

## **Kleine Anfrage**

**der Fraktion der CDU/CSU**

### **Aktuelle Herausforderungen und Strategien der Bundeswehr im Personalbereich**

Die sicherheitspolitische Lage in Europa und weltweit hat sich in den letzten Jahren signifikant verschärft. Vor dem Hintergrund des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine, der anhaltenden Instabilität im Nahen Osten und in Nordafrika sowie zunehmender Spannungen im indopazifischen Raum steht die Bundeswehr vor wachsenden Anforderungen. Die Fähigkeit, sowohl im Rahmen der kollektiven Verteidigung und Einsätzen der NATO, der EU, den Vereinten Nationen als auch bei eigenständigen nationalen Einsätzen kriegstüchtig agieren zu können, ist von zentraler Bedeutung für die Aufrechterhaltung der militärischen Handlungsfähigkeit Deutschlands und seiner Bündnispartner. Zudem steigt die Bedeutung hybrider Bedrohungsszenarien, darunter Cyberangriffe, Desinformation, asymmetrische Konflikte und die Entwicklung autonomer Waffensysteme. Diese Faktoren zwingen zu einer grundlegenden Neubewertung der strukturellen, materiellen und besonders personellen Ausstattung der Bundeswehr sowie ihrer operativen Prozesse und strategischen Ausrichtung.

Die in den vergangenen Wahlperioden nach der Annexion der Krim mit den Trendwenden Finanzen, Personal und Material begonnene Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung erhält durch den Krieg in der Ukraine und die Bedrohung des NATO-Gebietes besondere, nämlich existenzielle Bedeutung. Vor diesem Hintergrund wird die durch den Bundesminister der Verteidigung, Boris Pistorius, geforderte „Kriegstüchtigkeit“ der Bundeswehr zu einem Schlüsselkriterium für die Bewertung ihrer Leistungsfähigkeit.

Trotz eingeleiteter Trendwenden und verstärkter Ressourcenausstattung der Bundeswehr im Rahmen der Zeitenwende steht die Bundeswehr weiterhin vor erheblichen Herausforderungen im Personalbereich. Diese Probleme umfassen eine Vielzahl von Aspekten, von der Rekrutierung und Bindung neuer Soldaten über die Verfügbarkeit von qualifiziertem Fachpersonal in kritischen Bereichen, die Einsatzbereitschaft und Einsatzfähigkeit des Personalkörpers bis hin zu einer echten Aufwuchsfähigkeit für den schlimmsten anzunehmenden Fall.

Vor dem Hintergrund der Bedrohung hat Bundesminister Boris Pistorius mehrfach von der Notwendigkeit gesprochen, eine bis 2029 kriegstüchtige Bundeswehr aufzustellen (vgl. [www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2024/kw23-de-regierungsbefragung-1002264](http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2024/kw23-de-regierungsbefragung-1002264)).

Die Fragesteller unterstützen die Absicht einer einsatzbereiten und einsatzfähigen Bundeswehr, die einen angemessenen Beitrag im NATO-Bündnis leistet. Eine Bundeswehr, die einsatzbereit, verteidigungs- und abschreckungsfähig ist.

Gleichwohl hegt die Fraktion der CDU/CSU im Deutschen Bundestag mit Blick auf die Finanzmittelausstattung, den vorgelegten Gesetzesentwurf zum Haushaltsgesetz 2025 und die mittelfristigen Planungen sowie mit Blick auf die

wenigen ergriffenen Maßnahmen im Bereich des Personals den berechtigten Zweifel, dass die Ambitionen auch nur ansatzweise erreicht werden können.

Die Personalprobleme der Bundeswehr sind komplex und vielschichtig. Lösungen erfordern eine Kombination aus kurzfristigen Maßnahmen, wie verbesserten Rekrutierungsanreizen und der Straffung von Entscheidungsprozessen, sowie langfristigen Strategien, wie der Modernisierung der Arbeitsbedingungen und einer möglichen Wiedereinführung der Wehrpflicht. Darüber hinaus ist es entscheidend, das öffentliche Bild der Bundeswehr zu verbessern, um mehr junge Menschen für den Dienst zu gewinnen. Die Herausforderung bleibt, die Truppe nicht nur quantitativ zu vergrößern, sondern auch qualitativ auf die modernen Anforderungen auszurichten.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen zielt die folgende Kleine Anfrage darauf ab, den Zustand der Bundeswehr im Bereich des Personals detailliert zu beleuchten und einen fundierten Überblick über die Kriegstüchtigkeit der Streitkräfte zu erlangen. Die Fragesteller erachten eine ehrliche Bestandsaufnahme als unerlässlich, um gezielte Reformen anstoßen zu können.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Bis wann plant die Bundesregierung den Zielumfang von ca. 203 000 aktiven Soldatinnen und Soldaten zu erreichen?
2. Ist der Zielumfang von ca. 203 000 Soldatinnen und Soldaten für die Bundeswehr für die aktuellen und absehbaren Aufgaben ausreichend?
  - a) Wenn ja, wie will die Bundesregierung die erwartbaren Mehrforderungen der NATO (Minimum Capability Requirements) absehbar mit diesem Personalumfang erfüllen?
  - b) Wenn nein, welcher Zielumfang ist notwendig?
3. Wie können aus Sicht der Bundesregierung 203 000 oder gar größere Personalumfänge aktiver Soldatinnen und Soldaten tatsächlich erreicht werden?
4. Wie wurde für einen Personalaufwuchs auf 203 000 haushalterisch für die Haushaltsjahre 2024 bis 2027 Vorsorge getroffen?
5. Wie wurde für einen darüber hinaus gehenden Personalaufwuchs haushalterisch für die Haushaltsjahre 2024 bis 2027 Vorsorge getroffen?
6. Wie groß ist das am Zielumfang von ca. 203 000 aktiven Soldatinnen und Soldaten gemessene derzeitige Personaldefizit (bitte nach Dienstgraden, Teilstreitkräften bzw. Organisationsbereichen aufschlüsseln)?
7. In welchen Schritten plant die Bundesregierung, den vom Generalinspekteur der Bundeswehr angekündigten notwendigen neuen Zielumfang von 460 000 Soldaten (vgl. Interview mit General Carsten Breuer, Generalinspekteur der Bundeswehr unter: [defence-network.com/general-breuer-generalinspekteur-bundeswehr/](https://defence-network.com/general-breuer-generalinspekteur-bundeswehr/)) zu erreichen?
8. Welche quantitativen und qualitativen Personaldefizite bestehen aktuell im Vergleich zu den Anforderungen der NATO-Verpflichtungen, insbesondere im Hinblick auf die erforderliche Truppenstärke für die Bündnisverteidigung (bitte nach Teilstreitkraft und Einheiten aufschlüsseln)?
9. Welche spezifischen Maßnahmen zur Schließung dieser Defizite sind kurzfristig in Planung, und welche sind mittelfristig in Planung?
10. In welchen Bereichen der Bundeswehr bestehen die höchsten Personaldefizite?

11. Wie viele Soldatinnen und Soldaten werden aktuell auf Dienstposten verwendet, die nicht zwingend eine militärische Ausbildung voraussetzen (bitte nach Organisationseinheiten wie Bundesministerium der Verteidigung (BMVg), dem Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) etc. sowie nach Besoldungsgruppen differenzieren)?
12. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung konkret, um die Personalgewinnung in besonders kritischen Bereichen (z. B. Kommando Spezialkräfte (KSK), Logistikpersonal, Cyberpersonal) zu verbessern, und wie werden Anreize zur Rekrutierung in diese Einheiten evaluiert?
13. Wie hoch ist die deutsche Besetzungsquote in der NATO-Kommandostruktur (bitte nach Dienstgradgruppen aufschlüsseln)?
14. Wie hoch ist die deutsche Besetzungsquote in der NATO-Force-Structure (bitte nach Dienstgradgruppen aufschlüsseln)?
15. Wie hat sich die Anzahl der militärischen Planstellen der Besoldungsgruppen ab B6 aufwärts in den vergangenen Jahrzehnten entwickelt (bitte die ausgebrachten militärischen Planstellen besoldungsgruppenscharf auflisten und nach den Einsatzbereichen BMVg, Kommandostrukturen der Bundeswehr, NATO-Strukturen, sonstigen nationale Einsatzbereiche sowie sonstigen internationale Einsatzbereiche in den Jahren 1980, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2020 sowie 2024 differenzieren)?
16. Steht für jede aktive Soldatin und jeden aktiven Soldaten zukünftig das Standard-Sturmgewehr für Ausbildung, Übung und Einsatz zur Verfügung?
  - a) Wenn nein, warum nicht?
  - b) Wenn nein, für wie viel Personal steht es zur Verfügung?
  - c) Wenn nein, nach welchen Kriterien erfolgt die Verteilung?
17. Steht für jede aktive Soldatin und jeden aktiven Soldaten zukünftig Übungs- sowie Gefechtsmunition für das Standard-Sturmgewehr für Ausbildung, Übung und Einsatz zur Verfügung?
18. Für welche Aufwuchsstärke der militärischen Reserve steht zukünftig das Standard-Sturmgewehr für Ausbildung, Übung und Einsatz zur Verfügung?
19. Für welche Aufwuchsstärke der militärischen Reserve steht zukünftig Übungs- sowie Gefechtsmunition für Ausbildung, Übung und Einsatz zur Verfügung?
20. Wird die Verfügbarkeit moderner Schutzausrüstung insbesondere für Auslandseinsätze gewährleistet, und welche Fortschritte wurden seit 2020 bei der Beschaffung erzielt?
21. Wie ist die durchschnittliche Wartezeit in Monaten nach Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens bis zur Beförderung bzw. Einweisung in die Besoldungsstufe im militärischen Bereich des Geschäftsbereichs (GB) BMVg (bitte nach Besoldungsstufen differenziert auflisten)?
22. Warum droht die „Pflichtbeförderung“ der angehenden Leutnante im Jahr 2025 nicht durchführbar zu sein?
23. In welchen Dienstgradgruppen herrscht derzeit aufgrund fehlender Planstellen bzw. Haushaltsmittel oder sonstiger Gründe ein Beförderungsstau (bitte nach Besoldungsgruppe aufschlüsseln)?

24. Wie hoch ist die durchschnittliche Wartezeit in Monaten nach Besetzung eines höherwertigen Dienstpostens bis zur Beförderung bzw. Einweisung in die Besoldungsstufe im zivilen Bereich des GB BMVg (bitte nach Besoldungsstufen differenziert auflühren)?
25. Wenn es Unterschiede bei den Wartezeiten zwischen zivilen und militärischen Angehörigen des GB BMVg gibt, woran liegt das?
26. Gelten für die Einweisung von Beamten andere Regeln bzw. Vorgaben, und wenn ja, warum können diese nicht auf Soldatinnen und Soldaten übertragen werden?
27. Wie viele vakante Dienstposten gibt es im zivilen Anteil des GB BMVg (bitte absolut und relativ nach Dienststellen und Besoldungsstufen differenziert auflühren)?
28. Wie viele vakante Dienstposten gibt es im militärischen Anteil des GB BMVg (bitte absolut und relativ nach Teilstreitkräften bzw. Organisationsbereich, nach Besoldungsstufen differenziert auflühren)?
29. Wie viele Offiziere bzw. Staboffiziere besetzen aktuell eine „Planstelle zbV“ (Planstelle zur besonderen Verwendung) (bitte aufgeschlüsselt nach den im GB BMVg genutzten Fallgruppen und Besoldungsgruppen auflühren)?
30. Welche durchschnittliche Stehzeit auf Planstelle zbV besteht bei den jeweiligen Fallgruppen?
31. Welche Maßnahmen (beispielsweise frühzeitige Zurruesetzung) sind vorgesehen bzw. werden aktuell umgesetzt, um diese Zahl, vor allem bezogen auf die Fallgruppen „Ausnahme/Sonderfall“, „Vorübergehende oder eingeschränkte Dienstfähigkeit von mehr als 4 Monate“ und „Dauernde Dienstunfähigkeit“ zu verringern?
32. In welchem Umfang wurden diese Maßnahmen in den Jahren 2014 bis 2024 umgesetzt (bitte jahresscharf auflühren)?
33. Warum gibt es unterschiedliche Beurteilungssysteme im militärischen und im zivilen Anteil des GB BMVg?
34. Welchen Regenerationsbedarf hat die Bundeswehr jährlich (bitte nach Dienstgradgruppen und Teilstreitkraft bzw. Organisationsbereich auflüsseln)?
35. Wie viel Personal verliert die Bundeswehr jährlich vorzeitig (bitte Abbrecherquoten seit dem Jahr 2000 darstellen)?
36. Was sind die wesentlichen Gründe für den Abbruch (bitte nach Anteilen auflüsseln)?
37. Inwieweit gibt es regionale, truppengattungs- bzw. teilstreitkräftespezifische Unterschiede bei den Abbrecherquoten?
38. Inwieweit unterscheiden sich die Gründe für den Abbruch in den Zeitfenstern 2000 bis 2014, 2015 bis 2021 und seit 2022?
39. Welche Gründe für den Abbruch sind nach Bewertung der Bundesregierung nicht privat begründet und daher auf Defizite der Organisation bzw. Struktur, beim Material, der Infrastruktur o. Ä. zurückzuführen?
40. Welche nachhaltigen Effekte haben die Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Bundeswehr auf die Einsatzfähigkeit kriegstüchtiger Einheiten, und welche weiteren Schritte sind zur Erhöhung der Personalkapazität in den kommenden fünf Jahren geplant?

41. Wie viel Personal kann die Bundeswehr kurz-, mittel- und langfristig bestenfalls gewinnen?
42. Inwieweit erachtet die Bundesregierung die gegenwärtige Verpflichtungspraxis nach SaZ (Soldat auf Zeit) und BS (Berufssoldat) noch zeitgemäß?
43. Welche anderen Modelle betrachtet die Bundesregierung?
44. Wie entwickelt sich das Personalangebot (Anzahl Bewerber) im Vergleich zum Bedarf (bitte nach Teilstreitkraft bzw. Organisationsbereich sowie militärischem bzw. zivilem Personalangebot aufschlüsseln)?
45. Plant die Bundesregierung, Personal ohne deutsche Staatsangehörigkeit in den militärischen Dienst in der Bundeswehr einzustellen?
46. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung für einen verbesserte und beschleunigte Kommunikation im Bewerbungsprozess?
47. Welche Digitalisierungs- und Bürokratieabbaumaßnahmen strengt die Bundesregierung an?
48. Welche Schritte laufen oder sind geplant, um Jugendoffizieren neben ihrer Informationsarbeit zur Sicherheitspolitik auch Werbung für den Soldatenberuf in den Schulen zu ermöglichen?
49. Durch welche konkreten Maßnahmen unterstützt die Bundesregierung die Bundeswehr dabei, Kooperationsvereinbarungen zwischen Bundeswehr und den Ländern zu schließen, um die Informationsarbeit der Jugendoffiziere an Schulen zu erleichtern, nachdem die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Bettina Stark-Watzinger, es für wichtig hält, dass Jugendoffiziere in Schulen über die Bundeswehr informieren ([www.rnd.de/politik/bettina-stark-watzinger-schueler-auf-kriegsfall-vorbereiten-RDGWJ-EOPPBLFNBSUQFLURQDBU.html](http://www.rnd.de/politik/bettina-stark-watzinger-schueler-auf-kriegsfall-vorbereiten-RDGWJ-EOPPBLFNBSUQFLURQDBU.html))?
50. Welche attraktivitätssteigernden Maßnahmen unternimmt die Bundesregierung, um
  - a) qualifiziertes Personal zu gewinnen,
  - b) qualifiziertes Personal zu binden bzw. weiter zu verpflichten?
51. Wie schätzt die Bundesregierung mit Blick auf die Attraktivitätssteigerung des Dienstes in der Bundeswehr ein, dass sich Berichte von Soldatinnen und Soldaten häufen, die eigener Aussage nach in der Karriereberatung anders eingeplant wurden, als es ihrem Wunsch entsprach?
52. Wie schätzt die Bundesregierung mit Blick auf die Attraktivitätssteigerung des Dienstes in der Bundeswehr die Belastung der einzelnen Soldatinnen und Soldaten durch mangelhaften Zustand respektive mangelhafte Ausstattung in den Bereichen Material, Infrastruktur und hoher Auftragsbelastung ein?
53. Wie wird die Arbeit der Karrierecenter der Bundeswehr durch die Bundesregierung evaluiert?
  - a) Hat sich an diesem Mechanismus seit der Refokussierung der Bundeswehr auf die Landes- und Bündnisverteidigung etwas verändert?
  - b) Welche Möglichkeiten haben Interessenten bzw. Bewerber, die mit ihrer Erstberatung, Einplanung o. Ä. unzufrieden sind, sich mit einer Beschwerde oder der Bitte um Hilfe an die Bundeswehr zu wenden?
54. Wie werden die Beratungsgespräche in den Karrierecentern der Bundeswehr evaluiert, und hat sich an diesem Mechanismus seit der Refokussierung der Bundeswehr auf die Landes- und Bündnisverteidigung etwas verändert?

55. Wie lang ist der durchschnittliche Zeitraum zwischen Erstberatung im Karrierecenter und Dienstantritt neuer Rekruten (bitte nach Dauer in den Jahren 2019 bis 2024 aufschlüsseln), und wie bewertet die Bundesregierung die Dauer dieses Zeitraums mit Blick auf die Attraktivitätssteigerung des Dienstes in der Bundeswehr und im Vergleich mit zivilen Arbeitgebern?
56. Sind der Bundesregierung Fälle bekannt, in denen potenzielle Bewerber nach der Erstberatung trotz bekundeten Interesses keine Rückmeldung mehr vom entsprechenden Karrierecenter erhalten haben, und wenn ja, wie geht die Bundesregierung mit diesen Fällen um?
57. Wie hoch ist die Zahl der weiblichen Bewerberinnen für den militärischen Dienst in der Bundeswehr im Jahr 2024 bisher (bitte nach absoluter Zahl, Anteil am Gesamtbewerbungsaufkommen und Vergleich zum Stichtag mit den Jahren 2020 bis 2023 aufschlüsseln)?
58. Welche Auswirkungen hat die regionale Personalwerbung und Personalgewinnung auf Bewerbungs-, Beratungs- und Einstellungszahlen der Bundeswehr, und wie wurden die hierfür zugrunde liegenden Daten erhoben und ausgewertet?
59. Welche Ressourcen stehen der Bundeswehr in der Fläche für die regionale Personalwerbung und Personalgewinnung zur Verfügung?
  - a) Wie haben sich diese Ressourcen seit 2021 verändert?
  - b) Wie plant die Bundesregierung diese Ressourcen in den kommenden Jahren zu erhöhen?
60. Erachtet die Bundesregierung das Modell „Soldat auf Zeit“ als zukunftsweisend und ausreichend attraktiv, um den notwendigen Personalaufwuchs der Streitkräfte zu gewährleisten?
61. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um Soldaten auf Zeit, insbesondere jene mit längerer Dienstzeit, durch eine zivilberufliche Qualifizierung auf einen erfolgreichen Übergang in die zivile Arbeitswelt vorzubereiten, welche zusätzlichen Maßnahmen sind hierfür in Planung?
62. Welche konkreten Schritte hat die Bundesregierung unternommen, um das Ziel der Stärkung des Binnenarbeitsmarktes der Bundeswehr, wie im Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP festgehalten, zu erreichen?
  - a) Welchen weiteren Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung zur Stärkung des Binnenarbeitsmarktes der Bundeswehr?
  - b) Welche Maßnahmen sind bis zum Ende der Legislaturperiode geplant (bitte nach Maßnahme und geplantem Umsetzungszeitraum aufschlüsseln)?
63. In welchen Bereichen der Bundeswehr führen Personaldefizite oder das Fehlen von Schlüsselpersonal zu einer eingeschränkten Einsatzbereitschaft?
64. Welche personellen Effizienzgewinne ergeben sich durch die durch Bundesverteidigungsminister Boris Pistorius angestoßene Strukturreform (bitte konkret aufschlüsseln)?
65. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Bundesregierung mit Blick auf die strikte Ausrichtung auf die Landes- und Bündnisverteidigung nötig, um die personelle Einsatzbereitschaft zu erhöhen?
66. Wann beabsichtigt die Bundesregierung dem Parlament die Evaluation des Einsatzweiterverwendungsgesetzes vorzulegen?

67. Wie viel Zeit ist für die Soldatinnen und Soldaten an den Universitäten der Bundeswehr während des Studiums für nichtstudiumsbezogene Aus- und Fortbildungen vorgesehen (bitte nach Hochschulstandort, bei Unterschieden nach Studiengang und Bachelor- oder Masterstudium aufschlüsseln)?
68. Welchen Umfang an Aus- und Fortbildungsleistungen in Bezug auf den Erhalt der militärischen Grundfertigkeiten wie Schießen oder Marschieren werden von den Soldatinnen und Soldaten regelmäßig während des Studiums verlangt?
  - a) Wie werden diese nachgewiesen?
  - b) Wie hoch ist der Anteil der Soldatinnen und Soldaten, die diese Anforderungen nicht erfüllen (bitte nach Studiengang, Studiensemester und fehlendem Umfang der Versäumnisse aufschlüsseln)?
69. In welchem Umfang erwartet die Bundesregierung aus der Einführung eines Wehrdienstes positive Effekte für die Personalgewinnung?
70. Wann ist mit dem Dienstantritt der ersten Wehrdienenden des neuen Wehrdienstes in der Truppe zu rechnen?
71. Worin unterscheidet sich der neue Basiswehrdienst vom Freiwilligen Wehrdienst in rechtlicher, inhaltlicher, zeitlicher und organisatorischer Dimension?
72. Inwieweit ist der geplante Wehrdienst organisatorisch, strukturell, haushalterisch und materiell umsetzbar?
73. Wie viel Personal kann in den nächsten Jahren durch die Bundeswehr im Rahmen des Wehrdienstes ausgebildet werden (bitte Planungsgrößen für jedes Jahr von 2025 bis 2034 aufführen), bis zu welcher Kapazität könnten für eine höhere Zahl im Rahmen des Wehrdienstes Auszubildender die Voraussetzungen geschaffen werden (bitte für jedes Jahr von 2025 bis 2034 aufführen)?
74. Wie lange dauert der Aufbau eines Wehrrfassungswesens bzw. der Begutachtungsstellen, um einen kompletten Jahrgang zu mustern?
75. Beabsichtigt die Bundesregierung, perspektivisch eine Wehrpflicht einzuführen?
  - a) Wenn ja, wie sind die Zeitlinien und zu schaffenden Rahmenbedingungen?
  - b) Wenn nein, wie kann nach Bewertung der Bundesregierung der notwendige Personalaufwuchs in einem Krisen- oder Kriegsfall zeitgerecht hergestellt werden?
76. Welchen Zielumfang an aktiven und im Reservistendienst tätigen Soldatinnen und Soldaten hält die Bundeswehr für einen durchhaltefähigen Einsatz im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung für nötig?
77. Welchen Zielumfang an aktiven und im Reservistendienst tätigen Soldatinnen und Soldaten plant die Bundesregierung bis 2029, 2031 und 2035 zu erreichen?
78. Welche Optionen zur bedarfsgerechten Verbesserung der Aufwuchsfähigkeit der Bundeswehr hat die Bundesregierung identifiziert?
79. Welche Maßnahmen zur verbesserten Aufwuchsfähigkeit wurden bereits ergriffen?
80. Welche Maßnahmen zur verbesserten Aufwuchsfähigkeit sind geplant (bitte auch angeben, wann die Umsetzung geplant ist)?

81. Sind für eine verbesserte Aufwuchsfähigkeit in Krisenzeiten einfachgesetzliche oder verfassungsverändernde Maßnahmen nötig (bitte aufführen, was aus Sicht der Bundesregierung nötig ist)?
82. Wie können aus Sicht der Bundesregierung mehr Personal bzw. mehr Reservisten jenseits der Grundbeorderung besser an die Bundeswehr gebunden werden?
83. Welche Zukunft sieht die Bundesregierung für den Freiwilligen Wehrdienst im Heimatschutz angesichts der Tatsache, dass laut den letzten veröffentlichten Personalzahlen lediglich 112 Dienstposten besetzt sind (Quelle: [www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/zahlen-daten-fakten/personalzahlen-bundeswehr](http://www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/zahlen-daten-fakten/personalzahlen-bundeswehr))?
84. Wie bewertet die Bundesregierung die aktuelle Einsatzbereitschaft der Reserve in modernen Konfliktszenarien (z. B. hybride Bedrohungen), und welche Maßnahmen sind geplant, um die Reservekräfte für aktuelle Bedrohungslagen zu qualifizieren?
85. Wie kann aus Sicht der Bundesregierung die Einsatzbereitschaft der Grundbeordneten erhöht werden?
  - a) Sind dazu Ausbildungsprogramme nötig?
  - b) Welche Fähigkeiten müssen bei unseren Reservisten ausgebildet werden, um im Spannungsfall einen schnellen und qualitativ gesicherten Aufwuchs zu ermöglichen?
86. Welche konkreten Beispiele hat die Bundesregierung, dass es mit Blick auf Dienstplanung und Dienstgestaltung zum jetzigen Zeitpunkt an Flexibilität fehlt?
87. Welche konkreten Szenarien sind in der Zukunft denkbar, die eine Flexibilität erfordern, die die aktuelle Rechtslage nicht ermöglicht?
88. Welche Vorhaben in der Vergangenheit konnten aufgrund der bestehenden arbeitszeitrechtlichen Lage nicht durchgeführt werden?
89. Anhand welcher konkreten Szenarien gab bzw. gibt es hierzu militärische Bedarfsträgerforderungen, aus welchen Bereichen stammen diese Forderungen?
90. Inwieweit sind die militärischen Vorgesetzten im Arbeitszeitrecht geschult, um die Unterscheidung zu ermöglichen, wann der Dienst im Grundbetrieb und wann der Dienst außerhalb des Grundbetriebs durchzuführen ist?
91. Welche militärischen Dienste sind nach Ansicht der Bundesregierung und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung in den Rechtssachen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) C-742/19 sowie der Rechtssachen C-529/21 bis C-536/21 sowie C-732/21 bis C-738/21 ausschließlich im Grundbetrieb durchzuführen?
92. Wie sollen die in § 30c Absatz 4 des Soldatengesetzes (SG) genannten Tätigkeiten definiert werden, sodass eine Konformität des Gesetzentwurfs „Artikelgesetz Zeitenwende“ mit europäischem Recht gesichert ist und eine uferlose Erweiterung auf anderes Funktionspersonal ausgeschlossen wird?
93. Woran ist eine spezifische Tätigkeit der Streitkräfte bei der Auslegung der Beispiele in § 30c Absatz 4 SG zu erkennen?

94. Wird die Personalführung des zivilen Anteils in das BMVg verlagert werden?
- a) Wenn ja, welche Vorteile bringt das?
  - b) Wenn ja, werden hierzu neue Strukturen bzw. Stellen im BMVg geschaffen?
95. Wird die Personalführung des militärischen Anteils in das BMVg verlagert werden?
- a) Wenn ja, welche Vorteile bringt dieser Schritt?
  - b. Wenn nein, warum nicht?
96. Plant die Bundesregierung ein einheitliches Personalentwicklungskonzept für den zivilen wie militärischen Anteil?
- a) Wenn ja, wann wird es umgesetzt?
  - b) Wenn nein, warum nicht?

Berlin, den 20. November 2024

**Friedrich Merz, Alexander Dobrindt und Fraktion**





