

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Alexander Graf Lambsdorff, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 19/16617 –**

Stand der Agenda Ausbildung bei der Bundeswehr

Vorbemerkung der Fragesteller

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD wird auf Seite 158 festgelegt, dass „die Ausbildungsstrukturen der Bundeswehr sowie ihre Führungs- und Ausbildungskultur in einer ‚Trendwende Ausbildung‘ evaluiert, überprüft und weiterentwickelt werden. Dort, wo es sinnvoll ist, wollen wir die Strukturen der bisher in weiten Teilen zentralen Ausbildung wieder in die Truppe zurückführen. Dabei wird der Verteidigungsausschuss eingebunden“. Damit hatte die Bundeswehr einen politischen Auftrag bekommen, ihre Ausbildung zukunftsfest zu modernisieren und bildete mit der Agenda Ausbildung ein weiteres strategisches Schwerpunktprojekt. Mit der zuvor eingeleiteten „Offensive Ausbildung“ wurden die bisherigen Trendwenden zu Material, Personal und Finanzen um den Punkt der Ausbildung ergänzt. Dabei wurden sieben Handlungsfelder und 29 Unterhandlungsfelder identifiziert, um die Ausbildung der Bundeswehr an die neuen Rahmenbedingungen anzupassen, um einsatzbereite Streitkräfte zu generieren. In den kommenden Jahren sollte die Ausbildung in der Bundeswehr „persönlicher, praxistauglicher und zielgerichteter gestalten werden“, so die damalige Bundesministerin der Verteidigung Dr. Ursula von der Leyen (www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/start/aktuelles/weitere_theme_n/lut/p/z1/hY5LC4MwEIT_UTaJr3hUpCCIfT_MpQQTrMUmEILpoT--KQVv0j0M7M63wwCHC3AtpR4TrjdaDH5veHzNWXWoaEppdWQY11XN1hHFB1chnOD8D-HexguTYdhLBY3PSJYzAtgDB34Xk3ih0Vg3KIdE--0IzU1oOaiNabPfwYNSodZoz3h1Srvea2eFM3b-bp_WegflEhpMipwkyfyzoO62MZpGBdlvoPxsWJ1HXUfdby2EA!!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/#Z7_B8LTL2922LU800ILN8O5201043).

Ziel der Agenda sei eine flexiblere, stärker auf die Entwicklung der individuellen Potenziale ausgerichtete Ausbildung. Dabei sollten eine umfassende Kompetenzentwicklung und eine neue Ausbildungskultur etabliert werden. Grundsätzlich sollte es mehr Praxis und weniger Theorie in der Ausbildung geben, um einer Verschulung entgegenzuwirken. Dem Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages wurde das Vorhaben im Juni 2018 vorgestellt. Der Generalinspekteur der Bundeswehr hatte Mitte August 2018 die Umsetzung der Maßnahmen angewiesen. Im März 2019 und im September 2019 wurde durch Presseberichte bekannt, dass es in der Bundeswehr weiterhin Mängel

und Mehrbedarf bei der Ausbildung gibt. Konkret wurden die Einzelkämpferlehrgänge am Ausbildungszentrum der Infanterie (www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.bundeswehr-fehlt-personal-fuer-harte-ausbildung-gehen-dem-herdie-einzelkaempfer-aus.7b7f1cb5-9bd4-41f5-a757-d8abd6695311.html) sowie die Luftlandeausbildung am Ausbildungsstützpunkt Luftlande/Lufttransport (www.merkur.de/lokales/schongau/altenstadt-ort377062/altenstadt-fallschirmsprung-lehrgaenge-mehr-bedarf-als-erwartet-13047382.htm) thematisiert.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die AGENDA Ausbildung ist ein im Koalitionsvertrag verankertes mehrjähriges Projekt des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg), das auf eine nachhaltige Stärkung und, Modernisierung der Ausbildung in der Bundeswehr angelegt ist. Die AGENDA Ausbildung ist dabei neben der Trendwende Personal, der Agenda Rüstung, der Agenda Nutzung und der Trendwende Finanzen ein weiteres Projekt, welches auf die nachhaltige Erhöhung der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr zielt.

1. Wie bewertet das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) grundsätzlich den Stand der Ausbildung in der Bundeswehr?

Die Bundeswehr bildet insgesamt gut aus. Die Leistungen unserer Frauen und Männer bestätigen dies täglich im Einsatz, in einsatzgleichen Verpflichtungen, in integrierten Verwendungen und in Übungen. Die Reputation unserer Soldatinnen und Soldaten bei unseren Verbündeten ist durchweg gut. Gleichwohl besteht aufgrund geänderter sicherheitspolitischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen beständig die Notwendigkeit, die Ausbildung in der Bundeswehr weiterzuentwickeln und punktuell anzupassen, alleine schon um in der Ausbildung modern und attraktiv zu bleiben.

2. Welche spezifischen Probleme (z. B. personell, finanziell, strukturell, materiell) sieht das BMVg bei der Ausbildung der Bundeswehr?

Herausforderungen bestehen in der Ausbildungsorganisation, die bis Mitte 2016 auf einen personellen Umfang der Bundeswehr von 185 000 Soldatinnen und Soldaten ausgelegt war und seit Beginn der Trendwende Personal für den personellen Aufwuchs erhöhte Ausbildungsumfänge bereitstellen muss. Die AGENDA Ausbildung mit ihren sieben Handlungsfeldern greift genau diese Veränderungen auf und steuert mit ihren spezifischen Maßnahmen gegen. Anpassungen sind zwischenzeitlich veranlasst. Daneben spiegelt sich die herausfordernde materielle Einsatzlage der Bundeswehr auch in der Ausbildungsorganisation wider.

3. Wie bewertet das BMVg die „Offensive Ausbildung“?

Welche Maßnahmen konnten umgesetzt werden, welche nicht, und warum?

Die „Offensive Ausbildung“ hat die Antworten auf die Herausforderungen gegeben, die sich aus der Trendwende Personal und aus einer internen Analyse der Ausbildungslandschaft der Bundeswehr ergeben haben und hat so wesentliche Impulse für die AGENDA Ausbildung gesetzt. Mit Initiierung der AGENDA Ausbildung wurde die Offensive Ausbildung in Teilen beendet bzw. überführt. In der Projektlaufzeit der Offensive Ausbildung wurden von den insgesamt 14 Handlungsfeldern drei erfolgreich abgeschlossen (Einstellungen opti-

mieren, Sozialisierung stärken, Ausbildungsorganisation optimieren). Sieben Maßnahmen wurden in die AGENDA Ausbildung überführt (Reduzierung der Abbrecherquoten, Ausbildung entfrachten, Grundausbildung entfrachten, Erfolgsquoten steigern, Verschulung entgegenwirken, Potenziale Studienabbrecher ausschöpfen, Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung optimieren). Weitere vier Maßnahmen wurden als Daueraufgabe in die Linie überführt und dort fortgesetzt (Ausbildungspersonal stärken, Ausbildungsstaus reduzieren, Kooperation Führungsakademie der Bundeswehr– Zentrum Innere Führung – Bildungszentrum der Bundeswehr optimieren, Führungsakademie der Bundeswehr weiterentwickeln).

4. Wie bewertet das BMVg bisher die Agenda Ausbildung?

Welche Maßnahmen konnten bisher umgesetzt werden, welche nicht, und warum?

Die AGENDA Ausbildung will die Ausbildung attraktiv, zeitgemäß, auftragsgerecht und vor allem zukunftsfest gestalten, um Soldatinnen und Soldaten mit durchaus heterogeneren Lebensläufen weiterhin effektiv und effizient auf ihre fordernden Aufgaben in Grundbetrieb und Einsatz vorzubereiten. Die AGENDA Ausbildung berücksichtigt neue Anforderungen, die sich aus den geänderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen und aus Veränderungen in der Gesellschaft ergeben. Eine gute Ausbildung ist entscheidend für einsatzbereite Kräfte. Die AGENDA Ausbildung ist somit die Investition in eine erfolgreiche zivile und militärische Ausbildung der Bundeswehr.

Folgende Maßnahmen wurden bereits erfolgreich umgesetzt: Implementierung eines Personalbindungsportals (2018 beginnend); Einstieg in die Kompetenzorientierte Ausbildung an allen militärischen Ausbildungseinrichtungen; erfolgte Anpassung der Grundausbildung im Heer zur Steigerung der körperlichen Fitness (ab Juni 2019); Einführung von Weiterbildungsmodulen zur digitalen Befähigung von zivilen Führungskräften; Regelung zur Ausbildung der Reserve im Rahmen der neu erlassenen Strategie der Reserve sowie die Umstellung der Offizierausbildung des Heeres (ab Mitte 2020). Alle weiteren Maßnahmen sind wie im Projektaufsatz geplant initiiert oder werden entsprechend des Arbeitszeitplans angestoßen.

5. Bis wann beabsichtigt das BMVg die Agenda Ausbildung abzuschließen?

Welche Meilensteine oder Etappenziele sind vorgesehen?

Die AGENDA Ausbildung wird innerhalb der 19. Legislaturperiode zum Abschluss gebracht. Bis dahin noch nicht abgeschlossene Einzelmaßnahmen werden im Rahmen der Weiterentwicklung der Ausbildung weiter bearbeitet.

6. Welcher Erkenntnisse brachte die Evaluation der militärischen und zivilen Ausbildungslandschaft der Bundeswehr?

Welche Schlüsse wurden daraus gezogen?

Die militärische Ausbildung in der Bundeswehr war bis 2017 noch in Teilen von Aufgaben und Strukturen aus der Zeit der verpflichtenden Einberufung zum Grundwehrdienst verbunden mit hohen Ergänzungsumfängen geprägt. Daneben war die Ausbildung inhaltlich vorrangig auf Einsätze im erweiterten Aufgabenspektrum zum Krisen- und Konfliktmanagement ausgerichtet. Als ein

weiterer Trend wurde eine zunehmende Verschulung und Zentralisierung der Ausbildung identifiziert.

Diese Erkenntnisse wurden in entsprechenden Handlungsfeldern aufgegriffen. Ziel ist es, die Ausbildung zukunftsfit und attraktiv auszurichten, damit sie auch weiterhin ihren Beitrag zur Einsatzbereitschaft der Bundeswehr leistet.

7. Wie definiert die Bundeswehr ihre „militärische Ausbildungskultur“?

Selbstverständnis und Führungskultur der Bundeswehr sind geprägt durch die Grundsätze der Inneren Führung. Die Innere Führung ist die Führungsphilosophie der Bundeswehr – auch durch sie wird sichergestellt, dass die Funktionsbedingungen einsatzfähiger Streitkräfte mit den freiheitlichen Prinzipien unseres demokratischen Rechtsstaates im Einklang stehen. Sie wird im Bereich der militärischen Ausbildung in einem wichtigen Gestaltungsfeld konkretisiert und umgesetzt.

Ausbildung führt zum Erfolg, wenn Mittel, Kräfte und Zeit zur Verfügung stehen, sie didaktisch und methodisch gut geplant und durchgeführt wird, sowie sie in der konkreten Ausbildungssituation wertschätzend und motivierend ausgestaltet ist.

Militärische Ausbildungskultur will daher mit einem Fokus auf die Auszubildenden und unter Berücksichtigung der erforderlichen Rahmenbedingungen zu einer durchgängig wertschätzenden, fordernden, einsatzorientierten, zeitgemäßen und motivierenden militärischen Ausbildung beitragen. Ziel militärischer Ausbildung sind physisch robuste, mental starke, fachlich qualifizierte Soldatinnen und Soldaten, die handlungssicher und motiviert ihren Auftrag wahrnehmen.

8. Wie soll eine bessere Fehlertoleranz in der Ausbildung implementiert werden?

Die AGENDA Ausbildung sieht unter anderem die Einführung der Kompetenzorientierten Ausbildung vor. Dieser Lehr- und Lernansatz zielt dabei auf einen durch die Lernenden gesteuerten Kompetenzerwerb. Dies schließt ausdrücklich die Möglichkeit ein, Fehler in der Ausbildung zu machen, aus denen gelernt werden kann. So leistet der konstruktive Umgang mit Fehlern in der handlungs- und praxisorientierten Ausbildungssituation einen Beitrag zu einer positiven Fehlerkultur.

9. Welche personelle, infrastrukturelle und materielle Ressourcenausstattung der Ausbildungsorganisation wurde bisher umgesetzt, und welche soll noch folgen?

Wie hoch ist der Bedarf an Haushaltsmitteln hierfür, und sind diese bereits finanziell hinterlegt?

Die personelle, infrastrukturelle und materielle Ressourcenausstattung der Ausbildungsorganisation findet Ihre Umsetzung in den jeweiligen Organisationsgrundlagen. Änderungen in den Ressourcenbedarfen werden in den dafür vorgesehenen Verfahren identifiziert und entsprechend priorisiert bedient. So wurde die Ausbildungsorganisation beispielsweise streitkräfteweit in den Jahren 2017 und 2018 durch zusätzliche Dienstposten im Rahmen der Mittelfristigen Personalplanung als eine Reaktion auf die „Trendwende Personal“ gestärkt. Die Ausstattung der Ausbildungseinrichtungen mit moderner Ausbildungstechnologie erfolgte im Rahmen eines eigenständigen IT-Projektes. Die Anpassung der

Infrastruktur wiederum erfolgt auf Grundlage der Verfahren militärischer Bedarfsforderungen für Infrastruktur.

Damit ist die Umsetzung von Maßnahmen zur Deckung von Ressourcenbedarfen ein fließender Prozess. Ob und in wie weit die dazu erforderlichen Haushaltsmittel verfügbar sind, wird im Zuge der jeweiligen Verfahren geprüft.

10. Wie soll die Führungsnachwuchsausbildung der Bundeswehr angepasst werden?

Die Ausbildung des militärischen Führungsnachwuchses wird dergestalt angepasst, dass diese sich noch stärker an den Rahmenbedingungen des Truppenalltags im Betrieb Inland, im Einsatz und auch an den Anforderungen der Landes- und Bündnisverteidigung ausrichtet. Die Bindung des Führungsnachwuchses an die Truppe soll erhöht werden.

Hierfür wird beispielsweise die zukünftige Ausbildung der Offiziere Truppendienst Heeresuniformträger dezentralisiert sowie in entsprechender Form bei den Feldwebelanwärtern und Unteroffizieranwärtern betrachtet, gestrafft und wo immer sinnvoll und zweckmäßig, in die Truppe zurückgeführt, um dadurch die Sozialisation und Prägung des jungen Führungsnachwuchses zu verstärken und so zu deren Bindung beizutragen.

11. Welche Änderungen sollen die Führungsnachwuchsbataillone des Heeres erfahren?

Mit Wirkung zum 30. Juni 2020 werden die beiden Offizieranwärterbataillone von ihrem Ausbildungsauftrag entbunden. Die dadurch freiwerdenden Ressourcen (Dienstposten und Material) sollen im Rahmen der organisatorischen Gestaltungsverantwortung des Inspektors Heer u. a. für den Aufwuchs der dezentralen Grundausbildungsorganisation verwendet werden.

Die drei Feldwebel-/ Unteroffizieranwärterbataillone werden frühestens in 2022 von ihrem Ausbildungsauftrag entbunden.

12. Welche Erfolgsquoten in der lehrgangsgebundenen Ausbildung hat die Bundeswehr im Rahmen der Agenda Ausbildung ermittelt?

Wo gibt es welchen Verbesserungsbedarf?

Von betrachteten 2 872 militärischen Lehrgängen im Ausbildungsjahr 2018, wurden 1 796 mit Prüfung oder Bewertung durchgeführt. Davon war bei 167 Lehrgängen die „Erfolgsquote“ unter 90 Prozent. Gründe hierfür waren insbesondere die Anforderungen der Lehrgänge oder fehlende Lehrgangsvoraussetzungen der Teilnehmenden. Im Rahmen des etablierten Qualitätsmanagements für die Ausbildung werden die Ursachen differenziert analysiert und Abhilfemaßnahmen initiiert.

13. Welcher Lehrgang wurde 2018 und 2019 am häufigsten bestanden, und welche Gründe sind hierfür bekannt?

Insgesamt konnten 2018 für ca. 130 Lehrgänge eine Erfolgsquote von 100 Prozent erzielt werden. Für 2019 liegt noch kein ausgewerteter Datenbestand vor. Gründe werden nicht erfasst.

14. Welcher Lehrgang wurde 2018 und 2019 am häufigsten nicht bestanden, und welche Gründe sind hierfür bekannt?

In den Ausbildungsjahren 2018 und 2019 weist der Lehrgang Einsatz Fernspähkräfte die geringsten Erfolgsquoten aus. Der Lehrgang dauert 60 Ausbildungstage, erfordert eine sehr intensive Vorbereitung der Lehrgangsteilnehmer und ist geprägt von einer körperlich und psychisch sehr hohen Belastung.

15. Welche dienstlich erworbenen Qualifikationen können derzeit nicht zivilberuflich anerkannt werden, und warum nicht?

Was beabsichtigt das BMVg dagegen zu unternehmen?

In der Bundeswehr sind ca. 8 800 militärische Qualifikationen in Ausbildung und Verwendungen dokumentiert. Diese Qualifikationen richten sich vorrangig an spezifisch militär-ischen Bedarfen aus. Für den weit überwiegenden Teil dieser Qualifikationen gibt es keine zivilen Entsprechungen, so dass eine zivilberufliche Anerkennung regelmäßig nicht möglich ist. Im Projekt Bildungspass der AGENDA Ausbildung wird derzeit untersucht, bei welchen militärischen Qualifikationen eine zivilberufliche Anerkennung möglich ist bzw. wo militärische Ausbildungen und erworbene Kompetenzen zumindest zivilverständlich beschrieben werden können.

16. Welche zivilen Standards sollen noch in die militärische Ausbildung übernommen werden?

Welche nicht, und warum?

Dort wo rechtlich verbindliche Regelungen durch den Gesetzgeber geschaffen bzw. angepasst werden, finden diese zivilen Standards Eingang in Ausbildung und Verwendung. So orientiert sich beispielsweise die Ausbildung im Sanitätsdienst der Bundeswehr eng an den entsprechenden Vorgaben für Gesundheitsberufe. Die Besonderheiten der militärischen Verwendungen erfordern eine darauf ausgerichtete Ausbildung, für die es oftmals keine zivilen Entsprechungen bzw. Vorgaben gibt.

17. Wie groß ist die personelle Basis, aus welcher künftig militärischer Nachwuchs gewonnen werden kann?

Was sind die positiven und negativen Merkmale dieser Basis, und wie viel Personal muss die Bundeswehr daraus gewinnen, um die Trendwende Personal erfüllen zu können?

Die primäre Zielgruppe der Personalgewinnung der Bundeswehr setzt sich aus den jährlichen Schulabsolventinnen und -absolventen zusammen. Diese Zahlen liegen jährlich zwischen rund 770 000 in 2020 und 810 000 in 2030.

Durch zurückliegende Modifikationen in den Einstellungsvoraussetzungen für die Bundeswehr wie bspw. dem weitgehenden Wegfall der Höchstaltersgrenze wird die personelle Basis für die Personalgewinnung erheblich erweitert, wenngleich diese Altersgruppen nicht im unmittelbaren Fokus der personalwerblichen Ansprache stehen.

Aufgrund der Heterogenität dieser großen personellen Zielgruppe liegen keine Auswertungen zu einzelnen Merkmalen vor.

Das seit Beginn der Trendwende Personal erreichte nachhaltige Wachstum und die weiterhin hohen Bewerberzahlen bestätigen die erfolgreiche Positionierung der Bundeswehr als attraktiver Arbeitgeber.

Gleichwohl ist festzustellen, dass die Situation im Wettbewerb um Fachkräfte auch absehbar herausfordernd bleiben wird.

Für 2020 sind Einstellungsumfänge von rund 12 200 Soldatinnen bzw. Soldaten auf Zeit (SaZ) sowie rund 9 800 Freiwillig Wehrdienstleistende (FWDL) geplant, um die weiteren Ziele zu erreichen.

18. Wie viele Soldaten, die sich beworben hatten und eingeplant wurden, traten ihren Dienst 2018 und 2019 bei der Bundeswehr nicht an?

Welche Gründe werden hierfür benannt?

Im Einstellungsjahr 2018 haben 521 SaZ und 177 FWDL mit Einstellungszusage ihren Dienst nicht angetreten. 2019 haben 390 SaZ und 261 FWDL den Dienst nicht angetreten.

Über die Gründe der Nichtantritte liegen der Bundeswehr keine auswertbaren Informationen vor.

19. Wie viele Soldaten verließen die Bundeswehr 2018 und 2019 im ersten halben Jahr nach Dienstantritt, und welche Gründe wurden hierfür benannt?

Von den Soldaten, die 2019 ihren Dienst in den Streitkräften angetreten haben, haben mit Stand 31. Dezember 2019 bislang 3.127 den Dienst vorzeitig beendet. Die Gesamtzahl der Abbrecher mit Diensteintritt in 2019 steht noch nicht abschließend fest, da für diejenigen Soldatinnen und Soldaten, die ab September 2019 ihren Dienst in den Streitkräften angetreten haben, die Probezeit von sechs Monaten noch nicht beendet ist.

Im Rahmen der Befragung vorzeitig in den ersten sechs Monaten ihrer Dienstzeit ausscheidender Soldatinnen und Soldaten wurden als wesentliche Gründe für die Entscheidung, den Dienst bei der Bundeswehr vorzeitig zu beenden, angegeben: „private/persönliche/familiäre Gründe“, „eine neue Tätigkeit“, „andere Vorstellungen von der Bundeswehr“, „Entfernung Dienstort vom Heimatort“, „Rahmenbedingungen am Standort entsprachen nicht den Vorstellungen“, „bei der Karriereberatung wurde ein anderes Bild von meiner Tätigkeit vermittelt“, „gesundheitliche Probleme“, „bessere zivilberufliche Alternative“ und „Dienst von vornherein als Überbrückungszeit geplant“.

20. Welche Maßnahmen wurden eingeführt, um den Anteil von Geworbenen zu verringern, die die Bundeswehr schon nach kurzer Zeit wieder verlassen?

Die Bundeswehr hat eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verringerung von Abbrecherquoten ergriffen, wie z. B. die Erarbeitung praxisnäherer Dienstpostenbeschreibungen zur weiteren Optimierung der Karriereberatung, das Ausbringen von Personalberatungs- und Personalentwicklungsteams sowie die Implementierung von Orientierungstagen im Heer im Rahmen der Grundausbildung. Weiterhin werden neben der Erfassung von Abbruchgründen und deren Bewertung kontinuierlich die Abbrecherzahlen evaluiert und gezielte Maßnahmen zur Personalbindung entwickelt. Die AGENDA Ausbildung greift das Thema konkret im Handlungsfeld „Onboarding/Inprocessing“ auf. Dort wurde unter ande-

rem ein Personalinformationsportal entwickelt, welches allen Soldatinnen und Soldaten umfassend Informationen zu Verwendungsmöglichkeiten in der Bundeswehr bereitstellt sowie Internetportale, die detailliert und angepasst an den Durchführungsort Informationen zum Bewerbungsverfahren sowie der Grundausbildung bieten.

21. Wie viele Soldaten fühlen sich nach Erkenntnis der Bundeswehr in der Grundausbildung überfordert, und wie viele unterfordert?

Eine Erhebung ausschließlich für den Zeitraum der dreimonatigen Grundausbildung erfolgt nicht. Im Rahmen der Befragung vorzeitig in den ersten sechs Monaten ihrer Dienstzeit ausscheidender Soldatinnen und Soldaten für das Jahr 2018 gaben 8 Prozent der SaZ und 15 Prozent der FWDL sich „im Dienst überfordert“ gefühlt zu haben als einen von mehreren möglichen Abbruchgründen an. Sich „im Dienst unterfordert“ gefühlt zu haben, gaben 12 Prozent der vorzeitig Ausscheiden sowohl der SaZ als auch der FWDL als Grund an.

22. Welche unterschiedlichen Eignungsmerkmale werden durch die militärischen Organisationsbereiche festgelegt?

Grundsätzlich unterscheiden die militärischen Organisationsbereiche die Anforderungen bei der Einstellung von Soldatinnen und Soldaten nach Gesundheitsziffern und Eignungsmerkmalen. Festgelegt werden dabei die Eignungsmerkmale Gedächtnis/ Merkfähigkeit, Sprachkompetenz, Denkvermögen, Mathematische Kompetenz, Räumliches Vorstellungsvermögen, mechanisch-technische Kompetenz, Elektrotechnische Kompetenz, EDV-Kompetenz, Reaktionsfähigkeit, Bewältigungsverhalten, Soziale Kompetenz, Persönlichkeits- und Verhaltensstabilität sowie Ausbildungs- und Verwendungsbreite.

23. Welche physischen Mindestvoraussetzungen sollen am Ende der Individualausbildung von allen Soldaten erreicht werden?

Besteht dadurch die Gefahr eines Absinkens des Ausbildungsniveaus?

Wenn ja, wie wird dieser Gefahr entgegengewirkt?

Die streitkräftegemeinsamen Mindestforderungen für die Körperliche Leistungsfähigkeit, welche von allen Soldatinnen und Soldaten einmal jährlich zu erfüllen sind, umfassen den Basis-Fitness-Test (BFT) und das 100-m-Kleiderschwimmen oder alternativ das 200-m-Schwimmen sowie einen Marschtest. Beim Basis-Fitness-Test müssen folgende Einzelnachweise erbracht werden: 11 10-m-Sprinttest in max. 60 Sekunden, Klimmhang mind. 5 Sekunden und 1.000-m-Lauf in max. 6 min. und 30 Sekunden. Das 100-m-Kleiderschwimmen muss in höchstens 4 Minuten mit anschließendem Entkleiden im Wasser gemäß den Ausführungsbestimmungen der Deutschen Lebensrettungsgesellschaft bzw. der Wasserwacht im Deutschen Roten Kreuz erfolgen. Das 200-m-Schwimmen ist in höchstens 7 min. in einer beliebigen Schwimmlage mit Sprung vom Beckenrand ins tiefe Wasser (mind. 1,80 m) durchzuführen. Der Marschtest ist als 6-Kilometer-Marsch zu Fuß im Feldanzug mit Gepäck von mind. 15 kg Gewicht in einer Zeit von 60 min zu absolvieren.

Die AGENDA Ausbildung adressiert auch die physische Fitness, indem die Sportausbildung zukünftig professioneller die individuellen Voraussetzungen der Soldatinnen und Soldaten berücksichtigt sowie am Gradmesser Einsatz ausgerichtet wird. Ziel ist es, beginnend ab der Grundausbildung bis hin zu einem

möglichen Einsatz im erweiterten Aufgabenspektrum der Bundeswehr die erforderliche Fitness durch optimierte methodische und didaktische Ansätze zielgerichteter zu erreichen bzw. zu erhalten.

Die physische Fitness wird unter diesen Aspekten von allen Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der regelmäßigen und verpflichtenden Sportausbildung von mindestens 180 Minuten Trainingsdauer pro Woche trainiert.

24. Welche Ergebnisse hat das Pilotprojekt Sportliche Fitness bisher hervorgebracht?

Das Heer hat eine Anpassung der Grundausbildung mit dem Ziel der Verbesserung der Körperlichen Leistungsfähigkeit vor Beginn der Gefechtsdienstausbildung erprobt. Als Ergebnis dieses Pilotversuchs war eine signifikante Steigerung der Körperlichen Leistungsfähigkeit der Rekrutinnen und Rekruten sowie eine gesteigerte Motivationslage zu beobachten.

Die gewonnenen Erkenntnisse sind im Zuge einer Neustrukturierung der Grundausbildung im Heer berücksichtigt worden. Die anderen Organisationsbereiche haben die Ergebnisse der Erprobung ausgewertet und setzen diesen Ansatz der Ausbildung differenziert um.

25. Wie viele Offiziere haben ihr Studium bei der Bundeswehr 2018 und 2019 nicht erfolgreich abgeschlossen und daraufhin die Bundeswehr verlassen?

Was sind die Gründe für ihr Ausscheiden?

Welche Maßnahmen beabsichtigt das BMVg, um diese Offiziere bei der Bundeswehr zu halten?

Wie hoch ist der Anteil derjenigen, die nach erfolglosem Studium ein Angebot der Bundeswehr erhalten haben?

Die Anzahl der Studienabbrüche (ohne Bachelorabschluss) betrug im Jahr 2018 insgesamt 254 und im Jahr 2019 insgesamt 302.

Die Dienstzeit der Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter wird bei Einstellung vorläufig auf sechs Jahre festgesetzt. Erst nach erfolgreichem Bachelorabschluss erfolgt von Amtsseite die Festsetzung auf die volle Verpflichtungszeit von 13 Jahren.

Die Gründe für Studienabbrüche werden seit 2018 in einer auf drei Jahren angelegten Studie unter Federführung der Universität der Bundeswehr München untersucht. Belastbare Ergebnisse der Studie werden im Oktober 2020 vorliegen.

Daneben werden die Studienabbrechenden über Möglichkeiten des weiteren Verbleibs in der Bundeswehr durch die Personalführung und die Vorgesetzten informiert. Wesentlicher Faktor ist dabei die Weiterverpflichtung. Diese leistet seit Beginn der Trendwende Personal einen Beitrag zur zügigen Bedarfsdeckung für die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes. Darüber hinaus werden im Einzelfall auch mögliche Übernahmen in den zivilen Personalkörper oder der Wechsel in eine andere Laufbahn realisiert.

Im Jahr 2018 wurden 106 Studienabbrecher, im Jahr 2019 weitere 134 weiterverpflichtet. Wie vielen insgesamt ein „Angebot“ unterbreitet wurde, wird nicht erfasst.

26. Wie weit ist die geplante Optimierung der Studienausrichtung?

Welche Studieninhalte stehen bei der Anpassung an den Bedarf der Bundeswehr im Vordergrund?

Welche Studieninhalte sollen künftig entfallen?

Im Rahmen in der AGENDA Ausbildung durchzuführenden Untersuchungen zum Studium werden u. a. das Studienangebot, Möglichkeiten des Studiengangwechsels, Maßnahmen zur Reduzierung der Abbrecherquoten und die Möglichkeit der Einführung von Studiengängen im Kontext zu den besonderen Aufgaben des Offizierberufs betrachtet. Die ersten Ergebnisse der Untersuchungen sind Mitte 2021 zu erwarten.

27. Wie viele zivile Seiteneinsteiger konnte die Bundeswehr 2018 und 2019 für welche Dienstposten gewinnen?

Wo sollen diese Seiteneinsteiger insbesondere zur schnellen Personalbedarfsdeckung in der Bundeswehr dienen, und welche Maßnahmen nutzt die Bundeswehr hierfür?

In den Jahren 2018 und 2019 wurden 2.173 bzw. 2.042 Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger für die militärischen Laufbahnen der Bundeswehr gewonnen. Deren Verwendungsbereiche unterliegen vor dem Hintergrund der jeweiligen Qualifikation jeweils einer Einzelfallprüfung bezogen auf den spezifischen Bedarf der Bundeswehr. Daher unterstützen Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger grundsätzlich in nahezu allen Bereichen der Bundeswehr die dortige Einsatzfähigkeit und sind ein wichtiger Faktor für die Personalbedarfsdeckung. Neben der Berücksichtigung von Initiativbewerbungen wird insbesondere für die Laufbahnen der Offiziere aktiv nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten in Karrierenetzwerken gesucht und diese gezielt angesprochen (Active Sourcing).

28. Welche Erfahrung gibt es mit dem Pilotprojekt „Ausbildung Ungedienter“?

Im Pilotprojekt „Ausbildung Ungedienter durch den Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. (VdRBw)“ wurde 2018/19 überprüft, ob die Allgemeine Streitkräftegemeinsame Soldatische Ausbildung (vergleichbar Grundausbildung) für beordnungswilliges und ungedientes Personal, zur Entlastung der Streitkräfte, auch in Verantwortung des VdRBw durchgeführt werden kann. Dabei verblieben Anteile der Ausbildung in Verantwortung der Bundeswehr, da hoheitliche Aufgaben, wie z. B. die Schießausbildung nicht ausgelagert werden dürfen. Der Pilotdurchgang wurde 2019 erfolgreich abgeschlossen. Bedarfsorientiert und nach Prüfung der Rahmenbedingungen durch die jeweiligen Landeskommandos, kann zukünftig diese Ausbildung dem VdRBw übertragen werden.

29. Welche (militärischen und zivilen) Lehrgänge sind 2018 und 2019 ausgefallen?

Aus welchen Gründen sind diese Lehrgänge ausgefallen?

Im Jahr 2018 sind bei 1.120 angebotenen Lehrgängen 2.041 Durchgänge von insgesamt 21.773 Durchgängen abgesagt worden. Somit wurden 90,62 Prozent der Durchgänge wie geplant durchgeführt.

In 2019 sind bei 1.148 angebotenen Lehrgängen 2.112 Durchgänge von insgesamt 22.467 Durchgängen ausgefallen. Somit wurden 90,60 Prozent der Durchgänge wie geplant durchgeführt.

Die Ursachen für die Nichtdurchführung lagen bei der überwiegenden Anzahl in einer Minderauslastung von unter 50 Prozent, welche bei Durchführung eine Unwirtschaftlichkeit zur Folge gehabt hätte. Daneben konnten als Gründe für den Ausfall von Lehrgängen das Fehlen notwendiger personeller und materieller Ausbildungsressourcen, die zeitliche Verschiebung von Lehrgängen zu Lasten bereits geplanter, minder priorisierter Lehrgänge sowie die inhaltliche Anpassung von Lehrgängen festgestellt werden.

30. Welche Auswirkungen hatten diese Ausfälle, und konnten diese Lehrgänge bisher nachgeholt werden?

Wenn nein, warum nicht?

Die Teilnehmenden konnten wegen des Ausfalls die erforderlichen Kompetenzen für die aufgabengerechte Wahrnehmung des Dienstpostens nicht zeitgerecht erwerben. Dort wo Lehrgänge konzeptionell überarbeitet wurden oder Ausbildungsressourcen nicht verfügbar waren, werden die Lehrgänge zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt. Im Falle der Minderauslastung werden die geplanten Teilnehmenden auf den nachfolgenden Durchgang des Lehrgangs umgeplant.

31. Welche Lehrgänge werden absehbar ausfallen, und was sind die Gründe hierfür?

Auch 2020 werden absehbar erneut Lehrgänge ausfallen. Eine belastbare Prognose ist zu einzelnen Lehrgängen nicht möglich. Zu den Gründen wird auf die Antwort zu Frage 29 verwiesen.

32. Welche Durchgänge von Lehrgängen sind 2018 und 2019 ausgefallen?
Aus welchen Gründen sind diese Durchgänge ausgefallen?

Auf die Antwort zu Frage 29 wird verwiesen.

33. Welche Auswirkungen hatten diese Ausfälle, und konnten diese Durchgänge bisher nachgeholt werden?
Wenn nein, warum nicht?

Auf die Antwort zu Frage 30 wird verwiesen.

34. Welche Durchführung von Lehrgängen wird absehbar ausfallen, und was sind die Gründe hierfür?

Auf die Antworten zu den Fragen 29 und 31 wird verwiesen.

35. Welche Lehrgänge verzeichneten 2018 und 2019 verstärkt Probleme (personell, finanziell, strukturell, materiell) in der Durchführung, und welche Gründe sind hierfür bekannt?

Was beabsichtigt das BMVg dagegen zu unternehmen?

Verstärkte Probleme personeller, finanzieller, struktureller oder materieller Art in der Durchführung ziviler Lehrgänge waren in 2018 und 2019 nicht zu verzeichnen. Zu den militärischen Lehrgängen wird auf die Antwort zu Frage 29 verwiesen.

Ein Teil der Probleme, die zu einer limitierten Durchführung von Lehrgängen führten, liegt in der noch nicht komplett aufgefüllten Dienstpostenstruktur in der Ausbildungslandschaft. Die durch die Vergrößerung der Bundeswehr entstandenen Mehrbedarfe an Ausbildung führten zu einer Umfangserhöhung von Dienstposten in der Ausbildungslandschaft, deren Besetzung und Regeneration noch nicht vollständig abgeschlossen ist. Um dem Ausfall von Trainings entgegenzuwirken, wurde ein entsprechendes Abstimmungsformat aller Beteiligten etabliert.

36. Welche Lehrgänge werden aktuell und künftig multinational durchgeführt?

Welche Erfahrungswerte gibt es diesbezüglich?

Neben den streitkräfte- und bundeswehrgemeinsamen Lehrgängen an der Führungsakademie der Bundeswehr (z. B. Lehrgang Generalstabs-/ Admiralstabsausbildung National und International) werden auch in den militärischen Organisationsbereichen zahlreiche Trainings multinational durchgeführt. So werden bei der Luftwaffe u. a. sämtliche Air Command and Control Lehrgänge am Zentrum Luftoperationen multinational (NATO Mitgliedsstaaten) und auch die Ausbildung A400M in Wunstorf durchgeführt. Im Heer wird u. a. der internationale Einheitsführerlehrgang Panzer-/ Panzergrenadiertruppe durchgeführt und in der Streitkräftebasis der Lehrgang CIMIC in Humanitarian Assistance and Disaster Response.

Die Erfahrungen sind vor allem aufgrund der sich gegenseitig erweiternden und ergänzenden Perspektiven der multinationalen Teilnehmer sowie der Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses positiv. Auf Seiten der zivilen Lehrgänge werden aktuell und künftig Angehörige ausländischer Streitkräfte und ziviler staatlicher Behörden am Bundessprachenamt in Deutsch als Fremdsprache unterrichtet. Die Erfahrungswerte sind uneingeschränkt positiv.

37. Welche Lehrgänge werden aktuell und künftig ausschließlich bei Partnernationen durchgeführt, und warum?

Welche Erfahrungswerte gibt es diesbezüglich?

Die Bundeswehr nutzt in Teilen intensiv das Trainingsangebot befreundeter Nationen. Die Ausbildung (z. B. Survival Evasion Resistance Extraction (SERE) Desert bei den US-Amerikanischen Streitkräften; Survival Evasion Resistance Extraction (SERE) Jungle in Brunei; österreichische Gebirgsflugausbildung; Ausbildung auf österreichischen Hochgebirgsübungsplätzen; Lehrgang „Eis-tauchen und Tauchen in Höhen über 800m“; Basic Winter Warfare Course in Schweden, Luftfahrzeugoperationsoffizier P-3C ORION in USA bzw. Kanada) genügt höchsten Ansprüchen und hat sich teilweise seit Jahrzehnten bewährt. Gründe liegen u. a. in einem geringen deutschen Ausbildungsbedarf, fehlenden

spezifischen Ausbildungsbedingungen und -ressourcen sowie dem Zugewinn an Interoperabilität.

38. Welche Lehrgänge werden aktuell und künftig bei zivilen Anbietern durchgeführt, und warum?

Welche Erfahrungswerte gibt es diesbezüglich?

Grundsätzlich werden immer dann Lehrgänge bei zivilen Anbietern durchgeführt, wenn die Bundeswehr diese Ausbildung nicht selber anbieten kann (keine entsprechende Expertise, fehlende notwendige Zertifizierung, Erstausbildung im Zuge der Einführung neuer Systeme) oder die geringe Bedarfszahl eine wirtschaftliche Durchführung der Ausbildung nicht rechtfertigt.

Zur Zeit werden in diesem Zusammenhang etwa 270 Lehrgänge bei zivilen Anbietern durch Angehörige der Bundeswehr besucht. Das Spektrum reicht von der Industrieausbildung Luftfahrttechnik, über Simulatorenausbildung im Rahmen der Einführung von Waffensystemen bis hin zu Zertifizierungen von Personal zur Übernahme von Aufgaben im Arbeits- und Betriebsschutz. Dabei sind Einzelmaßnahmen ebenso erfasst, wie wiederkehrende Multiplikatoren-ausbildungen. Auf Grund der überwiegend guten Erfahrungen werden auch zukünftig Lehrgänge bei zivilen Anbietern von Angehörigen der Bundeswehr besucht.

