

Unterrichtung

durch den Wehrbeauftragten

Jahresbericht 2025 (67. Bericht)

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Inhaltsverzeichnis

Seite

Vorwort	6
Das Berichtsjahr im Überblick	7
1. Bündnis und Einsatz	9
Kräftebindung	9
Schutz des Bündnisses an der NATO-Ostflanke	9
<i>Litauen</i>	9
<i>Polen</i>	11
Internationales Krisenmanagement	11
<i>Irak und Jordanien</i>	11
<i>Libanon</i>	12
<i>Kosovo</i>	12
Finanzielles	13
Teilnahme an der Bundestagswahl	14
2. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr	15
3. Neuer Wehrdienst	16
4. Personal	17
Entwicklungen im Personalhaushalt	17
Personallage	18
Personal- und Antragsbearbeitung	19
Personalgewinnung	19
<i>Öffentlichkeits- und Informationsarbeit</i>	20
<i>Bewerbungen</i>	21
<i>Digitalisierung des Bewerbungs- und Einplanungsprozesses</i>	23
<i>Beratung in den Karrierecentern</i>	23
<i>Nachhaltige Einstellungen</i>	24
<i>Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege</i>	24
Personalbindung	25
<i>Weiterverpflichtung</i>	25
<i>Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten</i>	26
<i>Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung</i>	26
<i>Prämien</i>	27
<i>Studium</i>	27
<i>Binnenarbeitsmarkt</i>	28
<i>Dienstzeitverkürzung</i>	28
<i>Herausschieben der Zuruhesetzung</i>	29
Militärisches Beurteilungssystem	29
Beförderungen	31
Sicherheitsüberprüfungen	33
5. Freiwilliger Wehrdienst	35
6. Reserve	36
Heimatschutzkräfte	38
Unterhaltssicherung und andere Leistungen	38
7. Frauen in den Streitkräften	39

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

8.	Material	42
	Bekleidung und persönliche Ausrüstung	42
	Drohnen	43
	Digitalisierung Landbasierter Operationen (D-LBO)	45
9.	Bürokratie und Effizienz.....	45
	Beschaffung	46
	Prozessmanagement.....	47
10.	Infrastruktur.....	49
11.	Innere Führung.....	53
	Kameradschaft	54
	Grundausbildung	54
	Verletzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung.....	55
	Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung	58
	Fallschirmjäger	60
	Nebentätigkeiten im Sanitätsdienst.....	61
	Soldatische Beteiligung	61
	Lebensrettungs- und Hilfsaktionen	62
	Unfälle	62
12.	Rechtspflege und Rechtsverstöße.....	63
	Truppendienstgerichte und Wehrdisziplinaranwaltschaften	63
	Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten	64
	Faktische Soldatenverhältnisse	64
	Mobbing	64
	Alkohol	65
	Munitions- und Waffenverluste	66
	Straftaten gegen die Bundeswehr	66
13.	Vereinbarkeit von Familie und Dienst	67
	Pendlerangelegenheiten	67
	Familienfreundliche Verwendungsplanung	67
	Flexible Arbeitszeitmodelle und -bedingungen	68
	Kinderbetreuung	68
	Familienbetreuung	69
	Vorbereitung auf die Landes- und Bündnisverteidigung	70
14.	Vielfalt	70
15.	Gesundheit	71
	Sanitätsdienstliche Behandlung	71
	Kompetenzerhalt der Notfallsanitäter	73
	Beschädigtenversorgung	73
	Einsatzschädigung	74
	Suizide	75

16.	Fürsorge	75
	Veteranentag.....	75
	Militärseelsorge	76
	Finanzielles.....	77
	Bewirtschaftete Betreuung.....	78
	Sport	79
17.	Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten	81
18.	Besuche, Begegnungen, Gespräche des Wehrbeauftragten.....	88
19.	Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben des Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten.....	88
20.	Organisationsplan des Amts des Wehrbeauftragten.....	96

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vorwort

„Der Wehrbeauftragte nimmt als Hilfsorgan des Deutschen Bundestages Aufgaben bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle wahr und erstattet diesem für jedes Kalenderjahr einen schriftlichen Gesamtbericht (vgl. §§ 1 Absatz 1, 2 Absatz 1 Wehrbeauftragtengesetz).“

Am 21. Mai 2025 wurde ich vom Deutschen Bundestag in dieses Amt gewählt, welches ich mit Dankbarkeit, Respekt und einer gesunden Portion Demut angenommen habe und es mit ganzer Kraft wahrnehme. Nach 20 Jahren als Mitglied des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages ist es für mich eine besondere Ehre, nunmehr als Ombudsmann für unsere Soldatinnen und Soldaten da sein zu dürfen.

Meine Vorgängerin, Dr. Eva Högl, hat in ihrer Amtszeit hervorragende Arbeit geleistet. Hierfür, sowie für die kollegiale Übergabe des Amtes, möchte ich ihr herzlich danken. Das Amt des Wehrbeauftragten ist eine besondere Institution mit herausragenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen ich ausdrücklich für die schnelle und vertrauensvolle Aufnahme meiner Person sowie die stets professionelle und gewissenhafte Arbeit danken möchte. Die Bearbeitungen von mehr als 4.000 Vorgängen im Berichtsjahr 2025 unterstreichen beispielhaft ihren eindrucksvollen Einsatz.

Der Wehrbeauftragte schützt die Rechte der Soldatinnen und Soldaten und unterstützt das Parlament bei der Kontrolle der Streitkräfte. Darüber hinaus verstehe ich mich als Sprachrohr der Soldatinnen und Soldaten gegenüber dem Parlament sowie der Öffentlichkeit und zugleich auch als Impulsgeber für die Politik – mit dem Ziel, die Innere Führung weiter zu stärken und die Einsatzbereitschaft sowie die Dienstbedingungen unserer Soldatinnen und Soldaten weiter zu verbessern.

Die sicherheitspolitische Lage hat sich grundlegend verändert. Deutschland ist mit einer realen und unmittelbaren Bedrohung konfrontiert und sicher geglaubte Bündnisse befinden sich im Wandel. In diesen Zeiten setzt die Gesellschaft Vertrauen, aber auch außergewöhnliche Erwartungen in die Leistungsfähigkeit der Frauen und Männer in Uniform. Unsere Bundeswehr ist eine starke Parlamentsarmee, die ihre Aufträge mit höchstem Verantwortungsbewusstsein und berechtigtem Stolz annimmt und erfüllt. Doch unsere Soldatinnen und Soldaten benötigen verlässliche Rahmenbedingungen, um ihren Dienst bestmöglich leisten zu können. Dazu gehören nicht nur mehr Personal, modernes Material und bessere Infrastruktur, sondern auch der Rückhalt und die klare Unterstützung aus Politik und Gesellschaft. Hier möchte ich den Veteranentag besonders hervorheben, der im Berichtsjahr zum ersten Mal stattgefunden hat. Ein sichtbares Zeichen der Anerkennung, des Respekts und der Dankbarkeit. Mit der Hauptveranstaltung am Reichstagsgebäude in Berlin, dem Sitz des Parlaments, wurde ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung für die Truppe gesetzt. Eine Sichtbarkeit, wo sie hingehört: In die Mitte der Gesellschaft.

Verteidigungspolitik darf nicht in Legislaturperioden gedacht oder parteipolitisch verengt werden. Sie hat sich an der sicherheitspolitischen Lage zu orientieren. Die Gesamtverteidigung unseres Landes und der Schutz unserer freiheitlichen demokratischen Grundordnung sind dauerhafte, gesamtstaatliche Aufgaben. Sie erfordern eine ressortübergreifende Wahrnehmung wie nie zuvor.

Die Herausforderungen, vor denen wir stehen, verlangen von der Politik Klarheit und Entschlossenheit.

Die Abgeordneten des Deutschen Bundestages haben in dieser Zeit viel für die Einsatzbereitschaft und den Schutz unserer Soldatinnen und Soldaten auf den Weg gebracht. Auch die Bundesregierung hat zur Stärkung unserer militärischen Verteidigungsfähigkeit wichtige Schritte eingeleitet – es geht in die richtige Richtung. Entscheidend ist nun, mit Mut zur Wahrheit dafür zu sorgen, dass aus politischen Zielsetzungen auch militärische Realität wird. Ankündigungen müssen sich in Einsatzbereitschaft und damit in Strukturen, Ausstattung und Unterstützung widerspiegeln.

Verantwortung ist unteilbar. In diesen fordernden Zeiten steht auch der Wehrbeauftragte mehr denn je in der Pflicht, seinen Beitrag als Teil der Sicherheitsarchitektur Deutschlands zu leisten.

Der Jahresbericht des Wehrbeauftragten ist daher nicht als Mängelbericht zu verstehen. Er benennt Herausforderungen, Probleme und Handlungsfelder und verbindet sie mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Nur wenn Probleme transparent angesprochen werden, wird die Grundlage geschaffen, um gemeinsame Lösungen zu entwickeln und entschlossen zu handeln – zum Wohle unserer Truppe und für die Sicherheit unseres Landes.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Das Berichtsjahr im Überblick

Im Berichtsjahr feierte die Bundeswehr am 12. November ihr 70-jähriges Bestehen mit einem Feierlichen Gelöbnis vor dem Deutschen Bundestag. Als Parlamentsarmee garantiert sie seit ihrer Gründung den Schutz der Freiheit und der Werte der Bundesrepublik Deutschland und ihrer Bürgerinnen und Bürger. Dafür gilt besonders allen aktiven Soldatinnen und Soldaten, den Reservistinnen und Reservisten sowie den zivilen Beschäftigten größter Dank. Mit unermüdlichem Einsatz, Mut und Kameradschaft stehen sie für unsere Sicherheit und unsere Demokratie ein – in einer Zeit, in der sich die Bundeswehr großen Herausforderungen gegenübersteht.

Die sicherheitspolitische Lage hat sich drastisch verändert. Die Landes- und Bündnisverteidigung ist in den Mittelpunkt deutscher Sicherheitsinteressen gerückt. Gleichzeitig bleibt Deutschland auch weiterhin in Krisenregionen weltweit engagiert. Deutsche Einsätze müssen stärker an klar definierten europäischen Sicherheitsinteressen orientiert werden sowie integraler Teil der Nationalen Sicherheitsstrategie sein, um dem Spannungsfeld zwischen Bündnisverteidigung und internationaler Krisenprävention effizient zu begegnen.

Mit der Öffnung der Schuldenbremse für Verteidigungsausgaben hat der Deutsche Bundestag die notwendigen finanziellen Weichen für eine einsatzfähige und kriegstüchtige Bundeswehr gestellt. Um eine dauerhafte Wirkung zu erzielen, kommt es jetzt darauf an, das Geld effizient einzusetzen. Es gilt, Führungsstrukturen zugunsten der Truppe zu verschlanken, die Personalzahlen bleibend zu erhöhen, die nationalen wie europäischen Beschaffungsprozesse zu beschleunigen und besser zu koordinieren sowie die Truppe von militärfremder Bürokratie zu entlasten. Die pauschale Berufung auf eine „Unterfinanzierung der Bundeswehr“ ist seit dem Berichtsjahr keine Ausrede mehr. Zudem sollten die vom Bundesverfassungsgericht geforderten Maßnahmen zur verfassungsgemäßen Besoldung für Soldatinnen und Soldaten schnellstmöglich umgesetzt werden.

Das Thema Personal und sein Aufwuchs bleiben die zentralen Herausforderungen für die Bundeswehr, um ihre militärischen Fähigkeiten weiter zu stärken. Die demografische Entwicklung, die Konkurrenz um Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt, die nach wie vor zu hohen Abbruchquoten sowie strukturelle Defizite sind dabei limitierende Faktoren. Ohne eine konsequente und nachhaltige Personalstrategie droht eine Diskrepanz zwischen politischen Ambitionen und militärischer Realität. In den Blick zu nehmen sind besonders langwierige Personalbearbeitungsverfahren, sich schleppende Sicherheitsüberprüfungen und unzureichende Kommunikation mit den Betroffenen.

Insbesondere mit der Einführung des Neuen Wehrdienstes ist die Frage, ob und wie der Personalbedarf der Streitkräfte gedeckt werden kann, noch mehr in den Fokus der Öffentlichkeit geraten. Um die klar definierten wie auch gesetzlich verankerten Zielkorridore auf der Grundlage der gegenüber der NATO zugesagten Fähigkeiten zu erreichen und um den Operationsplan Deutschland erfolgreich umsetzen zu können, ist der angestrebte Personalaufwuchs auf insgesamt 260.000 aktive Soldatinnen und Soldaten bis Mitte der 2030er-Jahre zwingend. Nur so entsteht glaubhafte Abschreckung. Deshalb müssen die gesetzten Zwischenziele bereits früher erreicht werden. Ob eine Freiwilligkeit hierfür ausreicht, hat der Deutsche Bundestag zügig auf Grundlage der ab 2027 vorgeschriebenen halbjährlichen Berichte des Verteidigungsministeriums kritisch zu prüfen. Sollte das derzeitige Modell der Freiwilligkeit tatsächlich nicht genügend Aufwuchs bringen, ist die Rückkehr zu einer Wehrpflicht der konsequente nächste Schritt. Bereits jetzt muss die Bundeswehr dafür Sorge tragen, eine ausreichende Anzahl an Ausbildern nebst notwendiger Infrastruktur für die absehbar steigende Anzahl an Rekruten sicherzustellen. Die wehrrechtliche Erfassung und Musterung müssen funktionieren. Es ist unerlässlich, dass der Neue Wehrdienst angenommen und nicht pauschal abgelehnt wird. Eine klare und verlässliche Kommunikation ist essenziell, damit junge Menschen und insbesondere die Gesellschaft den Dienst in den Streitkräften als sinnvolle Aufgabe für eine sichere Zukunft begreifen. Bestehende Verunsicherung muss sich in Vertrauen wandeln.

Ein wichtiger Bestandteil des Neuen Wehrdienstes ist der Freiwillige Wehrdienst als besonderes staatsbürgerliches Engagement. Es ist entscheidend, ihn gezielt weiter zu stärken und attraktiv auszugestalten, denn er ist ein Schlüssel zum angestrebten Personalaufwuchs für eine glaubhafte Landesverteidigung.

Die Reserve muss einsatzbereit an den Anforderungen der Landes- und Bündnisverteidigung ausgerichtet sein. Um insbesondere den angestrebten Aufwuchs auf 200.000 Reservistinnen und Reservisten zu erreichen, muss die Bundeswehr Anreize schaffen, sich auch nach dem aktiven Dienst in der Truppe zu engagieren. Es gilt, vor allem junge Menschen zu gewinnen und die notwendige materielle Vollausrüstung der Reserve auf dem Niveau der Truppe noch vor 2035 zu erreichen. Bürokratische Hürden, die bereits die Bewerbung für eine Reservistenleistung erschweren, müssen sofort beseitigt werden.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Das Potenzial an Frauen in der Bundeswehr ist auch 25 Jahre, nachdem die Bundeswehr alle Bereiche für sie geöffnet hat, nicht ausgeschöpft. Nach wie vor bedarf es ihrer frühzeitigen und gezielten Förderung. Stereotypen hinsichtlich des Geschlechts gilt es abzubauen. Sexismus hat keinen Platz in der Bundeswehr.

Bürokratie in den Streitkräften muss zwingend auf ihre Notwendigkeit überprüft werden. Das bedeutet vor allem auch eine Verschlankung sowie Vereinfachung von Verantwortlichkeiten. Befehls- und Informationswege müssen klar und verständlich sein. Entscheidungen müssen auch in der Truppe getroffen werden können. Die aktuellen Strukturen der Bundeswehr und des Verteidigungsministeriums sind zu kopflastig, zu kompliziert und in großen Teilen nicht effektiv. Es bedarf hierzu eines konsequenten Handelns. Sämtliche Prozesse und Vorschriften wie der Organisationsaufbau sind konsequent auf Redundanzen zu überprüfen und gegebenenfalls zu streichen oder zumindest zu ändern. Dringend notwendig ist zugleich das Vorantreiben der Digitalisierung. Insbesondere das Fehlen der digitalen Gesundheitsakte führt zu Fehlern in der Personalbearbeitung und erheblicher Frustration der Soldatinnen und Soldaten.

Eine schnell einsatzbereite, voll ausgestattete und durchhaltefähige Bundeswehr ist von überragender Bedeutung. Goldrandlösungen gehören der Vergangenheit an. Im Sinne der Zeitenwende sind Innovation, Materialverfügbarkeit, Souveränität in der Beschaffung, ausreichend Munition, funktionierende Logistik und persönliche Ausrüstung genauso entscheidend wie Großgerät. Die Kriege in der Ukraine und im Gazastreifen haben die Fähigkeiten und die Bedeutung von Drohnen herausgestellt.

Die sicherheitspolitische Lage erfordert eine robuste und resiliente Infrastruktur der Bundeswehr. Es bedarf zwingend der beschleunigten Sanierung zahlreicher maroder Kasernen. Das fördert nicht nur die Einsatzbereitschaft der Truppe, sondern auch die Attraktivität des Dienstes für die Soldatinnen und Soldaten. Von Sonderregelungen für militärische Infrastrukturprojekte müssen die Bundesländer noch mehr Gebrauch machen, was auch durch die Reduzierung von Planungs- und Vergabebürokratie zu erreichen ist. Insgesamt gilt es, die zivil-militärische Zusammenarbeit auszubauen, damit Länder und Kommunen frühzeitig in Prozesse eingebunden sind und eine höhere Akzeptanz für die Krisenvorsorge entsteht. Es ist absehbar, dass sich Sabotageakte gegenüber Bundeswehrliegenschaften in der Zukunft häufen werden. Hier muss schnellstmöglich nachgesteuert werden. Gut ist in diesem Zusammenhang die gesetzliche Ausweitung der Abwehrbefugnisse der Feldjäger. Letztlich müssen alle Einrichtungen der Truppe ausnahmslos sabotagesicher sein – auch unter Berücksichtigung hybrider Bedrohungen.

Die Innere Führung schafft als Wertefundament der Bundeswehr die Grundlage für Kameradschaft sowie Vertrauen in die Vorgesetzten und ist damit Voraussetzung für die Einsatzfähigkeit der Truppe. Es ist essenziell, dass die Grundsätze der Inneren Führung nicht nur geachtet, sondern gelebt werden. Aufgabe der Dienstaufsicht ist es, Dienstpflichtverletzungen ausnahmslos und konsequent zu ahnden. Dies gilt insbesondere bei Verletzungen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung sowie bei Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Wer die Grundsätze der Inneren Führung nicht anerkennt, hat keinen Platz in der Bundeswehr. Die militärische Führung steht darüber hinaus in der Verantwortung, für traditionsbildende Maßnahmen zu sorgen. Schließlich verfügt die Bundeswehr 70 Jahre nach ihrer Gründung über eine eigene Geschichte mit hinreichenden Anknüpfungspunkten.

Langwierige Verfahren schwächen die erzieherische Wirkung des Disziplinarrechts und das Vertrauen in die Vorgesetzten. Ziel muss sein, die Disziplinar- und Gerichtsverfahren zu beschleunigen, ohne die bestehenden rechtsstaatlichen Standards zu beeinträchtigen. Mit der Reform der Wehrdisziplinarordnung hat der Gesetzgeber die Voraussetzungen hierfür geschaffen. Nun ist sicherzustellen, dass die damit beabsichtigte Verfahrensbeschleunigung in der Praxis auch tatsächlich eintritt. Zumindest die transparente Kommunikation über den Verfahrensstand oder gar abgeschlossene Verfahren kann die Frustration Betroffener deutlich senken.

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist eine entscheidende Voraussetzung für die persönliche Einsatzbereitschaft. Für die Attraktivität des Dienstes ist es wichtig, die in den vergangenen Jahren erreichte Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen im Grundbetrieb zu erhalten und im Hinblick auf die Anforderungen der Zeitenwende zu modernisieren. Allen Bundeswehrangehörigen ist zu empfehlen, sich vertieft mit der Kaltstartakte auseinanderzusetzen.

Das Verteidigungsministerium muss insbesondere mit Blick auf den Neuen Wehrdienst schnellstmöglich den neuen sogenannten Haar- und Barterlass herausbringen, der zeitgemäß ist und die Interessen aller Bundeswehrangehörigen berücksichtigt.

1. Bündnis und Einsatz

Die Landes- und Bündnisverteidigung bleibt der zentrale Auftrag der Bundeswehr. Im Berichtsjahr waren Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten in mehreren Ländern der NATO-Ostflanke stationiert. Sie schützten die Bündnispartner im Baltikum, den Luftraum über Polen und Rumänien sowie die maritime Infrastruktur und Seewege der Ostsee.

Trotz wachsender Verpflichtungen in der Bündnisverteidigung muss die Bundeswehr im Rahmen des Möglichen ihren Beitrag zum internationalen Krisenmanagement leisten. Die Stabilisierungsmissionen auf dem Balkan und im Nahen Osten dauerten im Berichtsjahr an. An Standorten im Libanon, dem Irak und in Jordanien waren deutsche Soldatinnen und Soldaten unmittelbar von der erhöhten Spannungslage im Nahen Osten betroffen.

Nach vier Jahren des völkerrechtswidrigen Krieges Russlands gegen die Ukraine hat das Verteidigungsministerium konkrete Ableitungen für die eigenen Kräfte getroffen, die es nun umzusetzen gilt.

Kräftebindung

Am Ende des Berichtjahres waren insgesamt 977 Soldatinnen und Soldaten in neun verschiedenen, vom Deutschen Bundestag mandatierten Auslandseinsätzen eingesetzt. Auf dem Balkan waren im Rahmen der Mission KFOR 287 deutsche Kräfte gebunden. Die EU-Mission EUFOR Althea in Bosnien und Herzegowina umfasste 36 Soldatinnen und Soldaten. Im Nahen Osten waren 315 Bundeswehrangehörige an mehreren Standorten im Rahmen der Mission COUNTER DAESH/CAPACITY BUILDING IRAQ eingesetzt. 211 deutsche Kräfte der Mission UNIFIL leisteten Dienst vor der libanesischen Küste. Die EU-Missionen ASPIDES mit 23, EUNAVFOR MED IRINI mit 13 sowie die NATO-Mission SEA GUARDIAN mit 76 Kräften ergänzten den Einsatz der Bundeswehr im Mittelmeer. Auf dem afrikanischen Kontinent engagierte sich die Bundeswehr in den Missionen UNMISS mit zwölf und MINURSO mit vier Kontingentangehörigen.

Neben den vom Bundestag mandatierten Auslandseinsätzen waren im Berichtsjahr insgesamt knapp 30.000 Soldatinnen und Soldaten durch einsatzgleiche Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben und sonstige Verpflichtungen gebunden. Davon waren 1.046 Kräfte an der NATO-Ostflanke in Litauen, Polen und Rumänien stationiert. 2.303 Soldatinnen und Soldaten bildeten im Berichtsjahr im Rahmen der Unterstützungsmission für die Ukraine (EUMAM UA) ukrainische Kräfte in Deutschland aus.

Schutz des Bündnisses an der NATO-Ostflanke

Das militärische Engagement des NATO-Bündnisses an seiner östlichen Flanke hat in Reaktion sowohl auf den russischen Angriff auf die Ukraine als auch die Provokationen im baltischen Luftraum zugenommen. Deutschland leistete hierzu erneut einen substanziellen Beitrag: Neben der dauerhaften Präsenz in Litauen beteiligte sich die Bundeswehr im Rahmen des sogenannten Air Policing am Schutz des rumänischen Luftraums. Darüber hinaus war sie im Südosten Polens mit Flugabwehrsystemen präsent. Im Berichtsjahr gab es zahlreiche Verletzungen des Luftraums mehrerer Bündnispartner, bei denen Abfangjäger der Luftwaffe russische Kampfflugzeuge aus dem NATO-Luftraum eskortierten.

Litauen

In Litauen leistet die Bundeswehr einen sichtbaren und ständig wachsenden Beitrag zum Schutz ihrer Bündnispartner durch den Aufbau einer schweren Kampfbrigade, die bis 2027 ihre volle Einsatzbereitschaft mit einer Personalstärke von mindestens 4.800 Soldatinnen und Soldaten sowie 200 zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlangen soll. Die am 22. Mai 2025 in Anwesenheit des Bundeskanzlers in der litauischen Hauptstadt Vilnius in Dienst gestellte Panzerbrigade 45 – die sogenannte **Brigade Litauen** – wird aus dem Panzergrenadierbataillon 122, dem Panzerbataillon 203 und der im Februar 2026 eingegliederten Multinational Battlegroup Lithuania bestehen. Letztere, die bis Februar 2025 noch als enhanced Forward Presence (eFP) bekannt war und in der Deutschland Rahmennation wie auch größter Truppensteller ist, übernimmt im Rotationsprinzip mit sieben Nationen schon seit 2017 Verantwortung zum Schutz Litauens.

Der Aufwuchs der Brigade erfolgt schrittweise, wobei die Bundeswehr bestehende Verbände des Heeres nach Litauen verlegt und neue Einheiten aufstellt. Der Brigadestab und erste Unterstützungseinheiten waren bereits im

Berichtsjahr vor Ort, wobei die Zahl der dort eingesetzten Bundeswehrangehörigen bis Ende 2025 auf circa 500 aufwuchs. Bisher konnte die Bundeswehr bei der Personalauswahl für eine Verwendung in Litauen am Prinzip der **Freiwilligkeit** festhalten. Ob dies auch zukünftig der Fall sein wird, bleibt abzuwarten. Das Verteidigungsministerium hatte in der Vergangenheit bereits darauf hingewiesen, im Bedarfsfall hiervon abweichen zu müssen. Der Zeitpunkt der Verlegung der Hauptkräfte und die vollständige Einsatzbereitschaft der Brigade hängen auch von der rechtzeitigen Fertigstellung der benötigten **Infrastruktur** in Litauen ab. Hier meldete der Bündnispartner schnelle Fortschritte. Bis zur Fertigstellung des dann größten Stationierungsortes der Bundeswehr in Litauen, Rūdninkai, stellt die litauische Regierung dienstlich genutzte Liegenschaften zur Verfügung, sodass die bis dahin verlegten Bundeswehrkräfte infrastrukturell einsatzfähig sind.

Für die Truppe ist die Aufstellung des ersten Großverbandes im Ausland in der Geschichte der Bundeswehr ein personeller und materieller Kraftakt. Entsprechend räumt das Ministerium der **Ausstattung** der Brigade Litauen oberste Priorität ein. Durch die damit verbundene Abgabe von Gerät verschärfen sich für die Verbände in Deutschland jedoch bereits bestehende Mängellagen zusätzlich. Für die Attraktivität einer freiwilligen Verwendung in Litauen ist zudem nicht nur das Material maßgeblich:

- *Mehrere Soldatinnen und Soldaten betonten beim Truppenbesuch des Wehrbeauftragten in Litauen, dass neben finanziellen Anreizen auch Faktoren wie Arbeitsmöglichkeiten für mit ins Ausland ziehende Ehegatten, die schulische Ausbildung der Kinder oder die Verfügbarkeit günstiger Flüge nach Deutschland eine wesentliche Rolle spielen.*

Von erheblicher Bedeutung sind frühzeitige, umfassende und verlässliche **Informationen** seitens des Verteidigungsministeriums für sowohl interessierte als auch bereits stationierte Soldatinnen und Soldaten:

- *So kam der Wunsch nach einer Informationsbündelung zum Beispiel mit Hilfe einer App auf, um künftige Verbandsangehörige frühzeitig über wesentliche Rahmenbedingungen der Stationierung zu informieren.*
- *Ein Soldat wünschte sich eine bessere Personalausstattung des beratend tätigen Bundeswehrsozialdienstes.*
- *Ein anderer Soldat forderte die Sicherstellung einer heimatnahen Verwendung nach seiner Auslandsverwendung in Litauen.*

Das zur Stellungnahme aufgeforderte Verteidigungsministerium teilte richtigerweise mit, dass es keinen Anspruch auf eine heimatnahe Verwendung gebe und eine Personalplanung über einen langjährigen Zeitraum nicht in allen Fällen möglich sei. Jedoch sei die Personalführung bemüht, persönliche Wünsche zu berücksichtigen. Auch habe das Ministerium unter Beteiligung nachgeordneter Dienststellen das für den Aufstellungstab der Brigade Litauen vorgesehene Personal in mehreren Veranstaltungen über die Rahmenbedingungen der bevorstehenden Auslandsverwendung informiert. Darüber hinaus bestehe seit 2018 die Möglichkeit, Einzelgespräche mit dem Sozialdienst der Bundeswehr zu führen. Zudem habe das Verteidigungsministerium die Kapazitäten des Sozialdienstes in Litauen erhöht, um eine qualifizierte Beratung gewährleisten zu können.

Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums schreitet der Auf- und Ausbau der Strukturen für die mitziehenden Angehörigen voran. Erfreulich ist, dass die Aufnahme des **Kita- und Schulbetriebs** in Vilnius mit entsprechender Schul- und Nachmittagsbetreuung im Berichtsjahr jedenfalls für die unteren Klassen und damit für die besonders betreuungsbedürftigen Kinder im Wesentlichen planmäßig erfolgen konnte. Die Eröffnung der Grundschule in Vilnius fand gegenüber den ursprünglichen Planungen sogar vorzeitig statt. Soldatinnen und Soldaten berichteten dem Wehrbeauftragten bei seinem Truppenbesuch vor Ort allerdings, dass die wechselnde Informationslage für Familien erhebliche Folgen habe:

- *So hätten sich einzelne Soldaten ursprünglich für die Inanspruchnahme der – für sie nun weniger günstigen – Umzugskostenvergütung entschieden, um nicht auf eine teure Privatschule angewiesen zu sein. Andere müssten von ihrer Wohnung in der Nähe der Privatschule nun lange Pendelstrecken in Kauf nehmen, da deren Kosten spätestens ab dem Schuljahr 2026/2027 nicht mehr übernommen würden.*

In solchen Fällen wäre ein Entgegenkommen des Dienstherrn hilfreich, soweit sich die Lage unvorhersehbar verändert hat.

Die zur Brigade Litauen versetzten Soldatinnen und Soldaten müssen sich entscheiden, ob sie und ihre Familie nach Litauen umziehen oder ihren Wohnsitz in Deutschland behalten wollen. Während die Umzugskostenvergütung alle Kosten rund um die Vorbereitung und Durchführung des Umzugs abdeckt, kompensiert das

Auslandstrennungsgeld jene Kosten, die mit der **doppelten Haushaltsführung** verbunden sind. Die Entscheidung für die Umzugskostenvergütung ist ab dem Zeitpunkt der Versetzung unwiderruflich und hat finanzielle Folgen:

- *Zwei Soldaten trugen vor, sich zunächst für die Inanspruchnahme der Umzugskostenvergütung entschieden zu haben. Fünf Monate vor ihrer Versetzung änderten sie ihren Entschluss zugunsten des Auslandstrennungsgeldes, was jedoch das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr nicht akzeptiert habe. Letztlich gab das Verteidigungsministerium den Petenten Recht, da sie ihren Dienst in Litauen noch nicht angetreten hatten, sodass die Verfügungen noch entsprechend korrigiert werden konnten.*
- *Im Gegensatz zu Soldatinnen und Soldaten, die nach Litauen umziehen, bekommen Trennungsgeldempfänger bei der Anmietung von Wohnungen in Litauen keinen Gehaltsvorschuss auf zu leistende Mietkautionen, wie mehrere Soldaten beanstandeten. Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums habe das für die Vorschussrichtlinien zuständige Bundesministerium des Innern die Gewährung eines solchen Gehaltsvorschusses verneint. Allerdings prüfe das für die Auslandstrennungsgeldverordnung federführende Auswärtige Amt parallel, ob die Problematik durch eine Anpassung dieser Vorschrift gelöst werden kann.*

Auch wenn die Bundeswehr hier im Berichtsjahr keine Abhilfe schaffen konnte, ist es gut, dass sie an einer Lösung des Problems arbeitet. Denn finanziell mit privaten Mitteln in Vorleistung zu gehen, ist für viele Soldatinnen und Soldaten eine oftmals hohe Belastung oder sogar unmöglich, insbesondere für solche in Mannschaftsdienstgraden. Ein Problem, das seit 2021 die Multinational Battlegroup beschäftigte, hat die Bundeswehr im Berichtsjahr gelöst: Endlich hat sie den Einbau von **Klimaanlagen** in den Unterkünften in Rukla abgeschlossen. Eine solch lange Dauer ist nicht mit der gewünschten Attraktivität einer Auslandsverwendung in Litauen vereinbar. Dies muss in Zukunft verbessert werden.

Polen

Im Berichtsjahr schützte die Air Missile Defense Task Force NSATU (NATO-Stab für Sicherheitsunterstützung und Ausbildung für die Ukraine) den polnischen Luftraum über dem Militärflughafen in Rzeszów mit rund 200 Soldatinnen und Soldaten sowie zwei PATRIOT-Flugabwehrsystemen. Die Verletzung des polnischen Luftraums durch russische Drohnen im Herbst 2025, an deren Bekämpfung NATO-Kräfte beteiligt waren, zeigte einmal mehr die Bedeutung bündnisgemeinsamer Wachsamkeit.

Internationales Krisenmanagement

Irak und Jordanien

Bereits im zehnten Jahr beteiligt sich die Bundeswehr an der Stabilisierungsmission COUNTER DAESH/CAPACITY BUILDING IRAQ im Irak und in Jordanien, wo sie gemeinsam mit weiteren NATO-Partnern irakische Sicherheitsinstitutionen berät und deren Mitarbeiter ausbildet. Hinzu kommen Unterstützungsaufgaben für die Bündnispartner, wie die Bereitstellung von Lufttransportkapazitäten sowie die See- und Luftraumüberwachung. Im Vordergrund des Einsatzes steht die Ertüchtigung irakischer Streit- und Sicherheitskräfte.

Die Mission war im Berichtsjahr aufgrund des im Sommer verschärften Konfliktes zwischen Israel und dem Iran für die deutschen Kontingentangehörigen nicht ungefährlich. So mussten sie dutzende Male in Schutzräumen vor iranischen Drohnen und Raketen oder herabstürzenden Trümmerteilen Schutz suchen. Das Verteidigungsministerium teilte mit, dass deutsche Liegenschaften keine direkten Angriffsziele und die Auftragsdurchführung sichergestellt gewesen seien.

- *Beim Besuch der damaligen Wehrbeauftragten im April 2025 schilderten die Kontingentangehörigen, dass sie sich von der Öffentlichkeit und Politik kaum wahrgenommen fühlten. Auch die Verbände seien aufgrund mangelnder Bekanntheit der Mission zurückhaltend, Personal abzustellen. Deshalb sei es mitunter schwer, überhaupt Soldatinnen und Soldaten für diesen Einsatz zu finden.*
- *Mehrere äußerten zudem den Wunsch, Einsatznachbereitungsseminare kontingentgemeinsam durchzuführen, um die Erfahrungen des Einsatzes zusammen reflektieren zu können.*

Dem sehr nachvollziehbaren Bedürfnis steht nach Auskunft des Ministeriums in vielen Fällen eine bundeswehrinterne Vorschrift entgegen, die regelt, dass bei der Anreise zur Einsatznachbereitung eine Fahrtzeit von drei Stunden nicht überschritten werden soll. Der zuständige Leitverband teilte mit, bei der Planung von Einsatznachbereitungsseminaren stets das gesamte Kontingent zu adressieren. Allerdings hätten sich Einzelne wegen einer zu langen Anreise von der Teilnahme am Seminar befreien lassen.

In einigen Fällen erteilt die irakische Botschaft erforderliche **Visa** nicht oder nicht rechtzeitig. Von dieser Problematik sind nicht nur Soldatinnen und Soldaten betroffen. Auch ein im Dezember 2025 geplanter Besuch des Wehrbeauftragten konnte aus diesem Grund nicht stattfinden.

Libanon

Ende August 2025 hat der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen das UNIFIL-Mandat durch einstimmigen Beschluss letztmalig verlängert. Der Einsatz soll zum 31. Dezember 2026 enden und sodann in einen geordneten sowie sicheren Abzug aus dem Einsatzgebiet übergehen. Der Deutsche Bundestag stimmte im Berichtsjahr für die Verlängerung des deutschen Beitrags am UNIFIL-Einsatz bis Ende Juni 2026. Dem Mandat entsprechend sollen die libanesischen Sicherheitskräfte langfristig befähigt werden, die Überwachung des See- und Luftraums selbst zu übernehmen. Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten beteiligen sich deshalb an der Ausbildung der libanesischen Marine. Auch bei der Unterstützung der Sicherstellung des Zugangs der Zivilbevölkerung zu humanitärer Hilfe ist die Bundeswehr aktiv.

Der Schutz der im Libanon stationierten Bundeswehrangehörigen muss im Rahmen der fragilen Lage im Nahen Osten höchste Priorität haben. Im Zuge der Verschärfung der Krisenlage in Israel und im Libanon hatte die Bundeswehr zusätzliche Kräfte nach Jordanien und Zypern verlegt, um im Bedarfsfall eine eventuell erforderliche Evakuierung deutscher Staatsbürgerinnen und -bürger sicherstellen zu können. Infolge des Angriffs der Hamas auf Israel intensivierten sich auch die Kampfhandlungen zwischen der islamistischen Hisbollah und den israelischen Streitkräften, was sich auf die Sicherheits- und Bedrohungslage im Libanon auswirkte.

Für die seegehenden Einheiten ist die Gewährung von **Landgängen** ein wichtiger Faktor zur Aufrechterhaltung der Motivation der Bordbesatzungen:

- *Ein auf der Fregatte BRANDENBUR eingesetzter Soldat kritisierte, dass ein Teil der Besatzung im Hafen von Beirut nicht das Schiff verlassen durfte. Grund war eine fehlende Tollwutschutzimpfung.*

Nach den Ermittlungen war ein Teil der Soldatinnen und Soldaten nicht rechtzeitig vor Beginn des Einsatzes entsprechend geimpft worden. Der benötigte Impfstoff war zwar nachbestellt, jedoch versehentlich an ein anderes Schiff geliefert worden. Die Entscheidung der Schiffsführung, den Landgang für die Betroffenen wegen des fehlenden Impfschutzes zu untersagen, ist angesichts der Gefahren einer unvollständigen Immunisierung nicht zu beanstanden. Künftig muss die Bundeswehr jedoch sicherstellen, dass sie nur vollständig geimpfte Soldatinnen und Soldaten in den Einsatz entsendet.

Kosovo

Auch im Berichtsjahr dauerte der längste Einsatz der Bundeswehr an. Im Kosovo beteiligt sich Deutschland seit 26 Jahren an der NATO-Stabilisierungsmission KFOR.

- *Bei einem Truppenbesuch Ende des Berichtsjahres tauschte sich der Wehrbeauftragte mit der Staatspräsidentin, der Ombudsfrau der kosovarischen Streitkräfte sowie mit zahlreichen deutschen Kontingentangehörigen aus. Seine Gesprächspartner nannten die derzeitige politische Lage „calm but fragile“, die derzeit ruhige Lage an der Grenze zu Serbien könne sich schnell ändern.*

Die Einsatzrealität unterscheidet sich für die Bundeswehrsoldaten je nach Stationierungsort. Die in der Hauptstadt Pristina im Camp Film City stationierten Kräfte berichteten von einer ruhigen Sicherheitslage. Im Camp Bondsteel ist eine deutsche Einsatzkompanie eingesetzt, die im Grenzgebiet zu Serbien polizeiähnliche Aufgaben wahrnimmt. Dazu gehören beispielsweise Patrouillentätigkeiten, das Betreiben von Checkpoints und die Rechtsdurchsetzung bei teils gewalttätigen Demonstrationen.

Den dort stationierten Soldaten fehlt allerdings weiterhin eine bessere Ausstattung mit Fahrzeugen und Schutzausrüstung, um ihrem teilweise gefährlichen Auftrag gerecht werden zu können. Hier sollte die Bundeswehr zügig Abhilfe schaffen. Problematisch ist nach deren Auskunft zudem das Fehlen einer Bekleidungsbevorratung.

- *Sie vermissen einen kleinen „Tauschvorrat“ für die wichtigsten Verschleißartikel wie Stiefel, Socken und Nässeschutz, da die Beschaffung aus Deutschland sehr langwierig sei.*

Der Wunsch nach **Wechselkleidung** ist verständlich. Die vom Verteidigungsministerium erbetene Stellungnahme lag zum Ende des Berichtsjahres noch nicht vor.

Finanzielles

Regelmäßiges Thema von Eingaben ist der **Auslandsverwendungszuschlag** nach dem Bundesbesoldungsgesetz.

- *Petenten beanstandeten im Berichtsjahr erneut, dass dieser beziehungsweise ein Abschlag hierauf auch lange nach der Rückkehr aus dem Einsatz nicht gewährt worden sei.*

Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums verzögerte sich die Auszahlung aus technischen Gründen oder weil beispielsweise der Einsatz erst im Nachhinein als besondere Auslandsverwendung eingestuft worden ist – so die Mission Gulfstream. Den Betroffenen sind zwar keine dauerhaften finanziellen Nachteile entstanden. Dennoch sollte die finanzielle Abgeltung möglichst zeitnah erfolgen, um die Wertschätzung des Dienstherrn für den Dienst im Ausland angemessen zum Ausdruck zu bringen. Gut wäre es auch, wenn die Bundeswehr die finanzielle Abfindung künftig bereits vor der Verlegung in das Ausland festlegt, um eine rechtssichere Zahlbarmachung der zustehenden Leistungen gewährleisten zu können.

Kritik erfährt auch immer wieder die jeweilige **Auslandszonenstufe**. Hierzu ordnet die Auslandszuschlagsverordnung die ausländischen Dienstorte einer von 20 Zonenstufen zu. Die konkrete Zuordnung beruht auf statistisch für den jeweiligen Zeitraum festgestellten immateriellen Belastungen und materiellen Mehraufwendungen, die durch die Verwendung im Ausland im Vergleich zu Berlin entstehen. Eine Vertragsfirma bewertet nach einem standardisierten und weltweit einheitlichen Verfahren zahlreiche Kriterien für jeden Dienstort im Rahmen einer Datenerhebung, rechnet diese in einen Euro-Wert um und vergleicht sie mit den im selben Zeitraum ermittelten Werten für Berlin. Auf der Grundlage dieser Erhebungen legt das Auswärtige Amt die Zonenstufen mit einer jährlichen Änderungsverordnung jeweils zum 1. Juli des Jahres fest.

- *Häufig empfinden im Ausland stationierte Soldatinnen und Soldaten die Zonenstufe als nicht den tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort angemessen, wie im Berichtsjahr beispielsweise Eingaben aus Sigonella auf Sizilien zeigten. Dort wurde bereits zum zweiten Mal in Folge die Auslandszonenstufe herabgesetzt.*

Dass die Zonenstufen einer jährlichen Anpassung unterliegen, ist allen Besoldungsempfängern bereits im Vorfeld der Auslandsverwendung bekannt, da die Bundeswehr in einer Informationsbroschüre, die allen Betroffenen zur Vorbereitung auf Auslandsverwendungen ausgehändigt wird, ausdrücklich darauf hinweist. Eine konkrete Erläuterung der Zuordnung des jeweiligen Dienstortes zu einer Auslandszonenstufe sieht das Ministerium jedoch nicht vor. Künftig sollten die betroffenen Soldatinnen und Soldaten über die Kriterien informiert werden, die maßgeblich für eine Anpassung der Auslandszonenstufe sind, um für mehr Verständnis zu sorgen.

Dass die rückwirkende Anpassung der Auslandszonenstufe nicht möglich ist, war im Berichtsjahr ebenfalls Gegenstand von Kritik:

- *Im Februar 2025 richtete die Bundeswehr einen neuen Dienstort auf der Isle of Portland in Großbritannien ein. Da die entsprechende Verordnung immer jährlich zum 1. Juli erscheint, gab es bis dahin noch keine individuelle Bewertung für diesen Ort. Stattdessen richtete sich die Zonenstufe gemäß den geltenden Vorschriften in dieser Zeit nach dem Amtsbezirk London, für den die Zonenstufe 3 festgesetzt ist. Erst die am 1. Juli 2025 neu aufgelegte Verordnung ordnete Portland die Zonenstufe 5 zu. Die von einem dort seit 1. Februar 2025 stationierten Soldaten begehrte Zahlung des Auslandszuschlags in Höhe der Zonenstufe 5 war daher erst ab dem 1. Juli 2025 möglich.*

Das Verteidigungsministerium nahm die Eingabe gleichwohl zum Anlass, eine Rechtsänderung in der Auslandszuschlagsverordnung zu erwirken: Künftig können neu eingerichtete Dienstorte, die noch nicht in der Verordnung aufgelistet sind, einer vom Amtsbezirk abweichenden Zonenstufe zugeteilt werden. Damit werden die

immateriellen und materiellen Belastungen des jeweiligen Dienstortes bereits ab Beginn der Auslandsverwendung berücksichtigt. Finanzielle Nachteile, wie sie der Petent noch erfahren hat, werden so vermieden.

Teilnahme an der Bundestagswahl

Die Auflösung des Deutschen Bundestages durch den Bundespräsidenten hatte vorgezogene Neuwahlen im März 2025 zur Folge. Mehrere in Auslandsdienststellen und Einsätzen stationierte Soldaten wandten sich an den Wehrbeauftragten, um auf Probleme bei der Ausübung ihres Wahlrechts aufmerksam zu machen.

- *Der Kommandant einer seegehenden Einheit äußerte einige Wochen vor der Bundestagswahl seine Besorgnis, dass nicht alle ihm unterstellten Kräfte ihre Stimme abgeben könnten, weil die Briefwahlunterlagen erst wenige Tage vor der Wahl versendet würden.*
- *Mehrere Eingaben sowie eine eigens durchgeführte Evaluation des Bundeswehrkommandos USA und Kanada zeigten, dass nicht alle in Nordamerika stationierten Soldatinnen und Soldaten rechtzeitig ihre Wahlunterlagen erhalten hatten.*

Das ist nicht hinnehmbar. Allerdings trifft das Verteidigungsministerium hierbei keine Verantwortung. Es hat nachweislich unter hohem Aufwand verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Teilnahme aller Soldatinnen und Soldaten an der Bundestagswahl zu ermöglichen. So hat es das Bundesministerium des Innern frühzeitig ersucht, Briefwahlanträge von Soldatinnen und Soldaten beschleunigt zu bearbeiten und die Unterlagen unverzüglich zu versenden. Eine Information über den Ablauf der Briefwahl zum Deutschen Bundestag sowie die Übersendung des „Antrags auf Eintragung ins Wählerverzeichnis und Wahlscheinantrag für im Ausland lebende Deutsche“ ist im Januar 2025 nach Bekanntgabe des Termins für die Neuwahl an die Auslandsdienststellen erfolgt. Sodann gab es mehrere Kuriere in die Einsatzländer, um die Briefwahlunterlagen den einzelnen Auslandskontingenten zuzuführen und die ausgefüllten Wahlunterlagen zurück nach Deutschland zu bringen, wo sie der Deutschen Post rechtzeitig vor der Wahl übergeben wurden. Auch konnte das Verteidigungsministerium einen etwaigen Zusammenhang mit den sogenannten Inlandspostadressen ausschließen, welche primär der Sicherstellung der innerdeutschen Adressierbarkeit und Vertragsgestaltung zwischen im Ausland stationierten Soldaten und Versicherungsunternehmen sowie Banken dient. Richtigerweise bedauert das Verteidigungsministerium, dass nicht alle Bundeswehrangehörigen rechtzeitig ihre Wahlunterlagen erhalten haben. Der Wehrbeauftragte schließt sich jedoch der Bewertung an, dass dies den 2025 ausnahmsweise sehr engen Fristen bei der vorgezogenen Neuwahl geschuldet war.

Auch um eine künftige Sensibilisierung zu erreichen, hat der Wehrbeauftragte die **Bundeswahlleiterin** zur Stellungnahme aufgefordert. Diese begründete den späten Versand der Briefwahlunterlagen damit, dass deren Druck erst beginnen konnte, nachdem die Wahlvorschläge formal zugelassen wurden. Dies sei erst 24 Tage – anstatt der üblichen 52 Tage – vor der Wahl der Fall gewesen. Anschließend seien die Stimmzettel unverzüglich an die für den Versand der Briefwahlunterlagen zuständigen Kommunalbehörden weitergeleitet worden. Aufgrund unterschiedlicher Druckdienstleister kam es zu regional unterschiedlichen Startzeitpunkten für die Briefwahlversendung. Die Bundeswahlleiterin versicherte, im Rahmen der fortlaufenden Evaluationen und in Abstimmung mit allen beteiligten Stellen sorgfältig zu prüfen, wie die entsprechenden Vorgänge innerhalb der jeweiligen Zuständigkeiten optimiert werden können.

Bündnis und Einsatz

Die sicherheitspolitische Lage hat sich drastisch verändert. Die Landes- und Bündnisverteidigung ist in den Mittelpunkt deutscher Sicherheitsinteressen gerückt. Gleichzeitig bleibt Deutschland weiterhin in Krisenregionen weltweit engagiert.

Deutsche Einsätze müssen stärker an klar definierten europäischen Sicherheitsinteressen orientiert werden sowie integraler Teil der Nationalen Sicherheitsstrategie sein, um dem Spannungsfeld zwischen Bündnisverteidigung und internationaler Krisenprävention effizient zu begegnen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

2. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr

Im Haushaltjahr 2025 standen im originären Verteidigungshaushalt (Einzelplan 14) rund 62,3 Milliarden Euro zur Verfügung. Dies sind 10 Milliarden Euro mehr im Vergleich zum Vorjahr. Die Ist-Ausgaben im Jahr 2025 beliefen sich auf circa 59,4 Milliarden Euro. Industrieseitige Verzögerungen, Störungen in Projektabläufen oder auch vorteilhafte Marktpreisentwicklungen bei der Bewirtschaftung von Grundstücken und Gebäuden hatten bereits im Jahr 2024 zu Unterschreitungen der vorgesehenen Ausgabeansätze geführt. Im **Sondervermögen Bundeswehr** wurde im Berichtsjahr ein Ausgabevolumen in Höhe von rund 24 Milliarden Euro veranschlagt, hiervon waren rund 19,5 Milliarden Euro verausgabt. Am Ende des Jahres 2025 waren rund 51,5 Milliarden Euro des Sondervermögens über das Jahr hinaus vertraglich gebunden. Bis Ende des Berichtsjahres hat der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages unter Beteiligung des Verteidigungsausschusses insgesamt 103 sogenannte 25-Millionen-Euro-Vorlagen bewilligt. Das Gesamtvolumen dieser Vorlagen betrug rund 83,8 Milliarden Euro. Dieser „Beschaffungsturbo“ ist sehr zu begrüßen.

Der Ausgabestand der **Flexiblen Haushaltsmittel** für Kommandeurinnen und Kommandeure belief sich im Berichtsjahr auf rund 20,5 Millionen Euro. Der durchschnittliche Mittelabfluss betrug 55.883 Euro pro Dienststelle. Insgesamt wurden 4.208 Beschaffungen über diese Haushaltsmittel initiiert. Der durchschnittliche Wert einer Beschaffung lag bei rund 4.800 Euro. Im Berichtsjahr zeigte sich, dass einige Informationen über die Nutzungsmöglichkeiten der Haushaltsmittel die Truppe noch nicht erreicht haben:

- *Bei Truppenbesuchen des Wehrbeauftragten und im Rahmen von Eingaben bemängelten Soldatinnen und Soldaten abermals, dass die Flexiblen Haushaltsmittel zu engen Regularien unterworfen seien und Anträge aufgrund haushaltsrechtlicher Vorgaben zu oft abgelehnt wurden.*

Dabei hatte es wichtige Neuerungen gegeben. Eine Folge der Evaluation zu den Flexiblen Haushaltsmitteln aus dem Jahr 2022 ist, dass die Kommandeurinnen und Kommandeure seit dem Haushalt 2025 bei entsprechenden Ausgaben nicht mehr an einen Haushaltstitel gebunden sind, sondern innerhalb desselben Haushaltskapitels auch andere Titel nutzen können. Dies ist ein richtiger Schritt in Richtung noch mehr Flexibilität in den Beschaffungen. Besonders hervorzuheben ist, dass ein neuer Haushaltstitel nun auch die Beschaffung handelsüblicher Drohnen aus entsprechenden Rahmenverträgen ermöglicht. Davon machte die Truppe im Jahr 2025 intensiv Gebrauch und verwendete einen Großteil der Mittel, um Kleinstdrohnen und Drohnenzubehör zu erwerben.

Der Deutsche Bundestag hat den **Verteidigungshaushalt** im Berichtsjahr von der Schuldenbremse befreit, um so in das militärisch Notwendige investieren zu können. Diese Entscheidung ist sehr zu befürworten. Schließlich muss die Truppe gut ausgestattet und durchhaltefähig sein. Hierfür benötigt sie eine personelle Verstärkung wie auch Munition, militärisches Gerät und Investitionen in die militärische Infrastruktur. Damit die Bundeswehr das militärisch notwendige Equipment erhält, bedarf es weniger Bürokratie bei den Beschaffungen und ein Mitziehen der wehrtechnischen Industrie. Noch zu häufig stellte der Wehrbeauftragte bei Truppenbesuchen fest, dass Ausstattung für Ausbildungszwecke fehlt. Dies kann von einfachen Reifen für Motorräder bis hin zu modernem Großgerät wie dem Spähwagen FENNEK reichen.

Um die Bündnisverteidigung zu stärken und den Heimatschutz auszubauen, sind **Investitionen** erforderlich. Der Beschluss der NATO-Mitgliedstaaten von Juni 2025 in Den Haag, welcher eine Erhöhung der Verteidigungsausgaben auf 3,5 Prozent plus 1,5 Prozent für weitere verteidigungsrelevante Ausgaben des Bruttoinlandsproduktes vorsieht, ist daher sehr zu begrüßen. Darüber hinaus ist es wichtig, im Zustimmungs-, Spannungs-, Bündnis- und Verteidigungsfall gemäß den Artikeln 80a und 115a des Grundgesetzes handlungsfähig zu sein. Dafür ist die Einführung eines neuen Kapitels für „Maßnahmen der Bundeswehr im Zusammenhang mit der Landes- und Bündnisverteidigung“ im Einzelplan 14 des Haushalts 2026 hilfreich. Denn es ermöglicht Buchungsvereinfachungen und damit eine raschere Reaktion auf Bedrohungen.

Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr

Der Deutsche Bundestag hat mit der Öffnung der Schuldenbremse für Verteidigungsausgaben die notwendigen Weichen für eine einsatzfähige und kriegstüchtige Bundeswehr gestellt. Um eine dauerhafte Wirkung zu erzielen, kommt es jetzt darauf an, das Geld effizient einzusetzen. Es gilt, Führungsstrukturen zugunsten der Truppe zu verschlanken, die Personalzahlen bleibend zu erhöhen, die nationalen wie europäischen Beschaffungsprozesse zu beschleunigen und besser zu koordinieren sowie die Truppe von militärfremder Bürokratie zu entlasten. Die pauschale Berufung auf eine „Unterfinanzierung der Bundeswehr“ ist seit dem Berichtsjahr keine Ausrede mehr.

3. Neuer Wehrdienst

Maßgeblichen Raum in der sicherheitspolitischen Debatte in Deutschland nahm im Berichtsjahr die Diskussion über die Wiedereinführung einer Wehrpflicht ein. Umstritten war dabei insbesondere die Frage, inwieweit ein Neuer Wehrdienst verpflichtende Elemente beinhalten sollte. Ein im August 2025 zunächst vom Bundeskabinett gebilligter Gesetzentwurf zur Modernisierung des Wehrdienstes war Gegenstand breiter und – angesichts unterschiedlicher politischer Vorstellungen – notwendiger Diskussionen. Am Ende hat der Deutsche Bundestag den Entwurf in der parlamentarischen Beratung noch in wesentlichen Punkten abgeändert. Das Ergebnis ist ein Kompromiss. Um ihn zu erreichen, brauchte es Zeit, die mit Blick auf die Bedrohungslage und auf die notwendige Verbesserung der Fähigkeit der Bundeswehr zur Landes- und Bündnisverteidigung ein knappes Gut ist. Vier Jahre sind seit der russischen Invasion in die Ukraine am 24. Februar 2022 und der damit ausgelösten Zeitenwende bereits vergangen. Getroffene Entscheidungen müssen zügig umgesetzt werden.

Das im Dezember 2025 vom Deutschen Bundestag verabschiedete Gesetz zur Modernisierung des Wehrdienstes hat insbesondere zum Ziel, aus dem Kreis der Freiwilligen mehr Frauen und Männer als Zeit- oder Berufssoldatinnen und -soldaten zu gewinnen und die Reserve aufzustocken. Dazu räumt es der Bundeswehr Zugriff auf die **Meldedaten** aller wehrpflichtigen Männer in den in Frage kommenden Jahrgängen sowie aller Reservisten dienst Leistenden ein und reaktiviert so die Wehrrfassung. Darüber hinaus hat das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr die Möglichkeit, Meldedaten nicht wehrpflichtiger Personen abzurufen und somit auch Frauen Informationen über Tätigkeiten in den Streitkräften zukommen zu lassen beziehungsweise sie auf die Möglichkeit der freiwilligen Abgabe einer Bereitschaftserklärung hinzuweisen. Alle von der Bundeswehr Angeschriebenen erhalten zudem einen Hinweis auf gesetzlich geregelte Freiwilligendienste.

Das Gesetz enthält konkrete **Zielvorgaben** zum personellen Aufwuchs der Bundeswehr in den nächsten Jahren. So ist angestrebt, die Anzahl der aktiven Soldatinnen und Soldaten von 186.000 bis 190.000 im Jahr 2026 auf 255.000 bis 270.000 im Jahr 2035 zu steigern. Bei den verfügbaren Reservistinnen und Reservisten ist vorgesehen, die Gesamtzahl von 70.000 bis 80.000 im Jahr 2026 auf mindestens 200.000 ab dem Jahr 2033 zu erhöhen. Beides entspricht den Fähigkeitszielen der NATO, zu denen sich Deutschland verpflichtet hat. Darüber, ob es den festgelegten Personalaufwuchs erreicht, muss das Bundesministerium der Verteidigung dem Parlament ab Januar 2027 halbjährlich berichten. Die Vorgaben des Gesetzes sind damit hinreichend konkret gefasst und vor allem nachprüfbar, was gegebenenfalls ein Nachsteuern ermöglicht.

Im Gegensatz zum ursprünglichen Entwurf hat der Gesetzgeber an dem Modell der Freiwillig Wehrdienst Leistenden festgehalten, die Dauer des Grundwehrdienstes allerdings angepasst. Die Mindestdauer des Freiwilligen Wehrdienstes beträgt nun sechs statt bisher sieben Monate und die Höchstdauer elf statt bisher 23 Monate. Der Grundwehrsold beträgt rund 2.600 Euro, hinzu kommt ein Kinderzuschlag von 115 Euro je Kind. Verpflichtungen ab einer Dauer von zwölf Monaten erfolgen nun im Status einer Soldatin oder eines Soldaten auf Zeit. Dafür hat der Gesetzgeber die Mindestverpflichtungszeit von bisher zwei Jahren auf ein Jahr herabgesenkt. Verbunden ist mit diesem Status eine höhere Besoldung, zudem gibt es weitere Anreize wie Zuschüsse für den PKW- oder LKW-Führerschein (bis zu 3.500 Euro beziehungsweise 5.000 Euro).

Trotz des Festhaltens an dem Prinzip der **Freiwilligkeit** enthält das Gesetz auch verpflichtende Elemente. Mittels eines Fragebogens fordert die Bundeswehr künftig eine Erklärung über die Bereitschaft und Fähigkeit zu einer Wehrdienstleistung ab. Während die Angaben für Frauen freiwillig sind, besteht für alle ab dem 1. Januar 2008 geborenen Männer eine Pflicht zur Antwort. Ebenso müssen sie der Aufforderung zur Musterung nachkommen. Ziel des Fragebogens ist, einen direkten Kontakt zu den jungen Menschen aufzubauen, ihr Interesse zu wecken und auf diesem Weg jährlich ausreichend Nachwuchs für die Bundeswehr zu gewinnen.

Soweit sich nicht genügend Freiwillige melden oder die verteidigungspolitische Lage einen schnelleren Aufwuchs der Streitkräfte erfordert, ist die Rückkehr zu einer Wehrpflicht vorgesehen. Der Deutsche Bundestag kann die sogenannte **Bedarfswehrrpflicht** nur mit einem eigenen Gesetz begründen. In diesem Fall würde sich die Zahl der Einberufungen am Bedarf der Streitkräfte orientieren. Wenn dann mehr geeignete Wehrpflichtige zur Verfügung stünden als von der Bundeswehr benötigt, könnte die Auswahl der einzuberufenden Wehrpflichtigen durch ein Zufallsverfahren erfolgen. Die Entscheidung, ob es ein Zufalls- beziehungsweise Losverfahren geben soll, ist ebenfalls dem Deutschen Bundestag vorbehalten.

Das Wehrdienst-Modernisierungsgesetz ist ein zentraler Schritt zur personellen Stärkung der Bundeswehr und zielt in die richtige Richtung. Wichtig ist, dass eine modernisierte Wehrrfassung das Potenzial der Wehrpflichtigen und der Reservisten für die Bundeswehr überhaupt sichtbar macht. Hervorzuheben ist, dass nach dem Gesetz niemand – auch nach dem Durchlaufen der Pflichtelemente Fragebogen und Musterung – gegen seinen

Willen zu einem Wehrdienst herangezogen werden kann. Die Bundeswehr entsendet Freiwillig Wehrdienst Leistende außerdem nicht gegen ihren Willen ins Ausland, beispielsweise nach Litauen. Sie kommen für eine besondere Auslandsverwendung nur dann in Betracht, wenn sie sich dazu gesondert schriftlich verpflichten. Ebenso enthält das Gesetz keinen Automatismus im Hinblick auf die (Wieder-)Einsetzung einer Wehrpflicht.

Dennoch bleiben mit Blick auf die sicherheitspolitische Lage und die vom Verteidigungsminister avisierte Größenordnung von rund 260.000 aktiven Soldaten sowie 200.000 Reservisten Zweifel an der Erfolgsaussicht des Freiwilligkeitsprinzips. Es ist deshalb ausdrücklich zu begrüßen, dass das Parlament in dem nunmehr verabschiedeten Gesetz die **Aufwuchsziele** für die Folgejahre definiert und mit einer entsprechenden Berichtspflicht zur Zielerreichung unterlegt hat. Die mögliche Einführung einer Bedarfswehrpflicht per Gesetz trägt dem damit verbundenen Grundrechtseingriff angemessen Rechnung. Sollten die Streitkräfte die Zielzahlen des Gesetzes aber absehbar nicht erreichen, müssen Parlament und Regierung umgehend reagieren und die Bedarfswehrpflicht einführen. Entscheidungen zur Wehrhaftigkeit unseres Landes dulden keinen weiteren Aufschub.

Nun kommt es darauf an, zügig die für den Neuen Wehrdienst notwendigen **Rahmenbedingungen** zu schaffen. Es gilt Musterungszentren einzurichten, Ausbildungs-, Unterbringungs- und Versorgungskapazitäten aufzubauen sowie Ausrüstung und Bekleidung im erforderlichen Umfang bereitzustellen. Unter Berücksichtigung der Sicherheitslage und der Zusagen an die NATO ist ein wesentlich höheres Tempo zwingend, um die Gesamtverteidigung unseres Landes im Heimatschutz und der Landes- und Bündnisverteidigung sicherzustellen. Denn der russische Angriffskrieg macht mehr als deutlich, dass Sicherheit keine Selbstverständlichkeit ist. Vielmehr braucht sie Menschen, die bereit sind, die Demokratie und ihre Werte zu verteidigen und sich für die Gesellschaft zu engagieren – sowohl in der Bundeswehr als auch beispielsweise im Katastrophenschutz, in der Pflege oder bei der Feuerwehr. Sollte sich die Einführung einer Bedarfswehrpflicht als notwendig erweisen, muss die Bundesregierung denjenigen, die dann von ihrem Recht auf Kriegsdienstverweigerung Gebrauch machen, einen Ersatzdienst anbieten. Damit wäre noch einmal die Gelegenheit verbunden, ein modernes Pflichtdienstmodell zu schaffen und dadurch den sozialen Zusammenhalt in Deutschland zu fördern sowie die Gesamtverteidigungsfähigkeit dauerhaft auszubauen und langfristig zu stärken.

Neuer Wehrdienst

Der Deutsche Bundestag muss auf Grundlage der ab 2027 vorgeschriebenen halbjährlichen Berichte des Verteidigungsministeriums zügig und kritisch prüfen, ob die mit dem Neuen Wehrdienst verknüpften personellen Ziele der Bundeswehr erreicht werden. Sollte das derzeitige Modell der Freiwilligkeit tatsächlich nicht genügend Aufwuchs bringen, ist die Rückkehr zu einer Wehrpflicht der konsequente nächste Schritt.

Bereits jetzt muss die Bundeswehr dafür Sorge tragen, eine ausreichende Anzahl an Ausbildern nebst notwendiger Infrastruktur für die absehbar steigende Anzahl an Rekruten sicherzustellen. Die wehrrechtliche Erfassung und Musterung müssen funktionieren. Es ist unerlässlich, dass der Neue Wehrdienst angenommen und nicht pauschal abgelehnt wird. Eine klare und verlässliche Kommunikation ist essenziell, damit junge Menschen und insbesondere die Gesellschaft den Dienst in den Streitkräften als sinnvolle Aufgabe für eine sichere Zukunft begreifen. Bestehende Verunsicherung muss sich in Vertrauen wandeln.

4. Personal

Entwicklungen im Personalhaushalt

Während die Verhandlungen über den Verteidigungsetat, einschließlich des Personalhaushalts, in der Verantwortung des Bundesministeriums der Verteidigung liegen, obliegt den Teilstreitkräften die Verantwortung für die strukturelle Ausplanung der Dienstposten. Insgesamt fehlten der Bundeswehr im Berichtsjahr nach wie vor Planstellen. Vor diesem Hintergrund ist es erfreulich, dass der Haushaltsgesetzgeber für das Jahr 2025 rund 10.000 zusätzliche militärische **Planstellen** zur Verfügung gestellt hat. Diese Entwicklung setzt sich mit einem Plus von 30.000 Planstellen, von denen 20.000 für den Neuen Wehrdienst vorgesehen sind, für das Jahr 2026 fort. Damit stehen dem Bundesministerium der Verteidigung 222.483 militärische Planstellen im Jahr 2026 zur Verfügung. Gegenüber 2022, dem Jahr des russischen Angriffs auf die Ukraine, ist dies eine Steigerung um 22 Prozent.

Für mehr Flexibilität in der Bewirtschaftung der begrenzten Planstellen und bessere Reaktionsmöglichkeiten auf die jeweilige personalwirtschaftliche Lage ist der Bundeswehr seit dem Bundeshaushalt 2025 in Teilen eine

laufbahnübergreifende Nutzung von Planstellen erlaubt. So kann sie freie Planstellen aus dem Bereich der Unteroffiziere bei Bedarf für Soldatinnen und Soldaten in der Laufbahn der Mannschaften nutzen. Diese Flexibilität ist für die Gewinnung von Kräften sowie Entwicklungsmöglichkeiten in der Bundeswehr sehr wichtig und daher für ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu begrüßen. Mit Blick auf die personelle Zielvorgabe von 260.000 aktiven Soldatinnen und Soldaten bis Mitte der 2030er-Jahre muss sich diese positive Entwicklung, vor allem des Personalhaushaltes, fortsetzen.

Personallage

Am Ende des Berichtsjahres umfasste das militärische Personal 184.194 aktive Soldatinnen und Soldaten – davon 59.447 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, 112.578 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie 12.169 Freiwillig Wehrdienst Leistende. Die Personalstärke lag im Jahr 2025 erfreulicherweise durchgängig über den Zahlen der jeweiligen Vorjahresmonate. Zum Jahresende 2025 hat sich die Personalstärke gegenüber dem Vorjahr um rund 3.000 Soldatinnen und Soldaten deutlich erhöht (2024: 181.174). Es war das einstellungstärkste Jahr seit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011.

Der Anteil der Soldatinnen und Soldaten an den jeweiligen Dienstgradgruppen verteilte sich im Berichtsjahr wie folgt: 21,6 Prozent Offiziere, 49,1 Prozent Unteroffiziere sowie 29,3 Prozent Mannschaftssoldaten. Innerhalb der aktuellen Personalstruktur der Bundeswehr kommt somit im Verhältnis gerechnet auf einen Mannschaftssoldaten fast ein Offizier. Ob mit einer solchen **Kopflastigkeit** die Aufgaben der Landes- und Bündnisverteidigung der Truppe wirklich nachhaltig bewältigt werden können, ist fraglich.

Die größte der vier Statusgruppen bilden die Soldaten auf Zeit. Diese kommen meist aus dem zivilen Berufsleben und können sich seit 2026 zwischen einem und 25 Jahren verpflichten, um später wieder in eine andere Erwerbstätigkeit zurückzukehren. Da die meisten von ihnen deswegen eine kürzere Verpflichtungszeit bevorzugen, verlassen sie die Bundeswehr in der Regel verhältnismäßig schnell. Bemerkenswert ist insofern der stetige Zuwachs an Zeitsoldaten mit einer langen **Verpflichtungszeit** von 15 Jahren oder mehr. So hat sich allein die Anzahl der Soldaten mit einer auf 25 Jahre festgelegten Verpflichtungszeit im vergangenen Jahrzehnt fast verdreizehnfacht – von 667 Mitte des Jahres 2015 auf 8.602 Mitte des Jahres 2025.

Mit Inkrafttreten des Artikelgesetzes Zeitenwende im Frühling des Berichtsjahres beträgt die Höchstdienstzeit in Laufbahnen des Sanitätsdienstes statt bisher 25 nun 30 Jahre. Damit will die Bundeswehr besonders qualifiziertes medizinisches Personal langfristig an sich binden, ohne den Statuswechsel zum Berufssoldaten ermöglichen zu müssen. Denn anders als bei Berufen, bei denen eine Wiedereingliederung nach der Beendigung des Dienstverhältnisses im fortgeschrittenen Lebensalter häufig schwierig bis ausgeschlossen ist, trifft dies auf Ärzte sowie auf in Gesundheitsfachberufen eingesetztes Personal nicht zu. Aufgrund ihrer Fachexpertise ist hier auch nach längerer Dienstzeit ein reibungsloser Übergang von dem militärischen in das zivile Erwerbsleben anzunehmen.

Eine größere Flexibilität bei der Verpflichtungszeit sollte die Bundeswehr auch für geeignete Mangelverwendungen in Betracht ziehen, um deren Attraktivität zu steigern. Dies gilt vor allem für ältere wiedereingestellte oder über den Seiteneinstieg gewonnene Soldatinnen und Soldaten, die nach einer Verpflichtungszeit von 25 Jahren ohnehin nur wenige Jahre vor dem Eintritt in den Ruhestand stehen.

Ein stetiger Anstieg ist beim Anteil der Berufssoldatinnen und -soldaten an der militärischen Gesamtstärke zu verzeichnen. Waren es im Jahr 2021 noch rund 29 Prozent, betrug der Anteil zum Ende des Berichtsjahres bereits rund 32,3 Prozent. Das **Durchschnittsalter** bei den Berufs- und Zeitsoldaten ist mit 34,8 Jahren im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben (2024: 34,8; 2023: 34,6; 2022: 34,2; 2021: 33,8). Die Entwicklung des Altersdurchschnitts ergibt insgesamt allerdings nur ein sehr oberflächliches Bild über die tatsächliche Altersstruktur. Es bedarf einer differenzierteren Analyse, welche Veränderungen in welchen Altersgruppen den Durchschnitt beeinflussen. Die Interpretation der Entwicklung sollte auch berücksichtigen, dass Verwendungen sich in ihren körperlichen Anforderungen unterscheiden und in manchen Bereichen erfahrenes und gut ausgebildetes Personal einen Mehrwert hat.

Von den Dienstposten oberhalb der Mannschafslaufbahn waren zum Ende des Berichtsjahres rund 20,6 Prozent vakant (2024: 19,9 Prozent). Der Anteil reduziert sich auf 17,3 Prozent, wenn das zusätzliche Personal berücksichtigt ist, das Aufgaben außerhalb von Dienstposten auf sogenannten dienstpostenähnlichen Konstrukten wahrnimmt. Bei den Mannschaften waren rund 28,7 Prozent der Dienstposten nicht besetzt. Unter Berück-

sichtigung der Freiwillig Wehrdienst Leistenden, die regelmäßig außerhalb von Dienstposten in Mannschaftsdienstgraden eingesetzt werden, ergibt sich allerdings ein rein rechnerischer Besetzungsgrad von rund 96,4 Prozent.

Personal- und Antragsbearbeitung

Auch im Berichtsjahr beanstandeten viele Soldaten und Reservisten in ihren Eingaben grundlegende Defizite bei der Personal- und Antragsbearbeitung. Dies betrifft insbesondere die Dauer und Qualität der Bearbeitung von Bewerbungen, Anträgen, Beschwerdeverfahren und die Kommunikation mit Karriere- und Assessmentcentern:

- *Eine Petentin berichtete von zahlreichen Fehlern bei der Bewerbungsbearbeitung, die dazu führten, dass sie fälschlicherweise nur als Freiwillig Wehrdienst Leistende eingestellt werden konnte, obwohl sie sich als Soldatin auf Zeit beworben hatte.*
- *Viele kritisierten die lange Dauer bis zu Rückmeldungen der Bundeswehr auf Bewerbungen und Anträge, verspätet ausgehändigte Dokumente oder die defizitäre Datenpflege. In einem Fall wurde eine Bewerbung sogar versehentlich gelöscht.*
- *Die Bearbeitung einer Beschwerde beim Bundesministerium der Verteidigung dauerte mehr als zwei Jahre. Dieses begründete die Verzögerung mit der Bearbeitung anderer, vorrangiger Verfahren. Auch an anderer Stelle verwies das Ministerium auf die Vielzahl an Vorgängen und die daraus zwingend notwendigen Priorisierungen in der Bearbeitung.*

Die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeberin steht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Qualität der militärischen Personalführung. Es ist nachvollziehbar, dass durch langwierige und teils fehlerhafte Bearbeitungen von Anträgen erhebliche Frustration entsteht. Denn oftmals geht es um wichtige persönliche Entscheidungen, die sich auf den weiteren Karriere- und Lebensweg auswirken.

Gründe für die aufgeführten Defizite sind fehlendes Personal, ein hohes Aufkommen an zu bearbeitenden Anträgen und Beschwerden sowie mangelnde Digitalisierung. Insbesondere mit Blick auf den erforderlichen und zukünftig zu erwartenden Personalaufwuchs müssen hier Prozesse optimiert, das heißt vereinfacht und vor allem auch digitalisiert sowie automatisiert werden.

Außerdem führten die Dauer sowie die Art und Weise der Bearbeitung von Beschwerdeverfahren durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zu Unzufriedenheit. So kommt es gelegentlich vor, dass Soldatinnen oder Soldaten die Begründungen der ergangenen Bescheide inhaltlich nicht nachvollziehen können. In manchen Fällen sind Inhalte in Bescheiden so verkürzt dargestellt, dass die Irritation der Betroffenen hierüber nachvollziehbar ist. Das Verteidigungsministerium hat hier einen Einzelfall zum Anlass genommen, das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr allgemein anzuweisen, die Begründungen von Bescheiden für die Betroffenen verständlicher zu formulieren.

Personalgewinnung

Die Bedeutung der Personalgewinnung ist im Berichtsjahr angesichts der Diskussionen rund um den Neuen Wehrdienst weiter gestiegen – und mit ihr die bestehenden Herausforderungen. Diese Entwicklung wird sich absehbar fortsetzen. Die Zahl der Bewerbungen und Einstellungen wird in den nächsten zehn Jahren kontinuierlich steigen müssen, um die klar definierten wie gesetzlich verankerten Zielkorridore auf der Grundlage der gegenüber der NATO zugesagten Fähigkeiten für den angestrebten Personalaufwuchs auf insgesamt 260.000 aktive Soldatinnen und Soldaten bis Mitte der 2030er-Jahre zu erreichen. Damit hat sich die strategische Zielvorgabe der zuvor lange Zeit angestrebten 203.000 Soldatinnen und Soldaten bis 2031 deutlich erhöht. Dieses neue Ziel zu erfüllen, ist eine beachtliche Aufgabe.

Auch die Rahmenbedingungen, unter denen die Bundeswehr steigende Bewerbungs- und Einstellungszahlen generieren will, sind herausfordernd. Aufgrund der demographischen Entwicklung gibt es weniger potenzielle Bewerberinnen und Bewerber. Die Konkurrenz mit dem zivilen Arbeitsmarkt verschärft sich weiter. Hinzu kommen die Schulreformen einiger Bundesländer, in denen das Abitur wieder nach dreizehn und nicht mehr nach zwölf Schuljahren abgelegt wird.

- *Im Berichtsjahr betraf dies Bayern, wo 2025 aufgrund des Wechsels kein flächendeckendes Abitur stattfand und somit keine Abiturienten nach Schulabschluss in die Bundeswehr als Rekruten eintreten konnten.*

Auch wenn dies nur ein vorübergehendes Phänomen ist, hat es dennoch Auswirkungen auf die Truppe – gerade regional.

Laut der im Berichtsjahr vom Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr veröffentlichten Studie zum sicherheits- und verteidigungspolitischen Meinungsbild in der Bundesrepublik Deutschland können sich nur elf Prozent der befragten 16- bis 29-Jährigen eine berufliche Tätigkeit als Soldatin oder Soldat vorstellen. Im Vergleich zum Vorjahr, als dies noch rund 19 Prozent konnten, ist das Interesse somit erkennbar gesunken. Zu den näheren Gründen enthält die Studie keine Erkenntnisse. Allerdings sind zwei von ihr identifizierte Einflussfaktoren für die Attraktivität der Bundeswehr bemerkenswert. So ist das Interesse an der Arbeitgeberin Bundeswehr allgemein größer, je mehr die Befragten über die Missionen an der NATO-Ostflanke wissen. Zudem steigt das Interesse am Soldatenberuf bei jungen Männern, wenn sie die Ausrüstung und Bewaffnung der Bundeswehr sowie ihre Fähigkeit zur Landesverteidigung positiv einschätzen.

Öffentlichkeits- und Informationsarbeit

Bevor sich Interessierte für den aktiven Dienst als Soldat oder als Reservistendienst Leistende bewerben, sollten sie über die möglichen Tätigkeiten und Berufsfelder in der Truppe gut informiert sein. Die Bundeswehr muss zeigen, dass sie eine attraktive Arbeitgeberin ist. Das Verteidigungsministerium setzt dabei auf verschiedene **Werbemaßnahmen**, die es über zahlreiche Kanäle kommuniziert – wie beispielsweise bundesweit durch Plakate im öffentlichen Raum und auch regional auf Brötchentüten beim örtlichen Bäcker. Des Weiteren wirbt die Bundeswehr auf Karriere-, Fach-, Verbraucher- und Jobmessen für sich. Auch Camps und Besuchertage sollen authentische Einblicke in verschiedene Berufsbilder der Streitkräfte vor Ort ermöglichen. Von diesen Maßnahmen waren laut Angaben des Ministeriums vor allem solche erfolgreich, bei denen die Teilnehmer über mehrere Tage Einblicke in unterschiedliche Berufsfelder bei der Truppe erhielten.

Die Bundeswehr muss dabei stets gewährleisten, ein realistisches und glaubwürdiges Bild der Tätigkeiten in den Streitkräften zu vermitteln. Hier gilt es insbesondere, von vornherein **falsche Vorstellungen** vom Soldatenberuf oder spezifischen Verwendungen zu vermeiden:

- *Ein ehemaliger Soldat wies darauf hin, dass bei den Discovery Days, einer Erlebniswoche bei der Truppe, nicht nur die attraktiven Seiten der Bundeswehr gezeigt werden sollten. Herausforderungen und Härten des Dienstes müssten ebenfalls Thema sein, damit die möglichen Rekruten wüssten, worauf sie sich einließen. Der Petent selbst hatte die Bundeswehr wegen irrtümlicher Annahmen verlassen.*

Die Bedeutung einer ehrlichen Darstellung der Bundeswehr und eines richtigen Informierens der Bewerberinnen und Bewerber bestätigt auch eine Untersuchung der Abbruchgründe durch die Bundeswehr, die sie seit einer Neukonzeption im Jahr 2023 differenzierter erhebt. Danach führen fehlgeleitete Erwartungen schnell zu einer Enttäuschung vom Soldatenberuf und zum Abbruch des Dienstes.

Um ihre Personalgewinnung zeitgemäß und effektiv zu gestalten, schaltet die Bundeswehr richtigerweise **Stellenanzeigen** auf Online-Portalen. Im Berichtsjahr nutzte sie diese Möglichkeit mit insgesamt 1.815 Veröffentlichungen. Sie gibt darüber hinaus freie Stellen auf spezialisierten Fachportalen bekannt. Auch ist sie auf digitalen Lern- und Bildungsplattformen präsent, um vor allem Schüler und Studenten zu erreichen, die noch vor der aktiven Jobsuche stehen.

Es ist unerlässlich, dass die Bundeswehr ihre Werbemaßnahmen regelmäßig überprüft und bewertet. So wird der Erfolg der Stellenanzeigen auf Online-Stellenportalen zur Optimierung und Weiterentwicklung durch ein Reporting-System überwacht.

Selbstverständlich müssen Werbemaßnahmen in einem angemessenen Verhältnis zur Einsatzfähigkeit der Truppe stehen. Insbesondere dürfen sie nicht den Dienstalltag aktiver Soldatinnen und Soldaten beeinträchtigen. Dies ist nicht immer der Fall:

- *Soldaten des Panzerbataillons 104 kritisierten auf einem Truppenbesuch, dass ein in der Einheit dringend benötigter Kampfspitzer kurzfristig im Rahmen des Bewerbercamps „Mission 12“ nach Nürnberg transportiert worden sei, um dort für Werbezwecke genutzt zu werden.*

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

So verständlich das Ziel ist, Interessierten die Bundeswehr authentisch näherzubringen, sollte das Ministerium mehr Rücksicht darauf nehmen, kämpfenden Verbänden nicht das Material zu entziehen.

Die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeberin lässt sich nicht allein durch Werbemaßnahmen vermitteln. Eine wesentliche Rolle spielen auch die grundsätzliche Akzeptanz und das **Ansehen** der Truppe in der Gesellschaft. Das setzt voraus, dass Soldatinnen und Soldaten in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

- *Die Bundeswehrübung „Red Storm Bravo“, bei der die Teilnehmer in einem fiktiven Szenario im September 2025 die zivil-militärische Zusammenarbeit in Hamburg trainierten, war keine gezielte Maßnahme der Öffentlichkeitsarbeit oder der Personalwerbung. Dennoch berichteten Soldatinnen und Soldaten von einer spürbaren Anerkennung und Wertschätzung durch die Hamburger Bevölkerung.*
- *Ähnlich öffentlichkeitswirksam war die Übung „Bollwerk Bärln III“ im November des Berichtsjahres, bei der Angehörige des Wachbataillons unter den realistischen Bedingungen der Großstadt unter anderem in einem Berliner U-Bahnhof Häuserkampf trainierten.*

Losgelöst von allem Lob und auch Kritik, die diese Übungen mit sich brachten, zeigen sie, wie mit ihnen die Präsenz und Wahrnehmung der Bundeswehr in der Gesellschaft gestärkt werden kann.

Von besonderer Bedeutung für die Personalgewinnung ist die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit. Mit dieser hat die Bundeswehr bereits im November 2024 eine Grundsatzvereinbarung zur effektiveren Zusammenarbeit getroffen. Eine der bereits realisierten Maßnahmen ist die zielgerichtete Präsenz der Bundeswehr in den Liegenschaften der Bundesagentur, beispielsweise durch örtlich anwesende Karriereberater. Gut ist, dass die Bundesagentur für Arbeit ihren Mitarbeitern in Kooperation mit der Bundeswehr freiwillige Informationsveranstaltungen zu Angelegenheiten der Streitkräfte anbietet. Hier wäre im Blick zu behalten, ob diese lediglich auf Freiwilligkeit beruhende Praxis eine ausreichende Anzahl an Mitarbeitenden erreicht.

Die sinnvolle Zusammenarbeit der Bundeswehr mit der **Bundesagentur für Arbeit** sollte weiter ausgebaut werden. Zu beanstanden ist, dass eine digitale statistische Erfassung der Personen, die sich aufgrund von Vermittlungsvorschlägen oder Stellenempfehlungen der Bundesagentur für Arbeit bei der Bundeswehr bewerben und eingestellt werden, nur bedingt möglich ist. Sinnvoll ist es, dass die Möglichkeiten der Datenerfassung zur besseren Evaluierung der getroffenen Maßnahmen optimiert werden.

Die beste Werbung für die Bundeswehr sind letztlich zufriedene Soldatinnen und Soldaten, die aus eigener Motivation heraus die Bundeswehr als Arbeitgeberin weiterempfehlen.

Bewerbungen

Im Berichtsjahr haben sich 55.958 Personen für einen Dienst in der Bundeswehr beworben. Somit verstetigte sich der im Vorjahr wieder zu verzeichnende Anstieg an Bewerbungen deutlich (2024: 51.200; 2023: 43.195; 2022: 43.908; 2021: 49.236). Dieser Zuwachs gilt für alle Laufbahnen.

5.045 Bewerberinnen und Bewerber haben ihre Bewerbung – zumeist aus persönlichen Gründen oder ohne Begründung – zurückgezogen. 48 Bewerber gaben an, dass der Bewerbungsprozess zu lange gedauert habe und sie aufgrund dessen zurückgetreten seien.

Das Verteidigungsministerium teilte mit, dass der Zeitraum zwischen Bewerbung und Assessmentbeginn im Berichtsjahr durchschnittlich rund sechs Wochen betragen habe. Erfreulicherweise unterschreitet die Bundeswehr damit nun deutlich die selbst gesetzte Zielmarke von acht Wochen, die sie in den Vorjahren gerade noch im Durchschnitt erreicht hatte. Die Wartezeit hängt nach Auskunft des Ministeriums auch von den Terminwünschen der Bewerber ab. Es ist gut, dass die Bundeswehr an dieser Stelle Flexibilität zeigt und grundsätzlich Assessmenttermine bereits innerhalb einer Woche nach Eingang der Bewerbung anbieten kann. Eingaben und Gespräche auf Truppenbesuchen verdeutlichten jedoch erneut, dass viele die **Dauer** des Bewerbungsverfahrens immer noch als problematisch erachten:

- *Ein Soldat schilderte, dass mehr als ein Jahr zwischen seiner Bewerbung im April 2024 und seiner Einstellung im Juni 2025 vergangen war.*

In dem Fall hat der Soldat Durchhaltevermögen gezeigt und nicht von seiner Bewerbung Abstand genommen. Das ist jedoch nicht immer der Fall. Viel zu oft führen lange Prozesse dazu, dass sich die Bewerber Alternativen suchen, insbesondere wenn sie zu ihrer Bewerbung über mehrere Monate hinweg keine Zwischennachrichten

erhalten. Als besonders kritisch sind diejenigen Fälle anzusehen, in denen die Dauer des Bewerbungsverfahrens daraus resultiert, dass Bewerbungen im Karrierecenter verloren gingen.

Die Bundeswehr weiß, dass dem Faktor Zeit im Bewerbungsverfahren eine wesentliche Rolle zukommt. Eine Maßnahme zur Beschleunigung zielt daher darauf, die Erstberatung mit dem Assessment zu bündeln, sodass Bewerberinnen und Bewerber nicht zweimal zum Karrierecenter anreisen müssen. Davon losgelöst arbeitet die Bundeswehr bereits daran, die **Wartezeiten** zwischen Bewerbung und Assessment zu verkürzen:

- *Im Karrierecenter Erfurt lief im Berichtsjahr ein Pilotprojekt, bei dem die Karriereberater unmittelbar nach dem Beratungsgespräch einen Termin für die Durchführung des Assessmentverfahrens vergaben.*

Darüber hinaus ist die Truppe bestrebt, die im Assessment erfolgreichen Bewerber möglichst schnell einzuplanen. Ihre Einstellung kann jedoch erst dann erfolgen, wenn alle erforderlichen Unterlagen vorliegen. Dies führt nicht selten zu Verzögerungen.

- *Der Prozess von der Einplanung bis zur Einstellung dauerte im Berichtsjahr durchschnittlich 112 Tage. Das ist zwei Wochen länger als noch im Vorjahr (2024: 98 Tage).*

Diese erhebliche Dauer begründet das Verteidigungsministerium mit der Schwierigkeit, die Wünsche der Bewerber mit den tatsächlichen zeitlichen und örtlichen Einstellungsmöglichkeiten bestmöglich in Einklang zu bringen. Ein weiterer Grund für den Zeitbedarf dürfte darin liegen, dass der vielschichtige Einplanungsprozess noch wenig automatisiert abläuft. Zweckmäßig wäre es daher, das Potenzial einer umfassenden Digitalisierung auszuschöpfen.

Von den insgesamt 55.958 erfolgten Bewerbungen lehnte die Bundeswehr 11.590 von sich aus ab. Die häufigsten Gründe für eine **Ablehnung** waren mangelnde Mitwirkung im Bewerbungsverfahren, gesundheitliche Ursachen sowie fehlende geistige oder charakterliche Eignung. Im Berichtsjahr auffällig war der Anstieg der Anzahl an Bewerbern, die die Bundeswehr als gesundheitlich ungeeignet eingestuft hat. Bei den rund 25.230 abgeschlossenen wehrmedizinischen Begutachtungen für eine Einstellung als Zeitsoldatin oder Zeitsoldat haben die Ärzte in den Karrierecentern im Berichtsjahr rund 2.090 Bewerber als nicht dienstfähig eingestuft. Das entspricht einem Anteil von ungefähr 8,3 Prozent (2024: 6,3 Prozent; 2023: 5,5 Prozent).

Es ist konsequent und richtig, dass die Bundeswehr wehrmedizinisch dienstunfähige Bewerber nicht einstellt. Jedoch schildern viele aktive Soldatinnen und Soldaten – insbesondere Ausbilderinnen und Ausbilder – auf Truppenbesuchen weiterhin ihren Eindruck, dass wohl das Motto „**Quantität vor Qualität**“ in den Karrierecentern gelte. In der Basisausbildung befänden sich vermehrt Soldatinnen und Soldaten, die gesundheitlich gar nicht für den Dienst in der Truppe geeignet seien:

- *Sie berichteten von Rekrutinnen und Rekruten mit massivem Übergewicht, Taubheit auf einem Ohr, angeborenem Bluthochdruck oder Bänderriss, der ein Laufen unmöglich mache.*

Ohne Frage sind viele junge Soldatinnen und Soldaten, die bei der Einstellung noch nicht die erforderliche körperliche Fitness besitzen, in der Basisausbildung trainierbar. Bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen müssen die Rekrutinnen und Rekruten bei der Einstellung jedoch stets erfüllen, damit sie den hohen physischen und psychischen Anforderungen des Militärdienstes gerecht werden können.

Für die Marine von besonderer Bedeutung ist die sogenannte **Borddienstverwendungsfähigkeit**, die für einen Einsatz an Bord eines Schiffes unerlässlich ist.

- *Zur Steigerung der Fitness der Marinesoldaten setzt das Verteidigungsministerium vermehrt Sportlehrer ein. Zudem will es die Kriterien zum Erhalt der Borddienstverwendungsfähigkeit sowie die Gesundheitsziffern überarbeiten, um Bewerber, die bereits bei der Einstellung nicht ausreichend gesundheitlich geeignet erscheinen, nicht für Dienstposten an Bord einzuplanen.*

Allerdings können zu eng definierte oder nicht nachvollziehbar kommunizierte Anforderungen und Stellenprofile zu **Frustration** führen, wenn sie zur Ablehnung an sich motivierter Bewerber führen. Oftmals tritt erst im Laufe der Auswahlverfahren der Widerspruch zwischen Erwartung und Realität zu Tage. An bestimmten Laufbahnen hat die Bundeswehr nur einen geringen Bedarf, weshalb der im Rahmen des mehrtägigen Assessments betriebene Aufwand für viele unverständlich ist. Bei Kenntnis der tatsächlich geringen Erfolgsaussichten hätten sich zahlreiche Bewerber erst gar nicht dem Verfahren gestellt.

Digitalisierung des Bewerbungs- und Einplanungsprozesses

Digitale Lösungen sind im Bereich der Personalgewinnung zwingend erforderlich. Zum einen muss die Bundeswehr die angestrebte deutliche Steigerung der Bewerber- und Einstellungszahlen bewältigen, ohne dass Qualität und Sorgfalt der Bearbeitung leiden. Hier bietet die Digitalisierung von Prozessen erhebliche Chancen der Effizienzsteigerung. Zum anderen präsentiert sich die Bundeswehr mit dem Bewerbungsverfahren bei potenziellen Soldatinnen und Soldaten. Ein überzeugendes und zeitgemäßes digitales Auftreten ist ein wesentlicher Faktor, um im Vergleich mit zivilen Arbeitgebern bestehen zu können.

Bedauerlicherweise ist das nunmehr seit knapp sechs Jahren laufende Digitalisierungsprojekt „Online-Assessment“ immer noch nicht vollständig abgeschlossen. Die Online-Diagnostik befindet sich wie in den Vorjahren weiterhin in der Realisierungsphase. Nachdem der Arbeits- und Zeitplan neu abgestimmt wurde, erfolgt die Fertigstellung laut Verteidigungsministerium voraussichtlich erst Mitte 2026.

Gut ist, dass das IT-System „**E-Recruiting**“ seit April des Berichtsjahres für die Bearbeitung und Speicherung höchstpersönlicher Daten endlich entsprechend zertifiziert ist, sodass die digitale Bereitstellung und die Verarbeitung von Bewerbungsunterlagen grundsätzlich möglich sind. An dieser Stelle endet aber die Digitalisierung, da die aufwendige Einplanung nicht umfassend durch Software unterstützt wird. Um in Zukunft effizient Einplanungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der von den Bewerbern gewünschten Rahmenbedingungen aufzeigen und visualisieren zu können, wäre die schnelle Entwicklung eines entsprechenden digitalen Programms wünschenswert.

Beratung in den Karrierecentern

Die Bundeswehr hat 15 Karrierecenter und 99 Karriereberatungsbüros, die dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr unmittelbar nachgeordnet sind. Die Karriereberater spielen eine zentrale Rolle in der Personalgewinnung. Sie sind der erste persönliche Kontakt der Interessierten mit der Bundeswehr. Ihre Beratung zielt darauf ab, die individuellen Fähigkeiten und Interessen mit den Anforderungen und Möglichkeiten der Streitkräfte in Einklang zu bringen. Eine gute und ehrliche Auskunft ist dabei essenziell.

- *Regelmäßig erreichen den Wehrbeauftragten Eingaben von Soldatinnen und Soldaten, die aus ihrer Sicht Falschinformationen der Karriereberater bei der Bewerbung und bei der Einplanung bemängeln. In der Folge entschieden sich manche, die Bundeswehr innerhalb der Widerrufsfrist zu verlassen. In anderen Fällen konnten sie ihre gewünschte Laufbahn oder Verwendung nicht antreten, obwohl ihnen das nach subjektiver Wahrnehmung im Beratungsgespräch versprochen worden war. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei Truppenbesuchen.*

Häufig ist der genaue Inhalt der Beratung im Nachhinein nicht mehr aufklärbar, weil sich die befragten Karriereberater aufgrund der Vielzahl an Beratungsgesprächen nicht mehr an jedes einzelne erinnern können oder Aussage gegen Aussage steht. Vereinzelt weist das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr in seinen abschließenden Stellungnahmen pauschal darauf hin, dass der Einplanungsvermerk unterschrieben und daher ein Einverständnis mit der Einplanung erklärt worden sei. Rechtlich ist diese Bewertung nicht zu beanstanden. Es ist jedoch zu begrüßen, dass die Bundeswehr den oft bei den Ermittlungen festgestellten Schulungsbedarf auch deckt.

Von größter Bedeutung ist es, die **Erwartungshaltung** der an der Bundeswehr Interessierten ernst zu nehmen. Im Einzelfall kann es sogar besser sein, Bewerberinnen und Bewerbern mit offensichtlich nicht erfüllbaren Wünschen und Erwartungen klar mitzuteilen, dass die Bundeswehr nicht das Richtige für sie ist, bevor sie personal- und kostenaufwendig eingestellt werden, jedoch alsbald enttäuscht die Bundeswehr wieder verlassen. Die stetige Fortbildung der Karriereberater bildet hier die Grundlage für nachhaltige Einstellungen und Verwendungsplanungen, die den geäußerten Vorstellungen entsprechen, damit später die Motivation überwiegt und nicht die Ernüchterung. Dabei geht es vor allem auch um eine ehrliche Darstellung der Pflichten, die Soldatinnen und Soldaten mit dem Dienst bei der Bundeswehr treffen, insbesondere die Bereitschaft zur bundesweiten Mobilität.

Nachhaltige Einstellungen

Die erhöhte Anzahl an Bewerbungen hat sich auch in der Zahl der Neueinstellungen niedergeschlagen. Im Berichtsjahr haben 25.006 Soldatinnen und Soldaten (hiervon 11.905 Freiwillig Wehrdienst Leistende) ihren Dienst bei der Bundeswehr neu angetreten – somit erneut erheblich mehr als in den Vorjahren (2024: 20.286; 2023: 18.802).

Um den notwendigen Personalaufwuchs dauerhaft zu erhalten, muss die Bundeswehr sicherstellen, dass die vermehrten Einstellungen nicht durch eine ebenso erhöhte Anzahl an ausgeschiedenen Soldatinnen und Soldaten, Widerruf der Verpflichtungserklärung oder Entlassungen konterkariert werden. So haben im Berichtsjahr insgesamt 21.924 Soldatinnen und Soldaten die Bundeswehr verlassen – davon 4.505 durch Widerruf ihrer Verpflichtungserklärung innerhalb der sechsmonatigen Probezeit und 434 durch Entlassungen seitens der Bundeswehr.

Trotz der positiven Entwicklungen bei den Bewerbungen und Dienstantritten hat sich die **Abbruchquote** leider nicht verbessert. Diese betrug zum Ende des Berichtsjahres – vorläufig – 19,8 Prozent (31. Dezember 2024: 19 Prozent). Da die Probezeit am 31. Dezember 2025 noch nicht für alle Angetretenen beendet war, kann sich die Zahl der Widerrufe bis Juni 2026 noch erhöhen. Im Einstellungsjahr 2024, für das endgültige Zahlen vorliegen, widerriefen 4.736 der 20.286 angetretenen Soldatinnen und Soldaten ihre Verpflichtungserklärung innerhalb der sechsmonatigen Probezeit. 376 wurden entlassen, sodass die endgültige Abbruchquote 25,2 Prozent (2023: 27 Prozent) betrug.

Als Grund für die positive Entwicklung von 2023 auf 2024 nannte das Verteidigungsministerium neben einer weiter professionalisierten Personalberatung innerhalb der Dienstzeit die im Jahr 2024 neu in das Soldatengesetz eingefügte Regelung, wonach die **Kündigung** bei den Freiwillig Wehrdienst Leistenden beziehungsweise der Widerruf der Verpflichtungserklärung bei den Soldaten auf Zeit nicht mehr jederzeit, sondern nur noch mit einmonatiger Frist innerhalb der ersten sechs Monate nach Dienstbeginn möglich ist. Auch wenn dies grundsätzlich zu begrüßen ist, kritisiert die Truppe diese Neuregelung vielfach:

- *So monierten Soldatinnen und Soldaten auf Truppenbesuchen regelmäßig, dass sich diejenigen, die den Widerruf erklärt hätten, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist in der Regel krankmeldeten und dem restlichen Dienst krank zu Hause (kzH) fernblieben. Die Zielsetzung des Gesetzes, durch die längere Kündigungsfrist ein Überdenken der Entscheidung zu bewirken, werde nicht erreicht. Nur in den allerwenigsten Fällen habe ein persönliches Gespräch den Entschluss, die Bundeswehr zu verlassen, revidieren können.*

Wichtig ist daher eine umfassende Evaluierung der Auswirkungen der Gesetzesänderung auf die Abbruchquote. Eine Arbeitsgruppe unter Federführung des Streitkräfteamtes hat sich dieser Aufgabe angenommen und eine erste Bilanz gezogen. Im Ergebnis empfiehlt sie wegen der ersten Trendumkehr im Jahr 2024, an der Kündigungsfrist während der Probezeit festzuhalten. Entgegen der Entwicklung zu Beginn des Berichtsjahres habe sie sich im zweiten Halbjahr 2025 jedoch nicht fortgesetzt. Insofern ist es zu begrüßen, dass das Verteidigungsministerium weiteren Verbesserungsbedarf sieht und beabsichtigt, die Arbeitsgruppe zu den Abbruchzahlen fortzuführen.

Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege

Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege sind gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wichtige Instrumente zur Personalgewinnung. Insbesondere bei der Wiedereinstellung früherer Soldaten kann die Bundeswehr von wertvollen militärischen Vorerfahrungen, Qualifikationen und Kompetenzen profitieren. Sie sind mit den Strukturen, Abläufen und Anforderungen des militärischen Dienstes gut vertraut und benötigen daher keine langwierige Einarbeitung. Die Rückkehr ist häufig mit einer hohen Motivation und einer starken Identifikation mit der Truppe verbunden, was sich positiv auf Kameradschaft und Einsatzbereitschaft auswirken kann.

Bis zum Jahresende 2025 bewarben sich 5.784 Personen um eine **Wiedereinstellung** in die Bundeswehr. Dies stellt einen deutlichen Anstieg um rund 30,5 Prozent gegenüber den Vorjahren dar (2024: 4.433; 2023: 3.753). Leider festigte sich zugleich die unerfreuliche Entwicklung, dass aus mehr Bewerbungen nicht auch mehr tatsächliche Wiedereinstellungen resultieren. Mit lediglich 1.674 Wiedereinstellungen bewegt sich die Anzahl hier auf dem Niveau der Vorjahre (2024: 1.367; 2023: 1.655). Allerdings ist ein Anstieg um 36,6 Prozent bei den Wiedereingestellten zu erkennen, die älter als 40 Jahre waren (2025: 209; 2024: 153).

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Bei einer Vielzahl erfolgloser Bewerbungen um eine Wiedereinstellung stößt eine Begründung für die Ablehnung regelmäßig auf Unverständnis:

- *Petenten verstehen nicht, warum sie wegen mangelnden Bedarfs abgelehnt werden, während die Bundeswehr zugleich öffentlichkeitswirksam kommuniziert, zu wenige Soldatinnen und Soldaten zu haben. Die Gründe für die Ablehnung sind vielfältig. Teilweise können keine den Wünschen entsprechenden Einplanungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, weil die Bewerber beispielsweise nicht für eine konkrete Stelle qualifiziert sind oder für den gewünschten Verwendungsort keine Dienstposten zur Verfügung stehen. Bei älteren Bewerbern sind für die angestrebten Verwendungen häufig nicht die Vorgaben der Bundeshaushaltsordnung erfüllt. Danach darf eine Einstellung von über 40-Jährigen grundsätzlich nur erfolgen, wenn ein außerordentlicher Mangel an gleich geeigneten jüngeren Bewerbern besteht und die Wiedereinstellung einen erheblichen Vorteil für die Bundeswehr bedeutet.*

Wie so oft, spielt die Kommunikation in den Beratungsgesprächen eine entscheidende Rolle. Bereits vor der Bewerbung muss die Bundeswehr gezielt und proaktiv nur diejenigen Truppenbereiche als Perspektive aufzeigen, in denen tatsächlicher Bedarf und damit gute Einstellungschancen bestehen. Die Besetzung der entsprechenden Stellen ist von zahlreichen Faktoren abhängig, darunter vor allem individuelle Standort- und Verwendungswünsche. Die Einplanung wieder eingestellten Personals ist in dieser Hinsicht ebenso komplex wie die Einstellung neuen Personals.

Denjenigen, die nicht den klassischen Weg über die militärische Grundausbildung genommen haben, bietet die Bundeswehr den **Seiteneinstieg** an. Denn diese Personen haben bestimmte Fachqualifikationen, die für die Streitkräfte von Interesse sind – sie benötigen nur noch eine militärische Ausbildung. Die Anzahl an Bewerbungen um einen Seiteneinstieg in die Bundeswehr erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum wieder um rund 19 Prozent auf 12.980 (2024: 10.932; 2023: 9.347). Von diesen Bewerberinnen und Bewerbern stellte die Bundeswehr 599 ein (2024: 534; 2023: 667). Auch an dieser Stelle zeigt sich, dass steigende Bewerbungszahlen nicht gleichbedeutend sind mit einer höheren Zahl an Einstellungen. Die häufigsten Gründe für eine Ablehnung waren – wie auch bei den Wiedereinstellungen – vor allem gesundheitliche Gründe, mangelnde Mitwirkung im Bewerbungsverfahren sowie ein mangelnder Bedarf an den mitgebrachten Qualifikationen.

Für Seiteneinsteiger gelten besondere Regelungen, die es ihnen in bestimmten Verwendungen ermöglichen, mit einem höheren Dienstgrad als dem in der jeweiligen Laufbahn üblichen eingestellt zu werden – sofern sie die rechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Wenn solche Seiteneinsteiger direkt nach Einstellung ohne militärische Vorerfahrung bestimmte **Dienstgrade** verliehen bekommen, auf die altgediente Soldatinnen und Soldaten teilweise mehrere Jahre hinarbeiten müssen, kann dies allerdings zu Unzufriedenheit führen:

- *Beispielsweise zählt zu den Voraussetzungen für Seiteneinsteiger, direkt als Stabsfeldwebel – und nicht wie sonst als Feldwebel – eingestellt zu werden, neben laufbahnspezifischen Erfordernissen eine mindestens neunjährige hauptberufliche Tätigkeit, die in Bezug auf Fachrichtung und Schwierigkeit der vorgesehenen Verwendung entspricht. Eine reguläre Beförderung zum Stabsfeldwebel setzt hingegen nach bisheriger Praxis eine 16-jährige Dienstzeit seit Ernennung zum Feldwebel voraus.*

Das Ministerium stellt richtigerweise klar, dass keine Ungleichbehandlung besteht. Der Seiteneinstieg dient in Zeiten des Fachkräftemangels dem Ziel, insbesondere für Mangelverwendungen qualifiziertes und fachlich erfahrenes Personal zu einem Berufseinstieg in die Bundeswehr zu bewegen. Die geringere Dienstzeit wird bei den Seiteneinsteigern mit ihren zivilberuflich erlangten Qualifikationen ausgeglichen. Insoweit akzeptiert das Laufbahnrecht das Fehlen militärischer Vorerfahrungen, um den Personalbedarf mit fachlich qualifiziertem Personal zu decken. Dieser Bewertung ist nichts entgegenzusetzen.

Personalbindung

Weiterverpflichtung

Ein wichtiges Instrument der Personalbindung ist die Weiterverpflichtung von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit. Die Bereitschaft, sich über die bisher festgesetzte Dienstzeit hinaus an die Bundeswehr zu binden, ist im Berichtsjahr auf einem ähnlich guten Niveau wie im Vorjahr geblieben. Bis zum Jahresende 2025 haben insgesamt 10.128 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit ihr Dienstverhältnis verlängert (2024: 10.110; 2023: 8.072). Dies betraf vor allem die Laufbahnen der Mannschaften mit insgesamt 7.204 Weiterverpflichtungen (2024: 7.336). Die

durchschnittliche Dauer der Verlängerung der Dienstzeit in allen Laufbahnen blieb unverändert bei rund drei Jahren. Auch mit den 3.129 Erstverpflichtungen von Freiwillig Wehrdienst Leistenden (2024: 2.562) und den 3.120 Laufbahnaufstiegen (2024: 2.800) bis Ende des Berichtsjahres ist weiterhin eine ansteigende Bereitschaft der Soldatinnen und Soldaten zu erkennen, bei der Bundeswehr zu bleiben.

Die herausfordernde Situation bei den Planstellen hat allerdings auch noch im Jahr 2025 die Möglichkeiten der Weiterverpflichtung eingeschränkt.

- *In zahlreichen Eingaben drückten die Betroffenen ihr Unverständnis darüber aus, warum die beantragte Dienstzeitverlängerung trotz des allgemeinen Personalmangels und der intensiven Bemühungen, neues Personal zu gewinnen, abgelehnt wurde.*

Dies ist verständlich und verdeutlicht, die Bundeswehr muss der Truppe transparent vermitteln, in welchen Bereichen eine Weiterverpflichtung möglich ist. Der **Planstellenzuwachs** in den Haushalten 2025 und 2026 eröffnet auch insoweit neue Spielräume.

Schwierigkeiten bei einer Weiterverpflichtung treten auch auf, wenn bereits eine Nachplanung für betreffende Dienstposten besteht, ohne dass die bisherigen Dienstposteninhaber davon Kenntnis hatten. Mitunter erfolgt die Personalplanung schon mehrere Jahre im Voraus, insbesondere wenn für sie umfangreiche Ausbildungs- und Lehrgangsnachweise erforderlich sind. Daher ist die 2024 erfolgte Anpassung der Dienstvorschrift „Gespräche in Personalangelegenheiten der militärischen Personalführung“ sehr zu begrüßen. Diese regelt ausdrücklich, dass die truppdienstlichen Vorgesetzten im Falle einer anstehenden Personalregeneration mit den bisherigen Dienstposteninhabern frühzeitig Personalentwicklungsgespräche führen sollen. Insbesondere sollen sie sich bei den Soldatinnen und Soldaten erkundigen, ob sie eine Verlängerung ihrer Dienstzeit auf dem Dienstposten wünschen oder eine anderweitige Regeneration erfolgen kann.

Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten

Im Berichtsjahr hat die Bundeswehr insgesamt 3.902 Soldaten zu Berufssoldaten ernannt (2024: 2.520). Anders als Soldaten auf Zeit scheiden diese erst bei Erreichen der Altersgrenze aus den Streitkräften aus. Die Bundeswehr verfolgt hiermit ein klares Ziel der Personalbindung, qualifizierte Kräfte langfristig in der Truppe zu halten, ihnen eine Karriereperspektive zu geben und vor allem Personalknappheiten zu vermeiden. Es ist daher erfreulich, dass das Verteidigungsministerium dieses Potenzial weiter ausschöpft und den strukturellen Ergänzungsbedarf an Berufssoldatinnen und -soldaten bereits ab dem Berichtsjahr für alle Uniformträgerbereiche und teilstreitkräfteübergreifenden Bereiche um 30 Prozent erhöht hat.

Die Bundeswehr sieht weiterhin davon ab, **Mannschaftssoldaten** den Statuswechsel zum Berufssoldaten zu ermöglichen. Das Ministerium verweist auf die typischerweise hohen körperlichen Anforderungen für Mannschaftsdienstposten, die Berufssoldaten mit höherem Lebensalter in der Regel so nicht mehr gewährleisten können. Mit Blick auf den anhaltenden Personalmangel in den Laufbahnen der Mannschaften sollte es jedoch prüfen, ob der Statuswechsel in begründeten Ausnahmen nicht doch sinnvoll wäre. Insbesondere wenn bei Verwendungen eine besondere Qualifikation und weniger die körperliche Leistungsfähigkeit im Vordergrund steht, könnte sich eine Übernahme im Einzelfall anbieten. Auch hinsichtlich des absehbaren hohen Bedarfs an Auszubildenden im Zuge des Neuen Wehrdienstes wäre es eine Überlegung wert, den Statuswechsel geeigneten, erfahrenen und bewährten Mannschaftssoldaten als Trupp- oder Gruppenführer zu ermöglichen.

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung

Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW) ist ein zentrales Element der fachlichen Qualifizierung von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit für ihre jeweilige militärische Verwendung. Gleichzeitig stärkt sie die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeberin, da die im Rahmen der ZAW erworbenen Kenntnisse den Übergang in das zivile Erwerbsleben nach Dienstzeitende erleichtern.

Die Gesamtzahl der ZAW-Teilnehmer hat sich im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Insgesamt 5.891 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (2024: 5.363) nahmen an insgesamt 477 ZAW-Maßnahmen teil (2024: 460). Wie in den Vorjahren führten größtenteils externe zivile Bildungsträger die Maßnahmen durch, während das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr sowie die regional zuständigen Karrierecenter deren Umsetzung steuerten und begleiteten.

Die regelmäßig geäußerte Kritik an Qualität, Inhalt und Organisation der Maßnahmen unterstreicht die Bedeutung einer qualitätsorientierten Auswahl der Bildungsträger und regelmäßiger **Fachaufsicht**:

- *Ein Petent berichtete aus einer ZAW-Maßnahme für IT-Systemelektroniker, dass es keine digitalen Lernmaterialien gebe. Aus Sicht des Bundesministeriums der Verteidigung sei jedoch die Verfügbarkeit von traditionellen Computerschulungsräumen für diesen Lehrgang vollkommen ausreichend. Dies erscheint vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung überholt und entspricht nicht den Anforderungen an eine zeitgemäße Ausbildung.*

ZAW-Maßnahmen binden die Soldaten für längere Zeiträume an Bildungseinrichtungen und führen so zu Abwesenheiten in den Einheiten. Es ist daher sehr zweckmäßig, dass die Bundeswehr prüft, wie die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung aufgrund der geänderten Anforderungen an die personelle Einsatzbereitschaft angepasst werden muss. Es gilt, die Ausbildungszeit zu straffen und die Verweildauer in der Truppe zu erhöhen. Der dabei verfolgte Ansatz, ZAW-Maßnahmen abhängig vom jeweiligen militärischen Werdegang zu reduzieren oder durch konzentrierte militärfachliche Alternativausbildungen zu ersetzen, geht in die richtige Richtung.

Prämien

Ein wichtiges Instrument zur Personalgewinnung und -bindung ist die Zahlung von Prämien als monetärer Anreiz. Für eine Erst- oder Weiterverpflichtung kann die Bundeswehr Zeitsoldaten eine sogenannte Verpflichtungsprämie gewähren. Das Artikelgesetz Zeitenwende hat hier den Anwendungsbereich ausgeweitet: Inzwischen sind Verpflichtungsprämien nicht mehr allein auf Mangelbereiche begrenzt, sondern umfassen auch Weiterverpflichtungen zur Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft. Der Haushaltsgesetzgeber hat im Berichtsjahr rund 27,17 Millionen Euro für die Verpflichtungsprämien veranschlagt (2024: rund 18,94 Millionen Euro), von denen 26,51 Millionen Euro verausgabt wurden (2024: 18,71 Millionen Euro).

Die Auszahlung der Verpflichtungsprämie erfolgt erst mit der tatsächlichen Verwendung der Soldatinnen und Soldaten auf dem prämierten Dienstposten. In manchen Werdegängen kann der Zeitraum bis zur Gewährung einer Prämie sogar einige Jahren betragen, beispielsweise wenn zeitintensive Ausbildungen und Qualifikationen erforderlich sind, bevor ein Wechsel auf den entsprechenden Dienstposten möglich ist. Aufgrund dieser langen Zeitspanne zwischen Antragstellung und Gewährung der Prämie ist noch keine gesicherte Aussage über die Auswirkungen der gesetzlichen Anpassung möglich.

Im Zusammenhang mit der Prämienbewilligung zeigt sich auch die Verantwortung der **Karriereberatung**:

- *Unzureichende oder fehlerhafte Beratungen haben unmittelbare Auswirkung auf die Prämienauszahlung, wenn Fehler erst bei der Festsetzung der Dienstzeit auffallen und dazu führen, dass die Zusicherung der Prämie aufgehoben wird.*

Soldatinnen und Soldaten vertrauen auf die Auszahlung versprochener Prämien und sind ihrerseits an die in Folge der Prämienzusicherung abgegebene Verpflichtungserklärung gebunden. Im Rahmen der Entscheidung über die Rücknahme der Zusicherung greift es daher zu kurz, ein schutzwürdiges Vertrauen der Betroffenen mit Blick auf die noch nicht erfolgte Prämienauszahlung abzulehnen. Um nachvollziehbare Frustration zu vermeiden, sollte die Bundeswehr auch in Fällen einer fehlerhaften Beratung in der Regel davon ausgehen, dass das Vertrauen in die Prämienzusicherung schutzwürdig ist und einer Rücknahme entgegensteht. Zudem müssen die Karriereberater, insbesondere mit Blick auf die durch die Gesetzesnovellierung erfolgte Flexibilisierung der Prämiengewährung, umfassend geschult werden.

Studium

Die Offizierinnen und Offiziere im Truppendienst sollen eine akademische Bildung und wissenschaftliche Fähigkeiten besitzen. Die Universitäten der Bundeswehr in Hamburg und München bieten zahlreiche Studiengänge an, die zwar oft attraktiv sind, aber nicht immer dem militärischen Bedarf entsprechen. Viele Soldatinnen und Soldaten benötigen ihr Studium für die spätere Verwendung nicht, was oft zu Unzufriedenheit führt.

Dem bestehenden Ungleichgewicht zwischen Studienangebot und militärischem Bedarf können die sogenannten **Fachkarrieren** für Offizierinnen und Offiziere im Truppendienst teilweise begegnen. Ziel ist es, die fachliche Expertise durch bestimmte Verwendungen zu steigern und diese besser in den Truppenalltag einzubringen. Aufbauen kann eine Fachkarriere auf Wissen aus dem Studium wie auf entsprechenden Vorverwendungen. Neben

einer Attraktivitätssteigerung insbesondere für Absolventen der Studiengänge aus den naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen, zielt dieses Modell ebenfalls darauf, Fachpersonal außerhalb der Bundeswehr zu gewinnen. Fachkarrieren eignen sich daher auch für die Einstellung und Verwendung von Seiteneinsteigern. Insofern sind ein stringentes Verwendungsaufbaukonzept, gezielte Personalförderung sowie die berufliche Förderung sicherzustellen.

Jedes Jahr brechen Studentinnen und Studenten ihr Bachelorstudium an den Universitäten der Bundeswehr aus unterschiedlichen Gründen ab. Von den 1.045 Studienanfängerinnen und -anfängern entschieden sich im Berichtsjahr ähnlich viele wie im Vorjahr für einen **Studienabbruch** (2025: 180; 2024: 181; 2023: 246; 2022: 233). Häufige Ursachen dafür waren unzureichende Studienleistungen, mangelnde Motivation sowie gesundheitliche oder persönliche Probleme. Die betroffenen Soldatinnen und Soldaten können einen Antrag auf Weiterverpflichtung ohne Studium stellen. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr entscheidet darüber unter Berücksichtigung des Bedarfs, des Votums des Disziplinärvorgesetzten sowie der Eignung und Leistung der betroffenen Person. Eine zahlenmäßige Obergrenze für die Weiterverpflichtung besteht nicht. Im Jahr 2025 konnten 85 Studienabbrecher, also beinahe die Hälfte, weiterverpflichtet werden – eine deutlich positive Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr (2024: 35), als es nur knapp ein Fünftel war.

Binnenarbeitsmarkt

Der Binnenarbeitsmarkt der Bundeswehr könnte ein zentrales Instrument sein, um qualifiziertes Personal langfristig zu halten. Denn ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten eine attraktive Anschlussverwendung im zivilen Bereich zu ermöglichen, ist sowohl für die Personalgewinnung als auch für die Fachkräftebindung weiterhin von großer Bedeutung. Trotz leicht positiver Tendenzen sind die Übergangszahlen allerdings nach wie vor zu gering, um von einem tatsächlichen Binnenarbeitsmarkt sprechen zu können. Von den 7.368 neu eingestellten Zivilbeschäftigten waren im Berichtsjahr lediglich 343 ehemalige Soldatinnen und Soldaten. Dies entspricht knapp 4,7 Prozent (2024: 4,4 Prozent; 2023: 3,3 Prozent; 2022: 3,9 Prozent).

Bisher versucht die **Zentrale Ansprechstelle Binnenarbeitsmarkt** durch Beratung und Prüfung des Studienabschlusses die Passgenauigkeit der Bewerbungen zu erhöhen.

- *Denn die an den Universitäten der Bundeswehr erworbenen Abschlüsse sind oft nicht ausreichend oder entsprechen nicht den ausgeschriebenen Bedarfen für eine zivile Beschäftigung bei der Bundeswehr.*

Oftmals besteht für studierte Soldatinnen und Soldaten die einzige Möglichkeit, in eine zivile Statusgruppe zu wechseln, in der Laufbahnausbildung für den gehobenen nichttechnischen Dienst. Das bedeutet jedoch, dass die Betroffenen ein weiteres Duales Studium durchlaufen müssen, obwohl sie bereits über einen Bachelor- oder Masterabschluss verfügen. Hier muss die Bundeswehr besser werden.

Das Bundesministerium der Verteidigung hat zudem seine organisatorischen Bemühungen weiter intensiviert. Maßnahmen zur Verbesserung der internen Kommunikation, der Ausbau der Beratung durch den Berufsförderungsdienst sowie die Ausweitung digitaler Unterstützungsangebote zeigen leichte Wirkungen. Gleichzeitig hat das Ministerium die rechtlichen Rahmenbedingungen in den Blick genommen: Eine dem Bundesministerium des Innern vorgeschlagene Änderung der Bundeslaufbahnverordnung soll es erleichtern, unter Anerkennung der im Wehrdienst erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten eine beamtenrechtliche Laufbahnbefähigung zu erwerben.

Dienstzeitverkürzung

Wiederholt äußern Soldatinnen und Soldaten, beispielsweise aufgrund diverser, zum Zeitpunkt der Verpflichtung noch nicht vorhersehbarer Umstände, den Wunsch, die Bundeswehr früher als vorgesehen zu verlassen.

- *Dies belegen zahlreiche Eingaben, welche abschlägig beschiedene Anträge auf Dienstzeitverkürzung zum Gegenstand hatten. Oftmals liegt in diesen Fällen die Einstellungszusage einer Landes- oder der Bundespolizei, des Bundeskriminalamtes oder einer anderen öffentlichen Stelle vor.*

Mit dem Projekt „Feldjägerfeldwebel zur Polizei des Landes Sachsen-Anhalt“ besteht in Sachsen-Anhalt sogar ein Sonderprogramm für ehemalige Soldatinnen und Soldaten. Es ermöglicht diesen Portepreeunteroffizieren aus der Feldjägertruppe den Wechsel in den Polizeivollzugsdienst ohne das Ablegen einer Laufbahnprüfung. Inwiefern andere Bundesländer oder weitere Blaulichtorganisationen eigene Programme (wieder) einführen, ist offen.

Möchten aktive Soldatinnen und Soldaten ihre Dienstzeit beispielsweise für einen Wechsel in eine Polizeibehörde oder den öffentlichen Dienst verkürzen, gibt die Bundeswehr dem Antrag im Rahmen einer Einzelfallprüfung dann statt, wenn die Dienstzeitverkürzung im **dienstlichen Interesse** liegt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Dienstposten des Antragstellers wegfällt und strukturelle oder sonstige Gesichtspunkte einem Wechsel nicht entgegenstehen. Es ist nachvollziehbar, dass eine Dienstzeitverkürzung mit dem Erhalt der Einsatzbereitschaft vereinbar und vor dem Hintergrund der Personal- und Regenerationslage gerechtfertigt sein muss. Insbesondere bei Dienstzeitverkürzungen um wenige Monate erscheint es jedoch überlegenswert, das öffentliche Interesse an einer Verwendung in Sicherheitsbehörden ebenfalls zu berücksichtigen.

Insgesamt bewilligte das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr in mehr als 70 Prozent der Fälle die Anträge auf Dienstzeitverkürzung, wobei die beantragte Verkürzung in mehr als der Hälfte der Fälle bei über sechs Monaten lag. Auch diese Entwicklung bleibt zu beobachten. Die Aussicht auf ein vernünftiges Maß an Flexibilität bietet den Soldatinnen und Soldaten schließlich berufliche Planungssicherheit und erhöht die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeberin.

Herausschieben der Zurruhesetzung

Neben den verschiedenen Instrumenten zur Personalgewinnung und -bindung muss die Bundeswehr ihre Personalpolitik auch mit Blick auf die Altersgrenzen nachhaltig und demografiefest ausgestalten.

Das Soldatengesetz unterscheidet bei der Zurruhesetzung zwischen der allgemeinen Altersgrenze und der zeitlich davor liegenden besonderen Altersgrenze. Beide – speziell die besondere Altersgrenze – variieren je nach Laufbahn. So liegt beispielsweise die allgemeine Altersgrenze für Generale, Admirale, Oberste und Kapitäne zur See bei Vollendung des 65. Lebensjahres und die besondere **Altersgrenze** bei Vollendung des 62. Lebensjahres, wohingegen sie für Berufsunteroffiziere bei Vollendung des 62. Lebensjahres beziehungsweise des 55. Lebensjahres liegt. Über die Jahre des Personalabbaus war die Zurruhesetzung nach Erreichen der besonderen Altersgrenze in der Praxis die Regel. Das ist so nicht mehr der Fall. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 2.108 Berufssoldaten in den Ruhestand versetzt (2024: 1.979), davon 670 nach Überschreiten der besonderen Altersgrenze (2024: 544).

Mit der Anhebung der Altersgrenzen für Soldatinnen und Soldaten im Rahmen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes im Jahr 2009 wurde gesetzlich vorgegeben, das durchschnittliche Zurruhesetzungsalter bis zum Jahr 2024 um mindestens zwei Jahre gegenüber dem Jahr 2007 zu steigern. Die Zielmarke von mindestens 57,2 Jahren hat die Bundeswehr bereits 2021 erreicht, seitdem hat sich das durchschnittliche Zurruhesetzungsalter nur unwesentlich verändert. Im Berichtsjahr lag es bei 57,8 Jahren.

Zur Entscheidung über den Zeitpunkt der Zurruhesetzung nutzt die Bundeswehr seit einigen Jahren einen dialogischen Prozess, der fünf Jahre vor Erreichen der besonderen Altersgrenze beginnt. Sie berücksichtigt dabei sowohl den dienstlichen Bedarf als auch das Interesse der Betroffenen, über diese Grenze hinaus zu dienen. Sollte sich der individuelle Zeitpunkt der Zurruhesetzung einmal für mindestens zwei Jahre hinausschieben, erhalten die Betroffenen eine Zusicherung, dass keine weitere Verschiebung gegen ihren Willen erfolgt. So bekundeten im Berichtsjahr 858 Berufssoldatinnen und -soldaten ihre Bereitschaft, über die besondere Altersgrenze hinaus zu dienen (2024: 719). Der dialogische Prozess sowie das Ziel, den individuellen Zeitpunkt der Zurruhesetzung so planbar wie möglich zu gestalten, sind zu begrüßen und müssen gerade auch in Zeiten der strukturellen Anpassungen sowie Reorganisation gelten.

Militärisches Beurteilungssystem

Militärische Beurteilungen sollen eine realistische Einschätzung der erbrachten Leistung sowie Befähigung von Soldatinnen und Soldaten im jeweiligen Beurteilungszeitraum abbilden und so eine Bestenauslese im Sinne von Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz ermöglichen. Sie sind für die persönliche berufliche Weiterentwicklung von herausragender Bedeutung, da auf ihrer Grundlage förderliche Auswahl- und Verwendungsentscheidungen getroffen sowie Beförderungsreihenfolgen gebildet werden.

Das aktuelle militärische Beurteilungssystem aus dem Jahr 2021 beruht auf der Bildung von Vergleichsgruppen, die nach dem Dienstgrad, der Besoldungsgruppe oder der Funktionsebene zu bilden sind. Innerhalb der Vergleichsgruppen gilt ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab mit einer Notenskala von „A“ bis „G“. Die Noten „A“ bis „C“ sind dabei quotiert: Ein „A“ erhalten fünf Prozent, ein „B“ zehn Prozent und ein „C“ 15 Prozent aller

Beurteilten. Im Sinne der Einzelfallgerechtigkeit dürfen diese Richtwerte um bis zu fünf Prozentpunkte überschritten werden. Den Regelfall beziehungsweise die Normalleistung bilden die Noten „D“ und „E“.

Aus Sicht des Verteidigungsministeriums hat sich das geltende Beurteilungssystem weitgehend etabliert. Nach seinen Angaben ist die Anzahl an entsprechenden Beschwerden geringfügig zurückgegangen. Diese zu begrüßende Entwicklung spiegelt sich auch in den Eingabezahlen zu Beurteilungen wider. Dennoch wandten sich im Berichtsjahr 99 Soldatinnen und Soldaten aufgrund ihrer Beurteilungen an den Wehrbeauftragten (2024: 102; 2023: 133; 2022: 129).

Nachfolgende Kritik äußern Soldatinnen und Soldaten immer wieder:

- *Neben der Überarbeitung der Vergleichsgruppen bräuchte es eine größere Flexibilität im Beurteilungswesen, das als „reines Quotensystem“ bezeichnet wird. Es biete nichts, um ihre Motivation zu fördern, sondern führe zu massiver Frustration. Nach subjektivem Empfinden gebe es an gewissen Standorten keine Chance auf Beförderung.*

Dass die Bundeswehr trotz der Kritik am derzeit gültigen Beurteilungssystem festhält, ist nicht zu beanstanden. Das Verteidigungsministerium und sein Geschäftsbereich sind – so wie die gesamte Bundesverwaltung – an die strenge Rechtsprechung gebunden, die diese Rahmenbedingungen vorgibt.

Unzulässig sind sogenannte **taktische Beurteilungen**, bei denen tatsächlich gezeigte Leistungen hinter anderen Interessen der Beurteiler unberücksichtigt bleiben. Dennoch erhält der Wehrbeauftragte von solchen Vorwürfen regelmäßig Kenntnis:

- *Spitzennoten würden nicht auf der Grundlage der erbrachten Leistungen, sondern mit Blick auf das Alter oder laufende Antragsverfahren zur Übernahme als Berufssoldat vergeben.*

Den Vorwurf einer taktischen Beurteilung in der Sache zu überprüfen und letztlich gerichtsfest zu belegen, ist in der Praxis kaum möglich.

Sowohl bei Beurteilern als auch bei beurteilten Soldatinnen und Soldaten führt eine unzureichende Kenntnis über das Beurteilungssystem zu Unmut. Daher ist es von großer Bedeutung, dass nicht nur eine gute Schulung der Beurteiler erfolgt, sondern auch die Beurteilten vorab über das Beurteilungsverfahren belehrt werden, um Enttäuschungen zu vermeiden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf den komplexen **Abstimmungsprozess**, der für die Beurteilten zuweilen intransparent erscheint – insbesondere dann, wenn es zur Herabstufung durch den Zweitbeurteiler kommt:

- *Eine Petentin trug vor, ihr sei im Erörterungsgespräch ein „B“ angekündigt worden, letztlich habe sie jedoch ein „C“ erhalten. Zugleich seien andere aus ihrer Vergleichsgruppe von dem angekündigten „B“ später auf ein „A“ gehoben worden.*

Zu verantwortungsbewusster Notenvergabe der Erstbeurteiler gehört es, noch nicht über Noten zu sprechen, bis diese final abgestimmt sind. Gute Erstbeurteiler vergeben ehrliche Gesamtnoten, für die sie im Abstimmungsprozess überzeugend eintreten können. Die Verantwortung der Beurteilenden hat eine erhebliche Bedeutung für die Akzeptanz des Beurteilungssystems.

Wichtig ist die **Schlüssigkeit** der Gesamtnote, wie es das Bundesverwaltungsgericht im November 2024 entschieden hat.

- *Beurteilungen waren im Berichtsjahr beispielsweise dann aufzuheben, wenn Erstbeurteiler trotz einer mit dem Zweitbeurteiler im Gesamturteil abgestimmten Note „D“ Einzelmerkmale im Rahmen der Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsbewertung zu wohlwollend bewerteten, die in der Gesamtnote ein „D“ nicht mehr schlüssig begründeten.*

In der Praxis führt dies regelmäßig dazu, dass nach der Aufhebung der widerspruchsbefahrenen alten Beurteilung in der neuen Beurteilung die Einzelmerkmale an das Gesamturteil angepasst und entsprechend herabgesetzt sind. Dass es im Ergebnis bei der ursprünglichen Gesamtnote bleibt, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Betroffene Soldatinnen und Soldaten verstehen jedoch oftmals nicht, dass mit der Aufhebung der ersten Beurteilung nicht automatisch eine Verbesserung des Gesamturteils einhergeht.

Gerade auch um Enttäuschungen im Beschwerde- oder Petitionsverfahren zu vermeiden, ist zu betonen, dass die fachliche Einschätzung von dienstlichen Beurteilungen nur in sehr stark eingeschränktem Umfang überprüft werden kann. Denn die Erst- und Zweitbeurteiler haben hier einen erheblichen Ermessensspielraum. Überdies

haben die Beteiligten möglicherweise sehr unterschiedliche Wahrnehmungen. So ist bei der Überprüfung einer Beurteilung allein darauf abzustellen, ob Willkür oder sachfremde Erwägungen eine Rolle gespielt haben oder formale Fehler vorliegen. Läuft während der Eingabebearbeitung bereits ein Beschwerde- oder Gerichtsverfahren des Petenten gegen die Beurteilung, ist dieses aufgrund der Gewaltenteilung stets abzuwarten. An dessen Ausgang ist auch der Wehrbeauftragte gebunden.

Im Juni des Berichtsjahres passte das Bundesministerium der Verteidigung die relevanten Beurteilungsvorschriften hinsichtlich der **Vergleichsgruppenbildung** in Leitungsfunktionen an die höchstrichterliche Rechtsprechung an. Demnach sind diejenigen, die über einen beurteilungsrelevanten Zeitraum eine Leitungsfunktion ausübten, auch dann einer Vergleichsgruppe mit Leitungsfunktion zuzuordnen, wenn ihnen die entsprechenden Aufgaben am Beurteilungsstichtag nicht mehr übertragen waren. Nunmehr müssen alle Zweitbeurteilenden gegebenenfalls unter Einbeziehung von Beurteilungsbeiträgen feststellen, ob die Beurteilten im Beurteilungszeitraum eine Leitungsfunktion für eine Dauer von mindestens sechs Monaten innehatten. Diese Änderung ist ausdrücklich zu begrüßen, berücksichtigt sie doch die vorausgegangene höherwertige Tätigkeit.

Im Übrigen geht das Bundesministerium der Verteidigung davon aus, dass der Beurteilungsprozess den meisten Beurteilenden keine fachlichen oder technischen Schwierigkeiten mehr bereitet. Zu kritisieren ist allerdings die langsame **Digitalisierung**. Frühestens im Jahr 2027 soll ein elektronisches System eingeführt werden, das den Gesamtverantwortlichen die Überwachung des komplexen Abstimmungsprozesses und die Einhaltung der Richtwertvorgaben in ihrem Verantwortungsbereich erleichtern soll. Die Verzögerung begründet das Ministerium mit der Priorisierung von Digitalisierungsprojekten im Wehersatzwesen. Auch wenn dies in der aktuellen Situation des Aufwuchses nachvollziehbar ist, bleibt zu bemängeln, dass diese Vorhaben nicht parallel voran gebracht werden können.

Mit Blick auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom Oktober 2024, wonach die Potenzialfeststellung ohne Rechtsgrundlage nicht als Auswahlkriterium für den Status- oder Laufbahnwechsel herangezogen werden darf, lag der ursprünglich für 2025 angekündigte Referentenentwurf des Verteidigungsministeriums bis Ende des Berichtsjahres nicht vor. Es ist bedauerlich, dass die **Potenzialfeststellung**, die nach wissenschaftlichen Studien als gut geeignet für Auswahlverfahren gilt, derzeit nicht als weiteres Auswahlkriterium herangezogen werden kann. Eine gesetzliche Regelung dafür zu schaffen, sollte daher hohe Priorität genießen.

Beförderungen

Die Beförderungssituation hat sich mit der Verabschiedung des Bundeshaushaltes 2025 im Spätsommer des Jahres spürbar entspannt. Die Monate bis dahin waren aufgrund der vorläufigen Haushaltsführung für viele Soldatinnen und Soldaten weiterhin von einer langen Wartezeit auf die Beförderung geprägt – trotz Erfüllens aller laufbahnrechtlichen Voraussetzungen. Zahlreiche Eingaben verdeutlichten die damit verbundene Frustration sowie Zweifel an der Wertschätzung durch den Dienstherrn.

- *Besonders hervorzuheben sind die Feldwebel, von denen im Herbst des Berichtsjahres über 3.100 nach Erfüllen der Voraussetzungen durchschnittlich ein Jahr auf ihre Beförderung warteten.*

Die Anzahl der vom **Beförderungsstau** betroffenen Soldatinnen und Soldaten war zwar bereits bis September 2025 auf rund 3.200 gesunken (2024: 4.006; 2023: 4.047). Mit der Verabschiedung des Bundeshaushaltes 2025 und dem damit beschlossenen Aufwuchs um rund 10.000 Planstellen konnte die Anzahl der auf eine Beförderung wartenden Soldatinnen und Soldaten im Herbst des Berichtsjahres jedoch laufbahnübergreifend auf 42 reduziert werden. In der Besoldungsgruppe A 8+Z sowie in den Offizierslaufbahnen unterhalb der Besoldungsgruppe A 16 hat die Bundeswehr den Beförderungsstau komplett auflösen können. Im Januar 2026 hat sich die Wartesituation weiter verbessert, nachdem mit Inkrafttreten des Bundeshaushaltes 2026 ausreichend Planstellen für die Beförderung auf A 16 zur Verfügung standen. Diese positive Entwicklung ist ausdrücklich zu begrüßen.

Gibt es, wie so oft, weniger Planstellen als zur Beförderung qualifizierte Soldaten, werden vor allem auf Grundlage der jeweils aktuellen Beurteilungen sogenannte **Beförderungs- und Einweisungsreihenfolgen** festgelegt.

- *Viele Petenten hinterfragten in ihren Eingaben auch im Berichtsjahr das Verfahren zur Bildung der Beförderungsreihungsgruppen. Wenn Konkurrenten noch mit ihrer – in der Regel besseren – Note aus der letzten Beurteilung im vorherigen Statusamt eingereiht wurden, fühlten sie sich „überholt“ und deshalb ungerecht behandelt.*

Auf dieses Problem hat das Verteidigungsministerium im März 2025 reagiert und bildet nunmehr für die Soldaten, die noch keine Regelbeurteilung in der höherwertigen Funktion erhalten haben, eine eigene Beförderungsreihungsgruppe. Dies ist eine zweckmäßige Maßnahme.

Zu Recht bezeichnet das Ministerium die Zusammenhänge von Stellenbewirtschaftung und Beförderung als komplex. Eine durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr seit dem Jahr 2022 im Intranet bereitgestellte, erläuternde Präsentation bietet beispielsweise eine grafische Aufbereitung der relevanten Abläufe zur Bildung der Beförderungsreihungsgruppen und kann so zu einem besseren Verständnis beitragen. Sie sollte daher allen Bundeswehrangehörigen bekannt gemacht werden und nicht nur für personalbearbeitende Soldaten leicht auffindbar sein.

Als Voraussetzung für die Aufnahme in eine Beförderungsreihungsgruppe müssen Soldatinnen und Soldaten je nach Laufbahn verschiedene **Mindestdienstzeiten** in dem aktuellen Dienstgrad erfüllen. So gibt die einschlägige Allgemeine Regelung beispielsweise als Dienstzeitvoraussetzung für die Beförderung zum Stabsfeldwebel einen Zeitraum von 16 Jahren nach der Ernennung zum Feldwebel vor, von denen mindestens drei Jahre im Dienstgrad Hauptfeldwebel absolviert sein müssen. Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen hat jedoch mit mehreren Beschlüssen vom 25. Juli 2025 entschieden, dass die gefestigte beamtenrechtliche Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Zulässigkeit von Mindestdienstzeiten vor Erlangung der Beförderungsreife auch auf Soldaten anwendbar ist. Diese Rechtsprechung hat sich in der Truppe zügig herumgesprochen:

- *Erste Eingaben, die sich auf die Entscheidungen des Oberverwaltungsgerichtes beziehen, verdeutlichen die vorherrschende Unsicherheit mit Blick auf die Folgen dieser Rechtsprechung.*

Das Oberverwaltungsgericht hat ausgehend von Klagen mehrerer Hauptfeldwebel das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zur Neubescheidung des jeweils abgelehnten Beförderungsantrags verpflichtet. Die Kläger seien zu Unrecht nicht in die Auswahlentscheidungen für die Beförderung zum Stabsfeldwebel einbezogen worden. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr hatte deren Beförderung abgelehnt, weil sie nicht die vorgeschriebene Mindestdienstzeit von 16 Jahren seit der Ernennung zum Feldwebel erfüllten. Das Gericht stellte jedoch klar, dass Wartezeiten nicht länger bemessen sein dürfen als erforderlich, um die tatsächlichen Grundlagen für eine Beurteilung und Leistungsprognose zu schaffen. In der Regel ergebe sich daher eine Obergrenze für solche Bewährungszeiten aus dem für eine Regelbeurteilung vorgesehenen Zeitraum. Das Interesse der Bundeswehr an einer ausgewogenen Altersstruktur oder an bestimmten Führungsqualitäten, die durch eine Mindestdienstzeit abgebildet werden solle, rechtfertige keinen Eingriff in das Leistungsprinzip. Damit hat erstmals ein Oberverwaltungsgericht die bisherige Regelung bezüglich der Mindestdienstzeiten als rechtswidrig erachtet und eine Reihe von erstinstanzlichen Entscheidungen der letzten Jahre bestätigt. Vor den Oberverwaltungsgerichten Niedersachsen und Rheinland-Pfalz sind weitere gleichgelagerte Verfahren anhängig. Nach Schätzungen des Verteidigungsministeriums würde eine Verkürzung der Mindestdienstzeiten perspektivisch zu einer **Beförderungsreife** von bis zu 18.000 Soldatinnen und Soldaten führen, wobei die genaue Anzahl stark von der konkreten Ausgestaltung einer entsprechenden Rechtsänderung abhängt. Eine solche Entwicklung könnte wohl kaum kurzfristig durch einen weiteren Planstellenaufwuchs aufgefangen werden. Es besteht somit die reelle Gefahr, dass ein erneuter – noch viel größerer – Beförderungsstau erwächst.

Die Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts steht im Einklang mit der klar erkennbaren Tendenz des Bundesverwaltungsgerichts, die beamtenrechtliche Rechtsprechung zu Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz ohne Unterschied auch auf Soldaten anzuwenden. Das Bundesministerium der Verteidigung sollte daher zügig Klarheit schaffen, wie es dem Prinzip der Bestenauslese bei der Beförderung auf den bisher gebündelten Dienstposten der Feldwebellaufbahn zukünftig Rechnung tragen und einen gleichheitsgerechten Übergang bis zur Umsetzung einer neuen Regelung gestalten will. Nicht zuletzt mit Blick auf die im Zuge der Einführung des Neuen Wehrdienstes ohnehin hohe Arbeitsbelastung im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr dürfte es angezeigt sein, unnötige Beschwerde- und Klageverfahren zu vermeiden. Eine durchdachte und umsichtige Neuregelung bietet die Chance, sinnvolle Leistungsanreize zu schaffen, zur bestmöglichen Besetzung von Dienstposten beizutragen und damit die Einsatzbereitschaft zu fördern.

Sicherheitsüberprüfungen

Dem Schutz vor extremistischen Personen in der Bundeswehr sowie zur Abwehr von Sabotage und Spionage dient die Sicherheitsüberprüfung. Aufgrund der seit Jahren bestehenden hohen Auftragslast im Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD) und den damit einhergehenden Herausforderungen verschärften sich Probleme bei den Sicherheitsüberprüfungen im Berichtsjahr. Dieser bereits lange bestehende Missstand steht im Widerspruch sowohl zu dem notwendigen Personalaufwuchs als auch zu den gestiegenen Sicherheitsanforderungen.

Zur Berufung in das Dienstverhältnis ist bislang für jede Soldatin und jeden Soldaten – aktive wie auch Reservistendienst Leistende – eine Sicherheitsüberprüfung vorgeschrieben. Diese muss spätestens vor Teilnahme an der Waffenausbildung vorliegen und ist im weiteren Verlauf des Dienstes für die Wahrnehmung einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit notwendig. Die 71.629 Anträge auf Sicherheitsüberprüfungen im Berichtsjahr spiegeln eine erneute, erhebliche Steigerung des Vorgangsaufkommens beim **BAMAD** wider (2024: 67.976; 2023: 62.809; 2022: 57.595). Zugleich hat sich die Anzahl der durchgeführten Sicherheitsüberprüfungen im Berichtsjahr auf 80.444 erhöht (2024: 67.894; 2023: 57.375; 2022: 52.288). Damit ist es dem BAMAD seit Langem wieder gelungen, deutlich mehr Verfahren abzuschließen als neue Anträge eingegangen sind. Den Auftragsbestand hat es damit reduzieren können.

Die seit Jahren hohe Auftragslast und in vielen Fällen zu lange Bearbeitungsdauer wirken sich nicht nur negativ auf die Soldatinnen und Soldaten, sondern auch auf die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr aus. So führte die fehlende Soldateneinstellungsüberprüfung im Berichtsjahr bei rund drei Prozent der Rekrutinnen und Rekruten zu einer **Herauslösung** aus der Grundausbildung. Auch dieser gering wirkende Anteil hat für einige Ausbildungseinheiten einen erheblichen administrativen Mehraufwand und allseitige Frustration zur Folge:

- *Der Grundausbildungsdurchgang des Panzerpionierbataillons 803 vom April 2025 umfasste 180 Rekrutinnen und Rekruten. Bei 16 von ihnen führte die fehlenden Soldateneinstellungsüberprüfung innerhalb der ersten vier Wochen zur Ablösung.*
- *Von den knapp 700 Rekrutinnen und Rekruten, die Anfang 2025 bei der Panzergrenadierbrigade 37 den Dienst antraten, mussten 37 und damit über fünf Prozent von der Grundausbildung abgelöst werden, da weder eine Sicherheitsüberprüfung noch ein eingeschränkt vorläufiges Ergebnis zeitgerecht vorlagen.*

Nicht selten führt dies zu einer untätigen Wartezeit in der Stammeinheit und Perspektivlosigkeit bis zum Ausscheiden aus der Bundeswehr. Gleichzeitig sind Ausbildungskapazitäten gebunden, die nicht für die Einstellung weiterer Bewerber zur Verfügung stehen. Auch in sicherheitsrelevanten Bereichen wie in der Cyberabwehr oder Spezialeinheiten verschärfen langwierige Überprüfungsverfahren den Personalmangel. Für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten haben diese Verzögerungen zum Teil gravierende laufbahnrechtliche Nachteile, erschweren die Karriereplanung, Vorbereitungen für Umzüge oder Auslandsverwendungen.

- *Ein Petent kritisierte die lange Dauer seiner Sicherheitsüberprüfung, die den Besuch dienstpostenrelevanter Lehrgänge verhindert. Aus nicht mehr aufklärbaren Gründen blieb sein Verfahren im BAMAD für elf Monate unbearbeitet. Dadurch verschob sich nicht nur seine Ausbildung, sondern auch die Möglichkeit, sich für das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten zu bewerben, bereits um mindestens ein Jahr. Bis zum Ende des Berichtsjahres war die im Juni 2023 eingeleitete erweiterte Sicherheitsüberprüfung immer noch nicht abgeschlossen.*

Während das BAMAD im Berichtsjahr die durchschnittliche **Bearbeitungszeit** von Sicherheitsüberprüfungen (ohne sicherheitserhebliche Erkenntnisse) einzelner Überprüfungsarten, beispielsweise der erweiterten Sicherheitsüberprüfung mit Sicherheitsermittlungen, reduzieren konnte, sind die durchschnittlichen Bearbeitungszeiten besonders häufig benötigter Sicherheitsüberprüfungen wie der Soldateneinstellungsüberprüfung höher als im Vorjahr.

- *Diese dauerte sowohl in Form der einfachen als auch der erweiterten Sicherheitsüberprüfung mit durchschnittlich neun beziehungsweise elf Wochen Verfahrensdauer jeweils drei Wochen länger als im Jahr 2024.*

Zweifellos müssen sicherheitserhebliche Erkenntnisse im Sinne der Sicherheitsanforderungen gebührend ermittelt und untersucht werden. Jedoch kann es sich die Bundeswehr nicht leisten, aufgrund überlanger bürokratischer Verfahren motivierte und einsatzbereite Soldatinnen und Soldaten zu verlieren.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Ein wesentlicher Umstand für die lange Dauer der Verfahren ist die Personalsituation im BAMAD. Diese hat sich im Vergleich zum Jahr 2024 kaum verändert und bleibt mit einer Besetzung von nur 76 Prozent der Dienstposten in der für die Sicherheitsüberprüfungen zuständigen Abteilung weiterhin unbefriedigend. Immerhin lässt der Zuwachs an Planstellen im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung ab 2026 die Möglichkeit zu, hier weitere Dienstposten zu besetzen. Dennoch bleibt die Herausforderung, auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für diese Dienstposten zu gewinnen.

Verzögerungen entstehen auch durch die unzulängliche **Kommunikation** zwischen dem BAMAD und den Staatsanwaltschaften sowie weiteren zuarbeitenden Behörden. So kommt es immer wieder vor, dass Anfragen des BAMAD lange Zeit unbeantwortet bleiben, die Akten nicht versendet oder durch Wechsel des Aktenzeichens nicht aufgefunden werden können. Das BAMAD trifft hierfür zwar keine Verantwortung. Es sollte Verzögerungen aber zum Anlass nehmen, mit den anderen Behörden Standards und effizientere Verfahren der Zusammenarbeit zu vereinbaren.

- *Während der Sicherheitsüberprüfung eines Petenten stellte sich nach Anforderung von Strafakten bei zwei verschiedenen Staatsanwaltschaften erst nach mehreren Monaten heraus, dass dort aufgrund der zufälligen Namensgleichheit zweier Personen fälschlicherweise eine doppelte Aktenführung erfolgte. So lagen die Akten erst über sechs Monate nach der Anforderung vor, während deren Auswertung bereits drei Wochen später zu einem Votum führte.*

Das Bundesministerium der Verteidigung ist sich der Problematik der langen Verfahrensdauer bereits seit Längerem bewusst. Aufbauend auf dem Bericht des Beauftragten für die Beschleunigung von Sicherheitsüberprüfungsverfahren aus dem Jahr 2024 befinden sich verschiedene Handlungsempfehlungen in der Umsetzung. Kern der angestrebten Beschleunigung ist es zunächst, seit längerer Zeit offene Sicherheitsüberprüfungsverfahren zu reduzieren. Lange Liegezeiten der Akten haben nämlich zur Folge, dass bestimmte, stets aktuell zu haltende personenbezogene Daten – beispielsweise der Auszug aus dem Bundeszentralregister – immer wieder neu bei anderen Sicherheitsbehörden abzufragen sind. Ein weiteres Ziel ist die Reglementierung der Einleitung neuer Verfahren, indem die Bundeswehr den Kriterienkatalog zur Einstufung von Dienstposten mit sicherheitsempfindlichen Tätigkeiten überarbeitet.

Anders als vom Verteidigungsministerium ursprünglich angestrebt, befand sich die ebenfalls als Handlungsempfehlung benannte **Digitalisierung** des Sicherheitsüberprüfungsverfahrens im Berichtsjahr weiterhin in der Entwicklung. Dies ist bedauerlich, da eine adäquate IT-Architektur und IT-Leistungsfähigkeit erheblich zur Entlastung und Automatisierung des gesamten Verfahrens beitragen könnten. Hilfreich kann es schon sein, händische Datenübertragungen zu reduzieren oder veraltete Computer zu ersetzen.

Einen wichtigen Beitrag hierzu leistet das im Januar 2026 in Kraft getretene Gesetz zur Modernisierung des Sicherheitsüberprüfungsgesetzes und zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften. Es eröffnet die rechtliche Möglichkeit einer effizienten, elektronischen und medienbruchfreien Führung der Sicherheitsakte, indem es unter anderem das Verbot eines automatisierten Abgleichs personenbezogener Daten gestrichen hat. Weitere zentrale Elemente des Gesetzes sind die Einführung einer durchgängigen Anzeigepflicht, etwa für Kontakte mit ausländischen Nachrichtendiensten oder für anhängige Strafverfahren, und die Ausweitung der Internetrecherche, einschließlich sozialer Netzwerke, auf alle Überprüfungsstufen sowie auf mitbetroffene Personen.

Mit dem Artikelgesetz zur Stärkung der Militärischen Sicherheit in der Bundeswehr wird ab Juli 2026 eine unterstützte **Verfassungstreueprüfung** vor dem Beginn des Wehrdienstverhältnisses die bisherige Soldateneinstellungsüberprüfung ersetzen. Dabei soll der Militärische Abschirmdienst die mit der Einstellung befasste Behörde, wie beispielsweise ein Karrierecenter, bei der Prüfung der Verfassungstreue unterstützen, ohne an die Prozesse des Sicherheitsüberprüfungsgesetzes gebunden zu sein. Das Ministerium erhofft sich damit eine Verschlankung des Verfahrens, eine Konzentration auf bewährte Prüfmerkmale sowie eine Beschleunigung aufgrund weitestgehend automatisierter Verarbeitung. Diese Anpassung macht hinsichtlich der erforderlichen Beschleunigung des Personalaufwuchses Hoffnung.

Trotz der angestrebten Verfahrensanpassungen bleibt der Auftragsbestand im BAMAD an laufenden Sicherheitsüberprüfungen hoch. Es gilt daher, gute Kommunikationswege mit den betroffenen Soldatinnen und Soldaten zu etablieren. Sofern eine Sicherheitsüberprüfung absehbar viel Zeit in Anspruch nehmen wird oder negativ ausgeht, sollte dies transparent und möglichst frühzeitig kommuniziert werden. Zum einen kann dies Frustration kurz nach dem Eintritt in die Bundeswehr sowie einer absehbaren zusätzlichen Belastung in der Grundausbildungskompanie entgegenwirken. Zum anderen ermöglicht es aber auch für bereits dienende Soldatinnen und Soldaten eine angepasste Beratung zur weiteren Verwendungsplanung.

Personal

Das Thema Personal und der Aufbau bleiben die zentralen Herausforderungen für die Bundeswehr, um Fähigkeiten entstehen zu lassen. Insbesondere mit der Einführung des Neuen Wehrdienstes ist die Frage, ob und wie der Personalbedarf der Streitkräfte gedeckt werden kann, noch mehr in den Fokus der Öffentlichkeit geraten. Um die klar definierten wie gesetzlich verankerten Zielkorridore auf der Grundlage der gegenüber der NATO zugesagten Fähigkeiten zu erreichen und um den Operationsplan Deutschland erfolgreich umsetzen zu können, ist der angestrebte Personalaufwuchs auf insgesamt 260.000 aktive Soldatinnen und Soldaten bis Mitte der 2030er-Jahre allerdings zwingend. Nur so entsteht glaubhafte Abschreckung. Deshalb müssen die gesetzten Zwischenziele bereits früher erreicht werden.

Die demografische Entwicklung, die Konkurrenz um Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt, die nach wie vor zu hohen Abbruchquoten sowie strukturelle Defizite sind weiterhin die größten Herausforderungen. Ohne eine konsequente und nachhaltige Personalstrategie droht eine Diskrepanz zwischen politischen Ambitionen und militärischer Realität.

5. Freiwilliger Wehrdienst

Der Freiwillige Wehrdienst nimmt seit der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 eine wichtige Schlüsselrolle in der Personalgewinnung der Bundeswehr ein. Innerhalb ihrer Dienstzeit haben die Freiwillig Wehrdienst Leistenden die Möglichkeit, Einblicke in die Bundeswehr zu erlangen und die unterschiedlichen beruflichen – militärische wie zivile – Möglichkeiten der Bundeswehr kennenzulernen. Mit Verabschiedung des Wehrdienst-Modernisierungsgesetzes hat das Parlament die Dauer des Freiwilligen Wehrdienstes angepasst und auf nunmehr sechs bis elf Monate festgelegt. Nach wie vor ist es Ziel, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit aus dem Kreis der Freiwillig Wehrdienst Leistenden zu generieren. Im Berichtsjahr ist dies erfreulicherweise in 3.129 Fällen gelungen (2024: 2.562; 2023: 2.164).

Ende 2025 taten insgesamt 12.169 Frauen und Männer Freiwilligen Dienst in der Bundeswehr (2024: 10.119; 2023: 9.642). Davon haben 11.905 ihren Dienst im Berichtsjahr angetreten (2024: 9.156; 2023: 8.801), was ein Anstieg von rund 30 Prozent gegenüber dem Vorjahr bedeutet und sehr positiv ist. Allerdings beendeten innerhalb der sechsmonatigen Probezeit 2.252 Soldatinnen und Soldaten vorzeitig ihren Dienst in der Truppe, 1.919 schieden auf eigenen Wunsch in erster Linie aus persönlichen Gründen aus, 333 entließ die Bundeswehr vorwiegend wegen mangelnder körperlicher oder charakterlicher Eignung. Dies entspricht einer Abbruchquote von rund 19 Prozent, die somit zumindest niedriger ist als im Vorjahr (2024: rund 24 Prozent).

Die fehlende Möglichkeit zur vorzeitigen **Beendigung** des Freiwilligen Wehrdienstes nach Ablauf der sechsmonatigen Probezeit, um eine Ausbildung aufzunehmen, ist immer wieder Gegenstand von scharfer Kritik:

- *Viele Petenten gaben an, ihnen sei in den Karrierecentern der Bundeswehr oder sogar von Vorgesetzten vermittelt worden, sie könnten die Bundeswehr jederzeit, auch nach Ablauf der Probezeit verlassen.*

Die gesetzlichen Regelungen sehen eine Verkürzung der Verpflichtungsdauer nicht vor. Eine vorzeitige Entlassung ist nur möglich, wenn das Verbleiben in der Bundeswehr wegen persönlicher, insbesondere häuslicher, beruflicher oder wirtschaftlicher Gründe eine besondere Härte bedeuten würde und die Entlassung beantragt wurde. Die Aussicht auf einen Ausbildungs- oder Studienplatz begründet nach Auffassung des Verteidigungsministeriums in der Regel keine besondere Härte. Allerdings entlässt die Bundeswehr auf Antrag Freiwillig Wehrdienst Leistende regelmäßig vorzeitig, wenn diese nur noch eine Restdienstzeit von maximal drei Monaten bis zu ihrem festgesetzten Dienstzeitende und Nachweise für eine anschließende Arbeitsstelle oder einen Ausbildungs- oder Studienplatz haben. Ein solch flexibles Vorgehen ist zu begrüßen. Die Bundeswehr kommt zum einen ihrer Fürsorgepflicht nach, indem sie Freiwillig Wehrdienst Leistenden, die nicht in ein Soldatenverhältnis auf Zeit übernommen werden möchten, die Möglichkeit gibt, einen zivilen Ausbildungs- oder Studienplatz anzutreten. Zum anderen besteht damit ausreichend Vorlaufzeit für eine Nachbesetzung der vorzeitig freierwerdenden Dienstposten.

Die Erwartungen an den Freiwilligen Wehrdienst im **Heimatschutz** – unter anderem eine Aufstockung der Reserve – haben sich nicht erfüllt. Im Berichtsjahr gab es erneut zu wenige Interessentinnen und Interessenten. Den kontinuierlichen Abwärtstrend bei den Einstellungen verdeutlichen die Zahlen: Traten im Jahr 2024 noch 634 Freiwillige ihren Dienst an (2023: 786), waren es bis Ende Juni 2025 nur noch 255. Vor diesem Hintergrund beendete die Bundeswehr dieses Wehrdienstmodell als eigenständiges Projekt richtigerweise im Juni 2025.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Freiwilliger Wehrdienst

Der Freiwillige Wehrdienst als besonderes staatsbürgerliches Engagement ist ein wichtiger Bestandteil des Konzepts des Neuen Wehrdienstes. Es ist entscheidend, ihn gezielt weiter zu stärken und attraktiv auszugestalten, denn er ist ein Schlüssel zum angestrebten Personalaufwuchs für eine glaubhafte Landesverteidigung.

6. Reserve

Die Reserve der Bundeswehr ist eine zu stärke Säule der Landes- und Bündnisverteidigung und der internationalen Krisenbewältigung. Im Berichtsjahr ergänzten und verstärkten insgesamt 21.291 (2024: 20.074; 2023: 19.084) Reservistendienst Leistende – beordnete und nicht beordnete – die aktive Truppe auch durch ihre zivilen Qualifikationen und Erfahrungen in 50.245 (2024: 47.264; 2023: 45.194) Dienstleistungen, deren Dauer sich von einem Tag auf bis zu zwölf Monate erstreckte. Darunter befanden sich 1.881 Frauen (2024: 1.682; 2023: 1.436).

Beordert waren im Berichtsjahr 60.192 Reservistendienst Leistende (2024: 49.244; 2023: 43.065). Davon waren 5.314 Frauen (2024: 4.170; 2023: 3.246). Im Vergleich zu den Vorjahren hat die Zahl der beordneten Reservisten damit nochmals zugenommen, was unter anderem auf die Einführung der Grundbeordnung im Oktober 2021 zurückzuführen ist. Bis Ende des Berichtsjahres hat die Bundeswehr insgesamt 28.695 Frauen und Männer grundbeordert. Dies ist angesichts der von der Bundesregierung der NATO zugesagten Fähigkeitsziele der Bundeswehr von unter anderem 200.000 Reservistinnen und Reservisten bis 2035 deutlich zu niedrig.

Eine personelle Aufstockung der Reserve soll zum einen durch den Neuen Wehrdienst erreicht werden. Zum anderen wird die Grundbeordnung durch die neue **Weisung für die Reservistenarbeit**, die voraussichtlich im ersten Quartal 2026 in Kraft treten soll und Schwerpunkte, Ziele und Zuständigkeiten in der Reservistenarbeit definiert, zu einer Beordnung fortentwickelt. Die neue Beordnung soll dann – statt der bisher sechsjährigen Grundbeordnung – grundsätzlich bis zum Ende der Dienstleistungsüberwachung (längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres) erfolgen, was zu einem weiteren Anstieg der Gesamtzahl der Beordneten führen dürfte. Diese Maßnahme ist sehr zweckmäßig, weil der Bundeswehr dadurch Qualifikationen und Fähigkeiten der Reservistinnen und Reservisten deutlich länger erhalten bleiben. Weiteres Ziel ist, dass Beordnungen grundsätzlich nur noch auf Dienstposten in der Verstärkungsreserve erfolgen. Hierbei handelt es sich um ergänzende Dienstposten in der aktiven Truppe, die dem konkreten Aufwuchs im Spannungs- und Verteidigungsfall dienen.

Nach dem aktuellen Fähigkeitsprofil der Bundeswehr sind insgesamt rund 90.000 Reservistinnen und Reservisten notwendig, um die erforderliche Einsatzbereitschaft zu sichern. Das umfasst 60.000 Kräfte in der Verstärkungsreserve. Hinzu kommen 30.000 Kräfte in der Personalreserve, wo Reservisten auf sogenannten Spiegeldienstposten aktive Soldaten in Abwesenheits- und Einsatzzeiten vertreten. Ende des Berichtsjahres waren jedoch nur 23.655 Frauen und Männer in der **Verstärkungsreserve** beordert, dafür aber 36.356 in der Personalreserve. 181 beordnete Reservistendienst Leistende waren keiner der beiden Kategorien zugeordnet. Das genannte Fähigkeitsziel hat die Bundeswehr damit nicht erreicht. Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums ist der Prozess, entsprechende Strukturen in der Verstärkungsreserve aufzubauen, zwar im Gange, aber eine Kehrtwende in der Beordnungspraxis noch nicht erkennbar. Grund hierfür sei etwa die Reorganisation der Bundeswehr mit der Folge, dass die entsprechenden Strukturen in der Soll-Organisation noch nicht vollständig geschaffen seien. Ebenso erachtet das Ministerium eine Anpassung der Personalstruktur bei den Reservisten erst nach Vorliegen eines neuen Fähigkeitsprofils für sinnvoll. Gleichwohl sollte es die Voraussetzungen für Beordnungen in die Verstärkungsreserve nunmehr mit Nachdruck schaffen.

Gut ausgebildete Reservisten sind für die Verteidigungsbereitschaft der Bundesrepublik Deutschland von grundlegender Bedeutung. Angesichts des großen Interesses von Bürgerinnen und Bürgern, hierzu ihren Beitrag zu leisten, muss die Bundeswehr ihr **Lehrgangsangebot** für die Zielgruppe zügig umstellen, damit Reservisten die für ihre Laufbahn notwendigen Trainings besser absolvieren können:

- *Reservistendienst Leistende kritisierten, das derzeitige System benachteilige sie gegenüber aktiven Soldaten, und forderten eine verstärkte Modularisierung des Lehrgangsangebotes. Das Bundesministerium der Verteidigung erklärte, dass alle Trainings grundsätzlich für Reservisten jeweils mit bis zu zwei Plätzen geöffnet seien. Die Angebote orientierten sich jedoch nach Inhalt und Quantität primär an dem geforderten militärischen Bedarf, welcher regelmäßig für das aktive Personal am größten und daher die Richtgröße für das Trainingsangebot an den jeweiligen Ausbildungseinrichtungen sei. Dass eine Modularisierung und Flexibilisierung der angebotenen Schulungen wichtige Bausteine sind, um den Bedarf der Streitkräfte an qualifizierten Reservisten zu decken, hat das Ministerium gleichwohl erkannt.*

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Daher ist das Kompetenzzentrum Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr im Streitkräfteamt damit beauftragt, die Rahmenbedingungen für die Ausbildung von Reservisten aller Organisationsbereiche neu zu gestalten. Dazu überarbeitet es die entsprechende Allgemeine Regelung, um die durch private sowie berufliche Belange eingeschränkte Verfügbarkeit von Reservisten besser zu berücksichtigen. Die Finalisierung ist im ersten Quartal 2026 vorgesehen. Richtigerweise ist es das Ziel, die Lehrgänge mittel- und langfristig modularer und technologiegestützter zu gestalten. Dies ist unerlässlich, denn ein flexibles Trainingsangebot steigert die Attraktivität für einen Reservistendienst und mithin die von der Bundeswehr beworbene zweite Karriere neben dem Zivilberuf.

Unabhängig davon sollte die Bundeswehr perspektivisch eine eigene Ausbildung für den Reservistendienst anbieten. Diese könnte weniger umfangreich und damit auch kürzer als die für die aktive Truppe sein. Wichtig ist, dass Reservistinnen und Reservisten ein Grundgerüst an Schulung erhalten, um darauf bei Reservistendienstleistungen aufbauen zu können.

Ebenso entscheidend ist, dass die bei der Bearbeitung von Personalangelegenheiten auftretenden Probleme, wie beispielsweise eine langwierige Verfahrensdauer oder mangelhafte Kommunikation, zügig abgestellt werden.

Zu begrüßen sind die Änderungen der **Soldatenlaufbahnverordnung**. Diese ermöglichen für Reserveoffizieranwärter im Status Soldat auf Zeit drei Jahre wieder die Beförderung nach 30 Monaten zum Oberfähnrich. Die Frustration mancher Reserveoffizieranwärter außerhalb des Wehrdienstes über ein damit verbundenes Ableisten von 24 zusätzlichen Wehrübungstagen ist grundsätzlich verständlich. Die Neuregelung führt jedoch zu einer Gleichbehandlung von Reserveoffizieranwärtlern mit Anwärtern in der Laufbahn des Truppendienstes. Darüber hinaus steigert sie die Sichtbarkeit des Führungsnachwuchses der Reserve in der Truppe und ermöglicht eine Professionalisierung der Reserve. Die geänderte Soldatenlaufbahnverordnung bietet außerdem die Möglichkeit, Reserveoffizieranwärter mit Vordienstzeiten für eine dreijährige Ausbildungszeit im Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit zu verpflichten.

Nach wie vor sieht die Bundeswehr keinen Bedarf für eine Änderung der Regelungen des Soldatengesetzes, wonach für alle Statusgruppen ohne Ausnahme das 65. Lebensjahr als **Höchstaltersgrenze** gilt.

- *Auch im Berichtsjahr wandten sich viele erfahrene und motivierte Reservistinnen und Reservisten mit guter gesundheitlicher Konstitution an den Wehrbeauftragten, die über das 65. Lebensjahr hinaus Dienst leisten wollten.*

Mit ihrer Strategie der Reserve, deren Aktualisierung bis April 2026 abgeschlossen sein soll, legt die Bundeswehr aufgrund der Anforderungen durch den Heimatschutz und durch den Fokus auf die Landes- und Bündnisverteidigung den Schwerpunkt auf die Verstärkungsreserve, die mehrheitlich jüngere Menschen erfordert. Doch insbesondere im Hinblick auf die der NATO zugesagten Fähigkeiten der Bundeswehr von unter anderem 200.000 Reservisten wird jeder Einzelne gebraucht. Daher ist es an der Zeit, dass der Gesetzgeber die nicht mehr zeitgemäße starre Altersgrenze von 65 Lebensjahren flexibilisiert. In Schweden etwa gilt die Wehrpflicht bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres.

Regelmäßig wenden sich auch in der Reserve engagierte **Zivilbeschäftigte** an den Wehrbeauftragten:

- *Insbesondere Zivilpersonal der Bundeswehr kritisiert, dass es nicht mehr beordert werde und bestehende Beorderungen teilweise aufgehoben würden.*

Nach den Ausführungen des Verteidigungsministeriums hat es sich um Beorderungen solcher Personen gehandelt, deren zivile Aufgabe nachweislich auch in einem Spannungs- oder Verteidigungsfall wahrzunehmen wäre. In allen anderen Fällen habe das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr von einer Aufhebung der Beordnung abgesehen. Das Ministerium hat in dem Zusammenhang weitergehend entschieden, dass das Zivilpersonal der Bundeswehr bis zu einer endgültigen Festlegung der Aufgaben und Verwendungen in einem Spannungs- oder Verteidigungsfall grundsätzlich auch in die Personalreserve beordert werden könne. Zudem würden kurze Wehrdienstleistungen in einer militärischen Verwendung weiter zugelassen, wohingegen ein längerfristiger Wehrdienst zur temporären Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft regelmäßig ausgeschlossen sei. Eine Beordnung Zivilbeschäftigter der Bundeswehr in die Verstärkungsreserve sei nur dann zulässig, sofern die betroffene Person im Spannungs- oder Verteidigungsfall für die zivile Aufgabenwahrnehmung nachweislich entbehrlich ist. Dies ist nachvollziehbar. Denn auch Zivilpersonal ist für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr in einem Szenario der Landes- und Bündnisverteidigung zwingend erforderlich. Ausschlaggebend ist dabei, dass eine Person ihrem Dienstherrn nicht parallel in zwei Statusverhältnissen dienen kann. Gleiches gilt für Zivilpersonal anderer Behörden und Dienststellen, die auch auf Landes- und Bundesebene entsprechende Aufgaben wahrnehmen, insbesondere Angehörige der Blaulichtorganisationen.

Heimatschutzkräfte

Die Heimatschutzkräfte sind ein wesentlicher Bestandteil des Operationsplans Deutschland und essenziell für die Landes- und Bündnisverteidigung. Im Spannungs- und Verteidigungsfall oder auch bei einer krisenhaften Entwicklung schützen sie militärische Einrichtungen und Infrastruktur wie etwa Häfen und Bahnanlagen. Zudem sichern sie Rast- und Übergabepunkte für Truppentransporte verbündeter Streitkräfte in der Rolle Deutschlands als Operationsbasis und Drehscheibe der NATO. In Friedenszeiten können die Heimatschützer im Rahmen der Amtshilfe eingesetzt werden, zum Beispiel bei schweren Unglücksfällen oder Naturkatastrophen. Die Bundeswehr hat im Frühjahr 2025 die Heimatschutzkräfte – sechs Heimatschutzregimenter und rund 60 Heimatschutzkompanien – in einer eigenen Division gebündelt und dem Heer unterstellt, um eine einheitliche Führung, Ausbildung und Einsatzplanung zu ermöglichen. Diese organisatorische Maßnahme ist sehr erfreulich, dient sie doch einer positiven Verzahnung von Reserve und aktiver Truppe.

Der Unterstellungswechsel betraf auch die **Ausbildung Ungedienter**, welche seit ihrer Einführung im Jahr 2018 insgesamt 1.480 Frauen und Männer abschlossen. Das Verteidigungsministerium hielt mit einem Ausbildungsangebot von 500 Plätzen im Berichtsjahr (2024: 895; 2023: 493) an dieser Ausbildung aufgrund des medialen Interesses und des erheblichen Werbepotenzials fest. Weiterhin sollten interessierte und ungediente Bürgerinnen und Bürger ohne großen Aufwand die Möglichkeit einer soldatischen Ausbildung in der Reserve der Bundeswehr erhalten, um sie möglichst in den Schutz- und Sicherungskräften wie auch in den Heimatschutzkräften zu beordern. Die Zielqualifikation (Wach- und Sicherungssoldat) wurde aufgrund der bisher in Teilen unzureichenden Ausbildung jedoch nicht in allen Fällen erreicht. Das Ministerium hat daher die Ausbildungsmodule neu bewertet und lässt die Ausbildung zentral im Streitkräfteamt steuern. Zugleich gibt es zu Bedenken, dass von den vielen tausend Interessenten nur ein Bruchteil eine Bewerbung abgibt. Von diesen seien nicht alle wehrrechtlich heranziehbar, sodass die angebotenen Ausbildungsplätze (künftig 1.000 im Jahr 2026) in der Vergangenheit nie in Gänze genutzt worden seien.

Gut ist, dass die Ausbildung Ungedienter fortgeführt wird. Viele Frauen und Männer möchten heimatnah die Reserve unterstützen. Daher sollte die Bundeswehr weitere Anstrengungen unternehmen, um sie zu Bewerbungen zu ermuntern. Es ist aber notwendig, dass die Absolventen dieser Ausbildung in Zukunft befähigt sind, auch tatsächlich in die Reserve beordert zu werden. Ansonsten ist der damit für die Bundeswehr verbundene Ausbildungsaufwand eine Verschwendung ohnehin knapper personeller und materieller Ressourcen.

- *Vereinzelt kritisierten Betroffene, nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht mehr für die Ausbildung Ungedienter zugelassen zu werden.*

Ende des Berichtsjahres führte das Verteidigungsministerium für die Ausbildung von ungedienten Personen zunächst eine Höchstaltersgrenze von 57 Jahren ein. Die einzelnen Landeskommmandos hätten hierzu in der Vergangenheit unterschiedliche Zulassungsentscheidungen getroffen. Bei der Festlegung der einheitlichen Altersgrenze sei die Einsatzfähigkeit entscheidendes Kriterium gewesen. Beispielsweise könne ein Mannschaftssoldat, der bereits das 60. Lebensjahr vollendet hat, im Falle einer Lageverschärfung nicht sinnvoll herangezogen werden. Darüber hinaus seien die bislang noch limitierten Ausbildungskapazitäten möglichst effizient zu nutzen. Die getroffene Entscheidung ist deshalb nachvollziehbar.

Unterhaltssicherung und andere Leistungen

Sehr erfreulich ist eine Änderung des Unterhaltssicherungsgesetzes, die die Wehrbeauftragten in den vergangenen Jahren mehrfach angeregt hatten. Seit 2026 sieht der Gesetzgeber für diejenigen Reservistendienst Leistenden, die täglich zwischen ihrer Wohnung und der Dienststelle pendeln, eine Erstattung von **Fahrtkosten** ab dem 30. Kilometer in Höhe von 0,20 Euro je Kilometer vor – begrenzt auf höchstens 20 Euro je Tag der Dienstleistung. Eine Benachteiligung sehen ehemalige Berufssoldaten, die nach ihrem aktiven Dienst in der Bundeswehr weiterhin Reservistendienst leisten, in den **Hinzuverdienstgrenzen** nach dem Unterhaltssicherungsgesetz:

- *Sie kritisierten, dass die mit dem Artikelgesetz Zeitenwende im Soldatenversorgungsgesetz weitgehend aufgehobenen Hinzuverdienstgrenzen beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen nicht auf die Gewährung der Mindestleistung nach dem Unterhaltssicherungsgesetz an frühere Berufssoldaten übertragen worden seien. Ehemaligen Berufssoldaten, die nach ihrer Zeit in der Bundeswehr in der freien Wirtschaft tätig seien, entstehe dieser Nachteil nicht, da hier keine Anrechnung des Verdienstes auf die Versorgungsbezüge erfolge.*

Nach Auskunft der Bundeswehr sind die dem Artikelgesetz Zeitenwende zugrunde liegenden Überlegungen aus systematischen sowie rechtspolitischen Gründen nicht auf Reservistendienst leistende Versorgungsempfänger übertragbar. Diese erhalten im Falle einer Reservistendienstleistung gegenwärtig neben dem Ruhegehalt grundsätzlich eine dienstgradbezogene Prämie (rund 700 Euro monatlich), Zuschläge wie aktive Soldaten sowie steuerfreie Leistungen für Versorgungsempfänger nach dem Unterhaltssicherungsgesetz. Hiermit werden sie unter Zugrundelegung ihres Ruhegehalts so gestellt, als ob sie reaktiviert würden. Die Gewährung einer zusätzlichen ungekürzten, nicht mit dem Ruhegehalt verrechneten Mindestleistung wäre mit dem Sinn und Zweck des Unterhaltssicherungsgesetzes nicht vereinbar. Dessen Leistungen sollen für den Zeitraum des Dienstes, in dem Reservisten unter Wegfall ihres bisherigen Einkommens Dienst tun, die Aufrechterhaltung einer den bisherigen wirtschaftlichen Verhältnissen entsprechenden Lebenshaltung ermöglichen. Zum Ende des Berichtsjahres hat der Gesetzgeber mit dem Wehrdienst-Modernisierungsgesetz das Unterhaltssicherungsgesetz dahingehend geändert, dass künftig auch die Ruhegehälter der Beamten – einer den ehemaligen Berufssoldaten durchaus vergleichbaren Statusgruppe – auf Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz angerechnet werden. Änderungsbedarf im Sinne der Petenten hat das Parlament hier also nicht gesehen, sondern durch die Einbeziehung einer weiteren Personengruppe die Rechtslage eher noch bestätigt. Auch wenn dem Aspekt der Attraktivitätssteigerung von Reservistendiensten für Versorgungsempfänger gerade in Mangelverwendungen damit nicht Rechnung getragen wird, ist die Auffassung der Bundeswehr daher grundsätzlich nachvollziehbar.

Reserve

Die Reserve muss einsatzbereit an den Anforderungen der Landes- und Bündnisverteidigung ausgerichtet sein. Um insbesondere den angestrebten Aufwuchs auf 200.000 Reservisten zu erreichen, muss die Bundeswehr Anreize schaffen, sich auch nach dem aktiven Dienst in der Truppe zu engagieren. Es gilt, vor allem junge Menschen zu gewinnen und die vom Verteidigungsminister angekündigte materielle Vollaussstattung der Reserve auf dem Niveau der Truppe noch vor 2035 zu erreichen. Bürokratische Hürden, die bereits die Bewerbung für eine Reservistendienstleistung erschweren, müssen sofort beseitigt werden.

7. Frauen in den Streitkräften

Trotz aller Bemühungen um frauenspezifische Personalwerbung stieg der Anteil an Soldatinnen im Berichtsjahr nur minimal auf 13,71 Prozent (2024: 13,62 Prozent) und blieb daher weit hinter den im Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz geforderten 20 Prozent außerhalb der Sanität zurück. Auch die darin vorgegebenen 50 Prozent in der Sanität sind noch immer nicht erreicht. Die Anzahl an Frauen, die sich für einen Dienst als Soldatin bewarben, lag zwar stabil bei rund 8.200. Im Verhältnis zu den insgesamt gestiegenen Bewerbungen für den Militärdienst sank allerdings der Anteil von Bewerberinnen von 16 Prozent im Jahr 2024 auf 15 Prozent im Berichtsjahr. So lässt sich der Anteil an Frauen in der kämpfenden Truppe nicht erhöhen. Dieser liegt nun bei zehn Prozent (2024: 9,89 Prozent), bei den Berufssoldaten sind es außerhalb der Sanität sogar nur rund sieben Prozent (2024: rund sechs Prozent). In der gesamten Bundeswehr lag der Anteil der Frauen bei den Berufssoldaten bei 9,9 Prozent (2024: 9,35 Prozent).

Das Verteidigungsministerium erkennt, dass die Bundeswehr unbedingt mehr Soldatinnen braucht. Deshalb bedarf es jenseits von Überlegungen für eine Wehrpflicht für Frauen besonderer Anstrengungen, um mehr geeignete Interessentinnen für die Bundeswehr zu gewinnen und in ihren Reihen zu halten. Dafür gilt es, Frauen in der Bundeswehr sichtbarer zu machen und zu zeigen, dass sie dort selbstverständlich Karrierechancen haben. Das Verteidigungsministerium hat sich die Förderung von Frauen zu einer besonderen Aufgabe gemacht. Folgerichtig setzt es, nicht nur in der Karriereberatung, auf weibliche **Vorbilder**, auch wenn vor allem die Soldatinnen in den Führungsreihen positive Schlagzeilen machen.

- *Die Benennung einer ersten Liegenschaft nach einer kämpfenden Soldatin im preußischen Heer, die Unteroffizier-Friederike-Krüger-Kaserne in Munster, hat ebenfalls Signalwirkung.*

Dies ist keine Symbolpolitik, sondern zeigt: Frauen haben sich ihren Platz in der Bundeswehr, einschließlich der Kampfverbände, erarbeitet – wie in allen anderen modernen Streitkräften auch.

Dauerhaft werden die Bemühungen um mehr Frauen in den Kampfverbänden allerdings nur Erfolg haben, wenn die Bundeswehr jeglicher Form von **Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts entschieden entgegentritt. Denn noch immer beanstanden speziell Soldatinnen sexistisches Verhalten oder diskriminierende Äußerungen im

Dienstalltag. In solchen Fällen steht die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ im Verteidigungsministerium Soldatinnen und Soldaten zur Verfügung. Die Kommandobehörden aller Organisationsbereiche haben zu gewährleisten, dass diskriminierende und frauenfeindliche Vorfälle in den Einheiten nicht toleriert werden. Es muss fester Teil der Führungskultur sein, ihnen auch außerhalb disziplinarer Ahndung entschieden entgegenzutreten. Ganz besonders gilt dies in Ausbildungseinrichtungen, in denen ein respektvoller Umgang und Ton entlang der Grundsätze der Inneren Führung die Bedingung für Kameradschaft und das im Ernstfall notwendige Vertrauen in die Kameradinnen und Kameraden ist. Sexistische und abwertende Äußerungen haben in einer Bundeswehr, die seit 25 Jahren Frauen in den Reihen der Kampfverbände hat, nichts zu suchen. Daher ist es gut und folgerichtig, dass die geplante Folgestudie der erstmalig vor sechs Jahren veröffentlichten Studie „Bunt in der Bundeswehr?!“ auch Diskriminierungserfahrungen von Soldatinnen und Maßnahmen gegen Stereotype gezielt in den Blick nehmen will.

Im Übrigen müssen die **Rahmenbedingungen** stimmen, damit sich Frauen unter der Vielzahl der möglichen Alternativen gerade für die Bundeswehr entscheiden. Auch Infrastrukturfragen wie die Anzahl an Toiletten oder die Ausgestaltung von Duschräumen können gleichstellungsrelevante Aspekte beinhalten. Wo die Strukturen auf Männer ausgerichtet sind, fallen Ungleichbehandlungen oder fehlende Vorkehrungen – beispielsweise funktionierende Schlösser an Unterkunftstüren oder getrennte Waschräume in unmittelbarer Nähe zur Stube – nicht immer sofort ins Auge, können aber der Grund dafür sein, dass sich Frauen nicht wohl fühlen.

Ein Dauerthema ist die angemessene Ausstattung und Ausrüstung von Soldatinnen – auch in kleinen Größen oder mit individuell einstellbarer Passform. Nicht zufriedenstellend bleibt die Bekleidung für schwangere Soldatinnen:

- *Eine Umfrage in der 1. Panzerdivision deckte auf, dass an acht von 14 Standorten im Durchschnitt noch immer 21 Tage und länger bis zur Ausgabe beziehungsweise Anprobe der Schwangerenbekleidung vergingen. Zudem sei der Bestellprozess zeitaufwendig und fehleranfällig, da die Größen der Schwangerschaftsbekleidung von den üblichen Bundeswehrgrößen abwichen. Im Ergebnis müssten schwangere Soldatinnen immer wieder auf zivile Bekleidung zurückgreifen. Daher empfahl eine militärische Gleichstellungsbeauftragte zur Beschleunigung des Prozesses, an allen Ausgabestellen Mustersätze zur Anprobe vorzuhalten und die abweichenden Größentabellen auszuhängen.*

Darüber hinaus muss es flexible Möglichkeiten geben, Familie, Privatleben und Dienst durch attraktive Arbeitsmodelle besser vereinbaren zu können. Denn die Bevölkerungsumfrage 2025 des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr macht deutlich, dass Frauen in der relevanten Altersgruppe von 16 bis 29 Jahren sowohl Gleichstellung als auch Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr deutlich negativer bewerten als gleichaltrige Männer. Gleichzeitig verzeichnet die Studie nach Jahren der Stagnation ein gestiegenes Interesse junger Frauen am Arbeitgeber Bundeswehr, wenngleich bisher eher an einer zivilen Beschäftigung. Dies sollte ein Ansporn für alle Beteiligten sein, weiter an diesen Themen zu arbeiten. Zur Arbeitgeberattraktivität gehört ebenfalls, dass das Personalmanagement bei Soldatenpaaren das Augenmerk auf das Fortkommen beider legt, die Schwierigkeiten Alleinerziehender berücksichtigt und berufliche Entwicklungsperspektiven für spätere Zeiten im Blick behält. Auch die Anerkennung von Lehrgängen sowie eine Verstetigung der Betreuungsangebote für Schulkinder in Ferienzeiten an den Bundeswehrstandorten fallen in diese Kategorie. Schließlich darf nicht außer Betracht bleiben, dass sich im dienstlichen Alltag Rückschritte bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst – vermeintlich mit Verweis auf die Landes- und Bündnisverteidigung – in besonderem Maße auf die Frauen auswirken, da von ihnen in der gesellschaftlichen Realität regelmäßig noch immer die Übernahme der Familien- und Sorgearbeit erwartet wird.

Beim Dauerthema der (Be-)Förderung von Frauen in **Führungspositionen** ist mit der Ernennung der ranghöchsten Soldatin der Bundeswehr zur ersten stellvertretenden Generalinspekteurin der Bundeswehr ein sichtbares Signal gelungen. Dennoch muss die Bundeswehr außerhalb der Sanität weiter unter Beweis stellen, dass sie es mit der Chancengleichheit auch an der Spitze ernst meint. Selbst in der Sanität ist das Ziel adäquater Teilhabe an Führungspositionen noch nicht erreicht. Daher bedarf es einer frühzeitigen und gezielten Förderung von Frauen, damit sie auf allen Ebenen zur Verfügung stehen und bei Bedarf nachrücken können.

Das Bundesministerium der Verteidigung und das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr sahen im Berichtsjahr keinen Anlass zur Beunruhigung. Sie verzeichneten im dritten sogenannten Radar-Bericht zum Fortkommen der Offizierinnen im Truppendienst keine Auffälligkeiten, die für eine systematische Diskriminierung von Offizierinnen gegenüber Offizieren sprächen. Bei den Personalentwicklungsprognosen sei – anders als nach dem ersten Bericht zu vermuten – keine Benachteiligung (mehr) ersichtlich. Aufgrund der noch immer verhältnismäßig kleinen Anzahl der Soldatinnen des Truppendienstes, die im Rahmen des Verwendungsaufbaus

für eine Mitbetrachtung für Spitzenpositionen in Frage kommen, ist dies nach Auffassung des Wehrbeauftragten allerdings nur begrenzt aussagekräftig und bedarf weiterer Beobachtung. Nachvollziehbar ist daher die Forderung des **Radar-Berichts**, künftig auch zu prüfen, ob systemische Hürden bestehen, da Frauen in der Bundeswehr nicht gleichmäßig in allen Werdegängen und Kompetenzbereichen vertreten seien. Bei der Teilnahme an hochwertigen Ausbildungen wie dem Lehrgang zum Generalstabs-/Admiralstabsdienst National sowie bei herausgehobenen Führungspositionen seien Soldatinnen, so das Fazit des dritten Radar-Berichts, allerdings immer noch deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen auf Referentendienstposten im Verteidigungsministerium stagniere bei vier Prozent.

Eine weitere Engstelle scheint in den Auswahlverfahren für **Kommandeurdienstposten** zu liegen. In den Jahren 2024 bis 2027 befanden sich unter den 243 für diese Funktion Ausgewählten nur drei Soldatinnen. Laut dem aktuellen Radar-Bericht sind erst fünf Soldatinnen überhaupt als Kommandeurin eingesetzt worden. Den Vorarbeiten des Verteidigungsministeriums für die Kommandeurauswahl für die Jahre ab 2028 gilt daher besondere Aufmerksamkeit. Zu begrüßen ist in dem Zusammenhang die direkte Ansprache von für Führungs- und Spitzenverwendungen geeigneten Frauen und Männern, um sie proaktiv als Berufsoffizierinnen und Berufsoffiziere zu gewinnen. Die geplante Berücksichtigung der Erkenntnisse der Radar-Berichte bei der Entwicklung des neuen militärischen Gleichstellungsplans erscheint sinnvoll, um bestehende Hürden abzubauen.

- *Denn immer wieder erreichen den Wehrbeauftragten Eingaben hoch qualifizierter Soldatinnen, die sich auf ihrem Weg an die Spitze benachteiligt oder von ihren Vorgesetzten zu wenig gefördert sehen. Auch in der Sanität, wo statistisch fast jede zweite Führungsposition von einer Soldatin besetzt sein müsste, erreichen nur wenige die Beförderung zum Oberst- oder Generalarzt.*

Der Nachweis einer direkten Benachteiligung, etwa bei Beurteilungen oder Stellenbesetzungsverfahren, gelingt im Einzelfall freilich selten – zu groß sind die Beurteilungsspielräume, zu wenig überprüfbar die Auswahlentscheidungen, zu vielfältig die Argumente für getroffene Entscheidungen.

Im Berichtsjahr kam es hinsichtlich der Rechte nach dem neugefassten Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vereinzelt immer noch zu Handlungsunsicherheiten, gerade was Zuständigkeiten, Umfang und Zeitpunkt der Beteiligung der militärischen **Gleichstellungsbeauftragten** angeht. Dies kann unter anderem damit zusammenhängen, dass die Ausführungsbestimmungen im Berichtsjahr immer noch nicht veröffentlicht werden konnten. Daher bleibt die Netzwerkarbeit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten von zentraler Wichtigkeit.

Bereits aus dem Gesetz ergibt sich, dass den Gleichstellungsbeauftragten bei Maßnahmen der Dienststelle, die ihren sehr weitreichenden Aufgabenbereich betreffen, ein Mitwirkungsrecht zusteht. Dies darf durch die Dienststellenleitung nicht durch interne Vorgaben oder Praktiken unterlaufen werden.

- *Beispielsweise trugen militärische Gleichstellungsbeauftragte vermehrt vor, dass Vorgesetzte Anträge auf Telearbeit niederhielten und stattdessen auf Mobiles Arbeiten ohne Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten zurückgriffen.*

Nach Auffassung des Verteidigungsministeriums sollten die Gleichstellungsbeauftragten auch bei Bau- und Infrastrukturprojekten eingebunden werden, um frühzeitig auf gleichstellungsrelevante Aspekte hinweisen zu können. Denn nach Berichten von Gleichstellungsbeauftragten ordnen einige Verantwortliche diese Angelegenheiten bislang nicht als mitwirkungspflichtig ein. Ferner ist der Zugang zu erforderlichen Dokumenten und Informationen von großer Wichtigkeit. Deshalb sollten Dienststellenleitungen ihre Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf dabei unterstützen, Sicherheitsüberprüfungen zügig zu erhalten oder rechtzeitig zu erneuern.

Frauen in den Streitkräften

Das Potenzial an Frauen in der Bundeswehr ist auch 25 Jahre, nachdem die Bundeswehr alle Bereiche für sie geöffnet hat, nicht ausgeschöpft. Es bedarf einer frühzeitigen und gezielten Förderung von Soldatinnen, damit sie auf allen Ebenen zur Verfügung stehen und auch in Führungspositionen nachrücken können. Stereotypen hinsichtlich des Geschlechts gilt es abzubauen. Durch geeignete Arbeitszeitmodelle muss die Attraktivität des Dienstes erhöht werden. Sexismus hat keinen Platz in der Bundeswehr.

8. Material

Bekleidung und persönliche Ausrüstung

Die Ausstattung der Soldatinnen und Soldaten mit persönlicher Bekleidung hat sich in den letzten Jahren dank des politischen Willens sowie der Anstrengungen der Industrie und der an diesem Prozess beteiligten Bereiche der Bundeswehr ganz eindeutig verbessert. Wo früher Soldatinnen und Soldaten über fehlende Ausrüstung klagten, beschäftigen sie heute fehlende Unterbringungsmöglichkeiten für die Flut an neuer persönlicher Ausrüstung. Eine Maßnahme zur Lösung dieser Problematik ist unter anderem die Beschaffung von verschleißbaren Unterbettschränken. Überdies gibt es Unterstützung durch das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr, das gegenüber der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben die Bereitstellung geeigneter Lagerflächen in dringenden Fällen forciert.

Die Truppe hat es wie geplant weitestgehend geschafft, den Soldatinnen und Soldaten die Artikel der vorgezogenen **Vollausstattung** (Kampfbekleidungssatz Streitkräfte, Schutz- und Tragesystem MOBAST, Gefechts-helm Streitkräfte und Rucksacksystem 110 Liter) bis zum Jahresende 2025 vollständig zur Verfügung zu stellen. Die Ware ist in fast allen Fällen vorhanden oder steht zur Abholung bereit. Sie trifft auf positive Resonanz in der Truppe.

- *Probleme gibt es leider noch beim Seebataillon. Dort sollen die letzten Lieferungen 2026 erfolgen.*

Der geplante personelle Aufwuchs der Bundeswehr bedeutet im Hinblick auf die Beschaffung und Bereitstellung der benötigten persönlichen Ausrüstung eine neue Herausforderung. Bei Eintritt eines jeden Soldaten in die Bundeswehr müssen Bekleidung und persönliche Ausrüstung verfügbar sein. Deswegen sollten die Streitkräfte Artikel mit verhältnismäßig langen Produktionszeiten bereits jetzt schneller, also vorrangig beschaffen.

Es ist wichtig, dass die Einkleidung reibungslos verläuft, um insbesondere nachvollziehbare Unzufriedenheit von Rekruten zu vermeiden:

- *Beispielsweise erfolgte die Einkleidung im Rahmen der Vorausbildung nicht überall problemlos, weil sich die vom Bundesamt für das Personalwesen der Bundeswehr für den Standort ursprünglich eingeplante Zahl der Rekruten kurzfristig deutlich erhöht hatte.*

Die starren **Einberufungstermine** zum jeweils ersten eines Monats und die in Einzelfällen daraus resultierende ungünstige Planung können ebenfalls zu Frustration führen:

- *Im Berichtsjahr traten Rekruten am Mittwoch, 1. Oktober, ihren Dienst an und wurden bereits am nächsten Tag, vor dem Tag der Deutschen Einheit, wieder unverrichteter Dinge nach Hause geschickt – ohne jegliche Uniformartikel erhalten zu haben.*

Nachvollziehbar ist, dass die Einkleidung in so kurzer Zeit nicht immer vollständig erfolgen kann. Gleichwohl dürfte es hilfreich sein und Unmut bei den erwartungsvollen Rekruten vermeiden, bereits frühzeitig – möglichst im vorangehenden Schriftverkehr – klar auf diesen Umstand hinzuweisen.

Die **Digitalisierung** des Bekleidungswesens kann maßgeblich dazu beitragen, für Verbesserung zu sorgen, weswegen die Bundeswehr diesen Prozess folgerichtig im Jahr 2024 angestoßen hat. Im Berichtsjahr identifizierte die Bw Bekleidungsmanagement GmbH verschiedene marktvverfügbare Technologien für die digitale Ausstattung mit Kleidungsstücken sowie Schuhen und erprobte diese im laufenden Tagesbetrieb für eine flächendeckende Anwendung. Derzeit entwickelt und testet sie zusammen mit dem Wehrwissenschaftlichen Institut für Werk- und Betriebsstoffe unter anderem einen Algorithmus für eine automatisierte Größenzuweisung der Bekleidungsartikel. Die dafür benötigten Daten erheben insgesamt sechs Bodyscanner in der Bundeswehr. Zukünftig plant die Bundeswehr eine Kombination dieses Algorithmus mit einer mobilen Vermessungslösung sowie einer entsprechenden App für die Rekruten.

Auch die Mitarbeiter der Servicestationen zur Einkleidung und Anprobe sollen von der angestrebten Digitalisierung profitieren. Eine im Berichtsjahr getestete neue Software soll den Service effizienter sowie attraktiver gestalten und unter anderem die Zuweisung der Rekruten zu Einkleide- und Anprobestationen umfassen. Eine erste Version befindet sich bereits in Nutzung. Darüber hinaus wird an einer Onlineplattform gearbeitet, über die Rekruten zukünftig die jeweiligen Dienstleistungen beauftragen und buchen können. Zum Ende des Berichtsjahres konnte die Plattform mit den ersten Funktionen – Einsichtnahme in den individuellen Bekleidungs- und Ausrüstungsnachweis sowie Artikeltausch – in die Nutzung gehen. Insbesondere vor dem

Hintergrund des geplanten personellen Aufwuchses der Bundeswehr erscheint der eingeschlagene Weg alternativlos. Abzuwarten bleibt, wie schnell und erfolgreich die einzelnen vorgesehenen Maßnahmen umgesetzt werden.

Bei Verschleiß von Bekleidung und persönlicher Ausrüstung haben Soldatinnen und Soldaten die Pflicht, die Artikel bei der zuständigen Servicestation der Bw Bekleidungsmanagement GmbH zur **Reparatur** oder zum Tausch abzugeben. Dies kann bei maßgefertigten Bekleidungs- und Ausrüstungsartikeln zu Problemen führen:

- *Ein Soldat mit einer Körpergröße von 2,04 Meter musste seinen maßgefertigten Nässechutz abgeben, ohne dass er über Ersatzbekleidung verfügte. Da die Wartezeiten auf einen individuell zugeschnittenen Ersatz zum Teil erheblich sind, war er bei der Ausübung seines Dienstes stark beeinträchtigt.*

Das Verteidigungsministerium hat den Fall zum Anlass genommen, die Abgabe maßgefertigter Bekleidungsartikel zukünftig erst dann zu veranlassen, wenn ein adäquater Tauschartikel zur Verfügung steht. Diese Ausnahmeregelung ist sehr sinnvoll und stellt die durchgehend sollgerechte Ausstattung der Betroffenen sicher.

In einem ähnlichen Zusammenhang erreichte ein konkreter Verbesserungsvorschlag den Wehrbeauftragten:

- *Nach der Schilderung eines Soldaten führt die Verwendung von MOBAST im täglichen Alltag zu einer schnellen Abnutzung von Einzelteilen wie Klettverschlüssen und Kordeln. Anstelle MOBAST in den Reparaturdienst der zuständigen Servicestation geben zu müssen, schlug er vor, das persönlich zur Verfügung stehende MOBAST-Reparatur-Set um diese Verschleißteile zu erweitern.*

Das Bundesministerium der Verteidigung sieht hier keine Notwendigkeit, da es aus der Truppe keine weiteren Beschwerden über übermäßigen Verschleiß gebe. Darüber hinaus werde das Reparaturset für MOBAST 2.0 angepasst und enthalte zukünftig mehr Einzelteile. Ob dies tatsächlich zu Abhilfe führen wird, bleibt abzuwarten.

Klare **Kommunikation** ist zudem entscheidend, um Missverständnisse bezüglich Verfügbarkeiten von Bekleidung und Material zu verhindern. Dass hier Verbesserungsbedarf besteht, veranschaulicht folgendes Beispiel:

- *Während eines Truppenbesuchs beim Informationstechnikbataillon 281 in Gerolstein beklagten Rekruten ihren fehlenden ABC-Individualschutz. Das Bundesministerium der Verteidigung stellte hierzu klar, dass diese Artikel grundsätzlich in ausreichender Stückzahl im ABC-Materialzentrum vorhanden und bereits Verträge über die Lieferung weiterer Masken bis 2027 geschlossen seien. Für Rekrutinnen und Rekruten müssen die ausbildenden Dienststellen diese Ausstattung beantragen, was augenscheinlich nicht erfolgt war.*

Unabhängig von dem Kommunikationsdefizit ist es allerdings erfreulich, dass diese wichtige Schutzausrüstung in ausreichender Menge verfügbar ist.

Die unzureichende Atmungsaktivität der Monteurkombi für luftfahrzeugtechnisches Personal war seit vielen Jahren Gegenstand von Eingaben. Es ist daher erfreulich, dass die Bundeswehr nun endlich eine modernisierte **Monteurbekleidung** für die rund 13.000 betroffenen Soldatinnen und Soldaten beschaffen wird. Die Auslieferung der ersten Artikel ist für Ende 2026 vorgesehen.

Für bestimmte Lehrgänge erhalten Soldaten eine ausbildungsspezifische persönliche **Schutzausrüstung**. Misslich ist es, wenn diese nicht rechtzeitig zur Verfügung steht:

- *Vor einem Lehrgang für das Arbeiten mit Kettensägen fehlte bis auf Schnittschutzstiefel die weitere erforderliche Schutzausstattung. Die Lehrgangsteilnahme konnte allein deshalb erfolgen, weil die Ausbildungsstelle selbst zufälligerweise die benötigten Artikel – größtenteils jedoch nicht passgerecht – zur Verfügung stellte.*

Zur Lösung dieses wiederkehrenden Problems beabsichtigt das Bundesministerium der Verteidigung, alle Artikel der persönlichen Schutzausstattung zukünftig zentral zu beschaffen und zu bevorraten. Bis Ende 2026 sollen drei von vier Teilpaketen dieser Ausrüstung ausgeliefert sein.

Drohnen

Im Berichtsjahr waren die Beschaffung und Nutzung von unbemannten Luftfahrzeugen (Unmanned Aircraft Systems, UAS) – umgangssprachlich Drohnen – sowie die Möglichkeiten ihrer Abwehr wichtige Themen für die Bundeswehr. Zahlreiche Drohnensichtungen über kritischer Infrastruktur und Bundeswehrstandorten sind eine echte Gefahr. Dies hat die Debatte über die Zuständigkeit für die Abwehr von Drohnen noch verstärkt. Es kam die Frage auf, ob die Bundeswehr geeignet auf die Bedrohung durch Drohnen reagieren könne.

- *Bei Truppenbesuchen berichteten Soldatinnen und Soldaten von Drohnenflügen über und in der Nähe von Standorten der Bundeswehr. Auch wenn sie regelmäßig die gute Zusammenarbeit mit der Polizei betonten, kritisierten sie die unterschiedlichen Zuständigkeiten bei der Abwehr von Drohnen.*

Zu begrüßen ist daher, dass der Bundestag zum Ende des Berichtsjahres den Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des **Luftsicherheitsgesetzes** debattiert und anschließend zur weiteren Beratung an die Ausschüsse überwiesen hat. Das Gesetz soll die Fähigkeiten zur Abwehr hybrider Angriffe durch Drohnen gegen Einrichtungen der kritischen Infrastruktur und Flughäfen stärken. Entscheidend ist, dass die Zuständigkeiten klar definiert sind und daraus Handlungssicherheit erwächst. Mit der Eröffnung des Gemeinsamen Drohnenabwehrzentrums im Dezember 2025 in Berlin haben Bund und Länder einen wichtigen Meilenstein erreicht, um die Sicherheitsbehörden des Bundes, die Polizei der Länder und die Bundeswehr besser miteinander zu verzahnen.

Für das Vorgehen gegen Drohnen steuernde Personen ist es außerdem wichtig und richtig, dass das im Berichtsjahr verabschiedete Artikelgesetz zur Stärkung der Militärischen Sicherheit in der Bundeswehr die Befugnisse der Feldjäger zur Identitätsfeststellung gestärkt hat. Diese Änderung war notwendig, da die vorherige Gesetzeslage den Feldjägern zwar die Abwehr von Drohnen über militärischen Liegenschaften mit Mitteln des unmittelbaren Zwangs erlaubte, nicht aber die Überprüfung der steuernden Personen außerhalb militärischer Bereiche. Nun ist dies ihnen auch unter bestimmten Voraussetzungen im nahen Umfeld von militärischen Sicherheitsbereichen sowie außerhalb militärischer Bereiche gestattet. Zur Identitätsfeststellung dürfen Feldjäger die betreffende Person anhalten und nach ihren Personalien befragen. Ist die Identität auf andere Weise nicht feststellbar, können sie die Person auch festhalten und zur nächstgelegenen Bundeswehrdienststelle oder zur Polizei bringen. Schließlich ist es ihnen auch gestattet, die überprüfte Person zum Eigenschutz nach Waffen, Explosivmitteln und anderen gefährlichen Gegenständen zu durchsuchen, wenn dies den Umständen nach erforderlich ist. Auch wenn bedauerlich ist, dass die Befugnisse der **Feldjäger** nach wie vor nicht in einem Feldjägeraufgabengesetz gebündelt sind, können die verabschiedeten Erweiterungen der gesetzlichen Befugnisse ein erster Schritt zu einer effektiven Sicherung militärischer Bereiche vor Ausspähangriffen sein – dies allerdings nur, wenn zugleich die technischen Mittel zur Drohnenabwehr erheblich verbessert und Angehörige der Bundeswehr entsprechend geschult werden.

Zur Aufklärung von Drohnen verfügen die Streitkräfte über Systeme mit unterschiedlichen Sensoren und Effektoren. Eine Mischung aus kostengünstigen mobilen Abwehrsystemen und höherwertigen teuren Einzelsystemen bringt hier die notwendige Effizienz zur **Drohnenabwehr**. Zum Schutz vor größeren Drohnen sowie Raketen beschafft die Bundeswehr Flugabwehrsysteme, wie beispielsweise Skyranger 30 und das Raketenabwehrsystem Arrow 3. Diese Bemühungen sind allerdings noch nicht ausreichend. Um wirklich abwehrfähig zu sein, bedarf es weiterer Systeme.

- *Der erste Truppenbesuch nach seinem Amtsantritt führte den Wehrbeauftragten im Juli 2025 zum Fliegerhorst Holzdorf/Schönewalde, wo das Waffensystem Arrow 3 mit seiner Radarstellung stationiert ist.*

Beunruhigend ist, dass das System noch zwei Tage vor der Inbetriebnahme Anfang Dezember des Berichtsjahres durch fremde Drohnen ausgespäht wurde und die Bundeswehr nicht in der Lage war, eine effektive Drohnenabwehr zu leisten.

Um kleine Drohnen abzuwehren, nutzt die Bundeswehr Störsender, Abfangdrohnen, Laser und Mikrowellenwaffen. Leider sind diese noch nicht flächendeckend bei der Truppe angekommen. Die Abwehr von billigen Drohnen kann für die Bundeswehr sehr **kostspielig** werden. Handelsübliche, massenhaft verfügbare Drohnen sollte die Bundeswehr nicht mit teurem Gerät bekämpfen. Es ist daher gut, dass sich die Bundeswehr intensiv mit diesem Thema beschäftigt, die Ausbildung im Bereich Flugabwehr vorantreibt und Standorte eigene Lösungen zum Schutz gegen Drohnen entwickeln lässt.

Zugleich greift die Bundeswehr selbst auf die Nutzung von Drohnen zurück. Allerdings hinken die Streitkräfte bei der Ausstattung mit modernen unbemannten Systemen zu sehr hinterher:

- *Bei einem Truppenbesuch kam Kritik auf, dass die Drohnen KZO und LUNA bereits bei der Einführung veraltet gewesen seien.*

Immerhin finden sich derzeit Drohnen unterschiedlicher Größe für unterschiedliche Einsatzzwecke im Bestand der Bundeswehr. Zudem brachte das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr die Beschaffung zahlreicher Drohnen wie Heron TP und weiterentwickelte ALADIN-Systeme auf den Weg. Auch trieb die Bundeswehr mit Hilfe von Start-up-Unternehmen und der wehrtechnischen Industrie eine flächendeckende Ausstattung mit technisch modernen Drohnen weiter voran. Nun kommt es darauf an, dass sie schnell in Serie gehen, in hohen

Produktionszahlen hergestellt und der Truppe geliefert werden. Zusätzlich sollte die Bundeswehr als Lehre aus dem Krieg in der Ukraine die innovativen Ideen von Soldatinnen und Soldaten auf diesem Gebiet fördern.

Die Beschaffung und Erprobung von **Loitering Munition** war im Berichtsjahr ein weiteres wichtiges Thema. Umgangssprachlich als Kamikazedrohnen bezeichnet, haben diese Systeme zwar Ähnlichkeit mit Drohnen, sind allerdings nur zum einmaligen Gebrauch ausgelegt und werden wie andere Munitionsarten verschossen. Durch die Klassifizierung als Munition kann sie im Gegensatz zu Drohnen billiger, schneller sowie unter geringeren Auflagen hergestellt und eingesetzt werden.

In dem Zusammenhang ist es richtig, dass die Bundeswehr die Bestellung von Kampfdrohnen plant. Denn Kriege werden zunehmend durch Drohnen in massenhafter Anzahl, automatisierte und vernetzte Waffensysteme sowie Künstliche Intelligenz (KI) bestimmt. **Bewaffnete Drohnen** wie auch KI-gestützte und autonom geführte Systeme sind daher notwendig, um in modernen Konflikten handlungsfähig zu bleiben und die eigenen Kräfte wirksam zu schützen. Sie sind nämlich material- und vor allem personalschonend. Das Thema Abstandsfähigkeit – also Ziele auf große Entfernung mit Präzisionswaffen zu bekämpfen – muss in künftigen Debatten Priorität haben. Dies erfordert klare politische, rechtliche und ethische Leitlinien wie Vorgaben.

Digitalisierung Landbasierter Operationen (D-LBO)

Die im Berichtsjahr medienöffentlich bekanntgewordenen Schwierigkeiten und Verzögerungen beim Vorhaben „Digitalisierung Landbasierte Operationen“ (D-LBO) sind besorgniserregend. Sie behindern die dringend notwendige Modernisierung der Führungs- und Kommunikationsmittel der Bundeswehr sowie ihre Interoperabilität mit NATO-Partnern und damit die Auftragserfüllung der Bundeswehr. Um keine Rückschlüsse auf die Fähigkeiten der Bundeswehr zuzulassen und um somit die Sicherheit der Soldatinnen und Soldaten nicht zu gefährden, werden hier keine Details veröffentlicht. Jedoch sind alle Beteiligten aufgefordert, rasch eine tragfähige Lösung für die Truppe zu erreichen. Der Wehrbeauftragte wird das Thema weiterhin eng verfolgen.

Material

Eine schnell einsatzbereite, voll ausgestattete und durchhaltefähige Bundeswehr ist von überragender Bedeutung. Goldrandlösungen gehören der Vergangenheit an. Im Sinne der Zeitenwende sind Innovation, Materialverfügbarkeit, Souveränität in der Beschaffung, ausreichend Munition, funktionierende Logistik und persönliche Ausrüstung genauso entscheidend wie Großgerät. Die Kriege in der Ukraine und im Gazastreifen haben die erforderlichen Fähigkeiten und insbesondere die Bedeutung von Drohnen im Krieg herausgestellt.

9. Bürokratie und Effizienz

Die militärische Entscheidungsfindung mit der notwendigen Rechtskonformität zu verbinden, ist eine Daueraufgabe der Bundeswehr. Dabei sorgenungsverfahren in der Truppe und der Bundeswehrverwaltung grundsätzlich für Transparenz und planbare Abläufe. Überbordende Bürokratie hingegen lähmt Prozesse. Dass letzteres eher die Regel als die Ausnahme ist, nimmt der Wehrbeauftragte immer wieder in Eingaben sowie im Rahmen seiner Truppenbesuche wahr. Obgleich es gilt, ein effizientes Handeln der Streitkräfte sicherzustellen, wird die Einsatzbereitschaft und Reaktionsfähigkeit der Bundeswehr durch zu viel Bürokratie vermindert. Effizienz kann jedoch allein dann zum Tragen kommen, wenn klare Verfahren vorgegeben sind und so einen Mehrwert schaffen. Dazu bedarf es klarer Priorisierungen.

Das hat die im Berichtsjahr neu konstituierte Bundesregierung erkannt. Das Kapitel „Bürokratierückbau“ im Koalitionsvertrag umfasst auch den Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums. Neben einer anvisierten Personalreduzierung in der Ministerialverwaltung um mindestens acht Prozent bis zum Jahr 2029 soll jedes Bundesministerium pro Jahr mehrere Praxischecks hinsichtlich eines Bürokratieabbaus durchführen. Darüber hinaus vertritt der Bundesrechnungshof in seinem Sonderbericht „Handlungsbedarf bei der Bundeswehr“ vom Mai 2025 die Auffassung, Bürokratie in der Bundeswehr könne reduziert werden, wenn zum Beispiel Berichts- und Meldepflichten auf ein notwendiges Maß reduziert würden.

- Die allgemeine Aufgabenkritik im Ministerium erachtet der Bundesrechnungshof als zu wenig ausgeprägt.

Dieser Bewertung ist nichts entgegenzusetzen. Das um Stellungnahme gebetene Bundesministerium der Verteidigung erklärte, dass die gesetzlichen Grundlagen durchaus entsprechenden Handlungsspielraum zuließen,

um flexibel und pragmatisch zu handeln. Es sei jedoch die Aufgabe aller anordnender Vorgesetzter, die Notwendigkeit von Berichts- und Meldepflichten im eigenen Verantwortungsbereich regelmäßig zu hinterfragen.

Weil dies augenscheinlich nicht immer gelingt, ist der bereits länger geforderte **Mentalitätswandel** im Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums dringend nötig. Ihn zu erreichen, ist jedoch ein langer und schwieriger Prozess. Denn die Absicherungs- und Kontrollmentalität vieler Bundeswehrangehöriger ist nach Auffassung des Ministeriums noch zu stark ausgeprägt und ein Veränderungswille der Verantwortlichen nicht immer gegeben.

- *In Gesprächen stellt der Wehrbeauftragte regelmäßig fest, dass die Mentalität „auch einfach mal machen!“ bei vielen Bundeswehrangehörigen sehr stark ausgeprägt ist. Soldatinnen und Soldaten äußern glaubhaft, bürokratiearm zu denken und so auch handeln zu wollen. Allerdings erfolge leider viel zu oft eine Übersteuerung durch höhere Dienststellen bis hin zum Ministerium selbst, das unbürokratischeres Handeln auf Einheits- oder Verbandsebene verhindere.*

Konsequent und richtig ist daher die Entscheidung des Ministeriums, insbesondere Vorgesetzte im Bürokratieabbau zu schulen. Daher hat es die Lehrpläne an nachgeordneten Akademien, Schulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie im Rahmen der Führungskräfteausbildung angepasst. Inhalte wie Führen durch Vorbild und Vertrauen, Verantwortungsdelegation und -verlagerung, das Schaffen und Nutzen von Handlungsspielräumen sowie Akzeptanz und Umgang mit Fehlern vermittelt die Bundeswehr künftig verstärkt mit dem Ziel, Ressourcen für den Kernauftrag freizusetzen.

Gut ist außerdem, dass der erforderliche Bürokratieabbau inzwischen Chefsache ist. Auf der Bundeswehrtagung im November 2025 beauftragte der Verteidigungsminister seine Staatssekretäre sowie den Generalinspekteur insbesondere auch mit der Entbürokratisierung in den Streitkräften. So betonte der Minister, dass Vorgesetzte in der Bundeswehr führen müssen – und gerade nicht verwalten. Vorschriften müssten der Bewältigung des Auftrags dienen. Daher solle bis Ostern 2026 eine „**Entbürokratisierungs- und Modernisierungsagenda 2.0**“ entstehen. Um den berechtigten Erwartungen der Soldatinnen und Soldaten gerecht zu werden, darf die neue Agenda inhaltlich jedenfalls nicht so umständlich sein, wie ihr Name es aktuell vermuten lässt. Entscheidend ist, sie mit konkreten, pragmatischen und gut umsetzbaren Inhalten zu füllen. Letztlich zählt nicht die Niederschrift in einer Agenda, sondern das daraus resultierende zügige Handeln.

Bereits im Jahr 2023 hat das Verteidigungsministerium die **Ansprechstelle Bürokratieabbau** eingesetzt, um über ein zentrales Meldewesen im Intranet der Bundeswehr bürokratische Hemmnisse aus der Truppe aufzunehmen, zu prüfen und im besten Fall in eigener Zuständigkeit zu lösen. Was gut gedacht ist, wird anscheinend noch nicht perfekt umgesetzt. Von denjenigen, die die Ansprechstelle kennen, üben nicht wenige deutliche Kritik an ihren Verfahrensabläufen:

- *Ein Unteroffizier, der im Sommer 2024 einen Vorschlag einreichte, beanstandete in seiner Eingabe vom November 2025, noch kein Ergebnis erhalten zu haben. Das Verteidigungsministerium betonte glaubhaft, dem Anliegen mit der nötigen Dringlichkeit nachzugehen. Meldungen bürokratischer Hemmnisse im Bereich Personalbearbeitung – wie die des Petenten – kämen jedoch häufig vor, weswegen sich sein Vorbringen in viele, sehr komplexe Meldungen einreihe, die es abzuarbeiten gelte. In seinem Fall komme erschwerend hinzu, dass gesetzliche Vorgaben eine Lösung des Sachverhalts erschwerten.*

Es ist bezeichnend, wenn Meldungen über bürokratische Hemmnisse selbst aufgrund von Bürokratie zu lange dauern. Daher gilt es umso mehr, konkrete Ergebnisse zu liefern, damit die Akzeptanz der Ansprechstelle in der Truppe steigt. Dass sie nach eigenen Angaben in 62 Prozent aller bearbeiteten Meldungen die Bürokratie erfolgreich reduzieren konnte, ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Beschaffung

Bürokratieabbau innerhalb der Bundeswehr hat eine große Schnittstelle mit dem nationalen wie europäischen Beschaffungswesen. Dieses ist hochkomplex. Eine enorm hohe Regelungsdichte und viele Faktoren – darunter technische Anforderungen, Qualität, Sicherheit und wirtschaftliche Aspekte – tragen zu langwierigen Prozessen bei. Diese führen dazu, dass benötigtes Material nicht schnell genug in der Truppe ankommt, was wiederum die Unzufriedenheit betroffener Dienststellen erhöht. Es besteht daher ein dringender Handlungs- und Nachholbedarf im militärischen Beschaffungswesen, der insbesondere auch in einer erforderlichen Anpassung der Vorschriftenlage begründet liegt. Richtigerweise hat das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr verschiedene Reformen auf den Weg gebracht, die hier für erhebliche Verbesserung sorgen sollen.

Das Gesetz zur beschleunigten Planung und Beschaffung für die Bundeswehr beinhaltet die Neugestaltung und erhebliche Erweiterung des 2022 eingeführten Bundeswehr-Planungs- und Beschaffungsbeschleunigungsgesetzes. Es enthält umfassende vergaberechtliche **Erleichterungen**, die das Verteidigungsministerium in gemeinsamer Federführung mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie erarbeitet hat. Das Gesetz soll zunächst befristet bis 2035 für alle öffentlichen Aufträge zur Deckung des Bedarfs der Bundeswehr gelten – auch für solche Bedarfe, die nicht unmittelbar Rüstungsgüter sind, wie beispielsweise zivile Bedarfe in Form von Sanitätsmaterial und Bauleistungen. Durch verschiedene Ausnahmeregelungen, insbesondere im Vergaberecht, will der Gesetzgeber die Beschaffung insgesamt erleichtern und beschleunigen. Vor allem gibt es erheblich höhere Schwellenwerte, ab denen Ausschreibungen und Vergabeverfahren vorgeschrieben sind. Vorhaben, die wesentliche Sicherheitsinteressen Deutschlands, der EU oder der NATO betreffen, können leichter vom Vergaberecht ausgenommen werden. Zudem können Firmen direkt beauftragt werden, wenn nur sie bestimmte Produkte für die Bundeswehr liefern können. Ob das Gesetz die erhofften zeitnahen Besserungen bringt, wird sich zeigen müssen.

Zu hinterfragen ist in dem Zusammenhang die Wertgrenze der sogenannten **25-Millionen-Euro-Vorlagen**. Zusätzlich zur Veranschlagung und Bewilligung im Haushalt muss der Haushaltsausschuss des Bundestages unter Mitberatung des Verteidigungsausschusses alle Beschaffungsprojekte der Bundeswehr mit einem Investitionsvolumen von 25 Millionen Euro oder mehr vor dem Vertragsabschluss gesondert freigegeben. Diese inzwischen gesetzlich festgelegte Praxis beruht auf einem historischen Grundsatzbeschluss des Haushaltsausschusses aus dem Jahr 1981. Damals hat der Ausschuss die Wertgrenze für die Vorlagepflicht im Rahmen der parlamentarischen Kontrolle auf 50 Millionen DM bestimmt. Im Zuge der Einführung des Euros im Januar 2002 erfolgte die formale Umrechnung auf die heutige Wertgrenze vom 25 Millionen Euro, die seit inzwischen 44 Jahren unverändert blieb.

- *Dass dies angesichts der Inflation, der durchweg gestiegenen Preise und der generellen Kosten für militärische Ausstattung nicht mehr zeitgemäß ist und auch so nicht mehr erachtet wird, erfährt der Wehrbeauftragte immer wieder auf Truppenbesuchen.*

Auch der aktuelle Koalitionsvertrag hält fest, das Verfahren der Parlamentsbeteiligung in Beschaffungsfragen beschleunigen zu wollen, und empfiehlt zugleich, den Schwellenwert für Beschaffungsvorlagen zu erhöhen. Letztlich muss das Parlament selbst eine Anpassung initiieren.

Eine Absage erteilte das Verteidigungsministerium dem Vorschlag, eine **dezentrale Beschaffung** von handelsüblichem Material mit geringem Wert einzuführen:

- *So beklagte ein in der Logistik eingesetzter Petent, dass beispielsweise auch bei einzelnen Schrauben und Klarsichtfolien eine zentrale Versorgung von weit abgelegenen Dienststellen im In- und Ausland per Post erfolge, wobei die dafür benötigten Transportkosten nicht im Verhältnis zum Warenwert stünden.*

Das Ministerium erklärte, dass solche Extremfälle bei richtiger Pflege des digitalen Materialbewirtschaftungssystems SAP die Ausnahme seien. Die Versorgung aus der logistischen Basis im Inland zielt darauf ab, dass sich die Truppe vor Ort auf ihren Kernauftrag konzentrieren könne. Regelmäßige dezentrale Beschaffungen durch die Truppe seien weder kriegstauglich noch mit dem vorhandenen militärischen Personal umsetzbar. Im Szenario der Landes- und Bündnisverteidigung sei es wichtiger, das Material zeitgerecht für die Auftragserfüllung zur Verfügung zu stellen als Transportkosten einzusparen. Es sehe aus diesen Gründen aktuell keine Veranlassung, die etablierten Prozesse zu ändern.

Prozessmanagement

Die Regelungstiefe und jedenfalls subjektiv empfundene Redundanz vieler Vorschriften der Bundeswehr sind immer wiederkehrende Kritikpunkte gegenüber dem Wehrbeauftragten.

Besonders beispielhaft für diese Bürokratiewucht sind die Formular- und Papierfluten in der **Reserve**. Um eine Reservistendienstleistung absolvieren zu können, sehen sich Reservistinnen und Reservisten vor und nach einer solchen Übung mit einem Wust von immer gleichen Formularen, zahlreichen Anträgen und Gesetzesvorgaben zu Freistellung, Lohnersatzansprüchen, sozialversicherungsrechtlichen Meldungen, Befreiungsanträgen, Abrechnungsanpassungen sowie Einverständniserklärungen konfrontiert. Die einschlägigen Rechtsgrundlagen finden sich nicht nur im Unterhaltssicherungsgesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz und Soldatengesetz, sondern auch in den Sozialgesetzbüchern III, IV, V und VI sowie im Einkommensteuergesetz. Zudem müssen für eine am Ende erfolgreiche Beordnung zahlreiche verschiedene Stellen reibungs- und verzugslos zusammenwirken. Das funktioniert häufig nicht:

- *Eingaben belegten auch im Berichtsjahr das Versagen der Bürokratie, die aufgrund ihres schieren Umfangs regelrecht zum Scheitern der Bewerbungs- oder Beorderungsprozesse führte: Beorderungsverfahren dauerten teilweise bis zu 22 Monate und waren aufgrund der Beteiligung mehrerer Stellen extrem fehlerbehaftet. Auch gab es keine Informationen über den Bewerbungsstand, sodass Petenten aus Frustration über das Verfahren ihre Bewerbungen zurückzogen.*

Darüber hinaus teilt der Wehrbeauftragte den Eindruck zahlreicher Betroffener, dass die Bürokratie nicht abnehme, sondern weiter zunehme. Zwar prüft das zuständige Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten, ob zur Reduzierung des bürokratischen Aufwands zukünftig auf Datenbanken zurückgegriffen werden könne. Auch verweist es auf die endlich seit Oktober 2025 zum Download verfügbare und seitdem nutzbare App „Meine Reserve“. So lobenswert solche Maßnahmen zur Reduzierung der bürokratischen Hürden sind, ein wesentlicher Abbau der Bürokratie scheint hiermit nicht erreicht zu werden.

Ein weiteres Beispiel für erhebliche Bürokratielast im Regelbetrieb sind die erforderlichen Genehmigungsschleifen bei der Zulassung von Militärkonvois auf zivilen Straßen in Deutschland – beispielsweise bei der Verlegung auf Übungen oder ins Ausland. Denn hierfür benötigen die Einheiten sogenannte **Marschkredite**. Deren Genehmigungsverfahren sind im Tagesgeschäft oft einzelfallbezogen und daher langwierig, aufwendig und bedürfen der Mitwirkung zahlreicher militärischer wie ziviler Stellen. Die Regelbearbeitungszeit für die Genehmigung beträgt nach Auskunft des Ministeriums grundsätzlich 15 Arbeitstage, wobei sich dies auf maximal fünf Arbeitstage reduziere, wenn das bundesweite internetbasierte Verfahrensmanagement genutzt werde. In Kenntnis dieser komplexen Antrags- und Genehmigungsverfahren haben das Verteidigungsministerium und das Bundesministerium für Verkehr deshalb bereits gemeinsam Anstrengungen unternommen, um sowohl die Verfahren im Regelbetrieb als auch bei einer krisenhaften Entwicklung zu beschleunigen:

- *Mit den Landesregierungen von acht Bundesländern hat die Bundeswehr Verwaltungsvereinbarungen geschlossen, wonach nunmehr eine pauschale Erlaubnis die zuvor erforderlichen Einzelgenehmigungen ersetzt. Mit sechs weiteren Bundesländern liefen die Abstimmungen. Eine ähnliche Vereinbarung hat das Ministerium auch mit der Autobahn GmbH des Bundes getroffen.*

Darüber hinaus hat die Novellierung der Straßenverkehrsordnung im Herbst 2024 die Sonderrechte für die Bundeswehr durch zusätzliche Ausnahmetatbestände erweitert. Neben dem Unglücks- und Katastrophenfall existieren inzwischen Regelungen, die bereits bei Eintreten einer krisenhaften Entwicklung und nicht erst im Spannungs- und Verteidigungsfall Anwendung finden und damit das langwierige Genehmigungsverfahren entbehrllich machen. Obgleich dies den bürokratischen Aufwand im Regelbetrieb nicht wesentlich erleichtert, ist wenigstens Vorsorge getroffen. Angesichts der veränderten Sicherheitslage in Europa ist für die kommenden Jahre jedoch absehbar, dass sich auch in Friedenszeiten vermehrt Militärkonvois auf deutschen Straßen bewegen müssen. Daher ist es zwingend erforderlich, dass sich der Gesetzgeber für noch mehr Erleichterungen im Regelbetrieb einsetzt, um hier eine Effizienzsteigerung zu erreichen.

Bundeswehrangehörige in einer besonderen Auslandsverwendung erhalten Zuschläge an Entgeltpunkten in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn sie die nötigen Voraussetzungen erfüllen.

- *Auf die Kritik eines Marinesoldaten, bislang sei keine entsprechende Anrechnung seiner Teilnahme an zahlreichen Operationen im Mittelmeerraum erfolgt, teilte das Verteidigungsministerium mit, es gebe hierzu kein standardisiertes Verfahren.*

Während die Landstreitkräfte regelmäßig auf die Kommandierungszeiten zurückgreifen, erfasst die **Marine** die tagesgenauen Einsatzzeiten noch mühsam nachträglich durch einen Vordruck. Diese Verfahrensweise ist nicht mehr zeitgemäß und sollte schnellstmöglich geändert werden.

Zu bürokratisch ist weiterhin der Prozess der **Umzugskostenvergütung**. Zum Ausgleich einer Mietdoppelbelastung erfolgt jeweils einzelfallbezogen die Ermittlung des örtlichen Mietwertes.

- *Die Dauer dieses Prozesses sowie den Umfang der vorzulegenden Dokumente und Nachweise kritisieren Soldaten immer wieder. Allerdings ist mit der gesetzlichen Übertragung der entsprechenden Liegenschaftsangelegenheiten an die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) dort auch die für die Mietwertermittlung benötigte Expertise gebündelt. Die Einbeziehung der BImA in den Prozess ist somit obligatorisch. Alternativen innerhalb der Bundeswehr bestehen nicht.*

Das Verteidigungsministerium stellt nachvollziehbar klar, dass es die im Verantwortungsbereich der BImA verursachte, teils sehr langwierige Bearbeitungszeit bei den Mietwertermittlungen nicht nachhaltig beeinflussen

könne. Entsprechende Vorstöße bei der BImA und dem Bundesministerium der Finanzen seien erfolglos geblieben. Das ist bedauerlich, ist doch der Bürokratieabbau ein ressortübergreifender und gesamtstaatlicher Prozess. Immerhin zahlt das Verteidigungsministerium nun auf Antrag einen zeitnahen Abschlag auf die zu erwartende Mietentschädigung, um die finanzielle Belastung der Berechtigten wirksam zu begrenzen.

Nicht immer liegt es also im ausschließlichen Einflussbereich der Bundeswehr, bestehende bürokratische Hürden abzubauen. Ein weiteres Beispiel dafür ist das kostenfreie **Bahnfahren in Uniform** – eigentlich ein wahres Erfolgsmodell. Es gilt jedoch nicht uneingeschränkt für alle Soldatinnen und Soldaten:

- *Ein Freiwillig Wehrdienst Leistender kritisierte, dass er für seine Zug-Heimfahrt von Gernersheim nach Mannheim eine Strafzahlung leisten musste. Die Ermittlungen ergaben, dass der vorgelegte Berechtigungsausweis nicht galt, weil die Fahrt nur durch den Verkehrsverbund Rhein-Neckar verlief.*

Wenn der Abfahrts- und der Ankunftsbahnhof der Familienheimfahrt von Freiwillig Wehrdienst Leistenden in demselben Verkehrsverbund liegen, müssen sie die Erstattung der Fahrkosten auf Grundlage einer Reisebeihilfe beantragen. Wenn dagegen die Hin- und Rückfahrt in ihrer gesamten Streckenlänge die Grenze eines Verkehrsverbundes überschreitet, erhalten sie von ihrer Einheit oder Dienststelle für diese Strecke einen sogenannten Berechtigungsausweis. Diese Differenzierung nach den Grenzen der Verkehrsverbünde ist viel zu kompliziert und unpraktisch. Ein deutlich vereinfachtes Verfahren ist auch hier notwendig.

Unverständlich ist in dem Zusammenhang außerdem der Umstand, dass folgende acht **Verkehrsverbünde** immer noch nicht der Rahmenvereinbarung, die das kostenlose Bahnfahren in Uniform ermöglicht, beigetreten sind: Augsburger Verkehrs- und Tarifverbund (AVV), Tarifverbund Freudenstadt (VGF), Verkehrsgemeinschaft Bäderkreis Calw (VGC), Verkehrsverbund Hegau-Bodensee (VHB), Verkehrsverbund Oberlausitz-Niederschlesien (ZVON), Verkehrsverbund Pforzheim-Enzkreis (VPE), Verkehrsverbund Süd-Niedersachsen (VSN), Verkehrsverbund Vogtland (VVV). Innerhalb ihres Geltungsbereiches ist ein kostenloses Bahnfahren in Uniform gar nicht möglich. Anders verhält es sich, wenn der Start- oder Zielbahnhof in einem dieser Verkehrsverbünde liegt. Dann können Soldaten das kostenlose Bahnfahren in Uniform immerhin nutzen, wenn auch mit einem umständlichen Mehraufwand:

- *Die Buchung müssen sie dann über ein Sonderbuchungsportal der Deutschen Bahn vornehmen.*

Auch wenn diese bürokratische Hürde nicht im Verantwortungsbereich des Verteidigungsministeriums liegt, sondern bei den regionalen Verkehrsverbünden, sollten diese den Bemühungen des Ministeriums, sie zum Beitritt zu gewinnen, zeitnah nachkommen – insbesondere auch als Zeichen der Wertschätzung gegenüber der Truppe.

Bürokratie und Effizienz

Bürokratie in der Bundeswehr muss zwingend auf ihre Notwendigkeit überprüft werden. Das bedeutet neben einer erfolgreichen Digitalisierung von Standardprozessen vor allem auch eine Verschlankeung sowie Vereinfachung von Verantwortlichkeiten. Befehls- und Informationswege müssen eindeutig sowie verständlich sein. Entscheidungen müssen auch in der Truppe getroffen werden können.

Die aktuellen Strukturen der Bundeswehr und des Verteidigungsministeriums sind zu kopflastig, zu kompliziert und in großen Teilen nicht effektiv. Eine Effizienzsteigerung in der Truppe kann so nicht erreicht werden. Sämtliche Prozesse und Vorschriften wie der Organisationsaufbau sind konsequent auf Redundanzen zu überprüfen und gegebenenfalls zu streichen oder zumindest zu ändern.

10. Infrastruktur

Auf über 67 Milliarden Euro wird sich der Gesamtinvestitionsbedarf für militärische Infrastruktur bis in die 2040er-Jahre belaufen – so der letzte Infrastrukturbericht, den das Verteidigungsministerium im Juni 2025 dem Parlament vorgelegt hat. Zusammen mit den 8.000 anstehenden Bauvorhaben verdeutlicht die Summe, vor welcher immenser Herausforderung die Bundeswehr steht. Für die Truppe sind insbesondere die für die Realisierung benötigten Zeiträume eine spürbare Belastung. Denn mit der Behebung von infrastrukturellen Problemen sind zum Teil erhebliche Verzögerungen in der Nutzung verbunden, wie zwei Beispiele zeigen:

- *In der Blücher-Kaserne in Berlin ging im Berichtsjahr ein Lastenaufzug zum Transport mobiler Röntengeräte endlich in Betrieb – 22 Jahre nachdem das Sanitätsregiment 1 den Bedarf erstmals angemeldet hatte.*

- *Beim Marineunterstützungskommando in Wilhelmshaven sind wegen Schimmelbefalls Räume seit 2019 gesperrt. Umzüge in neu errichtete Gebäude können nach gegenwärtiger Einschätzung erst im Jahr 2029 erfolgen.*

Ein trauriges Beispiel für den Zustand der Infrastruktur der Bundeswehr ist die **Oberpfalz-Kaserne** in Pfreimd, der Heimat des Panzerbataillons 104.

- *Die Kasernen-Gebäude stammen im Wesentlichen aus den 70er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts und sind nahezu alle sanierungsbedürftig. Mittlerweile befinden sich sechs Baumaßnahmen in der Umsetzung. Trotz aller Planungen und Finanzierungen herrscht vor Ort Unzufriedenheit, denn es gibt Verzögerungen bei fast allen Neu- und Umbauprojekten. So soll beispielsweise das eigentlich für 2020 geplante neue Unter-
kunftsgebäude 5 frühestens 2029 zur Verfügung stehen. Wie die militärischen Verantwortlichen vor Ort berichteten, liege ein wesentlicher Grund dafür in der regelmäßigen Verschiebung der Umsetzung von Bauvorhaben durch das zuständige zivile Landesbauamt.*

Vor großen infrastrukturellen Herausforderungen steht auch die **Gäuboden-Kaserne** in Feldkirchen, wo das Sanitätslehrregiment „Niederbayern“ seinen Standort hat.

- *In der 1936 errichteten Kaserne stehen viele Gebäude unter Denkmal- oder Ensembleschutz. Bis 2033 liegen dort 38 Baumaßnahmen mit einem Volumen von 240 Millionen Euro und 87 Maßnahmen im Bereich des Bauunterhalts in Höhe von insgesamt 5,5 Millionen Euro an. Dass die Realisierung all der Baumaßnahmen während des laufenden Dienstbetriebs erfolgen soll, ist eine besondere Herausforderung.*

Sowohl in Pfreimd als auch in Feldkirchen hoffen die Betroffenen auf eine Beschleunigung der Vorhaben. Der Freistaat **Bayern** hat den Weg dafür bereits im Jahr 2024 mit dem Gesetz zur Förderung der Bundeswehr in Bayern freigemacht. Ziel der Landesregierung ist unter anderem eine am spezifischen Bedarf der Streitkräfte ausgerichtete Anwendung baurechtlicher Vorschriften. Bereits vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes hat das Sanitätslehrregiment in Feldkirchen sehr gute Erfahrungen mit der beschleunigenden Kraft innovativer Ansätze beim Bauen in Bayern gemacht.

- *Dort gelang die Errichtung eines Unter-
kunftsgebäudes mit 52 Einzelstuben innerhalb einer Bauzeit von nur eineinhalb Jahren.*

Auch die Universität der Bundeswehr in Neubiberg bei München konnte einen ähnlichen Erfolg verbuchen:

- *Im Rahmen eines Pilotprojekts errichtete die Bundeswehr ein Gebäude mit 180 Unterkünften in weniger als zwei Jahren ab Planung. Möglich war dies, weil das Vorhaben in Modulbauweise erfolgte.*

Vor dem Hintergrund dieser positiven Erfahrungen und mit der Umsetzung des Gesetzes kann der Fortgang der Bauvorhaben in Pfreimd und Feldkirchen in den nächsten Jahren durchaus beispielhaft für den Erfolg der Bemühungen um schnelleres Bauen für die Bundeswehr im Freistaat werden. Das bayerische Modell hat damit das Potenzial einer Blaupause auch für andere Bundesländer, denn es gibt gute Handlungsanweisungen, die es für die gesamte Bundesrepublik zu prüfen gilt.

Was in Bayern bereits funktioniert, bringt **Nordrhein-Westfalen** ebenfalls auf den Weg. Denn dort gibt es ebenso einen enormen Bedarf. Die Technische Schule des Heeres am Standort Aachen und die Generalmajor-Freiherr-von-Gersdorff-Kaserne in Euskirchen sind Beispiele dafür:

- *An der Aachener Schule ist unter anderem die Errichtung von Ausbildungshallen notwendig, um ihren Ausbildungsauftrag weiterhin angemessen erfüllen zu können. Dem steht allerdings eine große Anzahl zum Teil höher priorisierter Bauvorhaben am Standort entgegen, weshalb das Vorhaben erst im Oktober 2030 beginnen soll. Gerade weil die notwendigen Bedarfsplanungen bereits vorliegen, darf diese Zeitachse nicht das letzte Wort sein. Vielmehr sind alle beteiligten Stellen dazu aufgerufen, schneller zu handeln.*
- *Kein Licht im Keller, verschmutztes Warmwasser und deutlich zu wenig nutzbare WCs meldete ein Soldat aus der Generalmajor-Freiherr-von-Gersdorff-Kaserne – Zustände, die das Bundesministerium der Verteidigung bestätigte. Den jetzt in dieser Liegenschaft dienenden Soldatinnen und Soldaten nutzt die Erklärung wenig, dass eine hinreichende Ertüchtigung des dortigen Stabsgebäudes U 5, das fast 90 Jahre alt ist, nicht mehr möglich sei. Die stattdessen notwendige Fertigstellung einer Ersatzinfrastruktur lasse nach derzeitiger Einschätzung noch bis zum Jahr 2035 auf sich warten. Ein Lichtblick sind lediglich zwei im Juli 2025 bezugsfertig errichtete neue Unter-
kunftsgebäude, die seit Januar 2026 in Nutzung sind.*

Beschleunigungspotenziale soll in Nordrhein-Westfalen die im Oktober 2024 eingerichtete Task Force für verteidigungs- und sicherheitsrelevanten Bundesbau bringen. Sie soll schnelle Entscheidungen zu Fragen herbeiführen, welche die Organisation und Planung von Projekten betreffen. Vorhaben mit besonders hoher Priorität – sogenannte Fokusprojekte – sollen gesondert betrachtet werden, um auch auf diese Weise Beschleunigungsmöglichkeiten zu identifizieren. Zudem hat Nordrhein-Westfalen 22 zusätzliche Personalstellen für den Bundesbau bereits im Jahr 2024 geschaffen, im Berichtsjahr kamen weitere 66 hinzu. Darüber hinaus baut das Land Kompetenzzentren für Bundeswehrvorhaben in seiner Bauverwaltung auf. Derselbe Expertenkreis plant somit Bauaufgaben und setzt diese um. Serielles Bauen soll etwa bei Unterkunftsgebäuden die Zeit bis zur Fertigstellung deutlich verkürzen, zumal Genehmigungsverfahren bei immer gleicher Planung schneller ablaufen.

Auch der Freistaat **Thüringen** will die Umsetzung von Bauprojekten der Bundeswehr beschleunigen. So soll das Bauministerium eine eigene Abteilung für Bundesbauprogramme erhalten. Gleichzeitig soll das für die Bauvorhaben zuständige Landeshochbauamt von einigen Aufgaben entlastet werden, um sich stärker auf Investitionen in Kasernen konzentrieren zu können. Das ist zu begrüßen, denn auch in diesem Bundesland besteht Handlungsbedarf:

- *Das Panzerbataillon 393 in Bad Frankenhausen verfügt nach Angaben der Verantwortlichen über deutlich zu wenige UnterkunftsKapazitäten, um mit dem Personalaufwuchs Schritt halten zu können. Folge des Engpasses sei perspektivisch, dass alle nicht mehr unterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten die ihnen bislang zugewiesenen Stuben zugunsten von Berechtigten aufgeben müssten.*

Dies kann bei den Betroffenen zu Unmut sowie höheren Kosten für die Anmietung einer Zweitwohnung führen und ist wenig attraktiv.

Das Innenministerium des Landes **Rheinland-Pfalz** plant für Baumaßnahmen in Infrastruktur der Bundeswehr von 2025 bis 2029 Investitionen in Höhe von knapp zwei Milliarden Euro. Dies ist bemerkenswert, da das Land in den fünf Jahren zuvor nach eigenen Angaben lediglich knapp 600 Millionen Euro in solche Maßnahmen investiert hatte. Die Lage in den dort rund 40 Liegenschaften der Bundeswehr unterscheidet sich allerdings nicht wesentlich vom Rest der Republik. Zu hoffen ist, dass mit der deutlichen Erhöhung der Investitionssumme auch Mittel an das IT-Bataillon 281 in Gerolstein fließen.

- *Zwar erfolgte dort im Berichtsjahr endlich die Fertigstellung dringend benötigter Schleppdächer. Wegen fehlender Finanzmittel steht jedoch die Ertüchtigung der Wege dorthin noch aus. Deshalb kann der Verband seine Fahrzeuge bis auf Weiteres nicht unter die schützenden Dächer fahren.*

Nicht nur einzelne Bundesländer, auch der **Bund** selbst beschreitet neue Wege zur Beschleunigung des Infrastrukturverfahrens im militärischen Bundesbau. Dazu gehören eine entsprechende Bund-Länder-Projektgruppe und insbesondere das Gesetz zur beschleunigten Planung und Beschaffung für die Bundeswehr. Zudem stellte das Verteidigungsministerium das Pilotprojekt „Bundeswehr-Bauprogramm Unterkünfte“ im Berichtsjahr vor. Hierbei handelt es sich um eine Zusammenarbeit zwischen der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben als Eigentümerin und Vermieterin der Bundeswehrliegenschaften sowie der Bundeswehr als deren Nutzerin. Vorgesehen ist der Neubau von 76 Unterkunftsgebäuden an 31 Standorten im Bundesgebiet. Im Rahmen des Bauvorhabens sollen rund 7.150 moderne Einzelunterkünfte mit eigenem Sanitärbereich für die Soldatinnen und Soldaten geschaffen werden. Durch standardisierte Vorgaben und eine serielle sowie modulare Bauweise soll die Fertigstellung in spürbar kürzeren Bau- und Planungszeiten erfolgen. Die derzeitige Planung geht davon aus, diese Projekte ab dem Jahr 2026 zu beginnen und fünf Jahre später, im Jahr 2031, zu beenden. Wesentlicher Erfolgsfaktor für das zukünftige Bauen für die Bundeswehr ist damit die Beschleunigung durch seriellen und modularen Bau, durch Entbürokratisierung und durch Priorisierung.

All diese Initiativen gehen in die richtige Richtung und haben das Potenzial, in ihrer Gesamtheit Bauvorhaben der Bundeswehr weiter voranzutreiben. Doch auch die Bundeswehr selbst muss mitunter daran arbeiten, ihre Prozesse zu verbessern:

- *In Jagel, dem Standort des Taktischen Luftwaffengeschwaders 51 „Immelmann“, verhinderten eine Vielzahl von kleineren Restarbeiten bis Ende April des Berichtsjahres den Bezug eines 2023 neu errichteten Gebäudes. Ursächlich dafür war die offensichtlich verspätete Einbindung der für die Mängelumsetzung zuständigen Bauverwaltung des Landes Schleswig-Holstein.*

Das zuständige Kompetenzzentrum Baumanagement des Bundesamtes für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr nahm diesen Fall zum Anlass, eine Initiative einzuleiten, um künftig solche

Verzögerungen zu vermeiden. Neben einer noch engmaschigeren Einbeziehung der Landesbauverwaltung soll diese selbst die Betreiberfirma für Baustellenabsicherung schon frühzeitig am Planungsprozess beteiligen. Ziel sei es, Fehlplanungen oder Ausführungsmängel im Hinblick auf bauseitige Vorbereitungen für die Absicherungstechnik zu minimieren beziehungsweise gänzlich auszuschließen.

In eine ähnliche Richtung zielt der bereits im Infrastrukturbericht 2024 aufgezeigte Weg, die Landesbauverwaltungen von **Kleinstaufträgen** zu entlasten, indem die Bundeswehr und die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben als Bauherren solche Arbeiten verstärkt selbst erledigen. Dies dürfte vielerorts auf Zustimmung stoßen:

- *An der Artillerieschule Idar-Oberstein zeigten Soldatinnen und Soldaten bei einem Truppenbesuch ihre Bereitschaft an, sofort persönlich einfache Handwerker- oder Malerarbeiten durchzuführen, um Betreuungs- und Gesellschaftsräume in einen ansprechenderen Zustand zu versetzen.*

Zu begrüßen ist die Klarstellung des Verteidigungsministeriums mit Erlass vom Dezember 2024, dass die Truppe insbesondere technisch einfache Verschönerungsarbeiten eigenständig vornehmen kann. Dies gilt ebenfalls für weitere Bauaufgaben, wenn sie dienstlichen Zwecken wie der Ausbildung, Inübhunghaltung oder der Betreuung und Fürsorge der Truppe dienen. Davon nicht umfasst sind Arbeiten, die aus Sicherheitsgründen bestimmte Fachleute wie beispielsweise Elektriker durchführen müssen.

Trotz organisatorisch, finanziell, rechtlich und personell besserer Rahmenbedingungen für eine Beschleunigung des Bauens und aller weiterer Bemühungen zur Verbesserung der infrastrukturellen Lage besteht weiterhin ein enormer Nachholbedarf. Die Einführung des Neuen Wehrdienstes, der Aufwuchs an Reservisten und nicht zuletzt eine zu erwartende erhöhte Beherbergung von NATO-Partnern im Bundesgebiet üben zusätzlichen Druck aus. Sanierungen, etwaige Neubauten in bestehenden Liegenschaften sowie Verdichtung bei der Unterbringung werden den Bedarf kurzfristig nicht decken können.

Das Bundesministerium der Verteidigung hat vor diesem Hintergrund mit dem **Moratorium** für die Konversion von Liegenschaften im Oktober 2025 entschieden, den Liegenschaftsbedarf der Truppe neu zu justieren und den im Jahr 2011 unter einer anderen sicherheitspolitischen Lage angeordneten Verzicht auf die Nutzung von Liegenschaften rückgängig zu machen – dort wo es heute noch möglich und sinnvoll erscheint. Pläne zur Konversion und Verwertung der Liegenschaften für andere, zivile Zwecke sind vorerst gestoppt oder zurückgenommen. Betroffene Kommunen, die auf eine zivile Nutzung hofften oder mit dieser bereits planten, erleben nun direkt vor Ort, was die Zeitenwende konkret bedeutet. Vorrang hat der zu erfüllende Verteidigungsauftrag der Bundeswehr. Dies ist sinnvoll, denn allein für die Umsetzung des Neuen Wehrdienstes benötigt die Bundeswehr eine hohe Zahl an zusätzlichen Unterkünften.

- *Das Projekt German Armed Forces – Contractor Augmentation Program (G-CAP) widmet sich bereits dieser Herausforderung. Ab Mitte 2027 soll der Infrastrukturbedarf an Unterbringungskapazitäten für den Neuen Wehrdienst – geplant sind 54.000 Betten – gedeckt sein. In die Projektorganisation sind mehrere Bauverwaltungen der Länder eingebunden. Rahmenverträge mit Bauunternehmen und standardisiertes Bauen sind ebenfalls vorgesehen.*

Hilfreich ist hier auch die vorgesehene Abkehr vom **Einzelstuben-Konzept**:

- *Bei Truppenbesuchen üben Soldatinnen und Soldaten immer wieder deutlich Kritik an den Einzelstuben. Dies gilt vor allem für nicht unterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten, die ab Erreichen des 25. Lebensjahres grundsätzlich nicht mehr zum Wohnen in der Kaserne verpflichtet sind und deswegen häufig ihre Stuben für die Unterkunftspflichtigen räumen müssen. Vor dem Hintergrund der in vielen Teilen Deutschlands angespannten Wohnungsmarktlage wünschen sie sich eine Bleibe in der Kaserne.*

Auch zur Pflege und Vertiefung der Kameradschaft ist es sinnvoll, wenn sich Mehrere eine Stube teilen. Neu hinzugekommene Kameradinnen und Kameraden finden auf diesem Wege schnell Anschluss und Unterstützung für viele mit dem Dienst zusammenhängende Herausforderungen. Dies kann eine nicht zu unterschätzende Motivationshilfe in den ersten Dienstmonaten sein. Es ist daher sehr zu begrüßen, dass das Bundesministerium der Verteidigung beabsichtigt, die Mehrfachbelegung von Stuben zu steigern. Ziel ist es auch, die temporär gebotene Unterbringung nicht unterkunftspflichtiger Soldatinnen und Soldaten zu ermöglichen. Nicht zuletzt im Hinblick auf den zu erwartenden Aufwuchs der Streitkräfte wäre das die sinnvollere Unterbringungsalternative. Vorausschauend war es, dass die aktuelle Einrichtung der Einzelstuben im Notfall auch die Umwandlung in eine Zweibettstube ermöglicht.

Bei der Marine war es Schiffs- und Bootsbesatzungen im Heimathafen aufgrund der 2016 eingeführten Arbeitszeitverordnung zwischenzeitlich nicht mehr gestattet, sich nach Dienstschluss an Bord aufzuhalten. Zumindest im 3. Minensuchgeschwader in Kiel gehört das **Wohnen an Bord** wieder zum Regelbetrieb.

- *Die Rückmeldungen der Soldaten, die sich vor dem Hintergrund von 180 Seetagen im Jahr eine Wohnung auf einem prekären und zudem touristisch geprägten Wohnungsmarkt nicht leisten können oder wollen, sind sehr gut. Auf positive Resonanz stößt vor allem die damit verbundene Identifikation mit ihrem Boot sowie die Förderung der Kameradschaft.*

Erfreulich und konsequent ist daher, dass die Einsatzflottille 1 das Modell bereits auf ihre weiteren seegehenden Einheiten ausgeweitet hat. Bei der Einsatzflottille 2 hakt es dagegen noch an der erforderlichen Zustimmung der Kommission Bewachung und Absicherung. Immerhin besteht dort im Rahmen eines sechsmonatigen Pilotprojektes seit Januar 2026 unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit des Wohnens an Bord. Hier sollte das Ziel sein, zügig eine dauerhafte Lösung zu finden.

Neben einer schnellen Ertüchtigung der Ausbildungsinfrastruktur, insbesondere der Schießanlagen, ist es nach Jahrzehnten zudem notwendig, die Zahl der **Munitionslager** wieder zu erhöhen.

- *Dass der erforderliche Umbau eines Munitionslagers erst um das Jahr 2038 seinen Abschluss finden soll, entspricht sicher nicht den aktuell drängenden sicherheitspolitischen Notwendigkeiten.*

Sinnvoll ist hier die Prüfung des Verteidigungsministeriums, stillgelegte Munitionslager wieder zu reaktivieren, um diese während anstehender Bauarbeiten temporär als Kompensationslagerflächen für Munition zu nutzen. Der dadurch freigewordene Raum könnte zu mehr Baufreiheit und damit zu einer Beschleunigung führen.

Infrastruktur

Die sicherheitspolitische Lage erfordert eine robuste und resiliente Infrastruktur der Bundeswehr. Es bedarf zwingend der beschleunigten Sanierung zahlreicher maroder Kasernen. Dies fördert nicht nur die Einsatzbereitschaft der Truppe, sondern auch die Attraktivität des Dienstes für die Soldatinnen und Soldaten.

Von Sonderregelungen für militärische Infrastrukturprojekte muss in den Bundesländern noch mehr Gebrauch gemacht werden, was auch durch die Reduzierung von Planungs- und Vergabebürokratie zu erreichen ist. Insgesamt gilt es, die zivil-militärische Zusammenarbeit auszubauen, damit Länder und Kommunen frühzeitig in Prozesse eingebunden sind und eine höhere Akzeptanz für die Krisenvorsorge entsteht.

Es ist absehbar, dass sich Sabotageakte gegenüber Bundeswehrliegenschaften in der Zukunft häufen werden. Letztlich müssen alle Standorte der Truppe ausnahmslos sabotagesicher sein – auch unter Berücksichtigung hybrider Bedrohungen.

11. Innere Führung

Die Innere Führung bildet das Fundament für wertorientiertes Handeln in der Bundeswehr. Ihre Aufgabe ist es, die Grundrechte der Soldaten als Staatsbürger in Uniform zu schützen. Dafür schafft sie Leitlinien für die militärische Führung und den Umgang miteinander sowohl im Krisen- und Einsatzfall als auch im dienstlichen Alltag. Sie ist die Grundlage für Kameradschaft, Zusammenhalt und Vertrauen in die militärische Führung.

Durch den geplanten personellen Aufwuchs der Bundeswehr und die Einführung des Neuen Wehrdienstes wird sich die Innere Führung perspektivisch neuen Herausforderungen ausgesetzt sehen. Dabei ist es vor allem Aufgabe der Ausbilder, Rekruten durch zeitgemäße Menschenführung an den Soldatenberuf heranzuführen und die Grundwerte der Truppe zu vermitteln. Hierbei kommt der Inneren Führung eine Schlüsselfunktion zu, um Verständnis für den Sinn des Dienstes zu schaffen, Akzeptanz für notwendige militärische Disziplin zu fördern und den militärischen Auftrag mit dem individuellen Selbstverständnis in Einklang zu bringen. Entscheidend ist, dass die Innere Führung nicht nur gelehrt, sondern vor allem auch gelebt wird – mit neuen Inhalten und Impulsen.

Vorgesetzte sind der Inneren Führung in besonderer Weise verpflichtet. Sie haben diese nicht nur vorzuleben und in die Truppe hineinzutragen. Sie nehmen auch die Fürsorgeverantwortung für ihre Untergebenen wahr. Dabei ist es wichtig, das Führungsverhalten stetig weiterzuentwickeln. Eine moderne Führung zeichnet sich durch offene Kommunikation, das Etablieren einer **Fehlerkultur** und die Einbindung der Untergebenen aus. Die Rückmeldungen hierzu in Form von Eingaben aus allen Truppenteilen zeigen, dass der überwiegende Teil der

militärischen Vorgesetzten den Dialog sucht und seiner Fürsorgepflicht sowie Vorbildfunktion gerecht wird. Trotzdem ist festzustellen, dass die Umsetzung der Inneren Führung in der Praxis erheblich von der Persönlichkeit und Haltung einzelner Vorgesetzter abhängt.

Darüber hinaus steht die militärische Führung in der Verantwortung, für traditionsbildende Maßnahmen und identitätsstiftende Rituale zu sorgen, auf die sich die Truppe berufen kann. Der Traditionserlass von 2018 stellt bereits klar, welche Symbole, Zeichen und Zeremonielle eine besondere Bedeutung in der Traditionspflege der Bundeswehr genießen. Offen ist dagegen die Frage, welches **Liedgut** gepflegt werden darf. 2017 hatte das Verteidigungsministerium entschieden, die Verteilung des bis dahin verbreiteten Liederbuchs der Bundeswehr einzustellen und stattdessen eine zeitgerechte Auswahl an Musikstücken zu entwickeln. Obwohl das Ministerium seinerzeit konstatierte, dass das Singen in der Truppe ein soldatischer Brauch ist, der zum Zusammenhalt in der soldatischen Gemeinschaft und der Entwicklung von Kameradschaft beiträgt, ist die Überarbeitung bis heute nicht abgeschlossen.

Kameradschaft

Im Mittelpunkt der Inneren Führung steht die Kameradschaft. Sie bedeutet nicht nur Loyalität untereinander, sondern ist verbindliches Ethos. Das Soldatengesetz verpflichtet alle Soldaten, die Würde, die Ehre und die Rechte des Kameraden zu achten und ihm in Not und Gefahr beizustehen. Kameradschaft ist somit für die Einsatzbereitschaft und das Funktionieren der Streitkräfte essenziell, sie bildet die Grundlage für den militärischen Zusammenhalt. Der gemeinsame Dienst sowie das Erdulden von Gefahr und Entbehrungen schaffen eine besondere Verbundenheit.

Als soldatische Pflicht darf Kameradschaft allerdings nicht von Bedingungen abhängig gemacht werden. Daher sind **Aufnahmerituale** Ausdruck eines grundlegend falschen Verständnisses. Unter ihrem Deckmantel werden betroffene Soldatinnen und Soldaten regelmäßig gedemütigt oder in ihrer körperlichen Integrität verletzt. Doch gefährden sie nicht nur die physische und psychische Gesundheit der Betroffenen. Sie sind überdies geeignet, der öffentlichen Wahrnehmung der Bundeswehr erheblich zu schaden. Denn oftmals folgen solche Rituale der unzutreffenden Prämisse, dass zur Aufnahme in die soldatische Gemeinschaft etwas unter Beweis gestellt werden müsste. Von Soldaten ist jedoch zu erwarten, dass sie zeitgemäße Wege finden, neue Kameraden zu integrieren. Dies gilt umso mehr, da jedes Aufnahmeritual für diejenigen, die es aus beispielsweise gesundheitlichen oder religiösen Gründen nicht durchführen wollen oder können, Ausgrenzung bedeuten kann.

Umso wichtiger ist es, in der Truppe verlässliche Regeln und Grundprinzipien der Kameradschaft zu verankern, um den Aufbau persönlicher kameradschaftlicher Bindungen sowie Vertrauen und Verlässlichkeit zu stärken. Darüber hinaus sollten positive Erfahrungen gelebter Kameradschaft einheitsübergreifend geteilt werden, sodass diese als Inspiration und Exempel dienen können.

Grundausbildung

Die Grund- beziehungsweise Basisausbildung ist der erste richtige Berührungspunkt von Soldatinnen und Soldaten mit der Bundeswehr. Sie prägt das Bild vom militärischen Dienst nachhaltig und legt den Grundstein für Kameradschaft, Disziplin und Vertrauen in die militärische Führung. Zugleich findet sie in einem besonders sensiblen Zeitraum statt: Junge Rekrutinnen und Rekruten stehen durch die Ausbildung unter erheblicher körperlicher und psychischer Belastung und müssen sich gleichzeitig in einer ungewohnten Umgebung an das Leben in der militärischen Gemeinschaft gewöhnen.

Notwendiger Bestandteil der Soldatenausbildung ist das Erlernen von militärischer Härte. Diese erfüllt jedoch keinen Selbstzweck und darf als unzulässige **überzogene Härte** bei jeglicher Form von Ausbildung nicht das gebotene Maß überschreiten:

- *Ein Reserveoffizier befahl bei einer Übung einem unterstellten Soldaten, bei Temperaturen von sieben Grad Celsius eineinhalb Stunden in einer zehn Zentimeter tiefen Pfütze zu liegen.*

Richtig ist, dass die Bundeswehr solchen nicht tragbaren Vorfällen disziplinarrechtlich entschieden entgegentritt. Vorfälle wie die folgenden gefährden nicht nur die körperliche und seelische Gesundheit der Opfer. Sie sind auch mit der Inneren Führung unvereinbar und werfen einen Schatten auf das Bild der Bundeswehr:

- *In einer Grundausbildungskompanie kam es zu erheblichen Misshandlungen von Rekruten durch Rekruten: Beispielsweise drückten sie den Kopf eines Kameraden in eine Toilettenschüssel und betätigten die Spülung. Auf einen weiteren Kameraden schlugen Rekruten im Bett ein und zogen ihn auf den Flur, wo sie ihn mit mehreren Eimern Wasser übergossen. Unter Gewaltandrohung mussten mehrere Rekruten die militärischen Dienstgrade erlernen – im Falle der Unkenntnis wurden sie geschlagen. Andere Rekruten mussten bis auf die Unterwäsche entkleidet durch ein Spalier von Kameraden laufen, die sie dabei auf den Rücken oder das Gesäß schlugen. Einem Rekruten wurde wegen vermeintlichen Verrats mit Filzstift „Ratte“ auf die Stirn geschrieben, weil er über die Vorfälle mit Kameraden eines anderen Zuges gesprochen haben soll. Als Konsequenz entließ die Bundeswehr elf Beschuldigte. In zwölf Fällen erfolgte eine Abgabe des Sachverhalts an die Staatsanwaltschaft. Zudem wurden 20 Disziplinarbußen und 17 strenge Verweise verhängt. Darüber hinaus führte das Bataillon einen Unteroffizier vom Dienst in den Unterkunftsgebäuden ein, um eine stete Dienstaufsicht zu gewährleisten.*

Derartige Misshandlungen haben nichts mit Disziplin, Ausbildung oder dem Aneignen notwendiger militärischer Härte zu tun. Um auch nach Dienstschluss die Ordnung aufrechtzuerhalten und ein sicheres Umfeld zu schaffen, ist neben der verstärkten **Dienstaufsicht** durch Vorgesetzte die (Wieder-)Einführung der Unteroffiziere vom Dienst (UvD) und der Gefreiten vom Dienst (GvD) ein probates Mittel. Auch wenn dies eine Zusatzbelastung der Truppe bedeutet, sollten UvD und GvD wieder der Standard in Grundausbildungseinheiten werden. Daneben gilt es, Rekruten durch ein Klima des Vertrauens zu ermutigen, Vorfälle frühzeitig zu melden, ohne dass sie Nachteile befürchten müssen.

Verletzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung

Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr schwören beziehungsweise geloben, die Bundesrepublik Deutschland und ihre Werte zu verteidigen. Dies begründet eine besondere politische Treuepflicht, die zu den elementaren soldatischen Pflichten zählt. Sie verpflichtet nicht nur dazu, die freiheitliche demokratische Grundordnung und die Grundrechte als Wesen des rechtsstaatlichen Systems umfassend anzuerkennen, sondern auch mit dem gesamten Verhalten für deren Erhaltung und Verwirklichung einzutreten.

Eine Verletzung der politischen Treuepflicht zählt zu den gravierendsten Verletzungen soldatischer Pflichten. Erhalten Angehörige der Bundeswehr Kenntnis von entsprechenden Verstößen, haben sie diese unverzüglich ihren Vorgesetzten zu melden. Eine solche Meldepflicht besteht für alle Vorkommnisse, die aufgrund ihrer Wirkung für die Innere und Soziale Lage, die Einsatzbereitschaft oder das Ansehen der Bundeswehr in der Öffentlichkeit von Bedeutung sein können. Als sogenannte **Meldepflichtige Ereignisse** übermittelt das Verteidigungsministerium dem Wehrbeauftragten diese Meldungen, die er nach eigenem Ermessen von Amts wegen weiter verfolgt. Auf diese Weise erfasste der Wehrbeauftragte im Jahr 2025 insgesamt 304 Meldepflichtige Ereignisse im Bereich Extremismus. Hiervon waren 275 Sachverhalte der Meldekategorie „Extremistische Verhaltensweisen, Volksverhetzung und Verstoß gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung“ zugeordnet. Allerdings wurden davon in 14 Fällen nicht Soldaten, sondern zivile Angehörige der Bundeswehr eines entsprechenden Fehlverhaltens verdächtigt. In weiteren 16 Fällen konnten Täter nicht ermittelt werden. Im Vorjahr waren es insgesamt 252 Sachverhalte in der vorgenannten Meldekategorie und in den Berichtsjahren 2019 bis 2023 jeweils 178, 211, 226, 185 und 177. Daneben gab es weitere 29 Meldepflichtige Ereignisse (2020 bis 2024: 18, 26, 18, 27 und 23), die nach Bewertung des Wehrbeauftragten Bezüge zum Extremismus hatten, die jedoch von der Truppe zum Beispiel in den Kategorien „Diskriminierung“ oder „Friedensverrat, Hochverrat, Landesverrat; äußere Sicherheit“ gemeldet wurden.

Ganz überwiegend erfasste die Bundeswehr Sachverhalte aus dem Bereich des **Rechtsextremismus**. Sie reichen von rechtsextremen und verfassungsfeindlichen Äußerungen sowie entsprechenden Nachrichten in Chatgruppen und sozialen Netzwerken über die Teilnahme an Veranstaltungen oder Versammlungen mit rechtsextremistischem Hintergrund, dem Tragen von dazugehöriger Kleidung oder Tattoos bis hin zur Wiedergabe rechtsextremer Musikstücke:

- *Ein Flieger gab in einem Gespräch unter Kameraden an, dass er Lieder aus dem rechtsextremistischen Spektrum höre. Eine Nachfrage, ob er sich als rechtsradikal einordne, bejahte er. Die Vernehmung des Beschuldigten ergab, dass er außerdem rechtsextremistische Äußerungen in seinem Freundeskreis tätigte. Die Bundeswehr entließ den Soldaten.*

- *Besondere Aufmerksamkeit erlangte im Berichtsjahr ein Vorfall an der Unteroffizierschule des Heeres, bei dem im Rahmen einer dienstlichen Weihnachtsfeier ein ziviler, externer DJ die erste Strophe des Deutschlandliedes abspielte. Auch wenn dies keine strafbare oder verbotene Handlung ist, wird insbesondere das Spielen oder Singen der ersten Strophe in der öffentlichen Meinung als Ausdruck einer nationalistischen Einstellung gesehen und klar missbilligt. Einige Petenten kritisierten das Verhalten des zwischenzeitlich zurückgetretenen Kommandeurs, der offensichtlich nicht sofort eingeschritten war. Ein anderer Petent hingegen äußerte sein Unverständnis über die öffentliche Einordnung des Vorfalls und die nun durchgeführten Ermittlungen. Deren Ergebnis bleibt abzuwarten.*

Auch wenn die weit überwiegende Zahl der gemeldeten Vorkommnisse dem Phänomenbereich des Rechtsextremismus zuzuordnen ist, werden vereinzelt auch Vorfälle gemeldet, die anderen Formen des Extremismus zuzurechnen sind. Das sind unter anderem Linksextremismus, Islamismus oder auslandsbezogener Extremismus – etwa Beziehungen zu den russischen „Nachtwölfen“ oder zur kurdischen PKK.

Die **Universitäten** der Bundeswehr bilden an ihren Standorten in Hamburg und München künftige Offizierinnen sowie Offiziere und damit den Führungsnachwuchs der Bundeswehr aus. In späterer Führungsverantwortung obliegt es ihnen, die Werte und Prinzipien der freiheitlichen demokratischen Grundordnung vorzuleben und aktiv in die Truppe hineinzutragen. Vor diesem Hintergrund ist es von besonderer Bedeutung, dass die Studierenden schon während ihrer Ausbildung unbedingt und ohne Ausnahme für diese Kernprinzipien unserer Verfassung eintreten. Umso bedenklicher ist es, wenn dort rechtsextremistische Verhaltensweisen sichtbar werden:

- *Ein Student äußerte sich wiederholt rechtsextremistisch, fremdenfeindlich, rassistisch, antisemitisch und homophob. Unter anderem zeigte er den Hitlergruß, äußerte „Sieg Heil“, bezeichnete einen anderen Soldaten als „Curry-Neger“ sowie Homosexuelle als „Schwuchtel“ oder „Aidsverbreiter“ und stellte Kriegsverbrechen der Wehrmacht in Frage. Die Bundeswehr sprach gegen den Soldaten ein Dienstausbildungs- und Uniformtrageverbot aus und leitete ein gerichtliches Disziplinarverfahren ein.*
- *Ein Hauptfeldwebel schloss bei einer universitären Lehrveranstaltung seinen dienstlichen Laptop an einen Beamer an, woraufhin für alle Ausbildungsteilnehmer das Hintergrundbild des Laptops zu erkennen war. Dieses zeigte Wehrmachtssoldaten an der Ostfront des Zweiten Weltkriegs. Auch hier leitete die Bundeswehr ein gerichtliches Disziplinarverfahren ein.*

Mehrere Eingaben von Studierenden kritisierten vermeintliche Äußerungen eines Disziplinarvorgesetzten, die Zweifel an dessen Verfassungstreue begründen und nicht hinnehmbar sind:

- *Dieser soll bei einem Empfang über einen Studenten der Universität geäußert haben: „Das ist ein richtiger Arier, die Weiber lieben das.“ Die Bundeswehr leitete ein gerichtliches Disziplinarverfahren ein, das zum Ende des Berichtsjahres noch andauerte.*

Ein Teil der Studentenschaft vertraute nicht auf ein konsequentes Eingreifen der universitären Führung gegen die extremistischen Verhaltensweisen und informierte sie deshalb erst verspätet über die Vorkommnisse. Auch wenn die Soldatinnen und Soldaten damit ihren Meldeverpflichtungen zuwiderhandelten, sollte die Bundeswehr dies zum Anlass nehmen, die Führungsstrukturen sowie die Personalauswahl der Ausbilder zu hinterfragen und verlorengegangenes Vertrauen der Studentinnen und Studenten durch Bemühungen um eine bessere Dienstaufsicht zurückzugewinnen.

Jährlich widmet das Heer einen Tag im Mai der Wertevermittlung und der Persönlichkeitsbildung. Diesen „Tag im Zeichen unserer Werte“ nutzen einzelne Verbände, um beispielsweise extremistische Vorkommnisse zu thematisieren und die Soldatinnen sowie Soldaten auf diese Weise zu sensibilisieren. Die Bemühungen dürfen hier nicht nachlassen, um wirklich alle Angehörigen der Bundeswehr zu erreichen.

Dem Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (**BAMAD**) kommt bei der Aufklärung extremistischer Verhaltensweisen in der Bundeswehr eine entscheidende Rolle zu. Wesentlicher Auftrag der Behörde ist die nachrichtendienstliche Sammlung und Auswertung von Informationen über Bestrebungen innerhalb der Bundeswehr, die gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung gerichtet sind. Die zunehmende Bedrohung deutscher Sicherheitsinteressen spiegelt sich auch in neuen Herausforderungen für den Militärischen Abschirmdienst wider, gerade in Bereichen der Spionage- und Extremismusabwehr sowie der Sicherheitsüberprüfungen.

Daher ist es erfreulich, dass das Artikelgesetz zur Stärkung der Militärischen Sicherheit in der Bundeswehr auch das Gesetz über den Militärischen Abschirmdienst neugefasst hat. Es berücksichtigt verfassungsrechtliche Vorgaben der Rechtsprechung und stärkt die Transparenz in Bezug auf die künftigen nachrichtendienstlichen

Befugnisse des BAMAD, da diese nun im Wesentlichen einem eigenständigen Gesetz und nicht mehr Verweisungen auf andere Rechtsgrundlagen zu entnehmen sind. Vor allem passt das Artikelgesetz die Befugnisse des BAMAD für Tätigkeiten auf dem Hoheitsgebiet von Bündnispartnern an, um insbesondere die Soldatinnen und Soldaten der Brigade Litauen nebst ihren Angehörigen besser schützen zu können. Der Wehrbeauftragte begrüßt dies ausdrücklich.

Bestätigen die Sachverhaltsermittlungen extremistische Verhaltensweisen von Soldatinnen und Soldaten, kann eine Entfernung aus dem Dienstverhältnis gerechtfertigt sein. Als Rechtsgrundlage für solche Entlassungen kommt dabei insbesondere **§ 55 Absatz 5 Soldatengesetz** in Betracht. Danach können Soldatinnen und Soldaten auf Zeit innerhalb ihrer ersten vier Dienstjahre fristlos entlassen werden, wenn sie ihre Dienstpflichten schuldhaft verletzt haben und ihr Verbleib im Dienstverhältnis die militärische Ordnung oder das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährden würde. Im Berichtszeitraum entließ die Bundeswehr aufgrund dieses Tatbestands insgesamt 64 Soldatinnen und Soldaten fristlos (2024: 68), wobei 61 Entlassungen noch im Berichtsjahr bestandskräftig geworden sind (2024: 56).

Führen die Sachverhaltsermittlungen zur Feststellung besonders gravierender verfassungsfeindlicher Verhaltensweisen, kann dies auch nach Ablauf der ersten vier Dienstjahre gemäß **§ 46 Absatz 2a Soldatengesetz** zu einer Entlassung führen. Während die Bundeswehr im Jahr 2024 – dem Jahr nach Inkrafttreten der im Dezember 2023 neu in das Gesetz eingeführten Norm – noch vier Personen nach diesem Tatbestand entlassen hat, waren es im Jahr 2025 insgesamt 13. Davon erlangten sechs Entlassungen Bestandskraft, beispielsweise in folgenden Fällen, wo gleich mehrere gravierende Dienstpflichtverletzungen im Raume standen:

- *Ein Oberstabsgefreiter soll außerhalb der Dienstzeit auf einem öffentlichen Fest eine Person aufgrund ihrer Hautfarbe verbal und körperlich angegriffen, den Hitlergruß gezeigt und geäußert haben, Mitglied der Gruppierung „Skinheads Sächsische Schweiz“ zu sein. Zudem hatte er im Internet Fotos von sich veröffentlicht. Hier waren auf Rücken, Schulter und Oberarm unter anderem tätowierte SS-Runen zu sehen. Schließlich führte er in Liegenschaften der Bundeswehr Gegenstände mit Abbildungen verfassungsfeindlicher Kennzeichen sowie ein Mobiltelefon, auf dem sich Dateien mit rechtsextremer Musik befanden, mit sich.*
- *Eine Stabsgefreite stellte unter anderem wiederholt historisch belegte Tatsachen zum Zweiten Weltkrieg und dem Holocaust in Frage und äußerte, deutsche Geschichte werde unzutreffend gelehrt. Sie erklärte ferner, dass Russland mit seinem Angriffskrieg gegen die Ukraine lediglich Menschen im Donbass verteidigt und befreit habe. Dies sei vergleichbar mit dem deutschen Überfall auf Polen im Zweiten Weltkrieg, da auch dieser dem Schutz deutscher Minderheiten vor Unterdrückung gegolten habe.*

Zugleich verdeutlichte die Anwendungspraxis im Berichtszeitraum, dass die Voraussetzungen einer Entlassung nach **§ 46 Absatz 2a Soldatengesetz** sehr hoch sind. So konnte folgender Sachverhalt keine Entlassung nach diesem Tatbestand rechtfertigen:

- *Ein Stabsunteroffizier äußerte am 20. April gegenüber Soldatinnen und Soldaten sowie Zivilpersonen „Frohe Ostern, alles Gute zum Geburtstag, Heil Hitler und Sieg Heil“. Nach der Überprüfung sah das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr von einer Entlassung nach §§ 46 Absatz 2a, 55 Absatz 1 Soldatengesetz ab, da der Soldat nicht in schwerwiegender Weise Bestrebungen verfolgt habe, die gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung gerichtet sind. Allerdings leitete die Bundeswehr ein gerichtliches Disziplinarverfahren ein, das am Ende des Berichtsjahres noch nicht abgeschlossen war.*

Unmittelbar gilt **§ 46 Absatz 2a Soldatengesetz** nur für Berufssoldaten, doch findet er über entsprechende Verweisungsvorschriften auch für Soldaten auf Zeit sowie Reservisten Anwendung. Anders als die Entlassungen aktiver Soldaten, die das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zentral prüft und durchführt, oblagen Entlassungen von Reservistendienst Leistenden bis Ende 2025 den jeweiligen Dienststellen. Dort gab es im Berichtszeitraum teilweise Unsicherheiten in der Rechtsanwendung. Gerade bei Entlassungen als schärfstem Mittel disziplinarer Sanktionierung ist aber eine **einheitliche Rechtsanwendung** im Sinne der Rechtssicherheit sowohl für die Betroffenen als auch für die Bundeswehr unverzichtbar. Es ist daher richtig und konsequent, dass aufgrund einer Gesetzesänderung nunmehr das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr über die Entlassung von Reservisten entscheidet.

Endlich kann die Bundeswehr bei ihren Anstrengungen gegen verfassungsfeindliche Verhaltensweisen auf die im Berichtsjahr veröffentlichten Ergebnisse der vor einigen Jahren beauftragten und auf Rechtsextremismus fokussierten, repräsentativen **Studie „Armee in der Demokratie“** des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr zurückgreifen. Dieses wertete Antworten von insgesamt etwa 4.300 militärischen

und zivilen Angehörigen der Bundeswehr sowie zu Vergleichszwecken von etwa 4.600 Personen aus der Bevölkerung anonym aus. Eine vergleichbare empirische Untersuchung von Ausmaß, Ursachen und Wirkungen von politischem Extremismus in der Bundeswehr hatte es zuvor noch nicht gegeben. Das Ergebnis belegt, dass Angehörige der Bundeswehr die freiheitliche demokratische Grundordnung weit überwiegend konsistent unterstützen und kaum rechtsextremistische Einstellungen vertreten.

- *Lediglich 0,2 Prozent der befragten Soldatinnen und Soldaten zeigten konsistent ablehnende Einstellungsmuster gegenüber der freiheitlichen demokratischen Grundordnung und nur 0,4 Prozent konsistent rechtsextremistische Einstellungen. In der Gesamtbevölkerung lag der entsprechende Anteil bei jeweils 0,5 Prozent und 5,4 Prozent. Zudem stimmten 96,4 Prozent der befragten Soldatinnen und Soldaten zu, dass Extremisten in der Bundeswehr nichts zu suchen haben.*

Die Ergebnisse der repräsentativen Studie können als Hinweis darauf verstanden werden, dass die Null-Toleranz-Strategie der Bundeswehr gegenüber extremistischen Verhaltensweisen, flankiert durch disziplinare und statusrechtliche Maßnahmen sowie politische Bildungsangebote, wirksam ist.

Aufhorchen lässt jedoch, dass nur 37,1 Prozent der befragten Soldatinnen und Soldaten der Ansicht waren, die Bundeswehr unternehme bereits hinreichende Anstrengungen gegen politischen Extremismus. Dies mag in Teilen dadurch begründet sein, dass die Bundeswehr tatsächlich erfolgte Ahndungen extremistischer Verhaltensweisen aus Gründen des Datenschutzes, des Persönlichkeitsschutzes und aufgrund disziplinarrechtlicher Vorschriften regelmäßig nicht an Dritte bekannt gibt. Dieses Ergebnis kann jedoch als Handlungsaufforderung verstanden werden, die Bemühungen gegen extremistische Verhaltensweisen in der Truppe weiter zu intensivieren und darüber, soweit möglich, auch zu informieren. Der Wehrbeauftragte befürwortet eine Fortführung als Studienreihe, um durch eine vergleichende Betrachtung Veränderungen in den politischen Einstellungen der Soldatinnen und Soldaten frühzeitig zu erkennen und etwaigen Fehlentwicklungen rechtzeitig zu begegnen.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass extremistische Verhaltensweisen in der Bundeswehr klare Ausnahmen sind. Trotzdem mahnt jedes einzelne Vorkommnis, konsequent und mit gleichwährender Anstrengung gegen Extremismus vorzugehen. Denn es ist auch festzustellen, dass die in absoluten Zahlen nach wie vor geringe Anzahl erfasster extremistischer Vorkommnisse im Vergleich zu den Vorjahren leicht zugenommen hat.

Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Zwei Jahre nach Inkrafttreten der Allgemeinen Regelung zum Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten in der Bundeswehr und den im Vorjahr verstärkt durchgeführten Schulungen sowie Sensibilisierungen verzeichnet der Wehrbeauftragte in der Breite eine größere Handlungssicherheit der Vorgesetzten in diesem Bereich. Das Verteidigungsministerium verzeichnete im Berichtsjahr insgesamt 430 Erstmeldungen über Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung unter Beteiligung von Soldatinnen und Soldaten als Beschuldigte oder Betroffene (2024: 395; 2023: 385). Zudem erreichten den Wehrbeauftragten 46 Eingaben (2024: 48; 2023: 49; 2022: 34; 2021: 23). Alkohol spielt nach wie vor in vielen Fällen eine Rolle. Die beobachteten Meldungen zeigen: Die Regelungslage ist klar. Wie **Null-Toleranz** für sexualisiertes Fehlverhalten aber gelebt wird, hat immer noch viel mit dem Klima in den einzelnen Einheiten und damit auch mit Führungskultur zu tun.

- *Wenn etwa mehrere Bundeswehrangehörige meinen, im Bus vor anderen Soldatinnen und Soldaten pornografische Videos abspielen zu müssen, sollte darauf umgehend und ebenso sichtbar reagiert werden. Dies geschah im Fall einer Rückverlegung von einem Truppenübungsplatz. Wer die Videos abgespielt hatte, ließ sich nicht mehr eindeutig ermitteln. Die gesamte Kompanie erhielt jedoch eine Weiterbildung zum Thema „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten“.*

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass sich neben der Sanktionierung von nachgewiesenem sexualisiertem Fehlverhalten durch einfache oder gerichtliche Disziplinarmaßnahmen auch unterhalb der disziplinarischen Schwelle Möglichkeiten bieten, rote Linien deutlich zu machen – etwa durch Sensibilisierungen für Einzelne oder Schulungen für ganze Einheiten. Dass ein konsequenter Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten nicht immer an einer besonders hohen Disziplinarsanktion zu messen ist, zeigt unter anderem der folgende Fall:

- *Eine medizinische Fachangestellte hatte unangemessenes, grenzüberschreitendes Verhalten und unerwünschte Berührungen eines Unteroffiziers ihr gegenüber gemeldet. Die genauen Umstände ließen sich nicht mehr ermitteln. Den Aussagen von Zeuginnen und Zeugen sowie des Beschuldigten entnahmen die Vorgesetzten jedoch eine allgemeine Tendenz des Soldaten zu verbaler und körperlicher Distanzlosigkeit vor*

allem gegenüber neu hinzuversetzten Soldatinnen. Die Disziplinarvorgesetzte verhängte eine moderate Disziplinarbuße, um dem Unteroffizier „angesichts seiner erkennbaren Tendenz zur Auslotung persönlicher Grenzen der Mitarbeiterinnen“ klar aufzuzeigen, dass „Übergriffigkeiten jedweder Art“ nicht tolerierbar seien. Sie setzte damit frühzeitig ein Zeichen, dass weitere Vorfälle entschiedene Konsequenzen nach sich ziehen würden.

Auch im Berichtsjahr kam es vor den Truppendienstgerichten infolge **überlanger Verfahrensdauer** zur Verhängung geringerer Sanktionen für sexualisiertes Fehlverhalten. Die Überlänge wird jedoch nicht immer zugunsten des Angeklagten berücksichtigt:

- *Keine Milderung trotz deutlich überlanger Verfahrensdauer nahm das Truppendienstgericht im Fall eines ehemaligen Soldaten an, der unter anderem der Vergewaltigung einer jungen Rekrutin einschließlich des Zwangs zum Analverkehr in seiner Zeit als aktiver Reservist für schuldig befunden worden war. Das Truppendienstgericht würdigte die schweren Auswirkungen der Tat für die Betroffene und die Beweggründe des Täters, der aus reinem Sexualtrieb gehandelt habe. Im Ergebnis blieb das Gericht bei der Aberkennung des Ruhegehaltes und damit bei der Höchststrafe, da die erschwerenden Umstände bei der gebotenen Abwägung überwogen hatten.*

Welche gravierenden und lebensverändernden Folgen sexualisiertes Fehlverhalten für die Betroffenen haben kann, haben im Berichtsjahr auch die Prozessberichterstattung zu Vorfällen rund um das Wachbataillon und eine Reportage über eine vergewaltigte ehemalige Soldatin in Erinnerung gerufen. Nicht immer liegt es in der Hand der Bundeswehr, das erlittene Unrecht wiedergutzumachen. Jedoch sieht die Allgemeine Regelung zum Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten zahlreiche Mittel und Maßnahmen vor, um Betroffene zu unterstützen. Gerade im Falle von Versetzungen oder Kommandierungen setzt dies allerdings voraus, dass Vorgesetzte auch die nötigen Anhaltspunkte dafür haben, dass jemand besondere Unterstützung braucht.

Unter allen Umständen zu vermeiden gilt es zudem, mögliche Betroffene bei Meldung oder Vernehmung erneut zu traumatisieren, durch ein vorgefasstes Meinungsbild nicht ernst zu nehmen oder gar für das Gemeldete verantwortlich zu machen. Dies erfordert **Fingerspitzengefühl** in der Gesprächsführung, aber auch Wissen über die Art und Weise, wie sich Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung auf die Wahrnehmung und das (Aussage-)Verhalten von Betroffenen auswirken können. Dabei ist die Rolle der Wehrdisziplinaranwaltschaften nicht zu vernachlässigen. Deswegen ist es gut, dass das Verteidigungsministerium die Anregung prüft, Weiterbildungen in Opferpsychologie und Traumata in das Standardrepertoire der Aus- und Fortbildung aufzunehmen. Erkenntnisse daraus sollten in die Schulung all derjenigen einfließen, die Ermittlungen selbst durchführen oder zur Unterstützung herangezogen werden, beispielsweise Feldjäger.

Trotz klarer Rechtslage und gesteigerter Sensibilität der Vorgesetzten liegen weiter hohe Erwartungen auf der vom Verteidigungsministerium beauftragten **Dunkelfelduntersuchung** beim Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr und der vom Ministerium unterstützten, aber noch nicht gestarteten Studie des internationalen Forschungsnetzwerks SALIENT an der Universität der Bundeswehr München. Denn auch im Berichtsjahr zeigte sich dem Wehrbeauftragten, dass noch immer nicht alle Vorfälle gemeldet werden. In anderen Fällen zögerten Soldatinnen und Soldaten lange, bis sie sich dafür entschieden, sich ihren Vorgesetzten oder Vertrauenspersonen anzuvertrauen. Militärische Gleichstellungsbeauftragte berichten auch, dass Dienststellen teilweise schlicht keine Meldung über ein Meldepflichtiges Ereignis absetzten. Besonders junge Soldatinnen mit niedrigem Dienstgrad seien nach Meinung militärischer Gleichstellungsbeauftragter durch sexualisiertes Fehlverhalten gefährdet. Ihre Meldungen würden oft nicht ernst genommen. Überdies beanstandeten Bundeswehrangehörige oder Gleichstellungsbeauftragte in einer erheblichen Zahl von Eingaben, dass die Truppe auf ihre Meldungen nicht oder nicht ausreichend reagiert habe. Der Eindruck ist aus der Perspektive der Betroffenen oft nachvollziehbar. Nicht selten liegen jedoch legitime daten- und persönlichkeitschutzrechtliche Beschränkungen zugrunde, die es nicht ermöglichen, Betroffene beziehungsweise Meldende über den Verlauf und das Ergebnis von Disziplinarverfahren gegen Beschuldigte zu unterrichten. In geeigneten Fällen bietet vor allem die Erteilung einer vor der Truppe verkündeten einfachen Disziplinarmaßnahme in der strengen Variante den Disziplinarvorgesetzten die Möglichkeit, eine verhängte Sanktion für die Einheit sichtbar zu machen. Auch darin kann ein sensibles Vorgehen der Vorgesetzten liegen.

Häufig lassen sich sexistische Aussagen und Kommentare sowie sexuell verbale Belästigungen, sofern sie in Vier- oder Sechs-Augen-Gesprächen fallen, im Nachhinein im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung nicht mehr nachweisen und gelten dann als „nicht bestätigt“. Allerdings dürfen es sich Disziplinarvorgesetzte bei der

Würdigung widerstreitender Aussagen nicht zu leicht machen. Schließlich entscheiden sie nach der Wehrdisziplinarordnung eigenständig darüber, ob sie ein Dienstvergehen feststellen und wie sie es ahnden. Bedenklich erscheint es, wenn eine Absehensverfügung ohne Feststellung eines Dienstvergehens ohne weitere Begründung oder Belehrung ausgestellt wird, obwohl der Soldat oder die Soldatin das Geschehene teilweise einräumt oder Zeuginnen und Zeugen es bestätigen.

Da die Allgemeine Regelung zum Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten in der Bundeswehr – soweit möglich – eine **räumliche Trennung** von Beschuldigten und möglichen Betroffenen vorsieht, ist es in vielen Fällen von Bedeutung, wer kommandiert oder versetzt wird. Mitunter kann sich die meldende Person selbst nicht mehr vorstellen, ihren Dienst in der Einheit fortzusetzen, oder es wird ihr nahegelegt, sich jedenfalls zeitweise in eine andere Einheit zu begeben. Letzteres darf jedoch kein Automatismus sein. Andernfalls könnte es Betroffene von einer Meldung abhalten, wenn sie die begründete Befürchtung haben, deswegen selbst kommandiert oder versetzt zu werden. Auch die Signalwirkung des Umgangs mit der beschuldigten Person sollte nicht unterschätzt werden, besonders wenn die Ermittlungen bereits abgeschlossen sind und ein Fehlverhalten festgestellt wurde. Eine Personalmaßnahme darf in solchen Konstellationen nicht zu Lasten der Opfer ausfallen. Auch darf nicht der Eindruck einer Täter-Opfer-Umkehr entstehen. Fürsorge und Kameradschaft gegenüber den betroffenen Personen sind höher zu gewichten als der Täterschutz.

Erfreulich ist schließlich, dass das Verteidigungsministerium einen Weg gefunden hat, um die anonymisierte Abrechnung der Kosten für eine **vertrauliche Spurensicherung** unter anderem im Falle sexueller Übergriffe oder Nötigungen sowie Vergewaltigungen im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung sicherzustellen. Die zugelassenen Leistungserbringer können sie direkt gegenüber dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr abrechnen.

Es darf nicht unerwähnt bleiben, dass Bundeswehrangehörige von sich aus couragiert gegen sexuelles Fehlverhalten einschreiten – teilweise unter eigener Gefährdung, wie der Wehrbeauftragte auch im Berichtsjahr erfuhr:

- *Zwei Unteroffiziere sahen in ihrer Freizeit, wie mehrere Männer zwei junge Frauen anzüglich bedrängten. Beide griffen ein, um den Frauen zu helfen, worauf die Männer auf die Soldaten einschlugen und vom Tatort flohen. Der eine Soldat verletzte sich bei der Auseinandersetzung schwer.*

Fallschirmjäger

Großen Raum nahmen im Berichtsjahr die weitreichenden Ermittlungen beim Fallschirmjägerregiment 26, insbesondere in Zweibrücken, ein. Bereits bei einem Truppenbesuch bei der Luftlandeaufklärungskompanie 260 in Lebach im Oktober 2024 hatten Soldatinnen die damalige Wehrbeauftragte vertraulich auf ein aus ihrer Sicht frauenfeindliches Klima und auf mögliches sexualisiertes Fehlverhalten in einer Kompanie des Regiments in Zweibrücken aufmerksam gemacht. Die zunächst anonym geschilderten Vorfälle waren der ausschlaggebende Anlass für die Forderung der Wehrbeauftragten nach einer Dunkelfelduntersuchung, die der Bundesminister daraufhin beauftragt hat. Erste Zwischenergebnisse sind Mitte des Jahres 2026 zu erwarten.

Meldungen zweier Soldatinnen über die Gleichstellungsvertrauensfrau an die Dienststellenleitung, die auch der Wehrbeauftragte von Amts wegen aufgriff, führten ab Februar 2025 dazu, dass die Bundeswehr unter anderem dem Verdacht diskriminierender Äußerungen, aber auch des Rechtsextremismus, des Antisemitismus sowie des Drogenmissbrauchs im **Fallschirmjägerregiment 26** nachging. Hieran abermals anknüpfende Eingaben zweier Soldatinnen beim Bundesminister der Verteidigung und beim Wehrbeauftragten im Juni 2025 zogen schließlich umfangreiche Ermittlungen der Luftlandebrigade 1 und der Division Schnelle Kräfte sowie eine verstärkte Dienstaufsicht nach sich. Große mediale Aufmerksamkeit, verbunden mit dem Wechsel an der Spitze des Regiments und weiteren Personalmaßnahmen, war die Folge. Die Untersuchungen, ergänzt durch neue Eingaben und Meldungen, dauerten zum Ende des Berichtsjahres noch an.

- *Im Rahmen eines unangekündigten Truppenbesuchs im Oktober 2025 beim Fallschirmjägerregiment 26 überzeugte sich der Wehrbeauftragte von der Situation vor Ort und informierte auch den Verteidigungsausschuss mehrmals über seine Wahrnehmungen.*

Wichtig ist, das Ende der Ermittlung abzuwarten, auch um Vorverurteilungen vorzubeugen. Klar ist, dass Extremismus, Sexismus und Drogenmissbrauch keinen Platz in der Bundeswehr haben. Eine gründliche Aufklärung steht an erster Stelle. Mögliche Verfehlungen sind konsequent zu ahnden. Das ist notwendig für den

Schutz der Soldatinnen und Soldaten sowie für die Aufrechterhaltung von Disziplin und Wehrfähigkeit der Truppe. Zur Vermeidung künftiger Skandale braucht es eine konsequente Dienstaufsicht auf allen Ebenen.

Die Ermittlungen und die Umsetzung der angekündigten strukturellen Maßnahmen werden durch den Wehrbeauftragten weiter eng begleitet. Das gilt auch für den vom Inspekteur des Heeres im Januar 2026 vorgelegten **Aktionsplan Luftlandetruppe** für die Stärkung von Führungskultur und Dienstaufsicht. Das Maßnahmenpaket umfasst vier Handlungsfelder: Die Stärkung der Dienstaufsicht, die Verbesserung der Führbarkeit durch strukturelle Anpassungen, Maßnahmen der Prävention und Resilienz sowie breitere Verwendungserfahrung durch Änderungen bei militärischen Werdegängen. Klar bleibt, dass eine werteorientierte soldatische Haltung und Demokratieverbundenheit zentrale Elemente einer einsatzbereiten und kampfstarken Fallschirmjägertruppe sind.

Nebentätigkeiten im Sanitätsdienst

Ausgelöst durch mehrere Zuschriften an den Wehrbeauftragten sowie an das Bundesministerium der Verteidigung aus den Jahren 2024 und 2025 hat die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft im Berichtsjahr disziplinare Vorermittlungen an verschiedenen Klinikstandorten der Bundeswehr aufgenommen. Im Raum stehen unter anderem Vorwürfe unangemeldeter Nebentätigkeiten durch ärztliches Personal sowie die zeitliche und finanzielle Überdehnung tatsächlich erteilter Genehmigungen. Teils wird auch moniert, unterstelltes Personal sei in diesem Zusammenhang bei der Behandlung ambulanter Privatpatienten ohne die dafür erforderliche Genehmigung oder eine angemessene Entlohnung herangezogen worden. Das Ergebnis der noch andauernden, umfangreichen Ermittlungen bleibt abzuwarten.

Gleichwohl hat das Ministerium bereits auf die zum Teil schwerwiegenden Vorwürfe reagiert. Die im Rahmen der Untersuchungen zu Tage getretenen Unsicherheiten bei der Anwendung von Rechtsvorschriften zur Genehmigung von Nebentätigkeiten sind zum Anlass genommen worden, zu diesem Themenkomplex eine neue Arbeitshilfe zu veröffentlichen. Zudem wurden sämtliche Nebentätigkeiten in **Bundeswehrkrankenhäusern** dienstaufsichtlich überprüft.

Es bleibt zu hoffen, dass die getroffenen Maßnahmen zu mehr Handlungssicherheit der Verantwortlichen bei der Beantragung und Genehmigung von Nebentätigkeiten beitragen. Auch soll dadurch der Behandlung der Soldatinnen und Soldaten durch das ärztliche Personal im Hauptamt bestmöglich Rechnung getragen werden. Der Bundesrechnungshof hatte bereits im Jahr 2016 auf erhebliche Mängel bei Privatabrechnungen in Bundeswehrkrankenhäusern hingewiesen. Im Zuge einer weiteren Überprüfung im Berichtsjahr stellte der Bundesrechnungshof erneut erhebliche Mängel fest und rügte insbesondere, dass das Bundesministerium der Verteidigung seiner Pflicht zur ministeriellen Steuerung in diesem Bereich nicht nachgekommen sei.

Soldatische Beteiligung

Die Beteiligungsrechte der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr regelt das Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz. Gewählte Vertrauenspersonen, Gremien der Vertrauenspersonen und Personalvertretungen nehmen diese Vertretung wahr. Dem Leitbild des Staatsbürgers in Uniform entsprechend implementiert die Bundeswehr auf diese Weise demokratische Prozesse in den Truppenalltag, um eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, den kameradschaftlichen Zusammenhalt in der Einheit und ein vertrauensvolles Dienstklima zu fördern.

Die für vier Jahre gewählten Vertrauenspersonen sind beispielsweise bei Entscheidungen über Personalangelegenheiten, den Dienstbetrieb oder die Ahndung von Dienstvergehen zu beteiligen, soweit die Betroffenen dies nicht ausdrücklich ablehnen. Um eine effektive Beteiligung der **Vertrauenspersonen** sicherzustellen, sieht das Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz vor, dass bei der Wahl der Vertrauensperson zugleich mindestens zwei stellvertretende Vertrauenspersonen gewählt werden. Im Berichtszeitraum zeigte sich jedoch, dass die bestehenden Regelungen eine effektive Beteiligung der Soldatinnen und Soldaten nicht in jedem Fall sicherstellen können:

- Eine stellvertretende Vertrauensfrau schilderte, dass in ihrer Einheit das Amt der originären Vertrauensperson ruhte, während die erste stellvertretende Vertrauensperson bereits aus dem Dienst ausgeschieden war und die dritte ihr Amt niedergelegt hatte. Daher übte die Petentin als zweite Stellvertreterin die Amtsausführung über einen längeren Zeitraum alleine aus. Sie kritisierte, dass bei ihrer eigenen Verhinderung eine soldatische Beteiligung nicht mehr gewährleistet sei.

Nach geltender Rechtslage ist für solche Fälle keine Nachwahl von weiteren stellvertretenden Vertrauenspersonen vorgesehen. Weitere Vertretungen werden nur dann gewählt, wenn bei Ruhen oder vorzeitiger Beendigung des Amts der Vertrauensperson überhaupt keine stellvertretende Vertrauensperson mehr vorhanden ist. Je länger jedoch die verbleibende Amtszeit der Vertrauenspersonen bei Eintritt von solchen Konstellationen noch ist, umso höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass früher oder später die Stellvertretung ebenfalls infolge von Erholungsurlaub, Lehrgängen, Überstunden oder Krankheit verhindert ist. Handelt es sich wie im obigen Fall um die einzig verbleibende Vertretung, ist dies zwangsläufig mit einer ungleich höheren Belastung verbunden.

Das Bundesministerium der Verteidigung teilte mit, dass eine Anpassung der Regelung bislang nicht geplant gewesen sei, nunmehr jedoch geprüft werde. Vor dem Hintergrund, dass der Gesetzgeber selbst die soldatische Beteiligung in zutreffender Weise zu den Kernelementen der Inneren Führung zählt, wäre eine schnelle Abhilfe sehr zu begrüßen.

Lebensrettungs- und Hilfsaktionen

Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sind Staatsbürger in Uniform. Auch außerhalb des Dienstes retten sie Leben oder leisten Hilfe, sei es bei Unfällen oder anderen Notlagen. Damit zeigen sie, dass ihr Dienst weit über die militärische Pflicht hinausgeht und sie sich aktiv für die Gesellschaft einsetzen.

Im Berichtsjahr erhielt der Wehrbeauftragte hiervon im Rahmen der sogenannten Meldepflichtigen Ereignisse in 304 Fällen Kenntnis. Immer wieder leisten Bundeswehrangehörige bei Verkehrsunfällen sofort Erste Hilfe, setzen den Notruf ab und koordinieren die Geschehnisse an der Unfallstelle bis zum Eintreffen der Rettungskräfte. Auch in anderen alltäglichen Notlagen schreiten Soldaten und Zivilbeschäftigte rettend ein. Als Beispiele zu nennen sind hier zahlreiche Reanimierungen und Erste-Hilfe-Maßnahmen im öffentlichen Nahverkehr, bei Nachbarn, Großveranstaltungen oder Festlichkeiten. Auch viele Fälle beherzten Eingreifens bei Raub und Ladendiebstahl, um Täterinnen und Täter zu stellen und der Polizei zu übergeben, sind dem Wehrbeauftragten bekannt. Nicht selten werden zudem Menschen vor dem Ertrinken bewahrt:

- *Ein Obermaat rettete mit besonnenem Einsatz einen 15-Jährigen aus der Ostsee. Er zog den Jugendlichen, der sich bereits mehrere Minuten unter Wasser befunden hatte, aus einer Tiefe von über vier Metern an die Oberfläche, brachte ihn an das circa 100 Meter entfernte Ufer und begann erfolgreiche Reanimationsmaßnahmen bis zum Eintreffen der Rettungskräfte.*

Dementsprechend zollt eine **Würdigung** durch die Bundeswehr spürbar Anerkennung. Sie kann von einer förmlichen Anerkennung – etwa mündlich beim morgendlichen Antritt der Einheit oder per Gruppenbefehl, teilweise unter Gewährung von Sonderurlaub – bis hin zur Verleihung des Ehrenkreuzes in Gold oder Silber mit rotem Rand für Rettungstaten und Erste Hilfe im Inland reichen. Insgesamt verlieh die Bundeswehr im Berichtsjahr das Ehrenkreuz in Sonderform in 38 Fällen.

Oftmals ist die von Bundeswehrangehörigen gezeigte Zivilcourage nicht ohne Risiko:

- *Auf dem Weg zum Dienst bemerkte ein Oberfeldwebel, dass ein Haus in der Nachbarschaft in Brand geraten war und half drei Menschen, das brennende Gebäude zu verlassen. Er selbst kam bei der Rettungsaktion ums Leben.*

Der tragische Fall zeigt, dass viele Soldatinnen und Soldaten nicht nur im Dienst bereit sind, unter Einsatz des eigenen Lebens entschlossen zu handeln und anderen Menschen beizustehen. Ihnen allen gilt größter Dank und höchste Anerkennung.

Unfälle

Ein schwerer Luftfahrtunfall der Bundeswehr ereignete sich am 29. Juli 2025 in der Nähe von Grimma (Sachsen):

- *Während eines Weiterbildungstieffluges stürzte ein Hubschrauber des Hubschraubergeschwaders 64 aus Holzdorf/Schönewalde in den Fluss Mulde ab, da er nach ersten Erkenntnissen in ein quer über das Gewässer gespanntes Kabel geflogen war. Bei dem Luftfahrzeug handelte es sich nicht um eine Maschine der Bundeswehr, sondern um ein zu Übungszwecken angemietetes ziviles Modell. Alle drei Besatzungsmitglieder kamen bei dem Unglück ums Leben.*

Der Wehrbeauftragte hatte das Geschwader vier Wochen zuvor im Rahmen seines ersten Truppenbesuchs nach Amtsantritt besucht. Er hat sich zum Unfall informieren lassen und wird sich auch mit dem im Jahr 2026 zu erwartenden Abschlussbericht des Generals Flugsicherheit in der Bundeswehr zum Unfallgeschehen befassen.

Innere Führung

Die Innere Führung schafft als Wertefundament der Bundeswehr die Grundlage für Kameradschaft sowie Vertrauen in die militärische Führung und ist damit Voraussetzung für die Einsatzfähigkeit der Truppe. Es ist essenziell, dass die Grundsätze der Inneren Führung nicht nur geachtet, sondern gelebt werden. Aufgabe der Dienstaufsicht ist es, Dienstpflichtverletzungen konsequent zu ahnden. Dies gilt insbesondere bei Verletzungen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung sowie bei Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Wer die Grundsätze der Inneren Führung nicht anerkennt, hat keinen Platz in der Bundeswehr.

Die militärische Führung steht darüber hinaus in der Verantwortung, für traditionsbildende Maßnahmen zu sorgen. Das Ministerium sollte die seit 2017 ausstehende Überarbeitung des Liederbuchs der Bundeswehr zügig abschließen und eine neue Version herausbringen.

12. Rechtspflege und Rechtsverstöße

Truppendienstgerichte und Wehrdisziplinaranwaltschaften

Den Wehrdisziplinaranwaltschaften und den Truppendienstgerichten obliegt es zu gewährleisten, dass Dienstpflichtverletzungen konsequent und in angemessener Zeit aufgearbeitet werden. Leider zeigte sich jedoch erneut, dass die Verfahren nach der Wehrdisziplinarordnung häufig zu viel Zeit in Anspruch nehmen. Vor den Truppendienstgerichten haben sie im Berichtsjahr bei Entscheidungen durch Urteil im Durchschnitt 35 Monate (2024: 29 Monate) und bei Entscheidungen durch Disziplinargerichtsbescheide 16 Monate (2024: 18 Monate) gedauert.

Diese **überlange Verfahrensdauer** schwächt die erzieherische Wirkung des Disziplinarrechts und belastet zugleich die Beschuldigten. Weil mit einem – gegebenenfalls gerichtlichen – Disziplinarverfahren unter anderem ein Förderungsverbot der Betroffenen einhergeht, erachten viele vor allem die Ungewissheit über das berufliche Fortkommen als persönlich untragbar.

- Eine Petentin wandte sich im April 2025 an den Wehrbeauftragten und kritisierte die Dauer der gegen sie seit September 2023 geführten disziplinarischen Vorermittlungen. Infolge des Verfahrens könne sie nicht auf den für sie vorgesehenen Dienstposten versetzt und für den Basislehrgang Stabsoffizier eingeplant werden. Die Bundeswehrdisziplinaranwaltschaft beim Bundesverwaltungsgericht rügte im Rahmen der Fachaufsicht die Dauer der Vorermittlungen und teilte mit, dass die Wehrdisziplinaranwaltschaft das Verfahren prioritär zu bearbeiten habe. Diese schloss daraufhin das Verfahren durch eine Absehensverfügung mit Feststellung eines Dienstvergehens ab.

Der Beispielsfall unterstreicht einmal mehr die Notwendigkeit einer effektiven Verfahrensbeschleunigung. Gut ist daher, dass der Gesetzgeber mit der im April 2025 in Kraft getretenen **Reform** der Wehrdisziplinarordnung dafür Vorschriften geschaffen hat. Nun dürfen gerichtliche Disziplinarmaßnahmen mit Ausnahme der Entfernung aus dem Dienstverhältnis, der Aberkennung des Ruhegehalts und der Aberkennung des Dienstgrades nur noch verhängt werden, wenn die förmliche Einleitung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens innerhalb von sechs Monaten seit der Mitteilung über die Aufnahme von Vorermittlungen erfolgt ist. Auch darüber hinaus sind bestehende Vorschriften angepasst worden, um eine spürbare Beschleunigung der gerichtlichen Disziplinarverfahren zu bewirken – etwa durch die Erweiterung des Anwendungsbereichs von Disziplinargerichtsbescheiden.

Die Praxis zeigt allerdings, dass die beabsichtigte Entlastung noch nicht überall eingetreten ist. So gaben die Truppendienstgerichte im Berichtsjahr erneut **Überlastungen** ihrer Kammern als Grund für ausbleibende Terminierungen an:

- In einem vergleichsweise einfach gelagerten Fall legte die zuständige Wehrdisziplinaranwaltschaft die Anschuldigungsschrift dem Truppendienstgericht schon im November 2020 vor. Bis zum Ende des Berichtsjahres wurde aufgrund der hohen Arbeitsbelastung der Kammer noch kein Hauptverhandlungstermin angesetzt.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Es ist nachvollziehbar, dass es nach der Reform einige Zeit in Anspruch nehmen wird, bis Rückstände in den Kammern der Truppendienstgerichte abgebaut sind und Verfahrensbeschleunigungen eintreten. Gerade mit Blick auf die beabsichtigte disziplinierende Wirkung gerichtlicher Disziplinarmaßnahmen sind so lange Zeiträume jedoch nicht hinnehmbar.

Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten

Das im Grundgesetz verankerte und im Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages konkretisierte Petitionswesen der Soldatinnen und Soldaten erfuhr im Berichtsjahr in wenigen Einzelfällen Einschränkungen durch zu lange Bearbeitungszeiten in der Bundeswehr. Gerade mit Blick auf den in der Allgemeinen Regelung „Wehrbeauftragtenangelegenheiten“ festgelegten Verfahrensgrundsatz einer vordringlichen Bearbeitung von Eingaben durch die Bundeswehr ist ein zügiger Abschluss der Ermittlungen notwendig. Ohne die erhebliche Belastung sowie die personellen Engpässe in den mit Eingaben betrauten Bereichen des Geschäftsbereichs des Verteidigungsministeriums in Abrede zu stellen, darf der Verfassungsrang des Petitionswesens nicht außer Acht gelassen werden.

Faktische Soldatenverhältnisse

Der Zeitraum zwischen Dienstantritt künftiger Soldaten sowie Aushändigung der das Dienstverhältnis begründenden Ernennungsurkunde wird als faktisches Wehrdienstverhältnis bezeichnet. Dieses begründet keine soldatischen Rechte und Pflichten, sodass in dem Zeitraum formal keine Dienstvergehen begangen werden können. Daher kommt auch die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen während des faktischen Wehrdienstverhältnisses nicht in Betracht. Dies berücksichtigten Einheiten nicht immer, sondern verhängten im Berichtsjahr Disziplinarbußen an bloß faktische Soldaten.

Selbst bei schwerwiegenden Verfehlungen im faktischen Wehrdienstverhältnis kommt vor der Aushändigung der Ernennungsurkunde eine Entlassung aus dem Dienstverhältnis nicht in Betracht, da ein solches noch nicht besteht. Vielmehr muss die Bundeswehr in solchen Fällen von der Aushändigung der Ernennungsurkunde absehen sowie die faktischen Soldaten durch eine Verfügung nach Hause in Marsch setzen. Dabei zeigte sich, dass in einigen Fällen den Bescheiden über die Nichternennung keine oder fehlerhafte Rechtsbehelfsbelehrungen beigefügt waren. Die Stelle, bei der Widerspruch einzulegen ist, ist das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr. Offensichtlich besteht hier Unsicherheit im Umgang mit faktischen Soldaten, weshalb eine Vereinheitlichung der Rechtspraxis beispielsweise durch Anwendungshinweise und Musterverfügungen mit korrekten Rechtsbehelfsbelehrungen anzustreben ist.

Mobbing

61 Eingaben erreichten den Wehrbeauftragten im Berichtsjahr zum Thema Mobbing. Hinzu kamen 31 aufgegriffene Meldepflichtige Ereignisse (2024: 45 Eingaben, 32 Meldepflichtige Ereignisse). Dabei ist die Schnittmenge mit Eingaben wegen mangelhaften Führungsverhaltens, das aber im Rechtssinne je nach Fallkonstellation nicht als Mobbing gilt, weiterhin groß. Für Betroffene mag das Erlebte zuweilen nahe beieinander liegen – rechtlich jedoch bestehen erhebliche Unterschiede: Die Rechtsprechung versteht unter Mobbing eine fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweise gegenüber einzelnen Personen. Hinzukommen müssen Ziele, die von der Rechtsordnung nicht gedeckt sind und die jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzen. Die Verhaltensweisen müssen dabei bezwecken, die Würde einer Person zu verletzen und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen.

- *In einem Verfahren wegen sexueller Belästigung hat das Truppendienstgericht in einem Nebensatz festgehalten, dass das Verhalten des angeklagten Portepéeunteroffiziers auch den Tatbestand des Mobblings erfülle. Dieser hatte sich während eines Lehrgangs häufig auf die Stube eines Kameraden begeben und diese auch nach Aufforderung nicht verlassen. Das Gericht hielt es für nachgewiesen, dass er sich mindestens zehn Mal vor dem Kameraden in dessen Stube oder in der Gemeinschaftsdusche entblößt, ihm seinen Penis gezeigt und sich in mehreren Fällen vor ihm Gegenstände in die Harnröhre oder den Anus eingeführt hatte. Die Richter waren davon überzeugt, dass er sich dem Soldaten gegenüber vorsätzlich exhibitionistisch verhalten*

und ihn zudem in Dominanzabsicht systematisch schikaniert hatte. Angesichts der überlangen Verfahrensdauer befand das Truppendienstgericht die Herabsetzung um einen Dienstgrad statt der eigentlich gebotenen Herabstufung um zwei Dienstgrade für angemessen. Der Soldat wurde an einen anderen Standort kommandiert, da er wegen der Verurteilung seine Sicherheitsüberprüfung verloren hatte.

In anderen Fällen ließ sich jedoch auch im Berichtsjahr kein Nachweis erbringen, der die hohen rechtlichen Anforderungen des Mobbing erfüllt. Wie in den Vorjahren wiesen die Stellungnahmen allerdings häufig auf Kommunikationsmängel, eskalierte **zwischenmenschliche Konflikte** oder Spannungen im inneren Gefüge, Führungsschwäche oder anderes unangemessenes Führungsverhalten hin. Dies zeigt, dass aktives Hinsehen und gegebenenfalls ein frühzeitiges Eingreifen im Wege der Dienstaufsicht nötig ist, um die Funktionsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Einheiten zu sichern.

Wer als Führungskraft wegschaut und Kommunikationsdefizite von Soldatinnen und Soldaten in verantwortlicher Position duldet oder ungesunde Strukturen in Teileinheiten dauerhaft hinnimmt, riskiert im schlimmsten Fall, dass das Gesamtgefüge dysfunktional wird und auseinanderbricht. Selbst wenn es so weit nicht kommt, ist oft ein erheblicher Aufwand erforderlich, um die Situation zu beruhigen. Frühzeitig das **Psychosoziale Netzwerk** einzuschalten und Rat bei der „Ansprechstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ im Verteidigungsministerium zu holen, kann helfen. Diese unterstützt Führungskräfte und Betroffene dabei, das Gespräch zu suchen und die Lage interessengerecht sowie für alle Seiten gesichtswahrend zu klären.

Alkohol

Auch im Berichtsjahr kam es zu zahlreichen schwerwiegenden Dienstpflichtverletzungen im Zustand alkoholbedingter Enthemmung. In etwa 28 Prozent der in den Kategorien „Straftaten gegen die Pflichten von Untergebenen“, „Straftaten gegen die Pflichten von Vorgesetzten“ sowie „Straftaten gegen das Leben, die körperliche Unversehrtheit oder die persönliche Freiheit“ gemeldeten Fälle war die Tat unmittelbar auf Alkoholkonsum zurückzuführen (101 der insgesamt 355 Fälle; 2024: 124 aus 384). Damit bleibt die Anzahl der teils auch schwerwiegenden alkoholbedingten Pflichtverstöße, die sowohl anlässlich dienstlicher Veranstaltungen als auch nach Dienstschluss begangen wurden, auf vergleichbarem Niveau. Ein oftmals sorgloser Umgang mit Alkohol und die fortbestehende Tendenz, übermäßigen Alkoholkonsum zu verharmlosen, steht einem spürbaren Rückgang solcher Vorfälle entgegen.

Um dem wirksam zu begegnen, ist ein entschlossenes Handeln der Vorgesetzten unerlässlich. Neben konsequenter Dienstaufsicht gilt es, durch klare Regeln, Sensibilisierung der Soldaten sowie eine konsequente Kultur der Verantwortung Exzesse zu verhindern. Es müssen Rahmenbedingungen bestehen, in denen übermäßiger Alkoholkonsum keinen Platz hat und die **dienstliche Integrität** jederzeit gewahrt bleibt. Entgleisungen wie die folgenden gefährden insbesondere die hierarchischen Verhältnisse:

- *Unter vorangegangenen erheblichen Alkoholkonsum äußerte ein Oberstabsgefreiter gegenüber einem Oberleutnant auf einer dienstlichen Weihnachtsfeier: „Wenn ich nicht wüsste, dass du mal Oberstabsgefreiter warst, würde ich dich abstechen.“*

Die Bundeswehr verhängte hier zu Recht eine empfindliche Disziplinarbuße im vierstelligen Bereich. Beim nachfolgenden Fall leitete die Bundeswehr ein gerichtliches Disziplinarverfahren ein und gab den Vorgang an die Staatsanwaltschaft ab:

- *Nach dem Konsum von Alkohol befahl ein Feldwebel nachts um 1 Uhr seinen Untergebenen, einen Stuhlkreis zu bilden und jeweils den links sitzenden Kameraden zu ohrfeigen. Da die Soldaten dem nur jeweils in abgeschwächter Form nachkamen, packte er einen Obergefreiten und schlug ihm mit der Hand ins Gesicht. Der Beschuldigte sagte hierzu aus, dass ihn solche „Backpfeifen-Spiele“ in seiner Zeit als Obergefreiter nicht gestört hätten.*

Richtigerweise nahm die Bataillonsführung den Fall außerdem zum Anlass, alle Kompaniechefs zu sensibilisieren und bei ähnlichen Fällen eine Null-Toleranz-Linie zu verfolgen.

Munitions- und Waffenverluste

Fehlbestände an Waffen und Munition beruhen vielfach nicht auf tatsächlichen Verlusten, sondern auf unzureichend durchgeführten oder verspäteten Inventuren, mangelhaften Dokumentationssystemen oder Fehlern in der Nachschubkette. Eine systematische, regelmäßige und verlässliche Inventurpraxis ist für die Sicherheit und Nachvollziehbarkeit jedoch unverzichtbar. Fehlbestände – gleich ob tatsächlich eingetreten oder nur rechnerisch bedingt – sind inakzeptabel und können das Vertrauen der Öffentlichkeit in den verantwortungsvollen Umgang mit Waffen und Munition beeinträchtigen:

- *Während einer Übung erkrankte ein Soldat und übergab infolgedessen sein Gewehr G36 sowie seine persönliche Ausrüstung an seinen Gruppenführer. Dieser meldete fortan im Rahmen der täglich abzugebenden Vollzähligkeitsmeldung das Vorhandensein der Waffe. Erst bei der Abgabe der Munition und der Waffen beim Materialbewirtschaftungsfeldwebel – vier Tage nach der Krankmeldung des Soldaten – fiel auf, dass die Waffe fehlte. Sie war auch nach umfangreichem, mehrmaligem Suchen nicht mehr aufzufinden. Der verantwortliche Gruppenführer erhielt eine empfindliche Disziplinarbuße.*

Der Fall verdeutlicht, welche Bedeutung einer lückenlosen Dokumentation der Waffenausgabe und -verwahrung zukommt. Das Fehlen des Gewehrs wäre hierdurch unverzüglich aufgefallen. Eine Möglichkeit zur Verhinderung solcher Fälle wäre die Nutzung moderner IT-Systeme zur **Echtzeiterfassung** von Waffen und Munition, die den Transport, die Ausgabe und die Rücknahme automatisch dokumentieren. Dies würde die fehleranfälligen manuellen Meldewege reduzieren.

Der Verlust von Waffen und Munition hat unmittelbare Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft der Truppe. Fälle von Soldatinnen und Soldaten, die solche Gegenstände mit der Absicht an sich nehmen, sie zu behalten, bedürfen daher einer konsequenten Ahndung, wie im folgenden Fall geschehen:

- *Ein Soldat entwendete fünfzehn Munitionsmagazine und neun Magazintaschen sowie eine Bildverstärker-Brille. Im gerichtlichen Disziplinarverfahren wurde der Soldat aus dem Dienstverhältnis entlassen. Das Truppendienstgericht berücksichtigte in seinem Urteil zu Lasten des Soldaten, dass die gestohlenen Gegenstände von besonderer Bedeutung für die Auftragserfüllung der Streitkräfte seien. Vor diesem Hintergrund sei das Vertrauen in seine Integrität und Zuverlässigkeit zerstört, weshalb er für die Bundeswehr objektiv untragbar geworden sei.*

Zu begrüßen ist, dass mit Überarbeitung der Allgemeinen Regelung „Einsatz der Bundeswehr bei Munitionsfunden“ im Berichtsjahr mehr Rechtssicherheit für den Umgang der Bundeswehr mit Fundmunition eingetreten ist. Während grundsätzlich die Ordnungsbehörden der Länder für jede Art von Munitionsfunden zuständig sind, ist die Bundeswehr für solche Funde innerhalb ihrer eigenen Liegenschaften verantwortlich, die sie selbst verursacht hat. Bei Fremdmunition hat sie dies den Ordnungsbehörden zu melden oder sich – bei der eindeutigen Zuordnung zu anderen Streitkräften – mit diesen abzustimmen.

Straftaten gegen die Bundeswehr

Im Berichtsjahr wurden 112 Straftaten gegen die Bundeswehr gemeldet, darunter sechs Brandanschläge (2024: drei) und zehn Sabotageakte (2024: vier). Die gestiegene Anzahl dieser Angriffe verdeutlicht, dass sich die reale Bedrohungslage verschärft hat. Auch wenn die Ermittlungen nicht in jedem Fall zur Aufdeckung der Täter oder Tatmotive führen, sind die Angriffe im Kontext der wachsenden Bedrohung deutscher Sicherheitsinteressen zu betrachten. Denn es steht außer Frage, dass die Bundeswehr verstärkt in den Fokus fremder Mächte gerät. Zugleich wächst auch die Gefahr politisch motivierter Taten aus dem In- und Ausland gegen die Bundeswehr.

Rechtspflege und Rechtsverstöße

Langwierige Verfahren schwächen die erzieherische Wirkung des Disziplinarrechts und können das Vertrauen in die militärische Führung beeinträchtigen. Ziel muss es daher sein, die Verfahren zu beschleunigen, ohne die bestehenden rechtsstaatlichen Standards zu beeinträchtigen. Mit der Reform der Wehrdisziplinarordnung hat der Gesetzgeber die Voraussetzungen hierfür geschaffen. Nun gilt es sicherzustellen, dass die beabsichtigte Verfahrensbeschleunigung in der Anwendungspraxis auch tatsächlich eintritt. Zumindest die transparente Kommunikation über den Verfahrensstand oder gar abgeschlossener Verfahren kann hierbei die Frustration Betroffener deutlich senken.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

13. Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Bundesweite Versetzungen, kurzfristig anberaumte Lehrgänge oder Änderungen von Jahresübersichtsplanungen, eine steigende Zahl an Übungen, allgegenwärtiger Personalmangel – Soldatenfamilien und -paare mit Betreuungspflichten oder Pflegeaufgaben stehen weiterhin vor besonderen Herausforderungen, um ihren dienstlichen und privaten Verpflichtungen nachkommen zu können. Gleichzeitig verzeichnen Soldatinnen und Soldaten in Eingaben sowie Gleichstellungsbeauftragte in Gesprächen vielerorts einen zunehmend rauerem Ton und eine geringere Bereitschaft für familienfreundlichere Modelle.

Dabei ist es vor dem Hintergrund der Personalgewinnung und -bindung wichtig, die in den vergangenen Jahren erreichte Flexibilisierung für solche Lebensphasen im Grundbetrieb zu erhalten und im Hinblick auf die Anforderungen der Zeitenwende zu modernisieren. Auch nach der **Bevölkerungsumfrage 2025** des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr steigt das Interesse am Soldatenberuf und an der Arbeitgeberattraktivität bei Frauen und Männern gleichermaßen, je besser die Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist. Gerade um das Ziel einer verteidigungsfähigen Armee mit einsatzbereiten Soldatinnen und Soldaten zu erreichen, muss die Bundeswehr daher bei der Vereinbarkeit von Familie und Dienst im Grundbetrieb noch besser werden.

Pendlerangelegenheiten

Das Verteidigungsministerium hat erkannt, dass es gerade für jüngere Soldatinnen und Soldaten sowie für an der Bundeswehr Interessierte attraktiv ist, in ihrer jeweiligen Heimatregion Dienst zu tun oder sich dort weiterzubilden. Dies kann ein Anlass sein, Verwendungsaufbau und Laufbahnwege auf verzichtbare Versetzungen zu überprüfen, damit Soldatinnen und Soldaten seltener von ihrer Familie getrennt sind.

In diese Richtung deuten auch die Ergebnisse der **Mobilitätsstudie 2.0**, bei der das Streitkräfteamt Bundeswehrangehörige zur beruflichen Mobilität befragt hat. Allen Befragten, von denen 35 Prozent Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen innehatten, sei danach wichtig, möglichst selten außerhalb des Standortes versetzt zu werden. Zugleich sei jede zehnte befragte Person zwischen 2019 und 2023 gegen ihren Willen versetzt worden. Die Absicht des Ministeriums, derartige Standortwechsel und Versetzungen weiter zu reduzieren, ist zu begrüßen, kann sie doch die Anstrengungen des Pendelns verringern. Denn die Studie zeigt, dass Soldatinnen und Soldaten im Vergleich zu Zivilbeschäftigten durchschnittlich die doppelte tägliche Distanz pendeln:

- *Bei Zeitsoldatinnen und -soldaten war es mit 72,4 Kilometern auf einfacher Strecke mehr als das Vierfache des deutschen Durchschnitts (16,9 Kilometer). Sie lagen zudem mit 74 außerhalb des Lebensmittelpunkts verbrachten Nächten pro Jahr weit vor dem Mittel der militärischen und zivilen Beschäftigten der Bundeswehr (je 57,5 und 26 Nächte). Bei den seltener pendelnden Trennungsgeldempfängern betrug die durchschnittliche Distanz zwischen Lebensmittelpunkt und Pendlerwohnung bei Berufssoldaten 352,2 Kilometer.*

Die Studie kommt auch zu dem Ergebnis, dass sich die Befragten vor ihrem Dienstantritt über das Ausmaß der in der Bundeswehr geforderten Mobilität nur teilweise informiert sehen und sich bei ausreichender Informationslage auch nur teilweise wieder für die Bundeswehr entscheiden würden. Dieses durchwachsene Ergebnis spricht sehr dafür, über Alternativen zu den bisherigen Verwendungsaufbauten nachzudenken. Das Fazit der Studie, weitere Entlastungen für Zeitsoldatinnen und -soldaten in den Blick zu nehmen, ist richtig.

Familienfreundliche Verwendungsplanung

Ein Schwerpunkt der Eingaben im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Dienst liegt noch immer in Gesuchen, aus familiären Gründen heimatnah versetzt zu werden oder eine Planung von Lehrgängen oder Versetzungen zu erreichen, die mehr Rücksicht auf familiäre Belange nimmt. In der Breite zeigt sich weiterhin: Das Verteidigungsministerium und das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr sind trotz des Vorrangs dienstlicher Belange darum bemüht, bei schwerwiegenden persönlichen oder anderen gewichtigen Gründen eine individuelle Lösung zu finden, auch wenn diese nicht in jedem Fall passgenau ausfällt. Oft führen Eingaben dazu, dass bereits abgelehnte Anträge noch einmal geprüft werden und sich am Ende doch ein Kompromiss findet – und sei er auch zeitweilig.

Erfreulicherweise hat das Verteidigungsministerium dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr auf Vorschlag des Wehrbeauftragten nahegelegt, gerade Soldatinnen und Soldaten mit Pflegeaufgaben in ablehnenden Bescheiden künftig eingehender über die Hintergründe und die weiteren fürsorglichen Erwägungen der Personalführung zu unterrichten. Dies dürfte zu einem besseren Verständnis bei den Betroffenen führen und möglicherweise die Zahl der Beschwerden oder Eingaben verringern.

Flexible Arbeitszeitmodelle und -bedingungen

Immer wieder beklagen sich Soldatinnen oder Soldaten darüber, dass ihre Vorgesetzten Tele- oder Teilzeitarbeit grundsätzlich oder im konkreten Fall kritisch gegenüberstehen. Dies deckt sich mit der Beobachtung vieler militärischer Gleichstellungsbeauftragter. Sie verweisen darauf, dass es zwar zahlreiche Flexibilisierungsmöglichkeiten gebe, speziell die **Telearbeit** offenbar aber nach der Vorstellung vieler Vorgesetzter möglichst keine Anwendung finden solle. Priorisiert werde zunehmend abstrakt die „Kriegstüchtigkeit“. Umso wichtiger ist daher die Klarstellung der Führungsspitze des Verteidigungsministeriums, es gebe für alternative Arbeitsmodelle weiter Raum. Für allgemeine Beschränkungen der Telearbeit oder ihre Umgehung bestehe ausdrücklich keine Rechtsgrundlage, wie das Ministerium erneut versicherte. Vielmehr bleibe eine Prüfung in jedem Einzelfall erforderlich. Das ist gut und richtig. Obgleich Telearbeit kein Ersatz für Kinderbetreuung darstellt und flexibles Arbeiten im Einzelfall auch mit hohen bis entgrenzten Erwartungen verbunden sein kann, sind individuelle Arbeitszeiten oftmals eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten, besonders aber Soldatenpaare und Alleinerziehende ihren Dienst versehen können. Dienststellen müssen, wie das Ministerium selbst anerkennt, schon aus Fürsorgegründen von vornherein angemessene Vorkehrungen treffen, um auf spontan auftretende private und familiäre Belange reagieren zu können.

Erfreulich ist, dass das Verteidigungsministerium im Sinne der Personalgewinnung und -bindung über eine weitere Flexibilisierung der **Laufbahn- und Dienstzeitmodelle** nachdenkt. Eine gute Nachricht gerade für pendelnde Soldatinnen und Soldaten ist ferner, dass es den weiteren Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle erwägt. Dies zeigt beispielsweise die Ergänzung der Soldatenarbeitszeitverordnung um die Möglichkeit, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit individuell zu verteilen. Ein weiteres Beispiel ist die Ausweitung des Mobilen Arbeitens II, einer Arbeitsform, die weder an den Arbeitsplatz noch an den Wohnsitz gebunden ist.

Kinderbetreuung

Eine Voraussetzung dafür, dass Soldatinnen und Soldaten sich vollends auf ihren Dienst konzentrieren können, ist eine gute, erreichbare und an die Bedürfnisse der Streitkräfte angepasste Kinderbetreuung. Dass dies für die persönliche Einsatzbereitschaft essenziell ist, ist der Bundeswehr bewusst. Daher entwickelt sie die bestehenden Strukturen stetig fort, zuletzt an Ausbildungseinrichtungen und Lehrgangsorten.

Im Berichtsjahr hatte sie 1.130 Betreuungsplätze, darunter 587 Belegrechte, 95 Plätze in Tages- und Großtagespflegen und 448 Plätze in bundeswehrrahmen Kindertagesstätten. 65 Plätze an 13 Standorten werden für Kinder von Lehrgangsteilnehmern vorgehalten sowie 169 Plätze an fünf Auslandsstandorten. Die Zahlen sind leicht rückläufig. Dies hängt auch damit zusammen, dass Bundeswehrangehörigen teilweise am Wohnsitz kommunale Betreuungsplätze zur Verfügung gestellt werden können. Trotz des erheblichen Engagements der Beauftragten für Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr berichteten Eltern im Rahmen von Eingaben und Truppenbesuchen jedoch noch immer von Defiziten im Betreuungsangebot. Denn gerade dort, wo kommunale Angebote für die Bedürfnisse der Bundeswehrangehörigen nicht ausreichen – etwa bei Dienstposten auf Flugplätzen oder in Häfen mit 24-Stunden-Betrieb – oder an großen Standorten, an denen es langjährig Probleme mit den Kommunen gibt, können Soldatinnen und Soldaten nicht dauerhaft auf ihre private Verantwortung oder auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit verwiesen werden.

- *Am Standort Füssen ging das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr von mindestens 25 zu betreuenden Kindern aus. Die Kommune stellte dagegen lediglich zehn Belegplätze nur für in Füssen lebende Kinder zum September 2026 in Aussicht.*
- *Zur Kinderbetreuung in Stetten am kalten Markt teilte das Ministerium mit, dass die Inbetriebnahme einer neuen Kindertagesstätte mit 45 Plätzen immer noch nicht vor August 2031 erfolgen werde.*

- *An den Marinestandorten identifizierten Gleichstellungsbeauftragte einen anhaltenden Bedarf an angepassten Öffnungszeiten der Kinderbetreuung. Vor allem für den Notfallbetrieb und bei kurzfristigen Alarmierungen reiche das Angebot nicht aus. Positiv zu vermelden war hingegen der bereits konkret geplante Aufwuchs von 76 auf 143 Betreuungsplätze am Standort Wilhelmshaven.*

Bedauerlicherweise musste die für das Berichtsjahr geplante, von militärischen Gleichstellungsbeauftragten als besonders wichtig eingestufte Verstärkung der **Kinderferienbetreuung** schulpflichtiger Kinder in den Sommerferien auf 2026 verschoben werden. Dass die militärischen Gleichstellungsbeauftragten künftig verstärkt in die Bedarfsplanung der Standortältesten einbezogen werden, wie das Ministerium berichtet, sollte zu einer pragmatischen und zeitgerechten Planung beitragen und den Informationsaustausch vor Ort verbessern.

Eine hervorragende Unterstützung leistet hier das **Bundeswehr-Sozialwerk**. Es bietet gut organisierte, vielfältige, kostengünstige und vor allem auf die Bedürfnisse der Bundeswehrfamilien angepasste Ferienfreizeiten an. Die oft durch ehrenamtliche Mitarbeiter getätigte sehr gute Betreuung sorgt hier für eine spürbare Entlastung.

Erfreulich ist, dass der Schulbesuch der Kinder von Lehrgangsteilnehmern nun endlich bundeslandübergreifend geregelt ist. Nach einem Beschluss der Kultusministerkonferenz können Soldatinnen und Soldaten fortan in 14 Bundesländern einen Anspruch am **Lehrgangsort** geltend machen, wenn die Bundeswehr den gewöhnlichen Aufenthalt des Kindes dort bescheinigt. Anders verhält es sich noch immer mit der Betreuung der Kinder. Vielerorts wird über ein unzureichendes Angebot an Lehrgangsorten geklagt. Oft werde nach Auskunft von Gleichstellungsbeauftragten nicht einmal der Betreuungsbedarf gemeldet, weil bei fehlender Kinderbetreuung schon gar keine Anmeldung zum Lehrgang erfolge.

Familienbetreuung

Die seit 1993 existierende Familienbetreuungsorganisation in der Bundeswehr hat inzwischen 32 Familienbetreuungscentren und 16 Familienbetreuungsstellen. 143 Soldaten, 102 hauptamtliche zivile Mitarbeiter sowie 224 Ehrenamtliche kümmern sich um die Angehörigen von derzeit rund 184.000 Soldatinnen und Soldaten.

Erfreulich ist die Aufhebung der vormaligen starren Regelung, wonach die Haupt- und Ehrenamtlichen nur Angehörige solcher Soldatinnen und Soldaten betreuen durften, die sich für mindestens **30 Tage** im Auslandseinsatz befanden. Diese hatte in der Vergangenheit für Unmut gesorgt und war mit Blick auf die Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung nicht mehr zeitgemäß. Das Wohl der Angehörigen hat für die Soldatinnen und Soldaten bei einer Stationierung im Ausland oberste Priorität. Das gilt für Bundeswehrangehörige im Einsatz, unabhängig von dessen Dauer, ebenso wie für im Ausland befindliche Kräfte zur Bündnisverteidigung. Allerdings sollte die Ausweitung der Zuständigkeit der Familienbetreuungscentren, die mit der Änderung der Betreuungsregelung verbunden ist, mit einem entsprechenden personellen Aufwuchs einhergehen. Denn bereits heute klagen viele Centren über Personalmangel.

- *Mit dem Aufbau des Family Support Centers in Litauen, in das die Familienbetreuungsorganisation eingebunden ist, hatte die Bundeswehr zuletzt bewiesen, dass sie veränderten Rahmenbedingungen auch in der Familienbetreuung schnell gerecht werden kann.*

Eine gut funktionierende Betreuung ist insbesondere auf aktuelle und vollständige Daten angewiesen. Jedes Familienbetreuungscentrum muss wissen, wer unter die Betreuung fällt, um überhaupt in Kontakt mit Angehörigen treten zu können. Adressen der betroffenen Soldatinnen und Soldaten sowie deren Bezugspersonen müssen vorliegen. Leider sind die notwendigen Daten oftmals unvollständig oder veraltet. Bislang erhalten die Familienbetreuungscentren diese Angaben über das sogenannte **Mission-Tool**, in das der zuständige Personalfeldwebel die Daten einpflegt. Dieses Verfahren ist leider fehleranfällig – besonders bei Änderungen in den Familienverhältnissen, seien es Scheidungen, Umzüge oder der Tod von benannten Angehörigen. Für die Arbeit der Betreuungszentren ergeben sich daraus nachvollziehbar Schwierigkeiten, die auch die Soldatinnen und Soldaten im Ausland belasten können. Erforderlich ist ein einheitliches Datenänderungsmanagement, das die fortlaufende Aktualisierung und rechtzeitige Bereitstellung dieser Angaben sicherstellt.

Die Rolle des **Leit-Familienbetreuungscentrums** ist daher klarer zu definieren und den Veränderungen anzupassen. Auch sollte es enger an das Operative Führungskommando angebunden sein, um dessen schnelle Reaktionsfähigkeit sicherzustellen.

Alle diese Anstrengungen in der Familienbetreuung sind nicht zuletzt deshalb erforderlich, um auch den Entbehrungen der Angehörigen von Soldatinnen und Soldaten im Ausland gerecht zu werden.

Vorbereitung auf die Landes- und Bündnisverteidigung

Die Bundeswehr und das Verteidigungsministerium haben in den letzten beiden Jahren konkrete Maßnahmen ergriffen, um die persönliche Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten zu stärken. Hierzu gehört die im August 2024 als persönliche Vorsorgemappe veröffentlichte **Kaltstartakte**. Das Verteidigungsministerium, der Sozialdienst und militärische Gleichstellungsbeauftragte berichten davon, dass diese von vielen Soldatinnen und Soldaten erfreulicherweise gut angenommen werde. Nahezu alle Dienststellen hätten bis Ende des Berichtsjahres erste Unterrichtungen und Beratungen zur Kaltstartakte durchgeführt. Weitere Schulungen würden in regelmäßigen Abständen folgen. Das ist eine gute Nachricht, denn es ist wichtig, dass sich die Soldatinnen und Soldaten mit den komplexen Fragestellungen nicht allein gelassen fühlen.

In vielen Soldatenfamilien ist die Vorbereitung auf den Ernstfall bereits jetzt ein zunehmend wichtiges Thema:

- *In Eingaben von Soldatenpaaren mit betreuungsbedürftigen Kindern geht es oftmals um den Umfang der Dienstpflichten im Falle der Landes- und Bündnisverteidigung. Daraus spricht vor allem die Sorge, wie die Betreuung der gemeinsamen Kinder sichergestellt werden könne. Das Verteidigungsministerium betont regelmäßig, dass Bundeswehrangehörige ihren dienstlichen Pflichten im Spannungs- und Verteidigungsfall vollumfänglich nachkommen müssten. Es verweist darauf, dass Unterstützungsleistungen der Bundeswehr nur nachrangig zu Vorsorgemaßnahmen der Eltern und Betreuungsleistungen der Länder und Kommunen hinzutreten könnten. So berechtigt der Hinweis ist, dürfte er nur begrenzt zur Beruhigung von Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten beitragen.*

Bundeswehrangehörige suchen auch ganz konkrete Antworten für den Ernstfall. Dem trägt das Verteidigungsministerium im Rahmen seiner Möglichkeiten durchaus Rechnung, indem es sich darum bemüht, unzumutbare Beeinträchtigungen der persönlichen und familiären Verpflichtungen zu vermeiden. Infolge der im Dezember 2024 unterzeichneten „Gemeinsamen Absichtserklärung zur Unterstützung von Angehörigen der Bundeswehr bei der Kinderbetreuung im Falle der Landes- und Bündnisverteidigung“ entwickeln Vertreter des Ministeriums, der kommunalen Spitzenverbände und des Operativen Führungskommandos ein Handlungskonzept. Dieses soll zum einen Möglichkeiten der konkreten Unterstützung besonders betroffener Bundeswehrangehöriger enthalten, wie etwa Soldatenpaare, Alleinerziehende oder Partnerinnen und Partner in Bereichen kritischer Infrastruktur oder im Blaulichtsektor arbeiten. Zum anderen sollen Maßnahmen zur örtlichen zivil-militärischen Zusammenarbeit getroffen werden, wenn etwa Kindertageseinrichtungen in Bundeswehrliegenschaften geräumt werden müssen.

Auch die Idee der **Patenfamilien** verfolgt das Verteidigungsministerium durch ein Pilotprojekt weiter. Patenfamilien sollen bei einer Alarmierung sowie im Bündnis-, Spannungs- und Verteidigungsfall freiwillig die Sorgepflichten für Kinder von Bundeswehrangehörigen übernehmen. Gemeinsam mit beispielsweise Familienbetreuungscentren, Standortältesten, Betreuungsbüros, dem Sozialdienst, Vertrauenspersonen und Jugendämtern ermittelt das Ministerium nun die grundsätzliche Bereitschaft der Standortangehörigen und ihres Familien-, Freundes- sowie Bekanntenkreises, an einem solchen Selbsthilfenetzwerk mitzuwirken. Das Ergebnis bleibt abzuwarten.

Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Für die Attraktivität des Dienstes ist es wichtig, die in den vergangenen Jahren erreichte Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen im Grundbetrieb zu erhalten und im Hinblick auf die Anforderungen der Zeitenwende zu modernisieren. Denn persönliche Einsatzbereitschaft setzt Vereinbarkeit von Familie und Dienst voraus. Allen Bundeswehrangehörigen ist zu empfehlen, sich vertieft mit der Kaltstartakte auseinanderzusetzen.

14. Vielfalt

Auch sechs Jahre nach der Studie „Bunt in der Bundeswehr?!“ attestieren bundeswehurnahe Interessengemeinschaften den Streitkräften bei der Öffnung für Menschen mit Vielfaltsmerkmalen eine eher schleppende Entwicklung, obwohl die Vorteile einer größeren Diversität auch für das Militär wissenschaftlich lange erwiesen sind. Deswegen ist es gut, dass das Verteidigungsministerium Vielfalt und Chancengerechtigkeit als wesentliche Faktoren für die Personalwerbung und -bindung begreift und in der Berücksichtigung verschiedener Talente sowie Perspektiven einen Beitrag zur Leistungssteigerung der Streitkräfte sieht, den es aktiv fördert.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Aus der Praxis berichten die Zentrale Ansprechstelle für Transgenderangelegenheiten, die militärischen Gleichstellungsbeauftragten, Interessenvereinigungen und das Ministerium von einem hohen Beratungsbedarf bei Vorgesetzten und betroffenen Bundeswehrangehörigen zu Fragen der geschlechtlichen Identität oder der sexuellen Orientierung. Auch eine Reihe von Eingaben und Meldepflichtigen Ereignissen erreichten den Wehrbeauftragten in diesem Bereich. Hier bietet die unter anderem im bundeswehrinternen Portal YNSIDE verbreitete **Handlungshilfe** zur Umsetzung des Selbstbestimmungsgesetzes im Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums Unterstützung. Sie soll Vorgesetzten wie auch Betroffenen, Personalführung und Interessenvertretungen anhand von konkreten Fallbeispielen Handlungsspielräume und Ansprüche im Dienstalltag vermitteln. Eine solche zielgerichtete Ergänzung zu dem im Berichtsjahr erarbeiteten Aufbaumodul des web-basierten Vielfaltstrainings für Führungskräfte ist sicherlich sinnvoll. Obgleich insbesondere die Zahl der Bundeswehrangehörigen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ bislang überschaubar ist, kann diese Informationssammlung zur Handlungssicherheit und damit auch zur Vermeidung von Konflikten sowie Diskriminierungserfahrungen beitragen. Zudem kann die Handlungshilfe eine gute Gesprächsgrundlage bei Konfliktfällen oder für Absprachen mit Bundeswehrangehörigen mit anderen Anliegen oder Vielfaltsmerkmalen bieten.

Das Amt der Beauftragten für Transgenderangelegenheiten für den Zentralen Sanitätsdienst ging im Berichtsjahr in die neu geschaffene Zentrale Ansprechstelle für **Transgenderangelegenheiten** am Zentrum Innere Führung über. Die Entscheidung, die bisherigen Aufgaben der Beauftragten vom Zentralen Sanitätsdienst auf den gesamten Geschäftsbereich des Ministeriums auszudehnen, ist zu befürworten. Wichtig ist jedoch, dass die Stelle dauerhaft mit den erforderlichen personellen Ressourcen ausgestattet wird, damit sie ihre beratende Aufgabe weiter erfüllen kann.

Mit der Indienststellung des Operativen Führungskommandos hat die Bundeswehr erstmals den Dienstposten eines **Gender Advisors** (GENAD) geschaffen. Diese bei der NATO seit Langem etablierten Spezialistinnen und Spezialisten beraten die militärische Führung und den Stab zur Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in einem Krisen- oder Kriegsgeschehen. Dabei geht es beispielsweise um den Umgang mit der Betroffenheit von sexualisierter Gewalt in einem Einsatz oder auch die Bedarfe und besonderen Gefährdungen spezifisch vulnerabler Gruppen, wie beispielsweise von Jungen und Mädchen. Diese Fachlichkeit ist ein praxisnaher Baustein zur Erhöhung der Einsatzbereitschaft, der in der Truppe ausgebaut werden sollte.

Schon seit Januar 2019 warten Soldatinnen und Soldaten auf die vom Bundesverwaltungsgericht angemahnten neuen Rechtsgrundlagen für das äußere **Erscheinungsbild** von Soldatinnen und Soldaten, den sogenannten Haar- und Barterlass. Da die erforderliche Rechtsverordnung noch immer nicht verabschiedet ist und die neu zu fassende Allgemeine Regelung ebenfalls nicht vorliegt, müssen sich Bundeswehrangehörige seit fast sieben Jahren nach einer veralteten Vorschrift richten. Das führt zunehmend zu Unmut und ist schlicht inakzeptabel. Es bleibt zu hoffen, dass die Rechtsverordnung und die Neufassung der Dienstvorschrift die Wartezeit rechtfertigen und eine praktikable, nachvollziehbare sowie flexible Regelungslage vorsehen, die der Attraktivität der Arbeitgeberin Bundeswehr zugutekommt.

Vielfalt

Das Verteidigungsministerium muss insbesondere mit Blick auf den Neuen Wehrdienst schnellstmöglich den neuen sogenannten Haar- und Barterlass herausbringen, der zeitgemäß gestaltet ist und die Interessen aller Bundeswehrangehörigen berücksichtigt.

15. Gesundheit

Sanitätsdienstliche Behandlung

Das Berichtsjahr war für den Sanitätsdienst der Bundeswehr mit einer spürbaren Umstrukturierung verbunden. Seit April 2025 ist dieser dem Unterstützungskommando der Bundeswehr unterstellt und damit kein eigenständiger Organisationsbereich mehr. Entgegen manchen Befürchtungen von Verbänden und Vereinigungen des zivilen Gesundheitswesens ist die Reorganisation in der Außenwahrnehmung geräuschlos vonstattengegangen. Dennoch bleibt die Situation im Sanitätsdienst der Bundeswehr herausfordernd.

Im Rahmen der freien Heilfürsorge haben Soldatinnen und Soldaten Anspruch auf unentgeltliche truppenärztliche Versorgung. Allerdings besteht keine freie Arztwahl, denn sie sind verpflichtet, im Krankheitsfall den für sie

zuständigen Truppenarzt aufzusuchen. Bei Erkrankungen und Unfällen außerhalb des Dienstortes oder außerhalb der regulären Dienstzeit können sich insoweit Probleme hinsichtlich Krankmeldung und Befreiung vom Dienst ergeben:

- *Eine Soldatin schilderte, sie habe am ersten Tag einer Erkrankung von ihrem Wohnort aus im Sanitätsversorgungszentrum des Dienstortes telefonisch niemanden erreicht. Am zweiten Tag habe sie sich zwar dort vorstellen können, aber erst für den nachfolgenden Tag einen Behandlungstermin erhalten. Letztlich sei sie für den zweiten Tag rückwirkend krankgeschrieben worden, habe aber für den ersten Tag Erholungsurlaub nehmen müssen. Dies ist nicht zu beanstanden, weil am ersten Tag faktisch keine Krankmeldung erfolgt war. Schließlich hätte sie sich auch an ein wohnortnahes Sanitätsversorgungszentrum oder den telefonischen truppenärztlichen Bereitschaftsdienst wenden können. Allerdings hätte ihr Disziplinarvorgesetzter für den ersten Tag statt des Erholungsurlaubs auch eine Dienstbefreiung aussprechen können.*

Die relevanten Informationen zum Thema Krankmeldung müssten den Soldatinnen und Soldaten sowie Vorgesetzten durch Belehrungen, Unterrichte und Merkblätter hinlänglich bekannt sein. Anhand dieser wie auch vergleichbarer Eingaben der letzten Jahre zeigt sich aber, dass hier nicht immer Handlungssicherheit besteht.

Nach wie vor sind die analogen Prozesse in der Gesundheitsversorgung der Soldatinnen und Soldaten nicht digitalisiert. Infolgedessen können die in Papierform geführten **Gesundheitsakten** verloren gehen oder unvollständig sein. Der daraus resultierende – und prinzipiell vermeidbare – Unmut ist verständlich:

- *Regelmäßig berichten Petenten, dass ihre Akte nach einer Versetzung nicht bei der neuen Einheit angekommen ist oder verschiedene Befunde durch sie erneut angefordert werden mussten. In einem besonders gravierenden Fall war die „Gesundheitsakte“ ein loser Zettelhaufen in einem üblichen Briefumschlag.*

Ein solcher Umgang mit derart sensiblen Unterlagen ist auch mit Blick auf den Datenschutz inakzeptabel. Inzwischen beabsichtigt das Verteidigungsministerium die Anfangsbefähigung einer digitalen Gesundheitsakte bis Ende 2027 zu realisieren. Hier bleibt zu hoffen, dass der skizzierte Zeitablauf endlich eingehalten werden kann. Zweckmäßig ist die Übergangslösung von Anfang 2026, wieder die Mitgabe der Gesundheitsakte an Betroffene zu gestatten, bis die einschlägige Allgemeine Regelung überarbeitet ist.

Die schleppende Digitalisierung bei sanitätsdienstlichen **Terminvereinbarungen** war ebenfalls Gegenstand einer Eingabe:

- *Nach Angaben einer Ärztin der Bundeswehr gebe es für Patienten immer häufiger die Möglichkeit, mittels digitaler Plattformen online Termine bei zivilen Ärzten und Therapeuten zu buchen. Der Versuch der Fachuntersuchungsstelle eines Bundeswehrkrankenhauses, eine entsprechende Seite einzurichten, stieß durchweg auf positive Resonanz – scheiterte allerdings aufgrund von Zweifeln an der Datenschutzkonformität.*

Das Unterstützungskommando der Bundeswehr nahm den Fall zum Anlass, eine abschließende datenschutzrechtliche Bewertung unter Einbeziehung der Deutschen Militärischen Security Accreditation Authority durchzuführen, deren Ergebnis aber noch aussteht. Hier sollte die Bundeswehr zügig Klarheit schaffen. Besonders zu begrüßen wäre es, eine pragmatische Lösung zu finden, um digitale Terminvereinbarungen zu ermöglichen.

Ein wiederholtes Thema von Eingaben zur sanitätsdienstlichen Versorgung sind die langen **Wartezeiten** auf Termine:

- *Dies wie auch die sanitätsdienstliche Versorgung am Sanitätsversorgungszentrum Holzminden kritisierten Soldatinnen und Soldaten der Panzerbrigade 21 in Augustdorf auf einem Truppenbesuch. Die Ursache liegt gemäß der Überprüfung in einer personellen Vakanz, deren Nachbesetzung für April 2026 vorgesehen ist. Damit sollte eine Entlastung einhergehen.*

Unabhängig vom Einzelfall stellte das Unterstützungskommando der Bundeswehr in seiner Stellungnahme klar, dass angesichts des angestrebten Aufwuchses der Bundeswehr und der Einführung des Neuen Wehrdienstes die strukturelle Verbesserung der ärztlichen Versorgung in der Fläche im Fokus stehe. Maßstäbe dafür seien das sich verändernde Patientenaufkommen, die Anforderungen der Bedarfsträger sowie die kurz-, mittel- und langfristige Verfügbarkeit medizinischer Infrastruktur. Dieser Ansatz ist außerordentlich zu begrüßen, trägt doch die truppenärztliche Versorgung wesentlich zur Einsatzbereitschaft der Truppe bei.

Auch die Ressourcen bundeswehreigener fachärztlicher Expertise in den **Facharztzentren** und Bundeswehrkrankenhäusern sind nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung begrenzt. Aufgrund dieser

limitierten Kapazitäten sei es schwierig, insbesondere kurzfristige Termine für fachärztliche Sanitätseinrichtungen zu vergeben. Dennoch würden für dringliche Vorstellungen zeitnah Termine eingeräumt. Für medizinisch notwendige, aber nicht akute Behandlungen müssten dagegen längere Wartezeiten eingeplant werden, wenn nicht eine Überweisung in das zivile Gesundheitssystem in Betracht komme. Bei der Überprüfung der zukünftigen Struktur der Facharztzentren soll nach Angaben des Ministeriums daher auch eine gegebenenfalls erforderliche regionale Ausweitung dieser Ressourcen zur Deckung des bestehenden Bedarfs ein Aspekt sein.

Kompetenzerhalt der Notfallsanitäter

Die Neugestaltung des theoretischen und praktischen Kompetenzerhalts des notfallmedizinischen Fachpersonals der Bundeswehr führte im Berichtsjahr zu einer Reihe von Eingaben:

- *Betroffene beanstandeten, dass die praktische Zeit im zivilen Rettungsdienst gekürzt worden sei, um ein zusätzliches Praktikum in der Notaufnahme eines regionalen oder überregionalen Traumazentrums einführen zu können. In der Kritik standen auch Veränderungen im theoretischen Kompetenzerhalt. Bislang habe es dafür einen einwöchigen Lehrgang an einem Ausbildungs- und Simulationszentrum als jährliche Pflichtfortbildung gegeben. Stattdessen erfolge der Kompetenzerhalt nunmehr durch das Sammeln von Fortbildungspunkten, etwa durch das Hören des Podcasts „Taktische Medizin“ oder durch die Teilnahme an zertifizierten Fortbildungsveranstaltungen. Aus Sicht der Petenten erschwerten diese Veränderungen eine Weiterbeschäftigung im zivilen Rettungsdienst nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr.*

Wie das Bundesministerium der Verteidigung darlegte, sei die Anpassung aufgrund der Ausrichtung auf die Landes- und Bündnisverteidigung erforderlich gewesen. Als Grundlage für die Entscheidung nannte es unter anderem Erkenntnisse aus dem Krieg in der Ukraine sowie Evaluationen des NATO Centre of Excellence for Military Medicine. Demnach sei im Ernstfall eine längere Verweildauer von Patienten in den Händen des erstversorgenden medizinischen Fachpersonals zu erwarten. Dafür seien nun die praktischen Lehrgangsanteile in einem regionalen oder überregionalen Traumazentrum vorgesehen, denn dort gebe es genügend Fälle, um ausreichend fachlich in Übung zu bleiben. Die Änderungen beim theoretischen Kompetenzerhalt hätten das Ziel, die Vielfalt an Fortbildungsmöglichkeiten zu erhöhen. Dazu könnten die Einheiten selbst beitragen, indem sie eigene Ausbildungsangebote dafür zertifizieren lassen. Zugleich hielt das Ministerium die von den Petenten geäußerten Bedenken für teilweise nachvollziehbar. So sei eine Evaluation der Neugestaltung vorgesehen. Ebenso sei geplant, weitere Trainingsmodule einzuführen und ihre Gestaltung zu flexibilisieren. Dies ist ausdrücklich zu begrüßen. Um die Eingliederung der Soldaten auf Zeit nach Ausscheiden aus dem aktiven Dienst in das zivile Berufsleben zu erleichtern, erscheinen vor allem Überlegungen zu insgesamt längeren Zeiträumen praktischen Trainings wünschenswert.

Beschädigtenversorgung

Zu Beginn des Berichtsjahres trat das neue Soldatenentschädigungsgesetz in Kraft. Dieses gilt nunmehr für alle Soldatinnen und Soldaten statusunabhängig und gleichermaßen für Gesundheitsschädigungen im Zusammenhang mit dem Dienst im Inland oder im Ausland. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr hatte große Anstrengungen unternommen, um die Betroffenen umfassend über die damit verbundenen Änderungen zu informieren.

Erfreulich ist, dass den Wehrbeauftragten insgesamt nur sehr wenige Eingaben zum neuen Gesetz erreichten.

- *Insbesondere bei der Übernahme der medizinischen und orthopädischen Versorgung nach Beendigung des Wehrdienstverhältnisses durch die Unfallversicherung Bund und Bahn kam es zu Irritationen. Betroffene kritisierten, dass die Erfahrungen der Unfallversicherung Bund und Bahn im Bereich der Versorgung von Arbeitsunfällen nur bedingt auf Soldatinnen und Soldaten übertragbar seien, die im Dienst eine physische, nicht auf einem Unfall beruhende, oder eine psychische Erkrankung erlitten hätten.*

Bezogen war diese Kritik auf das sogenannte **Durchgangsarztverfahren**. Dabei handelt es sich um eine Pflicht der Betroffenen, sich hinsichtlich bereits anerkannter Schädigungsfolgen bei einem Durchgangsarzt vorzustellen. Nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung besteht diese Pflicht allerdings nur, soweit es um unfallchirurgische Schädigungsfolgen geht. In den übrigen Fällen kann die Behandlung direkt durch einen entsprechenden Facharzt oder den Hausarzt erfolgen.

Hervorzuheben ist, dass im neuen Soldatenentschädigungsgesetz ein **Fallmanagement** verankert ist. Dieses bietet eine aktivierende und koordinierende Begleitung für betroffene Soldatinnen und Soldaten sowie Hinterbliebene vor allem im Verwaltungsverfahren und auch darüber hinaus. Besonders ausgebildete Fallmanager informieren und beraten umfassend über mögliche Leistungen auch außerhalb des Soldatenentschädigungsgesetzes. Eine Beratung erfolgt beispielsweise auch bei Dienstunfähigkeitsverfahren, die im Zusammenhang mit der Wehrdienstbeschädigung stehen, oder bei der Überleitung der medizinischen Versorgung zur Unfallversicherung Bund und Bahn. Dies ist im Sinne des Fürsorgegedankens ausdrücklich zu begrüßen.

Im Berichtsjahr erreichten den Wehrbeauftragten wieder einige Eingaben, in denen Betroffene die aus ihrer Sicht unangemessen lange Dauer von **Wehrdienstbeschädigungsverfahren** kritisierten. Oftmals konnte die Bundeswehr allerdings nachvollziehbar erläutern, dass die durchschnittliche Dauer von ein bis eineinhalb Jahren aufgrund verschiedener Umstände – schwierige Sachverhaltsermittlungen oder Geltendmachung weiterer gesundheitlicher Schädigungen im Verlauf des Verfahrens – nicht immer einzuhalten ist. Dennoch sind Verfahren mit einer Dauer von zwei und mehr Jahren für die Betroffenen sehr hart. Dies gilt speziell für Fälle, in denen von der Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung auch die Möglichkeit einer Wiedereinstellung in ein Wehrdienstverhältnis besonderer Art nach dem Einsatz-Weiterverwendungsgesetz abhängt. Wichtig wäre hier das Vorantreiben der Digitalisierung, um Arbeitsprozesse zu beschleunigen und so zu einer Verkürzung der Verfahren beizutragen. Soweit sich im Einzelfall längere Bearbeitungszeiten nicht vermeiden lassen, sollten die zuständigen Stellen dies im Interesse der Betroffenen mit regelmäßigen Zwischennachrichten transparent kommunizieren.

Einsatzschädigung

Mit dem Gesetz zur Regelung der Weiterverwendung nach Einsatzunfällen (Einsatz-Weiterverwendungsgesetz) aus dem Jahr 2007 hat der Gesetzgeber eine besondere Absicherung für Soldatinnen und Soldaten sowie für Zivilbeschäftigte geschaffen, die aufgrund ihrer Verwendung in einem Auslandseinsatz eine gesundheitliche Schädigung erlitten haben. Es ermöglicht eine medizinische und berufliche Rehabilitation im geschützten Rahmen des Dienstes mit dem Ziel der beruflichen Reintegration in einer angemessenen Zeitspanne.

Um zu prüfen, ob die gesetzgeberischen Ziele in der Anwendungspraxis mit den vorhandenen gesetzlichen Instrumentarien tatsächlich erreicht werden, hat das Bundesministerium der Verteidigung das Gesetz einer umfassenden Evaluation unterzogen. Der bereits seit Längerem hierzu erwartete Bericht liegt seit September 2025 endlich vor. Danach habe sich das **Einsatz-Weiterverwendungsgesetz** grundsätzlich bewährt. Gleichzeitig bestehe Optimierungsbedarf bei der Ausgestaltung und Durchführung des Rehabilitationsprozesses. Zielführend könne die Einführung eines professionellen Reha-Managements sein. Dies solle sicherstellen, dass auf der Grundlage eines individuellen, bedarfsweise im Verlauf des Prozesses anzupassenden Rehabilitationsplans alle am Rehabilitationsprozess beteiligten Stellen zusammenwirken, wozu auch die Mitwirkung der betroffenen Soldatin oder des betroffenen Soldaten gehöre. Zudem empfiehlt das Ministerium, einen festen zeitlichen Rahmen für den Rehabilitationsprozess zu etablieren.

Neben der dauerhaften militärischen Weiterverwendung sieht das Einsatz-Weiterverwendungsgesetz die Möglichkeit einer zivilberuflichen Beschäftigung vor. Diese soll nach Ansicht des Verteidigungsministeriums in den Fokus gerückt und gestärkt werden, um die Betroffenen frühzeitig umfassend, realistisch und ergebnisoffen über die Weiterverwendungsmöglichkeiten zu beraten.

Die Empfehlungen des Bundesministeriums der Verteidigung sind nachvollziehbar und zu begrüßen. Denn das gesetzgeberische Ziel des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes ist die Reintegration Einsatzgeschädigter in das Berufsleben. Das Wehrdienstverhältnis besonderer Art ist gerade nicht als dauerhafte Absicherung gedacht. Wenn die vorgeschlagenen Maßnahmen dazu geeignet sind, eine größere Zahl von Einsatzgeschädigten in einer durchschnittlich kürzeren Zeit wieder in das Berufsleben zu integrieren, wäre dies sehr erfreulich. Dennoch führt auch eine entsprechende Optimierung des Rehabilitationsprozesses nicht dazu, dass das Ziel der Reintegration in das Berufsleben in jedem Einzelfall zu erreichen ist. Insoweit ist es entscheidend, die Betroffenen rechtzeitig und eingehend über die bestehenden Versorgungsleistungen zu informieren. Dies gilt speziell für das neue Soldatenentschädigungsgesetz, das Rehabilitationsmöglichkeiten außerhalb der Bundeswehr bietet und mit finanziellen Leistungen eine gute Absicherung gewährleistet, wenn eine Weiterverwendung nicht in Frage kommt.

Eine wertvolle Unterstützung waren den betroffenen Soldatinnen und Soldaten all diejenigen Organisationen, die sich im Berichtsjahr erneut mit großem Herzblut für deren Wohl und Anerkennung eingesetzt haben. Beispielsweise sind das die Härtefallstiftung wie auch das Psychosoziale Netzwerk – und viele mehr. Ihnen gebührt großer Dank.

Im Berichtsjahr profitierten einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten sowie deren Angehörige erneut von einer Teilnahme an dem als Unterstützungsangebot gedachten **Fachberatungsseminar** „Betreuung und Fürsorge unter einem Dach“, das wieder in vier Durchgängen stattfand. Die Organisation der Durchführung dieser Seminare lag bislang beim Kommando Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung der Bundeswehr und soll zukünftig durch das Streitkräfteamt erfolgen. Bedauerlich ist, dass durch die Verlagerung der Verantwortlichkeit bereits das erste für 2026 geplante Seminar abgesagt werden musste. Es ist zu hoffen, dass dies ein Einzelfall bleibt und dieses wertvolle Angebot für Einsatzgeschädigte und ihre Familien fortan wieder im gewohnten Umfang stattfinden kann.

Suizide

Der Wehrbeauftragte greift jeden Suizid und jeden Suizidversuch ebenso wie alle Suizidankündigungen von Soldatinnen und Soldaten auf, die ihm durch die Tagesmeldungen des Verteidigungsministeriums über Meldepflichtige Ereignisse zur Kenntnis gelangen. Im Mittelpunkt seiner anschließenden Überprüfung steht die Frage, ob dienstliche Belastungen eine mögliche Ursache waren und welche Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen der Dienstherr nach einem Suizid ergriffen hat. Im Jahr 2025 registrierte der Wehrbeauftragte 17 Selbsttötungen (2024: 18; 2023: 15; 2022: 18; 2021: 20; 2020: 11) und 57 Versuche einer Selbsttötung (2024: 44; 2023: 57; 2022: 64; 2021: 58; 2020: 61) von Soldatinnen und Soldaten.

Die Ursachen sind in den meisten bekannt gewordenen Fällen augenscheinlich im persönlichen Bereich der Soldatinnen und Soldaten zu finden, beispielsweise durch Probleme im familiären Umfeld oder durch Suchterkrankungen. Dennoch sind auch im Dienst erlittene Posttraumatische Belastungsstörungen und Einsatzschädigungen weiterhin Gründe für Suizide in der Bundeswehr. Private und dienstliche Belastungen können sich allerdings überlagern oder gar gegenseitig bedingen. Dadurch ist es nicht immer einfach zu erkennen, welche Beanspruchungen im Dienst möglicherweise zusätzlich Einfluss auf suizidale Soldatinnen und Soldaten genommen haben. Wegen dieser Schwierigkeit bleibt es eine ständige Aufgabe für alle Kameraden, im Alltag aufmerksam miteinander umzugehen. Vorgesetzte sind gefordert, ihre Untergebenen verantwortungsvoll zu führen und genau hinzuschauen.

Im Berichtsjahr hat sich gezeigt, dass Führungskräfte mit Suiziden, Suizidversuchen und Suizidankündigungen umsichtig und sensibel umgegangen sind. Fürsorgliches Engagement und der Einsatz des Psychosozialen Netzwerks aus Militärseelsorge, Sanitätsdienst, Psychologischem Dienst und Sozialdienst leisteten in solchen Ausnahmesituationen Hilfe und Unterstützung für Betroffene und Angehörige.

Gesundheit

Die Digitalisierung muss insgesamt dringend vorangetrieben werden. Insbesondere das Fehlen der digitalen Gesundheitsakte führt zu Fehlern in der Personalbearbeitung und erheblicher Frustration der Soldaten.

16. Fürsorge

Veteranentag

Im April 2024 erklärte der Deutsche Bundestag mit großer Mehrheit den 15. Juni zum Nationalen Veteranentag, um den Einsatz und den Dienst aktiver sowie ehemaliger Soldatinnen und Soldaten in ganz Deutschland zu würdigen. Der Tag dient neben der Anerkennung der Leistungen von Veteraninnen und Veteranen für Frieden, Freiheit und Demokratie ebenso der Stärkung des Bandes zwischen der Bundeswehr und der Gesellschaft.

Am 15. Juni 2025 konnte der erste Nationale Veteranentag in Deutschland gefeiert werden. Länder, Kommunen, Veteranenverbände und weitere Akteure hatten zu einem vielfältigen Programm eingeladen. Die zentrale Festveranstaltung fand rund um das Reichstagsgebäude in Berlin statt. Sowohl beim Bühnenprogramm als auch im sogenannten Veteranendorf stand der gemeinsame Austausch im Mittelpunkt. Die Bundestagspräsidentin, Abgeordnete verschiedener Fraktionen, der Verteidigungsminister, der Generalinspekteur sowie der Wehrbeauftragte nahmen persönlich an der Festveranstaltung teil und sprachen mit Veteraninnen und Veteranen. Viele berichteten im kleinen Kreis von ihren psychischen und physischen Verwundungen und Verletzungen, die sie im Einsatz oder Dienst erlitten haben, aber auch vom Stolz, unserem Land gedient zu haben.

Bei einer Liveschalte zur Brigade Litauen betonte der Wehrbeauftragte auf der Hauptbühne der Festveranstaltung die Bedeutung des Nationalen Veteranentages und nutzte die Gelegenheit, seinen großen Dank den in Litauen stationierten Soldatinnen und Soldaten zum Ausdruck zu bringen. Die aktiven Soldaten betonten, dass durch den Veteranentag insbesondere den Veteraninnen und Veteranen eine öffentliche Wertschätzung zuteilwerde und der Tag dazu diene, dass ihr Einsatz und Dienst besonders gewürdigt werde.

Während der zentralen Festveranstaltung bot das Amt des Wehrbeauftragten gemeinsam mit dem Sekretariat des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages einen Informationsstand an. Viele Besucherinnen und Besucher nahmen die Möglichkeit wahr, dort persönlich mit dem Wehrbeauftragten sowie seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen.

Militärseelsorge

Die Arbeit der Militärseelsorge in der Truppe ist von essenzieller Bedeutung. Soldatinnen und Soldaten können sich jederzeit bei dienstlichen sowie außerdienstlichen Problemen an die engagierten und professionellen Seelsorgerinnen und Seelsorger der katholischen, evangelischen oder jüdischen Militärseelsorge wenden. Gerade in Zeiten zunehmender sicherheitspolitischer Herausforderungen, die sich auf die Soldaten und oftmals auch auf deren privates Umfeld niederschlagen, ist ein neutrales und professionelles seelsorgerisches Gesprächsangebot ein wertvolles Gut. Dabei wird deutlich, dass gerade die Pflicht zur Verschwiegenheit sowie ein niederschwelliger Zugang entscheidende Faktoren für die Inanspruchnahme sind.

Eine besondere Rolle hat die Militärseelsorge in den Auslandseinsätzen oder einer vergleichbaren Verwendung wie beispielsweise bei der Brigade Litauen:

- *Dort sind die Angehörigen der Militärseelsorge regelmäßig denselben Gefahren und Risiken wie die Truppe ausgesetzt. Hinzu kommt eine hohe psychische Belastung, da sie besonders in dieser Situation ein „Kummerkasten“ für Soldatinnen und Soldaten sind.*

Es ist gut, dass die Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger während dieser Zeit durch die Vorschriften des Beamtenversorgungsrechts umfassend abgesichert sind. Zugleich ist es wichtig, dass sie neben einer guten Vorbereitung bei Bedarf auch eine psychosoziale Beratung sowie Einsatznachbereitung in Anspruch nehmen können.

Zur Einführung einer **muslimischen** Militärseelsorge bereitet das Bundesministerium der Verteidigung nach einem langwierigen Abstimmungsprozess nunmehr eine entsprechende Vergabe auf einzelvertraglicher Grundlage vor. Dies ist zu begrüßen, schließlich ist die bisher bestehende Lücke endlich zu schließen, um 2026 mit dem Angebot zu starten.

Einen Bedarf an weiteren seelsorgerischen Angeboten außenstehender Institutionen erkannte das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr dagegen nicht:

- *Im Berichtsjahr forderte ein Petent die Einführung einer humanistischen Seelsorge in der Bundeswehr. Er kritisierte, die aktuellen Angebote der Militärseelsorge seien ausschließlich auf religiöse Bedürfnisse ausgerichtet. Nach seinem Verständnis hätten konfessionsfreie Soldatinnen und Soldaten jedoch einen Anspruch auf Betreuung durch humanistische Seelsorger.*

Zu Recht liegt hier nach Bewertung des Verteidigungsministeriums kein Grundrechtsverstoß vor. Hervorzuheben ist, dass die individuell soldatenbezogene seelsorgerische Arbeit nicht konfessionsgebunden erfolgt. Auch beruht das Vertrauen in die Militärseelsorge weniger auf deren konfessioneller Prägung als auf deren institutioneller Unabhängigkeit und persönlicher Integrität. Zentrale Merkmale der Militärseelsorge sind die Verschwiegenheitspflicht und die strukturelle Unabhängigkeit vom militärischen Befehlssystem.

Die Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung (EAS) und die Katholische Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung (KAS) sind die Betreuungsorganisationen der christlichen Militärseelsorge. Nicht selten gleichen sie Defizite bei **Betreuungsangeboten** der Bundeswehr aus, beispielsweise durch die zahlreichen sogenannten Oasen, die Kinderferienbetreuung oder das vielfältige Angebot an Freizeitgestaltungen. Gemeinsam beweisen EAS und KAS unter dem Dach der Bundesarbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung den hohen Stellenwert ihrer Betreuungsarbeit innerhalb der Truppe.

Finanzielles

Soldatinnen und Soldaten haben ebenso wie Beamte Anspruch auf eine amtsangemessene Alimentation. Diese muss die Entwicklung des allgemeinen Lebensstandards berücksichtigen. Auch vor diesem Hintergrund, insbesondere aber hinsichtlich des Mindestabstands der Besoldung zum Grundsicherungsniveau und der Höhe der Besoldung bei Familien mit drei und mehr Kindern, hat das Bundesverfassungsgericht den Gesetzgeber bereits im Jahr 2020 aufgefordert, Maßnahmen für eine **verfassungskonforme** Besoldung umzusetzen. Anders als in vielen Bundesländern ist es auf Bundesebene immer noch nicht zu einer Umsetzung dieses höchstrichterlichen Auftrages gekommen. Dabei haben Soldaten in den vergangenen Jahren immer wieder darüber geklagt, dass die Lebenshaltungskosten in Ballungsräumen inzwischen erheblich höher sind als in vielen ländlichen Regionen. Es ist daher erfreulich, dass eine konkrete Verbesserung in Aussicht steht. Denn die Bundesregierung beabsichtigt, in absehbarer Zeit ein Gesetz zur amtsangemessenen Alimentation auf Bundesebene vorzulegen.

Gegenstand mehrerer Eingaben waren im Berichtsjahr auch als zu gering empfundene Abstände innerhalb der **Besoldungsstruktur**:

- *So bemängelten mehrere Truppenangehörige, vor allem aus der Laufbahn der Mannschaften, nach mehr als neun oder zehn Jahren Dienstzeit nur geringfügig mehr zu verdienen als neu eingestellte Kameraden derselben Laufbahn.*

Tatsächlich kann es Fallkonstellationen geben, bei denen der Abstand der Bezüge zwischen Soldaten unterschiedlicher Dienstgrade nur sehr gering ausfällt oder überhaupt nicht vorhanden ist. Beides ist speziell dann der Fall, wenn schon bei der Einstellung in die Bundeswehr zivilberufliche Vorverwendungen vorhanden sind und so von Beginn an zur Anerkennung einer höheren Erfahrungsstufe führen. In Ausnahmen kann es sogar dazu kommen, dass der dienstgradniedrigere Soldat höhere Bezüge erhält als sein bereits länger bei der Bundeswehr dienender Kamerad. Der Frust der davon negativ Betroffenen ist zwar nachvollziehbar. Allerdings ist es anzuerkennen, wenn Soldaten vor dem Eintritt in die Bundeswehr bereits wertvolle Qualifikationen im Zivilleben erworben haben.

Zeitsoldaten, die nach mindestens vier Jahren Dienstzeit aus der Bundeswehr ausscheiden, erhalten **Übergangsgebühren**, die ihren Lebensunterhalt beim Wechsel in das zivile Erwerbsleben sichern sollen. Der Leistungsumfang richtet sich nach der geleisteten Dienstzeit, erstreckt sich auf zwölf bis 60 Monate und beträgt in der Regel 75 Prozent der letzten Brutto-Dienstbezüge. Der Anspruch kann sich durch eine geförderte Bildungsmaßnahme auf 100 Prozent erhöhen.

- *Ein Soldat monierte, dass es nach seinem Ausscheiden aus der Bundeswehr zu einer Kürzung der Übergangsgebühren gekommen sei. Die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses in der Privatwirtschaft habe dazu geführt, dass sein dort erzielttes Erwerbseinkommen auf die Gebühren angerechnet worden sei. Hätte er stattdessen eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst angetreten, wäre es dazu nicht gekommen.*

Wie sich herausstellte, lag die Ursache dafür in einem Versehen im Gesetzgebungsprozess des in diesem Bereich seit Januar 2025 geltenden Artikelgesetzes Zeitenwende. Der Gesetzgeber wollte mit der beschlossenen Neugestaltung eine bisher unter bestimmten Umständen vorgesehene Kürzung der Übergangsgebühren beenden, die er aber irrtümlich nur auf zivile Beschäftigungsverhältnisse im Bereich des öffentlichen Dienstes beschränkt hatte. Nach Erkennen dieses Versäumnisses wies das Bundesministerium der Verteidigung mit einem Erlass zugunsten der Betroffenen an, die Übergangsgebühren rückwirkend zum 1. Januar 2025 ohne Kürzung auszu zahlen. Zugleich initiierte es die Korrektur der Rechtslage, die mit Inkrafttreten des Wehrdienst-Modernisierungsgesetzes erfolgt ist.

Viele pensionierte Berufssoldatinnen und -soldaten beschwerten sich im Berichtsjahr über die lange Bearbeitungsdauer ihrer **Beihilfeanträge** durch das Bundesverwaltungsamt. Das vom Petitionsausschuss des Deutschen Bundestages um Stellungnahme gebetene Bundesministerium des Innern versicherte, erhebliche Anstrengungen zu unternehmen, unbillige Härten für die Antragsteller zu vermeiden – unter anderem durch personelle Verstärkung der Beihilfestellen und Mehrarbeit. Zudem trat im Januar 2026 eine Gesetzesänderung im Bundesbeamtengesetz in Kraft, welche die Verfahren nachhaltig verkürzen soll. Nunmehr gilt eine Erstattungs fiktio für beantragte Aufwendungen, wenn die Beihilfestelle nicht innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Beihilfeantrags über den Antrag entschieden hat. Im Übrigen wird das Innenministerium nach eigener Auskunft jegliche Möglichkeit ausschöpfen, um auch eine Bearbeitungsfrist von vier Wochen noch deutlich zu unterschreiten.

Um finanzielle Folgen einer Personalmaßnahme, beispielsweise einer Versetzung, zu mildern, bezahlt der Dienstherr den Umzug zur neuen Dienststelle oder **Trennungsgeld**, um zur bisherigen Wohnung pendeln zu können. Nach der sogenannten Drei-plus-Fünf-Regelung können die Betroffenen bei Versetzungen zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld wählen. Wenn sie sich für die Umzugskostenvergütung entscheiden, entfaltet diese erst drei Jahre nach ihrer Zusage Wirksamkeit, sodass die Betroffenen während dieses Zeitraums den Umzug aufschieben können und ihnen stattdessen Trennungsgeld zusteht. Nach Ablauf der drei Jahre können sie entweder die Umzugskostenvergütung in Anspruch nehmen oder darauf verzichten und stattdessen für weitere fünf Jahre Trennungsgeld beantragen. In diesem Zusammenhang beschwerte sich ein lediger Soldat über eine von ihm als ungerecht empfundene Regelung:

- *Als er in die Bundeswehr eintrat, entschied die Bundeswehr, dass seine Wohnung für Trennungsgeldansprüche nicht berücksichtigt werden könne, weil sie über 100 Kilometer von der Dienststelle entfernt lag. Ansprüche nach der Drei-plus-Fünf-Regelung schieden für ihn somit aus. Stattdessen erhielt er die Zusage einer Umzugskostenvergütung.*

Die Wahlmöglichkeit der **Drei-plus-Fünf-Regelung** steht nur Verheirateten, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebenden sowie ledigen Soldatinnen und Soldaten mit Kindern in häuslicher Gemeinschaft ebenso zu wie getrennt lebenden Personen, wenn diese noch verheiratet sind. Auf die Entfernung zwischen Wohnung und Dienststätte kommt es bei diesem Personenkreis nicht an – anders als bei ledigen Soldatinnen oder Soldaten ohne eine dieser persönlichen Bindungen. Diese Regelung entspricht in vielen Teilen allerdings nicht der Lebensrealität der Soldatinnen und Soldaten, denn enge Bindungen zum Heimatort bestehen oftmals auch ohne gesonderte Betrachtung des Personenstandes. Es ist daher nachvollziehbar, wenn viele Soldatinnen und Soldaten bei Eintritt in die Bundeswehr ihre Verbindung zum bisherigen Lebensmittelpunkt beibehalten möchten. Vor allem für nicht mehr Unterkunftspflichtige oder Ledige ist das Anmieten einer Zweitwohnung in Dienstortnähe ohne den Bezug von Trennungsgeld sehr kostspielig. Dies mindert die Attraktivität des Dienstes bei der Bundeswehr erheblich. Es wäre daher ein Schritt zu mehr Gerechtigkeit, die zugrundeliegenden Vorschriften anzupassen.

Bewirtschaftete Betreuung

Die Betreuungseinrichtungen der Bundeswehr haben nicht selten mit maroder Gebäudesubstanz zu kämpfen. Neubau- und Sanierungsverfahren sind – wie in anderen Liegenschaftsbereichen der Bundeswehr – stark abhängig von den Kapazitäten der zuständigen Landesbaubehörden. Die Dauer der sich über viele Jahre hinziehenden Projekte ist für die Betroffenen vor Ort unbefriedigend und verteuert die Baumaßnahmen empfindlich:

- *Der Bau eines neuen Trio-Gebäudes in der Lützow-Kaserne in Aachen soll nach mehrfachen Verschiebungen im Jahr 2028 beginnen, statt – wie noch 2018 geplant – bereits seit 2025 im Betrieb zu sein. Die Kosten dafür belaufen sich gemäß den Planungen durch Zinsen, Inflation und Risikozuschläge statt der ursprünglichen 650 Millionen Euro heute auf mehr als eine Milliarde Euro. Vergleichbar gestiegen sind die Baukosten für die Küchen der Dr.-Leo-Löwenstein-Kaserne, der Donnerberg-Kaserne und der Theodor-Körner-Kaserne, deren Zeitpläne sich jeweils um rund drei Jahre verschoben haben. Unter diesen Verzögerungen leidet der gesamte Standort Aachen, darunter besonders die Lehrgangsteilnehmer der Ausbildungseinrichtungen.*

Interimslösungen können während Sanierungs- oder Neubauvorhaben von Betreuungseinrichtungen Abhilfe schaffen. Wichtig ist, dass diese zügig zur Verfügung stehen:

- *Seit 2008 hat die Berliner Blücher-Kaserne Bedarf an einer neuen Truppenküche. Zur Frustration der Soldatinnen und Soldaten am Standort fand die Bewirtschaftung in zunehmend desolater Infrastruktur und nur noch im Rahmen von Sondergenehmigungen statt. Im September des Berichtsjahres öffnete nach einer Bauzeit von nur einem Jahr endlich eine für 300 Personen ausgelegte Interimslösung. Der finale Bau soll spätestens 2030 fertiggestellt sein.*

Im Idealfall bieten bewirtschaftete Betreuungseinrichtungen ein umfassendes Angebot an Speisen und Getränken mit verlässlichem, zugewandtem Personal, zuverlässige und flexible Öffnungszeiten sowie ein gutes Preis-/Leistungsverhältnis in freundlicher Atmosphäre. Solche optimalen Verhältnisse gibt es tatsächlich. In der Regel besteht dort ein sehr gutes Verhältnis zwischen dem Pächter und den Soldaten des Standortes, was das soziale Leben auf dem Kasernengelände fördert.

- *Beim Besuch des Informationstechnikbataillons 281 in der Eifelkaserne in Gerolstein überzeugte das Trio-Gebäude mit Clubraum der Gemeinsamen Heimgesellschaft. Die Angehörigen des Standorts äußerten sich durchweg positiv.*

Solche vorbildlichen Bewirtschaftungen sind unabhängig von der Organisationsform und gleichermaßen im Modellprojekt „Kasino“, bei Heimbetrieben und bei Heimgesellschaften zu finden.

Letztendlich hängt der Erfolg nicht selten vom Einsatz Einzelner ab. Zivile Pächter und insbesondere die in den Heimgesellschaften engagierten Soldatinnen und Soldaten agieren mitunter äußerst flexibel und kreativ, obwohl sie in vielen Teilen mit bürokratischen Hürden zu kämpfen haben. Häufig bieten sie individuelle Lösungen und springen ein, wenn eine bewirtschaftete Einrichtung beispielsweise aufgrund infrastruktureller Defizite oder des Wegfalls eines Pächters den Betrieb einstellen muss:

- *So übernahm die in Neustadt in Holstein ansässige Offizierheimgesellschaft die Betreuung aller Dienstgradgruppen, nachdem das Mannschaftsheim aus hygienischen Gründen Ende 2024 schließen musste.*

Nicht immer unterstützen die Standorte solch bemühte Betreiber im Rahmen ihrer Möglichkeiten:

- *Die Zusammenarbeit der gut genutzten Offizierheimgesellschaft Hardthöhe mit dem örtlichen Bundeswehr-Dienstleistungszentrum gestaltet sich mitunter wenig konstruktiv. Kleinere Bitten wie beispielsweise um Ausbesserungsarbeiten des Wandanstrichs finden nach Aussage der Betroffenen kein Gehör.*

Es wäre wünschenswert, dass die Bundeswehrverwaltung in Notlagen ein konstruktiver Partner ist und im Interesse der Soldatinnen und Soldaten pragmatisch Unterstützung leistet. Nicht nur vor dem Hintergrund des im gastronomischen Bereich bestehenden Personalmangels, sondern auch aus Gründen der Wertschätzung der erbrachten Arbeit ist das essenziell.

Gemeinsame Mahlzeiten haben für eine intakte **Kameradschaft** eine große Bedeutung, sind sie doch eine Gelegenheit, sich über persönliche und dienstliche Erfahrungen miteinander auszutauschen. Die Heimbetriebe sowie die Unteroffizier- und die Offizierheimgesellschaften (UHG/OHG) bieten dafür einen wichtigen Rückzugsort und beugen Isolation wie Zurückgezogenheit oder dem Ausweichen in Einrichtungen außerhalb der Kaserne vor. Entsprechend wichtig ist es, die Vertreter aller Bewirtschaftungseinrichtungen in standortspezifische Planungen einzubinden und das bestehende Potenzial auch im Sinne dieser sozialen Komponente zu nutzen:

- *Am Standort Stetten am kalten Markt ist das zentrale Wirtschaftsgebäude, das die Truppenküche, eine Nebentheke des Mannschaftsheims und die UHG/OHG beherbergte, seit November 2023 aufgrund gravierender Dach- und Wasserschäden nicht mehr nutzbar. Seitdem gibt es in der Alb-Kaserne mit rund 3.100 militärischen und zivilen Dienstposten auf absehbare Zeit nur noch das Mannschaftsheim, während die Unteroffiziere und Offiziere keine Möglichkeit mehr haben, in einem vergleichbaren Rahmen unter sich zu sein. Zugleich versäumten es die Verantwortlichen, die Vereinsvorsitzenden der UHG in die Pläne für die künftige Bewirtschaftung einzubeziehen. Angesichts der Anzahl der zu betreuenden Soldatinnen und Soldaten ist es daher zu begrüßen, dass das Verteidigungsministerium die zunächst abgelehnte Idee einer Zwischenlösung für die bewirtschaftete Betreuung der Unteroffiziere und Offiziere nochmals prüfen lässt.*

Es ist immer besser, eine attraktive und funktionierende bewirtschaftete Betreuung zu erhalten, als eine einmal verlorene Bewirtschaftung – und das damit nicht selten einhergehende verlorene Vertrauen – wieder aufzubauen.

Sport

Sport ist wesentlicher Bestandteil von Fürsorge, Rehabilitation und Leistungsförderung innerhalb der Bundeswehr. Ein besonderer Höhepunkt zu Beginn des Berichtsjahres war der Besuch der **Invictus Games** in Vancouver, Kanada. Die Veranstaltung verdeutlichte eindrucksvoll die herausragende Bedeutung des Sports für verwundete und versehrte Soldatinnen und Soldaten. Die zahlreichen Gespräche mit dem deutschen Team, dem Trainerstab sowie den Angehörigen zeigten, welchen Stellenwert das sporttherapeutische Angebot für die körperliche und seelische Genesung sowie auch für Motivation und Selbstvertrauen hat. Sport leistet damit einen wichtigen Beitrag zur weiteren Entwicklung und Stärkung der Veteranenkultur in Deutschland. In diesem Zusammenhang ist die kontinuierlich hervorragende Arbeit der Sportschule der Bundeswehr in Warendorf besonders hervorzuheben.

Im Zuge der Beratungen zum Verteidigungshaushalt 2026 hat der Deutsche Bundestag beschlossen, für das **Invictus Germany Sports Festival 2026** in Düsseldorf 200.000 Euro zur Verfügung zu stellen. Das ist sehr zu begrüßen, weil auch dieses Format zur Rehabilitation verwundeter, verletzter und erkrankter Soldatinnen und Soldaten beiträgt. Darüber hinaus ist das ein sichtbares Zeichen der Würdigung und des Respekts für diese Soldatinnen und Soldaten im eigenen Land.

Außerdem leistet die Bundeswehr einen unverzichtbaren und erfolgreichen Beitrag zur Förderung des Spitzensports in Deutschland und verbindet militärische Laufbahn, sportliche Höchstleistung und persönliche Entwicklung auf vorbildliche Weise – dies verdient ausdrückliches Lob. In den **Sportfördergruppen** sowie an der Sportschule der Bundeswehr und dem Zentrum für Sportmedizin in Warendorf finden Athletinnen und Athleten hervorragende Rahmenbedingungen vor. Die enge fachliche Betreuung, professionelle Trainingsstrukturen und eine verlässliche soziale Absicherung ermöglichen es ihnen, nationale wie internationale Erfolge zu erzielen und zugleich fester Bestandteil der Bundeswehr zu sein.

- *Zahlreiche Sportsoldatinnen und Sportsoldaten waren bei den Olympischen Winterspielen 2026 Teil des Teams Deutschland. Zusammen mit ihren zivilen Teamkolleginnen und -kollegen verbreiteten sie perfekt vorbereitet den Olympischen Geist – Respekt, Fair Play, Freundschaft und das Streben nach Höchstleistung.*

Die Rolle dieser Sportsoldatinnen und Sportsoldaten sollte in der öffentlichen Wahrnehmung weiter gestärkt werden. Ihre Erfolge sind ein wichtiges Aushängeschild für die Bundeswehr und tragen zu einer positiven Darstellung der Streitkräfte in der Gesellschaft bei. Eine erhöhte Sichtbarkeit würde nicht nur die Anerkennung ihrer Leistungen fördern, sondern auch das Verständnis für die vielfältigen Aufgaben und Potenziale der Bundeswehr insgesamt vertiefen.

Fürsorge

Die vom Bundesverfassungsgericht geforderten Maßnahmen zur verfassungsgemäßen Besoldung für Soldatinnen und Soldaten sollten schnellstmöglich umgesetzt werden.

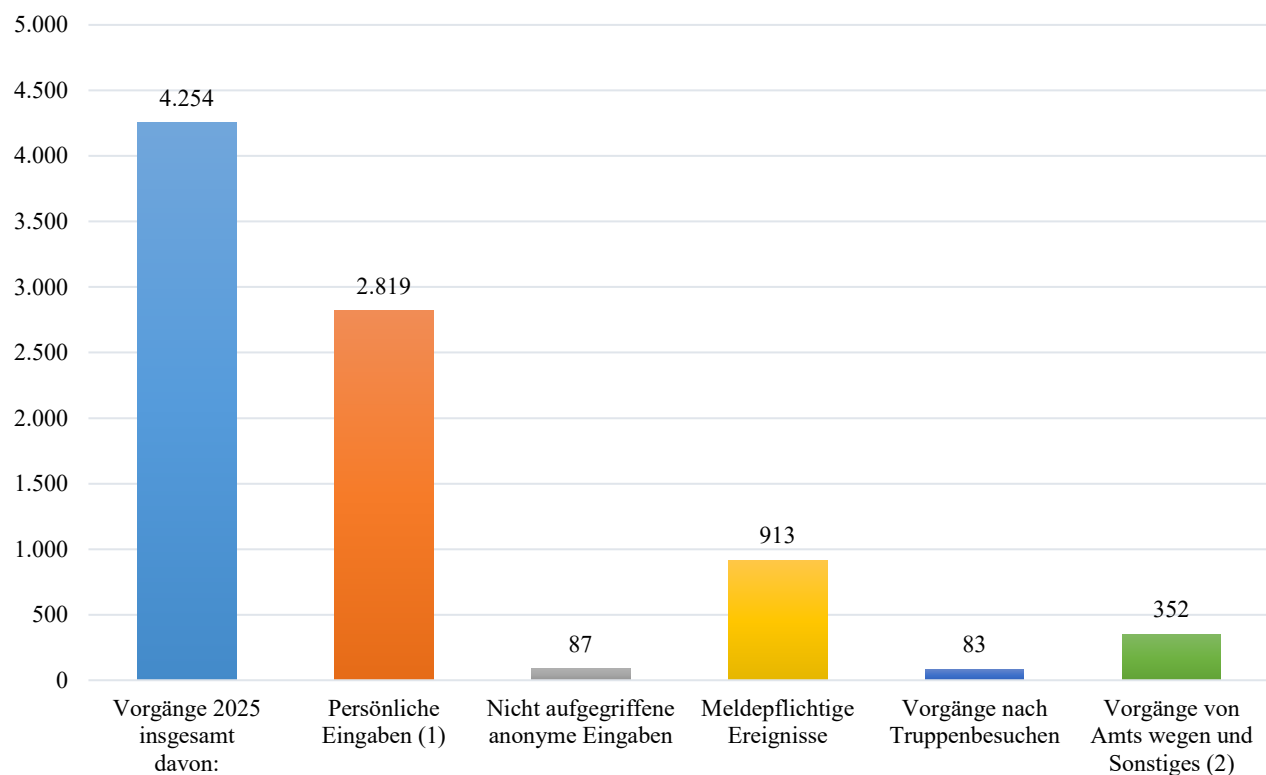
Henning Otte
Wehrbeauftragter

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

17. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 4.254 Vorgänge erfasst worden. Vorgänge sind alle mit einem Aktenzeichen versehenen Bearbeitungsgegenstände. Neben den Eingaben der Soldatinnen und Soldaten, von deren Familienangehörigen und sonstigen Personen fallen darunter die von dem Wehrbeauftragten überprüften Meldepflichtigen Ereignisse in der Bundeswehr, Vorgänge, die nach einem Truppenbesuch aufgegriffen werden, und Vorgänge, mit denen sich der Wehrbeauftragte von Amts wegen befasst. Zu letzteren gehören Erkenntnisse, die der Wehrbeauftragte beispielsweise aus Presseberichten oder Gesprächen erhält. Darüber hinaus sind Schreiben von Zivilbeschäftigten, die an den Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags abgegeben werden, und allgemeine Anfragen von Privatpersonen unter Sonstiges erfasst.

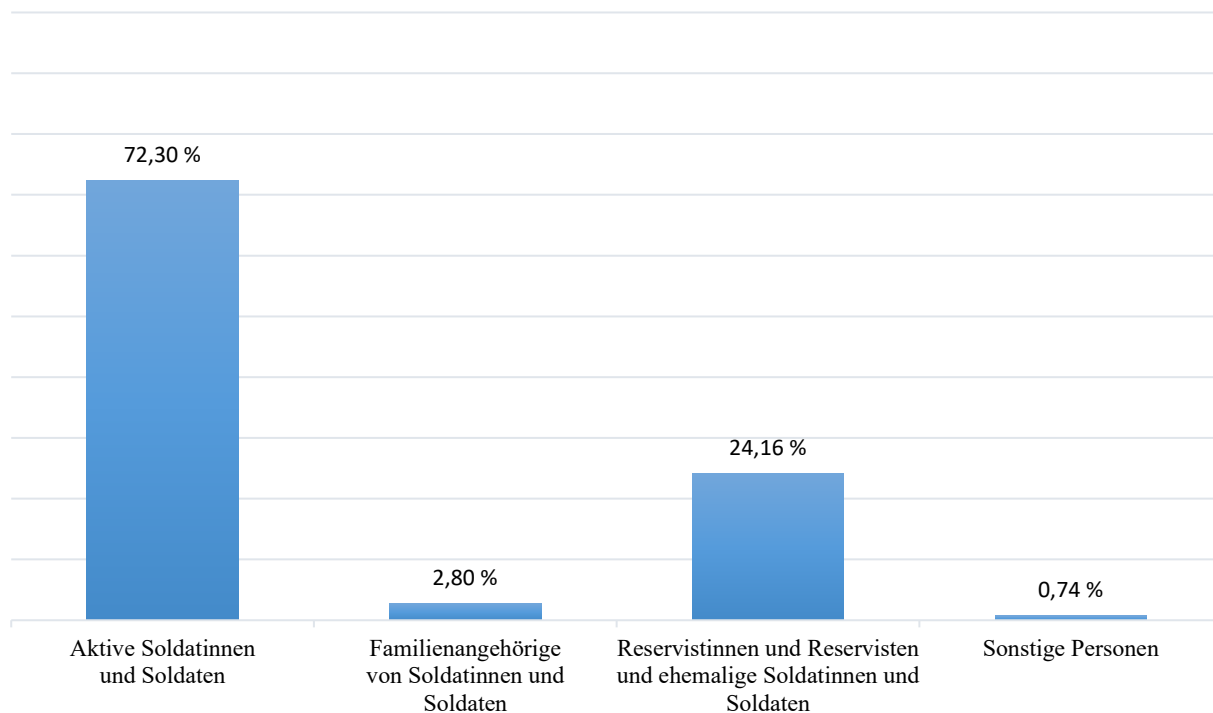
Aufschlüsselung der Vorgänge - absolute Zahlen



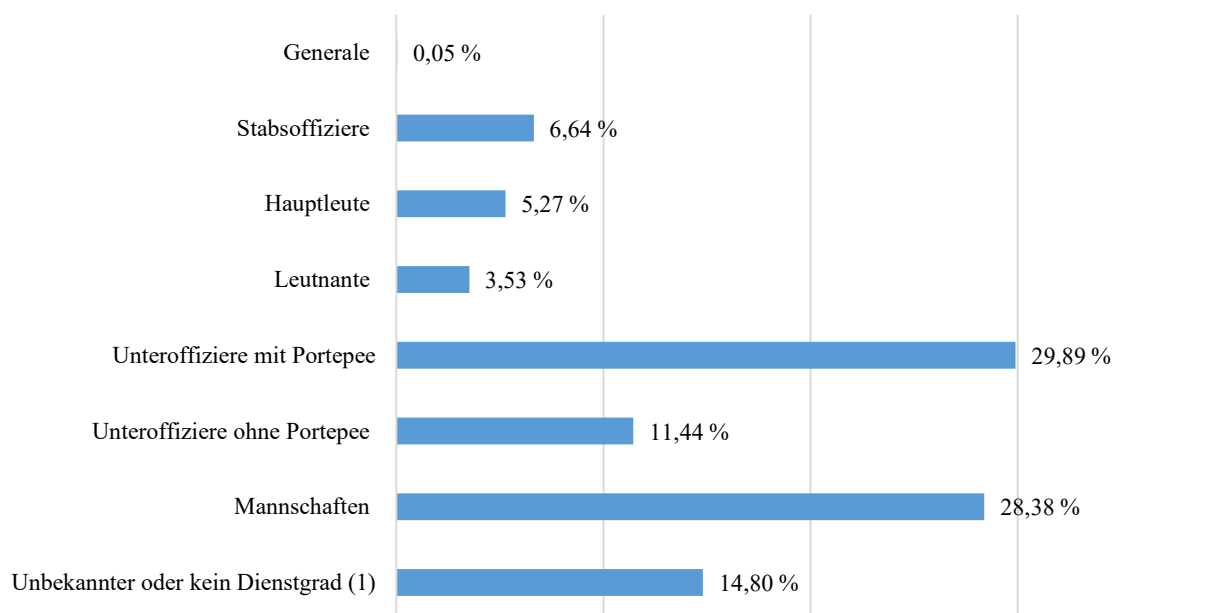
(1) Eingaben von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familienangehörigen

(2) Erkenntnisse aus Presseberichten und Gesprächen, Schreiben von Zivilbeschäftigten, allgemeine Anfragen von Privatpersonen

Aufschlüsselung der 2.819 persönlichen Eingaben nach Einsenderinnen und Einsendern in Prozent



Aufschlüsselung nach Dienstgradgruppen in Prozent



(1) unter anderem Familienangehörige

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Aufschlüsselung der 4.254 Vorgänge nach Sachverhalten (6.960)

(In einem Vorgang können bis zu drei Sachverhalte erfasst werden, weshalb die Anzahl der Sachverhalte höher ist als die Anzahl der Vorgänge.)

Rubrik	Anzahl
Personalangelegenheiten aktiver Soldatinnen und Soldaten	2.924
<u>davon unter anderem:</u>	
Verwendungsplanung, Beurteilung, Beförderung	607
Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen	607
Reservistenangelegenheiten	530
Personalbearbeitung und Personalführung	508
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	427
Personalstruktur	52
Disziplinarrecht, Rechtsverstöße	872
<u>davon unter anderem:</u>	
Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung	370
Verletzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung	304
Menschenführung, Kameradschaft	745
<u>davon unter anderem:</u>	
Fragen des Führungsverhaltens und des Führungsstils	236
Diskriminierendes Verhalten; Mobbing	93
Versorgung, Soziales	637
<u>davon unter anderem:</u>	
Besoldung	140
Reisekosten-, Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht	74
Gesundheit, Sanitätsdienst, Heilfürsorge	253
Vereinbarkeit von Familie und Dienst	204
<u>davon unter anderem:</u>	
Pendlerangelegenheiten	74
Ausbildung, Ausrüstung für die Ausbildung	149
Infrastruktur, Unterkünfte	137
Auslandseinsätze, Ausrüstung im Einsatz	127
Sicherheitsfragen, Unfälle	110
Selbsttötung, Selbsttötungsversuch, Ankündigung einer Selbsttötung und ungeklärte Todesfälle	109
Verpflegung, Bekleidung, Betreuung	106
Diversity	86
<u>davon unter anderem:</u>	
Frauen in den Streitkräften (Gleichstellungsfragen)	56
Sexuelle Vielfalt	25
Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund	5
Arbeitszeit	55
Verhalten und Auftreten von Soldatinnen und Soldaten innerhalb und außerhalb des Dienstes	45
Bürokratie	12
Sonstiges *)	389

*) U.a. Unzuständigkeit, Abgabe an Petitionsausschuss, Anfragen wegen Akteneinsicht, Reaktionen auf den Jahresbericht

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

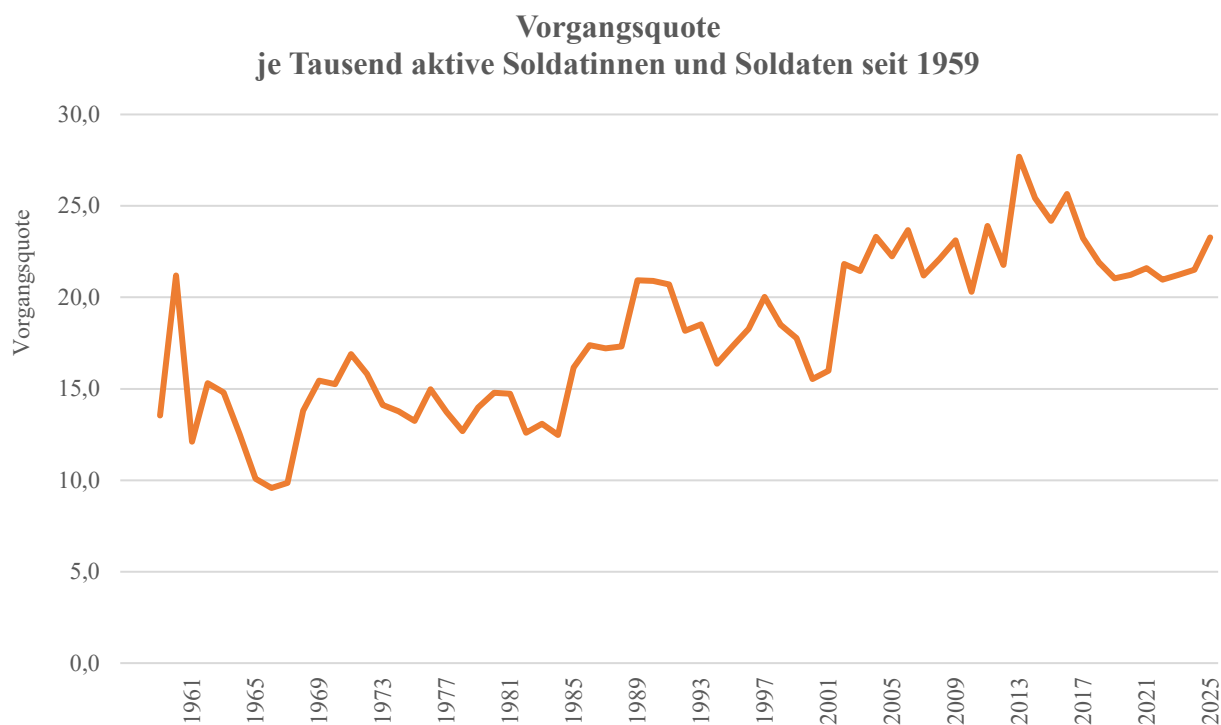
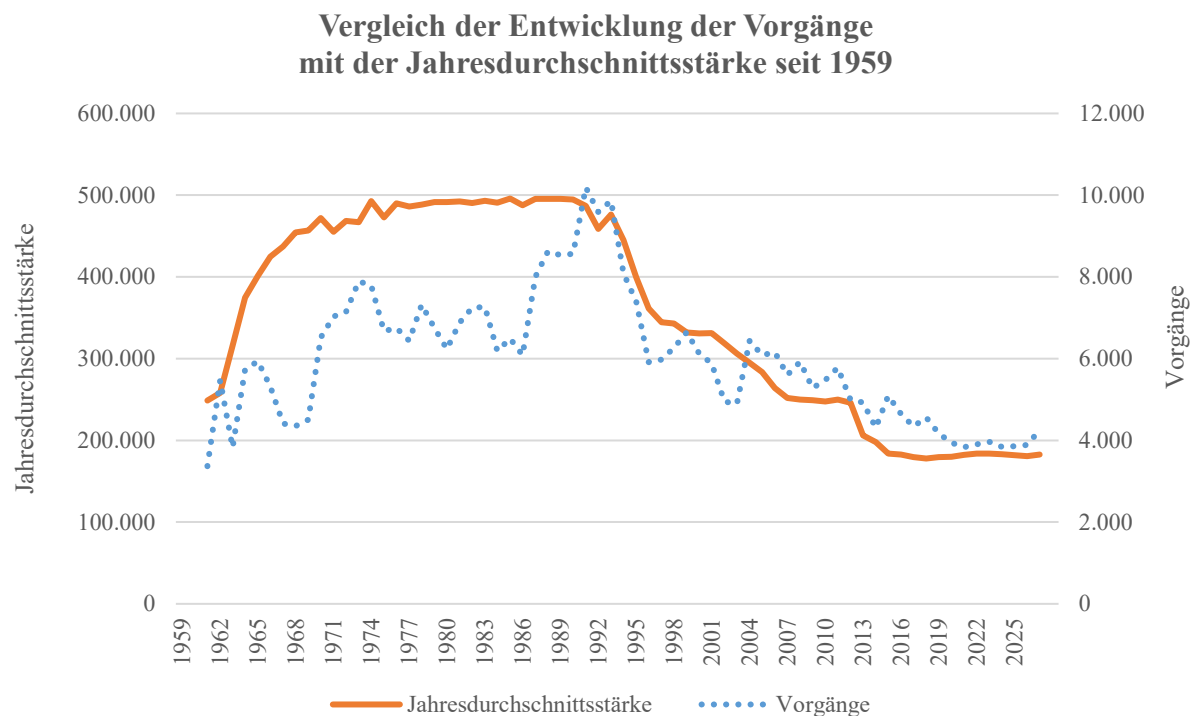
Entwicklung der Zahl der Vorgänge in den Jahren 1959 bis 2025

Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1959	3.368	248.800	13,5
1960	5.471	258.080	21,2
1961	3.829	316.090	12,1
1962	5.736	374.766	15,3
1963	5.938	401.337	14,8
1964	5.322	424.869	12,5
1965	4.408	437.236	10,1
1966	4.353	454.569	9,6
1967	4.503	456.764	9,9
1968	6.517	472.070	13,8
1969	7.033	455.114	15,5
1970	7.142	468.484	15,2
1971	7.891	466.889	16,9
1972	7.789	492.828	15,8
1973	6.673	472.943	14,1
1974	6.748	490.053	13,8
1975	6.439	486.206	13,2
1976	7.319	488.616	15,0
1977	6.753	491.424	13,7
1978	6.234	491.481	12,7
1979	6.884	492.344	14,0
1980	7.244	490.243	14,8
1981	7.265	493.089	14,7
1982	6.184	490.729	12,6
1983	6.493	495.875	13,1
1984	6.086	487.669	12,5
1985	8.002	495.361	16,2
1986	8.619	495.639	17,4
1987	8.531	495.649	17,2
1988	8.563	494.592	17,3
1989	10.190	486.825	20,9
1990	9.590	458.752	20,9
1991	9.864	476.288	20,7
1992	8.084	445.019	18,2
1993	7.391	399.216	18,5
1994	5.916	361.177	16,4

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1995	5.979	344.690	17,3
1996	6.264	342.870	18,3
1997	6.647	332.013	20,0
1998	6.122	330.914	18,5
1999	5.885	331.148	17,8
2000	4.952	318.713	15,5
2001	4.891	306.087	16,0
2002	6.436	294.800	21,8
2003	6.082	283.723	21,4
2004	6.154	263.990	23,3
2005	5.601	251.722	22,3
2006	5.918	249.964	23,7
2007	5.276	248.995	21,2
2008	5.474	247.619	22,1
2009	5.779	249.900	23,1
2010	4.993	245.823	20,3
2011	4.926	206.091	23,9
2012	4.309	197.880	21,8
2013	5.095	184.012	27,7
2014	4.645	182.703	25,4
2015	4.344	179.633	24,2
2016	4.560	177.800	25,6
2017	4.173	178.881	23,3
2018	3.939	179.791	21,9
2019	3.835	182.219	21,0
2020	3.907	183.969	21,2
2021	3.967	183.725	21,6
2022	3.839	183.049	21,0
2023	3.859	181.807	21,2
2024	3.891	180.876	21,5
2025	4.254	182.798	23,3

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.



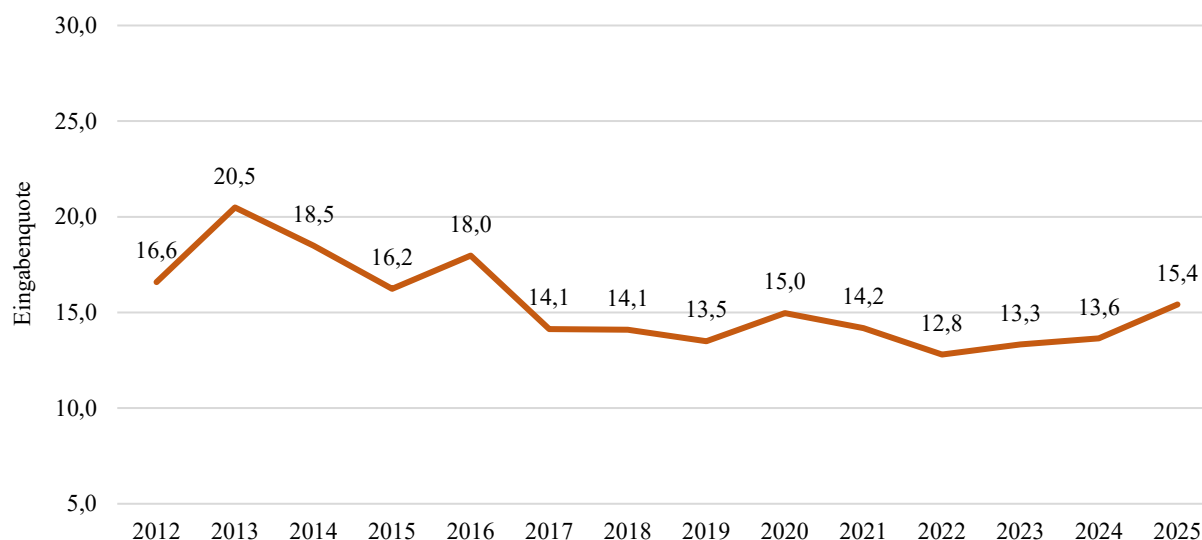
Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Entwicklung der Zahl der persönlichen Eingaben bezogen auf die Jahresdurchschnittsstärke seit 2012

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

Berichtsjahr	Jahresdurchschnittsstärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Gesamtzahl der persönlichen Eingaben	Quote der persönlichen Eingaben je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
2012	197.880	3.281	16,6
2013	184.012	3.770	20,5
2014	182.703	3.379	18,5
2015	179.633	2.917	16,2
2016	177.800	3.197	18,0
2017	178.881	2.528	14,1
2018	179.791	2.534	14,1
2019	182.219	2.459	13,5
2020	183.969	2.753	15,0
2021	183.725	2.606	14,2
2022	183.049	2.34	12,8
2023	181.807	2.423	13,3
2024	180.976	2.467	13,6
2025	182.798	2.819	15,4

Eingabenquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 2012



Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

18. Besuche, Begegnungen, Gespräche des Wehrbeauftragten

Im Berichtsjahr besuchten die ehemalige Wehrbeauftragte Dr. Eva Högl und entsprechend nach seiner Vereidigung im Juni 2025 der Wehrbeauftragte Henning Otte zahlreiche Einheiten sowie Dienststellen aller Teilstreitkräfte und militärischer Organisationsbereiche im In- und Ausland, unter anderem in Litauen und im Kosovo.

Sie folgten in ihrer jeweiligen Amtszeit Einladungen zum Besuch der Invictus Games in Kanada, der 17. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (ICOAF) in Südafrika sowie den Generals-, Spieß- und Kommandeurstagungen. Darüber hinaus führten sie zahlreiche Gespräche zum Informationsaustausch – unter anderem mit den Verantwortlichen im Verteidigungsministerium und Bundeskanzleramt, den Diensten, militärischen Ombudsleuten, dem Gesamtvertrauenspersonenausschuss, dem Bundeswehrverband, Reservistenverband, Bundestagsabgeordneten, sicherheitsrelevanten Institutionen und Organisationen, Militärgeistlichen, Stiftungen, Wirtschaftsvertretern und Journalisten.

Im Amt des Wehrbeauftragten betreuten der Wehrbeauftragte oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 51 Besuchsgruppen. Acht davon waren internationale Soldatengruppen der Partnerschaftsseminare des Zentrums Innere Führung und verschiedener internationaler Streitkräfteseminare von der NATO sowie aus der Mongolei, den Niederlanden, den USA, dem Kosovo, Vietnam, Kolumbien und Lettland. 41 Gruppen kamen aus den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr.

19. 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 (Bundesgesetzblatt (BGBl.) I Seite 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. März 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 94)

Artikel 17

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

Artikel 17a

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

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

Artikel 45b

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

Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages (Gesetz zu Artikel 45b des Grundgesetzes - WBeauftrG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Juni 1982 (BGBl. I Seite 677), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414)

§ 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 auf Grund 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. Auf Grund einer Weisung nach § 1 Abs. 2 und bei einer Eingabe, der eine Beschwer des Einsenders zugrunde liegt, ist der Wehrbeauftragte berechtigt, den Einsender sowie Zeugen und Sachverständige anzuhören. Diese werden entsprechend dem Gesetz über die Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Oktober 1969 (BGBl. I S. 1756), zuletzt geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 26. November 1979 (BGBl. I S. 1953), entschädigt.
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 Absatz 2 – von Weisungen frei.

§ 6 Anwesenheitspflicht

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

§ 7 Eingaberecht des Soldaten

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

§ 8 Anonyme Eingaben

Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet.

§ 9 Vertraulichkeit der Eingaben

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

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

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

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

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

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

§ 11

(weggefallen)

§ 12 Unterrichtungspflichten durch Bundes- und Länderbehörden

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

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

§ 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. (geändert durch Gesetz vom 30. März 1990 (BGBl. I S. 599))

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

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

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

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

§ 15 Rechtsstellung des Wehrbeauftragten; Beginn und Beendigung des Amtsverhältnisses

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

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

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

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

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

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

§ 16 Sitz des Wehrbeauftragten; Leitender Beamter; Beschäftigte; Haushalt

(1) Der Wehrbeauftragte hat seinen Sitz beim Bundestag.

(2) Den Wehrbeauftragten unterstützt ein Leitender Beamter. Weitere Beschäftigte werden dem Wehrbeauftragten für die Erfüllung seiner Aufgaben beigegeben. Die Beamten beim Wehrbeauftragten sind Bundestagsbeamte nach § 176 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Januar 1977 (BGBl. I Seiten 1, 795, 842), zuletzt geändert durch § 27 des Gesetzes vom 26. Juni 1981 (BGBl. I Seite 553). Der Wehrbeauftragte ist Vorgesetzter der ihm beigegebenen Beschäftigten.

(3) Die dem Wehrbeauftragten für die Erfüllung seiner Aufgaben zur Verfügung zu stellende notwendige Personal- und

Sachausstattung ist im Einzelplan des Bundestages in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 17 Vertretung des Wehrbeauftragten

(1) Der Leitende Beamte nimmt die Rechte des Wehrbeauftragten mit Ausnahme des Rechts nach § 3 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 Absatz 1 Buchstaben a und b des Bundesministergesetzes sind mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass das Amtsgehalt und der Ortszuschlag 75 vom Hundert des Amtsgehaltes und des Ortszuschlages eines Bundesministers betragen. Die Amtsbezüge werden monatlich im Voraus gezahlt.

(1a) Zur Abmilderung der Folgen der gestiegenen Verbraucherpreise werden dem oder der Wehrbeauftragten in entsprechender Anwendung des § 14 Absatz 4 bis 8 des Bundesbesoldungsgesetzes die folgenden Sonderzahlungen gewährt:

1. für den Monat Juni 2023 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1 240 Euro sowie
2. für die Monate Juli 2023 bis Februar 2024 eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von jeweils 220 Euro.

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

(3) Die Vorschriften des Bundesreisekostengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I Seite 1621), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 31. Mai 1979 (BGBl. I Seite 618), der höchsten Reisekostenstufe und des Bundesumzugskostengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I Seite 1628), zuletzt geändert durch Artikel VII des Gesetzes vom 20. Dezember 1974 (BGBl. I Seite 3716), für die infolge der Ernennung und Beendigung des Amtsverhältnisses erforderlich werdenden Umzüge sind entsprechend anzuwenden.

§ 19

(weggefallen)

§ 20

(Inkrafttreten)

Auszug aus der Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages in der Neufassung der Bekanntmachung vom 17. Oktober 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 250)

§ 113 Wahl des Wehrbeauftragten

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

§ 114 Berichte des Wehrbeauftragten

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

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

§ 115 Beratung der Berichte des Wehrbeauftragten

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

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

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

1. Der Petitionsausschuss unterrichtet den Wehrbeauftragten von einer Petition, wenn sie einen Soldaten der Bundeswehr betrifft. Der Wehrbeauftragte teilt dem Petitionsausschuss mit, ob bei ihm in derselben Angelegenheit ein Vorgang entstanden ist und ob er tätig wird.

2. Der Wehrbeauftragte unterrichtet den Petitionsausschuss von einem Vorgang, wenn in derselben Angelegenheit erkennbar dem Petitionsausschuss eine Petition vorliegt.

3. Sind der Petitionsausschuss und der Wehrbeauftragte sachgleich befasst, so wird der Vorgang grundsätzlich zunächst vom Wehrbeauftragten bearbeitet. Wird der Petitionsausschuss tätig, so teilt er dies dem Wehrbeauftragten mit. Der Wehrbeauftragte und der Petitionsausschuss unterrichten sich – regelmäßig schriftlich – von dem Fortgang der Bearbeitung und deren Ergebnis.

Auszug aus der Zentralen Dienstvorschrift A-2600/2 Wehrbeauftragtenangelegenheiten

Inhaltsverzeichnis

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

1 Verfassungsrechtliche Stellung der oder des Wehrbeauftragten

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

2 Aufgaben und Befugnisse der oder des Wehrbeauftragten

2.1 Aufgaben

201. Die beziehungsweise (bzw.) der Wehrbeauftragte wird tätig

- auf Weisung des Bundestages oder des Verteidigungsausschusses zur Prüfung bestimmter Vorgänge,
- nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund eigener Entscheidung, wenn ihr bzw. ihm
 - + aufgrund ihrer bzw. seiner Besuche gemäß § 3 Nummer 4 des WBeauftrG,
 - + durch Mitteilung von Mitgliedern des Bundestages,
 - + durch Eingaben gemäß § 7 WBeauftrG oder
 - + auf andere Weise

Umstände bekannt werden, die auf eine Verletzung der Grundrechte der Soldatinnen bzw. der Soldaten oder der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

2.2 Befugnisse

202. Die bzw. der Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihr bzw. ihm übertragenen Aufgaben insbesondere folgende Befugnisse:
- a) Sie oder er kann von der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister der Verteidigung und allen dieser bzw. diesem unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht verlangen. Dieses Recht kann nur verweigert werden, wenn zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft die Bundesministerin bzw. der Bundesminister der Verteidigung oder ihre bzw. seine ständige Vertreterin oder ihr bzw. sein ständiger Vertreter im Amt; er hat sie vor dem Verteidigungsausschuss zu vertreten.
 - b) Sie oder er kann auf Weisung des Deutschen Bundestages oder des Verteidigungsausschusses und bei einer Eingabe, der eine Beschwerde des Einsenders bzw. der Einsenderin zugrunde liegt, den Einsender oder die Einsenderin sowie Zeugen bzw. Zeuginnen und Sachverständige anhören.
 - c) Sie oder er hat jederzeit Besuchsrecht bei Truppenteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Bundeswehr und ihren Einrichtungen, auch ohne vorherige Anmeldung. Dieses Besuchsrecht ist der oder dem Wehrbeauftragten persönlich vorbehalten. Die Wahrnehmung dieses Rechtes kann nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe dem entgegenstehen. Dazu ist die Entscheidung der Bundesministerin oder des Bundesministers der Verteidigung einzuholen.
 - d) Sie oder er kann in Strafverfahren und gerichtlichen Disziplinarverfahren den Verhandlungen der Gerichte beiwohnen, auch soweit die Öffentlichkeit ausgeschlossen ist. Sie oder er hat im gleichen Umfang wie der Anklagevertreter und der Vertreter der Einleitungsbehörde das Recht, die Akten einzusehen. Die Befugnis aus Satz 1 steht ihr bzw. ihm auch in Antrags- und Beschwerdeverfahren nach der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung vor den Wehrdienstgerichten sowie in Verfahren vor den Gerichten der Verwaltungsgerichtsbarkeit, die mit ihrem bzw. seinem Aufgabenbereich zusammenhängen, zu; In diesen Verfahren hat sie oder er das Recht zur Akteneinsicht wie eine Verfahrensbeteiligte bzw. ein Verfahrensbeteiligter.
 - e) Sie oder er kann den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben.
 - f) Sie oder er kann einen Vorgang der Stelle zuleiten, die für die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens zuständig ist.
203. Mit Ausnahme des Besuchsrechts nach Nummer 202 Buchstabe c) können die Befugnisse auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der bzw. des Wehrbeauftragten wahrgenommen werden. Informationsbesuche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vorher anzumelden.

3 Verfahrensregelungen

3.1 Allgemein

301. Wehrbeauftragtenangelegenheiten sind vordringlich zu bearbeiten. Bei längerer Dauer der Bearbeitung ist die bzw. der Wehrbeauftragte in angemessenen Zeitabständen über den Stand der Angelegenheit durch die Dienststelle zu unterrichten, die die Stellungnahme abzugeben hat.

Alle mit der Bearbeitung beauftragten Stellen haben Verschwiegenheit und Vertraulichkeit zu wahren. Dies gilt auch, wenn eine Wehrbeauftragtenangelegenheit auf dem Dienstweg oder an mehrere Dienststellen weitergeleitet wird.

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

3.2 Bearbeitung

302. Schreibt die oder der Wehrbeauftragte persönlich Angehörige der Bundeswehr an, antwortet diejenige bzw. derjenige, an die bzw. den das Schreiben gerichtet ist. Schreibt die bzw. der Wehrbeauftragte eine Dienststelle der Bundeswehr an, antwortet die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter. Die abschließende Stellungnahme ist grundsätzlich durch die Dienststellenleitung selbst zu zeichnen.
303. Schreibt der bzw. die Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr an, ist eine Eingangsbestätigung durch die bearbeitende und auskunftsfähige Stelle zu erstellen.
304. Erforderliche Untersuchungen führt die oder der jeweils zuständige Vorgesetzte durch. Betroffene oder beschuldigte Personen, die in der Eingabe genannt werden, sind nicht mit einer Untersuchung zu beauftragen. Festgestellte Mängel sind im Falle eines erkannten Handlungsbedarfs nach Abschluss der Bearbeitung abzustellen. Gleiches gilt, wenn eine Dienststelle der Bundeswehr durch das BMVg mit der Beantwortung eines Ersuchens der bzw. des Wehrbeauftragten beauftragt wurde.
305. Die Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten innerhalb des BMVg richtet sich nach den Regelungen der Ergänzenden Geschäftsordnung des BMVg.
306. Werden Vorgesetzte einer Petentin bzw. eines Petenten durch die bzw. den Wehrbeauftragten zu einer Stellungnahme aufgefordert, so veranlassen sie die Überprüfung des Sachverhaltes und übersenden das ihnen vorgelegte Untersuchungsergebnis zusammen mit der eigenen Stellungnahme an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten.
307. Die im Rahmen der Überprüfung entstandenen Unterlagen sind der bzw. dem Wehrbeauftragten zu übersenden. Dies umfasst grundsätzlich insbesondere

- Vernehmungsniederschriften, Niederschriften über Anhörungen,
 - Dienstliche Erklärungen bzw. Stellungnahmen,
 - Entscheidungen über die Abgabe eines Sachverhaltes an die Strafverfolgungsbehörde,
 - Einleitungsverfügungen,
 - Disziplinarverfügungen,
 - Absehensverfügungen,
 - Maßnahmen und Entscheidungen auf dem Gebiet des militärischen Personalwesens (zum Beispiel Entlassungen, Dienstzeitverlängerung).
308. Wird der dem BMVg nachgeordnete Bereich mit Vorgängen von der Wehrbeauftragten bzw. dem Wehrbeauftragten unmittelbar, das heißt ohne Einbindung des Ministeriums, befasst, gilt die AR „Zusammenarbeit des BMVg mit Dienststellen des nachgeordneten Bereiches“ A-500/1. Bei Vorgängen mit Bedeutung für die Leitung des BMVg ist die entsprechende fachliche Stelle im BMVg nachrichtlich zu beteiligen. In Fällen von herausgehobener grundsätzlicher bzw. strategischer Bedeutung ist der ministeriellen fachlich zuständigen Stelle vor Abgang auf dem Dienstweg zu berichten. Das Referat EBU III 6 ist in sämtlichen Fällen nachrichtlich zu beteiligen.
309. Stellungnahmen von Dienststellen der Bundeswehr, die nach Ersuchen durch die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten aufgrund von Meldungen gemäß der AR „Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ A-2600/10 VS-NfD abgegeben wurden, sind unmittelbar mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen nach Abgang dem BMVg EBU III 6 vorzulegen.
- Dies betrifft
- Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Straftaten nach dem Wehrstrafgesetz“ (A-2600/10, Nummern 322 bis 325),
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und sonstige Formen sexueller Belästigung von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2600/10, Nummer 341),
 - Eingaben oder Meldungen mit „Verdacht auf Spionage, Extremismus oder Verstoß gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, ausgeführt von oder an Bundeswehrangehörigen“ (A-2600/10, Nummern 361 bis 363).
310. Darüber hinaus sind auf Anforderung dem BMVg alle von Dienststellen der Bundeswehr abgegebenen Stellungnahmen an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten mit den entstandenen wesentlichen Vorgängen auf dem Dienstweg vorzulegen, wenn
- der Angelegenheit politische oder öffentliche/mediale Bedeutung beizumessen ist oder

- in der Sache ein gerichtliches Disziplinarverfahren oder ein Strafverfahren eingeleitet wurde oder die Einleitung zu erwarten ist.

311. Soweit Soldatinnen oder Soldaten im Zusammenhang mit ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten die behandelnden Ärzte und Ärztinnen oder ärztlichen Gutachter und Gutachterinnen von deren ärztlicher Schweigepflicht entbinden, bezieht sich dies im Zweifel ausschließlich auf deren Stellungnahmen unmittelbar gegenüber der bzw. dem Wehrbeauftragten.

Mehrausfertigungen dieser Stellungnahmen sowie beigefügte Anlagen, die anderen Dienststellen im Geschäftsbereich des BMVg auf dem Dienstweg vorzulegen sind, dürfen keine Tatsachen oder Wertungen enthalten, die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen.

312. Die an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten gerichteten Stellungnahmen sind gegebenenfalls so abzufassen, dass die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegenden Aussagen in einer besonderen Anlage zusammengefasst und nur der bzw. dem Wehrbeauftragten unmittelbar mit dem Originalschreiben übersandt werden.
313. Über Eingaben, deren Inhalt und entsprechende Stellungnahmen haben alle Beteiligten auch untereinander die Pflicht zur Verschwiegenheit gemäß den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen (zum Beispiel § 14 des Soldatengesetzes (SG), § 67 des Bundesbeamtengesetzes (BBG), § 3 Absatz 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD)) zu beachten.
314. Eine Eingabeangelegenheit wird grundsätzlich durch ein Schreiben der bzw. des Wehrbeauftragten abgeschlossen. Teilt die bzw. der Wehrbeauftragte den Abschluss des Verfahrens mit, so ist durch die Dienststelle, die das Schreiben erhalten hat, das Ergebnis der Prüfung der bzw. des Wehrbeauftragten allen mit der Bearbeitung befassten Dienststellen bekanntzugeben.
315. Eingaben, welche die bzw. der Wehrbeauftragte den Dienststellen der Bundeswehr oder dem BMVg zur Stellungnahme übersendet, dürfen nur dann als Beschwerden nach der Wehrbeschwerdeordnung (WBO) behandelt werden, wenn eine solche Umdeutung dem ausdrücklichen Willen der Petentin oder des Petenten entspricht. Gegebenenfalls sind die Petentin bzw. der Petent entsprechend zu befragen.

3.3 Anhörungen

316. Macht die bzw. der Wehrbeauftragte von dem Recht auf Auskunft und Akteneinsicht (Nummer 202 Buchstabe a)) Gebrauch, ist dies in jeder Hinsicht zu unterstützen. Für eine Anhörung ist, soweit erforderlich, Dienstbefreiung oder Sonderurlaub gemäß § 9 der Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung (SUV) in Verbindung mit § 5 Absatz 2 SUV zu erteilen. Die Möglichkeit einer Dienstreise kann unter Berücksichtigung der gültigen Erlasslage geprüft werden.
317. Sollen Soldatinnen oder Soldaten zu Angelegenheiten angehört werden, die der Pflicht zur Verschwiegenheit in dienstlichen Angelegenheiten unterliegen, ist die

Aussagegenehmigung der zuständigen Disziplinarvorgesetzten einzuholen. Die Aussagegenehmigung gilt als erteilt, wenn die Aussagen keine Verschluss-sachen oder nur Verschluss-sachen bis höchstens zum Geheimhaltungsgrad VS-NUR FÜR DEN DIENST-GEBRAUCH enthalten. Für Aussagen der Mitarbeite-rinnen bzw. Mitarbeiter gelten die beamten- und tarif-rechtlichen Regelungen über die Verschwiegenheit in dienstlichen Angelegenheiten entsprechend. Die ange-hörten Personen weisen in ihren Aussagen vor dem Wehrbeauftragten bzw. der Wehrbeauftragten darauf hin, dass ihre Angaben Verschluss-sachen enthalten.

318. Die angehörten Personen werden entsprechend dem Justizvergütungs- und Justizentschädigungsgesetz vom 5. Mai 2004 (BGBl I Seite 718, 776), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Dezember 2020 (BGBl I Seite 3229) geändert worden ist, entschädigt. Diese erfolgt auf Antrag durch das Amt der oder des Wehrbeauftragten.

3.4 Bearbeitung bei gleichzeitiger Beschwerde

319. Wurde eine Beschwerde nach der WBO, einschließlich der Disziplinarbeschwerde nach § 42 der Wehrdisziplinarordnung (WDO), eingelegt und liegt in gleicher Angelegenheit eine Eingabeangelegenheit vor, so ist die bzw. der Wehrbeauftragte über Sachstand und Fortgang der Beschwerdesache zu unterrichten. Eine Mehr-ausfertigung des Beschwerdebescheides ist unaufgefor-dert zuzuleiten. Die Einlegung eines Rechtsmittels sowie die Unanfechtbarkeit der Beschwerdeentschei-dung 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 ver-fahren.
321. Durch eine Eingabe an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten werden die Rechtsbehelfe nach der WBO und der WDO nicht ersetzt. Selbst wenn eine Eingabe an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauf-tragten als Beschwerde oder als Antrag nach der WBO oder der WDO anzusehen ist, werden die dort festge-legten 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 Dienst-stelle

322. Für die Bearbeitung von Vorgängen, die die bzw. der Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr zur Regelung in eigener Zuständigkeit übersendet, gilt Fol-gendes:
- a) Richtet sich der Vorgang gegen eine Soldatin oder einen Soldaten, ist er der bzw. dem zuständigen Disziplinarvorgesetzten zuzuleiten.
 - b) Sonstige Vorgänge sind der Dienststelle zuzuleiten, die den Gegenstand des Vorgangs zu beurteilen hat.
323. Die in Nummer 322 Buchstabe b) bezeichnete Dienst-stelle hat dem Petenten bzw. der Petentin auf dem Dienstweg eine Antwort zu erteilen, die auch mündlich

durch die zuständigen Disziplinarvorgesetzten eröffnet werden kann.

3.6 Besuche der oder des Wehrbeauftragten

324. Besuche der bzw. des Wehrbeauftragten aus besonde-rem Anlass (zum Beispiel in Zusammenhang mit mel-depflichtigen Vorfällen oder mehreren gleichlautenden oder ähnlichen Eingaben im Bereich desselben Trup-penteils bzw. derselben Dienststelle) sind durch die betroffenen Dienststellenleiter bzw. Dienststellenlei-terinnen dem BMVg schriftlich/per Mail nach dem fol-genden Muster zu melden:

Bundesministerium der Verteidigung
EBU III 6
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

(Mail: BMVg EBU III 6/BMVg/BUND/DE) nach-richtlich auf dem Dienstweg:

Höhere Kommandobehörden und Bundesoberbehörden des jeweiligen Organisationsbereiches oder dem BMVg unmittelbar unterstellte militärische Dienststel-len

(KdoH, KdoLw, MarKdo, KdoSKB, KdoSanDstBw, KdoCIR, EinsFüKdoBw, PlgABw, LufABw, ZInFü, FüAkBw, BAMAD, BAPersBw, BAAINBw, BAIUDBw, BSprA, BiZBw, UniBw HH/M, EKA, KMBA, BWDA, ZMSBw)

Inhalt:

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

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

4 Unterrichtung der Soldatinnen und Soldaten, Rechte und Pflichten

401. Alle Soldatinnen und Soldaten sind über die Aufgaben und Befugnisse der bzw. des Wehrbeauftragten zu Beginn der Grundausbildung und erneut nach Verset-zung in die Stammeinheit durch ihre nächsten Diszipli-narvorgesetzten zu unterrichten.
402. Jede Soldatin und jeder Soldat hat das Recht, sich unmittelbar, ohne Einhaltung des Dienstweges, mit Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauf-tragten zu wenden.
403. Die Anschrift lautet:
- Die bzw. Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages
Platz der Republik 1
11011 Berlin
- (Mail: wehrbeauftragte@bundestag.de bzw. wehrbeauftragter@bundestag.de)

Die Anschrift ist gemäß AR „Leben in der militärischen Gemeinschaft“ A2-2630/0-0-2, Nummer 145 durch Aushang an der Informationstafel oder dem Informa-tionsportal in der Einheit/Dienststelle bekannt zu geben.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

404. Eingaben/Schreiben von Bundeswehrangehörigen an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten werden auch mit der Dienstpost befördert. Sie können in der Einheit/Dienststelle abgegeben werden.
405. Soldatinnen oder Soldaten können sich nur einzeln an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten wenden.
406. Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet.
407. Wenden sich Soldatinnen oder Soldaten vor Abfassung einer Eingabe an ihre Disziplinarvorgesetzten, ist ihnen Rat und Hilfe zu gewähren. Es kann ein Dienstvergehen und zugleich eine Straftat nach § 35 des Wehrstrafgesetzes (WStG) vorliegen, wenn Vorgesetzte durch Befehle, Drohungen, Versprechungen, Geschenke oder sonst auf pflichtwidrige Weise Untergebene davon abhalten, Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten zu richten oder Eingaben unterdrücken. Auch der Versuch ist strafbar und kann als Dienstvergehen geahndet werden.
408. Die Soldatin oder der Soldat darf nicht dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden, weil sie bzw. er sich mit einer Eingabe an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten gewandt hat. Die Beachtung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 7 Satz 2 WBeauftrG ist sicherzustellen. Enthält die Eingabe Dienstpflichtverletzungen oder Straftaten, z. B. Beleidigungen oder Verleumdungen, kann dies als Dienstvergehen disziplinarisch geahndet oder strafrechtlich verfolgt werden (vergleiche Nummer 3323 der AR „Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung“ A-2160/6).
409. Unterlagen, die mit dem Geheimhaltungsgrad VS-VERTRAULICH oder höher eingestuft sind, dürfen Soldatinnen und Soldaten ihren Eingaben an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten nicht beifügen. Das Verbot erstreckt sich auch auf die Mitteilung von Informationen, die ihres oder seines Wissens nach einem höheren Geheimhaltungsgrad als VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH unterliegen. Erscheint die Mitteilung dieser Umstände aus Sicht der Petentin oder des Petenten erforderlich, kann in der Eingabe darauf hingewiesen werden oder die Petentin bzw. der Petent nimmt unmittelbar Kontakt mit dem Amt der bzw. des Wehrbeauftragten auf, um ihr bzw. sein Anliegen unter Beachtung der Geheimschutzvorschriften vorzutragen. **Verschlussachen dürfen elektronisch nur auf bzw. durch zugelassene/-r Verschlussachen-Informationstechnologie (VS-IT) bearbeitet und elektronisch versandt werden. Eine Weitergabe von VS des Geheimhaltungsgrades VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH per E-Mail über das offene Internet ist daher nicht erlaubt. Verschlussachen des Geheimhaltungsgrades VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH können durch private**

Zustelldienste als gewöhnliche Brief- bzw. Paket-sendung versandt werden. Der Umschlag oder das Paket erhalten keine VS-Kennzeichnung.

410. Der Wehrbeauftragte bzw. die Wehrbeauftragte hat in Erfüllung der ihm bzw. ihr übertragenen Aufgaben die Befugnis, vom Bundesminister der Verteidigung bzw. der Bundesministerin der Verteidigung und allen ihm bzw. ihr unterstellten Dienststellen und Personen Auskunft und Akteneinsicht zu verlangen. Diese Rechte können ihm bzw. ihr nur verweigert werden, soweit zwingende Geheimhaltungsgründe entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verweigerung trifft der Bundesminister der Verteidigung bzw. die Bundesministerin der Verteidigung selbst oder sein bzw. ihr ständiger Stellvertreter bzw. seine bzw. ihre Stellvertreterin im Amt. Die Weitergabe von VS-VERTRAULICH oder höher eingestufte Verschlussachen an die Wehrbeauftragte bzw. an den Wehrbeauftragten erfolgt über das BMVg grundsätzlich an die VS-Registrierung des Empfängers.

5 Datenschutz

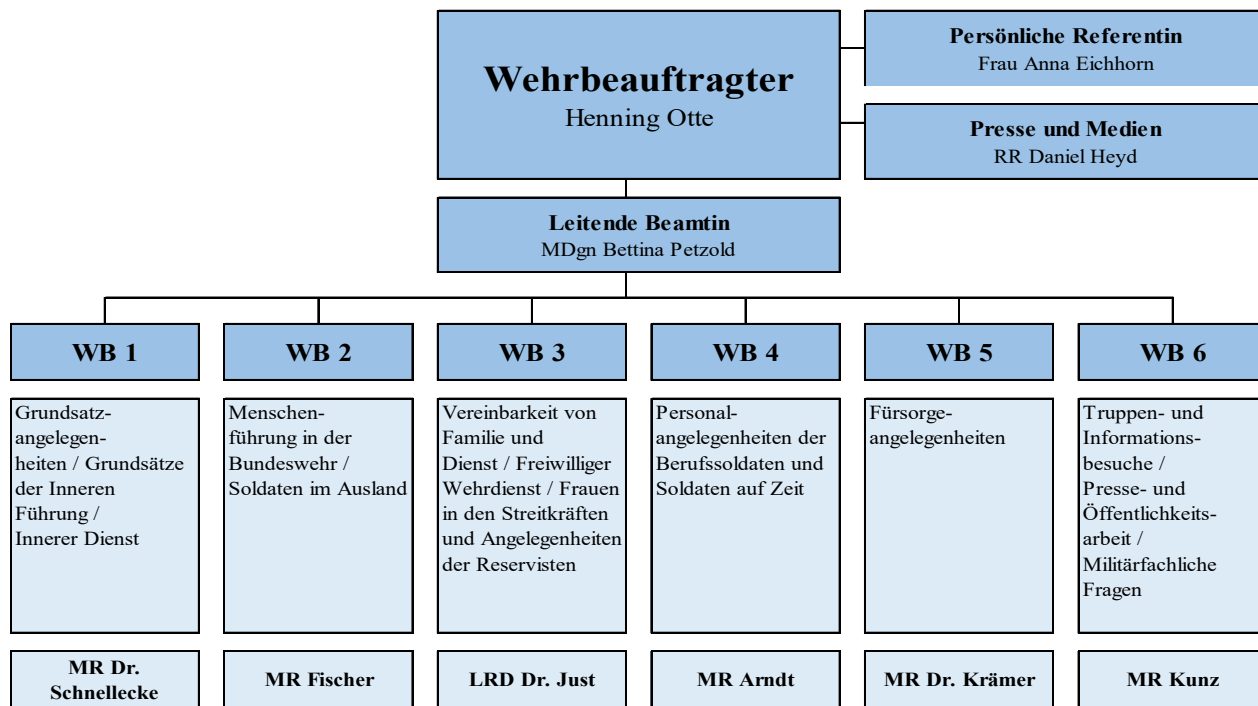
501. Die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sind bei der Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten (Vernehmung, Einholung von Stellungnahmen, Anfertigung von Berichten/Vorlagen, Übersendung von Antwortschreiben usw.) zu beachten. Hierzu gelten erläuternd die Regelungen der AR „Datenschutz – Vorgaben zur Umsetzung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes“ A-2122/4, insbesondere bezüglich der zu erfüllenden Informationspflichten. Zudem sind die vorgesehenen Sicherungsmaßnahmen – bis hin zum Schutzbereich 3 – zu berücksichtigen.
502. Den Informationspflichten nach Artikel 13 ff. DSGVO wird grundsätzlich wie folgt nachgekommen: Der Petent bzw. die Petentin ist über den Bearbeitungsgang bereits durch den Wehrbeauftragten informiert. Eine Informationspflicht entfällt hier. In der Eingabebearbeitung genannte Dritte sind in der Regel im Rahmen des Verfahrens (z. B. im Rahmen einer Befragung) zu informieren (dazu AR A-2122/4, Nummern 5001 ff., Abschnitt 5 „Muster Informationspflichten“).

6 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

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

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

20. Organisationsplan des Amtes des Wehrbeauftragten

**Postanschrift:**

Platz der Republik 1
11011 Berlin

Besucheranschrift:

Neustädtische Kirchstraße 15
10117 Berlin
Telefon: +49 30 227-38100
wehrbeauftragter@bundestag.de
www.bundestag.de/parlament/wehrbeauftragter



Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.