

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Andreas Paul und der Fraktion der AfD – Drucksache 21/4651 –

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

Vorbemerkung der Fragesteller

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, S. 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 5-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 werden dadurch deutlich, dass die Verteidigungsausgaben im Jahr 2024 gerade mal 2,12 Prozent des Bruttoinlandsproduktes erreicht hatten (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 Personalbindung noch in den ersten sechs 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, S. 10, Absatz 1), da mehr Soldaten ausscheiden als nachrücken („Mit 17 zur Bundeswehr“, tagesschau.de; Stand: 31. März 2024; 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, S. 54, Absatz 1, Satz 1). Sie kritisiert zudem, dass die Bundeswehr bzw. das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) 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, S. 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 Deutschen 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, S. 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, S. 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), 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 ihrer 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, von 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, S. 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).

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung nimmt die Vorbemerkung der Fragesteller zur Kenntnis. Sie stimmt weder den darin enthaltenen Wertungen zu, noch bestätigt sie die darin enthaltenen Feststellungen oder dargestellten Sachverhalte.

1. Wie viele Dienstposten sind beim Zivilpersonal der Bundeswehr nach letzten Erkenntnissen bzw. aktuellem Stand unbesetzt (bitte nach Arbeitnehmern und zivilen Beamten sowie Besoldungs- bzw. Tarifgruppen auflisten)?

Die Beantwortung der Frage kann in offener Form nicht erfolgen. Die Einstufung als Verschlussache mit dem Geheimhaltungsgrad „VS – Nur für den Dienstgebrauch“ ist im vorliegenden Fall im Hinblick auf das Staatswohl erforderlich. Nach § 2 Absatz 2 Nummer 4 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum materiellen Geheimschutz (Verschlussachenanweisung, VSA) vom 10. August 2018 sind Informationen, deren Kenntnisnahme durch Unbefugte für die Interessen der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder nachteilig sein kann, entsprechend einzustufen.*

Eine zur Veröffentlichung bestimmte Antwort der Bundesregierung auf diese Frage würde Rückschlüsse über die Verfügbarkeit von Personal zulassen. Daraus könnten Ableitungen zur Handlungsfähigkeit der Bundeswehr getroffen werden.

* Das Bundesministerium der Verteidigung hat die Antwort als „VS – Nur für den Dienstgebrauch“ eingestuft. Die Antwort ist im Parlamentssekretariat des Deutschen Bundestages hinterlegt und kann dort von Berechtigten eingesehen werden.

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)?

Seit 2020 sind rund 30 600 Zivilbeschäftigte im Sinne der Fragestellung aus der Bundeswehr ausgeschieden.

3. Wie viele Arbeitnehmer und zivile Beamte werden die Bundeswehr voraussichtlich bis 2035 verlassen?

Bis zum Jahr 2035 werden nach derzeitigem Stand rund 21 000 Zivilbeschäftigte im Sinne der Fragestellung die Bundeswehr altersbedingt verlassen.

Zu Abgängen aus anderen Gründen können für den erfragten Zeitraum keine belastbaren Prognosen abgegeben werden.

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?

Im Sinne der Fragestellung wurden in den Jahren 2020 bis 2025 1 607 ehemalige Soldatinnen und Soldaten übernommen bzw. eingestellt.

5. Welche weiteren Maßnahmen plant die Bundeswehr ggf. infolge bzw. aufgrund der Ergebnisse des letzten Jahresberichts 2024 der Wehrbeauftragten (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?

Angehörige der Bundeswehr werden frühzeitig über bestehende Möglichkeiten des Binnenarbeitsmarkts Bundeswehr informiert und auf entsprechende Auswahlverfahren vorbereitet. Hierzu gibt es unter anderem Informations- und Beratungsangebote, Maßnahmen zur individuellen Qualifizierung sowie unterstützende Kommunikationsformate.

6. Wie lang ist die durchschnittliche Verweildauer bzw. Wartezeit der betroffenen Soldaten auf einem Dienstposten zwischen Versetzung und entsprechender Beförderung bzw. Einweisung (bitte nach folgenden Besoldungsstufen: A11, A12, A13, A13/A14, A15, A16, B3, A09, A09MZ, auflisten)?

Für Soldatinnen und Soldaten bestehen für eine Beförderung bzw. Einweisung in die Besoldungsgruppen A11, A12, A13, A13/A14, A15, A16, A 9, A 9mZ aktuell keine Wartezeiten sobald die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Für die Einweisung in die Besoldungsgruppe B3 besteht derzeit eine durchschnittliche Wartezeit von 16 Monaten.

7. Wie hoch war die Anzahl der jeweils durchgeführten Lehrgänge für Instandsetzungspersonal in den Jahren 2023 und 2024 sowie im ersten Halbjahr 2025, die an den Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr durchgeführt wurden (bitte differenziert nach Jahreszahl, Ausrichtungseinrichtung und Lehrgangsbezeichnung und damit verbundenen Ausbildungs- und Tätigkeitsbezeichnungen (ATBs) auflisten), wie hoch waren die Lehrgangskapazitäten der genannten Lehrgänge, und wie viele Soldaten haben teilgenommen (bitte die Auslastung pro Lehrgang in Anzahl der Teilnehmerplätze sowie der teilgenommenen Soldaten benennen, bitte alle Lehrgänge und Ausbildungen von Instandsetzungspersonal für Feldweibel sowie auch Unteroffiziere ohne Portepee, die generell durch die Bundeswehr durchgeführt werden, und mit der Anerkennung einer Qualifikation oder auch ATB verbunden sind, einschließlich der Ausbildungen am Arbeitsplatz (AaP) auflisten)?
- Wie viele Feldweibel und Unteroffiziere ohne Portepee (Instandsetzungspersonal) sind aktuell nicht dienstpostengerecht ausgebildet (bitte getrennt nach Soldaten, die sogenannte Schüler-Dienstposten während der Laufbahnausbildung besetzen, und Soldaten, die Dienstposten in ihrer regulären Verwendung besetzen, auflisten)?
 - Welche Qualifikationen (Ausbildung, Training, Befähigung (ATB)) fehlen am häufigsten zur Erfüllung der dienstpostengerechten Ausbildung des Instandsetzungspersonals (bitte die 15 häufigsten ATBs sowie Anzahl der betroffenen Soldaten auflisten)?

Die Fragen 7 bis 7b werden zusammen beantwortet.

Der unspezifische Begriff „Instandsetzungspersonal“ ist im Personalverwaltungssystem der Bundeswehr nicht abgebildet. Eine technische Auswertung der Daten im Sinne der Fragestellungen ist deshalb nicht möglich.

- Ist es geplant, die Ausbildungskapazitäten (Lehrgangsteilnehmerplätze sowie Ausbilder) für die Instandsetzung der gepanzerten Radfahrzeuge sowie für die gepanzerten Kettenfahrzeuge zu erhöhen, und wenn ja, bis wann, und in welchem Umfang?
- 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?

Die Fragen 7c und 7d werden zusammen beantwortet.

Eine Erhöhung der Ausbildungskapazität im Sinne der Fragestellung ist derzeit nicht geplant.

- Ist es beabsichtigt, Instandsetzungsumfänge von der Heeresinstandsetzungslogistik (HIL) zurück in die Truppe zu führen?

Nein, die Aufgabenverteilung hat sich bewährt.

8. Wie viele zivile Beamte der Bundeswehr sind zwischen 2020 und 2025 vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden?

Im Zeitraum 2020 bis 2025 wurden rund 2 100 Beamtinnen und Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt.

9. Wie viele Arbeitnehmer haben in den Jahren 2020 bis 2025 gekündigt und dadurch die Bundeswehr verlassen?

Eine statistische Erfassung im Sinne der Fragestellung erfolgt nicht.

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?

Eine Statistik im Sinne der Fragestellung liegt nicht vor. Ehemalige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet die Bundeswehr über ihren weiteren Werdegang nach Verlassen der Bundeswehr zu informieren.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.