bis in das erste Quartal 2016. Die im Gebäude untergebrachten Studentinnen und Studenten beklagten zu Recht die nahezu ein Jahr bestehende Notlösung mit dem Außencontainer, insbesondere dessen Nutzung während des Winters. Hinzu kommt, dass das Gebäude insgesamt nicht mehr saniert werden kann und daher bis zu dem geplanten Neubau nur noch substanzerhaltende Baumaßnahmen durchgeführt werden können.

- In mangelhaftem Zustand sind auch Teile der Infrastruktur in der **Oberst-Hauschild-Kaserne in Mayen**. Mitte Juli 2015 erkrankte ein Wachmann an einer durch Nagetiere übertragenen HANTA-Virus-Infektion. Das als möglicher Ansteckungsort in Frage kommende Wachgebäude wurde zwischenzeitlich saniert. Bis zur Fertigstellung des geplanten Neubaus eines Unterkunftsgebäudes stehen in der Liegenschaft bis frühestens März 2018 keine Unterkünfte für Unterkunftspflichtige zur Verfügung. Bis dahin müssen sie Unterkünfte im circa 40 Kilometer entfernten Koblenz nutzen. Auch der dienstlich organisierte Pendelverkehr für den Transfer der betroffenen Soldatinnen und Soldaten dorthin kann nicht verhindern, dass es zu deutlichen Einschränkungen im Dienst kommt. Seit Februar 2016 ist eine Sportausübung in der Oberst-Hauschild-Kaserne praktisch nicht mehr möglich. Nur eine Hälfte der Sporthalle ist tatsächlich für den Sport nutzbar, da die andere Hälfte für die Aufstellung der Unterkunfts-schranke für nichtunterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten genutzt wird. Der deshalb in einem der Gebäude eingerichtete Konditionsraum kann seit

Februar 2016 wegen Schimmelbefall nicht mehr genutzt werden. Ohne eine Zusage der Kostenübernahme wurden die Soldaten an zivile Fitnessseinrichtungen in der Stadt Mayen verwiesen.

Die Beispiele unterstreichen die Notwendigkeit für erfahrene Ansprechpartner vor Ort. Eine Lösung könnten hauptamtliche dienstältere Kasernenoffiziere mit langer Reststehzeit sein, die als verantwortliche Ansprechpartner unter anderem auch für alle Infrastrukturmaßnahmen eingesetzt werden.

Gelegentlich stellt sich schließlich im Zuge der **Verlegung von Bundeswehreinrichtungen** die Frage der Sinnhaftigkeit des Einsatzes der Mittel. So bei der Verlegung der Offizierschule der Luftwaffe von Fürstenfeldbruck nach Roth. Die dadurch entstehenden Kosten werden nach Angaben des Verteidigungsministeriums auf derzeit rund 144 Millionen Euro beziffert. Bei einem Truppenbesuch betonten von der Verlegung betroffene Soldatinnen und Soldaten, dass der Standort Fürstenfeldbruck für alle Offiziere der Luftwaffe eine gemeinsame Identität stifte, deren Verlust nach einem Umzug nach Roth befürchtet werde. Nicht nur vor diesem Hintergrund ist zu überlegen, ob eine Modernisierung und Herrichtung des Standorts Fürstenfeldbruck nicht sinnvoller wäre – zumal in Roth eine moderne Infrastruktur für die Aufnahme eines fliegenden Verbandes (Kampfhubschrauber TIGER) neu errichtet ist, die möglicherweise später genau für diesen Zweck wieder gebraucht werden kann (statt dann anderswo ganz neu zu bauen). Dazu sollte eine eingehende Kosten-/Nutzenanalyse erstellt werden.

Fehlende Unterkünfte und Wohnraum

Die landläufige Vorstellung, dass jede Soldatin und jeder Soldat ein Bett und einen Spind in einer Kaserne hat, stimmt schon lange nicht mehr. Selbst für die unterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten im Alter von bis zu 25 Jahren ist an einigen Standorten, wie beispielsweise derzeit in Mayen, kein ausreichender Wohnraum in der Kaserne vorhanden. Darüber hinaus steht für nichtunterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten, die zum Beispiel im Rahmen von Übungen, Alarmierungs- und Bereitschaftsdiensten, das heißt aus dienstlicher Notwendigkeit, Präsenzpflcht in einer Kaserne haben, nicht selten nur mit viel Improvisationstalent dort überhaupt eine Übernachtungsmöglichkeit zur Verfügung. Geschätzt wird ein Bedarf von 13.500 Stuben in Gemeinschaftsunterkünften (Viermann-Belegung). Die größte Gruppe der Unterkunfts-suchenden in der Bundeswehr stellen nach wie vor die Wochenendpendler (siehe hierzu auch das Kapitel „Probleme einer Pendlerarmee“).

Einen erheblichen zusätzlichen Unterkunftsbedarf an Land hat die Marine in **Wilhelmshaven** und, wenn

auch nicht in nicht so hohem Maße, in **Eckernförde** durch das Freiziehen der bewohnten Schiffe und Boote (Flottendienstboote und Tender). Bereits im letzten Jahresbericht wurde diese Problematik, die auf die Bordbesatzungen zukommt, angesprochen. Erfreulich ist, dass die Marineführung in Wilhelmshaven erhebliche Anstrengungen unternimmt, den Unterkunftsbedarf zu decken. So wird zum Beispiel die Ebkeriege-Kaserne entgegen ursprünglicher Planungen nun nicht aufgegeben, sondern renoviert. In Eckernförde ist die Unterbringung der Unterkunftsspflichtigen an Land nur durch Doppel- oder Mehrfachbelegung in Unterkünften mit nicht mehr zeitgemäßen sanitären Einrichtungen möglich. Nach derzeitiger Planung ist dort mit einer Fertigstellung der Neubauten nicht vor 2024 zu rechnen.

Probleme bereitet in beiden Stützpunkten die Unterbringung nichtunterkunftsberechtigter Soldatinnen und Soldaten. Im Rahmen eines Truppenbesuchs in Wilhelmshaven wurde erkennbar, dass es allerdings Möglichkeiten gibt, auch Nichtunterkunftsberechtigten in begrenzter Zahl Unterkünfte zur Verfügung zu stellen, zum Beispiel durch kostengünstige Mietobjekte. Der größere Teil der Nichtunterkunftsberechtigten insbesondere in Eckernförde muss allerdings auf dem freien Wohnungsmarkt mit hohen Kosten eine Wohnung anmieten.

Zu einer grundsätzlichen Lösung des Unterkunftsproblems trug bereits im Jahr 2011 ein Angebot des **Bundeswehr-Sozialwerks** bei. Es schlug dem Bundesministerium der Verteidigung die Schaffung von Unterkünften auf Basis einer kostenfreien Überlassung geeigneter Gebäude durch den Bund und Übernahme des Betriebs vor. Leider wurde dieses Angebot damals nicht weiterverfolgt. Das Bundeswehr-Sozialwerk hält das Angebot nach wie vor aufrecht. Insbesondere in Ballungsgebieten wäre das eine große Hilfe für Unterkunftssuchende. Das Angebot des Bundeswehr-Sozialwerks sollte deshalb erneut aufgegriffen werden.

An einzelnen Standorten wird nichtunterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten gegen geringe Unkosten die Möglichkeit eröffnet, durch Zusammenrücken der Unterkunftspflichtigen einen Wohnplatz in der Kaserne zu finden. Eine solche Möglichkeit auf der Basis von **Kameradensolidarität** ist für die nicht trennungsgeldberechtigten Soldatinnen und Soldaten eine große Unterstützung, aber nicht die Lösung.

Private Modelle zur Bereitstellung von Wohnraum für Soldatinnen und Soldaten stellen eine Alternative dar, die schnellere Lösungen ermöglichen könnte. In mehreren Jahresberichten wurde empfohlen, derartige Modelle zu prüfen. An den Standorten Augustdorf, Wilhelmshaven und Stetten am kalten Markt sind bereits aufgrund einer örtlichen Standortinitiative und

in Zusammenarbeit mit den Kommunen und privaten Investoren von Pendlern gerne genutzte Wohneinheiten entstanden. Solche Initiativen mit privater Hilfe sollte es auch an anderen Standorten geben. In den Marinestützpunkten könnte zum Beispiel die Einrichtung von Seemannsheimen erwogen werden, in denen Besatzungsangehörige ohne ständige Unterkunft am Standort während der Zeiten an Land zu geringen Kosten untergebracht werden.

5. Umsetzung der Soldatenarbeitszeitverordnung

Die zu Beginn des Jahres 2016 eingeführte Soldatenarbeitszeitverordnung ist vom Grundsatz her zu begrüßen. Sie stellt die von den Soldatinnen und Soldaten zu leistende Arbeitszeit mit Rücksicht auf den Gesundheits- und Arbeitsschutz auf eine verlässlichere Grundlage und erlegt den Vorgesetzten einen bewussteren Umgang mit der auch in den Streitkräften wertvollen Ressource Zeit auf. Viele Soldatinnen und Soldaten bewerten die neue Arbeitszeitregelung als vorteilhaft, weil sie Dienstzeit und Familienleben besser planen und aufeinander abstimmen können.

Zahlreiche Eingaben sowie Klagen bei nahezu allen Truppenbesuchen zeigen jedoch, dass die Umsetzung und praktische Anwendung der Verordnung und ihrer Durchführungsbestimmungen noch große Probleme bereiten. Abgesehen davon, dass bei ihrer Einführung die Mitbestimmung noch gar nicht abgeschlossen war – auch Soldatinnen und Soldaten genießen Arbeitnehmerrechte – kritisieren Vorgesetzte die aus ihrer Sicht eingetretene **Handlungsunsicherheit** sowie den hohen Verwaltungsaufwand. Die Handlungsunsicherheit resultiert daraus, dass es bei Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung nicht gelungen ist, alle Begleitbestimmungen und Handlungsanweisungen der Truppe frühzeitig genug zur Verfügung zu stellen, um eine eingehende Kenntnisnahme, Erprobung und Anwendung zu ermöglichen. Die Einführung wurde nicht, wie bei anderen neuen Maßnahmen in diesem Umfang üblich, durch eine Projektorganisation unterstützt. Trotz einer Informationskampagne vorab und zahlreicher Informationsveranstaltungen bemängeln Vorgesetzte bis heute die verspätete und unzureichende Kommunikation des Ministeriums mit der Truppe über die Handhabung der Arbeitszeitbestimmungen. Im Ergebnis werden Entscheidungsspielräume über Ausnahmen und Abweichungen vom Grundsatz der 41-Stunden-Woche von Vorgesetzten unterschiedlich genutzt. In den Einheiten und Teileinheiten von Verbänden haben sich die verschiedensten Arbeitszeitmodelle entwickelt.

Ebenfalls verspätet und ohne ausreichende Schulung wurde die für die Erfassung der täglichen Arbeitszeit bundeswehrintern entwickelte **Software** (sogenanntes

AZE-Tool) zur Verfügung gestellt. Diese ist nur eine Übergangslösung. Deren Pflege wird darüber hinaus von Geschäftszimmersoldaten als äußerst zeitaufwändig beschrieben. Die Software ist nicht in der Lage, besondere Arbeitszeiten wie Schichtdienste abzubilden. Mit einem in der zivilen Arbeitswelt bereits gebräuchlichen automatischen Zeiterfassungssystem mit Chipkarten ist in der Bundeswehr im Hinblick auf das erfahrungsgemäß zu erwartende langwierige Ausschreibungsverfahren kaum vor 2020 zu rechnen. Auch das bereits verfügbare Personaleinsatzplanungstool für die Krankenhäuser wurde bislang nicht beschafft, so dass dort die Personaleinsatzplanung im Hinblick auf die mehr als 100 individuellen Arbeitszeitmodelle erschwert oder zumindest sehr zeit- und arbeitsintensiv ist.

Die neue Arbeitszeitregelung geht vom Grundsatz des vorrangigen Ausgleichs von Mehrarbeit durch Freizeit aus. Das sollte dem Familien- und Privatleben Raum und Planbarkeit geben. Gleichwohl ist die Sinnhaftigkeit von befohlenem **Freizeitausgleich** im Einzelfall zu hinterfragen, wenn beispielsweise im Rahmen eines Truppenübungsplatzaufenthalts Dienstschluss um 16.30 Uhr befohlen wird und die Soldatinnen und Soldaten auf die bestenfalls nur eingeschränkten, im Normalfall jedoch nicht existenten Möglichkeiten der Freizeitgestaltung auf einem Truppenübungsplatz verwiesen werden. Hinzu kommt, dass das Verteidigungsministerium das auch während der befohlenen Freizeit auf dem Übungsplatz notwendige Tragen der Waffen zwar als Dienst aber nicht als anrechenbare Arbeitszeit anerkennt. Wenig sinnvoll ist auch die Praxis, Wochenendpendlern nach einem 24-Stunden-Wachdienst inmitten der Dienstwoche am darauffolgenden Tag den Dienstzeitausgleich zu befehlen. Es ist nachvollziehbar, dass die Betroffenen es bevorzugen, diesen zur Verlängerung eines Wochenendes am Heimatort und bei der Familie zu nutzen. Im Sinne der Soldatinnen und Soldaten und ihrer Familien wäre die Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten erstrebenswert. Mehrarbeitstage könnten dann wo immer das möglich ist, zu Zeitpunkten abgebaut werden, die das Familienleben bereichern.

Viele Soldatinnen und Soldaten fordern einen größeren Handlungsspielraum beim **finanziellen Dienstzeitausgleich**. Nach Paragraph 15 Absatz 3 Soldatenarbeitszeitverordnung hat eine Dienstbefreiung für Mehrarbeit innerhalb von zwölf Monaten zu erfolgen. Nur wenn der Befreiung ausnahmsweise zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, kann die Mehrarbeit finanziell abgegolten werden. In der Praxis schöpfen Vorgesetzte bislang den Entscheidungsspielraum von zwölf Monaten weitestgehend aus und gewähren keinen finanziellen Ausgleich innerhalb des Abrechnungszeitraums. Die erforderliche Nachweisführung

der zwingenden Gründe für die mögliche zeitnahe monetäre Vergütung der Mehrarbeit wird als zu aufwändig angesehen. Im Übrigen standen einer Zahlbarmachung bis Oktober 2016 informationstechnische Mängel im Wege. Mit Beseitigung dieser Mängel erfolgt die finanzielle Vergütung für Mehrarbeit für anspruchsberechtigte Zeit- und Berufssoldaten nun rückwirkend zum 1. Januar 2016. Für Freiwillig Wehrdienstleistende und Reservisten erfolgte die Auszahlung von Mehrarbeit nach der Wehrsoldempfänger-mehrarbeitsvergütungsverordnung ebenfalls rückwirkend bis zum 1. Januar 2016. Um einen zeitnahen Ausgleich für geleistete Mehrarbeit zu gewährleisten, muss der Referenzzeitraum deutlich verkürzt werden, zum Beispiel auf den von der Arbeitszeitrichtlinie empfohlenen Zeitraum von vier Monaten.

Für die **Marine** stellt die Neuregelung der Arbeitszeit eine besondere Herausforderung dar. Zum einen bestehen Abgrenzungsprobleme, was auf den Schiffen zum Grundbetrieb gehört, und damit zur Anwendung der Soldatenarbeitszeitverordnung führt, oder zum Ausnahmetatbestand zählt, mit der Folge der Nichtanwendung der Verordnung. So fehlen klare Abgrenzungen bei Einsatzausbildung und klassischer Ausbildung sowie bei Seefahrten und Auslandsmissionen, die keine Einsätze sind.

• *Im Februar 2016 nahm die Fregatte MECKLENBURG-VORPOMMERN am German Operational Sea Training vor der Küste von Plymouth/England teil. Das Marinekommando wies an, dass bei der Teilnahme deutscher Einheiten an dem Training die Soldatenarbeitszeitverordnung keine Anwendung findet. Vielmehr gelte die Soldatenvergütungsverordnung. Die so angefallenen Hafentiege konnten daher nur finanziell abgegolten werden, wenn täglich mindestens zwölf Stunden Dienst („kleiner Anrechnungsfall“) geleistet worden waren. Um die absehbaren zeitlichen Mehrbelastungen während der Hafenaufenthalte zu kompensieren, wurde im Vorgriff auf die Teilnahme am German Operational Sea Training die wöchentliche Arbeitszeit zeitweise auf 31 Stunden reduziert. Die Mehrarbeitszeiten während des Trainings konnten jedoch nicht wie geplant auf das Arbeitszeitkonto „Grundbetrieb“ angerechnet werden. Vielmehr wiesen die Zeitkonten der Besatzungsangehörigen nach Beendigung des Trainings ein Saldo von minus 20 bis minus 25 Stunden auf. Zudem hatten an den allermeisten Hafentagen große Teile der Besatzung frei und konnten sich ohne Einschränkungen an Land bewegen. Dies führte dazu, dass die Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten für die Hafentiegezeiten trotz Abwesenheit von zu Hause keinen finanziellen Ausgleich bekam. Der Ärger der betroffenen Soldatinnen und Soldaten über*

die mehrfache Änderung der Befehlslage und die fehlende finanzielle Abfindung der Hafenziegezeiten ist verständlich.

Die neue Arbeitszeitregelung erfordert auch eine effektivere Organisation der Arbeitszeit im Grundbetrieb. Eine Definition der militärischen Tätigkeiten, die zum dienstlichen Kerngeschäft gehören, ist weitgehend unterblieben. Dies gilt insbesondere für Besatzungsangehörige der Schiffe und Boote, da sie derzeit noch mit den vielfältigsten Zusatzdiensten belastet sind. Wie bereits im letzten Jahresbericht angesprochen, war es bisher Praxis, dass die an Bord lebenden Besatzungen im Heimathafen Wachdienste (**Hafenwache**) zu leisten hatten und rund um die Uhr die Technik betreuten. Für solche zeitintensiven Tätigkeiten reichen die neuen arbeitszeitrechtlichen Vorgaben nicht mehr aus. Der Wachdienst während der Hafenziegezeit wurde im Berichtsjahr deshalb zunehmend von externem Marinpersonal übernommen. Das vermeidet Überstunden. Daraus ergeben sich für nichtunterkunftspflichtiges Bordpersonal jedoch doppelte finanzielle Einbußen: Nach Freiziehen der Schiffe fehlt die für die Soldatinnen und Soldaten kostenlose Unterkunft an Bord. Sie müssen an Land eine Unterkunft mieten. Außerdem entfällt der finanzielle Ausgleich für Wachdienste. Das sind finanzielle Einschnitte, die es für die Soldatinnen und Soldaten nicht attraktiver machen, zu dienen. Die Umsetzung der Soldatenarbeitszeitverordnung beinhaltet damit auch eine soziale Frage.

Allerdings entstanden zumindest im ersten Halbjahr 2016 insbesondere in der Marine erhebliche Mehrarbeitsstunden, weil zahlreiche Wachverpflichtungen nicht rechtzeitig auf die neuen Wachdienste übertragen werden konnten. Außerdem fallen bei den (oft überlangen) Werftliegezeiten wegen zusätzlicher Arbeiten für die Bordbesatzungen ebenfalls erhebliche Überstunden an. Die große Summe daraus resultierenden Freizeitenausgleichs für die Marinesoldaten hat Auswirkungen auf die Verfügbarkeit des Personals, mindestens in das Jahr 2017 hinein. Für die seefahrenden Kräfte sowie die Spezialkräfte der Marine mit besonders hoher Einsatz- und Übungsbelastung aber auch für den zeitintensiven SAR-Dienst ist absehbar, dass die ohnehin knappen Personalressourcen vorübergehend nicht mehr im Einklang mit der Auftragslage stehen werden. Schon jetzt bestehen auf den Einheiten der Marine erhebliche Engpässe beim **Schlüsselpersonal**, wie zum Beispiel bei den Schiffstechnischen Offizieren und Marinetauchern, die zu Einschränkungen bei der Auftrags-erfüllung führen. Die Einsatzbelastung der Soldatinnen und Soldaten der Fregatte Augsburg lag im Berichtsjahr beispielsweise bei circa 200 Einsatztagen. Für die Marine sind deshalb Sonderregelungen erforderlich, die neben dem Zeitausgleich eine in angemessenem

Verhältnis stehende monetäre Vergütung von Überstunden vorsehen.

So sehr ein zeitlicher Ausgleich von Mehrarbeit zu begrüßen ist, muss andererseits auch gewährleistet sein, dass die Aufgaben der Bundeswehr weiterhin erfüllt werden können. Bei vielen Truppenbesuchen wurden von Einheitsführern Befürchtungen geäußert, dass wegen der erheblichen Anzahl in Freizeitausgleich befindlicher Soldatinnen und Soldaten Einschränkungen in der **Erfüllung der Aufgaben** hingenommen werden müssten. Auch gehe der Zusammenhalt der Einheit tendenziell verloren. Besatzungsangehörige kritisierten zum Beispiel, dass mit dem Freiziehen der Schiffe eine geschätzte Marinetradition verkümmere: Die Verbundenheit mit dem Schiff und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Bordgemeinschaft.

Heer und Luftwaffe sind ebenfalls von Personalmangel aufgrund des Freizeitausgleichs betroffen. Das gilt zum Beispiel für die Spezialkräfte des Heeres sowie die Luftraumüberwachung, die fliegenden Verbände der Luftwaffe und den luftfahrttechnischen Prüfbereich. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die Arbeitsorganisation im Grundbetrieb ausreichend und zweckmäßig auf die neue Arbeitszeitregelung abgestimmt worden ist. Außerdem erfordern zusätzliche Aufgaben, zum Beispiel im Rahmen von Übungsplatzaufenthalten oder neuen NATO-Verpflichtungen, eine stetige Anpassung des Dienstbetriebs. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die durch die Ausgleichsansprüche erhöhten Abwesenheitszeiten zu Einbußen in der Einsatzbereitschaft führen. Dies alles macht deutlich: Bei 41 Wochenstunden im Jahresmittel im Grundbetrieb ist ein gleichbleibender Personalbestand nicht mehr ausreichend, um die wachsenden Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen.

Zu beobachten bleibt weiterhin, wie sich die Umsetzung der Soldatenarbeitszeitverordnung auf die Gestaltung der Allgemeinen **Grundausbildung und Spezialausbildungen** auswirkt. Ausbildungslücken wären beim Schießen und Sport ebenso wenig hinzunehmen, wie bei ethischer und politischer Bildung und den Grundsätzen der Inneren Führung. Unter den gegebenen Bedingungen kann die Ausbildung und Inübhaltung der Spezialkräfte von Heer und Marine nicht mehr in vollem Umfang sichergestellt werden. Dies hat Auswirkungen auf deren Einsatzbereitschaft.

Eine weitere Folge der neuen Arbeitszeitregelung ist die für die Umsetzung notwendige administrative Unterstützung im Innendienstbereich. Nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung werden allein hierfür 1.300 neu einzurichtende Mannschaftsdienstposten benötigt. Diese sollen umfangsneutral erwirtschaftet werden.

Beanstandet wurde auch, dass die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden für Eltern von Kindern unter zwölf Jahren an den Bezug des Kindergeldes geknüpft ist. Kindergeld erhält nur ein Elternteil, so dass auch nur jeweils dieser die Möglichkeit der Reduzierung hat. Dies steht im Einklang mit den bereits seit Jahren geltenden Vorschriften für die Beamtinnen und Beamten. Die Rechtmäßigkeit der Bindung der Arbeitszeitverkürzung an den **Kindergeldbezug** wurde mehrfach höchstrichterlich bestätigt. Da der Kindergeldbezug ebenfalls Einfluss auf Krankenversicherung, Beihilfe, Riesterreute und Trennungsgeld hat, könnte sich die Übertragung des Kindergeldbezuges auf einen anderen Elternteil nachteilig auswirken. Die rechtlich verankerte Bindung der Arbeitszeitreduzierung an den Kindergeldbezug baut teilweise bürokratische Hürden auf, die aus Fürsorgegründen weder gerechtfertigt noch zeitgemäß erscheinen. Eine Wahlmöglichkeit wäre wünschenswert.

Die laufende **Evaluierung** der Arbeitszeitbestimmungen mit ersten Bestandsaufnahmen und Zwischenberichten der Organisationsbereiche zeigt, dass der Dienstherr die Probleme bei der Durchführung der Soldatenarbeitszeitverordnung erkannt hat und sie ernst nimmt. In allen Organisationsbereichen wurden Nachbesserungsbedarfe festgestellt und zahlreiche sachdienliche Lösungsansätze entwickelt. Die bisherigen Ergebnisse wurden in einer Konferenz am 24. Oktober 2016 im Verteidigungsministerium von den Verantwortlichen der Organisationsbereiche präsentiert. Anpassungsbedarf besteht danach in 23 Handlungsfeldern. Die zeitliche Umsetzung hängt nun davon ab, ob Gesetze zu ändern wären oder die Maßnahmen bundeswehrintern umgesetzt werden können. Soweit kurzfristig Lösungen ohne externen Regelungsbedarf möglich sind, müssen diese ohne weitere Verzögerungen umgesetzt werden. Es gibt kein überzeugendes Argument mehr dafür, die Schlussfolgerungen der Evaluierungen zu hinterfragen und aufzuschieben. Beispielhaft für eine zügige Korrektur ist folgender Fall:

- *Ausbilder der Rekrutenkompanie 2 in Merzig beklagen, dass aufgrund der Arbeitszeitverordnung und des damit verbundenen Wegfalls des Zapfenstreichs Rekruten Ausgang bis zum Wecken hätten und mitunter verschlafen zum Dienst kämen. Außerdem leide die Kameradschaft. Zu Beginn der Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung bestand beim Kommando Heer noch die irrige Annahme, dass die Zeiten von einem festgelegten Dienstschluss bis zum Zapfenstreich zu 50 Prozent als Arbeitszeit anzurechnen seien. Um keine Ausbildungszeiten zu vergeuden, wurde auf den Zapfenstreich verzichtet. In der ersten Überarbeitung der Durchführungsbestimmungen des Heeres wurde dies bereits korrigiert.*

Insgesamt lassen sich die zahlreichen Probleme rund um die Arbeitszeitverordnung selbstverständlich lösen. Die Neuregelung darf kein Geldsparmmodell werden. Eine größere **Flexibilität** hin zu einem angemessenen Ausgleich von Mehrarbeit (etwa bei Übungsplatzaufenthalten: ein Drittel in Freizeit, ein Drittel in Geld, ein Drittel in Freizeit oder Geld nach Wahl) sollte auch im Sinne der Attraktivität der Bundeswehr das Ziel sein. Bei Sonderdiensten, wie Ruf- und Bereitschaftsdiensten, sollte im Hinblick auf Aspekte des Gesundheitsschutzes und eine bessere Vereinbarkeit von Dienst und Familie eine Möglichkeit geschaffen werden, die erworbenen Ansprüche zeitnah auszugleichen, beispielsweise durch verlängerte Wochenenden. Außerdem sollte ein finanzieller Belastungsausgleich etwa in Form eines Übungsplatztagegeldes sowie die Aufhebung der Konkurrenz der Auslandsbesoldung zur finanziellen Vergütung von Mehrarbeit im Ausland angestrebt werden. Zu begrüßen ist die bereits mit dem Bundesministerium des Inneren besprochene Absicht, den bisherigen Auslandsverwendungszuschlag in reformierter Form künftig auch auf einsatzgleiche Verpflichtungen (wie etwa das Litauen-Bataillon) anzuwenden.

6. Frauen in der Bundeswehr

Erhöhung des Frauenanteils

Im Berichtsjahr betrug der Frauenanteil in der Bundeswehr erstmalig über elf Prozent: Die Anzahl der Frauen ist Ende Dezember 2016 im Vergleich zum Vorjahr von 19.284 auf 20.079 gestiegen. Im Heer betrug der Frauenanteil 5,9 Prozent, in der Luftwaffe 7,6 Prozent, in der Marine 9,4 Prozent, in der Streitkräftebasis 9 Prozent und im Zentralen Sanitätsdienst 39,7 Prozent. Der Frauenanteil bei den Berufssoldatinnen und Berufssoldaten betrug 4,9 Prozent (Vorjahr: 4,4), bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit 13,8 Prozent (Vorjahr: 13,5). Der Anteil der Frauen bei den Freiwillig Wehrdienstleistenden ist von 13,9 Prozent im Vorjahr auf 16 Prozent im Berichtsjahr gestiegen und hat sich seit 2012 verdoppelt.

Im Jahr 2016 gab es von insgesamt rund 55.000 Bewerbungen rund 9.600 Bewerbungen von Frauen (Vorjahr: rund 54.500 Bewerbungen davon rund 8.900 Frauen), das entspricht einer Steigerung um acht Prozent. Im Bereich der Offiziere lag der **Anteil der Bewerberinnen** bei 26 Prozent, bei den Unteroffizieren mit und ohne Portepee bei jeweils 17 Prozent, im Bereich der Mannschaften bei neun Prozent und bei den Freiwillig Wehrdienstleistenden bei 16 Prozent. Dieser kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils ist erfreulich. Dennoch bleibt der prozentuale Anteil insgesamt nach wie vor unter der Zielvorgabe des Soldatinnen- und Solda-

tengleichstellungsgesetzes von 15 Prozent (beziehungsweise 50 Prozent im Sanitätsdienst) wie auch hinter dem Frauenanteil vergleichbarer ausländischer Streitkräfte (zum Beispiel USA 14, Frankreich 15, Norwegen 17 Prozent) zurück. Es bedarf weiterer deutlicher Anstrengungen, um zumindest die Zielvorgabe zu erreichen. Selbstverständlich können die gesetzlich festgelegten 15 Prozent nur ein Zwischenziel sein, wie das Verteidigungsministerium immer wieder betont.

Nahezu unsichtbar sind Frauen nach wie vor in Führungspositionen und in besonderen Verwendungen wie beim Kommando Spezialkräfte (KSK). Die Bundeswehr muss ihre Bemühungen in der Personalgewinnung, der Personalbindung und der Personalentwicklung von Frauen weiter verstärken. Deshalb sind zum Beispiel die geplanten gezielten Ansprachen potenziell geeigneter Soldatinnen durch die Personalwerbeorganisation des KSK zu begrüßen. Frauen für die Bundeswehr zu gewinnen und dort langfristig zu halten, ist nicht nur eine Gleichstellungsangelegenheit. Dies ist nach Aussetzung der Wehrpflicht und mit Blick auf den demographischen Wandel schlicht eine Existenzfrage.

Bei der **Karriereberatung** reagiert die Bundeswehr noch nicht ausreichend auf die spezifischen Vorstellungen und Erwartungen von Bewerberinnen. Gerade junge Frauen gehen häufig bereits mit konkreten Verwendungsvorstellungen in ein Beratungsgespräch. Wenn diese Vorstellungen nicht verwirklicht werden können, ziehen sie eine Bewerbung häufiger als junge Männer nicht mehr in Betracht, wenn ihnen nur ein bloßer Hinweis auf mögliche andere Verwendungen gegeben wird. Viele Frauen erwarten offensichtlich konkrete Angebote und detaillierte Ausführungen über die Voraussetzungen und Erfordernisse einer anderen Verwendung. Darauf müssen sich die Karriereberatungen der Bundeswehr einstellen und diese Beratungsdefizite ausräumen.

Weibliche Vorbilder können militärische Laufbahnen für interessierte Frauen attraktiv machen. Vorbilder sind Soldatinnen, die voll im Truppenalltag angekommen sind und die erkennbar beruflichen Erfolg haben. Immerhin gab und gibt es jetzt die ersten Heeresbergführerinnen und die ersten Kommandantinnen von Kriegsschiffen. Die Öffentlichkeitsarbeit der Bundeswehr könnte diese erfolgreichen Beispiele mehr als bisher zur Werbung nutzen. Um die Anzahl der **Frauen in Führungspositionen** der Bundeswehr zu erhöhen, muss in verschiedene Richtungen gedacht werden. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist ein wichtiger Baustein, um die Bundeswehr für Frauen attraktiver zu machen. Gleichzeitig müssen den Frauen in der Truppe aber auch die gleichen Karrieremöglichkeiten offen stehen wie den Männern. Das muss zur Selbstverständlichkeit werden. Die vom

Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Bundesministerium der Verteidigung bereits ergriffenen Initiativen sind zu begrüßen. Dazu zählt unter anderem die Zielvereinbarung, sechs geeignete weibliche Sanitätsoffiziere in Oberarztfunktion auszuwählen und durch gezielte Verwendungs- und Weiterbildungsmaßnahmen mit der Perspektive auszubilden, später eine Verwendung als klinische Abteilungsleiterin auszuüben.

Ebenso stellt das Pilotprojekt Mentoring, das im August 2016 gestartet wurde, ein zusätzliches Instrument der Personalentwicklung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen dar. Teilnehmerinnen auf Seiten der Mentees sind bisher 13 Ärztinnen und eine Apothekerin der Besoldungsgruppen A 14/A 15. Die Mentoren gehören den Besoldungsgruppen A 16 und höher an. Von dem Austausch und der Weitergabe von Erfahrungen profitieren Mentor und Mentee. Zudem führt dieses Tandem zu einem besseren Verständnis der jeweils anderen Seite. Nach einem erfolgreichen Abschluss des Pilotprojekts sollen künftig nicht nur Soldatinnen aus dem Sanitätsdienst, sondern auch aus anderen Organisationsbereichen der Bundeswehr aber auch männliche Soldaten einbezogen werden.

Die Auswertung der Beurteilungen von Soldatinnen durch das Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion hat ergeben, dass sich **Teilzeitbeschäftigung** nachteilig auswirkt. Aus der Tatsache, dass Frauen mit Kindern in einer bestimmten Lebensphase Teilzeit in Anspruch nehmen, scheinen Vorgesetzte auf einen mangelnden Willen zur Karriere zu schließen. Sie bescheinigen den Soldatinnen eine schlechtere Entwicklungsprognose. Temporäre Teilzeitbeschäftigung darf nicht zum Karriereknick führen. Eine Schulung der Vorgesetzten zum Umgang mit Teilzeitbeschäftigung in Beurteilungen ist anzuraten.

Nach wie vor stellen zu wenige Frauen einen Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis einer **Berufssoldatin**, obwohl die Voraussetzungen dafür vorliegen. Wie bereits im letzten Jahresbericht ausgeführt, wird in Gesprächen und Eingaben als Grund in erster Linie die mangelnde Vereinbarkeit des Dienstes mit dem Privatleben genannt. In der Lebensphase der Familiengründung muss zumeist zeitgleich die Entscheidung für eine Übernahme als Berufssoldatin getroffen werden. Der Dienst in der Bundeswehr erscheint gerade in dieser Phase riskant. Heimatferne Verwendungen, häufige Umzüge, Auslandseinsätze, berufsbedingte Trennungen von Kind und Partner sind nicht familienfreundlich. Kommen mangelnde Akzeptanz als Frau und Mutter, ein unangemessener Umgangston und mangelnde Karriereaussichten bei Teilzeitbeschäftigung hinzu, ist die Entscheidung gegen den dauerhaften Dienst in der Bundeswehr die konsequente Folge. Mit

Interesse werden in diesem Zusammenhang die weiteren Ergebnisse der vom Verteidigungsministerium beim Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr in Auftrag gegebenen Studie „Berufssoldat – Motivation“ erwartet.

Nachfolgende Fälle zeigen, dass Frauen in der Bundeswehr mitunter immer noch Benachteiligungen erfahren:

- *Eine mit einem Stabsarzt verheiratete Stabsärztin wurde bei der weiteren Verwendungsplanung durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr trotz Priorisierung als Fliegerärztin übergangen. Als Begründung wurde ihr mitgeteilt, sie sei wegen ihres geäußerten Kinderwunsches nicht als Fliegerärztin geeignet. Den Zuschlag für den Dienstposten erhielt ein Soldat einer niedrigeren Priorisierungsgruppe. Das Bundesamt für das Personalmanagement räumte die Benachteiligung zwar ein, der Soldatin konnte jedoch nur eine bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung zukünftiger vakanter Dienstposten eines Fliegerarztes zugesichert werden.*

- *In einem anderen Fall wurde eine lesbische Soldatin durch Äußerungen ihres Vorgesetzten diskriminiert. So sagte er zum Beispiel: „Sie können ja sogar wie eine Frau aussehen“ und „Ehe und Familie sind in Artikel 6 Grundgesetz besonders geschützt: Mutter + Vater + Kinder; die Nation braucht deutsche Kinder“. Von der Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens wurde wegen der Freistellung des Vorgesetzten vom Dienst zur Wahrnehmung eines politischen Amtes und seines baldigen Ausscheidens aus der Bundeswehr abgesehen. Es wurde allerdings ein Verstoß gegen die Grundsätze der Inneren Führung und die Fürsorgepflicht festgestellt.*

Militärische Gleichstellungsbeauftragte

Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten haben die Aufgabe, den Vollzug der Gleichstellungsgesetze zu fördern und zu unterstützen. Sie sind Organ der Dienststelle, üben ihre Tätigkeit jedoch weisungsfrei aus. Bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle, welche die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen, wirken sie mit. Erfreulicherweise wurden die bereits im letzten Jahr angekündigten und mehrfach in den Jahresberichten angemahnten **Anwendungsbestimmungen zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz** im Berichtsjahr endlich in Kraft gesetzt. Darin sind nunmehr auch die vom Wehrbeauftragten geforderten Beteiligungsrechte der militärischen Gleichstellungsbeauftragten im Disziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren klar geregelt. Damit wird die Stellung der

Gleichstellungsbeauftragten als Organ der Dienststelle gestärkt.

Der gesetzlich garantierte personelle **Unterstützungsbedarf** für die militärischen Gleichstellungsbeauftragten ist noch nicht überall im notwendigen Umfang gewährleistet. Der Generalinspekteur hatte dazu bereits im Dezember 2015 eine Weisung erteilt. Die bestehenden Lücken müssen zügig geschlossen werden.

Militärische Gleichstellungsbeauftragte beanstandeten in Eingaben, in ihrem eigenen beruflichen Werdegang – zum Beispiel bei Beförderungen – aufgrund ihrer Tätigkeit benachteiligt zu werden. Die Amtsträgerinnen dürfen nach den Bestimmungen des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes in ihrer **beruflichen Entwicklung** weder benachteiligt, noch begünstigt werden. Zur Klärung der Konkurrenzsituation bei förderlichen Personalentscheidungen erfolgt deshalb eine fiktive Nachzeichnung des Eignungs- und Leistungsbildes. Damit wird der aufgrund der Freistellung vom Dienst für die Tätigkeitsausübung als Militärische Gleichstellungsbeauftragte fehlende Beurteilungszeitraum ausgeglichen. Bei der personalbearbeitenden Stelle wird eine Referenzgruppe gebildet, in die mindestens neun weitere Soldatinnen und Soldaten aufgenommen werden. Diese müssen der gleichen Ausbildungs- und Verwendungsreihe wie die freigestellte Soldatin angehören und im selben Jahr wie sie auf einen nach der Verwendungsebene vergleichbaren Dienstposten versetzt worden sein. In der Vergangenheit ist dieses Verfahren oft gar nicht oder nicht nach den vorgeschriebenen Regelungen angewandt worden. Das Bundesministerium der Verteidigung hat Eingaben in dieser Angelegenheit zum Anlass genommen, die Personalführung auf die Bedeutung des beschriebenen Verfahrens hinzuweisen.

Dienstuniformen und Schutzwesten

Bei passgerechter Bekleidung und Ausrüstung für Soldatinnen bestehen wie im Vorjahr Defizite. Zur Deckung des vermehrten Bedarfs an ballistischen Schutzwesten in kleinen Größen wurden im Jahr 2015 nach Auskunft des Verteidigungsministeriums bereits 400 Westen der Größe S und 200 der Größe XS beschafft. Im Jahr 2016 sollten zusätzliche 272 in Größe S folgen. Diese Schutzwesten werden jedoch vorrangig an Einsatzteilnehmerinnen und Einsatzteilnehmer ausgegeben. Nach wie vor fehlen daher für die Ausbildung und zu Übungszwecken Schutzwesten. Für die Sicherheit der Soldatinnen sollten diese nun mit beschleunigtem Tempo beschafft werden. Zukünftig soll eine Schutzweste Infanterie modifiziert in der Größe XS zur Verfügung stehen, die speziell die Bedürfnisse der Soldatinnen berücksichtigt. Ausdrücklich zu begrüßen ist, dass bei der Einführung dieser

Schutzweste die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten von Anfang an einbezogen wurden.

Die Umsetzung der Wünsche der Soldatinnen nach einer femininen Schnittvariante für Dienstuniformen ist trotz wiederholter Ankündigung des Bundesministeriums der Verteidigung auch im Berichtsjahr nicht realisiert worden. Ebenfalls wurde die Forderung des Wehrbeauftragten nach Bereitstellung von Dienstuniformen für Schwangere noch nicht umgesetzt. Die Ausstattung mit dieser Bekleidung soll erst bis 2018 umgesetzt werden. Seit Jahren ist außerdem bekannt, dass die vorhandenen Kampfstiefel für Soldatinnen ungeeignet sind. Diese längst erkannten Defizite in der Bekleidung der Soldatinnen müssen nun endlich ohne weiteren Verzug beseitigt werden.

7. Führung und Soldatenalltag

Führungsverhalten und Fehlerkultur

Immer wieder beklagen Soldatinnen und Soldaten, bestimmte Probleme wegen bestehender Regeln (Dienstanweisungen, Verordnungen, Gesetze) nicht lösen zu können. Dieses Gefühl bürokratischen Eingengtseins nimmt zu. Damit wird das Prinzip des Führens mit Auftrag konterkariert. Stattdessen manifestiert sich zu oft eine Absicherungsmentalität, Dienst nach Vorschrift. Es wird Zeit, Geld und Begründungsaufwand verschwendet, um an etwas festzuhalten, was keinen Sinn mehr macht. Dabei könnten viele selbstgemachte Regeln der Bundeswehr relativ einfach geändert werden. Die Experten für die Formulierung besserer Regeln sind an vielen Stellen die Soldatinnen und Soldaten selbst.

Aber sind Änderungs- oder Verbesserungsinitiativen überhaupt erwünscht? Viele Soldatinnen und Soldaten, auch Verantwortliche, wollen keine Fehler machen, nicht an Widerständen scheitern, sich höheren Orts nicht unbeliebt machen. Im letzten Jahresbericht wurde in diesem Zusammenhang die unzureichende Fehlerkultur in der Bundeswehr thematisiert. Der Inspekteur des Heeres hat diesen Hinweis zum Anlass genommen, im August 2016 unter Beteiligung des Wehrbeauftragten mit 50 Soldatinnen und Soldaten unterschiedlicher Dienstgrade aus allen Bereichen des Heeres eine zweitägige **Tagung zum Thema „Führungs- und Fehlerkultur“** durchzuführen. In acht Arbeitsgruppen wurden verschiedene Aspekte der Thematik diskutiert und Verbesserungen erörtert. Teilnehmer schätzten das Verhältnis von gutem zu schlechtem Führungsverhalten in der Bundeswehr auf 70 zu 30 Prozent. Dabei beurteilten sie das Führungsverhalten in den Einsätzen wesentlich besser als im Grundbetrieb. Führen mit Auftrag, klare Auftragserteilung, gegenseitiges Ver-

trauen, eine Umgebung, in der Fehler angstfrei eingestanden werden können, so lautete die Beschreibung der Situation in den Einsätzen.

Im Grundbetrieb fehle es dagegen zumeist an Kräften, Mitteln und vor allem Zeit. Zu viele Aufgaben bestünden neben dem eigentlichen Auftrag, und zu häufig sei Einsatzverpflichtungen nachzukommen (auch durch Einzelabstellung von Schlüsselpersonal). Strukturelle Unruhe, etwa durch zu kurze Stehzeiten von Vorgesetzten, erschwere den Aufbau von Vertrauensverhältnissen. Geprägt von Formalismus gebe es zu viele Vorgaben, die oftmals vage formuliert, aber dennoch von einer sehr konkreten Erwartungshaltung bestimmt seien. Eigenständigkeit werde durch überbordende Kontrolle blockiert, Auftragstaktik franse aus ins Auftragesuchen in Alles-an-alle-Befehlsmails. Absicherungsdenken hemme Entscheidungsprozesse und führe zu einem häufig unüberschaubaren internen E-Mail-Verkehr, manchmal geradezu zu Kommunikationsexzessen. Nicht selten solle das Unmögliche möglich gemacht werden, Fehlanzeigen oder Fehlermeldungen seien dabei unerwünscht.

Eine der Ursachen für die Probleme im Grundbetrieb ist die seit Jahren herrschende Mangelverwaltung. Die bestehenden Lücken bei Personal und Material für den Alltagsbetrieb, für die Ausbildung und für Übungen erfordern stete Koordination und Improvisation von den Vorgesetzten und ihren Untergebenen. Diese Situation ist nicht nur Nährboden für Mängel und Fehler, sie erfordert auch ständige Information von allen Seiten, bindet Arbeitskraft und kostet die Zeit aller Beteiligten. Die Umsetzung der angekündigten Trendwenden bei Personal und Material sowie die Attraktivitätsmaßnahmen wie beispielsweise die Stehzeitverlängerung sind hier gewiss ein erster Schritt zur Besserung.

Von einer Trendwende im Hinblick auf den Umgang mit Fehlern kann allerdings nur dann gesprochen werden, wenn seit Jahren eingeübte Mentalitäten, insbesondere gesteigertes Kontroll- und Absicherungsdenken, abgelegt werden. Verantwortung ist nicht teilbar und sie ist persönlich. Auch der Faktor Zeit ist neu zu bemessen und auf die wesentlichen Aufgaben zu fokussieren. Die Einführung der Arbeitszeitverordnung bedeutet auch in dieser Hinsicht eine Herausforderung für die Bundeswehr. Letztlich bedarf die Art und Weise der **Menschenführung im Grundbetrieb** eines deutlichen Kulturwandels. Das Führen mit Auftrag muss wieder tragende Methode der Führung werden.

Unabhängig von diesen Faktoren hängt gutes Führungsverhalten und ein angemessener Umgang mit Fehlern zunächst von der Persönlichkeit des Vorgesetzten ab. Deshalb sollte das Verantwortungsbewusstsein noch mehr als bisher bei der Personalauswahl

Berücksichtigung finden. Die Fähigkeit zu Haltung, Achtung und Respekt und das Bewusstsein, selbst nicht unfehlbar zu sein, sind dabei wichtige Merkmale. Gutes Führungsverhalten und eine positiv besetzte Fehlerkultur sollten deshalb von Beginn an Inhalt der lehrgangsgebundenen Ausbildung sein und die Soldatinnen und Soldaten durch das Berufsleben begleiten. Dabei darf nicht die Zeichnung eines unerreichbaren Idealbildes im Vordergrund stehen. Es sollte im Gegenteil klar benannt und an negativen Beispielen verdeutlicht werden, welche Verhaltensweisen ungeeignet und zu vermeiden sind.

Ein solides **Vertrauensverhältnis** zwischen Vorgesetzten und Untergebenen spielt im Soldatenberuf mehr als in vielen anderen Berufen eine elementare Rolle. Vorgesetzte – und zwar auf allen Dienstgradebenen – müssen sich dessen stets bewusst sein und ihr Handeln danach ausrichten. Jeder Vorgesetzte sollte in seinem Bereich das Ziel verfolgen, ein Klima zu schaffen, das geprägt ist von Offenheit, Ehrlichkeit und von gegenseitigem Vertrauen. Soldatinnen und Soldaten die Sicherheit zu vermitteln, Fehler zugeben und Mängel jederzeit melden zu können: Das ist guter Führungsstil. Vertrauen und Wertschätzung können nur dort entstehen, wo sie nicht einseitig eingefordert, sondern beidseitig gelebt werden. Gerade in einem Über- und Unterordnungsverhältnis ist ein gutes, kameradschaftliches Kommunikationsverhalten entscheidend. Ein Vorgesetzter, der die Anliegen seiner Untergebenen ernst nimmt, Fehler aufgreift, sie analysiert, Hilfeleistung gibt und sich im Zweifelsfall vor sie stellt, wird Anerkennung ernten. Für viele Soldatinnen und Soldaten ist ein derartiger Umgang ein deutlicheres Attraktivitätsmerkmal als manch andere Maßnahme, die die Attraktivität der Bundeswehr steigern soll.

Eine der Pflichten des Vorgesetzten ist auch die Fürsorge für die unterstellten Soldatinnen und Soldaten. Diese Pflicht beinhaltet ein vom Wohlwollen gegenüber der Soldatin oder dem Soldaten geprägtes Verhalten des Vorgesetzten, das auch darauf zielen muss, seine Untergebenen vor Nachteilen und Schäden zu bewahren und sie nach Recht und Gesetz zu behandeln. Diesen Ansprüchen wurden einige Vorgesetzte leider nicht gerecht.

● *Ein Oberfeldwebel schlug und trat Untergebene und drückte ihnen im Schwitzkasten die Luft ab. Damit wollte er seine Künste der körperlichen Verteidigung „Krav Maga“ demonstrieren und zu einem Kampf herausfordern. Der Soldat ist wegen Misshandlung und einer entwürdigenden Behandlung Untergebener im Strafverfahren rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe verurteilt worden, deren Vollstreckung zur Bewährung ausgesetzt wurde. Ein gerichtliches Disziplinarverfahren wurde ebenfalls eingeleitet.*

● *In einem anderen Fall ließ ein Leutnant nach einem Rückmarsch von einer Schießausbildung seinen Zug Liegestütze und Kniebeugen absolvieren. Als zwei der Soldaten vor Erschöpfung zusammenbrachen, und einige Kameradinnen und Kameraden ihnen zu Hilfe eilen wollten, äußerte er wiederholt „Lasst die liegen, die sind nur ohnmächtig, nicht tot!“ Das zunächst eingeleitete gerichtliche Disziplinarverfahren wurde unter Feststellung eines Dienstvergehens eingestellt. Die Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme war zu diesem Zeitpunkt wegen Zeitablaufs gemäß Paragraph 17 Absatz 2 der Wehrdisziplinarordnung nicht mehr möglich.*

Ein unangemessener **Umgangston** und unkameradschaftliche Umgangsformen sind wenig geeignet, ein konstruktives und vertrauensvolles Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen zu schaffen. Wenn, wie geschehen, ein Kompaniechef einen Untergebenen als „Sklave“ und „Stiefelputzer der Kompanie“ bezeichnet, ist das nicht zu tolerieren und stellt zumindest ein Dienstvergehen dar. Auch in anderen Fällen vergriffen sich Vorgesetzte deutlich im Umgangston. In Eingaben schilderten Soldatinnen und Soldaten aus verschiedenen Einheiten Äußerungen ihrer jeweiligen Vorgesetzten wie, „Sie sind das Letzte für mich“, „Lappen“, „behindert“, „verpiss dich“, „halt’s Maul“, „Du bist so dumm, erschießen sollte man dich“, „Dreckschwein“, „Drecksau“, „Schwachköpfe“, „Homos“.

● *Ein Oberfeldwebel sagte zu angetretenen Soldaten nach einer Ausbildung: „Das war gut, aber ihr seid trotzdem Scheiße“. Er verteidigte sein Verhalten, damit, dass es sein Ziel gewesen sei, durch diese „scherzhafte“ Ansprache „Höhenflüge“ zu verhindern. Tatsächlich fühlten sich die Soldaten durch diese Ansprache in ihrer Würde herabgesetzt. Gegen den Oberfeldwebel wurde eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt.*

● *In einem weiteren Fall sagte ein Hauptfeldwebel während eines Antretens zu einem unterstellten Soldaten, er solle sein Handy wegpacken oder er breche ihm die Beine. Kurze Zeit später äußerte er, dass, wenn er sich im Einsatz befände und das bei ihm als Gruppenführer passieren würde, er seine P8 nehmen und ihm ins Gesicht schießen würde. Dabei könne die Mutter des Soldaten sicher sein, dass dieser dann tot sei, weil er ein guter Schütze sei. Das Strafverfahren gegen den Hauptfeldwebel wurde gegen Zahlung eines erheblichen Geldbetrages an die Staatskasse eingestellt.*

Korrekte Umgangsformen und ein angemessener Umgangston sind ein Teil der militärischen Kameradschaft. Sie sind Ausdruck soldatischer Disziplin und Ordnung. In einem solchen Umfeld werden die unter-

stellten Soldatinnen und Soldaten positiv geprägt. Niemand wird durch Beschimpfungen und Demütigungen ein besserer Soldat oder eine bessere Soldatin. Selbstverständlich muss Kritik an den Leistungen der Soldaten erlaubt sein, dies auch in einem deutlichen, militärischen Tonfall und Duktus. Der Vorgesetzte ist aber dafür verantwortlich, dass hierbei die Grenzen des Zumutbaren nicht überschritten werden.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der **Grundausbildung**. Dieser Ausbildungsabschnitt stellt für die Soldatinnen und Soldaten einen wichtigen Einschnitt in ihrem Leben dar und ist zugleich der erste Eindruck, den sie von der Bundeswehr vermittelt bekommen. Dennoch halten es offenbar einige Ausbilder für notwendig, durch einen Tonfall, den sie fälschlicherweise als militärisch oder sogar als motivierend empfinden, ihre Untergebenen zu beeindrucken.

Respekt ist nicht gleichbedeutend mit Angst. Motivation hängt nicht von einem besonders harschen oder beleidigenden Tonfall oder gar übermäßigen Anforderungen in der Ausbildung ab. Wenn, wie geschehen, mehrere vergleichbare Vorfälle aus derselben Grundausbildungseinheit gemeldet werden, ist anzunehmen, dass sich negative Verhaltensweisen offensichtlich zur Identität einer ganzen Ausbildergemeinschaft entwickelt haben. Die folgenden Beispielfälle sind Vorkommnisse aus verschiedenen Grundausbildungseinheiten:

- *Ein Feldwebel befahl den ihm in der Grundausbildung unterstellten Rekruten während einer Schießausbildung, Liegestütze durchzuführen, solange zwei Kameraden eine Zigarette rauchten. Ein anderer Feldwebel derselben Einheit klebte einem Rekruten ein Stück Gewebeklebeband auf den Mund, malte einen Lachmund auf das Klebeband und ließ den Soldaten damit zu einem für die Rückverlegung bereitstehenden Bus marschieren. In beiden Fällen ermittelt die Wehrdisziplinaranwaltschaft. In einem Fall ist das gerichtliche Disziplinarverfahren bereits eingeleitet.*

- *In einem weiteren Fall wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren gegen einen Hauptfeldwebel eingeleitet. Ihm wird unter anderem vorgeworfen, zu den erstmals vor ihm angetretenen Rekrutinnen und Rekruten sinngemäß gesagt zu haben: „Ich bin als Hauptfeldwebel und Berufssoldat unantastbar. Ich unterstehe direkt Gott, nur er kann mir Befehle erteilen“, und diese Einstellung auch ausgelebt zu haben. Weitere Anschuldigungspunkte umfassen die Vorwürfe, eine Rekrutin von der Ausbildung ausgeschlossen zu haben, weil er ihr Verhalten als „zickig“ bewertete, und in anderem Zusammenhang gesagt zu haben: „Hören Sie auf zu zicken, Zicken gehören erschossen.“ Rekrutinnen wurden wegen ihrer Körpergröße als „Hobbitverein“ bezeichnet. Für den Fall, dass Rekrutinnen und*

Rekruten seine Anweisung nicht befolgten, sagte er sinngemäß: Das Einzige, was Sie dann noch hören, ist das Ritsch-Ratsch, wenn ich mit meiner Pumpgun hinter Ihnen stehe. Der Soldat wurde nach Bekanntwerden der Vorwürfe als Ausbilder abgelöst.

Sorgfältige Ermittlungen beim Auftreten des Verdachts einer **Dienstpflichtverletzung** und konsequente Ahndung festgestellter Dienstvergehen gehören zum Kernbereich der Inneren Führung und schaffen Vertrauen in die Führung. So lässt sich der Eindruck vermeiden, Disziplinarvorgesetzte ließen Soldatinnen und Soldaten mit einem Dienstvergehen davonkommen oder bestimmte Pflichtverletzungen würden toleriert. Dies gelang allerdings nicht immer:

- *So führte ein Kompaniechef keine hinreichenden Ermittlungen, obwohl er durch Meldung eines Untergebenen Anlass zu der Annahme hatte, dass ein Soldat seiner Kompanie mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen hatte. Gegen den Kompaniechef wurde eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt.*

Im Berichtsjahr fiel auf, dass auch bei Feststellung von teils nicht unerheblichen Dienstvergehen verschiedentlich von einer disziplinarischen Ahndung oder der Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens abgesehen wurde. Dies ist insbesondere in Fällen bedenklich, in denen nach der Entscheidung, kein gerichtliches Disziplinarverfahren einzuleiten, wegen Zeitablauf nach Paragraph 17 Absatz 2 der Wehrdisziplinarordnung auch die Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme nicht mehr in Frage kommt. Der Wehrbeauftragte hat seine Einwände in den betreffenden Fällen im Rahmen der Überprüfung der jeweiligen Sachverhalte gegenüber den Stellungnehmenden Dienststellen deutlich zum Ausdruck gebracht.

Flüchtlingshilfe

Die Bundeswehr leistete und leistet in der Flüchtlingshilfe ihren personalaufwändigsten und bisher längsten Inlandseinsatz. Zuständige Bundesbehörden, Länder und Kommunen wurden gerade zu Beginn der Flüchtlingskrise entscheidend entlastet. Ihnen wurde Zeit verschafft, eigene personelle und materielle Kapazitäten aufzubauen. Allein bis Juni 2016 absolvierten Soldatinnen und Soldaten mehr als 2,2 Millionen Arbeitsstunden. Auf Grundlage der technischen Amtshilfe nach Artikel 35 Absatz 1 des Grundgesetzes erbrachte und erbringt die Bundeswehr zahlreiche Unterstützungsleistungen wie das Bereitstellen von Personal, Transportleistungen, sanitätsdienstliche Unterstützung, Verpflegung und Sicherstellung von Brandschutz. Sie hat darüber hinaus insgesamt 51.000 Unterbringungsplätze zur Verfügung gestellt. Angesichts der ohnehin dünnen Personaldecke in vielen Bereichen der

Bundeswehr waren die Unterstützungsleistungen in der Flüchtlingshilfe eine große Herausforderung. Bis zu 9.000 Soldatinnen und Soldaten standen zeitweise für diese zivilen Aufgaben bereit.

Nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung waren Ende 2016 zur Registrierung sowie zur Analyse und zum Abbau des Rückstaus im Asylverfahren noch 390 Bundeswehrangehörige beim **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** eingesetzt. Von einigen der dort Dienst leistenden Soldatinnen und Soldaten wurde beklagt, ihre Kommandierung sei zum Teil sehr kurzfristig und ohne Festlegung der Dauer verfügt worden. Auch über Anschlusskommandierungen sei erst sehr spät entschieden worden. Die damit fehlende Planbarkeit für die Betroffenen wie auch für den Heimatverband ist zu kritisieren. Des Weiteren wurde das Fehlen eines Ansprechpartners für die Beantragung und Abwicklung der zusätzlichen finanziellen Angelegenheiten wie Zulagen und Reisekosten moniert. Die hierzu bestehenden Weisungen sind offenbar nur unzureichend bekannt oder werden nicht umgesetzt. Bemängelt wurde auch, dass wegen fehlender Übertragung der Disziplinarbefugnis beispielsweise kein Sport hätte angeordnet werden können. Bei derartig langen Kommandierungen wie zum Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sollte diese Lücke geschlossen werden. So könnte mit der Einrichtung einer Funktion ähnlich dem Dienstältesten Deutschen Offizier (DDO) im Rahmen von Auslandsverwendungen Abhilfe geschaffen werden.

Als unzureichend kritisierten die Soldatinnen und Soldaten schließlich die finanzielle **Entschädigung** für Mehrkosten insbesondere bei der täglichen Verpflegung. Zunächst wurde ihnen eine Pauschale in Höhe von 25 Euro pro Tag gewährt. Das Bundesministerium des Innern stellte jedoch fest, dass es für diese allein den Angehörigen der Bundeswehr gewährte Geldleistung keine Rechtsgrundlage gibt. Deshalb wurde die Zulage ab Februar 2016 wieder gestrichen. Aus rechtlichen Gründen kann diese Entscheidung nicht beanstandet werden. Gleichwohl ist der Unmut verständlich. Immerhin mussten die Betroffenen die bereits gewährten Geldleistungen nicht auch noch zurückerstaten. Sie erhalten nun einen deutlich geringeren Ausgleich nach den allgemeinen trennungsgeldrechtlichen Vorschriften und dem Bundesreisekostengesetz. Auch eine monatliche Aufwandsentschädigung von 200 Euro, die im Übrigen mit Ablauf des Monats März 2016 auslief, sowie eine seit Januar 2016 gewährte Stellenzulage, die abhängig von der Besoldung zwischen 85 und 140 Euro pro Monat beträgt, kompensieren die beschriebenen Einbußen nicht vollständig.

Die Absicht, die in der Amtshilfe gebundenen Kräfte jetzt zügig weiter zu reduzieren und sie wieder ihren eigentlichen Aufgaben nachgehen zu lassen, ist zu

begrüßen. Der schnelle Einsatz der Bundeswehr war erfolgreich und hat Bund, Ländern und Kommunen enorm geholfen. Diese besondere Leistung wird auch in einem Schreiben des damaligen Leiters des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Frank-J. Weise, an den Wehrbeauftragten zum Ausdruck gebracht. Dort heißt es: „Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr leisten im Bundesamt in Haltung, Einstellung und in der Qualität der Arbeit einen unschätzbaren Beitrag. Die Mobilität und Flexibilität, die sich durch diese personelle Unterstützung für das BAMF ergibt, ist ... von hoher Bedeutung. Es bestätigt das beste Bild, welches wir von unserer Bundeswehr haben.“ Derzeit prüft das Bundesministerium der Verteidigung die **Würdigung** aller in der Flüchtlingshilfe in Deutschland eingesetzten Bundeswehrangehörigen beispielsweise durch eine Urkunde und/oder eine Feierstunde. Diese Initiative wird ausdrücklich begrüßt.

Bis Mitte November 2016 nahmen in Delmenhorst, Berlin und Ingolstadt 100 Syrerinnen und Syrer an einem zwölfwöchigen **zivilen Ausbildungsprogramm** der Bundeswehr teil. Ziel dieses Pilotprojektes war es, Kenntnisse und Fertigkeiten für die sanitätsdienstliche Versorgung und den Wiederaufbau zerstörter Infrastruktur zu vermitteln. Für diese Maßnahme setzte die Bundeswehr 32 Ausbilder, 36 Unterstützungskräfte und zwölf Sprachmittler ein. Am Standort Berlin (Julius-Leber-Kaserne) bemängelten daran teilnehmende Soldaten, dass das für die Ausbildung angeforderte Lehrmaterial mitunter wochenlang auf sich warten ließe. Gelegentlich werde deshalb auf privates Material zurückgegriffen. Als sinnvoll erachteten es die Soldaten, wenn für derartige Sonderprojekte eigene Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt würden, die ihnen die Möglichkeit gäben, notwendige Beschaffungen schnell und unkompliziert tätigen zu können. Das Projekt ist grundsätzlich sehr gut gemeint. Der Personaleinsatz scheint allerdings deutlich zu hoch, insbesondere wenn man sich vor Augen führt, dass es sich eher um einen symbolischen Beitrag der Bundeswehr handelt. Mit den bereits bestehenden zivilen bundeswehreigenen Ausbildungswerkstätten hätte man eine bereits vorhandene Infrastruktur nutzen können. Die Ausbildungsinitiative wäre so mit weniger zusätzlichem Aufwand umzusetzen gewesen.

Militärseelsorge

Am 28. August 1956 wurde die Zentrale Dienstvorschrift zur Militärseelsorge erlassen. Sechs Wochen später beging Josef Kardinal Frings in der Kölner Basilika St. Gereon den ersten katholischen Standortgottesdienst nach Gründung der Bundeswehr. Ein Jahr später wurde mit einem Militärseelsorgevertrag die evangelische Militärseelsorge in der Bundeswehr etabliert. Seit nunmehr 60 Jahren leisten die beiden

christlichen Kirchen ihren unverzichtbaren Dienst in der Truppe. Dieser ist unter anderem geprägt durch ein gutes ökumenisches Zusammenwirken zwischen katholischer und evangelischer Militärseelsorge. Ein beispielhafter Ausdruck dieser Zusammenarbeit war im Berichtsjahr eine gemeinsame Veranstaltung der katholischen und evangelischen Militärseelsorge mit dem Wehrbeauftragten zur Vereinbarkeit des Dienstes in der Bundeswehr mit dem Familien- und Privatleben. Beide Kirchen besitzen nicht nur auf diesem Themenfeld profunde Kenntnisse über die Anliegen von Soldatinnen und Soldaten und ihren Angehörigen. Dieser Wissensschatz wird unter anderem getragen von engagierten Geistlichen, die bereit sind, sich den besonderen Herausforderungen dieser Aufgabe zu stellen.

Eingaben von Soldatinnen und Soldaten, die sich kritisch zur Militärseelsorge in der Bundeswehr äußerten, gab es im Berichtsjahr keine. Ebenso gab es keinerlei Hinweise darauf, dass Soldatinnen oder Soldaten ihr Grundrecht auf **freie Religionsausübung** eingeschränkt sahen. Das ist keine Selbstverständlichkeit, gerade im internationalen Vergleich nicht. Vielmehr zeigen sich darin die Verinnerlichung von Grundsätzen der Inneren Führung einerseits, sowie die Güte der von den Kirchen übernommenen Verantwortung für Soldatinnen und Soldaten sowie deren Angehörige andererseits. In Gesprächen mit Soldatinnen und Soldaten wurde immer wieder deutlich, wie sehr die Militärpfarrer und -pfarrerinnen als Seelsorger und Ansprechpartner geschätzt werden und das Betreuungsangebot der beiden christlichen Kirchen angenommen wird. Die Angebote der Militärseelsorge gelten ausdrücklich auch für Soldatinnen und Soldaten, die keiner der beiden christlichen Kirchen angehören.

Hier spielen in der Bundeswehr neben den Konfessionslosen insbesondere die **muslimischen Soldaten** eine besondere Rolle. Die Angaben über deren Zahl schwanken zwischen 1.400 und 1.600, das sind circa 0,8 Prozent aller Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums liegen der Zentralen Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen am Zentrum Innere Führung durchaus Fragen von Betroffenen zur Einrichtung einer muslimischen Betreuungseinrichtung innerhalb der Bundeswehr vor. Auch beim Wehrbeauftragten bat im Berichtsjahr ein Soldat, unterstützt durch einen evangelischen Militärpfarrer, um Unterstützung bei der Ergänzung der Militärseelsorge um einen muslimischen Anteil. Das Ministerium prüft seit längerer Zeit diese Bitten. Das ist erfreulich, dauert aber inzwischen zu lange. Es ist nachvollziehbar, dass vor einer Erweiterung der Militärseelsorge um einen seriösen muslimischen Anteil kluge Antworten auf einige wesentliche Fragen gefunden werden müssen: So fehlt bei der großen Zahl unterschiedlicher, auch

konkurrierender Moscheevereine und muslimischer Verbände ein gemeinsamer Ansprechpartner, der – in Analogie zum Militärseelsorgevertrag beziehungsweise zum Konkordat – für einen möglichen Vertrag zur Einrichtung einer muslimischen Soldatenbetreuung in Frage kommt. Ebenso fehlt derzeit geeignetes Personal für eine solche Aufgabe. Diese Probleme sind aber lösbar und sollten nun auch rasch zu einem konstruktiven Ergebnis führen. Die österreichischen Streitkräfte sind hier bereits einen Schritt weiter: Seit Februar 2004 existiert ein Gebetsraum für Moslems in der Maria-Theresien-Kaserne in Wien. Die schon 2008 geplante Bestellung zweier Imame wurde schließlich 2015 mit der Einstellung eines nebenberuflich für das Bundesheer tätigen Imams umgesetzt.

Infopunkte der Bundeswehr

Ein wichtiger Teil der Agenda Attraktivität ist die Einrichtung sogenannter Infopunkte, die an allen 263 Standorten der Bundeswehr für Soldatinnen und Soldaten, ihre Angehörigen sowie für Ehemalige Unterstützung aus einer Hand anbieten. Der dortige Ansprechpartner soll Auskunft darüber erteilen, wer Fragen kompetent beantworten und Tipps und Hilfen geben kann. Die Fragen können beispielsweise die Suche nach einer Wohnung, einem Arzt, einem Kita-Platz, einer Schule, einem Arbeitsplatz für den Partner sowie Kontakte zum Bundeswehr-Sozialdienst und zum Militärpfarrer betreffen. Die Infopunkte erfreuen sich eines großen Zulaufs. Engagierte aktive Soldatinnen und Soldaten sowie Reservistinnen und Reservisten tragen zu diesem Erfolg bei. An vielen kleineren Standorten fehlt es allerdings an nötigem Unterstützungspersonal. Der Standortälteste ist bereits mit vielen Aufgaben belastet. Statt einen Ansprechpartner anzutreffen, steht hier lediglich ein Ordner zur Einsichtnahme bereit, der zudem nicht regelmäßig aktualisiert wird. Kommunikation findet so nicht statt. Die Qualität der Infopunkte muss an einzelnen Standorten dringend verbessert werden.

Neue Wege der Betreuung

Fürsorge und Betreuung sind zentrale Elemente für eine erfolgreiche Menschenführung. Sinnvolle Freizeitgestaltung der Soldatinnen und Soldaten wirkt sich nicht nur positiv auf die körperliche und geistige Einsatzbereitschaft aus, sondern fördert auch die Motivation. In den Kasernen eingerichtete Freizeitbüros sollten der Information über mögliche Freizeitaktivitäten dienen. Im Rahmen eines Pilotprojektes zur Verbesserung der Betreuung wurde allerdings festgestellt, dass die bisherigen Freizeitbüros dieser Aufgabe nur unzureichend gerecht werden. Deshalb sind im Laufe

des Projektes in den Jahren 2014/2015 an zwölf Standorten die Freizeitbüros zu sogenannten **Betreuungsbüros** umgestaltet worden. Diese sollen zeitgemäßere Betreuungsleistungen erbringen, die auch die Familien der Soldaten einbeziehen. Das Projekt hat ergeben, dass das Potenzial eines Betreuungsbüros nur bei hauptamtlich tätigem Personal mit breiten Kenntnissen über Freizeitmöglichkeiten in der Region voll ausgeschöpft werden kann. Die positiven Ergebnisse des Betreuungsprojekts sollten nun genutzt werden, die bisherigen Freizeitbüros flächendeckend in die Form der neuen Betreuungsbüros mit hauptamtlich tätigem Personal umzugestalten.

Die Bundeswehr hatte die **bewirtschaftete Betreuung** bereits im Jahr 2012 mit dem „Konzept zur Neuausrichtung von Gemeinschaftsverpflegung und bewirtschafteter Betreuung in der Bundeswehr“ verändert. Damit sollten nachhaltige und wirtschaftlich auskömmliche Strukturen geschaffen werden. In Form von sogenannten Triogebäuden wird die vorhandene Betreuungslandschaft an den Standorten zu einer Betreuungseinrichtung für alle Dienstgradgruppen zusammengeführt. Im Berichtsjahr gab es 31 derartiger Triogebäude. Deren Funktionalität wird überwiegend gelobt. An einzelnen Standorten, wie etwa in Holzmin-den, können diese mit erheblichen Baukosten errichteten Gebäude allerdings wegen hygienischer Mängel teilweise nicht betrieben werden. Hier muss kurzfristig Abhilfe geschaffen werden.

Da sich der Bedarf an Betreuungseinrichtungen an den Standorten aufgrund der örtlichen Infrastruktur sehr unterschiedlich darstellt, müssen auch die bestehenden **eigenbewirtschafteten Betreuungseinrichtungen**, wie Offizierheimgesellschaft, Unteroffizierheimgesellschaft oder von Pächtern betriebene Mannschaftsheimen, weiterhin aktiv in die örtlichen Betreuungskonzepte eingebunden werden. Hier sollte Vielfalt kein Nachteil sein. Es geht nicht um Einheitlichkeit, sondern um attraktive Angebote. Dabei muss spätestens jetzt vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Soldatenarbeitszeitverordnung der Einsatz von Soldatinnen und Soldaten als Ordonanzen noch einmal geklärt werden. Für den jeweiligen Standort muss im Übrigen nicht nur der erforderliche Repräsentationsbedarf berücksichtigt werden. Bei bislang funktionierenden Heimgesellschaften sollte auch deren Beitrag zur Förderung des Traditionsbewusstseins vor Ort mit gewichtet werden.

8. Einsatz und Bündnis

Lessons Learned – Lehren aus bisherigen Einsätzen

Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, der Deutsche Bundeswehrverband, der Reservistenverband und das Aspen-Institut haben im Juni 2016 eine Konferenz führender Experten aus Militär, Administration und Gesellschaft zu den Lehren aus dem ISAF-Einsatz (2001-2014) durchgeführt. Bis heute fehlt hierzu ein umfassender offizieller Evaluationsbericht etwa der NATO oder der Bundesregierung. Bei der Diskussion in Berlin wurde insbesondere deutlich, dass es der internationalen Gemeinschaft an klaren gemeinsamen Zielvorstellungen gemangelt hat. Auch seien die Interessen der Anrainerstaaten Afghanistans und die gesellschaftlichen Strukturen des Landes selbst nicht hinreichend berücksichtigt worden. Es habe von Beginn an ein Versöhnungskonzept gefehlt. Multinationale Einsätze dieser Größe müssten künftig besser koordiniert und zentral geführt werden. Mandatsobergrenzen sollten so flexibel sein, dass man auch auf Lageänderungen schnell reagieren könne. Im Sinne des deutschen „vernetzten Ansatzes“ sei zudem eine bessere Koordination zwischen den nationalen Ressorts, Militär, zivilen Regierungsorganisationen und Nichtregierungsorganisationen erforderlich. Die Einrichtung der neuen Abteilung S (Stabilisierung) im Auswärtigen Amt mag bereits dieser Lernerfahrung geschuldet sein.

Einsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen und Dauereinsatzaufgaben

Die Bundeswehr war Ende des Jahres 2016 für **13 Auslandseinsätze** durch den Deutschen Bundestag mandatiert. Die Gesamtzahl deutscher Soldatinnen und Soldaten, die sich gleichzeitig in diesen Einsätzen befanden, betrug Ende des Jahres 2016 etwa 3.300. Daneben war die Bundeswehr an weiteren Einsätzen beteiligt, die einer Mandatierung des Parlaments nicht bedürfen. Die Vielzahl der Einsätze und das breite geographische Spektrum der Einsatzgebiete entsprechen Deutschlands erweitertem sicherheitspolitischen Selbstverständnis. Es ist bedauerlich, dass der Deutsche Bundestag die Veröffentlichung des Weißbuchs bislang nicht zum Anlass genommen hat, eine sicherheitspolitische **Grundsatzdebatte** zu führen.

Die im Vergleich zu früheren Zeiten geringere Anzahl von Soldatinnen und Soldaten in den unterschiedlichen Auslandseinsätzen stellt die Bundeswehr heute hinsichtlich der damit verbundenen Logistik, des Lufttransports und der medizinischen Versorgung vor ähnlich große Herausforderungen wie 2002, als über 10.000 Soldatinnen und Soldaten im Ausland einge-

setzt waren, die Masse davon auf dem Balkan. Ungeachtet höherer Personalobergrenzen (KFOR: 1.350, Kampf gegen IS: 1.200, RESOLUTE SUPPORT: 980, Mali: insgesamt 950) war der zahlenmäßig tatsächlich größte Einsatz im Berichtsjahr RESOLUTE SUPPORT in Afghanistan mit 980 Soldatinnen und Soldaten. An zweiter Stelle folgte nach Abzug der Einsatzkompanie aus dem Kosovo im IV. Quartal 2016 das Engagement in Mali (EUTM und MINUSMA) mit bisher bis zu 700 Soldatinnen und Soldaten.

Der Deutsche Bundestag hatte am 4. Dezember 2015 den Einsatz bewaffneter Streitkräfte zur Bekämpfung von Handlungen durch die Terrororganisation IS beschlossen. In der Operation INHERENT RESOLVE leistet Deutschland nicht nur einen Beitrag zur Umsetzung der Resolution 2249 (2015) des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen, sondern auch einen Beitrag im Rahmen der erstmals durch Frankreich (nach den Terroranschlägen von Paris) aktivierten Beistandsklausel des Artikels 47 Absatz 7 des Vertrages über die Europäische Union. Vom NATO-Stützpunkt Incirlik in der Türkei aus unterstützt das Einsatzgeschwader COUNTER DAESH der Luftwaffe die internationale Allianz mit sechs Aufklärungsflugzeugen vom Typ TORNADO und einem Tankflugzeug vom Typ Airbus A-310 MRTT. Eine weitere Beteiligung erfolgt durch die Marine zum Schutz der französischen Trägergruppe. Am 16. November 2016 fand zudem der erste NATO-AWACS-Flug unter Beteiligung deutscher Soldaten zur Unterstützung der internationalen Anti-IS-Koalition vom türkischen Konya aus statt. Im Norden des Iraks leistet die Bundeswehr – neben umfangreichen Materiallieferungen – mit einem zwischenzeitlich von 100 auf 150 Soldatinnen und Soldaten aufgestockten Mandat Ausbildungsunterstützung für Sicherheitskräfte der Regierung der Region Kurdistan-Irak (Peschmerga).

Am 15. Juli 2016 ist das Mandat zur Seeraumüberwachung und Terrorismusbekämpfung im Mittelmeer im Rahmen der NATO-geführten Artikel-5-Operation ACTIVE ENDEAVOUR ausgelaufen. Hieran hatte sich die Marine nur punktuell durch kurzfristige Unterstellung von seegehenden Einheiten – meist auf dem Transit in andere Einsätze – beteiligt. Als Nachfolgeoperation hat der Bundestag am 29. September 2016 die deutsche Beteiligung an der NATO-Mission SEA GUARDIAN (Nicht-Artikel-5) beschlossen, die ebenfalls der Seeraumüberwachung und Terrorismusbekämpfung im Mittelmeer dient und die Entsendung von bis zu 650 Soldatinnen und Soldaten ermöglicht. Eine erste deutsche Beteiligung erfolgte wenige Tage nach Beginn der NATO-Mission am 9. November 2016 mit einer kurzzeitigen Unterstellung der Fregatte Augsburg. Unverändert ist das Engagement der Marine im Mittelmeer im Rahmen der europäischen Operation

SOPHIA mit bis zu 950 Soldatinnen und Soldaten zur Lagebilderstellung und Vermeidung von Schleuserkriminalität. Des Weiteren ist die Marine an der seit 1978 bestehenden und 2006 um einen Marineanteil erweiterten UN-Mission UNIFIL vor der Küste des Libanon mit bis zu 300 Soldatinnen und Soldaten sowie an der 2008 eingesetzten Europäischen Anti-Piraterie-Mission ATALANTA mit bis zu 600 Soldatinnen und Soldaten am Horn von Afrika beteiligt.

Darüber hinaus hat der Deutsche Bundestag die Streitkräfte mit einer Personalobergrenze von jeweils 50 Soldatinnen und Soldaten unter dem Dach der Vereinten Nationen zu humanitären Einsätzen in den Sudan (UNAMID) und in den Südsudan (UNMISS) entsandt. Im Rahmen der Trainingsmission der Europäischen Union in Somalia (EUTM Somalia) leistet die Bundeswehr mit bis zu 20 Soldatinnen und Soldaten Ausbildungsunterstützung für die somalischen Streitkräfte.

Neben den zahlreichen Auslandseinsätzen werden Soldatinnen und Soldaten im Rahmen von Dauereinsatzaufgaben und einsatzgleichen Verpflichtungen in Anspruch genommen. Zu nennen sind hier etwa die Unterstützung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge bei der Registrierung von Flüchtlingen, darüber hinaus die in Deutschland in Bereitschaft gehaltenen Soldatinnen und Soldaten, die für den Fall einer Lageverschärfung im Kosovo oder in Afghanistan innerhalb von 14 Tagen beziehungsweise 30 Tagen einsatzbereit sein müssen. Außerdem gehören zu diesen Verpflichtungen die Integrierte Luftraumüberwachung der NATO zum Schutz des eigenen Territoriums, das Air-Policing im Baltikum (Estland), die Beteiligung der Bundeswehr an vier maritimen NATO-Einsatzverbänden und an einem EU-Einsatzverband (European Battlegroup) mit rund 2.000 deutschen Soldatinnen und Soldaten in der zweiten Hälfte des Berichtsjahres. Schließlich beteiligen sich 5.300 Soldatinnen und Soldaten an den schnell einsetzbaren Einsatzverbänden der NATO (Enhanced NATO Response Force/Very High Readiness Joint Task Force). In der Spitze waren Mitte Januar des Berichtsjahres knapp 20.000 Soldatinnen und Soldaten direkt durch Einsätze, einsatzgleiche und sonstige Verpflichtungen sowie durch Dauereinsatzaufgaben gebunden.

RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan

Seit Aufgabe des Lufttransportstützpunkts in Termez/Usbekistan Ende 2015 ist die Bundeswehr aufgrund fehlender Transportflugzeuge nur eingeschränkt in der Lage, einen strategischen geschützten **Lufttransport** zwischen Deutschland und Afghanistan sicherzustellen. Die US Air Force hat sich bis Juni 2017 verpflichtet, einmal wöchentlich einen Flug zwi-

schen Deutschland und Afghanistan und zurück sicherzustellen. Bei diesen Flügen kommt es sehr häufig zu Verschiebungen:

- *Beispielsweise sollten am Freitag vor Pfingsten 94 deutsche Soldatinnen und Soldaten von Köln nach Afghanistan verlegen: Der Abflug verschob sich immer weiter nach hinten, schließlich auf Dienstag nach Pfingsten. Der Großteil der Soldatinnen und Soldaten musste daher nach Verabschiedung von Familie und Freunden noch ein langes Wochenende in der Luftwaffenkaserne Köln-Wahn und in umliegenden Hotels verbringen.*

Diese Verzögerungen sind mit Sorge zu betrachten. Der Dienstherr wird seiner Fürsorgepflicht für die Soldatinnen und Soldaten ungenügend gerecht, wenn er nicht jederzeit in der Lage ist, den Transport der Soldatinnen und Soldaten mit eigenen Mitteln oder der Unterstützung von Verbündeten zuverlässig in die und aus den Einsatzgebieten sicherzustellen.

Insofern ist es zu begrüßen, dass Deutschland und Frankreich die gemeinsame Beschaffung und den gemeinsamen Betrieb von geschützten Flugzeugen des Typs HERKULES C-130J als neuen Teil-Ersatz für die auslaufenden Flugzeuge vom Typ C-160 TRANSALL und die A400M-Lücke planen. Dadurch wird nicht nur die Fähigkeitslücke geschlossen, auf kurzen Pisten starten und landen zu können, sondern es wird auch die europäische Integration im Bereich der Verteidigung vorangetrieben. Tempo wäre hier wünschenswert.

Soldatinnen und Soldaten beklagten, dass die Kosten für die **Einsatznachbereitungsseminare** von teilnehmenden Familienangehörigen selbst zu tragen seien. Inzwischen stellte das Bundesministerium der Verteidigung klar, dass diese Kosten auf Antrag den Familienangehörigen erstattet werden. Über diesen Umstand muss die Bundeswehr besser informieren.

Weitere Eingaben betrafen das Thema der **interkulturellen Rücksichtnahme**:

- *So ist Soldatinnen und Soldaten eines Einsatzkontingents in Afghanistan mit Rücksicht auf muslimische Ortskräfte verboten worden, während des Ramadans in gemeinsam zugänglichen Bereichen Musik zu hören. Gleichzeitig ist ihnen empfohlen worden, in Gegenwart der afghanischen Helfer während des Ramadan tagsüber nicht zu trinken, zu essen oder zu rauchen. Der Befehl bezüglich des Musikhörens wurde inzwischen wieder aufgehoben.*

Die Empfehlung, nicht zu trinken ist angesichts der klimatischen Verhältnisse in Afghanistan im Juni und Juli ungeeignet. Sie berührt die Fürsorgepflicht der Vorgesetzten, die Pflicht zur Gesunderhaltung der Soldatinnen und Soldaten und gerät darüber hinaus in Konflikt mit der effizienten Erfüllung des militärischen Auftrags.

KFOR, Kosovo

Am 30. September 2016 hat das deutsche KFOR-Kontingent die Patrouillen durch die Einsatzkompanie in Novo Selo eingestellt. Die Bundeswehr wird allerdings noch mit mehreren hundert Soldatinnen und Soldaten im Kosovo verbleiben. Soldatinnen und Soldaten der Einsatzkompanie bemängelten zuvor insbesondere das Fehlen der Crowd-and-Riot-Control-Ausstattung, dazu gehören unter anderem Schutzhelme und Körperprotektoren. Erst sieben Wochen nach Einsatzbeginn konnten alle Soldatinnen und Soldaten mit den erforderlichen Größen ausgestattet werden. Die kostenlose Betreuungskommunikation war sogar erst nach acht Wochen möglich. Durch eine Vakanz des Dienstpostens in der Waffeninstandsetzung über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten stand knapp die Hälfte der Pistolen des Typs P8 wegen technischer Mängel nicht mehr zur Verfügung. Darüber hinaus betrafen zahlreiche Eingaben den Rücktransport bei Kontingentende. Dabei ging es unter anderem um häufige Verschiebungen des Termins und die Rückverlegung gemeinsam mit den niederländischen Verbündeten an den für deutsche Soldatinnen und Soldaten mitunter ungünstigen Zielort Eindhoven.

COUNTER DAESH, Türkei und Mittelmeer

Beim Besuch des Wehrbeauftragten im deutschen Einsatzkontingent COUNTER DAESH auf der Airbase Incirlik bei Adana in der Türkei trugen Soldatinnen und Soldaten vor, dass die Materiallage zu wünschen übrig lasse. Insbesondere die **Ersatzteilbesorgung** sei problematisch. Einige Soldatinnen und Soldaten hatten bereits fehlendes Material wie Werkzeuge und Ersatzteile privat bestellt, so beispielsweise für die Instandsetzung der Klimaanlage. Insgesamt, so die Betroffenen, sei der Beschaffungsprozess über das Logistikzentrum der Bundeswehr zu langsam.

Hinzu kommen Probleme bei der **Unterbringung**: Die deutschen Soldatinnen und Soldaten sind derzeit auf der Airbase in Unterkünften und in einem Hotel untergebracht. Bei den Unterkünften handelt es sich um von den amerikanischen Streitkräften nicht mehr benötigte abrisssreife Leichtbauhäuser. Die dortigen Stuben sind mit bis zu sieben Soldaten belegt, obwohl nur vier Soldaten darin angemessen Platz finden. Erst mit Umsetzung geplanter Baumaßnahmen könnte sich die Unterkunftssituation vor Ort spürbar verbessern. Ob und wann tatsächlich gebaut wird, ist aufgrund der politischen Lage bisher offen geblieben. Schimmelbefall in Sanitärcontainern und Mückenbefall durch unzureichend abfließende Wasserreste stellen darüber hinaus eine Gefahr für die Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten dar.

Entgegen den Versicherungen des Verteidigungsministeriums, dass die **sanitätsdienstliche Versorgung** der deutschen Soldatinnen und Soldaten beim Kontingent in Incirlik durchgängig sichergestellt sei, befürchten Soldatinnen und Soldaten, dass sich die Sanitätssituation durch die (bereits vor dem Putschversuch in der Türkei vom 15./16. Juli 2016) erhöhte Sicherheitsstufe verschlechtere. So stehe die medizinische Infrastruktur an Krankenhäusern und Fachärzten in Adana nicht mehr zur Verfügung. Das Verlassen der Airbase zur Vorstellung bei einem türkischen Facharzt sei nur bei lebensbedrohlicher Befundlage erlaubt. Vor Ort gebe es auch keine Rettungswagen. Für die Überführung in ein türkisches Krankenhaus müsse ein türkischer Krankenwagen angefordert werden. Dies sei sehr zeitaufwändig. Hierbei sei auch unklar, ob die zu behandelnden Soldatinnen und Soldaten vom Sanitätspersonal der Bundeswehr begleitet werden dürfen und wie die Sicherheit im Krankenhaus für sie gewährleistet werden könne. Die nur noch eingeschränkt bestehende Möglichkeit des Rückgriffs auf eine türkische sanitätsdienstliche Unterstützung durch die Krankenhäuser in Adana belaste das Sanitätspersonal der Bundeswehr zusätzlich. Das Verteidigungsministerium sicherte zu, dass die deutsche allgemein- und notfallmedizinische Erstversorgung (ROLE 1) wie auch die US-amerikanische notfallchirurgische Erstversorgung (ROLE 2) zur Verfügung stünden. Für den Fall, dass deutsche Soldatinnen und Soldaten infolge einer lebensbedrohlichen Erkrankung in eine türkische Klinik verlegt werden müssen, würden sie von deutschen Sanitätskräften und von ortskundigen türkischen Mitarbeitern der US-Amerikaner begleitet. Die Verständigung sei in jedem Fall sichergestellt. Das Verlassen der Airbase Incirlik bei medizinischen Notfällen sei bislang ohne Schwierigkeiten und ohne wesentliche Verzögerungen möglich gewesen. Die Zeitlinien zum Transport eines in der US-amerikanischen ROLE 2 stabilisierten Patienten in eine zivile türkische Klinik seien im Rahmen der deutschen Vorgaben akzeptabel.

Im März 2016 wurde auf der Airbase die höchste **Sicherheitsstufe DELTA** ausgerufen. Die amerikanischen Streitkräfte stockten ihre Sicherheitskräfte auf, flogen ihre Familien aus, Patrouillen wurden verdoppelt und Splitterschutzwände errichtet. Die neue Sicherheitsstufe führte zu erheblichen Einschränkungen für die Soldatinnen und Soldaten: Es durften nur dienstlich notwendige Gänge auf dem Gelände und kein Sport im Freien gemacht werden, Menschenansammlungen sollten vermieden werden. Zudem war das Verlassen der Airbase untersagt, der zivile Flughafen in Adana konnte nicht genutzt werden. Auch nach dem Ende des Militärputsches ist der Zugang zur Luftwaffenbasis Incirlik weiter besonderen Sicherheitsvorkehrungen unterworfen. Das Sicherheitsempfinden

mancher Soldatinnen und Soldaten ist durch weitere Faktoren belastet: So seien in den Unterkünften nachts, von außerhalb der Airbase, Schüsse zu hören gewesen, tagsüber seien kleine Drohnen über der Liegenschaft gesichtet worden. Außerdem habe es Belästigungen gegenüber Soldatinnen anderer Nationen gegeben.

Ausbildungsunterstützung Irak

Zum Ende des letzten Berichtsjahres glich das Camp Erbil im Irak, in dem die deutschen Soldatinnen und Soldaten untergebracht sind, noch einer Baustelle. Der Gesamtzustand des Camps hat sich seitdem verbessert. Der zusätzlich geforderte Unterkunfts-bereich für 50 Soldatinnen und Soldaten wurde im April 2016 fertiggestellt und ist in Betrieb. Mehrere weitere kleine Bau-maßnahmen, darunter ein zusätzlicher Betreuung-containers, wurden durch das Kontingent beantragt und vom Einsatzführungskommando der Bundeswehr bewilligt. Die einzelnen Aufträge werden jeweils an einen Unterauftragnehmer weiter vergeben. Eine enge Begleitung und konsequente Überwachung des Unterauftragnehmers bei der Umsetzung der Maßnahmen sowie der Sicherstellung des Camp-Betriebs durch das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen erscheinen angesichts der Erfahrungen aus dem Vorjahr dringend geboten. Zum 1. Juni 2016 wurde ein Verfahren eingeführt, mit dem man im Kontingent kleinere liegenschaftsbezogene Maßnahmen bis zu einem Wert von 5.000 US-Dollar ohne langwierige Genehmigungsgänge umsetzen kann. Diese Initiative wird ausdrücklich begrüßt.

SOPHIA und SEA GUARDIAN im Mittelmeer

Seit Juni 2015 beteiligt sich Deutschland ständig mit zwei Schiffen an der EUNAVFOR MED Operation SOPHIA. Die Schiffe des Verbands tragen zur Aufklärung von Schleusernetzwerken auf der Zentralen Mittelmeerroute bei und können auf Hoher See gegen Boote vorgehen, die von Schleppern genutzt werden. Seit Beginn der Beteiligung deutscher Schiffe an der Seenotrettung im Mittelmeer am 7. Mai 2015 retteten deutsche Marinesoldaten 19.100 Menschen aus Seenot. Am 7. Juli 2016 stimmte der Deutsche Bundestag der Fortsetzung und Erweiterung der Beteiligung an SOPHIA zu. Erweitert wurde das Mandat um die Beteiligung am Informationsaustausch, an der Ausbildung und dem Kapazitätsaufbau der libyschen Küstenwache und Marine sowie der Durchsetzung des Waffenembargos der Vereinten Nationen gegenüber Libyen auf Hoher See.

Deutschland beteiligt sich auch an der NATO-geführten Maritimen Sicherheitsoperation SEA GUARDIAN, der Nachfolgemission der Operation ACTIVE ENDEAVOUR. Mit der Mission sollen im

Mittelmeerraum Krisenentwicklungen und maritimer Terrorismus frühzeitig erkannt werden. Die gewonnenen Informationen kommen auch anderen Missionen im Mittelmeer zu Gute, unter anderem der Operation EUNAVFOR MED SOPHIA und dem ständigen maritimen NATO-Einsatzverband in der Ägäis.

UNIFIL im Mittelmeer

Das die Sicherung der Seegrenzen des Libanon umfassende Bundestagsmandat für UNIFIL wurde zuletzt am 23. Juni 2016 um ein weiteres Jahr verlängert. Aktuell befinden sich 124 Soldatinnen und Soldaten im Einsatz auf See, im Libanon und auf Zypern. Dort eingesetzte Soldatinnen und Soldaten äußerten im Berichtsjahr ihr Unverständnis bezüglich der Differenzierung zwischen den der UN-Mission unterstellten und den dem nationalen Unterstützungselement angehörenden Soldatinnen und -soldaten. Hieraus ergebe sich eine Privilegierung der UN-Soldatinnen und Soldaten bei der Gewährung von zusätzlichen Tagegeldern sowie bei der Verleihung der UN-Medaille neben der deutschen Einsatzmedaille. Diese und alle weiteren Konsequenzen aus der Unterstellung von deutschen Soldatinnen und Soldaten unter eine UN-Mission sollten frühzeitig und umfassend gegenüber den Betroffenen kommuniziert werden. Gegebenenfalls könnte eine nationale Kompensation die Ungleichbehandlung im Rahmen eines Bundestagsmandats ausgleichen.

Ein weiteres Problem stellt die **Versorgung mit Medikamenten** dar:

- *Im August 2016 berichteten Soldaten, dass in Limassol (Zypern) seit acht Wochen 159 der 200 am häufigsten verordneten Arzneimittel nicht nachgeliefert worden seien. In einem Fall habe ein Soldat das von ihm benötigte Insulin für die gesamte Einsatzdauer in Kühltaschen aus Deutschland mitführen müssen, da eine Versorgung vor Ort nicht gewährleistet war.*

Bei einer Stationierung in Ländern der Europäischen Union oder in Ländern mit vergleichbarem Standard wie in Deutschland sollte die Bundeswehr auch Möglichkeiten für die dezentrale Beschaffung von Arzneimitteln vorsehen. Bemängelt wurden zudem die langen Wartezeiten auf Bekleidung und persönliche Ausstattung von bis zu fünf Wochen bei Kontingentbeginn. Auch laufe der Nachschub von Material und Ersatzteilen zu bürokratisch und langsam.

EUTM und MINUSMA, Mali

Gegen Ende des Berichtsjahrs befanden sich 535 Soldatinnen und Soldaten im MINUSMA-Einsatz (einschließlich Niamey/Niger), der überwiegende Teil davon in Gao im Norden Malis. Bei EUTM Mali waren 124 Soldatinnen und Soldaten im Einsatz, stationiert in Bamako und Koulikoro.

Soldatinnen und Soldaten der deutschen Einsatzkontingente EUTM Mali und MINUSMA kritisierten im September 2016 erneut, dass für den Transport vom Flughafen in Bamako nach Koulikoro nur ungeschützte Fahrzeuge zur Verfügung stünden. Zudem binde die Wahrnehmung einer Vielzahl von offiziellen **Besuchergruppen** erhebliche Kapazitäten. Dabei muss klar sein: Der Besuch von Delegationen aus der Heimat ist wesentlicher Teil des gewollt sichtbaren Engagements Deutschlands in Krisenregionen. Anschauung und Transparenz sind notwendige Voraussetzungen für die Legitimation des Einsatzes unserer Parlamentsarmee in der Öffentlichkeit. Hilfreich wäre aber, solche wiederkehrenden Routineaufgaben der Besucherbetreuung bei EUTM Mali und MINUSMA gegebenenfalls über ein gemeinsames Joint Visitors Bureau (wie in Afghanistan) abzuwickeln. Im Übrigen sollte grundsätzlich an Botschaften der Länder, in denen die Bundeswehr mit substantiellen Kräften im Einsatz ist, ein zusätzlicher (temporärer) Auslandsdienstposten eingerichtet werden, der speziell den Kontakt zur Truppe pflegen sowie den Einsatzkontingenten militärfremde Aufgaben abnehmen kann.

Weiterhin beklagten die Soldatinnen und Soldaten die zahlreichen Verschiebungen von **Flügen** zu Kontingentbeginn und -ende. Außerdem werde oftmals in Deutschland nur Köln angefliegen, die Soldatinnen und Soldaten würden von dort durch die Bundeswehr zu ihren Standorten transportiert, von wo aus sie dann weiter zu ihren Wohnorten fahren müssten.

Verbessert haben sich offenbar seit Juli 2016 die Laufzeiten der Briefpost. Anders verhält es sich mit Paketsendungen, die wegen ihres Inhaltes – zum Beispiel Deosprays oder mit Lithiumbatterien betriebene Geräte wie Handys – aufgrund der Gefahrgutvorschriften im Luftverkehr an den Absender zurückgeschickt werden. Dies hält gelegentlich ganze Liefergebände aus Deutschland auf. Dafür sollten pragmatische Lösungen gefunden werden.

Hinsichtlich des **Nachschubs von Material** wurden die langen Lieferzeiten und das mangelnde Vertrauen der Heimat in die Notwendigkeit der Anforderungen aus den Einsatzkontingenten beklagt:

- *So dauerte in einem Fall die Lieferung von dringend benötigter Munition für das schwere Maschinengewehr knapp sieben Wochen, da Gefahrguttransporte normalerweise drei bis vier Wochen vor dem geplanten Flug angemeldet werden müssen.*

Das in Gao eintreffende Material ist nach den Berichten der Soldatinnen und Soldaten durch den Landtransport mittels ziviler Spediteure von Bamako aus nicht selten beschädigt. Zudem komme es auf der Straße von Bamako nach Gao vielfach zu Anschlägen auf die Versorgungskonvois durch versteckte Sprengsätze. Ein

direktes Anfliegen des Flughafens Gao durch strategischen Lufttransport sei aufgrund des Zustands der Start- und Landebahn nicht möglich. Mit Blick auf ein längerfristiges Engagement der Bundeswehr im Norden Malis sollten alternative Lufttransportmöglichkeiten sowie die rasche Ertüchtigung des Flughafens in Betracht gezogen werden.

Im Feldlager in Gao führt die **Wasserknappheit** zu persönlichen Einschränkungen für die Soldatinnen und Soldaten. Die tägliche Duschzeit pro Person beträgt zwei Minuten (falls überhaupt geduscht werden darf). Auch wenn die Verantwortung für die Wasserversorgung in Gao bei den Vereinten Nationen liegt, sollte sich Deutschland für eine zusätzliche Aufbereitung des Wassers aus dem Fluss Niger einsetzen, um die Einsatzbedingungen der Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Dies würde auch einem weiteren Absinken des Grundwasserspiegels in der Stadt Gao entgegenwirken.

Insbesondere für die in Gao unter freiem Himmel arbeitenden Soldatinnen und Soldaten stellen die klimatischen Verhältnisse eine erhebliche Belastung dar. Bei den zur Absicherung des Lagers eingesetzten Kräften, die in täglichen Zwölf-Stunden-Schichten arbeiten, sollte aufgrund der besonderen Belastungen eine verkürzte Stehzeit im Einsatzland erwogen werden.

Der Auslandsverwendungszuschlag für Mali wurde im Berichtsjahr für bei MINUSMA und bei EUTM eingesetzte Soldatinnen und Soldaten angeglichen und beträgt nunmehr Stufe 5, das sind 94 Euro pro Tag. Jetzt fordern etliche Soldatinnen und Soldaten eine Besserstellung der in Gao stationierten Soldatinnen und Soldaten gegenüber den im weniger gefährlichen Süden eingesetzten Soldatinnen und Soldaten – eine schwierige Abwägungsfrage.

Zahlreiche Eingaben betrafen die **Bekleidung und persönliche Ausrüstung** der Soldatinnen und Soldaten. So gebe es ein unterschiedliches Ausstattungssoll für EUTM Mali und MINUSMA, was an den Standorten der LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft nicht immer bekannt sei. Zudem seien nicht immer alle Teile in den benötigten Größen vorhanden. Für Unmut unter den Soldatinnen und Soldaten sorgt gemeinhin, dass nicht alle mit dem neu eingeführten „Kampfbekleidungssatz Streitkräfte“ ausgestattet werden konnten. Stattdessen erhielten sie die „Feldbekleidung Tropen Dreifarbindruck“. Auch wenn sich diese bereits in Afghanistan bewährt hat und für den Einsatz in Mali tauglich ist, fühlen sich die betroffenen Soldatinnen und Soldaten benachteiligt. Es ist nicht hinnehmbar, dass wegen lizenz- oder vergaberechtlicher Probleme in Deutschland die Beschaffung von bereits eingeführten Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenständen für mandatierte Auslandseinsätze verzögert wird.

Die Evakuierung von schwer erkrankten oder verwundenen Soldatinnen und Soldaten wird von bislang 42, zukünftig von bis zu 150 in **Niamey/Niger** eingesetzten deutschen Soldatinnen und Soldaten sichergestellt. Diese beklagten, für die ersten drei Wochen ihres Einsatzes ohne Mandat auch rückwirkend keinen Auslandsverwendungszuschlag erhalten zu haben. Die Problematik der rückwirkenden Auszahlung eines Auslandsverwendungszuschlages bei noch nicht erteiltem Mandat sollte in den Prüfauftrag des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages zur Besoldung in der Bundeswehr (siehe hierzu Kapitel Auslandsverwendungszuschlag) einbezogen werden.

Ein weiteres Problem in Niamey stellt die Unterbringung des nichtfliegenden Personals in Zeltunterkünften in der Nähe der Dieselgeneratoren dar. Dies habe bei einigen Soldatinnen und Soldaten bereits zu gesundheitlichen Einschränkungen geführt. Schwierig seien neben den hohen Temperaturen die hygienischen Bedingungen in dem nicht von deutscher Seite verwalteten Feldlager. So sei es in der Zeltstadt bereits zu einem Nagerbefall gekommen. Auch die Nachlieferung von verbrauchten oder wegen der klimatischen Bedingungen auszutauschenden Arzneimitteln dauere mit drei bis vier Wochen zu lange.

Bemängelt wurde außerdem, dass die durch den Dienstherrn kostenlos zur Verfügung gestellten Prepaidkarten eines nigrischen Netzbetreibers im Rahmen der Betreuungskommunikation nicht weit reichten. Ebenso gaben die Laufzeiten für Feldpost Anlass zu Kritik.

• *So beklagte sich im August 2016 ein aus Niedersachsen stammender Soldat, sein Wahlrecht bei der Kommunalwahl am 11. September 2016 womöglich nicht ausüben zu können, weil ihn die drei Wochen zuvor versandten Briefwahlunterlagen noch nicht erreicht hätten.*

NATO in der Ägäis

Die Schiffe der Standing NATO Maritime Group 2 unterstützen seit dem 19. Februar 2016 mit ihrer Präsenz in der Ägäis die griechische und die türkische Küstenwache sowie die europäische Grenzschutzagentur FRONTEX bei der Erstellung eines Lagebildes, das beim Vorgehen gegen Schleppernetzwerke helfen soll. Die Bundeswehr beteiligte sich an dieser Bündnisaufgabe, die keines Mandats durch den Deutschen Bundestag bedarf, zunächst mit dem Einsatzgruppenversorger BONN als Flaggschiff. Von Juni bis September 2016 wurde es durch die Fregatte KARLSRUHE abgelöst. Seit Beginn des Auftrages im ägäischen Meer wird der Verband von einem deutschen Admiral geführt, zum Ende des Berichtsjahrs von Bord einer niederländischen Fregatte aus. Im Stab des Verbandes

waren zusätzlich elf deutsche Soldatinnen und Soldaten eingesetzt.

Als problematisch erweist sich die fehlende Möglichkeit der Übergabe von Paletten auf See vom Einsatzgruppenversorger BONN, zum Beispiel mit **Trinkwasser**. Die Seeverorgungsanlage hält den auftretenden Belastungen nicht stand. Dadurch fehlt dem Einsatzgruppenversorger zurzeit eine wesentliche Fähigkeit.

Soldatinnen und Soldaten des Einsatzgruppenversorgers bemängelten darüber hinaus, dass angesichts des eingeschifften internationalen Stabes und weiterer Verstärkungskräfte für den internationalen Stab Standing NATO Maritime Group 2 die Besatzung enger zusammenrücken müsse. Nicht alle Offiziere könnten auf dem Offiziersdeck untergebracht werden. Eine **Belegung der Kajüten** mit mehreren Offizieren sei erforderlich. Mehrere Kajüten konnten nicht bewohnt werden, da es zu einem Wassereinbruch wegen geplatzter Feuerlöschstränge gekommen sei. Moniert wurden zudem der hohe Verschleiß bei den Dichtungen der Schotten, Probleme mit der Lüftungsanlage in der Kombüse, die Ersatzteilbeschaffung und die verfügbare Bekleidung.

Air Policing Baltikum/Persistent Presence

Infolge der völkerrechtswidrigen Annektierung der Krim durch Russland hat die NATO ihre Präsenz insbesondere im Nordosten des Bündnisgebiets verstärkt. Im Berichtsjahr beteiligte sich die Bundeswehr mit einer Gesamtstärke von circa 5.500 Soldatinnen und Soldaten an insgesamt 23 Übungen. Seit dem 1. September 2016 übernahm die Bundeswehr erneut mit rund 200 Soldatinnen und Soldaten einen Teil der NATO-Luftverteidigung für die baltischen Bündnispartner Estland, Lettland und Litauen. Dafür wurden fünf Jagdflugzeuge vom Typ EUROFIGHTER nach Estland verlegt. Ein weiterer steht in einer 96-Stunden-Bereitschaft in Deutschland in Reserve.

Des Weiteren hat die Bundeswehr im Berichtsjahr jeweils für zwei bis drei Monate je eine Heereskompanie nach Litauen, Estland und Polen sowie einen Luftwaffengefechtsstand nach Lettland zur Teilnahme an gemeinsamen Ausbildungs- und Übungsvorhaben geschickt. In Umsetzung der Beschlüsse des NATO-Gipfels vom Juli 2016 wird die Bundeswehr sich an dem in Litauen aufzustellenden multinationalen Bataillon mit rund 450 deutschen Soldatinnen und Soldaten beteiligen und dessen Führung übernehmen.

Vorbereitung auf den Einsatz

Ohne eine vollständige Einsatzvorbereitung bleiben Lücken, die die Sicherheit der Soldatinnen und Sol-

daten beeinträchtigen und letztendlich den Erfolg des Einsatzes in Frage stellen können. Umso erstaunlicher sind die in diesem Jahr festgestellten Versäumnisse in diesem Bereich.

Sieben Soldatinnen und Soldaten des 2. Deutschen Einsatzkontingents COUNTER DAESH hatten nicht am **Länderkundemodul** zur Einsatzvorbereitung teilgenommen. Einem Teilnehmer wurde das Länderkundemodul nicht anerkannt, so dass er für vier Wochen aus dem Einsatz zurückverlegen musste. Nach Mitteilung des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr sei dies der kurzen Vorlaufzeit für den Einsatz in Incirlik geschuldet. Eine solche Begründung kann jedoch nur für das 1. Deutsche Einsatzkontingent COUNTER DAESH gelten. Die Zahl der Soldatinnen und Soldaten des 2. Einsatzkontingents ohne absolviertes Länderkundemodul ist gegenüber dem 1. Einsatzkontingent sogar noch gestiegen. Das ist inakzeptabel.

Soldatinnen und Soldaten, die in den Genuss der zentral am Standort Germersheim durchgeführten Ausbildung gekommen sind, beklagten die weite Anreise per Sammeltransport zum Lehrgangsort, nicht geöffnete Betreuungseinrichtungen beim Eintreffen am Lehrgangsort sowie die inhaltliche Gestaltung des Lehrgangs. So sei auf Lerninhalte aus dem Afghanistan-Einsatz zurückgegriffen worden, die mit der Lebenswirklichkeit in der Türkei nichts zu tun hätten.

Mehrere im UNIFIL-Einsatz eingesetzte Soldatinnen und Soldaten haben nach eigener Auskunft nicht an der erforderlichen **einsatzvorbereitenden Ausbildung** teilnehmen können. Von ihnen sei im Vorfeld erwartet worden, dass sie die Checkliste für den Einsatz gleichsam blind unterschrieben, auch wenn bestimmte Punkte nicht erfüllt seien. Die fehlende einsatzvorbereitende Ausbildung wird mit den teilweise sehr kurzfristigen Einplanungen für den Einsatz erklärt. Vollkommen inakzeptabel ist es, wenn infolgedessen notwendige Impfungen nicht vorgenommen werden. Dies verstößt gegen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Die Sicherheit und Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten sind auch dort berührt, wo notwendige Einweisungen in technisches Gerät fehlen.

• *Ein als Militärkraftfahrer eingesetzter Soldat berichtete, dass er nicht über die notwendige Einweisung für den im Einsatzland verwendeten SSA WOLF verfüge. Daher solle er für einen Einweisungslehrgang aus dem Einsatzland nach Deutschland verlegen. Eine Einweisung im Einsatzland durch einen anderen Militärkraftfahrer sei nicht möglich, da niemand vor Ort die formalen Voraussetzungen erfülle, um die Rechtmäßigkeit der Einweisung zu bescheinigen.*

• *Soldatinnen und Soldaten des Einsatzgruppenversorgers BONN beanstandeten, dass Teile des Stammpers-*

sonals aus dem laufenden Einsatz heraus für Lehrgänge in Deutschland ausgeschifft würden. Grund dafür seien die geringen Lehrgangskapazitäten, so dass jeder verfügbare Lehrgangplatz auch genutzt werden müsse. Im aktuellen Ägäis-Einsatz würde es insgesamt zehn Soldatinnen und Soldaten betreffen, die dann für die Zeit des Lehrgangs an Bord fehlen und nicht ersetzt werden könnten.

- Ein Soldat des Deutschen Anteils des Einsatzes MINUSMA auf dem Lufttransportstützpunkt in Niamey/Niger beklagte, dass er aufgrund eines Personalausfalls binnen 14 Tagen in den Einsatz habe verlegen müssen. Eine einsatzvorbereitende Ausbildung habe faktisch nicht stattgefunden. Seine Auslandsdienstverwendungsfähigkeit und der für das Einsatzland erforderliche Impfstatus hätten zum Zeitpunkt der Verlegung nicht vorgelegen. Ein weiterer Soldat trug vor, dass er im Rahmen seiner einsatzvorbereitenden Ausbildung nicht am länderkundlichen Modul habe teilnehmen können, da derzeit keine Veranstaltung durchgeführt werde.

- Ein anderer Soldat schilderte, dass trotz frühzeitiger Beantragung der für einen bevorstehenden Einsatz erforderlichen Sicherheitsüberprüfung diese bis zur geplanten Verlegung nicht vorlag. Er habe die gesamte einsatzvorbereitende Ausbildung absolviert, verfüge über den erforderlichen Impfstatus und sei auslandsverwendungsfähig. Aufgrund der fehlenden Sicherheitsüberprüfung konnte der Soldat nicht in den Einsatz, sein Einsatzdienstposten konnte nicht rechtzeitig nachbesetzt werden.

Die Beispiele zeigen, dass es bei der Einsatzvorbereitung deutlichen Optimierungsbedarf gibt. Fehler, die im Vorfeld des Einsatzes gemacht werden, können letztlich den Einsatz für die Betroffenen unnötig erschweren oder diesen sogar unmöglich machen.

Auslandsverwendungszuschlag

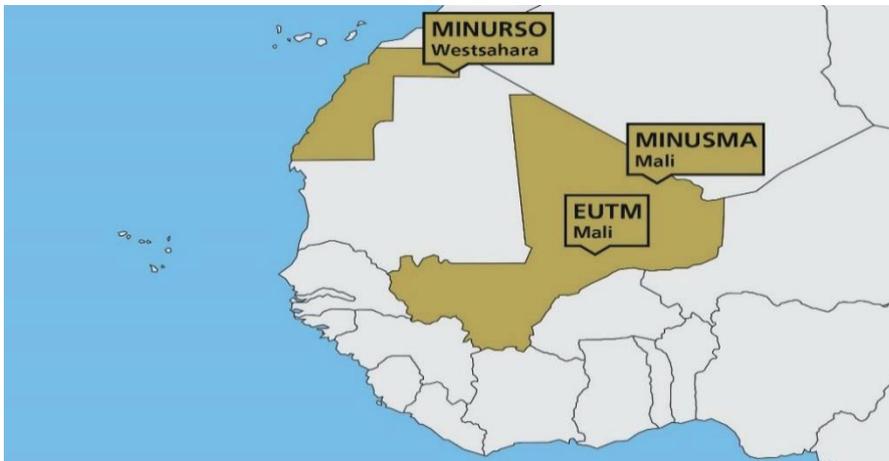
Mehrfach wurde im Berichtszeitraum beanstandet, dass die Soldatinnen und Soldaten in den Auslandseinsätzen der Bundeswehr hinsichtlich ihrer finanziellen Abfindung oder der Möglichkeit der Freistellung vom Dienst seit Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung gegenüber dem Inlandsdienst im Grundbetrieb benachteiligt würden. Zum Auslandsverwendungszuschlag gehören insbesondere die Abgeltung von Mehraufwendungen aufgrund besonders schwieriger Bedingungen im Rahmen der Verwendung oder Belastungen durch Unterbringung in provisorischen Unterkünften sowie Belastungen durch eine spezifische Bedrohung der Mission oder deren Durchführung in einem Konfliktgebiet.

Soldatinnen und Soldaten im Grundbetrieb mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit haben seit Januar

2016 bei Übungs- und Ausbildungsvorhaben nach der Soldatenvergütungsverordnung unter bestimmten Bedingungen für geleistete Überstunden Anspruch auf eine Freistellung vom Dienst oder einen finanziellen Ausgleich. Sie erhalten für einen zusammenhängenden Dienst von mehr als zwölf und höchstens 16 Stunden 33 Euro und für einen Dienst von 16 und höchstens 24 Stunden 65 Euro. Alternativ können die Soldaten einen halben oder einen ganzen Tag Freistellung vom Dienst erhalten („kleiner“ und „großer“ Anrechnungsfall). Der steuerfreie Auslandsverwendungszuschlag sieht ab der Stufe 2 (46 Euro) hingegen einen pauschalen Betrag für jeden Tag des Einsatzes vor, mit dem auch die besonderen zeitlichen Belastungen während der gesamten Dauer der Verwendung abgegolten werden. Die zeitliche Belastung wird demnach anders als im Grundbetrieb nicht gesondert vergütet oder durch Freistellung vom Dienst ausgeglichen. Hier besteht Handlungsbedarf: Die zeitlichen Belastungen in den Einsätzen der Bundeswehr sollten zukünftig besser honoriert werden.

Der Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages hat im Dezember 2015 das Verteidigungsministerium gebeten, ein Gremium einzurichten, das bis Mitte 2017 einen Bericht erarbeitet, wie eine wettbewerbsfähige Gehaltsstruktur aussehen könnte, die den Besonderheiten des Dienstes in der Bundeswehr Rechnung trägt. Dabei wurde durch das Ministerium bereits die Frage aufgenommen, wie eine **finanzielle Gleichbehandlung** der Soldatinnen und Soldaten, die im Rahmen von mandatierten Auslandseinsätzen eingesetzt werden, mit denen in einsatzgleichen Verpflichtungen herbeigeführt werden kann. In den letzten Jahresberichten wurde die Ungleichbehandlung von nur national einsetzbaren Besatzungen der Flottendienstboote im Vergleich zu den Angehörigen international mandatierter Einsätze kritisiert. Nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung ist diese Frage ebenfalls Gegenstand des umfassenden Prüfauftrags des Verteidigungsausschusses zur Besoldung in der Bundeswehr.

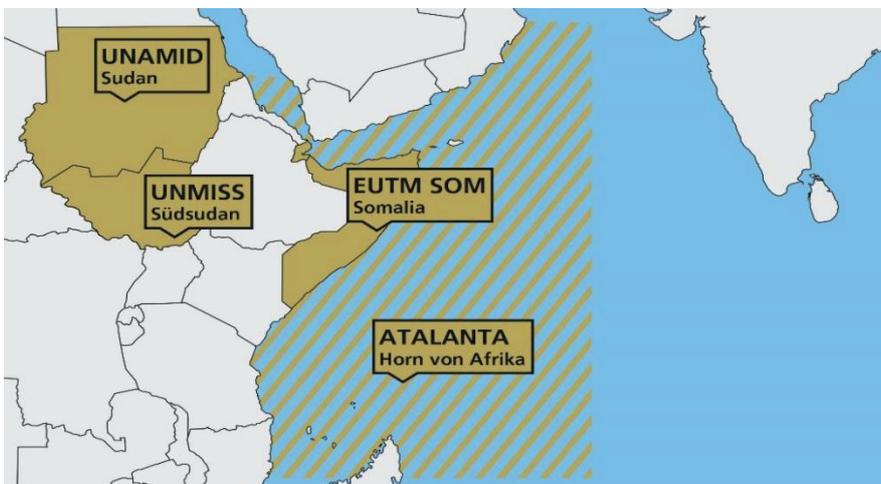
Auch nachdem am 6. Juli 2016 eine Patrouille der Mission MINUSMA während eines Stopps nördlich der Stadt Gao angegriffen wurde, hält das Ministerium an der Stufe 5 des Auslandsverwendungszuschlages für die in **Mali** eingesetzten Soldatinnen und Soldaten fest. Damit rangiert der Einsatz unterhalb von RESOLUTE SUPPORT in Afghanistan (Höchststufe 6). Die Soldatinnen und Soldaten sind darüber verärgert. MINUSMA in Mali gilt als derzeit gefährlichster Einsatz der Vereinten Nationen. Die Höhe des Auslandsverwendungszuschlages bei MINUSMA sollte nochmals überprüft und gegebenenfalls an die tatsächlichen Belastungen, gesundheitlichen Gefährdungen sowie an die Bedrohungslage angepasst werden.

Auslandsverwendungszuschlag (AVZ)**Westafrika:****MINURSO, Westsahara**

Stufe 4 (78,- Euro/Tag)

EUTM Mali

Stufe 5 (94,- Euro/Tag)

MINUSMA, Mali**Einsatzkräfte in Mali** Stufe 5 (94,- Euro/Tag)**Einsatzkräfte in Niamey/Niger** Stufe 4 (78,- Euro/Tag)**Fliegendes Personal in Niamey** Stufe 5 (94,- Euro/Tag) für Tage, an denen es Flüge in ein Gebiet durchführt, in dem ein AVZ der Stufe 5 gewährt wird**Ostafrika:****UNAMID, Sudan**Stufe 5 (94,- Euro/Tag) in Darfur
Stufe 4 (78,- Euro/Tag) in Khartoum**UNMISS, Südsudan**

Stufe 5 (94,- Euro/Tag)

EUTM SOM, Somalia

Stufe 5 (94,- Euro/Tag)

**ATALANTA,
Horn von Afrika****Kräfte auf in See stehenden Schiffen**Stufe 4 (78,- Euro/Tag) in der Area of Operation (AOO),
Stufe 3 (62,- Euro/Tag) außerhalb der AOO inkl. Hafenaufenthalte,
Stufe 4 (78,- Euro/Tag) für Hafenaufenthalte in Djibouti**Kräfte, die in Djibouti stationiert sind**

Stufe 4 (78,- Euro/Tag)

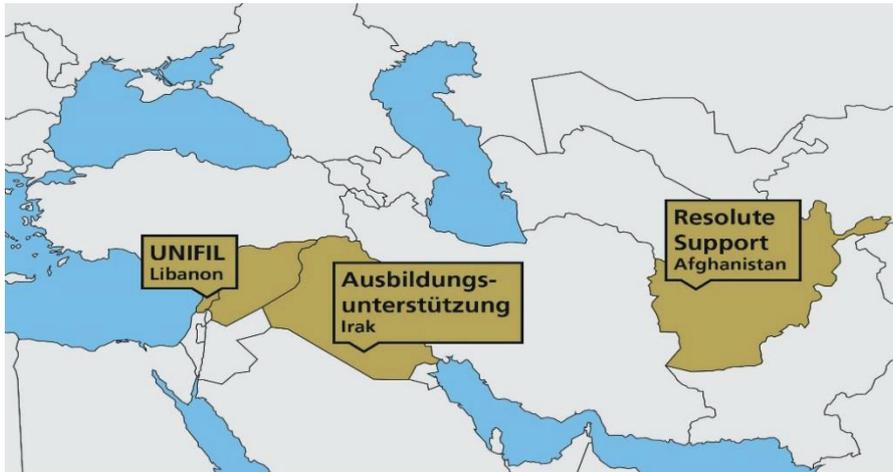
Fliegendes Personal MPA P-3C ORION

Stufe 3 (62,- Euro/Tag) für Tage mit Aufklärungsflügen

Manama/Bahrein

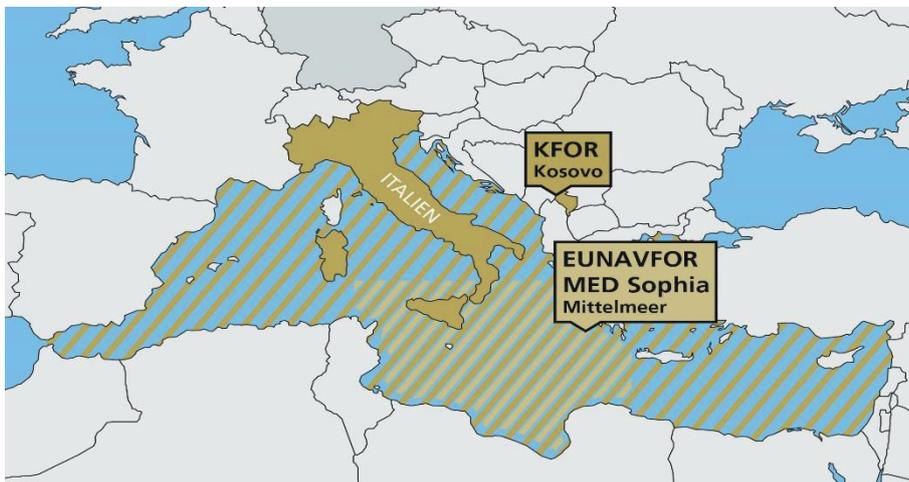
Stufe 2 (46,- Euro/Tag)

Asien:



- | | |
|--------------------------------------|--|
| UNIFIL, Libanon | Stufe 4 (78,- Euro/Tag) im Libanon Headquarter (HQ)
Stufe 2 (46,- Euro/Tag) auf Zypern und an Bord von Schiffen in der Area of Interest |
| Ausbildungsunterstützung Irak | Stufe 4 (78,- Euro/Tag) im Raum Erbil/Nord-Irak
Stufe 3 (62,- Euro/Tag) in Kuwait (HQ)
Stufe 5 (94,- Euro/Tag) in Bagdad (HQ) |
| RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan | Stufe 6 (110,- Euro/Tag) |

Europa und Mittelmeer



- | | |
|--|---|
| KFOR, Kosovo | Stufe 3 (62,- Euro/Tag) |
| EUNAVFOR MED SOPHIA, Mittelmeer | Stufe 4 (78,- Euro/Tag) im Seegebiet
Stufe 3 (62,- Euro/Tag) bei Hafenaufenthalten |

Nahe Osten

**COUNTER DAESH**

- Stufe 3 (62,- Euro/Tag) Kräfte in See und bei Hafenaufhalten
- Stufe 3 (62,- Euro/Tag) auf dem Stützpunkt Incirlik/Türkei
- Stufe 5 (94,- Euro/Tag) Fliegendes Personal bei Aufklärungs- und Betankungsflügen
- Stufe 3 (62,- Euro/Tag) in Katar, Kuwait und Jordanien (HQ)
- Stufe 5 (94,- Euro/Tag) in Bagdad (HQ)

Verleihung von Einsatzmedaillen

Die Einsatzmedaille der Bundeswehr wird für die Teilnahme an humanitären, friedenserhaltenden und friedenserzwingenden Einsätzen im Ausland verliehen. Im Juni 1996 wurden erstmalig Soldatinnen und Soldaten für ihren Balkan-Einsatz in Bosnien und Herzegowina (IFOR) ausgezeichnet. Sie waren die ersten Träger eines Ehrenzeichens, das den Wandel der Streitkräfte von einer Armee zur Landesverteidigung hin zu einer Armee im Einsatz äußerlich sichtbar macht. Bereits im letzten Jahresbericht wurde darauf hingewiesen, dass die Soldatinnen und Soldaten für ihre Teilnahme an Einsätzen vor dem Stichtag 30. Juni 1995, wie zum Beispiel **UNOSOM** in Somalia 1992, bislang keine Einsatzmedaille verliehen bekommen haben. Dies empfinden sie zu Recht als undankbar. Eine Vorverlegung des Stichtags für die Verleihung der Einsatzmedaille wurde zwischenzeitlich vom Verteidigungsministerium und dem Bundespräsidialamt aufgegriffen und wird derzeit geprüft.

Unklar ist bisher, ob den in Niamey/Niger (EUTM, MINUSMA) eingesetzten Soldatinnen und Soldaten die Einsatzmedaille der Vereinten Nationen zusteht. Nach Mitteilung des Ministeriums wurden die deutschen Lufttransportleistungen offiziell den Vereinten Nationen als freiwilliger ergänzender deutscher Beitrag für den Einsatz **MINUSMA** angezeigt. Eine Anerkennung als Truppenkontingent oder als nationales Unterstützungselement ist derzeit nach den Regularien der Vereinten Nationen nicht möglich. Daher wird versucht, den deutschen Beitrag mit einem Sonderabkommen in den Einsatz **MINUSMA** einzubinden. Die Verhandlungen dazu dauern noch an.

Betreuungskommunikation

Zum 1. Juli 2016 schloss die Bundeswehr mit einer Firma einen Rahmenvertrag, der die Betreuungskommunikation (Telefonie und Internet) für alle landgestützten Auslandsverpflichtungen der Bundeswehr sicherstellen soll. Dabei werden erstmals die **private Telefonie und Internetnutzung** unabhängig davon bereitgestellt, ob es sich um einen Einsatz oder eine Übung im Ausland handelt. Der Rahmenvertrag sieht vor, dass mindestens die Hälfte der Bundeswehrangehörigen am jeweiligen Einsatzort zeitgleich mit den Angehörigen kostenfrei kommunizieren kann. Mindestens zehn Prozent der vor Ort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten ist die Videotelefonie zeitgleich zu ermöglichen. Die Videotelefonie wird in Spitzenzeiten allerdings immer dann auf eine Stunde begrenzt, wenn sich mehr Nutzer angemeldet haben, als Bandbreite für die störungsfreie Nutzung zur Verfügung steht. Die durch den Vertragspartner bereitgestellte Bandbreite

erfüllt zwar den vertraglich festgelegten Mindeststandard. In einzelnen Einsatzgebieten wurde durch regionale Anbieter aber bisher eine wesentlich größere Bandbreite sichergestellt.

Der Vertrag konnte nicht in allen Auslandsverpflichtungen der Bundeswehr zeitnah umgesetzt werden. Die Verzögerung lag nach Auskunft des Verteidigungsministeriums in der unterschiedlichen Interpretation der Vergütung der zu erbringenden Leistungen begründet. Zudem führten die innenpolitischen Auseinandersetzungen in der Türkei dazu, dass die Leistungen für das Deutsche Einsatzkontingent **COUNTER DAESH** erst im November 2016 erbracht werden konnten.

Auch beim Einsatz **EUTM MALI** am Standort Koulikoro konnte mit der installierten Technik die kostenlose Telefonie anfänglich nicht erreicht werden. Deshalb wurden zur Überbrückung der Startschwierigkeiten allen deutschen Soldatinnen und Soldaten Prepaidkarten eines lokalen Anbieters im Wert von 90 Euro ausgehändigt. Damit konnten sie wöchentlich – unabhängig von der installierten Technik – 90 Minuten kostenlos telefonieren. Das Internet am Standort Koulikoro funktionierte bis zur rahmenvertraglich vereinbarten Umstellung der Betreuungskommunikation am 21. Juli 2016 gut. Danach konnte das Internetangebot nur tageweise genutzt werden. Ausfallzeiten von sieben Tagen am Stück seien eher die Regel als die Ausnahme gewesen, hieß es. Abhilfe konnte auch hier geschaffen werden, indem Teile des 90-Euro-Guthabens der Prepaidkarte des lokalen Anbieters in Internetguthaben umgewandelt wurden.

Die langen Ausfallzeiten wurden durch den Umstand verschlimmert, dass die Meldekette nach Auftreten eines Fehlers nicht effizient ist: Bei Ausfällen kontaktiert das Deutsche Einsatzkontingent **EUTM MALI** als Endkunde den Rahmenvertragspartner. Da dieser im Einsatzland durch einen lokalen Subunternehmer die Leistungen erbringt, wird die Fehlermeldung vom Rahmenvertragspartner an den Subunternehmer weitergeleitet. Jede Stelle benötigt mindestens einen Tag zur Bearbeitung und Weiterleitung. Darüber hinaus hat sich die Kommunikation mit dem Service des Rahmenvertragspartners als sehr schwierig herausgestellt, da nur die erste Stufe des Hotline-Supports auf Deutsch gewährleistet ist. Mit der zweiten Stufe, welche ihren Sitz in Paris hat, ist selbst die Kommunikation auf Englisch nur sehr eingeschränkt möglich. Zudem ist eine eigenständige Behebung der Probleme durch das Kontingent nicht durchführbar, da nur die Techniker des örtlichen Anbieters die notwendigen Zugangsdaten und Berechtigungen haben. Hier besteht Handlungsbedarf: Gegenüber dem Bundesministerium der Verteidigung wurde angeregt, die vertraglichen Konditionen mit dem Rahmenvertragspartner hinsichtlich der Meldekette bei Auftreten eines Fehlers anzupassen, um

zukünftig eventuell auftretende Ausfallzeiten verkürzen zu können. Zudem wäre es nicht zu viel verlangt, zur Verbesserung des Services bei einem Ausfall auch auf der zweiten Stufe Deutsch zu sprechen. Es handelt sich um einen nationalen Vertrag. Auch ein Insourcing der Fähigkeit „Betreuungskommunikation“ könnte sinnvoll sein, nachdem die gesamte übrige IT der Bundeswehr inzwischen wieder zu 100 Prozent in Bundeshand ist.

Soldatinnen und Soldaten des Lufttransportstützpunktes Niamey/Niger berichteten, dass die Betreuungskommunikation vor Ort über den örtlichen Provider durchgeführt werde. Die deutschen Soldatinnen und Soldaten erhielten pro Monat eine mit 45 Euro aufgeladene Prepaidkarte. Diese reichte gerade einmal dafür aus, um über WhatsApp mit den Angehörigen in Deutschland in Verbindung zu bleiben. Mit dem Guthaben könne man maximal eine Stunde im Monat nach Deutschland telefonieren, das sind durchschnittlich zwei Minuten pro Tag. Von der versprochenen Umsetzung einer kostenlosen Betreuungskommunikation in den Einsatzgebieten der Bundeswehr könne am Standort Niamey keine Rede sein. Hier muss nun schnell und im Sinne der Betroffenen eine Lösung auf den Weg gebracht werden.

Kooperation der Streitkräfte in Europa

Im September 2016 trafen die EU-Verteidigungsminister zu einem informellen Ministerrat in Bratislava zusammen, um nach dem Brexit-Votum über die deutsch-französische Initiative zur stärkeren europäischen Zusammenarbeit bei Sicherheit und Verteidigung zu beraten. Unter anderem wurden ein permanentes EU-Hauptquartier, die Optimierung der seit 2005 existierenden EU-Battlegroups, die Errichtung eines europäischen Sanitätskommandos und eine bessere Zusammenarbeit bei Truppen- und Materialtransport, bei der Auswertung von Satellitenbildern sowie bei Rüstungsinvestitionen in den Blick genommen. Im November 2016 verabschiedeten die EU-Außen- und Verteidigungsminister ihren Fahrplan hierzu. Diese Vorhaben sind wichtige Schritte auf dem Weg zu einer gemeinsamen **Europäischen Sicherheits- und Verteidigungsunion**. Auch der Europäische Rat hat am 15. Dezember 2016 Beschlüsse für eine Vertiefung der Zusammenarbeit in der Sicherheits- und Verteidigungspolitik gefasst. Das vom Lissabon-Vertrag vorgesehene Instrument der ständigen strukturierten Zusammenarbeit soll aktiviert werden.

In seiner Stellungnahme zum Jahresbericht 2015 hat das Verteidigungsministerium angekündigt, dass sich den bereits bestehenden Kooperationsformaten in der militärischen Zusammenarbeit mit Frankreich, den Niederlanden und Polen weitere anschließen sollen.

Dieser Weg sollte konsequent weiterverfolgt werden, etwa mit Tschechien, Österreich und Belgien. Multinationalität schon im Grundbetrieb spart Personal, Material, Geld und Zeit. Jeder Einsatz, sei es in der kollektiven Verteidigung, sei es Out-of-area, ist heute für fast alle europäischen Bündnispartner (außer vielleicht Großbritannien und Frankreich) von Anfang bis Ende multinational, es gibt keine Politik der militärischen Alleingänge und Sonderwege mehr. Deshalb sollten immer stärker die Grundsätze gelten: „Train as you fight!“ und: „Organize as you fight!“. Die multinationale Organisation wird dann ab einer bestimmten Ebene zur Regel, der rein nationale Gebrauch von Streitkräften (wie bei der Amtshilfe in der Flüchtlingskrise oder bei raschen Evakuierungseinsätzen) die Ausnahme.

Beispielhaft ist die **deutsch-niederländische Kooperation** etwa im neu aufgestellten deutschen Panzerbataillon 414 in Bergen, das eine niederländische Kompanie enthält und einer niederländischen Brigade unterstellt ist (die wiederum zur deutschen 1. Panzerdivision gehört). Diese binationale Zusammenarbeit ist eine Art Labor für das, was künftig mehr und mehr im ganzen Europa möglich werden kann.

In einem weiteren Schritt bedeutet dies auch, über **internationale Standards** zur demokratischen Kontrolle der Streitkräfte nachzudenken. Die gibt es bisher nicht. Die Rechte des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages gelten ausschließlich gegenüber den deutschen Streitkräften. Sie gelten gegenüber den deutschen Soldatinnen und Soldaten im Auslandseinsatz und in multinationalen Stäben und Verbänden, jedenfalls im Prinzip. Es ist noch nicht geklärt, wie die Rechte des Wehrbeauftragten (oder entsprechender Institutionen anderer Staaten) etwa in multinationalen Verbänden oder Lehrgängen auch durchgesetzt werden können.

• *In Österreich wurde im Berichtsjahr ein zweiter binationaler Lehrgang für Heeresbergführer durchgeführt. Daran teilnehmende deutsche Ausbilder hatten sich bereits nach dem Pilotlehrgang mit konstruktiven Verbesserungshinweisen an ihren deutschen Kommandeur und an das Bundesministerium der Verteidigung gewandt. Nachdem bei ihnen der Eindruck entstanden war, dort nicht in ausreichendem Maße Gehör zu finden, richteten sie Eingaben an den Wehrbeauftragten. Die Eingaben wurden der österreichischen Seite unzulässigerweise durch einen deutschen Oberst zur Kenntnis gegeben. Der österreichische Schulkommandeur löste daraufhin mit der Begründung des Vertrauensverlustes zwei deutsche Ausbilder vom Lehrgang ab. Dazu war er nicht berechtigt, weshalb die Ausbilder inzwischen wieder in das Ausbildungsteam aufgenommen wurden. Erfreulicherweise hat sich hier der*

Rechtsgedanke des Paragraphen 7 des Wehrbeauftragtengesetzes, wonach Soldatinnen und Soldaten wegen der Anrufung des Wehrbeauftragten nicht benachteiligt werden dürfen, durchgesetzt.

Der Fall belegt, wie wichtig im bi- und multinationalen Kontext im Vorfeld die Klärung der Rechte und Pflichten der Soldatinnen und Soldaten aller beteiligten Nationen ist. Insoweit sollte es einheitliche Standards bei der Kontrolle der Streitkräfte geben. Langfristig wären gemeinsame Regeln mindestens in der EU und in der NATO sinnvoll. Im Oktober 2016 befasste sich die 8. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (ICOAF) in Amsterdam mit der Rolle militärischer Ombuds-Institutionen in internationalen Missionen. Die Vertreter aus 29 Staaten, darunter der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, sowie mehrerer internationaler Organisationen stimmten darin überein, dass eine Vertiefung der Zusammenarbeit dieser Institutionen beispielsweise durch gemeinsame Truppenbesuche, gegenseitige Besuche sowie die Institutionalisierung der Vernetzung der Ombudsleute erforderlich sei. Mandate für internationale Einsätze sollten bereits die Rolle militärischer Ombudsleute berücksichtigen.

Mit den Niederlanden hat es im Berichtsjahr einen ersten Schritt in diese Richtung gegeben. Der Wehrbeauftragte hat gemeinsam mit Generalleutnant Hoitink, dem niederländischen Generalinspizienten, die deutschen und die niederländischen Truppen in Mali besucht und sich gemeinsam über die Probleme vor Ort informiert. Solche Besuche sollten fortgesetzt und ausgeweitet werden, auch bei Verbänden, Stäben und Dienststellen der Grundbetriebsorganisationen in Europa. Zu Truppenbesuchen beim Stab der Division Schnelle Kräfte (zu der jetzt die niederländische Luftlandebrigade gehört) in Stadtallendorf und beim Panzerbataillon 414 in Bergen gingen 2016 beide Institutionen gemeinsam.

Auch die Öffnung der Bundeswehr für **EU-Bürger** ist nicht länger ein Tabu. Bisher sind nur deutsche Staatsangehörige für eine Berufung in ein Dienstverhältnis als Zeit- und Berufssoldat zugelassen. Davon gibt es bei besonderem dienstlichem Interesse zwar Ausnahmen. Eine solche wurde aber bislang erst bei einem Soldaten auf Zeit in der Laufbahn der Offiziere des Sanitätsdienstes der Bundeswehr zugelassen. Im Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr befürwortet die Bundesregierung nun eine Erweiterung. Sie sieht darin Integrations- und Regenerationspotenzial für die personelle Robustheit der Bundeswehr. Dies ist ein gutes Signal. In anderen staatlichen Bereichen, zum Beispiel im Schul- oder im Polizeidienst, sind EU-Bürger längst keine Ausnahme mehr. Die Beamtengesetze des Bundes und der Länder

sind entsprechend angepasst. Auch verbündeten Streitkräften ist die Aufnahme von Staatsbürgern anderer Nationalität nicht fremd, so zum Beispiel in Dänemark, Frankreich, Irland, Luxemburg und Zypern. In die US-Streitkräfte werden jährlich etwa 5.000 „Green Card Soldatinnen und Soldaten“ integriert und auch Kanada öffnet seine Streitkräfte für Ausländerinnen und Ausländer.

Im Zuge fortschreitender Europäisierung werden zahlreiche Fragen zu klären sein. Innere Führung, Auftragstaktik, Parlamentsvorbehalt, Wehrpflicht – dies alles muss sorgfältig und intensiv diskutiert und im Vorfeld national geklärt werden. Eine rechtsvergleichende Untersuchung der Regularien in Europa wäre hierbei hilfreich.

Cyber-Verteidigung

Beim Gipfeltreffen in Warschau am 8. Juli 2016 schlossen die NATO-Bündnispartner eine Vereinbarung zur Cyber-Abwehr. Im Oktober 2016 kam es zur Einrichtung einer Cyber-Abteilung im Bundesministerium der Verteidigung, und es wird ein neuer militärischer Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum mit Sitz in Bonn aufgestellt. Er soll im April 2017 seine Arbeit aufnehmen. Außerdem wird ein Cyber-Forschungszentrum der Bundeswehr und des Bundes an der Bundeswehr-Universität in München aufgebaut. Die größte Herausforderung wird es sein, schnell IT-Spezialisten für diesen wachsenden Bereich zu finden. Der **Cyber-Personalbedarf** sollte allerdings nicht dazu führen, dass nun massiv Soldatinnen und Soldaten aus anderen Organisationsbereichen abgezogen werden und dort zusätzliche Vakanzen entstehen. Eine Besetzung des neuen Bereichs überproportional mit zivilem Personal erscheint mit Blick auf das Aufgabenspektrum durchaus möglich.

Der Deutsche Bundestag hat bei seinen abschließenden Haushaltsberatungen 2017 die Mittel für den Cyberbereich noch einmal aufgestockt. Der Verteidigungsausschuss hat das Verteidigungsministerium gebeten, zukünftig in seinen Einzelplan einen eigenen Haushaltstitel für das neue Kommando einzustellen. Zudem fordert der Haushaltsausschuss das Verteidigungsministerium auf, einen jährlichen Sachstandsbericht zum Thema „Cyber- und Informationsraum“ vorzulegen. Wichtig für die Bundeswehr sind hier klare Rechtsgrundlagen. Die **Parlamentsbeteiligung** muss sichergestellt sein. Die Einbeziehung des Cyberraums in künftigen Mandaten wirft Fragen auf, die zeitnah beantwortet werden müssen. Es reicht nicht, wenn das aktuelle Weißbuch vom „Erreichen eines gemeinsamen Verständnisses zur Anwendung des Völkerrechts auf den Cyber- und Informationsraum“ spricht. Hier

könnte vielleicht ein parlamentarischer Unterausschuss für Cyberfragen weiterhelfen.

9. Rechtsverstöße und Rechtspflege

Extremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit

Die Bundeswehr ist als Parlamentsarmee in die Werte- und Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland fest eingebunden. Daher besteht für alle Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr die Pflicht, für die im Grundgesetz verankerte freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten. Bereits der Anschein, dass eine Soldatin oder ein Soldat eine verfassungsfeindliche Gesinnung vertritt oder extremistische Bestrebungen verharmlost, stellt einen Verstoß gegen diese soldatische Kernpflicht dar. Derartige Vorkommnisse werden von der Truppe nach den geltenden Regelungen der Bundeswehr als **Meldepflichtige Ereignisse** mit Verdacht auf Extremismus oder Verstoß gegen die Grundsätze der freiheitlich-demokratischen Grundordnung gemeldet und vom Wehrbeauftragten mit besonderer Sorgfalt ausgewertet. Im Berichtsjahr meldete die Bundeswehr 63 Meldepflichtige Ereignisse. In den beiden Berichtsjahren zuvor waren es 63 (2014) und 57 (2015) entsprechende Meldungen. In diesem Berichtsjahr konnten bei 21 Meldungen die Ermittlungen bereits abgeschlossen werden. Danach wurden in sieben Verdachtsfällen keine Dienstvergehen nachgewiesen oder keine Soldatinnen oder Soldaten als Täter festgestellt. Auch in diesem Berichtsjahr waren mit einer Ausnahme ausschließlich Propagandafälle zu verzeichnen. Es ging erneut unter anderem um auf Smartphones in die Kasernen eingebrachte rechtsextremistische, antisemitische und ausländerfeindliche Bilder und Texte sowie um entsprechende Musik, um das Zeigen des Hitlergrußes, „Sieg-Heil“-Rufe, das Singen von rechtsextremistischen Liedern und das Einstellen von einschlägigen Inhalten auf Facebook und in WhatsApp-Gruppen. Vereinzelt wurden auch völlig unangemessene Äußerungen und Kommentare hinsichtlich der Flüchtlingssituation verbal und im Internet festgestellt.

Über die Meldepflichtigen Ereignisse hinaus, beobachtet das Amt für den Militärischen Abschirmdienst (**MAD**) im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeiten ebenfalls extremistische Bestrebungen in der und rund um die Bundeswehr. Darunter fallen unter anderem Fälle im Bereich des mutmaßlichen Islamismus. Dies waren im Berichtsjahr rund 50 neue Fälle.

Bisher müssen die Bewerberinnen und Bewerber für den soldatischen Dienst lediglich ein Führungszeugnis vorlegen und sich über die mögliche Mitgliedschaft in

und die Verbindung zu extremistischen Parteien, Organisationen oder Institutionen erklären sowie sich zum Grundgesetz bekennen. Mit einer Änderung des Soldatengesetzes und des MAD-Gesetzes soll nun verhindert werden, dass Extremisten Zugang zur Bundeswehr erhalten und an der militärischen Ausbildung teilnehmen. Geplant ist, dass ab 1. Juli 2017 sich alle Bewerberinnen und Bewerber einer einfachen Sicherheitsüberprüfung nach dem Sicherheitsüberprüfungsgesetz unterziehen, wenn durch ein Karrierecenter oder das Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr beabsichtigt ist, sie erstmalig in ein Dienstverhältnis zu berufen. Dies gilt ebenso für Frauen und Männer, die freiwilligen Wehrdienst leisten wollen und für Ungeordnete, die in ein Reservewehrverhältnis berufen werden. Das Amt für den Militärischen Abschirmdienst soll bei den jährlich prognostizierten 20.000 neuen Sicherheitsüberprüfungen mitwirken. Hierfür müssen dann dort allerdings auch die personellen Ressourcen geschaffen werden.

„Soziale Netzwerke“

Die Nutzung von „Sozialen Netzwerken“ im Internet gehört mittlerweile zum alltäglichen Leben. Auch Soldatinnen und Soldaten präsentieren sich in diesen Netzgemeinschaften und äußern sich in Wort und Bild. Im Berichtsjahr war bei einigen von ihnen erneut ein unkritischer und zum Teil grenzwertiger Umgang damit festzustellen. Das Internet ist kein rechtsfreier Raum. Nicht jeder dort veröffentlichte Beitrag in Form von Texten, Bildern und Videos ist durch die im Grundgesetz verankerte freie Meinungsäußerung gedeckt.

● *Ein Stabsgefreiter stellte als Reaktion auf einen auf Facebook veröffentlichten Artikel zu zwei mutmaßlich straffälligen Ausländern in einer für alle Facebook-Mitglieder öffentlichen Diskussion unter anderem folgende Kommentare ein: „Irgendwann wird auch das kriminelle Regierungspack merken, dass die Integration für dieses Gesockse voll in die Hose gegangen ist und dieses Ungeziefer nur unser Geld will,...“ Und: „Wieder ein sogenannter bedauerlicher Einzelfall hahahahahahaha. Abschieben dieses Pack.“ Gegen den Soldaten wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.*

● *Ein Rekrut veröffentlichte ohne Kommentar die Abbildung eines offenbar aus der Zeit des Nationalsozialismus stammenden Plakates, das einen Soldaten der Waffen-SS und ein Mitglied der Hitler-Jugend zeigt. Im linken Bereich des Plakates sind SS-Runen abgebildet. Im unteren Bereich befindet sich die Aufschrift: „Deutsche Jugend meldet sich freiwillig zur Waffen-SS“. Die etwa 40 Mitglieder dieser WhatsApp-Gruppe waren Rekruten aus seiner Einheit. Der Rekrut*

wurde fristlos aus dem Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit entlassen. Im Übrigen wurde gegen ihn eine Geldstrafe verhängt.

• Ein Jäger veröffentlichte in einer WhatsApp-Gruppe ein Bild von einem farbigen Jungen mit der Bemerkung „Das ist Matubo, sein Schulweg beträgt täglich drei Stunden. Spende jetzt fünf Euro und wir kaufen eine Peitsche und garantieren, dass der faule Nigger es in acht Minuten schafft“. Gegen den Soldaten wurde eine empfindliche Disziplinarbuße verhängt.

An dieser Stelle soll nicht unerwähnt bleiben, dass es in den „Sozialen Netzwerken“ immer wieder auch zu sexuellen Belästigungen kam, die ebenfalls zu disziplinareren Ermittlungen führten.

Mobbing und sexuelle Belästigung

Das Bundesarbeitsgericht versteht unter Mobbing im Wesentlichen ein andauerndes systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren. Es ist oft schwierig, dieses im Einzelfall nachzuweisen. Im Berichtsjahr ließen sich die vereinzelt von Soldatinnen und Soldaten vorgebrachten Mobbingvorwürfe trotz gründlicher Ermittlungen nicht oder nicht hinreichend bestätigen. Gleichwohl waren in einigen dieser Fälle ein ungebührliches Auftreten und ein unangemessener Umgangston von Vorgesetzten oder Kameraden zu beanstanden. Betroffene können aufgrund solcher Ereignisse psychisch oder physisch erkranken. Negative Auswirkungen auf die private und familiäre Situation sind ebenfalls nicht auszuschließen.

Festgestellt wurde, dass gelegentlich Defizite im Hinblick auf einen respektvollen und kameradschaftlichen Umgang miteinander bestehen. Dies betrifft sowohl Verhaltensweisen von Vorgesetzten als auch von Kameradinnen und Kameraden.

• Eine Soldatin monierte den Umgangston innerhalb eines Lehrgangs. Sie führte an, dass vielfach frauenfeindliche Äußerungen durch Ausbilder gefallen seien. Die in diesem Zusammenhang durchgeführten Ermittlungen ergaben, dass ein Ausbilder sich tatsächlich in einer Weise geäußert und verhalten hatte, die nicht den Erwartungen an einen militärischen Vorgesetzten entsprechen. Äußerungen wie: „Wie sage ich immer: Zu dumm zum Fressen, zu dumm zum Ficken, aber Hauptsache alles kaputt machen.“ sind untragbar und in keiner Weise mit der Vorbildfunktion von Ausbildern und Vorgesetzten vereinbar.

Die Zahl der Meldepflichtigen Ereignisse und Besonderen Vorkommnisse wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist 2016 auf 131 gestiegen (2015: 86). Die tatsächliche Zahl sexuell motivierter Übergriffe dürfte höher liegen. In der Studie „Truppenbild ohne Dame?“ aus dem Jahr 2014 hatten 50 Prozent der Soldatinnen angegeben, während

ihrer Bundeswehrzeit schon einmal belästigt worden zu sein. Betroffene scheuen sich aus Sorge, berufliche oder persönliche Nachteile zu erleiden, nach wie vor Belästigungen anzuzeigen. Auch Scham spielt in diesem Kontext eine Rolle. Betroffene, die sich offenbart hatten, fühlten sich oftmals nicht ernst genommen und hilflos. Immer noch wird befürchtet, dass sexuelle Belästigung als Kavaliersdelikt verstanden wird. Hilfreich könnte es sein, eine **Hotline** bei der Bundeswehr einzurichten, an die sich Opfer sexueller Belästigung wenden können.

Im Zusammenhang mit dem Schutz vor sexuellen Belästigungen kann die Verantwortung der Vorgesetzten nicht oft genug betont werden. Sie tragen durch ihr Verhalten maßgeblich zu einer Atmosphäre bei, in der die persönliche Integrität der Soldatinnen und Soldaten respektiert wird. Dies ist umso wichtiger, als bestimmte Rahmenbedingungen, unter denen Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst verrichten, sexuelle Belästigungen begünstigen. So werden zum Beispiel die Kammern auf Schiffen und Booten der Marine aus organisatorischen Gründen oft gemischtgeschlechtlich besetzt.

Auch eine Ausbildung, die sich Methoden bedient, mit denen in die Intimsphäre eingegriffen wird und die das Schamgefühl von Ausbildern und Auszubildenden verletzt, ist nicht zu tolerieren. Dies ist auch nicht in Spezialausbildungen gerechtfertigt.

Soldatinnen und Soldaten in Vorgesetztenfunktionen müssen im Umgang mit Beschwerden über sexuelle Belästigung und über die Vorbeugung solcher Entwicklungen regelmäßig geschult werden. Sie sind gefordert, auch ihre Untergebenen zu sensibilisieren, dass sexuelle Belästigung nicht erst mit konkreten sexuellen Handlungen beginnt. Witze mit sexuellem Bezug, anzügliche Bemerkungen über die Figur oder Briefe und Anrufe mit sexuellen Anspielungen sind ebenfalls hierunter zu fassen. Sie werden von Betroffenen als entwürdigend und ehrverletzend wahrgenommen. Vorgesetzte tragen die Verantwortung dafür, dass sämtlichen Hinweisen auf Mobbing oder sexuelle Belästigung unverzüglich nachgegangen wird. Sie müssen dafür Sorge tragen, dass diejenigen, die Missstände benennen, vor möglicher Ausgrenzung im Kameradenkreis geschützt werden. Die stetige Förderung kameradschaftlichen Verhaltens und die Schaffung einer Atmosphäre gegenseitiger Achtung und Toleranz als vorbeugender Schutz gegen Mobbing und sexuelle Belästigung sind Aufgaben, an denen alle Soldatinnen und Soldaten gleichermaßen mitwirken müssen.

Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten

Vorgesetzte, die wegen unzureichender Rechtskenntnisse die Rechte der ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten verletzen, untergraben das Vertrauen in ihre Fähigkeiten als Vorgesetzte und beeinträchtigen den Dienstbetrieb. Schließlich kann dadurch auch die Einsatzbereitschaft der Truppe Schaden nehmen. In diesem Berichtsjahr waren erneut zum Teil erhebliche Mängel bei der Durchführung von **disziplinarischen Ermittlungen** festzustellen.

- *So führte im Rahmen der Dienstaufsicht die unzureichende Anhörung eines betroffenen Soldaten – dem erkennbaren Willen des Soldaten auf Akteneinsicht wurde nicht entsprochen – zur Aufhebung der Disziplinarmaßnahme durch den nächsthöheren Vorgesetzten. Im Ergebnis wurde gegenüber dem betroffenen Soldaten von der Verhängung einer Disziplinarmaßnahme unter Feststellung eines Dienstvergehens abgesehen.*

- *In einem anderen Fall wurde eine vom zuständigen Kompaniechef verhängte Disziplinarmaßnahme durch den Bataillonskommandeur wegen der unvollständigen Sachverhaltsdarstellung aufgehoben. Die zweite Disziplinarverfügung musste ebenfalls aufgehoben werden, da wegen Zeitablaufs das Dienstvergehen nicht mehr mit einer einfachen Disziplinarmaßnahme geahndet werden konnte.*

- *In einem weiteren Fall hob das Truppendienstgericht die verhängte Disziplinarmaßnahme und den bestätigenden Beschwerdebescheid wegen unzureichender Anhörung der Vertrauensperson auf.*

Es ist darauf hinzuweisen, dass bei bestehendem Verdacht eines Dienstvergehens stets die verdächtigten Soldatinnen und Soldaten sowie die als Zeugen in Frage kommenden Soldatinnen und Soldaten förmlich nach der Wehrdisziplinarordnung zu vernehmen sind. Mit der förmlichen Vernehmung soll sichergestellt werden, dass der oder die Betroffene sowie die als Zeugen vernommenen Soldatinnen und Soldaten ordnungsgemäß über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten belehrt werden. Im Übrigen haben die jeweils ermittelnden Disziplinarvorgesetzten die Möglichkeit, im Rahmen der Vernehmungen durch Vorhalte und ergänzende Fragen den Sachverhalt hinreichend aufzuklären. Die Einbeziehung einer bloß schriftlichen Stellungnahme, beispielsweise eines Zeugen, genügt diesen Anforderungen grundsätzlich nicht. Dies gilt auch für informelle Befragungen. Darüber hinaus kommt es immer wieder zu unzulässigen erzieherischen Maßnahmen, die zum Teil zu gerichtlichen Disziplinarverfahren führen. In der Zentralen Dienstvorschrift A–2160/6 sind die zulässigen erzieherischen Maßnahmen abschließend aufgezählt, so dass Fehler nicht vorkommen dürften.

Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte

Die personelle Unterbesetzung in der Rechtspflege ist bereits seit mehreren Jahren Gegenstand der Jahresberichte. Auch in diesem Berichtsjahr waren Wehrdisziplinaranwaltschaften teilweise einer **Arbeitsbelastung** ausgesetzt, die die vorhandenen Kapazitäten bei weitem überstieg. So beispielsweise im Bereich der Wehrdisziplinaranwaltschaft des Logistikkommandos der Bundeswehr: Diese war zunächst mit drei Dienstposten ausgestattet, wobei monatelang zwei davon krankheitsbedingt unbesetzt waren. Einzelne Abordnungen von Rechtsberatern aus den unterschiedlichsten Dienststellen konnten die Folgen der Unterbesetzung nur bedingt auffangen. Aufgrund der erkannten hohen Belastung wurde ein vierter Dienstposten eingerichtet, der jedoch erst im letzten Quartal 2016 durch eine Neueinstellung besetzt werden konnte.

Im Bereich der Wehrdisziplinaranwaltschaft Kommando Territoriale Aufgaben der Bundeswehr wurden im Berichtsjahr zwar alle fünf ausgebrachten Dienstposten besetzt, eine Überprüfung der Dienstpostenausstattung ergab jedoch, dass die Errichtung dreier weiterer Stellen gerechtfertigt wäre. Welche Auswirkungen sich daraus für betroffene Soldatinnen und Soldaten ergeben können, veranschaulicht der folgende Fall:

- *Im Juni 2013 wurden durch den zuständigen Wehrdisziplinaranwalt disziplinare Ermittlungen gegen einen Soldaten wegen zweier Vorfälle, die sich im Dezember 2010 sowie August 2011 ereignet hatten, aufgenommen. Erst im November 2015 also mehr als zwei Jahre nach Aufnahme der Ermittlungen und vier beziehungsweise fünf Jahre nach den vorgeworfenen Ereignissen erfolgte die Anschuldigung. Begründet wurde diese lange Verfahrensdauer mit Umgliederungen im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr, damit verbundener Zuständigkeitswechsel sowie der schlechten Personalsituation. Eine derart lange Bearbeitungsdauer des Vorgangs führt das Beschleunigungsgebot des Paragraphen 17 Absatz 1 Wehrdisziplinarordnung ad absurdum. Da während der Dauer der disziplinarischen Ermittlungen förderliche Maßnahmen grundsätzlich nicht möglich sind, konnte der Soldat nicht an einem Auswahlverfahren zur Übernahme zum Berufssoldaten teilnehmen. Zwar wurde darin seitens der personalbearbeitenden Stelle kein Nachteil gesehen, da der Soldat über genügend Restdienstzeit verfügt, um weitere Anträge auf Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten stellen zu können. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass es im Interesse eines jeden Soldaten ist, frühzeitig über seine Zukunftsperspektiven im Klaren zu sein. Jeder Soldat, der Berufssoldat werden möchte, ist an einer frühzeitigen Übernahme interessiert.*

Um eine der Rechtslage sowie den Grundsätzen der Inneren Führung entsprechende beschleunigte Behandlung von Disziplinarangelegenheiten sicherzustellen, ist neben der schnellstmöglichen Besetzung aller Dienstposten in der Rechtspflege zusätzlich die Schaffung eines Pools an Springerdienstposten sinnvoll. Hiermit könnte zeitnah und nachhaltig auf immer wiederkehrende besondere Personalengpässe reagiert werden.

Auch die Belastung der Truppendienstgerichtskammern ist nach wie vor teilweise erheblich. Dies schlägt sich in der Bearbeitungszeit der einzelnen Verfahren nieder. Bemerkbar macht sich in diesem Zusammenhang, dass die Truppendienstgerichte ihre neue Struktur – verbunden mit dem Verlust von drei Truppendienstgerichtskammern – bereits 2012 eingenommen haben, während die Streitkräfte ihre Zielstruktur frühestens 2017 komplett eingenommen haben werden. Des Weiteren hat sich die Verfahrensstruktur verändert. Die Zahl verfahrenstechnisch einfach zu bearbeitender Verfahren ist zu Lasten aufwändig zu bearbeitender Verfahren gesunken. Berücksichtigt man darüber hinaus die Trendwende Personal, ist aus heutiger Sicht die Reduzierung der Truppendienstgerichtskammern zu hinterfragen. Die Dauer disziplinargerichtlicher Verfahren muss im Interesse der betroffenen Soldatinnen und Soldaten verkürzt und eine Überlastung der Truppendienstgerichtskammern vermieden werden. Deshalb ist es erforderlich, alle Richterstellen bei den Truppendienstgerichten dauerhaft zu besetzen und durch den Einsatz von wissenschaftlichen Mitarbeitern zu ergänzen.

Auch das Bundesverwaltungsgericht hat sich hierzu im Berichtsjahr in zwei Fällen, in denen es zu Verfahrensverzögerungen von zwei und vier Jahren kam, kritisch geäußert. Es hat ausgeführt, dass die Verzögerungen nicht den Vorsitzenden der jeweiligen Kammern der Truppendienstgerichte vorzuwerfen sind, sehr wohl aber dem Staat zuzurechnen seien. Es sei nicht zu rechtfertigen, einen Soldaten länger als nötig den Belastungen eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens auszusetzen.

Überprüfungsersuchen des Wehrbeauftragten

Nach dem Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages steht dem Wehrbeauftragten in Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben ein grundsätzlich uneingeschränktes Auskunfts- und Akteneinsichtsrecht zu. Darüber hinaus legen die in der Zentralen Dienstvorschrift A-2600/2 Wehrbeauftragtenangelegenheiten enthaltenen Verfahrensregelungen fest, dass die Stellungnahmen an den Wehrbeauftragten vorrangig zu bearbeiten sind und er bei längerer Dauer der Bearbeitung in angemessenen Zeitabständen über

den Stand der Angelegenheit durch die mit der Überprüfung beauftragte Dienststelle zu unterrichten ist. Vor diesem Hintergrund ist es nicht akzeptabel, wenn eingeschaltete Dienststellen zunächst nicht oder nur unvollständig die ihren Stellungnahmen zugrunde liegenden weiteren Unterlagen beifügen oder auf Sachstandsfragen nicht oder deutlich verspätet antworten. In einem Fall vergingen nach Eingang der Stellungnahme noch acht Monate, bis dem Wehrbeauftragten sämtliche für eine Bewertung des Eingabevorbringens erbetenen Unterlagen durch die Bundeswehr übersandt wurden.

Darüber hinaus haben Dienststellen der Bundeswehr auch in diesem Berichtsjahr eine **priorisierte Bearbeitung** von Wehrbeauftragtenangelegenheiten nicht immer sicherstellen können. So hat insbesondere die 1. Panzerdivision wiederholt auf die seit längerer Zeit andauernde angespannte Personalsituation in dem für Eingabe- und Beschwerdebearbeitung zuständigen Dezernat sowie auf ihre insgesamt hohe Auftragsdichte hingewiesen. Um die Arbeitsbelastung zu reduzieren, wurde Mitte des Berichtsjahres mit dem Kommando Heer vereinbart, künftig Eingaben, die die 1. Panzerdivision betreffen, über das Kommando Heer in eine Überprüfung einzusteuern. Dies führte dazu, dass bei nach wie vor hoher Arbeitsbelastung der 1. Panzerdivision die Bearbeitungsdauer von Eingaben spürbar reduziert werden konnte. Dessen ungeachtet weist die 1. Panzerdivision darauf hin, dass mit dem in der Struktur vorgesehenen Personalumfang eine verzugslose Bearbeitung von Eingaben und Beschwerden nur eingeschränkt möglich ist. Auch im Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr gibt es aufgrund von Personalmangel mehrmonatige Verzögerungen bei der Bearbeitung von Eingaben. Einzelne Vorgänge aus dem Jahr 2015 sind immer noch offen. Die überlange Bearbeitungsdauer ist für alle Beteiligten, insbesondere für die Petenten, nicht zumutbar und hindert den Wehrbeauftragten an der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seines gesetzlichen Auftrages. Verzögerungen bei der Eingabebearbeitung auf Divisions- oder Kommandoebene wurden auch mit der Häufung von Sonderaufträgen aus dem Bundesministerium der Verteidigung begründet, die ebenfalls vorrangig zu bearbeiten seien. Hier gilt es, seitens der übergeordneten Führung durch geeignete Maßnahmen nachhaltig für Abhilfe zu sorgen.

Aus gegebenem Anlass ist schließlich zu betonen, dass bestehende **Widersprüche** im Zuge der Ermittlungen aufgeklärt werden müssen. Widerspricht ein Betroffener der Darstellung des Petenten, sollten regelmäßig auch namentlich benannte oder sich aus der in Rede stehenden Situation ergebende Zeugen gehört werden. Bei der Bewertung einer Äußerung kommt es durchaus darauf an, wie diese vom Empfänger der Botschaft ver-

standen werden kann und nicht nur, wie diese möglicherweise vom Sender der Botschaft gemeint worden sein könnte. Für eine möglichst zweifelsfreie Bewertung des Betriebsklimas sind regelmäßig alle Seiten zu hören. Das bloße Abstellen auf eine von kritisierten Vorgesetzten gefertigte Aktennotiz, ohne hierzu weitere Angehörige des betroffenen Bereichs zu hören, ist nicht ausreichend. Im Übrigen widerspricht es der ordnungsgemäßen Sachverhaltsaufklärung, wenn auf eine Vernehmung eines einer Dienstpflichtverletzung Beschuldigten verzichtet wird, weil dieser zwischenzeitlich in eine andere Dienststelle versetzt wurde.

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

10. Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privatleben und Dienst

„Vereinbarkeit“ bleibt trotz der durch die „Agenda Bundeswehr in Führung – Aktiv.Attraktiv.Anders.“ bereits eingeleiteten Maßnahmen und der in Kraft gesetzten Regelungen des Attraktivitätssteigerungsgesetzes ein Schwerpunktthema der Eingaben. Bemerkenswert ist, dass nach einer Personalbefragung des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) „Wie attraktiv ist die Bundeswehr als Arbeitgeber?“ vom August 2016 etwa 30 Prozent der Zeitsoldaten von den Agenda-Maßnahmen noch nichts gehört haben.

Probleme einer Pendlerarmee

Bundesweite **Mobilität** und die Bereitschaft, sich auch an heimatferne Standorte versetzen oder kommandieren zu lassen, sind ein wesentlicher Inhalt des Berufsbildes des Soldaten. Diese Besonderheit macht für manche Soldatinnen und Soldaten diesen Beruf gerade interessant. Andere sehen in Versetzungen mit Ortswechsel einen massiven Lebenschnitt, insbesondere wenn sie eine eigene Familie haben oder Angehörige zu betreuen sind. Die Auswertung der im Jahr 2016 veröffentlichten Ergebnisse der vom Verteidigungsministerium in Auftrag gegebenen Befragung zur beruflichen Mobilität in der Bundeswehr (Mobilitätsstudie), bei der erstmals auch die Partnerinnen und Partner der Bundeswehrangehörigen einbezogen wur-

den, bestätigt den Eindruck der Bundeswehr als Pendlerarmee. Danach sind fast zwei Drittel der Angehörigen der Bundeswehr beruflich mobil (Fern-, Wochenend- und Tagespendler). Im Vergleich dazu trifft das nur auf ein Fünftel aller erwerbstätigen Deutschen insgesamt zu. Als Ursachen für die geforderte Mobilität in der Bundeswehr werden vorrangig Lehrgänge, eine Wunschverwendung, Dienstpostenverlagerung, Karrieremöglichkeiten sowie Berufstätigkeit beider Partner genannt. Als Gründe, die gegen berufliche Mobilität sprechen, geben die Befragten hauptsächlich familiäre Belange und das Aufrechterhalten bestehender sozialer Kontakte an. Berufliche Mobilität wird sowohl von den betroffenen Soldatinnen und Soldaten als auch von deren Partnerinnen und Partnern als belastend oder sehr belastend erlebt (60 bis 90 Prozent je nach Mobilitätsform). Diese Erkenntnisse decken sich mit den Beobachtungen des Wehrbeauftragten.

Die Empfehlungen der Studie entsprechen den Anregungen aus den letzten Jahresberichten und wurden bereits in die Maßnahmen der Agenda Attraktivität einbezogen. Hierzu zählen die Reduktion der Häufigkeit von Versetzungen, längere Stehzeiten, flexiblere Arbeitszeitmodelle und Einbeziehung des Partners oder der Partnerin in die Verwendungsplanung. Da sich zum Zeitpunkt der Befragung von November 2014 bis Januar 2015 die meisten Maßnahmen noch in der Umsetzung befanden, beabsichtigt das Verteidigungsministerium die Befragung zu wiederholen, um Erkenntnisse über die Wirkung der Agenda zu gewinnen und gegebenenfalls weitere notwendige Schritte zu identifizieren.

In mehr als der Hälfte der Eingaben zur Vereinbarkeit von Familien-, Privatleben und Dienst äußern Soldatinnen und Soldaten den Wunsch nach einer **heimatnahen Versetzung** oder einem heimatnahen Verbleib. Häufig begründen die Betroffenen dies mit dem Hinweis auf die Werbeversprechungen der Bundeswehr als „attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber“. Diese Erwartungen werden enttäuscht, wenn dienstlicher Bedarf zur Ablehnung des Antrages führt. Besonders schwer zu vermitteln ist den Soldatinnen und Soldaten die Ablehnung ihrer Versetzungsgesuche aufgrund mangelnder Ersatzgestaltung, wenn sie gleichzeitig auf ihrem Dienstposten nicht ausgelastet sind.

• *Hierzu schreibt ein Soldat: „Ich bin wirklich gewillt zu arbeiten, aber es gibt zu wenig Aufträge ... Ich habe jetzt aber nach dem ganzen Dilemma meinen Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten zurückgezogen, da ich mir meinen alltäglichen Dienst etwas anders vorstelle und eine Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf für mich nicht gegeben ist. Ich komme mir mittlerweile so vor, als würde man unter der Woche wie in einem Gefängnis*

leben. Ich sitze abends auf meiner Stube und fange an zu grübeln. Das kann doch nicht alles sein, nur unter der Woche seine Zeit abzusetzen, genauso wie viele andere Kameraden der Kaserne es tun. Ich könnte die Zeit viel sinnvoller nutzen, aber es gibt ja nicht mal Internet auf den Stuben, da der Empfang vom Mobilfunkanbieter so schlecht ist.“

In Eingaben und in Gesprächen im Rahmen von Truppenbesuchen wird häufig vorgetragen, Bewerber würden von Beratern der Karrierecenter an einen heimatfernen Standort mit dem Versprechen gelockt, dort erfolgreich einen Antrag auf Versetzung an den Wunschort stellen zu können. Diesen Wünschen wird jedoch in der Regel mangels Ersatzstellung nicht entsprochen. Im jeweiligen Einzelfall ließ sich zwar der Ablauf der Beratungsgespräche nicht mehr nachprüfen. Jedoch ist aufgrund der Häufigkeit dieses Vorbringens hier eine gewisse Tendenz zu erkennen.

Durch die Teilnahme an Lehrgängen, Fortbildungen und Seminaren an heimatfernen Standorten summieren sich die Abwesenheiten der Soldatinnen und Soldaten von der Familie. Auch **kurzfristige Abwesenheiten** von der Familie können Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten vor große Herausforderungen stellen. Denn sie müssen beispielsweise die Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger organisieren. Erfreulicherweise konnten die noch in Einzelfällen bei der Kinderbetreuung für Lehrgangsteilnehmer bestehenden Probleme, wenn sie bekannt wurden, individuell gelöst werden. Darüber hinaus bestehen Möglichkeiten, manche Lehrgänge zu Hause vor dem heimischen Rechner oder am Arbeitsplatz durchzuführen und die Präsenzpflicht am Lehrgangsort auf wenige Tage zu begrenzen. Dies sollte in der Truppe bekannt gemacht und in größerem Umfang angeboten werden. Auch die Teilnahme an heimatfernen Einsatznachbereitungsseminaren belastet die Soldatenfamilien zusätzlich, insbesondere nach längeren Auslandseinsätzen.

• *So berichtet ein Soldat: „Ziel eines solchen Einsatznachbereitungsseminars soll es ja auch sein, die Wiedereingliederung in die Familie zu erleichtern, und genau dieses sehe ich schon im Vorfeld als gescheitert. Nach fast einem halben Jahr Trennung von Familie und Verwandten und Angehörigen möchte ich nicht wieder für fast fünf Tage von ihnen getrennt sein müssen.“ Im Rahmen der Eingabebearbeitung konnte eine einvernehmliche Lösung durch das Angebot eines zeitlich und örtlich günstiger gelegenen Seminars gefunden werden.*

Nach wie vor bitten viele Berufssoldatinnen und -soldaten um Unterstützung ihres Antrages auf vorzeitige **Versetzung in den Ruhestand**. Sie möchten nach Jahren des Pendelns endlich dauerhaft bei ihrer Familie

leben. In den meisten Fällen lagen besondere familiäre Gründe vor, die die ständige Anwesenheit zu Hause erforderten. Grundsätzlich kann eine vorzeitige Zurruhesetzung nicht erfolgen, wenn ein dienstliches Interesse an der Weiterverwendung als Berufssoldat besteht. Das dienstliche Interesse bemisst sich dabei am Personalbedarf. Es wird daher gerade in Mangelverwendungen, also in Bereichen mit personeller Unterdeckung, immer bejaht. Ausnahmsweise kann das dienstliche Interesse hintenangestellt werden, wenn ein schwerwiegender persönlicher Grund militärärztlich festgestellt wurde. Schwerwiegende persönliche Gründe können sich unter anderem aus dem Gesundheitszustand der Soldatin oder des Soldaten, des Ehepartners oder eines Kindes ergeben. Auch die Pflege von Angehörigen kann als schwerwiegender persönlicher Grund anerkannt werden. Bei Vorliegen mehrerer einzelner Belastungen, die für sich alleine keinen schwerwiegenden Grund darstellen, sollte auch die Summe dieser Belastungen als schwerwiegender persönlicher Grund anerkannt werden.

Zeitsoldatinnen und -soldaten hoffen nicht selten, durch eine **Verkürzung ihrer Dienstzeit** ein heimatnahes Jobangebot, bevorzugt im öffentlichen Dienst, annehmen zu können. Von Vorgesetzten und Personalfeldwebeln wird gelegentlich der Eindruck erweckt, eine Dienstzeitverkürzung sei mehr oder weniger problemlos zu erreichen. Umso größer ist später die Enttäuschung, wenn sich die damit verbundenen Hoffnungen nicht erfüllen. Wie bei den Berufssoldatinnen und -soldaten ist eine Verkürzung der Dienstzeit von Zeitsoldatinnen und -soldaten nur möglich, wenn sie im dienstlichen Interesse liegt. Private Interessen werden hierbei nicht berücksichtigt. Ablehnungen werden von den Soldatinnen und Soldaten meist als persönliche Härte empfunden. Jedoch ist zu bedenken, dass die Soldatinnen und Soldaten für eine bestimmte Zeit eine Verpflichtung eingegangen sind. Mit Blick auf den beabsichtigten Aufwuchs der Streitkräfte wird eine Dienstzeitverkürzung in den meisten Fällen nicht im dienstlichen Interesse liegen.

Wochenendpendler, die aus familiären oder sonstigen Gründen nicht umgezogen sind und daher am Standort eine Unterkunft benötigen, stellen mit rund 60 Prozent immer noch die größte Pendlergruppe dar. Von den Wochenendpendlern sind wiederum mehr als die Hälfte nicht trennungsgeldberechtigte Pendler. Diese können bisher zu großen Teilen nicht in den Kasernen untergebracht werden. Nach einer Befragung der Standortältesten handelt es sich aktuell um rund 20.500 Soldatinnen und Soldaten, die gern einen Platz in der Kaserne hätten. Diese leiden besonders unter der sich an mehreren Standorten verschärfenden Knappheit auf dem freien Wohnungsmarkt. So beklagten einzelne Pendler, mit Mehrkosten von rund 500 Euro monatlich

alleingelassen zu werden. Die Bemühungen der jeweiligen Wohnungsfürsorgestellen, die die betroffenen Soldatinnen und Soldaten bei der Suche nach einer geeigneten und preiswerten Unterkunft unterstützen, sind zwar lobenswert und helfen vielen Wohnungssuchenden, überhaupt etwas zu finden. Trotzdem sind weitere Anstrengungen zur Schaffung von günstigen **Pendlerunterkünften** notwendig. An über 230 Standorten besteht Unterbringungsbedarf. Ausgegangen wird von einem Gesamtbedarf zwischen 20.000 und 30.000 Unterkünften für Pendlerinnen und Pendler. Erfreulich ist, dass jetzt das Bundesministerium der Verteidigung entgegen seiner bisher ablehnenden Haltung die Möglichkeit der Schaffung von zusätzlichem Wohnraum für Pendler mit und ohne Trennungsgeldanspruch prüft. Siehe hierzu auch die Ausführungen im Kapitel „Trendwende Infrastruktur“.

Aufgrund von zwei Beschlüssen des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen aus den Jahren 2012 und 2013 besteht für Pendlerinnen und Pendler kein Anspruch auf **Trennungsgeld** (mehr), wenn im Falle einer Rückversetzung an einen früheren Dienstort für diesen – zu irgendeinem Zeitpunkt – bereits die Zusage der Umzugskostenvergütung erteilt worden war, auch wenn diese nicht genutzt wurde. Das führte, wie bereits im vergangenen Berichtsjahr geschildert, zu Unmut. Zur Umsetzung dieser Rechtsprechung hatte das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr – Kompetenzzentrum Travel Management im Jahre 2015 die das Trennungsgeld abrechnenden Bundeswehrstellen angewiesen, alle Antragsteller zu befragen, ob sie an ihren aktuellen Dienstort bereits zu einem früheren Zeitpunkt mit Zusage der Umzugskostenvergütung versetzt worden waren. Die Antragsteller wurden zur Vorlage entsprechender Unterlagen, etwa der Personalverfügungen, aufgefordert. Manche der Betroffenen können diese Anforderung nicht erfüllen, da sie diese Unterlagen nicht mehr haben. Zu Recht berufen sie sich auch auf die abgelaufene sechsjährige Aufbewahrungspflicht der Personalakten nach der Personalaktenverordnung Soldaten. Zwischenzeitlich entstanden Verzögerungen bei der Trennungsgeldabrechnung wegen fehlender Personalakten. Deshalb hat das Verteidigungsministerium der vom Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen angeordneten Praxis zugestimmt, dass in diesen Fällen die trennungsgeldabrechnenden Stellen berechtigt sind, die zur Prüfung erforderlichen Unterlagen bei der Beschäftigungsdienststelle oder der zentralen Personalbearbeitenden Dienststelle (Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr) anzufordern.

Trennungsgeldempfängern, die bereits eine Unterkunft am früheren Dienstort unterhalten und einen doppelten Haushalt führen, sogenannten Wochenendpendlern,

wird auch nach der genannten Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen Trennungsgeld weiter gewährt. Kein Trennungsgeld erhalten hingegen Soldatinnen und Soldaten, die nach Versetzung an einen früheren Standort, für den bereits eine Zusage der Umzugskostenvergütung besteht, täglich zwischen Wohnung und Dienstort pendeln, sogenannte Tagespendler. Die unterschiedliche Behandlung von Tages- und Wochenendpendlern sollte zu Gunsten der Tagespendler angeglichen werden.

Zufriedenstellend haben sich inzwischen die **Bearbeitungszeiten** für Trennungsgeld und Reisekosten entwickelt. Durch zusätzliches Personal und organisatorische Schwerpunktbildungen konnte die Vorgabe von maximal 20 Arbeitstagen zwischen Antragseingang und Zahlbarmachung weitestgehend eingehalten werden.

Ende 2016 wurde endlich ein Gesetz verabschiedet, nach dem die Soldatinnen und Soldaten künftig zwischen Umzugskostenvergütung oder Trennungsgeld bis zu acht Jahren wählen können. Betroffene können für einen Zeitraum von drei Jahren vom Zeitpunkt der Versetzung an statt der vorgesehenen Umzugskostenvergütung Trennungsgeld beziehen. Eine Verlängerung um weitere fünf Jahre ist möglich. Diese sogenannte 3+5-Regelung stellt noch nicht die „Lösung“ dar und bleibt leider hinter der Vereinbarung im Koalitionsvertrag zurück. Durch sie werden aber Probleme minimiert und Zeit gewonnen für einen weitergehenden Beschluss, der jederzeitige Wahlfreiheit sichert.

Geschiedene, die mit ihren Kindern nicht in häuslicher Gemeinschaft leben, fühlen sich durch die geltenden Trennungsgeldregelungen benachteiligt. Während Trennungsgeldberechtigte, die mit dem Ehegatten, Lebenspartner und/oder Kindern in häuslicher Gemeinschaft leben, Anspruch auf **Reisebeihilfe** für jeden halben Monat haben, wird ein Geschiedener wie ein Lediger behandelt. Soweit ein Geschiedener Anspruch auf Trennungsgeld hat, besteht für ihn lediglich Anspruch auf eine Reisebeihilfe je Monat. Diese kann er statt für eine Heimreise an seinen Wohnort auch für eine Fahrt zu seinem Kind oder seinen Kindern einsetzen, jedoch werden maximal die Kosten für eine Reisebeihilfe an den Wohnort erstattet. Eine Beihilfe für Reisen zu den Kindern steht Geschiedenen, die keinen Anspruch auf Trennungsgeld haben, gar nicht zu. Auch wenn durch eine Scheidung die Beziehung der Eheleute gelöst wird, so wird doch hierdurch die Bindung beider Elternteile an ihre Kinder nicht aufgehoben. Die besonderen Belastungen, die mit dem Soldatenberuf einhergehen, erschweren Geschiedenen die Pflege der Beziehung zu ihren Kindern ohnehin. Die finanziellen Mehraufwendungen, die geschiedene Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten zusätzlich

tragen müssen, empfinden Betroffene als Doppelbestrafung. Die Vorschriften zur Gewährung von Reisebeihilfen in der Bundeswehr sind eindeutig zu kompliziert und teilweise lebensfremd. Sie müssen vereinfacht und vor allem im Sinne der Geschiedenen mit Familienpflichten gerecht gestaltet werden.

Einsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen, Auslandsverwendungen

Immer wieder äußern Soldatinnen und Soldaten auf Dienstposten in Auslandsverwendungen den Wunsch nach einer generellen **Verlängerung der Auslandsverwendungsdauer** zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Insbesondere die Vermeidung von Brüchen in der Schulausbildung der Kinder wird als Grund für eine Verlängerung genannt. Allgemein ist die Verwendungsdauer im Ausland auf drei, für Unteroffiziere mit Portepée im Attachédienst auf vier Jahre befristet. Sofern ein Soldat seine Auslandsverwendung verlängern will, kann er den dazu notwendigen Antrag erst während seiner Auslandsverwendung stellen. Aus dienstlichen Gründen und unter Berücksichtigung persönlicher Belange kann die Verwendungsdauer dann individuell über die drei beziehungsweise vier Jahre hinaus verlängert werden. Sogar Verlängerungen der Verwendungsdauer über sechs Jahre hinaus sind im Einzelfall möglich. Das Verteidigungsministerium beabsichtigt, das Verfahren zur Festsetzung einer längeren Verwendungsdauer von Auslandsverwendungen unbürokratischer zu regeln. Durch den Abbau von Genehmigungshürden sollen die Personalführer größere Gestaltungsräume erhalten. Sie können dann künftig auf ihrer Ebene über eine Verwendungsdauer allein entscheiden.

Das Ministerium lehnt es jedoch ab, die Verwendungsdauer im Ausland von Beginn an länger als drei beziehungsweise vier Jahre festzusetzen. Dies wird in Anlehnung an die Dauer von Auslandsverwendungszeiten in der NATO („Tour of Duty“) und die Funktion von Auslandsverwendungen im Rahmen der Personalentwicklung begründet. Für mehr Planungssicherheit und Berücksichtigung der Interessen der Familienangehörigen wäre die Möglichkeit, im Einzelfall eine Auslandsverwendung von vornherein über drei Jahre hinaus festzusetzen, wünschenswert.

Auf eine Eingabe hin kündigte das Bundesministerium der Verteidigung eine Prüfung der Möglichkeit der Kostenübernahme für eine Familienzusammenführung von Soldatinnen und Soldaten in einsatzgleichen Verpflichtung an:

- *Einem Kommandeur, eingesetzt in einer einsatzgleichen Verpflichtung mit einer seefahrtbedingten fünfmonatigen Abwesenheit, war es als Verbandsführer nicht möglich, den Verband zur Durchführung einer*

Familienheimfahrt zu verlassen. Um seine Familie dennoch in dieser Zeit sehen zu können, stellte er einen Antrag auf Kostenübernahme einer Reisebeihilfe für seine Angehörigen. Eine Kostenübernahme ist nach den gesetzlichen Regelungen der Auslandstrennungsgeldverordnung grundsätzlich möglich, wenn der Berechtigte Empfänger eines Auslandsverwendungszuschlags ist. Nach der bisher geltenden Rechtslage hat der Petent jedoch keinen Anspruch auf Auslandsverwendungszuschlag für eine einsatzgleiche Verwendung. Eine Ausnahmeregelung besteht nicht.

Die Gleichbehandlung von einsatzgleichen Verpflichtungen und Einsätzen ist in diesem Fall dringend geboten. Eine Änderung der gesetzlichen Regelung zur Reisebeihilfe für Familienzusammenführungen bei einsatzgleichen Verpflichtungen wird deshalb befürwortet.

Jeder Auslandseinsatz stellt für die Soldatinnen und Soldaten sowie ihre gesamte Familie eine große Belastung dar. Deshalb ist eine transparente Planung und intensive **Kommunikation** unter Einbeziehung der gesamten Familie erforderlich. Werden geplante Einsätze aus Organisationsgründen kurzfristig mehrmals geändert, ist es nicht hinnehmbar, wenn die Betroffenen hierüber nicht umfassend und zuverlässig informiert werden.

- *In einem besonders krassen Fall hatte ein hochmotivierter Soldat seine Bereitschaft zur kurzfristigen Verlegung in den Einsatz in die Türkei (Incirlik) am 18. Dezember 2015 erklärt. Der Abflugtermin 25. Dezember 2015 wurde aus für den Betroffenen zunächst unbekanntem und für ihn später auch nicht nachvollziehbaren Gründen dann über Monate mehrfach verschoben: zunächst auf den 7. Januar 2016, dann auf den 22. Februar, dann auf den 25. Februar, dann zwischen den 14. und 20. März, dann auf den 22. März. Eine Einsatzverlegung auf den schließlich angekündigten 29. März 2016 lehnte der Petent ab. Die unzuverlässigen Informationen hinsichtlich der Verlegung in den Einsatz führten nicht nur zu einer massiven Unsicherheit für die Planbarkeit von Dienst und Familie, sondern stellten für den Soldaten und seine Familie auch eine unzumutbare psychische Belastung dar. Die einzelnen Gründe für die Verschiebung – eingeschränkte Unterbringungsmöglichkeiten am Einsatzort, mangelnde Transportmöglichkeiten durch US-Streitkräfte – mögen zwar von der Bundeswehr nicht zu vertreten sein. Jedoch hätten Enttäuschung und Frustration des motivierten und leistungswilligen Soldaten durch umfassende und transparente Darlegungen der zu den ständigen Verschiebungen führenden Gründe zumindest abgemildert werden können.*

Verbesserungsbedürftig ist nach wie vor die Rechtslage beim Trennungsgeldbezug für Soldatinnen und

Soldaten nach **Beendigung einer Auslandsverwendung**. Bei der üblichen Dauer einer Auslandsverwendung von in der Regel drei Jahren ist bei der Versetzung vom Inland in das Ausland grundsätzlich die uneingeschränkte Zusage der Umzugskostenvergütung zu erteilen. Gleiches gilt bei der Rückversetzung ins Inland. Problematisch ist, dass die Umzugskostenvergütung lediglich für den Umzug an den neuen Dienstort uneingeschränkt zugesagt wird. Liegt der Familienwohntort außerhalb des Einzugsgebiets der neuen Dienststelle und möchten die Soldatinnen und Soldaten aus nachvollziehbaren Gründen dorthin zurückkehren, sind sie erheblichen finanziellen Nachteilen ausgesetzt. Sie müssen damit rechnen, eine geringere Umzugskostenvergütung und eine niedrigere Umzugskostenpauschale zu erhalten. Außerdem besteht in aller Regel kein Anspruch auf Trennungsgeld, wenn sie an den neuen Dienstort pendeln. Das heißt, sie haben als Tages- oder Wochenendpendler keinen Anspruch auf Fahrtkosten- oder Wohnkostenerstattung. Dies ist alles andere als fürsorglich. Auslandsrückkehrer müssen so gestellt werden, dass sie nicht Gefahr laufen, beim Umzug an ihren alten Wohnort die genannten finanziellen Nachteile zu erleiden.

Kritisch ist auch die Nichtzusage einer Umzugskostenvergütung anlässlich eines **Ortsumzuges im Ausland** zu sehen.

• *In einem Fall in Belgien musste ein Soldat wegen der Eigenbedarfskündigung des Vermieters in eine andere Wohnung umziehen. Die dafür beantragte Umzugskostenvergütung lehnte das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr mit der Begründung ab, dass nach verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung eine Eigenbedarfskündigung kein „zwingender auslandsspezifischer Grund“ sei, um nach der Auslandsaufzugskostenverordnung bei einem Ortsumzug eine Zusage der Umzugskostenvergütung zu erhalten. Nach der Vorschriftenlage des Auswärtigen Amtes wird allerdings dessen ins Ausland entsandten Bediensteten regelmäßig eine Umzugskostenzusage erteilt, da es sich bei einer Kündigung nach Ortsrecht sehr wohl um einen „zwingenden Grund“ handelt.*

Diese Praxis des Auswärtigen Amtes überzeugt als Ausdruck des Fürsorgegedankens zugunsten des ins Ausland entsandten Personals. Das Gleiche muss auch für Soldatinnen und Soldaten gelten.

Wird eine Soldatin oder ein Soldat ins Ausland versetzt, hat dies zur Folge, dass nicht mehr die Familienkasse des Bundesverwaltungsamtes das **Kindergeld** ausbezahlt, sondern die Bundesagentur für Arbeit. Entscheidend für die Soldatinnen und Soldaten ist es, dass sie diese Geldleistung auch weiterhin verzugslos erhalten. Das war nicht immer der Fall, wie mehrere im Ausland stationierte Soldatinnen und Soldaten beklagten.

Ein Soldat berichtete, dass er auf die Auszahlung des Kindergeldes ein Jahr habe warten müssen. Außerdem habe es nach dem Umzug ins Ausland etwa sechs Monate gedauert, bis die vormals zuständige Familienkasse die Unterlagen an die Arbeitsagentur abgegeben habe. Es muss eine deutlich bessere Koordinierung und Überwachung des Zuständigkeitswechsels für die Auszahlung des Kindergeldes von der Familienkasse auf die Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Das Kindergeld muss verzugslos überwiesen werden.

Alternative Beschäftigungsmodelle

Das gestiegene Angebot an **Telearbeitsplätzen** wird gut angenommen. Waren es im Jahr 2013 noch 150 Soldatinnen und Soldaten, verrichteten Ende des Jahres 2016 bereits 844 Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst in alternierender Telearbeit (754 Soldaten, 90 Soldatinnen). Alternierende Telearbeit ist eine Kombination von zeitweisem Arbeiten zu Hause mit Präsenzzeiten im Dienst. Telearbeit ist damit ein wertvolles Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familienbeziehungsweise Privatleben und Dienst. Die Organisation der Kinderbetreuung oder der Pflege naher Angehöriger wird erleichtert, zudem werden die Belastungen des Pendelns reduziert, wenn der Dienst vorübergehend von zu Hause ausgeübt werden kann. Die ursprüngliche Obergrenze von 1.250 wurde auf insgesamt 3.055 Telearbeitsplätze für Soldatinnen und Soldaten und zivile Beschäftigte erhöht und soll bis 2023 auf 8.000 angehoben werden.

Durch die seit Jahresbeginn 2016 stark gestiegene Nachfrage nach Telearbeitsplätzen mit durchschnittlich 170 Anträgen pro Monat (2015 waren es 70 pro Monat) sowie durch technische Schwierigkeiten bei der Erfassung der Anträge, konnte die in der Zentralen Dienstvorschrift „Telearbeit“ vorgesehene Bearbeitungszeit von zwei Monaten nicht eingehalten werden. Außerdem gab es einen Stau bei der technischen Einrichtung von Telearbeitsplätzen durch die verspätete Zuweisung von Haushaltsmitteln und die vertraglich vereinbarte Begrenzung der Rollout-Kapazität auf 100 Telearbeitsplätze pro Monat. Das Verteidigungsministerium geht davon aus, dass mit der beschlossenen Erhöhung der Rollout-Kapazität auf 300 der Umsetzungsstau bis zum Ende des Jahres 2017 beseitigt werden kann. In vielen Fällen konnte aber auch bereits eine kurzfristige Abhilfe geschaffen werden: So wurden mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen aus dem Projekt „Ortsunabhängiges Arbeiten“ zur Verfügung gestellt. Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Dienst konnten so abgemildert werden.

Vorgesetzte stellt der Umgang mit Soldatinnen und Soldaten, die aufgrund ihrer alternierenden Telearbeit

im Dienst nicht immer präsent sind, vor Herausforderungen. Sätze wie „Morgen sind Sie ja nicht da“ und „befindet sich in Telearbeit, dürfen Sie nicht stören“ zeigen Handlungsunsicherheit und Kommunikationschwächen. Es ist die Aufgabe der Führung, Mitarbeiter in Telearbeit auch an den Abwesenheitstagen aktiv in den Dienst und in die Kommunikation mit dem Team einzubeziehen.

• *Ein Oberst wandte sich an den Wehrbeauftragten mit der Bitte um Unterstützung bei seinem Antrag auf Telearbeit. Man habe ihm mündlich die Auskunft erteilt, in seiner Funktion als Referatsleiter sei Telearbeit nicht vorgesehen oder höchstens auf Ausnahmefälle beschränkt. Gleichwohl beabsichtigte er die Aufnahme der alternierenden Telearbeit mit einem Präsenztage in der Dienststelle pro Woche. Aufgrund der häufigen dienstlich bedingten Abwesenheiten seiner Referenten sei seine Führungsleistung auch bisher schon mittels elektronischer Medien zu erbringen gewesen. Der Antrag auf Telearbeit wurde abgelehnt. Grundsätzlich wurde anerkannt, dass Telearbeit auch in Führungspositionen möglich ist. Jedoch wurde die Präsenz in der Dienststelle von einem Tag in der Woche als nicht vereinbar mit der Führungs- und Beurteilungsverantwortung gesehen. Im Rahmen der Eingabebearbeitung konnte ein Kompromiss gefunden werden: Nach Abschluss einer individuellen Dienstvereinbarung verrichtet der Petent in einer Probephase zunächst einen Tag pro Woche, später zwei Tage pro Woche und nach Ablauf der Probephase ab 2017 dauerhaft zwei Tage pro Woche seinen Dienst am häuslichen Arbeitsplatz.*

Erfreulicherweise wurden die Möglichkeiten der **Teilzeitbeschäftigung** für Soldatinnen und Soldaten erweitert. So bedarf es seit 1. Januar 2016 für die Bewilligung einer Beschäftigung keiner besonderen Gründe mehr. Sie kann, sofern dienstlich vertretbar, auch aus anderen Gründen als der Pflege von Angehörigen oder der Betreuung von Kindern genehmigt werden. Die hohe Nachfrage zeigt die Bedeutung dieses Instruments für die „Vereinbarkeit“. Vorgesetzte stehen der Genehmigung von Teilzeit vielfach kritisch gegenüber. Sie beanstanden vor allem die durch die Teilzeitbeschäftigung entstehenden Teilvakanz, wenn kein zusätzliches Personal zur Verfügung gestellt wird. Die Arbeitsbelastung für die übrigen steige.

In mehreren Jahresberichten, zuletzt im vergangenen Jahr, wurde die Notwendigkeit eines **Vakanzenmanagements** für teilzeitbeschäftigungsbedingte sowie für andere familienbedingte Vakanzen (Elternzeit) angemahnt. Die vom Verteidigungsministerium in Aussicht gestellte Einrichtung von sogenannten „Kompensationsdienstposten“ für durch Teilzeitbeschäftigung entstehende Teilvakanz bietet noch keine zufriedenstellende Lösung. Bei den Kompensationsdienstposten

handelt es sich nicht um Dienstposten, für die zusätzliche Haushaltsstellen bereitgestellt werden. Vielmehr sollen die durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung entstehenden Stellenreste genutzt werden, um Organisationseinheiten, die einen solchen Bedarf anmelden, vorübergehend personell zu verstärken. Dieses auch in anderen Verwaltungen übliche Instrument der Stellenbewirtschaftung ist nur für die Organisationseinheit vorteilhaft, die auch tatsächlich personell verstärkt wird. Andere Bereiche aber müssen Stellenreste abgeben, ohne eine Kompensation zu erhalten. Bisher wurden erst drei solcher Dienstposten beim Bundeswehrkrankenhaus in Westerstede eingerichtet, 14 weitere Kompensationsdienstposten sind in den Bereichen des Zentralen Sanitätsdienstes, der Marine und dem Organisationsbereich Personal beantragt.

Auch die Berücksichtigung von zusätzlich 3.000 auf Leerstellen geführten Soldatinnen und Soldaten im Personalstrukturmodell (bisher rund 1.700 davon 1.139 im Sanitätsdienst) führte bisher nicht zu einer in der Truppe spürbaren Kompensation. Denn bei Abwesenheiten von weniger als einem Jahr aufgrund von Elternzeit und Betreuungsurlaub strebt die Personalführung in Absprache mit dem Stammtruppenteil regelmäßig an, den Dienstposten unbesetzt zu lassen, sofern die Vakanz vor Ort getragen werden kann. Soweit dies nicht möglich ist, wird die Nachbesetzung mit einer anderen Soldatin oder einem Soldaten zwar geplant. Eine befristete Nachbesetzung für die Dauer der Abwesenheit ist aber nach Aussage des Verteidigungsministeriums nur dann möglich, wenn sich aufgrund einer Verwendungsplanung oder des geplanten Dienstzeitendes eine geeignete Nachfolge anbietet. Dies bedeutet, dass sich in Zeiten des Personalmangels solche Nachbesetzungen nur in den wenigsten Fällen realisieren lassen. Von einem wirklichen Vakanzenmanagement bei teilzeit- und familienbedingten Vakanzen kann daher nicht gesprochen werden. Die Forderung nach einem wirkungsvollen Vakanzenmanagement bleibt daher aktuell. Weiterhin wird von Vorgesetzten gelegentlich vorgetragen, Soldatinnen und Soldaten in Teilzeit könnten nicht sinnvoll in ihrer Arbeitszeit beschäftigt werden, sie könnten daher auch nicht beurteilt werden. Selbstverständlich müssen den Teilzeitbeschäftigten angemessene Dienstgeschäfte übertragen werden. Dies ist Führungsaufgabe und Aufgabe der Personal bearbeitenden Stellen.

1.503 Soldatinnen und Soldaten arbeiteten Ende Dezember 2016 in Teilzeit. Die Möglichkeit des **Führens in Teilzeit**, sei es in geteilter Führung oder in vollzeitähnlicher Teilzeit (80 Prozent) gibt es in der Bundeswehr bisher nur in geringem Umfang. Im Juni 2016 meldete die Bundeswehr rund 300 Fälle. Diese Zahl

erscheint umso geringer vor dem Hintergrund der bundeswehreigenen Definition, nach der jede Soldatin und jeder Soldat zumindest zeitweise zum Führungspersonal gehören kann. Dabei bringt dieses Teilzeitmodell die Wertschätzung für die Soldatin oder den Soldaten mit Familienpflichten zum Ausdruck und dient der Ausschöpfung ihres beziehungsweise seines Potenzials. Zudem wird die Chancengerechtigkeit für Frauen erhöht, da 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der Bundeswehr weiblich sind. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst muss das Führen in Teilzeit weiter ausgebaut werden und Interessierte sollten ermuntert werden, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Elternzeit

Für das Berichtsjahr ist ein starker Rückgang der Zahl der Eingaben, in denen die Bearbeitungsdauer von Elternzeitanträgen beanstandet wird, zu verzeichnen. Eingaben zu Schwierigkeiten mit den sogenannten Vätermoaten gab es 2016 gar keine mehr. Die Möglichkeit der Erstellung vorläufiger Elternzeitbescheide, die nach Vorlage der Geburtsurkunde in einen endgültigen Bescheid umgewandelt werden können, scheint erfreulicherweise bei den Personalbearbeiterinnen und Personalarbeitern nun allgemein bekannt zu sein.

Mehrere Soldatinnen berichteten allerdings von Benachteiligungen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit bei der **Beförderung**. Nach den Regelungen der Soldatenlaufbahnverordnung werden familienbedingte Abwesenheiten (Elternzeit, Betreuungsurlaub) nicht vollständig auf die erforderliche Stehzeit für eine Beförderung angerechnet. Berücksichtigt wird bei der einmaligen Inanspruchnahme von Elternzeit oder Betreuungsurlaub der Zeitraum der tatsächlichen Verzögerung, längstens jedoch ein Jahr. Wird Elternzeit oder Betreuungsurlaub wiederholt oder nacheinander in Anspruch genommen, ist es insgesamt höchstens ein Zeitraum von zwei Jahren. So werden beispielsweise in den Fällen, in denen eine Soldatin bei jedem ihrer drei Kinder Elternzeit für ein Jahr in Anspruch nimmt, lediglich zwei Jahre als Stehzeit für ihre Beförderung angerechnet. Voraussetzung für die Berücksichtigung ist ein Antritt der familienbedingten Freistellung nach dem 31. Dezember 2004. Die derzeit geltende Anrechnungspraxis von familienbedingten Urlauben basiert auf dem zum 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz.

• *In einem Fall schilderte eine Soldatin, ihr Kind sei 2003 geboren. Da es zum damaligen Zeitpunkt noch kein flächendeckendes Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren gegeben habe, sei sie gezwungen gewesen, ihre Elternzeit auf drei Jahre zu verlängern.*

Diese drei Jahre seien ihr wegen der geltenden Stichtagsregelung insgesamt nicht auf die Stehzeit für ihre Beförderung angerechnet worden.

Bei der Eingabebearbeitung wurden Benachteiligungen in der Laufbahn für Soldatinnen, die Elternzeit oder andere familienbedingte Beurlaubungen in Anspruch nehmen, erkannt. Deshalb wurde in den vergangenen Jahresberichten eine Änderung der gesetzlichen Regelung zur vollständigen Anrechenbarkeit von Elternzeit und Betreuungsurlaub angeregt. Das Bundesministerium der Verteidigung hat diese Anregung aufgenommen und eine Überprüfung der geltenden Rechtslage unter Berücksichtigung der zunehmenden Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst eingeleitet. Da im Rahmen der Überprüfung ein Gestaltungsspielraum für eine Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung als rechtlich möglich erkannt worden ist, wird im Ministerium jetzt ein Vorschlag für eine erweiterte Anrechenbarkeit von Elternzeit und Betreuungsurlaub erarbeitet.

Pflege von Angehörigen

Nach der Übertragung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auch auf Soldatinnen und Soldaten haben diese einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit. Sie können sich zu Hause um erkrankte oder pflegebedürftige nahe Angehörige kümmern. Bei der Familienpflegezeit ist für längstens 24 Monate eine Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden möglich. Bei der Pflegezeit kann auf Antrag für längstens sechs Monate Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden oder Urlaub ohne Besoldung bewilligt werden. Um fehlendes Einkommen auszugleichen, gibt es einen Anspruch auf einen Vorschuss. Zu den nahen Angehörigen zählen Eltern, Großeltern, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Enkelkinder, Stiefeltern und verschwägte Personen sowie Personen in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften. Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten wurde durch diese gesetzliche Neuregelung verbessert. Sie sollte nun ohne zeitliche Verzögerung in der Truppe kommuniziert und umgesetzt werden.

Bei der Anerkennung schwerwiegender persönlicher Gründe für eine heimatnahe Versetzung oder Kommandierung gehören, anderes als beim Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit, beispielsweise Großeltern nach wie vor nicht zu dem berücksichtigungsfähigen Kreis pflegebedürftiger Angehöriger. Das sollte angepasst werden.

• *Ein Soldat, der, um seinen Großvater pflegen zu können, heimatnah kommandiert werden wollte, schrieb*

an den Wehrbeauftragten: „Ich appelliere hier einfach mal an die Menschlichkeit und bitte über diese Aussage nachzudenken, denn es geht hier für mich um einen ganz besonderen Menschen, der mich schon mein ganzes Leben mehr als meine Eltern begleitet. Familie bedeutet nicht nur, dass die Eltern und Geschwister dazu gehören, sondern auch die Alten in unserer Gesellschaft.“ Bevor eine Entscheidung getroffen werden konnte, starb der Großvater des Petenten.

Die in einer Stellungnahme geäußerte Ansicht eines Vorgesetzten, bei dem Eignungsfeststellungsverfahren im Karrierecenter müssten bereits Fragen nach der gesundheitlichen Beeinträchtigung von Angehörigen gestellt und gegebenenfalls bei der Einstellung einer Soldatin oder eines Soldaten mitberücksichtigt werden, ist nicht zu akzeptieren. Pflegebedürftige Angehörige dürfen kein Ausschlusskriterium für eine Einstellung sein.

11. Sanitätsdienst und Gesundheit

Spagat zwischen Aufgabenzuwachs und Personalmangel

Die extrem hohe Belastung des Personals im Sanitätsdienst aufgrund der knappen personellen Ressourcen bleibt ein Unsicherheitsfaktor für die medizinische Leistungserbringung. Neben der ambulanten und stationären truppenärztlichen Versorgung der Soldatinnen und Soldaten im mandatierten Auslandseinsatz und im Grundbetrieb wird der Sanitätsdienst auch durch aufwändige Zusatzaufgaben gefordert. Das waren und sind zum Beispiel einsatzgleiche Verpflichtungen oder Amtshilfe im Rahmen der Flüchtlingshilfe. Hinzu kommt, dass es bis heute zu keinem Zeitpunkt gelungen ist, die personellen Sollvorgaben der jeweiligen Reformen zu erfüllen. Das in früheren Jahresberichten beschriebene strukturelle **Personaldefizit** hat das Verteidigungsministerium in seiner Stellungnahme zum Jahresbericht 2015 ausdrücklich bestätigt. Der Besetzungsgrad der Dienstposten im Zentralen Sanitätsdienst erscheint mit rund 90 Prozent bei den Sanitätsoffizieren sowie im nichtärztlichen Bereich, den Gesundheitsfachberufen, zwar zufriedenstellend. Allerdings gibt es erhebliche Differenzen zwischen dem Besetzungsgrad der Dienstposten und der (Tages-)Antrittsstärke, das heißt der tatsächlichen Verfügbarkeit der Dienstposteninhaber. Diese erreicht im Mittel gerade 85 Prozent, in einzelnen Bereichen, insbesondere in regionalen Sanitätseinrichtungen nur die Hälfte der Stellenbesetzung.

Vor allem im Bereich Allgemeinmedizin gibt es zu wenige Sanitätsoffiziere. Damit fehlen insbesondere **Truppenärzte** in den regionalen Sanitätseinrichtun-

gen. Zivile Vertragsärzte können diese nur begrenzt ersetzen, da sie anders als die Truppenärzte allenfalls als Reservisten in den Einsatz gehen dürfen. Außerdem fehlen in den Bundeswehrkrankenhäusern trotz zahlreicher seit 2006 zusätzlich eingerichteter Dienstposten nach den Berechnungen des Verteidigungsministeriums immer noch 150 **Fachärzte**. Die erforderlichen Stellen sollen zwar eingerichtet werden, aufgrund des starken Wettbewerbs auf dem Gesundheitsmarkt gibt es aber große Probleme, den ärztlichen Ergänzungsbedarf kurzfristig decken zu können. Auch die Gewinnung von 70 bis 80 ärztlichen Seiteneinsteigern pro Jahr kann die Unterbesetzung nicht ausgleichen. Deshalb wirbt der Sanitätsdienst um zusätzliche zivile klinische Fachärzte sowie ausgeschiedene Sanitätsoffiziere. Die Bundeswehr muss sich als attraktiver Arbeitgeber für Ärzte noch besser positionieren und vor allem Anreize setzen. Erforderlich ist wohl ein weiter verbessertes Besoldungsangebot. Zahnärzten/Oralchirurgen, Apothekern und Veterinären sollte außerdem endlich die Zulage für Fachärzte gewährt werden.

Vorzeitiges Ausscheiden durch anerkannte Kriegsdienstverweigerungen führt zu einer für den Dienstherrn nicht planbaren personellen Lücke in der truppenärztlichen Versorgung. Bei mehr als der Hälfte dieser jährlich 30 bis 40 Kriegsdienstverweigerer handelt es sich um Sanitätsoffiziersanwärter. Um die Ausfälle zu kompensieren, ist einer Anregung des Wehrbeauftragten folgend die Anzahl der Studienplätze für Sanitätsoffiziersanwärter erhöht worden. Außerdem werden derzeit Maßnahmen erarbeitet, um den Stellenwert der Bindung und Förderung des ärztlichen Fachpersonals zu stärken. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Übernahme weiblicher Sanitätsoffiziere als Berufssoldatinnen, da sich immer noch zu wenige Frauen für diese Laufbahn entscheiden.

Die **Personalgewinnung** steht und fällt mit der Berufszufriedenheit und Motivationslage des Personals. Die reformbedingte Umgestaltung des Personalkörpers, das heißt Aufwuchs bei den Sanitätsoffizieren Arzt, Personalknappheit bei den Sanitätsfeldwebern und massive Reduzierung der Mannschaften hat zu einer Um- oder Neuverteilung der verbliebenen Aufgaben geführt. Dies ging mit Standortwechseln bei weiterlaufendem Betrieb und hoher Dienstbelastung einher. Tiefgreifende Verunsicherung und Sorge um die dienstliche Zukunft sind bei einem großen Teil des Personals die Folge. Es überrascht nicht, dass diese negativen Rahmenbedingungen die Stimmung in der Sanitätstruppe trüben.

Außerdem hängen Motivation und Berufszufriedenheit auch von der Vereinbarkeit von Dienst und Familie beziehungsweise Privatleben ab. Erfreulicherweise sind in diesem zentralen Fürsorgebereich Fortschritte erkennbar: An den Bundeswehrkrankenhäusern wird

derzeit die Kinderbetreuung ausgebaut. Auch eine zunehmend familienfreundliche Personalplanung ist aus Sicht des Sanitätspersonals ein positives Signal. Ein großer Teil des Personals der Bundeswehrkrankenhäuser besteht aus Wochenendpendlern. Für sie wäre die Bereitstellung kostengünstigen Wohnraums ein wichtiger Anreiz zur Berufszufriedenheit.

Beim militärischen **Assistenz- und Pflegepersonal** hat sich die prekäre Personalsituation, auf die in den vergangenen Jahresberichten hingewiesen worden ist, nicht verändert. Im Gegenteil: Aufgrund der zunehmenden Aufträge und Verpflichtungen hat der Fachkräftemangel insbesondere bei den spezialisierten Pflegekräften, wie den Operationstechnischen Assistenten, eine neue Dimension erreicht. Dort ist teilweise nicht einmal die Hälfte des Personals verfügbar. Trotz der Attraktivitätsmaßnahmen – etwa Weiterverpflichtungsprämien und Personalbindungszuschläge – ist die Personalgewinnung und -bindung von ausgebildetem medizinischen Assistenz- und Pflegepersonal aufgrund der Konkurrenz mit dem zivilen Arbeitsmarkt weiterhin extrem schwierig. Bei den Notfallsanitätern wird die Personallage außerdem durch die längere Ausbildung erschwert. Derzeit können die Dienstposten der Notfallsanitäter insgesamt nur zu etwa 75 Prozent besetzt werden. In einzelnen Einheiten liegt der Besetzungsgrad weit darunter. Damit kann der Grundbetrieb in den Sanitätsregimentern und Sanitätsstaffeln Einsatz, insbesondere die Ausbildung und Unterstützung von Übungen, nicht mehr in vollem Umfang gewährleistet werden. Folgen sind Verzögerungen bei der Sanitätsausbildung der Truppe und Übungseinschränkungen wegen fehlender notfallmedizinischer Versorgung. Auch die truppenärztliche Versorgung in den Sanitätseinrichtungen sieht sich durch den Fachkräftemangel vor extreme Herausforderungen gestellt. In den Bundeswehrkrankenhäusern können die Dienstposten bei den medizinischen Assistenz- und Pflegeberufen nicht immer bedarfs- und anforderungsgerecht besetzt werden. Damit werden auch die zusätzlichen Stellen, die wegen der erhöhten klinischen Leistungsanforderungen eingerichtet worden sind, größtenteils vakant bleiben. Bei der Besetzung der Dienstposten im Bereich der Unteroffiziere mit und ohne Portepee besteht dringender Handlungsbedarf. Das Verteidigungsministerium prüft deshalb derzeit die Einführung zusätzlicher Zulagen. Erfreulicherweise beabsichtigt das hierfür zuständige Bundesministerium des Innern, die Erschwerniszulagenverordnung zu ändern. Allerdings gibt es noch keinen Zeitplan für die Umsetzung. Folge des Fachkräftemangels in den Bundeswehrkrankenhäusern ist bereits jetzt die zeitweise Einschränkung von Krankenhausleistungen, etwa durch (teilweise) Schließung von Abteilungen/Sektionen, Reduzierung der Operationszahlen oder Nichtnutzung von

Krankenhausbetten. Die Einschränkung des klinischen Leistungsangebots ist für das Renommee der als leistungsstark anerkannten Bundeswehrkrankenhäuser im Wettbewerb mit zivilen Kliniken fatal.

Die **medizinischen Informationssysteme** für die Bundeswehrkrankenhäuser und regionalen Sanitätseinrichtungen sind nach wie vor nicht ausgereift. Mit dem zunächst nur als Übergangslösung vorgesehenen und von Teilen des klinischen Personals als nicht nutzerfreundlich bewerteten Krankenhausinformationssystem NEXUS müssen die Krankenhäuser jedoch mittelfristig bis zum Aufbau einer einheitlichen Telematikinfrastruktur im Sanitätsdienst zurechtkommen. Das Verteidigungsministerium hat bestätigt, dass die Datenpflege des Systems den kalkulierten Aufwand deutlich übersteigt. Es besteht zudem ein Mangel an System-Administratoren und Koordinatoren. Eine Personalaufstockung soll jetzt erfolgen. Klar ist jedoch, dass die geforderte zentrale Patientendatenspeicherung sowie die elektronische Gesundheitsakte im derzeitigen System nicht umgesetzt werden können.

In den regionalen Sanitätseinrichtungen fehlt eine informationstechnische Unterstützung immer noch nahezu komplett. Ab dem III. Quartal 2017 soll immerhin eine Grundbefähigung getestet werden. Damit ist man von dem im zivilen Gesundheitsbereich längst üblichen Praxisinformationssystem immer noch weit entfernt. Die sichere Führung und geordnete Dokumentation der Gesundheitsunterlagen der Soldatinnen und Soldaten bleibt ein ungelöstes Problem. Derzeit werden die gesamten Gesundheitsunterlagen einschließlich Einlegeblätter und Gutachten in Papierform veraktet ohne zusätzliche Dokumentation. Erst nach Entlassung eines Soldaten werden die Unterlagen an das Institut für Wehrmedizinostatistik und Berichtswesen der Bundeswehr zur Archivierung abgegeben. Bei langgedienten Soldatinnen und Soldaten können die Unterlagen Ausmaße annehmen, die wegen unübersichtlicher Sortierung und schlechter Lesbarkeit der Einträge in den Umschlägen und den Einlegeblättern kaum mehr eine Pflege zulassen und ihre Nutzung extrem erschweren. Auch die sichere Verfügbarkeit der Unterlagen am jeweiligen Behandlungsort der Soldatinnen und Soldaten ist nach wie vor nicht gewährleistet. Derzeit werden sie auf dem Postweg verschickt. Ein Verlust kann nicht ausgeschlossen werden – wie Eingaben belegen:

- *In einem Fall gingen Gesundheitsakten eines Soldaten im Zusammenhang mit seiner Versetzung verloren. Die schwierige Neuerstellung der Gesundheitsakte war nur durch Befragung des Soldaten über seine Erkrankungen und deren Behandlung möglich.*
- *In einem anderen Fall wurde festgestellt, dass die Gesundheitsunterlagen eines ehemaligen Soldaten*

nicht im Institut für Wehrmedizinostatistik und Berichtswesen der Bundeswehr archiviert sind. Auch in anderen Dienststellen gab es über den Verbleib der Unterlagen keine Erkenntnisse. Damit war ein Nachweis über gesundheitliche Probleme des ehemaligen Soldaten während seiner Dienstzeit nicht mehr möglich.

Die bislang praktizierte Aushändigung der Unterlagen an erkrankte Soldatinnen und Soldaten zur Mitnahme an den Behandlungsort hat im Einzelfall ebenfalls zum Verlust der Unterlagen geführt.

In den **Bundeswehrkrankenhäusern** setzt sich die in den vergangenen Jahresberichten als kritisch bewertete Spezialisierung zu regionalen Traumazentren und die Schwerpunktausrichtung auf die Akut- und Notfallmedizin fort. Bereiche, wie zum Beispiel Nuklearmedizin, die einsatzrelevante Fachgebiete unterstützen, werden aus Personaleinspargründen mehr und mehr aufgegeben. Dies deckt sich nicht mit der Aussage des Bundesministeriums der Verteidigung in seiner Stellungnahme zum Jahresbericht 2014, das bestehende medizinische Fachspektrum nicht einzuschränken oder zu reduzieren. Bestimmte klinische Fachexpertise steht nur noch im Rahmen des Systemverbundes aller Krankenhäuser oder durch die vertragliche Kooperation und Partnerschaft mit zivilen Einrichtungen zur Verfügung. Bei den stationären Krankenhausbehandlungen machen die Soldatenpatienten gerade noch ein Fünftel aller Patienten aus. Die Stellung der Bundeswehrkliniken als zusätzliche Akteure im zivilen Gesundheitssystem lässt sich zwar rechtfertigen, weil die größere Patientenakquise der Einsatzausbildung und Inubehaltung dient. Gleichzeitig muss aber eine umfassende stationäre klinische Versorgung der Soldatinnen und Soldaten garantiert sein.

In diesem Zusammenhang steht auch die Behandlung von Patienten mit multiresistenten Keimen durch die Bundeswehr. Für hoch ansteckende Patienten sollten sowohl geschützte Transportkapazitäten im Rahmen von STRATAIRMEDEVAC als auch besonders geschützte Stationen in den Bundeswehrkrankenhäusern bereit stehen. Die hierzu notwendigen Mittel müssen vorgehalten werden.

Die in den vergangenen Jahresberichten ebenfalls kritisch bewertete Organisationsreform der **regionalen Sanitätseinrichtungen** soll bis Ende 2017 abgeschlossen werden. Auf überraschend wenig Kritik stieß bislang die Übergangsphase von der alten in die neue Versorgungsstruktur mit Einführung des Verbundsystems Truppenarzt und Beauftragter (ziviler) Arzt für Kleinstandorte im primärärztlichen Aufgabenbereich. Ob daraus bereits auf die Zufriedenheit der Betroffenen mit ihrer sanitätsdienstlichen Versorgung geschlossen

werden kann, lässt sich noch nicht abschließend feststellen.

Ernst genommen werden muss die gelegentlich geäußerte Unzufriedenheit mit der internen Organisation der truppenärztlichen Versorgung. So wird insbesondere die Praxisorganisation in Sanitätseinrichtungen bemängelt. Kritikpunkte sind Wartezeiten bei der Terminvergabe, fehlerhafte Terminabsprachen und schlechte telefonische Erreichbarkeiten. Außerdem wird die Patienteninformation als teilweise unzureichend angesehen. Das ist unter anderem der von der Prognos AG im Auftrag des Planungsamtes der Bundeswehr erstellten und 2016 veröffentlichten Studie „Optimierung der **Kundenzufriedenheit** in den Regionalen Sanitätseinrichtungen der Bundeswehr“ zu entnehmen. Sie beruht auf einer Befragung von Soldatenpatienten aus dem Jahr 2014. Die Unzufriedenheit setzt sich auch in der neuen Struktur fort. Für 2017 ist eine weitere Befragung zur truppenärztlichen Versorgung vorgesehen.

Einige Beispiele:

- *Durch die kurzfristige Absage eines Untersuchungstermins im Rahmen einer Einsatzrückkehreruntersuchung und Vergabe eines neuen Termins erst vier Wochen später bestand für einen Soldaten die Gefahr, dass die beantragte Präventivkur vor Beginn seiner Vollzeitberufsförderung nicht mehr hätte durchgeführt werden können. Erst durch den persönlichen Einsatz des Leiters der Sanitätseinrichtung im Eingabeverfahren konnte die Einsatzrückkehrerbegutachtung noch rechtzeitig durchgeführt und die Präventivkur beantragt werden.*
- *In einem anderen Fall kam es durch die erforderliche Konsultation verschiedener Ärzte an unterschiedlichen Standorten wegen fehlender Weitergabe ärztlicher Befunde zu abweichenden Diagnosen. Es konnte keine klare Linie bei der Behandlung und Betreuung des Patienten gewährleistet werden. Dies ist gerade für einen psychisch kranken Patienten belastend und nicht zumutbar.*

In weiteren Fällen führt ein gestörtes Arzt-Patient-Verhältnis zu Problemen und unnötigen Verzögerungen bei der Behandlung. Manchmal sind es auch die Soldatenpatienten, die das gestörte Kommunikationsverhältnis zwischen Truppenarzt und Patient verursachen. Sie stellen zum Beispiel nicht erfüllbare Forderungen hinsichtlich der Terminvergabe oder treten gegenüber dem Sanitätspersonal unangemessen auf. Auch häufige Wechsel bei den Truppenärzten lassen eine zügige Behandlung oftmals nicht zu und verzögern eine Diagnosefindung. Diese organisatorischen Defizite sind zumindest mittelbar Folge der bereits erwähnten angespannten Personallage in den regionalen Versorgungseinrichtungen. Die kommenden Jahre werden zeigen,

ob die neue regionale Sanitätsstruktur mit dem zur Verfügung stehenden Personal überhaupt so realisiert werden kann.

Einsatzbedingte psychische Erkrankungen

Die Gesamtzahl der Soldatinnen und Soldaten mit neu diagnostizierten einsatzbedingten Posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) war im 1. Halbjahr 2016 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum zwar leicht rückläufig. Der Rückgang bei PTBS wird allerdings relativiert durch den Anstieg anderer einsatzbedingter psychischer Störungen, wie zum Beispiel Angststörungen und affektive Störungen, die durch zusätzliche Belastungen im Inland (zum Beispiel durch Pendeln) noch verstärkt werden können. Der Anstieg bei diesen Krankheiten betrug im Berichtsjahr 40 Prozent. Außerdem gibt es vermehrt chronifizierte Fälle, bei denen sich teilweise zusätzlich körperliche Erkrankungen zeigen. Diese erfordern dann auch längere Behandlungszeiträume. Jahre und Jahrzehnte nach Beendigung von Einsätzen, zum Beispiel im ehemaligen Jugoslawien, gibt es immer wieder Erstdiagnosen von damit im Zusammenhang stehenden psychischen Erkrankungen.

Zwar ist erfreulicherweise festzustellen, dass die jahrelange Unterschätzung der Probleme psychischer Einsatzschädigungen abgenommen und sich die Betreuung und Behandlung der Erkrankten deutlich verbessert hat. Trotzdem besteht weiterhin Nachsteuerungsbedarf. Die Hinweise auf einen zunehmenden Behandlungsbedarf, auch aus den letzten Jahresberichten, hat das Verteidigungsministerium in seiner Stellungnahme zum Jahresbericht 2015 vollumfänglich bestätigt. Allerdings ist auch in der neuen Bundeswehrkrankenhaus-Zielstruktur 2020 für die bundeswehreigenen Sanitätseinrichtungen nur ein Abdeckungsziel von 75 Prozent des Bedarfs an kurativen Behandlungsleistungen im Fachgebiet Psychiatrie und Psychotherapie vorgesehen. Die begrenzten Behandlungsmöglichkeiten in den Bundeswehrkrankenhäusern müssen dem Versorgungsbedarf besser angepasst werden.

Als sinnvolle Ergänzung zu den bestehenden stationären Behandlungskapazitäten wurde der Bedarf ambulanter Therapien in psychiatrischen **Tageskliniken**, zum Beispiel für chronisch Erkrankte, erkannt. Im zivilen Bereich sind Tageskliniken bereits etabliert. Die im letzten Jahr durch das Verteidigungsministerium angekündigte Einrichtung von Tageskliniken an den Bundeswehrkrankenhäusern ist jedoch bislang nicht realisiert. Nach Mitteilung des Ministeriums ist geplant, die stationären psychiatrischen Kapazitäten zugunsten der ambulanten Tageskliniken moderat (offenbar zwei Betten) zu verkleinern. Sollte diese Reduzierung tatsächlich stattfinden, wäre dies im Hinblick auf die immer noch bestehende Wartezeit auf eine

stationäre Behandlung von durchschnittlich bis zu drei Monaten kontraproduktiv. Zur Verbesserung der ambulanten Versorgung müssen Tageskliniken schnellstmöglich mit eigenen Räumlichkeiten und zusätzlichem Personal realisiert werden. Dies gilt gleichermaßen für die geplanten acht zusätzlichen fachärztlichen psychiatrischen Untersuchungsstellen. Dabei ist auch die Regeneration des erforderlichen Personals sicherzustellen.

Derzeit werden die ambulanten psychotherapeutischen Behandlungen überwiegend von zivilen ärztlichen und psychologischen Psychotherapeuten durchgeführt. Durch die zwischen dem Bundesministerium der Verteidigung und der Bundespsychotherapeutenkammer im Jahre 2013 geschlossene Vereinbarung können auch Therapeuten ohne kassenärztliche Zulassung in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus ist es durch Weiterbildungsveranstaltungen in Kooperation mit der Bundespsychotherapeutenkammer verstärkt zu einer Sensibilisierung niedergelassener Therapeuten für die Besonderheiten bei Soldatenpatienten gekommen. Das hat dazu beigetragen, die für Betroffene oft schwierige Suche nach einem möglichst heimatnahen ambulanten Therapieplatz zu verbessern. Bedauerlich ist aber, dass die nicht kassenärztlich zugelassenen Psychotherapeuten bei der Behandlung von Soldatenpatienten schlechter vergütet werden als bei einer Behandlung von Kassenpatienten. Diese Honorardifferenz wird auf die Bereitschaft dieser Psychotherapeuten, Soldatenpatienten zu behandeln, negative Auswirkungen haben, sollte das Verteidigungsministerium nicht eine baldige Vergütungsanpassung erreichen.

Die **spezifischen Betreuungsangebote** der Bundeswehrkrankenhäuser und der Militärseelsorge sowie das Fachseminar der Bundeswehr „Betreuung und Fürsorge unter einem Dach“ sind nach wie vor wichtige Bestandteile der Betreuung psychisch Einsatzgeschädigter und ihrer Angehörigen. Sie werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als sehr positiv eingeschätzt. Allerdings beklagten Teilnehmer, dass diese Angebote immer noch nicht hinreichend bekannt sind. Oft ist es nur der Vernetzung der Betroffenen untereinander zu verdanken, dass sie Kenntnis davon erlangen. Informationen über Betreuungsangebote für psychisch Erkrankte müssen weiter verbessert und in der Truppe noch breiter gestreut werden.

Die Arbeit des Beauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung für Posttraumatische Belastungsstörungen und Einsatztraumatisierte und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist positiv hervorzuheben. Es wird nicht nur vielen betroffenen Soldatinnen und Soldaten geholfen, immer wieder können auch aus den Erfahrungen von Betroffenen Verbesserungen für den Umgang mit psychisch Einsatzgeschädigten initiiert werden.

Neben der Behandlung psychisch erkrankter Soldatinnen und Soldaten ist im Rahmen der Fürsorge die **Prävention** von besonderer Bedeutung. Die Bundeswehr hat dies erkannt und im Rahmenkonzept „Erhalt und Steigerung der psychischen Fitness von Soldatinnen und Soldaten“ Vorsorgemaßnahmen entwickelt. Die Erfassung der psychischen Fitness, die in dem im letzten Jahresbericht vorgestellten Pilotprojekt getestet wurde, soll nunmehr schrittweise implementiert werden. Zunächst soll sie bei Rückkehrern nach einem Einsatz im Rahmen der Einsatznachbereitung erfolgen. Dann soll die Erfassung auch nach Einstellung oder Grundausbildung erfolgen und schließlich regelmäßig im Dreijahresabstand durchgeführt werden, soweit nicht zwischenzeitlich eine besondere Erfassung nach einem Einsatz erfolgt ist. Bei Bedarf können individuelle Maßnahmen zum Erhalt oder zur Stärkung der psychischen Fitness ergriffen werden. Bei diesen Maßnahmen handelt es sich etwa um die bereits bekannte Präventivkur oder um besondere Psychologische Ausgleichs- und Stärkungselemente (PAUSE), die es sowohl ambulant als auch stationär gibt.

Ein wichtiges Ziel im Rahmen der Prävention muss es weiterhin sein, Vorgesetzte und Truppenärzte noch besser zum Thema einsatzbedingter psychischer Erkrankungen zu schulen. Insbesondere den Truppenärzten kommt eine wichtige Rolle beim Erkennen von Symptomen zu. Es ist daher zu begrüßen, dass in jedem Sanitätsversorgungszentrum ein bis zwei Truppenärzte eine zusätzliche psychotherapeutische Ausbildung erhalten sollen. Mit der neuen App „Coach PTBS“ bietet die Bundeswehr einen Wegweiser zur Ersten Hilfe bei psychischen Folgestörungen aufgrund eines Einsatzes an. Auf sie wird bereits häufig zugegriffen.

Fälle **ehemaliger Soldatinnen und Soldaten** mit einer erst nach ihrem Ausscheiden auftretenden einsatzbedingten psychischen Erkrankung sind wiederholt in Jahresberichten thematisiert worden. Im Berichtsjahr wurde auf einen Beschluss des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages vom 13. Oktober 2015 hin vom Verteidigungsministerium eine Arbeitsgruppe eingerichtet, an der auch das Amt des Wehrbeauftragten beteiligt ist. Sie wird ein Betreuungskonzept erarbeiten. Dieses soll Maßnahmen im Hinblick auf eine verbesserte Information über einsatzbedingte psychische Erkrankungen und die zur Verfügung stehenden Hilfsangebote, Maßnahmen für einen beschleunigten Zugang der Betroffenen zum medizinischen Versorgungssystem der Bundeswehr sowie weitere Maßnahmen der Koordinierung und Unterstützung beinhalten. Die Situation ausgeschiedener erkrankter Soldatinnen und Soldaten muss signifikant verbessert werden. Sie haben oftmals Schwierigkeiten, ihre Erkrankung mit dem Einsatz während ihrer Bundeswehrzeit in Verbindung zu bringen und diese Verbindung auch tatsächlich

gegenüber der Bundeswehr nachzuweisen, um die notwendige Behandlung, Betreuung und Unterstützung zu erhalten.

Soweit es um die Feststellung eines Einsatzunfalls im Rahmen der Anträge nach dem Einsatzweiterverwendungsgesetz geht, trägt bei psychisch Einsatzgeschädigten die Einsatzunfallverordnung im Falle ihrer Anwendbarkeit erkennbar zu einer erheblichen Verfahrensbeschleunigung bei. So muss nun nicht auf den Ausgang des Wehrdienstbeschädigungsverfahrens zur Feststellung des Einsatzunfalls gewartet werden. Es ist gut, dass nunmehr zum Beispiel auch Raketenbeschüsse von Feldlagern (bei nachgewiesener Anwesenheit des Betroffenen) als Fallkonstellation der Einsatzunfallverordnung anerkannt werden.

Suizide und Suizidversuche

Im Jahr 2016 sind zwölf Selbstmorde und 46 Selbstmordversuche von Soldatinnen und Soldaten gemeldet worden (Vorjahreszahlen: 25 Selbstmorde und 44 Selbstmordversuche). Die (glücklicherweise) rückläufige Zahl von Selbstmorden berechtigt nach der Aktenlage nicht zu Mutmaßungen über Zusammenhänge von dienstlichen Belangen und Suizid.

Dauer der Beschädigtenverfahren

Auf die langen, teilweise unzumutbaren Bearbeitungszeiten bei der Beschädigtenversorgung wiesen schon die vergangenen Jahresberichte mehrfach hin. Die Beschädigtenverfahren waren auch wiederholt Gegenstand von Beratungen des Verteidigungsausschusses. Trotzdem ist die Dauer der Verfahren zur Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung nach wie vor zu lang. Dies gilt insbesondere für Verfahren, in denen es um die Anerkennung einer psychischen Einsatzschädigung geht. Gerade in diesen Fällen wäre im Hinblick auf die Förderung des Genesungsprozesses eine schnellere Bearbeitung dringend geboten.

Auf Beschluss des Verteidigungsausschusses vom 14. Oktober 2015 hat das Verteidigungsministerium nunmehr Maßnahmen auf den Weg gebracht. Diese sollen zu einer Beschleunigung des Verfahrens beim zuständigen Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr führen. Verbessern sich die Ergebnisse nicht, wäre die Festlegung einer bindenden Bearbeitungsfrist denkbar, bei deren Überschreitung der Anspruch als zuerkannt gilt, wie es das bereits in anderen Verwaltungsbereichen gibt.

Zunehmend beklagten sich im Berichtsjahr anerkannte Wehrdienstbeschädigte über die Bearbeitung von Anträgen auf Kranken- und Heilbehandlung beziehungsweise orthopädische Versorgung durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr. Auf-

grund verwaltungsinterner Probleme bei der Übernahme der Versorgungsakten von den Länderbehörden im Rahmen der Zusammenführung der Beschädigtenversorgung kam es zu Verzögerungen. Es verwundert sehr, dass es trotz vieler ähnlicher Verlagerungen von Aufgaben zwischen Behörden in den vergangenen Jahren, beispielsweise der Beihilfe, immer wieder zu den gleichen Übergangsproblemen kommt.

Probleme der Einsatzversorgung

Bei Feststellung eines **Einsatzunfalls** erhält eine Soldatin oder ein Soldat, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, eine einmalige Entschädigung von bis zu 150.000 Euro. Insbesondere bei psychischen Einsatzschädigungen ist es problematisch, die Erfüllung des Kriteriums einer dauerhaften Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit (Grad der Schädigung) um 50 Prozent nachzuweisen. Da in vielen Fällen noch die Möglichkeit der Verbesserung des Gesundheitszustandes durch eine therapeutische Behandlung besteht, wurde seitens des Bundesministeriums der Verteidigung festgelegt, dass nach zwei Jahren in einer Nachuntersuchung ein Grad der Schädigung von mindestens 50 Prozent bestätigt werden muss. Anknüpfungspunkt für die Festlegung des Zeitpunktes der Nachuntersuchung ist für das Verteidigungsministerium das Datum des Wehrdienstbeschädigungsbescheides, in dem die Feststellung des Grades der Schädigung erfolgt ist. Diese Praxis erscheint nicht immer einleuchtend, wie folgender Fall verdeutlicht:

- *Nachdem ein psychisch Einsatzgeschädigter mit einer im Jahr 2012 anerkannten Wehrdienstbeschädigung bei einem Grad der Schädigung von 40 Prozent im März 2014 einen Verschlimmerungsantrag stellte, wurde ihm im Juli 2015 rückwirkend ab März 2014 ein Grad der Schädigung von 50 Prozent zuerkannt. Sein daraufhin gestellter Antrag auf Zahlung der Einmalentschädigung wurde mit der Begründung abgelehnt, dass noch keine dauerhafte Minderung der Erwerbsfähigkeit in Höhe von 50 Prozent vorliege. Es müsse die Nachuntersuchung abgewartet werden, die erst zwei Jahre nach dem Bescheid vom Juli 2015, also erst 2017 erfolgen könne. Hier wird außer Acht gelassen, dass der Grad der Schädigung von 50 Prozent rückwirkend ab März 2014 zugesprochen wurde, man also annimmt, dass bereits ab diesem Zeitpunkt der Betroffene in diesem erhöhten Ausmaß in seiner Erwerbsfähigkeit beeinträchtigt war. Entsprechend hätte bereits im März 2016 die Nachuntersuchung anberaumt werden können. Bedauerlicherweise hält das Ministerium an seiner Auffassung fest.*

Nicht auszuschließen ist, dass die Erfüllung des Kriteriums der Dauerhaftigkeit des hohen Schädigungsgrades für die Zahlung der Einmalentschädigung eine

erfolgreiche Therapie erschwert. Die Aussicht auf den Erhalt der Einmalentschädigung, die eine gewisse Sicherheit für die Zukunft verspricht, kann bei Betroffenen höher wiegen als ein schneller Therapieerfolg. Dies sollte bei der Bewertung der Dauerhaftigkeit im Einzelfall fürsorglich im Sinne der Betroffenen berücksichtigt werden.

Stand der Entschädigung für Radargeschädigte

Rund 4.000 Soldaten arbeiteten bis in die 1980er Jahre in der Bundeswehr und in der Nationalen Volksarmee an nicht strahlengesicherten Radargeräten. Viele von ihnen erkrankten und verstarben später an Krebs. Folgen waren und sind zahlreiche langwierige Versorgungsverfahren und Gerichtsprozesse. Erschwerend für die Durchsetzung der Ansprüche der Radargeschädigten ist, dass die Dosis der ionisierenden Strahlung an den Radargeräten mangels damaliger Messprotokolle nachträglich zumeist nur schwer abzuschätzen ist. In den vergangenen Jahresberichten wurde der Entschädigungsproblematik stets große Bedeutung beigegeben.

2016 konnten bei der Entschädigung von Radarstrahlenopfern, die bislang ohne Versorgungsansprüche geblieben waren, **Fortschritte** erzielt werden. Der am 2. März 2016 endlich veröffentlichte Abschlussbericht zu dem im letzten Jahresbericht erwähnten Fachgespräch Radar vom Februar 2015 ergab neue wissenschaftliche Erkenntnisse mit Empfehlungen zur Verbesserung der Entschädigungspraxis. Das Verteidigungsministerium hat nach Auswertung des Berichts eine Stellungnahme vorgelegt, wonach die Empfehlungen der Kommission größtenteils umgesetzt werden sollen. So hat es zum Beispiel angekündigt, einzelne Krankheitsbilder, die bislang von den Beweiserleichterungen für die Anerkennung von Versorgungsanträgen ausgeschlossen waren, in den Katalog der anerkannten Erkrankungen aufzunehmen. Im Einzelnen handelt es sich um intrakranielle Tumore (innerhalb der Schädelhöhle) und bestimmte gutartige Tumore.

Strittig ist nach wie vor die Frage, ob nur Radartechniker/-mechaniker und Bediener (Operator) oder auch weiteres Personal relevanten schädlichen Strahlen ausgesetzt waren. Derartige Fälle sind vor Gerichten anhängig. Das beim Radarpersonal auffällige, erhöhte Auftreten von Hodenkrebs ist bislang nicht als strahleninduzierte Erkrankung anerkannt. Die mögliche Verursachung von Erkrankungen durch Radiumleuchtfarbe (Ra 226), unter anderem an Radargeräten in älteren Flugzeugmustern (zum Beispiel STARFIGHTER, TRANSALL, TORNADO), ist ebenfalls noch ungeklärt. Häufig enden durch den (Krebs-)Tod von Radarsoldaten Gerichtsverfahren, die bereits seit zehn Jahren

oder länger anhängig sind, ohne Entscheidung. Angehörige können als Rechtsnachfolger das Verfahren weiterführen. Diese Fälle betreffend hat die Expertenkommission vom Februar 2015 unter anderem empfohlen, bei Bedarf weitere Messungen durchzuführen.

Auf Antrag der Fraktionen von CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, „Entschädigung für die Radargeschädigten der Bundeswehr und der ehemaligen NVA noch weiter verbessern“ vom 5. Juli 2016 (Bundestags-Drucksache 18/9032) wurde die Bundesregierung vom Deutschen Bundestag aufgefordert, die Empfehlungen des Abschlussberichts zum Fachgespräch Radar umgehend umzusetzen. Der Antrag enthält weitere Forderungen, die unter anderem die Einleitung von Schritten zur Verkürzung der Verwaltungsverfahren betreffen. Die Bundesregierung hat dem Verteidigungsausschuss im November 2016 einen ersten Zwischenbericht zum Stand der Umsetzung des Abschlussberichts übermittelt. Danach wird nun eine wissenschaftliche Studie zum Thema „Mögliche DNA-Schädigungen von Nachkommen von Radarsoldaten“ in Auftrag gegeben. Außerdem wird die Empfehlung, gutartige Tumore in den Katalog der anerkannten Strahlenerkrankungen aufzunehmen, umgesetzt. Dazu werden die Fälle von ehemaligen Radarsoldaten, die bereits früher einen gutartigen Tumor geltend gemacht hatten oder bei denen nach Aktenlage eine solche Funktionsstörung vorlag, erneut aufgegriffen. Ziel muss es sein, die lange Zeit unterschätzten Gesundheitsgefahren durch Strahlenexpositionen nun endlich auch in den noch offenen Versorgungsverfahren betroffener Radarsoldaten angemessen zu würdigen.

Engagement der Deutschen Härtefallstiftung

Die Deutsche Härtefallstiftung wird immer mehr zum Rettungsanker für (ehemalige) im Dienst erkrankte oder verletzte Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr und der ehemaligen Nationalen Volksarmee sowie für deren Angehörige oder Hinterbliebene, die

dringend finanzielle Unterstützung benötigen. Sie übernimmt damit Aufgaben und Leistungen, die der Dienstherr nicht erbringt oder nicht erbringen kann. Seit 2012 hat die Stiftung über 300 Unterstützungsanträge bearbeitet, die meisten bislang von radargeschädigten Soldaten. Inzwischen steigen auch die Anträge von in den Auslandseinsätzen psychisch oder physisch erkrankten Soldatinnen und Soldaten.

Insgesamt konnten etwa 64 Prozent aller Anträge bewilligt werden. Bis Ende 2016 hat die Härtefallstiftung rund 4,1 Millionen Euro an finanzieller Unterstützung geleistet. Derzeit werden der Stiftung Haushaltsmittel von einer Million Euro pro Jahr zur Verfügung gestellt. In dem erwähnten Beschluss des Deutschen Bundestages zum fraktionsübergreifenden Antrag vom 5. Juli 2016 wurde die Bundesregierung auch aufgefordert, die Deutsche Härtefallstiftung in Radarfällen außerhalb der versorgungsrechtlichen Entscheidungen noch stärker einzubinden und sie noch besser finanziell auszustatten. Um die notwendigen Unterstützungsleistungen finanzieren zu können, wurde bei den Haushaltsberatungen beschlossen, die Haushaltsmittelzuweisung für 2017 auf 1,5 Millionen Euro zu erhöhen. Darüber hinaus wurde das Verbrauchsvermögen 2016 zusätzlich um 50.000 Euro aufgestockt. Eine Erhöhung der jährlichen Zuwendungen wäre auch über 2017 hinaus wünschenswert, damit die anerkanntermaßen schnelle und unbürokratische Hilfe der Härtefallstiftung bei einer steigenden Zahl von Unterstützungsanträgen erfolgreich fortgesetzt werden kann.

Dr. Hans-Peter Bartels
Wehrbeauftragter

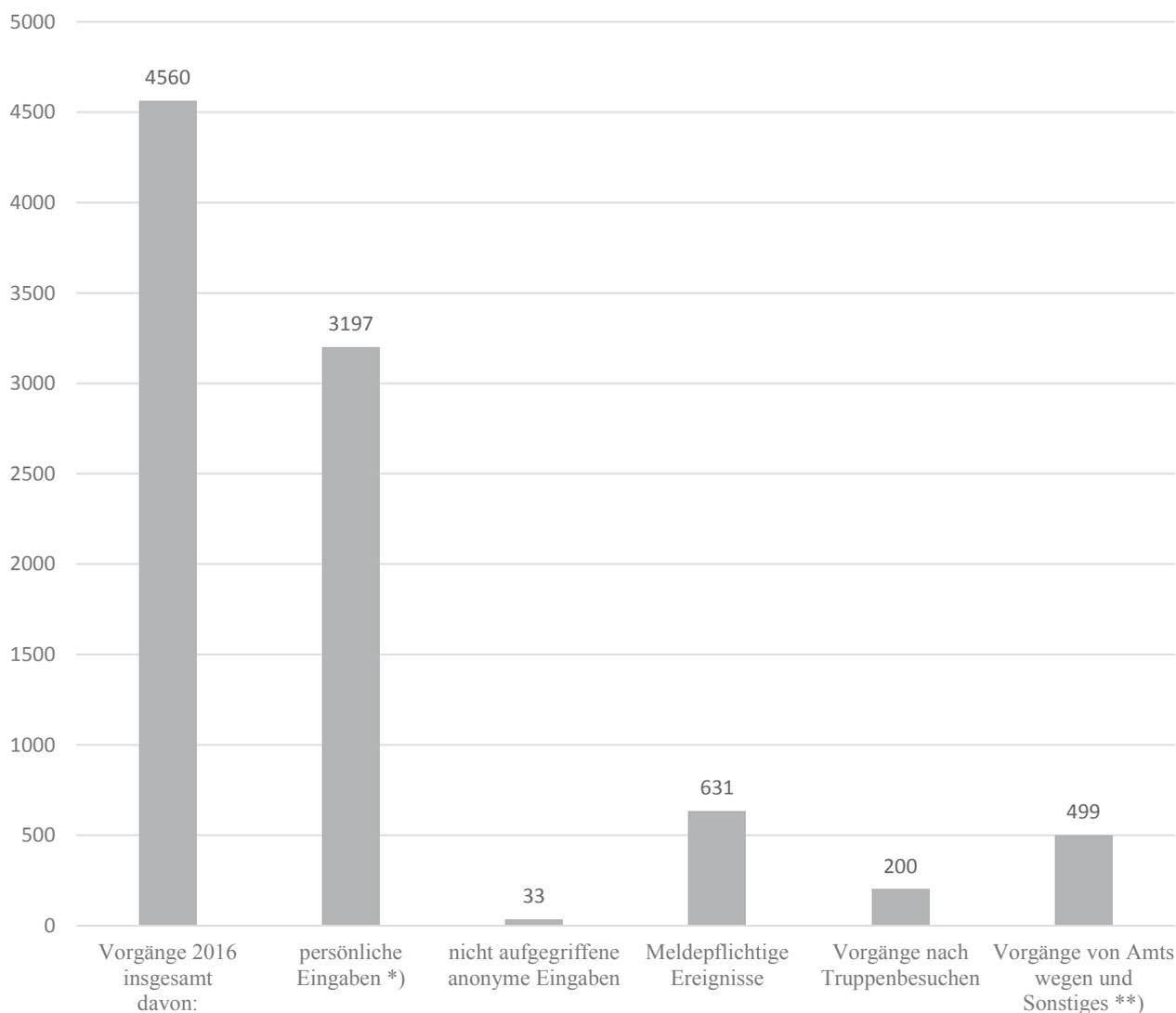
12. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten

Insgesamt sind im Berichtszeitraum **4.560 Vorgänge** erfasst worden.

Vorgänge sind alle mit einem Aktenzeichen versehene Bearbeitungsgegenstände. Neben den Eingaben der Soldatinnen und Soldaten, deren Familienangehörigen und sonstigen Personen fallen darunter die vom Wehrbeauftragten überprüften Meldepflichtigen Ereignisse in der Bundeswehr, die Vorgänge, die nach einem Truppenbesuch aufgegriffen wurden und die Vorgänge, mit denen der Wehrbeauftragte sich von Amts

wegen befasst. Dazu gehören Grundsatzakten (zum Beispiel zur Soldatenarbeitszeitverordnung, zur Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung und zur Kritik an Strukturen der Bundeswehr) sowie Presseberichte (zum Beispiel „Islamismus in der Bundeswehr“). Darüber hinaus werden Schreiben von Zivilbeschäftigten und allgemeine Anfragen von Privatpersonen im Amt des Wehrbeauftragten unter Sonstiges erfasst.

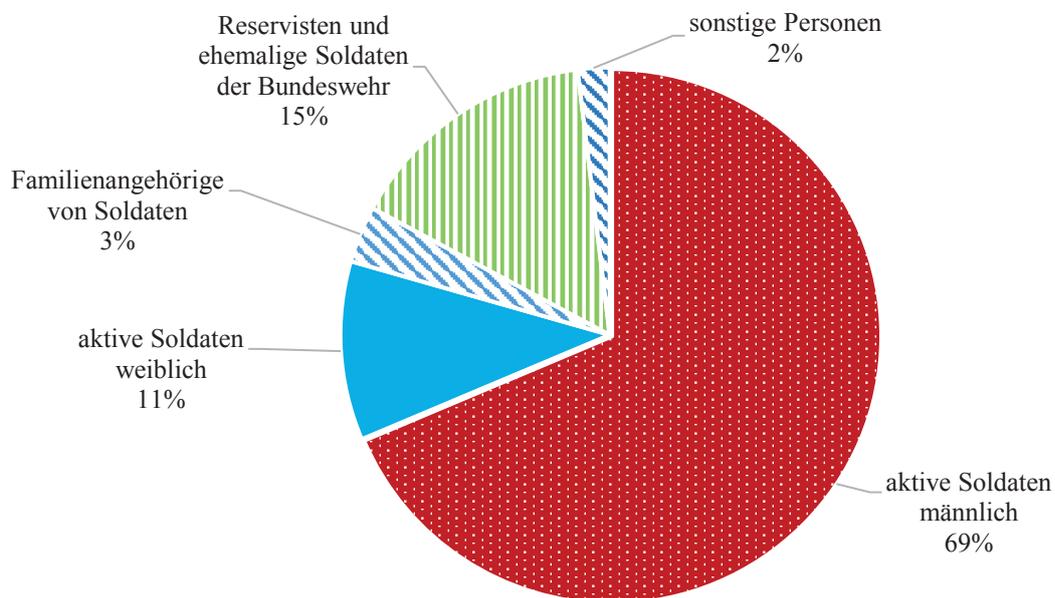
Aufschlüsselung der Vorgänge – absolute Zahlen



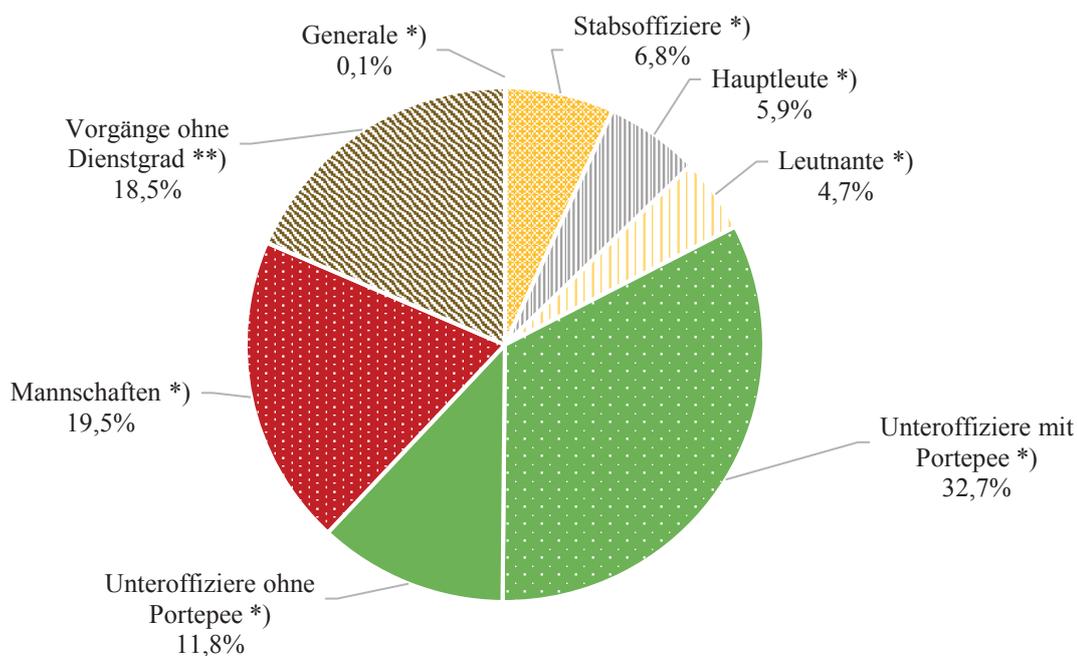
*) Eingaben von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familienangehörigen.

***) Grundsatzakten, Schreiben von Zivilbeschäftigten, allgemeine Anfragen von Privatpersonen, Presseberichte.

Aufschlüsselung der persönlichen Eingaben (3.197) nach Einsendern in Prozent



Aufschlüsselung der Vorgänge (4.560) nach Dienstgradgruppen in Prozent



*) vergleichbarer Marinedienstgrad.

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

Aufschlüsselung der Vorgänge (4.560) nach Anliegen (8.228) *)

	Anzahl
Personalangelegenheiten aktiver Soldatinnen und Soldaten	2601
<u>davon:</u>	
Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen	546
Verwendungsplanung, Beurteilung, Beförderung	604
Personalbearbeitung und Personalführung	598
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	665
Personalstruktur	30
Kriegsdienstverweigerung	12
Reservistenangelegenheiten	73
Menschenführung und Kameradschaft	717
Disziplinarrecht, Rechtsverstöße	529
<u>davon:</u>	
Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung	179
Verhalten und Auftreten von Soldatinnen und Soldaten innerhalb und außerhalb des Dienstes	116
<u>davon:</u>	
Äußeres Erscheinungsbild	13
Ausbildung, Ausrüstung für die Ausbildung	251
Auslandseinsätze und Ausrüstung im Einsatz	398
Sicherheitsfragen und Unfälle	110
Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privatleben und Dienst, Pendlerangelegenheiten	641
<u>davon:</u>	
Pendlerangelegenheiten	64
Gesundheit/Sanitätsdienst/Heilfürsorge	583
Infrastruktur und Unterkünfte	146
Verpflegung/Bekleidung/Betreuung	257
Versorgung und Soziales	1088
Arbeitszeit	317
Diversity	125
<u>davon:</u>	
Frauen in den Streitkräften (Gleichstellungsfragen)	114
Soldaten mit Migrationshintergrund	5
Sexuelle Vielfalt	6
Selbsttötung und Selbsttötungsversuch	58
Sonstiges **)	291

*) In einem Vorgang werden bis zu 3 Anliegen erfasst, weshalb die Anzahl der Anliegen höher ist, als die Anzahl der Vorgänge.

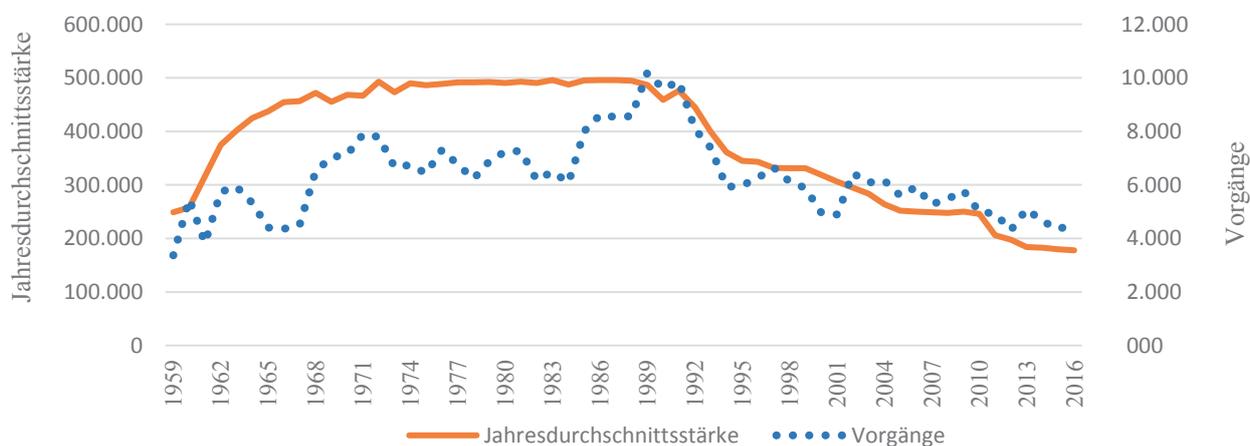
**) Soldatenbeteiligung, Arbeit des Wehrbeauftragten, Eingabeangelegenheiten, Bundeswehr in Staat und Gesellschaft, Grundsatzfragen, Struktur der Bundeswehr.

Entwicklung der Zahl der Vorgänge in den Jahren 1959 bis 2016

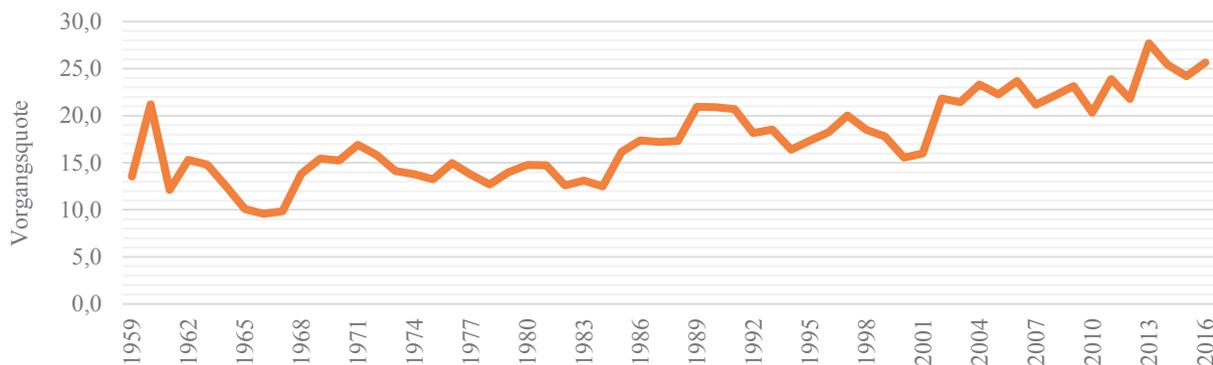
Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend Soldatinnen und Soldaten
1959	3.368	248.800	13,5
1960	5.471	258.080	21,2
1961	3.829	316.090	12,1
1962	5.736	374.766	15,3
1963	5.938	401.337	14,8
1964	5.322	424.869	12,5
1965	4.408	437.236	10,1
1966	4.353	454.569	9,6
1967	4.503	456.764	9,9
1968	6.517	472.070	13,8
1969	7.033	455.114	15,5
1970	7.142	468.484	15,2
1971	7.891	466.889	16,9
1972	7.789	492.828	15,8
1973	6.673	472.943	14,1
1974	6.748	490.053	13,8
1975	6.439	486.206	13,2
1976	7.319	488.616	15,0
1977	6.753	491.424	13,7
1978	6.234	491.481	12,7
1979	6.884	492.344	14,0
1980	7.244	490.243	14,8
1981	7.265	493.089	14,7
1982	6.184	490.729	12,6
1983	6.493	495.875	13,1
1984	6.086	487.669	12,5
1985	8.002	495.361	16,2
1986	8.619	495.639	17,4
1987	8.531	495.649	17,2
1988	8.563	494.592	17,3
1989	10.190	486.825	20,9
1990	9.590	458.752	20,9
1991	9.864	476.288	20,7
1992	8.084	445.019	18,2
1993	7.391	399.216	18,5

Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnittsstärke der Bundeswehr (Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend Soldatinnen und Soldaten
1994	5.916	361.177	16,4
1995	5.979	344.690	17,3
1996	6.264	342.870	18,3
1997	6.647	332.013	20,0
1998	6.122	330.914	18,5
1999	5.885	331.148	17,8
2000	4.952	318.713	15,5
2001	4.891	306.087	16,0
2002	6.436	294.800	21,8
2003	6.082	283.723	21,4
2004	6.154	263.990	23,3
2005	5.601	251.722	22,3
2006	5.918	249.964	23,7
2007	5.276	248.995	21,2
2008	5.474	247.619	22,1
2009	5.779	249.900	23,1
2010	4.993	245.823	20,3
2011	4.926	206.091	23,9
2012	4.309	197.880	21,8
2013	5.095	184.012	27,7
2014	4.645	182.703	25,4
2015	4.344	179.633	24,2
2016	4.560	177.800	25,6
Gesamt	364.604		

Vergleich der Entwicklung der Vorgänge mit der Jahresdurchschnittsstärke



Vorgangsquote je Tausend Soldatinnen und Soldaten seit 1959

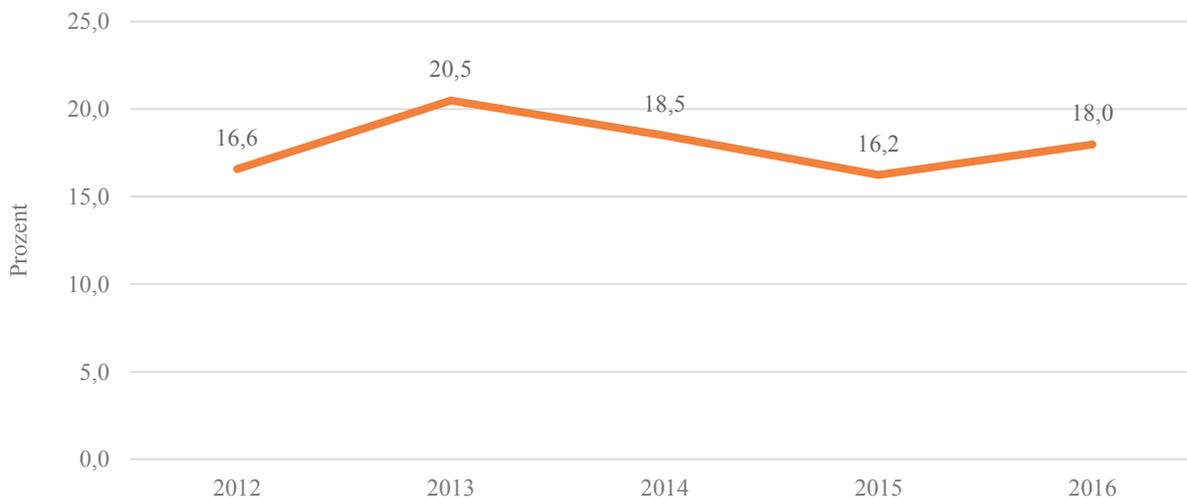


Entwicklung der persönlichen Eingaben bezogen auf die Jahresdurchschnittsstärke seit 2012 *)

Berichtsjahr	Jahresdurchschnittsstärke der Bundeswehr (Soldatinnen und Soldaten)	Gesamtzahl der persönlichen Eingaben	Quote der persönlichen Eingaben je Tausend Soldatinnen und Soldaten
2012	197.880	3281	16,6
2013	184.012	3770	20,5
2014	182.703	3379	18,5
2015	179.633	2917	16,2
2016	177.800	3197	18,0

*) Eine statistische Erfassung der persönlichen Eingaben ist erst seit der Einführung eines neuen Datenerfassungssystems im Amt des Wehrbeauftragten im Jahr 2012 möglich.

Quote der persönlichen Eingaben je Tausend Soldatinnen und Soldaten seit 2012



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

Truppenbesuche des Wehrbeauftragten

	Ort	Dienststelle
02.02.	Stadtallendorf	Division Schnelle Kräfte
03.02.	Neubiberg	Universität der Bundeswehr München
25.02.	Sanitz	Flugabwehrraketengruppe 21
29.02.	Hamburg	Universität der Bundeswehr Hamburg
03.03.	Zweibrücken	Fallschirmjägerregiment 26
03.03.	Merzig	Rekrutenkompanie 2
10.03.	Dresden	Offizierschule des Heeres
22.03.	Büchel/Cochem	Taktisches Luftwaffengeschwader 33
06.04.	Köln	Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr
07.04.	Brunssum/Niederlande	Hauptquartier Allied Joint Force Command Brunssum
11.04.	Munster	Offizieranwärterbataillon 1
19.04.	Minden	Panzerpionierbataillon 130
21.04.	Calw	Kommando Spezialkräfte
25.04.	Thessaloniki/ Griechenland	Einsatzgruppenversorger Bonn/Standing NATO Maritime Group 2
26.04.	Incirlik Air Base/Türkei	Deutsches Einsatzkontingent COUNTER DAESH Incirlik
03.05.	Brüssel/Belgien	NATO Hauptquartier
05.-06.05.	Lissabon/Portugal	Joint Analysis and Lessons Learned Center NATO
18.05.	Fürstfeldbruck	Offizierschule der Luftwaffe
26.05.	Berlin	Stabsmusikkorps der Bundeswehr Wachbataillon beim Bundesministerium der Verteidigung
02.06.	Storkow	Führungsunterstützungsbataillon 381
14.06.	Leipzig	Ausbildungskommando Heer
27.06.	Rostock	Marinekommando, Marinestützpunkt Warnemünde
29.06.	Torgelow	Jägerbataillon 413
15.07.	Hamburg	Führungsakademie
10.08.	Stettin/Polen	Multinationales Korps Nordost
11.08.	Bonn	Kommando Streitkräftebasis
15.-17.08.	Beirut, Naqoura/Libanon Limassol/Zypern	HQ UNIFIL Maritime Task Force UNIFIL Korvette Braunschweig

	Ort	Dienststelle
25.-26.08.	Niamey/Niger	Deutsches Einsatzkontingent MINUSMA, Lufttransportstützpunkt Niamey
21.-24.09.	Gao, Bamako, Koulikoro/ Mali	MINUSMA, EUTM Mali
29.08.-01.09.	Kabul, Mazar-e-Sharif / Afghanistan	Camp QUASABA, Resolute Support Mission Camp Marmal, TAAC-North
10.10.	Prenzlau	Fernmeldebataillon 610
12.10.	Lohheide/Bergen	Panzerbataillon 414
25.10.	Köln	Militärischer Abschirmdienst
26.10.	Bonn	Personalrat beim Bundesministerium der Verteidigung
26.10.	Bonn	Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr
01.11.	Appen	Unteroffizierschule der Luftwaffe
07.11.	Laupheim	Hubschraubergeschwader 64
14.-15.11.	Jerusalem, Tel Aviv/Israel	HERON-Ausbildung Israel Aerospace Industries
17.11.	Sanitz	Flugabwehrraketengruppe 21
01.12.	Kalkar	Zentrum Luftoperationen
07.12.	Nürnberg	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
14.-15.12.	Geilenkirchen Konya/Türkei	NATO E-3A Verband (AWACS) Einsatzflugplatz
19.12.	Wiesbaden	US Army Europe Headquarters
21.12.	Dresden	Offizierschule des Heeres

Begegnungen und Gespräche des Wehrbeauftragten

Der Wehrbeauftragte nahm über die Truppenbesuche hinaus weitere **261** Termine wahr, die im Zusammenhang mit seinem gesetzlichen Auftrag standen. Darunter fielen zahlreiche Tagungen und Gespräche, beispielsweise mit Gliederungen des Bundeswehrverbandes, Stiftungen, GVPA und Reservistenverband, mit Bundestagsabgeordneten, den Staatssekretären im Bundesministerium der Verteidigung, den Inspektoren, Militärgeistlichen und Präsidenten oberster Bundesbehörden.

Truppen- und Informationsbesuche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Wehrbeauftragten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wehrbeauftragten führten im Berichtsjahr insgesamt **80** Informationsbesuche bei Truppenteilen, Stäben, Dienststellen

und Behörden der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche durch.

Besucherguppen

Im Amt des Wehrbeauftragten wurden **88** Besuchergruppen durch den Wehrbeauftragten oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut. 21 davon waren internationale Gruppen mit Soldatinnen und Soldaten der Partnerschaftsseminare des Zentrums Innere Führung und verschiedener internationaler Streitkräfteseminare unter anderem aus Litauen, Lettland, der Ukraine, Usbekistan, dem Senegal, den USA, Frankreich, China, den Philippinen, Großbritannien, Südkorea, Kolumbien und Thailand. 64 Besuchergruppen kamen aus den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr. Schließlich besuchten drei Gruppen politisch interessierter Bürgerinnen und Bürger, etwa von der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, das Amt des Wehrbeauftragten.

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

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

Artikel 17

Petitionsrecht

Jedermann hat das Recht, sich einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen schriftlich mit Bitten oder Beschwerden an die zuständigen Stellen und an die Volksvertretung zu wenden.

Artikel 17a

Einschränkung der Grundrechte in besonderen Fällen

(1) Gesetze über Wehrdienst und Ersatzdienst können bestimmen, dass für die Angehörigen der Streitkräfte und des Ersatzdienstes während der Zeit des Wehr- oder Ersatzdienstes das Grundrecht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten (Artikel 5 Abs. 1 Satz 1 erster Halbsatz), das Grundrecht der Versammlungsfreiheit (Artikel 8) und das Petitionsrecht (Artikel 17), soweit es das Recht gewährt, Bitten oder Beschwerden in Gemeinschaft mit anderen vorzubringen, eingeschränkt werden.

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

Artikel 45b

Wehrbeauftragter

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

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

§ 1

Verfassungsrechtliche Stellung; Aufgaben

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

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

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

§ 2

Berichtspflichten

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

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

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

§ 3

Amtsbefugnisse

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

1. Er kann vom Bundesminister der Verteidigung und allen diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Diese Rechte können ihm nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft der Bundesminister der Verteidigung selber oder sein ständiger Stellvertreter im Amt; er hat sie vor dem Verteidigungsausschuss zu vertreten. Aufgrund einer Weisung nach § 1 Abs. 2 und bei einer Eingabe, der eine 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.
2. Er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben.
3. Er kann einen Vorgang der für die Einleitung des Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständigen Stelle zuleiten.
4. Er kann jederzeit alle Truppenteile, Stäbe, Dienststellen und Behörden der Bundeswehr und ihre Einrichtungen auch ohne vorherige Anmeldung besuchen. Dieses Recht steht dem Wehrbeauftragten ausschließlich persönlich zu. Die Sätze 2 und 3 aus Nummer 1 finden entsprechende Anwendung.
5. Er kann vom Bundesminister der Verteidigung zusammenfassende Berichte über die Ausübung der Disziplinargewalt in den Streitkräften und von den zuständigen Bundes- und Landesbehörden statistische Berichte über die Ausübung der Strafrechtspflege anfordern, soweit dadurch die Streitkräfte oder ihre Soldaten berührt werden.
6. Er kann in Strafverfahren und disziplinargerichtlichen Verfahren den Verhandlungen der Gerichte beiwohnen, auch soweit die Öffentlichkeit ausgeschlossen ist. Er hat im gleichen Umfang wie der Anklagevertreter und der Vertreter der Einleitungsbehörde das Recht, die Akten einzusehen. Die Befugnis aus Satz 1 steht ihm auch in Antrags- und Beschwerdeverfahren nach der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung vor den Wehrdienstgerichten sowie in Verfahren vor den Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit, die mit seinem Aufgabenbereich zusammenhängen, zu; in diesen Verfahren hat er das Recht zur Akteneinsicht wie ein Verfahrensbeteiligter.

§ 4

Amtshilfe

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

§ 5

Allgemeine Richtlinien; Weisungsfreiheit

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

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

§ 6

Anwesenheitspflicht

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

§ 7

Eingaberecht des Soldaten

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

§ 8

Anonyme Eingaben

Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet.

§ 9

Vertraulichkeit der Eingaben

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

§ 10

Verschwiegenheitspflicht

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

die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

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

(3) Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, darf nur versagt werden, wenn die Aussage dem Wohl des Bundes oder eines deutschen Landes Nachteile bereiten oder die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ernstlich gefährden oder erheblich erschweren würde.

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

§ 11

(weggefallen)

§ 12

Unterrichtungspflichten durch Bundes- und Länderbehörden

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

§ 13

Wahl des Wehrbeauftragten

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

§ 14

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

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

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

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

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

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

§ 15

Rechtsstellung des Wehrbeauftragten; Beginn und Beendigung des Amtsverhältnisses

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

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

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

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

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

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

§ 16

Sitz des Wehrbeauftragten; Leitender Beamter; Beschäftigte; Haushalt

(1) Der Wehrbeauftragte hat seinen Sitz beim Bundestag.

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

(BGBl. I S. 553). Der Wehrbeauftragte ist Vorgesetzter der ihm beigegebenen Beschäftigten.

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

§ 17

Vertretung des Wehrbeauftragten

(1) Der Leitende Beamte nimmt die Rechte des Wehrbeauftragten mit Ausnahme des Rechts nach § 3 Nr. 4 bei Verhinderung und nach Beendigung des Amtsverhältnisses des Wehrbeauftragten bis zum Beginn des Amtsverhältnisses eines Nachfolgers wahr. § 5 Abs. 2 findet entsprechende Anwendung.

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

§ 18

Amtsbezüge; Versorgung

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

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

(3) Die Vorschriften des Bundesreisekostengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I S. 1621), zuletzt geändert durch die

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

§ 19

(weggefallen)

§ 20

(Inkrafttreten)

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

§ 113

Wahl des Wehrbeauftragten

Die Wahl des Wehrbeauftragten erfolgt mit verdeckten Stimmzetteln (§ 49).

§ 114

Berichte des Wehrbeauftragten

(1) Die Berichte des Wehrbeauftragten überweist der Präsident dem Verteidigungsausschuss, es sei denn, dass eine Fraktion oder fünf vom Hundert der Mitglieder des Bundestages verlangen, ihn auf die Tagesordnung zu setzen.

(2) Der Verteidigungsausschuss hat dem Bundestag Bericht zu erstatten.

§ 115

Beratung der Berichte des Wehrbeauftragten

(1) Der Präsident erteilt dem Wehrbeauftragten in der Aussprache über die von ihm vorgelegten Berichte das Wort, wenn es von einer Fraktion oder von anwesenden fünf vom Hundert der Mitglieder des Deutschen Bundestages verlangt worden ist.

(2) Die Herbeirufung des Wehrbeauftragten zu den Sitzungen des Bundestages kann von einer Fraktion oder von anwesenden fünf vom Hundert der Mitglieder des Deutschen Bundestages verlangt werden; Absatz 1 findet entsprechende Anwendung.

Verfahrensgrundsätze für die Zusammenarbeit zwischen dem Petitionsausschuss und dem Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages

1. Der Petitionsausschuss unterrichtet den Wehrbeauftragten von einer Petition, wenn sie einen Soldaten der Bundeswehr betrifft. Der Wehrbeauftragte teilt dem Petitionsausschuss mit, ob bei ihm in derselben Angelegenheit ein Vorgang entstanden ist und ob er tätig wird.
2. Der Wehrbeauftragte unterrichtet den Petitionsausschuss von einem Vorgang, wenn in derselben Angelegenheit erkennbar dem Petitionsausschuss eine Petition vorliegt. Sind der Petitionsausschuss und der Wehrbeauftragte sachgleich befasst, so wird der Vorgang grundsätzlich zunächst vom Wehrbeauftragten bearbeitet.

Wird der Petitionsausschuss tätig, so teilt er dies dem Wehrbeauftragten mit.

Der Wehrbeauftragte und der Petitionsausschuss unterrichten sich regelmäßig schriftlich von dem Fortgang der Bearbeitung und deren Ergebnis.

Auszug aus der Zentralen Dienstvorschrift A-2600/2 - Wehrbeauftragtenangelegenheiten

Inhaltsverzeichnis

- 1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten
- 2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten
 - 2.1 Aufgaben
 - 2.2 Befugnisse
- 3 Verfahrensregelungen
 - 3.1 Allgemein
 - 3.2 Bearbeitung
 - 3.3 Anhörungen
 - 3.4 Bearbeitung bei gleichzeitiger Beschwerde
 - 3.5 Bearbeitung in Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle
 - 3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten
- 4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten
- 5 Datenschutz
- 6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten

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

2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten

2.1 Aufgaben

201. Die oder der Wehrbeauftragte wird tätig
 - auf Weisung des Bundestages oder des Verteidigungsausschusses zur Prüfung bestimmter Vorgänge,
 - nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund eigener Entscheidung, wenn ihr bzw. ihm auf Grund
 - ihrer bzw. seiner Besuche nach § 3 Nummer 4 des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages (WBeauftrG),
 - durch Mitteilung von Mitgliedern des Bundestages,
 - durch Eingaben gemäß § 7 WBeauftrG
 - oder auf andere Weise Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung der Grundrechte der Soldatinnen bzw. der Soldaten oder der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen.

2.2 Befugnisse

202. Die oder der Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihr oder ihm übertragenen Aufgaben folgende Befugnisse:
 - a) Sie oder er kann von der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister der Verteidigung und allen dieser bzw. diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Dieses Recht kann nur verweigert werden, wenn zwingende Geheimhaltungsgründe

dem entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft die Bundesministerin oder der Bundesminister der Verteidigung.

- b) Sie oder er kann auf Weisung des Deutschen Bundestages oder des Verteidigungsausschusses und bei einer Eingabe, der eine Beschwerde des Einsenders bzw. der Einsenderin zugrunde liegt, den Einsender oder die Einsenderin sowie Zeugen bzw. Zeuginnen und Sachverständige anhören.
- c) Sie oder er hat jederzeit Besuchsrecht bei Truppteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Bundeswehr und ihren Einrichtungen, auch ohne vorherige Anmeldung. Dieses Besuchsrecht ist der oder dem Wehrbeauftragten persönlich vorbehalten. Dieses Recht steht nach Ermächtigung durch den Verteidigungsausschuss auch der Leitenden Beamtin oder dem Leitenden Beamten zu. Die Wahrnehmung dieses Rechtes kann nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Dazu ist die Entscheidung der Bundesministerin oder des Bundesministers der Verteidigung über das Bundesministerium der Verteidigung Führungsstab der Streitkräfte III 2 (BMVg FüSK III 2) unverzüglich einzuholen.
- d) Sie oder er kann auch nichtöffentlichen Verhandlungen der Strafgerichte oder der Verwaltungsgerichte, die mit ihrem oder seinem Aufgabenbereich zusammenhängen, und der Wehrdienstgerichte beiwohnen. In diesen Verfahren hat sie oder er das Recht zur Akteneinsicht wie eine Verfahrensbeteiligte bzw. ein Verfahrensbeteiligter.
- e) Sie oder er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben.
- f) Sie oder er kann einen Vorgang der Stelle zuleiten, die für die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständig ist.

203. Mit Ausnahme des Besuchsrechts nach Nr. 202 Buchstabe c) können die Befugnisse auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der oder des Wehrbeauftragten wahrgenommen werden. Informationsbesuche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vorher anzumelden.

3 Verfahrensregelungen

3.1 Allgemein

301. Wehrbeauftragtenangelegenheiten sind vorrangig zu bearbeiten. Bei längerer Dauer der

Bearbeitung ist die oder der Wehrbeauftragte in angemessenen Zeitabständen über den Stand der Angelegenheit durch die Dienststelle zu unterrichten, die die Stellungnahme abzugeben hat.

Wenn im Zusammenhang mit einem Ersuchen der oder des Wehrbeauftragten um Auskunft oder Akteneinsicht sowie bei Besuchen Zweifel bestehen, ob zwingende Geheimhaltungsgründe dem Ersuchen entgegenstehen, ist unverzüglich die Entscheidung der Bundesministerin oder des Bundesministers der Verteidigung über das BMVg FüSK III 2 einzuholen. Die oder der Wehrbeauftragte ist hierüber zu unterrichten.

3.2 Bearbeitung

302. Schreibt die oder der Wehrbeauftragte persönlich Angehörige der Bundeswehr an, antwortet diejenige bzw. derjenige, an die bzw. den das Schreiben gerichtet ist. Schreibt die oder der Wehrbeauftragte eine Dienststelle an, antwortet die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter. Die abschließende Stellungnahme ist grundsätzlich durch die Dienststellenleitung selbst zu zeichnen.

303. Erforderliche Untersuchungen führt die oder der jeweils zuständige Disziplinarvorgesetzte durch. Festgestellte Mängel sind abzustellen. Gleiches gilt, wenn eine Dienststelle der Bundeswehr durch das BMVg mit der Beantwortung eines Ersuchens der oder des Wehrbeauftragten beauftragt wurde.

304. Die Bearbeitung von Angelegenheiten der oder des Wehrbeauftragten innerhalb des BMVg richtet sich nach den entsprechenden Regelungen der Ergänzenden Geschäftsordnung des BMVg.

305. Werden übergeordnete Vorgesetzte zu einer Stellungnahme aufgefordert, so veranlassen sie die Überprüfung des Sachverhaltes und übersenden das ihnen vorgelegte Untersuchungsergebnis zusammen mit der eigenen Stellungnahme an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten.

306. Wird der dem BMVg nachgeordnete Bereich mit Vorgängen von der Wehrbeauftragten bzw. dem Wehrbeauftragten unmittelbar, d. h. ohne Einbindung des Ministeriums, befasst, gilt grundsätzlich die Zentrale Dienstvorschrift A-500/1 „Zusammenarbeit des BMVg mit den Dienststellen des nachgeordneten Bereiches“. Bei Vorgängen mit Bedeutung für die Leitung des BMVg ist die entsprechende fachliche Stelle im BMVg nachrichtlich zu beteiligen. In Fällen von herausgehobener grundsätzlicher bzw. strategischer

Bedeutung ist der ministeriellen fachlich zuständigen Stelle vor Abgang auf dem Dienstweg zu berichten. Das Referat FüSK III 2 ist in beiden Fällen nachrichtlich zu beteiligen.

307. Stellungnahmen von Dienststellen der Bundeswehr, die nach Ersuchen durch die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten aufgrund von Meldungen gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A-2640/34 „Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ oder gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A-200/5 „Meldewesen der Bundeswehr“ Besondere Vorkommnisse in den unten genannten Fällen oder aufgrund von Eingaben abgegeben wurden, sind unmittelbar mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen nach Abgang über das Zentrum Innere Führung, Bereich Innere und Soziale Lage, dem BMVg FüSK III 2 vorzulegen.

Dies betrifft

- Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Straftaten nach dem Wehrstrafgesetz“ gemäß A-2640/34 Nrn. 321 bis 325,
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Sexualstraftaten und sexuelle Belästigung von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2640/34 Nrn. 341 und 342),
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Spionage, Extremismus oder Verstoß gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, ausgeführt von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2640/34 Nrn. 361 bis 363).
308. Darüber hinaus sind auf Anforderung dem BMVg alle von Dienststellen der Bundeswehr abgegebenen Stellungnahmen mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen nach Abgang auf dem Dienstweg vorzulegen, wenn
- der Angelegenheit politische oder öffentliche/mediale Bedeutung beizumessen ist oder
 - in der Sache ein gerichtliches Disziplinarverfahren oder ein Strafverfahren eingeleitet wurde oder die Einleitung zu erwarten ist.
309. Soweit Soldatinnen oder Soldaten im Zusammenhang mit ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten die behandelnden Ärzte und Ärztinnen oder ärztlichen Gutachter und Gutachterinnen von deren ärztlicher Schweigepflicht entbinden, bezieht sich dies im

Zweifel ausschließlich auf deren Stellungnahmen unmittelbar gegenüber der bzw. dem Wehrbeauftragten.

Mehrausfertigungen dieser Stellungnahmen sowie 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.

310. Die an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten gerichteten Stellungnahmen sind gegebenenfalls so abzufassen, dass die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegenden Aussagen in einer besonderen Anlage zusammengefasst und nur der oder dem Wehrbeauftragten unmittelbar mit dem Originalschreiben übersandt werden.
311. Über Eingaben, deren Inhalt und entsprechende Stellungnahmen haben alle Beteiligten auch untereinander die Pflicht zur Verschwiegenheit gemäß den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen (z. B. § 14 des Soldatengesetzes, § 67 des Bundesbeamtengesetzes und § 37 Beamtenstatusgesetzes, § 3 Abs. 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst) zu beachten, soweit es nicht die unmittelbare Bearbeitung der Eingabe betrifft.
312. Den Vorgang zur Prüfung einer Belehrung auszuwerten, ist erst nach Abschluss des Verfahrens zulässig. Die Namen der Beteiligten dürfen hierbei nicht bekanntgegeben werden. Insbesondere bei Vernehmungen von Soldatinnen und Soldaten oder von Zeuginnen und Zeugen ist diesen nur der Teil einer Eingabe zur Kenntnis zu geben, der sie selbst betrifft oder zu dem sie vernommen werden.
313. Grundsätzlich wird ein Verfahren durch ein Schreiben der oder des Wehrbeauftragten abgeschlossen. Teilt die oder der Wehrbeauftragte den Abschluss des Verfahrens mit, so ist dies mit dem Ergebnis ihrer oder seiner Prüfung den beteiligten Dienststellen und den von der Eingabe betroffenen Personen bekanntzugeben.
314. Eingaben, welche die oder der Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr zur Stellungnahme übersendet, dürfen nur dann als Beschwerden nach der Wehrbeschwerdeordnung (WBO) behandelt werden, wenn eine solche Umdeutung dem ausdrücklichen Willen der Petentin oder des Petenten entspricht.

3.3 Anhörungen

315. Macht die oder der Wehrbeauftragte von dem Recht auf Auskunft und Akteneinsicht (Nr. 202 Buchstabe a)) Gebrauch, ist dies in jeder Hinsicht zu unterstützen. Für die Anhörung ist, soweit erforderlich, Dienstbefreiung oder Sonderurlaub gemäß § 9 der Soldatenurlaubsverordnung (SUV) in Verbindung mit Nr. 307 der Zentralen Dienstvorschrift A-1420/12 „Ausführung der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung“ zu erteilen.
316. Soweit über Angelegenheiten angehört werden soll, die der Pflicht zur Verschwiegenheit unterliegen, können Anzuhörende über Vorgänge bis zum Verschlussgrad „Verschlussache - Nur für den Dienstgebrauch“ (VS-NfD) aussagen. Bei Vorgängen mit höherem Verschlussgrad hat die oder der Anzuhörende die Aussagegenehmigung über die zuständigen Disziplinarvorgesetzten einzuholen. Bei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern sind die beamten- und tarifrechtlichen Regelungen entsprechend anzuwenden.
317. Können die zuständigen Disziplinarvorgesetzten die Genehmigung nicht erteilen, holen sie die Entscheidung ihrer Vorgesetzten ein. Die Genehmigung zu versagen, bleibt dem BMVg FüSK III 2 vorbehalten.
318. Die angehörten Personen werden entsprechend dem Justizvergütungs- und Justizentschädigungsgesetz vom 5. Mai 2004 (BGBl I S. 718, 776), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl I S. 2418) geändert worden ist, entschädigt. Diese erfolgt auf Antrag durch das Amt der oder des Wehrbeauftragten.

3.4 Bearbeitung bei gleichzeitiger Beschwerde

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

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

3.5 Bearbeitung in Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle

323. Für die Bearbeitung von Vorgängen, die die oder der Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr zur Regelung in eigener Zuständigkeit übersendet, gilt Folgendes:
- a) Richtet sich der Vorgang gegen eine Soldatin oder einen Soldaten, ist er der oder dem zuständigen nächsten Disziplinarvorgesetzten zuzuleiten.
 - b) Sonstige Vorgänge sind der Stelle zuzuleiten, die den Gegenstand des Vorgangs zu beurteilen hat.
324. Die in Nr. 323 Buchstabe b) bezeichnete Stelle hat der Einsenderin bzw. dem Einsender auf dem Dienstweg einen Bescheid zu erteilen, der auch mündlich durch die zuständigen Disziplinarvorgesetzten eröffnet werden kann.

3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten

325. Besuche der oder des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass (z. B. in Zusammenhang mit Besonderen Vorkommnissen oder mehreren gleichlautenden oder ähnlichen Eingaben im Bereich desselben Truppenteils bzw. derselben

Dienststelle) sind durch die betroffenen Dienststellenleiter bzw. Dienststellenleiterinnen dem BMVg fernschriftlich/per Mail nach folgendem Muster zu melden:

Bundesministerium der Verteidigung
FüSK III 2
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

(Mail: BMVg FüSK III 2/BMVg/BUND/DE)

nachrichtlich auf dem Dienstweg:

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

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

Inhalt:

Betr.: Truppenbesuch der bzw. des Wehrbeauftragten aus besonderem Anlass

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

4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten

401. Alle Soldatinnen und Soldaten sind über die Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten zu Beginn der Grundausbildung und erneut nach Versetzung in die Stammeinheit durch ihre Disziplinarvorgesetzten zu unterrichten.

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: wehrbeauftragter@bundestag.de)

Die Anschrift ist gemäß Zentralrichtlinie A2-2630/0-0-2 „Leben in der militärischen Ge-

meinschaft“ Nr. 329 durch Aushang an der Informationstafel oder dem Informationsportal in der Einheit/Dienststelle bekannt zu geben.

403. Eingaben/Schreiben von Bundeswehrangehörigen an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten werden auch mit Dienstpost befördert. Sie können in der Einheit/Dienststelle abgegeben werden.

404. Soldatinnen oder Soldaten können sich nur einzeln an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten wenden.

405. Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet (§ 8 WBeauftrG).

406. Wendet sich eine Soldatin oder ein Soldat vor Abfassung einer Eingabe an ihre oder seine Disziplinarvorgesetzte bzw. ihren oder seinen Disziplinarvorgesetzten, ist ihr bzw. ihm Rat und Hilfe zu gewähren. Es ist ein Dienstvergehen und zugleich eine Straftat nach § 35 des Wehrstrafgesetzes, wenn Vorgesetzte durch Befehle, Drohungen, Versprechungen, Geschenke oder sonst auf pflichtwidrige Weise Untergebene davon abhalten, Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten zu richten oder Eingaben unterdrücken. Auch der Versuch ist strafbar und kann als Dienstvergehen geahndet werden.

407. Die Soldatin oder der Soldat darf nicht dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden, weil sie bzw. er sich mit einer Eingabe an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten gewandt hat. Die Beachtung des Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Satz 2 WBeauftrG ist sicherzustellen. Enthält die Eingabe Dienstpflichtverletzungen oder Straftaten, z.B. Beleidigungen oder Verleumdungen, kann dies als Dienstvergehen disziplinar geahndet oder strafgerichtlich verfolgt werden (vgl. Nr. 3323 der Zentralen Dienstvorschrift A-2160/6 „Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung“).

408. Unterlagen, die höher als VS-NfD eingestuft sind, dürfen Soldatinnen und Soldaten ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten nicht beifügen. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf die Darstellung von einzelnen Tatsachen, die ihres oder seines Wissens nach einem höheren Geheimhaltungsgrad als VS-NfD unterliegen. Erscheint die Mitteilung solcher Umstände aus Sicht der Petentin oder des Petenten erforderlich, kann in der Eingabe darauf hingewiesen werden oder die Petentin bzw. der Petent nimmt unmittelbar Kontakt mit

dem Amt der bzw. des Wehrbeauftragten auf, um ihr bzw. sein Anliegen unter Beachtung der Geheimschutzvorschriften vorzutragen.

409. Der oder dem Wehrbeauftragten ist auf Anfrage grundsätzlich Auskunft über die in Nr. 408 genannten Unterlagen und Tatsachen sowie Akteneinsicht in Unterlagen zu gewähren, die höher als VS-NfD eingestuft sind. Eine entsprechende Anfrage darf nur aus zwingenden Gründen der Geheimhaltung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister der Verteidigung selbst oder ihre bzw. seine ständige Vertreterin oder ihren bzw. seinen ständigen Vertreter im Amt versagt werden (vgl. § 3 Nr. 1 WBeauftrG). Anfragen von Dienststellen zur Entscheidung sind über das BMVg FüSK III 2 vorzulegen.

Die Hinweise in den Nrn. 202 Buchstabe a), Buchstabe c), 301, 316 und 317, sind dabei zu beachten.

5 Datenschutz

501. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Zentrale Dienstvorschrift A-2122/4 „Datenschutz“ sind bei der Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten (Einholung von Stellungnahmen, Anfertigung von Berichten/Vorlagen, Übersendung von Antwortschreiben usw.) zu beachten. Hierbei sind die in der A-2122/4 vorgesehenen Sicherungsmaßnahmen – bis hin zum Schutzbereich 3 – zu berücksichtigen.

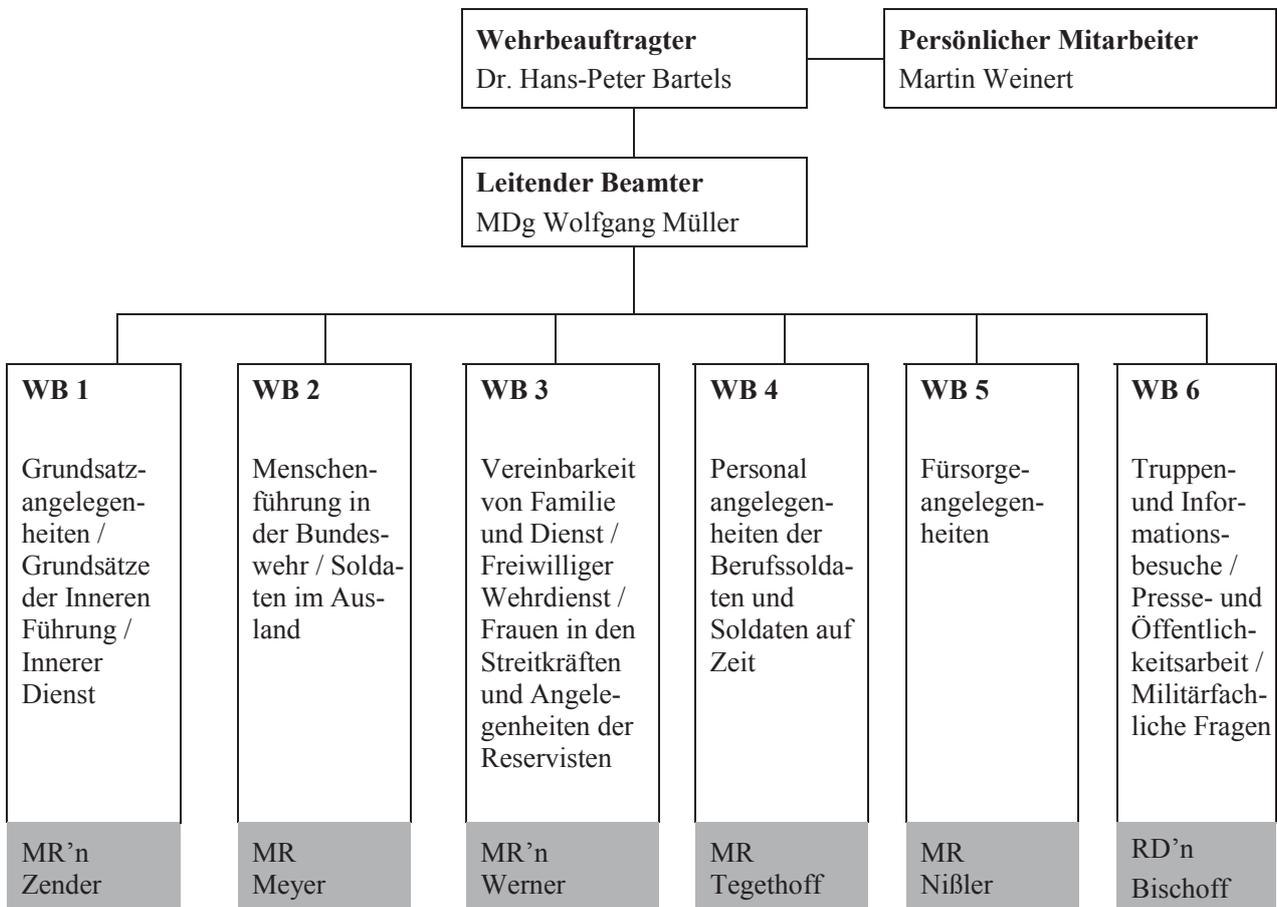
6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

601. Von allen Vorgesetzten wird erwartet, vertrauensvoll mit der oder dem Wehrbeauftragten zusammenzuarbeiten und ihr bzw. ihm damit die Möglichkeit zu geben, sich schnell und gründlich zu unterrichten.

Das Verständnis der Soldatinnen und Soldaten für unsere Staats- und Rechtsordnung, Vertrauen zur Demokratie, aber auch zur Bundeswehr können damit wesentlich gefördert werden.

602. Alle Disziplinarvorgesetzten sind aufgefordert, Erfahrungen in der Anwendung dieser Zentralen Dienstvorschrift auf dem Dienstweg an BMVg FüSK III 2 zu melden.

15. Organisationsplan des Amtes des Wehrbeauftragten



Postanschrift

Platz der Republik 1
 11011 Berlin

Besucheranschrift:

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

16. Stichwortverzeichnis

A

A400M.....	4, 23, 42
Adana (Türkei).....	42f.
Afghanistan	8, 23, 40ff., 44ff., 49
Ägäis.....	4, 10, 44f., 47
Agenda Attraktivität	17f., 39, 58
Air Policing Baltikum.....	46
Altersgrenze.....	17, 22
Amsterdam	53
Angststörungen.....	68
Antisemitismus.....	54
Arbeitszeit	6, 29f., 47, 63f., 74
Arbeitszeitverordnung	6, 32, 35
Artilleriebataillon 345.....	23
Arzneimittel, Medikamente	44, 45
Aspen-Institut	40
ATALANTA	10, 41, 48
Attraktivitätsagenda.....	17f., 39, 58
Augustdorf.....	29
Ausbildung	5f.6, 10f., 13, 15ff., 22, 23f., 30f., 34ff., 43, 46f., 54f., 66, 69, 74, 79
Ausbildungsunterstützung	41, 43, 49
Auslandseinsatz	6, 13, 26, 33, 40f., 45, 47, 52, 59, 61, 65, 71, 74
Auslandsverwendung.....	61f.
Auslandsverwendungszuschlag	32, 45, 47f., 61
Ausrüstung.....	4, 6, 8, 11, 22ff., 34, 45, 74
AWACS.....	41

B

Baltikum.....	46
Bamako (Mali).....	44, 79
Baumholder	14
Beförderung.....	14ff., 18, 34
Beihilfe	18, 32, 60f., 70
Bekleidung.....	4, 25f., 34f., 44ff., 74
Belgien.....	52, 62, 78
Bergen	52f., 79
Berlin.....	22, 38, 40, 78, 88, 90
Berufsförderung.....	18, 67
Berufssoldatinnen und -soldaten....	9, 11, 15, 17, 32f., 59, 65
Beschaffungsvorhaben.....	6
Besondere Vorkommnisse	55, 87
Betreuung	40, 68, 69
Betreuungskommunikation.....	42, 45, 51f.
Betreuungsurlaub.....	63f.
Beurteilung.....	14f., 74
Bewerbung.....	19f., 32f.
Bo 105	23
Bordsicherungssoldaten	10f.
Bosnien und Herzegowina.....	51
BOXER	23f.
Bremerhaven.....	27
Brexit	52
Bruttoinlandsprodukt	8

Bundesagentur für Arbeit.....	62
Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr	12, 15ff., 21, 34, 60, 62, 69, 78
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	22, 38, 41, 79
Bundeskanzlerin.....	8
Bundesrechnungshof.....	24
Bundeswehrfeuerwehr	11
Bundeswehrkrankenhaus	7, 63, 65ff.
Bundeswehr-Sozialwerk	29
Bundeswehrverband.....	5, 40
Bürokratie	20

C

Camp Erbil.....	43
CH-53	10f., 23
Chancengerechtigkeit.....	12, 33, 64
COUNTER DAESH	41f., 46, 50f., 78
Cyber	8, 53

D

Dänemark.....	53
Delmenhorst.....	38
Deutsche Härtefallstiftung	71
Dienstuniform	34
Dienstverhältnis	11, 13, 15ff., 33, 53f., 56, 58
Dienstzeitausgleich	30
Dienstzeitverkürzung	59
Dienstzeitverlängerung	13, 15, 20
DINGO	24
Disziplinarverfahren	34, 36f., 54, 56f., 81, 85ff.
Disziplinarvorgesetzter	55f., 87ff.
Diversity	12
Division Schnelle Kräfte.....	53, 78
Doorgunner	10

E

EAGLE	23
Ebkeriege-Kaserne (Wilhelmshaven)	29
EC135	10
Eckernförde.....	27ff.
ehe- oder lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften ..	64
Eignungsfeststellung	11, 13, 34, 65
Einmalentschädigung.....	70
einsatzbedingte psychische Erkrankung.....	69
Einsatzbekleidung.....	4, 26
Einsatzbelastung	9ff., 31
Einsatzbereitschaft	10, 23, 31, 39, 56
Einsatzflottille 2	11
einsatzgleiche Verpflichtung.....	40f., 61, 65
Einsatzgruppenversorger.....	11, 45f.
Einsatzgruppenversorger BONN	45f.
Einsatzmedaille	44, 51
Einsatznachbereitungsseminar	42

Einsatzsystematik 4/20	10
Einsatzunfall	69f.
Einsatzversorgung	70
einsatzvorbereitende Ausbildung	46, 47
Einsatzvorbereitung	24f., 46f.
Einzelstubenkonzept	27
elektronische Gesundheitsakte	66
elektronische Kampfführung	9
Elternzeit	63f.
Entschädigung	7, 38, 70f., 81
Erfurt	12
Ersatzteile	23f., 42, 44
Erschwerniszulagenverordnung	66
Estland	41, 46
EUNAVFOR MED	10, 43f., 49
EUROFIGHTER	23, 46
Europa	8, 25, 49, 52f.
Europäische Sicherheits- und Verteidigungsunion	52
Europäischer Rat	52
European Union Battlegroup	52
EUTM Mali	44f., 48, 79
EUTM Somalia	41
Evaluierung	6, 12, 22, 32

F

Facebook	54
Facharzt	43, 65
Fachkräftemangel	66
Fähigkeitstransfer Hubschrauber	10
familienbedingte Vakanzen	63
Familienpflegezeit	64
Feldpost	45
Flottendienstboote	28, 47
Flüchtlingshilfe	5, 6, 22, 37, 38, 65
Flüchtlingsrettung	10
Follow-on-Forces	4
förmliche Vernehmung	56
Frankreich	32, 41f., 52f., 79
Frauen	12, 32ff., 54, 64f., 74, 90
Fregatte	4, 23, 30f., 41, 45
Fregatte KARLSRUHE	45
Fregatte MECKLENBURG VORPOMMERN	30
Freiwilliger Wehrdienst	6, 19f., 30, 32
Freizeitausgleich	30f.
Fremdenfeindlichkeit	54
FRONTEX	45
FUCHS	24
Führen in Teilzeit	63
Führen mit Auftrag	35
Führungsverhalten	35
Fürsorgepflicht	34, 42, 46
Fürstenfeldbruck	28, 78

G

Gao (Mali)	44f., 47, 79
Gebirgspionierbataillon 8	24
Gefechtschirm	25

Gehörschutz	25
Germersheim	46
Gesamtvertrauenspersonenausschuss	5
Geschiedene	60
Gleichstellungsbeauftragte	5, 34
Global Strategy	4
Grundausbildung	19f., 31, 37, 69, 88
Grundbetrieb	30f., 35, 47, 52f., 65f.
Grundsätze der Inneren Führung	7, 31, 34, 37, 39, 53, 57, 80, 84

H

Hafenliegezeit	30f.
Hafenwache	31
Härtefallstiftung	71
Heer	4, 9ff., 19, 24, 27, 31f., 35, 78
Heeresbergführer	33, 52
Heeresflieger	10
heimatnahe Versetzung	58
HERKULES C-130J	42
Holzminden	40
Horn von Afrika	41, 48
Hubschrauber	4, 6, 10f., 23
Hygiene	27, 45

I

Idar-Oberstein	23
IFOR	51
Incirlik	41ff., 46, 50, 61, 78
Infopunkte	39
Infrastruktur	5f., 11, 14, 26ff., 38, 40, 43, 60, 74, 79
Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD)	11, 14, 43, 60, 79
Ingolstadt	38
Innere Führung	5, 7, 10, 31, 34, 37, 39, 53, 57, 79, 80
Internet	51, 54, 59
Irak	41, 43, 49
Irland	53
IS	41
ISAF	40
Islamismus	54

J

Jägerbataillon 413	24, 78
Julius-Leber-Kaserne (Berlin)	38

K

Kampffretter	11
Kampfstiefel	25, 35
Kanada	53
Karriereberatung	12, 33
Karrierecenter	12, 14, 20, 54, 59, 65
Kaserne	6f., 27ff., 38f., 59

KFOR	41f., 49
Kiel	27f.
Kinderbetreuung	59, 62, 65
Kindergeld	31f., 62
Koblenz	28
kollektive Verteidigung	6, 8, 13, 52
Köln	14, 38, 42, 44, 78, 79
Kommando Heer	32, 57
Kommando Sanitätsdienst	57
Kommando Spezialkräfte (KSK)	33
Kommando Territoriale Aufgaben	56
Konya (Türkei)	41, 79
Koppeltragegestell	25
Körperscanner	26
Korvetten	23f.
Kosovo	17, 41f., 49
Koulikoro (Mali)	44, 51, 79
Krankenhausinformationssystem	66
Kriegsdienstverweigerung	65, 74
Kurdistan	41

L

Länderkundemodul	46
Lehrgänge	18ff., 47, 52, 58f.
Leopard 2	4
Lettland	46, 79
LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft	26, 45
Libanon	10, 41, 49, 78
Libyen	10, 43
Limassol (Zypern)	44, 78
Litauen	4, 32, 46, 79
Logistikkommando der Bundeswehr	56
Logistikzentrum der Bundeswehr	42
Lohheide	79
Luftwaffe	4, 9ff., 15, 19, 28, 31f., 41
Luxemburg	53

M

Mali	4, 41, 44f., 47f., 53, 79
Mangelverwaltung	22, 35
Mangelverwendungen	9, 13, 59
MARDER	23
Maria-Theresien-Kaserne (Wien)	39
Marine	4, 6, 9f., 19, 23f., 27f., 30ff., 41, 43, 55, 63
Marinekommando	28, 30
materielle Einsatzbereitschaft	24
Mayen	28
Mehrarbeit	6, 22, 30ff., 47
Mehrarbeitsvergütung	22, 30
Meldepflichtige Ereignisse	54f., 72
Mentoring	33
Merzig	32, 78
Migrationshintergrund	12, 74
MILAN	24
Militärische Gleichstellungsbeauftragte	34
Militärischer Abschirmdienst (MAD)	16f., 54
Militärseelsorge	5, 12, 38f., 68

Minderjährige	13f.
MINUSMA	41, 44f., 47f., 51, 79
Mobbing	55
Mobilitätsstudie	58
multiresistente Keime	67
Munition	24
muslimische Soldaten	39

N

Nachtsichtbrille	25
Nachwuchswerbung	19
NATO	4, 6, 8, 10, 22, 24, 31, 40f., 43, 45f., 53, 61, 78f.
NATO Maritime Group 2	10, 45f., 78
NATO-Kriterien	8
NATO-Mission SEA GUARDIAN	41
Neuausrichtung der Bundeswehr	10, 56
Neustadt (Holstein)	27
NEXUS	66
NH90	4, 10, 23
Niamey (Niger)	44f., 47f., 51f., 79
Nichtunterkunftsberechtigte	29
Nichtunterkunftspflichtige	28f.
Niederlande	26, 52f., 78
Niger	44f., 47f., 51f., 79
Norwegen	33
Notfallsanitäter	66
Novo Selo (Kosovo)	42

O

Oberst-Hauschild-Kaserne (Mayen)	28
Offizierschule der Luftwaffe	28, 78
Olympische Spiele	7
Operation ACTIVE ENDEAVOUR	41, 44
Operation INHERENT RESOLVE	41
Ordonanzen	40
orthopädische Versorgung	69
Ortsumzug im Ausland	62
Österreich	52
Otoplastik	25
Out-of-area	8, 52

P

P 8	36, 42
Panzerbataillon 414	52f., 79
Panzerdivision	52, 57
Panzergrenadierbataillon 371	24
Panzerlehrbrigade 9	27
Panzerpionierbataillon 1	24
Paris	41, 51
Parlamentsarmee	5, 7, 44, 54
Patientendatenspeicherung	66
Pendler	7, 28, 30, 32, 58ff., 62, 65
Pendlerunterkünfte	60
Persistent Presence	46

Personal	4, 6ff., 24, 26f., 35, 37, 39f., 48, 50, 52f., 57, 60, 63, 65, 67f., 70, 83, 90
Personalbearbeitung.....	18, 74
Personalboard	8
Personalführung.....	13, 34, 63, 74
Personalgewinnung.....	7, 12f., 33, 65f.
Personalmangel.....	9, 11, 17, 31, 57, 63, 65
Personalplanung	65
Peschmerga	41
Pflege.....	59, 62ff.
Pflegepersonal	66
Pflegezeit	64
Planstellen	14
Plymouth (Großbritannien).....	30
Polen.....	46, 52, 78
Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS).....	68
Präsenzpflicht	28, 59
Präventivkur	67, 69
Preußer-Kaserne (Eckernförde)	27
psychiatrische Tageskliniken.....	68
psychische Erkrankungen	68f.
PUMA	23

Q

Quereinsteiger.....	15
---------------------	----

R

Radargeschädigte	70
Rechtspflege	54
Rechtsverstoß	54, 56f., 74
Reisebeihilfe	60f.
Reservisten	5, 20ff., 30, 39f., 90
Reservistenverband.....	5, 40
RESOLUTE SUPPORT	41, 47, 49
Rotationserlass.....	14, 16
Roth	28
Russland	24, 52
Rüstungsinvestition	8, 24, 52

S

Sanierung.....	6, 26ff.
Sanitäreinrichtung.....	29
Sanitätsdienst.....	9, 19, 32f., 63, 65f., 74
Schießausbildungskonzept.....	11, 24
Schimmelbefall	28, 42
Schleuserbekämpfung.....	10
Schutzbekleidung.....	6
Schutzwesten	25, 34
Schwerbehindertenvertretung	5
schwerwiegende persönliche Gründe	59, 64
SEA GUARDIAN	10, 41, 43
SEA KING	23
SEA LYNX	23
Seemannsheim.....	29
Seenotrettung.....	43

Seiteneinsteiger.....	13, 15, 65
sexuelle Belästigung	55, 86
sexuelle Selbstbestimmung	55, 74
Sicherheitspolitik	4, 6, 8, 12, 53
Sicherheitsüberprüfung.....	9, 16f., 47, 54
Soldatenarbeitszeitverordnung.....	5, 6, 29ff., 40, 47
Soldatenvergütungsverordnung.....	30, 47
Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz.....	32, 34, 64
Somalia	41, 48, 51
SOPHIA.....	10, 41, 43f., 49
Sporthallen	26, 28
Sportsoldatinnen und Sportsoldaten.....	7
Stadtallendorf.....	53, 78
STARFIGHTER	70
Stehzeit	14, 27, 35, 45, 58, 64
Stetten am kalten Markt	29
STRATAIRMEDEVAC	67
Streitkräftebasis	19, 32, 78
Studienabbrecher	15
Stuttgart.....	12
Suizid.....	69

T

Tagesbefehl.....	8, 26
Tageskliniken.....	68
Tagespendler.....	58ff.
Teilzeit	7, 22, 33, 63f.
Telearbeit	7, 62f.
Telefonie	51
Termez (Usbekistan).....	41
Terrorismus.....	8, 44
TIGER	10, 23
Torgelow.....	24, 78
TORNADO.....	41, 70
TRANSALL	42, 70
Transporthubschrauber	23
Traumazentrum	67
Travel Management	60
Trendwende	5, 7ff., 12, 15, 19f., 22, 26, 35, 57, 60
Trennungsgeld	7, 32, 59f., 62
trennungsgeldberechtigte Pendler	59f.
Triogebäude	40
Truppenarzt.....	25, 65ff., 69
Truppen dienstgericht	56f.
Tschechien	52
Türkei.....	41ff., 46, 50f., 61, 78f.

U

Übergangsgebühren	15, 21
Überprüfungsersuchen	57
Überstunden.....	31, 47
Übungsplatztagegeld.....	32
Umgangsformen.....	36
Umzugskostenvergütung.....	7, 60, 62
UNAMID	41, 48
ungeschützte Fahrzeuge	44
UNIFIL	10, 41, 44, 46, 49, 78

Uniform	34
Universität der Bundeswehr München	28, 53, 78
UN-Kinderrechtskonvention	13
UNMISS	41, 48
Unterhaltssicherung	21f.
Unterhaltssicherungsgesetz	20f.
Unterkunft	7, 27ff., 42f., 45, 47, 60, 74
US Air Force	41
USA	32, 79

V

Vakanzenmanagement	63
verdi	5
Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privatleben und Dienst	
6, 7, 22, 32ff., 39, 58, 61ff., 74, 90	
Verhaltenskodex	7
Verpflichtungszuschlag	21
Versetzung	7, 17, 58ff., 62, 64, 66, 88
Versorgungsausgleich	17
Verteidigungsausgaben	8
Verteidigungshaushalt	6, 8
Verwendungsplanung	34, 58, 63, 74
Vollausstattung der Bundeswehr	4
vorzeitige Versetzung in den Ruhestand	59

W

Wachdienste	31
Wehrbeauftragtenangelegenheiten	57, 84f., 89
Wehrdienstbeschädigung	69f.
Wehrdienstleistende	6, 19f., 32

Wehrdisziplinaranwaltschaften	37, 56, 87
Wehrdisziplinarordnung	36f., 56, 81, 87f.
Wehrpflicht	4, 11, 13, 19, 33, 53
Weißbuch	4, 8, 12, 20, 40, 53
Weiterverpflichtung	13, 15
Werbung, Werbeaktion	13, 33
Werftliegezeiten	31
WhatsApp	52, 54f.
Wilhelmshaven	12, 28f.
Wochenendpendler	28, 30, 59f., 62, 65
WOLF	14, 46

Y

YouTube	7
---------------	---

Z

Zapfenstreich	32
Zeitausgleich	22, 31
Zeiterfassungssystem	30
Zeitsoldaten	11, 15, 22, 32, 53f., 83, 90
Zentraler Sanitätsdienst	9, 19, 32f., 63, 65f., 74
Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissen-	
schaften der Bundeswehr	33
Zentrum Innere Führung	12, 39, 86
zivilberufliche Aus- und Weiterbildung	18
ziviles Ausbildungsprogramm der Bundeswehr	38
Zurruhesetzung	15, 17, 59
Zurruhesetzungstermin	17
Zypern	44, 49, 53, 78

