

## **Kleine Anfrage**

**des Abgeordneten Andreas Paul und der Fraktion der AfD**

### **Herausforderungen für die Bundeswehr – Personalmangel vs. Einsatz- und Verteidigungsfähigkeit**

Die aktuelle personelle Situation der Bundeswehr ist in den Augen der Fragesteller prekär. Die Bundeswehr hat als Arbeitgeber mit erheblichen Personalproblemen zu kämpfen, wie die damalige Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, Eva Högl, der Bundesregierung mit ihrem Jahresbericht 2024 mitteilte. Angesichts der aktuellen Entwicklung der internationalen Sicherheits- und Bedrohungslage in einer im Wandel begriffenen Weltordnung hat sich auch die Personalsituation im Hinblick auf die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr zur Landes- und Bündnisverteidigung noch weiter verschärft (Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte – Jahresbericht 2024, Bundestagsdrucksache 20/15060, Seite 53 ff). Dieser Mangel betrifft nach dem Eindruck der Fragesteller nicht nur die militärischen Dienstposten, sondern auch die zivilen Stellen bei der Bundeswehr, die nicht von Soldaten besetzt werden. Hinzu kommt das Fünf-Prozent-Ziel der Nato. Diese Vorgabe und Verpflichtung der 32 Nato-Staaten, 5 Prozent der nationalen Wirtschaftsleistung (Bruttoinlandsprodukt – BIP) bis zum Jahr 2035 für die Verteidigungsausgaben aufzuwenden, erhöht auch den Druck auf die personelle Situation der Bundeswehr. Die Brisanz und Herausforderung wird dadurch deutlich, dass die Verteidigungsausgaben in 2024 gerade mal 2,12 Prozent des Bruttoinlandsproduktes erreicht hatten ([www1.wdr.de/nachrichten/nato-fuenf-prozent-verteidigungsausgaben-100.html](http://www1.wdr.de/nachrichten/nato-fuenf-prozent-verteidigungsausgaben-100.html)).

Zahlreiche gut ausgebildete Soldaten gehen der Bundeswehr u. a. nach Ablauf ihrer Zeitverträge wieder verloren, weil sie ihre Verträge nicht weiter verlängern. Berufssoldaten wiederum quittieren vorzeitig ihren Dienst, um die Bundeswehr wieder verlassen zu können. Dieses Personal ist in der Regel gut ausgebildet und mit dem System Bundeswehr vertraut und wäre eine große Hilfe bei der Besetzung offener ziviler Dienstposten in der Wehrverwaltung. Der Personalmangel betrifft nach Einschätzung der Fragesteller somit nicht nur den militärischen Bereich, sondern auch die zivile Wehrverwaltung. Im Jahr 2023 haben 27 Prozent der Soldaten bereits innerhalb der sechsmonatigen Probezeit die Bundeswehr wieder verlassen oder sind entlassen worden. Die Abbruchquote verdeutlicht, dass der Bundeswehr jeder vierte neugewonnene Soldat trotz der Anstrengungen verschiedener Maßnahmen der Personalgewinnung und -bindung noch in den ersten 6 Monaten nach der Einstellung wieder verloren geht (Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte – Jahresbericht 2024, Kapitel 8. Personal, Einstellung und Abbrüche, S. 59, Absatz 3).

Hinzu kommt, dass vakante Stellen bei der Bundeswehr nur schwer oder gar nicht neu besetzt werden können. Die Folge ist, dass der Personalbestand der Bundeswehr abnimmt und altert (Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte – Jahresbericht 2024, Bundestagsdrucksache 20/15060, Berichtsjahr im Überblick, Seite 10, Absatz 1), da mehr Soldaten ausscheiden als nachrücken („Mit

17 zur Bundeswehr“, tagesschau-Online, Stand: 31. März 2024; [www.tagesschau.de/Inland/gesellschaft/bundeswehr-rekruten-102.html](http://www.tagesschau.de/Inland/gesellschaft/bundeswehr-rekruten-102.html)). Die damalige Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, Eva Högl, unterstrich diese Entwicklung mit dem Verweis auf unbesetzte Dienstposten und Stellen. Bei den militärischen Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Offiziere lag die Quote des Stellenbesetzungsdefizits danach mit 24 258 offenen Dienstposten bei fast 20 Prozent (Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte – Jahresbericht 2024, Bundestagsdrucksache 20/15060, Kapitel 8. Personal, Personallage, Seite 54, Absatz 1, Satz 1). Sie kritisiert zudem, dass die Bundeswehr bzw. das Bundesverteidigungsministerium dem selbstgesteckten Ziel, bis zum Jahr 2031 die Anzahl der Soldaten auf 203 000 zu erhöhen, im Berichtszeitraum des letzten Wehrberichts von 2025 nicht nähergekommen sei, mit den Worten: „Leider weiterhin verschlechtert hat sich die hohe Zahl unbesetzter Dienstposten“ (Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte – Jahresbericht 2024, Berichtsjahr im Überblick, Seite 10, Absatz 5).

Im rückblickenden Jahresvergleich der Entwicklung des Personalbestandes (Jahresdurchschnittsstärke) zeigt sich seit dem Jahr 1983, in dem die Bundeswehr ihren Höchststand von 495 875 Beschäftigten erreicht hatte (Statista – Statistisches Bundesamt, Anzahl der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr von 1959 bis 2024, veröffentlicht: 26. Juni 2025; <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/495515/umfrage/personalbestand-der-bundeswehr>), ein insgesamt anhaltender Trend der abnehmenden Personalstärke der Bundeswehr, der sich ab 1991 verstärkt hatte und durch die Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht (durch den Bundestag am 24. März 2011, mit Wirkung zum 1. Juli 2011) weiter zunahm.

Mithin ist nach Lesart der Fragesteller festzuhalten, dass diese Entwicklung über Jahrzehnte in Kauf genommen wurde und ein Versäumnis der Vergangenheit darstellt, das ein nach Auffassung der Fragesteller alles beherrschendes verteidigungs- und sicherheitspolitisches Dilemma darstellt. Angesichts der internationalen Sicherheitslage ist es in den Augen der Fragesteller umso bedauerlicher, dass die Bestrebungen der Bundeswehr der letzten Jahre, eine Kehrtwende durch ihre intensiv durchgeführte Personaloffensive zu erreichen, offenbar nicht im angestrebten Maße erreicht werden konnte (Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte – Jahresbericht 2024, Berichtsjahr im Überblick, Seite 10, Absatz 5). Anerkennenswert ist nach Meinung der Fragesteller jedoch, dass es gelungen ist, Ende 2024 die Personalstärke knapp zumindest unter dem Vorjahresstand zu halten bzw. zu bringen, nachdem der Personalbestand seit Monat September 2024 mit 179 317 Soldaten (niedrigster Stand seit 2018) nochmal einen Aufwuchs auf 181 174 Soldaten zum Jahresende mit sich brachte (Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte – Jahresbericht 2024, Kapitel 8., Personallage, Seite 53, Absatz 2).

Während der Bundeskanzler die Bundeswehr zur stärksten konventionellen Armee der EU ausbauen will ([www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/merz-statement-nato-gipfel-2357998](http://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/merz-statement-nato-gipfel-2357998)), zeichnet der Bundesminister der Verteidigung ein nach Auffassung der Fragesteller realistisches Bild von der Lage der Bundeswehr und den Versäumnissen der Vergangenheit: „Wir holen nach, was zu lange aufgeschoben wurde, wir reparieren, was verschlissen ist, und wir bauen auf, was wir in dieser neuen Zeit brauchen“ (Rede des Bundesministers der Verteidigung, Boris Pistorius, zum Haushaltsgesetz 2025 vor dem Deutschen Bundestag vom 9. Juli 2025) und verweist auf einen Bedarf von zusätzlich mindestens 60 000 Soldaten sowie 200 000 Reservisten (ebd.). Es ist in den Augen der Fragesteller zutreffend, dass dieser Personalaufwuchs im Sinne der sog. Zeitenwende nicht ausreichen wird. Unberücksichtigt bleibt in ihren Augen u. a. die Gruppe der zivilen Beschäftigten, deren Bedarf sich in gleichem Ausmaß erhöhen wird. Ihre Aufgaben und ihr Einsatz sind unverzichtbar, um einen

reibungslosen Ablauf des militärischen Betriebs für die Einsatzbereitschaft und Funktionalität der Bundeswehr und ihre aktuell ca. 181 000 Soldaten zu gewährleisten. Dieses aktuelle Verhältnis macht den immensen Bedarf der zivilen Beschäftigten deutlich, den die Neueinstellung von Soldaten automatisch mit sich bringt. Die gleichzeitige Bereitstellung der Infrastruktur, Ausrüstung, Unterbringungsmöglichkeiten, Begleit-, Verwaltungs- und Schulungspersonal usw. sind nach Lesart der Fragesteller ebenso in entsprechender Quantität und Qualität anzupassen bzw. zu erhöhen. In dem Zusammenhang wird durch die Fragesteller auch die über Jahre andauernde Ausbildung des Instandsetzungspersonals als unangemessen lang innerhalb der Bundeswehr kritisiert. Dies wird u. a. auf ungenügende Ausbildungskapazitäten zurückgeführt und hat nach Auffassung der Fragesteller zur Folge, dass zahlreiche Soldaten nicht dienstpostengerecht ausgebildet sind. Die schwierige Ausgangslage birgt somit ein zeitliches Dilemma für die Entwicklung der Bundeswehr, um den Operationsplan Deutschland zu verwirklichen.

„Die personelle, materielle und infrastrukturelle Ausstattung der Bundeswehr muss schnell besser werden. Ungeduld ist geboten und Erwartungen sind gerechtfertigt. Wir müssen unseren Frieden und unsere Freiheit verteidigen und mögliche Angreifer wirksam abschrecken“, formuliert die Wehrbeauftragte die Eilbedürftigkeit des Handelns (Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte – Jahresbericht 2024, Vorwort, Seite 7, Absatz 1). Vor dem Hintergrund wäre in den Augen der Fragesteller eine Wiedereinsetzung der Wehrpflicht eine weitere Option, um sofort in die Vorbereitungen für einen kurzfristigen zusätzlichen Personalaufwuchs eintreten zu können. Das Konzept eines freiwilligen Wehrdienstes stünde einer kurzfristigen Realisierung demgegenüber eher entgegen, wenn erst zum Zeitpunkt einer Bedrohungslage die parlamentarischen Gremien beteiligt und anschließend Zwangsrekrutierungsverfahren gestartet werden (vgl. Rede des Bundesministers der Verteidigung, Boris Pistorius, zum Haushaltsgesetz 2025 vor dem Deutschen Bundestag vom 9. Juli 2025).

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele Dienstposten sind beim Zivilpersonal der Bundeswehr nach letzten Erkenntnissen bzw. aktuellem Stand unbesetzt (bitte auflisten nach Arbeitnehmern und zivilen Beamten sowie Besoldungs- bzw. Tarifgruppen)?
2. Wie viele Arbeitnehmer und zivile Beamte sind aus der Bundeswehr seit 2020 ausgeschieden (z. B. durch Nichtverlängerung von Arbeitsverträgen oder Dienstverhältnissen, Auslaufen von Zeitverträgen, Eintritt in den Ruhestand)?
3. Wie viele Arbeitnehmer und zivile Beamte werden die Bundeswehr voraussichtlich bis 2035 verlassen?
4. Wie viele Soldaten wurden nach Ende ihrer Dienstzeit in der Zeit von 2020 bis 2025 als Arbeitnehmer oder Beamte in der Bundeswehr übernommen bzw. eingestellt?
5. Welche weiteren Maßnahmen plant die Bundeswehr ggf. infolge bzw. aufgrund der Ergebnisse des letzten Jahresberichts 2024 der Wehrbeauftragten hinaus (u. a. über die bisherigen Personalmanagementmaßnahmen, wie die 64-Sofortmaßnahmen, die Einrichtung der „Task Force Personal“ und der Förderung regionaler Eigenverantwortung hinaus), um den eigenen Binnenarbeitsmarkt für eine Personalbestandserhöhung im Sinne der Zielvorgaben (u. a. auf 203 000 Soldaten) zu stärken?
6. Wie lang ist die durchschnittliche Verweildauer bzw. Wartezeit der betroffenen Soldaten auf einem Dienstposten zwischen Versetzung und entspre-

chender Beförderung bzw. Einweisung (bitte auflisten nach folgenden Besoldungsstufen: A11, A12, A13, A13/A14, A15, A16, B3, A09, A09MZ)?

7. Wie hoch war die Anzahl der jeweils durchgeführten Lehrgänge für Instandsetzungspersonal in 2023 und 2024 sowie im 1. Halbjahr 2025, die an den Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr durchgeführt wurden (es wird um eine differenzierte Auflistung nach Jahreszahl, Ausrichtungseinrichtung und Lehrgangsbezeichnung und damit verbundene ATBs gebeten), wie hoch waren die Lehrgangskapazitäten der genannten Lehrgänge und wie viele Soldaten haben teilgenommen (bitte die Auslastung pro Lehrgang benennen in Anzahl der Teilnehmerplätze sowie teilgenommenen Soldaten, es wird um Auflistung aller Lehrgänge und Ausbildungen von Instandsetzungspersonal für Feldwebel sowie auch Unteroffiziere ohne Portepée, die generell durch die Bundeswehr durchgeführt werden, und mit der Anerkennung einer Qualifikation, oder auch Ausbildungs- und Tätigkeitsbezeichnung [ATB] verbunden sind, einschließlich der Ausbildungen am Arbeitsplatz [AaP], gebeten)?
  - a) Wie viele Feldwebel und Unteroffiziere ohne Portepée (Instandsetzungspersonal) sind aktuell nicht dienstpostengerecht ausgebildet (bitte getrennt auflisten nach Soldaten, die sogenannte Schüler-Dienstposten während der Laufbahnausbildung besetzen und Soldaten, die Dienstposten in ihrer regulären Verwendung besetzen)?
  - b) Welche Qualifikationen (ATBs, kurz für Ausbildung, Training, Befähigung) fehlen am häufigsten zur Erfüllung der dienstpostengerechten Ausbildung des Instandsetzungspersonals (Bitte um Auflistung der 15 häufigsten ATBs sowie Anzahl der betroffenen Soldaten)?
  - c) Ist es geplant, die Ausbildungskapazitäten (Lehrgangsteilnehmerplätze sowie Ausbilder) für die Instandsetzung der gepanzerten Radfahrzeuge sowie für die gepanzerten Kettenfahrzeuge zu erhöhen, wenn ja, bis wann und in welchem Umfang?
  - d) Ist es geplant, die Ausbildungskapazitäten (Ausbildungsplätze und Lehrgangsteilnehmerzahlen) für die Instandsetzung der gepanzerten Radfahrzeuge sowie für die gepanzerten Kettenfahrzeuge zu erhöhen, und wenn ja, bis wann und in welchem Umfang?
  - e) Ist es beabsichtigt, Instandsetzungsumfänge von der Heeresinstandsetzungslogistik (HIL) zurück in die Truppe zu führen?
8. Wie viele zivile Beamte der Bundeswehr sind zwischen 2020 und 2025 vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden?
9. Wie viele Arbeitnehmer haben in den Jahren 2020 bis 2025 gekündigt und dadurch die Bundeswehr verlassen?
10. Wie viele Arbeitnehmer haben in der Bundeswehr in den Jahren 2020 bis 2025 davon Gebrauch gemacht, vor Erreichung der Regelaltersgrenze von 67 Jahren in den Ruhestand zu gehen?

Berlin, den 15. Oktober 2025

**Dr. Alice Weidel, Tino Chrupalla und Fraktion**