

Unterrichtung

durch die Wehrbeauftragte

Jahresbericht 2024 (66. Bericht)

Inhaltsverzeichnis

Seite

Vorwort	6
Berichtsjahr im Überblick	8
1. Bündnis und Einsatz	14
Kräftebindung.....	14
Schutz der NATO-Ostflanke	15
<i>Litauen</i>	15
<i>Brigade Litauen</i>	15
<i>Enhanced Forward Presence (eFP)</i>	18
<i>Lettland und Estland</i>	19
<i>Slowakei</i>	19
<i>NATO Force Model und Allied Reaction Force</i>	20
<i>Marine</i>	20
Internationales Krisenmanagement.....	20
<i>Rotes Meer</i>	20
<i>Libanon</i>	21
<i>Irak und Jordanien</i>	21
<i>Kosovo</i>	22
<i>Bosnien und Herzegowina</i>	22
<i>Niger</i>	23
<i>Indo-Pazifik</i>	23
Auslandsdienststellen	24
Wertschätzung und Anerkennung.....	25
Übungen im Ausland.....	26
Evaluierung der Auslandseinsätze.....	26
2. Ukraine	28
EU-Ausbildungsmission.....	28
NATO-Unterstützungsmission	29
Lehren für die Bundeswehr	29
3. Strukturreform der Bundeswehr	29
4. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr	30
Verteidigungshaushalt und Sondervermögen	30
Flexible Haushaltsmittel.....	31
5. Bürokratie	32
6. Material	38
Vollausstattung	38
Bekleidung und Schutzausrüstung.....	40
7. Infrastruktur	44
Unterkünfte für Soldatinnen und Soldaten	44
Liegenschaftszustand und Vorhabendauer	46
Verbesserungsmaßnahmen von Bund und Ländern.....	51

8.	Personal	53
	Personallage.....	53
	Personalgewinnung.....	55
	<i>Bewerbungen</i>	56
	<i>Onboarding-Prozess</i>	58
	<i>Einstellungen und Abbrüche</i>	59
	<i>Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege</i>	60
	<i>Einstellung 17-Jähriger</i>	61
	<i>Höchstaltersgrenze</i>	62
	Personalbindung.....	63
	<i>Weiterverpflichtung</i>	63
	<i>Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten</i>	64
	<i>Prämien</i>	64
	<i>Studium</i>	65
	<i>Herausschieben der Zurruesetzung</i>	66
	<i>Attraktivitätssteigerungen für Bestandspersonal</i>	67
	<i>Binnenarbeitsmarkt</i>	69
	Militärisches Beurteilungssystem.....	70
	Beförderung.....	73
	Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung.....	76
	Sicherheitsüberprüfung.....	76
	Tätigkeiten für fremde Mächte.....	79
9.	Neues Wehrdienstmodell	80
10.	Frauen in den Streitkräften	81
	Frauen in Führung.....	81
	Frauenspezifische Personalwerbung.....	84
	Attraktive Rahmenbedingungen.....	84
	Militärische Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsvertrauensfrauen.....	86
11.	Innere Führung	87
	Verletzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung.....	89
	Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung.....	95
	Soldatenbeteiligung.....	100
	Lebensrettungs- und Hilfsaktionen.....	101
12.	Erinnerungskultur und Traditionspflege	102
13.	Rechtspflege und Rechtsverstöße	105
	Truppendienstgerichte und Wehrdisziplinaranwaltschaften.....	105
	Zwischenmenschliche Konflikte.....	107
	Alkohol und Drogen.....	109
	Munitions- und Waffenverluste.....	111
	Straftaten gegen die Bundeswehr.....	112
14.	Freiwilliger Wehrdienst und Heimatschutz	112

15. Reserve	114
Verstärkung der Reserve.....	115
Unterhaltssicherung und andere Leistungen.....	117
Personalfragen	118
16. Veteranen	119
17. Vielfalt	120
Äußeres Erscheinungsbild	122
Transidentität.....	123
Selbstbestimmungsgesetz	123
18. Vereinbarkeit von Familie und Dienst	124
Flexible Arbeitszeitmodelle.....	124
Familienfreundliche Verwendungsplanung.....	126
Kinderbetreuung	126
Familienbetreuung und Betreuungsbüros	128
Finanzielle Leistungen.....	130
19. Gesundheit	130
Personallage des Sanitätsdienstes	130
Sanitätsdienstliche Versorgung	132
Truppenpsychologie	136
Beschädigtenversorgung.....	137
Einsatzschädigung	137
Suizide und Suizidversuche.....	139
20. Fürsorge	140
Finanzielles.....	140
<i>Besoldung und Zulagen</i>	140
<i>Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung</i>	142
<i>Bahnfahren in Uniform</i>	144
<i>Bestattungskosten</i>	144
Arbeitszeit.....	145
Verpflegung und bewirtschaftete Betreuung	146
Militärseelsorge	148
21. Umwelt und Klima	150
22. Sport	151
23. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten	153
24. Besuche, Begegnungen, Gespräche der Wehrbeauftragten	160
25. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben der Wehrbeauftragten und zum Petitionsrecht der Soldatinnen und Soldaten	166
26. Organisationsplan des Amts der Wehrbeauftragten	178
27. Stichwortverzeichnis	179

Vorwort

Der Jahresbericht 2024 ist mein fünfter Jahresbericht. Ende Mai 2025 endet meine fünfjährige Amtszeit als Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages. Es waren fünf intensive und bewegende Jahre – für unsere Gesellschaft, für die Bundeswehr und auch für mich.

Diese Jahre werden als „Zeitenwende“ in die Geschichtsbücher eingehen. Der völkerrechtswidrige Angriff Russlands auf die Ukraine am 24. Februar 2022 war eine Zäsur für die Sicherheits- und Bedrohungslage in Deutschland, Europa und der Welt und er veränderte für die Bundeswehr alles.

Nachdem Auslandseinsätze über drei Jahrzehnte den Aufgaben-Schwerpunkt bildeten, ist die Landes- und Bündnisverteidigung wieder Kernauftrag der Bundeswehr. Aus einer Verteidigungsarmee wurde eine Einsatzarmee und wird nun wieder eine Verteidigungsarmee.

Zu dieser Entwicklung haben auch andere einschneidende Ereignisse maßgeblich beigetragen. So markiert nicht nur der Überfall Russlands auf die Ukraine eine Zeitenwende, sondern auch das Ende der Auslandseinsätze in Afghanistan und Mali.

Afghanistan und Mali waren die längsten, umfangreichsten und gefährlichsten Einsätze der Bundeswehr außerhalb Europas. 93.000 Soldatinnen und Soldaten waren in Afghanistan im Einsatz. Es war der verlustreichste Auslandseinsatz der Bundeswehr – 59 haben ihr Leben verloren. In Mali waren mehr als 20.000 Soldatinnen und Soldaten im Einsatz. Aus beiden Einsätzen sind viele Soldatinnen und Soldaten an Körper und Seele verwundet zurückgekehrt.

Die Bilanz beider Einsätze ist ernüchternd bis erschreckend. Weder in Afghanistan noch in Mali wurden die mit den Einsätzen verbundenen Ziele der internationalen Gemeinschaft auch nur annähernd erreicht. Dass sich viele der dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten daher die Frage stellen, welchen Sinn ihr Engagement hatte, ist verständlich. Ob es in den kommenden Jahren nochmal vergleichbare Einsätze geben wird, ist mehr als fraglich, nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung.

Mit Blick auf die vergangenen fünf Jahre lässt sich ohne Übertreibung feststellen: Die Bundeswehr erlebte die wohl wechselvollsten Jahre ihrer fast 70-jährigen Geschichte mit Ereignissen, Entwicklungen und Entscheidungen, die sie grundlegend verändert haben und nachhaltig prägen werden.

Die Truppe war in ihrem gesamten Aufgabenspektrum – von der Landes- und Bündnisverteidigung über das internationale Krisenmanagement bis hin zur Amtshilfe – gefragt und gefordert. Bemerkenswert war nicht allein die Bandbreite, sondern auch die Intensität: der umfassendste Amtshilfe-Einsatz in der Bundeswehr-Geschichte in der größten globalen Pandemie des 21. Jahrhunderts, das Ende des 20-jährigen Afghanistan-Einsatzes, die bis dato größte und gefährlichste militärische Evakuierungsoperation mit 5.347 aus Kabul geretteten Personen, das Ende des 10-jährigen Mali-Einsatzes, die massive Stärkung der NATO-Ostflanke, das Novum einer dauerhaften Stationierung einer ganzen Brigade im Ausland.

Was von unseren Soldatinnen und Soldaten gefordert wurde und was sie geleistet haben, war eine völlig neue Dimension in Qualität und Quantität. Das verdient Respekt und Anerkennung. Wir können sehr stolz sein auf unsere Soldatinnen und Soldaten!

In den vergangenen fünf Jahren hat sich in der Bundeswehr und für die Bundeswehr viel verändert, nicht nur der Kernauftrag. Vieles, was über Jahre und Jahrzehnte vernachlässigt wurde und was schon meine Vorgängerinnen und Vorgänger in ihren Jahresberichten angemahnt hatten, ist nun ganz oben auf der politischen Agenda.

Sei es der Personalbedarf, der Materialmangel oder die Modernisierung der Infrastruktur – überall gibt es endlich Bewegung: 100-Milliarden-Euro-Sondervermögen, Aufwuchs des Verteidigungshaushalts, Rekord-Zahlen an Beschaffungsvorlagen, Initiativen zur Personalgewinnung, Aktionspläne zur Beschleunigung von Infrastrukturvorhaben, Strukturreformen zur Fokussierung auf den Kernauftrag.

Diese Anstrengungen waren enorm, die Ergebnisse jedoch (noch) nicht überall sichtbar, spürbar oder messbar.

Bis zu einem gewissen Grad mag das nachvollziehbar sein. Marktverfügbare Schutzwesten sind schnell gekauft und geliefert. Es dauert hingegen, Panzer, Schiffe und Flugzeuge zu beschaffen oder ganze

Kasernen zu modernisieren. Auch wenn das Bild oft bemüht wird: Die Bundeswehr ist ein Tanker, kein Schnellboot. Und es braucht Zeit, bis ein Tanker vollständig saniert ist und den Kurs gewechselt hat.

Zeit, die wir nicht haben. Seit 2014 mit der völkerrechtswidrigen Annexion der Krim ist Russland nicht mehr Partner, sondern Gefahr für unsere Sicherheit und unseren Frieden. Deshalb muss die Bundeswehr vollständig einsatzbereit sein. 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.

Dafür braucht es Kontinuität und Verlässlichkeit. Angelegenheiten der Bundeswehr, der Sicherheits- und Verteidigungspolitik sollten in langen Linien gedacht und mit großer Einigkeit entschieden werden. Das war in den vergangenen fünf Jahren oft der Fall. Viele Entscheidungen – vom Sondervermögen über Beschaffungsvorlagen bis hin zur Litauen-Brigade – wurden von einer breiten Mehrheit im Bundestag unterstützt und aus der Mitte des Bundestages getragen. Das war ein starkes Zeichen von Rückhalt und Vertrauen des Parlaments gegenüber der Parlamentsarmee.

Rückhalt hat die Bundeswehr auch an anderer Stelle erfahren. So haben Wahrnehmung und Wertschätzung durch die Gesellschaft deutlich zugenommen. Nicht nur durch die Corona-Pandemie und die Amtshilfe der Truppe, sondern auch durch den Überfall Russlands auf die Ukraine und das Bewusstsein, dass wir die Bundeswehr für unseren Frieden und unsere Freiheit brauchen. Die Truppe steht gegenwärtig so fest und so sichtbar in der Mitte unserer Gesellschaft wie seit Jahrzehnten nicht. Aus dem „freundlichen Desinteresse“ von einst ist eine „interessierte Freundlichkeit“ geworden – und eine starke Verbundenheit und Unterstützung.

Das zeigt sich am Thema Veteranen. Der Bundestag hat den 15. Juni zum nationalen Veteranentag erklärt. Die Veteranen-Versorgung wurde erheblich verbessert. Und die Invictus Games in Düsseldorf 2023 haben großes Interesse erfahren. Diese Aufmerksamkeit und Anerkennung tun unseren Soldatinnen und Soldaten, Veteraninnen und Veteranen gut.

Ein weiteres Zeichen für das enger gewordene Band zwischen Bundeswehr und Gesellschaft ist die Wehrpflicht-Debatte. Im Kern geht es hier um das Verhältnis der Gesellschaft zur Bundeswehr, um die Frage, was jede und jeder für unsere Gesellschaft und unsere Sicherheit tun kann und tun sollte. Im Jahr 2020 zu Beginn meiner Amtszeit noch als Sommerloch-Thema abgetan, ist diese Debatte mittlerweile in vollem Gange. Neue Modelle und moderne Konzepte liegen auf dem Tisch, sogar erste Gesetzentwürfe. In naher Zukunft wird es irgendeine Form von neuem Wehrdienst geben.

Das Amt der Wehrbeauftragten ist etwas ganz Besonderes. Für mich ist es Freude und Ehre. Fünf Jahre, in denen ich sehr viele Soldatinnen und Soldaten persönlich kennengelernt habe. Fünf Jahre, in denen ich rund 12.000 Eingaben gelesen, fast 400 Truppenbesuche im In- und Ausland gemacht sowie alle wesentlichen Standorte und Verbände besucht habe, auch sehr kleine Einheiten, und zahlreiche mehrmals wie das KSK (13 Mal) oder die eFP Battlegroup und die Brigade in Litauen (sieben Mal). Es sind vor allem die Begegnungen und Gespräche mit unseren exzellenten Soldatinnen und Soldaten, die mir besonders viel bedeuten.

Sehr herzlich danke ich allen, die mich in den vergangenen fast fünf Jahren unterstützt und begleitet haben, vor allem den erstklassigen, engagierten und empathischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Amt der Wehrbeauftragten.

Ich danke den Mitgliedern des Deutschen Bundestages für ihr Vertrauen, dem Bundesministerium der Verteidigung für den guten Austausch und der Öffentlichkeit für das Interesse.

Und ich danke unseren Soldatinnen und Soldaten. Sie sind spitze. Bestens ausgebildet, hoch professionell, motiviert und engagiert. Für ihren Dienst, ihre Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit sage ich ‚Danke‘. Von ganzem Herzen.

Berichtsjahr im Überblick

Das Jahr 2024 war abermals von massiven sicherheits- und verteidigungspolitischen Umbrüchen sowie wachsenden Spannungen in einer sich wandelnden Weltordnung geprägt. Der völkerrechtswidrige Krieg Russlands gegen die Ukraine, der furchtbare Krieg im Nahen Osten, die unklare Sicherheitslage in Syrien, die wachsenden Spannungen zwischen China und Taiwan, die Instabilität in der Sahelzone, neue technologische Entwicklungen sowie nicht zuletzt die Auswirkungen der Wahlen in den USA und die daraus resultierende zunehmende Rivalität zwischen den politischen Großmächten setzten die deutsche Sicherheitsarchitektur und die regelbasierte internationale Ordnung weiter unter Druck. All dies hatte spürbare Auswirkungen auf die Gesellschaft, den Auftrag und die Aufgaben der Bundeswehr sowie ihre Soldatinnen und Soldaten.

Umso mehr Bedeutung erhielten daher im Berichtsjahr die Feierlichkeiten anlässlich des 23. Mai 2024. An diesem Tag wurde unser Grundgesetz als Fundament des Zusammenlebens in einem freien und demokratischen Rechtsstaat 75 Jahre alt. Bald gedenken wir am 8. Mai 2025 dem Ende des Zweiten Weltkrieges vor 80 Jahren. Auch dieses Datum steht sinnbildlich für die Verantwortung unserer Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr als Parlamentsarmee, die unseren Frieden sowie unsere Freiheit, Sicherheit und Rechtsstaatlichkeit verteidigen. Diese Grundpfeiler einer pluralistischen und demokratischen Gesellschaft sind nicht selbstverständlich und ihr Erhalt bedarf stetiger Anstrengungen. In diesem Zusammenhang ist die Bundeswehr bereit, durch Stärke potenzielle Aggressoren abzuschrecken. Entsprechend arbeitete das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr weiterhin mit Hochdruck daran, die gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen zu bewältigen, die nicht selten auch auf Versäumnissen in der Vergangenheit beruhen.

Ein Schritt zur weiteren Stärkung der Landes- und Bündnisverteidigung war, die Ansätze der Nationalen Sicherheitsstrategie der Bundesregierung aus dem Jahr 2023 in ein neues Fähigkeitsprofil der Bundeswehr und in eine Militärstrategie zu überführen. So erfolgte eine umfangreiche Strukturreform auf dem Weg zur „Bundeswehr der Zeitenwende“. Zum 1. Oktober 2024 sind unter anderem das Territoriale Führungskommando (Inland) und das Einsatzführungskommando (Ausland) in ein gemeinsames Operatives Führungskommando der Bundeswehr überführt worden. Dieses dient nun als Operationszentrale für alle Aktivitäten der Bundeswehr. Das Kommando entwickelt auch den sogenannten Operationsplan Deutschland (OPLAN DEU) fort – den ersten neuen Verteidigungsplan seit dem Ende des Kalten Kriegs. Des Weiteren trat der bisherige militärische Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum (CIR) neben die traditionellen drei Teilstreitkräfte Heer, Luftwaffe und Marine als vierte Teilstreitkraft. Außerdem gingen in einem neu geschaffenen Unterstützungsbereich die bisher eigenständige Streitkräftebasis als Logistikdienstleister und der Zentrale Sanitätsdienst auf.

Die NATO ist und bleibt das Fundament für unsere Sicherheit. Im Sommer 2024 feierte das für Deutschland und die Partner existenzielle Bündnis sein 75-jähriges Bestehen. Auch die NATO hat im Berichtsjahr auf die wachsenden Bedrohungen reagiert, indem sie die seit dem Jahr 2004 als schnelle Eingreiftruppe fungierende NATO Response Force (NRF) in das NATO Force Model (NFM) überführte. Dieses begründet nun wieder regionale Verantwortlichkeiten. Die Bündnispartner stellen dabei dauerhaft Kräfte für ihre Region bereit. Deutschlands Schwerpunkt liegt auf Zentral- und Nordosteuropa. Dies umfasst Polen und insbesondere Litauen. Das NFM gliedert sich in drei Bereitschaftsgruppen mit jeweils wachsenden Bereitschaftszeiten – von zehn, über 30 bis hin zu 180 Tagen. Deutschland hielt im Jahr 2024 rund 14.000 Soldatinnen und Soldaten für die NRF beziehungsweise für das NFM einschließlich der zur Auftrags Erfüllung notwendigen nationalen Unterstützungskräfte bereit. Mit der Abgabe der Führungsverantwortung für die Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) an Großbritannien reduzierte sich im Berichtsjahr die Anzahl der in Einsätzen, einsatzgleichen Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben und sonstigen Verpflichtungen gebundenen Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr von 23.100 auf nunmehr 6.300.

Ein besonderes Signal der Solidarität mit den NATO-Partnern und für die Landes- und Bündnisverteidigung ist die Aufstellung der Brigade Litauen. Die schon im Jahr 2023 geplante und seitdem im Aufwuchs befindliche Aufstellung der Panzerbrigade 45 ist in dieser Ausprägung erstmalig in der Geschichte der Bundeswehr. Bereits seit dem Jahr 2017 sind deutsche Soldatinnen und Soldaten an der Seite weiterer NATO-Partner im NATO-Kampfverband enhanced Forward Presence (eFP) in Litauen gebunden. Die geplante dauerhafte Stationierung von 4.800 Soldatinnen und Soldaten sowie 200 zivilen Beschäftigten in Litauen zeigt umso mehr das entschlossene Handeln der politischen und militärischen Führung. Ein entsprechendes Regierungsabkommen zwischen Deutschland und Litauen ist seit Herbst 2024 unterzeichnet und vom Deutschen Bundestag im Januar 2025 ratifiziert. Die in der umfangreichen Verwaltungsvereinbarung getroffenen Regelungen gehen weit über das hinaus, was in der Vergangenheit in einem Streitkräftestationierungsabkommen geregelt war. Die Details reichen

von der mietfreien Überlassung von Liegenschaften über die Zusage von Schulbauten bis hin zu aufenthalts- und steuerrechtlichen Aspekten. Entsprechend der Zusage des Verteidigungsministers gilt für eine Verwendung in Litauen das Prinzip der Freiwilligkeit. Viele Soldatinnen und Soldaten des Panzergrenadierbataillons 122 in Oberviechtach und des Panzerbataillons 203 in Augustdorf – beide Verbände werden neben der eFP künftig die Brigade stellen – signalisierten im Berichtsjahr, bereit zu sein und auch unter provisorischen Rahmenbedingungen den Auftrag wahrzunehmen. Bisher erfolgt die Verlegung planmäßig, sodass die Brigade hoffentlich bis zum Jahr 2027 vollständig einsatzbereit ist.

Einen entscheidenden Baustein für die Brigade Litauen stellt das Artikelgesetz Zeitenwende dar, das der Deutsche Bundestag nach einer öffentlichen Anhörung im Dezember 2024 schließlich im Januar 2025 mit einer breiten Mehrheit beschloss. Es enthält viele wichtige Maßnahmen, die vor allem den Dienst in Litauen attraktiver gestalten sollen, unter anderem die Erhöhung der finanziellen Leistungen für Soldatinnen und Soldaten im Ausland, die Ausweitung des Anwendungsbereichs von Verpflichtungsprämien sowie die Vergütungsmöglichkeit für Mehrarbeit oder für besondere zeitliche Belastungen neben den Auslandsdienstbezügen. Zur Verbesserung der sozialen Absicherung wurden zudem die Anwendungsbereiche der Einsatzversorgung und der einmaligen Unfallentschädigung ausgeweitet und die finanziellen Leistungen bei Dienstunfähigkeit oder Tod verbessert.

Die zahlenmäßig größte Mission der Bundeswehr war im Berichtsjahr die EU-Ausbildungsmission ukrainischer Soldatinnen und Soldaten (EUMAM UA) mit durchschnittlich 1.500 gebundenen deutschen Kräften. Neben dem körperlich beanspruchenden Ausbildungsalltag ist die psychische Belastung die wohl größte Herausforderung für die deutschen Ausbilderinnen und Ausbilder, denn die von ihnen Ausgebildeten kehren in den bewaffneten Konflikt zurück und werden möglicherweise ihr Leben verlieren. Insbesondere die Sprachmittlerinnen und Sprachmittler leisten hierbei Herausragendes. Die Bundeswehr beteiligte sich im Berichtsjahr darüber hinaus an der neu aufgestellten NATO-Mission zur Koordination der Unterstützung der Ukraine (NSATU).

Besonders gefordert war im Berichtsjahr auch die Deutsche Marine durch eine stärkere Präsenz im Nord- und Ostseeraum. In diesem Seegebiet hat sie innerhalb des NATO-Bündnisses eine Führungsrolle übernommen. Außerdem war sie beim Indo-Pacific Deployment zum zweiten Mal nach 2021 sowie seit Februar 2024 an der durch die Europäische Union geführten Operation EUNAVFOR Aspides engagiert. Die Besatzung der Fregatte HESSEN war im Rahmen letzterer Mission am ersten scharfen Waffeneinsatz in der Geschichte der Deutschen Marine seit Bestehen der Bundeswehr beteiligt. Generell haben alle Besatzungen exzellente Leistungen erbracht, insbesondere weil die operationsbedingte Belastung teilweise deutlich über die allgemeine Einsatzbelastung hinausging.

Die vielfältigen neuen Aufgaben der Bundeswehr bedürfen einer auskömmlichen finanziellen Grundlage. Mit rund 52 Milliarden Euro stand erfreulicherweise im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr ein um rund 1,8 Milliarden Euro erhöhtes Ausgabevolumen im originären Verteidigungshaushalt (Einzelplan 14) zur Verfügung. Die Ist-Ausgaben beliefen sich im Jahr 2024 auf rund 50,3 Milliarden Euro. Darüber hinaus wurden aus dem Sondervermögen der Bundeswehr rund 19,8 Milliarden Euro bereitgestellt, von denen die Bundeswehr rund 17,2 Milliarden Euro ausgegeben hat. Das Ministerium sollte in Zukunft sicherstellen, dass zur Verfügung stehende Gelder auch ausgegeben werden. Insgesamt war die Kreditermächtigung des 100 Milliarden Euro umfassenden Sondervermögens zum Jahresende 2024 bereits zu rund 82 Prozent belastet. Darüber hinaus hat der Haushaltsausschuss im Berichtsjahr 97 große Beschaffungs- und Entwicklungsvorhaben mit den sogenannten 25-Millionen-Euro-Vorlagen bewilligt. Dies ist ein Rekord, im Vorjahr waren es noch 55 Vorlagen.

Im Rahmen der sogenannten vorgezogenen Vollausrüstung kam Vieles von der persönlichen Ausrüstung in der Truppe an, welche die Soldatinnen und Soldaten für die Erfüllung ihres Auftrages zwingend benötigen. Vor allem Schutzwesten und Helme sowie der Kälte- und Nässeschutz – inzwischen in ihrer Anzahl ausreichend vorhanden – waren im Berichtsjahr nicht mehr Gegenstand von zuvor unzähligen Eingaben. Nach wie vor mangelt es jedoch insbesondere an funktionstüchtigem Großgerät und Ersatzteilen, was zum Teil auch aus der so wichtigen Abgabe von Material an die Ukraine resultiert. Insoweit ist auch in Zukunft ein auskömmlicher Verteidigungsetat, losgelöst von einem Sondervermögen, für die Einsatzbereitschaft und Verteidigungsfähigkeit der Bundeswehr unerlässlich. Immerhin erreichte Deutschland im Berichtsjahr nach Auskunft der Bundesregierung das Zwei-Prozent-Ziel der NATO.

Genügend und vollständig einsatzbereites Personal ist der Schlüssel zur Verteidigungsfähigkeit. Dem ursprünglich bis zum Jahr 2025 gesteckten, jedoch später zeitlich angepassten Ziel, eine Personalstärke von 203.000 Soldatinnen und Soldaten bis zum Jahr 2031 zu erreichen, ist die Bundeswehr im Berichtsjahr erneut nicht nähergekommen. Bereits jetzt steht in Frage, ob diese Anzahl für die zukünftigen Herausforderungen überhaupt ausreichend ist. Zum Ende des Jahres 2024 betrug die Stärke des militärischen Personals 181.174 aktive

Soldatinnen und Soldaten. Gleichzeitig wird die Bundeswehr immer älter. Während das Durchschnittsalter Ende 2019 noch 32,4 Jahre betrug, ist es bis Ende 2024 auf 34 Jahre gestiegen.

Der von der Task Force Personal zur Personalgewinnung im Dezember 2023 vorgelegte Ergebnisbericht enthielt zahlreiche Maßnahmen, welche die Bundeswehr im Berichtsjahr sofort umsetzte. Vor allem das entschlossene Vorgehen, den rückläufigen Bewerbungszahlen und Neueinstellungen in der Bundeswehr entgegenzuwirken, war sehr zu begrüßen. Zwar gelang es, diese im Berichtsjahr zu erhöhen, dennoch sank die Personalstärke insgesamt um 340 Soldatinnen und Soldaten. Die Kehrseite der guten Bemühungen ist, dass sich viele dienstältere Soldatinnen und Soldaten von der Bundeswehr und insbesondere dem Bundesamt für das Personalmanagement alleingelassen oder schlecht beraten fühlten, wenn Neueingestellte zum Beispiel bei Dienstpostenbesetzungen bevorzugt wurden oder finanzielle Vorteile erhielten.

Im Berichtsjahr haben rund 20.290 Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst bei der Bundeswehr angetreten, ein Plus von acht Prozent gegenüber dem Vorjahr. So erfreulich die gestiegenen Zahlen bei Bewerbungen und Einstellungen auch sind, der hohe Anteil derjenigen, die den Dienst noch während der Probezeit abbrechen, bleibt weiterhin äußerst problematisch. Von den 2023 angetretenen 18.810 Soldatinnen und Soldaten haben 5.100 (27 Prozent) die Bundeswehr wieder verlassen: 4.900 auf eigenen Wunsch durch Widerruf der Verpflichtungserklärung innerhalb der sechsmonatigen Probezeit und 200 durch Entlassungen. Insgesamt verlässt jede beziehungsweise jeder Vierte die Bundeswehr wieder innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten. Die Anstrengungen, die hohe Abbruchquote deutlich zu senken, müssen erhöht und intensiviert werden. Ansonsten kann eine noch so erfolgreiche Personalgewinnung den Verlust nicht ausgleichen. Immerhin stellt nach Einschätzung des Verteidigungsministeriums die im Jahr 2023 für Freiwillig Wehrdienst Leistende eingeführte Kündigungsfrist von einem Monat zur Monatsmitte oder zum Monatsende in den ersten fünf Monaten der sechsmonatigen Probezeit zur Vermeidung sogenannter Affektkündigungen eine erfolgversprechende Maßnahme zur Senkung dieser hohen Abbruchquote dar. Sie führte im Berichtsjahr zu einem leichten Rückgang der Abbrüche in den ersten drei Dienstmonaten.

Wichtig und richtig ist außerdem, dass die Bundeswehr bereits verstärkt darauf abzielt, ihre Präsenz und ihr Engagement in den Kommunen und Regionen zu intensivieren. Schließlich ist eine regionale Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft bedeutsam, auch um junge Menschen für die Truppe zu gewinnen und zu halten. Gut ist, dass die Dienststellen im Berichtsjahr mehr Freiheiten erhalten haben, standortbezogene Werbemaßnahmen in eigener Verantwortung und unabhängig von überregionalen Kampagnen durchzuführen. Damit spricht die Bundeswehr die Bewerberinnen und Bewerber dort an, wo sie leben und arbeiten möchten. Die Dienststellen, Einheiten und Verbände heben gezielt die jeweiligen Besonderheiten und Vorzüge ihres Standortes hervor. Das Engagement der Truppe ist sehr beeindruckend und umfasst eine Vielzahl an kreativen Ideen.

Inakzeptabel und kein Werbefaktor ist jedoch die seit Jahren bestehende schlechte Lage bei den Beförderungen in der Truppe. Regelmäßig werden Soldatinnen und Soldaten bestimmter Dienstgradgruppen trotz Erfüllens der lauffahnrechtlichen Voraussetzungen erst nach jahrelangen Wartezeiten befördert, weil im Haushalt der Bundeswehr die erforderlichen Planstellen fehlen. Insgesamt warteten 4.006 Soldatinnen und Soldaten im Zeitraum von August 2023 bis August 2024 auf eine Beförderung. Durch interne Umschichtungen nicht besetzter Dienstposten konnte zumindest die Beförderung von Oberfähnrichen zum Leutnant in Aussicht gestellt werden, was zuvor für viele Monate nicht sicher war.

Leider weiterhin verschlechtert hat sich die sehr hohe Anzahl unbesetzter Dienstposten. Waren im Jahr 2020 – dem Beginn der Amtszeit der Wehrbeauftragten – rund 18 Prozent des militärischen Personals in den Laufbahnen oberhalb der Mannschaften unbesetzt, waren es Ende 2024 sogar knapp 20 Prozent. Bei den Mannschaften waren im Berichtsjahr sogar rund 28 Prozent aller Dienstposten unbesetzt. Ursachen hierfür sind neben dem allgemeinen Personalmangel auch Vakanzen, beispielsweise durch Ausbildung, Elternzeit, Krankheit oder Freistellung bei Mitgliedschaft in einer Interessenvertretungen. Die Streitkräfte laufen daher Gefahr, dass die personelle Einsatzbereitschaft und die Auftrags Erfüllung erheblich leiden, wenn fast jede fünfte Kraft bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren sowie den Offizierinnen und Offizieren und mehr als jede vierte Kraft bei den Mannschaften fehlt.

Angesichts des massiven Personalmangels und der zu bewältigenden Aufgaben kam im Sommer 2024 erneut die Debatte über die Wiedereinführung der 2011 ausgesetzten Wehrpflicht in die politische Diskussion. Die Wehrbeauftrage erachtete in dem Zusammenhang das vom Verteidigungsminister vorgestellte, aber aufgrund der vorgezogenen Neuwahlen des Deutschen Bundestages nicht verabschiedete Wehrdienstmodell als guten und richtigen Vorschlag. Auf Grundlage eines für volljährige Männer bindend und für volljährige Frauen freiwillig zu beantwortenden Fragebogens wäre eine Einladung zur Musterung und anschließend die Auswahl der

Geeignetsten und Motiviertesten erfolgt. Die Wehrbeauftragte befürwortet bereits seit Beginn ihrer Amtszeit ein sogenanntes Gesellschaftsjahr – also ein verpflichtendes Jahr für junge Frauen und Männer etwa im Umweltschutz, im sozialen Bereich oder bei der Bundeswehr.

Einen gewissen, wenn auch bei weitem nicht ausreichenden, Ausgleich für den Personalmangel gewährleisten seit Langem jährlich 16.000 bis 19.000 Reservistinnen und Reservisten. In zahlreichen Einheiten sorgen sie für die Einsatzbereitschaft und Durchhaltefähigkeit der Bundeswehr. Nach dem Fähigkeitsprofil der Bundeswehr sind jedoch grundsätzlich – und losgelöst vom Personalmangel – rund 90.000 solcher Freiwilligen notwendig. Auch aus diesem Grund führte die Bundeswehr die Grundbeorderung ein, wonach alle Soldatinnen und Soldaten nach ihrem Dienstzeitende automatisch für sechs Jahre in der Verstärkungsreserve eingeplant beziehungsweise in diese beordert werden. Nach einem schleppenden Start hat sich der Prozess im Berichtsjahr erfreulicherweise positiv entwickelt.

Erhebliche Probleme gibt es nach wie vor bei der Infrastruktur. Zwar hat die Bundeswehr bereits Infrastrukturmaßnahmen in Höhe von mehreren Milliarden Euro umgesetzt. So konnte sie beispielsweise im Berichtsjahr die Investitionen auf rund 1,6 Milliarden Euro erhöhen und damit im Vergleich zum Vorjahr (2023: 1,25 Milliarden Euro) noch einmal deutlich steigern. Der Gesamtinvestitionsbedarf im Bereich Infrastruktur belief sich nach Ende des Jahres 2024 jedoch immer noch auf rund 67 Milliarden Euro. Daher befinden sich Kasernen und Liegenschaften immer noch teilweise in einem desaströsen Zustand. Es gibt nach langen Jahren der Einsparung nach wie vor einen hohen Sanierungsstau. Immerhin sind das Problem und die damit verbundenen Aufgaben bei den Verantwortlichen erkannt. Im Berichtsjahr fanden auf Initiative des Verteidigungsministers zwei Fachkonferenzen statt, bei denen sich Vertreterinnen und Vertreter von Bund und Ländern auf Minister- und Staatssekretärebene über Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Infrastruktur austauschten. Grundlage dafür war der zuvor vom Verteidigungsministerium entwickelte „Aktionsplan für eine beschleunigte Bereitstellung von erforderlicher Infrastruktur für die Bundeswehr in der Zeitenwende“.

Wenn auch mit erheblicher Verzögerung, gab es im Berichtsjahr dennoch einige Lichtblicke. Nach 13 Jahren Bauzeit haben die Kampfschwimmer in Eckernförde endlich die für ihr Training dringend erforderliche Taucherübungshalle in Betrieb nehmen können. Auch andere Liegenschaften konnten nach zumeist sehr langen Bauzeiten inzwischen fertiggestellt und hervorragend ausgestattet werden. Nichtsdestotrotz gibt es an vielen Standorten weiterhin enormen Sanierungsbedarf, der sich angesichts der langen Bauplanungszeiten und der Überforderung der Landesbauämter leider nicht kurzfristig beseitigen lässt.

Einige wenige Bundesländer, insbesondere Bayern, haben bereits im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Maßnahmen ergriffen, um die Streitkräfte zu unterstützen. So passt das Gesetz zur Förderung der Bundeswehr in Bayern bestehende landesrechtliche Regelungen an. Neben substanziellen Erleichterungen zugunsten der Bundeswehr im Bauwesen legt es auch fest, dass die Schulen mit den Jugendoffizierinnen und -offizieren im Rahmen der politischen Bildung zusammenarbeiten. Ebenso dürfen die Karriereberaterinnen und -berater der Bundeswehr sowie Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben im Rahmen schulischer Veranstaltung zur beruflichen Orientierung über Berufs- und Einsatzmöglichkeiten in ihren Bereichen informieren. Alle Landesregierungen sollten vergleichbare Regelungen schaffen.

Überbordende Bürokratie hemmt oft die Einsatzfähigkeit der Truppe. Es verging im Berichtsjahr kein Truppenbesuch der Wehrbeauftragten, bei dem nicht Soldatinnen und Soldaten über die Zunahme von Verwaltungsaufgaben klagten. Insgesamt neigt die Bundeswehr durch ihr vorgegebene oder selbst geschaffene Regelungen und deren kleinteilige (zuweilen auch fehlinterpretierte) Umsetzung dazu, Dinge zu verkomplizieren. Außerdem strapazieren unnötig komplexe Beschaffungsprozesse die Geduld und die Nerven aller Beteiligten. Das Verteidigungsministerium arbeitet zwar schon seit Jahren mit Hochdruck daran, Verbesserungen zu erreichen und für eine nachhaltige Entlastung durch Entbürokratisierung zu sorgen. Fortschritte konnte es allerdings nur in Teilen erreichen. Eine Ursache liegt darin, dass die erforderliche Digitalisierung in vielen Bereichen der Bundeswehr nicht vorankommt. Dazu gehört beispielsweise auch die Einführung der elektronischen Gesundheitsakte und der elektronischen Arbeitszeiterfassung. Des Weiteren hindert unter anderem ein zu stark ausgeprägtes Absicherungsdenken einiger Verantwortlichen den für den Abbau der Bürokratie notwendigen Mentalitätswandel. Schließlich ist oftmals auch eine zeit- und ressourcenaufwendige Zuarbeit von und eine Zusammenarbeit mit anderen Bundesministerien erforderlich, um die Dichte an Gesetzen und Verordnungen zu reduzieren, die nicht ausschließlich in den Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums fallen.

Unzufrieden sind Soldatinnen und Soldaten außerdem verständlicherweise immer dann, wenn Verfahren zu lange dauern – sei es im Personalwesen, im Zuge der Sicherheitsüberprüfung oder bei disziplinar- und truppendienstgerichtlichen Verfahren. Vor allem die Wehrdisziplinaranwaltschaften wie auch Truppendienstgerichte und das

Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst konnten aufgrund von Arbeitsüberbelastung vielfach nicht zureichend darüber Auskunft geben, wann mit einem Fortgang in der jeweiligen Sache zu rechnen war. Die mit Nachdruck betriebene Personalaufstockung in diesen Bereichen führte zwar zu einer grundsätzlichen Verbesserung, reicht in Teilen aber weiterhin noch nicht aus. Gut ist, dass die im Oktober des Berichtsjahres vom Deutschen Bundestag verabschiedete Neufassung der Wehrdisziplinarordnung diesen Aspekt berücksichtigt. Mit ihr sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, um Verfahren zur Ahndung von Dienstvergehen signifikant zu beschleunigen. Deutlich zu lange arbeitet dagegen das Verteidigungsministerium an der Neufassung des sogenannten Haar- und Barterlasses. Sechs Jahre nach der Forderung des Bundesverwaltungsgerichts nach einer entsprechenden Rechtsverordnung haben die Soldatinnen und Soldaten wenig Verständnis dafür, dass sie sich noch immer nach offensichtlich veralteten Regeln richten müssen.

Im Jahr 2024 leisteten insgesamt 24.675 Soldatinnen Dienst in den Streitkräften. Damit sind Frauen außerhalb der Sanität mit 9,89 Prozent – und 13,62 Prozent insgesamt, also einschließlich der Sanität – trotz aller positiven Entwicklungen der letzten Jahre noch immer stark unterrepräsentiert. Die Veränderungen gegenüber den Vorjahren sind so minimal, dass sich die Zahlen dem geforderten Anteil von 20 Prozent Frauen in der Bundeswehr, die das 2023 neu gefasste Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz als Zielsetzung enthält, unverändert nur sehr langsam annähern. Insgesamt gibt es weiterhin viel zu wenige Bundeswehrsoldatinnen – vor allem in Führungspositionen.

Eine vollständige Gleichstellung der Geschlechter in der Bundeswehr ist noch längst nicht erreicht. Soldatinnen sehen sich weiterhin nicht selten Vorurteilen, Diskriminierung und leider zuweilen sexueller Belästigung ausgesetzt. Insgesamt erhielt die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr 48 Eingaben zu sexualisiertem Fehlverhalten. Daneben beobachtete sie die Ermittlungen zu 376 Meldepflichtigen Ereignissen wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Sehr zu begrüßen ist daher die Entscheidung des Verteidigungsministers, das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr mit einer wissenschaftlichen Dunkelfelduntersuchung zu Ursachen, Ausmaß und Folgen von sexualisiertem Fehlverhalten in der Bundeswehr zu beauftragen.

Schon im Grundbetrieb ist es für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr eine große Herausforderung, familiäre Pflichten und den Beruf in Einklang zu bringen. Im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung kommen weitere Erschwernisse hinzu. Die Vereinbarkeit von Dienst und Familie mit der Einsatzbereitschaft ist jedoch kein Widerspruch – vielmehr kann sie Hand in Hand gehen, wie auch der Verteidigungsminister und der Generalinspekteur im Berichtsjahr zutreffend auf der Tagung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten betont haben. Flexible Arbeitszeitmodelle, gut ausgestattete Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten sowie unbürokratische Hilfe bei Krisen- und Härtefällen sind Voraussetzungen dafür, dass Soldatinnen und Soldaten den Kopf dafür frei haben, ihre Aufgaben gut zu erfüllen. Der Auftrag für die nächsten Jahre wird es daher sein, die bestehenden Strukturen mit Blick auf die Landes- und Bündnisverteidigung weiterzuentwickeln. Ein Baustein ist die im Sommer veröffentlichte sogenannte Kaltstartakte. Mit dieser Akte können Soldatinnen und Soldaten in Form einer Checkliste alle im Privatleben relevanten Themen und Dokumente zusammenstellen. Sie ist eine gute Grundlage dafür, frühzeitig Regelungen für den Ernstfall zu treffen.

Erfreulicherweise zeigt der Jahresrückblick erneut, dass Extremismus in der Bundeswehr nur eine kleine Minderheit der Soldatinnen und Soldaten betrifft. Fest steht: Bis auf wenige Ausnahmen vertreten und verteidigen sie die gemeinsamen Werte und Prinzipien unseres Grundgesetzes und handeln danach – im Inland wie in den Auslandseinsätzen und Missionen. Richtig waren im Zusammenhang mit der Extremismusbekämpfung zudem wichtige Gesetzgebungsmaßnahmen, wie die 2023 in Kraft getretene Novellierung des Soldatengesetzes zur beschleunigten Entlassung von Soldatinnen und Soldaten im Fall extremistischer Bestrebungen. Mit dem neuen Entlassungstatbestand des § 46 Absatz 2a Soldatengesetz steht seit Beginn des Berichtsjahres ein weiteres scharfes und wirksames Mittel gegen erkannte Verfassungsfeinde in der Bundeswehr zur Verfügung.

Nach wie vor ein großes und relevantes Thema ist die Aufarbeitung von Verletzungen an Körper und/oder Seele, die zahlreiche Soldatinnen und Soldaten in den Auslandseinsätzen, insbesondere in Afghanistan, erlitten haben. Von besonderer Bedeutung ist hier das Einsatzweiterverwendungsgesetz, das darauf abzielt, einsatzgeschädigten Soldatinnen und Soldaten die medizinische und berufliche Rehabilitation im Soldatenstatus zu ermöglichen. Es gibt ihnen damit die Gewissheit, dass sie der Dienstherr in dieser schwierigen Zeit nicht allein lässt. Für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten sowie deren Angehörige eine Erleichterung und Hilfestellung sind das im August 2021 verabschiedete und im Januar 2025 endlich in Kraft getretene, verfahrensvereinfachende Soldatenentschädigungsgesetz sowie – davon unabhängig – die vielfältigen Unterstützungsangebote des Netzwerkes der Hilfe. Gut und richtig ist darüber hinaus, dass der 1. Untersuchungsausschuss der 20. Wahlperiode

und die Enquete-Kommission „Lehren aus Afghanistan für das künftige vernetzte Engagement Deutschlands“ parlamentarische Untersuchungen unternahm und ehrliche Bilanzen zum Afghanistan-Einsatz zogen.

Wie bislang in den Auslandseinsätzen bieten die Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger auch im Hinblick auf die Landes- und Bündnisverteidigung den Soldatinnen und Soldaten wertvolle Unterstützung. Zu begrüßen ist daher der sogenannte geistliche Operationsplan des Evangelischen Militärbischofs, mit dem sich die Seelsorge gebündelt auf Notfälle vorbereiten will. Konkret umfasst sind unter anderem die Begleitung an die NATO-Ostflanke, der Beistand für Verletzte und Sterbende, die Begleitung von Verwundeten nach Deutschland, das Überbringen von Todesnachrichten, die Durchführung von Trauerfeiern sowie die seelsorgerische Betreuung. Neben wesentlichen Fortschritten in der Jüdischen Militärseelsorge im Berichtsjahr bleibt hingegen das noch fehlende Betreuungsangebot für die rund 3.000 muslimischen Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr unbefriedigend. Immerhin plant das Verteidigungsministerium die Muslimische Militärseelsorge im Jahr 2025 einzuführen.

Bedenklich ist der Anstieg von gegen die Bundeswehr gerichteten Anschlägen oder Straftaten im Berichtsjahr. Von insgesamt 185 Fällen betrafen 13 Angehörige der Bundeswehr, zum Beispiel beim Tragen der Uniform in der Öffentlichkeit. In 172 Fällen richteten sich die Taten gegen das Eigentum der Bundeswehr. Dazu zählten unter anderem drei Brandanschläge und vier Sabotageakte. In diesem Zusammenhang war festzustellen, dass die Absicherung der Kasernen durch ausreichend hohe Zäune nicht immer gewährleistet ist. Hier gibt es angesichts der sich verschärfenden Sicherheitslage in Deutschland und Europa eindeutigen Verbesserungsbedarf.

Ein internationaler Schwerpunkt der Arbeit der Wehrbeauftragten im Berichtsjahr war die Zusammenarbeit mit anderen militärischen Ombudsinstitutionen. Im Herbst 2024 fand auf ihre Einladung die 16. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces (ICOAF) in Berlin statt, die erstmalig im Jahr 2009 durch den damaligen Wehrbeauftragten initiiert worden war. Über 100 Gäste aus aller Welt waren der Einladung gefolgt und tauschten sich zum Thema „The Armed Forces under Pressure – Ombuds Institutions and the Duty of Care to Service Members“ über die aktuellen Herausforderungen und Belastungen ihres nationalen Militärs aus.

Ein derartiger Austausch über die vergangenen Jahre hat unter anderem dazu beigetragen, dass nun auch der Kosovo über eine militärische Ombudsperson verfügt. Im Frühling 2024 wählte das kosovarische Parlament eine Frau in dieses Amt, das in gesetzlicher Ausgestaltung, Aufgabenbereich und Arbeitsweise eng an das Amt der Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages angelehnt ist. Einen ähnlichen engen Austausch wie mit dem Kosovo in der Etablierung des Amtes erfolgte im Berichtsjahr auch mit Großbritannien. Die britische Regierung ist im Prozess, ebenfalls eine unabhängige Ombudsperson für die Streitkräfte aufzustellen – als starke Stimme für die Soldatinnen und Soldaten sowie ihre Familien. Das ist in Zeiten, in denen alle Streitkräfte unter enormem Druck stehen, besonders bedeutsam.

Bei den Wettkämpfen der Olympischen und Paralympischen Spiele in Paris konnte die Bundeswehr im Bereich der Spitzensportförderung erneut glänzen. Die von ihr geförderten Athletinnen und Athleten hatten wieder einen maßgeblichen Anteil am Erfolg der deutschen Mannschaft. Anknüpfend an die Invictus Games in Düsseldorf, die 2023 in Deutschland stattfanden, wurden im Berichtsjahr erstmalig die Invictus Germany ausgetragen. Nach dem Motto der Spiele – „A Home for Respect“ – erhielten die teilnehmenden einsatzgeschädigten Soldatinnen und Soldaten einschließlich ihrer Familien und Angehörigen auch hier in kleinerem Format die nötige Anerkennung und Wertschätzung.

Wichtig und richtig war in dem Zusammenhang außerdem der Beschluss des Deutschen Bundestages, künftig jährlich einen Veteranentag am 15. Juni zu begehen. Dafür hatten sich die in der Veteranenarbeit engagierten Verbände bereits mehr als ein Jahrzehnt eingesetzt. Dies war ein längst überfälliger Schritt zur Steigerung der Sichtbarkeit, Anerkennung und Wertschätzung unserer Veteraninnen und Veteranen und damit aller Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr.

1. Bündnis und Einsatz

Die Landes- und Bündnisverteidigung hat seit der völkerrechtswidrigen Annexion der Krim im Jahr 2014 für die deutsche Außen- und Sicherheitspolitik stetig an Bedeutung gewonnen. Spätestens seit dem 24. Februar 2022 – dem Beginn des groß angelegten und brutalen Angriffskrieges Russlands gegen die Ukraine – ist diese Schwerpunktsetzung für die Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten eindeutig spürbar. Während noch das Weißbuch für die Bundeswehr 2016 die Gleichrangigkeit der Landes- und Bündnisverteidigung gegenüber dem internationalen Krisenmanagement postulierte, formuliert die Nationale Sicherheitsstrategie aus dem Jahr 2023, dass sich alle Aufgaben der Bundeswehr dem Kernauftrag der Landes- und Bündnisverteidigung unterzuordnen haben. Das zeigt sich in der intensiven und auf Abschreckung ausgerichteten Stärkung der NATO-Ostflanke. Besonders hervorzuheben ist hier die Aufstellung einer schweren Kampfbrigade in Litauen mit 4.800 Soldatinnen und Soldaten sowie 200 Zivilangestellten bis Ende des Jahres 2027.

Gleichzeitig nimmt die Anzahl an internationalen Konflikten nicht ab. Das Ende der großen Auslandseinsätze – wie in Afghanistan und Mali – bedeutet nicht, dass die Bundeswehr im Rahmen des internationalen Krisenmanagements zukünftig nicht weiterhin gefordert sein wird. Aufgrund der personell und materiell begrenzten Ressourcen wird jedoch eine Prioritätensetzung notwendig sein. Zu dieser Schlussfolgerung kommt auch die Bundesregierung in ihrer „Evaluierung der laufenden, mandatierten Auslandseinsätze der Bundeswehr“, die sie dem Deutschen Bundestag im Berichtsjahr vorlegte. Demnach seien Auslandseinsätze mit unmittelbar stabilisierender Wirkung in Europa und der europäischen Nachbarschaft sowie zur Sicherung kritischer Handelsrouten künftig klarer entlang der sicherheitspolitischen Interessen Deutschlands zu priorisieren, ohne hierbei die bestehenden Bündnisverpflichtungen zu vernachlässigen.

Dass die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in ihren Auslandseinsätzen weiterhin konkreten Gefahren für Leib und Leben ausgesetzt sind, zeigte sich am Beispiel der Besatzung der Fregatte HESSEN, die 2024 im Rahmen der Mission EUNAVFOR Aspides im Roten Meer am ersten scharfen Waffeneinsatz in der Geschichte der Deutschen Marine seit Bestehen der Bundeswehr beteiligt war.

Kräftebindung

Am Ende des Berichtsjahres waren insgesamt 876 Soldatinnen und Soldaten in neun verschiedenen Auslandseinsätzen gebunden. Der längste (noch laufende) Einsatz der Bundeswehr im Kosovo bildete hierbei zugleich eines der beiden größten Kontingente: 285 Soldatinnen und Soldaten stellten den deutschen Anteil an der NATO-Mission KFOR. Weitere 37 Kräfte waren in Bosnien und Herzegowina im Rahmen der EUFOR Althea Mission eingesetzt. In der Mission COUNTER-DAESH/CAPACITY BUILDING IRAQ waren 288 Soldatinnen und Soldaten in Jordanien und im Irak stationiert. In den Mittelmeermissionen gehörten 33 Kräfte der Mission SEA GUARDIAN an, 176 waren bei UNIFIL und 12 bei EUNAVFOR MED IRINI eingesetzt. Als neue Einsatzmission der Marine kam Anfang des Berichtsjahres die EU-Operation EUNAVFOR Aspides zum Schutz der Schifffahrtsrouten im Roten Meer hinzu. Hier waren zum Jahresende noch 28 Soldatinnen und Soldaten eingesetzt. Bis zur Rückkehr der Fregatte HESSEN nach Deutschland Anfang Mai 2024 waren es noch etwa 240 Soldatinnen und Soldaten gewesen. Nach dem Ende des MINUSMA-Einsatzes in Mali zum Jahresende 2023 kehrten im August des Berichtsjahres die zuletzt noch am Standort Niamey in Niger stationierten Soldatinnen und Soldaten nach Deutschland zurück und die Infrastruktur ging an den Staat Niger über. Auf dem afrikanischen Kontinent befanden sich somit zum Ende des Berichtsjahres noch die Kontingente UNMISS im Sudan mit 14 und MINURSO in der Westsahara mit vier Kräften.

Neben den klassischen – durch den Deutschen Bundestag mandatierten – Einsätzen waren Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten durch zahlreiche einsatzgleiche Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben und sonstige Verpflichtungen gebunden. So waren zum Ende des Berichtsjahres 921 Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr an der NATO-Ostflanke in den baltischen Staaten stationiert. Das Engagement der Bundeswehr im Rahmen einer multinationalen Battlegroup in der Slowakei endete im Mai des Berichtsjahres. Zu den Dauereinsatzaufgaben gehörten im Berichtsjahr zudem Marine- und Luftwaffenaktivitäten der Bundeswehr im Nord- und Osteeraum sowie im Indo-Pazifik (Indo-Pacific Deployment 2024). Im Inland waren durchschnittlich rund 1.500 Kräfte für die Ausbildung von ukrainischen Soldatinnen und Soldaten im Rahmen von EUMAM UA gebunden.

Zusätzlich hielt die Bundeswehr im Jahr 2024 im Inland 14.000 Soldatinnen und Soldaten für die schnell verfügbare NATO Response Force (NRF) vor. Mit der Abgabe der Führungsverantwortung für die Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) an Großbritannien reduzierte sich im Berichtsjahr die Anzahl der in Einsätzen,

einsatzgleichen Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben und sonstigen Verpflichtungen gebundenen Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr von 23.100 im Jahr 2023 auf nunmehr 6.300. Dabei ist zu beachten, dass diese Zahlen nur einen stichtagsbezogenen Stand wiedergeben. Bezogen auf das komplette Berichtsjahr ist die Gesamtzahl aufgrund der regelmäßigen Personalrotation deutlich höher.

Schutz der NATO-Ostflanke

An der NATO-Ostflanke ist Deutschlands sicherheitspolitische Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung am sichtbarsten. Während das Weißbuch 2006 Russland noch einen Bündnispartner nannte, hielt das Weißbuch 2016 bereits einen Doppelansatz aus glaubwürdiger Abschreckung und Verteidigungsfähigkeit sowie aus der Bereitschaft zum Dialog und zu Ansätzen kooperativer Sicherheit für notwendig. Die Nationale Sicherheitsstrategie aus dem Jahr 2023 beschreibt Russland als größte Bedrohung für den Frieden und die Sicherheit in Europa. Deshalb engagiert sich Deutschland vor allem im Baltikum für die Verbündeten. Ein Schwerpunkt liegt hier in Litauen.

Litauen

Brigade Litauen

Die Bundeswehr will bis Ende des Jahres 2027 in Litauen eine voll einsatzfähige schwere Kampfbrigade – die Panzerbrigade 45 – mit 4.800 Soldatinnen und Soldaten sowie 200 zivilen Beschäftigten stationieren. Nachdem der Verteidigungsminister die grundsätzliche Entscheidung hierzu bereits im Sommer 2023 getroffen hatte, folgte im Herbst des Berichtsjahres die Unterzeichnung eines **Regierungsabkommens** zwischen Deutschland und Litauen über die gesetzlichen Rahmenbedingungen, das der Deutsche Bundestag im Januar 2025 ratifizierte. Dies ist notwendig, weil für die dauerhafte Stationierung eines Großverbandes außerhalb der Bundesrepublik Deutschland ein Rückgriff auf bereits vorhandene Verträge und Erfahrungen nicht möglich ist. Die in der umfangreichen Verwaltungsvereinbarung getroffenen Regelungen gehen weit über das hinaus, was in der Vergangenheit in einem Streitkräftestationierungsabkommen geregelt war. Die Details reichen von der mietfreien Überlassung von Liegenschaften über die Zusage von Schulbauten bis hin zu aufenthalts- und steuerrechtlichen Fragen der Soldatinnen und Soldaten nebst deren Angehörigen.

Das Panzergrenadierbataillon 122 in Oberviechtach ist neben dem Panzerbataillon 203 aus Augustdorf und dem enhanced Forward Presence (eFP) Kampfverband einer der drei Verbände, die künftig die Brigade Litauen stellen sollen. Beim Truppenbesuch der Wehrbeauftragten im Herbst 2024 brachten die Verbandsangehörigen viele Fragen und Sorgen vor, die verdeutlichen, dass neben den geplanten guten **Rahmenbedingungen** eine offene Kommunikation gegenüber der Truppe unerlässlich ist:

- *Mehrere Soldatinnen und Soldaten kritisierten andauernde Unklarheiten und eine mangelnde Planbarkeit. Offene Fragen waren vor allem, wann genau der Einsatz in Litauen beginne, wie lange er dauere und an welchen Standort sie anschließend versetzt würden. Die Beantwortung dieser Fragen sei für die Betroffenen wichtig, um grundlegende Entscheidungen zu treffen, zum Beispiel ob und wann sie ihre Wohnung kündigen oder ihr Haus verkaufen sollen.*

Um die Brigade Litauen als „Leuchtturmprojekt der Zeitenwende“ erfolgreich aufzustellen, muss die Bundeswehr die Soldatinnen und Soldaten bei den Entscheidungsprozessen einbinden. Wesentlich sind dabei eine transparente Kommunikation und umfassende Informationen.

Das Verteidigungsministerium teilte mit, dass bereits zu Beginn des Jahres 2025 eine Kräfteverlegung nach Litauen geplant sei, um neben dem sich bereits vor Ort befindlichen Aufstellungsstab einen übungs- und führungsfähigen Brigadestab zu schaffen. Dieser setze sich zusammen aus einer verkleinerten Fernmelde- sowie Stabs- und Unterstützungskompanie und ersten Anteilen der Sanität und der Feldjäger. Bis spätestens Anfang 2026 sollen nach Auskunft des Ministeriums erste Logistikkräfte folgen. Die weitere Kräfteverlegung sei von der entsprechenden Bereitstellung der militärischen und zivilen Infrastruktur durch Litauen abhängig. Bisher erfolgt die Verlegung planmäßig, sodass die Brigade hoffentlich bis zum Jahr 2027 vollständig einsatzbereit ist.

Kritisch fragten einige Soldatinnen und Soldaten des Panzergrenadierbataillons 122, ob die vom Bundesminister der Verteidigung versprochene **Freiwilligkeit** der Verwendung in Litauen Bestand habe:

- *Sie begründeten dies damit, dass Versetzungsanträge aus dem Verband bis auf besondere Härtefälle abgelehnt würden.*

Innerhalb des Panzergrenadierbataillons 122 gab es zuletzt aber auch Soldatinnen und Soldaten, die mit Blick auf die Verwendung ihres Verbands in Litauen Anträge auf Dienstzeitverlängerung eingereicht haben. Beim Truppenbesuch der Wehrbeauftragten Ende des Berichtsjahres in Litauen teilte der Kommandeur des Aufstellungsstabes mit, dass es bislang gelungen sei, alle Dienstposten mit Freiwilligen zu besetzen. Das ist eine gute Nachricht, es wird sich allerdings noch zeigen müssen, ob die Bundeswehr an der Freiwilligkeit der Verlegung nach Litauen festhalten kann. Das Verteidigungsministerium stellte zum Ende des Berichtsjahres weiterhin nur auf die zwei zu verlegenden Bataillone ab. Sollten nicht ausreichend Soldatinnen und Soldaten freiwillig die Verwendung in Litauen antreten, müsste die Kommandierung beziehungsweise Versetzung befohlen werden, was den Ankündigungen des Ministers widerspräche.

Auf jeden Fall sollte die Verlegung ohne weitere Verzögerungen erfolgen:

- *Die Panzergrenadiere signalisierten beim Truppenbesuch der Wehrbeauftragten, auch bereit zu sein, unter provisorischen Rahmenbedingungen den Auftrag wahrzunehmen. Entscheidend sei, das derzeitige Momentum auszunutzen. Der Großteil der Soldatinnen und Soldaten sei jetzt auf eine Verlegung eingestellt, jede Verzögerung würde sich nachteilig auf die Bereitschaft auswirken. Je länger es sich ziehe, umso mehr stehe der Auftrag in Frage.*

Die Brigade Litauen darf kräftemäßig keine leere Hülle sein. Eine glaubhafte Abschreckung erfordert eine hundertprozentige Einsatzbereitschaft. Dazu zählt auch die vollständige Ausrüstung mit einsatzbereitem Material. Unbefriedigend ist daher der bislang nur langsam voranschreitende Zulauf von Waffensystemen – wie beispielsweise insbesondere des PUMA S1 an die betreffenden Bataillone trotz massiver Abgabe der PUMA S0 an die Industrie. Von dem Grundsatz „train as you fight“ konnte hier im Berichtsjahr keine Rede sein.

Der Minister hatte mit Tagesbefehl im September 2024 erneut bekräftigt, dass ihm insbesondere der Mitzug von **Familien** bei der auf Dauer angelegten Präsenz einer deutschen Brigade in Litauen ein wichtiges Anliegen sei. Belegplätze in Kinderbetreuungseinrichtungen und an internationalen Schulen mit deutschsprachiger Unterstützung, perspektivisch deutsche Auslandsschulen der Bundeswehr in Vilnius und Kaunas und zwei eigene deutschsprachige Kindertagesstätten, moderne Wohnheime nahe der militärischen Liegenschaften Rūdninkai und Rukla – das alles ist Gegenstand der Planungen. Verschiedene Sprachfördermaßnahmen für Angehörige sind möglich. Der Sozialdienst und die Wohnungsfürsorge sind seit April 2024 vor Ort aktiv. Auch an einem mobilen Arbeitsplatz für mitziehende Angehörige wird gearbeitet. Seit September 2024 stehen zwölf Belegplätze in einer kommunalen Kindertageseinrichtung in Vilnius mit deutschsprachiger Betreuung für die Kinder der Brigadeangehörigen zur Verfügung. Dass der Betrieb einer Grundschule zum Schuljahr 2025/2026 in Vilnius in Aussicht gestellt wird, ist außerdem ein guter Anfang für eine verlässlichere Planung.

Mit Verzögerung konnte die Personalführung einem Soldatenpaar helfen:

- *Der Soldat hatte sich zunächst vergeblich für den Aufstellungsstab der Brigade Litauen beworben. In seiner Eingabe beanstandete er, dass seine Ehefrau von Oktober 2024 bis zu ihrem Dienstzeitende 2027 in Litauen ihren Dienst versehe, während er frühestens Ende 2026 dort eingesetzt werden könne. Erst dann stünden geeignete Dienstposten für ihn zur Verfügung. Erfreulicherweise fand die Personalführung eine Möglichkeit, dem Soldaten ab Oktober 2025 laufbahnfremd und trotz des entgegenstehenden Bedarfs einen Dienstposten in regionaler Nähe zu seiner Partnerin anzubieten. Damit kam sie dem Soldaten so entgegen, dass er jedenfalls teilweise zeitgleich mit seiner Ehefrau in Litauen eingesetzt werden kann.*

Die Aufstellung der Brigade Litauen muss auch mit einem **Mentalitätswandel** der Angehörigen und Familien der Soldatinnen und Soldaten einhergehen. Durch eine ernsthafte Beschäftigung mit den schwierigen Fragen zu Krieg und bestehenden Gefahren kann Ängsten begegnet werden, die Notwendigkeit des Soldatenberufs besser erkannt sowie die Chancen und der Kompetenzerwerb bei einem Auslandsaufenthalt wertgeschätzt und eingeordnet werden. Wichtig ist die Möglichkeit zum Austausch auch für Familienangehörige, damit diese nicht alleingelassen werden.

- *Positiv stimmt, dass eine Gemeinde in der Oberpfalz zurückbleibenden Angehörigen von Soldatinnen und Soldaten des Panzergrenadierbataillons 122, die nach Litauen verlegt werden, Unterstützungsangebote anbieten will.*

Im Sommer des Berichtsjahres veröffentlichte die Bundeswehr zudem die sogenannte **Kaltstartakte**. Mit dieser Akte können Soldatinnen und Soldaten in Form einer Checkliste alle im Privatleben relevanten Themen und Dokumente zusammenstellen. Dies betrifft beispielsweise Policen für Versicherungen, die Sorgerechtsverfügung für die eigenen Kinder, die Patientenverfügung oder das Testament. Auch die Regelung der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und Vollmachten für Konten gehören dazu. Darüber hinaus können Zugänge zu Profilen in den Sozialen Medien hinterlegt oder einer Person des Vertrauens zugänglich gemacht werden. Damit ist die persönliche Vorsorgemappe eine gute Grundlage dafür, dass Soldatinnen und Soldaten frühzeitig Regelungen für den Ernstfall treffen und bei Bedarf auch mit ihren Vorgesetzten, Truppenärztinnen oder -ärzten oder mit dem Sozialdienst ins Gespräch kommen. Alle Soldatinnen und Soldaten sollten sich daher so schnell wie möglich mit den Checklisten und konkreten Hilfestellungen auseinandersetzen. Da die Unterlagen umfangreich sind, ist es wichtig, dass der Dienstherr, der Sozialdienst und die Militärseelsorge Schulungen dafür anbieten und Gelegenheit zum Austausch ermöglichen, um Hemmschwellen abzubauen. Die geplanten Individualberatungen und Unterriehte durch den Sozialdienst sowie die Erwägung des Ministeriums, verpflichtende Schulungen anzuweisen, sind in dem Zusammenhang sehr zu begrüßen.

Ein äußerst wichtiger Baustein für die Brigade Litauen ist das **Artikelgesetz Zeitenwende**, das der Deutsche Bundestag nach einer öffentlichen Anhörung im Dezember 2024 schließlich im Januar 2025 mit einer breiten Mehrheit beschloss. Es enthält viele wichtige Maßnahmen, die den Dienst in Litauen attraktiver gestalten sollen.

So werden zeitliche Mehrbelastungen künftig auch finanziell vergütet. Das Gesetz legt die Möglichkeit fest, Überstunden auszubezahlen, statt diese abzubauen. Das ist gut, denn die bisherige Abbaupraxis führte gerade bei längeren Übungen regelmäßig zu ausgedehnten Freistellungsphasen:

- *Das Vorkommando der Brigade Litauen – bestehend aus 21 Soldatinnen und Soldaten – habe innerhalb von sieben Monaten insgesamt rund 77 Wochen an Mehrarbeitsstunden aufgebaut. Davon hätten sie bis Dezember 2024 rund 23 Wochen abgebaut, die zweckmäßiger für die notwendige Arbeit vor Ort hätten genutzt werden können.*

Die Fähigkeit zur Abschreckung und Verteidigung ist zudem nur dann gegeben, wenn die Brigade vollzählig vor Ort ist und nicht durch permanenten Abbau von Mehrarbeit personell unterbesetzt ist.

Außerdem ist zukünftig bei Rückversetzung vom Ausland in das Inland mit Zusage der Umzugskostenvergütung die Gewährung von Trennungsgeld für die Dauer von acht Jahren unter bestimmten Voraussetzungen zulässig, wenn der Umzug der Soldatin oder des Soldaten (etwa aus familiären Gründen) nicht an den Dienstort oder in dessen Einzugsgebiet erfolgt. Damit kann in vielen Fällen weiter Inlandstrennungsgeld neben der Zusage der Umzugskostenvergütung gezahlt werden. Ein weiteres Signal in diese Richtung ist die Ankündigung des Ministeriums, dass Auslandstrennungsgeldberechtigte sechsmal pro Jahr Reisebeihilfen für Heimfahrten erhalten können. Ebenfalls nicht zu unterschätzen – insbesondere für jüngere Bundeswehrangehörige – sind die in einer Begleitverordnung vorgesehenen Reisebeihilfen für ledige Personen ohne eigene Wohnung.

Zusätzlich sollen die neue Regelung zur Vergütung von Bereitschaftszeiten von bis zu 500 Euro im Monat und andere besoldungsrechtliche Anpassungen den Dienst in Litauen attraktiver gestalten. Zur Verbesserung der sozialen Absicherung wurden die Anwendungsbereiche der Einsatzversorgung und der einmaligen Unfallentschädigung ausgeweitet. Das ist sinnvoll, weil mit der vermehrten Zunahme des Ausbildungs- und Übungsbetriebs in Litauen auch eine Steigerung des Unfallrisikos einhergeht. Zudem wurden finanzielle Leistungen bei Dienstunfähigkeit oder Tod verbessert.

Des Weiteren trägt das Gesetz der besonderen Situation von Ehepartnerinnen und -partnern Rechnung, die eine Soldatin oder einen Soldaten über mehrere Jahre nach Litauen begleiten und hierdurch eigene Karrierepläne einschränken oder ganz aufgeben müssen. Ihnen kann aufgrund der Gesetzesänderung in vielen Fällen die private Altersvorsorge für diesen Zeitraum finanziert werden, vergleichbar mit den Angehörigen des Auswärtigen Amtes.

Alle diese Maßnahmen des Artikelgesetzes Zeitenwende gehen in die richtige Richtung. Dennoch liegt ein erheblicher Kraftakt vor der Truppe, um Bedingungen zu schaffen, unter denen die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr für einen langen Zeitraum motiviert Dienst in Litauen leisten werden.

Insbesondere der **Schutz der Brigade** Litauen muss angesichts des russischen Angriffskriegs in der Ukraine und der seit Jahren stetig zunehmenden hybriden Bedrohung der NATO-Ostflanke unbedingt sichergestellt sein. Auch

der Militärische Abschirmdienst benötigt dafür die notwendigen Befugnisse, die er noch nicht hat. Denn ihm fehlt bislang eine hinreichende Rechtsgrundlage, bei Auslandseinsätzen auch außerhalb von Bundeswehrliegenschaften tätig werden zu können. Leider konnte die aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2022 beabsichtigte Reform des Gesetzes über den Militärischen Abschirmdienst nicht wie ursprünglich geplant umgesetzt werden. Auf die besondere Dringlichkeit der Reform des Gesetzes hat auch die Präsidentin des Bundesamtes für den Militärischen Abschirmdienst bei einer Anhörung vor dem Parlamentarischen Kontrollgremium hingewiesen. Die Wehrbeauftragte unterstützt diese Forderung und mahnt ebenfalls eine rasche Umsetzung des Reformvorhabens an.

Enhanced Forward Presence (eFP)

Bereits seit 2017 sind deutsche Soldatinnen und Soldaten an der Seite weiterer Bündnispartner im NATO-Kampferverband enhanced Forward Presence (eFP) in Litauen gebunden. Der Verband ist in Rukla stationiert und wird zukünftig in die Brigade Litauen integriert werden. Zum Ende des Berichtsjahres waren dort 756 deutsche Kräfte eingesetzt. Sie sind Teil einer verstärkten internationalen Präsenz, um Litauen und die strategisch wichtige Suwałki-Lücke – eine Engstelle der Landverbindung zwischen den baltischen Staaten und dem NATO-Partner Polen in unmittelbarer Nähe zur russischen Exklave Kaliningrad – zu schützen.

Wie schon in den vergangenen Jahren war im Berichtsjahr die **Verpflegung** in Rukla Thema verschiedener Eingaben:

- *Soldatinnen und Soldaten kritisierten die Qualität des Essens und etwaige Verstöße gegen Hygienevorschriften. Sie hätten beispielsweise Glassplitter und Plastik im Essen, Maden im Hackfleisch sowie wiederholt verdorbene Speisen in der Essensausgabe vorgefunden. Das Verteidigungsministerium teilte mit, es handele sich um bedauerliche, künftig zwingend zu vermeidende Einzelfälle. Es habe Litauen, das als Rahmennation für den Betrieb der Truppenküche in Rukla verantwortlich sei, unverzüglich darüber informiert. Die zuständigen Stellen in beiden Ländern stünden im engen Austausch, um die Mängel schnell abzustellen. Überdies hätten jedoch der Leitende Veterinär und der Leitende Apotheker des Kontingents im Rahmen einer Begutachtung keine weiteren Verstöße gegen lebensmittelhygienische Vorschriften erkannt.*

Die festgestellten Mängel sind indiskutabel. Sie gefährden im Einzelfall die Gesundheit von Soldatinnen und Soldaten sowie generell die Moral der Truppe. Selbst wenn die Hygieneverstöße tatsächlich nur Einzelfälle darstellen, belegten zahlreiche Eingaben und Gespräche im Rahmen von Truppenbesuchen, dass ein strukturelles Problem bestand.

- *Zum Ende des Berichtsjahres scheint sich die Situation endlich zu verbessern, wie Soldatinnen und Soldaten der Wehrbeauftragten beim Truppenbesuch im Dezember in Rukla mitteilten. Hier scheint sich insbesondere die Einrichtung einer Verbindungsstelle des Verpflegungsamtes der Bundeswehr positiv auszuwirken.*

Mit Blick auf die Pläne zur Aufstellung der Brigade Litauen und die verschiedenen Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung muss es Anspruch des Verteidigungsministeriums sein, spätestens mit der Integration der eFP in die Brigade Litauen im Jahr 2026 gute Truppenküchen zu schaffen. Das deutsch-litauische Regierungsübereinkommen vom Herbst 2024 bietet künftig die Möglichkeit, dass die Bundeswehr eigene Küchen betreibt. Davon sollte sie Gebrauch machen und dabei den Fokus auf eine hochwertige Versorgung an allen litauischen Standorten legen.

Auch mit Blick auf die weitere **Infrastruktur** in Rukla besteht unverändert Verbesserungsbedarf:

- *Die bereits seit dem Jahr 2021 geschilderte Problematik der unzureichenden Klimatisierung der Containergebäude durch Thermolüfter besteht weiter und wird bis Ende 2025 voraussichtlich nicht gelöst sein. Dabei liegt die Genehmigung zum Einbau von Klimaanlage bereits seit über drei Jahren vor.*

Es verfestigt sich der Eindruck, dass der Einbau der Klimaanlage bis zur Fertigstellung der deutsch-litauischen Kaserne hinausgezögert werden soll. Dieses Vorgehen ist mit der geplanten Attraktivitätssteigerung einer Auslandsverwendung in Litauen unvereinbar und für die betreffenden Soldatinnen und Soldaten nicht zumutbar.

Unmut kam im Berichtsjahr auch bezüglich der bestehenden Regelungen zur Übernahme von **Fahrtkosten** beim Antritt eines Heimaturlaubes auf:

- *Ein in Litauen wohnhafter Soldat kritisierte, dass solche Kosten nur übernommen würden, wenn die Reise nach Deutschland wenigstens zwei Wochen dauere. Ein Umzug nach Litauen sei dadurch grundsätzlich unattraktiv. Das Verteidigungsministerium verwies auf die Funktion der Heimatreisen: Diese dienten dazu, private Kontakte in Deutschland zu pflegen und beispielsweise ärztliche Termine wahrzunehmen. Um diesen Zwecken zu genügen, bedürfe es eines Aufenthalts von mindestens zwei Wochen in Deutschland.*

Die Darstellung des Ministeriums ist vor dem Hintergrund nachvollziehbar, dass bereits durch die Auslandsdienstbezüge zwei Heimreisen der Soldatinnen und Soldaten nebst ihrer Angehörigen abgedeckt werden, sofern diese in das Ausland umgezogen sind.

Das gleiche gilt in Bezug auf Gehaltsvorschüsse für **Mietkautionen** bei Trennungsgeld:

- *Ein im Vorabkommando der Brigade Litauen eingesetzter Soldat beanstandete, dass nur die Soldatinnen und Soldaten, die nach Litauen umziehen, bei Anmietung einer Wohnung unverzinsliche Gehaltsvorschüsse für Mietkautionen in Anspruch nehmen können. Trennungsgeldempfängerinnen und -empfänger, die ebenfalls auf eine Wohnung am ausländischen Dienstort angewiesen seien, stehe diese Möglichkeit nach der aktuellen Vorschriftenlage nicht zu.*

Das Verteidigungsministerium setzt sich gegenüber dem Bundesministerium des Innern und für Heimat dafür ein, dass künftig Gehaltsvorschüsse auch bei Bezug von Trennungsgeld möglich sein sollen. Dies ist ein wichtiges Signal an die Soldatinnen und Soldaten, die insbesondere in der Aufstellungsphase der Brigade Litauen aufgrund der fehlenden infrastrukturellen Voraussetzungen nicht mit ihren Familien nach Litauen umziehen können.

Letland und Estland

Von März bis November 2024 stellte die deutsche Luftwaffe erneut neun Monate lang den Schutzauftrag im Rahmen der NATO-Mission Air Policing Baltikum sicher, die der Überwachung und dem Schutz des Luftraums über den baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen gilt. Dazu verlegte die Bundeswehr fünf Eurofighter nebst Besatzungen nach Lielvarde in Lettland. Ein verlegbarer Luftverteidigungsgefechtsstand, der trotz einer laufenden Sanierung der Start- und Landebahn in Ämari (Estland) stationiert werden konnte, ergänzte den deutschen Beitrag von April bis Juli 2024.

Leider bestehen die bereits während eines Truppenbesuches beim Air Policing Baltikum in Estland im Dezember 2022 vorgetragenen Probleme bei der Begleichung von **Arztrechnungen** zwei Jahre später immer noch:

- *Damals beanstandete eine Soldatin, dass sie für die Inanspruchnahme von zivilen Fachärzten und ambulanten Kliniken in Estland zunächst als Selbstzahlerin in Vorleistung gehen müsse.*

Das Ministerium prüft weiterhin die Einführung eines Verfahrens, bei dem die durch das örtliche zivile Gesundheitssystem des Einsatzlandes erbrachten medizinischen Leistungen der Bundeswehr in Rechnung gestellt und diese von den Einsatzwehrverwaltungsstellen direkt beglichen werden können. Ein erster Vorschlag liegt inzwischen vor. Offen sind noch Fragen zur praktischen Anwendung und zum Datenschutz. Ein zeitnahe Abschluss des Verfahrens wäre wünschenswert.

Slowakei

Im Berichtsjahr endete das zweijährige Engagement der Bundeswehr in der von Tschechien geführten NATO-Battlegroup **enhanced Vigilance Activities** (eVA) im slowakischen Lešt. Am Rande des Abschlussappells Ende Mai 2024 sprach die Wehrbeauftragte mit zahlreichen Soldatinnen und Soldaten des letzten Kontingents. Dabei kamen viele Erfolge der Mission zur Sprache. Der häufig kritisierte Schützenpanzer PUMA S0 habe erstmals im Ausland seine Verwendungsfähigkeit unter Beweis gestellt. Seine Einsatzbereitschaft habe während der Kontingentdauer bei über 90 Prozent gelegen. Dies sei insbesondere auf die enge Verzahnung der Zusammenarbeit zwischen der Kampftruppe sowie dem Personal in der Instandsetzung und der Logistik zurückzuführen gewesen. Auch die Ersatzteilversorgung und die unterstützende Arbeit der Spezialpioniere waren hierfür ausschlaggebend und beispielhaft.

NATO Force Model und Allied Reaction Force

Mit der seit dem Jahr 2004 als schnelle Eingreiftruppe fungierenden NATO Response Force (NRF) konnte das Bündnis weltweit kurzfristig und wirksam auf Krisen und Konflikte reagieren. In Folge des völkerrechtswidrigen Angriffskrieges Russlands gegen die Ukraine stellte die NATO jedoch fest, dass dies inzwischen nicht mehr ausreicht. Die NRF war zwar grundsätzlich weltweit einsetzbar, musste jedoch weite Strecken zurücklegen, um die jeweiligen Truppen einzusetzen. Außerdem war sie insgesamt zu klein und zu unflexibel. Um den stetig wachsenden Bedrohungen insbesondere durch Russland gerecht zu werden, hat sich die NATO daher zum 1. Juli 2024 neu organisiert und die NRF in das **NATO Force Model** (NFM) überführt.

Das NFM begründet wieder regionale Verantwortlichkeiten. Die Bündnispartner stellen dabei dauerhaft Kräfte für ihre Region bereit. Deutschlands Schwerpunkt liegt auf Zentral- und Nordosteuropa. Dies umfasst Polen und insbesondere Litauen. Das NFM gliedert sich in drei Bereitschaftsgruppen mit jeweils wachsenden Bereitschaftszeiten – von zehn, über 30 bis hin zu 180 Tagen. Die Allied Reaction Force (ARF) löst hierbei als neue schnelle Eingreiftruppe die sogenannte Speerspitze der NRF, die Very High Readiness Joint Task Force (VJTF), ab. Die ARF steht dauerhaft unter der operativen Führung der NATO.

Deutschland hielt im Jahr 2024 rund 14.000 Soldatinnen und Soldaten für die NRF beziehungsweise für das NFM einschließlich der zur Auftrags Erfüllung notwendigen nationalen Unterstützungskräfte bereit. Ab 2025 sieht das NFM eine Beteiligung von 35.000 deutschen Soldatinnen und Soldaten vor.

Marine

Die Schwerpunktsetzung der Bundesregierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung zeigt sich für die Deutsche Marine in einer stärkeren Präsenz im Nord- und Ostseeraum. In diesem Seegebiet hat sie innerhalb der NATO eine Führungsrolle übernommen. Am 1. Oktober 2024 wurde dazu der Stab Commander Task Force Baltic in Rostock aufgestellt. Von hier aus werden multinationale Übungen geplant und Operationen geführt.

Diese richtige Prioritätensetzung auf die Bündnisverteidigung in der Ostsee macht angesichts der dünnen Personaldecke und einer enorm hohen Auftragslage der Marine eine anderweitige Entlastung notwendig. Denkverbote über die Beendigung der Beteiligung an einzelnen Missionen, beispielsweise der NATO-Unterstützungsmission in der Ägäis, darf es deshalb keine geben.

Internationales Krisenmanagement

Rotes Meer

Seit Februar 2024 beteiligt sich Deutschland an der durch die Europäische Union geführten Operation EUNAVFOR Aspidos, die eine Reaktion auf Angriffe der Huthi-Miliz auf die internationale Schifffahrt im Roten Meer ist. Der deutsche Beitrag war zunächst auf ein Jahr befristet und sah eine personelle Obergrenze von 700 Soldatinnen und Soldaten vor. Neben der Entsendung der Fregatte HESSEN bis Ende April 2024 waren im Berichtsjahr einige Soldatinnen und Soldaten im Hauptquartier in Larissa (Griechenland) sowie im Hauptquartier der Streitkräfte an Bord eines italienischen Marineschiffes eingesetzt.

Die Besatzung der Fregatte HESSEN hat eine exzellente Leistung erbracht. Ihnen und der militärischen Führung gebührt großes Lob, insbesondere weil die operationsbedingte Belastung deutlich über die allgemeine Einsatzbelastung hinausging. Aufgrund der Kurzfristigkeit des Beginns der Mission endete die ursprünglich bis April 2024 angedachte Regenerationsphase für die Besatzung bereits im Februar 2024. Die enge operative Taktung ließ zudem keine längeren Hafenaufenthalte zu. Auch die ständige Bedrohung und Gefährdung durch Drohnen sowie Antischiffsflugkörper trugen zu der enorm hohen **Einsatzbelastung** bei. Nach erfolgreicher Abwehr eines Drohnenangriffes erhielt die gesamte Besatzung die Auszeichnung mit der Gefechtsmedaille zu Recht als erstes geschlossenes Kontingent der Bundeswehr. Jedoch haben nicht alle Angehörigen der Besatzung diese Medaille zum Ende des Berichtsjahres ausgehändigt bekommen:

- *Zwar wurden nach Mitteilung des Ministeriums alle zustehenden Medaillen beantragt, durch den Verteidigungsminister gezeichnet und auch durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr an die jeweiligen Einheiten der betreffenden Soldatinnen und Soldaten versandt. Teilweise seien die Medaillen jedoch durch die Einheiten noch nicht vergeben oder die Übergabe der jeweiligen Medaille sei im Personalwirtschaftssystem noch nicht eingepflegt worden.*

Die betroffenen Einheiten sollten nunmehr schnellstmöglich dafür Sorge tragen, dass die Medaillen endlich in einem würdigen Rahmen verliehen werden, um den am Einsatz beteiligten Soldatinnen und Soldaten die entsprechende Anerkennung und Wertschätzung des Dienstherrn entgegenzubringen.

Als weitere Beteiligung der Bundeswehr an der Mission war für die zweite Jahreshälfte der Einsatz der Fregatte HAMBURG vorgesehen, die Anfang Juli zunächst ins Mittelmeer ausgelaufen war. Aufgrund der Lageentwicklung im Nahen und Mittleren Osten entschied die Bundeswehr jedoch verantwortungsvoll und folgerichtig, die Fregatte vorerst nicht ins Rote Meer zu entsenden. Sie verblieb zunächst unter nationaler Führung im östlichen Mittelmeer. Damit entwickelte sich der Einsatz anders als geplant.

- *Der Kommandant der Fregatte teilte der Wehrbeauftragten mit, dass aufgrund der gezielten Vorbereitung der Besatzung auf einen Kampfeinsatz im Roten Meer zunächst eine gewisse Enttäuschung der Besatzung über die Entscheidung zu spüren gewesen sei. Mit viel Aufwand hätten die Hintergründe sowie die Notwendigkeit des Verbleibs im östlichen Mittelmeer erläutert werden können.*

Diese gute Kommunikation ist vorbildlich, gerade weil der Verlauf dieser Mission nicht mit den bisherigen Einsätzen der Deutschen Marine im Mittelmeer vergleichbar ist.

Libanon

Der Deutsche Bundestag stimmte im Juni des Berichtsjahres der einjährigen Verlängerung des seit September 2006 bestehenden UNIFIL-Mandates im Libanon zu. Die Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten beteiligen sich bei der Ausbildung der libanesischen Marine, um diese zu befähigen, die Überwachung des See- und Luftraums selbst zu übernehmen. Auch bei der Unterstützung der Sicherstellung des Zugangs der Zivilbevölkerung zu humanitärer Hilfe ist die Bundeswehr aktiv. Zum Ende des Berichtsjahres waren 176 Soldatinnen und Soldaten in dieser Mission eingesetzt. Deren Schutz und Sicherheit muss im Rahmen der fragilen Lage im Nahen Osten höchste Priorität haben. Dies erfordert, die **Sicherheitslage** vor Ort täglich neu zu analysieren und zu bewerten.

Infolge des Angriffs der islamistischen Terrororganisation Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 änderte sich die Sicherheits- und Bedrohungslage im Libanon. Dies hatte auch Auswirkungen auf den Auslandsverwendungszuschlag. Im November 2023 erfolgte der Antrag des Einsatzkontingents auf dessen Überprüfung und Neufestsetzung:

- *Die Bearbeitungsdauer und insbesondere das Kommunikationsverhalten des Ministeriums beanstandeten mehrere im Libanon eingesetzte Soldatinnen und Soldaten. Erst am 8. Oktober 2024, also ein Jahr nach Änderung der Sicherheits- und Bedrohungslage, legte das Ministerium die Neufestsetzung des Auslandsverwendungszuschlages rückwirkend zum 8. Oktober 2023 fest.*

Auch wenn den betroffenen Soldatinnen und Soldaten durch die Nachzahlung der Differenzbeträge kein Nachteil entstanden ist, wäre eine erläuternde Kommunikation zur Verfahrensweise der Festsetzung und zum jeweiligen Sachstand wünschenswert gewesen. Darüber hinaus sollte die Bundeswehr die Verwendungsverhältnisse im Libanon aufgrund der aktuellen Verschärfung der Sicherheits- und Bedrohungslage regelmäßig einer Überprüfung unterziehen. Der Raketenbeschuss auf das UNIFIL-Hauptquartier in Naqoura, bei dem im Berichtsjahr acht österreichische Blauhelmsoldaten verletzt wurden, verdeutlicht die enormen Einsatzbelastungen und Gefahren, denen Bundeswehrsoldaten hier durch das Aufflammen des Nahostkonfliktes ausgeliefert sind. Zudem ist zweifelhaft, ob der Auftrag überhaupt noch erfüllt werden kann. Der Einsatz sollte ehrlich und sorgfältig evaluiert sowie Wirkung, Erfolg und Gefahren abgewogen werden.

Irak und Jordanien

Der Bundeswehreininsatz COUNTER-DAESH/CAPACITY BUILDING IRAQ zielt darauf ab, die irakischen Streit- und Sicherheitskräfte zu befähigen, die Sicherheit und Stabilität im Land zu gewährleisten und ein Wiedererstarken des sogenannten Islamischen Staates (IS) zu verhindern. Bereits seit 2015 beteiligt sich die Bundeswehr am internationalen Anti-IS- und Stabilisierungseinsatz Operation Inherent Resolve. Zusätzlich unterstützen deutsche Soldatinnen und Soldaten seit 2020 die NATO-Mission, die die Sicherheitsinstitutionen im Irak auf strategischer Ebene berät. An mehreren Standorten in Jordanien und dem Irak waren im Berichtsjahr insgesamt 288 Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten gebunden.

Auch dieser Einsatz bleibt von den sich verstärkenden Spannungen im Nahen Osten nicht unberührt. Davon zeugen Raketenangriffe auf den deutsch-amerikanischen Stützpunkt im nordirakischen Erbil Ende 2023 ebenso wie Raketeinschläge im Sommer des Berichtsjahres nahe der zentralirakischen Al-Asad-Airbase. Da der Stützpunkt in Al-Azraq (Jordanien) von diesen Angriffen nicht betroffen war und grundsätzlich ausreichende Schutzmaßnahmen gegen Drohnen- und Raketenangriffe am Standort vorhanden sind, erkannte das Bundesministerium der Verteidigung im Berichtsjahr keine Erhöhung der konkreten Gefährdungslage für deutsche Soldatinnen und Soldaten in Jordanien und sah deshalb von einem Anheben des Auslandsverwendungszuschlages nachvollziehbar ab.

Ein anderes Problem ergab sich für viele im Auslandseinsatz befindliche Soldatinnen und Soldaten:

- *Unter anderem ein bei der NATO-Mission Irak in Bagdad stationierter Soldat beanstandete, dass aufgrund der Laufzeiten der Feldpost eine Teilnahme der im Irak eingesetzten Soldatinnen und Soldaten an der vorgezogenen Bundestagswahl im Februar 2025 per Briefwahl nicht sichergestellt werden könne.*

Aufgrund der Kurzfristigkeit der vorgezogenen Bundestagswahl entschied das Verteidigungsministerium, Kuriere in alle Einsatzgebiete der Bundeswehr zu entsenden, um den rechtzeitigen Transport der Briefwahlunterlagen sicherzustellen. Dieses Vorgehen ist gerechtfertigt und geboten, damit die Soldatinnen und Soldaten als Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform ihr **Wahlrecht** auch im Einsatz wahrnehmen können.

Kosovo

Bereits seit 25 Jahren beteiligt sich Deutschland an der NATO-Stabilisierungsmission KFOR im Kosovo. Damit handelt es sich um die längste Mission der Bundeswehr. Die Intensität des Einsatzes hat in den letzten Jahren nicht nachgelassen. Er bleibt vor allem durch die bestehenden Spannungen im kosovarisch-serbischen Grenzgebiet gefährlich. Im Berichtsjahr erfolgte daher ein deutlicher **Kräfteaufwuchs** von zuvor 72 auf jetzt 285 Kontingentangehörige durch die Neuaufstellung einer Einsatzkompanie. Sie hat unter anderem den Auftrag, auf gewalttätige Demonstrationen zu reagieren und die nationalen Sicherheitsstrukturen zu ergänzen. Dahingehende Herausforderungen zeigten sich beim Truppenbesuch der Wehrbeauftragten im Frühjahr 2024:

- *Ein Soldat kritisierte, dass seine Einheit nicht über ausreichend geschützte Fahrzeuge verfüge, um im Ernstfall in voller Personalstärke ausrücken zu können.*
- *Ein anderer Soldat monierte, dass der Kompanie die Nutzung von Reizgas zur Selbstverteidigung untersagt werden solle.*

Das Verteidigungsministerium teilte nach Überprüfung des Sachverhalts mit, dass nach erfolgter Schulung in der Handhabung Soldatinnen und Soldaten der Einsatzkompanie Reizgas inzwischen auf Patrouillenfahrten mitführen dürften. Das ist zu begrüßen. Im Falle von plötzlich auftretenden Gefährdungslagen müssen neben Schusswaffen auch nicht-tödliche Waffen zur Verfügung stehen, um verhältnismäßig auf konkrete Bedrohungen reagieren zu können.

Bosnien und Herzegowina

Seit dem Ende des Bosnienkrieges im Jahr 1995 waren NATO-Truppen in Bosnien und Herzegowina stationiert. 2004 übernahm die Europäische Union den Auftrag der Stabilisierung und Friedenssicherung im Rahmen der Operation EUFOR Althea. Nachdem die deutsche Beteiligung im Jahr 2012 zunächst geendet hatte, beschloss der Deutsche Bundestag wegen fortbestehender innerer Spannungen im Land und zum Schutz vor Destabilisierung die Wiederaufnahme der Mission im Jahr 2022. Im Berichtsjahr dienten 37 deutsche Soldatinnen und Soldaten in Bosnien und Herzegowina. Sie waren größtenteils im Stab des EUFOR-Hauptquartiers in Sarajevo gebunden.

Andere Kontingentangehörige waren in sogenannten **Verbindungs- und Beobachtungsteams** in den Grenzgebieten zu Serbien und Kroatien eingesetzt. Diese sollen das Wiederaufflammen von Konflikten zwischen den verschiedenen Volksgruppen frühzeitig erkennen, beispielsweise durch regelmäßige Patrouillenfahrten. Die Teams geben außerdem Aufklärungsunterricht in örtlichen Schulen zu der noch immer allgegenwärtigen Gefahr durch Minen. Daneben bauen sie Kontakte zu regionalen Entscheidungsträgerinnen und -trägern auf und sind ein sichtbarer sowie verlässlicher Ansprechpartner in der Region. Ihr Auftrag besteht vor allem darin, mit der lokalen Bevölkerung in den Austausch zu treten, was im Einzelfall emotional sehr fordernd sein kann. Viele ihrer

Gesprächspartnerinnen und -partner haben Krieg und Vertreibung miterlebt oder waren selbst ins Kriegsgeschehen verwickelt. Die Teams von meist sechs Soldatinnen und Soldaten leben in angemieteten Häusern und haben während ihres sechsmonatigen Einsatzes wenig persönlichen Austausch mit den restlichen Teilen des Kontingents.

Von diesem wichtigen Auftrag machte sich die Wehrbeauftragte im Rahmen eines Truppenbesuchs im Grenzgebiet zu Serbien im Frühsommer des Berichtsjahres ein eigenes Bild. Insbesondere der gute Zusammenhalt in den Teams kam dort zur Sprache. Mit Blick auf die **Einsatzvorbereitung** gab es jedoch Verbesserungsvorschläge:

- *Die in den Verbindungs- und Beobachtungsteams eingesetzten Soldatinnen und Soldaten wünschten sich mehr Sprachkurse und eine bessere Vorbereitung auf die komplexe Gesprächsführung mit den Angehörigen der verschiedenen Volksgruppen, die sich noch lange nicht ausgesöhnt hätten. Gut wäre zudem, längere Zeit im Vorfeld des Einsatzes die Gelegenheit zu erhalten, sich aufeinander in den Teams einzustellen. Dies würde die auf viele Monate angelegte Zusammenarbeit auf engem Raum erleichtern.*

Der Wunsch der Soldatinnen und Soldaten nach einer Ausbildung in der entsprechenden Landessprache ist nachvollziehbar. Aufgrund der Nutzung von Sprachmittlerinnen und -mittlern ist der erhebliche Aufwand einer solchen Ausbildung jedoch nicht gerechtfertigt. Mit dem Lehrgang „Taktische Gesprächsführung im Einsatz“ und der geplanten weiterführenden Ausbildung ab dem 7. DEU Einsatzkontingent EUFOR Althea werden die Soldatinnen und Soldaten gut auf ihren Einsatz vorbereitet.

Insgesamt waren die Soldatinnen und Soldaten des kleinen und nicht unmittelbar im Fokus stehenden Einsatzkontingents über den Truppenbesuch der Wehrbeauftragten sehr dankbar für die besondere Wertschätzung und Anerkennung des geleisteten Dienstes. Viele der geschilderten Probleme konnten im Nachgang des Truppenbesuches bereits abgestellt werden, sodass sich die Rahmenbedingungen des Einsatzes vor Ort spürbar verbessert haben. Für das Haus des Verbindungs- und Beobachtungsteam in Vlasenica hat die Bundeswehr mobile Klimageräte beschafft und zusätzliche Bildschirmarbeitsplätze eingerichtet. Darüber hinaus wurde der Umzug des National Support Elements ins Camp Butmir vorangetrieben.

Niger

Im Spätsommer 2024 endete der Einsatz der Bundeswehr in Niger. Seit dem Jahr 2016 engagierte sich die Bundeswehr in der nigrischen Hauptstadt Niamey mit der Bereitstellung von medizinischen Notfallflügen über den dortigen Lufttransportstützpunkt. Darüber hinaus bildete die Bundeswehr ab dem Jahr 2018 nigrische Spezialkräfte im Rahmen der Mission GAZELLE aus, die im August 2021 in das Mandat der EUTM Mali überführt und Ende 2022 beendet worden war. Im April 2023 stimmte der Deutsche Bundestag der Beteiligung der Bundeswehr an der neuen militärischen Partnerschaftsmission EU Military Partnership Mission in Niger zu. Die Mission zielte darauf ab, die Instabilität und Gewalt im Land einzudämmen und eine weitere Verschärfung der Krisen im Sahel zu verhindern. Zunächst war beabsichtigt, die Ausbildung der nigrischen Spezialkräfte, die bislang in der Mission GAZELLE erfolgte, im Rahmen der weiteren Mission TORIMA fortzuführen. Als Folge des Militärputsches in Niger im Juli 2023 wurden jedoch sämtliche Aktivitäten der Missionen EU Military Partnership Mission und TORIMA zunächst ausgesetzt. Der vollständige Abzug erfolgte Ende Mai 2024. Auch die Rückverlegung des Materials der Mission MINUSMA, die über den Lufttransportstützpunkt Niamey mit einem stark reduzierten Personalansatz erfolgte, schloss die Bundeswehr Ende Mai des Berichtsjahres ab. Die letzten verbliebenen Soldatinnen und Soldaten kehrten im Spätsommer 2024 nach Deutschland zurück.

Indo-Pazifik

Das Indo-Pacific Deployment der Bundeswehr ist ein Beitrag zur Stärkung und Aufrechterhaltung der regelbasierten internationalen Ordnung, zur Verhinderung politischer Blockbildung und zur Festigung der sicherheitspolitischen Zusammenarbeit im Indo-Pazifik. Einen Antrag zur vertieften Zusammenarbeit mit den Partnern des Indo-Pazifiks zur Lösung globaler Herausforderungen verabschiedete der Deutsche Bundestag im Sommer des Berichtsjahres.

Das Engagement der Deutschen Marine und der Luftwaffe beim Indo-Pacific Deployment erfolgte zwischen Mai und November des Berichtsjahres zum zweiten Mal nach 2021. Der maritime Einsatzverband bestand aus zwei Schiffen, der Fregatte BADEN-WÜRTTEMBERG und dem Einsatzgruppenversorger FRANKFURT AM MAIN.

Neben Hafenbesuchen bei befreundeten Nationen erfolgte die Beteiligung an mehreren multinationalen Übungen. Um der Gültigkeit der internationalen regelbasierten Ordnung Ausdruck zu verleihen, passierte die Bundeswehr das erste Mal seit über 20 Jahren die Straße von Taiwan.

Besonders bei solchen langen Seefahrten möchten die Soldatinnen und Soldaten Kontakt mit ihren Familien, Angehörigen und dem Freundeskreis in der Heimat halten. Die Flotte verfügt dafür auf ihren Schiffen über die sogenannte **Betreuungskommunikation**. Dabei handelt es sich um ein örtliches Netzwerk, mit dem die Besatzung für rein private Zwecke per Satellitenverbindung Zugang zum Internet erhält:

- *Kommunikationssatelliten in erdnahe Umlaufbahn ermöglichen für die Kontingente erstmalig einen schnelleren Internetzugang als durch die bisher genutzten Satelliten in höheren Umlaufbahnen. Damit ist für die Marine ein entscheidender Schritt bei der Bereitstellung der Betreuungsmedien auf Schiffen gelungen.*

Endlich gibt es eine gute, funktionierende Betreuungskommunikation, welche die Soldatinnen und Soldaten vor Ort sehr loben. Es wäre zu wünschen, wenn alle Einheiten der Marine die dafür erforderlichen Satellitenantennen zeitnah erhielten.

Während eines Hafenaufenthaltes der seegehenden Einheiten in Goa/Indien verschaffte sich die Wehrbeauftragte selbst einen Eindruck über die Rahmenbedingungen, die exzellente Führung und die hervorragende Leistung der Besatzung beider seegehenden Einheiten. Trotz der besonderen Belastungen und Herausforderungen während der mehrmonatigen Seefahrt zeigten sich die Bordbesatzungen hoch motiviert und engagiert.

Das war angesichts der langen Abwesenheit des Einsatzgruppenversorgers von sieben Monaten und der Fregatte BADEN-WÜRTTEMBERG von vier Monaten nicht selbstverständlich. Die Besatzung des Einsatzgruppenversorgers hat während des gesamten Indo-Pacific Deployment Dienst getan. Für die in Singapur eingeschiffte Besatzung der Fregatte BADEN-WÜRTTEMBERG ging es direkt im Anschluss zum Nachfolgeeinsatz im Rahmen der Mission UNIFIL im Mittelmeer. Auch wenn einige Härten des Einsatzes abgefedert werden konnten und die Rahmenbedingungen wie die Betreuungskommunikation beispielhaft waren, sind derart lange Stehzeiten für die eingesetzten Soldatinnen und Soldaten und deren Familien zu lang.

Auslandsdienststellen

Ausdruck der Bündnisverpflichtung und der internationalen Integration der Bundeswehr sind auch deren zahlreiche Dienststellen im Ausland. Zu diesen gehören Ausbildungseinrichtungen, Militärattachéstäbe bei Botschaften und Ständigen Vertretungen Deutschlands oder deutsche Anteile bei NATO-Einrichtungen und NATO-Großverbänden sowie die Bundeswehrverwaltungsstellen im Ausland. Das große Engagement der hierzu im Ausland stationierten deutschen Soldatinnen und Soldaten fördert seit Langem die sehr gute bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit mit verbündeten Streitkräften. Durch die geplante dauerhafte Stationierung der Panzerbrigade 45 in Litauen bis 2027 mit 4.800 Soldatinnen und Soldaten sowie 200 Zivilbeschäftigten wird der Ansatz des in Auslandsdienststellen gebundenen Personals deutlich erhöht.

Der Antritt solcher Verwendungen konfrontiert die Soldatinnen und Soldaten oftmals mit zahlreichen Herausforderungen. Neben der Suche nach bezahlbarem Wohnraum und geeigneten Kita- beziehungsweise Schulplätzen für die mitreisenden Kinder kann die Vorleistung der ersten Mieten, insbesondere für Mannschafts-soldatinnen und -soldaten, eine enorme Belastung darstellen. Die Bundeswehrverwaltungsstellen im Ausland und der Sozialdienst der Bundeswehr stehen den Betroffenen für eine Beratung zur Verfügung, um den Start im Ausland zu erleichtern.

Auf Truppenbesuchen der Wehrbeauftragten im Ausland beklagen Soldatinnen und Soldaten häufig, dass einige Versicherungen und Banken die Bescheinigung der Bundeswehr über den Wohnsitz in Deutschland nicht anerkennen würden und es dadurch zur Ablehnung von Kreditanträgen, Kündigung von Versicherungen und Beitragserhöhungen komme.

- *In Anlehnung an die Herangehensweise des Auswärtigen Amtes gibt es seit Oktober 2022 sogenannte Korrespondenzadressen bei den zuständigen Kommandobehörden für die im Ausland eingesetzten Soldatinnen und Soldaten sowie für das Zivilpersonal.*

Es gilt, solche **Korrespondenzadressen** zeitnah in allen Organisationsbereichen der Bundeswehr umzusetzen, damit auch Soldatinnen und Soldaten aus Dienststellen, die nicht dem Streitkräfteamt unterstellt sind, davon profitieren können.

Auch bei der Rückkehr aus einer Auslandsverwendung nach Deutschland bestehen Hindernisse, beispielsweise bei der **Schulanmeldung** der mitreisenden Kinder:

- *Die Schulbehörden benötigen für die Festlegung der Schule die Meldeadresse der Familie, um die Zumutbarkeit des Schulweges bewerten zu können. Eine inländische Meldeadresse können die Soldatinnen und Soldaten, die sich vor Antritt der Auslandsverwendung abgemeldet haben, jedoch nicht vorweisen.*

Die Präsidentin der Kultusministerkonferenz hat dieses Problem auf Anregung der Wehrbeauftragten zum Anlass genommen, die Bildungsministerien der Länder noch einmal explizit zu sensibilisieren.

Während der Verwendung im Ausland stellt die **sanitätsdienstliche Versorgung** der Soldatinnen und Soldaten ein wichtiges Kriterium für die Attraktivität des jeweiligen Auslandsstandortes der Bundeswehr dar:

- *Ein in Stettin stationierter Soldat kritisierte, dass wegen fehlender truppenmedizinischer Versorgung am Standort jede Behandlung durch das polnische Gesundheitssystem im Nachgang von dem circa eine Autostunde entfernten Sanitätsversorgungszentrum in Torgelow durch persönliche Anwesenheit bestätigt werden müsse. Eine mit Torgelow eingerichtete Videosprechstunde sei aus technischen Gründen nicht verfügbar.*

Die Bundeswehr arbeitet daran, die Videosprechstunde künftig wieder in Stettin anbieten zu können. Auf die Vorlage des jeweiligen Krankmeldescheins verzichteten zwischenzeitlich bereits die zuständigen Disziplinarvorgesetzten, was wieder einmal eine pragmatische Truppenlösung darstellt.

Wertschätzung und Anerkennung

Bei einer Teilnahme an Auslandseinsätzen und anerkannten Missionen im Ausland werden die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr je nach Dauer des Einsatzes mit einer **Einsatzmedaille** in Bronze, Silber und Gold ausgezeichnet. Wer mindestens einmal aktiv an einem Gefecht teilgenommen oder unter hoher persönlicher Gefahr terroristische oder militärische Gewalt erlitten hat, wird zudem mit der **Gefechtsmedaille** ausgezeichnet. Mit der Neufassung des entsprechenden Stiftungserlasses aus dem Jahr 2022 verlegte das Verteidigungsministerium den Stichtag für die Verleihung von Einsatzmedaillen auf den 1. November 1991 vor, sodass seitdem auch länger zurückliegende Missionen auszeichnungsfähig geworden sind. Dies hatte ein erhöhtes Antragsaufkommen zur Folge:

- *Mehrere Soldatinnen und Soldaten beklagten die lange Bearbeitungsdauer ihrer Anträge auf Verleihung der Gefechtsmedaille von durchschnittlich zwölf Monaten.*

Das erhöhte Antragsaufkommen darf nicht dazu führen, dass die Prüfung der Verleihungsvoraussetzungen ein Jahr oder länger dauert. Auf Empfehlung der Wehrbeauftragten wurde der für die Einzelfallprüfung im Operativen Führungskommando der Bundeswehr – ehemals Einsatzführungskommando – zuständige Bereich temporär personell verstärkt, um den bestehenden Rückstand bei der Antragsbearbeitung schnellstmöglich abzubauen.

Aufgrund von Kritik aus der Truppe, dass weiterhin nicht alle Einsätze umfasst seien, prüft das Verteidigungsministerium außerdem **Einsätze im Inland** zu berücksichtigen und den Stichtag für die Verleihung der Einsatzmedaillen gegebenenfalls erneut anzupassen und auf den 3. Oktober 1990 festzulegen.

Gut ist außerdem, dass die in Prüfung befindliche Neufassung des Stiftungserlasses den zu ehrenden Personenkreis voraussichtlich nochmals erweitern wird. Dieses Vorhaben beruht auf Erkenntnissen aus der **Evakuierungsmission Sudan** im April 2023, bei der nicht alle der beteiligten Soldatinnen und Soldaten eine Einsatzmedaille erhalten hatten. Nach den Ausführungen des Ministeriums sei nach der geltenden Vorschriftlage eine Verleihung der Einsatzmedaille nicht für diejenigen Soldatinnen und Soldaten der Mission vorgesehen, die sich in den jeweiligen Stammeinheiten allein in Deutschland in Bereitschaft gehalten hatten, um im Bedarfsfall alarmiert zu werden. Mit der beabsichtigten Anpassung des Stiftungserlasses soll die Evakuierungsmission Sudan vollständig erfasst werden. Damit würden auch diejenigen Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr, die im Rahmen der Ausbildungsunterstützung der ukrainischen Streitkräfte in Deutschland eingesetzt sind, eine durch Deutschland gestiftete Medaille erhalten können. Bislang erhalten sie ausschließlich eine EU-Medaille.

Bei der Neufassung des Stiftungserlasses sollte das Ministerium zudem die Verfahrensweise zur Verleihung der Gefechtsmedaille an Angehörige **ausländischer Streitkräfte** ändern. Nach geltender Rechtslage kann eine Einsatzmedaille nur in Ausnahmefällen an Angehörige ausländischer Streitkräfte verliehen werden, wenn diese sich im Rahmen des Einsatzes besondere Verdienste um die Bundeswehr erworben haben. Ein allein passives

Miterleben terroristischer Gewalt reicht nicht aus, um die Voraussetzungen des Stiftungserlasses zu erfüllen, gefordert ist eine aktive Beteiligung an einem Gefecht. Aus Gründen der Gleichbehandlung und internationalen Verbundenheit wäre es sinnvoller, künftig bei der Verleihung der Gefechtsmedaille an ausländische Soldatinnen und Soldaten die gleichen Kriterien anzusetzen, die für Bundeswehrangehörige gelten.

Übungen im Ausland

Zur Sicherstellung der Landes- und Bündnisverteidigung finden regelmäßig NATO-Großübungen im Bündnisgebiet statt, bei denen die Soldatinnen und Soldaten das multinationale Zusammenspiel der kämpfenden Truppe üben. Bei der Vorbereitung und Durchführung der Übungen stehen die teilnehmenden Nationen im Hinblick auf die **Infrastruktur** teilweise vor Herausforderungen, so auch bei der Übung Ramstein Legacy 2024:

- *Ein teilnehmender Soldat beanstandete die hygienischen Zustände der Unterkünfte und der sanitären Anlagen in Burgas (Bulgarien). In den Unterkünften habe es stark gerochen. Aufgrund undichter Urinale habe er teilweise im Urin gestanden. Das Wasser aus Hähnen und Duschen sei milchig trüb gewesen. Viele Soldatinnen und Soldaten hätten daher trotz der hohen Temperaturen auf eine Körperpflege verzichtet. Diese Umstände hätten dazu geführt, dass er sich mit der Hautkrankheit Skabies (Krätze) infiziert habe.*

Für eine Unterbringung bei anderen Nationen existieren keine allgemeingültigen Standards. Dennoch sind Mindeststandards in Bezug auf die hygienischen Zustände unerlässlich. Daher sollte die Bundeswehr künftig die Anforderungen an Unterkünfte und sanitäre Anlagen im Vorfeld konkretisieren und durch eine Vorkundung vor Ort sicherstellen, dass bestehende Mängel schnellstmöglich beseitigt werden.

Bei anderen Übungen im Ausland beanstandeten Soldatinnen und Soldaten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen:

- *Ein Ausgleich von dort geleisteter Mehrarbeit sei nur in Freizeit und nicht in Geld möglich. Teilweise seien 200 Überstunden entstanden, die jedoch nicht hätten abgebaut werden können.*

Bislang ist nach dem Bundesbesoldungsgesetz neben der Gewährung von Auslandsdienstbezügen eine finanzielle Abgeltung von **Mehrarbeit** ausgeschlossen. Hier hat das Artikelgesetz Zeitenwende für Abhilfe gesorgt. Die Schaffung einer Vergütungsmöglichkeit für besondere zeitliche Belastungen neben Auslandsdienstbezügen war eine Kernforderung der Streitkräfte im Rahmen der Weiterentwicklung des soldatischen Arbeitszeitrechts. Es ist gut, dass dies endlich umgesetzt wird, denn fest steht: Übungen sind die neuen Einsätze. Die damit verbundenen Belastungen und Abwesenheiten sind gerade kein alltäglicher Dienst.

Den unterschiedlichen **finanziellen Ausgleich** monierten Soldatinnen und Soldaten bei parallellaufenden Übungen und einsatzgleichen Verpflichtungen im selben Land:

- *Ein im Rahmen der Übung Quadriga 2024 in Litauen eingesetzter Soldat beanstandete, dass er anderen Regelungen unterliege als Angehörige der einsatzgleichen Verpflichtung eFP in Litauen.*

Die unterschiedliche Höhe der finanziellen Abgeltung bei Übungen im Vergleich zu einsatzgleichen Verpflichtungen ist nachvollziehbar. Bei Übungen wird vor allem die zeitliche Mehrbelastung der Soldatinnen und Soldaten abgegolten, während der bei einsatzgleichen Verpflichtungen gewährte Auslandsverwendungszuschlag hingegen alle materiellen Mehraufwendungen und sonstigen Belastungen – wie beispielsweise die zumeist längere Abwesenheit von den Angehörigen in Deutschland – im Ausland abdeckt. Um Unstimmigkeiten zu vermeiden, sollten Einheiten die rechtlichen Rahmenbedingungen insbesondere bei parallellaufenden Übungen und Einsätzen am gleichen Einsatzort vor der Verlegung ins Ausland klar und verständlich kommunizieren.

Evaluierung der Auslandseinsätze

Zum Ende des Berichtsjahres 2024 schlossen mit der Enquete-Kommission „Lehren aus Afghanistan für das künftige vernetzte Engagement Deutschlands“ und dem 1. Untersuchungsausschuss (Afghanistan) die beiden im Jahr 2022 vom Deutschen Bundestag eingesetzten Gremien zur Aufarbeitung des Bundeswehreinsatzes in Afghanistan ihre inhaltliche Arbeit ab. Die Tätigkeit der Enquete-Kommission endete einem vorangegangenen Verlängerungs-Beschluss des Deutschen Bundestages folgend regulär, während der 1. Untersuchungsausschuss seine Arbeit aufgrund der verkürzten Wahlperiode vorzeitig beendete.

Deutschland war in Afghanistan nach den Vereinigten Staaten der zweitgrößte Truppensteller. Von 2001 bis 2021 leisteten rund 93.000 Frauen und Männer der Bundeswehr am Hindukusch Dienst. 59 von ihnen kamen ums Leben – so viele wie bei keinem anderen Auslandseinsatz der Bundeswehr.

Die **Enquete-Kommission** „Lehren aus Afghanistan für das künftige vernetzte Engagement Deutschlands“ verfolgte bei ihrer Betrachtung einen breiten Ansatz und nahm den fast 20-jährigen Einsatz in Afghanistan unter Beteiligung von externen Sachverständigen verschiedener Fachrichtungen und Institutionen in den Blick. In ihrem im Februar 2024 veröffentlichten und im Bundestag debattierten Zwischenbericht würdigten die Kommissionsmitglieder wiederholt den persönlichen Einsatz, die Verlässlichkeit in der Auftrags Erfüllung und das hohe Engagement der beteiligten Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr, welches Fortschritte in Afghanistan ermöglicht und den Menschen dort Hoffnung gegeben habe. Diese Bewertung ist erfreulich, prägte der Einsatz in Afghanistan doch die Truppe maßgeblich. Dennoch bilanzierte die Enquete-Kommission in dem Zwischenbericht zu Recht, dass der Einsatz mit dem Truppenabzug und der erneuten Machtübernahme der Taliban strategisch gescheitert sei. Beginnend mit einer fehlenden konkreten Zielsetzung für den Einsatz, der mangelnden Kenntnis des Einsatzlandes und dessen Gesellschaft, dem Fehlen eines realistischen Gesamtlagebildes, bis hin zu einer nicht vorhandenen Exit-Strategie, seien Mängel gleichermaßen in der Kommunikation und der Koordination der Arbeit zwischen den beteiligten Ressorts aufgetreten. Mit Blick auf die Bundeswehr erkannte die Kommission beachtliche Fortschritte mit zunehmender Einsatzdauer, auch hinsichtlich der Regelungen für den Einsatz militärischer Gewalt (Rules of Engagement). Insgesamt habe sich die Bundeswehr im Laufe des Einsatzes strukturell und kulturell zu einer Einsatzarmee entwickelt, was insbesondere auch zur Verbesserung der Einsatzversorgung für die deutschen Soldatinnen und Soldaten geführt habe.

Ihren Abschlussbericht legte die Enquete-Kommission im Januar 2025 vor. Im Hinblick auf die in seiner Bestandsaufnahme kritisch gewürdigten Punkte des deutschen Afghanistan-Engagements gab das Gremium 72 konkrete Handlungsempfehlungen, die künftig bei Einsätzen im Rahmen des internationalen Krisenmanagements Berücksichtigung finden sollten. Mit Blick auf die Bundeswehr empfahl die Kommission unter anderem trotz der Rückbesinnung auf die Landes- und Bündnisverteidigung einsatzrelevante Fähigkeiten für das internationale Krisenmanagement vorzuhalten und dafür entsprechende Mittel für Ausbildung, Ausrüstung und Vorbereitung sicherzustellen. Der Bundesregierung und dem Deutschen Bundestag riet die Kommission, aufgrund ihrer Mitverantwortung für die Betreuung und Versorgung von Einsatzgeschädigten, den Einsatzkräften im internationalen Krisenmanagement weiterhin öffentlich umfassende Wertschätzung und Unterstützung entgegenzubringen.

Der **1. Untersuchungsausschuss** konzentrierte sich im Rahmen seiner zurückblickenden Betrachtung auf das deutsche Regierungshandeln im Rahmen des Abzugs der Bundeswehr aus Afghanistan, wobei die im August 2021 durchgeführte Evakuierungsoperation einen besonderen Schwerpunkt bildete. Mit der Vernehmung der jeweiligen Leitungsebene der beteiligten Ressorts und der seinerzeit politisch Verantwortlichen, unter anderem die ehemalige Bundeskanzlerin, beendete der Ausschuss im Berichtsjahr seine Beweisaufnahme. Der im Februar 2025 vorgelegte Abschlussbericht kam zu vergleichbaren Einschätzungen wie auch die Enquete-Kommission.

Die Wehrbeauftragte hat die Arbeit der beiden parlamentarischen Gremien mit großem Interesse verfolgt. Es ist Aufgabe des Deutschen Bundestages, der Bundesregierung sowie der militärischen Führung der Bundeswehr die gezogenen Lehren und die daraus resultierenden Empfehlungen zu beraten, um konkrete Maßnahmen für die künftige Außen- und Sicherheitspolitik Deutschlands und den Einsatz der Bundeswehr abzuleiten.

Darüber hinaus hatten die Regierungsfractionen in ihrem Koalitionsvertrag eine **regelmäßige Evaluierung** von laufenden Auslandseinsätzen vereinbart. Das Verteidigungsministerium und das Auswärtige Amt haben daraufhin im Jahr 2024 eine solche Auswertung vorgenommen und einen entsprechenden Bericht vorgelegt. Zu den daraus gezogenen Schlüssen gehört beispielsweise, dass sich eine Beteiligung der Bundeswehr an Auslandseinsätzen erkennbar an den sicherheitspolitischen Interessen Deutschlands ausrichten und Erwartungen an die militärischen Beiträge Deutschlands realistisch formuliert sein sollten. Ferner müsse die Bundeswehr so ausgestattet werden, dass sie ihre Hauptaufgabe, nämlich die Landes- und Bündnisverteidigung, erfüllen könne. Dies sei die Grundlage, um auch mit militärischen Fähigkeiten substanziell zum internationalen Krisenmanagement beizutragen.

2. Ukraine

EU-Ausbildungsmission

Seit Ende 2022 stärkt die EU Military Assistance Mission Ukraine (EUMAM UA) die Ukraine in ihrem Abwehrkampf gegen die russische Invasion. Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr leisteten im Berichtsjahr mit der Ausbildung der ukrainischen Streitkräfte einen wichtigen Beitrag zur Verteidigungsfähigkeit der Ukraine. Durchschnittlich waren rund 1.500 Bundeswehrangehörige in der Mission gebunden: als Ausbilderinnen und Ausbilder, in der Versorgung sowie als Sprachmittlerinnen und Sprachmittler. Somit war **EUMAM UA** im Jahr 2024 die zahlenmäßig größte Mission der Bundeswehr. Die Wehrbeauftragte besuchte – zum zweiten Mal in ihrer Amtszeit – im Berichtsjahr unangekündigt einen Ausbildungsdurchgang dieser Mission. Sie erhielt dabei einen Eindruck, mit welchem Engagement und mit welcher Ernsthaftigkeit sowie hohen Professionalität die Truppe ihren wichtigen Auftrag erfüllt.

- *Dort eingesetzte Soldatinnen und Soldaten berichteten, dass die Zusammenarbeit der deutschen und ukrainischen Kräfte vertrauensvoll und ein „Arbeiten auf Augenhöhe“ sei. Alle betrachteten die Mission als sinnstiftenden Auftrag sowie erfreulich unbürokratisch.*

Neben dem körperlich beanspruchenden Ausbildungsalltag ist die **psychische Belastung** die wohl größte Herausforderung für die deutschen Ausbilderinnen und Ausbilder, denn die von ihnen Ausgebildeten kehren in den bewaffneten Konflikt zurück und werden möglicherweise ihr Leben verlieren. Durch den engen persönlichen Kontakt erhalten die Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten einen tiefgehenden Einblick in das Kriegsgeschehen und die vorherrschenden Sorgen und Nöte. Im Rahmen der Fürsorge bietet die Bundeswehr den Ausbilderinnen und Ausbildern deshalb fortlaufend psychologische Unterstützung an. Im Rahmen regelmäßiger mehrtägiger Besuche an den verschiedenen Ausbildungsstätten führen Truppenpsychologinnen und -psychologen sowohl Einzel- als auch Gruppengespräche mit den Ausbilderinnen und Ausbildern, den sprachbefähigten Soldatinnen und Soldaten und dem militärischen Organisations- und Führungspersonal. Zudem ist eine kurzfristige truppenpsychologische Unterstützung durch eine telefonische Erreichbarkeit sichergestellt. Belastungsstörungen von Bundeswehrkräften, die sich auf einen Einsatz als Ausbilderin und Ausbilder zurückführen ließen, sind nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung nicht bekannt.

Als schwierig gestaltete es sich, die notwendigen formellen Grundlagen für eine adäquate **Familienbetreuung** zu schaffen, wie der Leiter eines Familienbetreuungsentrums vortrug:

- *Hierfür sei Voraussetzung, die beteiligten Soldatinnen und Soldaten in dem Missionstool im Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr zu erfassen. Für die Ausbildungskräfte von EUMAM UA, deren Einsatz regelmäßig drei Ausbildungsdurchgänge zu je 35 Tagen umfasse, erfolge dies bislang allerdings nicht. Grund dafür sei ihre hohe Fluktuation und der damit einhergehende beträchtliche administrative Aufwand. Nach Angaben des Kommandos Heer hat die Erfassung zudem einen automatischen Wechsel der disziplinarischen Unterstellung der Ausbildungskräfte von ihrem Stammtruppenteil zum Multinational Special Training Command zu Folge, was weder vorgesehen noch strukturell umsetzbar sei. Da dieses Vorgehen allerdings im Widerspruch zur eindeutigen ministeriellen Befehlslage steht, prüft das Kommando Möglichkeiten zur Lösung dieses Problems.*

Auch wenn es für die Ausbildungskräfte selbst Angebote der Militärseelsorge und der Truppenpsychologie gibt, darf die Betreuung ihrer Familien nicht an solchen bürokratischen Hürden scheitern.

Bis Ende 2024 bildeten die an der Mission beteiligten EU-Staaten mehr als 60.000 ukrainische Soldatinnen und Soldaten aus. Die EU-Verteidigungsministerinnen und -minister vereinbarten, diese Anzahl bis Ende des Winters 2024/2025 auf rund 75.000 ukrainische Soldatinnen und Soldaten zu steigern. Die Ausbildung in Deutschland orientiert sich dabei am **Bedarf der Ukraine**. Im Berichtsjahr hat die Bundeswehr erneut annähernd 10.000 ukrainische Kräfte ausgebildet. Diese Zahlen beizubehalten, erfordert am bisherigen Personal- und Materialeinsatz in unverminderter Größenordnung festzuhalten.

Ohne die wertvolle Unterstützung durch **Sprachmittlerinnen und Sprachmittler** wäre die Ausbildung der ukrainischen Soldatinnen und Soldaten nicht möglich. Im Berichtsjahr hat die Bundeswehr insgesamt mehrere Hundert von ihnen eingesetzt. Dabei ist sich das Verteidigungsministerium den Herausforderungen und den Belastungen der bei EUMAM UA für die Sprachmittlung eingesetzten Soldatinnen und Soldaten bewusst. Im Mai 2023 hat es daher einen Verteilungsschlüssel für die verschiedenen Organisationsbereiche vorgegeben, um die

bestehende Auftragslast der sprachbefähigten Soldatinnen und Soldaten sowie der diese stellenden Verbände gleichmäßiger zu verteilen. Darüber hinaus hat es in Zusammenarbeit mit einem zivilen Dienstleister aus der Ukraine stammende Frauen und Männer für die Sprachmittlung gewinnen können. Die Erfahrungen hiermit sind nach Angaben des Ministeriums durchweg positiv. Die zivilen Sprachmittlerinnen und Sprachmittler bewähren sich und sorgen für eine wertvolle Entlastung der aktiven Truppe. Bei Bedarf können auch sie auf die Unterstützung der Truppenpsychologen zurückgreifen. Während die Bundeswehr für militärisches und ziviles Personal ein Einsatznachbereitungsseminar anbietet und die Teilnahme daran verpflichtend ist, besteht für externe zivile Übersetzerinnen und Übersetzer ein vergleichbares Angebot nicht. Eine entsprechende Nachbereitung für dieses Personal anzubieten, liegt damit in der Verantwortung der zivilen Beschäftigungsfirma. Angesichts der in der Truppenpsychologie vorhandenen Expertise sollte die Bundeswehr mit dem zivilen Vertragspartner vereinbaren, dass dieser auch den externen zivilen Sprachmittlerinnen und -mittlern ein bundeswehrinternes Nachbereitungsseminar anbieten kann. Alternativ könnte die Bundeswehr den zivilen Dienstleister vertraglich verpflichten, ihnen selbstständig ein ähnliches Angebot zu unterbreiten.

NATO-Unterstützungsmission

Losgelöst von der EU-Ausbildungsmission EUMAM UA beschlossen die Mitgliedstaaten der NATO auf ihrem Gipfel im Juli 2024 in Washington, die Mission NATO Security Assistance and Training for Ukraine (NSATU) als koordinierendes Element aufzustellen. Mit ihr wird die militärische Hilfe und Unterstützung der NATO-Staaten für die Ukraine gebündelt, um sie noch effektiver und effizienter gestalten zu können. Die Bundeswehr beteiligt sich vielfältig und engagiert an dieser wichtigen Mission. Vor allem stellt sie im Hauptquartier des diesbezüglichen NATO-Kommandos in Wiesbaden Personal in zahlreichen Verwendungen. Zudem schützen deutsche Soldatinnen und Soldaten – gemeinsam mit den Partnernationen – die Logistikkette zur Unterstützung der Ukraine.

Lehren für die Bundeswehr

Die Bundeswehr hat durch den völkerrechtswidrigen Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine eigene Lehren für das militärische Handeln ziehen können. Eine Grundlage dafür bildet seit Sommer 2022 die Auswertung der Kriegsführung durch das Kommando Heer für die Landstreitkräfte der Bundeswehr. Auch die übrigen Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche der Bundeswehr prüfen ihre bisherigen Strukturen und Planungen. Die daraus gezogenen Lehren betreffen das gesamte Fähigkeitsspektrum der Bundeswehr. Dabei geht es unter anderem um die Ausstattung mit bestimmten Waffensystemen, entsprechender Ausrüstung sowie die künftige Gestaltung der Taktik und Ausbildung.

Das Erfordernis voll ausgestatteter, dauerhaft und jederzeit einsatz- und kampfbereiter Streitkräfte bedeutet auch eine möglichst zügige **Wiederbeschaffung** des zur Unterstützung der Ukraine abgegebenen Materials, des Großgerätes sowie ein entsprechendes Wiederauffüllen der Munitionsbestände. Laut Angaben der Bundesregierung, die sie im Internet transparent veröffentlicht, hat Deutschland die Ukraine seit Februar 2022 mit Material aus Beständen der Bundeswehr mit einem geschätzten Wiederbeschaffungswert von etwa 5,2 Milliarden Euro unterstützt. Neben gepanzerten Gefechtsfahrzeugen hat Deutschland unter anderem Waffen und Gerätschaften aus dem Bereich der Artillerie, zur Luftverteidigung sowie Schutz- und Spezialausrüstung an die ukrainischen Streitkräfte abgegeben. Um den Bedarf der Bundeswehr zu decken und die Materialabgaben an die Ukraine auszugleichen, hat das Verteidigungsministerium bereits verschiedene Beschaffungsinitiativen auf den Weg gebracht und falls notwendig im Rahmen von sogenannten 25-Millionen-Euro-Vorlagen in den parlamentarischen Beteiligungsprozess gegeben.

3. Strukturreform der Bundeswehr

Das Verteidigungsministerium will mit flexibleren, agileren und effizienteren Strukturen die Landes- und Bündnisverteidigung an die aktuelle Bedrohungslage anpassen. Unter Berücksichtigung der sicherheitspolitischen Lage in Deutschland, Europa und der Welt formulieren die Verteidigungspolitischen Richtlinien aus dem Jahr 2023 den Auftrag der Bundeswehr für die nahe Zukunft. Um deren Vorgaben in ein Fähigkeitsprofil und eine Militärstrategie zu überführen, arbeitete das Verteidigungsministerium an einer Strukturreform der Streitkräfte, die es im Frühling des Berichtsjahres vorgestellt und seitdem in großen Teilen umgesetzt hat. Zusätzlich hat der

Verteidigungsminister mit dem Osnabrücker Erlass zum Mai 2024 das Bundesministerium der Verteidigung reorganisiert. Er will damit dessen Führungs- und Handlungsfähigkeit in allen Lagen verbessern sowie die fachlich-inhaltliche sowie organisatorische Entscheidungskompetenz und Eigenverantwortung auf allen Ebenen stärken. Der Abschluss der gesamten Umstrukturierung ist für das Jahr 2025 vorgesehen.

Wesentliches Element der Reform war die Aufstellung eines Operativen Führungskommandos. Hierfür wurden zwei bestehende militärische Führungskommandos zusammengezogen: das Territoriale Führungskommando der Bundeswehr, das bisher alle Aufträge der Bundeswehr im Inland sowie die nationale territoriale Verteidigung verantwortet hat, und das Einsatzführungskommando der Bundeswehr, das die Auslandseinsätze der Bundeswehr im internationalen Krisenmanagement führte. Mit dem neuen **Operativen Führungskommando** soll nunmehr die einheitliche Führung in allen Einsätzen der Bundeswehr garantiert und eine einheitliche Beratung des Verteidigungsministeriums gewährleistet werden. Außerdem soll das Kommando eine zentrale Ansprechstelle für nationale und internationale Partner zur Koordinierung gemeinsamer Einsätze und Missionen darstellen. Die Landeskommandos der Bundesländer dienen dabei nach Angabe des Ministeriums als Bindeglied in die Fläche. Das Kommando entwickle auch den sogenannten Operationsplan Deutschland (OPLAN DEU) fort – den ersten neuen Verteidigungsplan seit dem Ende des Kalten Kriegs. Diesen überprüften im November 2024 etwa 200 Angehörige der Bundeswehr einschließlich Personen aus verschiedenen Behörden des Bundes und der Länder in einem Stresstest.

Des Weiteren trat der bisherige militärische Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum (CIR) neben die traditionellen drei Teilstreitkräfte Heer, Luftwaffe und Marine als weitere vierte Teilstreitkraft. Denn Konflikte, Bedrohungen und Kriege umfassen mittlerweile auch den Cyber- und Informationsraum. Die Relevanz etwa durch hybride Bedrohungen wird ständig größer. Zusätzlich stellt die Bundeswehr zum April 2025 eine neue Heimatschutzdivision als vierten Großverband des Heeres auf.

Außerdem gingen in einem neu geschaffenen **Unterstützungsbereich** die bisher eigenständige Streitkräftebasis als Logistikkdienstleister und der Zentrale Sanitätsdienst auf. Durch diese Bündelung will das Verteidigungsministerium sicherstellen, dass alle Teilstreitkräfte auf sämtliche Fähigkeiten stets Zugriff haben – je nach Bedarf. Darüber hinaus soll das Unterstützungskommando eine effiziente militärische Verwaltungsstruktur schaffen, die Verwaltungsaufgaben bündelt.

Wie alle bisherigen Umstrukturierungen verlangt auch diese den Soldatinnen und Soldaten einiges ab, insbesondere wenn sich eine Neuaufstellung wie im nachfolgenden Fall vollzieht:

- *Beim Truppenbesuch beim ABC-Abwehrregiment 1 in Strausberg im April 2024 erfuhr die Wehrbeauftragte, dass die Einsatzbereitschaft des bereits im April 2022 aufgestellten Verbandes erheblich eingeschränkt sei, weil die Zeichnung der grundlegenden Organisationsweisung noch ausstehe. Dies habe erhebliche Folgewirkungen – über 200 Dienstposten seien nicht freigegeben, bestehendes Material sei veraltet sowie nicht ausreichend und etliche Gebäude auf dem Gelände seien abgerissen oder für den Abriss vorgesehen. Insgesamt bestehe keine ABC-abwehrspezifische Infrastruktur.*

Eine solche Lage ist nicht hinnehmbar. Wenn die Bundeswehr Einheiten oder Verbände neu aufstellt, muss sie dafür Sorge tragen, dass diese hinreichend mit Personal und Material ausgestattet sind und die erforderliche Infrastruktur vorhanden ist. Es muss gewährleistet sein, dass der Auftrag von Beginn an erfüllt werden kann. Andernfalls geht die hohe Motivation der Soldatinnen und Soldaten solcher Einheiten und Verbände aufgrund ungenügender Rahmenbedingungen schnell wieder verloren.

4. Finanzielle Ausstattung der Bundeswehr

Verteidigungshaushalt und Sondervermögen

Mit rund 52 Milliarden Euro stand erfreulicherweise im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr ein um rund 1,8 Milliarden Euro erhöhtes Ausgabevolumen im originären Verteidigungshaushalt (Einzelplan 14) zur Verfügung. Die Ist-Ausgaben beliefen sich im Jahr 2024 auf rund 50,3 Milliarden Euro.

Darüber hinaus wurden im **Sondervermögen** der Bundeswehr rund 19,8 Milliarden Euro im Berichtsjahr bereitgestellt, von denen die Bundeswehr rund 17,2 Milliarden tatsächlich ausgegeben hat. Das Ministerium sollte in Zukunft sicherstellen, dass zur Verfügung stehende Gelder auch ausgegeben werden. Insgesamt war zum Jahresende 2024 die Kreditermächtigung des 100 Milliarden umfassenden Sondervermögens bereits zu rund

82 Prozent belastet. Für zahlreiche rüstungsinvestive Ausgaben für die Bereiche Forschung, Entwicklung und Erprobung sowie militärische Beschaffungen hat die Bundeswehr im Jahr 2024 auf das Sondervermögen zurückgegriffen.

Der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages hat kurz vor der parlamentarischen Weihnachtspause im Dezember 2024 noch weitere 38 Verteidigungsinvestitionen, die 25 Millionen übersteigen, genehmigt. Insgesamt hat er im Berichtsjahr 97 große Beschaffungs- und Entwicklungsvorhaben mit diesen sogenannten 25-Millionen-Euro-Vorlagen mit einem Auftragsvolumen von insgesamt rund 58,5 Milliarden Euro bewilligt. Dies ist ein Rekord, im Vorjahr waren es 55 Vorlagen. Die Verlagerung aus dem regulären Verteidigungsetat in das Sondervermögen war notwendig, um den stetig ansteigenden Betriebsausgaben und multinationalen Verpflichtungen Rechnung zu tragen. Mit diesen Ausgaben reagiert Deutschland auf die weltpolitische Lage und insbesondere auf Bedrohungen von außen. Denn eine gut ausgestattete Bundeswehr dient sowohl der Abschreckung als auch der Verteidigungsfähigkeit. Der Krieg in der Ukraine zeigt, in welchen Bereichen die Bundeswehr aufrüsten muss. Durch Anschaffungen, welche bereits mit Hilfe des Sondervermögens beschafft wurden, könnten beispielsweise Drohnenangriffe nun besser abgewehrt werden.

Nach Auskunft der Bundesregierung wurde das **NATO-Ziel**, dass jeder Mitgliedstaat mindestens zwei Prozent seines Bruttoinlandsprodukts in die Verteidigung investiert, unter Berücksichtigung der Ansätze des Einzelplans 14, des Sondervermögens der Bundeswehr und der relevanten Ausgaben anderer Einzelpläne im Haushaltsjahr 2024 erreicht.

Wie in den Vorjahren nehmen die Ist-Ausgaben für Personal und Versorgung im Einzelplan 14 den größten Posten ein. Im Jahr 2024 beliefen sie sich auf insgesamt rund 22,46 Milliarden Euro und somit auf 44,8 Prozent der Gesamtausgaben. Insbesondere für die Aufstellung und Stationierung der Brigade in Litauen sind mit deutlich steigenden Ausgaben in diesem Bereich in den kommenden Jahren zu rechnen. Die Kosten für militärische Beschaffungen und Materialerhaltung haben im Einzelplan 14 mit insgesamt 9,831 Milliarden Euro rund 19,6 Prozent der Gesamtausgaben im Berichtsjahr ausgemacht. Darüber hinaus wurden rund 15 Milliarden Euro für militärische Beschaffungen aus dem Sondervermögen im Jahr 2024 ausgegeben. Dies waren 87,8 Prozent der Gesamtausgaben des Sondervermögens im Jahr 2024. Aufgrund der erhöhten Energie- und Rohstoffpreise werden die Aufwendungen in diesen Bereichen zukünftig weiter steigen.

Bei Truppenbesuchen erfuhr die Wehrbeauftragte, dass die Investitionen gut bei der Truppe ankommen, beispielsweise für die persönliche Ausrüstung, moderne Kampfbekleidung und neues großes wie kleines Gerät. Jedoch hörte sie in Gesprächen mit Soldatinnen und Soldaten ebenso, an welchen Stellen die Gelder nach wie vor fehlen und wie lange die Beschaffung nach wie vor dauert. Um einerseits den notwendigen Fähigkeitserhalt und -aufbau der Truppe sowie andererseits die Bundeswehr als attraktive Arbeitgeberin sicherzustellen, muss das Finanzvolumen im Einzelplan 14 weiter deutlich erhöht werden. Sowohl die Bundeswehr wie auch die wehrtechnische Industrie benötigen Planungssicherheit. Damit die aus dem Sondervermögen begonnenen wichtigen Vorhaben abgeschlossen beziehungsweise fortgeführt werden können, bedarf es zwingend einer entsprechenden Aufstockung im regulären Verteidigungshaushalt. Das gilt insbesondere auch in Bezug auf die bei weitem nicht ausreichende Personalstärke und die in Teilen desaströse Infrastruktur.

Flexible Haushaltsmittel

Das Maßnahmenpaket Flexible Haushaltsmittel für Kommandeurinnen und Kommandeure und zivile Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter soll ihnen schnelle Handlungsfähigkeiten ermöglichen. Sie können mit den ihnen unmittelbar zur Verfügung stehenden insgesamt 60.000 Euro am Markt verfügbare Produkte dezentral sowie kurzfristig erwerben und nutzen. Hierbei sind zwingend die haushälterischen Richtlinien zu beachten, weswegen der oftmals verwendete Begriff „Handgeld“ irreführend sein kann.

Im Berichtsjahr beliefen sich die Ausgaben aus den Flexiblen Haushaltsmitteln auf rund 13,3 Millionen Euro. Insgesamt wurden 3.571 Beschaffungsvorgänge initiiert. Der durchschnittliche Mittelabfluss einer Dienststelle betrug rund 35.000 Euro. Bei Truppenbesuchen stellte die Wehrbeauftragte abermals fest, dass die Bandbreite der erworbenen Produkte groß ist. Sie reicht vom Kauf handelsüblicher Drohnen über Werkzeuge bis hin zur Verwendung für Tagungen und weitere Veranstaltungen.

Wie in den Vorjahren thematisierten die Soldatinnen und Soldaten dennoch die mangelnde Flexibilität hinsichtlich der Mittelverwendung. Sie wünschten sich noch mehr Handlungsspielraum:

- *Offiziere des Panzerbataillons 393 in Bad Frankenhausen schlugen vor, diese Mittel für die regionale Personalgewinnung einzusetzen und unabhängig davon Pendelbusse für Nicht-Unterkunftsberechtigte zu finanzieren.*
- *Zudem wurde mehrfach der Wunsch geäußert, die Flexiblen Haushaltsmittel für IT-Anschaffungen nutzen zu können. Aus haushaltsrechtlichen Gründen ist der Einsatz der Mittel sowohl für IT als auch Personalgewinnung bisher nicht möglich.*

Eine Evaluierung der Flexiblen Haushaltsmittel aus dem Jahr 2022 hatte sich mit der Beseitigung noch bestehender Hemmnisse und deren Weiterentwicklung befasst. Ein wichtiges Ergebnis war die beabsichtigte Schaffung eines neuen Haushaltstitels für den Erwerb von Geräten, Ausstattungs- und Ausrüstungsgegenständen für Verwaltungszwecke ab dem Jahr 2025. Mit diesen Mitteln sollen künftig handelsübliche und marktverfügbare Materialbedarfe militärischer Dienststellen, jedoch keine Militärausrüstung oder IT, finanziert werden.

5. Bürokratie

Bürokratie – oft Synonym für den Verwaltungsapparat – ist an sich nicht negativ, sondern notwendig, um das Funktionieren demokratisch legitimierter Institutionen zur Sicherung des Gemeinwohls zu gewährleisten. Das gilt für die föderalistische Bundesrepublik Deutschland im Allgemeinen und für die Bundeswehr im Besonderen. Zu Recht ist Bürokratie jedoch meist negativ konnotiert. Gemeint ist nämlich das **Übermaß** an Bürokratie, das im Fall der Streitkräfte die jeweiligen Einheiten sowie die Soldatinnen und Soldaten über das Notwendige hinaus belastet, irritiert und letztlich zu Recht frustriert. Dieses Übermaß gilt es abzubauen und künftig zu vermeiden, führt es doch zu zahlreichen Problemen. Komplexe Verwaltungsprozesse verlangsamen die Entscheidungsfindung der Truppe. Außerdem behindern bürokratische Hürden notwendige Entscheidungen, wodurch sie die Einsatzbereitschaft und Reaktionsfähigkeit der Streitkräfte oftmals beeinträchtigen. Eine starre Bürokratie erschwert es den Einheiten zudem, schnell auf sich verändernde Situationen oder Anforderungen zu reagieren. Auch verringert eine zu komplexe Verwaltungsstruktur die Motivation und Zufriedenheit der Soldatinnen und Soldaten, da sie sich häufig mit langwierigen Prozessen und unnötigen Formalitäten auseinandersetzen müssen. Es gibt daher keinen Truppenbesuch, bei dem Soldatinnen und Soldaten gegenüber der Wehrbeauftragten nicht überbordende Bürokratie kritisieren.

- *In ihrer Kritik ziehen Soldatinnen und Soldaten oft den Vergleich zum Zustand der Bundeswehr vor einigen Jahrzehnten. Viele haben den Eindruck, dass alles aufwendiger und komplizierter geworden sei.*
- *Beispielhaft ist der Vortrag eines Offiziers, dass 30 Prozent seiner Aufgaben aus bürokratischen Prozessen resultierten.*

Mit Blick auf den Kernauftrag der Bundeswehr – die Landes- und Bündnisverteidigung – ist ausreichend Zeit für dessen Erfüllung ohne Beeinträchtigung durch unnötige bürokratische Prozesse essenziell.

Das hat auch das Bundesministerium der Verteidigung erkannt, welches spätestens seit dem Jahr 2013 fokussiert am Abbau der Bürokratie arbeitet. Von besonderer Bedeutung ist dabei die im März des Berichtsjahres veröffentlichte **Agenda Bürokratieabbau**, die unmittelbar auf der Agenda Deregulierung aus dem Jahr 2016 aufbaut. Als Strategiepapier ausgestaltet, identifiziert sie verschiedene Problemkomplexe, welche den Bürokratieabbau im Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums behindern. Zudem benennt sie konkrete Ziele, die es zu erreichen gilt.

Neben den klassischen Bereichen des Regelungsmanagements, des Bürokratieabbaus und der Bürokratieprävention verfolgt die Agenda vor allem einen **Mentalitätswandel** in der Truppe. Das ist ein sehr guter und begrüßenswerter Ansatz, denn hier gibt es zuweilen eindeutigen Verbesserungsbedarf:

- *„Alles-an-alle-Befehlsmails“ sind ein weit verbreitetes Führungshandeln. Auch seitenlange, teilweise mehrfach überarbeitete und in ihrer Detailtiefe absurd anmutende Befehle militärischer Vorgesetzter, die kleinteilig jede denkbare Ausgestaltung einer einfachen dienstlichen Veranstaltung regeln, sind immer wieder Bestandteil der Akten, welche die Wehrbeauftragte bearbeitet.*

Hier gilt es, die Führungsphilosophie der Bundeswehr – **Führen mit Auftrag** – wieder mehr in das Bewusstsein zu rücken. Zu Recht identifiziert daher das Verteidigungsministerium in der Agenda wesentliche Faktoren, die beispielhaft für einen notwendigen Mentalitätswandel sind: ein zu stark ausgeprägtes Absicherungsdenken bei Entscheidungen, eine übermäßige Kontrolle durch die Vorgesetzten, die keine Handlungsspielräume zulassen, ein fehlendes unbürokratisches Denken und Handeln aller Beteiligten sowie eine zu gering ausgeprägte und tolerante Fehlerkultur. Das Ministerium zielt damit insbesondere auf das Handeln der Führungskräfte ab, fordert jedoch zugleich die Mitarbeit aller Bundeswehrangehörigen. Denn auch der vereinzelt geäußerte Wunsch einiger Soldatinnen und Soldaten nach kleinteiligen Vorgaben durch die Vorgesetzten sowie fehlender Wille oder Mut, selbst Verantwortung zu übernehmen, behindern den Bürokratieabbau.

Verständlicherweise muss dieser zu Recht geforderte Mentalitätswandel erst noch die volle Wirkung in der Truppe entfalten. Dies kann nicht von heute auf morgen geschehen. Zwingend erforderlich ist jedoch, in den Einheiten schnellstmöglich von dem Denken abzuweichen: „Das haben wir schon immer so gemacht.“ Gut ist daher, dass ein eigens für den Bürokratieabbau zuständiges Referat im Ministerium die im August 2023 für diesen Themenbereich geschaffene Gruppe Regelungsmanagement und Bürokratieabbau im Rahmen der Fachaufsicht führt. Kernelement der Gruppe ist die sogenannte zentrale **Ansprechstelle** Bürokratieabbau. Erstmals in der Geschichte der Bundeswehr hat das Verteidigungsministerium eine Struktur etabliert, die mit der Reduzierung bürokratischer Hemmnisse beauftragt ist und die diese Aufgabe zentral für den gesamten Geschäftsbereich wahrnimmt. Bei der Gruppe können alle Angehörigen der Bundeswehr per E-Mail, Intranet oder Telefon bürokratische Hürden einfach und schnell melden. Das ist allerdings noch nicht allen Bundeswehrangehörigen bekannt:

- *Auf die Gruppe Regelungsmanagement und Bürokratieabbau angesprochene Soldatinnen und Soldaten berichteten zuweilen, diese nicht zu kennen. Teilweise bekundeten sie auch eine ablehnende Haltung der Gruppe gegenüber, da es sich ihres Erachtens bloß um eine weitere Stelle handele, die Bürokratie nicht abbaue, sondern vielmehr erhöhe.*

Diese Kritik ist unbegründet. Die Gruppe hat seit ihrem Bestehen bereits einiges erreicht. Entscheidend ist allerdings, dass die Soldatinnen und Soldaten die Ansprechstelle sofort informieren, wenn sie auf bürokratische Hürden stoßen. Über ein Informationsportal, das für alle Bundeswehrangehörigen im Intranet zugänglich ist, veröffentlicht die Ansprechstelle tagesaktuell ihr übermittelte Bürokratiehemmnisse nebst Lösungen. Zum Ende des Berichtsjahres waren dies über 600 Sachverhalte.

Sie prüft nach Eingang einer Meldung (oftmals zusammen mit der Einsenderin oder dem Einsender) in einer umfangreichen Recherche, ob das bürokratische Hemmnis seinen Ursprung im nachgeordneten Bereich des Verteidigungsministeriums hat. Ist das der Fall, ist die Gruppe gehalten, eine Lösung ohne ministerielle Einbindung zu erarbeiten. Viele bürokratische Probleme können so vor Ort in den Dienststellen gelöst werden. Denn nicht immer sind allein Regelungen oder Gesetze der Grund für bürokratische Hürden. Sehr häufig beruhen sie auch auf Fehlinterpretationen einzelner Prozessbeteiligter.

Bürokratische Hemmnisse hingegen, deren Ursache in Regelungen des Ministeriums zu finden sind, werden diesem zugearbeitet und in den jeweils zuständigen Fachreferaten überprüft. Diese stehen jedoch nicht selten selbst vor bürokratischen Herausforderungen:

- *Insbesondere bei administrativen Hürden, die auf Gesetzestexten beruhen, liegt die Federführung für etwaige Gesetzesänderungen in zahlreichen Fällen bei anderen Bundesministerien.*

Das Verteidigungsministerium ist in solchen Fällen auf die Zuarbeit von und die Zusammenarbeit mit diesen angewiesen, was die beschleunigte Behebung erkannter Hemmnisse erschweren kann. Gut ist es daher, dass das Verteidigungsministerium stets darauf achtet, Regelungen in eigener Zuständigkeit im Rahmen der sogenannten **Bürokratiemessung** zu überprüfen und eine etwaigen Erhöhung der Bürokratielast zu beseitigen.

Generell ist festzustellen, dass die von Soldatinnen und Soldaten auf Truppenbesuchen geäußerte Kritik an unnötigem bürokratischen Aufwand ihren Ursprung zuweilen auch außerhalb der Truppe hat:

- *Der postalische Versand von Lohnabrechnungen, die ausführliche Dokumentation und Meldung jeder Charge einer Impfung gegen Covid-19 sowie die alljährliche Belehrung über den Arbeitsschutz am Arbeitsplatz betreffen neben der Bundeswehr auch andere Bereiche der Gesellschaft.*

- *Das gilt auch für die Kritik am bürokratischen Aufwand beim Nachweis des Weiterbezuges des Familienzuschlages. Die Pflicht und der Turnus der Überprüfung ergibt sich aus der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesbesoldungsgesetz.*

Dass die Ansprechstelle Bürokratieabbau im Zuge der Überprüfung zumindest auf die jeweiligen PDF-Formulare auf der Internetseite des Bundesverwaltungsamtes hingewiesen hat, ist gut und richtig. Die Tatsache, dass die betroffenen Soldatinnen und Soldaten diese Formulare jedoch weiterhin immer wieder ausfüllen und ausdrucken müssen, dürfte nicht zur allgemeinen Zufriedenheit geführt haben.

Generell ist festzuhalten, dass die Regelungsdichte in Deutschland immer weiter zunimmt und so auch Auswirkungen auf die Bundeswehr hat. Der **Nationale Normenkontrollrat** – ein unabhängiges Kontroll- und Beratungsgremium der Bundesregierung – legte im Oktober 2024 dem Deutschen Bundestag seinen inzwischen 18. Jahresbericht vor. Unter dem Titel „Gute Gesetze. Digitale Verwaltung. Weniger Bürokratie.“ fasst der Bericht wesentliche Ergebnisse des Bürokratieabbaus in Deutschland zusammen und gibt Empfehlungen zu aktuellen Themen besserer Rechtssetzung. Auch Gesetze im Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums fanden darin Berücksichtigung. Grundsätzlich stellt der Bericht fest, dass der allgemeine Befund zum Bürokratieabbau in Deutschland im Berichtszeitraum von Juli 2023 bis Juni 2024 erstmalig seit vielen Jahren positiv ist. Das Verteidigungsministerium ist dabei weder Spitzenreiter der Ressorts beim Bürokratieabbau, noch bildet es das Schlusslicht.

Dass die **Digitalisierung** der größte Hebel sein kann, um die Entbürokratisierung voranzutreiben, ist keine neue Forderung. Entsprechend arbeitet das Verteidigungsministerium mit Hochdruck daran, die Digitalisierung in den Streitkräften zu forcieren und damit Prozesse effizienter zu gestalten. Schließlich kann der Einsatz digitaler Technologien viele administrative Aufgaben automatisieren und somit zu einer Reduzierung des Formularwesens und der langen Bearbeitungszeiten beitragen. Das ist dringend erforderlich, denn die vorherrschende Papierflut in der Bundeswehr ist weiterhin regelmäßiger Gegenstand der Kritik von Soldatinnen und Soldaten.

- *Beispielsweise berichtete ein Offizier auf einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten, dass es „16.000 Blatt Papier“ bedürfe, um eine Kompanie in den Einsatz zu verlegen.*

Erkenntnisse oder Meldungen dieser Art liegen weder dem um Stellungnahme aufgeforderten Verteidigungsministerium noch der Ansprechstelle Bürokratieabbau vor. Allerdings bestätigt das Ministerium nachvollziehbar, dass Einsatzverlegungen durchaus erhöhten Verwaltungsaufwand erzeugen, allerdings nicht in dem geschilderten Umfang. Oftmals komme es zur Kollision unterschiedlicher Interessen: die der Soldatinnen und Soldaten, die sich eine reibungslose und ihrerseits aufwandsarme Verlegung wünschen, und solche der Einheiten, die an die gesetzlichen Vorgaben nebst ihrer Dokumentationspflichten gebunden sind.

Gerade mit Blick auf das **Formularwesen** konnte die Bundeswehr jedoch schon einige Fortschritte erzielen:

- *Regelmäßiger Kritikpunkt gegenüber der Wehrbeauftragten und der Gruppe Regelungsmanagement und Bürokratieabbau ist, Formulare ausschließlich händisch unterzeichnen zu können, was einen erheblichen Mehraufwand darstelle.*

Hier konnte die Gruppe Regelungsmanagement und Bürokratieabbau bereits in Teilen Abhilfe schaffen. Auf dem Formularserver abgelegte Formulare würden schrittweise um die Funktionalität der elektronischen Signatur erweitert. Da die digitale Unterschrift allerdings nicht immer den aufwandsärmeren Bearbeitungsweg darstelle – in manchen Prozessen führe die händische Signatur schneller zum Ziel – bestehe inzwischen die Wahlmöglichkeit zwischen der digitalen und der analogen Unterschrift. Zudem steige die Anzahl dynamischer Formulare, die sich während der Bearbeitung aufgrund von Dateneingaben inhaltlich und von der Länge her selbst anpassen, sodass nur die jeweils erforderlichen Eingabefelder und Texte angezeigt würden. Neben einer besseren Übersichtlichkeit führe dies zu einer leichteren Handhabung, die eine schnellere und fehlerfreiere Bearbeitung ermögliche.

Jedoch ist auch immer wieder die unter gewissen Voraussetzungen nicht notwendige Nutzung von Formularen ein Thema bei der Ansprechstelle Bürokratieabbau:

- *So gebe es Dienststellen, in denen Urlaubsanträge zusätzlich zur Beantragung in PrimeWeb mit dem entsprechenden Formular auch per E-Mail oder postalisch hätten eingereicht werden müssen. Das ist nach der entsprechenden Dienstvorschrift jedoch nicht nötig. Die Bearbeitung des Urlaubsantrages kann schriftlich oder nachweislich unter Beachtung von Vorgaben in elektronischen Erfassungssystemen erfolgen. Zu letzterem zählt PrimeWeb.*

- *In einem weiteren Fall wurde gemeldet, dass im Rahmen von Versetzungs- oder Kommandierungsverfügungen bei jedem Dienstantritt in der aufnehmenden Einheit eine Datenschutzerklärung zur Einwilligung der Verarbeitung persönlicher Daten gemäß der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zu unterzeichnen sei. Auch das ist nicht notwendig. Eine solche Einwilligung erfolgt zunächst im Zuge der Bewerbung im Karrierebogen zum Zweck des Eignungsfeststellungsverfahrens und bei positivem Ausgang im Rahmen der Einstellung mit dem Personalfragebogen. Somit ist die Unterzeichnung für Soldatinnen und Soldaten zwar zweimal, nicht aber anlässlich von sich anschließenden Personalmaßnahmen nach Beginn der aktiven Dienstzeit notwendig.*

Beide Fälle verdeutlichen exemplarisch, dass vorschriftenkonforme Arbeit auch weit über das eigentlich erforderliche Maß hinausgehen kann.

Insbesondere die Verwendung von spezialisierter Software kann aufwendige Abläufe zur Verwaltung von Einsätzen, Ressourcen und Personal optimieren. Ein gelungenes Beispiel hierfür ist die Digitalisierung des **Lagebilds zur personellen Einsatzbereitschaft**. Sie ist nur eine von vielen sogenannten Fachlagen, wie beispielsweise die logistische Lage, die Ausbildungslage oder die Gesundheitsversorgungslage, die digitalisiert und in Echtzeit erhebliche Erkenntnisgewinne über die Einsatzbereitschaft oder die Ausrüstungslage generieren und im besten Fall eine Gesamtlage darstellen könnten. Letztere liegt leider in weiter Ferne.

Für das digitale Lagebild Personelle Einsatzbereitschaft benutzt die Bundeswehr eine gänzlich neue Technologie. Für deren Entwicklung benötigte sie lediglich 18 Monate und blieb im geplanten Kostenrahmen. Das ist ein großer Erfolg. Das digitalisierte Lagebild soll von der Kompanieebene aufwärts einen tagesgenauen Überblick darüber ermöglichen, welches Personal in welchem Umfang, mit welcher Ausbildung, wo und wann gebunden oder ungebunden zur Verfügung steht. Insbesondere die Einheitsführerinnen und -führer sind deshalb gefordert, die notwendigen Angaben in das Lagebild einzupflegen. Das Verteidigungsministerium hatte bei der Einführung die Annahme geäußert, dass sich die zu Beginn anfallende und von betroffenen Soldatinnen und Soldaten kritisierte Mehrarbeit mit der kontinuierlichen Nutzung sukzessive reduzieren werde. Diese vom Ministerium erwarteten Verbesserungen sind augenscheinlich eingetreten. Bei den Truppenbesuchen im Berichtsjahr gab es diesbezüglich jedenfalls keine Beschwerden mehr:

- *Hatten Soldatinnen und Soldaten des Logistikbataillon 472 in Kümmersbruck im Jahr 2023 noch über den hohen bürokratischen Aufwand durch manuelle Erhebungs- und Abfrageprozesse geklagt, habe sich diese Belastung inzwischen erheblich reduziert. Mit entsprechenden Vorkenntnissen sei der Aufwand im täglichen Dienstgeschäft umsetzbar.*

Auch Sachverhalte zu den Themen **Dienstkraftfahrzeuge und Fahrtenbücher** sind der Wehrbeauftragten und der Ansprechstelle Bürokratieabbau aufgrund von zahlreichen Meldungen bekannt:

- *Die Anforderung von Fahrzeugen habe schriftlich und mit zeitlichem Vorlauf zu erfolgen, ein Fahrtenbuch sei händisch zu führen. Für die Buchung eines Kfz im Ausland müssten Rechnungen postalisch an die BwFuhrparkService GmbH übersandt werden.*

Die Bundeswehr hat diese Probleme gemeinsam mit dem Zentrum Kraftfahrwesen der Bundeswehr untersucht. Allerdings setzten die internen Regelungen im Bereich Fahrauftrag die gesetzlichen Vorgaben bereits so unbürokratisch wie möglich um. Auch die Verfahren zur Anforderung und Nutzung von Fahrzeugen der BwFuhrparkService GmbH entsprächen den gesetzlichen Anforderungen. Das Verteidigungsministerium arbeitet zusammen mit der BwFuhrparkService GmbH an der Realisation einer IT-unterstützten Anforderung und Bereitstellung von Fahrzeugen, um hier für Verbesserungen zu sorgen.

Wesentliche Bestandteile der Digitalisierung sind zudem **digitale Ausbildungsprojekte** und E-Learning-Module. Sie ermöglichen flexible sowie ortsunabhängige Schulungen und führen damit unmittelbar zu einer Vereinfachung und Beschleunigung der Administration der Ausbildung. Bei Truppenbesuchen weisen Kommandeurinnen und Kommandeure, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Soldatinnen und Soldaten zunehmend auf solche Angebote hin:

- *Beim Besuch der Marineschule in Mürwik berichtete der Kommandeur über den Erfolg einer digitalen Lernplattform, mit der Soldatinnen und Soldaten flexibel, zum Beispiel auf der Zugfahrt, lernen können.*
- *Das Ausbildungszentrum Cyber- und Informationsraum in Pöcking setzt auf das „Link and Learn“ Projekt der Bundeswehr und sieht darin zu Recht ein Mittel zur Steigerung des digitalen Denkens in der Ausbildung.*

Außerdem erproben die Bundeswehr und die BWI GmbH gemeinsam zahlreiche virtuelle Ausbildungstechnologien, insbesondere im Bereich der Virtual Reality. Theorielastige Unterrichtseinheiten, wie beispielsweise die Gefahrgut-Ausbildung, können so aufgelockert und anschaulicher übermittelt werden. Besonders gelungen ist dies an der Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr:

- *Diese hat die Grundausbildung sowie die Spezialgrundausbildung mit innovativen digitalen Ausbildungs- und Lehrangeboten ergänzt. Die Rekrutinnen und Rekruten könnten auf digitale Inhalte über QR-Codes mit dienstlicher und privater IT zugreifen. Das ausbildungsbegleitende Fernlernen entlastet das Ausbildungspersonal und entzerre die Trainingsplanung. Darüber hinaus generiere es vor allem eine motivierende Eigenverantwortung der Soldatinnen und Soldaten.*

Allen virtuellen Lernmöglichkeiten ist gemeinsam, dass sie sehr flexibel sind und Wissen realitätsnah vermitteln. Diese gute Ergänzung zur klassischen Ausbildung gilt es unbedingt in der gesamten Bundeswehr weiter auszubauen. Soldatinnen und Soldaten, die bereits seit Beginn ihrer Grundausbildung mit digitalen Inhalten konfrontiert und geschult werden, tragen später unmittelbar dazu bei, den vom Ministerium geforderten Mentalitätswandel zu vollziehen.

Seit dem Jahr 2022 steht den Soldatinnen und Soldaten die IT-Anwendung **Stiewi** zur Geltendmachung von reisekosten- und trennungsgeldrechtlichen Ansprüchen im Travel Management der Bundeswehr zur Verfügung. Das ist gut, ersetzt die Software doch das manuelle Antragsverfahren durch eine vollelektronische Lösung.

- *Jedoch warten die Soldatinnen und Soldaten immer noch auf einen Zugang zu Stiewi über ihre privaten Handys.*

Im Januar des Berichtsjahres hat das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr das Vergabeverfahren für eine umfassende Modernisierung des Travel Management Systems gestartet. Die Anbindung mobiler Endgeräte durch eine App ist Teil dieser Modernisierung. Leider ist die eigentlich zum Jahresende 2024 vom Bundesministerium des Innern und für Heimat sowie dem Beschaffungsamt angestrebte Zuschlagserteilung nicht erfolgt. Vielmehr musste die Ausschreibung vollständig aufgehoben werden. Die Gründe der gescheiterten Vergabe sollen evaluiert und das Projekt nunmehr erneut ausgeschrieben werden. Der gesamte Projektverlauf unterliegt damit einer etwa einjährigen Verzögerung. Die Anbindung mobiler Endgeräte durch eine App muss unbedingt weiterhin ein Hauptaugenmerk des Verteidigungsministeriums sein.

Kritik kam im Berichtsjahr zudem dahingehend auf, dass die Anwendung von Stiewi nicht vollständig durchdacht sei und konkrete Lösungen zu lange auf sich warten ließen:

- *Ein Soldat berichtete, dass bei Stiewi eine Schaltfläche für Gremiumsreisen fehle, die er jedoch für die Organisation einer Gruppenreise des Personalrates benötige. Es sei ihm daher nicht möglich, einen Sammelantrag für alle Mitglieder des Personalrates zu stellen. Vielmehr müsse jede und jeder einzelne einen eigenen Antrag stellen, auch wenn alle der gleichen Organisationseinheit angehörten.*

Das Ministerium bestätigte, den Bedarf an einer solchen Schaltfläche bei Stiewi von sich aus bereits im Jahr 2023 – also schon ein Jahr vor der Eingabe – festgestellt zu haben. Es habe damals die Herstellerfirma beauftragt, diese fehlende Funktionalität zu ergänzen. Der konkrete Zeitpunkt der Auslieferung der Programmiererweiterung sowie des Abschlusses der Testung und Implementierung sei allerdings noch ungewiss. Das Verteidigungsministerium drängt immerhin fortwährend auf eine zügige Realisierung.

Um Maßnahmen der Projekt- und Prozessbeschleunigung auszutesten, wird der Verteidigungsminister im Jahr 2025 per Erlass das ursprünglich von der Marine initiierte **Projekt RESET** starten. Das ist nach den Verzögerungen in der zweiten Jahreshälfte 2024 eine gute Nachricht. Die für das Projekt ausgewählten Marinefliegergeschwader 3 und 5 sammeln dabei Erkenntnisse für ein verteidigungsfähiges „Betriebssystem Bundeswehr“, indem sie eine Art Freibrief erhalten, um unbürokratische Freiräume für pragmatische und praxistaugliche Lösungen zu ermöglichen. Konkret betrifft das beispielsweise die Materialbeschaffung. Unterstützt wird RESET durch Expertinnen und Experten, die unter anderem die Erkenntnisse und Ideen des sogenannten agilen Veränderungsmanagements einbringen. Beim Besuch des Marinefliegerkommandos in Nordholz informierte sich die Wehrbeauftragte im August 2024 über das Projekt, das bei den verantwortlichen Marinefliegern auf hohes Interesse und uneingeschränkte Unterstützung stößt. Um weitere Verzögerungen bei dem Projekt zu vermeiden, müssen nun die notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen bereitgestellt und die Herausforderungen bei der organisatorischen Einrichtung eines Sekretariats als notwendiges Steuerungselement im Verteidigungsministerium gelöst werden.

Positive Beispiele der Digitalisierung waren im Berichtsjahr in Reserveangelegenheiten zu finden. Neben der sich im Testbetrieb befindlichen Smartphone-App „Meine Reserve“ hat die Bundeswehr für Reservendienst Leistende die Buchung von Dienstantritts- oder Vorstellungsreisen mit der Bahn zum Dienstort erheblich erleichtert:

- *War es bislang notwendig, einen postalisch zugestellten Fahrkartengutschein in einem Reisezentrum der Deutschen Bahn einzulösen, erhalten die Reservendienst Leistenden nunmehr mit dem Heranziehungsbescheid einen Gutscheincode, mit dem sie online ein Zugticket erwerben können.*

Ein großer Kritikpunkt bleibt weiterhin die übermäßige Bürokratie im **Beschaffungswesen** der Bundeswehr. Die endlosen Beschaffungsprozesse für Großgerät, Ausrüstung und Material sind seit vielen Jahren ein Thema. Dabei mangelt es nicht an der Erkenntnis, hierfür etwas an den Strukturen und Regelungen der Beschaffung innerhalb der Bundeswehr ändern zu müssen. Jedoch ist diese Aufgabe komplex und die Regelungsdichte in dem Bereich besonders hoch.

Das bereits im Sommer 2022 in Kraft getretene **Bundeswehrbeschaffungsbeschleunigungsgesetz** (BwBBG) gilt für Aufträge über die Lieferung von Militärausrüstung zur unmittelbaren Stärkung der Einsatzfähigkeit der Bundeswehr und für solche Bau- und Instandhaltungsleistungen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dieser Militärausrüstung stehen. Es bezweckt, vergaberechtliche Erleichterungen zu nutzen und Beschaffungen schneller zu realisieren. Hierzu ermöglicht das BwBBG den Vergabestellen der Bundeswehr sowie den bundeseigenen Gesellschaften und den Landesbauverwaltungen, die in Organleihe für den Bund tätig werden, die Nutzung vergaberechtlicher Erleichterungen. Die fristgerecht vorgelegte Evaluierung des BwBBG ergab, dass sich das Gesetz in der Praxis bewährt habe. Es stelle ein wirksames Instrument zur beschleunigten Durchführung von Vergabeverfahren im Verteidigungsbereich dar und sei in rund 20 Prozent aller verteidigungs- und sicherheits-spezifischen Auftragsverfahren zur Anwendung gekommen. Insgesamt führe es zu Zeitersparnissen durch unter anderem geringere Arbeitsaufwände im Hinblick auf die Erstellung der Begründung für Gesamtvergaben:

- *Die Verfahrensdauer bei rein nationalen Vergaben habe im Schnitt 8,2 Monate betragen, wobei eine Spanne von einem bis zu 37 Monaten zu verzeichnen sei. Bei europaweit ausgeschriebenen Verfahren ergebe sich eine durchschnittliche Verfahrensdauer von 10,5 Monaten, wobei hier die Spanne drei bis 20 Monate betrage.*

Die große Divergenz möglicher Verfahrensdauern ist darauf zurückzuführen, dass eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren die Dauer beeinflussen kann, wie beispielsweise die Komplexität des Beschaffungsgegenstandes, die entsprechend lange Angebotserstellung- und Verhandlungsphase sowie die Auswertung mehrerer Angebote. Im Falle von Vorhaben, die der 25-Millionen-Euro Vorlagepflicht an den Deutschen Bundestag unterfallen, haben zudem die Vorbereitung und Zuleitung dieser Vorlagen an den Haushaltsausschuss sowie der Zeitpunkt der Behandlung des Vorhabens im Ausschuss Einfluss auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Vergabeverfahrens. Die Wehrbeauftragte begrüßt, dass Regelungen des ursprünglich bis Jahresende 2026 befristeten BwBBG durch eine Überführung in andere Gesetz- und Verordnungstexte beibehalten werden sollen.

Im April 2023 unterzeichneten der Generalinspekteur sowie der zuständige Staatssekretär im Verteidigungsministerium darüber hinaus den sogenannten **Beschleunigungserlass**. Im Fokus des Erlasses steht das Ziel, die Ermessensspielräume im Beschaffungswesen durch unverzügliche Außerkraftsetzung bundeswehrinterner gesetzverschärfender Regelungen zu erweitern. Das ist zumindest in Teilen gelungen. In der Folge waren circa 200 bundeswehrinterne Regelungen von Änderungen betroffen:

- *Beispielsweise setzte das Ministerium unter Beachtung der Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung die gesetzverschärfende bundeswehrinterne Regelung zur Vorauszahlung auf Lieferung und Leistung außer Kraft. Die Aufhebung der Regelung leistet nach dessen Auskunft einen sichtbaren Beitrag zur Flexibilisierung im Beschaffungswesen und erweitert Ermessensspielräume der Handelnden, ohne dabei im rechtsfreien Raum zu agieren.*

Dessen ungeachtet ist die Kritik von Soldatinnen und Soldaten angebracht, dass die praktische Umsetzung der weiterhin bestehenden Vielzahl an gesetzlichen Vorschriften – national wie europäisch – im Tagesgeschäft immer noch belastet. Die Wehrbeauftragte erfährt auf Truppenbesuchen in regelmäßigen Abständen, dass viele Einheiten in der Hinsicht frustriert oder überfordert sind:

- *Die Kritik der Soldatinnen und Soldaten ist dabei weit gefächert und reicht von der als übermäßig bürokratisch empfundenen Beschaffung eines Akku-Bohrschraubers, eines Bolzenschneiders für den Schützenpanzer PUMA oder eines Omnibusses bis hin zum generellen Beschaffungswesen mittels des Systems DBAS.*

Allerdings sind die vorgebrachten Punkte an übermäßiger Bürokratie nach Mitteilung des um Stellungnahme gebetenen Verteidigungsministeriums oftmals nicht nachvollziehbar oder gar unbegründet. Bei der korrekten Anwendung der bestehenden Beschaffungs- oder Vergabeverfahren hätten Vorgänge nach dessen Auffassung auch deutlich schneller oder zuweilen sogar „problemlos“ abgeschlossen werden können. Um solche Divergenzen in Zukunft zu vermeiden, ist allen Soldatinnen und Soldaten dringend angeraten, sich bei auftretenden Problemen sofort an die zuständigen Stellen zu wenden oder die Ansprechstelle Bürokratieabbau zu kontaktieren. So können die Ursachen für Verzögerungen und Schwierigkeiten schnell untersucht werden, um zügig Abhilfe zu schaffen.

Als regelrechten Störfaktor im Beschaffungswesen nehmen manche Soldatinnen und Soldaten die sogenannten **Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen** wahr. Diese sind nach der Bundeshaushaltsordnung für alle finanzwirksamen Maßnahmen – soweit sie also Einnahmen oder Ausgaben für den Bund verursachen – in angemessener Art und Weise durchzuführen.

- *Ein Materialdispositionsfeldwebel beanstandete unter anderem, dass er für die Beschaffung von Druckerpapier für seine Einheit eine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung durchführen müsse. Das Verteidigungsministerium verwies auf die geltende Gesetzeslage und erklärte, die angemessene Wirtschaftlichkeitsuntersuchung beim Kauf von Druckerpapier könne grundsätzlich auch lediglich durch ein Kreuz auf dem dafür bereitgestellten Vordruck in wenigen Augenblicken erledigt werden. Es liege in der eigenen Verantwortung, im Rahmen der Angemessenheit abzuwägen, welche Beschaffung eine ausführliche Prüfung erfordere und welche nicht.*

Es ist verständlich, dass der Petent mit dieser Stellungnahme nicht zufrieden war. Einem Unteroffizier ist prinzipiell nicht zuzumuten, ohne juristische oder verwaltungsfachliche Ausbildung die Feinheiten der Bundeshaushaltsordnung anwendungssicher handhaben zu können. Nachvollziehbar ist aber ebenso, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten und selbstständig die Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen in angemessener Weise in den Einheiten durchführen zu lassen. Hier gilt es daher, die betroffenen Soldatinnen und Soldaten so weit wie möglich zu unterstützen. Nur so kann der vom Verteidigungsministerium geforderte Mentalitätswandel auch wirklich eintreten. Sehr gut ist daher, dass das Ministerium den Petenten nach der Eingabe noch einmal persönlich kontaktiert hat. Auch die angebotenen **Schulungen** und Lehrgänge im Haushaltsrecht müssen mehr in Anspruch genommen werden. Außerdem sollte sich das Verteidigungsministerium verstärkt dafür einsetzen, eine Gesetzesänderung durch Einführen etwaiger Ausnahmetatbestandsregelungen in die Bundeshaushaltsordnung beim zuständigen Ressort zu erwirken, damit Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen bis zu bestimmten Auftragsgrenzen entfallen können und somit die Einheiten entlasten.

Im Ergebnis liegt noch ein langer Weg vor der Bundeswehr, Bürokratie spürbar abzubauen. Gut ist, dass Weichen dafür gestellt sind und das Verteidigungsministerium stets offen für neue Ideen beim Bürokratieabbau ist. Die stärkere Beteiligung des bundeswehreigenen universitären Wissens könnte hier einen guten Faktor darstellen. Nun müssen diese Maßnahmen auch Wirkung zeigen. Denn letztlich wird sich ein erfolgreicher Bürokratieabbau positiv auf die Attraktivität der Bundeswehr auswirken, die Ausbildungs- und Einsatzfähigkeit steigern sowie jede einzelne Soldatin und jeden einzelnen Soldaten zu mehr Eigenverantwortung motivieren.

6. Material

Vollausstattung

Der 19. Rüstungsbericht des Verteidigungsministeriums, der in einen öffentlichen und einen nicht-öffentlichen Teil gegliedert ist, informiert über wesentliche Rüstungsprojekte. Er betont, dass die Bundeswehr zur wirksamen Abschreckung fähig sein muss. Dies stelle sie vor große Herausforderungen, denen mit ambitionierten, glaubhaften und realistischen Planungen begegnet werden müsse. Das bedeute auch, dass klare Entscheidungen zu Prioritäten notwendig seien. Um die Fähigkeitslücken der Bundeswehr, die in den letzten drei Jahrzehnten entstanden seien, zu schließen, sei eine leistungsstarke und verlässliche Rüstungsindustrie notwendig.

Insbesondere **Drohnen** und Drohnenabwehrsysteme haben in der Bundeswehr in den vergangenen Jahren an Relevanz gewonnen. Das Bundesministerium der Verteidigung hat im November 2023 die Task Force Drohne gegründet. Diese hat im Herbst 2024 ihre Tätigkeit beendet, wobei das Verteidigungsministerium das Thema in die reguläre ministerielle Arbeit überführen will. Dies ist ein wichtiger und notwendiger Schritt, um den internationalen Herausforderungen gewachsen zu sein. Unter der Schirmherrschaft des Generalinspektors der

Bundeswehr fand im Mai 2024 ein erstes Symposium zu Drohnen und Drohnenabwehr statt, um ein gemeinsames Verständnis für das Thema in der Bundeswehr zu schaffen und einen Dialog mit der Industrie anzustoßen.

Im Bestand der Bundeswehr findet sich eine große Bandbreite an Drohnen, welche hauptsächlich zur Lageaufklärung und Einsatzüberwachung dienen. Der Einsatz von deutschen bewaffneten Drohnen wurde lange im Deutschen Bundestag kontrovers diskutiert. Die im Dezember 2024 vom Verteidigungsministerium dem Deutschen Bundestag vorgelegten Grundsätze für den Einsatz von deutschen bewaffneten unbemannten Luftfahrzeugen (Unmanned Aircraft Systems, UAS) reagieren schließlich auf die geänderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen und legen fest, wann und zu welchen Bedingungen die Bundeswehr solche Waffen einsetzen kann. Neben Drohnen verfügt die Bundeswehr über verschiedene Drohnenabwehrsysteme. Der Kauf und die Nutzung von Drohnen für Übungszwecke sind Themen, die die Truppe bewegen. Einige Dienststellen nutzen die Möglichkeit, handelsübliche Drohnen über die Flexiblen Haushaltsmittel anzuschaffen. Wie wichtig die Übung mit Drohnen ist, betonten Soldatinnen und Soldaten immer wieder:

- *So sei die Übung angesichts der Erfahrungen aus dem Krieg Russlands gegen die Ukraine unerlässlich. Doch bedürfe es deutlich mehr Anstrengungen seitens der Bundeswehr sowohl im Bereich des Einsatzes und der Nutzung von Drohnen als auch im Bereich der Drohnenabwehr.*

Grundsätzlich erfolgt die Ausbildung zur Aufklärung, Wirkung und Abwehr von Klein- und Kleinstdrohnen in den Verbänden, Schulen und zertifizierten Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr. Dabei wird ausbildungs- und prüfberechtigtes Personal eingesetzt, welches an einer zertifizierten Weiterbildung teilgenommen hat.

- *Soldatinnen und Soldaten monierten die fehlende Vorschriftenlage für die Fähigkeit Drohnenabwehr sowie eine unzureichende Regelung zum Einsatz eigener Drohnen. Sie regten außerdem an, die Drohnenabwehr in einem speziellen Simulator zu üben.*

Die **Drohnenabwehr** stellt nach Aussage des Verteidigungsministeriums einen Ausbildungsanteil zum Erreichen der Einsatzbefähigung Landbasierte Operationen in der Landes- und Bündnisverteidigung dar. Sie wird im Rahmen der Flugabwehr aller Truppen ausgebildet.

Außerdem von besonderer Relevanz ist die hohe psychische Belastung der Soldatinnen und Soldaten, die Drohnen führen und Luftbilder auswerten müssen.

- *Auf Truppenbesuchen erfährt die Wehrbeauftragte immer wieder, dass die psychische Beanspruchung des Drohnenpersonals enorm sei, insbesondere für jene, die grausame Bilder aus Kriegsgebieten aus- und bewerteten.*

Ihre Tätigkeit können die betroffenen Soldatinnen und Soldaten sowohl im Einsatzland als auch in der Heimat ausüben. In letzterem Fall können die erheblichen Gegensätze zwischen dem Einsatzgeschehen auf dem Bildschirm und der Alltagsnormalität außerhalb der Kaserne sogar eine größere Belastung bedeuten als im Einsatz. Es ist daher ein sehr bedeutsamer Schritt, dass der Deutsche Bundestag im Rahmen der Beratungen zum Artikelgesetz Zeitenwende entschieden hat, Schäden, die Soldatinnen und Soldaten bei der Arbeit in diesem sogenannten Reachback-Verfahren erleiden, einem Einsatzunfall gleichzustellen. Diese Verbesserung ist in jeder Hinsicht zu begrüßen.

Alarmierend sind zudem zahlreiche **Drohnenrichtungen** über und nahe von Bundeswehrstandorten im Berichtsjahr. Ob es sich hierbei um Spionagedrohnen handelte, konnte das Ministerium nicht abschließend bewerten, da die Täterermittlungen erfolglos geblieben seien. Die Drohnenrichtungen führten jedoch zu Verunsicherungen in der Truppe:

- *Anlässlich des Truppenbesuchs in Cham wies ein Soldat darauf hin, dass die militärische Sicherheit im Hinblick auf den Überflug von Drohnen oder Anschlagplänen an Bedeutung gewinne und der Erhalt des notwendigen Personals zur Abwehr erforderlich sei. Das Verteidigungsministerium erachtet in diesem Zusammenhang eine Überprüfung des zur Verfügung stehenden Personalumfangs hinsichtlich der Auftragsbefähigung als notwendig.*

Wenn unbekannte Drohnen über Standorte der Bundeswehr fliegen, ist die Truppe in Gefahr. Neben einer flächendeckenden Ausstattung mit Drohnen zur Aufklärung und Wirkung, Drohnenabwehrsystemen und der dazugehörigen Ausbildung für Soldatinnen und Soldaten bedarf es einer besseren Personalausstattung, um alle Bundeswehrstandorte im In- und Ausland – nicht nur vor (Spionage-)Drohnenangriffen – zu schützen und zu sichern. Im Berichtsjahr konnte die Bundeswehr immerhin die Anzahl an Drohnenbeständen erhöhen und im

Bereich Drohnenabwehr auf- und nachrüsten. Aufgrund der raschen Entwicklungen im Bereich Drohnen und ihrer Abwehr sind weitere Bemühungen dringend notwendig, damit die Bundeswehr schnell auf Bedrohungen reagieren kann und ausreichend verteidigungsfähig ist.

Nach den erheblichen Verzögerungen bei der Einführung des neuen **Digitalfunksystems** und aller damit verbundener Digitalisierungsprojekte der Bundeswehr gab es im vergangenen Jahr bei Truppenbesuchen einige Lichtblicke:

- *Beim Panzerbataillon 393 in Bad Frankenhausen sei der Großteil der Kampfpanzer mit dem Battle Management System ausgestattet, das sich bislang als hervorragendes Tool erwiesen habe. Wenn alle Funkgeräte vorhanden seien, werde das Bataillon über ein hochmodernes System verfügen.*
- *Auch beim Besuch der Übung Nordic Response im März 2024 bestätigte der Kommandeur der Gebirgsjägerbrigade, dass sein Verband führungsfähig und zu digitaler, kryptierter Kommunikation fähig sei. Dies sei durch die Nutzung der neuen Funkgeräte und die Kopplung des Führungsinformationssystems an das norwegische System möglich.*
- *Zufrieden waren außerdem die Soldatinnen und Soldaten des IT-Bataillons 383 in Erfurt: 61 Fahrzeuge seien dort ab dem Jahr 2025 für die Einrüstung moderner Funkgeräte vorgesehen. Neben den modernen Funkgeräten werde der Verband dann auch das System „Tactical Wide Area Network“ für die Landoperationen erhalten.*
- *Leider verfügte die eFP Battlegroup entgegen der Ankündigung des Verteidigungsministeriums auch Ende 2024 immer noch nicht über digitale, kryptierfähige Funkgeräte. Eine bereits im letzten Jahresbericht dargestellte Truppenlösung ermöglicht allerdings seit Längerem die verschlüsselte satellitenunterstützte Kommunikation im multinationalen Verbund. Im Jahr 2023 entwickelte die Truppe das System sogar weiter, sodass es auf Lkw gerüstet mobil eingesetzt werden kann.*

Im Januar 2024 hat die Bundeswehr mit der Musterintegration der Funkgeräte für einen Teil der Fahrzeuge begonnen. Für den fahrzeugunabhängigen, abgesessenen Einsatz als sogenanntes Manpack mit Rucksack und für den Einsatz in Fahrzeugen hatte der Haushaltsausschuss im September 2024 Mittel für die Beschaffung von 6.000 Funkgeräten freigegeben. Ende 2024 beauftragte das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr die Industrie mit der Digitalisierung der Führungsmittel der Fahrzeugsysteme der Landstreitkräfte. Die Serienintegration beginnt somit Mitte 2025 und umfasst etwa 10.000 Kampf- und Unterstützungsfahrzeuge der Bundeswehr. Bis Ende 2030 soll die Umrüstung voraussichtlich abgeschlossen sein. Das sind gute Nachrichten, denn die Digitalisierung Landbasierter Operationen und die damit verbundene Umrüstung der Fahrzeuge sind zur Sicherstellung der Kampfkraft des Heeres mehr als eilbedürftig.

Bekleidung und Schutzausrüstung

Die einheitliche Bekleidung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr ist die Uniform. Sie ist identitätsstiftendes Merkmal und Erkennungszeichen der Truppe, was sich beispielsweise bei dem Erfolgsmodell des kostenlosen Bahnfahrens in Uniform zeigt. Von elementarer Bedeutung für die Truppe ist der Schutz, den sie vor möglichen Gefahren für Leib und Leben, beispielsweise Beschuss oder ABC-Einflüsse, bietet. Die Verfügbarkeit der militärischen Kampfkleidung hat damit unmittelbare Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr.

Klagten Soldatinnen und Soldaten über viele Jahre über veraltetes, unzureichendes oder fehlendes Material, hat die „Zeitenwende“ zu einem Umschwung geführt. Im April 2022 stellte der Deutsche Bundestag zusätzliche 2,35 Milliarden Euro für die Bundeswehr bereit und versetzte sie so in die Lage, die Truppe schneller als ursprünglich geplant mit dem Kampfkleidungssatz Streitkräfte, der Schutzweste MOBAST (modulare ballistische Schutz- und Trageausrüstung), dem Gefechtshelm (Streitkräfte) und Rucksäcken zu versorgen. Das Ziel, diese **vorgezogene Vollausrüstung** bis Ende 2025 zu erreichen, haben die Bundesregierung und das Parlament im Berichtsjahr konsequent weiterverfolgt. So gab der Haushaltsausschuss im Februar 2024 weitere rund 2,2 Milliarden Euro unter anderem zur Beschaffung und Regeneration dieser Artikel frei. Die Mittel dienen darüber hinaus der Investition in Bekleidung und persönliche Ausrüstung von Spezialkräften sowie der Einführung eines neuen Bord- und Gefechtsanzugs für die Marine.

Die Entscheidung, die Vollausrüstung der Truppe von Ende 2031 auf Ende 2025 vorziehen, stellte die Industrie jedoch vor Herausforderungen. Nachdem die **Lieferketten** im Jahr 2023 noch nicht in allen Bereichen störungsfrei verlaufen waren, stabilisierten sie sich im Berichtsjahr jedoch spürbar. Die Unternehmen konnten die Produktion sogar noch steigern. Sie lieferten die verspäteten Mengen aus 2023 nach und hielten die für 2024 vereinbarten Liefermengen ein.

- *Besonders erfreulich ist, dass das Rucksacksystem 110 Liter als erster Artikel der vorgezogenen Beschaffungen bereits vollständig in der Bundeswehr angekommen und auch die Zulieferung der für den Gefechts Helm (Streitkräfte) passenden Tarnüberzüge wie vorgesehen komplett abgeschlossen ist.*

Aufgrund der verfügbaren Bestände konnte das Verteidigungsministerium im November 2024 die bis dahin geltenden Priorisierungsmaßnahmen aufheben. Seitdem können alle aktiven Soldatinnen und Soldaten nach vorheriger Absprache mit den jeweils zuständigen Servicestationen die Artikel der vorgezogenen Vollausrüstung erhalten.

Ein deutlicher Fortschritt und eine große Verbesserung der Führungs- und Handlungsfähigkeit der Soldatinnen und Soldaten durch bruchfreie Kommunikation in Gefechtssituationen ist die im Berichtsjahr veranlasste Beschaffung von 60.000 **SmGs mit Gehörschutz (SmG)** bis Ende 2025. Für die Folgejahre sind weitere Bestellungen vorgesehen. Eine SmG-Einheit besteht aus einem aktiven Kapsel-Gehörschutz, der Lärm abregelt und leise Geräusche verstärken kann, sowie einem Mikrofon, um taktisch miteinander kommunizieren zu können. Die SmG verfügen über die Möglichkeit, verschiedene Funkgeräte anzuschließen, funktionieren jedoch auch ohne sie. Auf diese Weise können sich Soldatinnen und Soldaten beispielsweise auf der Schießbahn in normaler Lautstärke unterhalten, ohne dass sie der Schießlärm beeinträchtigt. Dieser Fortschritt erfüllt langjährig geäußerte Forderungen der Wehrbeauftragten zum Schutz der Truppe.

Für die Soldatinnen und Soldaten mit einer dienstlich verursachten **Hörschädigung** gibt es gute Nachrichten. Bereits die im Januar 2024 in Kraft getretene Verfahrensweisung zu ihrer Versorgung mit einem individuell geeigneten Gehörschutz verspricht mehr Klarheit bei der Beantragung und reibungslose Beschaffungsprozesse. Zudem konnte die Wehrtechnische Dienststelle 91 im Berichtsjahr fünf weitere Gehörschutzsysteme identifizieren, die mit dem Gefechts Helm (Streitkräfte) kompatibel und damit für diesen Personenkreis uneingeschränkt nutzbar sind. Dies ermöglicht es, aus verschiedenen Modellen das für die konkrete Tätigkeit am besten geeignete auszuwählen.

Die Bundeswehr ist auf einem guten Weg, die Truppe vollständig und aufgabengerecht mit Kampfbekleidung und persönlicher Schutzausrüstung auszustatten. Dabei schreitet auch die Digitalisierung des **Einkleidungsprozesses** voran. Ein Pilotprojekt beim Karrierecenter in München lieferte im Berichtsjahr erste Datensätze von mit Bodyscannern vermessenen 750 Personen – allerdings zu wenig, um allgemeingültige Rückschlüsse für die Vielzahl an Größen und Artikeln zu treffen. Deshalb sind die Bodyscanner seit Oktober 2024 bei der Servicestation in Germersheim im Einsatz, um umfassendere Erkenntnisse zu gewinnen.

- *Ein wesentlicher Fortschritt ist die Einrichtung einer Reallabor-Servicestation in Troisdorf. Dort will die Bundeswehr marktverfügbare Lösungen testen und im Anschluss unter realen Bedingungen im Tagesbetrieb der Servicestation erproben. Der Schwerpunkt der Erprobungen liegt insbesondere in der Integration und technischen Kombination von stationären und mobilen Vermessungslösungen. Damit sollen Größen ermittelt, digital übermittelt und auch Maßanfertigungen abgeleitet werden. Das betrifft Kleidung und Schuhe gleichermaßen. Beteiligt daran ist das Wehrwissenschaftliche Institut für Werk- und Betriebsstoffe, dessen Aufgaben unter anderem die Entwicklung einer mobilen Vermessungslösung, der Aufbau eines Datenpools sowie die Erstellung eines Verpassungsalgorithmus sind.*

Weitere Herausforderungen für die Bundeswehr stellen die Digitalisierung der Servicestationen beispielsweise bei der Einführung eines Lagerverwaltungssystems und dem Aufbau einer einheitlichen und nutzerfreundlichen Oberfläche für die IT-Prozesse dar. Schließlich ist die Einführung eines digitalen Warteschlangenmanagements sowie perspektivisch die Umstellung auf den neuen Einkleidungsprozess notwendig.

Die Vielzahl an Einzelmaßnahmen lässt befürchten, dass es bis zur abschließenden Einführung der digitalen Einkleidung in der Bundeswehr noch ein langer Weg ist. Deshalb wäre es gut, einzelne reibungslos laufende Komponenten des Einkleidungsprozesses unabhängig von einem funktionierenden Ganzen bereits einzuführen.

- *Das kann beispielsweise nach Auskunft des Verteidigungsministeriums für die digitale Fußvermessung gelten, die es derzeit zusammen mit einem Startup-Unternehmen testet.*

Auch ohne SAP-Integration, das heißt ohne Zuordnung der Vermessungs- und Verpassungsergebnisse unmittelbar an das Kundenkonto, sollte in diesem Fall eine zügige Umsetzung erfolgen.

Erfreulich ist auch das für moderne Bekleidung und Ausrüstung gewählte **Ausgabeverfahren**. Anders als noch bei der Ausgabe des Kampfstiefels (Streitkräfte) im Jahr 2022 hat das Bundesministerium der Verteidigung grundsätzlich entschieden, vorrangig das Stammpersonal mit den neuen Artikeln auszustatten, während Rekrutinnen und Rekruten sie erst nach der Grundausbildung erhalten sollen. Dies ist zweckmäßig und mit Blick auf die während der Grundausbildung zu erwerbenden Fähigkeiten gut vertretbar.

Von der Zufriedenheit der Soldatinnen und Soldaten mit der modernen Bekleidung und persönlichen Ausrüstung konnte sich die Wehrbeauftragte regelmäßig in persönlichen Gesprächen überzeugen. Klagen hörte sie selten. Trotzdem befindet sich die neue Ausstattung noch in ihrem Praxistest und es ist zu begrüßen, dass die Bundeswehr bereits an einer weiterentwickelten Schutzweste MOBAST 2.0 mit einem verbesserten Konstruktionsstand arbeitet, der eine leichtere und komfortablere Anwendung verspricht. Eine Erprobung beim Objektschutzregiment der Luftwaffe ergab, dass dieses System die Bedürfnisse der spezialisierten Fähigkeiten des Verbands wie beispielsweise Scharfschützen, Diensthundeführerinnen und -führer, Kampfpfretterinnen und -retter sowie Air Mobile Protection Teams vollumfänglich erfülle. Ähnliches gilt für die weiteren spezialisierten Kräfte der Bundeswehr. Es bleibt zu hoffen, dass es bei der geplanten Auslieferung von MOBAST 2.0 Anfang 2027 bleibt.

Dennoch gab es vereinzelt Kritik von Soldatinnen und Soldaten der Marine an der **MOBAST-Weste**:

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs der Wehrbeauftragten beim Seebataillon in Eckernförde hieß es, das Tragen von MOBAST zusammen mit der SECUMAR-Rettungsweste könne im Wasser lebensgefährlich sein, da sie sich gegenseitig behinderten. Die Kompatibilität beider Artikel war nach Angaben des Verteidigungsministeriums keine Voraussetzung für die Beschaffung. Eine daraufhin veranlasste Prüfung habe ergeben, dass die Schutzweste MOBAST und die Rettungsschwimmweste SECUMAR uneingeschränkt in Kombination miteinander nutzbar seien.*

Als ungeeignet stuften die spezialisierten Kräfte des Seebataillons zudem den **Gefechts Helm (Streitkräfte)** ein:

- *Die Erprobung ergab, dass er aufgrund ergonomischer Einschränkungen und nicht auszuschließender Gesundheitsgefährdungen für den Bereich Bootseinsatz und infanteristischer Bordeinsatz nicht geeignet ist. Das Verteidigungsministerium hat daher entschieden, die Besatzungen von Festrumpfschlauchbooten der Marine zukünftig mit dem Gefechts Helm (Spezialkräfte) auszustatten, der leichter ist und bessere Trageeigenschaften hat.*

Dies ist eine gute Entscheidung. Zum Schutz der betroffenen Soldatinnen und Soldaten muss der Helm nun schnell verfügbar sein.

Der **Kälte- und Nässeschutz** ist für die Truppe, die regelmäßig rauen Wetterbedingungen ausgesetzt ist, sehr wichtig. Für Unmut sorgte in zwei Fällen die Aufforderung, die dafür vorgesehene und zunächst erhaltene Schutzbekleidung wieder abzugeben:

- *Ein Angehöriger des Lufttransportgeschwaders 62 beklagte, dass er seine temporär gewährte besondere Kälteschutzjacke, die die Soldatinnen und Soldaten des Kommandos Spezialkräfte (KSK) erhalten, nicht dauerhaft behalten könne. Dies sei misslich, weil sein Geschwader die Aufgabe habe, unter anderem das KSK dorthin zu fliegen, wo auch sie diese Jacke benötigten. Das Verteidigungsministerium veranlasste, den Verband im Sommer 2024 mit dem Kampfbekleidungssatz Streitkräfte auszustatten, dessen Artikel im Vergleich zu dem alten Feldbekleidungssystem 90 noch besser gegen Kälte schützten.*
- *Die Soldatinnen und Soldaten der Sanitätsakademie in München erhielten ebenfalls die Aufforderung, ihre Kälteschutzjacken abzugeben, da sie ihnen nach dem Ausstattungssoll nicht zustünden. Ein Portepeeunteroffizier wies darauf hin, dass die Akademie den Auftrag habe, den Führungsnachwuchs der Sanität jederzeit und bei jedem Wetter ohne Einschränkungen aus- und weiterzubilden. Bei Temperaturen unter -10° Celsius biete die herkömmliche Bekleidung keinen ausreichenden Schutz. Dem Antrag des Leiters Akademiestab der Sanitätsakademie, die Soldatinnen und Soldaten weiter mit dieser Jacke auszustatten, stimmte das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr nach nur zwei Wochen Prüfung zu.*

In beiden Fällen reagierte die Bundeswehr zielgerichtet und zweckmäßig auf die berechtigten Beschwerden aus der Truppe. Besonders positiv hervorzuheben ist, wie schnell der Antrag im letzten Beispiel den Genehmigungsprozess durchlief und zum Erfolg führte. So zügig wünschen sich Soldatinnen und Soldaten den Ablauf sonst gefürchteter bürokratischer Verfahren.

Auch Übungen mit besonderen Witterungsverhältnissen wie beispielsweise „cold weather operations“ geben regelmäßig Anlass, das Ausstattungssoll zu überprüfen:

- *An der NATO-Übung Nordic Response in Norwegen, die unter anderem den Kampf unter arktischen Bedingungen zum Ziel hat, nimmt neben der Gebirgsjägertruppe seit 2020 auch das Seebataillon teil. Für die Übung im Berichtsjahr forderte der Verband unter anderem Skischuhe zur temporären Ausstattung der teilnehmenden zwölf Soldatinnen und Soldaten. Da die Skischuhe für die erforderlichen Sondergrößen und Maßanfertigungen nicht rechtzeitig zur Verfügung standen, konnten die Soldatinnen und Soldaten nur eingeschränkt an der Vorbereitung und nur ohne Skiausrüstung an der Übung teilnehmen. Auch aufgrund dieser Erfahrungen haben das Kommando Heer und das Marinekommando nach einer generellen Neubewertung entschieden, das Seebataillon zukünftig dauerhaft mit der spezifischen Zusatzausstattung der Gebirgsjäger, die neben den Skischuhen unter anderem auch Skier sowie Artikel des Kälte- und Nässeschutzes umfasst, auszustatten.*

Dies erscheint im Hinblick auf die besonderen Fähigkeiten und Einsatzszenarien beider Truppengattungen vorteilhaft und sinnvoll.

Eine Modernisierung der Bekleidung steht auch bei den **Musikeinheiten** der Bundeswehr an:

- *Militärmusikerinnen und -musiker beanstandeten die mitunter langen Lieferzeiten und die schlechte Passform der aus den 1980er-Jahren stammenden Bühnenuniform. Das Verteidigungsministerium entschied in Abstimmung mit dem Zentrum Militärmusik der Bundeswehr, zukünftig auf die Ausgabe dieser Uniform zu verzichten. Stattdessen sollen alle Angehörigen des Militärmusikdienstes den zur Grundausrüstung gehörenden Dienstanzug tragen, sobald er modernisiert ist. In diesem Zusammenhang hatten 30 Probanden des Musikdienstes und des Wachbataillons bereits die Gelegenheit, die neue Dienst- und Ausgehkleidung im Hinblick auf Qualität und Sitz zu testen und zu bewerten. 26 Probanden bewerteten sie positiv und als Verbesserung. Das leichtere und flexiblere Material biete mehr Bewegungsfreiheit, begrüßenswert seien auch die modernere Passform und das erweiterte Größenspektrum.*

Die enge Einbindung der Soldatinnen und Soldaten ist sinnvoll und sehr zu begrüßen. Ihre Hauptaufgabe besteht schließlich darin, die Bundeswehr beispielsweise bei Konzerten, Zapfenstreichen oder Staatsbesuchen nach außen zu repräsentieren. Gleiches gilt, wenn sie im Ausland in Erscheinung treten. Im Berichtsjahr war dies beim Indo-Pacific Deployment 2024 der Fall, bei dem die Deutsche Marine auf zahlreichen Veranstaltungen vor internationaler Öffentlichkeit auftrat. Diese Aktivitäten verdeutlichen, wie wichtig eine moderne und repräsentative Dienst- und Ausgehuniform ist.

Zur Modernisierung dieses Uniformtyps hatte das Verteidigungsministerium bereits 2019 ein Projekt initiiert, sich aber nach dem völkerrechtswidrigen Angriff Russlands auf die Ukraine zunächst auf die Ausstattung der Truppe mit Kampfbekleidung konzentriert. Da diese Ende 2025 abgeschlossen sein soll, griff das Ministerium die Thematik wieder auf, und der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages billigte im Dezember 2024 die entsprechende Beschaffungsvorlage. Vor der Beschlussfassung gab es kritische Forderungen, das Geld in Rüstungsmaterial statt in Bekleidung zu investieren. Dem ist zu entgegen, dass eine Überarbeitung der Dienst- und Ausgehkleidung längst überfällig ist, da der verwendete Stoff und die Schnitte auf 50 Jahre alten Festlegungen aus den 1970er-Jahren beruhen. Viele Selbst- und Teilselbsteinkleider haben dies umgangen, indem sie sich Dienst- und Ausgehuniformen aus einem besseren Stoff mit Schnittpassungen anschafften. Mit Abschaffung der Kleiderkasse Ende 2027 wird dies nicht mehr möglich sein, weil dann alle Soldatinnen und Soldaten die Dienst- und Ausgehkleidung dienstlich bereitgestellt bekommen. Es ist gut, dass es sich dann um eine modernisierte und zeitgemäße Uniform handeln wird.

Der **Bord- und Gefechtsanzug** der Marine ist ebenfalls Gegenstand einer Überarbeitung:

- *Dessen Qualität bemängelten einige Angehörige der Marineschule Mürwik in Flensburg. Auch nach Ansicht des Verteidigungsministeriums ist der von Anfang der 1990er-Jahr stammende Anzug in seiner Gesamtheit teilweise veraltet und technisch überholt. Einzelne Artikel seien nicht mit anderen zwischenzeitlich*

eingeführten Bekleidungsstücken kompatibel. Für den Bord- und Gefechtsanzug sollen daher aktuelle Bekleidungsstandards geschaffen werden. Die neuen Artikel sollen im Jahr 2025 zur Verfügung stehen.

Dieses Projekt verdeutlicht ebenfalls, dass das Ministerium kontinuierlich an einer Verbesserung der verschiedenen Uniformen der Bundeswehr arbeitet. Positiv ist, dass die Marine mit der Modernisierung nun einen ganzheitlichen Ansatz mit übergreifender Kompatibilität für das Bekleidungsssystem für den Borddienst verfolgt, den es bislang nicht gab.

Die Bedeutung der **Uniform** war im Berichtsjahr nicht bei jedem verinnerlicht, wie die Eingabe eines Offizieranwärters zeigte:

- *Er hatte kein Verständnis dafür, dass die Führung des Studierendenbereichs der Universität der Bundeswehr München das Tragen privat beschaffter Kleidungsstücke in Kombination mit Uniformteilen untersagte. Das Verteidigungsministerium erinnerte daran, dass im Dienst grundsätzlich Uniform zu tragen ist und die Disziplinarvorgesetzten den jeweiligen Anzug befehlen.*

Dem Verweis des Ministeriums auf die geltende Vorschriftenlage ist nichts hinzuzufügen. Trugen Soldatinnen und Soldaten in der Vergangenheit aus der Not heraus privat beschaffte Bekleidungsartikel, sind diese Zeiten vorbei. Es ist daher folgerichtig, sich wieder stärker auf die Anzugordnung zu besinnen.

Der tägliche Zulauf an Bekleidungs- und Ausrüstungsartikeln und deren Verwaltung stellt die Bundeswehr allerdings vor Herausforderungen. So hat die Ausgabe der Artikel der vorgezogenen Vollausrüstung an die Truppe die **Servicestationen** einzelner Standorte an die Grenzen ihrer Leistungskapazitäten gebracht:

- *Ein Mannschaftsoldat beklagte, nach Beendigung seiner Grundausbildung und Versetzung zum Gebirgsjägerbataillon 232 in Bischofswiesen bereits seit drei Monaten mehrfach vergeblich versucht zu haben, speziell für die Gebirgsjäger vorgesehene Artikel zu erhalten. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums musste die für mehr als 2.500 Soldatinnen und Soldaten zuständige Servicestation in Bad Reichenhall immer wieder schließen, um umfassende Einkleidungen für Grundausbildungen, Lehrgänge und Übungen wie auch die Umstellung auf die Artikel der vorgezogenen Vollausrüstung durchführen zu können. Abhilfe brachten erweiterte Öffnungszeiten sowie die Einrichtung einer temporären Ausgabestelle am Standort Bischofswiesen.*

Zukünftig soll moderne Technik Unterstützung bieten. Die Bundeswehr erarbeitet derzeit den Prototypen einer digitalisierten Servicestation, in der ausschließlich das Vermessen der Soldatinnen und Soldaten stattfindet, während sie die benötigten Artikel später per Post erhalten. Die Grundlagen dafür bestehen bereits mit der Anmietung eines hochmodernen Lagers in Magdeburg. Um die Professionalisierung der logistischen Prozesse fortzusetzen, entsteht ein weiteres Lager in Walsrode, das Ende 2025 den Betrieb aufnehmen soll.

An zusätzlichen und verschließbaren **Spinden und Schränken** für Bekleidung und Ausrüstungsgegenstände besteht unverändert ein hoher Bedarf, wie die Wehrbeauftragte bei Truppenbesuchen regelmäßig feststellte. Auch wenn die Ausstattung mit zusätzlichem Mobiliar, wie dem modifizierten Bettkasten zur Unterbringung von MOBAST, nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums grundsätzlich planmäßig verläuft, fehlt bei einigen Liegenschaften der dafür notwendige Platz. Es ist wichtig, dass die Beteiligten zügig individuelle Lösungen erarbeiten. Beispielsweise könnte die Bundeswehr nicht mehr genutzte Dachböden in Kasernen wieder entsprechend herrichten. Denn die positive Resonanz auf die neue Ausrüstung darf durch das Auftreten weiterer Probleme bei der Unterbringung nicht verloren gehen.

7. Infrastruktur

Unterkünfte für Soldatinnen und Soldaten

Bei vielen Soldatinnen und Soldaten fallen der tatsächliche Wohnsitz und der Dienort auseinander. Dies kann erhebliche Probleme mit sich bringen. Abgesehen von der psychischen und physischen Belastung durch lange Zug- oder Autofahrten am Wochenende oder sogar täglich, ist das Pendeln in aller Regel mit spürbaren finanziellen Kosten verbunden. Einer der wesentlichen Faktoren ist hierbei die Unterbringung am Dienort.

Grundsätzlich sind Soldatinnen und Soldaten bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft verpflichtet. In diesem Fall haben sie einen Anspruch auf eine dienstliche Unterkunft. Anders sieht dies für die über 25-jährigen aus, die sogenannten nicht unterkunftspflichtigen Soldatinnen und

Soldaten – NIUKS. Nur bei tatsächlich freien Kapazitäten können sie einen Stubenplatz erhalten. Für sie ist die Frage der Unterkunft vor Ort daher häufig eine erhebliche Herausforderung, wie sich bei zahlreichen Truppenbesuchen zeigte:

- *In Dornstadt beklagten Soldatinnen und Soldaten des Sanitätsregiments 3 die unzureichenden Kapazitäten, jeder Soldatin und jedem Soldaten einen Stubenplatz oder einen Spind zur Verfügung zu stellen. Das gelte vor allem für NIUKS und temporäre Bedarfsfälle wie beispielsweise bei bevorstehenden Verlegungen oder Nachtübungen. Die Mieten in der Umgebung seien sehr hoch, manche Soldatinnen und Soldaten wohnten aus Not im Hotel.*
- *Auch bei der Einsatzflottille 1 in Kiel beschrieben Mannschaftssoldatinnen und -soldaten die Unterbringungslage als besonders schwierig. Beim Seebataillon teilten sich einige zu viert eine Stube und seien – bis auf den Platzmangel – damit auch einverstanden. Viele fürchteten den Auszug mit 25 Jahren, da Wohnungen unter 1.000 Euro Miete in der beliebten Urlaubsregion nicht zu finden seien. Seefahrerinnen und -fahrern stellten sich ähnliche Probleme. Einige schliefen in der Woche in ihren Autos oder mit in einer Einzelstube. Anders als in Wilhelmshaven oder Rostock gebe es kaum Soldaten-Wohngemeinschaften.*
- *Die Unteroffizierinnen und Unteroffiziere des Hubschraubergeschwaders 64 bezeichneten Holzdorf/Schönwalde als einen typischen Pendlerstandort. Viele lebten in einer Zweitwohnung, was sie sich allerdings nur bei Bezug von Trennungsgeld leisten könnten. Für alle anderen NIUKS gebe es zu wenig Unterbringungsmöglichkeiten.*
- *Der Kasernenkommandant der Kyffhäuser-Kaserne in Bad Frankenhausen stellte fest, wegen des personellen Zuwachses müssten NIUKS in zivile Unterkünfte wechseln, was zu großem Unmut führe.*
- *Am Standort Cham berichtete der Kommandeur der Panzerbrigade 12, dass es weder für NIUKS noch für Unterkunftspflichtige aus besonderem Anlass ausreichende Unterkünfte gebe. Anschaulich war der Vergleich zwischen der ortsüblichen Miete und den Kosten für eine Unterkunft in der Kaserne. Während die Kosten für eine NIUKS-Stube bei rund 100 Euro pro Monat lägen, müssten Soldatinnen und Soldaten für eine pendlergerechte Zweizimmerwohnungen in Cham im Schnitt etwa 420 Euro Miete monatlich zahlen.*
- *In Strausberg müssen die Bewohnerinnen und Bewohner eines Wohnheims der Bundeswehr mit 277 Einzelunterkünften aufgrund einer anstehenden Sanierung im zweiten Halbjahr 2025 ausziehen. Nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung betrifft dies zu etwa 80 Prozent NIUKS. Anderweitige UnterkunftsKapazitäten gebe es nicht. Soldatinnen und Soldaten ohne Trennungsgeldansprüche würden absehbar Schwierigkeiten haben, auf dem im Umland von Berlin angespannten Wohnungsmarkt eine bezahlbare Unterkunft zu finden.*

In diesem Zusammenhang äußert die Truppe, vor allem die kämpfende des Heeres, immer wieder deutliche Kritik an dem **Einzelstubenkonzept**:

- *Bei der Panzerbrigade 12 in Cham hieß es, der aktuelle Baustandard mit Einzelstuben gehe am Bedarf für die Landes- und Bündnisverteidigung vorbei. Sinnvoller wären Gemeinschaftsunterkünfte für die kleine Kampfgemeinschaft.*
- *Auch Angehörige der Gebirgsjägerbrigade 23 in Bad Reichenhall äußerten, das Einzelstubenkonzept sei für den Zusammenhalt einer Kampfkompanie nachteilig.*
- *In Burg kam der Vergleich auf, dass der Neubau eines Unterbringungsgebäudes für das Logistikbataillon 171 mit Einzelstuben nur noch Platz für 100 Soldatinnen und Soldaten biete, während es in den Altgebäuden 400 seien.*
- *Nach Angaben des Kasernenkommandanten der Grenzland-Kaserne in Oberviechtach verfügt die Liegenschaft über 216 Stuben, davon 131 Einzel- und 85 Zwei-Personen-Stuben, mit insgesamt 301 Betten. Bei einer Flexibilisierung oder Abschaffung des Einzelunterbringungskonzepts könne er daraus unkompliziert und weitgehend kostenneutral bis zu 464 Betten schaffen. Er betonte, Panzergrenadiere seien es gewohnt, auf engstem Raum zusammen zu sein, beispielsweise auch über Tage hinweg zu neun auf dem Schützenpanzer PUMA. Für die über 25-Jährigen wäre es viel attraktiver, ein Bett in der Kaserne zu haben, anstatt 500 Euro Miete außerhalb der Kaserne zahlen zu müssen.*

Auch die **Fürsorgepflicht** des Dienstherrn ist in dem Zusammenhang zu berücksichtigen:

- *Ein Soldat des Panzergrenadierbataillons 122 in Oberviechtach trug vor, dass der Tagesdienst von Panzergrenadieren regelmäßig aus forderndem Gefechtsdienst sowie gelegentlichen Nachtausbildungen bestehe. Aus seiner Sicht sei es unverantwortlich, Kameradinnen und Kameraden nach Dienstschluss zum Teil über sehr weite Strecken noch pendeln zu lassen.*

Die Truppe ist in der Regel pragmatisch veranlagt und häufig bereit, enger zusammenzurücken. Als besonders erwägenswert erscheint der Vorschlag, wieder vermehrt **Doppelstockbetten** einzuführen, um die Unterbringungs-kapazitäten ohne großen Aufwand schnell zu erhöhen.

Die Bundeswehr sollte die Unterkunftsproblematik ernst nehmen und die Regelung, mit 25 Jahren nur noch bei freien Kapazitäten in der Kaserne wohnen zu dürfen, überdenken. Denn für viele ist die Wohnsituation eng mit dem Aspekt der Attraktivität des Dienstes verbunden. Wie bei Truppenbesuchen regelmäßig herauszuhören ist, veranlassen die Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche sowie zusätzliche finanzielle Belastungen zu viele Soldatinnen und Soldaten, sich nicht weiterzuverpflichten, sondern die Bundeswehr nach Ablauf ihrer Dienstzeit zu verlassen. Nicht wenige, die kein Trennungsgeld beziehen, können sich aufgrund der Pendelkosten den Verbleib in der Bundeswehr schlichtweg nicht leisten.

Liegenschaftszustand und Vorhabendauer

Ein charakteristisches Wesensmerkmal der Streitkräfte ist ihre Präsenz in der Fläche. Die Dienststellen der Bundeswehr befinden sich in rund 1.500 Liegenschaften, die über ganz Deutschland verteilt und zusammengefasst ungefähr so groß wie das Saarland sind. Die gesamte Nutzfläche der etwa 35.000 Gebäude mit ungefähr 900.000 Räumen entspricht mit 27 km² in etwa der Größe des Frankfurter Flughafens. Für die Liegenschaftsverwaltung sind die gut 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Infrastruktur im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr zuständig, zu der auch die Kompetenzzentren Bau-management gehören. Allein das beachtliche Volumen der Infrastruktur der Bundeswehr verdeutlicht die Herausforderungen, die in dieser Aufgabe liegen. Hinzu kommt, dass die Bundeswehr bei vielen Bauvorhaben und Bauunterhaltungsmaßnahmen auch andere Behörden wie die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben und die Landesbauverwaltungen in die Prozesse einbinden muss.

Diese und andere Faktoren, wie beispielsweise unzureichende Finanzmittel, fehlendes Personal oder die Auslastung der Bauwirtschaft, haben dazu geführt, dass viele Kasernen in Deutschland in einem beklagenswerten Zustand sind. Ein besonders negatives Beispiel war im Berichtsjahr die **Südpfalz-Kaserne** in Germersheim:

- *Bei einem Truppenbesuch im Frühling 2024 war der schlechte Zustand zahlreicher Gebäude offensichtlich, insbesondere von Lehr- und Unterkunftsgebäuden: Schimmel in Stuben und Sanitärräumen, Wasserschäden sowie von den Wänden abblättrender Putz waren allgegenwärtig. Die Wehrbeauftragte erfuhr, dass es eine große Anzahl geplanter Infrastrukturvorhaben gebe, die sich vom Neubau von Unterkunftsgebäuden bis hin zur Sanierung der Standortschießanlage sowie Material- und Munitionslagern erstreckten. Insgesamt belaufe sich der Infrastrukturbedarf auf über 125 Millionen Euro. Die Abarbeitung der einzelnen Maßnahmen erfolge nach einer Prioritätenliste. Allerdings liege kein Bauvorhaben im ursprünglichen Zeitplan. Stattdessen sei mit einer Fertigstellung aller Maßnahmen erst in den 2030er-Jahren zu rechnen. Bereits bei dem als ersten priorisierten Bauvorhaben – einer Waffenkammer – stehe seit dem Jahr 2017 der Baubeginn aus. Statt der ursprünglich avisierten Fertigstellung im Juli 2018 sei damit erst 2027 zu rechnen. Nach Angaben des Verteidigungsministeriums hatte die Landesbauverwaltung ferner bei der geplanten Sanierung zweier Unterkunfts- und Kompaniegebäude festgestellt, dass ein Neubau wirtschaftlicher sei, weshalb sich das Vorhaben ebenfalls verzögert. Auch der Neubau eines Wirtschaftsgebäudes verspätet sich deutlich, wobei die für die Bauzeit vorgesehene Zwischenlösung im Jahr 2028 zur Verfügung stehen soll. Der Neubau der deutlich in die Jahre gekommenen Ausbildungsanlage Feldlagerzufahrt (Maingate), die für das in der Kaserne beheimatete Luftwaffenausbildungsbataillon äußerst wichtig ist, wird erst in den Jahren 2026 und 2027 erfolgen. Eine Beschleunigung sei aufgrund der personellen Kapazitätsprobleme der Landesbauverwaltung und der höher priorisierten Sanierungskette nicht möglich. Bereits seit über zwei Jahren stand im Berichtsjahr der fertiggestellte Neubau des Sanitätsversorgungszentrums zur Nutzung bereit. Grund für die massive Verzögerung waren die gravierend mangelhaften Ausführungen des Trockenbauunternehmens, die erst nach Abschluss eines Klageverfahrens ein neues Unternehmen behob. Die Übergabe verschob sich Ende des Berichtsjahrs wegen eines schwerwiegenden Defekts an der Heizanlage erneut auf voraussichtlich*

Mai 2025. Vor diesem Hintergrund erscheint fehlendes WLAN im Gebäude der 2. Kompanie nur als Marginalie. Hier kündigte das Verteidigungsministerium eine zeitnahe Lösung durch einen externen Betreiber an, die im Berichtsjahr allerdings nicht mehr erfolgte. Es stellte zusammenfassend fest, dass die Leistungsfähigkeit der Landesbauverwaltung Rheinland-Pfalz in ihren personellen Ressourcen limitiert sei. Zudem setze diese das Personal nach Schwerpunktbildungen priorisiert ein. Das kann beispielsweise die Implementierung des Waffensystems F-35A am Standort Büchel oder die Reaktivierung des Munitionsdepots Kriegsfeld sein. Insgesamt sei jedoch keine Möglichkeit erkennbar, die Bauprojekte in Germersheim beschleunigen zu können.

Die Vielzahl maroder Gebäude, ihr stark sanierungsbedürftiger Zustand sowie der Umstand, dass bereits seit Jahren keine signifikante Verbesserung eintritt, hebt die schlechte Infrastrukturlage am Standort Germersheim noch einmal substanziell von anderen Standorten ab. Insbesondere weil dort alle Rekrutinnen und Rekruten der Luftwaffe grundsätzlich die erste Berührung und Begegnung mit der Bundeswehr haben, verwundern hohe Abbruchquoten aufgrund solcher Begebenheiten nicht. Es ist gut, dass die Verantwortlichen die prekäre infrastrukturelle Lage in Germersheim aufgrund der Intervention der Wehrbeauftragten als dringlich einstufen und die Priorisierung der verschiedenen Maßnahmen überarbeitet haben. An erster Stelle stehen nun die Vorhaben in Bezug auf die Unterkünfte gefolgt von dem Bereich der bewirtschafteten Betreuung. Für die Zukunft ist es wichtig, die Kommunikation der Beteiligten auf allen Ebenen zu stärken und beständig in Kontakt zu bleiben. Dies ermöglicht es, Missverständnisse, die Bauverzögerungen nach sich ziehen können, zu verhindern und möglichst pragmatisch umsetzbare Lösungswege zu erörtern. Ein Lichtblick war die Nachricht des Verteidigungsministeriums, dass es für den Standort einen ausgebildeten Bauingenieur als Reservisten und damit einen Fachmann für die bundeswehrseitige Begleitung der Bauvorhaben habe gewinnen können.

Dieses Beispiel verdeutlicht zugleich, wie wichtig das mit Infrastruktur betraute Personal auf allen Ebenen ist. So ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Kompetenzzentren Baumanagement über eine auskömmliche personelle Besetzung – militärisch wie auch zivil – verfügen und attraktive Rahmenbedingungen bieten können. Denn aufgrund der langen Umsetzungsdauer von Infrastrukturvorhaben sind auch längere Stehzeiten des dafür verantwortlichen Personals von großem Vorteil. Genauso bedeutend sind kompetente Ansprechpartner in den militärischen Verbänden. Wenn die dafür zuständigen Kasernenkommandantinnen und -kommandanten sowie ihr Unterstützungspersonal ihre Aufgaben nur im Nebenamt wahrnehmen können, führt dies allerdings häufig zu einer spürbar hohen Belastung, wie die Wehrbeauftragte immer wieder bei Truppenbesuchen erfährt. Sinnvoll erscheint es daher, mehr hauptamtliche Dienstposten für Infrastrukturpersonal einzurichten, die zugleich auch deutlich attraktiver für qualifizierte Fachkräfte wären.

Ursächlich für eine marode Infrastruktur sind nicht selten in der Vergangenheit beschlossene und später revidierte **Standortschließungen**:

- *Im Rahmen eines Truppenbesuchs in der Strausberger Barnim-Kaserne zeigte sich der schlechte Zustand einer Vielzahl von Gebäuden. Das Verteidigungsministerium bestätigte, dass es zwischen 2013 und 2019 keine nennenswerten Investitionen mehr getätigt habe, weil die Absicht bestanden habe, die Liegenschaft nicht über das Jahr 2020 zu nutzen. Dies habe sich erst mit der Entscheidung aus dem Jahr 2019 geändert, dort das ABC-Abwehrregiment 1 zu stationieren. Infolgedessen habe das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen unmittelbar ein Verfahren eingeleitet, 240 Unterkunftsplätze zu schaffen.*

Ursprünglich sollte diese Baumaßnahme erst nach 2030 beginnen. Es ist sehr zu begrüßen, dass das Ministerium eine Prüfung zusagte, dieses Projekt im Rahmen des Bundeswehr-Bauprogramms Unterkünfte vorzuziehen.

Kritik erfuhr im Berichtsjahr das in der Bundeswehr allgegenwärtige **Betreiber-Nutzer-Modell**. Während für den Betrieb der Gebäude das jeweilige Bundeswehrdienstleistungszentrum zuständig ist, haben die Nutzer der Gebäude kaum Einflussmöglichkeiten, erkannte Mängel rasch beseitigen zu lassen:

- *Bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten an der Universität der Bundeswehr in Hamburg war die Sporthalle bereits über ein halbes Jahr lang wegen Schimmelbefalls geschlossen. Die Beseitigung verzögerte sich wegen Personalmangels und der notwendigen Beauftragung eines externen Unternehmens. Ein ersatzweise aufgestellter Fitnesscontainer hat sich nach Angaben der Leitung vor Ort wegen fehlender Beleuchtungsmöglichkeiten kaum nutzen lassen. Abhilfe durch das zuständige Bundeswehrdienstleistungszentrum stehe wegen personeller Überlastung nicht in Aussicht. Die Universität selbst dürfe dennoch nicht tätig werden, die Beleuchtung zu installieren, obwohl sie über eine Werkstatteinrichtung mit 200 auch für die Abstellung solcher Mängel geeigneten Personen verfüge.*

Diese mangelnde Flexibilität bei der Schadensbeseitigung ist nicht nachvollziehbar. In solchen Fällen sollten mehr Möglichkeiten zur Eigeninitiative bestehen.

An den langen Zeiträumen bei der Umsetzung von **Bauvorhaben** hat sich leider weiterhin wenig geändert.

- *Im Sommer 2021 vereinbarten Deutschland und Norwegen, als Gemeinschaftsprojekt baugleiche U-Boote anzuschaffen. Um den entsprechenden Simulator zur Ausbildung von Soldatinnen und Soldaten unterbringen zu können, benötigt das 1. Ubootgeschwader in Eckernförde ein neues Gebäude. Während das Ministerium Anfang 2023 noch mit einer Fertigstellung bis August 2028 rechnete, aktualisierte es dies im Berichtsjahr auf das Jahr 2031. Aufgrund der für 2032 geplanten Auslieferung des ersten U-Bootes ist es dringend notwendig, die Ausbildungsanlage rechtzeitig zur Verfügung zu haben.*
- *Im März 2022 führten bakterielle Verunreinigungen der Trinkwasserleitungen in zwei Gebäuden der Schäfer-Kaserne in Bückeburg zur Sperrung der Sanitärbereiche. Während das Verteidigungsministerium das Bauende der Sanierung des einen Gebäudes für Ende 2024 in Aussicht stellte, würden sich die Arbeiten beim anderen noch mindestens bis 2027 hinziehen. Vor dem Hintergrund der begrenzten Kapazitäten der niedersächsischen Landesbauverwaltung, der vorrangigen Umsetzung höher priorisierter Bauaufgaben sowie der Beachtung und Einhaltung der Rechtslage sei keine weitere Beschleunigung absehbar.*
- *Defekte Hallentore in der Falckenstein-Kaserne in Koblenz waren in der Vergangenheit ursächlich für schwere Verletzungen wie den Verlust von Fingerkuppen. Der seit 2017 geforderte Austausch der Tore fand im Berichtsjahr immer noch nicht statt und soll nun 2025 beginnen.*
- *Bei dem vorgesehenen Neubau einer Feuerwache auf dem Heeresflugplatz Celle verschob sich ein ursprünglich für Februar 2023 angekündigter Baubeginn auf November 2025. Mit der Fertigstellung dieses Vorhabens rechnet die Bundeswehr somit erst im April 2028.*
- *Nach dem Bau von zwei Unterkunftsgebäuden mit jeweils 100 Unterkunftsstuben in der Lucius-D.-Clay-Kaserne in Osterholz-Scharmbeck standen der Abnahme der Gebäude zunächst rund 180 Mängelpositionen entgegen. Auch wenn die Übergabe im April 2023 erfolgen konnte, waren im Juli 2024 immer noch 14 Positionen offen, welche die Bauverwaltung zusammen mit dem Bundeswehrdienstleistungszentrum im laufenden Gebäudebetrieb abstellte. Im September 2024 stand schließlich auch das für die Ausbildungsaufträge der dort stationierten Logistikschule der Bundeswehr besonders wichtige interne IT-Ausbildungsnetz zur Verfügung, das bis dahin nicht nutzbar gewesen war.*

Positiv ist zu bewerten, dass sich die engmaschige Kontrolle der Reparaturfortschritte auszahlte und weitere Verzögerungen bei der Inbetriebnahme der Gebäude verhinderte.

- *Schleppend verläuft dagegen das Vorhaben der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben, 3.000 neue Wohnungen für wohnungsfürsorgeberechtigte Bundesbeschäftigte, zu denen mit Ausnahme der Freiwilligen Wehrdienst und Reservistendienst Leistenden auch Soldatinnen und Soldaten gehören können, zu bauen. Das Ziel, dies bis Ende 2024 abzuschließen, verfehlte die Anstalt deutlich. Bis Ende März 2024 konnte sie gerade einmal 300 Neubauwohnungen fertigstellen. Die Vollendung dieses Projekts ist nun bis Ende 2026 vorgesehen.*

Die erste Zuständigkeit für Infrastrukturangelegenheiten in einer Liegenschaft liegt bei den Kasernenkommandantinnen und -kommandanten sowie dem ihnen zugeordneten Unterstützungspersonal. Sie nehmen die Aufgaben regelmäßig im **Nebenamt** wahr, wovon es allerdings positiv zu bewertende Ausnahmen gibt:

- *Beispielsweise beim Kommando Spezialkräfte der Marine gibt es einen hauptamtlichen Infrastrukturverantwortlichen im Dienstgrad eines Offiziers. Zuvor hatte er die Ausbildung zum Bautechniker an der Pionierschule in Ingolstadt abgeschlossen.*

Ein solches Beispiel sollte für die Bundeswehr zur Selbstverständlichkeit werden. Die Expertise solcher Offizierinnen oder Offiziere des Militärfachdienstes, die staatlich geprüfte Bautechnikerinnen und -techniker sind, kann helfen, spezifische Anforderungen der jeweiligen Teilstreitkraft oder des jeweiligen Verbandes mit der entsprechenden Fachkenntnis zielgenau zu begleiten. Schließlich erfordern die infrastrukturellen Herausforderungen der Streitkräfte generell eine deutliche Verstärkung des dafür zuständigen Personals.

Der schlechte bauliche Zustand der **Truppenküchen** an einigen Standorten ist oftmals auf jahrelang nur rudimentäre Investitionen zurückzuführen. Notwendige Neubauten lassen häufig lange auf sich warten, was die Lage zusätzlich erschwert:

- *Eine unendliche Geschichte ist die Sanierung der Truppenküche in der Blücher-Kaserne in Berlin-Kladow. Die im Jahr 2009 beschlossene Baumaßnahme sollte ursprünglich im Berichtsjahr abgeschlossen sein, war aber noch nicht einmal begonnen. Die für den Weiterbetrieb schon lange erforderliche Sondergenehmigung verlängerte das zuständige Bezirksamt bereits mehrfach „letztmalig“, aktuell noch einmal bis zum September 2025. Die dann für einige Jahre interimswise vorgesehene bewirtschaftete Betreuung in einem Modulbau, dessen Übergabe allerdings auch erst im September oder Oktober 2025 erfolgen soll, wird hoffentlich eine deutliche Verbesserung mit sich bringen. Der Neubau des Wirtschaftsgebäudes soll schließlich Ende 2029 zur Verfügung stehen.*

Die Bundeswehr ist nun mit Nachdruck gefordert, die genannten Zeiträume einzuhalten und weitere Verzögerungen zu verhindern.

Die Körperliche Fitness zu erhalten und auszubauen, ist für die Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten essenziell. Erforderlich sind daher **Sportstätten** in ausreichender Anzahl, die für das Training zur Verfügung stehen müssen. Sind diese temporär nicht nutzbar, muss die Bundeswehr auf schnell verfügbare Zwischenlösungen zurückgreifen können.

- *Längst überfällig war die endlich erfolgte Nutzungsfreigabe der Taucherübungshalle für Kampfschwimmer am Marinestützpunkt Eckernförde im April 2024. Damit ging endlich eine Odyssee zu Ende, die im Jahr 2011 mit harmlosen Renovierungsarbeiten begonnen hatte.*
- *Über das unzureichende Angebot für Dienstsport in der Rittersturz-Kaserne in Lahnstein beklagte sich ein Offizier. Der dortige Kraft- und Fitnessraum sei zunächst wegen der Corona-Pandemie und fortgesetzt wegen eines Wasserschadens bis auf Weiteres gesperrt. Als Ersatz soll nach Angaben des Verteidigungsministeriums die Aufstellung eines sogenannten Military Fitness-Trainingsystems in Containerlösung dienen, dessen Auslieferung für das Jahr 2025 vorgesehen ist. Darüber hinaus habe die Bundeswehr bereits im Jahr 2019 den Anbau eines Kraft- und Fitnessraums an die vorhandene Sporthalle initiiert. Wegen der zu starken personellen Auslastung des zuständigen Landesbetriebes Liegenschafts- und Baubetreuung Rheinland-Pfalz sei die Realisierung dieser Maßnahme jedoch nicht vor dem Jahr 2032 zu erwarten.*

Zu begrüßen ist, dass die Bundeswehr einen Rahmenvertrag über die Lieferung solcher Fitnesscontainer geschlossen hat. Diese sollten bei kurzfristigen Schließungen von Sportanlagen zukünftig schnell eine gute Überbrückungslösung darstellen.

Die **Bauverwaltungen** der Länder, die im Wesentlichen für die Umsetzung von Bauvorhaben der Bundeswehr zuständig sind, sind oftmals erheblich überlastet. Daher sind Äußerungen des Verteidigungsministeriums wie „die Realisierung eines Bauvorhabens sei erfahrungsgemäß frühestens in den kommenden Jahrzehnten möglich“, leider nicht verwunderlich. Das zeigen auch folgende Beispiele:

- *Die Musikerinnen und Musiker des Marinemusikkorps in Wilhelmshaven monierten bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten das Fehlen eines Lastenaufzugs in einem Gebäude der Ebkeriege-Kaserne. Damit könnten sie für Auftritte die zum Teil mannshohen Instrumententransportkisten vom Probenraum im 1. Stock in das Erdgeschoss transportieren. Das Verteidigungsministerium sieht aufgrund der weiterhin erheblichen Überlastung der niedersächsischen Bauverwaltung keine realistische Möglichkeit, Kapazitäten für neue Bauvorhaben bereitzustellen.*
- *Aufgrund des Neubaus von zwei Gebäuden auf bisherigen Parkplatzflächen fehlen am Marinestützpunkt Heppenser Groden rund 1.500 Parkplätze, wie Soldatinnen und Soldaten der Marineoperationsschule, Außenstelle Wilhelmshaven, gegenüber der Wehrbeauftragten beklagten. Für 600 Plätze ist nach der Stellungnahme des Bundesministeriums der Verteidigung bereits ein Ausgleich absehbar. Für die restlichen 900 Parkplätze stehe allerdings noch ein Entwicklungskonzept aus, das die Bundeswehr bereits im Juni 2021 bei der Landesbauverwaltung Niedersachsen beauftragt habe. Dessen Fertigstellung sei wegen der anhaltenden personellen Überlastung mittelfristig nicht absehbar.*

Dass es auch anders geht, zeigte sich an der Offizierschule des Heeres in Dresden:

- *Ein unwetterbedingter Wasserschaden erforderte die Sperrung der großen Sporthalle im Juni 2023 und den Austausch des Hallenbodens. In enger und sehr pragmatischer Zusammenarbeit mit dem Bundeswehrdienstleistungszentrum und der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben gelang es der Schule mit einem verkürzten Ausschreibungsverfahren unter Einhaltung nur der jeweiligen Mindestzeiten, für den Aufbau einer mobilen Sporthalle im April 2024 zu sorgen. Parallel kümmerte sich die sächsische Bauverwaltung um die Beauftragung eines Bauunternehmens für die Sanierung mit dem Ergebnis, dass die Truppe die Halle seit September 2024 wieder nutzen kann.*

Die Digitalisierung der **Truppenübungsplätze** sowie die Weiterentwicklung der Truppenübungsplätze Bergen und Munster zum Kompetenzcluster für Ausbildung und Übung hat im Berichtsjahr an Fahrt gewonnen. Die Projekte sind äußerst komplex, was sich nicht zuletzt in der Anzahl der daran Beteiligten widerspiegelt. In Munster und Bergen sind an der Weiterentwicklung der Übungsplätze und Schießanlagen unter anderem die Bereiche Projektleitung, Rüstung und Infrastruktur im Verteidigungsministerium und das Niedersächsische Landesamt für Bau und Liegenschaften beteiligt. Hinzu gekommen ist seit 2023 die Ministerielle Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Übungsplätze und Schießanlagen, deren Hauptaugenmerk zunächst auf der Synchronisierung der Aktivitäten aller Beteiligten liegt. Das scheint inzwischen gelungen, denn für die Bauzeiten legte sich das Ministerium auf einen Zeitplan fest: Bis Juni 2028 soll die Schießbahn 3 fertig sein, ein Jahr später dann auch das Mehrzweck- beziehungsweise Auswertungsgebäude.

- *Weitere Digitalisierungsmaßnahmen betreffen beispielsweise die Schießsicherheit, welche die Bundeswehr derzeit in einer nichttechnischen Studie untersucht, oder die Initiative zur Beschaffung eines Leit- und Kontrollstellen Aufzeichnungssystems. Darüber hinaus sind auf verschiedenen Truppenübungsplätzen, wie etwa in Bergen, Munster und Baumholder, sogenannte virtuelle Rundgänge entstanden, die virtuelle Groberkundungen beispielsweise auch an Truppenschulen der Bundeswehr ermöglichen.*

Sehr erfreulich ist außerdem die Entwicklung bei der Digitalisierung der **Übungsstadt Schnögersburg** im Gefechtsübungszentrum des Heeres in Gardelegen. Die Ausstattung mit digitalen Auswertesystemen sichert inzwischen einen realitätsnahen Ausbildungsbetrieb. Das Ministerium sieht dort keine Digitalisierungsmängel mehr. Allerdings verunsichert die Frage des Weiterbetriebs des Gefechtsübungszentrums die Soldatinnen und Soldaten in Gardelegen. Seit über zwei Jahrzehnten betreibt die Bundeswehr das Gefechtsübungszentrum des Heeres mit einem industriellen Auftragnehmer. Ab Februar 2026 soll das Gefechtsübungszentrum in staatliche Hand übergehen. Das Ansinnen „zurück in die Truppe“ ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings muss eine zügige Entscheidung fallen, um Unsicherheiten zu vermeiden. Entscheidend ist vor allem die Sicherstellung des Betriebs in der bisherigen hohen Qualität.

Des Weiteren ist die Ausstattung der Liegenschaften, beispielsweise mit notwendigem **Mobiliar und Gerät**, ein nicht zu unterschätzendes Kriterium für die Attraktivität eines Standortes:

- *Ein Soldat der Hachenberg-Kaserne in Erndtebrück klagte darüber, dass in den Teeküchen eines neu errichteten Unterkunftsgebäudes elektrische Kochgeräte fehlten. Das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr bestätigte, dass dies zum Zeitpunkt der Bauauftragung noch nicht vorgesehen gewesen sei, und veranlasste die nachträgliche Ausstattung mit Kochendwassergeräten, Mikrowellen sowie Induktionskochfeldern.*
- *Die deutlich in die Jahre gekommene Ausstattung einiger Stuben der Marineoperationsschule in Bremerhaven bemängelten Soldatinnen und Soldaten bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten bereits im November 2023. Teilweise gebe es statt Betten nur Schlafcouches, die oft alt, durchgelegen und bei einer bis zu 18-monatigen Nutzung unkomfortabel seien. Die Überprüfung ergab, dass die Nutzungsdauer der Schlafcouches schon mehr als 20 Jahre betragen habe. Der daraufhin beauftragte schrittweise Austausch dieser Möbel zieht sich allerdings noch bis ins Frühjahr 2025.*
- *Rauchentwicklung und lautstarkes Knistern aus einer Steckdose ihrer Unterkunft in der Hanseaten-Kaserne erschreckten eine Soldatin der Universität der Bundeswehr Hamburg. Nach Schilderung in ihrer Eingabe habe das Herausspringen der Sicherung weiteren Schaden verhindert. Ursächlich dafür war nach der Stellungnahme des Verteidigungsministeriums eine fehlerhafte Installation in dem im Jahr 2016 in Betrieb genommenen Sicherungskasten. Die eigentlich alle vier Jahre vorgeschriebene Überprüfung der Anlage sei unterblieben, weil die Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 zu einer Schließung der Unterkünfte geführt habe.*

Erst nach einer erneuten Ausschreibung sei es möglich gewesen, die erforderlichen Überprüfungen sukzessive ab Mitte 2023 nachzuholen.

Wie das Vorkommnis zeigte, war diese Reaktion deutlich zu spät, zumal der schlechte bauliche Gesamtzustand der Liegenschaft und das Alter der elektrotechnischen Anlagen eine vollständige, über das sonst vorgeschriebene Maß hinausgehende Kontrolle erfordert hätte. Gerade im sensiblen Bereich der Elektrotechnik ist auch die Bundeswehr verpflichtet, die vorgesehenen Schutzvorschriften einzuhalten.

Die Anbindung von Kasernen an den **öffentlichen Personennahverkehr** ist ebenfalls ein Attraktivitätsmerkmal und auch im Hinblick auf den Klima- und Umweltschutz wichtig. Dies gilt vor allem für große Bundeswehrstandorte:

- *Die Standorte Bergen, Faßberg und Munster bilden als Dreieck in der südlichen niedersächsischen Heideregion mit mehreren tausend Soldatinnen und Soldaten einen der Ballungsräume der Bundeswehr. Während diejenigen in Munster, dem zahlenmäßig größten Standort des Heeres und viertgrößten der Bundeswehr, von der Bahnstrecke Soltau-Uelzen profitieren, gibt es in Bergen und Faßberg auf den noch vorhandenen Bahnstrecken keinen Personenverkehr mehr.*

Daher wäre es naheliegend, diese Strecken zu reaktivieren, um der Truppe eine gute Anbindung und ein umweltfreundliches Pendeln zu ermöglichen.

- *Soldatinnen und Soldaten des Kommandos Spezialkräfte der Marine in Eckernförde wiesen bei einem Truppenbesuch darauf hin, dass es im Umkreis des Standortes keine Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr gebe. Dies sei für diejenigen, die kein eigenes Fahrzeug besäßen oder mit dem Zug pendelten, besonders nachteilig.*
- *Auch der Standort Hardheim sei ohne Auto sehr schlecht angebunden, wie der stellvertretende Kommandeur des Panzerbataillons 363 bei einem Truppenbesuch herausstellte. Es bestünden daher Pläne, einen Pendlerbus einzurichten. Ein möglicher Ausbau des Öffentlichen Personen- und Nahverkehrs gestalte sich aber schwierig.*
- *In Oberviechtach sprachen Angehörige des Panzergrenadierbataillons 122 ebenfalls den Wunsch nach einer Busverbindung zwischen der Kaserne und dem örtlichen Bahnhof aus.*

Dort war zu begrüßen, dass der Bürgermeister der Wehrbeauftragten in einem persönlichen Gespräch zusicherte, sich dafür einzusetzen.

Verbesserungsmaßnahmen von Bund und Ländern

Die Verantwortlichen im Bundesministerium der Verteidigung sowie im nachgeordneten Bereich nehmen die langjährigen Klagen über den mitunter mangelhaften Zustand von Kasernen und Unterkünften seit einiger Zeit spürbar ernster und entwickeln mit großem Engagement Strategien, um diesem Zustand entgegenzuwirken. Besonders förderlich ist, dass sich der Bundesminister der Verteidigung persönlich des Themas angenommen hat.

Im Februar 2024 fand auf seine Initiative die erste Fachkonferenz Infrastruktur statt, bei der sich Vertreterinnen und Vertreter von Bund und Ländern auf Minister- und Staatssekretärebene über Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Infrastruktur austauschten. Grundlage dafür war der zuvor vom Verteidigungsministerium entwickelte „Aktionsplan für eine beschleunigte Bereitstellung von erforderlicher Infrastruktur für die Bundeswehr in der Zeitenwende“.

Dieser Plan hat das grundlegende Ziel, Bauvorhaben der Bundeswehr rascher umzusetzen. Dafür sieht er unter anderem einen vermehrten Einsatz von Generalunternehmern vor, die Förderung von Standardisierungen und länderübergreifenden Bündelungen von Bauaufgaben sowie die Entlastung der Landesbauverwaltungen durch die Verlagerung von Teilvorhaben in den Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums. Ebenso sollen die **Bundesanstalt für Immobilienaufgaben** oder andere Bundesbehörden stärker Vorhaben durchführen. Ein weiterer Vorschlag ist die kombinierte Beschaffung von Rüstung und Infrastruktur, bei der Rüstungsunternehmen neben dem militärischen Gerät auch die rüstungsspezifische Infrastruktur liefern sollen. Der Aktionsplan ist ein wichtiges Zeichen dafür, im Wege der Kooperation von Expertinnen und Experten in Bund und Ländern die Umsetzung von militärischen Bauvorhaben voranzutreiben. Gut ist in diesem Zusammenhang, dass die

Universtitäten der Bundeswehr in Hamburg und München mittlerweile Studienplätze für Bauingenieurwesen anbieten, welche die Bundeswehr den Ländern für ihre Nachwuchsgewinnung im Bauwesen zur Verfügung stellt. Zur Ausarbeitung der Details setzten Bund und Länder eine Projektgruppe ein, die bei der zweiten Fachkonferenz im September 2024 ihre Ergebnisse vorstellte. Sie hatte sich auf 38 konkrete Maßnahmen verständigt, um militärische Bauvorhaben weiter zu beschleunigen und zu straffen. Dazu gehört unter anderem das Anheben von Wertgrenzen, bis zu denen eine direkte Ausschreibung von Aufträgen oder eine Ausschreibung ohne Teilnahmewettbewerb möglich ist. Auch soll es eine zentrale Informationsplattform zur länderübergreifenden Koordinierung geben. Wenn bei einer Bauverwaltung zu wenig Kapazitäten bestünden, könne beispielsweise die eines anderen Bundeslandes die Zuständigkeit übernehmen.

Der im Berichtsjahr intensivierete Austausch zwischen dem Bundesministerium der Verteidigung und den Bundesländern ist in jeder Hinsicht zu begrüßen. Er verbessert das Verständnis für die jeweiligen Schwierigkeiten und Herausforderungen und ermöglicht unmittelbare Überlegungen zu realistischen Lösungsmöglichkeiten. Darüber hinaus haben einige Bundesländer, insbesondere **Bayern**, zusätzliche Maßnahmen ergriffen, um die Streitkräfte zu unterstützen:

- *Im Juli 2024 beschloss der Bayerische Landtag das Gesetz zur Förderung der Bundeswehr in Bayern. Unter anderem enthält das Gesetz baurechtliche Erleichterungen. So sind Bauvorhaben der Bundeswehr innerhalb ihrer Liegenschaften fortan verfahrensfrei. Sie kann also ohne eine Baugenehmigung bauen, auch ist keine vorherige Prüfung der Bauaufsichtsbehörde notwendig. Das Land überlässt es damit dem Bund als Bauherrn, seine Vorhaben vorschriftenkonform zu planen. Örtliche Bauvorschriften braucht die Bundeswehr innerhalb der Kasernen zukünftig ebenfalls nicht mehr zu beachten, zudem haben dort die militärische Nutzung und Vorhaben der Landes- und Bündnisverteidigung Vorrang gegenüber dem Denkmalschutz.*

Das Gesetz flankiert die bayerische Task Force Militärisches Bauen, die der Freistaat bereits 2022 aufgestellt hat, um Bauvorhaben der Bundeswehr zu beschleunigen. Auch Nordrhein-Westfalen verfolgt mit dem Projekt „Zukunft Bundesbau NRW“ das Ziel, durch flache Hierarchien und eine klare Rollenverteilung die Bauvorhaben des Bundes effizienter und zielgerichteter zu planen und zu bauen. Gut wäre es, wenn alle Landesregierungen vergleichbare Regelungen schaffen würden. Ebenso könnte es sich empfehlen, auch auf Bundesebene zu prüfen, wo Möglichkeiten für rechtliche Anpassungen bestehen.

Großprojekte für bedeutsame Rüstungsvorhaben sind für die Bundeswehr wie für die betroffenen Bundesländer stets eine Herausforderung und benötigen einen Kraftakt, die dafür notwendige Infrastruktur zeitgerecht fertigzustellen.

- *Ein Beispiel ist die Ertüchtigung des Flugplatzes Holzdorf am Standort Schönewalde für den Schweren Transporthubschrauber Boeing CH-47F CHINOOK sowie für das Waffensystem zur Territorialen Flugkörperabwehr ARROW. Hier haben die beiden betroffenen Bundesländer Brandenburg und Sachsen-Anhalt ebenfalls Task Forces eingerichtet, um eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten und damit die rechtzeitige Bereitstellung der baulichen wie auch der kommunalen Infrastruktur zu gewährleisten.*

Der Standort ist damit eines der sogenannten Schnellläuferprojekte, zu denen auch die Ertüchtigung des Flugplatzes Büchel für das Flugzeugsystem F-35A sowie des Marinefliegerstützpunktes Nordholz für den Seefernaufklärer P-8A POSEIDON gehören. Aufgrund ihrer Bedeutung für die Einsatzbereitschaft behandelt die Bundeswehr diese Vorhaben mit Priorität und forciert ihre Umsetzung.

Auf Bundesebene hatten das Bundesministerium der Finanzen und das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen mit der Neufassung der Richtlinien für die Durchführung von Bauaufgaben des Bundes (**RBBau**) bereits im Oktober 2022 eine Maßnahme ergriffen, die sich ebenfalls vorteilhaft auswirkt:

- *Nach Angaben des Verteidigungsministeriums bietet die neu eingeführte Möglichkeit, Verfahrensschritte parallel durchzuführen, einen zeitlichen Mehrwert. Ebenso habe die Reduktion von Prüfungsinstanzen und Verantwortlichen beschleunigende Auswirkungen. Trotz anfänglicher Unsicherheit und einem erhöhten Abstimmungsbedarf sowohl ressortübergreifend als auch innerhalb der Bundeswehr seien deutliche Tendenzen erkennbar, dass die neue RBBau und die Anwendung der dazu herausgegebenen Muster die Realisierung von Infrastrukturvorhaben beschleunigten.*

Die mit den Änderungen eingeführten Spielräume sollten alle Verfahrensbeteiligten nutzen. Insbesondere bleibt das Bundesministerium der Finanzen aufgerufen, Vorhaben der Bundeswehr zügig zu prüfen und zu billigen.

Insgesamt zeigen die auf allen Ebenen ergriffenen Maßnahmen anhaltend positive Auswirkungen. In der Vergangenheit konnte die Bundeswehr für den Bereich des investiven Bauens für größere Baumaßnahmen zum Teil deutlich weniger als eine Milliarde Euro pro Jahr umsetzen. Im Berichtsjahr konnte sie diesen Betrag auf rund 1,6 Milliarden Euro erhöhen und damit im Vergleich zum Vorjahr (2023: 1,25 Milliarden Euro) noch einmal deutlich steigern. Der Gesamtinvestitionsbedarf im Bereich Infrastruktur belief sich nach Ende des Jahres 2024 jedoch immer noch auf rund 67 Milliarden Euro. Davon betreffen 24 Milliarden Euro den Bedarf an Bauleistungen, der sich in der Vergangenheit für den Erhalt und die Renovierung von Unterkünften, Liegenschaften und Depots angestaut hat. Weitere 25 Milliarden Euro sind für die energetische Sanierung der Gebäude der Bundeswehr und das Erreichen der Klimaschutzziele der Bundesregierung notwendig. Schließlich sind ungefähr 18 Milliarden Euro für Vorhaben nötig, die im Rahmen der „Zeitenwende“ hinzugekommen sind.

So hoffnungsvoll es stimmt, dass viel Bewegung in die Ertüchtigung der militärischen Liegenschaften gekommen ist, die Herausforderungen bleiben immens. Der Umfang aller geplanten Vorhaben übersteigt die Kapazitäten der Bauverwaltungen des Bundes und der Länder langfristig im Schnitt um das Dreifache. Dies macht Priorisierungen im Hinblick auf die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte und die Betriebssicherheit militärischer Anlagen und Einrichtungen notwendig. Dies gilt vor allem für die bereits erwähnten Schnellläuferprojekte CH-47F CHINOOK, ARROW und P-8A POSEIDON, die wegen ihrer hohen militärischen wie auch politischen Bedeutung Vorrang haben, guten Fortschritt verzeichnen und im Zeitplan liegen.

Für die Truppe ist es allerdings mit schmerzhaften Einschnitten verbunden, wenn Infrastrukturprojekte zugunsten anderer zurückstehen müssen und nicht termingerecht zur Verfügung stehen. Es ist daher entscheidend, dass alle Beteiligten weiter an der Beschleunigung und Verbesserung der Infrastrukturverfahren und -prozesse arbeiten.

8. Personal

Das Verteidigungsministerium verfolgt schon länger das Ziel, bis zum Jahr 2031 die Personalstärke auf rund 203.000 aktive Soldatinnen und Soldaten zu erhöhen. Gleichzeitig werden aufgrund von Zusagen gegenüber der NATO im Rahmen der neuen NATO-Fähigkeitsziele sowie für die Umsetzung des Operationsplans Deutschland mehr personelle Ressourcen gebraucht. All das erfordert aus Sicht des Verteidigungsministeriums eine kontinuierliche Neubewertung des militärischen Zielumfangs. Angesichts der in den vergangenen Jahren weitgehend erfolglosen Bemühungen der Bundeswehr, einen substanziellen Personalzuwachs zu realisieren, erfordert es eine umfassende und gemeinsame Kraftanstrengung, um den Gesamtumfang zu erreichen. Genügend und vollständig einsatzbereites Personal ist der Schlüssel zur Verteidigungsfähigkeit.

Personallage

Nachdem auch im Jahr 2023 die militärische Personalstärke weiter gesunken war, hat die Bundeswehr im Berichtsjahr die Anstrengungen hinsichtlich der Personalgewinnung und -bindung erheblich intensiviert. Im Fokus stand dabei vor allem der Ergebnisbericht vom Dezember 2023 der im August davor eingesetzten Task Force Personal. Deren Ziel war es, sofort umsetzbare und wirksame Maßnahmen zu identifizieren, um die negative Bestandsentwicklung des militärischen Personalkörpers bereits im Jahr 2024 umzukehren und am Ende eines zwölfmonatigen Zeitraums einen moderaten Personalaufwuchs zu erreichen. Aus rund 200 Vorschlägen zur Verbesserung der Personalgewinnung und -bindung wurden 64 Maßnahmen ausgewählt und im Berichtsjahr umgesetzt.

Erfreulich ist, dass sich sowohl die Personalgewinnung als auch die Personalbindung im Laufe des Jahres 2024 positiv entwickelt haben. Das Verteidigungsministerium führt diese ersten Erfolge überwiegend auf die Maßnahmen der **Task Force Personal** zurück. Ob diese Entwicklungen mittelfristig zu einer tatsächlichen Steigerung der Personalstärke führen, bleibt abzuwarten. Jedenfalls gelang es erst zum Ende des Berichtsjahres zumindest die negative Entwicklung der vergangenen Jahre zu stoppen und die Personalstärke knapp unter dem Vorjahresstand zu halten, nachdem der Personalbestand im September 2024 mit 179.317 Soldatinnen und Soldaten auf den niedrigsten Stand seit dem Jahr 2018 gesunken war. Zum Ende des Berichtsjahres betrug die Stärke des militärischen Personals 181.174 aktive Soldatinnen und Soldaten, darunter 57.813 Berufssoldatinnen und -soldaten, 113.019 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie 10.342 Freiwillig Wehrdienst Leistende. Sie entsprach damit in etwa dem Vorjahresniveau (2023: 181.514).

Von 121.930 militärischen Dienstposten in den Laufbahngruppen der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere sowie der Offizierinnen und Offiziere waren 24.258 Dienstposten nicht besetzt. Das entspricht 19,9 Prozent der Dienstposten (2023: 17,6 Prozent). Unter Berücksichtigung derjenigen Soldatinnen und Soldaten, die ihre Aufgaben außerhalb von Dienstposten auf sogenannten Dienstpostenähnlichen Konstrukten wahrnehmen, reduziert sich der Anteil der nicht besetzten Dienstposten auf 16,6 Prozent. In der Laufbahn der Mannschaften waren von 45.555 militärischen Dienstposten 12.654 und damit rund 27,8 Prozent unbesetzt. Mit Einbeziehung der Freiwillig Wehrdienst Leistenden, die regelmäßig außerhalb von Dienstposten verwendet werden, liegt der Besetzungsstand für Mannschaften allerdings bei über 95,8 Prozent.

Darüber hinaus wird die Truppe immer älter. Das **Durchschnittsalter** des militärischen Personalkörpers hat sich über die letzten Jahre hinweg stetig erhöht und ist von 33,1 Jahren im Jahr 2021 über 33,8 Jahre im Jahr 2023 auf 34 Jahre im Berichtsjahr gestiegen. Neben dem demografischen Wandel ist diese Entwicklung auch auf den steigenden Anteil an Berufssoldatinnen und -soldaten zurückzuführen. Während dieser im Jahr 2021 bei 30,1 Prozent lag, erhöhte er sich im Berichtsjahr auf 31,9 Prozent. Berufs- und Zeitsoldatinnen sowie -soldaten waren im Berichtsjahr durchschnittlich 34,8 Jahre (2023: 34,6) und Freiwillig Wehrdienst Leistende 20,2 Jahre (2023: 20,2) alt.

Erfreulich ist, dass es auch in diesem Berichtsjahr Ausbildungs- und Verwendungsreihen gab, die vollständig besetzt waren. So konnten beispielsweise die Ausbildungs- und Verwendungsreihen Informationsübertragung, Weitverkehr, Flugabwehrraketendienst bei Feldwebeln und Bootsleuten sowie Fliegerischer Dienst - Unbemannte Luftfahrzeuge und Operationsdienst Marineflieger - Flugsicherheit bei Offizierinnen und Offizieren einen vollständigen Besetzungsstand aufweisen.

Ansonsten bestand jedoch in vielen Bereichen nach wie vor teils erheblicher Personalmangel. So gab es beispielsweise in der Laufbahngruppe der Mannschaften Vakanzen von über 40 Prozent in den Werdegängen Rohrartillerie oder Elektrotechnik. In der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere ohne Portepepe waren von Vakanzen von mehr als 40 Prozent beispielsweise die Werdegänge Spezialpioniere, Elektrotechnik oder ABC-Abwehr, in der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere mit Portepepe die Werdegänge Bauhandwerkpioniere oder Elektronik betroffen. Hier zeigte sich der Fachkräftemangel besonders.

Die Anzahl der **Pilotinnen und Piloten** der Bundeswehr hat sich unter Berücksichtigung des sich in Ausbildung befindenden Personals in den vergangenen Jahren querschnittlich leicht erhöht. Trotzdem bleibt die Personallage mit fast 390 vakanten Dienstposten, was einer Besetzungsquote von nur rund 79 Prozent entspricht, weiterhin angespannt.

Zumindest blieb die Anzahl der Jetpilotinnen und -piloten stabil. Die Bundeswehr hat zudem Maßnahmen ergriffen, die perspektivisch zur Reduzierung von Wartezeiten in dieser Ausbildung führen sollen. Dazu zählen die Erhöhung der Anzahl an Ausbildungsplätzen im Euro-NATO Joint Jet Pilot Training Programm (ENJJPT) ab dem Jahr 2026, die Inanspruchnahme von zusätzlichen Ausbildungsplätzen bei befreundeten Nationen sowie die Prüfung einer zivil-militärischen Kooperation im Zeitraum 2027 bis 2029.

Die leicht positive Entwicklung der Besetzungsquote bei den Hubschrauberpilotinnen und -piloten der Luftwaffe verstetigte sich weiter. Im Bereich der Luftfahrzeugführerinnen und Luftfahrzeugführer sowie im Werdegang Remotely Piloted Aircraft ist darüber hinaus ein weiterer Anstieg zu erwarten, wenn das sich in Ausbildung befindende Personal eingesetzt werden kann.

Im Fliegerischen Dienst des Heeres wirkte sich nach wie vor die unzureichende Personalgewinnung der vergangenen Jahre aus. Allerdings konnten gezielte Maßnahmen wie beispielsweise Dienstzeitverlängerungen und die Gewinnung einer vergleichsweise hohen Anzahl an Berufssoldatinnen und Berufssoldaten zur Entspannung der Personallage beitragen. Zumindest die Personalzahlen der Hubschrauberpilotinnen und -piloten im Heer blieben daher insgesamt stabil.

Bei den Marinefliegern war die Personaldeckung ebenfalls weiterhin sehr unbefriedigend. Erschwerend kam hinzu, dass Waffensystemschulungen der verfügbaren Hubschrauberpilotinnen und -piloten mangels Flugstundenverfügbarkeit des Waffensystems NH-90 NTH im Berichtsjahr nicht gewährleistet waren. Die Einführung der neuen Waffensysteme P-8A POSEIDON und NH-90 MRFH und der damit verbundene erforderliche Schulungs- beziehungsweise Umschulungsbedarf verschärfte diese Situation weiter. Die seit 2019 ergriffenen Maßnahmen zur Personalwerbung und Personalbindung, die Einstellung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern sowie Dienstzeitverlängerungen zeigten zwar Wirkung, führten insgesamt aber nur zu einer leichten Verbesserung.

In der **Marine** bleibt die Personalsituation angespannt. Ende Dezember 2024 waren von 14.600 militärischen Dienstposten 11.520 besetzt, das entspricht einer Vakanz von rund 21 Prozent. Bei den Unteroffizierinnen und -offizieren ohne Portepee fehlten im Berichtsjahr 928 Soldatinnen und Soldaten, was rund 30 Prozent dieser Laufbahngruppe entspricht. Insbesondere im Verwendungsbereich Marineführungsdienst bestand eine Vakanz von 352 Soldatinnen und Soldaten, also etwa 48 Prozent. Im Werdegang Operationsdienst Marineflieger fehlten 76 Offizierinnen und Offiziere (rund 36 Prozent) sowie im Operationsdienst See 109 Offizierinnen und Offiziere (rund 19 Prozent).

Bei den Besatzungsangehörigen der Fregatten liegt die Vakanz bei 27 Prozent. Die größten Vakanzen bestehen bei den Verwendungsreihen Unteroffizierinnen und -offiziere ohne Portepee - Waffeneinsatz (etwa 54 Prozent), Mannschaften - Elektrotechnik (67 Prozent) sowie Mannschaften - Verpflegungsdienst (63 Prozent).

Im Berichtszeitraum wurde darüber hinaus zur Vorbereitung auf ein mehrdimensionales Gefecht das **Mehrbesatzungsmodell** zwischenzeitlich temporär ausgesetzt. Zur Steigerung des Gefechtswertes und der Einsatzbereitschaft wurde vielmehr eine Erhöhung der Besatzungsstärke und deren grundsätzliche Bindung an die Schiffe festgelegt.

Zu den im Berichtsjahr umgesetzten Maßnahmen der Task Force Personal gehören unter anderem die Institutionalisierung der monatlichen Einstellungen, der Ausbau von Praktikumsmöglichkeiten sowie die Überarbeitung der Anforderungen an die Borddienstverwendungsfähigkeit hinsichtlich der militärischen Erfordernisse. Auch erfolgte weiterhin die Überprüfung von Besatzungsstrukturen und die einer weiteren Zusammenlegung von Verwendungsreihen.

Der bereits im Jahr 2023 von der Marine geäußerte Wunsch zur erneuten Einführung des Dienstgrades Unteroffizierin und Unteroffizier im Truppendienst in den Streitkräften wurde hingegen im Einvernehmen mit den militärischen Organisationsbereichen nicht weiterverfolgt. Denn Aufgaben und Tätigkeiten auf einem solchen Dienstposten, für den nicht die Fachlichkeit auf dem Niveau eines berufsqualifizierenden Ausbildungsabschlusses erforderlich ist, können auch von einem auf dem Dienstposten ausgebildeten Mannschaftsdienstgrad ohne zeit- und kostenintensive Laufbahnausbildung wahrgenommen werden. Die Dienstposten, die durch originäre militärische Führungsverantwortung geprägt sind und den Feldwebeln oder Bootsleuten des Truppendienstes zugeordnet wurden, sollen auch weiterhin durch diese höhere Laufbahn wahrgenommen werden.

Artikel 87b Grundgesetz bestimmt, dass die Bundeswehrverwaltung in bundeseigener – ziviler – Verwaltung mit eigenem Verwaltungsunterbau geführt wird. Der historische Gesetzgeber verfolgte damit zwei Ziele: Die Entlastung der Streitkräfte von Verwaltungsaufgaben und die Verhinderung von Machtkonzentration beim Militär. Das sogenannte **Trennungsgebot** verlangt in organisatorischer, funktioneller und personeller Hinsicht eine Trennung von Bundeswehrverwaltung und Streitkräften. Soldatinnen und Soldaten sollen im Grundsatz in der Truppe verwendet werden und die Verwaltung soll zivilen Behörden anvertraut sein. Eine messerscharfe Trennlinie zwischen der zivilen Bundeswehrverwaltung und den Streitkräften ist jedoch nicht immer möglich und das Trennungsgebot kaum justiziabel. Immer mehr Soldatinnen und Soldaten werden immer häufiger mit administrativen Aufgaben betraut, die nicht in ihren originären Auftrags- und Aufgabenbereich fallen:

- *So kritisierte der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr im Berichtsjahr, dass zu viele Soldatinnen und Soldaten in Stäben sowie in militärischen und zivilen Ämtern tätig und daher nicht operativ tätig seien. Zum Teil seien sie über viele Jahre auf zivilen Dienstposten eingesetzt und übernahmen damit zivile Aufgaben. In der Folge stünden diese Soldatinnen und Soldaten für das militärische Kerngeschäft nicht zur Verfügung. Es sei nicht nachvollziehbar, dass hochqualifizierte Fachkräfte wie Hubschrauberpilotinnen und -piloten oder Ärztinnen und Ärzte Verwaltungsaufgaben übernahmen und in der Truppe fehlten.*

Diese Praxis könnte eine Vergeudung der Personalressourcen bedeuten, weswegen die Wehrbeauftragte anregt, die entsprechenden Strukturen der Bundeswehr grundsätzlich zu betrachten und gegebenenfalls anzupassen.

Personalgewinnung

Um die strategische Zielvorgabe eines Personalbestands von 203.000 Soldatinnen und Soldaten bis zum Jahr 2031 zu erreichen, ist neben einem allgemeinen Personalzuwachs insbesondere auch die Kompensation der jährlich etwa 20.000 aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten notwendig. Seit Jahren sieht sich die Bundeswehr bei der Personalgewinnung erheblichen Herausforderungen gegenüber, die sich durch den demografischen Wandel und den Wettbewerb auf dem zivilen Arbeitsmarkt verstärken.

Bewerbungen

Die Bundeswehr hat im Berichtsjahr die Anstrengungen zur Personalgewinnung nochmals intensiviert. Insbesondere hat sie alle in diesem Bereich von der Task Force Personal ausgewählten Maßnahmen ausgestaltet, erprobt und umgesetzt.

Gut ist vor allem die Ausweitung der **regionalen Personalwerbung**. Die Dienststellen haben im Berichtsjahr mehr Freiheiten erhalten, standortbezogene Werbemaßnahmen in eigener Verantwortung und unabhängig von überregionalen Kampagnen durchzuführen. Damit spricht die Bundeswehr die Bewerberinnen und Bewerber dort an, wo sie leben und arbeiten möchten. Die Dienststellen, Einheiten und Verbände können zudem gezielt die jeweiligen Besonderheiten und Vorzüge ihres Standortes hervorheben. Die Wehrbeauftragte konnte sich im Rahmen zahlreicher Truppenbesuche einen umfangreichen Eindruck des großen Engagements der Truppe vor Ort und ihrer vielfältigen und kreativen Ideen verschaffen:

- *Anlässlich eines Besuchs in Weiden in der Oberpfalz schilderte die Kommandeurin des Panzerartilleriebataillons 375, dass die Soldatinnen und Soldaten des Verbands am Basketball-Camp in Weiden teilgenommen hätten. Darüber hinaus würden eigene Informationsveranstaltungen wie Elternabende und eine Vortragsreihe über das Bataillon angeboten. Die Kommandeurin habe außerdem allen Vorgesetzten die Erlaubnis erteilt, jederzeit Interessentinnen und Interessenten zu einem Praktikum einzuladen.*
- *In Prenzlau besichtigte die Wehrbeauftragte beim Fernmeldebataillon 610 eine dauerhafte Regionalausstellung über die Geschichte des Standortes und den Auftrag des Fernmeldebataillons. Die Ausstellung werde von der Bevölkerung gut angenommen und diene damit der Personalwerbung.*
- *Das Gebirgsjägerbataillon 232 in Bischofswiesen informierte über die regelmäßige Ausrichtung von Truppenbesuchswochen, an denen Interessierte vor Ort Einblick in den Dienst gewinnen könnten. Außerdem würden in regelmäßigen Abständen die Eltern von Rekrutinnen und Rekruten eingeladen, damit diese sich ein Bild von den Arbeitsbedingungen in der Kaserne machen könnten. Indem das Bataillon die Eltern und andere Angehörige einbeziehe, ließe sich der Bekanntheitsgrad der Gebirgsjäger und ihrer Tätigkeit steigern.*
- *Das Gebirgsjägerbataillon 231 in Bad Reichenhall berichtete, dass eigene Flyer erstellt worden seien, die das Bataillon kurz darstellten. Darüber hinaus seien die Soldatinnen und Soldaten auf Stadtfesten präsent, um für ihren Verband zu werben.*
- *Zusammen mit dem Landeskommando betreibe das Logistikkbataillon 171 in Burg eine eigene Facebook-Seite und organisiere regelmäßige Praktikantenprogramme sowie Besuche der Jugendfeuerwehren.*
- *Eine Kompanieführung des Fallschirmjägerregiments 26 in Merzig berichtete unter anderem von einem selbstentworfenen Flyer mit Informationen zur Grundausbildung und zum Standort sowie von einem selbstgedrehten Video „Fit für die Fallschirmjäger“ für Bewerberinnen und Bewerber vor der Einstellung.*

Das Verteidigungsministerium ist mit der Ausweitung der Möglichkeit zur regionalen Personalwerbung den langjährigen Forderungen seitens der Einheiten, Dienststellen und Verbände nach mehr Mitbestimmung und Verantwortung der Führungskräfte vor Ort nachgekommen. Gleichzeitig evaluiert es diese Art der Werbung fortlaufend hinsichtlich ihrer Anzahl, des eingesetzten Budgets und der durchgeführten Erstberatungen.

Darüber hinaus setzt die Bundeswehr ihren Fokus auf **Stellenanzeigen** in den Online-Portalen wie indeed, Stepstone, Jobware, kliniken.de oder studysmarter. Dort schaltete sie im Berichtsjahr rund 13.000 Anzeigen. Außerdem war sie bei zahlreichen Fach-, Verbraucher- und Karrieremessen vertreten. Die Karrierecenter der Bundeswehr führten insgesamt 85 Bewerbungstage durch. Zudem wurden weitere Veranstaltungen zur Personalwerbung wie die Bundeswehr Discovery Days durchgeführt, die beispielsweise bei der Luftwaffe in Fürstfeldbruck und an der Logistikschule der Bundeswehr in Garlstadt stattfanden. Auch der Tag der Bundeswehr im Juni 2024, bei dem die Bundeswehr an neun Standorten in ganz Deutschland einen Einblick in die Streitkräfte gewährte, war mit mehr als 230.000 Besucherinnen und Besuchern ein großer Erfolg.

Bedeutsam für den Erfolg der Personalgewinnung der Bundeswehr ist auch die regionale Präsenz der Karrierecenter. Das in den Karrierecentern vor Ort eingesetzte Personal kennt die lokalen Gegebenheiten, und Interessierte können sich direkt im Gespräch über militärische und zivile Karrieren bei der Bundeswehr informieren. Gleichzeitig unterstützen sie die Truppe vor Ort bei ihren individuellen Werbemaßnahmen.

Die verstärkten Anstrengungen der Bundeswehr zeigten Wirkung. Rund 51.200 Personen und damit 18,5 Prozent mehr als im Vorjahr haben sich im Jahr 2024 für eine militärische Tätigkeit beworben. Nachdem die Bewerbungen in den Jahren 2023 und 2022 mit einer Anzahl von 43.200 und 43.900 im Vergleich zu 2021 mit 49.200 Bewerbungen erheblich zurückgegangen waren, gelang im Berichtsjahr eine deutliche Steigerung des **Bewerbungsaufkommens** über alle militärischen Verwendungen hinweg: Die Bundeswehr konnte damit erstmals wieder fast das Niveau der Zeit vor der Pandemie erreichen (2019: 53.100). Deutliche Zuwächse erfolgten dabei in der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere. Angesichts des Fachkräftemangels ist der Bewerbungsanstieg im Bereich der Feldweibel im Fachdienst mit rund 18 Prozent sowie Fachunteroffizierinnen und -offiziere mit 26 Prozent mehr Bewerbungen im Vergleich zum Vorjahresstichtag besonders ermutigend.

Mit dem Ziel, die militärische Personalgewinnung zu stärken, haben der Verteidigungsminister und die Vorstandsvorsitzende der **Bundesagentur für Arbeit** im November 2024 die Grundsatzvereinbarung „Gemeinsam für eine starke Bundeswehr: Die Zeitenwende personell gestalten“ unterzeichnet. Damit ist geplant, die bereits langjährig bestehende Kooperation des Verteidigungsministeriums mit der Bundesagentur nochmals zu erweitern. Kern der Grundsatzvereinbarung ist, für den Aufwuchs der Bundeswehr zeit- und bedarfsgerecht geeignetes Personal zu finden. Dazu will die Bundesagentur interessierten, befähigten Frauen und Männern attraktive berufliche Perspektiven, als Soldatin oder Soldat bei der Bundeswehr, anbieten. Insbesondere mit bundesweiten Ausbildungs-, Studien- und Qualifizierungsmöglichkeiten hat die Bundeswehr hier, in Kombination mit einer sinnstiftenden Tätigkeit, vielfältige Optionen zu bieten. Unter anderem sollen die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte der Bundesagentur regelmäßig Informationen über die Arbeitgeberin Bundeswehr erhalten. Außerdem soll die Bundeswehr in den Liegenschaften der Bundesagentur zielgerichtet Personalwerbung betreiben dürfen. Dadurch bietet sich der Bundeswehr die Möglichkeit, mehr potenzielle Interessenten anzusprechen.

Bedauerlicherweise können Bewerbungsunterlagen noch immer nicht digital über das System E-Recruiting bereitgestellt und verarbeitet werden. So können Bewerberinnen und Bewerber den Bewerbungsfragebogen zwar online herunterladen, aber nur postalisch oder persönlich einreichen. Zwar konnte im Berichtsjahr die datenschutzrechtliche Prüfung für die Verarbeitung entsprechender Personaldaten abgeschlossen werden. Es gelang jedoch noch nicht, die für die technische Umsetzung notwendigen Anpassungen und Änderungen beispielsweise beim Informationssicherheits- und Datenschutzkonzept oder beim Katalog der Verarbeitungstätigkeiten fertigzustellen. Positiv ist hingegen, dass im Sommer 2024 die Inbetriebnahme eines ersten Teils der „Progressive Web App“ für das Bewerbungsportal erfolgte. Bewerberinnen und Bewerber können dadurch Funktionen ihres Smartphones, wie zum Beispiel die Kamera, im Rahmen ihrer Bewerbung einsetzen. Darüber hinaus nutzt die Bundeswehr das System **E-Recruiting** endlich für die digitale Erfassung und Auswertung der Gründe, aufgrund derer Bewerbungen abgelehnt wurden. So kann es Bewerberinnen und Bewerbern an der gesundheitlichen Eignung mangeln oder sie möchten nur in einer bestimmten Region eingesetzt werden. Andere erfüllen die erforderlichen Qualifikationen für eine gewünschte Position nicht oder fallen durch den Einstellungstest. Die Erfassung der Ablehnungsgründe sollte eigentlich bereits seit 2020 möglich sein. Die Fertigstellung hatte sich jedoch immer wieder aus technischen Gründen verzögert.

Optimierungsbedarf besteht offensichtlich bei dem Prozess der medizinischen Einstellungsuntersuchung durch die Karrierecenter:

- *Sehr häufig ist bei Truppenbesuchen von medizinischen Versäumnissen der Karrierecenter zu hören. Diese vergäben beispielsweise falsche Gesundheitsziffern oder erfragten einen möglichen Missbrauch von Alkohol oder Betäubungsmitteln in nur unzureichendem Maße. Die ungenügenden Untersuchungen führten mitunter zur Einstellung von ungeeigneten oder nur eingeschränkt geeigneten Soldatinnen und Soldaten. Der Sanitätsdienst habe nach der erforderlichen weiteren Untersuchung bei Dienst Eintritt jedoch nur einen Monat Zeit, diese Punkte zu klären und Tauglichkeitsgrade zu verändern. Danach komme nur noch ein Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit in Betracht, das in der Regel allerdings mehrere Monate dauere. Die Bundeswehr belaste sich damit selbst durch zum Teil ungeeigneten Nachwuchs.*

Es liegt die Vermutung nahe, dass die Ursache in der Erfüllung von Einstellungsquoten liegen könnte. Der Bundeswehr hilft es jedoch nicht, wenn großzügige Auslegungen am Anfang des Einstellungsprozesses später zu einem deutlichen höheren Klärungsaufwand und eventuell dann doch zur Entlassung des vermeintlich gewonnenen Nachwuchses führen.

Onboarding-Prozess

Die Erfahrung der vergangenen Jahre hat gezeigt: Je mehr Zeit zwischen Bewerbungseingang und Teilnahme am Assessmentcenter vergeht, desto größer ist die Gefahr, dass Bewerberinnen und Bewerber sich woanders bewerben, bessere Stellenangebote erhalten und in der Folge ihre Bewerbung zurückziehen. Die Bundeswehr hat es sich daher zum Ziel gesetzt, den Onboarding-Prozess möglichst zügig zu gestalten und den Bedürfnissen der Bewerberinnen und Bewerber – soweit möglich – Rechnung zu tragen. Im Durchschnitt innerhalb von sieben Tagen erhielten Interessierte das Angebot einer Erstberatung in einem Karriereberatungsbüro der Bundeswehr. Gleichwohl erfährt die Wehrbeauftragte bei Truppenbesuchen immer wieder von Einzelfällen, bei denen Bewerberinnen und Bewerber zu lange auf eine Antwort warten:

- *So berichtete ein Soldat, er habe zwei Freunde aus seinem Bekanntenkreis während ihrer jeweiligen Bewerbungsverfahren massiv unterstützt, weil sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Karrierecenters telefonisch kaum hätten erreichen können.*

Die durchschnittliche Wartezeit vom Eingang der Bewerbung bis zum Assessmentbeginn betrug im Berichtsjahr allgemein acht Wochen. Grundsätzlich war eine Teilnahme am Assessmentcenter sogar innerhalb einer Woche nach Bewerbungseingang möglich. Häufig verschob sich der Termin jedoch auch aufgrund persönlicher Terminwünsche der Betroffenen nach hinten.

Nach erfolgreichem Abschluss des Assessments ist es Ziel der Bundeswehr, Bewerberinnen und Bewerbern eine verbindliche **Einstellungszusage** zu unterbreiten. Allerdings können verschiedene Aspekte, wie zum Beispiel ausstehende Facharztbefunde, die Soldateneinstellungsüberprüfung oder die Prüfung sonstiger möglicher Einstellungshindernisse (wie beispielsweise Straftaten und Schulden), verzögernd wirken. Verbindliche Einplanungen erfolgen immer erst nach Vorlage aller erforderlichen Unterlagen.

Bei Truppenbesuchen kritisierten Soldatinnen und Soldaten wiederholt die Beratung durch die **Karrierecenter**. Diese vermittele teilweise ein falsches Bild vom Dienst in der Bundeswehr und berücksichtige Wünsche und Vorstellungen nicht ausreichend:

- *Anlässlich eines Truppenbesuchs beim Informationstechnikbataillon 292 in Dillingen an der Donau erklärte ein Soldat, er habe Gebirgsjäger werden wollen, sei jedoch bei der Marine in Bremerhaven eingeplant worden. Ein anderer Soldat gab an, ihm sei in Aussicht gestellt worden, am Standort Dillingen hochspezifische IT-Kenntnisse zu erlernen, was nicht annähernd dem täglichen Dienst als Mannschaftssoldat im Verband entspreche.*
- *Beim Bataillon Elektronische Kampfführung 931 in Daun/Eifel berichtete ein Soldat, er habe bei der Beratung angegeben, keinen Bürojob machen zu wollen. Das Karrierecenter habe jedoch als Wunsch für seine Erstverwendung „Stabssoldat“ eingetragen.*
- *Soldatinnen und Soldaten kritisierten außerdem, dass die Beraterinnen und Berater in den Karrierecentern nicht hinreichend auf die geforderte grundsätzliche Bereitschaft zur bundesweiten Mobilität hinwiesen. Schließlich könne die Versetzung im Zweifel auch gegen den Willen der Betroffenen erfolgen.*

Es ist bedauerlich, wenn die im Gespräch mit den Karriereberaterinnen und -beratern geäußerten Wünsche bei der Einplanung und während der Dienstzeit keine Berücksichtigung finden. Eine individuelle und flexible Personalführung der Bundeswehr sollte darauf abzielen, den Bewerberinnen und Bewerbern einen den Qualifikationen und persönlichen Wünschen entsprechenden Dienstposten im Rahmen des Möglichen anzubieten. Das gilt jedenfalls für die Freiwillig Wehrdienst Leistenden, da sie die Bundeswehr und die von ihr gebotenen vielfältigen beruflichen Möglichkeiten zunächst kennenlernen sollen. Wesentlich ist außerdem eine offene Kommunikation und frühzeitige Informationen darüber, dass in einer großen Organisation wie der Bundeswehr nicht allen individuellen Vorlieben Rechnung getragen werden kann, sondern bei der Besetzung von Dienstposten letztlich das dienstliche Interesse ausschlaggebend ist.

Das im Jahr 2023 eingeführte mehrstufige **Bewerberbindungsportal** auf der Internetseite der Bundeswehr, das den Onboarding-Prozess verbessern soll, hat die Bundeswehr im Berichtsjahr optimiert. Die Karrierecenter stellen sich dort den Bewerberinnen und Bewerbern vor und informieren über die Durchführung des bevorstehenden Assessments. In einem zweiten Schritt präsentieren sich die Grundausbildungseinheiten und geben einen Einblick in die Ausbildungseinrichtung, die Durchführung der Grundausbildung sowie den Ablauf der ersten Tage in der Kaserne. Es ist wichtig, Interessentinnen und Interessenten ein realistisches Bild von der Bundeswehr zu

vermitteln, um Überforderung, abweichenden Vorstellungen vom Dienst und vorzeitigen Abbrüchen der Grundausbildung entgegenzuwirken. Das Bewerberbindungsportal leistet hierzu einen wichtigen Beitrag.

Eine weitere bedeutsame Maßnahme der Task Force Personal ist die Einführung monatlicher Dienstantritte. Die Bundeswehr möchte so die Wünsche der Bewerberinnen und Bewerber bestmöglich berücksichtigen und den Zeitraum zwischen Einplanung und Dienstantritt verkürzen. Da die Grundausbildung nicht monatlich beginnt, erhalten sofort Eingestellte zur Überbrückung und zur Vorbereitung auf die später folgenden Ausbildungsabschnitte eine **Militärische Vorausbildung**.

- *Hieran kam Kritik aus der Truppe auf. Die Militärische Vorausbildung stelle eine weitere Zusatzaufgabe dar und belaste die Ausbilderinnen und Ausbilder. Sie erfordere einen hohen Aufwand in Relation zu der geringen Anzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Misslich sei zudem, dass die Rekrutinnen und Rekruten häufig nicht im Verband blieben, sondern in andere Einheiten wechselten, wodurch keine Bindung an die Truppengattung erfolgen könne.*

Einstellungen und Abbrüche

Im Berichtsjahr haben rund 20.290 Soldatinnen und Soldaten (9.790 Freiwillig Wehrdienst Leistende einschließlich Freiwilliger Wehrdienst im Heimatschutz und 10.500 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit) ihren Dienst bei der Bundeswehr angetreten, ein Plus von acht Prozent gegenüber dem Vorjahr (2023: 18.810). Es handelte sich damit um das einstellungsstärkste Jahr seit fünf Jahren. Der Anstieg bei den Bewerbungen spiegelt sich somit auch bei den Dienstantritten wider, wenn auch in abgeschwächter Form. Auch bei den Einplanungen konnte ein Zuwachs von knapp sieben Prozent erreicht werden (2024: 20.420; 2023: 19.115). Erfreulich ist dabei insbesondere die gegenüber den Vorjahren deutlich verbesserte Fachkräftegewinnung mit 1.678 Einplanungen (2023: 1.090) bei den Feldwebeln des allgemeinen Fachdienstes und 1.608 Einplanungen (2023: 1.178) bei den Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren. Aufgrund der großen Konkurrenz am zivilen Arbeitsmarkt bestehen aber weiterhin erhebliche Herausforderungen bei der Gewinnung von Personal für informations-technische und technische Werdegänge sowie im fliegerischen Dienst und Flugführungsdienst. Es bleibt abzuwarten, ob die Zuwächse bei den Bewerbungen und Einplanungen zu einem Personalaufwuchs im Jahr 2025 führen werden. Sollte die positive Entwicklung anhalten, dürfte zumindest eine moderate Steigerung der Personalstärke in den kommenden Jahren zu erwarten sein.

Die durch die Task Force Personal erarbeitete und neu geschaffene Möglichkeit zur Einstellung und Weiterverpflichtung von Personal im Umfang von bis zu **130 Prozent** des sollorganisatorischen Dienstpostenumfanges hat die Bundeswehr im Berichtsjahr erfolgreich umgesetzt. Die militärischen Vorgesetzten vor Ort erhalten damit deutlich mehr Flexibilität sowohl für die Personalgewinnung als auch für die Personalbindung. In Verbänden und Regionen mit einer hohen Nachfrage kann die Bundeswehr aufgrund dessen über regionale Zusatzkapazitäten bis zu 30 Prozent mehr Bewerberinnen und Bewerbern eine Einstellung anbieten. Bis Ende des Berichtsjahres stellte sie über diese Maßnahme rund 690 Soldatinnen und Soldaten ein und hat 270 im Rahmen einer Weiterverpflichtung gebunden. Zudem erfolgten rund 230 weitere Einplanungen zur Einstellung im Jahr 2025.

So erfreulich die gestiegenen Zahlen bei Bewerbungen und Einstellungen auch sind, der hohe Anteil derjenigen, die den Dienst noch während der Probezeit abbrechen, bleibt weiterhin äußerst problematisch. Von den im Jahr 2023 angetretenen 18.810 Soldatinnen und Soldaten haben 5.100 (27 Prozent) die Bundeswehr wieder verlassen: 4.900 auf eigenen Wunsch durch Widerruf der Verpflichtungserklärung innerhalb der sechsmonatigen Probezeit und 200 durch Entlassungen. Damit verlässt jede beziehungsweise jeder Vierte die Bundeswehr wieder innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten. Von den im Berichtsjahr angetretenen rund 20.290 Soldatinnen und Soldaten schieden bis zum Jahresende rund 3.870 (19 Prozent) wieder aus, wobei die sechsmonatige Probezeit zu diesem Zeitpunkt noch nicht für alle Angetretenen beendet war. Das Verteidigungsministerium hebt hervor, dass eine noch so erfolgreiche Personalgewinnung eine derart hohe Verlustquote nicht ausgleichen kann. Eine deutliche Reduzierung der Abbruchquoten ist aus Sicht des Ministeriums jedoch nicht absehbar. Ein Personalaufwuchs ist so nicht zu verwirklichen.

Die Gründe für einen vorzeitigen Abbruch erfasst die Bundeswehr im Rahmen einer freiwilligen und anonymen Befragung vorzeitig ausscheidender Soldatinnen und Soldaten. Demnach gaben im Jahr 2023 rund 40 Prozent der

Ausscheidenden in erster Linie private, persönliche oder familiäre Gründe für den Abbruch an, teilweise verwiesen sie auch auf gesundheitliche Gründe oder andere Vorstellungen vom Dienst. Eine zu große Entfernung zum Standort gaben weitere 40 Prozent ergänzend an.

Um vorzeitige Abbrüche zu reduzieren, die Personalbindung zu stärken und Flexibilität in der Ausbildungsdurchführung zu schaffen, begann das Heer im Berichtsjahr das Konzept der sechsmonatigen **Basisausbildung** einzuführen. Diese soll perspektivisch die Grundausbildung ablösen und bis zum Jahr 2026 schrittweise in den Verbänden implementiert werden. Sie vereint die dreimonatige Grundausbildung und die sich daran anschließende dreimonatige Spezialgrundausbildung an einem Standort, möglichst im zukünftigen Stammtruppenteil. Die Bundeswehr will so die Einstellung in einem regionalen Umfeld sowie die Durchführung einer bruchfreien und zusammenhängenden sechsmonatigen Ausbildung im Stammtruppenteil sicherstellen. Als positives Ergebnis aus dieser Umstellung erhofft sich das Kommando Heer eine Verringerung von Versetzungsgesuchen und Widerrufern in den ersten Dienstmonaten. Sowohl die Basisausbildung als auch die Grundausbildung bis zu ihrer vollständigen Ablösung, beginnen jeweils zu Anfang des Quartals.

Die Wehrbeauftragte konnte sich im Rahmen von Truppenbesuchen ein Bild von den ersten Erfahrungen der Einheiten vor Ort machen:

- *So hieß es beispielsweise beim Gebirgsjägerbataillon 232 in Bischofswiesen, dass sich das Konzept der Basisausbildung bereits gut umsetzen lasse, jedoch das für die Ausbildung erforderliche zusätzliche Personal nicht zur Verfügung stehe.*
- *Die 10. Kompanie des Fallschirmjägerregiments 26 in Merzig, bis zum Ende des Berichtsjahrs verantwortlich für die Grundausbildung von Rekrutinnen und Rekruten, stellte ab Januar 2025 auf die die Grundausbildung ablösende Basisausbildung um. Die Kompanieführung berichtete, dass die Kompanie dazu sehr motiviert, aber noch viel zu tun sei. Insbesondere reichten die 38 einsatzbereiten Ausbilderinnen und Ausbilder für die rund 200 Rekrutinnen und Rekruten nicht aus, was zu hohen Belastungen führe. Auch die notwendige Ausstattung sowie Material seien nicht vorhanden und bürokratische Abläufe sehr fordernd.*
- *Angehörige des Panzerbataillons 363 in Hardheim kritisierten, dass bis eine Woche vor Beginn der Basisausbildung unklar sei, wer diese antrete. Als Grund nannten sie die Divergenz zweier unterschiedliche IT-Systeme, bei denen keine Synchronisierung erfolge.*

Inwieweit sich das neue Konzept bewährt, bleibt abzuwarten. Es muss jedoch gesichert sein, dass den auszubildenden Kompanien sowohl ausreichend Personal als auch Material, Unterkünfte und Informationen zur Verfügung gestellt werden, um die Basisausbildung angemessen durchführen zu können.

Eine nach Einschätzung des Verteidigungsministeriums erfolgversprechende Maßnahme zur Senkung der hohen Abbruchquote stellt eine Ende des Jahres 2023 neu eingeführte Regelung im Soldatengesetz dar. Nach § 58h Soldatengesetz können Freiwillig Wehrdienst Leistende ihren Dienst nicht mehr wie zuvor jederzeit, sondern innerhalb der ersten fünf Monate nur noch mit einer Frist von einem Monat zum 15. oder Letzten eines Monats auf eigenen Wunsch beenden. Für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit gilt seit Beginn des Berichtsjahres eine entsprechende Widerrufsfrist für die Verpflichtungserklärung. Die Einführung dieser Kündigungsfrist soll überstürzten Entscheidungen für einen Abbruch, die Soldatinnen und Soldaten im Nachhinein bedauern könnten, entgegenwirken. Die Truppe hat in Einzelfällen dazu bereits Erfahrungen gemacht:

- *Beim Fernmeldebataillon 610 in Prenzlau erfuhr die Wehrbeauftragte, dass Freiwillig Wehrdienst Leistende sich nach der Kündigung oft bis zur Entlassung krankmeldeten. Ein Überdenken der Entscheidung sei nicht festzustellen gewesen und auch nicht zu erwarten, weil als Gründe Heimatferne und die Umstände des soldatischen Lebens genannt würden.*

Wichtig ist es, die Zufriedenheit von Soldatinnen und Soldaten während der Grund- beziehungsweise Basisausbildung allgemein zu verbessern, sodass der Wunsch nach vorzeitiger Dienstzeitbeendigung gar nicht erst entsteht.

Wiedereinstellungen und Seiteneinstiege

Mit der Rückkehr in den Dienst bringen ehemalige Soldatinnen und Soldaten wertvolle militärische Erfahrungen, Qualifikationen und Kompetenzen zurück in die Bundeswehr. Sie kennen die Strukturen, Abläufe und Anforderungen des militärischen Dienstes, ohne dass sie aufwendig eingearbeitet werden müssen. Mit der Bereitschaft zur Rückkehr in die Truppe ist zudem häufig eine hohe Motivation und Identifikation verbunden,

was insgesamt den Teamgeist und die Einsatzbereitschaft fördert. Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels bieten **Wiedereinstellungen** eine wichtige Ressource, um den Personalbedarf zu decken und die Einsatzbereitschaft der Truppe zu stärken. 4.433 Personen bewarben sich bis zum Jahresende 2024 für eine Wiedereinstellung – ein Anstieg um 18,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr (2023: 3.753). Die erhöhten Bewerbungszahlen führten jedoch im Berichtsjahr noch nicht zu mehr Wiedereinstellungen. Vielmehr sank die Anzahl der Einstellungen auf 1.367 im Vergleich zum Vorjahr (2023: 1.655). 131 der Eingestellten waren älter als 40 Jahre.

Die Bundeswehr bietet Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern, also Personen, die nicht den klassischen Weg über die militärische Grundausbildung oder eine Laufbahn als Soldatin oder Soldat begonnen haben, vielfältige Möglichkeiten, in den Dienst einzutreten. Auch diese Maßnahme soll vor allem dazu dienen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und hochqualifiziertes Personal zu gewinnen. Besonders gefragt sind Seiteneinstiege in technische und informationstechnologische Laufbahnen, beispielsweise im IT-Bereich, als Ingenieurinnen und Ingenieure oder Fachkräfte in der Cyberabwehr. Ebenso wichtig sind Quereinstiege im medizinischen Bereich. Insbesondere Ärztinnen und Ärzte, Pflegekräfte oder medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten werden im Sanitätsdienst oder in den Bundeswehrkrankenhäusern dringend benötigt. Die Bewerbungen für einen Seiteneinstieg in die Bundeswehr erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um knapp 17 Prozent auf 10.932 (2023: 9.347). Von den Bewerberinnen und Bewerbern stellte die Bundeswehr 534 (2023: 667) ein, davon waren 16 älter als 40 Jahre. Die häufigsten Gründe für eine Ablehnung sind die mangelnde Mitwirkung, gesundheitliche Gründe, geistige oder charakterliche Schwächen sowie mangelnder Bedarf an ihren Qualifikationen.

Ärgerlich ist es für Bewerberinnen und Bewerber, wenn ihnen die Bundeswehr einen **Seiteneinstieg** in Aussicht stellt, dann jedoch das mehrere Monate dauernde Bewerbungs- und Einstellungsverfahren in der Schlussphase wegen einer fehlenden Planstelle abbricht:

- *Ein Petent hatte sich im Februar 2024 als Seiteneinsteiger mit höherem Dienstgrad für eine Einstellung in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes beworben. Im Mai 2024 hatte ihm das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zunächst eine Verwendung im Ausbildungszentrum Cyber- und Informationsraum angeboten. Es teilte mit, dass grundsätzlich vor einer Einstellung die Freigabe durch das Haushaltsreferat erfolgen müsse. Die Haushaltsstelle werde angefordert, sobald er einer Einstellung zugestimmt habe. Rund zwei Monate nach seiner Zustimmung zog das Bundesamt das Angebot zurück. Es begründete dies mit der angespannten Planstellensituation für Offizierinnen und Offiziere, weshalb kein Dienstposten für einen Seiteneinstieg zur Verfügung gestanden habe. Eine andere Einplanungsmöglichkeit konnte es ihm nicht aufzeigen.*

Es ist zu begrüßen, dass das Bundesamt im August 2024 entschied, künftig bereits im Zuge der Bedarfsprüfung festzustellen, ob auch eine Planstelle für die externe Besetzung eines Dienstpostens zur Verfügung steht, statt erst dann, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber einer aufgezeigten Verwendung zugestimmt hat.

Einstellung 17-Jähriger

Die Einstellung von 17-Jährigen in die Bundeswehr ist immer wieder Gegenstand von Kritik. Nach einem Fakultativprotokoll zur VN-Kinderrechtskonvention gilt für die Streitkräfte ein Mindestalter von 18 Jahren. Die Bundeswehr macht – wie einige andere der 171 Vertragsstaaten – von der Ausnahmeregelung Gebrauch und rekrutiert auch Minderjährige. Mit Zustimmung ihrer gesetzlichen Vertreterinnen und Vertreter dürfen bereits 17-Jährige die Ausbildung bei der Bundeswehr beginnen. Deren Einstellung ist aufgrund ihrer erhöhten **Schutzbedürftigkeit** kritisch zu sehen und muss die Ausnahme bleiben.

Mit einer umfassenden Aufklärung und Beratung zu den Chancen und Risiken des Soldatenberufs und einem wissenschaftlichen Assessmentverfahren will die Bundeswehr gewährleisten, dass sie nur solche 17-jährige einstellt, die sich über die Anforderungen des Soldatenberufs informiert haben und die erforderliche geistige Reife besitzen. Da der Dienst bei der Bundeswehr mit der Grundausbildung beginnt, deren integraler Bestandteil die Waffen- und Schießausbildung ist, findet sie für 17-Jährige unter strengerer Dienstaufsicht statt. Nach Beendigung der Grundausbildung leisten 17-Jährige bis zum Erreichen der Volljährigkeit auch keinen Dienst an der Waffe und nehmen nicht an Wachdiensten sowie Auslandseinsätzen teil. Außerdem erhalten sie separate Unterkunftsstuben und eine Ansprechperson, die sich ihnen persönlich vorstellt und sie betreut. Abweichungen hiervon sind selbst dann untersagt, wenn das Einverständnis der Jugendlichen oder deren gesetzlicher Vertreter vorliegt.

Gegenüber dem Vorjahr stieg im Berichtsjahr die Anzahl der eingestellten 17-Jährigen leicht auf insgesamt 2.203 (10,9 Prozent aller Dienstantritte; 2023: 1.996; 10,6 Prozent aller Dienstantritte). Davon waren 1.882 männlich (85,4 Prozent) und 321 weiblich (14,6 Prozent). 29 Prozent der eingestellten 17-Jährigen erreichten innerhalb der ersten drei Monate der Dienstzeit die Volljährigkeit. Nach sechs Monaten Dienstzeit vollendeten 53 Prozent ihr 18. Lebensjahr.

Bis Jahresende 2024 haben 426 der im Berichtsjahr als 17-jährige eingestellten Soldatinnen und Soldaten von ihrem Recht auf Widerruf in der Probezeit Gebrauch gemacht, das entspricht 19,3 Prozent. Da die sechsmonatige Widerrufsfrist für die im zweiten Halbjahr 2024 eingestellten Soldatinnen und Soldaten zum Ende des Berichtsjahres noch nicht abgelaufen war, kann diese Zahl noch steigen. Zwar war auch im Jahr 2024 die Abbruchquote leicht höher im Vergleich zu den volljährig Eingestellten, jedoch nur um zwei Prozent (2023: sechs Prozent). Die Angabe von Gründen für ein vorzeitiges Verlassen der Bundeswehr erfolgt auch hier freiwillig; überwiegend haben die Befragten keinen Grund für den Abbruch genannt. Bei den 17-Jährigen, die hierzu Angaben gemacht haben, unterschieden sich die Gründe für einen Abbruch jedoch im Wesentlichen nicht von denen der Volljährigen. Sie nannten hauptsächlich persönliche oder familiäre Aspekte. Mit je fünf Prozent waren auch alternative Jobangebote oder Überforderung Gründe für den Abbruch.

Höchstaltersgrenze

Für die Berufung in das Soldatenverhältnis oder für die Umwandlung in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten sieht § 48 Bundeshaushaltsordnung eine Höchstaltersgrenze für die Einstellung von 40 Jahren vor. Ähnliche Regelungen gelten – wenn auch mit höheren Altersgrenzen – für Bundesbeamtinnen und -beamten. Grund für die Altersgrenzen ist, dass Soldatinnen und Soldaten sowie Beamtinnen und Beamten nach ihrer aktiven Dienstzeit Versorgungsbezüge erhalten. Damit die Systeme finanzierbar bleiben, muss ein ausreichendes Verhältnis zwischen der Dauer des aktiven Dienstes und der anschließenden Versorgung gewährleistet sein. Der Dienst als Soldatin oder Soldat erfordert darüber hinaus in vielen Bereichen eine hohe körperliche und psychische Belastbarkeit. Mit zunehmendem Alter nimmt diese naturgemäß ab, was die Fähigkeit einschränken kann, die militärischen Anforderungen zu erfüllen. Eine Höchstaltersgrenze soll sicherstellen, dass Soldatinnen und Soldaten über die gesamte vorgesehene Dienstzeit hinweg leistungsfähig bleiben und so die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr gewährleisten.

Das Gesetz sieht jedoch auch **Ausnahmen** von der Altersgrenze vor. So ist beispielsweise eine Einstellung in das Soldatenverhältnis oder eine Ernennung zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten auch nach Vollendung des 40. Lebensjahres möglich, wenn ein außerordentlicher Mangel an gleich geeigneten jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern besteht und die Berufung oder Versetzung einen erheblichen Vorteil für den Bund bedeutet. Ausnahmen gelten ferner für Personen, die bereits Versorgungsansprüche in anderen Dienstverhältnissen zulasten des Bundes erworben haben. Die Voraussetzungen für die Anwendung der Ausnahmetatbestände für die Einstellung beziehungsweise den Statuswechsel nach Vollendung des 40. Lebensjahres sind in den Einzelheiten komplex sowie haushalts- und versorgungsrechtlich umstritten. Dies führte bei den personalführenden Stellen zum Teil zu Unsicherheiten, wann die Ausnahmetatbestände bei Soldatinnen und Soldaten über 40 Jahren greifen. Das Verteidigungsministerium hatte daher Ende 2021 eine ministeriell abgestimmte Handreichung angekündigt und im Dezember 2023 erlassen. Diese stellt unter anderem klar, dass es für eine Ausnahme ausreichend ist, wenn im aktuellen Dienstverhältnis noch eine Dienstzeit von mindestens 15 Jahren bis zum Erreichen der jeweiligen besonderen Altersgrenze für die Zuruhesetzung verbleibt. Zu diesen Dienstzeiten werden Zeiten eines Dienstverhältnisses, welches einen Versorgungsanspruch zulasten des Bundes (zum Beispiel aufgrund eines Beamtenverhältnisses bei der Bundespolizei) begründet, hinzugerechnet. Die Handreichung gibt dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr erfreulicherweise einen größeren Handlungsspielraum im Umgang mit Antragstellerinnen und Antragstellern, die sich in der Auswahlkonferenz im Rahmen des Eignungs- und Leistungsvergleichs im Übernahmebereich positionieren und unter die Kriterien des § 48 Bundeshaushaltsordnung fallen. So kann das Erfordernis einer 15-jährigen Dienstzeit bei Bedarf und in Abstimmung mit den Betroffenen auch dadurch erfüllt werden, dass ein individuelles Zuruhesetzungsdatum jenseits der besonderen Altersgrenze festgelegt wird.

- *Von dieser Regelung profitierte ein Petent, der im Januar 2022 die Umwandlung seines Dienstverhältnisses in das eines Berufssoldaten beantragt hatte. Er konnte sich zwar in der entsprechenden Auswahlkonferenz im Eignungs- und Leistungsvergleich im Übernahmebereich positionieren. Da er zu diesem Zeitpunkt jedoch*

bereits das 49. Lebensjahr vollendet hatte, mussten in seinem Fall die Voraussetzungen des § 48 Bundeshaushaltsordnung ministeriell geprüft werden. Nachdem die Prüfung auch im Januar 2023 noch nicht abgeschlossen war, beantragte der Petent erneut den Statuswechsel und konnte sich wiederum im Übernahmehereich positionieren. Zwar umfasste die Gesamtdienstzeit in seinem aktuellen Dienstverhältnis bis zur Zurrufsetzung – wie von § 48 Bundeshaushaltsordnung gefordert – keine 15 Jahre mehr. Mit Erlass der Handreichung konnte der Petent jedoch seine Bereitschaft erklären, über die besondere Altersgrenze für Berufsunteroffizierinnen und Berufsunteroffiziere zu dienen und so das Kriterium „15 Jahre im aktuellen Dienstverhältnis“ erfüllen.

So ärgerlich die Verzögerungen aufgrund der andauernden ministeriellen Prüfung waren, ist es doch erfreulich, dass der Statuswechsel – den Nachweis der gesundheitlichen Eignung vorausgesetzt – nun möglich war.

Personalbindung

Weiterverpflichtung

Durch die Weiterverpflichtung stellt die Bundeswehr sicher, dass dafür grundsätzlich geeignete, erfahrene und entsprechend qualifizierte Soldatinnen und Soldaten länger im Dienst der Streitkräfte verbleiben. Dies ist besonders in Anbetracht des anhaltenden Fachkräftemangels wichtig. Die verstärkten Anstrengungen der Bundeswehr haben auch hier erfreulicherweise Erfolge gezeigt.

Die Bereitschaft, sich über die bisher festgesetzte Dienstzeit hinaus an die Bundeswehr zu binden, ist im Berichtsjahr gegenüber 2023 deutlich gestiegen. Bis zum Jahresende haben insgesamt 10.110 Zeitsoldatinnen und -soldaten ihr Dienstverhältnis verlängert und damit 25 Prozent mehr als zum Vorjahr (2023: 8.072). Eine Steigerung gelang dabei insbesondere in den Laufbahnen der Feldweibel und Mannschaften. Die durchschnittliche Dauer der Verlängerung sank im Berichtsjahr leicht auf 3 Jahre. Auch die Bereitschaft, sich in einer höheren Laufbahn beziehungsweise im Anschluss an den Freiwilligen Wehrdienst an die Bundeswehr zu binden, ist deutlich gestiegen. Bis zum Ende des Berichtsjahres gelang es, 2.800 Laufbahnaufstiege (2023: 2.522) und 2.859 Erstverpflichtungen von Freiwillig Wehrdienst Leistenden (2023: 2.164) zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund ist es untragbar, dass trotz des grundsätzlichen Bedarfs der Bundeswehr, gutes Personal zu halten, die zunehmend angespannte Lage bei den **Planstellen** auch hier dazu führt, dass Anträge auf Weiterverpflichtung abgelehnt werden müssen. Betroffen waren hier insbesondere Offizierinnen und Offiziere. Die jeweilige Entscheidung über eine Dienstzeitverlängerung steht im Ermessen des Dienstherrn und ist maßgeblich vom dienstlichen Interesse an der Verlängerung abhängig. In die Abwägung sind daher alle Umstände einzubeziehen, die für eine aufgabengemäße Personalplanung und Stellenbesetzung erforderlich sind, und zwar jeweils bezogen auf einen konkreten Werdegang und Dienstposten. Eine verstärkte Weiterverpflichtungspraxis bindet gleichzeitig Planstellen, die dann für die dringend erforderliche Einstellung neuer Kräfte nicht zur Verfügung stehen. Aufgrund fehlender Planstellen ist die Bundeswehr daher gezwungen, die Bedarfe zur Personaldeckung nach Dringlichkeit zu priorisieren, auch um Überplanungen entgegenzuwirken. Konsequenz ist, dass Weiterverpflichtungen im Berichtsjahr daher vorrangig in Mangelverwendungsbereichen erfolgten.

Es ist nicht akzeptabel und der Öffentlichkeit nicht vermittelbar, dass die Bundeswehr einerseits dringend mehr Personal benötigt, um die Aufgaben der Landes- und Bündnisverteidigung erfüllen zu können, andererseits aber gute und erfahrene Soldatinnen und Soldaten gegen ihren Wunsch gehen lässt. Auch für die Betroffenen ist es nicht nachvollziehbar, dass die Bundeswehr die von ihnen beantragte Dienstzeitverlängerung trotz des Personalmangels und der intensivierten Bemühungen, neues Personal zu gewinnen, ablehnt:

- *Ein solches Unverständnis äußerte beispielsweise ein Hauptmann der Ausbildungs- und Verwendungsreihe Cyber/IT-Dienst. Für ihn sei es ein verheerendes Signal und konträr zu den Zielen der Task Force Personal, wenn ausgebildetes und eingearbeitetes Personal aufgrund fehlender Haushaltsmittel nicht weiterverpflichtet werden kann. Ermessensfehler bei der Entscheidung des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr, seinen Antrag auf Dienstzeitverlängerung abzulehnen, waren jedoch nicht ersichtlich. Die für eine individuelle Weiterverpflichtung zur Verfügung stehenden Planstellen seien im Rahmen einer kritischen Prüfung und entsprechend der nach Dringlichkeit priorisierten Personaldeckungsbedarfe vergeben worden. Der Werdegang des Petenten gehöre nicht mehr zu den Mangelverwendungsbereichen, sodass mangels ausreichender Planstellen zum Zeitpunkt der Entscheidung keine Planstelle für die Weiterverpflichtung des Petenten zu Verfügung gestanden habe.*

Zwar können Soldatinnen und Soldaten jederzeit erneut einen Antrag auf Dienstzeitverlängerung stellen, der dann durchaus positiv beschieden werden könnte, wenn beispielsweise eine Planstelle frei wäre. Es ist in einer solchen Situation aber durchaus zu befürchten, dass Betroffene ihre Zukunft bei der Bundeswehr als unsicher empfinden, bereits frühzeitig nach Alternativen auf dem zivilen Arbeitsmarkt suchen und dadurch perspektivisch der Bundeswehr nicht mehr zur Verfügung stehen. Die Truppe verliert so erfahrene und gute Soldatinnen und Soldaten.

Die Personalbindung ist jedoch nicht allein Aufgabe der Bundeswehr. Vielmehr muss der **Haushaltsgesetzgeber** ausreichend Planstellen zur Verfügung stellen, damit die Truppe dort, wo Bedarf besteht, leistungsbereite, qualifizierte und bewährte Soldatinnen und Soldaten auf deren Wunsch weiterverpflichten kann.

Durch die aufgrund fehlender Planstellen erfolgte Fokussierung auf Mangelverwendungsbereiche können qualifizierte Soldatinnen und Soldaten mit ihrem jeweiligen Wissen verloren gehen:

- *Dies zeigte anschaulich die Eingabe eines in Bayern eingesetzten Jugendoffiziers, dessen Antrag auf Weiterverpflichtung unter Hinweis auf eine fehlende Planstelle abgelehnt wurde. Während seiner Tätigkeit hatte sich der Petent ein weitreichendes Netzwerk aufgebaut und übertraf in den vergangenen Jahren die Zielvorgaben im Hinblick auf die Anzahl der wahrgenommenen Termine und insbesondere der von ihm informierten Bürgerinnen und Bürger bei Weitem. Er leistete damit einen wichtigen Beitrag für die Öffentlichkeitsarbeit der Bundeswehr.*

Daher ist zu begrüßen, dass das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr künftig im Rahmen von Weiterverpflichtungen dem Einzelfall größere Bedeutung zumessen wird. So will es beispielsweise unverzichtbare Qualifikationsmerkmale, Expertisen oder besondere Befähigungen, welche nicht zeitgerecht durch nachrückendes Personal erworben werden können, bei der Entscheidung über einen Antrag auf Dienstzeitverlängerung besonders berücksichtigen.

Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten

Die Bundeswehr hat im Berichtsjahr insgesamt 2.520 Zeitsoldatinnen und -soldaten zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten ernannt, 239 weniger (8,7 Prozent) als im Vorjahr.

Immer wieder tragen **Mannschaftssoldatinnen und -soldaten** vor, perspektivisch Berufssoldatin oder Berufssoldat werden zu wollen. Dieser Wunsch ist nachvollziehbar und würde die Attraktivität des Dienstes für diesen Personenkreis steigern. Die Bundeswehr sieht dennoch grundsätzlich davon ab, unter anderem im Hinblick auf die körperlich anstrengenden Tätigkeiten in dieser Laufbahn. Ungeachtet dessen sollte sie in Erwägung ziehen, in begründeten Einzelfällen Ausnahmen zuzulassen. Das gilt vor allem dann, wenn bei besonderer Qualifikation ein Bedarf bei der Truppe besteht und keine Hindernisse für die Besetzung des jeweiligen Dienstpostens vorliegen.

Außerdem gibt es in der Bundeswehr vereinzelt Dienstposten, deren Ausübung es Soldatinnen und Soldaten erschwert, als Berufssoldatin oder Berufssoldat übernommen zu werden. Dies betrifft beispielsweise die **Jugendoffizierinnen und -offiziere**. Sie haben eine wichtige Aufgabe, repräsentieren die Bundeswehr nach außen und sind Multiplikatoren mit ausgeprägten Netzwerken in die Bundesländer. Daher wäre es gut, diese langfristig an die Bundeswehr zu binden. Ein Ansatzpunkt bestünde darin, sie in einen Werdegang zu integrieren und ihnen den Statusgruppenwechsel zu ermöglichen. Da sie zudem zielgruppenorientiert kommunizieren und repräsentieren, wäre es sinnvoll, eine paritätische Besetzung der Dienstposten anzustreben. Das ist gegenwärtig nicht der Fall. Der Anteil an Jugendoffizierinnen liegt unterhalb des Durchschnitts in der Bundeswehr.

Prämien

Die Zahlung einer Prämie für eine Erst- oder Weiterverpflichtung an Zeitsoldatinnen und -soldaten ist für die Personalgewinnung und Personalbindung von wesentlicher Bedeutung. Bis zum Inkrafttreten des Artikelgesetzes Zeitenwende beschränkte die Rechtslage die Gewährung einer **Verpflichtungsprämie** auf bestimmte Verwendungsbereiche mit einem gesetzlich definierten Personalangel und zielte insbesondere auf militärische Fachtätigkeiten oder Fachtätigkeitsbereiche ab. Für das Jahr 2024 hatte das Verteidigungsministerium 194 solcher Mangelbereiche festgelegt (2023: 159; 2022: 186) und damit die Anzahl der für Prämien in Betracht kommenden Bereiche wieder deutlich angehoben. Die meisten Mangelbereiche lagen im Organisationsbereich Heer mit 67, gefolgt von der Luftwaffe mit 59. In 163 hat die Bundeswehr im Berichtsjahr Soldatinnen und Soldaten eingeplant, eine erhebliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr (2023: 85 der 159 Mangelbereiche).

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Bundeswehr auf dem Arbeitsmarkt sowie die durchschnittliche Weiterverpflichtungsdauer zu erhöhen, hat das Artikelgesetz Zeitenwende die Voraussetzungen für die Prämiengewährung vereinfacht und ausgeweitet. Die Bundeswehr soll damit mehr Flexibilität erhalten, um auch kurzfristig auf sich ändernde personelle Bedarfe reagieren zu können.

Maßgebliches Entscheidungskriterium für die Gewährung einer Verpflichtungsprämie ist nunmehr die Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr unter Berücksichtigung der militärischen Personalplanung sowie der militärfachlichen Erfordernisse. Dies umfasst die seitens des Gesetzgebers haushälterisch und organisatorisch festgelegten personellen Vorgaben sowie Situationen, in denen aus militärfachlicher Sicht kurzfristig ein unvorhersehbarer Personalaufwuchs oder ein nicht planbarer Personalbedarf entsteht. Das Verteidigungsministerium erwartet, dass aufgrund der Gesetzesänderung der Anteil der Verpflichtungsprämien für Neueinstellungen im Rahmen der Personalwerbung erheblich gesteigert werden kann. Der Personalgewinnung stehe nunmehr die Möglichkeit offen, unmittelbar gezielt mit finanziellen Prämien für ganze Einsatzbereiche, wie etwa seegehende Verwendungen oder Fachdienstlaufbahnen, zu werben.

Damit die im Gesetz vollzogene Ausweitung des Anwendungsbereichs für die Gewährung einer Verpflichtungsprämie für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit auch Wirkung zeigen kann, ist die Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel zwingend erforderlich. Im Berichtsjahr hat die Bundeswehr rund 19,16 Millionen Euro für die Zahlung von Verpflichtungsprämien veranschlagt und fast die gesamte Summe, nämlich rund 18,71 Millionen Euro, ausgezahlt. Damit konnte die Bundeswehr in etwa genauso viel Geld für Verpflichtungsprämien an Zeitsoldatinnen und -soldaten einplanen wie im Vorjahr (2023: 18,9 Millionen Euro). Für die Personalgewinnung und -bindung von Berufssoldatinnen und -soldaten wurden rund 3,11 Millionen Euro (2023: 2,65 Millionen Euro) für Prämien veranschlagt und vollständig ausgezahlt (2023: 2,22 Millionen Euro).

Die Bundeswehr muss die Karrierecenter sowie die Prämienberechtigten über die durch das Artikelgesetz Zeitenwende geänderten vereinfachten und erweiterten Voraussetzungen einer Prämienzahlung eingehend informieren. Angesichts der weiten Tatbestandsvoraussetzungen insbesondere bei der Prämiengewährung für Weiterverpflichtungen sollte die Bundeswehr auf eine transparente Kommunikation achten, um die mit dem Artikelgesetz Zeitenwende beabsichtigten positiven Effekte umzusetzen.

Studium

Im Berichtsjahr haben 1.089 (2023: 1.183) Soldatinnen und Soldaten ein Bachelorstudium an einer der beiden Universitäten der Bundeswehr in Hamburg und München begonnen. Die meisten Studienantritte in den insgesamt 25 Studiengängen gab es im Fach Bildungs- und Erziehungswissenschaften, dicht gefolgt von Staats- und Sozialwissenschaften sowie Betriebswirtschaftslehre. In den Fächern Logistik, Mathematical Engineering und Engineering Science waren die wenigsten Studienantritte zu verzeichnen.

Das Studium ist integraler Bestandteil der Ausbildung von Offizierinnen und Offizieren des Truppendienstes, die ihre zukünftigen Aufgaben in der Bundeswehr auf der Grundlage einer akademischen Bildung mithilfe wissenschaftlicher Fähigkeiten wahrnehmen sollen. Gleichzeitig bietet die Bundeswehr viele militärfachlich fremde Studiengänge vor allem aus Attraktivitätsgründen an, damit Absolventinnen und Absolventen ihren Studienabschluss nach dem Ende ihrer Dienstzeit für ihre weitere berufliche Tätigkeit nutzen können. Die Verwendungen von Offizierinnen und Offizieren des Truppendienstes sind regelmäßig durch die Wahrnehmung von Führungsverantwortung unterschiedlichster Ausprägung gekennzeichnet. Häufig wird der Studienabschluss für die spätere Verwendung nicht benötigt, was nicht selten zu Unzufriedenheit bei Soldatinnen und Soldaten führt.

Bereits 2021 hatte das Verteidigungsministerium daher begonnen, neue Karrieremodelle zu entwickeln, die im jeweiligen Organisationsbereich sogenannte **Fachkarrieren** ermöglichen sollen. Eine Spezifizierung erhielten diese mit der Veröffentlichung der Allgemeinen Regelung „Verwendungsaufbau der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes“ im September 2024. Solch eine Fachkarriere umfasst die Abfolge verschiedener Verwendungen innerhalb eines Werdegangs, Kompetenzbereiches oder eines weiteren fachlichen Bereichs, bei denen die Fachexpertise im Vordergrund steht. Sie ist nur in der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes möglich. Insbesondere soll die während bestimmter Studiengänge erworbene Expertise verstärkt in die Aufgabenerfüllung eingebracht und hierdurch die Attraktivität des Dienstes für Absolventinnen und Absolventen solcher Studiengänge gesteigert werden. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist die Gewinnung, Bindung und Entwicklung von qualifiziertem Fachpersonal von großer Bedeutung für die Bundeswehr, wobei

sich Fachkarrieren besonders für die Einstellung und die Verwendung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern eignen. Allgemein zeichnen sie sich durch längere Verwendungszeiten auf bestimmten Dienstposten oder in spezifischen Dienststellen aus.

Daneben gilt es mit Blick auf die Landes- und Bündnisverteidigung, das Studienangebot spezifischer an den Bedarf der Bundeswehr anzupassen und so auf diesem Weg mehr fachliche Bezüge zwischen Studienabschluss und der späteren Verwendung herzustellen:

- *Bei einem Besuch der Wehrbeauftragten an der Universität der Bundeswehr in Hamburg beschrieb eine Soldatin die Gespaltenheit der Studentinnen und Studenten hinsichtlich der Studienmotivation. Es gebe diejenigen, die im Studium aufgingen, und solche, die es nur als einen notwendigen dienstlichen Auftrag in der Offizierausbildung verstünden. Sie regte daher mehr bundeswehrspezifische Studiengänge mit Praxisbezug an, die nützlich für die Bundeswehr seien und deren Erkenntnisse im Dienst verwendet werden könnten. Das Verteidigungsministerium teilte zu diesem sehr begrüßenswerten Vorschlag mit, dass es daran arbeite, dies umzusetzen. Beispielsweise habe es im Studiengang „Engineering Science: Defence Systems“ den zusätzlichen Schwerpunkt „Effector, Protection and Security Technologies“ eingeführt.*

181 Studentinnen und Studenten brachen ihr Studium im Berichtsjahr aus verschiedenen Gründen wieder ab (2023: 246). Das waren hauptsächlich mangelhafte Studienleistungen, mangelnde fachliche Grundlagen, fehlende Motivation, defizitäres Selbstmanagement sowie gesundheitliche und persönliche Probleme. Da die Bundeswehr in Zeiten von Nachwuchsmangel nicht auf diese Soldatinnen und Soldaten verzichten will, können sie einen Antrag auf Weiterverpflichtung als Offizierin oder Offizier ohne Studium für einen konkreten Werdegang stellen. Im Berichtsjahr gelang es der Bundeswehr, 31 Soldatinnen und Soldaten, die ihr Studium in den Jahren 2021 bis 2024 abgebrochen hatten, als Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes weiter zu verpflichten, eine erhebliche Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (2023: sieben).

Herausschieben der Zuruhesetzung

Bei der Zuruhesetzung von Berufssoldatinnen und -soldaten unterscheidet das Gesetz zwischen der besonderen Altersgrenze sowie der späteren allgemeinen Altersgrenze. Die Altersgrenzen variieren dabei je nach Laufbahn, Dienstgrad und Einsatzbereich. So liegt die allgemeine Altersgrenze beispielsweise für Generale und Oberste sowie für Offizierinnen und Offiziere des Sanitätsdienstes bei Vollendung des 65. Lebensjahres, für alle anderen Berufssoldatinnen und -soldaten bereits bei Vollendung des 62. Lebensjahres. Hauptleute, Oberleutnante und Leutnante erreichen die besondere Altersgrenze mit Vollendung des 56. Lebensjahres, Unteroffizierinnen und -offiziere bereits bei Vollendung des 55. Lebensjahres. In der Regel erfolgt deren Zuruhesetzung mit Erreichen der besonderen Altersgrenze. Wie auch im Vorjahr hat die Bundeswehr im Jahr 2024 insgesamt 1.979 Berufssoldatinnen und -soldaten in den Ruhestand versetzt, 1.316 mit Erreichen der besonderen Altersgrenze und 544 nach Überschreiten der besonderen Altersgrenze. 119 Berufssoldatinnen und -soldaten schieden aus anderen Gründen aus, zum Beispiel aufgrund von Dienstunfähigkeit.

Um qualifiziertes und erfahrenes Personal länger an sich zu binden und Vakanzen zu verhindern, nutzt die Bundeswehr bereits seit einigen Jahren ein einzelfallbezogenes Verfahren zur einvernehmlichen Hinausschiebung des Zeitpunkts der Zuruhesetzung. Dabei erfolgt die individuelle Festlegung des Ruhestandes flexibel und bedarfsorientiert innerhalb der jeweiligen Ausbildungs- und Verwendungsreihe beziehungsweise des jeweiligen Werdeganges oder Kompetenzbereiches. Hiervon haben im Berichtsjahr insgesamt 719 Berufssoldatinnen und -soldaten Gebrauch gemacht, eine Erhöhung von 11,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr (2023: 644).

Bereits 2021 wurde die für 2024 gesetzlich vorgegebene Steigerung des durchschnittlichen Zuruhesetzungsalters der Berufssoldatinnen und -soldaten um zwei Jahre von 55,2 auf 57,2 Jahren erreicht. Seitdem stagniert das durchschnittliche Alter der Zuruhesetzung. Im Berichtsjahr lag es bei 57,5 Jahren. Nach derzeitiger Prognose des Verteidigungsministeriums wird es sich bis 2028 auf diesem Niveau weiter verstetigen.

Zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang allerdings Besonderheiten bei der Berechnung des **Ruhegehalts**:

- *Da die Entscheidung, Berufssoldatinnen und -soldaten schon vor dem Erreichen der allgemeinen Altersgrenze in den Ruhestand zu versetzen, im Ermessen der Bundeswehr liegt, können die Betroffenen gegebenenfalls die erforderliche Mindestdienstzeit von 40 Jahren nicht mehr erreichen, die für den Höchstruhegehaltssatz notwendig sind. Sie erhalten daher bei der Berechnung ihres Ruhegehalts einen Zuschlag nach*

den Vorschriften des Soldatenversorgungsgesetzes, der sich ergebende Lücken schließt. Wenn sie dagegen über die besondere Altersgrenze hinaus weiterdienen und dann aufgrund von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, erhalten sie diesen Ausgleich nicht und damit unter Umständen ein im Vergleich geringeres Ruhegehalt.

Aufgrund dieser möglichen, nicht unerheblichen Folgen ist es sehr wichtig, dass die Bundeswehr die Truppe gut über diesen Umstand informiert und aufklärt. Um den Dienst über die besondere Altersgrenze hinaus zudem attraktiver zu gestalten, sollte das Parlament erwägen, die einschlägigen Vorschriften anzupassen.

Die Berufung in ein Dienstverhältnis als Soldatin oder Soldat auf Zeit ist längstens bis zu einer Dienstzeit von 25 Jahren zulässig, jedoch nicht über das 62. Lebensjahr hinaus. Wenn dringende dienstliche Gründe dies im Einzelfall erfordern, ist eine Berufung längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres möglich. Dabei handelt es sich jedoch um eine Ausnahme. Für Reservistendienstleistungen ist eine Heranziehung bis zum 65. Lebensjahr möglich. Die bestehenden **Altersgrenzen** sorgen bei Soldatinnen und Soldaten, die über die Altersgrenze hinaus weiter Dienst leisten wollen, immer wieder für Unmut:

- *In mehreren Eingaben wurde kritisiert, dass die gesetzlichen Altersgrenzen nicht mehr zeitgemäß seien.*

Das Verteidigungsministerium lehnte im Berichtsjahr eine Anhebung der Altersgrenzen aus Sorge vor einer Überalterung des Personalkörpers ab. Es führte zur Begründung aus, dass der Dienst in den Streitkräften besondere physische und psychische Anforderungen mit sich bringe, die mit zunehmendem Alter durch die Soldatinnen und Soldaten schwieriger zu erfüllen und zu tragen seien. Angesichts der aktuellen Sicherheitslage verlange die Verteidigungsfähigkeit Deutschlands, dass das gesamte militärische Personal vollumfänglich auch für militärische Operationen einsetzbar sei. Durch die bestehende Regelung werde zum einen die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte sichergestellt und zum anderen dem Fürsorgegedanken in Bezug auf die körperliche Unversehrtheit älterer Soldatinnen und Soldaten Rechnung getragen. Diese Überlegungen sind nachvollziehbar und an den bestehenden Altersgrenzen sollte die Bundeswehr auch festhalten. Sind jedoch einzelne Soldatinnen und Soldaten freiwillig bereit und motiviert sowie gesundheitlich geeignet, länger zu dienen, und besteht ein entsprechender Bedarf, könnte ein flexiblerer Umgang mit den Altersgrenzen dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu mindern. Zudem wäre es eine attraktive Bindungsmaßnahme.

Attraktivitätssteigerungen für Bestandspersonal

Die 2021 eingeführten Spitzdienstgrade **Korporal und Stabskorporal** eröffnen zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Laufbahn der Mannschaften im Truppendienst. Mit der Einführung verfolgte der Deutsche Bundestag das Ziel, eine attraktive Karriereoption für qualifizierte und motivierte Soldatinnen und Soldaten zu bieten, die eine spezialisierte Fachverwendung anstreben, ohne zwingend Führungsverantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig soll damit ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung gegenüber diesen erfahrenen Leistungsträgerinnen und -trägern zum Ausdruck kommen.

Der erhoffte Erfolg ist bislang jedoch noch nicht eingetreten. So blieb im Berichtsjahr wiederum eine erhebliche Anzahl der dafür vorgesehenen Dienstposten unbesetzt. Von den bis zum 31. Oktober 2024 insgesamt 2.260 eingerichteten Dienstposten in der Dotierungshöhe Korporal und Stabskorporal waren bis zum Ende des Berichtsjahres insgesamt 833 vakant, das sind 36,9 Prozent (2023: 1.754 Dienstposten; 33,8 Prozent). 394 Oberstabsgefreite erhielten den Rang des Korporals und 132 Soldatinnen und Soldaten den Rang des Stabskorporals. Es ist geplant, bis zum April 2025 rund 400 weitere Dienstposten und bis 2031 insgesamt 5.000 dieser Dienstposten einzurichten.

In vielen Eingaben und bei Truppenbesuchen zeigte sich, dass nach wie vor Unklarheit besteht, in welchen Bereichen und unter welchen Voraussetzungen Korporals- und Stabskorporalsdienstposten geschaffen werden.

- *Ein Stabsdienstsoldat des 3. Minensuchgeschwaders beklagte, dass in seiner Verwendungsreihe eine Beförderung zum Korporal nicht möglich sei. Das Marinekommando bestätigte, dass die überwiegende Zahl dieser Dienstposten in der Marine im Seebataillon und an Bord seegehender Einheiten vorgesehen seien. Dies begründete es nachvollziehbar damit, dass die Korporalsdienstposten im Wesentlichen eine längere Personalbindung und Verwendung von bereits ausgebildetem Personal bewirkten. Daher gebe es sie dort, wo in besonderem Maße Fachlichkeit und Erfahrung gefordert seien oder die Ausübung eines Dienstpostens mit einer langen Ausbildung einhergehe. Darüber hinaus solle qualifizierten Mannschaftssoldatinnen und -soldaten, die nicht in die Laufbahn der Unteroffiziere aufsteigen können oder wollen, ein Anreiz für eine*

längere Bindung an die Seestreitkräfte geboten werden. In der Verwendungsreihe des Petenten beständen hingegen keine personellen Erfordernisse, die eine längere Bindung erforderlich machten.

Das Verteidigungsministerium hat im Berichtsjahr eine Evaluation des Gesamtverfahrens zur Personalauswahl für Korporal- und Stabskorporaldienstposten durchgeführt, um Erkenntnisse für eine Steigerung des Besetzungsgrades zu gewinnen. Ein Ergebnis war, dass geeignete Oberstabsgefreite unter anderem mit Blick auf die Reorganisation der Bundeswehr und die damit verbundenen Unsicherheiten darauf verzichteten, einen Antrag auf eine Versetzung auf Korporal- und Stabskorporaldienstposten zu stellen. Ferner nannten sie als Gründe für einen Verzicht eingeschränkte Möglichkeiten für eine heimatnahe Verwendung sowie die mangelnde Bereitschaft für eine förderliche Verwendung innerhalb des Verbandes versetzt zu werden. Um die Motivation potenzieller Antragstellerinnen und Antragsteller zu steigern, sei daher die unmittelbare Kommunikation mit den Vorgesetzten sowie eine frühzeitige Information der Verbände über organisatorische Veränderungen wichtig. Auch die Personalführung im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr könne hier einbezogen werden. Nach Einschätzung der befragten Dienststellen und Verbände bestehe in Hinblick auf die Ausgestaltung des Auswahlverfahrens grundsätzlich kein Handlungsbedarf. Auf Wunsch einiger Verbände werde das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr jedoch zur Unterstützung eine Checkliste für das Personalauswahlverfahren für Korporal- und Stabskorporaldienstposten erarbeiten. Das Ministerium empfahl zudem den zuständigen Kommandos, Ämtern und Dienststellen unter anderem zu überprüfen, welche für die jeweiligen Dienstposten erforderlichen Qualifikationen von den Bewerberinnen und Bewerbern bereits vor einer Auswahlentscheidung erbracht werden können. Auch sollten die verantwortlichen Stellen die Festlegung der Ausbildungen, die vor einer Auswahlentscheidung zu absolvieren sind, bei fehlenden Ausbildungskapazitäten neu bewerten. Ob die aus der Evaluation gewonnenen Erkenntnisse tatsächlich zu einer höheren Besetzungsquote führen werden, bleibt abzuwarten, erscheint jedoch in Anbetracht des Umstandes, dass sich wenig an den bisherigen Verfahren ändern dürfte, zweifelhaft. Wünschenswert wäre daher eine aktive Unterstützung der zuständigen Stellen und Verbände sowohl bei der Anpassung der Stellenanforderungen als auch im Hinblick auf die Kommunikation mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern. Bleibt es auch in den kommenden Jahren bei einem derart niedrigen Besetzungsgrad, sollte die Bundeswehr kritisch überprüfen, ob es wirklich notwendig ist, diese zusätzlichen Dienstgrade beizubehalten.

Als weitere attraktivitätssteigernde Maßnahme bietet die Bundeswehr Mannschaftssoldatinnen und -soldaten seit 2019 an, bei Fortzahlung der Bezüge den **Haupt- oder Realschulabschluss** in einer sechs- beziehungsweise zwölfmonatigen Qualifizierungsmaßnahme nachzuholen. Diese Abschlüsse sind neben der für ihren Dienstposten notwendigen abgeschlossenen Ausbildung Voraussetzung für einen Aufstieg in die Laufbahn der Unteroffiziere beziehungsweise der Feldwebel. Im Berichtsjahr verfügten durchschnittlich 2.738 (5,4 Prozent) der aktiven Soldatinnen und Soldaten im Mannschaftsdienstgrad über keinen Schulabschluss (2023: 2.268; 4,4 Prozent).

Das Interesse an einem Hauptschulabschluss ist trotz intensiver Werbemaßnahmen allerdings so gering, dass im ersten Halbjahr 2024 kein Lehrgang stattfand und im zweiten Halbjahr 2024 lediglich sechs Soldatinnen und Soldaten den Hauptschulabschluss erwarben (2023: elf). Unter Berücksichtigung der Erfahrungen mit der Maßnahme führt das Verteidigungsministerium die geringen Zahlen darauf zurück, dass nur wenige der grundsätzlich für eine Teilnahme geeigneten Mannschaftssoldatinnen und -soldaten Interesse an einem Laufbahnaufstieg hätten. Dies sei unter anderem auf eine mangelnde Bereitschaft zu einem Wechsel des Dienstortes zurückzuführen.

Erfreulicherweise besteht an der Qualifizierungsmaßnahme für den Realschulabschluss ein größeres Interesse. So haben im Jahr 2023 von 116 Teilnehmerinnen und Teilnehmern 92 den Realschulabschluss bestanden. Im Berichtsjahr nahmen 115 Soldatinnen und Soldaten an der Maßnahme teil. Das bestehende Angebot ist ausdrücklich zu begrüßen, eröffnet es doch neben den Perspektiven für einen längeren Verbleib in der Bundeswehr auch Chancen für eine bessere Eingliederung in das zivile Erwerbsleben nach dem Dienstzeitende.

Für Berufssoldatinnen und -soldaten ist eine anstehende Versetzung in den Ruhestand mit einem gravierenden Einschnitt verbunden: das Ende des aktiven Dienstes und der Übergang in das Zivilleben. Als fürsorgliche Maßnahme bietet die Bundeswehr ihnen die eigens auf sie zugeschnittenen **Seminare** für ausscheidende Berufssoldatinnen und Berufssoldaten an, die sie auf den neuen Lebensabschnitt umfassend vorbereiten sollen. Besonders positiv ist hervorzuheben, dass es neben Einzelseminaren auch Partnerseminare gibt, die eine Einbindung der Partnerinnen und Partner ermöglichen. Es überrascht daher nicht, dass die Seminare gut angenommen werden. Die Nachfrage übersteigt schnell das Angebot, was zu Wartezeiten führen kann. Interessierte sollten sich daher frühzeitig vor dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst um die Teilnahme bemühen und bei der Wahl des Seminarortes flexibel sein.

Binnenarbeitsmarkt

Der Binnenarbeitsmarkt der Bundeswehr zielt darauf ab, qualifiziertes Personal langfristig an den Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums zu binden. Durch ihn können Bundeswehrangehörige aus einer der drei Statusgruppen – der Soldatinnen und Soldaten, Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten – in eine der anderen Statusgruppen wechseln. Insbesondere Soldatinnen und Soldaten auf Zeit soll der Binnenarbeitsmarkt nach ihrem Ausscheiden aus der Truppe eine attraktive Anschlussperspektive durch Übernahme in ein ziviles Beschäftigungsverhältnis bei der Bundeswehr bieten.

Bedauerlicherweise hat die Bundeswehr – wie bereits in den Jahren zuvor – im Berichtsjahr nur wenige zivile Stellen mit ehemaligen Soldatinnen und Soldaten besetzt. Im Jahr 2024 schieden 11.864 Zeitsoldatinnen und -soldaten aus dem Dienst aus (2023: 11.449; 2022: 11.200). Davon wechselten nur 328 in ein ziviles Beschäftigungsverhältnis (2023: 221; 2022: 251). Von diesen begannen 122 eine Laufbahnausbildung zur Beamtin beziehungsweise zum Beamten und 48 wurden in ein Ausbildungsverhältnis eingestellt. 65 berief die Bundeswehr direkt in ein Beamtenverhältnis und 93 wechselten in eine Tarifbeschäftigung. Damit waren von den insgesamt bei der Bundeswehr 7.383 neu eingestellten Zivilbeschäftigten nur 4,4 Prozent ehemalige Soldatinnen und Soldaten. Im Vergleich zu den Vorjahren (2023: 3,3 Prozent; 2022: 4 Prozent) ist der Anteil somit erneut im Wesentlichen unverändert. Angesichts dieser nach wie vor äußerst geringen Zahlen kann letztlich nur festgestellt werden: Einen Binnenarbeitsmarkt Bundeswehr gibt es nicht. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Auf Truppenbesuchen erfährt die Wehrbeauftragte jedoch immer wieder, wie wichtig es ist, die Qualifikationen, Kompetenzen und insbesondere die umfangreiche Berufserfahrung der ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten für die Bundeswehr zu erhalten:

- *So betonte der Kommandeur der Zentralen Untersuchungsstelle der Bundeswehr für Technische Aufklärung, welcher große Verlust entstehe, wenn es nicht gelinge, die dort beschäftigten hoch spezialisierten Soldatinnen und Soldaten nach deren Dienstzeitende durch Wechsel in den Beamtenstatus halten zu können.*

Eine wesentliche Hürde für einen Übergang in den zivilen Bereich bleibt, dass ein Statuswechsel grundsätzlich nur über eine Neueinstellung möglich ist. Dafür sind eine öffentliche Ausschreibung sowie ein Auswahlverfahren unter Wahrung des verfassungsrechtlichen Leistungsgrundsatzes nach **Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz** erforderlich. Dies gilt auch dann, wenn sich Soldatinnen und Soldaten auf zivile Dienstposten bewerben, die das hierfür notwendige Fachwissen bereits auf einem militärischen Dienstposten erworben haben. Einzig die im Rahmen der militärischen Tätigkeit erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen können bei ansonsten gleicher Befähigung zu ihren Gunsten im Auswahlverfahren als Vorzugskriterium mit einfließen.

Um Soldatinnen und Soldaten den Wechsel vom militärischen in den zivilen Bereich zu erleichtern, strebte das Verteidigungsministerium daher im Rahmen der im Berichtsjahr unter der Federführung des Bundesinnenministeriums laufenden Ressortabstimmung zur Anpassung der Bundeslaufbahnverordnung eine Änderung des **Laufbahnrechts** an. Es hat die Einführung einer Rechtsgrundlage vorgeschlagen, die ausscheidenden Zeitsoldatinnen und -soldaten den Erwerb einer beamtenrechtlichen Laufbahnbefähigung dadurch erleichtert, dass Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie im Wehrdienstverhältnis erworben haben, anerkannt und angerechnet werden. Eine solche Neuregelung wäre sehr zu begrüßen, und es bleibt zu hoffen, dass sowohl die Bundesregierung als auch der Deutsche Bundestag diesen Vorschlag in der 21. Legislaturperiode aufgreifen und umsetzen werden.

Damit die Möglichkeiten, die der Binnenarbeitsmarkt bietet, zum Tragen kommen können, ist es wichtig, Soldatinnen und Soldaten rechtzeitig vor ihrem Ausscheiden umfassend zu beraten und über notwendige Qualifikationen zu informieren, denn ein Interesse der Soldatinnen und Soldaten am Binnenarbeitsmarkt ist vorhanden.

Erfreulich ist außerdem, dass die Verbesserung der internen Prozesse und der **Kommunikation** im Zusammenhang mit dem Binnenarbeitsmarkt auch im Fokus der Task Force Personal standen. So soll unter anderem der Berufsförderungsdienst zukünftig die ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten individuell ansprechen, beraten und die Möglichkeit zum Statusgruppenwechsel innerhalb der Bundeswehr deutlich stärker in deren Bewusstsein rücken.

Immer wieder kommt es vor, dass Anträge von Zeitsoldatinnen und -soldaten auf Dienstzeitverkürzung erfolglos bleiben, wenn sie auf eine Stelle im öffentlichen Dienst wechseln möchten:

- *Ein Oberstabsgefreiter hatte sich erfolgreich auf eine Stelle bei einer Justizvollzugsanstalt beworben. Um die Stelle antreten zu können, wäre eine Verkürzung seiner Dienstzeit von zwölf auf elf Jahre erforderlich gewesen. Den entsprechenden Antrag lehnte die Bundeswehr ab.*

- *Ein Hauptfeldwebel beantragte eine Dienstzeitverkürzung von zwölf auf neun Jahre und elf Monate, um eine Stelle bei einem Zollamt anzunehmen. Auch dieser Antrag wurde seitens der Bundeswehr abgelehnt.*
- *Ebenso lehnte die Bundeswehr den Antrag eines Oberstabsgefreiten, der sich erfolgreich auf eine Stelle bei einer Berufsfeuerwehr beworben hatte, auf eine Verkürzung der Dienstzeit von seiner Dienstzeit von 15 auf neun Jahre ab.*

Der Wunsch der Soldatinnen und Soldaten, die Bundeswehr in diesen Fällen zu verlassen, ist verständlich, muss nach dem Soldatengesetz aber im dienstlichen Interesse der Bundeswehr liegen. Damit will der Gesetzgeber ein Ausscheiden qualifizierten Personals verhindern und die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr aufrechterhalten. Daher besteht ein dienstliches Interesse an einer Dienstzeitverkürzung beispielsweise nur dann, wenn der betreffende Dienstposten wegfällt und die Bundeswehr die Soldatin oder den Soldaten auf keinem anderen Dienstposten benötigt, wenn die Qualifikationen nicht mehr gebraucht werden oder wenn im jeweiligen Geburtsjahrgang ein Überhang besteht. Das ist zumeist nicht der Fall, weshalb das Bundesamt für das Personalmanagement die Anträge regelmäßig ablehnt. Einzig eine persönliche Härte könnte in Einzelfällen eine Dienstzeitverkürzung rechtfertigen. Diese ist aber nach der Rechtsprechung an sehr strenge Voraussetzungen geknüpft. Der Wunsch nach einer beruflichen Umorientierung ist nicht ausreichend. Zumindest in Fällen, in denen die restliche Dienstzeit nur noch wenige Monate beträgt, ist es allerdings fraglich, ob die Annahme eines dienstlichen Interesses am Verbleib betroffener Soldaten oder Soldatinnen in der Bundeswehr wirklich zwingend ist. Etwas mehr Flexibilität an dieser Stelle könnte so auch zu einer Steigerung der Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeberin beitragen.

Militärisches Beurteilungssystem

Das im Jahr 2021 neu eingeführte militärische Beurteilungssystem der Bundeswehr hat sich grundsätzlich bewährt. Zentrales Element dieser Reform bildete die Einführung sogenannter **Richtwertvorgaben**, die basierend auf einer Notenskala von „A“ bis „G“ den maximalen Anteil der drei höchsten Bewertungen „A“, „B“ und „C“ innerhalb der Vergleichsgruppen festlegten. Ziel war es, die inflationäre Vergabe von Spitzennoten zu unterbinden. Dadurch sollte es der Personalführung erleichtert werden, bei förderlichen Auswahl- und Verwendungsentscheidungen oder bei der Bildung von Beförderungsrangfolgen eine Bestenauslese im Sinne des Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz durchzuführen.

Die Auswertung des letzten Beurteilungsdurchganges zum Beurteilungsstichtag 31. Juli 2023 zeigte, dass die Richtwertvorgaben auf allen Ebenen der Gesamtverantwortlichen weitestgehend eingehalten wurden. Geringfügige Überschreitungen im richtwertgebundenen Notenbereich resultieren daraus, dass in einigen Organisationsbereichen selbst auf der Ebene der Gesamtverantwortlichen in der dort zu bildenden Gesamtvergleichsgruppe weniger als 20 Personen vorhanden waren.

Für förderliche Auswahlentscheidungen ist nicht zwingend eine Spitzenbewertung erforderlich:

- *Wie in den Jahren zuvor hatten einige Petentinnen und Petenten den Eindruck, mit einem Gesamturteil „D“ von Förderungsmöglichkeiten ausgeschlossen zu sein. Ausweislich der Ergebnisse der vergangenen Auswahlkonferenzen ist diese Sorge nach Auskunft des Verteidigungsministeriums unbegründet. So seien beispielsweise bei der Berufsoffizierauswahlkonferenz 2023 von insgesamt 571 Soldatinnen und Soldaten 109 mit einem Gesamturteil „D“ in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten übernommen worden. Das entspricht 19 Prozent. 14 Offizierinnen und Offiziere – also 17,95 Prozent – erhielten mit einem Gesamturteil „D“ die Zusage für die Teilnahme am Lehrgang „Generalstabs-/Admiralsstabsdienst National“ (LGAN).*

Aus Gesprächen der Wehrbeauftragten mit der Truppe und aus zahlreichen Eingaben ergibt sich jedoch, dass drei Jahre nach der Einführung des neuen Beurteilungssystems sowohl bei beurteilenden Vorgesetzten als auch bei beurteilten Soldatinnen und Soldaten noch immer **Unsicherheiten** im Umgang mit den neuen Vorschriften bestehen und das Beurteilungssystem in Teilen auf Ablehnung stößt.

- *Nach wie vor standen insbesondere die Umsetzung der Entscheidungen der Gesamtverantwortlichen bezüglich der richtwertgebundenen Spitzenbewertungen, die Bildung der Vergleichsgruppen sowie die Quotierung der Spitzennoten in kleinen Vergleichsgruppen im Mittelpunkt der Kritik. Mitursächlich hierfür dürfte sein, dass der komplexe Abstimmungsprozess für die Beurteilten oftmals als intransparent wahrgenommen wird und daher schwer nachvollziehbar ist.*

Vor diesem Hintergrund ist gut, dass die Bundeswehr das Beurteilungssystem seit 2023 evaluiert hat und auf dieser Grundlage zum Juli 2024 die umfassend überarbeitete Dienstvorschrift „Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten“ in Kraft setzte. Diese konkretisiert nun den Ablauf des Beurteilungsprozesses. Für die Akzeptanz des Beurteilungssystems ist es notwendig, dass die Regelungen für alle Beteiligten nachvollziehbar und schlüssig sind.

- *Vielfach auf Unverständnis stieß, wenn der oder die Gesamtverantwortliche das von Erst- und Zweitbeurteilenden im Entwurf geplante Gesamturteil herabstufte. Auch bei einigen beurteilenden Vorgesetzten entstand dadurch der Eindruck, dass höhere Vorgesetzte auf die Bewertung des Erst- und Zweitbeurteilers unzulässig Einfluss nähmen und damit in die Beurteilungskompetenz letzterer eingriffen.*

Eine mögliche Herabstufung von Beurteilungsnoten ist jedoch im Beurteilungsverfahren ausdrücklich vorgesehen. Die Gesamtverantwortlichen – also die Inspekture sowie die Leiterinnen und Leiter der jeweiligen Organisationsbereiche – haben dafür zu sorgen, dass die festgelegten Richtwertvorgaben in ihrem gesamten Bereich eingehalten werden. Ist dies zunächst nicht der Fall, haben sie zur Einhaltung der Richtwertvorgaben – ohne Kenntnis der Personen – einen hierarchieebenenübergreifenden vergleichbaren Beurteilungsmaßstab vorzugeben. Die Zweitbeurteilenden haben gemeinsam mit den Erstbeurteilenden die angewiesenen Änderungen bei den Abstimmungsergebnissen in den Beurteilungen umzusetzen. Dabei bleibt es abschließend ihre Entscheidung, welche Personen von den angewiesenen Änderungen, also Herabstufungen, betroffen sind.

Zu solchen Herabstufungen kann es insbesondere in kleinen **Vergleichsgruppen** kommen. Denn aus Gründen der Einzelfallgerechtigkeit dürfen die Richtwerte in Vergleichsgruppen mit weniger als 20 Personen nicht strikt angewendet werden. Vielmehr sind die dienstlichen Beurteilungen in geeigneter Weise zu differenzieren. Eine Mindestgröße für eine Vergleichsgruppe gibt es nicht, sie kann zum Beispiel auch nur aus zwei Personen bestehen. Theoretisch kann daher in jeder Kleinstvergleichsgruppe ein Spitzenwert vergeben werden.

Aus den Vergleichsgruppen sind auf Ebene des Gesamtverantwortlichen sogenannte Gesamtvergleichsgruppen zu bilden. Besteht eine solche Gesamtvergleichsgruppe aus mehr als 20 Soldatinnen und Soldaten gelten die Richtwertvorgaben jedoch strikt. Dies bedeutet, dass der Gesamtverantwortliche Auflagen erteilen muss, die dann zu Herabstufungen führen, um die Einhaltung der Richtwertvorgaben in der Gesamtvergleichsgruppe zu gewährleisten. Umfasst allerdings auch die Gesamtvergleichsgruppe weniger als 20 Personen, erfolgt hier ebenfalls keine direkte Anwendung der Richtwertvorgaben.

Mit den im Berichtsjahr überarbeiteten Beurteilungsvorschriften kommt das Verteidigungsministerium der Bitte der Organisationsbereiche nach, die Vorschriften für die Praxis zu konkretisieren. Daher legte das Ministerium fest, wie den jeweiligen Gesamtverantwortlichen die Abstimmungsergebnisse vorzulegen sind, wie diese bei Nichteinhaltung der Richtwertvorgaben den hierarchieebenenübergreifenden vergleichbaren Beurteilungsmaßstab vorgeben und wie sich die Abstimmungsergebnisse in ihrem jeweiligen Bereich umsetzen lassen.

Dabei müssen Erst- und Zweitbeurteilende ihre Notenvergabe ebenso verantwortungsbewusst vornehmen, was im Berichtsjahr nicht immer der Fall war:

- *Sprechen beispielsweise Erst- oder Zweitbeurteilende mit den zu beurteilenden Soldatinnen und Soldaten über Noten im Entwurfsstadium, obwohl diese noch nicht abgestimmt und genehmigt worden sind, so kann dies im Fall einer Herabstufung zu Frustration, Enttäuschung und insbesondere zu einem Vertrauensverlust in das System beitragen.*

Zu großem Unmut führte es zudem, wenn es den Anschein hatte, dass Beurteilungen nicht auf den tatsächlich erbrachten Leistungen, sondern auf taktischen Erwägungen beruhten:

- *Sowohl in Eingaben als auch bei Truppenbesuchen schilderten Soldatinnen und Soldaten ihren Eindruck, jüngere Soldatinnen und Soldaten erhielten bessere Beurteilungen, weil sie allein aufgrund ihres Alters für förderungswürdiger als ihre älteren Kameradinnen und Kameraden gehalten würden. Auch die Zugehörigkeit von Berufssoldatinnen und -soldaten sowie Zeitsoldatinnen und -soldaten zu derselben Vergleichsgruppe stand in der Kritik. Zeitsoldatinnen und -soldaten, die beabsichtigten, an einem Auswahlverfahren für die Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin beziehungsweise eines Berufssoldaten teilzunehmen, würden nach dem Eindruck mancher Konkurrentinnen und Konkurrenten besser beurteilt als jene, die den Statuswechsel bereits vollzogen hätten.*

Derart taktische Beurteilungen sind unzulässig und nicht mit den Beurteilungsvorschriften vereinbar. Eine Überprüfung dieses Vorwurfs ist jedoch kaum möglich.

Eine Unterscheidung nach Statusgruppen für die Bildung der Vergleichsgruppen dürfte das Problem jedenfalls kaum lösen und wäre auch nicht sachgerecht. Die Beurteilungsvorschriften sehen vor, dass Vergleichsgruppen unabhängig vom Dienstgrad, von der Besoldungsgruppe oder vom Status der zu beurteilenden Soldatinnen und Soldaten zu bilden sind. Die Zuordnung zu den jeweiligen Vergleichsgruppen erfolgt vielmehr anhand der Dienstpostendotierung oder der Funktionsebene. Innerhalb dieser Gruppen sind die Soldatinnen und Soldaten danach zu beurteilen, ob und in welchem Maß sie in der vergleichenden Betrachtung die konkreten Anforderungen ihres jeweiligen Dienstpostens, unabhängig von ihrem Status, erfüllen. Darüber hinaus würde eine Unterscheidung nach Statusgruppen auch dem Ziel zuwiderlaufen, möglichst Vergleichsgruppen mit mindestens 20 Personen zu bilden, in denen die Richtwertvorgaben direkt angewendet werden können. Und letztlich könnten auch Vergleichsgruppen, die den Status der zu Beurteilenden berücksichtigen, taktische Erwägungen bei der Beurteilung, etwa in Hinblick auf zukünftige Beförderungen, nicht verhindern. Vielmehr müssen die beurteilenden Vorgesetzten angesichts der großen Bedeutung von Beurteilungen ihrer Verantwortung gerecht werden und sicherstellen, dass sie die Soldatinnen und Soldaten objektiv und unabhängig von sachfremden Aspekten in Bezug auf Auswahl- und Beförderungsentscheidungen beurteilen.

Daher ist es weiterhin wichtig, alle am Beurteilungsprozess beteiligten Personen, vornehmlich die beurteilenden Vorgesetzten, im Umgang mit den Beurteilungsvorschriften regelmäßig zu schulen. Dies trägt dazu bei, das Verständnis und die Akzeptanz für die Beurteilungsbestimmungen stetig zu erhöhen, möglicherweise bestehende Missverständnisse auszuräumen und letzten Endes das Ärger sowie Enttäuschung bei allen Beteiligten zu minimieren.

Nach Angaben des Verteidigungsministeriums werden Tagungen und Lehrgänge angeboten, die auch die Thematik rund um die Bedeutung der Gesamtverantwortlichen und deren Verpflichtung zur Einhaltung der Richtwertvorgaben behandeln. Darüber hinaus stellt die Bundeswehr allen Soldatinnen und Soldaten regelmäßig aktualisierte Online-Trainings und kurze Video-Tutorials sowie umfassende Benutzerhandbücher im Intranet der Bundeswehr zu der Beurteilungsthematik zur Verfügung. Letztere sind beispielsweise auf die verschiedenen am Beurteilungsprozess beteiligten Personen zugeschnitten und bieten entsprechende Informationen. Sie sollen dabei helfen, sich im System zurechtzufinden und den Beurteilungsprozess korrekt durchzuführen.

Die Neufassung der Beurteilungsbestimmungen nach der Evaluierung enthält eine Anpassung der Vorgaben zur **Vergleichsgruppenbildung**. Nunmehr sind Disziplinarvorgesetzte, beurteilende Vorgesetzte und auch Kompaniefeldwebel stets Vergleichsgruppen mit Leitungsfunktion zugeordnet. Zusätzlich wird der Begriff der Leitungsfunktion definiert. Diese zeichnet sich maßgeblich dadurch aus, dass Soldatinnen und Soldaten in einem erheblichen Maße Verantwortung für unterstelltes Personal haben und es führen.

Eine weitere wesentliche Änderung erfuhren die Beurteilungsvorschriften durch das Entfallen der zweiten Anlassbeurteilung in den Feldwebellaufbahnen. Die erste Anlassbeurteilung für Feldwebel und Bootsleute sowie Oberfeldwebel und Oberbootsleute wird weiterhin nach zwölfmonatiger Wahrnehmung der Funktionen eines ihrem Dienstgrad entsprechenden Dienstpostens erstellt. Für mit Feldwebeldienstgrad eingestellte Personen gilt dies entsprechend zwölf Monate nach Einstellung. Die zweite Beurteilung erfolgt – statt wie bislang zu einem individuellem Stichtag – erst im Rahmen der Regelbeurteilung der jeweiligen dem Dienstgrad entsprechenden Vergleichsgruppe zum Regelbeurteilungsstichtag. Das Verteidigungsministerium verweist darauf, dass der Wegfall der zweiten Anlassbeurteilung eine Vergrößerung der jeweiligen Vergleichsgruppe und damit eine bessere Vergleichbarkeit der Beurteilten bewirkt.

Diese Änderung kann jedoch Einfluss auf die Teilnahme an den **Auswahlkonferenzen** zur Berufssoldatin beziehungsweise zum Berufssoldaten haben:

- *So bemängelten mehrere Petenten, dass aufgrund der Neuregelung die für sie ursprünglich planmäßig zum Stichtag 31. Juli 2024 vorgesehene zweite Anlassbeurteilung entfallen sei. Die nächste Regelbeurteilung erfolge erst zum Stichtag 31. Juli 2026. In der Folge könnten sie nicht bereits im Jahr 2025 an einer Auswahlkonferenz teilnehmen, sondern erstmalig im Jahr 2027. Dies verzögere und verschlechtere ihre Chancen auf eine Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten.*

Unter anderem um diesen Effekt zumindest teilweise zu kompensieren, hat das Verteidigungsministerium zeitgleich die Systematik der Auswahlkonferenzen geändert. Statt jährlich gleichmäßiger Übernahmequoten werden die Übernahmequoten in den Jahren, die den Beurteilungsstichtagen 31. Januar und 31. Juli in geraden Jahren (2024, 2026, 2028 und so weiter) folgen, erhöht, da dann für die Bewerberinnen und Bewerber querschnittlich aktuelle Beurteilungserkenntnisse vorliegen. Die höheren Übernahmequoten sollen leistungsstarken Feldwebeln, die sich in einem aufgrund der größeren Vergleichsgruppen breiteren Vergleich durchsetzen konnten,

mehr Möglichkeiten für einen Statuswechsel bieten und dazu beitragen, diese früher als bisher an die Bundeswehr zu binden. In den jeweilig darauffolgenden Jahren sind dann geringere Übernahmequoten vorgesehen.

Wie sich die geplante andere Verteilung der Übernahmequoten auf die Zufriedenheit der Soldatinnen und Soldaten auswirkt, bleibt abzuwarten. Grundsätzlich positiv ist, dass die Änderung dazu führen soll, die Richtwertvorgaben besser einzuhalten. Denn bei den zweiten Anlassbeurteilungen waren die Vergleichsgruppen häufig zu klein, um die Richtwerte direkt anwenden zu können. Dies barg die Gefahr, dass mehr Spitzenbewertungen vergeben wurden, als es die Richtwertvorgaben eigentlich zuließen.

Können Feldweibel oder Bootsleute die grundlegende Voraussetzung von zwei Beurteilungen für die Teilnahme an Auswahlverfahren während ihrer festgesetzten Dienstzeit nicht vorweisen, weil sie bis zum bevorstehenden Dienstzeitende keine zweite Beurteilung in einer Feldwebellaufbahn erhalten werden, greift die sogenannte **Erstbewerber-Regelung**. Danach müssen betroffene Feldweibel und Bootsleute mindestens einmal die Gelegenheit erhalten, im Rahmen der Auswahlverfahren mitbetrachtet zu werden.

Bei förderlichen Auswahlentscheidungen zum Status- oder Laufbahnwechsel für Unteroffizierinnen und Unteroffiziere mit Portepée diente bislang neben den dienstlichen Beurteilungen und der Personalentwicklungsbewertung auch das Ergebnis des **Potenzialfeststellungsverfahrens** als weiteres Auswahlkriterium. Bei diesem von Psychologinnen und Psychologen entwickelten Verfahren wird das geistige und charakterliche Potenzial von Soldatinnen und Soldaten für eine Bewährung in der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Militärfachlichen Dienstes oder für den Berufssoldatenstatus ermittelt.

Das Bundesverwaltungsgericht entschied jedoch im Oktober 2024, dass die Heranziehung der Potenzialfeststellung eine gesetzliche Grundlage benötigt und somit vorerst nicht weiter als Auswahlkriterium für den Status- oder Laufbahnwechsel herangezogen werden darf. Zwar sei es nicht sachwidrig, auch auf das durch das Potenzialfeststellungsverfahren ermittelte geistige und charakterliche Potenzial abzustellen. Dem Dienstherrn stehe es insoweit frei, ein psychologisches Testverfahren als weiteres Personalauswahlinstrument zu nutzen. Der Grundsatz des Gesetzesvorbehaltes gebietet es aber, so das Bundesverwaltungsgericht, dass der Gesetzgeber die für die Bestenauslese bei der Vergabe von öffentlichen Ämtern nach Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz maßgeblichen Vergleichsinstrumente selbst bestimmt.

Das Bundesverwaltungsgericht hat eine Übergangszeit, in der der Gesetzgeber eine gesetzliche Norm erlassen kann und bis dahin die alte Regelungslage fortwirkt, abgelehnt. Daher waren sämtliche bis zur Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts noch nicht bestandskräftigen Auswahlentscheidungen der Bundeswehr, bei denen die Potenzialfeststellung in Auswahlverfahren herangezogen worden war, aufzuheben und ohne Berücksichtigung der Ergebnisse der Potenzialfeststellung neu zu entscheiden. Derzeit prüft das Verteidigungsministerium, ob die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts auch auf andere Auswahlprozesse, in denen psychologische Testverfahren zum Einsatz kommen – wie zum Beispiel bei Einstellungsverfahren in den Karrierecentern – Auswirkungen hat.

Bereits im Jahr 2023 hatte das Bundesverwaltungsgericht außerdem entschieden, dass sowohl das militärische Beurteilungssystem als auch die ergänzend eingeführte Personalentwicklungsbewertung einer gesetzlichen Grundlage bedürfen. Der Deutsche Bundestag hatte daraufhin umgehend reagiert und die entsprechenden Regelungen beschlossen.

Nun gilt es, die für die Heranziehung der Potenzialfeststellung erforderlichen Rechtsnormen zügig zu schaffen. Auch wenn es in den Eingaben nicht immer in Gänze auf Akzeptanz stößt, handelt es sich um das einzige von der Bewertung der Vorgesetzten unabhängige Verfahren. Dass es sich bei der Potenzialfeststellung um ein geeignetes Auswahlkriterium handelt, belegt die wissenschaftliche Studienlage hinreichend.

Beförderung

Seit Jahren weist die Wehrbeauftragte in ihren Jahresberichten auf die höchst problematische Situation bei Beförderungen in der Bundeswehr hin und mahnt immer wieder einen Abbau der Wartezeiten an. Auch in Gesprächen mit dem Bundesverteidigungsministerium und dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr hat sie sich wiederholt nachdrücklich für eine Verbesserung eingesetzt.

Geändert hat sich jedoch auch im Berichtsjahr bedauerlicherweise wenig. Trotz Erfüllens der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen warten betroffene Soldatinnen und Soldaten mangels ausreichender **Planstellen** Monate und in einigen Fällen gar Jahre auf ihre Beförderung. Dass der absolut verständliche Frust darüber in der Truppe wächst, belegen auch die im Berichtsjahr zahlreichen Eingaben zu diesem Thema. Den Soldatinnen und Soldaten geht es

dabei nicht nur um die finanziellen Auswirkungen. Mit der Aussicht auf eine Beförderung verbinden viele auch eine Wertschätzung der gezeigten Leistung, Motivation und Einsatzbereitschaft. Bleibt die Beförderung aus, sind Enttäuschung und Arbeitsunzufriedenheit die Folge.

Beförderungsentscheidungen im öffentlichen Dienst und damit auch bei der Truppe müssen unter Berücksichtigung des in Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz festgelegten Grundsatzes der Bestenauslese erfolgen. Reichen die vorhandenen Planstellen nicht aus, um alle Soldatinnen und Soldaten nach Erreichen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen zeitnah zu befördern, legt das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr **Beförderungs- und Einweisungsreihenfolgen** insbesondere auf Grundlage der Beurteilungen fest. Ein Anspruch auf eine Beförderung besteht nach der Rechtsprechung gleichwohl nicht, auch wenn sämtliche Voraussetzungen erfüllt sind und das Dienstzeitende naht.

Da die Reihenfolgen ständigen Änderungen aufgrund von Hinzukommen oder Wegfallen beförderungseifer Soldatinnen und Soldaten unterliegen und sich auch die Anzahl der zukünftig verfügbaren Planstellen nicht vorhersagen lässt, kann das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zudem keine verbindlichen Aussagen über einen konkreten Beförderungstermin treffen. Die Soldatinnen und Soldaten wissen daher nicht, ob und wann sie befördert werden können.

Nicht alle Dienstgrade sind von dem **Beförderungsstau** betroffen. Dieser wirkt sich in erster Linie auf die Laufbahnen der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere mit Portepée sowie der Offizierinnen und Offiziere aus. Es ist daher dringend erforderlich und Aufgabe des Haushaltsgesetzgebers, ein auskömmliches Planstellengefüge zur Verfügung zu stellen. Trotz des anhaltenden Beförderungsstaus sah jedoch auch das Haushaltsgesetz 2024 keinen Planstellenaufwuchs für den Haushalt des Verteidigungsressorts vor. Die Anzahl der vorgesehenen Planstellen im Haushalt 2024 blieb mit 182.700 gegenüber dem Vorjahr in etwa gleich (Haushalt 2023: 182.721).

Auch die im Haushaltsgesetz 2024 vorgesehenen Änderungen des Stellenplans aufgrund von 1.770 Planstellenhebungen führten zu keiner spürbaren Entlastung. Erfreulich ist zwar insbesondere der daraus resultierende, von der Wehrbeauftragten bereits im Jahresbericht 2022 geforderte Stellenaufwuchs für die Besoldungsgruppe A 8 mit Amtszulage (A 8 Z). Hier stieg der Umfang der Planstellen um 1.435 von 24.480 im Verteidigungshaushalt 2023 auf 25.915 im Haushalt 2024. Zum Stichtag 31. August 2024 verblieben in der Folge 2.178 Unteroffizierinnen und Unteroffiziere in den Beförderungs- und Einweisungsreihenfolgen zu Besoldungsgruppe A 8 Z, die Zahl der Wartenden sank damit im Vergleich zum Vorjahr um knapp 24 Prozent (August 2023: 2.867). Insgesamt blieb die Anzahl der auf eine Beförderung wartenden Soldatinnen und Soldaten im Zeitraum von August 2023 bis August 2024 jedoch annähernd gleich (2024: 4.006; 2023: 4.047). So befanden sich im August 2024 unter anderem 708 Offizierinnen und Offiziere in den Beförderungs- und Einweisungsreihenfolgen zu A 14, 183 zu A 13 sowie 550 zu A 12.

Besonders bitter ist es für Betroffene, wenn sie auf einen höher bewerteten Dienstposten versetzt worden sind, die auf diesem Dienstposten anfallenden Aufgaben wahrnehmen und trotzdem Monate oder teilweise sogar Jahre auf die entsprechende Beförderung oder Einweisung warten müssen.

- *Bereits seit August 2021 erfüllte ein Petent mit Versetzung auf einen nach der Besoldungsgruppe A 16 dotierten Dienstposten sämtliche Voraussetzungen für die Beförderung zum Oberst (A 16). Im September 2023 wurde er für die Besetzung eines weiteren Dienstpostens der Besoldungsgruppe A 16 ausgewählt und im April 2024 auf diesen Dienstposten versetzt, ohne dass er zwischenzeitlich befördert werden konnte.*
- *Eine ähnlich lange Wartezeit beanstandete ein Soldat, der seit Oktober 2021 auf eine Beförderung in den Dienstgrad eines Oberstleutnants (A 14) wartet.*

Diese bereits sehr belastende Situation wird nochmals erheblich erschwert, wenn sie Auswirkungen auf die Bemessung des **Ruhegehalts** hat:

- *Ein Hauptmann, Offizier des Militärfachlichen Dienstes, beklagte, dass er bisher noch nicht in die Besoldungsgruppe A 12 eingewiesen worden sei, obwohl er seit April 2023 seinen derzeit A 12 bewerteten Dienstposten besetze und die Beförderungsvoraussetzungen erfülle. Ob und wann eine Beförderung erfolgen könne, sei nicht absehbar. Er werde voraussichtlich im September 2027 nach fast 37 Dienstjahren in den Ruhestand versetzt. Neben den finanziellen Einbußen auch im Hinblick auf die Altersvorsorge sei die ausbleibende Beförderung für ihn ein Zeichen mangelnder Wertschätzung.*
- *Ein Petent berichtete, ohne Planstelleneinweisung bereits seit Oktober 2023 einen Dienstposten der Dotierung A 12 zu besetzen und die entsprechenden Aufgaben wahrzunehmen. Er befürchtete, dass diese*

Verwendung keine Berücksichtigung bei der Ruhegehaltsfestsetzung finde. Das Verteidigungsministerium bestätigte diese Befürchtung.

Im schlimmsten Fall sind die Betroffenen mit der Situation derart unzufrieden, dass sie sogar aus dem Dienstverhältnis ausscheiden:

- *Ein Fregattenkapitän entschloss sich aufgrund seiner ausbleibenden Beförderung, die Bundeswehr nach 24 Dienstjahren aus dem Status des Berufssoldaten auf eigenen Wunsch zu verlassen. Er erfüllte seit September 2021 grundsätzlich alle Voraussetzungen für eine Einweisung in die Besoldungsgruppe A 15, mangels Planstellen konnte jedoch keine Beförderung erfolgen. Obwohl er sich zunächst mit der Personalführung auf eine Folgeverwendung als Referent im Verteidigungsministerium geeinigt hatte, kündigte er letztlich das Dienstverhältnis zum September 2023. Zur Begründung teilte der Petent der Personalführung mit, ihn störe die Tatsache, dass er zwar förderlich verwendet werde, jedoch bisher nicht eingewiesen worden sei und dies nach eigener Einschätzung auch absehbar nicht passieren werde.*

Neben den langen Wartezeiten kritisierten Soldatinnen und Soldaten auch die diesbezüglich fehlenden Informationen. Hier wäre eine transparente **Kommunikation** seitens des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr wünschenswert.

Das Verteidigungsministerium geht allgemein von einer weiter ansteigenden Anzahl von Soldatinnen und Soldaten aus, die trotz Erfüllens der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen auf eine Beförderung beziehungsweise Einweisung in eine Planstelle einer höheren Besoldungsgruppe warten. Der positive Effekt neuer Planstellen oder von Planstellenhebungen werde mit fortschreitender Zeit einerseits durch die Ausbringung und Besetzung neuer Dienstposten sowie andererseits durch die zahlenmäßige Zunahme des beförderungsfähigen Personalbestands wieder überlagert.

Nachdem auch im Entwurf des Bundeshaushalts 2025 keine neuen Planstellen vorgesehen waren, zeichnete sich für das Jahr 2025 zunächst eine noch dramatischere Situation ab. Denn der weitere geplante Aufwuchs an Offizierinnen und Offizieren wurde durch die Einstellungen von Offizieranwärterinnen und -anwärtern in den Jahren 2022 und 2023 im Wesentlichen bereits vollzogen, hätte jedoch mit dem im Berichtsjahr verfügbarem Planstellenumfang nicht umgesetzt werden können. Ohne zusätzliche Planstellen für Offizierinnen und Offiziere bestand die Gefahr, dass die Beförderung von Offizieranwärterinnen und -anwärtern im Jahr 2025 nicht möglich gewesen wäre. Erst Ende November 2024 gelang es nach intensiven Verhandlungen zwischen dem Verteidigungsministerium und dem Bundesfinanzministerium, die Freigabe von bisher zur Bewirtschaftung gesperrten rund 1.100 militärische Planstellen (davon rund 600 für Offizierinnen und Offiziere) zu erwirken. Damit können erfreulicherweise zumindest die **Ernennungen zum Leutnant** im Jahr 2025 sichergestellt werden. Dennoch reichen auch diese Stellen nicht aus, die bestehenden Bedarfe vollständig zu decken. Das darf sich nicht wiederholen. Der Haushaltsgesetzgeber muss dringend tätig werden und einen die Neuausrichtung der Bundeswehr deckenden Verteidigungsetat mit einem entsprechenden Planstellengefüge zur Verfügung stellen.

Die äußerst unbefriedigende Lage bei den Beförderungen ist nicht nur demotivierend und frustrierend für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten, sondern bewirkt auch einen enormen Schaden für das Image der Bundeswehr und die Rekrutierung von Nachwuchskräften.

Nicht nur fehlende Planstellen, sondern auch organisatorische Maßnahmen sind nach Angaben des Verteidigungsministeriums für den Beförderungsstau ursächlich. Zum einen seien dies Überplanungen von Dienstposten in den verschiedenen Organisationsbereichen. Wenn beispielsweise Kompanien umgegliedert oder neu aufgestellt würden, müssten die bisherigen Dienstposten abgegrenzt und gleichzeitig neue Dienstposten geschaffen werden. Die zeitliche Überschneidung erhöhe die Anzahl der Überplanungen regelmäßig. Durch verschiedene organisatorische Maßnahmen innerhalb der Bundeswehr ergäben sich hier stetige Änderungen. Zum anderen seien auch Verwendungen von Soldatinnen und Soldaten außerhalb von Dienstposten auf sogenannten Dienstpostenähnlichen Konstrukten (DPäK) für den Beförderungsstau ursächlich. Neben insbesondere längerer Dienstunfähigkeit könnten dies beispielsweise auch Freistellungen für die Wahrnehmung von Ämtern in Personalräten oder Verbänden sein. Allein im Bereich der Freistellungen würden durchschnittlich 27 Offizierinnen und Offiziere des Militärfachlichen Dienstes außerhalb von Dienstposten verwendet. Deren Dienstposten würden wegen weiterhin bestehender Aufgaben zwar nachbesetzt, aufgrund haushaltsrechtlicher Vorgaben aber nicht mit einer zusätzlichen Planstelle unterlegt.

Angesichts der gravierenden Auswirkungen müssen diese organisatorischen Maßnahmen überprüft werden.

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung

Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW) der Soldatinnen und Soldaten dient in erster Linie der fachlichen Qualifizierung für ihre jeweilige militärische Verwendung und damit unmittelbar der Auftrags-erfüllung. Gleichzeitig erhöhen ZAW-Maßnahmen die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeberin, da die Soldatinnen und Soldaten ihre erworbenen Kenntnisse nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis auf dem zivilen Arbeitsmarkt nutzen können. Im Berichtsjahr haben zum Stichtag 15. November 2024 insgesamt 5.363 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit an Bildungsmaßnahmen teilgenommen, davon 4.166 an einer ZAW-Ausbildung und 1.197 an einer ZAW-Fortbildung.

Insgesamt bot die Bundeswehr im Berichtsjahr 460 ZAW-Maßnahmen in 46 verschiedenen Ausbildungsberufen sowie zur Qualifikation für 34 verschiedene zivilberufliche Fortbildungsabschlüsse an. Überwiegend führen externe zivile **Bildungsträger** die ZAW-Maßnahmen durch. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr und die regional zuständigen Karrierecenter der Bundeswehr steuern und begleiten diese jedoch beständig, um insbesondere Defizite bei der Lehrgangsdurchführung oder den Prüfungsergebnissen unter Einbindung der Beteiligten vor Ort abstellen zu können. Dennoch kommt es bei einzelnen ZAW-Maßnahmen zu Problemen:

- *So kritisierten mehrere Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer ZAW-Maßnahme zur IT-Systemelektronik fachlich und didaktisch ungeeignete Dozentinnen und Dozenten, eine schlechte Internetverbindung, fehlende Unterrichtsmaterialien sowie eine mangelnde Prüfungsvorbereitung durch den Bildungsträger. Das Verteidigungsministerium stellte dazu fest, aufgrund vorangegangener Hinweise aus dem Teilnehmerkreis bereits deutliche Verbesserungen bei den kritisierten Punkten erzielt zu haben. Es plane außerdem, das engmaschige Monitoring des betreffenden Bildungsträgers aufgrund der Eingaben bei künftigen Maßnahmen noch weiter zu verstärken, um Probleme frühzeitig zu erkennen und adäquat Abhilfe schaffen zu können. Außerdem behalte sich das zuständige Karrierecenter vor, bei dem Bildungsträger keine weiteren ZAW-Maßnahmen aus dem laufenden Rahmenvertrag abzurufen und bei erneuten vergleichbaren Defiziten in der ZAW-Ausbildung eine Verlegung an einen anderen Standort zu prüfen.*

Solche Vorkerhungen zur Qualitätssicherung sind vor allem bei den als fachlich anspruchsvoll geltenden ZAW-Maßnahmen im technischen und IT-Bereich notwendig. Hier sind weiterhin über dem Durchschnitt liegende **Durchfallquoten** festzustellen. So lagen bei einer durchschnittlichen Durchfallquote von 5,1 Prozent bei den ZAW-Ausbildungen die höchsten Durchfallquoten mit 33,3 Prozent bei den Ausbildungen Chemisch-technische Assistentin und Assistent, Medizinisch-technische Radiologieassistentin und Radiologieassistent, Elektronikerin und Elektroniker für Betriebstechnik sowie Operationstechnische Assistentin und Assistent. Bei den ZAW-Fortbildungen war die durchschnittliche Durchfallquote mit 22,5 Prozent deutlich höher. Die höchste Durchfallquote gab es beispielsweise mit 60 Prozent bei der Fortbildung zum Industriemeister oder zur Industriemeisterin Mechatronik. Zwar unterliegen die Prüfungsergebnisse im Fortbildungsbereich aufgrund der niedrigeren Gesamtteilnehmeranzahl größeren Schwankungen. Angesichts des anhaltenden Fachkräftebedarfs sowie des Ressourceneinsatzes sowohl aufseiten der Bundeswehr als auch aufseiten der teilnehmenden Soldatinnen und Soldaten gilt es, derart hohe Durchfallquoten dauerhaft zu senken. Die Ergebnisse der bereits 2022 begonnenen Organisationsuntersuchung und Personalbedarfsermittlung der ZAW- und Bundeswehr-fachschul-Betreuungsstellen lagen im Berichtsjahr endlich vor, waren aber bis Ende des Berichtsjahrs noch nicht ministeriell ausgewertet. Es bleibt zu hoffen, dass die Erkenntnisse zu Maßnahmen führen, welche die Durchfallquoten reduzieren.

Sicherheitsüberprüfung

Sicherheitsüberprüfungen sind bei der Einstellung als Soldatin oder Soldat und im weiteren Verlauf des Dienstes für die Wahrnehmung sicherheitsempfindlicher Tätigkeiten erforderlich. Sowohl angesichts der anhaltend verschärften Sicherheitslage durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine und den Krieg im Nahen Osten als auch der in den zurückliegenden Jahren intensivierten Anstrengungen zur Extremismusabwehr in der Bundeswehr stellen Sicherheitsüberprüfungen ein wesentliches Instrument für die Gewährleistung der personellen Einsatzbereitschaft dar. Durch die Sicherheitsüberprüfungen bleibt gewährleistet, dass die Bundeswehr als Parlamentsarmee in ihrer Gesamtheit auf den Werten der Demokratie sowie auf dem Respekt vor der Menschenwürde basiert und die Soldatinnen und Soldaten aktiv dafür einstehen.

Zum Ende des Berichtsjahres hat sich die Anzahl der Anträge mit 67.976 nochmals gegenüber dem schon im Vorjahr sehr hohen Niveau erhöht (2023: 62.809). Darüber hinaus führt die Ausweitung des Prüfungsumfangs in bestimmten Fällen zu einem Mehraufwand. Bereits seit dem Jahr 2022 ist gesetzlich geregelt, dass Soldatinnen und Soldaten, die in einer Verwendung mit besonders hohen Sicherheitsanforderungen eingesetzt sind oder werden sollen, einer intensivierten erweiterten Sicherheitsüberprüfung mit Sicherheitsermittlungen zu unterziehen sind. Diese sieht unter anderem verkürzte Aktualisierungs- und Wiederholungsüberprüfungsintervalle sowie obligatorische Befragungen der zu überprüfenden Personen vor. Das Verteidigungsministerium hat im Mai 2024 mittels Rechtsverordnung festgelegt, welche Verwendungen als besonders sicherheitskritisch zu bewerten sind. Zu diesen zählen unter anderem die Verwendungen als Kommandosoldatin oder -soldat oder Kampfschwimmerin oder -schwimmer für Einsatzaufgaben der Spezialkräfte sowie für Computernetzwerkoperationen im Rahmen der Cyberverteidigung. Bis zum Jahresende lagen 37 Anträge auf Durchführung einer solchen intensivierten erweiterten Sicherheitsüberprüfung vor. Da diese vertiefte Form der Sicherheitsüberprüfung aber erst seit Inkrafttreten der Rechtsverordnung Mitte des Berichtsjahres angewandt werden konnte, dürfte die Zahl zukünftig deutlich steigen.

Dies alles führt zu einer stetig anwachsenden Auftragslast des für die Sicherheitsüberprüfungen zuständigen **Bundesamtes für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD)**. Dennoch hat sich die Personallage in der für die Sicherheitsüberprüfungsverfahren verantwortlichen Abteilung Personal des BAMAD nicht verändert. Hier lag der Besetzungsgrad im Berichtsjahr – wie im Jahr zuvor – bei 74 Prozent. Im gesamten BAMAD hat sich zwar die Anzahl der Dienstposten seit Beginn 2024 gegenüber 2023 erhöht. Trotzdem verhindern fehlende Haushaltsmittel die Besetzung einer unteren dreistelligen Anzahl von Dienstposten.

Vor diesem Hintergrund ist es erfreulich, dass es dem BAMAD trotz dieser schwierigen Lage insgesamt gelungen ist, die Anzahl der durchgeführten Sicherheitsüberprüfungen deutlich gegenüber dem Vorjahr um rund 18 Prozent auf 67.894 zu steigern (2023: 57.375). Zugleich konnte erstmals seit Langem die Anzahl der abgeschlossenen Verfahren in allen Arten und Höhen der Sicherheitsüberprüfungsverfahren (mit Ausnahme der Sabotageschutzüberprüfungen) durch interne Optimierungsmaßnahmen so weit gesteigert werden, dass die Auftrags erledigung nahezu dem Auftragsingang entsprach. Dennoch verlängerten sich zumeist die ohnehin bereits zum Teil überlangen Bearbeitungszeiten der einzelnen Sicherheitsüberprüfungsverfahren. So hat sich die Dauer einer Sicherheitsüberprüfung der Stufe 1 im Bereich Verschlussachen und Sabotageschutz mit einer durchschnittlichen Laufzeit von 28 Wochen nochmals um 13 Wochen gegenüber dem Vorjahr verlängert. Im Jahr 2022 lag die durchschnittliche Bearbeitungsdauer hier noch bei sieben Wochen. Bei der Soldateneinstellungsüberprüfung beträgt die Verfahrensdauer leider wie im Vorjahr immer noch sieben Wochen. Dies ist nach wie vor zu lange. Eine fehlende oder nicht abgeschlossene Sicherheitsüberprüfung hat die Herauslösung aus der Grundausbildung und die Nichtteilnahme an der Waffenausbildung zur Folge. Nicht selten führt dies dazu, dass die betroffenen neu eingestellten Soldatinnen und Soldaten in ihrer Stammeinheit keinerlei Aufgaben wahrnehmen können. Nachdem sie den Anschluss an ihre Kameradinnen und Kameraden der Grundausbildung verloren haben und keine Perspektive sehen, führt der Weg zuweilen gleich wieder aus der Bundeswehr heraus.

Die langen **Bearbeitungszeiten** haben daher zum Teil erhebliche Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr und auf die Karriereplanung der betroffenen Soldatinnen und Soldaten. So können langwierige Überprüfungsverfahren besonders in sicherheitsrelevanten Bereichen wie der Cyberabwehr, der Nachrichtendienstlichen Aufklärung oder bei Spezialeinheiten dazu führen, dass dringend benötigtes Personal nicht rechtzeitig eingestellt, ausgebildet oder versetzt werden kann, und so den Personalmangel verschärfen. Auch gibt es Fälle, in denen Soldatinnen und Soldaten bereits einen sicherheitsempfindlichen Dienstposten besetzen, die Aufgaben aber mangels Sicherheitsüberprüfung nicht ausüben können.

Die notwendige Entlastung der Soldatinnen und Soldaten in den betroffenen Bereichen zögert sich dann weiter hinaus. Ebenso kann es zu Verzögerungen bei der Einsatzplanung für internationale Verwendungen kommen. Für die Soldatinnen und Soldaten führen überlange Wartezeiten oft zu erheblichen Planungsunsicherheiten. Sie erschweren die mit Versetzungen, insbesondere ins Ausland, regelmäßig verbundenen umfangreichen privaten Vorkehrungen, auch für die Familienangehörigen. Erst später erfolgende Beförderungen und laufbahnrechtliche Nachteile sind ebenfalls zuweilen Konsequenzen nicht abgeschlossener Überprüfungen. Nicht selten sind in solchen Fällen Frustration und Motivationsverlust die Folge.

Selbstverständlich ist es insbesondere angesichts der gestiegenen Anforderungen an die militärische Sicherheit erforderlich, sicherheitserhebliche Erkenntnisse hinreichend zu prüfen. Schon die Tatsache, dass die Bundeswehr im Berichtsjahr 132 Bewerbungen – 40 Prozent mehr im Vergleich zum Vorjahr (2023: 94) – wegen Zweifeln an der Verfassungstreue abgelehnt hat, verdeutlicht diese Notwendigkeit.

Die Wehrbeauftragte erhält jedoch immer wieder Berichte über Fälle, die eine **unzureichende Bearbeitung** durch das BAMAD aufzeigen und so zu erheblichen Verzögerungen führen. Auch im Berichtsjahr erreichten sie zahlreiche Eingaben, in denen Soldatinnen und Soldaten die Dauer ihrer Sicherheitsüberprüfung beklagten. Die in den Eingaben geschilderten Fälle veranschaulichen deutlich die Folgen, die der fehlende Abschluss einer Sicherheitsüberprüfung nach sich ziehen kann:

- *Ein Petent beklagte, dass das Verfahren für die erweiterte Sicherheitsüberprüfung, die er für seine tägliche Aufgabenwahrnehmung zwingend benötige, bereits seit vier Jahren andauere. Er sei dadurch erheblich in der Dienstausbildung eingeschränkt. So dürfe er sich beispielsweise innerhalb der Liegenschaft nicht ohne Begleitung bewegen. Ebenso könne er mangels Sicherheitsüberprüfung seine Ausbildung nicht absolvieren. Es stellte sich heraus, dass es beim BAMAD neben den Bearbeitungseinschränkungen in den pandemiegeprägten Jahren 2020 und 2021 hinaus immer wieder teils bis zu zwölf Monate lange Zeiträume gab, in denen keinerlei Bearbeitung der Sicherheitsüberprüfung erfolgte. Rund fünf Wochen nach Eingang der Eingabe erteilte das BAMAD dem Petenten ein vorläufiges Ergebnis, um ihm die Ausübung einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit zu ermöglichen.*
- *Ein weiterer Soldat kritisierte, dass drei Monate vor Beginn seiner seit mehreren Jahren geplanten Auslandsverwendung im Jahr 2024 die hierfür erforderliche Regierungsbescheinigung noch nicht vorgelegen habe, obwohl bereits im Jahr 2017 eine Aktualisierung seiner Sicherheitsüberprüfung (SÜ 2) eingeleitet worden sei. Das Verteidigungsministerium räumte ein, dass zwar sicherheitsrelevante Erkenntnisse eine vertiefte Prüfung erforderlich gemacht hätten, die überlange Verfahrensdauer jedoch unter anderem einer mehrjährigen Nichtbearbeitung seitens des BAMAD, insbesondere in den pandemiegeprägten Jahren 2020 und 2021, geschuldet sei. Zudem hätten Fehler und Friktionen bei der Zusammenarbeit der am Verfahren beteiligten Stellen zu weiteren Verzögerungen geführt.*
- *Aufgrund eines Büroversehens wurde die bereits im Jahr 2019 eingeleitete erweiterte Sicherheitsüberprüfung eines Petenten im darauffolgenden Jahr eingestellt. Daher erhielt das BAMAD im Jahr 2022 noch einmal den Auftrag zur Durchführung einer erweiterten Sicherheitsüberprüfung. Nach deren Einleitung unterblieb erneut fast ein Jahr lang die Bearbeitung. Erst Anfang 2024 hat das BAMAD dem Petenten ein vorläufiges Ergebnis der Sicherheitsüberprüfung ausgestellt, auf dessen Grundlage er nun dienstpostengerecht ausgebildet werden kann.*

In Hinblick auf die lange Dauer der Sicherheitsüberprüfungsverfahren verweist das Bundesministerium der Verteidigung regelmäßig auf das anhaltende Missverhältnis zwischen Auftragslage und vorhandenem Personal in der für die Durchführung zuständigen Abteilung des BAMAD sowie die Auswirkungen der Pandemie in den Jahren 2020 und 2021. Das Ministerium ist sich der mit den langen Bearbeitungszeiten einhergehenden Probleme wohl bewusst und hat im Berichtsjahr einen Sonderbeauftragten mit der Ermittlung von Maßnahmen zur Beschleunigung der Sicherheitsüberprüfungsverfahren eingesetzt, der dem Verteidigungsministerium dazu einen Bericht vorgelegt hat. Ob und inwieweit dies zu einem merklichen Erfolg führt, bleibt abzuwarten.

In einigen Fällen tragen jedoch auch Bearbeitungsfehler in den Karrierecentern zu erheblichen Verzögerungen der Verfahren bei, wie folgendes Beispiel in besonders eklatanter Weise zeigt:

- *Ein Unteroffizieranwärter in der Laufbahn der Fachunteroffiziere des allgemeinen Fachdienstes hatte bereits am Tag seines erfolgreichen Eignungsfeststellungsverfahrens die Sicherheitserklärung für die Soldateneinstellungsüberprüfung (Ü 1) im Karrierecenter abgegeben. Nachdem er sich zwei Wochen später mit einer Einplanung einverstanden erklärt hatte, für die eine erweiterte Sicherheitsüberprüfung mit Sicherheitsermittlungen (Ü 3) erforderlich war, übersandte ihm das Karrierecenter das entsprechende Formular. Die Grundausbildung begann er einen Monat später. Da der Einheit drei Wochen nach Beginn der Grundausbildung noch keine Sicherheitsüberprüfung für den Petenten vorlag, erkundigte sich diese beim Karrierecenter nach dem Sachstand. Dabei stellte sich heraus, dass es die erste Sicherheitserklärung Ü 1 des Petenten nicht an das BAMAD weitergeleitet hatte und den Petenten entgegen dem üblichen Verfahren auch nicht an die Abgabe der Sicherheitserklärung Ü 3 erinnert oder den Vorgang anderweitig bearbeitet hatte. Die Einheit löste den Petenten mangels Sicherheitsüberprüfung von der Grundausbildung ab. Zwar beauftragte das Karrierecenter das BAMAD noch am selben Tag mit der Durchführung der Soldateneinstellungsüberprüfung, die auch innerhalb einer Woche abgeschlossen wurde. Die Waffenausbildung war jedoch schon so weit fortgeschritten, dass der Petent die Grundausbildung wiederholen musste. In der Folge verschob sich auch der Beginn seiner geplanten zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung um sechs Monate.*

Grundsätzlich gibt der oder die zuständige Disziplinarvorgesetzte nach sechs Monaten Teilnahme an einer solchen Maßnahme für alle teilnehmenden Soldatinnen und Soldaten eine Prognose ab. Bei positivem Ergebnis erfolgt im Anschluss die Beförderung zum Unteroffizier. Die Verzögerung kann für den Petenten daher zu Laufbahnnachteilen führen.

Schon länger kritisiert die Wehrbeauftragte die lange Bearbeitung von Sicherheitsüberprüfungen in Fällen, in denen schon aus den Bewerbungsunterlagen ersichtlich ist, dass ein erfolgreicher Abschluss aufgrund von Verfahrenshindernissen ausgeschlossen ist. Das Verteidigungsministerium hatte versichert, dass das im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren beteiligte Personal aller **Karrierecenter** nochmals entsprechend sensibilisiert worden sei. Dennoch kam es auch im Berichtsjahr zu derartigen Fällen:

- *Ein Petent berichtete, er habe bereits beim Bewerbungsgespräch für seine Wiedereinstellung im Karrierecenter darauf hingewiesen, dass seine Frau ukrainischer Herkunft sei. Dennoch sei er für eine Tätigkeit eingeplant worden, für die er eine erweiterte Sicherheitsüberprüfung benötige. Um die Verwendung antreten zu können, sei er mit seiner Familie von Nord- nach Süddeutschland umgezogen. Nach über einem Jahr, in dem er die mit seinem Dienstposten verbundenen Aufgaben nur sehr eingeschränkt habe erfüllen können, sei die erweiterte Sicherheitsüberprüfung eingestellt worden. Begründet worden sei dies damit, dass seine Ehefrau noch nicht – wie nach dem Sicherheitsüberprüfungsgesetz erforderlich – fünf Jahre in Deutschland lebe. Daraufhin sei er von seinem Dienstposten abgelöst worden. Im Zuge der Sachverhaltsüberprüfung hat das Verteidigungsministerium festgestellt, dass bereits Verfahrenshindernisse aus den Bewerbungsunterlagen hervorgingen und daher das Sicherheitsüberprüfungsverfahren nicht erfolgreich durchlaufen werden konnte. Das Personal des zuständigen Karrierecenters wurde erneut für die Thematik sensibilisiert. Darüber hinaus erfolgte auch in diesem Fall rund ein Jahr lang keine Bearbeitung im BAMAD.*

Die Hoffnung auf eine erhebliche Vereinfachung und damit einhergehende Beschleunigung der Verfahren ist auch mit der geplanten Digitalisierung der Sicherheitsüberprüfung verbunden. Ein seit dem Jahr 2020 laufendes Projekt sieht eine digitale, medienbruchfreie und möglichst automatisierte Bearbeitung des Sicherheitsüberprüfungsverfahrens für alle beteiligten Stellen vor. Laut Verteidigungsministerium soll das Vorhaben Mitte 2025 fertiggestellt sein und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden können. Um Sicherheitsüberprüfungen gut zu bearbeiten, ist neben einer auskömmlichen Personalausstattung auch wichtig, dass die technischen Rahmenbedingungen stimmen.

Tätigkeiten für fremde Mächte

In der jüngeren Vergangenheit wurden Fälle bekannt, in denen nicht verbündete fremde Mächte oder deren Mittelspersonen ehemalige Berufssoldatinnen und -soldaten sowie ehemalige Zeitsoldatinnen und -soldaten der Bundeswehr gezielt für die Ausbildung ihres eigenen Personals rekrutiert haben. Diese Tätigkeiten bergen die Gefahr, dass sie während der Dienstzeit erworbenes militärisches Spezialwissen an diese fremden Staaten weitergeben. Das kann eine Bedrohung für die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland darstellen.

Bislang bestand für Berufssoldatinnen und -soldaten im Ruhestand oder für frühere Soldatinnen und Soldaten mit Anspruch auf Dienstzeitversorgung lediglich eine Anzeigepflicht für Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes, die mit der dienstlichen Tätigkeit in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden aus dem Wehrdienst im Zusammenhang stehen und durch die dienstliche Interessen beeinträchtigt werden könnten. Insbesondere aufgrund der veränderten Sicherheitslage ist es jedoch zwingend notwendig, dem Abfluss militärischer Kenntnisse und Informationen an fremde Mächte und ihre Mittelspersonen vorzubeugen.

Gut ist, dass der Gesetzgeber hier tätig geworden ist. Er hat im Januar 2025 eine Genehmigungspflicht für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder sonstigen Beschäftigung für eine fremde Macht oder einen ihrer Mittelspersonen eingeführt. Damit kann der Dienstherr künftig entscheiden, ob diese eine Beeinträchtigung der sicherheitsrelevanten Interessen der Bundesrepublik Deutschland darstellen. Die Genehmigungspflicht gilt für den Zeitraum von zehn Jahren nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr.

Zeitgleich hat der Deutsche Bundestag einen neuen Straftatbestand in das Wehrstrafgesetz eingeführt, nach dem bei Zuwiderhandlung eine Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder eine Geldstrafe verhängt werden kann.

9. Neues Wehrdienstmodell

Ein Land, das auf einen möglichen Angriff mit einer hervorragend ausgebildeten und ausgestatteten Armee antworten könnte, schreckt potenzielle Aggressoren ab. Grundlegend hierfür sind Daten, wer im Spannungs- und Verteidigungsfall herangezogen werden kann, wie geeignet die Personen sind und welche Qualifikationen sie haben. Mit der Aussetzung der verpflichtenden Einberufung zum Grundwehrdienst durch das Wehrrechtsänderungsgesetz aus dem Jahr 2011 sind jedoch die Strukturen für eine Wehrerfassung, Musterung und eine Heranziehung zum Grundwehrdienst (insbesondere die 52 Kreiswehersatzämter) weggefallen. Dadurch liegt kein umfassendes Lagebild hinsichtlich der jeweils der Wehrpflicht unterfallenden Geburtsjahrgänge und deren Bereitschaft sowie ihrer Fähigkeiten für einen Wehrdienst mehr vor, obwohl die auf **Artikel 12a Grundgesetz** und dem Wehrpflichtgesetz beruhende Wehrpflicht für deutsche Männer als potenzielle Verpflichtung weiterbesteht.

Es ist daher dringend erforderlich, die im Wehrpflichtgesetz verankerte Erfassung – unabhängig vom Spannungs- und Verteidigungsfall – zu reaktivieren. Dies sah der im Berichtsjahr vom Verteidigungsminister vorgelegte Gesetzentwurf „Zur Modernisierung wehersatzrechtlicher Vorschriften und zur Einführung eines neuen Wehrdienstes“ vor, den der Bundestag wegen der vorgezogenen Neuwahlen nicht mehr verabschiedete. Hinzu sollte nach dem Vorbild des **schwedischen Wehrdienstmodells** eine verpflichtende Befragung der wehrpflichtigen Männer kommen, die nach dem 31. Dezember 2006 geboren wurden. Diese sollte vornehmlich die Frage nach der Bereitschaft und Fähigkeit zur Wehrdienstleistung umfassen.

Nicht wehrpflichtigen Personen sollte zumindest die Möglichkeit einer freiwilligen Teilnahme an der vorgesehenen Befragung eingeräumt werden. Das bedeutet, sie sollten ebenfalls angeschrieben werden, aber sie sollten nicht verpflichtet sein, den Fragebogen auszufüllen. Das Verteidigungsministerium erhoffte sich, dass die Befragung – in Verbindung mit umfassenden Informationen über berufliche Möglichkeiten und Perspektiven in den Streitkräften – zu einer intensiveren Befassung der jüngeren Generation mit dem militärischen Dienst führt und damit auch die Anzahl freiwilliger Bewerbungen steigen wird. An die Stelle des bisherigen Freiwilligen Wehrdienstes sollte ein neuer Wehrdienst in Form eines Basiswehrdienstes mit neuen Inhalten und einem modernen Ausbildungsprogramm treten. Dieser sollte allen Personen unabhängig vom Geschlecht ermöglichen, einen freiwilligen Wehrdienst mit einer Verpflichtungsdauer von sechs bis 23 Monaten zu leisten. Dieser neue Basiswehrdienst sollte so ausgestaltet werden, dass er für die jungen Menschen attraktiv und sinnstiftend wäre, also kein Dienst ohne konkrete Aufgaben würde. Für die Wehrdienst Leistenden, dazu gehören neben den bislang Freiwillig Wehrdienst Leistenden (rund 10.000) zusätzlich 5.000 Soldatinnen und Soldaten pro Jahr, muss die Truppe gute Rahmenbedingungen wie Infrastruktur, Ausrüstung, Material und eine geeignete Ausbildung mit zahlenmäßig ausreichenden Ausbilderinnen und Ausbildern schaffen. Denn nur so haben die Freiwillig Wehrdienst Leistenden eine sinnvolle Zeit, können gut ausgebildet und eventuell sogar in der Bundeswehr gehalten werden.

Perspektivisch hält die Wehrbeauftragte ein **verpflichtendes Gesellschaftsjahr** für Frauen und Männer für sinnvoll. Dies könnte bei der Bundeswehr erfolgen, im sozialen Bereich, im Klimaschutz, in der Denkmalpflege, im Bevölkerungsschutz, bei der Katastrophenhilfe, bei Blaulicht-Organisationen oder in anderen Bereichen. Neben der Pflicht, sich ein Jahr lang zu engagieren, gebe es die freie Wahlmöglichkeit, wo dieses Engagement einzubringen wäre. Ein solches Modell würde jedem und jeder Einzelnen guttun, es würde Horizonte erweitern, Perspektiven öffnen und Verantwortung stärken. Es würde der Gesellschaft nützen, den Zusammenhalt stärken und das Miteinander fördern. Und in Bezug auf die Bundeswehr würde es Interesse für die Truppe wecken, die Wahrnehmung und Wertschätzung für ihren wichtigen Auftrag fördern und deutlich machen, dass es eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft ist, unseren Frieden und unsere Freiheit zu verteidigen.

Das vom Verteidigungsministerium vorgeschlagene Modell des neuen Wehrdienstes wäre ein erster Schritt in diese richtige Richtung gewesen. Der nächste Bundestag sollte das Thema – die Einführung eines neuen Wehrdienstes sowie die Einführung eines verpflichtenden Gesellschaftsjahres – zügig diskutieren und Entscheidungen treffen.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, bereits an **Schulen** über die Rolle und Aufgaben der Bundeswehr und über sicherheitspolitische Themen zu sprechen – gerne auch streitig. Die Tätigkeit der Jugendoffizierinnen und Jugendoffiziere der Bundeswehr ist dabei keine Nachwuchswerbung, sondern staatsbürgerliche Bildung. Entscheidend sind die Begegnung und der gemeinsame Austausch junger Menschen mit Angehörigen der Bundeswehr. Das Bundesland Bayern geht hier beispielhaft voran:

- *Mit dem im Berichtsjahr verabschiedeten Gesetz zur Förderung der Bundeswehr in Bayern ist festgelegt, dass die Schulen mit den Jugendoffizierinnen und -offizieren der Bundeswehr im Rahmen der politischen Bildung zusammenarbeiten. Auch die Karriereberaterinnen und -berater der Bundeswehr sowie Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben dürfen im Rahmen schulischer Veranstaltung zur beruflichen Orientierung über Berufs- und Einsatzmöglichkeiten in ihren Bereichen informieren.*

Gut wäre es, wenn alle Landesregierungen vergleichbare Regelungen schaffen würden.

10. Frauen in den Streitkräften

Längst dienen Frauen in der Bundeswehr in allen Laufbahnen, in allen Verwendungen und in allen Dienstgradgruppen. In Gesprächsrunden trifft die Wehrbeauftragte häufig auf Soldatinnen, die wie ihre männlichen Kameraden auf über zwanzig Dienstjahre zurückblicken. Diese gestandenen Soldatinnen haben sich mit ihrer Kompetenz und Erfahrung behauptet, die gleichen Kriterien erfüllt und leisten vorbildlich ihren Dienst.

Dennoch sind Frauen außerhalb der Sanität mit 9,89 Prozent (2023: 9,68) – und 13,62 Prozent insgesamt, also einschließlich der Sanität (2023: 13,43) – trotz aller positiven Entwicklungen der letzten Jahre noch immer stark unterrepräsentiert. Die Veränderungen gegenüber den Vorjahren sind so minimal, dass sich die Zahlen dem geforderten Anteil von 20 Prozent Frauen, die das 2023 neu gefasste Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) als Zielsetzung enthält, unverändert nur sehr langsam annähern. Im Berichtsjahr betrug der Anteil von Soldatinnen in der Sanität 45,24 Prozent (2023: 45,58) – bei einer Zielquote von unverändert 50 Prozent. In allen anderen Bereichen ist die unverminderte Unterrepräsentanz von Soldatinnen noch stärker spürbar: Auf das Heer entfiel ein Frauenanteil von 7,70 Prozent (2023: 7,58; 2022: 7,55), auf die Luftwaffe 10,24 Prozent (2023: 9,68; 2022: 9,49 Prozent), auf die Marine 11,35 Prozent (2023: 11,17; 2022: 10,92) und auf den Cyber- und Informationsraum 10,56 Prozent (2023: 10,28; 2022: 10,12). Die Streitkräftebasis verzeichnete einen Frauenanteil von 11,72 Prozent und das neu gebildete Unterstützungskommando von 8,94 Prozent. Insgesamt dienten 24.675 Frauen im Berichtsjahr in der Bundeswehr, darunter waren 1.831 Freiwillig Wehrdienst Leistende (2023: 24.380 einschließlich 1.815 Freiwillig Wehrdienst Leistende). Dies sind nur geringfügig mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil bei den Berufssoldatinnen und Berufssoldaten lag bei 9,35 Prozent (2023: 8,85; 2022: 8,28), bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit bei 15,43 Prozent (2023: 15,32; 2022: 15,12). Die Anzahl der Frauen bei den Freiwillig Wehrdienst Leistenden belief sich auf 17,70 Prozent (2023: 18,26; 2022: 19,22). Auch im internationalen Vergleich ist die Entwicklung dieser Zahlen – gerade in Anbetracht des sichtbar erhöhten Ziels von 20 Prozent insgesamt beziehungsweise von 50 Prozent in der Sanität – wenig überzeugend.

Frauen in Führung

Die erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in der Bundeswehr wirkt sich weiter auf die obersten Führungsebenen aus: Soldatinnen in herausgehobenen Führungsfunktionen sind noch immer so selten, dass sie namentlich bekannt sind. Auch Pionierinnen werden weiter öffentlichkeitswirksam zelebriert – im Berichtsjahr waren dies etwa der erste weibliche Drei-Sterne-General, die erste Bataillonskommandeurin im Deutschen Heer und die erste Frau an der Spitze eines Kampfverbandes in der Marine. Diesen Soldatinnen und anderen Pionierinnen gebührt die volle Anerkennung für das Geleistete. Die punktuelle öffentliche Aufmerksamkeit sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es nicht bei diesen gefeierten Einzelfällen bleiben darf, wenn die Bundeswehr qualifizierte Frauen gewinnen will und sie als Führungskräfte und Vorbilder für den Nachwuchs halten möchte.

Positiv stimmt eine Nachricht aus dem Bereich der Sanität: Dort haben sich Sanitätsoffizierinnen im Rahmen der Spitzenförderung durchgesetzt: Bis April 2025 könnten vier Soldatinnen als Klinische Direktorinnen (Besoldungsgruppe A 16) an den Bundeswehrkrankenhäusern eingesetzt werden. Ferner seien zwei Förderentscheidungen für Leitende Oberärztinnen ergangen.

Zum Ende des Berichtsjahres ist erstmals eine Soldatin der Sanität zur Abteilungsleiterin im Verteidigungsministerium ernannt worden, was eine Beförderung zum Generaloberstabsarzt und damit zum Drei-Sterne-General nach sich zog. Dennoch ist die Realität in den obersten Spitzenrängen nach wie vor ernüchternd. Das wird sich alsbald auch nicht ändern, denn in den darunter liegenden Führungsetagen nimmt die Zahl an Soldatinnen seit Jahren nicht sichtbar zu. Allenfalls rücken einzelne Frauen nach, während andere in den Ruhestand gehen.

14 Soldatinnen bekleiden Dienstgrade, die von B 3 bis B 9 besoldet sind, darunter einmal B 9, einmal B 7 und einmal B 6; mit B 3 sind neben zehn Ärztinnen nun auch ein Kapitän zur See besoldet. In der Besoldungsstufe A 16 befinden sich insgesamt 40 Soldatinnen, darunter fünf Soldatinnen im Rang eines Obersts (A 16) und eine weitere im Rang eines Kapitäns zur See (A 16). Des Weiteren sind drei Oberstapotheker und ein Flottenapotheker sowie fünf Oberstveternäre (A 16) weiblich. Erfreulich sieht der Blick auf die stetig steigende Zahl von Soldatinnen in der Besoldungsgruppe A 15 aus: im Berichtsjahr 674 (im Jahr 2023: 638). Darunter sind mittlerweile 31 Oberstleutnante (2023: 25) und sechs Fregattenkapitäne (2023: 5). Im Bereich der Sanität werden 468 Oberfeld- und 102 Flottillenärzte (2023: 445 und 98) sowie 36 Oberfeld-, sieben Flottillenapotheker und 24 Oberfeldveterinäre gezählt (2023: 33, 8, 23). Bei diesen Zahlen ist jedoch zu beachten, dass die Einstufung der Ärztinnen aufgrund der Facharztqualifikation und damit unabhängig von Führungspositionen erfolgt. Daher bieten sie keinen Aufschluss über die Karriereperspektiven der entsprechend eingestuften Ärztinnen.

Von einem weiblichen Admiral oder General außerhalb der Sanität scheint die Bundeswehr jedenfalls im Berichtsjahr immer noch sehr weit entfernt. Das Verteidigungsministerium begründet dies nach wie vor mit dem **Verwendungsaufbau**. Eine Beförderung in die Besoldungsgruppe A 16 sei nach Laufbahnrecht unter Beachtung der verfügbaren Dienstposten frühestens nach 23 Dienstjahren möglich. Das Fortkommen der Offizierinnen im Truppendienst beleuchtet das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr seit 2022 im Rahmen des Instruments „Radar“ ausführlich. Mit einem jährlichen Bericht will es die Karriereentwicklung aller Offizierinnen im Truppendienst einem regelmäßigen Monitoring unterwerfen, um den Prozess ihrer Personalentwicklung zu begleiten und gegebenenfalls zu optimieren. In Ergänzung zu bereits bestehenden Instrumenten soll dieser Bericht zur Erreichung der Ziele und Vorgaben des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes beitragen. Die Ergebnisse des im Juli 2023 veröffentlichten ersten Monitoringberichts für das Jahr 2022 waren bereits sehr aufschlussreich im Hinblick auf den Fortbestand der gläsernen Decke. Danach erhielten Offizierinnen im Vergleich zu ihren Kameraden auf gleicher Ebene bei den Beurteilungen überproportional häufig die Gesamturteile A bis C und eine Entwicklungsprognose oberhalb der A 14. Dennoch wurde Offizieren öfter die Entwicklungsprognose B 3 oder B 6+ bescheinigt. Hierzu führt der Bericht aus, die Teilnahme am Lehrgang Generalstab/Admiralstab National (LGAN) sei zwar keine zwingende Voraussetzung für eine solche Entwicklungsprognose – offenbar werde sie inoffiziell dann aber doch der Einschätzung zugrunde gelegt, ob der zu bewertenden Person die nächste Stufe zuzutrauen sei. Ein ähnliches Bild zeigt sich der Wehrbeauftragten auch in anderen Konstellationen:

- *Soldatenpaare mit Familienpflichten beanstandeten zuweilen, dass in der Rushhour des Lebens die Karriere des Soldaten eher gefördert werde, als die der Soldatin.*

Eine diskriminierende Absicht lässt sich in aller Regel nicht nachweisen. Daneben hat das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr im Radar-Bericht mit spezifischem Blick auf den LGAN keine geschlechterbasierte Diskriminierung erkannt. Es hat diesen Aspekt jedoch zu Recht verstärkter Beobachtung unterzogen. Darüber hinaus muss ausgeschlossen sein, dass ein sogenannter **gender bias** eine mögliche Ursache ist. Dieser Frage geht der Bericht bedauerlicherweise nicht inhaltlich nach. Der Aspekt sollte jedoch im Rahmen der längst erstellten, aber immer noch nicht freigegebenen Folgeuntersuchung intensiv Beachtung finden. Denn erhärtet sich ein solcher Verdacht, wären verpflichtende Vorgesetztschulungen, insbesondere zum geschlechtergerechten Beurteilen geeignet, Abhilfe zu schaffen.

Vor allem für Soldatinnen mit Familienpflichten, die eine Karriere in den Streitkräften anstreben, bedarf es mehr Initiativen seitens der Bundeswehr, damit sie nicht automatisch den vermeintlich familienfreundlicheren oder schlicht attraktiveren Arbeitsbedingungen im zivilen Bereich den Vorzug geben. Gut wäre, wenn es in Personalgesprächen noch vor einer Entscheidungsfindung darum ginge, ob den Belangen der jeweiligen Soldatin oder des Soldatenpaares nicht auch auf eine andere Weise Rechnung getragen werden kann, ohne sie für die Bundeswehr zu verlieren.

Ein verstärktes Augenmerk sollte zudem dem Fortkommen von **Unteroffizierinnen mit Portepée** gelten. Noch immer gibt es in vielen Truppenteilen keinen weiblichen Spieß. Von 4.847 Oberstabsfeldwebeln waren im Berichtsjahr 155 weiblich, bei den Oberstabsbootsmännern waren es 27 von 593. Bei den Stabsfeldwebeln lag das Verhältnis bei einer Gesamtzahl von 11.708 bei 1.034 Frauen (davon 916 Berufssoldatinnen), bei den Stabsbootsmännern waren 188 von 1.442 weiblich (davon 170 Berufssoldatinnen). Die Bundeswehr sollte daher die Feldwebel- und Bootsmann dienstgrade ebenfalls einem gezielten Monitoring unterziehen. Mehr Soldatinnen als Kompaniefeldwebel und in vergleichbarer Verantwortung würden die Sichtbarkeit und Vorbildfunktion von Frauen in der Truppe deutlich erhöhen.

Außerdem erhält die Wehrbeauftragte immer wieder Eingaben, in denen sich weibliche Führungskräfte – teils berechtigt, zuweilen auch unberechtigt – Kritik seitens männlicher Soldaten an ihrem **Führungsverhalten** ausgesetzt sehen:

- *Schnell stellen die Petenten die Kompetenz der Soldatin als Führungskraft in Frage. Auch erfolgreiche Offizierinnen und Pionierinnen in ihrem Bereich berichten von solchen Rückmeldungen seitens männlicher Vorgesetzter oder ihnen unterstellter Soldaten. Einige von ihnen haben den Eindruck, dass sie mehr hätten leisten müssen, um in ihre Position zu kommen, und auch als Führungskraft höheren Ansprüchen oder Erwartungen an ihre Leistung ausgesetzt seien als männliche Kameraden.*

Daher sind die bereits bestehenden Kommunikationslehrgänge für Frauen in Führungspositionen am Bildungszentrum der Bundeswehr und im Rahmen des Mentoring-Programms ebenso zu begrüßen wie das Förderprogramm für individuelle Führungskompetenzen für weibliche Führungskräfte im Studium an der Universität der Bundeswehr Hamburg. Soldatinnen sollten auch während der ersten Zugführerverwendung auf freiwilliger Basis Zugang zu **Ansprechpersonen** erhalten. Diese Mentorinnen und Mentoren können etwa bei eingefahrenen zwischenmenschlichen Konflikten in oder mit den Einheiten oder zum Umgang mit erfahrenen Kompaniefeldwebeln und Bootsmännern Hilfestellungen bieten, um frühzeitig Handlungssicherheit oder Rückhalt zu erlangen.

Bei einer solchen Begleitung geht es nicht selten auch um Sichtbarkeit für einen förderlichen Verwendungsaufbau. Werden die Weichen zu spät gestellt oder das Potenzial einer Soldatin zu spät erkannt, lässt sich der entstandene Rückstand sonst oft kaum noch aufholen.

- *Erkannt haben dies die Gleichstellungsbeauftragten für das Marinekommando und die Einsatzflottille 1, die das seit 2023 bestehende Female-Leadership-Programm der Gleichstellungsbeauftragten der Universität der Bundeswehr Hamburg an die Bedürfnisse der Marine angepasst haben. Ausgangspunkt war die Beobachtung, dass sich Marinesoldatinnen bereits früh für oder gegen eine Führungsverwendung oder einen Verbleib in der Bundeswehr entscheiden. Das Programm „Sei so wie du bist als Soldatin in Führung“ soll im Januar 2025 mit Unterstützung des Inspektors der Marine mit acht Offizierinnen im Dienstgrad A 10 bis A 13 pilotiert werden. Darauf aufbauend entwickelt die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des Marinekommandos ein Coaching- und Mentoring-Programm für Unteroffizierinnen mit und ohne Portepee ab dem Dienstgrad Obermaat. Ziel ist es, die Zahl von Offizierinnen des Militärfachlichen Dienstes und des Truppendienstes zu erhöhen sowie den Dienstgrad Oberstabsbootsmann und Funktionen wie Geschwaderwachtmeister und Wachtmeister an Bord auch für Soldatinnen außerhalb der Marinesanität zu erschließen.*

Im Allgemeinen sind die Fortentwicklung der Karriereförderung für Frauen in der Bundeswehr und die Maßnahmen des Female Empowerments, sei es durch das Mentoring-Programm der Bundeswehr, das Coaching-Programm „Referenta“ und die „Masterclass – Women in Leadership“ für die Spitzenförderung, sowie die Initiativen Chef:innensache und nachhaltige Frauenförderung, zu begrüßen. Der Wunsch vieler Soldatinnen ist zu unterstützen, ähnliche Programme für weibliche Portepees und für Soldatinnen, die – wie etwa Gleichstellungsbeauftragte und -vertrauensfrauen – mit Führungspersonal verhandeln, aufzulegen.

Gleichzeitig ist es bei der Vielzahl an unterschiedlichen Maßnahmen und Konzepten wichtig, das Gesamtkonzept zur Förderung von Frauen auf allen Ebenen nicht aus den Augen zu verlieren. Bei allem Verständnis für das Interesse von Männern, Zugang zu allen Angeboten zu haben, ist es zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Soldatinnen statthaft, Programme ausschließlich für Frauen anzubieten.

- *Keinen Erfolg hatte daher die Eingabe eines Vorgesetzten, der gern einen Soldaten für ein vom Bundesamt für das Personalmanagement für zehn Offizierinnen angebotenes zweiwöchiges Praktikum angemeldet hätte. Eine Ungleichbehandlung lag nicht vor. Maßgeblich war unter anderem, dass die Teilnahme weder unmittelbaren Zugang zu einer Tätigkeit in der Personalführung einräumte noch eine Voraussetzung für eine dortige Verwendung darstellte. Zudem hatte das Bundesamt andere Möglichkeiten der Hospitation für alle Geschlechter zugesagt.*

Bei alledem sollte allerdings der Mehrwert nicht vergessen werden, auch Formate anzubieten, bei denen sich Soldatinnen und Soldaten untereinander vernetzen können.

Frauenspezifische Personalwerbung

Erfreulich ist, dass sich der Bundesminister der Verteidigung und die Dienststellen seines Geschäftsbereiches vorgenommen haben, mehr Frauen für die Bundeswehr zu gewinnen und deren Potenziale zu nutzen. Besondere Bedeutung wird dabei der authentischen, frauenspezifischen Personalwerbung und einer gestärkten Rolle von Frauen in der Karriereberatung und der Öffentlichkeitsarbeit beigemessen.

- *Dieser Absichtserklärung entsprechen konkrete Maßnahmen, die sich aus der Sicht des Ministeriums bewährt haben. Hierzu gehören neben dem Girls' Day spezielle Eventformate, darunter Frauen-Camps, insbesondere IT-Camps, Girls Boot Camps, Camps „Frauen für Frauen“, und „After-Work-Mädelsabende“. Mit einem zentralisierten „Casting“ für den zivilen und militärischen Bereich soll der Anteil aller weiblichen Beschäftigten bis Ende 2026 auf 30 Prozent erhöht werden. Überdies würden in die Personalwerbung neben Karriereberaterinnen verstärkt weibliche Vorbilder und Multiplikatorinnen einbezogen.*

Bei aller Unterstützung für eine gezielte Werbung von Frauen dürften Formatnamen wie „Girls Camps“ und „Mädelsabende“ zu Irritationen beitragen. Wer gestandene Frauen einstellen und zu Soldatinnen ausbilden möchte, sollte nicht nach „Mädchen“ oder gar nach „Mädels“ suchen.

In den Bewerbungszahlen für das Berichtsjahr schlagen sich die erhöhten Anstrengungen noch nicht nieder: Der Anteil von Frauen, die sich für einen Dienst in der Bundeswehr beworben haben, lag im Berichtsjahr bei 16 Prozent (2023: 16,7 Prozent, 2022: 17,8 Prozent; 2021: 17,7 Prozent). Die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen, scheint sich schwieriger zu gestalten als zuvor. Aus der im Jahr 2024 veröffentlichten repräsentativen **Bevölkerungsumfrage** des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr geht hervor, dass sich im Berichtsjahr allenfalls acht Prozent der 2024 befragten Frauen eine Tätigkeit als Bundeswehrsoldatin vorstellen können (2023: neun Prozent; 2022: sechs Prozent; 2021: sieben Prozent). Damit stagniert das Interesse von jungen Frauen an einer militärischen Verwendung weiterhin auf einem niedrigen Niveau, während es bei den jungen Männern im Berichtsjahr im Vergleich zum Jahr 2023 um zehn Prozentpunkte auf nunmehr 29 Prozent gestiegen ist (2023: 19 Prozent; 2022: 19 Prozent; 2021: 23 Prozent). Dieser Eindruck verstärkt sich bezogen auf die Frauen noch dadurch, dass die Anziehungskraft der Bundeswehr als Arbeitgeberin in deren Augen offenbar weiter sinkt: Nur 36 Prozent der 16- bis 29-Jährigen betrachten sie als attraktiv für junge Menschen. Dies bedeutet nach Auswertung des Studienautors des Forschungsberichts einen Rückgang um 31 Prozentpunkte seit 2018 und somit fast eine Halbierung im Zeitraum von 2018 bis 2023.

Die Repräsentanz von Frauen muss auf allen Ebenen und in allen Gremien, von Beratungsgremien bis zum Personalrat und zu weiteren Interessensvertretungen, weiter deutlich erhöht werden. Der Radar-Bericht und andere Monitoringformate, die **geschlechterbasierte Lagebilder** erstellen, sowie sanktionsbewehrte Zielvereinbarungen können helfen, die grundsätzlich positive, wenn auch sehr langsame Entwicklung der letzten Jahre fortzusetzen. Gut ist die Absicht des Ministeriums, verstärkt auf Formate zu setzen, die den Alltag der Soldatinnen realistisch und ohne Stereotypen darstellen. Eine Folge dessen kann es durchaus sein, zunächst verstärkt auf Bereiche außerhalb der Sanität zu setzen, die bereits in den vergangenen Jahren beliebt bei Interessentinnen waren und daher mehr weibliche Vorbilder bieten. Dennoch sollten auch die hochqualifizierten Soldatinnen in den technischen Disziplinen – wie etwa die Bordtechnikerinnen der Technischen Gruppen der Marinefliegergeschwader – als Vorbilder nicht aus dem Blick geraten.

Attraktive Rahmenbedingungen

Wer Frauen von einem Dienst in der Bundeswehr überzeugen will, darf keine unrealistischen Erwartungen wecken. Ärgerlich ist es, wenn es schon an Selbstverständlichkeiten wie passender persönlicher Ausstattung fehlt. Eine passende und zweckmäßige persönliche **Schutzausrüstung** und Ausstattung für Übung und Einsatz sind unerlässlich:

- *Seit Jahren gelingt es der Bundeswehr nicht, ausreichend Schutzwesten in kleinen Größen (etwa S und XS) bereitzustellen. Mit der neuen persönlichen Ausrüstung und Bekleidung inklusive des Systems „Modulare ballistische Schutz- und Trageausrüstung“ (MOBAST) wird sich das Problem bis Ende 2025 – jedenfalls für die aktiven Kräfte – hoffentlich erledigen.*

Die **Bekleidung** muss zudem so gestaltet sein, dass sie die Aufgabenerfüllung erleichtert und nicht erschwert:

- *Zügig reagierten das Verteidigungsministerium und die Bw Bekleidungsmanagement auf die Eingabe einer Soldatin mit 20-jähriger Diensterfahrung, die unter anderem beanstandet hatte, dass jenseits der Größe S für Teile der Kampfausrüstung immer noch keine Kurzgrößen erhältlich seien. Dies habe zur Folge, dass vor allem Hosen – seien es Kampfhosen oder Kälteschutz – mehr als zehn Zentimeter zu lang seien. Hierdurch säßen Knieprotektoren von Kampfhosen auf Schienbeinhöhe und seien zum Kämpfen oder Arbeiten untauglich. Gleichzeitig sei es nicht erlaubt, die Bekleidung ändern zu lassen. Vielen kleineren Soldatinnen bleibe daher nur die Möglichkeit, sich privat Ausstattung zu beschaffen und das Risiko einzugehen, damit im Schadensfall möglicherweise nicht versichert zu sein. Angesichts des bevorstehenden Auslandseinsatzes der Soldatin prüfte die Bw Bekleidungsmanagement mit dem Hersteller umgehend Möglichkeiten für eine Maßanfertigung oder Änderung der beanstandeten Ausstattung, sodass die Soldatin rechtzeitig eine passgenaue Kampfhose und einen entsprechenden Kälteschutz erhalten konnte.*
- *Einzelne Soldatinnen beanstandeten im Berichtsjahr ferner die Passform und Stabilität der dienstlich bereitgestellten BHs. Zudem seien einige Uniformbestandteile nicht auf breitere Hüften oder größere Oberweiten ausgelegt, Uniformhosen schnitten am Gesäß ein, Rucksackschnallen vor dem Oberkörper ließen sich nicht schließen, MOBAST-Schutzwesten seien nicht an die Körperform angepasst und engten ein.*

Die Forschung des Wehrwissenschaftlichen Instituts für Werk- und Betriebsstoffe mit dem Ziel, die Passform der Bekleidung und persönlichen Schutzausrüstung für Soldatinnen mittels digitaler Vermessung und 3D-Maßanfertigung zu verbessern, gibt Hoffnung auf Änderung.

- *Erfreulich ist immerhin, dass zumindest die Uniformen für Schwangere nun überwiegend rechtzeitig eintreffen.*

Soldatinnen berichteten außerdem von Engpässen von für Frauen besser geeignetem **Material**:

- *Ein Beispiel sei das Sturmgewehr G36, das es in Kurzvarianten gebe, mit denen einige Soldatinnen besser umgehen könnten. Trotzdem seien diese in der Regel für Übungen nicht verfügbar. Somit trainierten Soldatinnen mit Material, das ihnen körperlich mehr abverlange als den Soldaten.*

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit von Soldatinnen und Soldaten auf allen Ebenen sind ebenfalls unverzichtbare Attraktivitätsfaktoren und dienen unmittelbar der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Das im Jahr 2023 neu gefasste Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz und die Anpassungen durch das Artikelgesetz Zeitenwende bieten einen guten rechtlichen Rahmen, um diesem Ziel näherzukommen. Dies betrifft besonders die Ausweitung der Kostenerstattung auf unabwendbare Kinderbetreuungskosten – richtigerweise auch solche, die am Dienstort anfallen – und die überfällige Änderung der Rechtsgrundlage für die veraltete Soldaten-Haushalts-Verordnung. Nun gilt es, die neuen Anwendungsbestimmungen zum Gleichstellungsgesetz und eine moderne Soldaten-Haushalts-Verordnung ohne weitere Verzögerungen fertigzustellen und in Kraft zu setzen.

Zudem müssen die aufeinander aufbauenden **Karrieremeilensteine** – und zwar für alle – dringend weiter entzerrt werden, weil sie sich direkt auf die Chancengleichheit auswirken. Auch das zeigt die Auswertung des Verwendungsaufbaus von Offizierinnen und Offizieren im Rahmen des Berichts „Radar“. Die Möglichkeit, die Teilnahme in Präsenz am zweijährigen Lehrgang Generalstab/Admiralstab National (LGAN) in Hamburg aufgrund von familiären Pflichten um drei Jahre verschieben zu können, ist eine gute erste Entwicklung. Allerdings dürfte dieser Spielraum für Soldatinnen, die mehrere Kinder hintereinander bekommen, nicht reichen und der LGAN in dieser Phase für viele von ihnen nicht in Frage kommen. Das würde sich dann auf die Bewertung ihrer Eignung für förderliche Verwendungen auswirken. Daher sind für solche Soldatinnen weitere Angebote notwendig, wie beispielsweise die Teilnahme am LGAN in mobiler oder blockweiser Form. Auch der Rhythmus der Auswahlkonferenzen, der beispielsweise für Kommandeurinnen und Kommandeure zwei Jahre beträgt, kann die Karriere von Soldatinnen und Soldaten verzögern, wenn sie – etwa im Falle von Elternzeit – die Stichtage verpassen. Hier sind ebenfalls Lösungen gefragt.

Ein weiteres Karrierehemmnis stellt nach wie vor die **Teilzeitarbeit** dar. Wie die Zahlen im Sechsten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz zeigen, wird sie immer noch weit überwiegend von Frauen wahrgenommen. Zudem seien Teilzeitbeschäftigte lauffahnübergreifend und grundsätzlich geschlechterunabhängig erneut seltener Spitzenbeurteilt worden, wobei in besonderem Maße davon Soldatinnen betroffen gewesen seien. Dies habe sich trotz aller Fortbildungen und Schulungen zum geschlechtergerechten Beurteilen bisher nicht geändert.

Damit wirkt sich die **Rushhour des Lebens** für viele Soldatinnen mit Familienpflichten im doppelten Sinne negativ aus. Das Verteidigungsministerium hat die aufgezeigten Benachteiligungen durch familiäre Pflichten teilweise erkannt, indem es das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr angewiesen hat, familiäre Hinderungsgründe zu erfassen, die zu einer Änderung oder Absage von geplanten Personalmaßnahmen geführt haben. Auf dieser Grundlage sollen auch Standorte identifiziert werden, an denen weitere Kinderbetreuungmaßnahmen erforderlich sind.

Über diesen zu begrüßenden Schritt hinaus sollte das Ministerium die Karriereschritte im Verwendungsaufbau für alle Offizierinnen und Offiziere überdenken und sich mit folgenden Fragen auseinandersetzen: Welche Stationen bauen wirklich zwingend aufeinander auf? Worauf kann verzichtet werden? Welche Qualifikationen lassen sich auch am Ort oder im Umfeld des dienstlichen oder familiären Lebensmittelpunkts erwerben oder auf andere Weise nachweisen? Was lässt sich möglicherweise zu einem anderen Zeitpunkt – etwa im Wege einer Auflage – nachholen? Welche Inhalte lassen sich in digitale Lehrgänge ausgliedern? Was kann berufsbegleitend im Vorfeld oder im Nachgang zum Präsenzteil absolviert werden? Welche Präsenzlehrgänge können blockweise, etwa in drei bis sechs Monaten, erfolgen?

Mit einer Flexibilisierung des **Karrieresaufbaus** in der Offizierlaufbahn käme das Ministerium seinem Anspruch, Chancengerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter als strategische Daueraufgaben zu verstehen, vorbildlich nach. Weitere wichtige Schritte sind neben der Verstetigung von Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen – mit verpflichtendem Charakter auch für angehende Führungskräfte – der Erfahrungsaustausch zwischen Soldatinnen, die gegenseitige Solidarität und Unterstützung sowie funktionierende Frauennetzwerke. Nur so können die Soldatinnen füreinander sichtbar werden und innerhalb der relevanten Zielgruppe Vorbilder und Orientierung sein. Gerade auch weibliche Vorgesetzte sollten gezielt darauf schauen, welche Soldatinnen leistungsstark und für Führungsaufgaben geeignet sind, und diese für eine weitere Förderung empfehlen.

Militärische Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsvertrauensfrauen

Die Neufassung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) hat die Stellung und die Rechte der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsvertrauensfrauen gestärkt. Erfreulich ist besonders die personelle Stärkung durch die zwischenzeitlich bereits gewählten Stellvertreterinnen im Verteidigungsministerium und auf Divisionsebene sowie die Möglichkeit, auch in Dienststellen unterhalb der Divisionsebene Gleichstellungsbeauftragte zu wählen. Trotz aller verständlichen Wünsche nach einer Öffnung des Amtes für an Gleichstellung interessierte Männer und nicht-binäre Personen oder nach dem aktiven Wahlrecht für alle Bundeswehrangehörigen ist die Beschränkung auf Soldatinnen angesichts eines Frauenanteils von weit unter 20 Prozent noch immer gerechtfertigt. Wie das Ministerium richtig ausführte, wäre die logische Konsequenz eines aktiven Wahlrechts für alle, dass am Ende die Mehrheit entschiede – und die besteht derzeit immer noch zu annähernd 80 Prozent aus Männern.

Leider sind die militärischen Gleichstellungsbeauftragten auch nach der Reform des SGleiG nach wie vor nicht in allen Punkten mit den gleichen Rechten ausgestattet wie die zivilen. Das zeigt sich vor allem bei ihren **Informations- und Auskunftsansprüchen**. Darüber hinaus beanstanden erfahrene Gleichstellungsbeauftragte, dass die neuen Regelungen noch immer nicht bei allen Dienststellenleitungen angekommen seien. Gerade der (ohnehin beschränkte) Informationsanspruch bei Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren werde in vielen Fällen noch immer nicht umgesetzt. Häufig sei den Gleichstellungsbeauftragten die Beratung ihrer Einheitsführung dadurch erschwert, dass ihnen trotz ihres Informationsanspruches nach § 53 SGleiG zu wenig Informationen übermittelt oder dass sie zu spät einbezogen würden. Grund hierfür sei oftmals eine unterschiedliche Auslegung der gesetzlichen Vorgaben. In der noch immer nicht verabschiedeten Neufassung der Anwendungs- und Ausführungsbestimmungen zum SGleiG sollte daher eine konkrete Auflistung der jeweiligen Informationen, auf die ein Anspruch besteht, erfolgen. Dies würde die Qualität der Beratung durch die militärischen Gleichstellungsbeauftragten und damit auch deren Mehrwert für die Einheitsführungen maßgeblich erhöhen.

Bei den Gleichstellungsvertrauensfrauen zeigte sich im Berichtsjahr teilweise noch ein Informationsdefizit hinsichtlich ihrer Rechte, etwa was Ausstattung und Freistellungsanspruch betrifft. Solche Unsicherheiten könnten durch einen Erfahrungsaustausch im Netzwerk der Gleichstellungsvertrauensfrauen mit der Zeit geringer werden und sie könnten ihre Rechte aktiver einfordern. Erfreulich für die weitere Vernetzung der Akteurinnen untereinander und mit Angehörigen anderer Interessensvertretungen ist daher, dass nun auch der Bundeswehrverband eine Projektgruppe Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsvertrauensfrauen ins Leben gerufen hat.

Die Aufgaben der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und -vertrauensfrauen sind anspruchsvoll und breit gefächert. Sie stehen im direkten Austausch mit der Generalität/Admiralität oder mit den Kommandeuren ihrer Dienststellen, die sie beraten und überzeugen müssen. Allerdings ist die Übernahme dieses Amtes für geeignete Soldatinnen nur dann attraktiv, wenn trotz entgegenstehender gesetzlicher Regelung (keine Begünstigung oder Benachteiligung sowie Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung nach Referenzgruppen) nicht das Gefühl entsteht, eventuell deshalb Laufbahnnachteile zu erleiden.

11. Innere Führung

Die Grundsätze der Inneren Führung bilden das zentrale Führungsprinzip der Bundeswehr und stellen die Grundlage für den militärischen Dienst in einem demokratischen Rechtsstaat dar. Sie vereinen die Werte von Menschenwürde, Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Demokratie und fordern von allen Soldatinnen und Soldaten, diese Werte zu verinnerlichen und aktiv zu verteidigen. Als ethisches Wertesystem balanciert die Innere Führung das Spannungsfeld zwischen der staatsbürgerlichen Selbstständigkeit der Soldatinnen und Soldaten sowie den Anforderungen der militärischen Ordnung. Kern des Konzepts ist die Idee der Staatsbürgerin und des Staatsbürgers in Uniform. Sie stellt sicher, dass Soldatinnen und Soldaten als Grundrechtsträgerinnen und -träger mit Würde und individuellem Achtungsanspruch betrachtet werden. Gleichzeitig betont die Innere Führung die Verpflichtung der militärischen Vorgesetzten, ihre Befehlsgewalt im Sinne der freiheitlichen demokratischen Grundordnung auszuüben und die Eigenverantwortung der Soldatinnen und Soldaten zu fördern. Der Gehorsamsanspruch endet daher nicht in einer unbegrenzten Unterordnung, sondern fordert eine reflektierte und verantwortungsbewusste Haltung.

Um hier eine Orientierung zu geben und den **Wertekompass** zu skalieren, werden innerhalb der Bundeswehr regelmäßig Veranstaltungen durchgeführt, die die Grundsätze der Inneren Führung verdeutlichen. Ein gelungenes Beispiel ist die Initiative des Heeres „Meine Innere Führung“, in deren Rahmen bereits seit längerem jedes Jahr die Challenge Innere Führung stattfindet. Sie dient dazu, herausragendes Verhalten oder auch Initiativen Einzelner oder einer Gruppe aus dem Dienstalltag zusammenzutragen. Die besten Vorschläge werden am Ende prämiert. Bestandteil dieser Initiative ist auch der im Jahr 2022 ins Leben gerufene bundesweite „Tag im Zeichen unserer Werte“, den das Heer jedes Jahr am 23. Mai – dem Tag der Verkündung des Grundgesetzes – begeht. Dabei setzen sich Soldatinnen und Soldaten im Rahmen unterschiedlicher Aktionen und Programme einen Tag lang aktiv und kreativ mit demokratischen Werten und dem Selbstverständnis als Heeresoldatin und -soldat auseinander. Den zentralen Bezugspunkt bildet dabei der vom Heer beworbene Wertekompass, der eine faire und gerechte Behandlung aller Menschen fordert und in dem sich Attribute guten Führens wie Kameradschaft, Treue, Vertrauen, Tapferkeit und Disziplin finden. Darüber hinaus nutzt das Kommando Heer verschiedene Social-Media-Angebote, um die Grundsätze der Inneren Führung zu vermitteln und zu stärken. Über Online-Plattformen tritt das Heer in den Dialog zu ethischen Themen sowie aktuellen Fragen und gibt so auch Einblicke in die tägliche Umsetzung der Inneren Führung. Diese Präsenz ermöglicht es außerdem, die Werte der Bundeswehr in eine breite Öffentlichkeit zu tragen.

Mit dem Wissen, dass einsatzbereite Streitkräfte ein exzellent ausgebildetes, hoch motiviertes, körperlich belastbares, gut ausgerüstetes und in allen Belangen resilientes Personal benötigen, hat das Zentrum Innere Führung im Berichtsjahr das Resilienztraining für Vorgesetzte und Multiplikatoren entwickelt. Denn die individuelle Resilienz geht nach dem Verständnis des **Zentrums Innere Führung** deutlich über die Begrifflichkeit der reinen Widerstandsfähigkeit hinaus. Vielmehr umfasse diese auch Aspekte der Persönlichkeitsbildung, des soldatischen Selbstverständnisses und des persönlichen Beitrags zu den Werten und Normen des Grundgesetzes. Der Lehrgang soll den Soldatinnen und Soldaten vergegenwärtigen, dass sie durch die Aufrechterhaltung und Stärkung der eigenen Resilienz maßgeblich zur Resilienz der Bundeswehr insgesamt beitragen.

Ein weiterer zentraler Aspekt der Inneren Führung ist die **Fehler- und Gesprächskultur** im Dienstalltag. Eine gute Fehlerkultur schafft Raum für Offenheit und Vertrauen innerhalb der Truppe. Soldatinnen und Soldaten müssen die Möglichkeit haben, Fehler zuzugeben und aus ihnen zu lernen, ohne pauschal Angst vor Sanktionen oder persönlichen Nachteilen haben zu müssen. Eine Kultur der Offenheit stärkt den Zusammenhalt und fördert die persönliche und berufliche Weiterentwicklung jeder oder jedes Einzelnen. In einer offenen Gesprächskultur erfolgt der Austausch zwischen Vorgesetzten und Untergebenen auf Augenhöhe. Nur ein ehrlicher und respektvoller Dialog vermeidet Missverständnisse und baut eine enge Bindung innerhalb der Truppe auf, die auch das Vertrauen der Untergebenen in die Handlungen und Entscheidungen der Vorgesetzten stärkt.

Beispielgebend hat diesbezüglich die Marine eine **Konfliktlotsenschulung** entwickelt, die Fähigkeiten in der Konfliktmoderation und -klärung vermitteln soll. Hierbei sollen aufkommende Konflikte zwischen Soldatinnen, Soldaten und zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frühzeitig erkannt und einvernehmliche Lösungen herbeigeführt werden. Ziel ist es, die Zusammenarbeit zu stärken und so die Einsatzfähigkeit zu erhöhen. Die erste Schulung hat im November 2023 stattgefunden, sodass mittlerweile die ersten positiven Effekte im Bereich der Personalbindung – insbesondere durch die Steigerung der Qualität des Arbeitsumfeldes – verzeichnet werden konnten.

Innere Führung bedeutet zudem, die soldatischen Tugenden beispielgebend zu leben und die Integrität und Werte der Bundeswehr zu wahren. Dazu gehört ein ausgeprägtes kameradschaftliches Vertrauensverhältnis. Verletzungen der Kameradschaftspflicht, die sich gar in **Schikanen** äußern, duldet die Bundeswehr zu Recht nicht, wie folgender Fall zeigt:

- *Am späten Abend suchten vier Haupt- und Stabsgefreite die Stube eines Kameraden auf, um diesen durch „nervige“ Handlungen zu wecken und zum Aufstehen zu bewegen. Als dieser angab, aufgrund seiner Erkältung schlafen zu wollen, zogen sie ihn aus der oberen Etage eines Etagenbettes, warfen ihn auf den Boden und verteilten sein Bettzeug auf dem Flur. Nachdem dieser seine Sachen eingesammelt und sich wieder ins Bett gelegt hatte, zogen sie ihn erneut aus dem Bett, fesselten ihn an Händen und Füßen, stülpten ihm einen Jutesack über den Kopf und schleiften ihn unter die Dusche, wo sie ihn unter laufendem Wasser liegen ließen. Die gesamte Tat filmten sie.*

Dieses in hohem Maße verwerfliche und unkameradschaftliche Verhalten führte zur fristlosen Entlassung der Beteiligten. Zu Recht erkannte das Bundesamt für das Personalmanagement in den Entlassungsverfügungen: „Von Ihren bisherigen positiven Leistungen bleibt auf Grund Ihrer Tat nur eine leere Hülse, welche es nicht vermag, die Waagschale zu Ihren Gunsten zu neigen. Ihre bisher gezeigten positiven Leistungen im Dienst verblissen gänzlich im Schatten Ihrer Handlungen.“

Wie bedenklich das Selbstverständnis manch eines Kameraden zur „Erziehung“ anderer Kameraden ist, zeigt auch folgender Fall:

- *Ein Hauptfeldwebel urinierte in Abwesenheit des betroffenen Kameraden in dessen Shampoo-Flasche und platzierte diese sodann wieder im Duschrom. Damit wollte er ihn disziplinieren, Gegenstände nicht in den Gemeinschaftsunterkünften stehen zu lassen. Der Soldat riech sich am Nachmittag mit dem Gemisch ein. Als er den Hauptfeldwebel zur Rede stellte, drohte dieser ihm mit Konsequenzen, sollte er den Sachverhalt melden. Gegen den Hauptfeldwebel wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet und er wurde kurzfristig an einen anderen Standort versetzt.*

Vor allem **Ausbilderinnen und Ausbilder** müssen die Grundsätze der Inneren Führung verinnerlichen. Sie haben als Vorbilder eine zentrale Rolle in der Bundeswehr, da sie die Nachwuchskräfte an die Truppe heranführen und sie in ihrer Rolle als Soldatin und Soldat prägen. Folgendes Verhalten spiegelt das Gegenteil wider:

- *Beim Antreten äußerte der Zugführer eines Petenten gegenüber den Rekrutinnen und Rekruten: „Bin ich ein Delphin oder warum muss ich hier mit Behinderten spielen?“*

Durch derartige untragbare Äußerungen – ebenso wie durch einen unangemessenen Umgangston, Schreien und Schimpfen – verdeutlichen Ausbilderinnen und Ausbilder letztlich ihre Unfähigkeit, Menschen zu führen, Verständnis für die Auftragserfüllung zu wecken sowie Rekrutinnen und Rekruten für den Dienst in der Truppe zu begeistern. Dies belegen folgende Ausführungen des Petenten in seiner Eingabe:

- *„Insgesamt ist mein erster Eindruck von der Bundeswehr eher enttäuschend und ich bin froh, dass die Grundausbildung mit Ablauf des Monats Juni zu Ende sein wird. Von der ursprünglichen Idee, eventuell meine Dienstzeit als Zeitsoldat zu verlängern, habe ich bisweilen Abstand genommen. Unter normal menschenwürdigen Verhältnissen in meiner künftigen Stammeinheit greife ich das Vorhaben gegebenenfalls wieder auf“.*

Anstatt mit **Beleidigungen und Herabwürdigungen** der Untergebenen zu agieren, sollten Ausbilderinnen und Ausbilder stets ihre eigene Leistung hinterfragen und prüfen, ob das von ihnen kritisierte Verhalten der Rekrutinnen und Rekruten möglicherweise an einem Ausbildungs- oder Erziehungsmangel liegt und entsprechend einwirken.

Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Angebote des Zentrums Innere Führung „Beim Bund – der erste Eindruck zählt“ für die Vorgesetzten der Grund- beziehungsweise Basisausbildungseinheiten und „Akzente setzen in Grundausbildungseinheiten“ für das vor Ort eingesetzte Ausbildungspersonal. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen in den Kursen Methoden, wie sie in der Grund- beziehungsweise Basisausbildung zeitgemäße Menschenführung anwenden können. Auch geht es darum, den Soldatinnen und Soldaten den besonderen Stellenwert des Führungsverhaltens und ihre Bedeutung als erste Ansprechpartnerinnen und -partner für die Rekrutinnen und Rekruten aufzuzeigen. Ihnen werde mit den Kursen vor Augen geführt, dass sie sowohl Repräsentantinnen und Repräsentanten der Bundeswehr im Sinne der Nachwuchsgewinnung und -bindung als auch Multiplikatoren für das Ausbildungspersonal seien. Denn nicht selten tragen auch missverständliche Äußerungen oder Verhaltensweisen, die sich nicht an der persönlichen und gesellschaftlichen Prägung der heutigen Generation ausrichten, dazu bei, dass Rekrutinnen und Rekruten die Bundeswehr frühzeitig wieder verlassen. Insbesondere im Interesse der jungen Menschen in der Grundausbildung, die noch keinerlei Berührungspunkte zur Bundeswehr hatten und zum ersten Mal erfahren, was es bedeutet Soldatin und Soldat zu sein, ist dieser Lehrgang zu begrüßen.

Verletzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung

Die freiheitliche demokratische Grundordnung beschreibt die Werte und Prinzipien, auf denen das politische System der Bundesrepublik Deutschland basiert. Sie ist im Grundgesetz verankert und umfasst die wesentlichen Verfassungsprinzipien, die den Kern des demokratischen und rechtsstaatlichen Systems darstellen. Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sind diesen Werten und Prinzipien in besonderem Maße verpflichtet. Dies ergibt sich aus ihrem Eid beziehungsweise dem Feierlichen Gelöbnis, in dem sie schwören oder geloben, das Recht und die Freiheit des deutschen Volkes tapfer zu verteidigen. Daher müssen Soldatinnen und Soldaten aktiv jeder Form von **Extremismus** entgegenwirken, welche die freiheitliche demokratische Grundordnung bedroht. Dies umfasst sowohl den Widerstand gegen äußere Feinde als auch die Abwehr von extremistischen Tendenzen innerhalb der Truppe selbst. Die Bundeswehr hat in den letzten Jahren verstärkt Maßnahmen zur Identifizierung und Entfernung von Extremismus in ihren Reihen ergriffen.

Es ist nicht hinnehmbar, wenn Soldatinnen und Soldaten politische Ansichten äußern, Bestrebungen oder Organisationen unterstützen oder mit solchen sympathisieren, welche die fundamentalen Werte und die unerlässlichen Regeln der Verfassung in Frage stellen, ablehnen oder diese zu beseitigen versuchen:

- *So hatte ein Hauptmann im Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr für einen russischen Nachrichtendienst spioniert. Das Oberlandesgericht Düsseldorf verurteilte ihn im Mai 2024 rechtskräftig unter anderem wegen geheimdienstlicher Agententätigkeit zu einer Freiheitsstrafe von drei Jahren und sechs Monaten. Dadurch verlor er kraft Gesetzes seine Rechtsstellung als Soldat und schied aus der Bundeswehr aus.*
- *Im April 2024 wurde bekannt, dass ein Marineoffizier im Jahr 2018 in Ungarn im Rahmen eines vom ungarischen Ableger des rechtsextremen „Blood and Honour“-Netzwerkes mitorganisierten Gedenkmarsches auch an einer Kranzniederlegung zum Gedenken an die „Heldentaten der Schutzstaffel“ teilgenommen haben soll. Im Juli 2024 leitete die Bundeswehr aufgrund dessen das gerichtliche Disziplinarverfahren gegen den Soldaten ein. Zugleich enthob sie ihn vorläufig des Dienstes und verbot ihm das Tragen der Uniform. Die Ermittlungen hierzu dauerten zum Ende des Berichtsjahres noch an.*
- *Gegen einen ehemaligen Offizier, der die Identitäre Bewegung Deutschlands als deren Mitglied aktiv unterstützte, leitete die Bundeswehr bereits im Februar 2018 ein gerichtliches Disziplinarverfahren ein. Die Wehrdisziplinaranwaltschaft schuldigte ihn im August 2018 vor dem Truppendienstgericht an, welches im April 2023 eine gerichtliche Disziplinarmaßnahme in Form der Aberkennung des Ruhegehalts verhängte. Die hiergegen erhobene Berufung wies das Bundesverwaltungsgericht im April 2024 zurück und bestätigte das Urteil des Truppendienstgerichts.*

Das Bundesverwaltungsgericht betonte in seinem Urteil noch einmal, dass die **Pflicht zur Verfassungstreue** nach dem Soldatengesetz mehr als nur eine formal korrekte, im Übrigen uninteressierte, kühle, innerlich distanzierte Haltung gegenüber dem Staat und der Verfassung verlange. Sie fordere von Soldatinnen und Soldaten vielmehr die Bereitschaft, sich mit der Idee des Staates, dem die Soldatin und der Soldat dienen soll, also mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung, zu identifizieren. Dies schließe nicht aus, an Erscheinungen des

Staates Kritik üben zu dürfen und für Änderungen der bestehenden Verhältnisse – innerhalb des Rahmens der Verfassung und mit den verfassungsrechtlich vorgesehenen Mitteln – eintreten zu können, solange in diesem Gewand nicht eben dieser Staat und seine verfassungsmäßige Grundlage in Frage gestellt werden. Soldatinnen und Soldaten müssen sich deshalb eindeutig von Gruppen und Bestrebungen wie zum Beispiel der Identitäten Bewegung Deutschlands distanzieren. Das Bundesverwaltungsgericht konstatiert in seinem Leitsatz, dass die Betätigung zugunsten der Identitären Bewegung Deutschlands einen Verstoß gegen die Pflicht zur Verfassungstreue begründet.

Auch in einem weiteren Fall äußerte sich das Bundesverwaltungsgericht im Berichtsjahr klar zur Verfassungstreuepflicht der Soldatinnen und Soldaten:

- *Im Juni 2021 setzte das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst den Disziplinarvorgesetzten eines Unteroffiziers mit Portepée darüber in Kenntnis, dass der Soldat als Verdachtsperson mit Erkenntnissen über fehlende Verfassungstreue eingestuft worden sei. Er solle unter anderem den Holocaust geleugnet haben. Im Juli 2021 wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren gegen den Soldaten eingeleitet. Im Juni 2023 erfolgte die Anschuldigung vor dem Truppendienstgericht, das im September 2023 auf Entfernung des Soldaten aus dem Dienstverhältnis urteilte. Die hiergegen erhobene Berufung wies das Bundesverwaltungsgericht zurück.*

Das oberste deutsche Verwaltungsgericht hat in seinem Urteil wiederholt, dass ein Soldat, der den Holocaust leugnet und auf diese Weise das nationalsozialistische Unrechtsregime verharmlost, seine Verfassungstreuepflicht verletzt und aus dem Dienstverhältnis zu entfernen ist, wenn die Leugnung seiner tatsächlich nationalsozialistischen Gesinnung entspricht. Zu Recht haben Verstöße gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung für Soldatinnen und Soldaten regelmäßig schwerwiegende Konsequenzen, sofern diese mit der für eine Ahndung erforderlichen Gewissheit festgestellt und gerichtsfest nachgewiesen werden können. Dazu gehören auch disziplinar- und strafrechtliche Maßnahmen. Entsprechende Verstöße können zudem die Entlassung aus der Bundeswehr nach den Bestimmungen des Soldatengesetzes zur Folge haben.

Um insbesondere solche Soldatinnen und Soldaten schneller aus der Bundeswehr entlassen zu können, die in schwerwiegender Weise Bestrebungen verfolgen oder verfolgt haben, die gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung gerichtet sind, hat der Deutsche Bundestag im Jahr 2023 das Soldatengesetz reformiert. Der neu eingeführte Absatz 2a des § 46 Soldatengesetz, der unmittelbar für Berufssoldatinnen und -soldaten gilt, findet über entsprechende Verweisungen sowohl auf andere aktive Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, Reservedienst Leistende und Übende sowie Freiwillig Wehrdienst Leistende) als auch auf Reservistinnen und Reservisten Anwendung.

Intention dieses neu geschaffenen **Entlassungstatbestandes** ist es, nunmehr insbesondere Soldatinnen und Soldaten auf Zeit auch nach Ablauf der ersten vier Dienstjahre sowie Berufssoldatinnen und -soldaten durch Verwaltungsakt beschleunigt aus dem Dienstverhältnis entlassen zu können, wenn sie in schwerwiegender Weise verfassungsfeindliche Bestrebungen verfolgen, unterstützen oder verfolgt beziehungsweise unterstützt haben. Damit erübrigt sich der oft langwierige Weg eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienstverhältnis. Zu Recht ist es der Bundeswehr nicht zuzumuten, nachweislich extremistische Bestrebungen verfolgende Soldatinnen und Soldaten in den Streitkräften zu dulden und sie weiterhin zu alimentieren.

Im Jahr 2024 hat die Bundeswehr auf Grundlage des neu geschaffenen **§ 46 Absatz 2a Soldatengesetz** insgesamt vier Soldatinnen und Soldaten fristlos aufgrund extremistischer Verhaltensweisen entlassen, von denen zwei Entlassungen noch keine Rechts- oder Bestandskraft erlangt haben. In 49 Fällen lehnte das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr eine Entlassung ab beziehungsweise stellte das Entlassungsverfahren ein. Da Betroffene nach rechtsstaatlichen Grundsätzen selbstverständlich die Möglichkeit haben, die Entlassungsentscheidung im Rahmen eines Rechtsbehelfsverfahrens gerichtlich überprüfen zu lassen, bleibt abzuwarten, ob die erhoffte Beschleunigung tatsächlich eintritt. Die nächsten Jahre werden zeigen, ob eine Verlagerung von den gerichtlichen Disziplinarverfahren vor den Truppendienstgerichten hin zu Klageverfahren vor den Verwaltungsgerichten mit gegebenenfalls längerer Verfahrensdauer stattfindet.

Ungeachtet der neu geschaffenen Möglichkeit, Soldatinnen und Soldaten nach § 46 Absatz 2a Soldatengesetz zu entlassen, gibt es nach wie vor andere Entlassungstatbestände, um im Einzelfall extremistische Verhaltensweisen adäquat zu sanktionieren. Zu nennen ist unter anderem **§ 55 Absatz 5 Soldatengesetz**. Danach sind Soldatinnen und Soldaten auf Zeit innerhalb der ersten vier Dienstjahre fristlos zu entlassen, wenn sie ihre Dienstpflichten und damit also insbesondere auch die Pflicht zur Verfassungstreue schuldhaft verletzt haben und ein Verbleiben im Dienstverhältnis die militärische Ordnung oder das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährden würde.

Insgesamt entließ die Bundeswehr im Berichtsjahr 68 Soldatinnen und Soldaten fristlos aufgrund extremistischer Verhaltensweisen, von denen zwölf Entlassungen noch keine Rechts- oder Bestandskraft erlangt haben.

Festzuhalten bleibt, dass die Bundeswehr bereits seit Jahren mit einer Reihe wirkungsvoller Maßnahmen konsequent gegen Extremismus jeder Art vorgeht. Eine besondere Rolle spielt hierbei der Bereich Innere und Soziale Lage (ISoLa), der im Jahr 2013 mit dem Ziel, ein sogenanntes Frühwarnsystem zu etablieren, am Zentrum Innere Führung aufgestellt wurde. Soldatinnen und Soldaten sind danach verpflichtet, relevante Ereignisse über das zentrale Meldesystem auf dem Dienstweg als sogenanntes **Meldepflichtiges Ereignis** anzuzeigen. Diese Verpflichtung sowie die bereits seit einigen Jahren mit Nachdruck verfolgte Null-Toleranz-Strategie des Verteidigungsministeriums haben zu einem beständigen Meldeverhalten in der Truppe geführt. Die Meldungen werden konsequent verfolgt und dort, wo sich die Vorwürfe als wahr erweisen, wird dies entsprechend geahndet. Die gezielte Aufarbeitung und Ahndung hat eine abschreckende Wirkung und führt zu einer Stärkung des Pflichtbewusstseins derjenigen, die sich rechtstreu verhalten. Entsprechend hat sich auch der Umgang mit diesen Fällen im Kameradenkreis geändert: Die Vorfälle werden häufiger thematisiert und Sachverhalte sowie Verhaltensweisen kritisch bewertet. Soldatinnen und Soldaten weisen sich untereinander auf Fehlverhalten hin und distanzieren sich davon ebenso wie von den Beschuldigten.

Im Jahr 2024 erfasste die Wehrbeauftragte insgesamt 275 Meldepflichtige Ereignisse (2019 bis 2023: 197, 229, 252, 203 und 204) mit Bezügen zum Extremismus, die vom Verteidigungsministerium übermittelt wurden. Das waren zum einen in der Meldekategorie „Extremistische Verhaltensweisen, Volksverhetzung und Verstoß gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung“ insgesamt 252 (2023: 177) Sachverhalte. In den Berichtsjahren 2019 bis 2022 entfielen auf diese Kategorie 178, 211, 226 und 185 Fälle. Zum anderen waren es weitere 23 Meldepflichtige Ereignisse (2019 bis 2023: 19, 18, 26, 18 und 27), die nach Bewertung der Wehrbeauftragten Bezüge zum Extremismus hatten, die jedoch von der Truppe zum Beispiel in den Kategorien „Diskriminierung“ oder „unzulässige politische Betätigung“ gemeldet wurden.

Die Meldepflichtigen Ereignisse betreffen dabei nicht ausschließlich, aber doch überwiegend Sachverhalte des Phänomenbereichs **Rechtsextremismus**. Sehr oft geht es um verbale Entgleisungen und rechtsextreme Interessenbekundungen im und außer Dienst, in Messenger-Diensten wie WhatsApp und Telegram sowie den Sozialen Medien wie Facebook, Instagram, X und Snapchat, um Playlists und Lieder, Kleidungsstücke oder Tattoos, um frühere oder gegenwärtige Mitgliedschaften in verfassungsfeindlichen Vereinigungen und Organisationen sowie um in sonstiger Weise geäußerte Sympathiebekundungen mit verfassungsfeindlichen Bestrebungen und Gruppierungen:

- *Wiederholt wurde ein Freiwillig Wehrdienst Leistender dabei beobachtet, wie er außerhalb der Dienstzeit auf dem Flur im Unterkunftsgebäude in Uniform den Hitlergruß zeigte und sich im Beisein mehrerer Soldaten abfällig, lautstark rassistisch und antisemitisch äußerte. Der Soldat erhielt eine empfindliche Disziplinarbuße und wurde fristlos aus der Bundeswehr entlassen.*
- *Seit einiger Zeit wird das Lied „L'amour toujours“ umgedichtet und zur Melodie die Parole „Deutschland den Deutschen, Ausländer raus“ gesungen. Nicht selten finden sich davon Videos in den Sozialen Medien. Besondere Aufmerksamkeit erlangte dieses Phänomen im Jahr 2024 durch die Entgleisungen von Gästen einer Bar auf Sylt, die teilweise begleitet vom Hitlergruß die rassistischen Parolen sangen und sich dabei filmten. Solche Entgleisungen sind auch von inner- und außerdienstlichen Veranstaltungen bei Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr bekannt. Im Berichtsjahr kam es zur Meldung diverser solcher Vorkommnisse. Die Dienstvergehen wurden entsprechend geahndet, soweit sich die Vorwürfe tatsächlich als zutreffend erwiesen. Die ergriffenen Maßnahmen reichten von einfachen Disziplinarmaßnahmen wie der Verhängung empfindlicher Disziplinarbußen bis zur bestandskräftigen Entlassung nach § 55 Absatz 5 Soldatengesetz.*
- *An einer Universität der Bundeswehr soll ein Student nach Aussagen mehrerer Zeugen unter anderem Soldatinnen und Soldaten sowie queere Personen wiederholt beleidigt, sich über Menschen aus Südafrika abfällig geäußert und den Hitlergruß unter Ausruf der Parole „Sieg Heil“ getätigt haben. Auch soll er sich verächtlich über Mitglieder der Bundesregierung geäußert haben. Der Soldat bestreitet die Vorwürfe. Im Oktober 2024 wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren gegen den Soldaten eingeleitet. Die Ermittlungen dauerten zum Ende des Berichtsjahres noch an.*
- *Ein Lehrgangsteilnehmer eines Fahnenjunkerlehrgangs hatte Sticker von rechtsextrem eingestuften Organisationen, namentlich der Identitären Bewegung, der Jungen Alternative und der Burschenschaft Danubia, in die Kaserne eingebracht. Im Zuge der durchgeführten Ermittlungen traten weitere Erkenntnisse*

zutage, die auf eine fehlende Verfassungstreue des Soldaten schließen ließen. Daraufhin wurde gegen ihn eine empfindliche Disziplinarbuße verhängt und er aus der Bundeswehr entlassen.

- Dank eines aufmerksamen zivilen Mitarbeiters konnten zwei Mannschaftssoldaten überführt werden, die im Rahmen einer gemeinsamen Unterhaltung Aussagen getätigt hatten wie „Ich kaufe mir jetzt 'nen Opel KZ mit Innenraumvergaser, das wird nochmal Zeit, sowas brauchen wir wieder“ oder „Judenpisse“ und „das passt ja wie der Jude ins KZ“. Gegen beide Soldaten wurde unmittelbar nach ihrer Vernehmung ein Uniformtrage- und Dienstausübungsverbot ausgesprochen. Sie schieden kurz darauf nach Ablauf ihrer Dienstzeit aus der Bundeswehr aus.
- Ein Mannschaftssoldat türkischer Abstammung soll in einem Gespräch über den Krieg in Israel und Gaza gegenüber Kameradinnen und Kameraden sinngemäß geäußert haben, dass Adolf Hitler leider nicht alle Juden vergast beziehungsweise umgebracht habe. Ihm wurde das Tragen der Uniform und die Ausübung des Dienstes verboten und seine Entlassung beantragt. Eine Entscheidung des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr über den Entlassungsantrag lag bis zum Ende des Berichtsjahres nicht vor.
- Im Beisein anderer Soldaten soll ein Hauptgefreiter muslimischen Glaubens geäußert haben, dass er ein Kalifat der aktuellen Bundesregierung vorziehe, dass er krank wäre, wenn es gegen die Hamas gehen würde, er aber hingegen dabei sei, wenn es gegen Israel ginge und dass er sich „den Adolf“ zurückwünsche, „damit die dummen Israelis die Klappe halten“. Auch diesem Soldaten wurde das Tragen der Uniform und die Ausübung des Dienstes verboten und seine Entlassung beantragt. Auch in dieser Sache lag eine Entscheidung des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr über den Entlassungsantrag bis zum Ende des Berichtsjahres nicht vor.

Die von den Beschuldigten häufig in ihren Vernehmungen oder in ihren Eingaben vorgetragenen Gründe für entsprechendes disziplinar- und strafrechtlich relevantes Verhalten sind vielfältig. Einige Beschuldigte versuchen ihr Fehlverhalten damit zu rechtfertigen, dass sie es nicht so gemeint hätten, dass es sich lediglich um einen Scherz gehandelt habe oder sie einfach falsch verstanden worden seien. Festzustellen ist, dass den Vorfällen häufig eine bestimmte, aus den Sozialen Medien oder örtlichen Zusammenkünften herrührende Gruppendynamik zugrunde liegt. Das Bedürfnis nach Akzeptanz und Anerkennung begünstigt nicht selten entsprechendes Fehlverhalten. Auch Alkohol spielt eine große Rolle, da er einerseits zur Enthemmung führt, und andererseits zur Folge hat, dass viele Beschuldigte sich im Nachgang an entsprechende Geschehnisse nicht mehr konkret erinnern können. In ihren Vernehmungen und unter dem Eindruck der drohenden disziplinarischen Ahndung distanzieren sich die Soldatinnen und Soldaten oft von jeglichen (rechts-)extremen Ansichten und bestreiten, entsprechende Gesinnungen verinnerlicht zu haben. Sie geben an, über die Wirkung der „Witze“ sowie der verwendeten Parolen und Bilder nicht nachgedacht und den Inhalt anders gedeutet oder als nicht verfassungswidrig angesehen zu haben. Allerdings verfangen derartige Rechtfertigungen regelmäßig nicht und werden im Ergebnis der Ermittlungen von den zuständigen Stellen zu Recht als bloße **Schutzbehauptungen** gewertet.

Das Verteidigungsministerium fördert die Extremismusabwehr, indem es weiterhin auf Präventionsmaßnahmen vor allem im Bereich der Aus- und Weiterbildung setzt. Das ist zu begrüßen, denn das schärft das Bewusstsein für die Thematik und sorgt dafür, die Werte der freiheitlichen demokratischen Grundordnung innerhalb der Bundeswehr weiter zu festigen, was wiederum hilft, die Entstehung extremistischen Gedankengutes zu verhindern.

Vorgesetzte sind gefordert, diejenigen Soldatinnen und Soldaten, die gefährdet sind, in das extremistische Milieu abzugleiten, durch vorbildhafte Führung und enge **Dienstaufsicht** zu erziehen. Wesentlich ist darüber hinaus auch, Vorgesetzte darin zu sensibilisieren, (rechts)extreme Verfehlungen unverzüglich zu ahnden:

- Ein Soldat in der Grundausbildung hatte in die Feldmütze eines Kameraden ein Hakenkreuz gezeichnet. Er war geständig. Jedoch wurde der Vorgang durch den zunächst zuständigen Disziplinarvorgesetzten nicht abgeschlossen. Erst nach Versetzung des Soldaten setzte der neue Disziplinarvorgesetzte eine Meldung ab. Er erstattete nach Rücksprache mit der zuständigen Wehrdisziplinaranwaltschaft Anzeige bei der Staatsanwaltschaft und beantragte beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, dass der Soldat aufgrund mangelnder Eignung nicht auf seine volle Dienstzeit festgesetzt wird, sondern nach Ablauf seiner Bewährungszeit aus dem Dienst ausscheidet. Diesem Antrag hat das Bundesamt entsprochen, sodass der Soldat die Bundeswehr wieder verlassen musste.

Regelmäßige Schulungen, Veranstaltungen der politischen und persönlichen Bildung sowie Rechtsunterricht können dabei helfen, das Bewusstsein für die Thematik zu schärfen.

Vor diesem Hintergrund ist zu begrüßen, dass das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr über mehrere Jahre die **Studie** „Armee in der Demokratie“ sowie eine Pilotstudie zur Evaluation der politischen Bildung in der Bundeswehr durchgeführt hat. Das Verteidigungsministerium wertet unter Beteiligung verschiedener Gremien die Ergebnisse dieser Forschungsvorhaben immer noch aus, bevor die Ergebnisse veröffentlicht werden. Ein Termin hierfür stand zum Ende des Berichtsjahres noch nicht fest. Obschon es verständlich ist, dass die gewissenhafte und sorgfältige Umsetzung eines solchen Studienprojektes Zeit in Anspruch nimmt, verwundert es gleichwohl, dass das Vorhaben auch im Jahr 2024 noch nicht abgeschlossen werden konnte. Bereits im Jahr 2021 hat das Ministerium die Wehrbeauftragte darüber in Kenntnis gesetzt, dass das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr mit entsprechenden Studien beauftragt worden sei. Vor diesem Hintergrund wäre es wünschenswert, wenn die Ergebnisse dieser Forschungsvorhaben endlich zeitnah veröffentlicht würden.

Ebenso wurde nach mehrjähriger Vorarbeit im Januar 2024 den Beteiligungsgremien der Entwurf einer Vorschrift zur **Persönlichkeitsbildung** vorgelegt, mit welcher die unterschiedlichen Dimensionen der ethischen, interkulturellen, politischen sowie historischen Bildung gebündelt werden sollen. Eine Veröffentlichung der Vorschrift steht noch aus. Es wird sich zeigen, ob sie angesichts der Komplexität und des Umfangs der unterschiedlichen Dimensionen, deren Bündelung sie anstrebt, hinreichend verständlich und praxistauglich sein wird. Daher bleibt abzuwarten, ob die Regelung tatsächlich zu einer Verbesserung der politischen und persönlichen Bildung beiträgt.

Erfreulich ist mit Blick auf die herausgehobene Bedeutung der politischen und persönlichen Bildung der Soldatinnen und Soldaten, dass zu Beginn des Jahres 2024 die Allgemeine Regelung „Ethische Bildung“ veröffentlicht wurde. Diese bestimmt Aufgaben, Felder und Ziele der ethischen Bildung in der Bundeswehr und setzt Vorgaben für deren Durchführung. Hierbei liegt ihr ein ganzheitliches und selbstmotivierendes Bildungsverständnis zugrunde, das sich am Ideal der freien, selbstbestimmten Persönlichkeit orientiert und Bildung als Ergebnis einer individuellen Anstrengung sowie Aneignung begreift. In dem Zusammenhang ist der Lebenskundliche Unterricht (LKU) schon gut geübte Praxis. In jeder Hinsicht hat es sich bewährt, dass üblicherweise die Militärseelsorgerinnen und -sorger diesen Unterricht erteilen, da sie außerhalb der militärischen Hierarchie stehen und dennoch den Soldatinnen und Soldaten häufig keine Fremden sind. Gerade die Unabhängigkeit der Lehrkräfte dürfte es dem militärischen Nachwuchs erleichtern, den eigenen Wertekompass zu schärfen.

Neben den Disziplinarvorgesetzten kommt dem **Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD)** bei der Bekämpfung von Extremismus in der Bundeswehr eine zentrale Aufgabe zu. Die Behörde sammelt und bewertet zum Zwecke der Extremismusabwehr im Rahmen der gesetzlichen Aufgabenzuweisung Informationen und Erkenntnisse, um Extremistinnen und Extremisten in der Bundeswehr frühzeitig zu identifizieren, diese Personen zu beobachten und deren Bestrebungen zu unterbinden.

Das Bundesverwaltungsgericht hat im Berichtsjahr die Bedeutung des Militärischen Abschirmdienstes für das konsequente Vorgehen gegen den Extremismus innerhalb der Bundeswehr weiter gestärkt. Es stellte fest, dass die von einer Soldatin oder einem Soldaten anlässlich einer Befragung durch den Militärischen Abschirmdienst nach Belehrung über die Freiwilligkeit der Angaben zur Verfügung gestellten Unterlagen im gerichtlichen Disziplinarverfahren grundsätzlich als Beweismittel verwertbar seien. Insbesondere bedürfe es keiner weitergehenden Belehrung darüber, dass eine Verwertung auch zu disziplinarischen Zwecken erfolgen könne. Daher erstaunt eine nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts ergangene Entscheidung des Truppendienstgerichts Süd. Hier kam die erkennende Kammer zu dem Ergebnis, dass die gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Militärischen Abschirmdienstes gemachten Angaben des Soldaten nicht im gerichtlichen Disziplinarverfahren verwertbar seien, da gerade keine Belehrung nach der Wehrdisziplinarordnung erteilt oder auf mögliche disziplinare Konsequenzen hingewiesen worden sei. Dieses Urteil ist rechtskräftig.

Im Jahr 2024 führte das BAMAD insgesamt 305 (2023: 307) nachrichtendienstliche Abwehroperationen durch. Die relevanten Sachverhalte verteilten sich dabei wie folgt auf die unterschiedlichen Phänomenbereiche: Rechtsextremismus 219 (2023: 178), Reichsbürger und Selbstverwalter 5 (2023: 20), Islamismus 33 (2023: 32), Linksextremismus 11 (2023: 15), auslandsbezogener Extremismus beziehungsweise Ausländerextremismus 31 (2023: 47), Scientology Organisation 1 (2023: 1) und verfassungsschutzrelevante Delegitimierung des Staates 5 (2023: 14). Überdies hat die im August 2017 auf Initiative des BAMAD mit dem Bundesamt für Verfassungsschutz gegründete gemeinsame Arbeitsgemeinschaft Reservistinnen und Reservisten im Berichtsjahr in zwölf

Sitzungen insgesamt 1.028 Sachverhalte mit Extremismusbezug neu aufgenommen und besprochen (2023: zehn Sitzungen und 1.193 Sachverhalte).

Im Rahmen der **Extremismusabwehr** besteht jedoch stets auch die Gefahr einer möglichen Instrumentalisierung und eines Missbrauchs, wie der folgende Fall zeigt:

- *Die Einheit eines Soldaten erhielt eine schriftliche Unterrichtung des Militärischen Abschirmdienstes, dass gegen den Soldaten vorhaltbare Erkenntnisse aufgrund von Videomaterial vorlägen. Er solle zu einem unbekanntem Zeitpunkt an einem unbekanntem Ort vor einem Denkmal des Ersten oder Zweiten Weltkriegs in Bundeswehruniform den rechten Arm zum Hitlergruß gehoben haben. Im Zuge der daraufhin eingeleiteten disziplinarischen Ermittlungen war der beschuldigte Soldat auf dem Bildmaterial allerdings nicht zu identifizieren. Dagegen konnte er in seiner Vernehmung als Soldat glaubhaft darlegen, dass ihn möglicherweise aufgrund eines privaten Konfliktes eine Person aus seinem privaten Umfeld angeschwärzt haben könnte. Im Ergebnis sah der zuständige Disziplinarvorgesetzte daher folgerichtig von der Verhängung einer Disziplinarmaßnahme ab, da er ein Dienstvergehen nicht habe feststellen können.*

Bei der Meldung von Daten und Informationen durch den Militärischen Abschirmdienst an die Disziplinarvorgesetzten sollte angesichts solcher Vorkommnisse immer berücksichtigt werden, dass eine zu frühzeitige Übermittlung von Erkenntnissen die Disziplinarvorgesetzten ohne Not in disziplinarische Ermittlungen drängt und für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten erhebliche laufbahn- und statusrechtliche Konsequenzen haben kann. Schließlich sollen die Betroffenen während disziplinarer oder strafrechtlicher Ermittlungen und Verfahren grundsätzlich nicht gefördert werden. Das heißt, sie können insbesondere nicht in ein höheres Amt befördert werden und unter Umständen auch nicht an Aus- und Fortbildungen oder Auslandseinsätzen teilnehmen.

Oftmals gibt die **Dauer der Verdachtsfallbearbeitung** beim BAMAD Anlass zu Kritik. Besonders negativ wirkte sich die Bearbeitungsdauer in folgendem Fall aus:

- *Ein Unteroffizier mit Portepée trat im Juli 2021 das Amt des Vorsitzenden eines Landesverbandes der inzwischen als gesichert rechtsextrem eingestuften Jungen Alternative für Deutschland an. Hierüber unterrichtete das BAMAD den Disziplinarvorgesetzten des Soldaten erst im Oktober 2022. Zugleich erhielt auch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr aufgrund dieser Unterrichtung Kenntnis vom Sachverhalt. Es leitete umgehend im November 2022 ein Verfahren zur fristlosen Entlassung des Soldaten nach § 55 Absatz 5 Soldatengesetz ein, um diesen noch vor Ablauf der Vierjahresfrist am 31. Dezember 2022 entlassen zu können. Aufgrund weiterer Verzögerungen kam es jedoch nicht zu der beabsichtigten Aushändigung der Entlassungsverfügung vor Ablauf dieser Frist. Der Soldat ist zwischenzeitlich aus einem anderen Grund aus der Bundeswehr ausgeschieden.*

Die Ermittlungen der Gründe für die späte Unterrichtung des Vorgesetzten ergaben, dass der Militärische Abschirmdienst andere Maßnahmen im Rahmen der nachrichtendienstlichen Verdachtsfallbearbeitung höher priorisiert hatte. Zudem führte auch die dortige unbefriedigende Personalsituation dazu, dass die Entlassung des Soldaten scheiterte.

Zieht sich eine Verdachtsfallbearbeitung zu lange hin, kann dies im Einzelfall auch eine unangemessene Verzögerung im Sinne des § 101 Absatz 2 Satz 1 Wehrdisziplinarordnung begründen, wie das Truppendienstgericht Süd im Oktober 2024 beschlossen hat. Nach § 101 Absatz 1 Wehrdisziplinarordnung kann eine Soldatin oder ein Soldat die Entscheidung des Truppendienstgerichts beantragen, wenn ihr oder ihm in einem gerichtlichen Disziplinarverfahren die Anschuldigungsschrift nicht innerhalb von sechs Monaten seit der Zustellung der Einleitungsverfügung zugestellt worden ist. Stellt das Gericht auf diesen Antrag hin eine unangemessene Verzögerung fest, so bestimmt es eine Frist, in der entweder die Anschuldigungsschrift vorzulegen oder das Verfahren einzustellen ist. Nach der genannten Entscheidung liegt ein der Wehrdisziplinaranwaltschaft zuzurechnendes säumiges Betreiben selbst dann vor, wenn die Gründe für eine gehinderte Verfahrensförderung in der von dem Dienstherrn beeinflussbaren und zu verantwortenden Sphäre liegen. Dazu zählt nach Ansicht des Gerichts auch das BAMAD.

Für die Durchführung von Befragungen im Rahmen nachrichtendienstlicher Operationen bedient sich der Militärische Abschirmdienst bisweilen der Hilfe der **Feldjäger**. Im Jahr 2022 kamen in diesem Zusammenhang Vorwürfe auf, die Feldjäger hätten durch körperliches Abtasten der Verdächtigen ihre Kompetenzen überschritten. Anders als den Polizeien des Bundes und der Länder steht den Feldjägerkräften bislang kein ausdrücklich normiertes Recht zur körperlichen Durchsuchung zu. Die Wehrbeauftragte hatte angemahnt, bestehende Regelungslücken im Bereich der Wahrnehmung der Feldjägeraufgaben in Bezug auf die

Durchsuchung von Soldatinnen und Soldaten wie auch hinsichtlich der Befugnisse zur Verkehrsregelung im militärischen Verkehrsdienst zügig zu schließen. Dadurch sollen die Feldjäger mehr Handlungssicherheit bei der Ausübung ihrer Aufgaben erhalten. Im Berichtsjahr hat das Verteidigungsministerium mitgeteilt, es habe im Rahmen der laufenden Untersuchung weitere, in der Umsetzung befindliche Lösungsansätze identifiziert. Allerdings sei insbesondere die Schaffung eines eigenständigen militärpolizeilichen Spezialgesetzes komplex. Das Artikelgesetz Zeitenwende enthält als Sofortmaßnahme eine Gesetzesgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Feldjägerwesen. Darüber hinaus prüfe das zuständige Bundesministerium für Digitales und Verkehr die Konkretisierung fehlender Weisungsbefugnisse im Straßenverkehr gegenüber zivilen Verkehrsteilnehmerinnen und -teilnehmern durch eine Anpassung der Straßenverkehrsordnung. Außerdem werde die Schaffung einer Ermächtigungsnorm für niederschwellige Befugnisse wie zum Beispiel die Identitätsfeststellung gegenüber Verdächtigen auch ohne Einrichtung militärischer Sicherheitsbereiche als Lösungsansatz weiterhin verfolgt. Die Wehrbeauftragte begrüßt diese Bemühungen und hofft im Interesse der Feldjägerkräfte auf eine zeitnahe Lösung.

Die Bundeswehr ist eine Institution, welche die demokratischen Werte Deutschlands uneingeschränkt verteidigt. Allen Bundeswehrangehörigen muss klar sein, dass Extremismus jedweder Art in der Truppe keinen Platz hat und mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln des Rechtsstaats verfolgt und geahndet wird. Die Bekämpfung des Extremismus in den eigenen Reihen bleibt für die Bundeswehr eine beständige Herausforderung. Dennoch zeigen die bisherigen Maßnahmen Erfolge, sodass erfreulicherweise – wie auch bereits in den Vorjahren – für das Jahr 2024 attestiert werden kann, dass Extremismus in der Bundeswehr nur eine kleine Minderheit der Soldatinnen und Soldaten betrifft. Die weit überwiegende Mehrheit der Bundeswehrangehörigen steht fest auf dem Boden des Grundgesetzes und der freiheitlichen demokratischen Grundordnung.

Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung

Ein diskriminierungsfreies Umfeld und ein Klima des gegenseitigen Respektes und Vertrauens sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Vorgesetzte und Ausbilder sind fortbleibend gefordert, hierfür Sorge zu tragen. Geschlechtsbasierte Stereotypen, unangebrachte oder gar sexistische Sprüche oder sexuelle Übergriffe – auch und gerade in einem anhaltend männerdominierten Umfeld – müssen ein Tabu bleiben. Die am Zentrum Innere Führung und am Bildungszentrum der Bundeswehr angebotenen Schulungen und Sensibilisierungen für Führungs- und sonstige Kräfte zur Vermittlung und Multiplikation von Gender- und Gleichstellungskompetenz sind ein wichtiger Baustein hierfür. Dass weiterhin Anstrengungen erforderlich sind, zeigten Eingaben und Meldungen von Soldatinnen, die sexistisches Verhalten beanstandeten. Beispielhaft ist folgender Fall:

- *Eine Soldatin gab an, an einer Ausbildungseinrichtung sexistisch diskriminiert und verbal sexuell belästigt worden zu sein. Ihr Ausbilder habe sie bei zwei Lehrgängen vor anderen Lehrgangsteilnehmern mehrfach mit entwürdigenden, beleidigenden und vulgären Äußerungen konfrontiert. Mehrere Zeugen bestätigten das Vorbringen, sodass die Kommandobehörde Anhaltspunkte für ein pflichtwidriges Verhalten sah. Der beschuldigte Soldat wurde von seiner Tätigkeit als Ausbilder und Hörsaalleiter bis zum Abschluss des gerichtlichen Disziplinarverfahrens entbunden und das Führungspersonal sensibilisiert.*

Insgesamt erhielt die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr 48 Eingaben zu sexualisiertem Fehlverhalten (2023: 49; 2022: 34; 2021: 23). Daneben beobachtete sie die Ermittlungen zu 376 Meldepflichtigen Ereignissen wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (2023: 385; 2022: 357; 2021: 303). Eine erhebliche Anzahl der Vorfälle geschah dabei unter Alkoholeinfluss. Damit befanden sich die Fallzahlen im Berichtsjahr annähernd auf dem Niveau des Vorjahres. Jeder dieser Fälle ist einer zu viel – und dennoch könnten die hohen Meldezahlen auch ein Hinweis darauf sein, dass Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung, anders als früher, zunehmend gemeldet werden und damit ins Hellfeld gelangen. Auch wird immer wieder vorgebracht, dass die **Dunkelziffer** in der Bundeswehr wegen der Meldepflicht allenfalls gering sein könne. Danach sind Bundeswehrangehörige grundsätzlich gehalten, den zuständigen Vorgesetzten mögliche Anhaltspunkte für ein Meldepflichtiges Ereignis unverzüglich zu melden, solange sie sich dafür nicht selbst belasten müssten. Auf diese Weise werden im Nachhinein auch Vorfälle bekannt, welche die Betroffenen nicht gemeldet hatten. Andererseits legen die Erfahrungen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und -vertrauensfrauen sowie die Forschung und Recherchen von Journalistinnen nahe, dass die Dunkelziffer trotz Meldepflicht hoch sein könnte.

- *Auch einige Eingaben deuten darauf hin, dass längst nicht alle Vorfälle gemeldet werden. Aus der Marine berichten Gleichstellungsbeauftragte, dass auf Booten und Schiffen häufig noch immer nach dem Grundsatz*

„Was an Bord geschieht, bleibt an Bord!“ gehandelt werde – auch um die „besten Männer“ an Bord zu behalten und deren Familien zu schützen.

Das Geschehene dürfte jedoch für die Betroffenen nicht erledigt sein, wenn sie von Bord gehen. Die Wehrbeauftragte begrüßt daher die Entscheidung des Verteidigungsministers, das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr mit einer wissenschaftlichen **Dunkelfelduntersuchung** zu Ursachen, Ausmaß und Folgen von sexualisiertem Fehlverhalten in der Bundeswehr zu beauftragen. Gleichzeitig ermutigt sie alle betroffenen Soldatinnen und Soldaten, Vorfälle zu melden oder sich (auch anonym) an die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ zu wenden. Wenn ein mögliches Fehlverhalten nicht ans Licht kommt, kann die Bundeswehr ihrer Fürsorgepflicht und ihrer Verpflichtung, Verdachtsfälle zu ermitteln und Verstöße angemessen zu ahnden, nicht gerecht werden. Dann aber ändert sich nichts für die Betroffenen oder die Kameradinnen und Kameraden, die Auswirkungen auf das innere Gefüge bleiben im Verborgenen. Es findet keine Auseinandersetzung mit den negativen Folgen für das gegenseitige Vertrauen, die Kameradschaft und die Einsatzbereitschaft statt. Umso wichtiger und dringend notwendig ist es daher, dass das Verteidigungsministerium mit der Dunkelfeldstudie nun auch in den Blick nehmen will, wie das Vertrauen der Betroffenen in das Meldewesen gestärkt und sexualisiertem Fehlverhalten wirksam vorgebeugt werden kann.

Erfreulich ist auch, dass die Bundeswehr mit der im September 2023 in Kraft getretenen Dienstvorschrift „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten“ endlich über eine adäquate **Handreichung** für gute Ermittlungen verfügt. In den meisten Fällen ziehen die Vorwürfe sorgfältige Untersuchungen nach sich. Viele Stellungnahmen der Dienststellen verdeutlichen, dass die Einheiten zunehmend ernsthaft und unverkennbar handlungssicherer mit solchen Anschuldigungen umgehen. Insgesamt ist die Qualität der Stellungnahmen sichtbar gestiegen.

Dies zeigte sich gerade bei Sofort-, Schutz- und Fürsorgemaßnahmen gegenüber den Betroffenen, etwa bei der Frage der räumlichen Trennung von den Beschuldigten. Die meisten Vorgesetzten berücksichtigen diese Aspekte nun von Beginn an und tragen stärker dafür Sorge, dass solche Maßnahmen nicht einseitig die Meldenden treffen. Allerdings stößt die Realisierung einer räumlichen Trennung – etwa im Universitätsbetrieb sowie in Verbänden – zuweilen an Grenzen:

- *Wegen sexualisierten Fehlverhaltens gegenüber mehreren jungen Rekrutinnen in der Grundausbildung war ein Verfahren vor dem Truppendienstgericht gegen einen Ausbilder anhängig. Der Angeschuldigte tat im gleichen Verband, aber an einem anderen Ort Dienst. Dennoch traf eine der Soldatinnen sowohl auf einer Verbandsveranstaltung als auch auf einer gemeinsamen Übung auf ihn. Das stellte für sie eine große psychische Belastung dar. Der Ausbilder wurde infolgedessen von weiteren Verbandsveranstaltungen ausgeschlossen und vom Truppenübungsplatz zurückverlegt. Durch die Rückverlegung fühlte er sich gedemütigt und vorverurteilt. Auch wenn es hinsichtlich der Übung vorab umfassende Vorkehrungen gab, um ein Aufeinandertreffen der Soldatin mit dem Ausbilder zu vermeiden, wäre ein Absehen von der Teilnahme des Soldaten an der Übung für beide Beteiligten zielführender gewesen. Um Wiederholungen zu vermeiden, wurde der Ausbilder bis zum nahen Dienstzeitende der Soldatin in einen anderen Verband kommandiert.*

Die deutlich frühere Einbindung der **Rechtsberatung** nach der neuen Vorschrift reduziert in vielen Fällen Fehler und schafft insgesamt mehr Handlungssicherheit und Vergleichbarkeit, wird aber augenscheinlich nicht immer durchgeführt:

- *Anhand von Eingaben und Meldepflichtigen Ereignissen fällt auf, dass zumindest bei verbalen sexuellen Belästigungen die Rechtsberatung längst nicht immer eingeschaltet wird. Auch scheinen die Auffassungen darüber weit auseinander zu gehen, welches Verhalten von Disziplinarvorgesetzten und Wehrdisziplinaranwaltschaften als ahndungswürdig betrachtet wird, was an die Staatsanwaltschaft abgegeben wird, welche Anforderungen an Art und Umfang der Ermittlungen gestellt werden und wie Beweise gewürdigt werden.*

Ein unterschiedliches Verständnis innerhalb desselben Verbandes zeigt der folgende Fall:

- *Ein Feldwebel soll, so die Meldung der Gleichstellungsvertrauensfrau, eine Mannschafterin bei der dienstlichen Zusammenarbeit nach ihren sexuellen Vorlieben befragt, ihr ein Sexualspielzeug und ein Kondom vorgelegt und sinngemäß geäußert haben, sie könne ihn nun haben, wenn sie wolle. Der Bataillonskommandeur zog die Ermittlungen an sich, da der Batteriechef mitbeschuldigt worden war, nachdem er die Vorwürfe als wenig glaubhaft befunden und keine Meldung abgesetzt hatte. Aus Sicht des Bataillonskommandeurs ließ sich ein Dienstvergehen nicht zweifelsfrei nachweisen. Dennoch habe er den Soldaten*

dazu angehalten, seinen Umgang als Vorgesetzter anzupassen, um „Missverständnisse im dienstlichen Umgang“ zu vermeiden. Die betroffene Soldatin ließ sich auf eigenen Wunsch versetzen. Nachdem der Vorfall bereits als abgeschlossen gemeldet worden war, stellte die Wehrdisziplinaranwaltschaft die Vorermittlungen ein. Der Divisionskommandeur hatte im Rahmen der Vorermittlungen jedoch festgehalten, dass dem Soldaten sehr wohl ein Dienstvergehen vorzuhalten gewesen sei. Er stufte die Aussage der Betroffenen als glaubhaft ein und betonte die psychischen Folgen des Verhaltens des Vorgesetzten ihr gegenüber. Eine einfache Disziplinarmaßnahme sei angesichts der sonstigen Verdienste des Soldaten und des nur verbalen Fehlverhaltens in einem Einzelfall gerade noch angemessen, könnte aber wegen Verjährung nicht mehr verhängt werden. Der Divisionskommandeur missbilligte die Tat mit Nachdruck und hielt den Soldaten auch zu außerdienstlichem Wohlverhalten an.

Insgesamt fällt auf, dass die Zahl der gemeldeten verbalen sexuellen Belästigungen stetig zunimmt – oder aber, dass nun auch verbales Fehlverhalten gemeldet wird. Das ist nur konsequent: Die neue Regelung bringt den Grundsatz der **Null-Toleranz** unmissverständlich zum Ausdruck. Jeder unangemessene Spruch und jeder sexuell aufgeladene Witz kann zur Folge haben, dass sich eine Soldatin oder ein Soldat diskriminiert oder entwürdigt fühlt, das Vertrauen in die Einheit oder die Vorgesetzten verliert und die Kameradschaft leidet. Sexistische Sprüche sind deshalb kein Kavaliersdelikt, sondern gefährden die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr unmittelbar. Vorgesetzte Dienststellen müssen demnach genau hinsehen, wenn unangemessener Sprachgebrauch oder sexistische Gesprächsthemen als „Männergespräche“ beschönigt oder heruntergespielt werden. Es ist die Verantwortung der Disziplinarvorgesetzten unmissverständlich für ein gewalt- und diskriminierungsfreies Klima zu sorgen.

Zu begrüßen ist deshalb, dass die Allgemeine Regelung „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten“ im Berichtsjahr **Pflichtfach** für Schulungen war. Sie trugen zur Sensibilität für das Thema bei:

- *Am Marinestützpunkt Eckernförde kamen Soldatinnen und Soldaten der Einsatzflottille 1 als Fokusgruppen zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit und Male Allyship“ zusammen. Sie beschäftigten sich getrennt voneinander unter anderem mit der Situation von Frauen, Alltagssexismus und sexuellen Übergriffen in der Marine. Während die Soldatinnen ausnahmslos Erfahrungen mit sexueller Belästigung und/oder Übergriffen in der Bundeswehr aufwiesen und viele von Diskriminierungserfahrungen berichteten, waren den Soldaten solche Umstände kaum bekannt. Auch das Meldewesen bewerteten beide Gruppen unterschiedlich, plädierten jedoch unabhängig voneinander für eine kritische Überprüfung des aktuellen Melde- und Beschwerdewesens, unter anderem bei sexuellen Übergriffen. Insbesondere ging es um die Praktikabilität, die Unabhängigkeit, die Effektivität und die Vertrauenswürdigkeit. Zudem forderten sie, die Anzahl von geschulten und möglichst unabhängigen Vertrauenspersonen und Mediatoren zu erhöhen, die in Fällen geschlechterspezifischer Gewalt oder Diskriminierung unterstützen und vermitteln können. Die externen Referenten zogen den Schluss, dass die Häufigkeit geschlechterspezifischer Abwertung, Ausgrenzung und sexueller Übergriffe sowie eine mangelnde Sensibilität in der Bundeswehr hoch erscheine und von einer großen Dunkelziffer auszugehen sei. Sie empfahlen unter anderem Schulungs- und Vernetzungsangebote. Weitere Auflagen dieses Formats am Einsatzausbildungszentrum Schadensabwehr Marine, im Marinefliegerkommando, beim Marinekommando und in der Einsatzflottille 2 sollen folgen.*
- *An der Schule für Feldjäger und Stabsdienst in Hannover widmeten sich Soldatinnen und Soldaten zwei Tage den Schulungsthemen des Jahres und besonders der Allgemeinen Regelung „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten in der Bundeswehr“. Externe Referentinnen und Referenten aus Wissenschaft und Praxis erläuterten den Anwesenden in einer mehrtägigen Seminarreihe Wissenswertes und stellten sich Fragen der Soldatinnen und Soldaten. Auch die Wehrbeauftragte konnte sich im Austausch mit den Feldjägern von der ernsthaften inhaltlichen Auseinandersetzung überzeugen.*

Gespräche auf Truppenbesuchen und Tagungen legten nahe, dass sich nicht alle Einheiten im Berichtsjahr intensiv mit den Vorschriften zum sexualisierten Fehlverhalten befasst haben. Während einige Verbände für ansprechende Formate sorgten, scheinen in anderen keine politischen Bildungsveranstaltungen angeboten oder die Schulungen auf einen kleinen Kreis beschränkt worden zu sein. Um Wirkung zu entfalten, müssen sie jedoch alle Soldatinnen und Soldaten erreichen und verpflichtend sein. Es kommt darauf an, zu verdeutlichen, wo die roten Linien sind und welche Umgangsformen und Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind. Hierzu kann auch eine Belehrung zum Alkoholkonsum in den Bundeswehrliegenschaften gehören. Nicht umsonst ist ein Kapitel der Allgemeinen Regelung und ein Teil ihres Anhangs der **Prävention** sexualisierten Fehlverhaltens gewidmet. Gleich zu Beginn

mahnt die Vorschrift alle Bundeswehrangehörigen zu einem respektvollen Umgang miteinander beizutragen, der die Rechte aller schützt. Positiv fiel in diesem Zusammenhang etwa der folgende Fall auf:

- *Ein Lehrgangsteilnehmer erhielt eine empfindliche Disziplinarbuße aufgrund von mehreren sexistischen Äußerungen, eine davon im Unterricht. Nach Auskunft des Disziplinarvorgesetzten verdeutlichte er ihm zudem die Auswirkungen seines Fehlverhaltens und wirkte auf eine künftige Vermeidung hin. Die Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden über die Pflicht, solche Vorfälle sofort zu melden, unterrichtet und zum Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten sensibilisiert. Diese Sensibilisierung werde nun regelmäßig im Unterricht aufgefrischt. Ferner kam es zu erhöhter Dienstaufsicht.*

Noch besser ist es, wenn Soldatinnen und Soldaten von sich aus couragiert gegen sexuelles Fehlverhalten einschreiten:

- *Ein 19-jähriger Soldat bemerkte während einer Busfahrt den Übergriff eines Mannes auf zwei junge zivile Studentinnen. Um diesen von den Belästigungen abzubringen, setzte er sich zu den beiden und wehrte den anschließenden Angriff des Mannes ab. Er verblieb bis zum Eintreffen der Polizei vor Ort und stand als Zeuge im Strafverfahren zur Verfügung.*

Es kommt immer wieder vor, dass Vorgesetzte davon absehen, sexualisiertes Fehlverhalten zu melden, oder eine Meldung erst viel zu spät vornehmen, nachdem sie bereits Befragungen oder andere Ermittlungen durchgeführt haben. Dieses Verhalten findet keine Grundlage in den geltenden Vorschriften. Danach ist eine Meldung unmittelbar nach Kenntnisnahme und vor der ersten Ermittlungshandlung abzusetzen. Ob der oder die Vorgesetzte den Vorwurf für begründet hält, spielt ausdrücklich keine Rolle. Ein Verstoß gegen die Meldevorschriften ist es, wenn die Ausübung von Druck eine Meldung verhindert oder ihre Rücknahme veranlasst. In die Schulungen zum Meldewesen sollte auch einfließen, dass der Zeitpunkt einer Meldung keinen Einfluss darauf haben darf, wie ernst die betroffene Person genommen wird. Vielmehr kommt es bei sexualisierter Gewalt häufig vor, dass Opfer das Erlittene aus Scham, Furcht vor negativen Folgen oder dem Karriereende, Verdrängung oder aus anderen Gründen erst melden, nachdem sie die Ereignisse etwas verarbeitet haben. Dies als Anzeichen für mangelnde Glaubhaftigkeit oder gar Glaubwürdigkeit zu werten, ist kontraproduktiv und kann zur Viktimisierung oder Retraumatisierung der Betroffenen sowie zu schwindendem Vertrauen in die Vernehmungsperson beitragen. Unter Viktimisierung versteht die Wissenschaft, dass Betroffene von ihrem gesellschaftlichen Umfeld in eine Opferrolle gedrängt werden. Dass spätes Melden die Aufklärung des Vorwurfs erschweren kann, sollten die zur Unterstützung kontaktierten Stellen der Bundeswehr mit den betroffenen Personen besprechen.

Besonders schwerwiegend ist es, wenn sich Vorwürfe sexualisierten Fehlverhaltens gegen Ausbilderinnen und Ausbilder bestätigen:

- *Ein Ausbilder eines Offizierslehrgangs erhielt durch Entscheidung des Truppendienstgerichts ein Beförderungsverbot von 36 Monaten und eine Kürzung der Dienstbezüge für zwölf Monate, weil er sich als Vorgesetzter und Ausbilder mehrfach vorsätzlich sexuell motiviert geäußert und dadurch die Würde einer Soldatin verletzt hatte. In weiteren Fällen hatte er während der Richtschützenausbildung und beim Nachtschießen über die Bordverständigungsanlage derbe Sprüche gemacht. Das Gericht stellte fest, dass es sich um eine „Spirale von Sprüchen“ gehandelt habe und die Vorgesetzten dem Ausbilder keine Grenzen aufgezeigt hätten.*

Vorgesetzte müssen in derartigen Fällen deutliche Zeichen setzen und solches Verhalten umgehend unterbinden. Grundsätzlich sollte gut geschultes, erfahrenes Personal **Vernehmungen** einfühlsam, sensibel und diskret führen. Nicht immer sind Vorgesetzte jedoch ohne Unterstützung in der Lage, objektiv und unvoreingenommen zu agieren. Gut ist daher die frühzeitige Einbindung des Psychosozialen Netzwerks, insbesondere der Truppenpsychologie und des Sozialdienstes, der militärischen Gleichstellungsbeauftragten, der Militärseelsorge oder der Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“. Wenn betroffene und beschuldigte Personen der gleichen Einheit angehören, sollten Vorgesetzte darüber hinaus zu den Ermittlungen externe Beratung beiziehen. Als Unterstützung schlagen die militärischen Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise eine Beteiligung der Feldjäger vor. Das ist ein guter Vorschlag. Dies setzt allerdings voraus, dass die Feldjäger kontinuierlich in Bezug auf die Besonderheiten bei Ermittlungen wegen sexualisierten Fehlverhaltens – ganz besonders zum angemessenen Umgang mit möglichen Betroffenen, zur Fragetechnik und zum Aussageverhalten – geschult werden. Denn bei den Ermittlungen gilt es laut Forschung ganz besonders, eine erneute Viktimisierung und Retraumatisierung der Betroffenen zu vermeiden, Klischees und Stereotypen zu hinterfragen,

unvoreingenommen zu vernehmen und die Betroffenen mit der gebotenen Sensibilität zu behandeln. Auf den Vernehmungspersonen lastet der Druck, das Erlebte für die Betroffenen nicht noch zu verschlimmern. Ein unangemessener Umgang mit Betroffenen kann weitere schwere Folgen haben – etwa Krankheit, Dienstunfähigkeit, einen dauerhaften Vertrauensverlust in die Vorgesetzten oder in die Kameradinnen und Kameraden. Der Umgang direkt nach dem Bekanntwerden des Ereignisses kann entscheidend dafür sein, ob es gelingt, die Betroffenen in der Einheit zu behalten.

Betroffenenschutz ist Führungsaufgabe, wie aus der Allgemeinen Regelung „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten“ unmissverständlich hervorgeht. Mutmaßlich Betroffene sind vor vermeidbaren weiteren Folgen des Vorfalls und der darauffolgenden Straf- und Disziplinarverfahren besonders zu schützen und den Vorgaben entsprechend zu informieren. Das ist auch deshalb bedeutsam, weil der Betroffenenschutz im Disziplinarrecht bisher – anders als im zivilen Strafrecht – immer noch kaum ausgeprägt ist.

Wichtig ist, dass auf nachgewiesene Taten zeitnah Sanktionen folgen. Im Berichtsjahr kam es in einigen Fällen zur **Entlassung** wegen sexualisierten Fehlverhaltens:

- *So vollzog die Bundeswehr im Fall eines Freiwillig Wehrdienst Leistenden zügig die Entlassung aufgrund mehrerer Dienstpflichtverletzungen noch in der Probezeit. Anlass waren Äußerungen mit sexualisiertem oder herabwürdigendem Inhalt, körperliche Berührungen und angedeutete Berührungen von insgesamt vier Kameradinnen über einen Zeitraum von zwei Wochen. Diese hatten, wie andere Zeuginnen und Zeugen auch, sein Verhalten als sexuell belästigend, verstörend oder unangenehm wahrgenommen. Der Soldat erhielt zudem eine Disziplinarbuße. Die Ermittlungen wegen sexueller Belästigung wurden an die zuständige Staatsanwaltschaft abgegeben. Seine letzten Wochen im Dienst absolvierte er räumlich getrennt von den Betroffenen. Die Soldatinnen seien auf Unterstützungsangebote hingewiesen worden.*

Selbst wenn eine einfache Disziplinarmaßnahme – zum Beispiel wegen Verjährung – nicht mehr ausgesprochen werden kann und ein gerichtliches Disziplinarverfahren nicht angezeigt erscheint oder nicht möglich ist, sollten Vorgesetzte den beteiligten Soldatinnen und Soldaten verdeutlichen, dass ihr Verhalten unangemessen war, und sie bei Bedarf im Wege der Dienstaufsicht weiter begleiten.

Nicht in allen Fällen lässt sich sexualisiertes Fehlverhalten nachweisen. Schwierig ist die **Beweisführung** in Fällen sexualisierter Gewalt ganz besonders, wenn Aussage gegen Aussage steht. Dann haben sich die Disziplinarvorgesetzten und gegebenenfalls die Wehrdisziplinaranwaltschaft mit der Glaubhaftigkeit der Aussagen der betroffenen und beschuldigten Personen auseinanderzusetzen. In solchen Fällen kann entscheidend sein, das Vor- und Nachverhalten und die Motivlage der Beteiligten näher zu beleuchten. Dies kann wertvolle Anhaltspunkte dafür bieten, die Glaubhaftigkeit einer Aussage zu beurteilen. Wenn mehrere Zeuginnen und Zeugen unangemessenes Verhalten des oder der Beschuldigten dem Grunde nach bestätigen, erstaunt es, wenn die ermittelnde Dienststelle ohne weitere Begründung pauschal auf „Aussage gegen Aussage“ verweist. Sollte der Vorwurf nicht disziplinar geahndet werden können, aber in den Vernehmungen zutage treten, dass sich die beschuldigte Person grenzwertig verhalten hat, sollten Vorgesetzte zumindest sensibilisieren.

Immer wieder scheitern Beweisführungen am Fehlen objektiver Nachweise für einen Übergriff. Denn gerade bei sexuellen Übergriffen sind Spuren flüchtig. Schon deshalb bedarf es einer Möglichkeit, Spuren sexualisierter Gewalt anonym sichern zu lassen. Dies fordert auch die **Istanbul-Konvention**, welche die Bundesrepublik Deutschland ratifiziert hat. Diese sieht unter anderem die Verpflichtung vor, diskriminierungsfreien Zugang zur Akutversorgung zu schaffen. Dem hat der Gesetzgeber bereits im Jahr 2020 durch eine Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch Rechnung getragen.

- *Probleme gab es bisher bei der Übernahme der Kosten für die anonymisierte Spurensicherung für von sexualisierter Gewalt betroffene Bundeswehrangehörige. Eine Abrechnung der Vergütung für die Akutversorgung über die unentgeltliche truppenärztliche Versorgung setzte nämlich voraus, dass die Soldatin oder der Soldat sich als Leistungsempfängerin oder -empfänger offenbart.*

Nun gibt es vorerst erfreuliche Nachrichten: Nach Auskunft des Ministeriums könne zwar die Kostenübernahme noch nicht einheitlich geregelt werden; vereinfachte Abrechnungswege würden aber geprüft. Um die Anforderungen der Istanbul-Konvention und des Fünften Buches Sozialgesetzbuch zu erfüllen, soll es als Zwischenlösung möglich sein, dass die Anbieter vertraulicher Spurensicherung (beispielsweise Ärztinnen und Ärzte, Kliniken, Forensik und Gerichtsmedizin) bei Bedarf direkt und ohne Angabe des Namens der Betroffenen mit der Heilfürsorgeabrechnungsstelle des Bundesamts für das Personalmanagement der Bundeswehr abrechnen.

Das ist erst einmal ein guter Weg für Bundeswehrangehörige, ganz besonders, wenn sie sich noch nicht entschieden haben, ob sie das Geschehene auch melden wollen.

Es gibt **Wehrdisziplinaranwaltschaften**, die nach Einstellung des Ermittlungsverfahrens einer Staatsanwaltschaft wegen fehlenden hinreichenden Tatverdachts automatisch einstellen, und andere, die – wie es sein sollte – eigene Beweiswürdigungen anhand der Vorschriften für das Disziplinarverfahren vornehmen und eine Verurteilungswahrscheinlichkeit vor dem Truppendienstgericht prüfen. Letzteres ist auch ohne Weiteres zulässig, da sich die jeweilige Bewertung der Strafverfolgungsbehörde nur auf das Strafrecht beschränkt, dienstrechtliche Aspekte jedoch nicht erfasst. Es besteht – anders als bei einem rechtskräftigen Urteil – auch nach der Rechtsprechung keine Bindungswirkung an die tatsächlichen Feststellungen in staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren, sodass die Wehrdisziplinaranwaltschaft nach ihrem eigenen Ermittlungsstand zu entscheiden hat, ob ein Anfangsverdacht oder gar der hinreichende Verdacht eines Dienstvergehens vorliegt. Alle Wehrdisziplinaranwaltschaften sollten entsprechend verfahren.

Meldungen können auch Risiken in sich bergen:

- *Meldende Soldatinnen und Soldaten setzen sich nach wie vor teilweise unmittelbaren negativen Folgen aus, die von Ermittlungen gegen sie wegen falscher Verdächtigung oder unwahrer dienstlicher Meldung über die Kommandierung oder Versetzung bis hin zur Entlassung reichen.*

Es ist jedoch deutlich zu betonen, dass solche Ermittlungen erst dann stattfinden sollten, wenn der Ursprungsvorwurf sexualisierten Fehlverhaltens ausermittelt ist und feststeht, dass es tatsächlich Anhaltspunkte für eine vorsätzliche Falschaussage oder üble Nachrede gibt.

- *Sind Ermittlungen der Wehrdisziplinaranwaltschaft oder der Staatsanwaltschaft noch nicht abgeschlossen, wirft es Fragen auf, wenn Disziplinarvorgesetzte parallel die meldende Person im Rahmen eines einfachen Disziplinarverfahrens wegen des Vorwurfs der falschen Verdächtigung oder der unwahren dienstlichen Meldung belangen.*

Ermittlungen wegen falscher Verdächtigung kommen auch nach Abschluss der Ausgangsermittlungen nur dann in Betracht, wenn erwiesen ist, dass die beschuldigte Person die Tat nicht begangen hat. Konnte der Vorwurf sexualisierten Fehlverhaltens – wie in „Aussage-gegen-Aussage“-Konstellationen häufig – nicht nachgewiesen werden, dürfte es im Einzelfall schwierig sein, eine falsche Verdächtigung zu beweisen. Es ist daher wichtig, dass Disziplinarvorgesetzte in Schulungen und Sensibilisierungen durch die Rechtsberatung auch hierauf besonders hingewiesen werden, damit sie – etwa auf Beschwerde der oder des Beschuldigten hin – nicht automatisch mit Ermittlungen gegen die meldende Person reagieren.

Soldatenbeteiligung

Das Soldatenbeteiligungsgesetz regelt die Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte von Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr. Es zielt darauf ab, sie in Entscheidungsprozesse einzubinden und stellt sicher, dass sie innerhalb der hierarchischen Struktur des Militärs ein Mitspracherecht in Angelegenheiten haben, die ihren Dienst und ihre Lebensbedingungen betreffen. Die Soldatenbeteiligung gehört damit zum Wesenskern der Inneren Führung. Sie fördert ein positives Dienstklima, stärkt das Vertrauensverhältnis zwischen den Soldatinnen und Soldaten sowie ihren Vorgesetzten und trägt so zu einem konstruktiven Arbeitsklima und damit zur Zufriedenheit und Motivation der Truppe bei. Voraussetzung hierfür sind stets aktuelle und fundierte Rechtskenntnisse sowohl aufseiten der Vorgesetzten als auch aufseiten der Vertrauenspersonen und der Mitglieder der Personalvertretungen. Zudem ist es gerade in Zeiten von tiefgreifenden Veränderungen der Sicherheitsarchitektur unerlässlich, dass Vorgesetzte aller Ebenen und insbesondere auch das Verteidigungsministerium die Beteiligungsgremien frühzeitig, umfassend und vertrauensvoll über anstehende Veränderungen informieren. Außerdem müssen die Beteiligungsgremien die Gelegenheit erhalten, ihre Rechte einzufordern. Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass ihre Argumente in die Entscheidungsfindung einfließen. Bei der im Berichtsjahr erfolgten Umstrukturierung der Bundeswehr und der Arbeit der Task Force Personal ist die Beteiligung beispielhaft gut gelungen, was nicht zuletzt dem großen Engagement des Gesamtvertrauenspersonenausschusses und aller Beteiligungsgremien sowie dem guten Austausch auf allen Ebenen zu verdanken ist. Dies war gewiss auch ein Grund für die zügige Umsetzung der neuen Struktur sowie der Einzelmaßnahmen der Task Force Personal.

Lebensrettungs- und Hilfsaktionen

Zu den Aufgaben und dem Auftrag der Soldatinnen und Soldaten gehört es unter anderem auch, flexibel auf Unvorhergesehenes reagieren zu können. Die Ausbildung in der Bundeswehr umfasst daher ebenfalls ein sicheres und zielorientiertes Auftreten in Notlagen. Entsprechend ist die Entscheidungskompetenz in Situationen großen Drucks und teilweise unter Gefahr für das eigene Leben bei den Angehörigen der Streitkräfte besonders stark ausgeprägt. Zusätzlich sind Soldatinnen und Soldaten hervorragend in Erste-Hilfe-Maßnahmen ausgebildet. Diese Fähigkeiten nutzen sie, um oftmals in vieler Art von Notsituationen engagiert und mutig einzuschreiten und Hilfe zu leisten.

Im Berichtsjahr erhielt die Wehrbeauftragte durch das **Meldewesen zur Inneren und Sozialen Lage (ISoLa)** in insgesamt 259 Fällen Kenntnis von herausragenden Leistungen, bei denen Bundeswehrangehörige mit ihrem entschlossenen Handeln anderen Menschen geholfen haben. Das Spektrum der Sachverhalte ist hierbei groß: Im Dienst und in der Freizeit, sowohl im Inland als auch im Ausland, zeigen die Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform Zivilcourage und retteten in mindestens 57 – der Wehrbeauftragten bekannten – Fällen anderen Personen das Leben.

Oftmals ist in der Gesellschaft gar nicht bekannt, dass mutige Soldatinnen und Soldaten bei bundesweit bekannten traurigen Schlagzeilen stumm im Hintergrund Hilfe leisteten. So auch im Berichtsjahr:

- *Ein Obergefreiter befand sich beim Festival der Vielfalt in Solingen, als der grausame Anschlag drei Menschen tötete und acht verletzte. Er führte mit Unterstützung des Malteser Hilfsdienstes unmittelbar nach der Tat Wiederbelebungsmaßnahmen durch.*
- *Kurz nach dem Einsturz der Terrasse eines Beachclubs auf Mallorca begab sich der zum Ereigniszeitpunkt unmittelbar neben der Lokalität anwesende Oberstabsgefreite mit weiteren Helferinnen und Helfern zweimal – unter Einsatz seines eigenen Lebens und noch vor Eintreffen der örtlichen Einsatzkräfte – in den eingestürzten Club und barg eine verschüttete Person.*

Den Soldatinnen und Soldaten, die ohne viel Aufhebens Mitmenschen unterstützen, schützen und retten, gilt größter Dank und höchster Respekt. Vor allem, weil viele ihr jeweiliges Handeln als ganz selbstverständlich betrachten:

- *Eine Soldatin, die Zeugin eines schweren Skiunfalls geworden war, rettete durch unverzüglich eingeleitete Erste-Hilfe-Maßnahmen dem Verunglückten das Leben. Die Dankesleistungen der Familie lehnte sie kategorisch ab. Für die Soldatin war die Leistung lediglich das, was jeder tun müsse.*

Vorbildlich handelten die Bundeswehrangehörigen in einem Karrierecenter. Auch im Nachgang der Assessmentverfahren sorgen sie für das Wohl der Bewerberinnen und Bewerber und retteten im Berichtsjahr somit ein Leben:

- *In seinem Eignungsfeststellungsverfahren klagte ein Bewerber über Unwohlsein, sodass der behandelnde Arzt für ihn den Abbruch des Assessments anordnete. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Karrierecenters boten ihm daraufhin an, eine Nacht zur Erholung zu bleiben. Stündlich besuchten sie ihn auf der Stube, um sich nach seinem Gesundheitszustand zu erkundigen. Beim vierten Kontrollgang riefen sie aufgrund des sehr schlechten Allgemeinzustands den Notarzt. Im Krankenhaus kam es zu einer Notoperation. Wäre der Bewerber nach Hause gefahren und wäre er nicht stündlich auf der Stube aufgesucht worden, hätte er nach Angaben der Fachärzte nicht überlebt.*

Den Großteil der gemeldeten Vorkommnisse bildeten im Berichtsjahr die Hilfeleistungen bei **Verkehrsunfällen**, von denen die Wehrbeauftragte 167-mal Kenntnis erhielt. Hier zeigten die Soldatinnen und Soldaten, die Zeuginnen und Zeugen eines Verkehrsunfalles waren oder als erstes beim Unfallort erschienen, stets vorbildliches Verhalten:

- *Zumeist vor Eintreffen der zivilen Rettungskräfte übernahmen sie die Koordination der Gesamtsituation durch die Absicherung des Verkehrs, setzten den Notruf ab, wiesen anwesende Passantinnen und Passanten sowie weitere Ersthelferinnen und Ersthelfer in konkrete Aufgaben ein, führten eine Triage der verletzten Personen durch und sorgten für die notwendige medizinische Erstversorgung.*

Zudem leisteten die Soldatinnen und Soldaten oftmals psychische Unterstützung für traumatisierte Zeuginnen und Zeugen oder Angehörige am Unfallort. Die im Nachgang an das Unfallgeschehen in Einzelfällen erfolgte Einbindung des psychosozialen Netzwerkes oder die Information der Truppenpsychologie durch die meldende

Einheit ist in solchen Fällen für die hilfeleistenden Soldatinnen und Soldaten wichtig und sollte zum Regelfall werden.

Auch im Alltag schreiten Soldatinnen und Soldaten couragiert für ihre Mitmenschen ein – im Berichtsjahr in 67 Fällen. Dazu zählen beispielsweise das gezielte Eingreifen bei Schlägereien Dritter, teilweise durch Inkaufnahme eigener Verletzungen, die Rettung Ertrinkender, das Verhindern von Ladendiebstählen sowie Erste Hilfe in der Nachbarschaft und auf Zugfahrten. Besonders herausragend ist der Einsatz, wenn sich Soldatinnen und Soldaten selbst in konkrete Lebensgefahr begeben, um Dritte zu retten. Folgendes Beispiel steht exemplarisch für die zahlreichen ähnlichen Fälle, von denen die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr Kenntnis erhielt:

- *Ein Unteroffizier bemerkte einen Wohnungsbrand in einem vierstöckigen Nachbarhaus und eilte unmittelbar zur Alarmierung und Evakuierung der dort lebenden Personen. Beim Versuch einen bewegungs- eingeschränkten Mann über das Treppenhaus aus dem Obergeschoss zu retten, versperrten Flammen und Rauch den Fluchtweg. Der Soldat brachte sich und den Geretteten bis zum Eintreffen der Feuerwehr auf einem Balkon in Sicherheit. Unter Einsatz seines eigenen Lebens trug er maßgeblich dazu bei, dass insgesamt neun Personen das Haus rechtzeitig verlassen konnten.*

Eine entsprechende **Würdigung** ist in solchen Fällen angebracht. Diese kann in Form von einer förmlichen Anerkennung beim Antreten der Einheit erfolgen, durch Gewährung von Sonderurlaub oder in besonderen Fällen durch die Verleihung des Ehrenkreuzes in Gold oder Silber mit rotem Rand für Rettungstaten und Erste Hilfe im Inland. Die Ehrenzeichen der Bundeswehr sind ein Dank der Demokratie an die Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform, die durch ihren besonderen Einsatz mehr getan haben als nur ihre Pflicht. Richtig und wichtig ist daher, dass die Bundeswehr im Berichtsjahr solche Ehrenkreuze in insgesamt 45 Fällen verlieh. Das ist Ausdruck einer gelebten Inneren Führung.

12. Erinnerungskultur und Traditionspflege

Die Erinnerungskultur und die Traditionspflege in der Bundeswehr sind wichtige Bestandteile der militärischen Identität und des Selbstverständnisses der deutschen Streitkräfte. Sie dienen der Vermittlung von Werten, der Schaffung eines gemeinsamen Bewusstseins und der Pflege des historischen Erbes der Bundeswehr. Wie die Streitkräfte mit ihrer eigenen Geschichte und der Geschichte Deutschlands umgehen, ist dabei wesentliches Element der Erinnerungskultur. Die Bundeswehr hat auf der Basis ihrer nunmehr fast siebenjährigen Geschichte eine eigene Identität entwickelt.

Die Traditionspflege umfasst die Weitergabe und Pflege von Bräuchen, Werten und historischen Bezügen, die als identitätsstiftend für die Truppe angesehen werden. Traditionen dienen dazu, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und der Kontinuität zu schaffen. Entsprechend hatte die damalige Verteidigungsministerin im Jahr 2018 den neuen, überarbeiteten **Traditionserlass** der Bundeswehr unterzeichnet. Da Traditionspflege und historische Bildung Führungsaufgaben sind, ist es Ziel des Traditionserlasses, dass Führungskräfte sowie alle militärischen und zivilen Angehörigen der Bundeswehr mehr Handlungssicherheit im Umgang mit der Tradition der Bundeswehr erhalten.

Trotzdem kommt das Thema Traditionspflege in der Bundeswehr seither nicht ohne Kontroversen hinsichtlich der Wertebindung aus. Der Traditionserlass aus dem Jahr 2018 betont, dass die Wehrmacht dem nationalsozialistischen Unrechtsregime diene und in dessen Verbrechen schuldhaft verstrickt war, die in ihrem Ausmaß, in ihrem Schrecken und im Grad ihrer staatlichen Organisation einzigartig in der Geschichte sind. Weiter erkennt der Erlass an, dass die Wehrmacht im Zweiten Weltkrieg zu einem Instrument der rassenideologischen Kriegsführung wurde. Er kommt daher folgerichtig zu dem Schluss, dass der verbrecherische nationalsozialistische Staat keine Tradition begründen kann und für die Streitkräfte eines demokratischen Rechtsstaates die Wehrmacht als Institution wie auch ihre Truppenverbände und Organisationen, die Militärverwaltung und der Rüstungsbereich nicht traditionswürdig sein können. Der Erlass betont zugleich, dass die Aufnahme einzelner Angehöriger der Wehrmacht in das Traditionsgut der Bundeswehr grundsätzlich möglich sei. Voraussetzung hierfür sei immer eine eingehende Einzelfallbetrachtung sowie eine sorgfältige Abwägung. Dieses Abwägen müsse die Frage persönlicher Schuld berücksichtigen und eine Leistung zur Bedingung machen, die vorbildlich oder sinnstiftend in die Gegenwart wirke, etwa die Beteiligung am militärischen Widerstand gegen das nationalsozialistische Regime oder besondere Verdienste um den Aufbau der Bundeswehr.

Vor diesem Hintergrund gab das Ministerium im Juli 2024 ergänzende Hinweise zu den Richtlinien zum Traditionsverständnis und zur Traditionspflege der Bundeswehr heraus. Es führte als Begründung die Klarstellung

zur Auslegung des Traditionserlasses an. Maßgeblich sei die Frage, wie der in dem Erlass genannte Wertemaßstab auszulegen sei, ebenso wie der Spielraum für traditionsstiftende Beispiele militärischer Exzellenz auch außerhalb der bundeswehreigenen Geschichte. Die ergänzenden Hinweise stießen in der Öffentlichkeit und im Rahmen von Eingaben an die Wehrbeauftragte auf deutliche Kritik. Das Bundesministerium der Verteidigung setzte die ergänzenden Hinweise einen Monat später wieder außer Kraft, um aufgekommene Zweifel an der Wertebindung des Traditionsverständnisses der Bundeswehr auszuräumen und ein klares Bekenntnis zu den zentralen Bezugspunkten des Traditionsverständnisses, den Festlegungen zu traditionswürdigem Verhalten und der Verpflichtung der Bundeswehr auf die freiheitlichen und demokratischen Zielsetzungen der Bundesrepublik Deutschland zu unterstreichen.

Ein gelungenes Beispiel gelebten **Traditionsverständnisses** zeigt sich an der Marineschule Mürwik, die mit besonderem Engagement die historische Aula sowie den dazugehörigen Aulavorraum neu gestaltet:

- *Die umstrittene Büste von Admiral Rolf Johannesson ist dort ausgestellt und kontextualisiert. Er gilt als einer der Gründerväter der Marine der Bundeswehr, wird aber kritisch gesehen wegen eines von ihm als Gerichtsherr bestätigten Todesurteil gegen drei Soldaten in der Endphase des Zweiten Weltkrieges. Mit dem Hinterkopf zum Eingang ist die Büste auf einem Sockel mit Schubladen platziert, die gelungen über verschiedene Brüche in seiner Biographie und über seinen Wandel nach dem Zweiten Weltkrieg informieren.*

Es bleibt festzuhalten, dass Erinnerungskultur und Traditionspflege für die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr im täglichen Dienst wichtig sind. Gedenkveranstaltungen, wie beispielsweise alljährlich zum Volkstrauertag, sind feste Bestandteile des militärischen Lebens und tragen zur kollektiven Identitätsbildung bei. Diesbezüglich kommt vor allem den Orten der Erinnerung eine besondere Bedeutung zu, wie beispielsweise dem Ehrenmal der Bundeswehr auf dem Gelände des Verteidigungsministeriums in Berlin, der Gedenkstele mit elektronischem Gedenkbuch vor dem Sitzungssaal des Verteidigungsausschusses im Deutschen Bundestag oder dem Wald der Erinnerung in Schwielowsee, dessen zehnjähriges Bestehen im vergangenen Jahr im Beisein der Wehrbeauftragten mit einem Festakt gewürdigt wurde.

Die Museumslandschaft der Bundeswehr ist international nahezu einzigartig. Wie ambitioniert deren Ausstellungen sind, davon konnte sich die Wehrbeauftragte im letzten Jahr beim Besuch der Sonderausstellung „Prinzip Held*. Von Heroisierungen und Heroismen“ im Militärgeschichtlichen Museum in Berlin-Gatow überzeugen, die zu Recht auf große positive Resonanz stieß.

Viele Verbände und Organisationen bemühen sich ebenfalls um eine größere Sichtbarkeit der Bundeswehr, ihrer Geschichte und ihrer Soldatinnen und Soldaten in der Öffentlichkeit. So fand im Jahr 2024 nunmehr bereits zum siebten Mal der jährlich vom Reservistenverband mit Unterstützung der Bundeswehr und des Deutschen Bundeswehrverbandes organisierte **Marsch zum Gedenken** statt. Sehr viele Soldatinnen und Soldaten sowie Reservedienst Leistende marschierten 117 Kilometer durch Brandenburg und Berlin, um an 117 gefallene Kameradinnen und Kameraden zu erinnern, die seit dem ersten Auslandseinsatz außerhalb des NATO-Territoriums ihr Leben gelassen haben. Zudem wurde der Marsch zur Erinnerung an die Soldatinnen und Soldaten sowie die zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die infolge der Ausübung ihres Dienstes ihr Leben verloren, noch einmal um 3.400 Meter verlängert. Der Marsch, der ganz bewusst in der Öffentlichkeit stattfindet und bei dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer je ein Namensband der Verstorbenen an der Brust tragen, gibt den im Dienst für die Gesellschaft Gestorbenen einen gebührenden Platz im öffentlichen Gedenken.

Auch beim sogenannten **14k3-Marsch** wurde im Frühjahr 2024 an gefallene Soldaten erinnert. Dieser Marsch findet im Gedenken an die drei Kameraden statt, welche beim Karfreitagsgefecht am 2. April 2010 in Afghanistan im Einsatz ihr Leben lassen mussten. Die Idee hierzu kam ursprünglich zum zehnten Jahrestag von einer privaten Initiative ehemaliger Soldaten und wird noch heute von ehemaligen Soldatinnen und Soldaten organisiert. Laut Angaben der Veranstalter sollen im Berichtsjahr über 16.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an mehr als 100 Orten in ganz Deutschland den gefallenen Kameraden des Karfreitagsgefechts gedacht haben.

Darüber hinaus sind die Soldatenwallfahrten, Soldatengottesdienste, Verabschiedungsapelle, die Kriegsgräberfürsorge und nicht zuletzt die Auftritte der Musikkorps der Bundeswehr zu nennen. Vom Großen Zapfenstreich über Benefizkonzerte und Platzkonzerte bis zu nationalen und internationalen Musikfestivals – die zehn regionalen Musikkorps und die vier Musikkorps mit besonderen Aufgaben, unter anderem die Big Band der Bundeswehr, leisten Herausragendes. Allein das Stabsmusikkorps ist fast 300-mal im Jahr gefordert.

Gut ist, dass wieder vermehrt **Feierliche Gelöbnisse** in der Öffentlichkeit stattfinden:

- *Die Wehrbeauftragte nahm im Berichtsjahr an verschiedenen Gelöbnissen teil, unter anderem beim Aufklärungsbataillon 13 in Eisenach sowie beim Artillerielehrbataillon 325 und beim Panzerlehrbataillon 93, beide in Munster. Daneben besuchte sie den Festakt und das Feierliche Gelöbnis zum 69. Geburtstag der Bundeswehr am 12. November 2024, das erstmals außerhalb der Bundeshauptstadt in Hannover stattfand und künftig rotierend in den Landeshauptstädten veranstaltet werden soll. Am 80. Jahrestag des gescheiterten Hitler-Attentats am 20. Juli 2024 folgte sie der Einladung des Jägerbataillons 91 nach Rotenburg an der Wümme, wo Rekrutinnen und Rekruten des Verbandes gemeinsam mit dem Versorgungsbataillon 141 aus Munster und dem Sanitätsregiment 4 aus Rheine bei einem feierlichen Appell ihr Gelöbnis ablegten.*

Ein weiterer Baustein der Erinnerungskultur und Traditionsvermittlung der Bundeswehr im öffentlichen Raum sind Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen. Insbesondere das **Stauffenberg-Gedenkjahr** hat 2024 hierzu zahlreiche Gelegenheiten geboten:

- *Zum 80. Jahrestag des 20. Juli 1944 führte die Offizierschule des Heeres in Dresden vier öffentliche Podiumsdiskussionen durch. Unter Leitfragen zu Vorbildern, Traditionen, Erinnerungskultur und dem Begriff des Widerstands sowie zur Erinnerungsarbeit heute sprachen und diskutierten neben der Wehrbeauftragten weitere Fachleute aus Wissenschaft, Politik, dem Beirat Innere Führung und der politischen Bildungsarbeit untereinander, aber insbesondere mit den Soldatinnen und Soldaten sowie der Bevölkerung.*

Zu einer kritischen und pädagogisch wertvollen Auseinandersetzung mit der deutschen Geschichte und den Traditionen der Bundeswehr tragen exzellente Ausstellungen bei. Über die sehenswerte Dauerausstellung hinaus, präsentierte die Gedenkstätte Deutscher Widerstand in Berlin im letzten Jahr die viel beachtete Sonderausstellung „Frauen im Widerstand gegen den Nationalsozialismus“. Neben den großen bundeswehreigenen militärgeschichtlichen Museen in Dresden oder dem Luftwaffenmuseum in Berlin-Gatow vermitteln die weit über 100 **Militärgeschichtlichen Sammlungen** und Regionalausstellungen des Museums- und Sammlungsverbundes der Bundeswehr in den Dienststellen im besten Falle öffentlichkeitswirksam die Geschichte der Truppe an einem Standort. Zu Recht weist die Bundeswehr dem Sammlungswesen große Bedeutung zu. Die Wehrbeauftragte hat im Berichtsjahr im Rahmen ihrer Truppenbesuche an vielen Standorten diese Sammlungen und Ausstellungen besucht, so in Bischofswiesen, Hammelburg, Wildflecken und Stadtallendorf. Allerdings leiden zahlreiche Sammlungen viel zu oft unter Personalmangel sowie begrenzten Haushaltsmitteln.

Neben dem oft herausragenden Engagement der Sammlungsleiterinnen und -leiter sind zudem die Dienststellenleitungen ein Schlüssel zum Erfolg der Militärgeschichtlichen Sammlungen. Die dafür erforderliche enge Abstimmung ist leider nicht immer gegeben:

- *Eine Sammlungsleiterin wandte sich an die Wehrbeauftragte und berichtete über erhebliche Missstände in der Zusammenarbeit zwischen ihr und ihrem Dienststellenleiter. Im Raum standen unter anderem Fehler bei der Aussonderung von Material und die Verletzung der Dienstaufsichtspflicht. Das Vertrauensverhältnis war gestört und die Sammlungsarbeit litt.*

Hilfreich erwies sich in diesem Fall der Kontakt zum **Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften** der Bundeswehr sowie zum Militärhistorischen Museum der Bundeswehr. Letzteres bietet fachspezifische Fortbildungen und weitergehende Unterstützung einzelner Sammlungen primär für museums- und ausstellungsfachliche Belange an. Auch der Museums- und Sammlungsverbund arbeitet unkompliziert und pragmatisch. Dienststellenleiterinnen und -leiter müssen sich in Fällen wie dem oben genannten Beispiel gegenüber der nächsthöheren Dienststelle verantworten, zu der auch der übergeordnete Sammlungsbeauftragte gehört.

Das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr bietet bei der **Kontextualisierung** historischer Exponate an Standorten der Bundeswehr sein zuverlässiges Wissen an. Ein gutes Beispiel hierfür ist im Schloss Oranienstein in Diez zu finden:

- *Am Sitz des Kommandos Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung erinnert seit 1997 eine Tafel an die im Zweiten Weltkrieg gefallenen ehemaligen Schüler der Nationalpolitischen Erziehungsanstalt. Für den historisch Unkundigen erschloss sich der Kontext dieser Tafel zunächst nicht. Auf Anregung der Wehrbeauftragten gibt nun eine durch das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr verfasste erklärende Tafel in verständlicher Sprache Auskunft über die Unterbringung der Nationalpolitischen Erziehungsanstalt im Schloss und informiert über den Hintergrund der Anbringung der Gedenktafel.*

Im Gegensatz zu Bildern, Gedenktafeln, historischem Bauschmuck oder Büsten entziehen sich **Kasernennamen** allerdings einer Kontextualisierung. Sie sollen vielmehr den Zusammenhalt und das Identitätsgefühl stärken. Seit 2018 regelt der Traditionserlass, nach welchen Kriterien Namen zu vergeben sind. Seitdem hat sich die Bundeswehr von zahlreichen Namensgebern ihrer Liegenschaften getrennt, wie auch im Berichtsjahr:

- *Die Liegenschaft der Marineschule Bremerhaven heißt inzwischen „Admiral Brommy Kaserne“ – nach dem Befehlshaber der Reichsflotte 1849, der ersten gesamtdeutschen Marine.*

Ein voller Erfolg sind Namensgebungen insbesondere dann, wenn der neue Name der Liegenschaft die eigene fast 70-jährige Tradition der Bundeswehr aufgreift:

- *Das Gebäude des Trainings- und Ausbildungszentrums der Luftwaffe auf dem ehemaligen Flugplatz Husum-Schwesing ist nach einem ehemaligen Inspekteur der Luftwaffe, Generalleutnant Mende, benannt. Mende hatte sich unter anderem beim Prozess der Eingliederung der Nationalen Volksarmee in die Bundeswehr Verdienste erworben.*

Ob der Name Hindenburg den im Traditionserlass geforderten hohen Ansprüchen gerecht wird, ist eine Frage, die sich die Bundeswehr zu Recht in Munster stellt:

- *Die größte Kaserne des Heeres heißt Hindenburg-Kaserne. Der vom Inspekteur Heer angewiesene und vor Ort im Berichtsjahr eingeleitete behutsame Prozess der Umbenennung ist richtig. Die Suche nach einem neuen Kasernennamen obliegt den Soldatinnen und Soldaten. Begleitet von der Expertise des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr werden auch die Standortangehörigen miteinbezogen.*

Ein zu unterstützender, guter Vorschlag kommt von einer Berliner Bezirksbürgermeisterin. Dessen Umsetzung würde zu mehr Repräsentanz von Frauen in der Namensgebung von Kasernen führen:

- *Sie möchte den Namen der zum Bezirk Mitte gehörenden Julius-Leber-Kaserne um den Namen Annedore Leber ergänzen. Diese war die Ehefrau von Julius Leber und ebenfalls im Widerstand gegen die nationalsozialistische Unrechtsherrschaft engagiert.*

Die Traditionspflege in der Bundeswehr steht weiterhin vor der Herausforderung, eine Balance zwischen der Bewahrung von Traditionen und der kritischen Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit zu finden. Die Bundeswehr hat den Auftrag, sich fortlaufend mit ihrer Geschichte auseinanderzusetzen und sicherzustellen, dass die vermittelten Werte und Traditionen mit den demokratischen Grundsätzen Deutschlands vereinbar sind. Das Thema bleibt eine komplexe und sensible Angelegenheit, die von der Notwendigkeit geprägt ist, historische Verantwortung zu übernehmen und gleichzeitig eine positive, zukunftsorientierte militärische Identität zu fördern.

13. Rechtspflege und Rechtsverstöße

Die Rechtspflege der Bundeswehr umfasst die Truppendienstgerichte, die Wehrdisziplinaranwaltschaften, die Rechtsberatung in allen dienstlichen Rechtsangelegenheiten – insbesondere im Wehrrecht – sowie die Rechtslehre in den Streitkräften. Das Wehrdisziplinarrecht soll ausschließlich dazu beitragen, einen ordnungsgemäßen Dienstbetrieb aufrechtzuerhalten. Dies kann die Bundeswehr sowohl durch Lob und Anerkennung als auch durch Tadel beziehungsweise disziplinare Maßregelung bei Verstößen erreichen. Insoweit unterscheidet sich das Disziplinarrecht in seiner Zielrichtung vom allgemeinen Strafrecht. Während die Strafe als Folge eines Verstoßes gegen die allgemeine Rechtsordnung vor allem begangenes Unrecht sanktioniert, dient die Disziplinarmaßnahme dazu, die Integrität, das Ansehen sowie die militärische Ordnung der Bundeswehr sicher- oder wiederherzustellen. Ist der Verbleib von Soldatinnen und Soldaten für einen geordneten Dienstbetrieb nicht mehr tragbar, so ist zum Schutz der militärischen Ordnung ihre Entfernung aus dem Dienstverhältnis im gerichtlichen Disziplinarverfahren möglich.

Truppendienstgerichte und Wehrdisziplinaranwaltschaften

Bei den Truppendienstgerichten waren zum Ende des Berichtsjahres 19 der insgesamt 20 Kammern sowie 78,5 Prozent der Dienstposten in den Geschäftsstellen besetzt. Das Verteidigungsministerium verfolgte seinen ursprünglich angedachten Ansatz, die Besetzung der Kammern der Truppendienstgerichte mit Richterinnen und

Richtern aus der Landesjustiz im Wege der Abordnung zu erreichen, mit Blick auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht weiter. Dieses hatte anknüpfend an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgericht Ende 2023 festgestellt, dass die Abordnung einer Richterin oder eines Richters unter Übertragung des Vorsitzes einer Kammer ohne Angabe eines die Abordnung tragenden Grundes zu einer fehlerhaften Besetzung des Spruchkörpers und somit zu einer Verletzung des Rechts auf den gesetzlichen Richter führe. Wegen der Bedeutung der richterlichen Unabhängigkeit seien Gerichte grundsätzlich mit hauptamtlich und planmäßig endgültig angestellten Richterinnen und Richtern zu besetzen. Ausnahmen davon seien aus zwingenden Gründen möglich. Die starke Belastung eines Gerichts sei dabei kein ausreichend zwingender Grund.

Außerdem setzte sich auch im Berichtsjahr die bereits Ende 2023 feststellbare positive Entwicklung bei den **Erledigungszahlen** fort. Die Statistik zeigt, dass die durchschnittliche Dauer gerichtlicher Disziplinarverfahren bei Entscheidungen durch Disziplinargerichtsbescheid 18 Monate (2023: 23) und bei Entscheidungen durch Urteil 29 Monate (2023: 31) betrug. Die durchschnittlich weiterhin lange Verfahrensdauer resultiert vor allem aus Altverfahren, die beispielsweise in einem Fall 13 Jahre betrug. Da die Truppendienstkammern mittlerweile fast vollständig besetzt sind, bleibt zu hoffen, dass sie die Altverfahren nunmehr zügig abschließen.

Denn je länger die **Verfahrensdauer** ist, desto schwieriger wird es, die entsprechenden Sachverhalte aufzuklären:

- *Ein Soldat, dem vorgeworfen wurde, im Mai 2018 gegenüber zwei Kameraden das Lied „SS marschiert ins Feindesland“ vorgespielt zu haben, wurde freigesprochen, nachdem in der Hauptverhandlung im Juni 2024 keiner der Zeugen mehr Erinnerungen daran hatte, welches Lied auf wessen Handy abgespielt wurde und wer die Musik am Ende ausschaltete.*

Jede Verzögerung der Ermittlungen kann dazu führen, dass die Wahrheitsfindung aufgrund der nachlassenden Erinnerung von Zeuginnen und Zeugen erschwert ist. Um im Sinne des Disziplinarrechts effektiv erzieherisch wirken zu können, muss die tatsächliche disziplinare Ahndung auch zeitnah zur Tat erfolgen. Denn je mehr Zeit nach dem Dienstvergehen verstrichen ist, desto geringer ist die Akzeptanz für eine disziplinare Ahndung. Zudem kann jede unnötige Verzögerung der militärischen Ordnung und Disziplin schaden. Hinzu kommt, dass auch für die Soldatin oder den Soldaten die Dauer des Verfahrens belastend sein kann. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn sie sich auf die aktuelle oder künftige Verwendung auswirkt, beispielsweise durch eine Herauslösung aus der bisherigen Verwendung oder das Förderungsverbot während laufender disziplinarer Ermittlungen. Insoweit ist die beschleunigte Behandlung disziplinarer Angelegenheiten auch Ausdruck der Fürsorge der Disziplinarvorgesetzten. Schließlich gilt das **Beschleunigungsgebot** für alle am Disziplinarverfahren Beteiligten, also für die Disziplinarvorgesetzten, für die Beamtinnen und Beamten der Wehrdisziplinaranwaltschaften sowie für die Richterinnen und Richter der Wehrdienstgerichte.

- *Beunruhigend ist dagegen die Mitteilung einer Kammer des Truppendienstgerichts Nord vom Dezember 2024, wonach eine Terminierung eines seit Oktober 2023 angeschuldigten Verfahrens im Jahr 2025 nicht mehr möglich sein werde.*

Der personelle Besetzungsstand in der **Rechtspflege** der Bundeswehr ist mit 90 Prozent im Berichtsjahr als sehr positiv zu bewerten, zumal im zweiten Halbjahr 2024 durch die Errichtung des Operativen Führungskommandos der Bundeswehr 22 neue Dienstposten ab der Besoldungsstufe A 15 geschaffen wurden. Kritikwürdig ist jedoch, wenn die Wehrdisziplinaranwaltschaften bei parallellaufenden Strafverfahren nicht alle Möglichkeiten der Wehrdisziplinarordnung ausschöpfen:

- *So hat beispielsweise eine Wehrdisziplinaranwaltschaft ein gerichtliches Disziplinarverfahren gegen einen sich seit Januar 2022 wegen erpresserischen Menschenraubs, versuchten Totschlags und gefährlicher Körperverletzung in Untersuchungshaft befindlichen Soldaten nicht eingeleitet. Sie ging davon aus, dass infolge des zu erwartenden Strafmaßes durch das strafgerichtliche Urteil der Soldat ohnehin kraft Gesetzes entlassen werde. Damit hat sie allerdings zwei Jahre lang die Möglichkeit nach § 126 Wehrdisziplinarordnung versäumt, die Dienstbezüge des Soldaten in Höhe von 50 Prozent einzubehalten.*

Erst durch mehrmalige Nachfrage und Hinweis auf diese Vorschrift durch das Amt der Wehrbeauftragten hat die Wehrdisziplinaranwaltschaft das gerichtliche Disziplinarverfahren im Mai 2024 eingeleitet und angeordnet, die Dienstbezüge entsprechend zu kürzen. Damit war eine Kürzung aber nur noch für fünf Monate möglich, bevor das Dienstverhältnis des Soldaten im September 2024 wegen der rechtskräftigen Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von über fünf Jahren endete. Auch das Bundesministerium der Verteidigung stellte zu diesem Vorgang fest,

dass eine Einleitung und damit die Kürzung der Dienstbezüge bereits erheblich früher hätten erfolgen können und müssen.

Dass eine richtige Priorisierung der Vorgänge möglich und sinnvoll ist, zeigt hingegen folgender Fall:

- *Im März 2024 erhielt eine Wehrdisziplinaranwaltschaft Kenntnis von einem durch einen Oberstabsgefreiten möglicherweise begangenen Verbrechen. Bereits zwei Wochen später teilte der zuständige Wehrdisziplinaranwalt mit, dass eine Besuchsgenehmigung für den Kompaniechef in der Untersuchungshaft erwirkt werde, um dem Soldaten die Einleitungsverfügung in Verbindung mit der Anordnung über die Kürzung der Dienstbezüge nach § 126 Wehrdisziplinarordnung aushändigen zu können. Die Einleitung des gerichtlichen Verfahrens konnte dann schon im Mai 2024 mit Aushändigung der Einleitungsverfügung erfolgen.*

Eine entsprechende Sensibilisierung aller Wehrdisziplinaranwaltschaften wäre sinnvoll.

Die Refokussierung der Bundeswehr auf die Landes- und Bündnisverteidigung bedeutet, dass auch die Rechtspflege auf neue, sich hieraus ergebende Rechtsfragen vorbereitet sein muss. Dazu gehört beispielsweise das fachliche Wissen zu und die Sicherheit im Umgang in **operativer Führung**, welche sich bei Szenarien der Landes- und Bündnisverteidigung ergeben können. Das Ministerium hat daher ein modular gestaltetes Qualifizierungskonzept „Qualifizierungsmaßnahmen im operativen Recht“ (QuMoR) entwickelt. Dies soll die Angehörigen der Rechtspflege – insbesondere die zivilen und militärischen Rechtsberaterinnen und Rechtsberater – in die Lage versetzen, eine fachlich fundierte Beratungsleistung gegenüber der militärischen Führung aller Ebenen bei der Planung und Durchführung militärischer Operationen zu erbringen. Dazu gehört auch die Unterstützung bei der Auswertung, Ausbildung und Übung. Zukünftig sollen alle Angehörigen der Rechtspflege diese Module absolvieren. Bereits in diesem Jahr umfassten bestehende Trainings der Rechtspflege Inhalte der QuMoR-Module. Ab 2025 starten diese als Pilottrainings unter Federführung der Zentralen Ausbildungseinrichtung der Rechtspflege.

Vor allem die Rechtslehrerinnen und Rechtslehrer der Truppschulen führen im Rahmen der Ausbildungsmission für die ukrainischen Soldatinnen und Soldaten (EUMAM UA), die zur militärischen Ausbildung nach Deutschland kommen, einen zwei- bis vierstündigen Grundlagenunterricht im humanitären Völkerrecht durch. Im Berichtsjahr waren das 336 Stunden, an denen insgesamt 40 Angehörige der Rechtspflege beteiligt waren.

Zwischenmenschliche Konflikte

In 45 Eingaben berichteten Soldatinnen und Soldaten im Berichtsjahr, sie seien Mobbing ausgesetzt gewesen. Zudem beobachtete die Wehrbeauftragte 32 Meldepflichtige Ereignisse, die einen Mobbingvorwurf zum Gegenstand hatten. Nicht wenige der im Berichtsjahr zu diesem Thema vorliegenden Eingaben und Meldungen betrafen erneut den Bereich der Sanität. Wie in den Vorjahren war in keinem Fall systematisches Mobbing nachweisbar.

Grund dafür sind die hohen tatbestandlichen Anforderungen der Rechtsprechung für das Vorliegen von **Mobbing**: Das Verhalten muss fortgesetzt, aufeinander aufbauend oder ineinander übergreifend sein. Es muss der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienen und sich gegen einzelne Soldatinnen und Soldaten richten, und zwar zur Erreichung von Zielen, die von der Rechtsordnung nicht gedeckt sind, und die jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzen. Außerdem gestalten sich die Ermittlungen zu den dargestellten einzelnen Begebenheiten oft schwierig. Maßgebliche Vorfälle liegen häufig lange zurück und lassen sich nicht mehr mit der erforderlichen Sicherheit nachweisen – etwa weil Zeuginnen und Zeugen nicht mehr erreichbar sind, sich nicht mehr oder nicht genau genug an die geschilderten Vorfälle, die konkrete Wortwahl oder die handelnden Personen erinnern können oder die Geschehnisse anders einordnen und bewerten. So auch im folgenden Fall:

- *Über 60 Vernehmungen zog ein Schreiben von Mitgliedern einer Teileinheit und das daraufhin erstellte sowie von der Wehrbeauftragten aufgegriffene Meldepflichtige Ereignis nach sich. Am Ende waren weder Beschuldigte noch Betroffene mit ausreichender Sicherheit auszumachen. Die Erkenntnisse der umfangreichen Ermittlungen, unter anderem ein gestörtes inneres Gefüge, Gruppenbildung und unterschiedliche Loyalitäten, persönliche Differenzen, Missverständnisse und mangelnde Zusammenarbeit in der Führung, hatten Umgliederungs- und Personalmaßnahmen in der betroffenen Einheit zur Folge.*

Fast immer weisen solche Eingaben und Meldungen darauf hin, dass das dienstliche Klima nicht stimmt. Hier kommt es oft zu Überschneidungen mit Eingaben wegen eines mangelhaften Führungs- und unangemessenen Vorgesetztenverhaltens:

- *Ursachen können in beiden Fällen – bei Mobbing und mangelhaftem Führungs- und Vorgesetztenhalten – zwischenmenschliche Konflikte oder unterschiedliche Wahrnehmungen sein. Zutage treten im Rahmen der Ermittlungen nicht selten ein- oder mehrseitige Kommunikationsprobleme, Führungsschwäche oder ein unterschiedliches Verständnis von Führung, enttäuschte Erwartungen oder persönliche Kränkungen, Ausgrenzungserfahrungen, fehlendes Vertrauen oder – teils massive – Störungen des inneren Gefüges in der Einheit.*

Leider stellt sich im Zuge der oft langwierigen Ermittlungen zuweilen heraus, dass viel früher hätte gehandelt werden können oder müssen. So hätte in manchen Fällen eine zeitnahe räumliche Trennung den Leidensdruck einer oder mehrerer beteiligter Personen erheblich verringern können.

- *Eine Portepeunteroffizierin hatte sich wegen ihrer Behandlung durch ihren Vorgesetzten sowie Kameraden, die sie als Mobbing und Diskriminierung wegen ihres Alters und Geschlechts empfand, an die Wehrbeauftragte gewandt. Ein Teil der berichteten Vorfälle ließ sich bestätigen. Jedoch kam das Verteidigungsministerium am Ende der über ein Jahr dauernden Ermittlungen zu dem Ergebnis, dass – trotz gegenteiliger Empfindung der Soldatin – keine systematische Benachteiligung oder Schikane nachzuweisen sei. Vielmehr sei das Zerwürfnis auf zwischenmenschliche Probleme in einem leistungsstarken Umfeld zurückzuführen. Allerdings ließen die Ermittlungsergebnisse den Schluss zu, dass die Petentin „die Summe dieser Sachverhalte als konkrete Benachteiligung empfinden musste und in den [...] konkreten Situationen keine Unterstützung erfuhr“. Eine frühzeitige Trennung der Konfliktparteien hätte, so das Ministerium, den Leidensdruck der Soldatin mindern können. Folge der Eingabe waren Gespräche des Kommandeurs mit dem Führungspersonal zum Umgang mit Konflikten und Personalmaßnahmen sowie die Sensibilisierung der Beteiligten zu kameradschaftlichem Umgang. Den beschuldigten Soldaten sei – auch als Signal an das Bataillon – ein Konfliktseminar auferlegt worden.*

Nicht selten fördern Ermittlungen fest zementierte Fronten zutage, denen am Ende mit Personalmaßnahmen oder Umstrukturierungen begegnet werden muss. Dann führt die überfällige Aufklärung zu Kommandierungen, Versetzungen, Disziplinar- oder Entlassungsverfahren sowie langwieriger Arbeit unter verstärkter Dienstaufsicht, um das innere Gefüge in der Einheit wiederherzustellen. Besonders bedauerlich ist es, wenn sich herausstellt, dass der Konflikt Vorgesetzten oder übergeordneten Dienststellen bereits seit langer Zeit bekannt war oder die Vorgesetzten selbst ihren Anteil an den Fehlentwicklungen hatten. Fragen wirft es zudem dann auf, wenn in solchen Situationen Eingaben – oder Gegeneingaben – von Soldatinnen oder Soldaten mit Vorgesetzten-eigenschaft eingereicht werden. Schließlich gehört auch zu deren Aufgaben, das Gefüge im Sinne aller positiv zu prägen und Missstände in der Einheit rechtzeitig anzugehen oder doch wenigstens anzusprechen.

Deshalb sind Vorgesetzte gut beraten, frühzeitig auf die vielfältigen **Unterstützungsangebote** der Bundeswehr zurückzugreifen. Neben dem Psychosozialen Netzwerk mit Sozialdienst, dem truppenärztlichen Dienst und der Truppenpsychologie, den Gleichstellungsvertrauensfrauen und -beauftragten sowie der Militärseelsorge können Coachings, Mediationen, moderierte Gespräche und Gruppenschulungen – etwa über das Zentrum Innere Führung – dabei helfen, die Situation frühzeitig zum Positiven zu wenden. Auch Führungskräfte können sich, bei Bedarf anonym, an die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ wenden. Diese berät, anders als der Name vermuten lässt, auch bei Mobbing persönlich und unbürokratisch außerhalb des Dienstwegs.

Vor allem in Fällen des **Bossings** bringen Mobbingvorwürfe Disziplinarvorgesetzte und Einheitsführungen aufgrund der Nähe zu den handelnden Personen nicht selten in schwierige Situationen. Dabei handelt es sich um systematisches oder wiederholtes Schikanieren sowie Demütigen, Einschüchtern, Entmutigen, Verletzen, Ausgrenzen, Anfeinden, Überwachen, Diskriminieren oder mit Arbeitslast überfordern einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vorgesetzte mit dem Ziel, sie zu demotivieren oder loszuwerden.

- *Auch im Berichtsjahr kritisierten Petentinnen und Petenten – oft zu Recht – Ermittlungen innerhalb der eigenen Einheit und insbesondere die tatsächliche oder vermeintliche Beteiligung von Vorgesetzten oder Kameradinnen und Kameraden an den Ermittlungen. In Einzelfällen berichteten sie, dass (mit-) beschuldigte Vorgesetzte gewisse Soldatinnen oder Soldaten ausgewählt hätten, um die Vernehmungen in ihrem Sinne oder*

mit einem von ihnen entworfenen Fragenkatalog zu führen. So hatte beispielsweise das Verteidigungsministerium in zwei zur Überprüfung eingeleiteten Eingaben Vorkehrungen getroffen und vorab angewiesen, dass die Ermittlungen nicht durch bestimmte Personen geführt werden dürfen.

Das ist zu begrüßen, denn würde sich ein solches Vorbringen bestätigen, stünde die **Objektivität** der Ermittlungen in Frage. Aber bereits der bloße Verdacht kann sich massiv auf die Ermittlungen auswirken, insbesondere dann, wenn Zeuginnen und Zeugen negative Konsequenzen befürchten, wenn sie sich im Sinne der Petentin oder des Petenten zu der Sache äußern. Deshalb ist es wichtig, dass Zweifel an der Objektivität gar nicht erst entstehen. Hier haben auch die zuständigen Vorgesetzten selbst eine wichtige Rolle: Der Besorgnis der Befangenen können diese nicht selten durch selbstkritisches Hinterfragen entgegenwirken.

Es wäre gut, wenn den Führungskräften bei Mobbingvorwürfen und Kritik am Vorgesetzten- und Führungsverhalten eine Handreichung von der Qualität der Allgemeinen Regelung „Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten“ zur Verfügung stünde, insbesondere hinsichtlich Sofortmaßnahmen. Disziplinarvorgesetzte können sich aber von den Rechtsberaterinnen und Rechtsberatern bei der Entscheidung unterstützen lassen, ob sie die Ermittlungen abgeben, sich für befangen erklären oder von Dritten – etwa den Feldjägerkräften – bei der Sachverhaltsaufklärung unterstützen lassen sollten. Die Rechtsberatung oder vorgesetzte Dienststellen können auch weiterhelfen, wenn es um den angemessenen Umfang von Ermittlungen geht oder um die Entscheidung, welche Zeuginnen oder Zeugen zu befragen sind. Disziplinarvorgesetzte oder Führungskräfte, die Ermittlungen an Vorgesetzte mit größerer Distanz zum Geschehen abgeben, verdienen Respekt für ihr Augenmaß und ihr souveränes Handeln. Sie senden damit ein wichtiges Signal in die Einheit und an die betroffenen Soldatinnen und Soldaten, dass sie das Vorbringen ernst nehmen und die Ermittlungen nicht – wie manche Petentinnen oder Petenten es vermuten – gesteuert sind. Nicht zuletzt schützen die Vorgesetzten sich selbst und ihren guten Ruf davor, infrage gestellt zu werden. Viel mehr Zweifel an der Objektivität der Ermittlungen entstehen nämlich, wenn Vorgesetzten nachträglich die Zuständigkeit entzogen werden muss oder Vernehmungen im Rahmen von Nachermittlungen wiederholt werden müssen.

Alkohol und Drogen

Der Genuss alkoholischer Getränke ist in der Gesellschaft weit verbreitet und akzeptiert. Doch gelten für die Streitkräfte besondere Maßstäbe. Im militärischen Umfeld, in dem Disziplin, Zuverlässigkeit und die uneingeschränkte Einsatzbereitschaft im Vordergrund stehen, ist es unerlässlich, Verfehlungen infolge enthemmten Alkoholkonsums zu vermeiden.

Leider wird der übermäßige Alkoholkonsum, sei es im Rahmen dienstlicher Veranstaltungen geselliger Art oder nach dem Dienst, noch immer zu häufig bagatellisiert. Es ist die Pflicht der Vorgesetzten, im Rahmen ihrer **Dienstaufsicht** einzuschreiten und bereits im Vorfeld dafür Sorge zu tragen, dass sich Fälle, wie der vorliegende, nicht wiederholen:

- *Im Rahmen der Abschlussfeier einer Übung entschlossen sich ein Oberfeldwebel und ein Stabsunteroffizier nach erheblichem Alkoholkonsum dazu, ein auf dem Parkplatz vor dem Unterkunftsgebäude stehendes Dixi-Toilettenhaus, in dem sich zwei Personen befanden, von hinten auf die Vordertür umzuwerfen. Beide Personen wurden dadurch mit Fäkalien und Chemikalien am gesamten Körper und im Gesicht überschüttet und konnten das Toilettenhaus erst verlassen, als es wieder aufrecht stand. Die zuständige Staatsanwaltschaft hat gegen die Soldaten Anklage wegen gefährlicher Körperverletzung erhoben. Die Wehrdisziplinaranwaltschaft hat gegen beide Beschuldigte gerichtliche Disziplinarverfahren eingeleitet.*

Gravierend sind alkoholbedingte Entgleisungen auch dann, wenn Vorgesetzte mit **Vorbildfunktion** selbst durch den Genuss von Alkohol Grenzen überschreiten:

- *Im Zuge einer Verabschiedungsfeier in einer Bundeswehrliegenschaft und nach erheblichem Alkoholkonsum schlug ein Stabsfeldwebel unvermittelt einem Oberstabsgefreiten mit der Faust ins Gesicht, weil dieser ihn schon den ganzen Abend „genervt“ habe. Die Wehrdisziplinaranwaltschaft hat den Vorfall beim Truppendienstgericht angeschuldigt. Ein Urteil lag bis zum Ende des Berichtsjahres nicht vor. Im Strafverfahren verhängte das Gericht wegen der Misshandlung eines Untergebenen eine Geldstrafe.*

Positiv ist es dagegen, wenn Vorgesetzte im Nachgang von alkoholbedingten Entgleisungen entschieden durchgreifen:

- *Im Rahmen einer Kompanieübergabe mit anschließendem Sektempfang packte ein Offizier nach erhöhtem Alkoholkonsum einen Untergebenen an der Uniform und stieß ihn weg. Neben der Verhängung einer hohen vierstelligen Disziplinarbuße untersagte der Vorgesetzte generell die Durchführung geselliger Veranstaltungen und brachte durch das Nichtaushändigen des bereits vorliegenden Ehrenkreuzes in Silber sein Missfallen deutlich zu Ausdruck.*
- *Aufgrund vorangegangenen Alkoholkonsums missachtete ein Offizier während einer dienstlichen Veranstaltung mehrmals einen Befehl des Vorgesetzten. Weil umstehende Soldatinnen und Soldaten dies mitbekommen hatten und um diese zu sensibilisieren, verhängte der Disziplinarvorgesetzte gegen den Offizier einen strengen Verweis.*

Eine Führungskultur, die den Missbrauch von Alkohol nicht duldet, kann einen erheblichen Beitrag zur Prävention leisten. Darüber hinaus sollten Vorgesetzte für gemeinsame Feiern oder andere gesellige Anlässe feste Rahmenbedingungen setzen, die den Alkoholkonsum streng reglementieren oder gänzlich untersagen. Es gilt, das Gleichgewicht zwischen dem Gemeinschaftsgefühl und der Notwendigkeit eines disziplinierten Verhaltens zu wahren, um negative Auswirkungen auf das Wohl der Truppe und für das Ansehen der Bundeswehr zu verhindern.

Ein im Berichtsjahr vielbeachtetes Thema war das Inkrafttreten des Gesetzes zum Umgang mit Konsumcannabis. Das Gesetz legalisiert den privaten Eigenanbau, den Besitz von Cannabis zum Eigenkonsum sowie den gemeinschaftlichen, nicht-gewerblichen Eigenanbau von **Cannabis** in Anbauvereinigungen zum Eigenkonsum.

Für Soldatinnen und Soldaten gelten jedoch – zu Recht – weiterhin verschärfte Bestimmungen. Diese ergeben sich aus ihrer im Soldatengesetz normierten Pflicht zur Gewährleistung der jederzeitigen Einsatzbereitschaft, die nach jüngster Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts durch den Konsum von Cannabis gefährdet sein kann. Einer Einstellung in den Dienst der Bundeswehr steht es aber keineswegs entgegen, wenn Bewerberinnen und Bewerber zuvor bereits Cannabis konsumiert haben. Denn die entsprechenden Regelungen des Soldatengesetzes und damit auch die den Cannabiskonsum untersagenden weiteren Dienstvorschriften erlangen ihre Geltung erst mit dem Zeitpunkt der Ernennung zur Soldatin oder zum Soldaten.

Das trotz der weitgehenden Legalisierung von Cannabis im zivilen Bereich für die Soldatinnen und Soldaten unverändert fortbestehende Konsumverbot begegnet vor diesem Hintergrund keinen rechtlichen Bedenken, führte jedoch in Teilen der Truppe zu Informationsdefiziten und Unsicherheit hinsichtlich des weitergeltenden Konsumverbots. Gut ist, dass die Bundeswehr die Soldatinnen und Soldaten in einer Handreichung im August 2024 unmissverständlich darüber informierte, dass keine Veränderungen an den bestehenden Regelungen eingetreten sind. Noch besser wäre allerdings eine schnellere Information nach Inkrafttreten des Gesetzes gewesen. Mit Blick auf mögliche Lockerungen begleiten die medizinischen Fachreferate im Verteidigungsministerium fortlaufend die Forschung zu den Auswirkungen von Cannabis auf den menschlichen Körper. Nach dortiger Einschätzung ist eine Prognostizierbarkeit von Dauer und Ausprägung eines Rauschzustandes derzeit nicht valide gegeben.

Im Berichtsjahr wurden im Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr insgesamt 151 Erstmeldungen in der Kategorie „Straftaten und Ordnungswidrigkeiten nach dem Betäubungsmittelgesetz und Fund von Betäubungsmitteln“ erfasst. Im Vergleich zum Jahr 2023 (161 Erstmeldungen) ist damit abermals ein Rückgang des Meldeaufkommens zu verzeichnen. Das Ministerium nimmt diese Vorfälle weiterhin sehr ernst. Im Berichtsjahr entließ die Bundeswehr 16 Soldatinnen und Soldaten wegen des Umgangs mit Cannabisprodukten vorzeitig. Neben der Ahndung mit Mitteln des Disziplinarrechts begegnet das Ministerium Verstößen auch mit vorbeugenden und unterstützenden Maßnahmen, die nunmehr in der Zentralen Vorschrift „Umgang mit Abhängigkeit und Sucht in der Bundeswehr“ dargestellt sind. Die Vorschrift bezieht sich dabei auf alle Stoffe oder Substanzen, die eine Abhängigkeit verursachen können, wie Alkohol, Nikotin, Koffein, Cannabis, illegale Substanzen und Arzneimittel. Am Beispiel der Alkoholabhängigkeit verdeutlicht die Vorschrift, dass sich die psychische Abhängigkeit in der Unfähigkeit zeigen kann, die Menge des Konsums zu kontrollieren oder diesen als Entlastung in Stresssituationen einsetzen zu müssen. Insbesondere die Vorgesetzten sollen so qualifiziert werden, frühzeitig Signale von entstehenden Abhängigkeiten zu erkennen und gegebenenfalls eine entsprechende Beratung durch den Sozialdienst der Bundeswehr empfehlen zu können. Hierbei dient die neue Regelung als Handlungsrichtlinie für die Prävention und den Umgang mit suchtgefährdeten und abhängigen Angehörigen des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung.

Munitions- und Waffenverluste

Auch im Berichtsjahr sind wieder Waffen und Einzelteile Munition bei der Bundeswehr abhandengekommen. Jede verschwundene Patrone und jedes abhanden gekommene Waffenteil sind – angesichts des hiervon ausgehenden erheblichen Gefahrenpotenzials – eines zu viel. Die nachfolgenden Fälle verdeutlichen, wie wichtig es ist, die Dienstvorschriften zum Umgang mit Schusswaffen einzuhalten und jederzeit eine strenge **Dienstaufsicht** zu führen. Auffällig ist die unterschiedliche Handhabung von Waffen- oder Munitionsverlusten:

- *Nach Beendigung einer ganztägigen Waffenausbildung, die aufeinanderfolgend an unterschiedlichen Ausbildungsorten stattfand, fiel auf, dass eine von acht Pistolen (sowie zwei Magazine) fehlten. Im weiteren Verlauf desselben Tages hat die Kompaniechefin veranlasst, den gesamten Ausbildungstag mit allen Protagonisten nachzustellen, um nachvollziehen zu können, an welchem Punkt der Ausbildung die Waffe und die Munition abhanden kommen konnten. Allerdings war dies mangels einer am Morgen durchgeführten Vollzähligkeitsprüfung der Waffenkiste nicht mehr möglich. Aufgrund der verschiedenen Ausbildungsorte hätte bei jedem Wechsel der Orte eine vollständige Kontrolle über die Waffenkiste stattfinden müssen.*

Solche Vorfälle wären durch das Ausgeben einer Waffenkarte vermeidbar, sodass jeder Soldat und jede Soldatin persönlich zu jeder Zeit die vollständige Kontrolle über seine beziehungsweise ihre Waffe hätte. Damit würde auch eine undokumentierte Weitergabe der Waffe an Kameradinnen oder Kameraden unterbleiben. Außerdem sollte vor jedem Transport der Waffen in Waffenkisten zuvor eine **Vollzähligkeitskontrolle** erfolgen. Dadurch entstehender Mehraufwand kann kein Argument dafür sein, Maßnahmen zu unterlassen, die ein Abhandenkommen oder ein Entwenden von Waffen und Munition unterbinden können.

Vorbildlich gehandelt hat im oben genannten Fall allerdings die Kompaniechefin mit Unterstützung ihres Kommandeurs:

- *Mit Bekanntwerden des Verlustes der Pistole ergriff sie mit Hochdruck alle erdenklichen Sofortmaßnahmen, ohne hierbei die Grundrechte der Soldatinnen und Soldaten zu verletzen: Der Dienstschluss wurde aufgeschoben, bis alle Beteiligten vernommen waren, das Kasernentor wurde geschlossen, um Personen- und Fahrzeugkontrollen durchzuführen, und die gesamte Kaserne wurde mit Hilfe der Feldjäger abgesucht. Mit Einverständnis des beteiligten Personals fand eine Kontrolle der Stuben, der Spinde und der Fahrzeuge statt. Im Folgenden weitete der Kommandeur die Suche auf alle Kompanien aus und ließ mittels einer Drohne die Gebäudedächer der Kaserne absuchen.*

Dass trotz dieser umfangreichen Maßnahmen die Pistole und die Magazine schlussendlich nicht aufgefunden wurden, ist äußerst bedenklich. Dennoch setzen die ergriffenen Maßnahmen, wie auch das Verhängen einer hohen vierstelligen Disziplinarbuße gegen einen Ausbilder wegen der am Morgen der Übung nicht durchgeführten Vollzähligkeitskontrolle, das richtige Zeichen, dass im Umgang mit Waffen deutlich mehr Sorgfalt eintreten muss und Nachlässigkeiten nicht geduldet werden.

Konträr zu diesem vorbildlichen Handeln steht folgender Fall:

- *Nach Feststellen eines Bestands an Schwarzmunition in dreistelliger Höhe in einem Bataillon führte nicht der Disziplinarvorgesetzte, sondern lediglich der beschuldigte Offizier selbst die Vernehmungen durch. Erst drei Wochen nach dem Vorfall (anstatt sofort nach Bekanntwerden) setzte das Bataillon eine Meldung ab. In der Zwischenzeit stellte die Kompanieführung mehrere Tage lang eine Kiste zum Sammeln von Munition aus Schwarzbeständen auf, welche dann tatsächlich noch in Stuben oder anderen Orten aufgefunden wurde. Durch das Versäumen geeigneter Sofortmaßnahmen unmittelbar nach Auffinden der Bestände war nicht mehr feststellbar, woher die Munition stammte. Gegen die verantwortlichen Soldaten, welche die Schwarzmunition zum Verschießen auf den Truppenübungsplatz verbracht und im Anschluss versucht hatten, die Herkunft der Schwarzmunition zu verschleiern, wurden gerichtliche Disziplinarverfahren eingeleitet.*

Nicht nachzuvollziehen ist, weshalb die Bataillonsführung nicht unmittelbar die Unterstützung der Rechtsberatung oder der Feldjäger angefordert hat. Wichtig ist in solchen Fällen, nicht erst abzuwarten, was die Ermittlungen ergeben, sondern sofort nach Bekanntwerden des Verdachts eines Vorhandenseins von **Schwarzmunition** eine Meldung abzusetzen, sodass die entsprechenden Stellen unterstützend eingreifen können.

- *Drei Monate nach dem Aufdecken des Bestands an Schwarzmunition in dem zuvor geschilderten Fall fand ein Mannschaftssoldat in demselben Bataillon im Keller einer anderen Kompanie einen Müllsack mit Manövermunition und meldete dies an den Vorgesetzten. Zuvor hatte eine Sensibilisierung des unterstellten*

Bereichs zum Thema „Umgang mit Waffen, Umgang mit Munition“ stattgefunden, welche aufgrund des ersten, zuvor geschilderten Vorkommnisses im gesamten Bataillon durchgeführt worden war. Trotz erfolgter Ermittlungen konnte die Munition niemandem zugeordnet werden. Als Konsequenz würden die Vorgesetzten nunmehr verstärkt Dienstaufsicht durchführen.

Wünschenswert wäre bei diesen erheblichen Unregelmäßigkeiten allerdings zumindest eine Inventur der Munitionsbestände im gesamten Bataillon gewesen.

Straftaten gegen die Bundeswehr

Im Berichtsjahr war die Bundeswehr in 185 Fällen Ziel von Anschlägen oder Straftaten (2023: 122). In 13 Fällen betrafen sie Angehörige der Bundeswehr (2023: sechs), zum Beispiel beim Tragen der Uniform in der Öffentlichkeit. In 172 Fällen richteten sich die Taten gegen das Eigentum der Bundeswehr (2023: 116). Dazu zählten unter anderem drei Brandanschläge und vier Sabotageakte.

Problematisch ist, dass die Umsetzung von Maßnahmen zur Verhinderung von Anschlägen auf Einrichtungen der Bundeswehr beziehungsweise zur besseren Aufklärung verübter Gewalttaten – wie zum Beispiel die Einrichtung von Überwachungssystemen – bisweilen viel zu lange dauert, wie der nachfolgende Beispielsfall zeigt:

- *Im Mai 2022 meldete die Bundeswehr, dass im Frühjahr 2022 eine erhebliche Sachbeschädigung an einem Karrierecenter verübt worden sei. Hierbei seien Glasfassaden und Mauern am Haupteingang des Dienstgebäudes durch mehrere Farbbeutel, Steine und Graffiti beschädigt worden. Der oder die Täter konnten nicht ermittelt werden. Die Genehmigung und Beauftragung der Videoüberwachung des Eingangsbereichs erging zügig im Sommer 2022. Allerdings wurden die geplanten drei Kameras erst im August 2024 angebracht, von denen bereits eine nicht funktionsfähig war. Wegen eines fehlenden Datenschutzkonzeptes konnten die beiden anderen nicht abschließend in Betrieb genommen werden. Zudem fehlte es noch an einer Anhörung der Hauptschwerbehindertenvertretung beim Verteidigungsministerium und der Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens nach Maßgabe des Bundespersonalvertretungsgesetzes.*

Allgemein eine große Herausforderung ist die **Absicherung** der zahlreichen Liegenschaften und Kasernen der Bundeswehr.

- *Im Berichtsjahr entstand der Verdacht von Sabotage an der Trinkwasserversorgung der Luftwaffenkaserne Köln-Wahn, der sich im Nachhinein als unbegründet erwies.*

Da eine lückenlose Überwachung der Umzäunungen aller militärischen Anlagen nicht umsetzbar ist, sind alle Angehörigen der Bundeswehr wie auch die Zivilgesellschaft aufgefordert, hier ein wachsames Auge zu haben und verdächtige Vorkommnisse zu melden. Darüber hinaus sollte die Bundeswehr unzureichende Umzäunungen militärischer Liegenschaften nachrüsten und auch ausreichend militärisches Wachpersonal für bestimmte Fälle bereit halten.

14. Freiwilliger Wehrdienst und Heimatschutz

Seit Aussetzung der Wehrpflicht ist der Freiwillige Wehrdienst ein wichtiges Instrument zur weiteren Personalgewinnung der Bundeswehr. Innerhalb dieses zwischen sieben und 23 Monate dauernden Dienstes haben junge Menschen die Gelegenheit, Einblicke in die Bundeswehr zu erlangen und unterschiedliche berufliche Möglichkeiten bei den Streitkräften kennenzulernen. Darüber hinaus ist es Ziel, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit aus dem Kreis der Freiwillig Wehrdienst Leistenden zu gewinnen. Erfreulicherweise ist dies der Bundeswehr im Berichtsjahr in 2.859 Fällen gelungen (2023: 2.164).

Zum Ende des Berichtsjahres leisteten insgesamt 10.119 Frauen und Männer Freiwilligen Dienst in der Bundeswehr (2023: 9.642; 2022: 9.163). Davon haben 9.156 ihren Dienst im Berichtsjahr angetreten (2023: 8.801; 2022: 8.618). Im Rahmen der sechsmonatigen Probezeit beendeten 2.195 Soldatinnen und Soldaten vorzeitig ihren Dienst in der Truppe, 1.968 schieden auf eigenen Wunsch aus persönlichen Gründen aus, 227 entließ die Bundeswehr vorwiegend wegen mangelnder körperlicher oder charakterlicher Eignung. Dies entspricht einer Abbruchquote von rund 24 Prozent.

Die im Jahr 2023 eingeführte **Kündigungsfrist** von einem Monat zur Monatsmitte oder zum Monatsende in den ersten fünf Monaten der sechsmonatigen Probezeit zur Vermeidung sogenannter Affektkündigungen wurde im Berichtsjahr von nur einem Petenten kritisiert:

- *Dieser machte geltend, in seinem Einplanungsgespräch nicht auf die geänderten Kündigungsmöglichkeiten hingewiesen worden zu sein und begehrte seine sofortige Entlassung. Die Bundeswehr erklärte, den Petenten mündlich auf die Änderung der Widerrufsfristen hingewiesen zu haben. Ein formeller schriftlicher Hinweis sei indes nicht erfolgt. Die Eingabe wurde zum Anlass genommen, die Informationsmaterialien um einen Hinweis auf die geltenden Fristenregelungen zu ergänzen, um so Rechts- und Handlungssicherheit für alle Beteiligten herzustellen.*

Die Einführung der längeren Kündigungsfrist ist nach wie vor zu begrüßen. Dass sich im Berichtsjahr insgesamt nur ein Soldat gegen diese Frist gewandt hat, kann ein Hinweis darauf sein, dass diese Neuregelung zu keinen nennenswerten Schwierigkeiten in der Praxis führte. Zudem führte die neue Kündigungsfrist zu einem leichten Rückgang der Abbrüche in den ersten drei Dienstmonaten.

Mehrfach Gegenstand von Kritik war allerdings die fehlende Möglichkeit zur vorzeitigen Beendigung des Freiwilligen Wehrdienstes nach Ablauf der sechsmonatigen **Probezeit** zum Zwecke der Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums. Die Bundeswehr führte dazu aus, dass die bestehenden Regelungen eine Verkürzung der Verpflichtungsdauer grundsätzlich nicht vorsähen. Eine vorzeitige Entlassung sei nur möglich, wenn ein Verbleib in der Bundeswehr wegen persönlicher, insbesondere häuslicher, beruflicher oder wirtschaftlicher Gründe eine besondere Härte bedeuten würde. Eine Notwendigkeit, hiervon abzuweichen, sah sie grundsätzlich nicht. In Ausnahmefällen ist jedoch eine vorzeitige Beendigung des Freiwilligen Wehrdienstes von der Bundeswehr richtigerweise ermöglicht worden:

- *Ein Freiwillig Wehrdienst Leistender kritisierte, dass nach Ablehnung seines Antrages auf Übernahme als Soldat auf Zeit auch sein späterer Antrag auf Dienstzeitverkürzung, den er sodann wegen Beginns einer zivilen Ausbildung gestellt hatte, abgelehnt wurde. Er verstand nicht, warum ihn die Bundeswehr nicht weiter verpflichten, aber dennoch auch nicht früher gehen lassen wollte. Die Überprüfung ergab, dass die Ablehnung der Übernahme als Zeitsoldat erfolgte, weil er nach truppenärztlicher Feststellung aufgrund einer Hörminderung nicht verwendungsfähig sei. Allerdings konnte er nach erneutem Antrag auf Verkürzung der Dienstzeit und unter Vorlage des Ausbildungsvertrages die zivile Ausbildung – wenn auch mit einer Verspätung von einem Monat – beginnen.*

Abgelehnt hatte die Bundeswehr hingegen einen Antrag auf **Verkürzung der Dienstzeit** wegen der beabsichtigten Aufnahme eines Studiums unter anderem auch mit Blick auf die noch verbleibende Restdienstzeit von rund einem Jahr. Dies ist richtig und nachvollziehbar. Die Bundeswehr braucht eine gewisse Planungssicherheit, um ihren Auftrag zuverlässig erfüllen zu können. Betroffene müssen sich bei ihrer Verpflichtung im Klaren darüber sein, dass sie ihren weiteren zivilen beruflichen Werdegang erst im Anschluss an ihre Verpflichtungszeit gestalten können.

Heimatschutz umfasst die Aufgaben, die im Rahmen der gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge zum Schutz Deutschlands und seiner sich auf deutschem Hoheitsgebiet befindlichen Bürgerinnen und Bürger außerhalb des Spannungs- und Verteidigungsfalles durch die Bundeswehr wahrzunehmen sind. Der als Ergänzung zum Freiwilligen Wehrdienst im Jahr 2021 eingeführte Freiwillige Wehrdienst im **Heimatschutz** richtet sich an Frauen und Männer, die sich heimatnah in der Bundeswehr engagieren, aber nicht im Ausland eingesetzt werden wollen. Sie haben die Möglichkeit, sich während oder nach dem Freiwilligen Wehrdienst im Heimatschutz für die Übernahme in ein anderes Dienstverhältnis zum Beispiel als Soldatin oder Soldat auf Zeit oder aber für eine andere Laufbahn zu bewerben. Der Dienst besteht aus einer siebenmonatigen militärischen Ausbildung in der Truppe und einer sechsjährigen Grundbeorderung in der Territorialen Reserve. Im Rahmen dieser Grundbeorderung sollen die Reservistinnen und Reservisten insgesamt weitere fünf Monate Dienst beispielsweise in einer Heimatschutzkompanie oder einem Heimatschutzregiment leisten.

Zum Ende des Berichtsjahres verrichteten 223 Freiwillige im Heimatschutz (2023: 300; 2022: 287) ihren Dienst. Insgesamt haben 634 Freiwillige (2023: 786; 2022: 986) ihren Dienst tatsächlich im Berichtsjahr angetreten, von denen 156 ihre Dienstzeit im klassischen Freiwilligen Wehrdienst verlängert haben. 173 Soldatinnen und Soldaten (2023: 206; 2022: 214) haben innerhalb der sechsmonatigen Probezeit die Bundeswehr auf eigenen Wunsch wieder verlassen. Acht Dienstverhältnisse hat die Bundeswehr beendet. Dies entspricht einer Abbruchquote von rund 28,5 Prozent. Für ihren Wunsch, die Bundeswehr vor dem regulären Dienstende zu verlassen, gaben die

Befragten überwiegend persönliche Gründe an. Die Zahlen verdeutlichen, dass sich die Erwartungen an dieses Modell, unter anderem eine effektive Aufstockung der Reserve im Heimatschutz, nicht erfüllt haben. Zum Ende des Berichtsjahres befanden sich lediglich 223 Soldatinnen und Soldaten in der siebenmonatigen militärischen Ausbildung. Gerechnet hatte die Bundeswehr bei der Einführung dieses Dienstes mit rund 1.120 Einstellungen jährlich. Vor dem Hintergrund, dass der Freiwillige Wehrdienst im Heimatschutz insgesamt hinter den Erwartungen zurückbleibt, stellt sich die Frage, wie sinnvoll ein Festhalten an diesem Modell ist. Hierauf sollte die Bundeswehr zügig eine Antwort finden.

15. Reserve

Eine einsatzbereite Reserve ist ein Grundpfeiler verteidigungsbereiter Streitkräfte. Die Landes- und Bündnisverteidigung Deutschlands erfordert eine motivierte, fortlaufend ausgebildete und in die Truppe integrierte Reserve, um im Ernstfall einen schnellen und bedarfsgerechten Aufwuchs der Streitkräfte zu ermöglichen. Im normalen Dienstbetrieb gewährleisten bereits seit Langem Reservistinnen und Reservisten in zahlreichen Einheiten die Einsatzbereitschaft und Durchhaltefähigkeit – und das im gesamten Aufgabenspektrum der Bundeswehr. Die konzeptionelle Grundlage für die Reserve bildet die Strategie der Reserve, die das Verteidigungsministerium im Jahr 2019 als Grundlegendokument entwickelt hat und seitdem fortschreibt.

In den vergangenen Jahren tauschten stets zwischen rund 16.000 und 19.000 Staatsbürgerinnen und Staatsbürger für eine kürzere oder längere Zeit ihre zivile Kleidung gegen die Uniform. Im Berichtsjahr waren insgesamt 49.244 (2023: 43.065; 2022: 37.041) Reservistinnen und Reservisten beordert. 4.170 davon waren Frauen (2023: 3.246; 2022: 2.481). In diesem Zeitraum unterstützten 20.074 (2023: 19.084; 2022: 18.679) Reservisten dienstleistende – beordnete und nicht beordnete – die aktive Truppe in 47.264 (2023: 45.194; 2022: 46.904) Dienstleistungen, deren Dauer sich von einem Tag bis zu zwölf Monaten erstreckte. Darunter befanden sich 1.682 Frauen (2023: 1.436; 2022: 1.335).

Dennoch ist die Zahl der beordneten Reservistinnen und Reservisten derzeit noch zu niedrig. Nach dem regelmäßig zu aktualisierenden Fähigkeitsprofil der Bundeswehr sind rund 90.000 Reservistinnen und Reservisten notwendig, um auch künftig die Einsatzbereitschaft zu sichern. Das umfasst zum einen 60.000 Kräfte in der Verstärkungsreserve, also ergänzende Dienstposten in der aktiven Truppe, die für den Aufwuchs im Spannungs- und Verteidigungsfall benötigt werden. Zum anderen sind dies 30.000 Kräfte in der Personalreserve, wo Reservistinnen und Reservisten auf sogenannten Spiegeldienstposten aktive Soldatinnen und Soldaten in Abwesenheits- und Einsatzzeiten vertreten.

Mit der **Strategie der Reserve** geht die Bundeswehr zielgerichtet vor, um diesen Bedarf zu decken. Bis zum Jahr 2027 sollen unter anderem durch die Grundbeorderung – einem wesentlichen Kernelement der Strategie – die 60.000 Dienstposten in der Verstärkungsreserve besetzt werden. Daher werden seit Oktober 2021 alle wehrdienstfähig aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie Freiwillig Wehrdienst Leistende, soweit sie das 57. Lebensjahr noch nicht überschritten haben, für sechs Jahre entsprechend ihren Qualifikationen und Fähigkeiten in der Reserve eingeplant.

Seit ihrer Einführung hat sich der Prozess der **Grundbeorderung** nach schleppendem Beginn erfreulicherweise positiv entwickelt: Zum Jahresende waren von den seit Oktober 2021 insgesamt 63.866 ausgeschiedenen Soldatinnen und Soldaten 49.222 Frauen und Männer für eine Grundbeorderung grundsätzlich geeignet. Umgesetzt wurden 19.381 Grundbeorderungen, was einem Anteil von rund 39 Prozent entspricht. Bei weiteren rund 16.000 Personen war der Prozess der Grundbeorderung eingeleitet, jedoch noch nicht vollständig umgesetzt. Nach Auskunft der Bundeswehr seien die Gründe hierfür vielschichtig. Sie reichten von noch nicht vorliegenden ärztlichen Untersuchungsergebnissen oder anderen noch fehlenden Unterlagen, über Ausschlussgründe im Rahmen der Prüfung der wehrrechtlichen Verfügbarkeit durch das zuständige Karrierecenter der Bundeswehr bis hin zu der ausschließlich noch ausstehenden Beorderungsverfügung selbst. Zu dem insgesamt guten Ergebnis dürfte auch der im März 2023 temporär eingesetzte Beauftragte für die Grundbeorderung beigetragen haben, der durch Beratung und Evaluation vor Ort unterstützt. Bedauerlicherweise können rund 14.000 Personen nicht mehr grundbeordert werden. Nach Auskunft des Verteidigungsministeriums seien dies diejenigen Personen, die während des zu Beginn der Grundbeorderung noch nicht vollständig im Personalwirtschaftssystem abgebildeten Prozesses nicht hätten eingeplant werden können, da durch die Entlassungstruppenteile kein geeigneter Beorderungsdienstposten aufgezeigt worden sei. Seit Oktober 2023 würden alle Personen, denen durch die Truppe keine Beorderungsmöglichkeit aufgezeigt werde, amtsseitig durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr beordert.

Die Bundeswehr räumte ein, dass von den angestrebten 10.000 Grundbeorderungen jährlich nur 8.500 bis 9.000 realistisch seien. Das liege zum einen an Ausplanungen aus der Grundbeorderung von Personen, die ihren Wehrdienst vorzeitig abbrechen oder vorzeitig entlassen würden, und zum anderen daran, dass etwa 20 Prozent der entlassenen beziehungsweise zur Ruhe gesetzten Soldatinnen und Soldaten nicht grundbeordert würden, weil sie keine **Entlassungsuntersuchung** durchliefen. Diese Untersuchung ist jedoch verpflichtend, weshalb die Einheiten konsequent dafür Sorge tragen müssen, dass sie durchgeführt wird.

Nach wie vor prüft das Verteidigungsministerium, ob nach Ablauf des sechsjährigen Beorderungszeitraumes die Grundbeorderung der Reservistinnen und Reservisten automatisch endet oder bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres weiterlaufen soll. Drei Jahre nach Einführung der Grundbeorderung können die Reservistinnen und Reservisten eine zeitnahe Antwort erwarten.

Doch die Grundbeorderung allein schafft noch keine einsatzbereite Reserve. Dies erfordert regelmäßiges Üben. **Reserveübungen** unterliegen seit dem Jahr 2012 – korrespondierend zur Aussetzung der Wehrpflicht – dem Prinzip der Freiwilligkeit. Das Verteidigungsministerium hat in dem Zusammenhang festgestellt, dass bei den grundbeordneten Reservistinnen und Reservisten nach Ausscheiden aus dem aktiven Dienst das Interesse an einem weiteren Engagement in den Streitkräften zunächst gering ist. Die Betroffenen setzen andere Schwerpunkte, etwa ihre weitere zivilberufliche Zukunft. Ein Beleg dafür ist der Rückgang der verbrauchten sogenannten Stellen-Reserve von 96 Prozent im Jahr 2021 auf 84 Prozent im Jahr 2023. Als Stellen-Reserve bezeichnet die Bundeswehr durch den Haushalt gedeckte Stellen für Reservistendienst Leistende. Eine solche Stelle entspricht 365 Dienstleistungstagen, die auf mehrere Personen und Dienstleistungen verteilt werden können. Daher hat die Bundeswehr im Berichtsjahr statt der ursprünglich vorgesehenen 6.000 dieser Stellen auch nur 5.500 angefordert. Davon wurden rund 4.828 Stellen im Grundbetrieb, für die Grundbeorderung und den Freiwilligen Wehrdienst im Heimatschutz genutzt, was rund 88 Prozent entspricht. Mit dem Freiwilligkeitsprinzip wird die geplante Erhöhung der Anzahl an Stellen auf 7.500 in den Jahren 2027 und 2028 wohl kaum sinnvoll sein. Außerdem ist für viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Freistellung ihrer Beschäftigten für eine Wehrübung leider nach wie vor keine Selbstverständlichkeit. Verständlich ist daher die Debatte über mehr Verantwortung bis hin zur Verpflichtung. Der öffentliche Dienst steht in einer besonderen Verantwortung und Vorbildfunktion, um seinen Beitrag für eine starke Reserve zu erfüllen.

Fest steht, dass die Bundeswehr derzeit große Anstrengungen unternehmen muss, um den in ihrem bisherigen Fähigkeitsprofil festgestellten Bedarf an 90.000 Reservistinnen und Reservisten zu decken. Dabei wurde angesichts der sicherheitspolitischen Lage bereits das Erfordernis von zusätzlichen 200.000 Reservistinnen und Reservisten diskutiert. Der sich hieraus ergebende Handlungsbedarf wird im Rahmen der Anpassung der Strategie der Reserve zu formulieren sein.

Einen unverzichtbaren Beitrag zur Sicherheits- und Verteidigungsfähigkeit Deutschlands leistet der Reservistenverband der Bundeswehr. Er stärkt die Einsatzbereitschaft der Reservistinnen und Reservisten, fördert ihre Integration in die Gesellschaft und Bundeswehr und unterstützt aktiv die Streitkräfte. Ausgelöst durch eine Prüfung des Bundesrechnungshofes wird eine weitere Förderung des **Reservistenverbandes** derzeit kritisch beleuchtet. Eine künftige finanzielle Unterstützung des Verbandes sollte dem sich insbesondere aus der „Zeitenwende“ ergebende Bedarf der Bundeswehr zur Stärkung der Reserve entsprechen.

Verstärkung der Reserve

Verbände, die mehrheitlich aus Reservistinnen und Reservisten bestehen – zum Beispiel die Heimatschutzkräfte – haben die Aufgabe, einsatzfähige Organisationselemente und Einheiten aufzustellen und zu regenerieren. Hierfür benötigen sie insbesondere Mannschaftssoldatinnen und -soldaten. Vor diesem Hintergrund gewinnt die im Jahr 2018 von der Bundeswehr in Zusammenarbeit mit dem Reservistenverband als Projekt ins Leben gerufene **Ausbildung Ungedienter** zur Nachwuchsgewinnung zunehmend an Bedeutung. Durch diesen Lehrgang ist der Einstieg in die Laufbahn der Mannschaften der Reserve des Truppendienstes im Unterstützungsbereich Bundeswehr – ehemals Streitkräftebasis – möglich. Im Rahmen einer modularen Grundausbildung erhalten Interessierte in Wochenendveranstaltungen oder Blockunterricht eine soldatische Ausbildung, die unter anderem den Umgang mit Waffen, das Leben im Felde, Wach- und Sicherungsaufgaben lehrt und Unterricht zum Wehrrecht sowie politischer Bildung gibt. Neben den bereits vorhandenen Möglichkeiten, sich zum Beispiel als Offizierin oder Offizier der Reserve zu engagieren, können Frauen und Männer auf diese weniger zeitaufwendige Weise einen militärischen Dienst absolvieren, um danach Reservistendienst zu leisten. Sie müssen lediglich wehrrechtlich verfügbar sein und eine Sicherheitsüberprüfung erfolgreich durchlaufen.

Die Ausbildung Ungedienter erfreut sich immer größerer Beliebtheit: Seit ihrer Einführung haben insgesamt 1.247 Frauen und Männer diese Ausbildung abgeschlossen. Sehr erfreulich ist, dass wegen steigender Zahlen von Interessentinnen und Interessenten – zum Ende des Berichtsjahres 3.648 (tatsächliche Bewerbungen sind in den 987 Bewerbungen im Berichtsjahr für den Freiwilligen Wehrdienst im Heimatschutz enthalten) – seit 2024 alle Landeskommandos diese Ausbildung anbieten. Waren im Jahr 2023 noch 493 Ausbildungen in den Landeskommandos vorgesehen, so waren es im Berichtsjahr bereits 895. Dennoch wäre im Hinblick auf das deutlich gestiegene Interesse die Schaffung weiterer Ausbildungskapazitäten wünschenswert. Dass sich der damit für die Bundeswehr verbundene Aufwand lohnt, zeigt sich unter anderem an der nahezu nullprozentigen Abbruchquote. Ausschlaggebend scheint hierfür neben der Regionalität insbesondere die hohe Motivation der Reservistinnen und Reservisten zu sein. Das Projekt verdeutlicht auch, dass die Bundeswehr mit niedrigschwelligen Angeboten die Menschen besser erreichen kann. Diese Erfahrung sollte bei der Weiterentwicklung der Strategie der Reserve Berücksichtigung finden. Gut wäre zudem, dieses erfolgreiche Instrument der Personalgewinnung nach dem Unterstellungswechsel der Heimatschutzkräfte vom Territorialen Führungskommando zum Heer im April Jahr 2025 fortzuführen. Die Heimatschutzkräfte werden dann in der neu aufgestellten Division für den militärischen Heimatschutz zusammengefasst.

Nach wie vor besteht bei erfahrenen Reservistinnen und Reservisten mit bester gesundheitlicher Konstitution zuweilen der Wunsch, über das 65. Lebensjahr hinaus Dienst zu leisten. Dem stehen bislang die Regelungen des Soldatengesetzes entgegen, wonach für alle Statusgruppen ohne Ausnahme das 65. Lebensjahr als Höchstalter gilt. Die Bundeswehr will zunächst daran festhalten. Sie legt den Schwerpunkt in der Strategie der Reserve auf die Verstärkungsreserve, die mehrheitlich jüngere Menschen erfordert. Doch jede Reservistin und jeder Reservist wird angesichts der zum Ziel gesetzten Personalstärke der Reserve gebraucht. Daher sollte der Gesetzgeber die nicht mehr zeitgemäße starre **Altersgrenze** von 65 Jahren flexibilisieren. Der Blick auf andere Nationen zeigt, dass dies möglich ist. In Schweden etwa gilt die Wehrpflicht bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres.

Reservistendienst ist grundsätzlich auf eine kurze zeitliche Dauer ausgelegt. Der im Soldatengesetz geregelte Wehrdienst zur temporären Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft dient der vertretungsweisen Wahrnehmung von Tätigkeiten absehbar länger abwesender Soldatinnen und Soldaten oder zur Bewältigung anders nicht zeitgerecht zu erledigender Auftragsspitzen. Hierbei ist eine Heranziehung über einen Zeitraum von mehr als zehn Monaten unzulässig. Daneben gibt es kurze Übungen, die dazu dienen, vorhandenes Wissen im Rahmen einer kurzzeitigen Heranziehung aufzufrischen oder zu erhalten. Beide Wehrdienstarten sind nicht kombinierbar. Zu Kritik und Unverständnis führte bei Reservistinnen und Reservisten eine vermeintliche Änderung dieser **Heranziehungspraxis**:

- *Ein Reservistendienst Leistender beklagte, dass die Ableistung von Reserveübungen nicht mehr ganzjährig, sondern nur noch 300 Tage im Kalenderjahr möglich sei.*

Dies ist nicht zu beanstanden. Da in der Vergangenheit offenbar durch den steten Wechsel der beiden Heranziehungsmöglichkeiten unzulässigerweise dauerhaft Reservedienst geleistet worden war, hatte das Verteidigungsministerium bereits mit Erlass aus dem Jahr 2023 geregelt, dass eine Kombination beider Arten des Reservedienstes auf demselben Beordnungsdienstposten innerhalb eines Kalenderjahres nicht möglich sei. Reservistendienst Leistende, die eine dauerhafte (ganzjährige) Beschäftigung bei der Bundeswehr anstreben, müssen sich daher um eine Einstellung beziehungsweise Wiedereinstellung in die Streitkräfte bemühen.

Die Änderungen zur **Beordnung von Zivilpersonal** der Bundeswehr waren im Berichtsjahr ebenfalls Gegenstand zahlreicher Eingaben:

- *Zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundeswehr, die sich bisher auch in der Reserve engagierten, kritisierten, dass sie nicht mehr beordert und bestehende Beordnungen teilweise aufgehoben würden. Dabei handelte es sich nach den Ausführungen des Verteidigungsministeriums um Beordnungen solcher Personen, deren zivile Aufgabe nachweislich auch in einem Spannungs- oder Verteidigungsfall wahrzunehmen wäre. In allen anderen Fällen sehe das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr gegenwärtig noch von einer Aufhebung der Beordnung bis auf Weiteres ab. Darüber hinaus führte das Ministerium aus, die generelle Thematik zu prüfen und gegebenenfalls künftig von der seit 2015 großzügiger vorgenommenen Beordnung von Zivilpersonal wieder mehr Abstand zu nehmen.*

Dies ist nachvollziehbar. Denn zum einen muss die Reserve in einem Spannungs- oder Verteidigungsfall einen insbesondere zahlenmäßig verlässlichen Aufwuchs der Streitkräfte ermöglichen. Zum anderen ist Zivilpersonal für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr auch in einem Verteidigungsszenario zwingend erforderlich.

Attraktivitätsmindernd ist, dass der Gesetzgeber bei der **Beförderung** von Reservistinnen und Reservisten bestehende Benachteiligungen nicht beseitigt:

- *Im Zusammenhang mit der Reserveoffizierausbildung im Wehrdienst kritisierten bereits im Jahr 2022 Reserveoffizieranwärterinnen und -anwärter (SaZ 3), dass sie entgegen vorheriger Zusagen infolge der Neufassung der Soldatenlaufbahnverordnung im Jahr 2021 nicht nach 30 Monaten zum Oberfähnrich befördert wurden.*

Die Wehrbeauftragte hatte die Kritik aufgenommen und auf die Beseitigung dieser Ungleichbehandlung mit aktiven Soldatinnen und Soldaten gedrängt. Das Verteidigungsministerium beabsichtigte, zunächst im Rahmen der Änderung des Soldatengesetzes im Jahr 2023 und dann erneut im Entwurf des Artikelgesetzes Zeitenwende, Abhilfe zu schaffen. Der entsprechende Änderungsvorschlag wurde jedoch beide Male aus dem jeweiligen Gesetzentwurf gestrichen. Die Bundeswehr sollte die Möglichkeit einer Beförderung der Betroffenen zum Oberfähnrich dennoch weiterverfolgen. Sie würde zu einer Gleichbehandlung der Reserveoffizieranwärterinnen und Reserveoffizieranwärter mit den Anwärtnerinnen und Anwärtern in der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes beitragen. Darüber hinaus würde die Sichtbarkeit des Führungsnachwuchses der Reserve in der Truppe gesteigert und eine Professionalisierung der Reserve erreicht werden.

Im Rahmen des Entwurfs des Artikelgesetzes Zeitenwende strebte die Bundeswehr in Zusammenhang mit den **Vordienstzeiten** – im Ergebnis erfolglos – die Beseitigung eines weiteren von der Wehrbeauftragten kritisierten Missstandes an:

- *Seit 2021 beklagen Interessentinnen und Interessenten für den Ausbildungsgang „Reserveoffizier/-offizierin“ im Wehrdienst die gesetzliche Vorgabe, wonach jegliche Vordienstzeiten zwingend anzurechnen sind. Da die Ausbildung der Reserveoffizierinnen und Reserveoffiziere im Wehrdienst im Status als Soldatin oder Soldat auf Zeit erfolgt und innerhalb von drei Jahren absolviert werden muss, aber die Mindestverpflichtungszeit als Soldatin oder Soldat auf Zeit bereits zwei Jahre beträgt, dürfen Bewerberinnen und Bewerber höchstens ein Jahr Vordienstzeiten mitbringen.*

Der vom Verteidigungsministerium angeregte Änderungsvorschlag wurde ebenfalls aus dem Gesetzentwurf gestrichen. Auch hier sollte die Bundeswehr ihr Ziel, Interessenten mit höheren Vordienstzeiten zulassen zu können, weiterverfolgen.

Unterhaltssicherung und andere Leistungen

Wehrdienst leistende Reservistinnen und Reservisten können auf Antrag die Erstattung eines nachgewiesenen Verdienstaufschlags oder Leistungen an Selbstständige oder die Mindestleistung (pauschaler Tagessatz) erhalten. Diese Zahlungen sind steuerfrei. Die Antragsfrist beträgt sechs Monate nach Beendigung der entsprechenden Übung. Das scheint nicht immer bekannt zu sein. Es ist ratsam, sämtliche Anträge zu Beginn der Reserveübung bei der Unterhaltssicherungsbehörde zu stellen – entweder per Formblatt oder mittels der App „Unterhaltssicherung (USG)-Online“, die bereits im Jahr 2021 eingeführt wurde und sich zunehmender Beliebtheit erfreut.

Zu begrüßen ist das Gesetz zur Änderung des Soldatenentschädigungsgesetzes und des Soldatenversorgungsrechts. Die vorgenommenen Änderungen im Unterhaltssicherungsgesetz verbessern die finanziellen Leistungen für Reservistendienst leistende Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, indem sich der Bezug eines kinderbezogenen Anteils des **Familienzuschlags** nicht mehr reduzierend auf die Leistungshöhe auswirkt.

Nicht zufriedenstellend ist hingegen, dass die Ungleichbehandlung von Reservistinnen und Reservisten gegenüber aktiven Soldatinnen und Soldaten bei der **Fahrtkostenerstattung** für Heimfahrten nach wie vor existiert:

- *Bislang sind Reservistendienst Leistende grundsätzlich zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft verpflichtet. Eine Befreiung ist möglich, insbesondere bei einer heimatnahen Verwendung. Ein Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten für die tägliche Heimfahrt, wie aktive Soldatinnen und Soldaten ihn haben, besteht allerdings nur dann, wenn nachweislich keine Gemeinschaftsunterkunft zur Verfügung steht.*

Die Bundeswehr sah sich bis Ende des Berichtsjahres nicht in der Lage, über die mehrfach an sie herangetragene Anregung der Wehrbeauftragten, in diesen Fällen eine formale Wahlmöglichkeit zwischen einer Unterkunft am Dienstort oder der Fahrtkostenerstattung für die Heimfahrt zu schaffen, zu entscheiden. Das sollte nun schnellstens erfolgen.

Personalfragen

Eine einsatzbereite Reserve braucht gut ausgebildetes Personal, was entsprechende Trainingskapazitäten voraussetzt. Diese sind jedoch nicht regelmäßig gewährleistet. So reicht die anteilige Platzvergabe für Reservistendienst Leistende bei Laufbahn- und Verwendungslehrgängen nicht aus. Es gibt gerade einmal einen Platz bei kleinen Lehrgängen bis zu 25 Personen sowie zwei Plätze bei Lehrgängen ab 25 Personen. Daher muss eine feste Integration der Reservistinnen und Reservisten in die Ausbildungsorganisation der Bundeswehr und eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten erfolgen.

Zuweilen erhalten Reservistinnen und Reservisten sehr kurzfristige **Absagen** von Lehrgängen, zum Beispiel in Folge von Ausbildungsunterstützungen. Eine systematische Benachteiligung von Reservistendienst Leistenden sieht das Ministerium nicht. Dennoch ist diese Situation nicht zufriedenstellend. In diesen Fällen wäre zumindest eine unverzügliche Kommunikation erforderlich. Gut ist daher die von der Bundeswehr im Zeitraum von 2023 bis 2024 durchgeführte und auch für 2025 vorgesehene Informationsveranstaltung, die sogenannte Deutschland-tour Reserve. Hier konnten unter anderem bislang über 600 Sachbearbeiterinnen und -bearbeiter für Reservistendienstangelegenheiten an 14 Standorten auf die Notwendigkeit der guten Kommunikation hingewiesen werden.

Probleme bei einer Lehrgangszuweisung entstehen auch, wenn die **Gesundheitsakte** nicht vorliegt. Diese wird nach dem Soldatengesetz für jede Soldatin und jeden Soldaten nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst an das Institut für Präventivmedizin der Bundeswehr zur Archivierung und Auskunftserteilung übermittelt. Bei Bedarf – etwa im Vorfeld einer anstehenden Reservistendienstleistung oder eines Lehrgangs – kann die Gesundheitsakte dort angefordert werden. Im Berichtsjahr kam es dahingehend immer wieder zu Problemen:

- *Reservistinnen und Reservisten schilderten, dass sie einen Tag nach Beginn eines Lehrgangs in Hammelburg wegen nicht vorliegender Gesundheitsakten abgelöst worden seien. Die Ermittlungen ergaben, dass die Akten wegen fehlender Ergebnisse der Sicherheitsüberprüfungen erst rund drei Wochen vor Lehrgangsbeginn beim Institut für Präventivmedizin der Bundeswehr angefordert worden waren. Dort beträgt die Bearbeitungszeit jedoch erfahrungsgemäß fünf bis sechs Wochen. Insoweit hätten die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits zum Zeitpunkt der Anforderung der Akten wissen können, dass diese nicht mehr rechtzeitig vor Lehrgangsbeginn vorliegen würden. Bei einer entsprechenden Information wäre den Betroffenen der Weg nach Hammelburg – in einem Fall betrug die zurückgelegte Fahrtstrecke hin und zurück 1.200 km – erspart geblieben.*

Die Bundeswehr hat zwischenzeitlich interne Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsabläufe ergriffen. Parallel hat sie mit den beteiligten Dienststellen nach Lösungen gesucht, um ein rechtzeitiges Vorliegen der Gesundheitsakten sicherzustellen.

- *In einem anderen Fall kritisierte ein angehender Reserveoffizieranwärter, dass der Prozess seiner Beorderung nach neun Monaten wegen der noch fehlenden Gesundheitsakte nicht abgeschlossen sei. Die Bundeswehr räumte ein, dass unzureichende Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen dem zuständigen Karrierecenter und den beteiligten Stellen im Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr zur Verschleppung der Bearbeitung geführt hätten. Die beteiligten Personen seien belehrt worden und die zuständigen Referate im Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr hätten ihre Arbeitsprozesse in Folge der Eingabe so umgestellt, dass für die Zukunft vergleichbare Fälle ausgeschlossen werden könnten.*

Das ist zu begrüßen. Denn ein solch langer Zeitverzug, der sich auf den Beginn der Reserveoffizierausbildung auswirkte, ist nicht akzeptabel.

Festzustellen ist, dass der gesamte Prozess der Anforderung, Aufbereitung und Übersendung von Gesundheitsakten bei dem beziehungsweise durch das Institut für Präventivmedizin der Bundeswehr zu viel Zeit in Anspruch nimmt und fehleranfällig ist. Die seit Langem geforderte Digitalisierung der Gesundheitsakten könnte dieses Verfahren immens beschleunigen. Dass die Digitalisierung nicht in dem gewünschten Maße voranschreitet, verwundert umso mehr, weil bereits vor Aussetzung der Wehrpflicht in den damaligen Kreiswehrrersatzämtern sämtliche Vorgänge Wehrpflichtige betreffend digital bearbeitet wurden, einschließlich der Dokumentation der ärztlichen Begutachtung inklusive statistischer Auswertung.

Übende Reservistinnen und Reservisten müssen sich in der Regel alle 36 Monate einer **ärztlichen Begutachtung** unterziehen. Dabei werden Feststellungen zur allgemeinen (Wehr-)Dienstfähigkeit und Verwendungseignung getroffen. Dies ist gut und wichtig, denn letztendlich dienen diese Medizinchecks auch dem gesundheitlichen

Schutz aller Reservendienst Leistenden. Die Untersuchungen finden grundsätzlich in den acht Medizinischen Assessments der Karrierecenter statt. Eine Untersuchung durch zivile Ärztinnen und Ärzte reicht nicht, weil diese nicht die erforderliche wehrmedizinische Qualifikation besitzen. Daher müssen die Reservistinnen und Reservisten teilweise sehr weite Wege zurücklegen und oft wochen- oder monatelang auf einen Termin warten, weil auch bei der truppenärztlichen Begutachtung Personalmangel herrscht und aktive Soldatinnen und Soldaten bei der Vergabe von Untersuchungsterminen bevorzugt werden. Diese Situation ist nicht zufriedenstellend und führt bei den Betroffenen nachvollziehbar zu Frust und Unverständnis. Hier muss die Bundeswehr dringend Abhilfe schaffen, etwa durch die Beauftragung von Vertragsärztinnen und -ärzten.

Wie bei den aktiven Soldatinnen und Soldaten gibt es bei den Reservistinnen und Reservisten Kritik im Zusammenhang mit den **Sicherheitsüberprüfungen**:

- *Unbeordnete Reservistinnen und Reservisten kritisierten, dass sie wegen einer fehlenden Sicherheitsüberprüfung, die nur im Rahmen einer Beorderung oder Heranziehung eingeleitet werde, nicht (mehr) am Neuen Schießausbildungskonzept der Bundeswehr ausgebildet beziehungsweise umgeschult werden könnten.*

Dies trifft zu. Seit 2021 erfolgt bei einer Beorderung eine verpflichtende einfache Sicherheitsüberprüfung, um sicherzustellen, dass nur diejenigen Reservistinnen und Reservisten Zugang zu Waffen und Munition erhalten, bei denen keine sicherheitserheblichen Erkenntnisse vorliegen. Der Erhalt der Schießfähigkeit an Waffen oder die Teilnahme an Ausbildungen zu Schießausbildungskonzepten, die bereits zuvor durchlaufen worden sind, kann jedoch auch in dienstlichen Veranstaltungen durchgeführt werden und ist damit für unbeordnete Reservistinnen und Reservisten weiterhin möglich.

Des Öfteren ist auch die Dauer der Bearbeitung der Sicherheitsüberprüfung Gegenstand der Kritik:

- *Nicht selten ging es um Bearbeitungszeiten von mehreren Monaten bis zu teilweise über einem Jahr. Die Folge war, dass Reservendienste verschoben oder ganz abgesagt werden mussten.*

Die Verantwortung hierfür liegt nicht immer bei den mit der Bearbeitung befassten Stellen der Bundeswehr, insbesondere dem Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst. Zuweilen war die lange Dauer auch in einem Versäumnis der oder des zuständigen Sicherheitsbeauftragten oder unvollständigen Angaben der Reservendienst Leistenden begründet, die zeitaufwendige Nachforderungen nach sich zogen. Werden zudem im Laufe eines Verfahrens sicherheitserhebliche Erkenntnisse zu einer Person gewonnen, erfordert dies weitere Überprüfungsschritte, die ebenfalls eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen. Das sollte entsprechend kommuniziert werden.

Sehr erfreulich waren dagegen die im Rahmen der Übungsserie Quadriga 2024 gewonnen positiven Erfahrungen mit der noch in der Entwicklung befindlichen **Smartphone-App** „Meine Reserve“:

- *Die Bundeswehr hat diese App als Prototyp für den Übungsanteil National Guardian eingesetzt. 30 freiwillig zur Verfügung stehende Reservistinnen und Reservisten seien als Testpersonen unter Verwendung von Echtdateien für einen mehrtägigen Übungszeitraum digital für eine Reservistendienstleistung aktiviert und administrativ herangezogen worden. Die Weiterempfehlungsquote für die App habe 100 Prozent betragen.*

Durch die App erhalten Reservendienst leistende Frauen und Männer die Möglichkeit, von der Suche nach verfügbaren Dienstleistungsmöglichkeiten (vergleichbar einer Stellenbörse), über die Abgabe einer Interessensbekundung und dem Hochladen von Dokumenten, bis hin zur Heranziehung zum Reservistendienst, alle Schritte digital durchzuführen.

Gut ist, dass die App trotz Verzögerungen voraussichtlich ab Oktober 2025 als ein nutzbares Produkt in den gängigen App-Stores zur Verfügung stehen soll. Die für die Verzögerungen als Grund genannten Unstimmigkeiten bei der Finanzierung konnte das Ministerium ausräumen. Der Plan, diese App voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte 2026 mit der App „USG-Online“ zu verknüpfen, ist sehr positiv, weshalb auch letztere zügig fortentwickelt werden sollte.

16. Veteranen

Die Veteranenkultur in Deutschland hat durch die Invictus Games im September 2023 in Düsseldorf einen großen Schub erhalten. Zur großen Freude nicht nur der Veteranen-Community beschloss der Deutsche Bundestag auf Initiative der Fraktionen von SPD, CDU/CSU, Bündnis 90/Die Grünen und FDP im April des Berichtsjahres, ab dem Jahr 2025 jährlich am 15. Juni einen nationalen **Veteranentag** zu begehen. Als Veteranin oder Veteran gilt, wer aktuell in der Bundeswehr dient oder ehrenhaft aus der Bundeswehr ausgeschieden ist. Die Veteraninnen und

Veteranen garantieren den Frieden, die Freiheit und Demokratie in Deutschland und stehen im Ernstfall mit dem Höchsten ein, was ein Mensch geben kann: die körperliche Unversehrtheit und das eigene Leben. Dafür verdienen sie Anerkennung, Respekt und Wertschätzung. Der Veteranentag soll dies zum Ausdruck bringen. Er soll Veteraninnen und Veteranen sichtbar machen und dazu beitragen, die Bundeswehr fest in der Mitte der Gesellschaft zu verankern.

- *In dem Zusammenhang drückten Soldatinnen und Soldaten gegenüber der Wehrbeauftragten ihre Befürchtung aus, dass der Veteranentag bloße Symbolpolitik werden könne. Auch dürfte er kein zweiter „Tag der Bundeswehr“ sein.*

Zu begrüßen ist, dass die Bundesregierung zur Gestaltung des Veteranentages ein gutes und modernes Konzept entwickelt hat. Es bindet alle relevanten Akteure wie den Deutschen Bundestag, die Sozial- und Wohlfahrtsverbände und vor allem die Veteranenverbände ein. Um darüber hinaus die mit dem Veteranentag verbundenen Ziele zu erreichen, braucht es viele und vielfältige Aktionen und Kampagnen in der Öffentlichkeit – in Berlin vor dem Reichstagsgebäude sowie vor allem in der Fläche in den Bundesländern und Kommunen.

Ein weiterer Höhepunkt in der Veteranenarbeit war die Eröffnung des **Veteranenbüros** als erste zentrale Anlaufstelle für Veteraninnen und Veteranen im Januar des Berichtsjahres in Berlin. Die dort tätigen Soldatinnen und Soldaten bieten telefonisch oder vor Ort niederschwellig Beratung sowie Informationen an. Auch helfen sie direkt oder vermitteln an die Stellen, bei denen Veteraninnen und Veteranen Unterstützung finden können wie beispielsweise beim Netzwerk der Hilfe. Bereits im Berichtsjahr haben viele Interessentinnen und Interessenten von diesen Dienstleistungen Gebrauch gemacht und eine positive Rückmeldung gegeben. Es ist deshalb wünschenswert, dass das Ministerium dieses Pilotprojekt nach der geplanten Evaluierung im Jahr 2026 verstetigt und es darüber hinaus auch in die Fläche ausdehnt.

Nach den Invictus Games 2023 in Düsseldorf mit mehr als 500 Wettkämpferinnen und Wettkämpfern aus einundzwanzig Nationen fanden im Berichtsjahr erstmalig die **Invictus Germany** ebenfalls in Düsseldorf statt. 110 Athletinnen und Athleten aus acht Nationen kämpften dort um Medaillen. Unter den deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren auch Angehörige von Blaulicht-Organisationen vertreten. Es war schön mitzuerleben, wie das Sportfestival den Geist und die Vision der Invictus Games fortführte. Es setzte erneut ein starkes Zeichen der Wahrnehmung und Wertschätzung für diejenigen, einschließlich ihrer Familien, die mit ihrem Dienst ihre psychische und physische Gesundheit riskierten. Das Sportfestival zeigte einmal mehr, wie sich Sport positiv auf den Körper und die Seele auswirken kann und welche Kraft Sport als Teil eines ganzheitlichen Rehabilitationskonzeptes entfaltet. Dass Invictus Germany fortan jährlich in Düsseldorf stattfinden soll, ist sehr zu begrüßen.

Ein Höhepunkt zu Beginn des Jahres 2025 waren die Invictus Games in Vancouver, Kanada.

17. Vielfalt

Als Bürgerinnen und Bürger in Uniform bilden Bundeswehrangehörige die Vielfalt der Gesellschaft ab. Unterschiedliche Hintergründe, Glaubensrichtungen, geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen treffen in der Bundeswehr aufeinander. Das bedeutet einen erheblichen Gewinn für die Truppe, wie es auch das Verteidigungsministerium in seiner **Agenda Vielfalt** erkannt hat. Die Fähigkeit, mit dieser Vielfalt auch im Alltag umzugehen, ist für einsatzbereite und leistungsfähige Streitkräfte sowie die Bundeswehr als moderne Arbeitgeberin unerlässlich. Einem Großteil der Soldatinnen und Soldaten gelingt das schon heute vorbildlich und selbstverständlich:

- *Immer wieder betonen Bundeswehrangehörige in Gesprächen und Eingaben, dass ihre Herkunft, Identität oder Beeinträchtigung für ihren Dienst keine Rolle spielen – im Vordergrund stehen auch für sie Aufgabenerfüllung und Kameradschaft.*

Das Bekenntnis zur Vielfalt umfasst die Pflicht der Bundeswehr, sich aktiv gegen jede Form von Diskriminierung und ungerechtfertigte Benachteiligung zu wenden und Verstöße zügig, konsequent und mit der nötigen Strenge zu ahnden. Eingaben gibt es hierzu nur wenige, da Betroffene oftmals keine einreichen, weil es sie sichtbar und angreifbar mache und beziehungsweise oder sie sich wenig davon erwarten. Insofern dürfte es eine Dunkelziffer geben.

Die Bundeswehr hat in den letzten Jahren – etwa mit der Rehabilitierung homosexueller Soldaten – bewiesen, dass sie das Bekenntnis zur Vielfalt grundsätzlich ernst nimmt. Dennoch fallen nicht allen Soldatinnen und

Soldaten die Veränderungen leicht, welche die Bundeswehr im 21. Jahrhundert vorgenommen hat. Zum Alltag gehört daher auch, Soldatinnen und Soldaten – insbesondere Vorgesetzte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder – zu schulen und immer wieder für einen wertegebundenen, kameradschaftlichen Umgang miteinander zu sensibilisieren. Wenn dem Gegenüber das Verletzungspotenzial nicht bewusst ist, können lockere Sprüche oder vermeintliche Scherze – auch unabsichtlich – leicht zu Diskriminierungserfahrungen führen. Nur wenn jede Soldatin und jeder Soldat rückhaltlos auf gelebte Kameradschaft vertrauen kann, ist die Bundeswehr einsatzbereit. Die Vorgesetzten haben in den vergangenen Jahren Diskriminierung im Regelfall mit dem nötigen Ernst ermittelt und geahndet.

- *Dennoch wenden sich nach wie vor Bundeswehrangehörige an die Wehrbeauftragte, melden diskriminierendes Verhalten oder beanstanden den Umgang ihrer Einheiten mit ihrem Vorbringen. Einige dieser Vorwürfe hatten auch im Berichtsjahr Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung, aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität zum Inhalt.*

Bestätigt sich das Vorbringen und zeigt die Reaktion der Disziplinarvorgesetzten, dass Diskriminierung und Ausgrenzung nicht akzeptiert werden, hat dies Signalwirkung für die gesamte Einheit.

- *Eine empfindliche Disziplinarbuße erhielten zwei Portepreeunteroffiziere, die sich mehrfach unsensibel, diskriminierend und herabwürdigend gegenüber einem transidenten Kameraden geäußert hatten, der gerade den Transitionsprozess durchlief. Der Disziplinarvorgesetzte hatte neben dem Umstand, dass die Sprüche vor anderen Soldatinnen und Soldaten erfolgt waren, zutreffend auch den sexualisierten Hintergrund der Aussagen hervorgehoben.*

Soldatinnen und Soldaten können sich bei Diskriminierungserfahrungen an die Interessenvertretungen, die Militärseelsorge, an das Psychosoziale Netzwerk oder an die **Beauftragte für Transgenderfragen** wenden. Darüber hinaus steht die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ zur Verfügung. Dort werden sie, auch anonym oder nach ihrem Ausscheiden aus den Streitkräften, bei Benachteiligung, Mobbing und Gewalterfahrungen wertschätzend beraten. Gespräche mit deren engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder generell mit Soldatinnen und Soldaten zeigen, dass die Ansprechstelle trotz aller Bemühungen leider noch zu wenigen Bundeswehrangehörigen und Zivilbeschäftigten bekannt ist. Das sollte sich ändern.

Hingegen schien die angekündigte strategische Weiterentwicklung des Vielfaltsmanagements im Verteidigungsministerium zunächst ins Stocken geraten zu sein: Trotz des klaren Auftrags der Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ aus dem Jahr 2020 hatte sich die im Februar 2024 als Leistungsbilanz veröffentlichte Agenda Vielfalt noch weitgehend auf eine Bestandsaufnahme beschränkt und ehrgeizige Zukunftsvisionen – entgegen ihrer ursprünglichen Zielrichtung – leider vermissen lassen. Immerhin: Das Verteidigungsministerium bekräftigte darin, sich aktiv gegen Vorurteile und Diskriminierung zu wenden, betonte den Wert von Vielfalt bei der Personalgewinnung sowie in Aus- und Fortbildung und erklärte die Steigerung des Frauenanteils und des Anteils von Frauen in Führungspositionen für unverzichtbar. Einige in der Agenda aufgeführte Maßnahmen im Bereich Aus- und Fortbildung konnten im Berichtsjahr vorangetrieben werden. Dazu gehört, dass nun die Ausbildungsunterlagen und das Basismodul für die Sensibilisierungen des Bestandspersonals zum Thema Vielfalt in Umsetzung der Weisung „Vielfalt in der Ausbildung“ vorliegen. Nach Auskunft des Ministeriums ist das Thema nun auch Bestandteil der Regelausbildung in den Organisationsbereichen. Eine Anpassung des webbasierten Trainingsmoduls für die Vorgesetzten- und Führungskräfte trainings werde noch entwickelt.

Erfreulich ist zudem, dass die strategische Entwicklung mit der Veröffentlichung der **Diversitätsstrategie** zum Ende des Berichtsjahres wieder Fahrt aufgenommen hat. Ausgehend von dem Verständnis von Vielfaltsmanagement als Querschnittsaufgabe werden darin Leitsätze und Maßnahmen für vier strategische Handlungsfelder herausgearbeitet, die im Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums diversitätsbewusst gestaltet werden sollen: Organisations- und Führungskultur, Personalmanagement, Chancengerechtigkeit und Arbeitsbedingungen. Bemerkenswert ist die Entwicklung hin zu einem modernen Vielfaltsbegriff, der Gemeinsamkeiten und Unterschiede aller Bundeswehrangehörigen in den Blick nimmt.

Auch die Neuauflage der **Diversity Konferenz** der Bundeswehr im Oktober 2024 unter dem Motto „Gemeinsam.Zukunft.Gestalten“ unter Beteiligung hochrangiger Vertreterinnen und Vertreter des Verteidigungsministeriums und der nachgeordneten Bundesämter sowie der Teilstreitkräfte der Bundeswehr stand im Zeichen der Vorstellung der Strategie. Wie der Bundesminister der Verteidigung und der zuständige Staatssekretär nachdrücklich betonten, komme es darauf an, die nach außen zu verteidigenden Werte auch innerhalb des

Geschäftsbereiches zu leben. Deutlich wurde: Vielfalt und Wehrfähigkeit sind kein Widerspruch. Interessenvertretungen sowie Referentinnen und Referenten der beteiligten Dienststellen verdeutlichten in den anschließenden Workshops, was es – nicht zuletzt für Führungskräfte – bedeute, Vielfalt aktiv zu fördern. Sie machten deutlich, dass die Homogenität der Visionen und Ziele, Werte und Standards der Bundeswehr durch die Heterogenität der Persönlichkeiten und Perspektiven, Erfahrungen und Wahrnehmungen der Bundeswehrangehörigen selbst nicht in Frage gestellt werde. Der einheitliche dienstliche Auftrag, die deutsche Gesellschaft und die freiheitliche demokratische Grundordnung zu verteidigen, sei weiterhin Markenkern der Bundeswehr – ob im Grundbetrieb oder in Zeiten der Landes- und Bündnisverteidigung. Im Mittelpunkt stehe der konstruktive Umgang mit der ohnehin bestehenden Vielfalt, die zugleich Ursache und Wirkung von Veränderungsprozessen sei, bei denen sich das Werteverständnis, aber nicht unbedingt die Werte an sich änderten. Gefordert wurde daher eine präzise Kommunikation und eine verständliche Erläuterung des Vielfaltsbegriffs, um pauschal ablehnende Reaktionen zu vermeiden. Die Erfahrungen zeigten, dass es auf klare Definitionen, verbindlich und ehrlich vermittelte Grenzen und auf Handlungssicherheit ankomme. Aufgabe der Führungskräfte im Veränderungsprozess sei es, die Moderation zu übernehmen und dabei auch Emotionen zu akzeptieren. Nur über die Ebene des Verständnisses, nicht im Befehlswege, könnten Einstellungen dauerhaft verändert werden – hierzu komme es maßgeblich auf die Motivation und Veränderungsbereitschaft der Bundeswehrangehörigen selbst an.

Somit ist es nun am nachgeordneten Bereich, die Diversitätsstrategie mit Leben zu füllen und zu zeigen, dass das Vielfaltsmanagement in der Bundeswehr – mit den Worten des Ministers – kein Nebenthema und erst recht keine Eintagsfliege ist. Zu wünschen ist deshalb, dass die Führungsebene der Teilstreitkräfte der Bundeswehr und der Bundesämter aus der Konferenz Impulse für die Umsetzung der Strategie in den eigenen Bereichen mitgenommen hat. Für 2025 sind als Auftakt zunächst Netzwerktreffen mit den zuständigen Dienststellen des nachgeordneten Bereiches geplant.

Äußeres Erscheinungsbild

Soldatinnen und Soldaten haben das Bedürfnis, ihre Individualität und Identität im Rahmen der dienstlich notwendigen Beschränkungen und der geltenden Vorschriften durch äußerlich erkennbare Merkmale zum Ausdruck zu bringen. Bewerberinnen und Bewerber wollen wissen, worauf sie sich bei Schmuck, Haarlänge, Bart, Tätowierungen oder Permanent-Makeup einlassen. Das Bundesverwaltungsgericht hatte bereits im Januar 2019 eine entsprechende Rechtsverordnung gefordert. Trotz vielfacher Ankündigung liegen bislang noch immer weder die Rechtsverordnung noch die parallel überarbeitete Dienstvorschrift vor. Diese unverständliche Verzögerung trägt nicht zur Attraktivität der Bundeswehr bei. Sechs Jahre nach der Entscheidung haben die Soldatinnen und Soldaten wenig Verständnis dafür, dass sie sich noch immer nach offensichtlich veralteten Regeln richten sollen. Am Ziel der Neufassung hat sich indes wenig geändert: Es bedarf einer zeitgemäßen, handhabbaren, pragmatischen Regelung, die für Soldaten und Soldatinnen sowie ihre Führungskräfte gleichermaßen verständlich ist.

Weitere Grenzen erfahren die individuellen Ausdrucksmöglichkeiten von Soldatinnen und Soldaten beim religiös bedingten Tragen eines **Kopftuches**:

- *Eine Soldatin trat als Wiedereinstellerin erneut in die Grundausbildung für den Sanitätsdienst ein. Sie bat darum, ihren Hijab (eine Form des Kopftuches) während des Dienstes tragen zu dürfen. Das Verteidigungsministerium erteilte dem Ansinnen eine Absage. Die Ausübung der individuellen Religions- und Weltanschauungsfreiheit müsse sich im Rahmen der gesetzlichen und dienstrechtlichen Vorgaben bewegen. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs könne ein Kopftuchverbot am Arbeitsplatz zulässig sein, wenn der Arbeitgeber im Rahmen betrieblicher Neutralität allen Beschäftigten in gleicher Weise das Tragen sichtbarer Zeichen einer Religionszugehörigkeit verbiete oder innerbetrieblich soziale Konflikte drohten. Die Anzugordnung der Bundeswehr sehe vor, dass Zivilkleidung – mit Ausnahme von Schutzkleidung – nicht zur Uniform getragen werden dürfe. Die Untersagung, ihren Hijab zu tragen, bedeute keine unmittelbare Einschränkung oder Ungleichbehandlung im Dienstbetrieb, da grundsätzlich das Tragen religiöser Symbole verboten sei. Bei Wiedereintritt in die Bundeswehr sei der Soldatin bewusst gewesen, dass ihr Anliegen auf Schwierigkeiten stoßen könnte. Sie selbst habe bekundet, dass ihr regelmäßige Gebete im Dienst ohne Einschränkungen möglich seien. Ferner bestehe laut Dienststellenleitung die Möglichkeit, auf ein ihrem Glauben entsprechendes Verpflegungsangebot zuzugreifen.*

Transidentität

Gute Nachrichten gab es im Bereich Transidentität. Erfreulich ist besonders der deutliche Rückgang der Eingaben, die den medizinischen Teil des Transitionsprozesses betreffen. Hier scheinen sich die im Vorjahr ergriffenen strukturellen Maßnahmen zur Verkürzung der Bearbeitungszeiten und zur Verbesserung der Kommunikation sowie die neu zugewiesenen Aufgaben und Verantwortungsbereiche im Bereich der Sanität auszuzahlen. Wie das Bundesministerium der Verteidigung berichtet, hat sich die Dauer der **Genehmigungsverfahren** im Jahr 2024 erheblich verkürzt, sodass die durchschnittliche Bearbeitungszeit im ersten Quartal 2024 vier Tage und im zweiten Quartal sieben Tage betragen habe. Die Maximaldauer im vierten Quartal 2023 und ersten Quartal 2024 lag bei 174 Tagen, im zweiten und dritten Quartal 2024 bei 33 Tagen (statt zuvor 609 Tagen).

Bei den längeren Verfahren beruhten die festgestellten Verzögerungen in den allermeisten Fällen auf Umständen, die nicht im Einflussbereich der genehmigenden Stelle lagen. Damit gibt es nach jahrelangem Stillstand innerhalb weniger Monate eine erhebliche Verbesserung für Bundeswehrangehörige im Transitionsprozess. Dies zeigt, wie schnell pragmatische Strukturreformen nach schonungsloser Mängelanalyse Erfolg haben können. Diese Bereitschaft zu zügigen Veränderungen sollte in der Bundeswehr zur Selbstverständlichkeit werden.

Beschleunigungsbedarf scheint es nach Berichten der Beauftragten für Transgenderfragen des Kommandos Sanitätsdienst der Bundeswehr jedoch noch bei der Antragsstellung für **Transitionsleistungen** zu geben: Gerade bei wiederkehrenden Leistungen – etwa Maßnahmen gegen Bartwuchs – erscheint die regelmäßige Vorlage eines Facharztbefundes, der oft eine Wartezeit von mehreren Monaten oder eine Untersuchung in einem Bundeswehrkrankenhaus bedeutet, überflüssig. Eine Möglichkeit wäre es, bei bestimmten Maßnahmen wenigstens die Anordnungszeiträume zu verlängern.

Wichtig für die Beseitigung struktureller Diskriminierung war überdies die Neufassung der Dienstvorschrift „Wehrmedizinische Begutachtung“ und der Gesundheitsziffern. Endlich steht eine Transition der Weiterverpflichtung oder Statusänderung nicht mehr entgegen. Leider noch immer nicht abgeschlossen ist die Überarbeitung des „Wegweisers für den truppenärztlichen Dienst – geschlechtsangleichende Maßnahmen bei Transsexualismus“. Immerhin hat das Ministerium bereits angekündigt, das Thema Transsexualität in die Ausbildung des truppendienstlichen Personals einfließen zu lassen. Dies ist ein richtiger Schritt, um den so wichtigen sensiblen Umgang mit transidenten Soldatinnen und Soldaten vom ersten truppenärztlichen Kontakt an sicherzustellen. Auch die in der Agenda Vielfalt vermerkte Weiterentwicklung des „Leitfadens zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen“ kann einen Beitrag dafür leisten, transidenten Soldatinnen und Soldaten respektvoll und ohne Verletzungen zu begegnen. Einen großen Beitrag leistet hier – nebenamtlich, aber inzwischen weit über den Bereich der Sanität hinaus – unter hohem persönlichem Einsatz die Beauftragte für Transgenderfragen im Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr. Sie gibt Stellungnahmen ab, hält Unterricht in Einheiten und berät Betroffene wie Vorgesetzte aus allen Teilstreitkräften in Einzelfällen. Aus dem Nebenamt ist in Zeiten des Selbstbestimmungsgesetzes längst eine dienstpostenfüllende Hauptaufgabe geworden, wovon sich die Wehrbeauftragte im persönlichen Gespräch überzeugen konnte. Der große Kommunikations- und Informationsbedarf gerade bei den Einheitsführungen und in der Grundausbildung zeigt, dass dieses Amt verstetigt und bekannt gemacht werden sollte – als hauptamtliche Tätigkeit mit Zuständigkeit für die gesamte Bundeswehr. Die Wehrbeauftragte unterstützt daher den Vorschlag, einen solchen Dienstposten zu schaffen und an einem sichtbaren Ort anzusiedeln – zum Beispiel im Zentrum Innere Führung. Darüber hinaus sollte durch entsprechende Vorschriften sichergestellt werden, dass die Beauftragte für Transgenderfragen – etwa wie die militärischen Gleichstellungsbeauftragten – bei allen relevanten Vorgängen beteiligt wird.

Selbstbestimmungsgesetz

Das im November 2024 in Kraft getretene Selbstbestimmungsgesetz soll transidenten, intersexuellen und nichtbinären Personen erleichtern, ihren Geschlechtseintrag ändern zu lassen. Das Gesetz hat in der Bundeswehr erhebliche Aktivität ausgelöst, um sich darauf entsprechend vorzubereiten – unter anderem durch einen Fragebogen, der alle potenziell berührten Bereiche vom Sport bis zur Bekleidung und die Unterbringung von Bundeswehrangehörigen abdeckt. Die Wehrbeauftragte begrüßt, dass dies die Einheitsführungen unterstützt, im Einzelfall gute Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Es bleibt Aufgabe der Bundeswehr, bereits im Rahmen der Grundausbildung, Angehörige aller Hintergründe und Identitäten kameradschaftlich zu integrieren. Dazu sollten die Vorgesetzten offen das Gespräch mit den Betroffenen suchen, um gemeinsam mit den mitbeteiligten Soldatinnen und Soldaten nach einvernehmlichen oder jedenfalls gemeinschaftlichen Lösungen zu suchen.

18. Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Schon im Grundbetrieb ist es für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr eine große Herausforderung, Familie und Dienst zu vereinbaren. Der Soldatenberuf ist kein Beruf wie jeder andere. Die Anforderungen an die Streitkräfte sind enorm und sie wachsen weiter. Bei ihren Truppenbesuchen erfährt die Wehrbeauftragte, wie sehr die Soldatinnen und Soldaten gefordert sind und wie hoch ihre **Belastung** ist. Von ihnen wird ein erhebliches Maß an Mobilität, an Flexibilität und an Einsatzbereitschaft verlangt.

- *So bekundeten die Vertrauenspersonen und die Militärseelsorge an einem Standort übereinstimmend, dass ein Vorlauf von teilweise weniger als einer Woche für einen mehrmonatigen Lehrgang am anderen Ende der Republik keine Seltenheit sei. Auch die Einplanung für lange Auslandslehrgänge erfolge mitunter äußerst kurzfristig. Die mangelnde Planbarkeit habe massive Auswirkungen auf den Dienstbetrieb und führe zu familiären Verwerfungen – etwa zu Trennungen und Scheidungen sowie Unsicherheiten und Sorgen. Die Ängste machten eine intensive seelsorgerische und truppenpsychologische Betreuung nötig, die am Standort in diesem Ausmaß nicht verfügbar sei.*

Viele Bundeswehrangehörige berichten zudem von Entscheidungen ihrer Vorgesetzten und der Personalführung, welche die Vereinbarkeit von Familie und Dienst erschwerten:

- *Gerade Soldatinnen und Soldaten mit Sorge- und Pflegeverpflichtungen beanstanden insbesondere die mangelnde Planbarkeit als großes Hindernis für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Die Beanstandungen reichen dabei von Lehrgängen, Übungen und Urlaubssperren über Feiertage, erschwerte Urlaubsplanung bis zu Kommandierungen über den Jahreswechsel, die sie vor große Herausforderungen stellten. Viele Bundeswehrangehörige haben darüber hinaus den Eindruck, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst mit dem Hinweis auf die Landes- und Bündnisverteidigung eingeschränkt werden sollen.*

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst mit der Einsatzbereitschaft ist kein Widerspruch – vielmehr gehen sie Hand in Hand, wie auch der Minister und der Generalinspekteur im Berichtsjahr zutreffend auf der Tagung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten betont haben. Sie können und müssen miteinander in Einklang stehen. Flexible Arbeitszeitmodelle, gut ausgestattete Kinderbetreuungseinrichtungen sowie unbürokratische Hilfe bei Krisen- und Härtefällen sind Voraussetzungen dafür, dass Soldatinnen und Soldaten den Kopf dafür frei haben, ihre Aufgaben gut zu erfüllen. Der Auftrag für die nächsten Jahre wird es daher sein, die bestehenden Strukturen mit Blick auf die Landes- und Bündnisverteidigung weiterzuentwickeln.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Teilzeit, Telearbeit und Mobiles Arbeiten für alle Altersstufen gehören seit vielen Jahren zum Repertoire flexibler Arbeitsmodelle in der Bundeswehr. Häufig ermöglichen sie allein, dass Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst trotz Sorge- oder Pflegeverpflichtungen ausüben können. Telearbeit oder Mobiles Arbeiten ermöglichen es zudem einigen Bundeswehrangehörigen mehr Wochenstunden zu absolvieren und können die Belastungen des Pendelns zwischen Dienst- und Wohnort reduzieren. Deswegen ist es umso wichtiger, Soldatinnen und Soldaten trotz aller Anforderungen an die Herstellung der Einsatzbereitschaft ein flexibles Arbeiten zu ermöglichen, das die verschiedenen Lebensphasen berücksichtigt und unterstützt, die dienstlichen Pflichten mit den privaten Pflichten in Einklang zu bringen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass der Bundeswehr Soldatinnen und Soldaten mit all ihren Qualifikationen und Erfahrungen verloren gehen, weil sie aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Dienst ihre Dienstzeit nicht verlängern oder sich gegen die Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten entscheiden.

Selbstverständlich ist flexibles Arbeiten an Voraussetzungen gebunden und damit nicht in allen Bereichen gleichermaßen möglich. Grenzen zeigen sich etwa im Bereich der Teilzeit, zu dem im Berichtsjahr mit zehn Eingaben (2023: elf) aber vergleichsweise wenig Eingaben eingingen. In manchen Fällen ist eine Tätigkeit schlicht nicht oder nicht in dem gewünschten Umfang teilzeitfähig. Auffällig ist nach wie vor, dass weit überwiegend Soldatinnen auf Teilzeit zurückgreifen. Wie im Sechsten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz dargestellt und von Soldatinnen berichtet, gilt in der Bundeswehr – wie in der Gesellschaft – noch immer der Grundsatz „Teilzeit ist weiblich“. Nicht nur deshalb erscheint es problematisch, wenn Vorgesetzte Soldatinnen reflexhaft ausschließlich auf die Möglichkeit einer Teilzeittätigkeit verweisen, um Betreuungspflichten zu erfüllen.

Wichtig wäre es zudem, dass Vorgesetzte auch **Männer und Väter** darin unterstützen, Sorgaufgaben wahrzunehmen und flexibel zu arbeiten. Immer wieder gibt es Bemerkungen auf Truppenbesuchen und bei Gleichstellungstagungen, dass Elternzeit bei Soldaten nicht im gleichen Maß akzeptiert sei oder gefordert werde. Männer sollten offen kommunizieren, dass auch sie ihren Anteil an den familiären Pflichten wahrnehmen wollen und können:

- *Die Bedeutung eines in den sozialen Netzwerken geteilten Aufrufs nach männlichen Vorbildern, die familiäre Pflichten wahrnehmen, wie ihn der Inspekteur der Marine gestartet hat, ist daher nicht zu unterschätzen, wenn es darum geht, die Kultur zu verändern.*

Gute Nachrichten gab es im Berichtsjahr bei Anträgen auf **Telearbeit und Mobiles Arbeiten**. Die Verfahren scheinen sich eingespielt zu haben. Fehler und Verzögerungen bei den technischen Voraussetzungen sowie bei der formellen Antragsbearbeitung fanden sich kaum noch in Eingaben bei der Wehrbeauftragten wieder. Die Neufassung der Allgemeinen Regelung „Telearbeit und Mobiles Arbeiten“ soll diese auch in der Pandemie erprobten Modelle sinnvoll weiterentwickeln.

- *Zunehmend erhält die Wehrbeauftragte Kenntnis davon, dass Vorgesetzte der Telearbeit oder dem Mobilien Arbeiten in ihren Einheiten generell skeptisch gegenüberstehen.*

Es ist hervorzuheben, dass Anträge auf Telearbeit oder Verlängerungsanträge auch im Grundbetrieb nur dann abgelehnt werden können, wenn sich Gründe dafür aus dem konkreten Einzelfall ergeben. Der pauschale Hinweis auf die Landes- und Bündnisverteidigung ohne Angabe konkreter dienstlicher Gründe im Einzelfall reichen dagegen für eine Ablehnung nicht aus. Der Nutzen von Telearbeit in der Bundeswehr wird vor dem Hintergrund der Landes- und Bündnisverteidigung unterschiedlich bewertet:

- *Mehrere Soldatinnen und Soldaten, die überwiegend im Homeoffice tätig sind oder Schulungen seit Jahren überwiegend digital durchführen, kritisierten die Äußerungen eines Offiziers in einer Tageszeitung: „Wer im Homeoffice sitzt, ist nicht wichtig [...]“. Die Kritik hielt die zuständige Kommandobehörde für begründet, obgleich der Offizier angegeben hatte, seine Äußerungen hätten sich auf einen bestimmten Bereich beschränkt. Der Offizier erhielt eine Absehensverfügung unter Feststellung eines Dienstvergehens. Zudem sei er im Rahmen eines Führungsgesprächs zum Themenkomplex „Mobiles Arbeiten“ und zur erforderlichen Zurückhaltung bei öffentlichkeitswirksamen Äußerungen und persönlichen Bewertungen belehrt worden.*

Offene Widerstände von Vorgesetzten in Bezug auf flexible Arbeitsmodelle waren im Berichtsjahr keine Seltenheit, wie folgender Fall beispielhaft verdeutlicht:

- *Eine einsatznahe Einheit der Marine lehnte den Antrag auf Telearbeit einer neu hinzuversetzten, aus der Elternzeit zurückkehrenden Soldatin ab, den sie mit der Absicht verband, möglichst bald wieder in Vollzeit tätig sein zu können. Telearbeit entspreche nicht der gängigen Praxis in der Einheit. Gemeinsam mit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten handelten die Beteiligten eine Telearbeit auf Probe aus. Kurz vor deren Ende erklärte der Vorgesetzte den Versuch für gescheitert. Die Gleichstellungsbeauftragte stellte fest, dass die Aufgaben der Soldatin im S4-Bereich – der Truppenversorgung – durchaus telearbeitsfähig seien. Offenbar seien die Verantwortlichen in der Einheit dieser Arbeitsform gegenüber jedoch grundsätzlich negativ eingestellt. Dies belegten auch die Vergleichszahlen anderer Einheiten des Großverbandes. Der Kommandeur des Großverbandes stützte das Vorbringen. Es sei im Sinne der Einsatzbereitschaft und der Frauenförderung, wenn eine Soldatin mit Familienpflichten Telearbeit beantrage, um sich einer Vollzeitbeschäftigung anzunähern. Er hätte sich eine höhere Wertschätzung sowie tatkräftigere Anleitung und Unterstützung der Soldatin gewünscht. Telearbeit und Teilzeit würden in der Einheit noch nicht die gewünschte Akzeptanz finden. Er forderte dahingehende Änderungen. Das Marinekommando teilte die Auffassung und forderte die Einheit auf, ihre teilweise vorurteilsbehaftete Haltung zum Thema Telearbeit abzulegen. Erfreulicherweise ist die Petentin mittlerweile wunschgemäß in Vollzeit tätig und Telearbeit wurde ihr für zunächst drei Jahre genehmigt.*

Soldatinnen und Soldaten berichteten auch von Verhalten, das sie mit Blick auf die Beantragung von Telearbeit als nicht sehr fürsorglich betrachteten:

- *Eine Soldatin kritisierte, dass ihr Vorgesetzter ihren Antrag über mehrere Monate immer wieder mit Verweis auf vermeintliche formelle Mängel zurückgewiesen habe. Sie führte die Blockade des Vorgesetzten unter anderem darauf zurück, dass dieser keine Telearbeit in seinem Bereich dulde. Die beteiligten Dienststellen*

sahen die Verantwortung zunächst bei der Soldatin, die ihrer Mitwirkungspflicht nicht genügt habe. Auf Nachfrage der Wehrbeauftragten räumte die zuständige Kommandobehörde ein, dass die Vorgesetzten und das Fachpersonal die Soldatin nicht aktiv genug unterstützt hätten, obwohl bekannt sei, dass das Antragsformular ohne Hilfe häufig nicht korrekt ausgefüllt werden könne. Inzwischen bewilligte die neue Dienststelle der Soldatin den Antrag.

Im Rahmen der Fürsorge sollten Vorgesetzte grundsätzlich offen für Telearbeit sein und die Soldatinnen und Soldaten, die hiervon Gebrauch machen wollen, nach Möglichkeit unterstützen. Da das Antragsformular offenbar schwierig auszufüllen ist, sollte es die Bundeswehr zudem benutzerfreundlich anpassen.

Familienfreundliche Verwendungsplanung

Nicht immer gelingt es, dem Wunsch der Soldatinnen und Soldaten Rechnung zu tragen, bei familiären Pflichten oder aus anderen privaten Gründen in der Nähe ihres Lebensmittelpunkts stationiert zu sein. Dienstliche Belange haben im Regelfall Vorrang, jedenfalls da, wo diese nicht mit privaten Belangen in Einklang zu bringen sind. Das wissen alle Bundeswehrangehörigen spätestens mit ihrer Verpflichtungserklärung.

Das Pendeln zwischen Stand- und Wohnort mit all seinen Belastungen gehört daher noch immer zu den Erfahrungen vieler Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr. Für Soldatenfamilien stellt dies oftmals eine große Herausforderung dar. Dennoch bleibt es beispielsweise bei **schwerwiegenden persönlichen Gründen** möglich, eine heimatnahe Versetzung zu beantragen oder am bisherigen Standort zu verbleiben. In familiären Ausnahmesituationen zeigt sich, dass die Personalführung dem Anliegen der betroffenen Soldatinnen und Soldaten im Rahmen des dienstlich Möglichen in aller Regel Rechnung trägt. Eine interne Arbeitsanweisung unterstützt sie dabei. Allerdings fällt auf, dass nicht alle personalbearbeitenden Stellen ihren Beurteilungsspielraum ausschöpfen. Insbesondere Soldatenpaare beanstanden, dass auf ihre persönliche Situation nicht immer hinreichend Rücksicht genommen werde, wie das nachfolgende extreme Beispiel verdeutlicht:

- *Ein Soldat berichtete der Wehrbeauftragten auf einem Truppenbesuch, der gemeinsame Personalführer habe ihn und seine Partnerin seit 14 Jahren alle drei bis fünf Jahre gegengleich von der Nordsee zur Ostsee und umgekehrt versetzt. Für 2025 stehe der nächste Wechsel bereits fest. Unter anderem deshalb hätten sie auf Kinder verzichtet und ihren gemeinsamen Lebensmittelpunkt auf mittlerer Strecke eingerichtet.*

In diesem Zusammenhang ist allgemein darauf hinzuweisen, dass das Bundesverwaltungsgericht die Rechte von **Soldatenpaaren** im Jahr 2023 gestärkt hat, wenn diese persönliche Gründe vorbringen, die eine gesamte familiäre Situation betreffen – etwa die Betreuung von im Haushalt lebenden Kindern. Danach sind die Folgen einer Versetzungsentscheidung für beide Partner ganzheitlich zu betrachten und insgesamt in die Abwägung der dienstlichen und privaten Belange einzubeziehen. In solchen Fällen erstreckt sich die Fürsorgepflicht des Dienstherrn nämlich auf beide Partner – die Versetzung des einen könne nicht dazu führen, dass der andere automatisch gehalten sei, seine Ausbildung oder Verwendung aufzugeben, aus dem Schichtbetrieb auszuschneiden oder seine Arbeitszeit zu reduzieren.

Wenig erfreulich war die **Bearbeitungszeit** einiger Beschwerden im Verteidigungsministerium von einem bis anderthalb Jahren, die Soldatinnen und Soldaten in einer familiär herausfordernden Situation geltend machten. In dieser Zeit konnte – auch bei wiederholten Rückfragen der Wehrbeauftragten oder des Bundesamtes für Personalmanagement der Bundeswehr – keine Abhilfe erfolgen.

Gerade wenn es um heimatnahe Versetzungen wegen schwerwiegender persönlicher Gründe geht und Familien zu zerreißen drohen, sollten solche Beschwerden schnellstmöglich bearbeitet werden.

Kinderbetreuung

Die Soldatinnen und Soldaten müssen die Gewissheit haben, dass ihre Kinder gut versorgt sind. Nur dann können sie sich auf ihre vielfältigen Aufgaben und die damit verbundenen hohen Anforderungen konzentrieren, die durch zeitliche und örtliche Flexibilität sowie häufige Abwesenheiten aufgrund von Lehrgängen, Übungen und Einsätzen geprägt sind. Die Sicherstellung einer bedarfsgerechten und die besonderen Belange des Soldatenberufs berücksichtigenden Kinderbetreuung ist daher eines der dringendsten Anliegen der Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten. Auch wenn ein Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz nur gegenüber den Städten und

Kommunen besteht, sollte sich die Bundeswehr im Interesse ihrer Attraktivität als Arbeitgeberin und vor allem im Hinblick auf die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr bemühen, die Angebote weiter auszubauen.

Erfreulicherweise ist in diesem Bereich eine beständige Fortentwicklung festzustellen. Insgesamt unterhielt die Bundeswehr zum Ende des Berichtsjahres 1.152 Betreuungsplätze bundesweit. Diese setzten sich aus 594 Belegrechten (davon 67 Plätze an 13 Standorten für Kinder von Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern), 105 Plätzen in Tages- und Großtagespflegen und 453 Plätzen in bundeswehnrhahen Kindertagesstätten zusammen.

Leider besteht in Teilen ein erhebliches Defizit an Informationen und an Bewusstsein bezüglich der schon vorhandenen Möglichkeiten und Verfahrensabläufe zur Kinderbetreuung in der Bundeswehr:

- *So war ein Ergebnis der Tagung „Kinderbetreuung in der Marine“, dass zuweilen wegen fehlender IT-Ausstattung kein Zugang der Betroffenen zu allen Informationen bestehe. Außerdem sei das Bewusstsein mancher Verantwortlichen für die Bedeutung der Kinderbetreuung nicht hinreichend ausgeprägt.*

Hier bedarf es weiterer Anstrengungen, um die Defizite aufzuarbeiten. Die bereits geplante Folgeveranstaltung ist daher zu begrüßen.

Eine erfreuliche Entwicklung ist am Standort Kümmersbruck zu verzeichnen:

- *Eine bis zum Jahr 2020 dort bestehende, aber aufgrund von Unwirtschaftlichkeit zunächst aufgegebenen Kindertagesstätte konnte im Berichtsjahr wieder öffnen. Auch auf Anregung der Wehrbeauftragten nach einem Truppenbesuch im Jahr 2023 war es gelungen, einen Träger unter Vertrag zu nehmen. Der Standort verfügt nun über zehn Betreuungsplätze, wobei die Öffnungszeiten auf den Betreuungsbedarf der Bundeswehrrangehörigen abgestimmt sind.*

Dem Engagement der Bundeswehr sind jedoch Grenzen gesetzt, wenn die speziellen Wünsche und Vorstellungen der Eltern erheblich von den vor Ort vorhandenen Möglichkeiten abweichen:

- *Eine Soldatin monierte das aus ihrer Sicht unzureichende pädagogische Konzept und die Fachlichkeit der Betreuungspersonen einer Großtagespflege an einer Lehreinrichtung der Bundeswehr. Sie beklagte außerdem, die Bundeswehr habe sie bei der Suche nach einer Betreuungsmöglichkeit nicht ausreichend unterstützt. Die Überprüfung ergab, dass die Vorgesetzten sowie das zuständige Referat im Ministerium sie bei der Unterbringung ihres Kindes fürsorglich unterstützt hatten. Zudem sei ihr die Lehreinrichtung bei der Festlegung der täglichen Dienstzeiten großzügig entgegengekommen, um die nachmittägliche Betreuung sicherzustellen. Auch das pädagogische Konzept sowie das Betreuungsangebot hielten der Überprüfung stand, da sie den Vorgaben des zuständigen Jugendamtes entsprachen.*

Die Bundeswehr sollte weiterhin alle erforderlichen und verhältnismäßigen Anstrengungen unternehmen, um gemeinsam mit den betroffenen Städten und Kommunen eine verlässliche und pädagogisch einwandfreie Kinderbetreuung am jeweiligen Standort zu ermöglichen. Das Ziel muss es dabei sein, die dienstlichen Anforderungen mit den familiären Betreuungspflichten möglichst in Einklang zu bringen. Hierfür sind stets das Engagement und der Wille beider Seiten erforderlich.

Nicht selten gestalten sich die Verhandlungen über **Belegrechte** mit den Kommunen als sehr zäh, so etwa an den Standorten Calw und Stetten am kalten Markt, wo der anerkannte Betreuungsbedarf nicht oder noch nicht sichergestellt ist. Auch in Munster besteht ein seit Jahren unveränderter und durch die Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst der Bundeswehr anerkannter Bedarf von bis zu 40 Kinderbetreuungsplätzen:

- *Lediglich zehn Belegrechte in einer Kindertagesstätte der Stadt Munster stehen hier zur Verfügung. Weitere 16 bis 20 Plätze sollen künftig zwei Großtagespflegen bieten. Mit deren Eröffnung ist allerdings frühestens Mitte bis Ende 2026 zu rechnen. Im Rahmen der Gespräche über Belegrechte mit der Stadt Munster stellte sich außerdem heraus, dass eine nahegelegene Militärringkirche voraussichtlich in zwei Jahren eine Sanierung ihres Kitagebäudes mit der Möglichkeit einer räumlichen Erweiterung plane und ihre Bereitschaft für die Zusammenarbeit mit der Bundeswehr signalisiert habe. Jedoch müsse die Stadt Munster dem Erwerb der Belegrechte zustimmen, da es sich um öffentlich geförderte Kinderbetreuungsplätze handele.*

Insoweit werden sich die Verhandlungen weiter hinziehen, sodass der anerkannte Betreuungsbedarf am größten Bundeswehrstandort absehbar nicht sichergestellt ist.

- *Die Wehrbeauftragte erhält auch Kenntnis davon, dass sich Soldatinnen und Soldaten über das Betreuungsangebot für ihre Kinder im Ernstfall sorgen.*

Das Verteidigungsministerium arbeitet im Rahmen des „Handlungskonzeptes zur Stärkung der Einsatzbereitschaft und zur Unterstützung von Bundeswehrangehörigen mit familiären Sorgaufgaben“ daran, Strukturen zu schaffen, die für Bundeswehrangehörige und ihre Familien auch im Ernstfall tragfähig sind. Hierbei lag der Fokus im Berichtsjahr insbesondere auf der Zusammenarbeit mit den Kommunen:

- *Entsprechend verabschiedete das Ministerium zusammen mit den drei kommunalen Spitzenverbänden – dem Deutschem Landkreistag, dem Deutschem Städtetag und dem Deutschem Städte- und Gemeindebund – die „Gemeinsame Absichtserklärung zur Unterstützung von Angehörigen der Bundeswehr bei der Kinderbetreuung im Falle der Landes- und Bündnisverteidigung“. Die Erklärung soll den Anstoß für die Vorbereitungen und für die Erarbeitung konkreter Maßnahmenpakete geben, damit die Betreuung der Kinder von Bundeswehrangehörigen im Ernstfall sichergestellt werden kann.*

Gerade in Anbetracht des langen Vorlaufes für den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen ist diese Initiative sehr zu begrüßen.

Neben einem zufriedenstellenden Angebot an Kitaplätzen gehört auch ein ausreichendes Angebot zur Ferienbetreuung schulpflichtiger Kinder. Das umfasst insbesondere die Sommerferien, in denen die Horte regelmäßig geschlossen sind. Erfolgreiche Pilotprojekte, die Soldatenfamilien entlasten, gibt es bereits:

- *Die Evangelische sowie die Katholische Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung haben nunmehr im dritten Jahr in Folge die Betreuung schulpflichtiger Kinder in den Sommerferien an zehn Standorten organisiert und durchgeführt. Nach Einschätzung der Standortältesten leistete diese Betreuung einen Beitrag zur personellen Einsatzbereitschaft, denn Abwesenheiten aufgrund der Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben hätten sich reduziert und positive Effekte auf die Dienstzeitplanung ermöglicht.*

Das zuständige Referat im Verteidigungsministerium beabsichtigt, die **Kinderferienbetreuung** in den Sommerferien auf 20 Standorte auszuweiten und im Jahr 2025 zu verstetigen. Dies ist sehr zu begrüßen. Ob ein Bedarf für eine Ferienbetreuung an einem Standort besteht, richtet sich nach den Ergebnissen einer durch den Standortältesten durchzuführenden Abfrage. Verwunderlich ist daher, dass Munster – einer der größten Bundeswehrstandorte – keine Ferienbetreuung anbietet. Die Bedarfsabfragen an den Standorten sollten daher einer Prüfung unterzogen werden, die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten, der Sozialdienst oder ähnliche Akteure könnten dabei unterstützen.

Zu begrüßen ist, dass sich im Berichtsjahr eine Lösung für den Schulbesuch von Kindern von Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern am jeweiligen Lehrgangsort abzeichnete. Der gewöhnliche Aufenthaltsort der Kinder, an dem ein Rechtsanspruch auf einen Schulbesuch besteht, soll in Zukunft auch der Lehrgangsort unabhängig von der Meldeadresse sein. Die Beauftragte für Familie und Dienst im Ministerium führte dazu erfolgversprechende Verhandlungen mit den einzelnen Kultusministerien, um das Ziel, die Kinder an den Schulen am Lehrgangsort unterrichten lassen zu können, baldmöglichst zu erreichen.

Familienbetreuung und Betreuungsbüros

Die alltäglichen Herausforderungen für die Truppe sind im Berichtsjahr nicht weniger geworden. Sie treffen die Soldatinnen und Soldaten in unterschiedlicher Weise, beispielsweise durch das regelmäßige Pendeln zwischen Kaserne und Wohnort, durch mehrwöchige Abwesenheiten aufgrund von Übungen, Seefahrt oder Einsätzen oder auch durch Ungewissheiten aufgrund einer mittelfristig absehbaren Verlegung nach Litauen. Damit stehen sie allerdings nicht allein da. Aufgrund des Dienstes müssen auch ihre Partnerinnen und Partner, Kinder und Eltern zum Teil große Entbehrungen in Kauf nehmen, was für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten wiederum eine zusätzliche psychische Belastung bedeuten kann. Es ist daher gut und richtig, dass sich die Bundeswehr auch um deren Angehörige kümmert. Denn nur mit dieser Gewissheit können sie sich vollkommen auf ihren Auftrag konzentrieren.

Die Familienbetreuung ist vor allem bei längeren Abwesenheiten aufgrund von Einsätzen, Missionen, Ausbildungsfahrten ins Ausland oder bei Übungen von mehr als 30 Tagen relevant. Dann können die Angehörigen

auf das aktive Betreuungsangebot der 32 hauptamtlichen **Familienbetreuungszentren** und der bis zu 50 nebenamtlichen, temporär aufgestellten Familienbetreuungsstellen zurückgreifen. Diese beraten, betreuen, informieren und unterstützen in vielfacher Hinsicht.

Im Berichtsjahr besonders erfreulich war die Eröffnung des Familienbetreuungszentrums Wilhelmshaven, welches die Wehrbeauftragte noch während der Bauendphase besuchte:

- *Das angemietete barrierefreie Gebäude überzeugt durch helle, großzügig geschnittene Räume und bietet Platz für Veranstaltungen mit bis zu 130 Personen. Für die Familien ist es durch die zentrale, stadtnahe Lage außerhalb des Marinestützpunktes einfach zu erreichen, ohne dass sie eine Bundeswehrwache passieren müssen.*

Ein gutes sowie wichtiges Signal war darüber hinaus, dass die Gattin des Bundespräsidenten im Juli 2024 die persönliche Schirmherrschaft über die Familienbetreuungsorganisation der Bundeswehr übernommen hat. Ihr Ziel ist es, das Licht der Öffentlichkeit auf die Soldatenfamilien zu lenken, um die Gesellschaft dafür zu sensibilisieren, mit welchen Schwierigkeiten sie zu kämpfen haben.

Klarheit gab es im Berichtsjahr für die zahlreichen **Ehrenamtlichen**, die sich in der Familienbetreuungsorganisation mit Herzblut engagieren.

- *Die Herausgabe einer Geschäftsordnung für diesen Bereich im August 2022 war eigentlich als Fortschritt zu bewerten. Mit ihrem Inkrafttreten fiel allerdings die Unterstützungspauschale in Höhe von 18 Euro pro Tag und Person für das ehrenamtliche Personal weg, obwohl die Veranstaltungen der Familienbetreuung ohne diese engagierten Mitstreiter kaum möglich wären. Diesen eklatanten Mangel behob das Verteidigungsministerium im Frühjahr 2024.*

Diese längst überfällige Korrektur ist als Zeichen der Wertschätzung überaus zu begrüßen.

Für Unsicherheit sorgte der im Oktober 2024 vollzogene Strukturumbau der Bundeswehr, der auch die Familienbetreuungsorganisation betraf. Bislang waren die Familienbetreuungszentren den jeweiligen Landeskommmandos unterstellt. Mit der **Strukturreform** wechselte die Zuständigkeit zum Streitkräfteamt. Fehlende Informationen dazu und mangelhafte Kommunikation führten im Vorfeld zu nachvollziehbarem Unmut:

- *Der langjährige Leiter eines Familienbetreuungszentrums beschrieb dies mit den Worten, die Betroffenen fühlten sich – gerade in dieser weitreichenden Angelegenheit – nicht „mitgenommen“. Grundlage für den Unterstellungswechsel war nach einer Stellungnahme des Verteidigungsministeriums ein ministerieller Organisationserlass vom August 2024. Daraufhin informierte das Streitkräfteamt mit einem Schreiben im September 2024 die Betroffenen über die bevorstehenden Auswirkungen, die anstehenden Herausforderungen und das weitere Vorgehen. Ergänzend dazu führte es im gleichen Monat einen Workshop durch, an dem 29 der 32 Familienbetreuungszentren teilnahmen.*

Nicht nachvollziehbar ist, dass der Erlass erst so kurzfristig vor dem Übergang der Zuständigkeiten erging. Umso positiver ist hervorzuheben, dass das Streitkräfteamt innerhalb recht kurzer Zeit reagierte und mit dem Workshop einen direkten Austausch mit den Betroffenen initiierte.

Gelebte Kameradschaft ist ein unverzichtbarer Baustein des militärischen Miteinanders. Das gilt im Einsatz, während Missionen oder auf Übungen und gerade auch im Grundbetrieb in der Heimatdienststelle. In Zeiten einer Pendler- und Berufsarmee ist es wichtig, Individualisierungserscheinungen innerhalb der Truppe entgegenzuwirken und einen engen Austausch untereinander zu fördern. Den Raum für solche Begegnungen bieten unter anderem die 184 **Betreuungsbüros**, die sich über ganz Deutschland verteilt an Standorten der Bundeswehr befinden. Weitsichtig war die Entscheidung aus dem Jahr 2021, den Kreis der Angesprochenen zu erweitern. Zielgruppen von Betreuung und Fürsorge sind seitdem aktive wie auch ehemalige Bundeswehrangehörige, Veteraninnen und Veteranen, Reservistinnen und Reservisten, deren Angehörige, Hinterbliebene und weitere, in einem engen Verhältnis zu den aktiven oder ehemaligen Soldatinnen und Soldaten stehende Personen. Den Betreuungsbüros kommt damit eine bedeutsame Mittlerrolle zu, weil sie den Bogen zur Zivilgesellschaft schlagen und beispielsweise den Familienangehörigen die Möglichkeit bieten, in einer neuen Dienststelle schnell und unkompliziert Anschluss zu finden.

Für Unverständnis sorgte im Berichtsjahr eine Maßnahme der zuständigen **Fachaufsicht**:

- *Mehrere Soldatinnen und Soldaten beschwerten sich, dass ihre Betreuungsbüros aufgrund einer fachlichen Anweisung des Streitkräfteamtes verschiedenes Betreuungsmaterial wie beispielsweise Hüpfburgen für*

Kinder, Bobby-Cars, Stand-up-Paddling-Boards, Grills, Bierzeltgarnituren, Nebelmaschinen und ähnliches Partyzubehör nicht mehr für private Veranstaltungen ausgeben durften. Bereits bestätigte Reservierungen hätten sie mitunter sehr kurzfristig storniert. Aufgrund einer Kritik des Bundesrechnungshofes – so das Verteidigungsministerium – habe es besagte Weisung veranlasst, damit eine klare Abgrenzung zwischen zulässiger und unzulässiger Nutzung erfolge. Der Verleih zur Durchführung von rein privaten Veranstaltungen sei bereits zuvor nicht gestattet, aber durchaus gängige Praxis gewesen. Anders verhalte es sich bei einem dienstlichen Zusammenhang. So sei die Nutzung von Betreuungsmaterial für einen häuslichen Kameradschaftsabend durchaus erlaubt.

Die vom Ministerium ergriffenen Maßnahmen sind stichhaltig und nachvollziehbar. Zu begrüßen ist, dass die Zuständigen parallel an der Weiterentwicklung von Betreuung und Fürsorge arbeiten, die sie stärker auf die Anforderungen im Rahmen der „Zeitenwende“ ausrichten wollen. Zudem wäre es ein Schritt in die richtige Richtung, wenn die Truppe mit Betreuung nicht nur den Zugriff auf kostenlos ausleihbares Material assoziierte, sondern Betreuung auch im Sinne einer guten Kameradschaft und eines engen Miteinanders versteht und sich danach verhält.

Finanzielle Leistungen

Nach wie vor können Soldatinnen und Soldaten auf Grundlage der **Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung** nur Zuwendungen für Betreuungsleistungen in Höhe von bis zu 50 Euro pro Tag geltend machen. Bei einem Stundenhöchstsatz von zehn Euro lässt sich davon keine Haushaltshilfe finanzieren, zumal die Zuwendungen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen. Das Ziel, Soldatenfamilien bei außergewöhnlichen Betreuungskosten im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen, einsatzgleichen Verpflichtungen, Dauereinsatzaufgaben oder der Vorbereitung auf eine besondere Auslandsverwendung zu entlasten, ist so nicht zu erreichen.

- *Im Rahmen von Truppenbesuchen und in Eingaben bleiben insbesondere die missverständliche Namensgebung der Verordnung und der viel zu geringe Umfang der Kostenerstattung Dauerthemen.*

Immerhin setzte das Artikelgesetz Zeitenwende nun zumindest die Grundlage für eine Überarbeitung der Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung. Soldatinnen und Soldaten mit Familien- oder Pflegeaufgaben sollen die Kosten für eine Familien- und Haushaltshilfe erstattet bekommen können, die durch Verwendungen im Ausland zusätzlich entstehen und unerlässlich sind, wenn eine Erstattung nach anderen Rechtsgrundlagen nicht möglich ist. Es bleibt zu hoffen, dass auf dieser gesetzlichen Grundlage zeitnah eine moderne und flexible Verordnung geschaffen wird, die auch zukünftigen Entwicklungen ohne langwierige Anpassungsverfahren Rechnung tragen kann.

Noch immer nicht geregelt ist hingegen die Erstattung von **Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen** für Soldatinnen und Soldaten während der Elternzeit. Diese Benachteiligung von Bundeswehrangehörigen sollte endlich mit der einheitlichen Wehrdienstmutterschutz- und Elternzeitverordnung behoben werden, die jedoch noch auf sich warten lässt. Die Verordnung soll weitere wichtige und notwendige Angleichungen an das Mutterschutzgesetz und an die zivile Mutterschutz- und Elternzeitverordnung enthalten, darunter den Entlassungsschutz auch während der Elternzeit. Es bleibt zu hoffen, dass das Vorhaben in der nächsten Wahlperiode zügig umgesetzt wird, damit den Soldatinnen und Soldaten die Vorteile der zivilen Regelungen nicht weiter vorenthalten werden.

19. Gesundheit

Personallage des Sanitätsdienstes

Die Personallage im Sanitätsdienst ist weiterhin stark angespannt. Das zeigt sich beispielsweise in den Laufbahngruppen der Offizierinnen und Offiziere sowie der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere, wo zum Ende des Berichtsjahres rund 21,9 Prozent der vorhandenen militärischen Dienstposten unbesetzt waren. Zur Sicherstellung des sanitätsdienstlichen Auftrages und insbesondere im Hinblick auf die sanitätsdienstliche Unterstützung der Division 2025 hat das Verteidigungsministerium im Jahr 2022 die gute Entscheidung getroffen, rund 2.000 zusätzliche Dienstposten im Sanitätsdienst zu schaffen. Bis Jahresende 2024 waren fast alle – nämlich 1.963 – dieser Dienstposten organisatorisch eingerichtet, davon 270 für Offizierinnen und Offiziere, 1.689 für Unteroffizierinnen und Unteroffizierinnen sowie Mannschaften und vier Dienstposten für Zivilpersonal.

Allerdings führt die bloße Einrichtung zusätzlicher Dienstposten noch nicht zu einer tatsächlichen Personalbesetzung. So gelang es der Bundeswehr bis Ende 2024 leider nur einen Bruchteil dieser neu eingerichteten Dienstposten zu besetzen oder mit Einplanungen zu hinterlegen: 97 der 270 Dienstposten bei den Offizierinnen und Offizieren sowie 419 der 1.689 Dienstposten bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren sowie Mannschaften. Das entspricht insgesamt einem Besetzungsstand der neu geschaffenen Dienstposten von gerade einmal 26,3 Prozent, was insbesondere mit Blick auf die Unterstützung der **Division 2025** unbefriedigend ist. Die hauptsächlichsten Gründe hierfür sind eine nicht ausreichende Anzahl von Planstellen und nicht vorhandene Besetzungspotenziale. Sehr viele der in diesem Zuge geschaffenen Dienstposten stehen nach Auskunft des Ministeriums nämlich noch gar nicht für eine Besetzung offen.

Das Ministerium ist bemüht, dem äußerst schlechten personellen Besetzungsstand in den größten Mangelbereichen des Sanitätsdienstes der Bundeswehr – Innere Medizin, insbesondere Gastroenterologie und Augenheilkunde, Thoraxchirurgie und Mikrobiologie – entgegenzuwirken. Aufgrund des geringen Umfangs an Dienstposten und der geringen Regenerationslage in diesen Bereichen kann es insbesondere kurzfristige entstehende personelle Vakanzen (beispielsweise aufgrund von Elternzeit oder Kündigung) nur durch eine externe Personalgewinnung decken. Entsprechend legt das Ministerium einen großen Fokus darauf, Interessierte für den Sanitätsdienst zu gewinnen und sie im Rahmen der Personalbindung auch zu halten. Insbesondere externe Stellenanzeigen, Weiterverpflichtungen sowie die Gewährung von Gewinnungs- und Bindungsprämien sind hier die Mittel der Wahl. Das Verteidigungsministerium gesteht allerdings ein, dass deren Wirkung begrenzt sei. Zum einen gehörten diese Mangelbereiche in der Humanmedizin auch im zivilen Gesundheitswesen zu den Mangelfachbereichen. Zum anderen verschärfte die insgesamt stark angespannte Planstellensituation der Bundeswehr diese grundsätzlich bestehenden Probleme.

Fehlende **Planstellen** bedeuten, dass die Bundeswehr dringend benötigtes Personal nicht einstellen kann. Auch kann sie Dienstzeitverlängerungen oder das einvernehmliche Herausschieben der Zuruhesetzung trotz eines bestehenden Personalmangels nicht umsetzen. Dies zeigten beispielsweise folgende Fälle:

- *Eine Petentin, Fachärztin für Allgemeinmedizin, kritisierte die Ablehnung ihres Antrags auf Weiterverpflichtung über die besondere Altersgrenze hinaus. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr begründete die Entscheidung zunächst damit, dass es sich beim Fachgebiet Allgemeinmedizin aufgrund der sehr guten Regenerationslage nicht um einen Mangelverwendungsbereich handele. Zudem würde eine Weiterverpflichtung eine Planstelle der Dotierungsebene A 15 binden. Diese werde jedoch angesichts der wenigen zur Verfügung stehenden Planstellen für Personalbindungsmaßnahmen in Fachverwendungen benötigt, in denen ein ausgeprägter Mangel herrsche.*
- *Eine andere Petentin bemängelte, dass Dienstzeitverlängerungen von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit im Bereich der Sanitätsstaboffizierärzte und -apotheker aufgrund beschränkter Haushaltsmittel abgelehnt würden, obwohl ein Bedarf bestehe. Das Ministerium äußerte hierzu, dass aufgrund mangelnder Planstellen für die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere die Möglichkeiten der Personalgewinnung und -bindung ab der Besoldungsgruppe A 9 und höher eingeschränkt und auf die Deckung besonders kritischer Personalbedarfe fokussiert sei, bei denen ansonsten mit erheblichen Einschränkungen der Einsatzbereitschaft oder Fähigkeitsverlust zu rechnen wäre. Es sei Auftrag der Personalführung, in ganzheitlicher Betrachtung die Auftragserfüllung des Sanitätsdienstes der Bundeswehr personell sicherzustellen.*

Erfreulich ist dagegen, dass die Ausbildungs- und Verwendungsreihen der Offizierinnen und Offiziere für Humanmedizin in den Bereichen Frauenheilkunde, Physiologie, Rechtsmedizin, Plastische/Ästhetische Chirurgie sowie Innere Medizin Angio und Pneumo einen Besetzungsstand von 100 Prozent aufweisen. Unverändert gut ist auch weiterhin die Bewerberlage für die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere im Sanitätsdienst mit dem Studium der Humanmedizin. Hier gab es im Berichtsjahr 1.000 Bewerbungen auf 250 Studienplätze.

Grundsätzlich positiv bewertet das Verteidigungsministerium zudem den Besetzungsstand des sich im Berichtsjahr noch im Aufbau befindlichen Werdegangs Sanitätsoffizier-Pflegemanagement. Weist dieser zwar aktuell einen Besetzungsstand von nur 52 Prozent auf, geht das Ministerium davon aus, diese Zahl in den kommenden Jahren steigern zu können, weil dann die Ausbildung der betreffenden Sanitätsoffizierinnen und -offiziere abgeschlossen sein werde.

Anders gestaltet sich die Personallage bei den medizinischen Assistenzberufen. Das Ministerium rechnet im Bereich der Fachkrankenpflege, insbesondere im Bereich der Anästhesie und Intensivmedizin, langfristig mit einer Verschlechterung des Besetzungsstandes. Denn hier steht die Bundeswehr in einem deutlich verschärften Wettbewerb am Arbeits- und Fachkräftemarkt. Im Gegensatz zur allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege

wirkt sich dies aufgrund der höheren Qualifikation bei Fachkrankenpflegerinnen und -pflegern in besonderer Weise aus. Die Bundeswehr versucht dem entgegenzuwirken, unter anderem mit Maßnahmen zur internen Fort- und Weiterbildung, einer intensivierten und regionalen Personalwerbung, mit der Schaffung niederschwelliger Einstellungsmöglichkeiten sowie mit flexiblen Dienst Eintrittsterminen. Insbesondere soll bei der Einstellung ein Unterschreiten bestimmter Werte im Assessment nicht automatisch zu einem Ausschluss von Bewerberinnen und Bewerbern führen, sondern es wird die Gelegenheit gegeben, die Eignung nach der Einstellung im Rahmen des erforderlichen Regelausbildungsganges nachzuweisen. Es bleibt abzuwarten, ob dies Wirkung zeigt.

Sanitätsdienstliche Versorgung

Im April des Berichtsjahres verkündete der Verteidigungsminister, den Zentralen Sanitätsdienst im Rahmen der **Umstrukturierung** der Bundeswehr als eigenständigen Bereich aufzulösen. Ab April 2025 wird die Sanität dem bereits im Oktober 2024 neu aufgestellten Unterstützungskommando der Bundeswehr unterstellt. Der Stellvertreter des Befehlshabers des Unterstützungskommandos wird zugleich Befehlshaber des Zentralen Sanitätsdienstes sein und seinen Drei-Sterne-Rang behalten. Zudem ist er in dieser Funktion oberster Fachvorgesetzter aller Angehörigen des Sanitätsdienstes.

Ungewöhnlich scharf kritisierten die Verbände und Vereinigungen des zivilen Gesundheitswesens die Neuerungen. Sie befürchteten unter anderem Abstriche für die zivil-militärische Zusammenarbeit im Gesundheitsbereich sowohl bei der Bewältigung von nationalen Krisen wie auch für die Aus- und Weiterbildung militärischen und zivilen Personals. Aus Sicht der Wehrbeauftragten ist es gut, dass der Sanitätsdienst ein geschlossenes System bleibt, welches eine ununterbrochene Verantwortungskette und Fachaufsicht gewährleistet. Wichtig ist allerdings, dass der Befehlshaber des Sanitätsdienstes in seiner Funktion als Wehrmedizinischer Berater der Leitung des Ministeriums dort auch jederzeit – wie bislang schon der Inspekteur – Gehör findet.

Eine medizinische Versorgung auf höchstem Niveau ist eine unerlässliche Voraussetzung für die Einsatzbereitschaft von Streitkräften. Die Gewissheit, im Ernstfall durch ständige Präsenz der Sanität medizinisch abgesichert zu sein, gehört zu den Grundbedürfnissen von Soldatinnen und Soldaten. Ein funktionierender Sanitätsdienst ist essenziell, denn ohne ausreichende medizinische Kapazitäten ist der Einsatz von Soldatinnen und Soldaten nicht zu verantworten. In Zeiten schwieriger Personalgewinnung kann die kostenfreie Heilfürsorge außerdem einen deutlichen Attraktivitätsfaktor darstellen.

Leider stand im Berichtsjahr die mangelhafte Leistungsfähigkeit mehrerer **Sanitätsversorgungszentren** in der Kritik. In den meisten Fällen hat sich dies bestätigt:

- *Beschwerden über das Sanitätsversorgungszentrum Husum hatten unter anderem Kapazitätsengpässe in der Behandlung und Begutachtung durch fehlende beziehungsweise abwesende Truppenärztinnen und -ärzte zum Gegenstand. Die Stellungnahme des Kommandos Sanitätsdienst bestätigte die bemängelte Personalsituation. Eine stetig wachsende Versorgungsstärke sowie eine große Einsatzbelastung der Verbände am Standort mit entsprechend notwendigen Begutachtungen und Impfungen bedingten eine besonders hohe Auslastung des Sanitätsversorgungszentrums. Parallel müsse dessen eigenes Personal Einsatzverpflichtungen nachkommen. Die Nachbesetzung eines Truppenarztdienstpostens Mitte 2025 soll zu einer Verbesserung führen. Zudem wird das Kommando Sanitätsdienst den Standort Husum im Zuge der Weiterentwicklung der regionalen sanitätsdienstlichen Versorgung noch einmal einer Überprüfung unterziehen.*
- *Die Kritik an einem anderen Sanitätsversorgungszentrum betraf die telefonische Erreichbarkeit sowie lange Wartezeiten für Termine, insbesondere für notwendige ärztliche Begutachtungen. Ursächlich war hier ein größerer Betreuungsaufwand aufgrund des hohen Anteils an lebensälteren Patientinnen und Patienten sowie ein nicht mehr zeitgemäßer ärztlicher Stellenschlüssel. Vor allem gab es Defizite in der Ablauforganisation. Die dazu von der damaligen Leitung vor Ort ergriffenen Maßnahmen führten gemäß einer ersten Evaluation zu keiner Mangelbeseitigung, sondern sogar noch zu einer deutlichen Verschlechterung der Abläufe der truppenärztlichen Sprechstunde. Die Unterstützung durch Personal eines weiteren Sanitätsversorgungszentrums trug jedoch dazu bei, die telefonische, digitale und persönliche Erreichbarkeit sicherzustellen. Eine weitere Verbesserung der Lage ist zudem mit der Neubesetzung des Leitungsdienstpostens und der Versetzung von zwei weiteren Truppenärzten zum Januar 2025 an das Zentrum zu erhoffen.*

- *Deutliche Beanstandungen, unter anderem zu langen Wartezeiten sowie Problemen bei der Erreichbarkeit, der Terminvereinbarung und in der Ablauforganisation, gab es in Bezug auf das Sanitätsversorgungszentrum Koblenz. Die Überprüfung ergab neben Optimierungsbedarf in der Praxisorganisation vor allem eine zu geringe Personalausstattung an nichtakademischen Assistenzen, besonders in dem zentralen Bereich Patientenannahme, Dokumentation, G-Kartei und Heilfürsorge. Bei der Personalausstattung finde bisher weder das Arbeitsaufkommen größerer Standorte mit einem hohen Betreuungsumfang noch die Zusammensetzung des Patientenkontingents Berücksichtigung. Erfahrungsgemäß gebe es bei vielen zu betreuenden Stabs- und Fachdienststellen eine höhere Quote an lebensälteren und chronisch kranken Patientinnen und Patienten. Der Ansatz, die Zentralbereiche aller Sanitätsversorgungszentren hinsichtlich der auszuplanenden Dienstposten gleich zu behandeln und die Arbeitsrealität vor Ort außen vor zu lassen, bedürfe daher einer Neubetrachtung.*
- *Eine nahezu deckungsgleiche Situation fand die Wehrbeauftragte im Dezember 2024 bei einem Truppenbesuch des Sanitätsversorgungszentrums Bonn, das rund 6.000 Soldatinnen und Soldaten betreut, vor.*

Es ist nicht verwunderlich, dass die geschilderten Abläufe schnell zu einer Überlastung und zu berechtigten Beschwerden führen können. Zu begrüßen ist daher die Ankündigung des Verteidigungsministeriums, standortbezogen divergierende Altersstrukturen und deren Mehr- oder Minderbelastungen für die jeweilige Sanitätseinrichtung in die Überlegungen zur Novellierung des „Patientenbetreuungsschlüssels Truppenarzt“ einfließen zu lassen. Auch wenn eine bloße Neubetrachtung keine schnelle Abhilfe verspricht, ist doch zu hoffen, dass es mittelfristig zu notwendigen personellen Anpassungen – nicht nur an den Sanitätsversorgungszentren Bonn und Koblenz – führt.

Gute Nachrichten gab es aus dem Bereich der Marine:

- *Mehrere Soldatinnen und Soldaten der Einsatzflottille 1 in Kiel beanstandeten den über einen längeren Zeitraum bestehenden Mangel an Begutachtungsterminen für die Verlängerung der Bescheinigung über die Borddienstverwendungsfähigkeit beim Sanitätsversorgungszentrum Eckernförde. Laut der Stellungnahme des Verteidigungsministeriums haben vor allem die Sicherstellung einer als essenziell betrachteten kontinuierlichen Besetzung des Begutachtungsbüros sowie die dauerhafte Etablierung eines Dienstpostens „Leiter Behandlung und Begutachtung“ zu einer erheblichen Verbesserung der Situation geführt.*

Angesichts oftmals angespannter Personalsituationen sind **Vertragsärztinnen und Vertragsärzte** in der regionalen medizinischen Versorgung von wesentlicher Bedeutung, insbesondere im Hinblick auf eine wünschenswerte Kontinuität der medizinischen Betreuung für lebensältere und chronisch erkrankte Soldatinnen und Soldaten.

- *Der Sanitätsdienst konnte bereits seit mehreren Jahren keine neuen Vertragsärztinnen und Vertragsärzte mehr unter Vertrag nehmen. Aufgrund einer Entscheidung des Bundessozialgerichts aus dem Jahr 2019 seien diese sozialversicherungspflichtig und es sei seitdem zu keiner Einigung zwischen dem Bundesministerium der Verteidigung und dem Bundesministerium des Innern und für Heimat gekommen, wer die Abführung von Sozialabgaben übernehmen solle. Das zum Geschäftsbereich des Innenressorts gehörende Bundesverwaltungsamt habe dafür zwei Dienstposten aus dem Geschäftsbereich des Verteidigungsministeriums gefordert. Seit 2020 seien deswegen 45 Vertragsverhältnisse ausgelaufen, was aufgrund von Mehrfachverträgen im Ergebnis 104 von insgesamt 129 Sanitätsversorgungszentren betreffe.*

Es ist nur schwer nachvollziehbar, dass sich die bereits angespannte Personallage in der regionalen sanitätsdienstlichen Versorgung nur deswegen über Jahre noch verschärfte, weil sich zwei Bundesministerien nicht über die Verlagerung von zwei Dienstposten einigen konnten. Hoffnung machte in der zweiten Hälfte 2024 die Ankündigung des Verteidigungsministeriums, dass das Bundesverwaltungsamt die Aufgabe übernehmen werde. Eine Umsetzung stand zum Ende des Berichtsjahres allerdings weiter aus. Hier müssen die beteiligten Ministerien nun dringend eine endgültige Lösung finden.

Hinsichtlich der neuen Ausrichtung der Bundeswehr auf die Landes- und Bündnisverteidigung ist auch die Rehabilitation von besonderer Bedeutung. Bisher gibt es hierfür im Sanitätsdienst einzig das Zentrum für Sportmedizin der Bundeswehr sowie fünf Rehabilitationsstützpunkte im Pilotstatus. Um den sich stellenden Herausforderungen gerecht werden zu können, erscheint eine Verstärkung der Reha-Stützpunkte und deren Ausbringen in die Fläche sowie darüber hinaus ein zuverlässiges Abstützen auf zivile Einrichtungen erforderlich.

Die **gynäkologische Versorgung** von Soldatinnen erfolgt in der überwiegenden Mehrheit der Fälle durch die Überweisung an zivil niedergelassene Ärztinnen und Ärzte mit Kassenzulassung. Dies gilt sowohl für die präventive als auch für die ambulante Versorgung. Zur präventiven Versorgung zählt neben der jährlichen Krebsvorsorge auch die halbjährliche Untersuchung im Zusammenhang mit der Verordnung von empfängnisregelnden Mitteln.

- *Eine Soldatin berichtete, es gebe unter zivilen gynäkologischen Praxen im Zusammenhang mit der Behandlung von Soldatinnen Vorbehalte bis hin zu Ablehnungen, die auf angeblich bestehenden Abrechnungsproblemen mit der Bundeswehr fußten. Auch wenn der Heilfürsorgeabrechnungsstelle des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr nach dem Ergebnis der Ermittlungen solche Probleme nicht bekannt seien, plante das Verteidigungsministerium im Nachgang zu der Überprüfung ein Gespräch mit der Kassenärztlichen Bundesvereinigung, um etwaige Unstimmigkeiten zu klären. Bereits in der Vergangenheit habe die Bundesvereinigung wiederholt Rundschreiben mit aktualisierten Abrechnungshinweisen an ihre Vertragsärztinnen und Vertragsärzte erstellt, die zu einer Verbesserung der Versorgung von Soldatinnen beigetragen hätten. Darüber hinaus wolle das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr ein Merkblatt zu Abrechnungsmodalitäten erstellen, auf das Soldatinnen und Soldaten bei entsprechenden Problemen in zivilen Arztpraxen zurückgreifen könnten.*

Es verwundert kaum, dass die Heilfürsorgeabrechnungsstelle keine Kenntnis von diesen Fällen hat, da viele Soldatinnen solche Probleme möglicherweise nicht melden, sondern den Abrechnungsschwierigkeiten durch die Wahl einer anderen Ärztin oder eines anderen Arztes aus dem Weg gehen. Die ergriffenen Maßnahmen sind daher sehr zu begrüßen.

Auch wenn die gynäkologische Versorgung von Soldatinnen im Regelfall im Zivilen stattfindet, so erscheint es doch wünschenswert, dass die Truppenärztinnen und Truppenärzte in den regionalen Sanitätseinrichtungen neben einem Grundwissen in diesem Bereich auch über speziellere Kenntnisse verfügen, zum Beispiel zu Endometriose. Erfreulich ist daher, dass ihre Ausbildung fortan eine Vertiefung der sanitätsdienstlich relevanten gynäkologischen Aspekte umfassen wird.

Die **Bundeswehr-Heilfürsorgeverordnung** regelt die Gewährung der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung für Soldatinnen und Soldaten. Der soldatische Heilfürsorgeanspruch erstreckt sich auch auf sogenannte digitale Gesundheitsanwendungen wie etwa Gesundheits-Apps in Form von Diabetes-Tagebüchern und Medikationsplänen oder Diagnostik- oder Therapiesoftware. Verordnungsfähig sind dabei alle durch das Bundesamt für Arzneimittelsicherheit geprüften und im entsprechenden öffentlichen Verzeichnis des Bundesamtes vorläufig oder dauerhaft aufgenommenen Produkte.

- *Digitale Gesundheitsanwendungen im Bereich der Psyche, die diese Voraussetzungen erfüllen, können in Anbetracht langer Wartezeiten für ambulante Psychotherapien eine weitere und schneller zu erhaltende Therapieoption zumindest zur Überbrückung darstellen. Kritik kam auf, dass bislang für eine entsprechende Verordnung zulasten der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung eine Einzelfallgenehmigung des Bundesministeriums der Verteidigung erforderlich sei, was das Verfahren in die Länge ziehe.*

Gut ist, dass das Ministerium die Zuständigkeit dafür seit Juli 2024 zum Kommando Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung delegiert hat. Dies sollte zu einer Vereinfachung und Beschleunigung des Genehmigungsprozesses führen.

- *Problematisch im Zusammenhang mit der Verordnung digitaler Gesundheitsanwendungen ist die Tatsache, dass Soldatinnen und Soldaten in Vorleistung treten müssen, um den Zugang zu dem entsprechenden Online-Programm zu erhalten.*

Das Bundesministerium der Verteidigung hat angekündigt, hierfür kurzfristig eine pragmatische Lösung im Sinne der betroffenen Soldatinnen und Soldaten finden zu wollen. Dies ist sehr zu begrüßen.

Im Sommer 2022 entschied das Bundesverwaltungsgericht, dass die Pflicht der Soldatinnen und Soldaten, eine **Impfung gegen Covid-19** dulden zu müssen, verfassungsgemäß war. Zugleich wies es auf die Aufgabe des Verteidigungsministeriums hin, regelmäßig zu evaluieren und zu überwachen, wie lange die Duldungspflicht der Covid-19-Impfung aufrechterhalten bleiben dürfe. Vor diesem Hintergrund empfahl die Ad-hoc-Arbeitsgruppe des Wehrmedizinischen Beirats im Mai 2024 die Herabstufung der bisherigen Duldungspflicht für alle Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr hin zu der Empfehlung einer Impfung gegen Covid-19. Daraufhin

schlug das Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr nach einer Neubewertung der Lage die Änderung der entsprechenden Vorschrift vor. Der Bundesminister der Verteidigung folgte dem Vorschlag.

Bei mehreren Truppenbesuchen zeigte sich erneut, wie wichtig die baldige Einführung einer digitalen **Gesundheitsakte** ist. Diese sogenannten G-Akten führt die Bundeswehr seit ihrer Gründung überwiegend händisch. Die Fehleranfälligkeit beispielsweise bei Versetzungen oder Lehrgängen durch den postalischen Versand der Papierakte ist oftmals ein wesentlicher Stressfaktor:

- *Beim Besuch der Einsatzflottille 1 in Kiel berichteten Soldatinnen und Soldaten, der Verlust von Gesundheitsakten auf dem Postweg hätte für einige von ihnen laufbahnrechtliche Folgen gehabt und erschwerte darüber hinaus die Einsatzplanung.*
- *Auch beim Allied Joint Force Command in Brunssum (Niederlande) verwiesen Soldatinnen und Soldaten auf die Unsicherheiten des postalischen Versands der Gesundheitsakte nach dem Umzug ins Ausland.*
- *Ein weiterer Soldat monierte, dass seine Gesundheitsakte bei mehreren Arztterminen im Sanitätsversorgungszentrum Bruchsal nicht auffindbar gewesen sei. Dort war – wie sich herausstellte – nicht bekannt, dass der Soldat bereits ein Jahr zuvor zur ZAW-Betreuungsstelle nach Bruchsal kommandiert worden war. Seine Gesundheitsakte befand sich noch bei dem zuvor zuständigen Sanitätsversorgungszentrum in Ahlen.*
- *Deutlich ungünstiger fiel das Ergebnis im Fall eines Oberstabsgefreiten aus, dessen Gesundheitsakte nach einem Termin im Juni 2023 im Sanitätsversorgungszentrum Stadtallendorf verschwunden war. Trotz einer intensiven Suche vor Ort wie auch einer bundesweiten Suchmeldung war die Akte nicht mehr auffindbar.*

Der Unmut dieses Petenten über den Umgang mit seinen höchstpersönlichen, sensiblen und für die Ersatzakte nicht zu rekonstruierenden Gesundheitsdaten ist verständlich.

Nachdem 2023 zunächst lediglich eine Teilfinanzierung in Höhe von 18 Millionen Euro vorlag, gibt es inzwischen Finanzierungszusagen für notwendige Digitalisierungsprojekte im Sanitätsbereich – dazu gehört auch die elektronische Gesundheitsakte. Das ist dringend nötig, denn die Digitalisierung der sanitätsdienstlichen Versorgung insgesamt ist mangelhaft.

- *Die fehlende digitale Terminvergabe oder technische Probleme bei Videosprechstunden sind weitere Beispiele hierfür.*

Das Verteidigungsministerium räumte ein, dass das derzeit eingeführte System IT-Unterstützung in Regionalen Sanitätseinrichtungen die Anforderungen an ein modernes Arzt-Informationssystem nur rudimentär erfülle.

Vorgesetzte Dienststellen konnten trotz wiederholter Nachfragen durch Disziplinarvorgesetzte eine langjährige Unsicherheit im Zusammenhang mit der **ärztlichen Schweigepflicht** nicht klären:

- *Auf diese hatten sich Truppenärztinnen und -ärzte stets berufen, wenn Disziplinarvorgesetzte nachfragten, ob ihnen unterstellte Soldatinnen und Soldaten sich tatsächlich zwecks Behandlung dort aufhalten würden. Das Verteidigungsministerium stellte umgehend fest, dass solche Fragen zulässig und von der eigentlichen Heilbehandlung zu unterscheiden seien. Nur letztere betreffe das ärztliche Vertrauensverhältnis zu Patientinnen sowie Patienten und unterliege damit der Schweigepflicht. Es nahm den Vorgang zugleich zum Anlass, die Rechtslage gegenüber dem nachgeordneten Bereich zu kommunizieren.*

Erstaunlich war, dass der Fragesteller in über zehn Jahren keine verlässliche Auskunft der vorgesetzten Dienststellen hierzu erhalten konnte, während sich das Ministerium innerhalb von weniger als zwei Wochen gegenüber der Wehrbeauftragten dazu äußerte. Disziplinarvorgesetzte müssen in Erfahrung bringen können, wo sich die ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten aufhalten. Es ist gut, dass sie hiermit Handlungssicherheit haben.

Weniger erfreulich ist die lange Bearbeitungszeit einer Vorlage zur **Rettungskette im Gebirge**:

- *Bereits bei einem Truppenbesuch im Jahr 2023 erfuhr die Wehrbeauftragte, dass auf die vor fünf Jahren von der Sanitätseinsatzstaffel erstellte Vorlage noch immer keine Rückmeldung vorliege. Dies aufgreifend, ergab eine Anfrage beim Verteidigungsministerium, dass es einen umfangreichen Nachsteuerungsbedarf im aktualisierten Entwurf des Konzepts „Sanitätsdienstliche Unterstützung der Gebirgstruppe im Einsatz“ gegeben habe und die abschließende Mitzeichnung deshalb noch ausstehe. Im Berichtsjahr teilte die zuständige Stelle mit, dass sie sich aufgrund eines unerwarteten, längerfristigen Ausfalls eines*

Sachbearbeiters und einer laufenden Reorganisation nicht in der Lage sehe, die Regelung vor Juli 2025 zu billigen.

Dies ist nicht akzeptabel. Die Begründung für die nicht erfolgende Mitzeichnung der sich seit sechs Jahren in Bearbeitung befindenden Regelung überzeugt nicht.

Truppenpsychologie

Mit Blick auf die durch die Landes- und Bündnisverteidigung entstehenden Belastungen und Herausforderungen für die einzelne Soldatin und den einzelnen Soldaten ist eine in der Fläche angemessen vorhandene Truppenpsychologie von zunehmender Bedeutung. Dies gilt auch im Hinblick auf unterstützende Maßnahmen zur Erhaltung und Steigerung der mentalen Fitness. Positiv ist, dass die neue Dienstvorschrift „Erhalt und Steigerung der Psychischen Fitness von Soldatinnen und Soldaten“ stärker als bisher auf Prävention setzt. Dass niedrigschwellige Präventionsmaßnahmen vom Sanitätsdienst entkoppelt und Anteile in die Ausbildung integriert worden sind, ist eine gute Nachricht.

Erfreulich ist außerdem eine Verbesserung im Bereich der Truppenpsychologie am Standort Leer:

- *Bereits im März 2023 beanstandeten Unteroffizierinnen und Unteroffiziere des Kommandos Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst bei einem Truppenbesuch der Wehrbeauftragten das Fehlen eines Dienstpostens für Truppenpsychologie. Das Verteidigungsministerium sah zwar keinen sofortigen Handlungsbedarf, hielt allerdings im Hinblick auf die zunehmend hohe Einsatzbelastung des Kommandos eine originäre truppenpsychologische Betreuung am Standort für sinnvoll. Im Berichtsjahr legte der Inspekteur des Sanitätsdienstes sodann fest, im Rahmen der Umstrukturierung des Sanitätsdienstes diesen Dienstposten einzurichten.*

Dass das leider nicht immer so ist, erfuhr die Wehrbeauftragte beim Marinefliegerkommando in Nordholz, bei der Zentralen Untersuchungsstelle der Bundeswehr für Technische Aufklärung in Hof und bei der der Panzerbrigade 12 in Cham. Insbesondere in Nordholz besteht dringender Handlungsbedarf:

- *Die Wehrbeauftragte erfuhr von dortigen Suiziden im Berichtsjahr. Eine truppenpsychologische Stelle am Standort gibt es nicht. Die zwei in Wilhelmshaven stationierten Truppenpsychologen können nicht zusätzlich noch Nordholz betreuen. Neben Problemen durch die hohe Belastung hätten viele Verbandsangehörige Angst vor dem gesundheitlich bedingten Verlust der Flugberechtigung, einhergehend mit Sorgen um ein abruptes Karriereende. Zudem entstehe mit dem aktuellen Aufwuchs auf rund 2.800 Dienstposten vor Ort ein weiterer erheblicher Unterstützungsbedarf. Es ist vor diesem Hintergrund erfreulich, dass die Marine – so das Verteidigungsministerium – den Aufbau eines Bereiches Truppenpsychologie in Nordholz vollumfänglich unterstütze und mit Nachdruck an der Einrichtung der dafür vorgesehenen zwei Dienstposten arbeite.*
- *Angehörige der Zentralen Untersuchungsstelle der Bundeswehr für Technische Aufklärung in Hof monierten, der nächste Truppenpsychologe stehe erst im fast 500 km entfernten Daun in der Eifel zur Verfügung. Überhaupt existiere vor Ort kein Psychosoziales Netzwerk. Der zuständige Truppenarzt und die Militärseelsorge befänden sich in Weiden beziehungsweise in Roth und der Sozialdienst in Amberg, alles ebenfalls 100 km und mehr entfernt. Auf diese Weise sei kein Ineinandergreifen bei der Betreuung möglich. Erschwerend komme hinzu, dass der Altersdurchschnitt der Soldatinnen und Soldaten in der Dienststelle sehr hoch sei und sich viele aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf dienstpostenähnlichen Konstrukten befänden.*
- *Der Kommandeur der Panzerbrigade 12 in Cham berichtete, dass seine Brigade nur über drei Truppenpsychologinnen und -psychologen verfüge, obwohl ein großer Bedarf bestehe. Von den dreien werde eine Truppenpsychologin voraussichtlich versetzt, eine weitere Kraft erhalte keine Sicherheitsüberprüfung und die dritte Kraft sei noch in der Einarbeitung.*

Die Bundeswehr könnte den zu Recht von den Soldatinnen und Soldaten angemahnten zusätzlichen Bedarf an Truppenpsychologinnen und -psychologen aus den eigenen Reihen decken. Sie bietet seit 2013 für Soldatinnen und Soldaten das **Studium der Psychologie** an. Dennoch beschäftigt sie nach wie vor ausschließlich zivile Truppenpsychologinnen und -psychologen. Dies ist nicht nachvollziehbar, denn viele der Absolventinnen und Absolventen haben großes Interesse, in der Truppenpsychologie der Bundeswehr zu arbeiten und bringen hierfür beste Voraussetzungen mit. Sie dürften hierfür besonders geeignet sein. Denn sie bringen das Verständnis und

passende Lösungsansätze für viele Arten psychologischer Probleme mit, die sicherlich oftmals auch mit dem Dienst als Soldat oder Soldatin zusammenhängen. Die Bundeswehr sollte ihre ablehnende Haltung überdenken.

Beschädigtenversorgung

Im Januar 2025 trat endlich das bereits im August 2021 verabschiedete Gesetz über die Entschädigung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatenentschädigungsgesetz) in Kraft. Damit liegt eine komplett eigenständige Regelung für die Beschädigtenversorgung vor. Das Gesetz gilt für alle Soldatinnen und Soldaten statusunabhängig und gleichermaßen für gesundheitliche Schädigungen im Zusammenhang mit dem Dienst im Inland oder im Ausland. Die Leistungen der Einsatzversorgung bleiben davon unberührt.

Zu den wichtigsten Änderungen zählt die Anhebung der einkommensunabhängigen Entschädigungsleistungen. Neuer Ansprechpartner ist die **Unfallversicherung Bund und Bahn**, die künftig die medizinische Versorgung, schädigungsbedingte Pflegeleistungen sowie Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben, soweit sie Soldatinnen und Soldaten nach Beendigung des Wehrdienstverhältnisses zustehen, erbringt. Die medizinische Versorgung erfolgt dann im Kern auf dem Leistungsniveau der gesetzlichen Unfallversicherung. Wehrdienstbeschädigte haben danach einen Anspruch auf eine Versorgung mit allen geeigneten Mitteln und nicht mehr wie bislang nur mit den notwendigen Mitteln. Dieser Leistungsumfang gilt auch während der aktiven Dienstzeit, soweit es um die Behandlung der anerkannten Gesundheitsschädigung geht. Hervorzuheben ist, dass das Gesetz die Entschädigung für Einkommenseinbußen durch die Wehrdienstbeschädigung mit dem Erwerbsschadensausgleich neu und transparent regelt. Den Versorgungsberechtigten, die einkommensunabhängige und einkommensabhängige Leistungen erhalten, steht nunmehr ein Wahlrecht zwischen ihren bisherigen Leistungen und den Leistungen nach dem Soldatenentschädigungsgesetz zu. Wichtig ist daher, dass die Betroffenen hierzu eine umfassende und korrekte Beratung erhalten, damit sie dieses Recht bestmöglich ausüben können.

Besonders zu begrüßen sind **Verfahrensvereinfachungen**, die mit dem Soldatenentschädigungsgesetz einhergehen. Fortan wird die Entscheidung über die Anerkennung einer Gesundheitsstörung als Wehrdienstbeschädigung über das Dienstzeitende hinaus gelten. Anders als bislang ist ein neues Antrags- und Verwaltungsverfahren für die Zeit nach dem Wehrdienst nicht mehr erforderlich. Darüber hinaus sollen die Betroffenen in Zukunft Anträge digital stellen können. Ein Onlinezugang soll eine zeitgemäße und barrierefreie Kommunikation ermöglichen. Es ist zu hoffen, dass die Umsetzung des Gesetzes so reibungslos wie möglich funktionieren wird. Bedenklich ist insoweit, dass das Bundesamt für das Personalmanagement die umfangreichen und komplexen Aufgaben, die trotz der Verlagerung eines Teilbereichs auf die Unfallversicherung verbleiben, ohne personellen Zuwachs bewältigen muss.

Einsatzschädigung

Im Berichtsjahr erreichten die Wehrbeauftragte vermehrt Eingaben, in denen sich psychisch einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten in der Schutzzeit kritisch zum dienstlichen Umgang mit ihnen äußerten:

- *Sie fühlten sich nicht hinreichend oder nur als Belastung wahrgenommen und sahen ihre Einschränkungen nicht oder nicht genügend beachtet.*

Unabhängig vom Ergebnis der Überprüfungen im Einzelfall zeigen die Eingaben deutlich, wie herausfordernd die Eingliederung in diesen Fällen ist. Es geht darum, den Betroffenen gerecht zu werden und sie wieder umfassend im Dienstbetrieb einzusetzen. Dass es hier zu Differenzen kommen kann, ist nachvollziehbar und nicht immer vermeidbar. Dennoch sollte der Umgang mit den Betroffenen von Wertschätzung geprägt sein. Im Mittelpunkt sollte nicht stehen, welche Tätigkeiten sie nicht mehr ausüben können, sondern wo es für sie einen sinnvollen Platz in der Truppe gibt. Schließlich kommt im Einsatzweiterverwendungsgesetz der Wille des Parlaments zum Ausdruck, einsatzgeschädigten Soldatinnen und Soldaten die medizinische und berufliche Rehabilitation im Soldatenstatus zu ermöglichen und ihnen damit die Gewissheit zu geben, dass sie der Dienstherr in dieser schwierigen Zeit nicht allein lässt. Eine gute und sinnvolle Maßnahme ist die vom Bundesministerium der Verteidigung begonnene **Evaluierung des Einsatzweiterverwendungsgesetzes**. Allerdings wäre es zu begrüßen, wenn es diesen Prozess, der bereits seit 2022 andauert, alsbald abschließt.

Das als Unterstützungsangebot für einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten sowie ihre Angehörigen gedachte einwöchige **Fachberatungsseminar** „Betreuung und Fürsorge unter einem Dach“ fand im Berichtsjahr wieder mit vier Durchgängen statt. Beim Besuch eines dieser Seminare überzeugte sich die Wehrbeauftragte persönlich

davon, mit wieviel Engagement sich das multiprofessionelle Team aus Truppenpsychologinnen und Truppenpsychologen, Sozialdienstmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, Lotsinnen und Lotsen für Einsatzgeschädigte sowie der Militärseelsorge um die Betroffenen und ihre Familien bemüht, sie berät, ihnen Möglichkeiten des Austauschs bietet und ihnen mit Angeboten zur Entspannung eine kurze Auszeit vom beschwerlichen Alltag beschert. Die Seminare sind ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung für die erkrankten Soldatinnen und Soldaten und vor allem auch für die Angehörigen, die durch deren Erkrankung ebenfalls hoch belastet sind. Die Bundeswehr sollte die Seminare unbedingt beibehalten und die Freistellung des dafür notwendigen qualifizierten Personals sicherstellen, auch wenn der Aufwand hoch ist.

- *Allerdings hat nicht jede betroffene Soldatin oder jeder betroffene Soldat von dem einwöchigen Fachberatungsseminar Kenntnis.*

Eine Information über das bestehende Angebot sollte daher für alle Betroffenen möglichst frühzeitig erfolgen, damit es ihnen und ihren Familien den besten Nutzen zur richtigen Zeit bringen kann. Gut wäre es deshalb, wenn mit der Aufnahme in die Schutzzeit beziehungsweise in ein Wehrdienstverhältnis besonderer Art automatisch Informationen zum Fachberatungsseminar und den Möglichkeiten einer Teilnahme ergingen.

Einsatzgeschädigte Soldatinnen und Soldaten können durch ihre Erkrankung pflegebedürftig werden, auch im Fall einer psychischen Erkrankung. Erfolgt die **häusliche Pflege** durch eine private Pflegeperson, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf ein Pflegegeld nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch. Im Rahmen der sogenannten Günstiger-Prüfung besteht bereits seit dem Jahr 2021 die Möglichkeit, in Abhängigkeit von Art und Schwere sowie des Umfangs der erforderlichen Hilfe, Pflegegeld nach der Bundeswehr-Heilfürsorgeverordnung beanspruchen zu können. Das kann je nach Einzelfall ein höherer Betrag sein. Die hierfür notwendige Begutachtung muss ein Leistungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. durchführen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass das Bundesministerium der Verteidigung erst im Berichtsjahr eine Absprache zur Durchführung dieser Begutachtungen mit einem entsprechenden Leistungsträger getroffen hat. Nun kommt es darauf an, entsprechende Anträge von Soldatinnen und Soldaten zügig zu bearbeiten.

Die **Deutsche Härtefallstiftung** unterstützt persönlich und beziehungsweise oder wirtschaftlich Hilfsbedürftige, insbesondere aktive und ehemaligen Soldatinnen und Soldaten, Reservistinnen und Reservisten sowie zivile Angehörige der Bundeswehr und der Nationalen Volksarmee der DDR außerhalb des geltenden Versorgungsrechts. Dies gilt für besondere Härtefälle, die aufgrund der Ausübung der dienstlichen Pflichten entstanden sein könnten. Im Berichtsjahr hat die Stiftung über 90 Anträge abgeschlossen und knapp zwei Millionen Euro ausgezahlt. In Anbetracht weiter steigenden Antragszahlen benötigt sie ab dem Jahr 2025 eine wesentliche Anhebung ihres Verbrauchsvermögens. Gut ist, dass das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr für die Geschäftsstelle der Stiftung einen zusätzlichen Sozialarbeiter-Dienstposten zum Beginn des Jahres 2025 eingerichtet hat. Diesen gilt es schnellstmöglich zu besetzen.

Herausragend war eine Aktion der **Kameradenhilfe** von Soldatinnen und Soldaten der 6./Feldjägerregiment 1 in Hamburg:

- *Aufgrund seiner Einsatzschädigung hatte ein Soldat Bedarf an einem Assistenzhund. Da die Bundeswehr die hohen Kosten für ein solches Tier weiterhin nicht übernimmt, sammelten seine Kameradinnen und Kameraden die Hälfte der erforderlichen rund 30.000 Euro durch Kaffee- und Kuchenverkauf sowie weitere Spendenaktionen.*

Um die Anerkennung von **PTBS-Assistenzhunden** als medizinisches Hilfsmittel zu ermöglichen, ist eine Novellierung der bestehenden Regelungen notwendig. Auch wenn die Versorgung von Einsatzgeschädigten im internationalen Vergleich gut ist, sollte die Bundeswehr die Anerkennung solcher tiergestützten Therapien weiter vorantreiben.

Dies gilt ebenso für die **pferdegestützte Intervention** im Rahmen der psychotherapeutischen Behandlung von Soldatinnen und Soldaten mit psychischen Einsatzfolgestörungen. Zu ihrer Wirksamkeit führt das Psychotraumazentrum der Bundeswehr eine Studie durch. Über den bisherigen Verlauf informierte sich die Wehrbeauftragte bei einem Besuch am Inklusiven Pferdesport- und Reittherapiezentrum in Berlin-Karlshorst:

- *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Durchgangs gaben eine überaus positive Rückmeldung zu der Maßnahme und den Auswirkungen auf ihr psychisches Wohlbefinden. Auch das Psychotraumazentrum konnte in einer Zwischenbilanz bereits ein vorsichtig positives Fazit im Hinblick auf die Wirksamkeit der pferdegestützten Intervention ziehen. Ob und inwieweit eine Verstetigung derselben im Rahmen der*

therapeutischen Behandlung erfolgen kann, wird sich jedoch erst nach Abschluss und Gesamtauswertung der Studie Ende 2025 zeigen.

Angesichts der neuen Ausrichtung der Bundeswehr auf die Landes- und Bündnisverteidigung wird es voraussichtlich einen erheblich größeren Bedarf an psycho-sozialer Betreuung und Unterstützung der Soldatinnen und Soldaten geben als bislang im Rahmen des internationalen Krisenmanagements. Zwar haben alle in diesem Bereich agierenden Stellen – Sanitätsdienst, Psychologischer Dienst, Sozialdienst und Militäreseelsorge – in ihrer Zuständigkeit entsprechende Konzepte entwickelt, um dem unterschiedlichen Bedarf Rechnung zu tragen. Für dessen Bewältigung ist es allerdings von besonderer Bedeutung, eine möglichst effektive Zusammenarbeit aller Beteiligten zu gewährleisten. Es ist daher zu begrüßen, dass der Beauftragte des Bundesministeriums für Verteidigung für einsatzbedingte posttraumatische Belastungsstörungen und Einsatztraumatisierte nunmehr ein Konzept für eine psycho-soziale Gesamtstrategie entwickeln soll.

Neben der Sporttherapie nach Einsatzschädigung ist insbesondere auch der **CISM Parasport** von besonderer Bedeutung, weil er auf die sehr individuellen Bedürfnisse einsatzgeschädigter Soldatinnen und Soldaten ausgerichtet ist. Dessen primärer Fokus liegt darauf, die regelmäßige körperliche Aktivität als wichtigen Bestandteil zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit in den (Dienst-)Alltag zu integrieren. Nach dem Motto „Friendship through Sports“ des Conseil International du Sport Militaire (CISM) steht nicht die reine Leistungserbringung im Mittelpunkt, sondern vielmehr der mögliche Erfahrungsgewinn für einen weiteren positiven Rehabilitationsweg sowie der gemeinsame Austausch untereinander. Das Team Parasport besteht aus aktiven Soldatinnen und Soldaten mit physischen und psychischen Einschränkungen unabhängig vom Leistungsniveau, die sich neben ihrem Dienstalltag sportlich betätigen wollen. Die Bundeswehr ermöglicht eine Teilnahme des Teams an verschiedenen nationalen und internationalen Sportveranstaltungen. Angesichts der großen Akzeptanz, die der CISM Parasport weltweit erfährt, und des erheblichen Aufgabenspektrums sollte das Verteidigungsministerium in Erwägung ziehen, einen festen Dienstposten für die Leitung des Teams Parasport einzurichten. Aktuell wird dieses Amt noch als Ehrenamt ausgeführt.

Suizide und Suizidversuche

Das Amt der Wehrbeauftragten zählte im Berichtsjahr 29 Selbsttötungen (2023: 15; 2022: 18; 2021: 20, 2020: 11, 2019: 21) und 44 Selbsttötungsversuche (2023: 57; 2022: 64; 2021: 58, 2020: 61, 2019: 52) von Soldatinnen und Soldaten. Grundlage dieser statistischen Angaben sind wie in den Berichtsjahren davor ausschließlich die Meldepflichtigen Ereignisse, wie sie die Wehrbeauftragte als Tagesmeldungen aus dem Verteidigungsministerium erhält. Darunter sind auch wenige Fälle von rein verbal geäußerten oder von Angehörigen befürchteter Selbsttötungsabsichten. Die tatsächliche Zahl der Selbsttötungen und Selbsttötungsversuche kann höher sein. Es ist davon auszugehen, dass die meldenden Stellen nicht in allen Fällen Kenntnis über Suizide und Suizidversuche erlangen. Zugang beispielsweise zu Sanitätsakten haben nur Ärzte. Schließlich befinden sich in den genannten Zahlen auch Fälle, die noch nicht abschließend überprüft sind und bei denen sich der Verdacht auf einen Suizid oder Suizidversuch möglicherweise nicht bestätigen wird.

Ein einziger der im Berichtsjahr dem Amt der Wehrbeauftragten gemeldeten Selbsttötungen und Selbsttötungsversuche in der Bundeswehr wurde mit einer Dienstwaffe begangen. Das ist der erste der Wehrbeauftragten bekannte Fall seit vielen Jahren. Ein erstaunlicher Befund, der für die erfolgreiche Umsetzung von Sicherheitsbestimmungen bei der Aufbewahrung von Schusswaffen in der Bundeswehr spricht. Ganz anders ist die Lage beispielsweise in den USA. 67 Prozent der dort im Jahr 2022 bekannten mehr als 500 vollendeten Suizide von Soldatinnen und Soldaten erfolgten durch Erschießen.

In den der Wehrbeauftragten bekannten Fällen von Selbsttötung und Selbsttötungsversuch in der Bundeswehr handelten die verantwortlichen Vorgesetzten sowie Kameradinnen und Kameraden vorbildlich, fürsorglich, umsichtig und schnell. Hinweise auf fahrlässiges, unangemessenes oder taktloses Verhalten lagen in diesem Berichtsjahr keine vor. Das ist eine sehr gute Nachricht.

Die Überprüfung der insgesamt 72 Fälle von Selbsttötungen und Selbsttötungsversuchen ergab in fünf Fällen einen Bezug zu einer PTBS-Erkrankung unter anderem nach Auslandseinsätzen und durch Einsatzbelastung. In wenigen Fällen waren dienstliche Belastungen, wie die bevorstehende Entlassung aus der Bundeswehr, Prüfungsversagen, lange Abwesenheiten von zu Hause, Vorgesetztenverhalten, oder Unzufriedenheit in der Verwendung mit ursächlich für Suizide oder Suizidversuche. Ganz überwiegend lagen die Gründe aber im persönlichen und privaten Bereich, sehr häufig in Verbindung mit einer psychischen Erkrankung.

Lebenskrisen frühzeitig zu erkennen, kann Leben retten. Für den Umgang mit solchen Krisen, gibt es in der Bundeswehr eine Handlungshilfe, leider ist diese nicht an jedem Standort bekannt. Das Verteidigungsministerium sollte deshalb mehr für deren Verbreitung in der Truppe tun. Das ist umso wichtiger, da sich die Handlungshilfe ausdrücklich nicht nur an Führungskräfte richtet, denn die im Soldatengesetz genannte Pflicht zur Kameradschaft stellt in vielen Fällen die erste Hilfsmaßnahme für Betroffene dar.

- *In einem Fall rief ein mutmaßlich suizidgefährdeter Soldat, der sich in der Kaserne befand, im alkoholisierten Zustand einen Soldaten seiner Teileinheit zu Hause an, um diesem von seinem geplanten Suizid zu berichten. Der Angerufene informierte daraufhin umgehend Spieß und Kompaniechef der Einheit und machte sich selbst auf den Weg in die Kaserne. Der daraufhin informierte Offizier vom Wachdienst fand den Soldaten in der Betreuungseinrichtung und rief einen Rettungswagen, der den Betroffenen in ein Krankenhaus brachte.*

Gesprächs- und Hilfsangebote aus dem Kreis der Kameradinnen und Kameraden sind aber nur ein Baustein, um zur Stabilisierung von Menschen in Lebenskrisen beizutragen. Professionelle psychosoziale Hilfe bieten neben der Militärseelsorge der Sozialdienst, der Sanitätsdienst und der Psychologische Dienst. Diese Angebote müssen für alle Soldatinnen und Soldaten jederzeit und überall verfügbar sein. Sinnvoll wäre es auch, wenn nach Absetzen eines Meldepflichtigen Ereignisses zu Suizid oder Suizidversuch viel stärker als bisher die an der Meldekette in der Hierarchie Beteiligten den betroffenen Einheitsführern aktiv Unterstützung anbieten und mögliche Erfahrungen im Umgang mit diesen Ereignissen weitergeben.

20. Fürsorge

Das Soldatengesetz bestimmt, dass die Bundeswehr im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses eine Fürsorgeverantwortung gegenüber den Soldatinnen und Soldaten sowie ihren Familien hat. Dazu gehört auch, auf Selbstverständlichkeiten des alltäglichen Lebens nicht verzichten zu müssen:

- *Ein Oberfähnrich der Universität der Bundeswehr Hamburg beklagte, es sei den in der Hanseaten-Kaserne wohnenden Soldatinnen und Soldaten ausdrücklich untersagt, sich Pakete in die Liegenschaft senden zu lassen. Das Verteidigungsministerium verwies darauf, es bestehe kein Rechtsanspruch auf private Paketzulieferung innerhalb militärischer Liegenschaften. In der Hanseaten-Kaserne sei dies zudem aus haftungs-, personellen und ablauforganisatorischen Gründen nicht möglich.*

Aus Sicht der Wehrbeauftragten ist die Möglichkeit, private **Pakete** empfangen zu können, in der heutigen Zeit unerlässlich. Dies gilt insbesondere für die jungen studierenden Soldatinnen und Soldaten. Es ist daher gut, dass die Universität bemüht ist, eine Lösung zu finden.

Bereits einen Schritt weiter ist das Verteidigungsministerium bei der Bereitstellung von **SIM-Karten** für die Marine in Inlandshäfen:

- *Während eines Truppenbesuchs beanstandete ein Soldat einer seegehenden Einheit, er könne bei Hafenaufhalten in Deutschland die Betreuungsmedien der Bundeswehr nicht nutzen, da dienstliche SIM-Karten bislang nur für Betreuungszwecke im Ausland funktionierten. Privat beschaffte SIM-Karten seien nicht kompatibel. Das Ministerium hat den Bedarf erkannt, sodass künftig SIM-Karten auch in Inlandshäfen für Betreuungszwecke dienstlich bereitgestellt werden können.*

Finanzielles

Besoldung und Zulagen

Der Dienst der Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr ist fordernd. Eine Besonderheit im Vergleich zu vielen anderen Berufen liegt vor allem darin, dass sie häufig versetzt werden, deutschlandweit verwendbar sind und der Dienstort zwischen Flensburg und Füssen liegen kann. Der Dienst oder Einsatz im Ausland gehört ebenso zur Normalität und wird mit der geplanten Stationierung der Panzerbrigade 45 in Litauen an Bedeutung zunehmen. Im Hinblick auf diese Herausforderungen kann die Truppe erwarten, vom Dienstherrn eine angemessene Besoldung und je nach Aufgabenbereich oder Einsatzgebiet Zulagen und Zuschläge zu erhalten.

Die vorhandenen Strukturen werden diesen Anforderungen nicht vollumfänglich gerecht und sind auch immer wieder Gegenstand von Eingaben.

- *Beispielsweise erhielt die Wehrbeauftragte im Berichtsjahr Zuschriften, dass der Besoldungsabstand der Grundgehälter von Mannschaftssoldatinnen und -soldaten gegenüber denen von Feldwebeldienstgraden zu gering sei. Auch nach Angaben des Verteidigungsministeriums sind Konstellationen denkbar, in denen dienstgradniedrigere Soldatinnen oder Soldaten ein höheres Grundgehalt als ihre Vorgesetzten erhalten.*

Dies ist zwar hinnehmbar, widerspricht aber eigentlich dem Gedanken der funktionsgerechten Besoldung.

- *Auch der Bereich des Zulagen- und Prämienwesens der Bundeswehr ist immer wieder Grund für Beschwerden von Soldatinnen und Soldaten, da ihre Struktur zum Teil nur schwer durchschaubar ist. Häufig können Betroffene nicht nachvollziehen, warum ihnen eine bislang gewährte Zulage oder Prämie nicht mehr zusteht.*

Eine bessere Nachvollziehbarkeit und Transparenz würde dagegen insgesamt zu einer höheren Attraktivität des Dienstes führen. Aus diesen Gründen sollten sich der neu gewählte Deutsche Bundestag und die neue Bundesregierung dieses Themas annehmen und den gesamten Bereich des militärischen Besoldungsgefüges wie auch des Zulagen- und Prämienwesens der Bundeswehr einer grundlegenden Überarbeitung unterziehen.

Soldatinnen und Soldaten, die in **Ballungsräumen** und Regionen mit hohen Lebenshaltungskosten einen Erst- oder Zweitwohnsitz unterhalten, können künftig auf einen Ausgleich hoffen, der umso höher ausfällt, je niedriger der Dienstgrad ist. Das Bundesverfassungsgericht hatte im Jahr 2020 in zwei Beschlüssen festgestellt, dass zwischen den untersten Besoldungsgruppen und der sozialen Grundsicherung kein ausreichender Abstand bestehe. Vor diesem Hintergrund legte die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag im Januar 2025 den „Entwurf eines Gesetzes zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und -versorgung“ vor. Er sieht unter anderem vor, einen alimentativen Ergänzungszuschlag einzuführen, der sich in seiner Höhe nach dem Familienstand, der Anzahl der Kinder und dem Wohnort richten soll. Gleichzeitig soll er sich um einen sogenannten Abschmelzbetrag mindern, der von der jeweiligen Besoldungsgruppe – je höher, desto größer – abhängen soll. Bis zu den vorgezogenen Bundestagswahlen kam es jedoch nicht mehr zu einer parlamentarischen Behandlung der Vorlage. Zu hoffen bleibt, dass es nicht zuletzt im Interesse der ebenfalls von den Gesetzesvorhaben profitierenden Soldatinnen und Soldaten zu einer zügigen Verabschiedung des Gesetzes in der neuen Legislatur kommen wird.

Die Höhe der Dienstbezüge von Soldatinnen und Soldaten hängt unter anderem auch davon ab, welche zivilberuflichen Qualifikationen sie vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr erworben haben. Berücksichtigung findet dies bei der Einstellung mit der Zuordnung zu einer sogenannten **Erfahrungsstufe**. Diese erhöht sich automatisch im weiteren Verlauf der geleisteten Dienstzeit. Insbesondere Wiedereinstellerinnen und -einsteller müssen auf eine korrekte Zuordnung vertrauen können:

- *Nachvollziehbar war der Unmut eines zur Bundeswehr zurückkehrenden Hauptfeldwebels, der die Zuordnung zur Erfahrungsstufe 1 beklagte, obwohl er während seines ersten Dienstverhältnisses als Soldat auf Zeit bereits die Stufe 5 erreicht hatte. Dieser Umstand und weitere Schwierigkeiten veranlassten den Petenten schließlich, von seinem Widerrufsrecht Gebrauch zu machen.*

Auch wenn in vergleichbaren Fällen regelmäßig eine rückwirkende Korrektur erfolgt und die Betroffenen entsprechende Nachzahlungen erhalten, darf sich die Bundeswehr in Zeiten von zunehmendem Personalmangel eine solche Umständlichkeit nicht erlauben.

Soldatinnen und Soldaten, die auch im Ruhestand noch am aktiven Berufsleben teilnehmen, mussten bislang eine Anrechnung des dadurch erzielten Einkommens auf ihre Altersbezüge hinnehmen, was in der Regel zu entsprechenden Abzügen führte. Im Hinblick auf den allgemeinen Arbeitskräftemangel und die Attraktivität des Dienstes wirkten diese **Hinzuverdienstgrenzen** zuletzt aus der Zeit gefallen. Sehr zu begrüßen ist daher, dass der Deutsche Bundestag mit der Verabschiedung des Artikelgesetzes Zeitenwende beschlossen hat, diese Regelung im Wesentlichen abzuschaffen.

Die Zahlung von **Zulagen** knüpft an die ausgeübte Tätigkeit an und setzt nicht zwingend die Verwendung auf einem bestimmten Dienstposten voraus, wie folgendes Beispiel veranschaulicht:

- *Ein Hauptfeldwebel war im Rahmen seiner Teilnahme an einer Berufsförderungsmaßnahme bei einer Bundeswehr-Feuerwehr im regulären Schichtdienst eingesetzt. Dennoch erhielt er keine Feuerwehrdienstzulage mit der Begründung, er werde während der Maßnahme des Berufsförderungsdienstes (BFD) außerhalb von Dienstposten auf einem sogenannten dienstpostenähnlichen Konstrukt BFD und damit auf keinem Dienstposten zur unmittelbaren Brandbekämpfung geführt. Das Verteidigungsministerium stellte im*

Eingabeverfahren klar, der Soldat habe Aufgaben im Feuerwehreinsatzdienst als Hauptaufgabe ausgeübt und damit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Stellenzulage erfüllt. Nach der Allgemeinen Regelung „Stellen- und Erschwerniszulagen“ stehen Zulagen sowohl für die Aufgabenwahrnehmung auf bestimmten Dienstposten als auch anderweitig außerhalb von Dienstposten zu.

Nachbesserungsbedarf besteht weiterhin bei der Gewährung einer Zulage im Bereich der Spezialkräfte der Bundeswehr:

- *Während besonders befähigten Unterstützungskräften des Heeres eine spezielle Erschwerniszulage zusteht, erhalten die gleichen Kräfte der Marine und der Luftwaffe sie nicht, obwohl ihre Tätigkeiten vergleichbar sind. Das Verteidigungsministerium hat deswegen bereits Ende Januar 2022 das Bundesministerium des Innern und für Heimat aufgefordert, die Vorschrift und den Kreis der Berechtigten auszuweiten. Letzteres hat zumindest zugesagt, die Forderung in die zukünftigen Verhandlungen über die Änderung der Erschwerniszulagenverordnung einzubeziehen.*

Misslich ist, dass das Innenministerium die Behandlung dieses Themas immer wieder zurückgestellt hat. Es ist überfällig, dass gleiche Sachverhalte auch eine gleiche Würdigung erfahren und die Benachteiligung der besonders befähigten Unterstützungskräfte der Luftwaffe und der Marine ein Ende findet.

Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung

In der Bundeswehr als Pendlerarmee sind viele Soldatinnen und Soldaten auf die Zahlung von Trennungsgeld oder die Vergütung von Umzugskosten angewiesen. Falsche Entscheidungen oder Fehler bei der Bearbeitung können schnell weitreichende Folgen haben, wie folgender Fall verdeutlicht:

- *Aufgrund der Eingabe eines Oberstabsgefreiten im Februar 2024 stellte sich heraus, dass es seine frühere Einheit schon im Frühjahr 2018 versäumt hatte, die trennungsgeldrechtliche Anerkennung seiner Wohnung in das Personalwirtschaftssystem einzugeben. Dies hatte bei einer kurz darauffolgenden Versetzung eine fehlerhafte Zusage der Umzugskostenvergütung zur Folge, wogegen der Soldat allerdings keine Beschwerde erhob. Auch stellte er innerhalb der Frist von einem Jahr keine Anträge auf Zahlung von Trennungsgeld, weshalb dieser Fehler nicht auffiel und der Bescheid Bestandskraft entfaltete. Eine rückwirkende Korrektur und die Nachzahlung des Trennungsgeldes waren daher nicht möglich. Durch die beidseitige Nachlässigkeit entstand dem Petenten ein nicht mehr heilbarer finanzieller Nachteil.*

Die Fristen zur Beanspruchung von Zahlungen nach dem Bundesumzugkostengesetz und der Trennungsgeldverordnung hat der Gesetzgeber als sogenannte **Ausschlussfristen** ausgestaltet. Mit ihrem Ablauf können Betroffene keine Ansprüche mehr geltend machen, auch eine Fristverlängerung ist ausgeschlossen. Schon im eigenen Interesse ist es daher wichtig, sich umfassend beraten zu lassen, Entscheidungen gut zu durchdenken und Bescheide unverzüglich auf ihre Richtigkeit zu prüfen. Vor allem sollten alle Anspruchsberechtigten stets die Fristen im Blick behalten und Leistungen rechtzeitig beantragen.

Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr müssen sich darauf verlassen können, dass die zuständigen Stellen alle relevanten Unterlagen, die mit einer Versetzung und damit einem dienstlich veranlassten Umzug zusammenhängen, sorgfältig und ohne Zeitverzug bearbeiten. Das war im Berichtsjahr nicht immer der Fall:

- *Im Hinblick auf eine anstehende Versetzung hatte ein Soldat Ende Juli 2022 den Antrag auf umzugskostenrechtliche Anerkennung seiner Wohnung bei dem zuständigen Personalunteroffizier eingereicht. Vermutlich aufgrund des geschlossenen Jahresurlaubs der Einheit vom 31. Juli bis 21. August 2022 fand vor der Versetzung des Petenten am 1. September 2022 keine Bearbeitung mehr statt. In seiner Stellungnahme rügte das Verteidigungsministerium, dass der Personalbearbeitung die Dringlichkeit der Angelegenheit offensichtlich nicht bewusst gewesen sei. Sie hätte den Antrag noch vor der Versetzung bearbeiten müssen, damit dieser für die Zahlung einer Umzugskostenvergütung oder von Trennungsgeld noch hätte Wirkung entfalten können.*

Aufgrund des nicht mehr heilbaren Versäumnisses seiner früheren Kompanie und des Ablaufs der Ausschlussfristen erlitt der Soldat einen spürbaren finanziellen Nachteil. Es ist gut, dass das Ministerium seine Kritik gegenüber dem nachgeordneten Bereich deutlich machte.

Bislang war die Gewährung von Trennungsgeld im Einzelfall auf maximal acht Jahre begrenzt. Im Hinblick auf die Bindung von Fachkräften konnte dies ungewünschte Auswirkungen haben:

- *So ist beispielsweise die Wehrtechnische Dienststelle für Luftfahrzeuge und Luftfahrtgerät der Bundeswehr in Manching in besonderer Weise auf Spezialistinnen und Spezialisten angewiesen, die in der Regel eine langwierige und teure Ausbildung hinter sich haben, wie die Wehrbeauftragte bei einem Truppenbesuch erfuhr. Solche Expertinnen und Experten nur zu verlieren, weil das Pendeln nach Auslaufen des Anspruchs auf Trennungsgeld für sie nicht mehr wirtschaftlich wäre, würde aufgrund der schwer zu ersetzenden Expertise für die Dienststelle im Ergebnis einen weitaus größeren Verlust darstellen.*

Es ist daher gut, dass das Artikelgesetz Zeitenwende hier eine Änderung bewirkt. Zukünftig hat das Verteidigungsministerium die Möglichkeit, bei einem dienstlichen Interesse im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen länger als acht Jahre Trennungsgeld zu gewähren.

Wie im Zivilleben kommt es bei dienstlich veranlassten Umzügen regelmäßig vor, dass sich der Beginn eines neuen Mietvertrags mit der Fortdauer des alten Vertrags überschneidet, weil eine frühere Kündigung der alten Wohnung nicht möglich ist. Soldatinnen und Soldaten können in solchen Fällen nach dem Bundesumzugskostengesetz eine sogenannte **Mietentschädigung** für die noch zu zahlende Miete der alten Wohnung beantragen.

- *Ein Soldat beklagte, dass er auf die Auszahlung dieser Mietentschädigung seit über zwei Jahren warten müsse. Nach der Stellungnahme des Verteidigungsministeriums hatte die zuständige Abrechnungsstelle bereits im August 2022 die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben ersucht, ein dafür notwendiges Mietwertgutachten zu erstellen. Im August 2024 lag dies immer noch nicht vor. Nach Angaben der Bundesanstalt habe diese wegen erheblichen Personalmangels noch keine Bearbeitung einleiten können. Auf Veranlassung des Ministeriums erhielt der Soldat daraufhin die Möglichkeit, eine Abschlagszahlung zu beantragen. Zudem nahm es den Fall zum Anlass, im Rahmen einer Überarbeitung der Anwendungsregelungen zum Bundesumzugskostengesetz und zur Auslandsumzugskostenverordnung grundsätzlich eine Abschlagsgewährung auf die Mietentschädigung zu ermöglichen. Zuvor hatte es bereits eine übergangsweise Regelung für vergleichbare Fälle getroffen.*

Die vom Bundesministerium der Verteidigung veranlassten Maßnahmen waren zweckmäßig und von spürbarer Fürsorge geprägt. Dies ist sehr zu begrüßen.

In der Vergangenheit kam es bei sogenannten **Vorwegumzügen** immer wieder zu Problemen bei der Abrechnung der Umzugskostenvergütung. Hatte eine Soldatin oder ein Soldat einen Umzug bereits in die Wege geleitet, obwohl sie oder er die schriftliche Versetzungsverfügung noch nicht wirksam ausgehändigt bekommen hatte, bestand kein Anspruch auf Erstattung der Umzugskosten. Als Reaktion auf den angespannten Wohnungsmarkt, der es oftmals erschwert, eine geeignete Wohnung passgenau zum vorgesehenen Dienstantrittstermin anmieten zu können, hat das Verteidigungsministerium eine Klarstellung vorgenommen. Danach sind auch die für einen Vorwegumzug entstehenden Kosten erstattungsfähig, wenn sie in einem kausalen und zeitlichen Zusammenhang mit der anstehenden Versetzung stehen und eine wirksame Umzugskostenzusage besteht. So können Soldatinnen und Soldaten beispielsweise ab Kenntnis einer beabsichtigten Versetzung oder der Benachrichtigung zur vorgesehenen Wiedereinstellung schon vor dem Zugang der erforderlichen Personalverfügung ihren Umzug durchführen. Das darf allerdings höchstens zwölf Monate vor dem tatsächlichen Dienstantritt geschehen. Zu beachten ist aber, dass besondere Umstände wie beispielsweise das Nichtbestehen einer Probezeit der Kostenerstattung entgegenstehen können.

Eine Erleichterung hat das Verteidigungsministerium bei dienstlich veranlassten **Hotelbuchungen** für trennungsgeldberechtigte oder dienstreisende Soldatinnen und Soldaten umgesetzt. Die Reisetellen des Travelmanagements können bei vorübergehenden Personalmaßnahmen wie beispielsweise Lehrgängen, bei denen keine bundeswehreigenen Unterkünfte verfügbar sind, Hotelzimmer ohne zeitliche Begrenzung und unter Nutzung der der Bundeswehr eingeräumten Rabatte buchen. Die Bundeswehr übernimmt zugleich die Kosten, was über den Trennungsreisegeldbezug hinaus gilt. Damit müssen Soldatinnen und Soldaten in solchen Konstellationen nicht mehr in Vorleistung gehen, was sehr vorteilhaft ist.

Dass Verwaltungshandeln nicht immer auf die Aufträge der Soldatinnen und Soldaten abgestimmt ist, musste eine Angehörige der Schnellen Einsatzkräfte Sanitätsdienst in Leer erfahren:

- *Die Gesundheits- und Krankenpflegerin erhielt kurzfristig den Befehl, im Rahmen einer militärischen Evakuierungsmission auf den Einsatzgruppenversorger FRANKFURT AM MAIN zu verlegen, und musste deswegen einen gebuchten privaten Hotelaufenthalt stornieren. Das zuständige Bundeswehrdienstleistungszentrum lehnte die Erstattung der dadurch entstandenen Stornierungskosten nach dem Bundesreisekostengesetz ab. Dies sei nur dann statthaft, wenn Vorgesetzte einen bereits genehmigten Urlaub*

widerriefen, was hier aufgrund des an einem dienstfreien Wochenende geplanten Aufenthalts nicht notwendig war. Das Verteidigungsministerium bestätigte zwar diese rechtliche Auslegung nach dem Bundesreisekostengesetz. Für den Geschäftsbereich des Ministeriums gelte aber, dass Kurzfristigkeit und Dringlichkeit, oft bei Gefahr für Leib und Leben, Wesenskern des Einsatzes von Streitkräften in besonderen Lagen wie Katastrophen- und Krisenlagen, der Landes- und Bündnisverteidigung sowie wie hier vorliegend bei Evakuierungsoperationen seien. Daraus resultierend müsse der Dienstherr gegebenenfalls auch sehr kurzfristig und ungeplant in die Freizeitgestaltung der Soldatinnen und Soldaten eingreifen. Aus Sicht des Ministeriums kam daher ein Anspruch auf Erstattung der Kosten nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch in Betracht.

Diese sehr praxisnahe und pragmatische Entscheidung des Bundesministeriums der Verteidigung ist in jeder Hinsicht zu begrüßen. Sie bietet der Truppe Rechtssicherheit, bei der privaten Freizeitplanung nicht alle noch so fernliegenden militärischen Eventualitäten berücksichtigen zu müssen und auch bei kurzfristigen Kommandierungen nicht stornierbare Kosten erstattet zu bekommen.

Bahnfahren in Uniform

Im August 2019 vereinbarten das Verteidigungsministerium, das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (inzwischen Bundesministerium für Digitales und Verkehr) und die Deutsche Bahn AG, dass Soldatinnen und Soldaten in Uniform ab dem Jahr 2020 für Privatfahrten innerhalb Deutschlands kostenfrei die Züge der Deutschen Bahn in der 2. Klasse benutzen dürfen. Dieses Angebot ist auf großen Zuspruch in der Truppe gestoßen. Allerdings sorgen unpünktliche Züge bei den zwischen Dienst- und Wohnort pendelnden Soldatinnen und Soldaten für Unmut:

- *Ein Petent machte sich darüber Gedanken, ob der Staat bei erheblichen Verspätungen der Züge ebenso wie die anderen Reisenden Entschädigungsansprüche geltend machen könne. Das Bundesministerium der Verteidigung teilte dazu mit, nach der vertraglichen Vereinbarung mit der Deutschen Bahn seien Fahrpreisschädigungen aufgrund der bahnsseitig gewährten Sonderkonditionen und Rabatte für das Bundeswehr-Ticket pauschal abgegolten.*

So ärgerlich Verspätungen der Bahn sind, ist dennoch zu berücksichtigen, dass Soldatinnen und Soldaten in der Wahl ihres Reisemittels grundsätzlich frei sind. Zudem handelt es sich bei dem Angebot zum kostenfreien Bahnfahren um eine Maßnahme im Sinne der Öffentlichkeitsarbeit und nicht im Sinne der Fürsorge.

Bestattungskosten

Ein sensibles Thema kam während mehrerer Truppenbesuche der Wehrbeauftragten zur Sprache:

- *In Gesprächsrunden äußerten Soldatinnen und Soldaten ihr Unverständnis, dass es eine Einschränkung bei der Übernahme der Beerdigungskosten von aktiven Soldatinnen und Soldaten gegeben habe. Konkret ging es um die Teilaufhebung der Zentralen Dienstvorschrift „Fürsorge in Todesfällen“. Die Vorschrift sah bisher unter anderem die Übernahme von Überführungs- und Bestattungskosten durch den Dienstherrn vor und stammte aus einer Zeit, als die Erstattung von Beerdigungskosten Teil der gesetzlichen Krankenversicherung und der Beihilfe für den Beamtenbereich war. Sie sollte eine Schlechterstellung von Soldatinnen und Soldaten verhindern. Als das Sterbe- und Bestattungsgeld später auch im Rahmen der Hinterbliebenenversorgung geregelt wurde, hatte es das Ministerium allerdings versäumt, die Dienstvorschrift anzupassen beziehungsweise aufzuheben. Dies hatte in der Vergangenheit dazu geführt, dass es zu unzulässigen Zusatz- oder Doppelzahlungen in erheblichem Umfang gekommen war.*

Die Aufhebung dieses Teils der Zentralen Dienstvorschrift war demnach folgerichtig. Da die gesetzlichen Ansprüche auf Sterbe- und Bestattungsgeld unberührt blieben und den Hinterbliebenen von Soldatinnen und Soldaten weiterhin zustehen, war die bei den Truppenbesuchen geäußerte Sorge einer Einschränkung unbegründet. Die Fälle zeigen aber, wie wichtig es ist, die Truppe über solche Änderungen gut zu informieren.

Arbeitszeit

An den einschränkenden Regelungen der Soldatenarbeitszeitverordnung äußerten Soldatinnen und Soldaten im Berichtsjahr, wie auch in den Jahren zuvor, deutliche Kritik. Die engen Vorgaben empfanden sie insbesondere bei Ausbildungs- und Übungsvorhaben als zu streng und unflexibel. Dem Bundesministerium der Verteidigung sind diese Beschwerden bekannt und es hat die Weiterentwicklung der militärischen Arbeitszeit kontinuierlich im Blick. Es ist daher zu begrüßen, dass es durch das **Artikelgesetz Zeitenwende** nun beispielsweise mehr Flexibilität im Bereich der Mehrarbeit gibt. Bislang durfte eine finanzielle Vergütung nur dann ersatzweise erfolgen, wenn innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten kein Ausgleich in Freizeit möglich war. Diese Frist hat der Gesetzgeber auf sechs Monate reduziert. Zugleich erhielt die Bundeswehr die Möglichkeit, die Dienstbefreiung für Mehrarbeit einseitig – also ohne Antrag der Soldatinnen und Soldaten – anzuordnen. Dies soll einem übermäßigen Aufbau von Zeitguthaben entgegenwirken und dafür sorgen, dass der Dienstbetrieb nicht unter dem individuellen Abbau von Mehrarbeit leidet. Sinnvoll ist zudem die Erweiterung und Präzisierung der Ausnahmen, die es ermöglichen, von den in § 30 Absatz 1 bis 3 Soldatengesetz niedergelegten Vorgaben abzuweichen. So sind diese Regelungen beispielsweise auch bei der unmittelbaren Vorbereitung von Einsätzen nicht anzuwenden, wenn dies die militärspezifischen Besonderheiten erfordern. Gut ist auch die Erhöhung des Ausnahmetatbestandszuschlags von 91 Euro auf 101 Euro sowie die Möglichkeit, ihn unter bestimmten Bedingungen parallel zum Auslandsverwendungszuschlag zahlen zu können, beispielsweise wenn dies der Sicherstellung der Einsatzbereitschaft dient.

Ein sinnvolles Projekt ist außerdem die Einführung eines planbaren **freien Freitages** beim 3. Minensuchgeschwader. In diesem Rahmen haben die seegehenden Einheiten die Möglichkeit, die aufgrund der vielen Seefahrten oder auch Sonderdienste erworbenen Ausgleichsansprüche bei ansonsten gleichbleibender Wochenarbeitszeit freitags abzubauen. Dadurch haben sie einen Gegenwert zu der regelmäßig hohen Arbeitsbelastung. Die Universität der Bundeswehr Hamburg begleitete das zunächst als Pilotprojekt ausgestaltete Vorhaben wissenschaftlich und führte mehrere Umfragen zu seiner Wirkung durch. Da 70 Prozent der Befragten dies als Bereicherung empfanden und eine geringere dienstliche Belastung verspürten, hat der Verband beschlossen, die Regelung dauerhaft anzubieten.

Ebenso erfolgreich war das zweite Pilotprojekt des 3. Minensuchgeschwaders, seine Angehörigen wieder an Bord der Schiffe wohnen zu lassen. Dies hat sich vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten auf dem Wohnungsmarkt in den küstennahen und touristisch beliebten Regionen sowie den zum Teil häufigen und langen Abwesenheiten auf See sehr bewährt. Zudem hat es den positiven Effekt, dass sich die Betroffenen deutlich stärker mit ihren Einheiten identifizieren. Die Marine hat daher beschlossen, diese Möglichkeit allen seegehenden Einheiten einzuräumen. Beide Beispiele veranschaulichen, wie bereits geringfügige Änderungen zu Attraktivität und Zufriedenheit führen können.

Dienste zu ungünstigen Zeiten oder wechselnden Dienstzeiten sind im Bereich der **Bundeswehrkrankenhäuser** wegen des rund um die Uhr aufrechtzuerhaltenden Pflegebetriebes häufig der Normalfall. Um dies zumindest finanziell zu kompensieren, erhalten die betroffenen Kräfte regelmäßig eine entsprechende Zulage. Dass es im Berichtsjahr teilweise Schwierigkeiten bei deren Auszahlung gab, verdeutlichten mehrere Eingaben aus dem Bundeswehrzentral Krankenhaus in Koblenz:

- *So berichtete eine Soldatin, seit acht Monaten keine Zulage mehr erhalten zu haben, obwohl sie in einem ständigen Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtdiensten ebenso wie an Wochenenden und Feiertagen eingesetzt gewesen sei. Grund dafür war – so die Überprüfung – die Einführung einer neuen Software zur Personaleinsatzplanung. Diese wies im Anfangsstadium eine hohe Fehleranfälligkeit auf. Zudem fehlte es den Bearbeiterinnen und Bearbeitern an der notwendigen Sicherheit, um aufgetretene Verzögerungen rasch und dauerhaft aufzudecken sowie abzustellen. Dass das Krankenhaus nicht von Beginn an über die Berechtigung für alle anwendungsnotwendigen Tools verfügte, um Programmierungsfehler selbstständig beseitigen zu können, erschwerte die Prozesse zusätzlich.*

Zweckmäßig war es daher, eine hauseigene Task Force mit dem Ziel der Mängelbeseitigung einzusetzen und zusätzliche Schulungen anzubieten. Zu hoffen bleibt, dass es zum zügigen Abbau der Bearbeitungsrückstände und vor allem zu einer zeitnahen Nachzahlung der Zuschläge kommt.

Nach wie vor hat die Bundeswehr kein einheitliches Zeiterfassungssystem. Auch die geplante Einführung einer **elektronischen Arbeitszeiterfassung** an Pilot-Standorten der Bundeswehr verzögerte sich. Entsprechend setzte sich auch die Kritik von Soldatinnen und Soldaten im Berichtsjahr unvermindert fort.

- *In der Logistikschule in Osterholz-Scharmbeck berichteten Soldatinnen und Soldaten, die Schule sei eigentlich eine Piloteinrichtung für die elektronische Zeiterfassung. Die technischen Voraussetzungen lägen vor und die Administratoren seien geschult. Auf die Freischaltung des Zeiterfassungsterminals warte die Dienststelle jedoch schon seit zweieinhalb Jahren.*
- *In Hammelburg, so schrieb ein Sanitätssoldat, existiere zwar seit 2022 das Arbeitszeiterfassungs-Tool, aber kein Terminal zum Einloggen. Die Einheit nutze ein Altsystem, bei dem beispielsweise die Arbeitszeit, die über den Dienstplan hinausgehe, manuell erfasst werden müsse. Das stelle einen erheblichen Mehraufwand dar. Der Soldat, der in seiner vorherigen Verwendung bereits eine funktionierende automatische Zeiterfassung kennengelernt hatte, kritisierte das „Zwei-Klassensystem“ der Standorte mit und ohne elektronische Arbeitszeiterfassung. Insbesondere fehle ihm in Hammelburg ein Überblick über seine Arbeitszeiten. Das Verteidigungsministerium verwies in diesem Zusammenhang auf die Möglichkeit zur Einrichtung einer elektronischen Zwischenlösung bis zum Rollout des Zielsystems. Diese sei für alle Truppenteile ohne Gleitzeitregelung möglich.*

Das Landeskommando Bayern, das Internationale Hubschrauberausbildungszentrum in Bückeberg und das Kieler Zentrale Institut des Sanitätsdienstes verfügen seit Mitte 2023 über das neue Arbeitszeiterfassungssystem im Rahmen sogenannter Einzelmaßnahmen. Alle drei Standorte sind zwar keine Pilot-Standorte und können das umfassendere Pilotprojekt nicht ersetzen, liefern aber wertvolle Erkenntnisse für die weitere Entwicklung der Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung. Diese Einzelmaßnahmen zeigen jedoch Defizite des verwendeten Systems sowie Anregungen für Verbesserungen auf. Dazu gehören beispielsweise die Feststellung eines zu großen Personalbedarfs zur Pflege des Systems und Probleme bei der Erfassung verschiedener Standorte eines Kommandos sowie der reibungslosen Zeiterfassung bei Reservendienstleistungen.

- *Schwierigkeiten bereitet auch ein seit November 2023 im Bundeswehrzentral Krankenhaus in Koblenz verfügbares neues sogenanntes Testcluster, das auf einem bereits vorhandenen Zeiterfassungssystem aufbaut. Die daran teilnehmenden Ärztinnen, Ärzte und das Pflegepersonal identifizierten zahlreiche Fehlerquellen und kämpften im Berichtsjahr mit den Unzulänglichkeiten des Systems. Eine der Konsequenzen aus diesen Mängeln waren beispielsweise ausstehende Zulagenauszahlungen und die fehlerhafte Buchung von Nacharbeit zum Nachteil der Betroffenen. Seit Frühsommer 2024 kam es wegen dieser Defizite zu mehreren Gesprächen mit den Verantwortlichen. Mehr Schulungen und bessere Information sowie eine Aufstockung des Personals sollten Abhilfe schaffen. Zum Jahresende 2024 konnten Unsicherheiten bei der Systembedienung behoben und Probleme bei der Zeitkontopflege gelöst werden. Dennoch sei die administrative Bearbeitung aller Konten vor der sachlich-richtig Zeichnung auf Klinik/Abteilungsebene, damit die Zulagenbearbeitung in der Folge tätig werden könne, nach wie vor enorm zeitaufwändig und sehr fehleranfällig, was auf die Interaktion zweier genutzter Softwaresysteme beruhe. Erschwerend komme der nach wie vor zu geringe Personalansatz mit insgesamt sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinzu.*

Sämtliche Ausnahmen und Besonderheiten bei der Arbeitszeiterfassung von Soldatinnen und Soldaten zu digitalisieren, dürfte sehr schwierig sein. Allein die Varianten bei der Auslegung der Soldatenarbeitszeitverordnung können digital einheitlich kaum abgebildet werden. Alle datenschutzrechtlichen Fragen im Umgang mit den digital generierten Personendaten müssen ebenfalls für viele unterschiedliche Fälle geklärt sein. Die Lösung kann deshalb nicht in der Einführung eines einzigen überall identischen Systems liegen, sondern vielmehr in graduell unterschiedlichen Zeiterfassungstools, die die Besonderheiten von Standorten und Verbänden ebenso berücksichtigen wie datenschutzrechtliche Einzelfragen. Das könnten auch Mischsysteme aus digitaler und manueller Zeiterfassung sein. Um die unterschiedlichen Bedarfe zu klären, sollen jetzt endlich die Pilotprojekte starten. Hierbei ist das große Engagement des Gesamtvertrauenspersonenausschusses und der Beteiligungsgremien im Berichtsjahr für eine zügige Umsetzung hervorzuheben.

Verpflegung und bewirtschaftete Betreuung

Eine der Grundsäulen der Bundeswehr ist Kameradschaft. Vorgesetzte können sie kaum befehlen, sie muss von selbst unter den Soldatinnen und Soldaten wachsen. Eine gute Gelegenheit dafür sind Pausen und Essenszeiten. Die gemeinsame Einnahme von Mahlzeiten schafft Vertrauen zwischen Menschen und bietet Voraussetzungen, um Gespräche zu führen, neue Bindungen aufzubauen und bestehende Kontakte zu vertiefen. Ein solides bewirtschaftetes Betreuungsangebot liegt somit im Interesse der Bundeswehr. Leider ist die Nachfrage seitens der Truppe in den vergangenen Jahren immer weiter zurückgegangen. Allgemeine Preissteigerungen beförderten

diese Entwicklung. An vielen Standorten mussten Heimbetriebe, die es in der Vergangenheit getrennt für die einzelnen Dienstgradgruppen gab, aus wirtschaftlichen Gründen schließen.

Nicht selten haben verbleibende **Heimgesellschaften** die Angebotslücke unkompliziert gedeckt, indem sie sich dauerhaft für alle Dienstgradgruppen öffneten. Auch bei temporärem Bedarf aufgrund von Baumaßnahmen haben sie sich häufig bereit erklärt, bis zu deren Fertigstellung die zusätzliche Nachfrage in ihren bestehenden Räumlichkeiten zu bedienen. Die nicht ausschließlich gewinnorientiert arbeitenden Heimgesellschaften verfügen über langjährige Erfahrung und bieten Kontinuität sowie ein gutes Speiseangebot.

- *Im Berichtsjahr konnte sich die Wehrbeauftragte im Rahmen eines Truppenbesuchs beispielsweise von der hervorragenden Arbeit der Offiziersmesse Nordholz überzeugen. Diese besticht mit einem einladenden Ambiente und einem sehr guten Preis-/Leistungsverhältnis in freundlicher und zugleich ungestörter Atmosphäre. Sehr positiv ist auch, dass die Offiziersmesse auf ihrer Homepage transparent über Öffnungszeiten, Ansprechstellen und Erreichbarkeiten sowie über den Verein informiert.*

Das große Engagement der Heimgesellschaften beruht im Wesentlichen auf Freiwilligkeit und Kameradschaft. Deshalb ist es im Interesse der Bundeswehr, sie auch weiterhin zu unterstützen und zu fördern. Die Verlängerung des **Ordonnanzenerlasses** war daher ein richtiger und wichtiger Schritt. Vor Ort sollten die Dienststellenleitungen großzügig bei der Entscheidung sein, Ordonanzkräfte abzustellen, um den Bestand der Heimgesellschaften zu sichern. Zugleich sind alle Soldatinnen und Soldaten aufgefordert, die Angebote vor Ort regelmäßig zu nutzen. Denn nur bei ausreichendem Umsatz können die Heimbetriebe existieren.

Ergänzend hat sich in den vergangenen Jahren an acht Standorten das **Modell Kasino** als weiteres Bewirtschaftungselement etabliert, bei dem ein Dienstleister pro Liegenschaft ein auf den Standort zugeschnittenes zeitgemäßes Angebot erbringen soll. Die Aufnahme in dieses pilothaft betriebene Modell erwies sich immer dann als besonders hilfreich, wenn sich Betreuungseinrichtungen nicht mehr wirtschaftlich betreiben ließen und trotz wiederholter Versuche eine Neuausschreibung erfolglos verlief. Es ist erfreulich, dass das Verteidigungsministerium beabsichtigt, dieses Pilotmodell an nunmehr acht weiteren Standorten zu erproben.

- *Einer ist der sehr große Standort Euskirchen mit insgesamt rund 2.000 militärischen und zivilen Kräften. Er verfügt über keine Truppenküche, da von den vor Ort stationierten Soldatinnen und Soldaten zu wenige zur Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung verpflichtet sind. Hinzu kommt, dass es keine bewirtschaftete Betreuung mehr gibt. Der letzte Betreiber beendete den Vertrag Mitte 2023, weil ein wirtschaftlicher Betrieb der Einrichtung nicht mehr möglich war.*

Dieser Standort ist daher prädestiniert für das Modell Kasino, um ein Mindestangebot an Verpflegung zu gewährleisten.

Die tägliche Versorgung der Soldatinnen und Soldaten mit Gemeinschaftsverpflegung gewährleistet die Bundeswehr mit ihren rund 260 **Truppenküchen**. Deren Qualität ist immer wieder Gegenstand von Eingaben:

- *Besonders bezeichnend war die Beschwerde eines gelernten Kochs, dass der Anteil von frischem Fleisch, Gemüse und Obst in den Gerichten der Truppenküchen aus Kostengründen rückläufig sei. Die fast ausschließliche Erwärmung von vorgekochten Mahlzeiten sei für die Gesunderhaltung der Soldatinnen und Soldaten nicht förderlich. Das Verteidigungsministerium gestand in seiner Stellungnahme ein, dass ein hoher Grad der Nutzung von Convenienceprodukten bestehe und insbesondere der Reduzierung der Vorbereitungszeit diene. Das führe aber nicht zu einem Qualitätsverlust des Verpflegungsangebotes. Je nach Personalstärke in den Truppenküchen bestehe zudem die Möglichkeit, neben Convenienceprodukten nach wie vor frische Lebensmittel zu bestellen. Über die angebotenen vier Mittagsmenüs hinaus stünden täglich eine reichhaltige Salatbar und frisches Obst bereit. Frische Zutaten enthielten auch die Frühstücks- und Abendbuffets. Darüber hinaus sei ein Abweichen vom zentral vorgegebenen Verpflegungsplan bei saisonbedingten Mahlzeiten, besonderen Anlässen oder beim Verbrauch von eingelagerten Lebensmitteln vor Ablauf des Mindesthaltbarkeitsdatums mit vorheriger Zustimmung des Verpflegungsamtes der Bundeswehr möglich. Des Weiteren habe die Truppe die Möglichkeit, besondere Wünsche über Küchenausschusssitzungen oder die Lob- und Tadelbücher zu äußern.*

Was sich grundsätzlich positiv liest, stellt sich in Wirklichkeit leider ernüchternd dar. Wichen Truppenküchen im Jahr 2019 noch in zehn Prozent aller Fälle von dem bundesweit zentralen **Menüplan** ab, lag dieser Anteil im Jahr 2023 nur noch bei fünf Prozent. Angesichts dieser Entwicklung wäre es wichtig, das vorhandene eigene Engagement der Köchinnen und Köche erneut zu wecken und mehr Individualität in das Angebot der

Truppenküchen zuzulassen. Vor allem sollten frische, saisonale und regionale Verpflegung wieder stärker im Fokus stehen.

Seit Ende der 1990er-Jahre bieten die Truppenküchen eine vegetarische Menülinie an. Diese Kost auf Wunsch zur Verfügung zu stellen, ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Dass dies immer noch nicht vollständig bei manchen Verantwortlichen in der Truppe angekommen ist, veranschaulicht folgender Fall:

- *Ein Stabsunteroffizier beklagte, dass er bei verschiedenen dienstlichen Veranstaltungen wie Ausbildungen, Übungen und Schießvorhaben keine vegetarische Verpflegung erhalten habe. Zudem habe sich sein Zugführer immer wieder abfällig über seine Ernährungsweise geäußert. Die Ermittlungen bestätigten, dass der Zugführer ihn mindestens einmal nicht als vegetarischen Verpflegungsteilnehmer gemeldet hatte. Auch bei weiteren Übungsvorhaben, bei denen teilweise andere Züge oder Kompanien federführend waren, sei die Weitergabe dieser Information unterblieben.*

Zu begrüßen war die Feststellung des zuständigen Kommandeurs, besonders in Fällen fremder Zuständigkeiten stehe es in der Verantwortung der jeweiligen Einheiten, sich aktiv um die Bereitstellung **vegetarischer Kost** zu kümmern. Dazu gehöre, frühzeitig über den entsprechenden Bedarf zu informieren und in der Folge noch einmal nachzufragen, ob die Meldung Berücksichtigung finde.

Ernährung stellt einen wichtigen Teil der sozialen und kulturellen Identität dar. Entsprechende Essensangebote bringen daher die soziokulturelle Vielfalt in der Gemeinschaft zum Ausdruck. Es ist sehr erfreulich, dass die Bundeswehr im Berichtsjahr Einpersoneneinheiten (EPA) mit koscherem Inhalt beschafft hat und der Truppe im Rahmen eines zweijährigen Pilotprojektes anbietet, um anschließend zu prüfen, welcher Folgebedarf besteht. Anders als bei der **koscheren Kost** gestaltet sich die Zertifizierung einer halalen Kost aufgrund der unterschiedlichen Strömungen der islamischen Religionsgemeinschaften leider schwierig. Allerdings können die Soldatinnen und Soldaten bereits jetzt vegetarische oder schweinefleischfreie EPA anfordern. Zudem untersucht das Verpflegungsamt der Bundeswehr, ob die vorgehaltenen vegetarischen EPA die Anforderungen an eine vegane Verpflegung erfüllen. Auch wenn dabei nicht aus dem Blick geraten darf, dass die EPA als Notvorrat die Soldatinnen und Soldaten im Einsatz mit ausreichend Energie durchhaltefähig versorgen sollen, beweist sich die Bundeswehr damit als moderne Armee, die auf die Verpflegungsbedürfnisse ihrer Truppe eingeht.

Zu einer Weitergabe oder anderweitigen Verwendung von auf Truppenübungsplätzen übrig gebliebenen Lebensmitteln hat das Verpflegungsamt der Bundeswehr einen Pilotversuch durchgeführt. Dieser ergab, dass die organisatorische Umsetzung der zu treffenden Maßnahmen zu erheblichen praktischen Belastungen der Truppe und des Verpflegungspersonals führe. Deswegen ist das gesamte Verfahren aus Sicht des Verteidigungsministeriums nicht praktikabel und schlussendlich nicht umsetzbar. Stattdessen verfolgt es das Ziel, die Truppe dahingehend zu sensibilisieren und zu beraten, die Verpflegung vor allem für Übungen noch bedarfsgerechter abzurufen und selbst dafür zu sorgen, dass weniger Lebensmittel übrigbleiben. Dieses Ergebnis ist nicht in jeder Hinsicht zufriedenstellend. Ob die Strategie des Ministeriums auf lange Sicht Erfolg hat, bleibt abzuwarten.

Militärseelsorge

Im Berichtsjahr 2024 konnte sich die Wehrbeauftragte in zahlreichen persönlichen Begegnungen einen Eindruck davon verschaffen, wie wertvoll die Angebote der Militärseelsorge für die Soldatinnen und Soldaten sind. Für ihre engagierte Arbeit gebührt allen Angehörigen der evangelischen, katholischen sowie jüdischen Militärseelsorge Anerkennung und Respekt. In den Gesprächen wurde deutlich, dass – ebenso wie die Truppe selbst – auch die Militärseelsorge vor Herausforderungen steht. Neben der Landes- und Bündnisverteidigung beruhen diese insbesondere auf den sich wandelnden Anforderungen an eine zielgruppenorientierte seelsorgerische Betreuung. Bemerkenswert ist, wie es der Militärseelsorge gelingt, sich stetig auf neue Rahmenbedingungen einzustellen, um attraktive Angebote zu schaffen.

Eine interdisziplinäre Forschungsgruppe des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr veröffentlichte erste Ergebnisse einer **Umfrage** zum Thema „Militärseelsorge und Religion aus Sicht der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“:

- *Es wurden 24.970 zufällig ausgewählte Soldatinnen und Soldaten angeschrieben, um diese zur Wahrnehmung und ihren Erfahrungen mit der Militärseelsorge zu befragen. Im Ergebnis hießen 91 Prozent der Befragten die Präsenz der Militärseelsorge im Grundbetrieb der Bundeswehr gut – im Auslandseinsatz sogar*

95 Prozent. 52 Prozent hätten bereits Angebote der Seelsorge in Anspruch genommen, darunter auch viele, die sich nicht dem christlichen Glauben zugehörig fühlten. 75 Prozent bewerteten ihre persönlichen Erfahrungen mit Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorgern positiv oder eher positiv. Nur ein Prozent der Befragten berichteten von eher negativen Erfahrungen. Mit dem Lebenskundlichen Unterricht (LKU), der formal kein Bestandteil der Militärseelsorge ist, jedoch von Angehörigen der Militärseelsorge durchgeführt wird, zeigten sich 75 Prozent zufrieden. Ebenfalls stimmten über 80 Prozent der Aussage zu, dass sich die Dozentinnen und Dozenten des LKU wertschätzend verhielten und fachlich kompetent seien. Als besonders wichtig empfunden wurden solche Themen, die beispielsweise den Umgang mit Konflikten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fragen von Leben und Tod sowie Freiheit, Gewissen und Verantwortung behandeln.

Richtig ist, dass die Militärseelsorge wesentlich zur Vermittlung bei Konflikten und zur Stärkung der Kameradschaft oder dem Teambuilding beitragen kann. Zentrale Bedeutung hat dabei auch die Verschwiegenheitspflicht der Militärseelsorgerinnen und Militärseeliger. Der Evangelische Militärbischof möchte die Daten der Studie unter anderem als Ausgangspunkt für die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Angebote der **Evangelischen Militärseelsorge** in der Bundeswehr nutzen. Die wissenschaftliche Gesamtpublikation ist für 2025 angekündigt.

Zu begrüßen ist zudem der **Geistliche Operationsplan** des Evangelischen Militärbischofs. Offiziell bezeichnet als „Seelsorge und Akutintervention im Spannungs- und Verteidigungsfall“ geht es in dem Plan darum, sich als Seelsorge gebündelt auf Notfälle vorzubereiten. Konkret umfasst sind unter anderem, die Begleitung an die NATO-Ostflanke, der Beistand für Verletzte und Sterbende, die Begleitung von Verwundeten nach Deutschland, das Überbringen von Todesnachrichten, die Durchführung von Trauerfeiern sowie die seelsorgerische Betreuung von Angehörigen. Das kann die Militärseelsorge nicht allein leisten, weshalb mit der Seelsorge von Polizei, Feuerwehr, Krankenhäusern und Landeskirchen zusammengearbeitet werden soll.

Ein äußerst gelungenes Beispiel für die Bedeutung der Militärseelsorge war der am vierten Adventssonntag vom ZDF live im Fernsehen übertragene evangelische **Gottesdienst** aus Rukla (Litauen), an dem auch die Wehrbeauftragte teilnahm und eine Fürbitte sprach. Durch das Format gelang es in einzigartiger Weise, einen Militärgottesdienst der breiten Öffentlichkeit zuhause in Deutschland zugänglich zu machen sowie kurz vor den Feiertagen ein Band zwischen den im Ausland dienenden Soldatinnen und Soldaten und ihren Angehörigen in der Heimat zu knüpfen.

Dass die Militärseelsorge einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt und bei vielen Formaten auch die zivilen Beschäftigten in den Einheiten einbezieht, ist nicht neu. Ein Beispiel hierfür sind **Rüstzeiten**, die unter anderem auch als Teambuildingmaßnahme zu verstehen sind. Entsprechend müssen beide Statusgruppen auch gleichbehandelt werden:

- *Ein evangelischer Militärdekan schilderte, dass den Zivilbeschäftigten im Gegensatz zu den Soldatinnen und Soldaten für die Teilnahme an einer Rüstzeit keine Dienstbefreiung oder Sonderurlaub gewährt worden sei. Dem Zivilpersonal sei daher nichts anderes übriggeblieben, als Erholungsurlaub zu beantragen. Das Verteidigungsministerium begründet die ungleiche Behandlung mit der Zuordnung zu den unterschiedlichen Statusgruppen. Für Soldatinnen und Soldaten würden Rüstzeiten zu den dienstlichen Veranstaltungen gemäß Soldatengesetz zählen. Damit seien sie in Verbindung mit dem Soldatenversorgungsgesetz auch gegen Unfälle abgesichert. Zivilbeschäftigten bliebe dagegen nur der Antrag auf die Gewährung von Sonderurlaub oder Arbeitsbefreiung. Diese könnten aber nur bewilligt werden, wenn im Rahmen von Rüstzeiten die staatspolitischen Bildungsanteile bei der Gesamtschau aller Umstände den Schwerpunkt der Rüstzeit darstellten und entsprechend prägten. Eine Vereinheitlichung bedürfe einer Gesetzes- oder Verordnungsanpassung.*

Äußerst positiv ist der weitere Ausbau der **Jüdischen Militärseelsorge** mit einigen Höhepunkten im Berichtsjahr:

- *Erstmals seit mehr als 100 Jahren begleitete wieder ein Militärrabbiner deutsche Streitkräfte in einen Einsatz an Bord des Tenders Donau, der einen Minenabwehrverband der NATO führte. In den deutschen Streitkräften hatte es zuletzt während des Kaiserreiches und im Ersten Weltkrieg Militärrabbiner im Einsatz gegeben.*
- *Auch im Operativen Führungskommando der Bundeswehr – ehemals Einsatzführungskommando – hat erstmals ein Militärrabbiner seinen Dienst angetreten.*

- *Im Juli 2024 nahm die Wehrbeauftragte an der feierlichen Einweihung der neuen Räumlichkeiten des Militär rabbinates in Berlin durch den Verteidigungsminister und den Präsidenten des Zentralrats der Juden in Deutschland teil.*
- *Bestand bei einem Besuch der Wehrbeauftragten bei der Außenstelle des Militär rabbinats in Hamburg im Januar des Berichtsjahrs noch der Wunsch nach der Einführung koscherer Einpersonepackungen (EPA), hat die Bundeswehr diese bereits im Sommer im Rahmen eines zweijährigen Pilotprojektes beschafft.*

Es gibt aber noch Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt:

- *So erfuhr die Wehrbeauftragte beim gleichen Besuch, dass zum einen personalrechtliche Probleme bei der Besetzung der Rabbinerstellen bestünden und zum anderen eine Anpassung der Arbeitszeitregelung unter Berücksichtigung von jüdischen Feiertagen wünschenswert wäre. Ebenfalls seien die Tagessätze bei Dienstreisen zu niedrig bemessen, um die Kosten für den Kauf koscherer Verpflegung abzudecken.*

In der **Katholischen Militärseelsorge** konnte das Verteidigungsministerium für den Personalmangel erfreulicherweise eine Lösung finden:

- *Bei einem Truppenbesuch an der Logistikschule der Bundeswehr erkundigte sich ein Militärpfarrer, ob der Einsatz von Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten zum Ausgleich von Stellenvakanzen möglich sei. Hierzu teilte das Verteidigungsministerium mit, dass im April 2024 eine zunächst zeitlich begrenzte Vereinbarung zwischen dem Verteidigungsminister und dem Katholischen Militärbischof in Kraft getreten sei, die dies ermögliche. Die Anzahl der Gemeindeferentinnen und -referenten solle dabei 20 Prozent der vorgesehenen Planstellen für katholische Militärgeistliche nicht übersteigen und sei auf die vertraglich vorgesehene Gesamtzahl von Militärgeistlichen in der Katholischen Militärseelsorge anzurechnen. Sie sollten zudem nur dort eingesetzt werden, wo die Besetzung von Planstellen durch fehlende Militärgeistliche sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten erfolglos bliebe.*

Unbefriedigend bleibt dagegen weiterhin das noch fehlende seelsorgerische Betreuungsangebot für die rund 3.000 Soldatinnen und Soldaten muslimischen Glaubens in der Bundeswehr. Immerhin hat das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr zumindest die Vorbereitung zur Einrichtung eines solchen Angebotes vorangetrieben. Es plant, die **Muslimische Militärseelsorge** im Jahr 2025 einzuführen.

Die bisherigen Verzögerungen und Schwierigkeiten resultierten aus dem Umstand, dass im Unterschied zu der katholischen, evangelischen und jüdischen Konfession keine Dachorganisation der islamischen Glaubensrichtungen zur Verfügung steht, mit der ein Staatsvertrag geschlossen werden kann. Das Ministerium beabsichtigt daher, die seelsorgerische Betreuung über Dienstleistungsverträge mit geeigneten Seelsorgerinnen und Seelsorgern oder Imaminnen und Imamen zu organisieren. Um in diesem Zusammenhang insbesondere einen vergleichbaren Standard bei der seelsorgerischen Qualifizierung zu gewährleisten, soll zugleich ein Kooperationsvertrag mit einer geeigneten und anerkannten Bildungseinrichtung abgeschlossen werden, die entsprechend den Vorgaben der Deutschen Gesellschaft für pastorale Psychologie ausgebildet. Bei Bedarf können beispielsweise geeignete muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger hierüber in der seelsorgerischen Arbeit nachqualifiziert werden. Da die Soldatinnen und Soldaten muslimischen Glaubens schon seit Jahren auf eine eigene Militärseelsorge warten, gilt es diese guten Absichten schnellstmöglich umzusetzen.

21. Umwelt und Klima

Die Auswirkungen des Klimawandels verlangen auch von der Bundeswehr, sich auf damit zusammenhängende Entwicklungen einzustellen. Notwendig sind Maßnahmen, welche die Einsatzbereitschaft zur Erfüllung der Aufträge auch unter Berücksichtigung anstehender Klimaveränderungen angemessen gewährleisten können. Mit der im Berichtsjahr veröffentlichten **Strategie Verteidigung und Klimawandel** hat das Verteidigungsministerium Orientierungshilfen für den Umgang mit möglichen komplexen Bedrohungen durch den Klimawandel geschaffen. Notwendig ist es, Auswirkungen des Klimawandels frühzeitig zu erkennen und zu bewerten. Innovative Technologien und Forschung sollen dem Zweck dienen, die Fähigkeiten der Bundeswehr auch unter Einfluss des Klimawandels weiter sicherzustellen. Das militärische und zivile Personal soll sich mithilfe gesonderter Aus-, Fort- und Weiterbildungen mit den Herausforderungen des Klimawandels auseinandersetzen. Ein weiterer Baustein ist der Erhalt der Funktionsfähigkeit verteidigungswichtiger Infrastruktur unter veränderten klimatischen Bedingungen. So besteht beispielsweise das Risiko, dass Stürme oder

Starkregen, die der Klimawandel begünstigt, Schäden an wichtigen militärischen Hafenanlagen, Gebäuden oder Sendemasten verursacht. Hierzu beabsichtigt die Bundeswehr unter anderem, die Vulnerabilität in einer systematischen Risikoanalyse zu bewerten, Handlungsbedarf zu erkennen und die Infrastruktur entsprechend zu verbessern. Auch plant sie, ein internes Warnmanagement aufzubauen.

Der **Energiebericht** 2023, den das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr im Oktober des Berichtsjahrs vorlegte, gibt einen Überblick zum Energie- und Wasserverbrauch in den Liegenschaften der Bundeswehr. Erfreulich ist, dass sich der Gesamtenergieverbrauch der Bundeswehr in den inländischen Liegenschaften im Jahr 2023 um knapp 6,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr verringerte. Im Fünf-Jahresdurchschnitt der Jahre 2019 bis 2023 beträgt die Reduzierung sogar 8,2 Prozent. Auch bei den einzelnen Kategorien sind für 2023 erfreuliche Entwicklungen gegenüber dem Jahr 2022 festzustellen: Der Stromverbrauch ist um 3,75 Prozent, der Wärmeverbrauch um 7,65 Prozent und die CO₂-Emissionen um knapp 4 Prozent gesunken. Laut Mitteilung des Bundesamtes hat die Bundeswehr das energiepolitische Etappenziel, nämlich eine Reduktion des CO₂-Ausstoßes um 40 Prozent bis zum Jahr 2020 in Bezug auf das Referenzjahr 1990 zu erreichen, bereits im Jahr 2020 übertroffen. Auch das nächste Ziel, den CO₂-Ausstoß bis zum Jahr 2030 um 65 Prozent im Vergleich zum Jahr 1990 zu reduzieren, ist in den Liegenschaften der Bundeswehr im Inland bereits erfüllt.

Dass die Bundeswehr weiter daran arbeitet, den Klimaschutz zu fördern, zeigt auch eine Projektrahmenvereinbarung, die sie im Juni des Berichtsjahres mit der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben schloss. Danach soll die Anstalt rund 500 Aufdach-Photovoltaikanlagen errichten und den Ausbau der Ladeinfrastruktur für **Elektrofahrzeuge** mit über 18.500 Ladepunkten beschleunigen. Kritik kam im Berichtsjahr daran auf, dass die Ladepunkte vorrangig nur für Dienstfahrzeuge vorgesehen sind:

- *Ein Portepeunteroffizier monierte das Fehlen einer Ladestation am Bundesprachenamt in Naumburg. Gerade an Schulen und anderen Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr sei ein Pendlerverkehr die Regel, weshalb es im Sinne des Umweltschutzes zweckmäßig wäre, den Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern das Laden ihrer privaten Elektroautos zu ermöglichen. Das Verteidigungsministerium verwies darauf, dass die in Naumburg erfolgte Einrichtung eines einzelnen Ladepunkts ausschließlich an dem dienstlichen Bedarf der Dienststelle ausgerichtet worden sei. Das Laden privater Elektrofahrzeuge sei dem privaten Bereich zuzuordnen, weshalb die Beschäftigten und Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer es in eigener Verantwortung zu organisieren hätten.*

Die Position des Ministeriums ist im Hinblick auf die Klimaziele kontraproduktiv und lebensfern. Als moderne Arbeitgeberin sollte die Bundeswehr gerade an Dienststellen mit einem hohen Anteil an Pendlerinnen und Pendlern auch Lademöglichkeiten für private Fahrzeuge vorhalten.

Für Aufmerksamkeit sorgten im Berichtsjahr die **Ansprengungen** der ausgemusterten Fregatte KARLSRUHE auf der Ostsee. Hintergrund war eine Untersuchung der Wehrtechnischen Dienststelle 71. Diese sollten Erkenntnisse über die Wirkung von Sprengkörpern wie Seeminen auf ein Schiff insgesamt, vor allem aber auf eine Besatzung bringen:

- *Nachdem es in der Vergangenheit Kritik an solchen Tests und ihren Auswirkungen auf Schweinswale gegeben hatte, entwickelte die Bundeswehr zusammen mit Umweltverbänden neue Schutzmaßnahmen. Zum Erhalt der Meeresumwelt richtete die Bundeswehr einen doppelten Blasenschleier ein, um die Druckwelle bei den Sprengungen zu dämpfen. Zudem fand eine lokale Vergrämung der Tiere statt, da die hohe Lautstärke der Explosionen deren Gehör zerstören kann.*

Es ist erfreulich, dass die Maßnahmen nach Angaben des Bundesamtes für Ausrüstung, Infrastruktur und Nutzung der Bundeswehr Wirkung zeigten. Dies verdeutlicht, dass die Bundeswehr Umweltbelange sehr ernst nimmt.

22. Sport

Bei den Wettkämpfen der Olympischen und Paralympischen Spiele in Paris konnte die Bundeswehr im Bereich der Spitzensportförderung erneut glänzen. Die von der Bundeswehr geförderten Athletinnen und Athleten hatten wieder einen maßgeblichen Anteil am Erfolg der deutschen Mannschaft.

Bei den **Olympischen Spielen** waren 162 Sportlerinnen und Sportler Angehörige der Bundeswehr. Damit stellten sie rund 38 Prozent der deutschen Mannschaft. Darüber hinaus waren weitere 17 Sportsoldatinnen und Sportsoldaten als Ersatz oder im Betreuungsteam nominiert. Mit Platz zehn im Medaillenspiegel blieb Deutschland zwar hinter den eigenen Erwartungen zurück, doch die Bundeswehr konnte einen sportlichen Erfolg

verbuchen: Die Athletinnen und Athleten der Bundeswehr gewannen 20 der 33 deutschen Medaillen, was einem Anteil von rund 61 Prozent entsprach. In mehr als der Hälfte der Medaillengewinne, elfmal, standen Frauen auf dem Podest. Auch kam einer Soldatin die Ehre zu, mit einem anderen Athleten bei der Eröffnungsfeier die deutsche Fahne zu tragen.

Bei den **Paralympischen Spielen** waren unter den 143 Athletinnen und Athleten des deutschen Teams 13 durch die Bundeswehr mit individuellen Verträgen geförderte Sportlerinnen und Sportler. Zudem nahm ein Sportsoldat als Guide für einen sehbehinderten Leichtathleten teil. Die geförderten Athletinnen und Athleten gewannen 13 der insgesamt 49 Medaillen, was rund 27 Prozent entsprach. Sieben Medaillen gewannen Frauen.

Die Bundeswehr leistet außerdem einen essenziellen Beitrag zur **Sportförderung** in Deutschland. In den 15 Sportfördergruppen sowie in der Sportschule der Bundeswehr und dem Zentrum für Sportmedizin in Warendorf finden die Athletinnen und Athleten hervorragende Bedingungen und Betreuung. Die geförderten Sportlerinnen und Sportler sind darüber hinaus eine gute Werbung für die Truppe. Mit ihren Teilnahmen und ihren Erfolgen an nationalen und internationalen Wettkämpfen erreichen sie viel für das Ansehen und die Sichtbarkeit der Bundeswehr in unserer Gesellschaft.

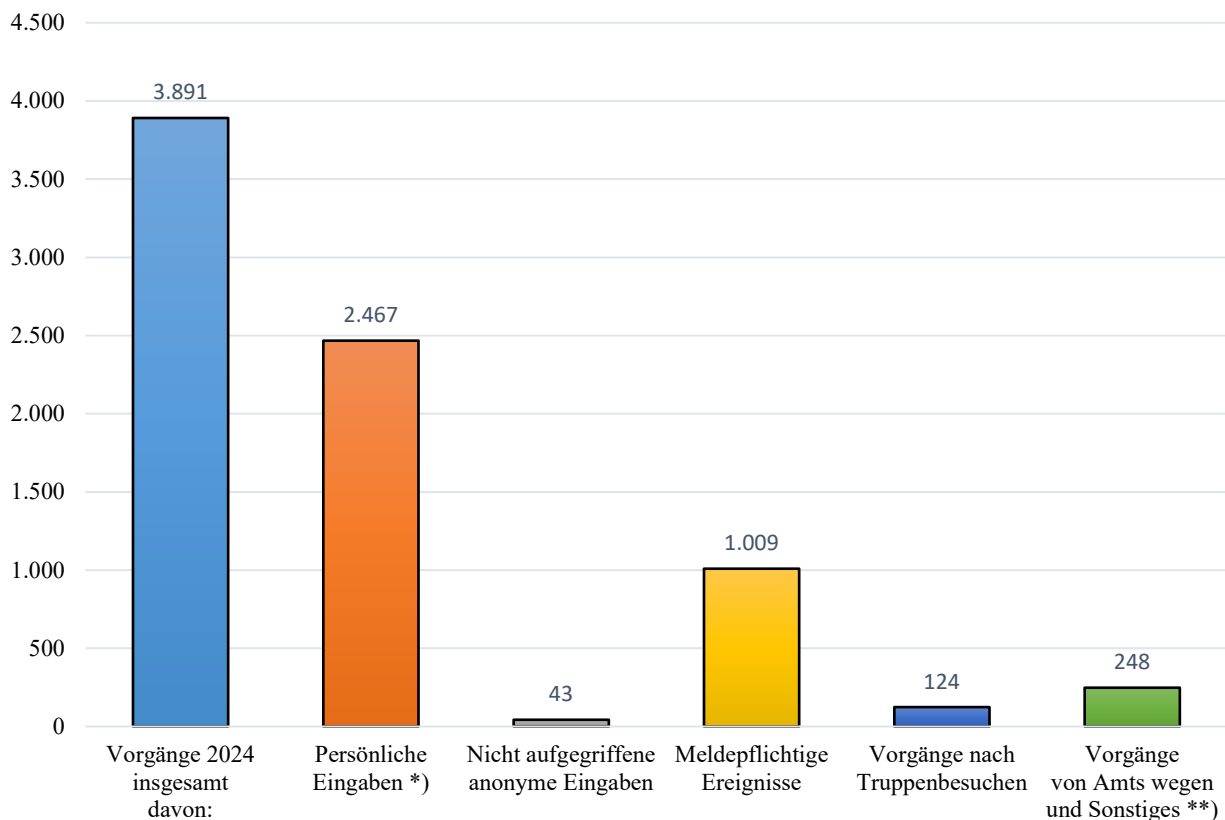
Dr. Eva Högl

Wehrbeauftragte

23. Vorgänge und Eingaben: Statistische Übersichten

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 3.891 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 der Wehrbeauftragten überprüften Meldepflichtigen Ereignisse in der Bundeswehr, Vorgänge, die nach einem Truppenbesuch aufgegriffen werden, und Vorgänge, mit denen sich die Wehrbeauftragte von Amts wegen befasst. Zu letzteren gehören Erkenntnisse, die die 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.

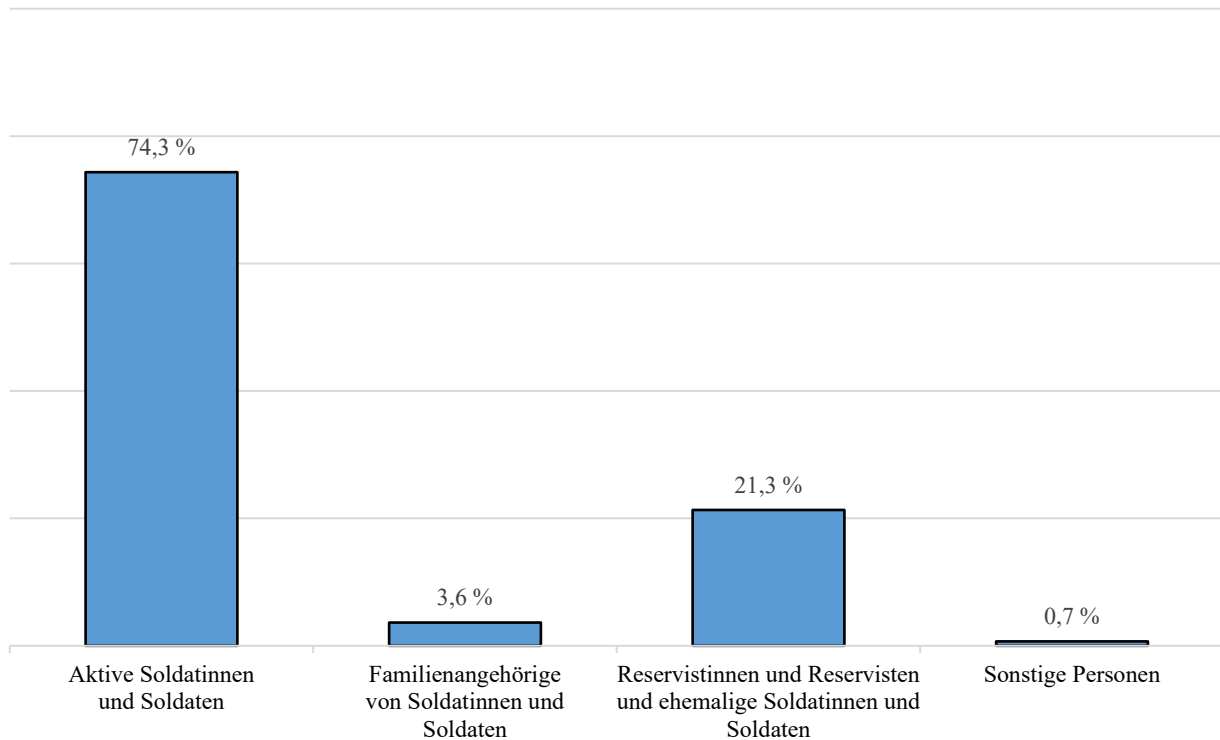
Aufschlüsselung der Vorgänge - absolute Zahlen



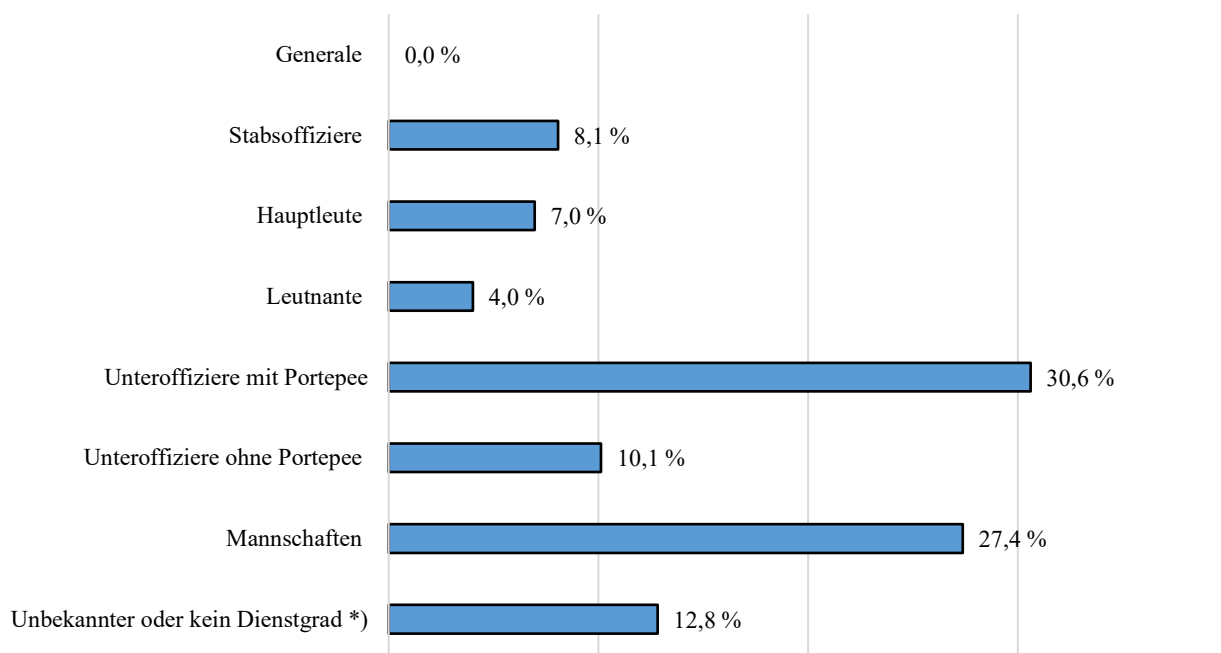
*) Eingaben von Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familienangehörigen

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

Aufschlüsselung der 2.467 persönlichen Eingaben nach Einsenderinnen und Einsendern in Prozent



Aufschlüsselung nach Dienstgradgruppen in Prozent



*) unter anderem Familienangehörige

Aufschlüsselung der 3.891 Vorgänge nach Sachverhalten (6.285)

(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	2.410
<u>davon unter anderem:</u>	
Verwendungsplanung, Beurteilung, Beförderung	644
Begründung und Beendigung von Dienstverhältnissen	510
Personalbearbeitung und Personalführung	491
Besoldung und besoldungsrechtliche Nebengebiete	339
Reservistenangelegenheiten	179
Personalstruktur	29
Disziplinarrecht, Rechtsverstöße	912
<u>davon unter anderem:</u>	
Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung	441
Verletzung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung	265
Menschenführung, Kameradschaft	620
Versorgung, Soziales	599
Gesundheit, Sanitätsdienst, Heilfürsorge	277
Vereinbarkeit von Familie und Dienst	271
<u>davon unter anderem:</u>	
Pendlerangelegenheiten	83
Auslandseinsätze, Ausrüstung im Einsatz	142
Ausbildung, Ausrüstung für die Ausbildung	139
Infrastruktur, Unterkünfte	127
<u>davon unter anderem:</u>	
Digitalisierung	20
Verpflegung, Bekleidung, Betreuung	118
Selbsttötung, Selbsttötungsversuch, Ankündigung einer Selbsttötung	102
Diversity	87
<u>davon unter anderem:</u>	
Frauen in den Streitkräften (Gleichstellungsfragen)	54
Sexuelle Vielfalt	19
Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund	14
Sicherheitsfragen, Unfälle	87
Verhalten und Auftreten von Soldatinnen und Soldaten innerhalb und außerhalb des Dienstes	76
Arbeitszeit	55
Bürokratie	22
Sonstiges *)	241

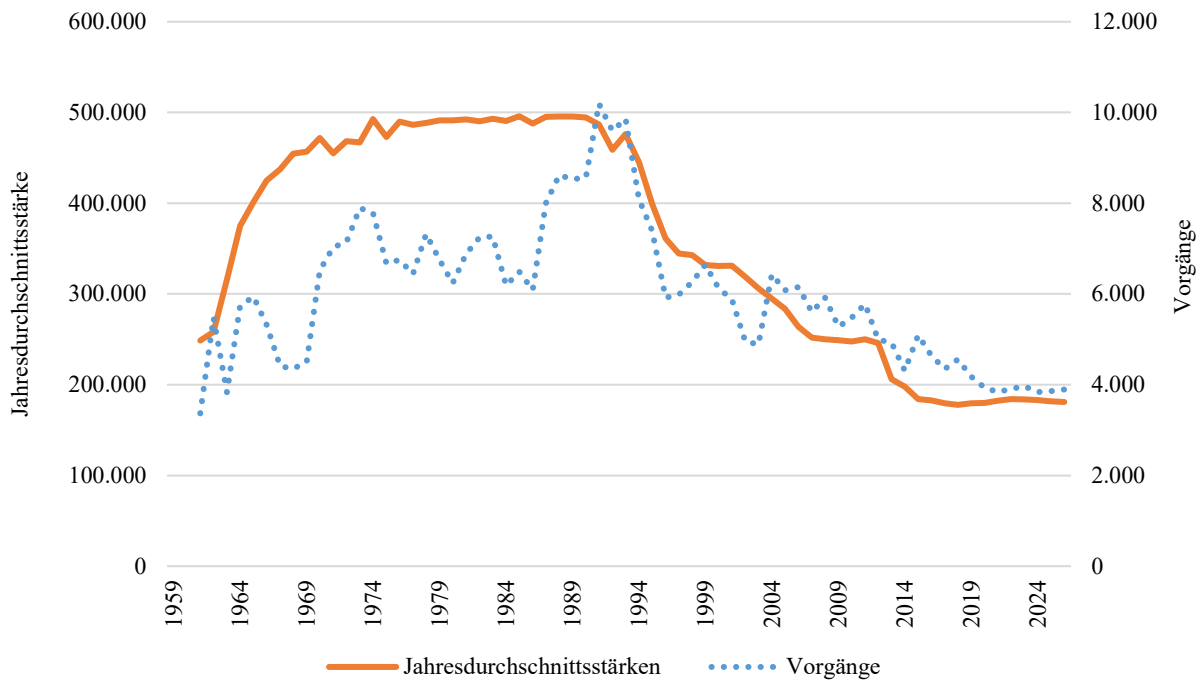
*) U.a. Unzuständigkeit, Abgabe an Petitionsausschuss, Anfragen wegen Akteneinsicht, Reaktionen auf den Jahresbericht

Entwicklung der Zahl der Vorgänge in den Jahren 1959 bis 2024

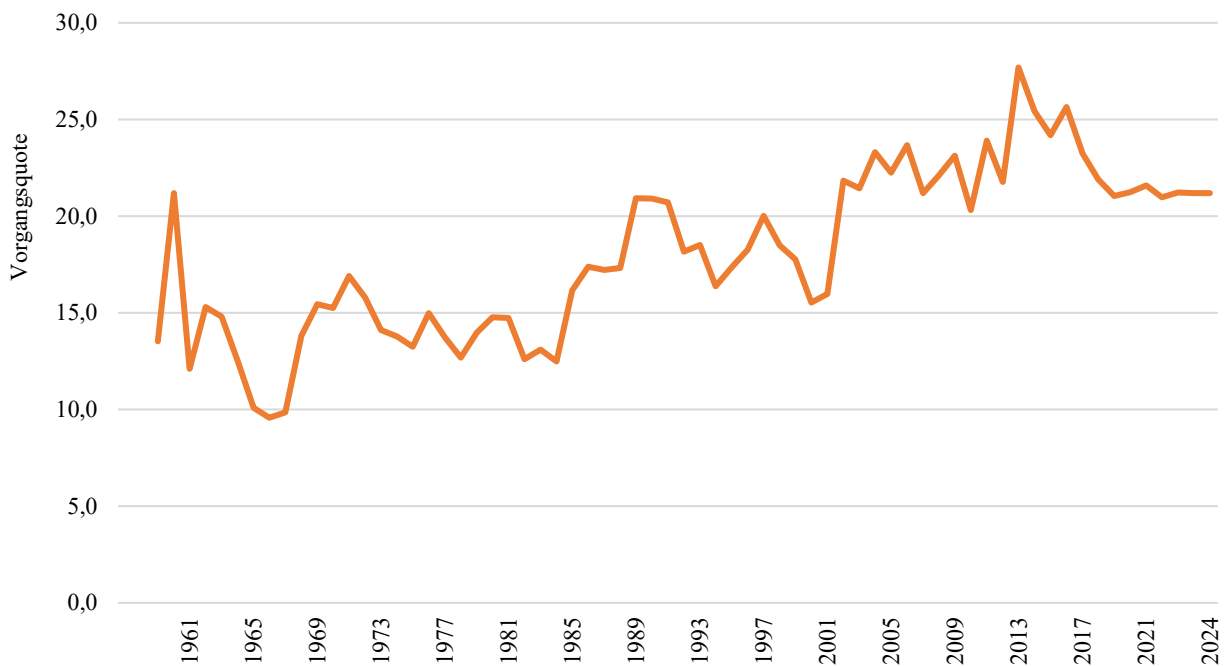
Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1959	3.368	248.800	13,5
1960	5.471	258.080	21,2
1961	3.829	316.090	12,1
1962	5.736	374.766	15,3
1963	5.938	401.337	14,8
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

Berichtsjahr	Gesamtzahl der erfassten Vorgänge	Jahresdurchschnitts- stärke der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)	Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten
1994	5.916	361.177	16,4
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	21,2
Gesamt	396.114		

Vergleich der Entwicklung der Vorgänge mit der Jahresdurchschnittsstärke seit 1959



Vorgangsquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 1959

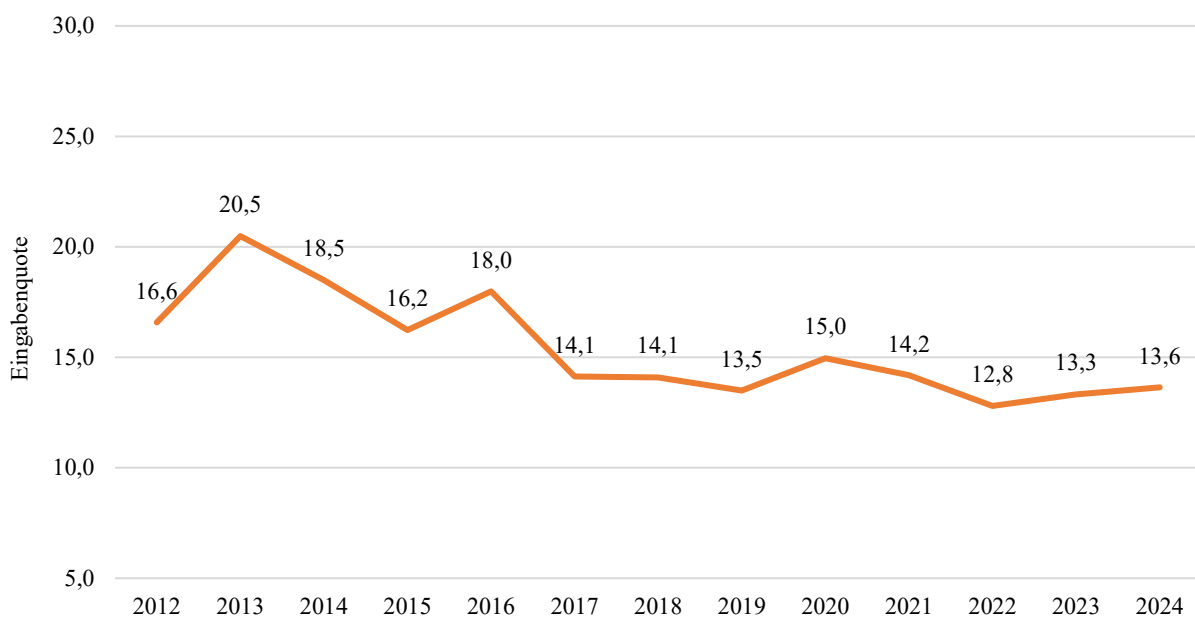


Entwicklung der Zahl der persönlichen Eingaben bezogen auf die Jahresdurchschnittsstärke seit 2012

(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	2.343	12,8
2023	181.807	2.423	13,3
2024	180.976	2.467	13,6

Eingabenquote je Tausend aktive Soldatinnen und Soldaten seit 2012



24. Besuche, Begegnungen, Gespräche der Wehrbeauftragten**Truppenbesuche**

10.01.	Calw	Kommando Spezialkräfte
11.01.	Dornstadt	Sanitätsregiment 3
23.01.	Hamburg	Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Militärrabbinat (Außenstelle Hamburg) 6./Feldjägerregiment 1
24.01.	Kiel	Einsatzflottille 1
25.01.	Kronshagen	Schiffahrtmedizinisches Institut der Marine
29.01.	Holzdorf / Schönewalde	Lufttransportgruppe Hubschraubergeschwader 64
05.02.	Hamburg	Führungsakademie der Bundeswehr
06.02.	Wilhelmshaven	Marinemusikkorps Marineoperationsstelle (Außenstelle) Einsatzflottille 2 / FREGATTE Hessen
07.02.	Bremen	„Militärgeschichtliche Sammlung“ in der Scharnhorst-Kaserne
08.02.	Wilhelmshaven	Logistikzentrum der Bundeswehr
26.02.	Mons / Belgien	Deutscher Anteil Supreme Headquarters Allied Powers Europe
27.02.	Brüssel / Belgien	NATO Hauptquartier
28.02.	Brunssum / Niederlande	Allied Joint Force Command/Deutsche Delegation Niederlande
29.02.	Eindhoven / Niederlande	Deutscher Anteil European Air Transport Command Multinational Multirole Tanker Transport Unit
03.-06.03.	Norwegen	Besuch der Übung Nordic Response mit Ombudspersonen Niederlande und Norwegen
26.03.	Wilhelmshaven	Familienbetreuungszentrum Einsatzflottille 2 Marinearsenal
27.03.	Oldenburg Osterholz-Scharmbeck	1. Panzerdivision Logistikschule der Bundeswehr

08.04.	Burg	Logistikregiment 1 Logistikbataillon 171 8./Feldjägerregiment 1
09.04.	Bad Frankenhausen	Panzerbataillon 393
23.04.	Strausberg	ABC-Abwehrregiment 1
29.04.	Eckernförde	1. Ubootgeschwader
30.04.	Eckernförde	Seebataillon
14.05.	Münster Warendorf	I. Deutsch-Niederländisches Corps Sportschule der Bundeswehr / Team Invictus Germany 2024
22.05.	Germersheim	Luftwaffenausbildungsbataillon
29.-30.05.	Lešt / Slowakei	Deutscher Anteil ENHANCED VIGILANCE ACTIVITIES
31.05.-01.06.	Priština / Kosovo	Deutsches Einsatzkontingent KFOR
02.-04.06.	Sarajevo / Bosnien und Herzegowina	Deutsches Einsatzkontingent EUFOR ALTHEA
08.06.	Augustdorf	Tag der Bundeswehr
17.06.	Marienberg	Panzergrenadierbataillon 371
24.-25.06.	Fehmarn	Marineunterwasserortungsstelle 2./Bataillon Elektronische Kampfführung 912 Marine Funksende-Empfangsstelle
02.07.	Berlin	Inklusives Pferdesport- und Reittherapiezentrum
08.07.	Veitshöchheim	10. Panzerdivision
09.07.	Hardheim	Panzerbataillon 363
10.07.	Veitshöchheim Hammelburg	Heeresmusikkorps Vereinte Nationen Ausbildungszentrum Bundeswehr
11.07.	Hammelburg	Infanterieschule (Tag der Infanterie)
15.-16.07.	Bad Reichenhall	Gebirgsjägerbrigade 23 Gebirgsjägerbataillon 231
17.07.	Bischofswiesen	Gebirgsjägerbataillon 232

05.08.	Euskirchen	Streitkräfteamt / Regelungsmanagement Bürokratieabbau Zentrum für das Geoinformationswesen
06.08.	Wesel	Deutscher Anteil 1st NATO Signal Bataillon
07.08.	Udem	Weltraumkommando der Bundeswehr
08.08.	Kalkar	Zentrum Luftoperationen
13.-14.08.	Helgoland	Marinefliegergeschwader 6 (MFG 5 SAR) Marinesignalstelle Funkturn der Luftwaffe
15.08.	Flensburg	Marineschule Mürwik
19.08.	Eckernförde	Kommando Spezialkräfte der Marine
20.08.	Panker	Flugabwehrraketengruppe 61 Ausbildungszentrum Flugabwehrraketen
26.08.	Nordholz	Marinefliegerkommando
04.09.	Berlin	Feldjägerregiment 1 Stabsmusikkorps
12.09.	Erfurt	Informationstechnikbataillon 383
16.09.	Cham	Panzerbrigade 12
17.09.	Oberviechtach	Panzergrenadierbataillon 122
18.09.	Hof	Zentrale Untersuchungsstelle der Bundeswehr für Technische Aufklärung
19.09.	Weiden	Artilleriebataillon 131 Panzerartilleriebataillon 375
20.09.	Kümmersbruck	Logistikbataillon 472
18.10.	Berlin	Gedenkstätte Deutscher Widerstand
21.10.	Kastellaun	Informationstechnikbataillon 282
22.10.	Hermeskeil	Multinationales Programm Polygone
23.10.	Merzig Lebach	10./Fallschirmjägerregiment 26 Luftlandeaufklärungskompanie 260

24.10.	Saarlouis	Luftlandebrigade 1 Luftlandepionierkompanie 260
27.-29.10.	Goa / Indien	Indo-Pacific Deployment
01.11.	Berlin	Militärhistorisches Museum
06.11.	BMVg	Videokonferenz mit den deutschen Einsatzkontingenten UNIFIL, Counter Daesh / Capacity Building Iraq, UNMISS, KFOR und ALTHEA
11.11.	Deutschland	Ausbildungsmission ukrainischer Streitkräfte (EUMAM UA)
14.11.	Berlin	Veteranenbüro
19.11.	Manching	Wehrtechnische Dienststelle für Luftfahrzeuge und Luftfahrgerät 61 Waffensystemunterstützungszentrum 1
20.11.	Pöcking	Ausbildungszentrum Cyber- und Informationsraum
21.11.	Dillingen a.d. Donau	Informationstechnikbataillon 292
26.11.	Prenzlau	Fernmeldebataillon 610
12.12.	Sigonella / Italien	Deutscher Anteil Nato Intelligence, Surveillance and Reconnaissance Force (NISRF)
17.12.	Bonn Rheinbach	Sanitätsversorgungszentrum Zentrum Cyber-Operationen
19.-22.12.	Vilnius und Rukla / Litauen	Aufstellungsstab der Panzerbrigade 45 Deutsches Einsatzkontingent ENHANCED FORWARD PRESENCE

Begegnungen und Gespräche der Wehrbeauftragten und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Wehrbeauftragte sprach im Berichtsjahr mit Vertreterinnen und Vertretern vieler für die Bundeswehr wichtiger Verbände, Vereine, Stiftungen, Ämter und Gremien, unter anderem mit dem Deutschen Bundeswehrverband und dem Reservistenverband, dem Gesamtvertrauenspersonenausschuss und den Vertrauenspersonenausschüssen diverser militärischer Organisationsbereiche sowie mit Verantwortlichen im Bundesministerium der Verteidigung und den Spitzen oberster Bundesbehörden sowie der militärischen Organisationsbereiche, mit Bundestags- und Landtagsabgeordneten, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Diplomatinen und Diplomaten sowie Militärgeistlichen. Auch mit Vertreterinnen und Vertretern von Wissenschaft, Gewerkschaften, Medien, Industrie und Zivilgesellschaft sowie mit internationalen Gesprächspartnerinnen und -partnern tauschte sie sich aus.

Zahlreiche zivile wie militärische Akteure, Verbände, Vereine und Institutionen luden die Wehrbeauftragte für Vorträge und Diskussionen ein, unter anderem: Bundestagsabgeordnete, Konrad-Adenauer-Stiftung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Kirchenkreis Oldenburg-Land, Evangelisches Kirchenamt, Staatsbürgerliche Stiftung Bad Harzburg, Arbeitskreis Garnisonen des Deutschen Städte- und Gemeindebundes, Gesellschaft für Sicherheitspolitik, Offizierschule des Heeres, Militärhistorisches Museum, Förderkreis Heer, Hauptschwerbehindertenvertretung beim Bundesministerium der Verteidigung, militärische Gleichstellungsbeauftragte, Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr, Bundeswehrverband und Reservistenverband, Centre des hautes études militaires. Sehr regelmäßig tauschte sich die Wehrbeauftragte mit jungen Menschen aus, beispielsweise mit Praktikantinnen und Praktikanten der Bundestagsverwaltung sowie mit Schulklassen.

An mehreren Gelöbnissen nahm die Wehrbeauftragte teil, unter anderem am öffentlichen Gelöbnis zum 69. Geburtstag der Bundeswehr in Hannover und am öffentlichen Gelöbnis des Panzergrenadierbataillon 391 in Eisenach. Sie hielt die Ansprache beim Feierlichen Gelöbnis des Jägerbataillon 91 in Rotenburg (Wümme) und beim Artillerielehrbataillon 325 in Munster sowie beim Feierlichen Gelöbnis kombiniert mit einem Familientag und einem Rückkehrerappell zum Einsatz in der Slowakei des Panzergrenadierlehrbataillon 92 in Munster. Zudem besuchte sie diverse Konzerte der verschiedenen Musikkorps der Bundeswehr.

Die Wehrbeauftragte wohnte unterschiedlichen Gedenkveranstaltungen bei und legte zuweilen Kränze nieder: Volkstrauertag in Berlin (Gedenkstätte Plötzensee, Standortfriedhof Lilienthalstraße, Jüdischer Friedhof, Ehrenmal der Bundeswehr), 80. Henning von Tresckow Gedenktag, 10 Jahre Wald der Erinnerung, Gedenkgottesdienst für den Captain der deutschen Mannschaft der Invictus Games 2023 Kapitänleutnant Jörg Hinrichs.

An diversen Veranstaltungen von politischer, militärischer und gesellschaftlicher Bedeutung nahm sie teil: Münchener Sicherheitskonferenz, Symposium zu bewaffneten Drohnen und Drohnenabwehr, Rückkehrer-Appell zum Bundeswehreinsatz in Mali, Informationsveranstaltung des Generalinspektors für Kommandeurinnen/Kommandeure, Einheitsführerinnen/Einheitsführer und Spieße in Magdeburg, Kommando-Übergaben beim Kommando Spezialkräfte und am Zentrum Innere Führung, Festakt anlässlich der Patenschaft der Stadt Rottenburg mit dem Jägerbataillon 292 aus Donaueschingen, Fachberatungssseminar sowie Kieler Woche.

Die Wehrbeauftragte besuchte Ausstellungen, Lehrsammlungen, Gedenkstätten und Museen, darunter: Topographie des Terrors, Stiftung Flucht, Vertreibung und Versöhnung, Militärgeschichtliche Sammlung Bremen, Anti-Kriegs-Museum in Berlin-Wedding, „Frauen im Widerstand“ in der Gedenkstätte Deutscher Widerstand, „Prinzip Held*“ im Militärhistorischen Museum in Berlin-Gatow, KZ-Gedenkstätte Hailfingen/Tailfingen, Synagoge und jüdischer Friedhof in Baisingen.

Sie wohnte der Einweihung des Veteranenbüros und der Räumlichkeiten des Militärabbinate in Berlin, einer Kindertagesstätte für Bundeswehrangehörige in Kümmersbruck und einer Gedenktafel für Adolf Lewissohn in Berlin bei.

Die Wehrbeauftragte besuchte die Unternehmen Rheinmetall, MTU und MBDA, bisweilen aus Anlass von Spatenstichen neuer Produktionsanlagen.

Die Wehrbeauftragte war mit dem Genfer Zentrum für Security Sector Governance Gastgeberin der 16. Internationalen Konferenz der Ombudsinstitutionen für die Streitkräfte (ICOAF). 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 41 Ländern und acht Internationalen Organisationen nahmen vom 30. September 2024 bis 3. Oktober 2024 an der Konferenz in Berlin teil. Auch bei anderen Gelegenheiten tauschte sie sich bilateral mit internationalen Kolleginnen und Kollegen, unter anderem im Kosovo und in Bosnien und Herzegowina, aus.

Beim live im ZDF übertragenen evangelischen Weihnachtsgottesdienst aus Litauen hielt die Wehrbeauftragte eine Fürbitte. Als Jury-Mitglied war sie an der Verleihung des 17. Kunstwettbewerbs der Bundeswehr beteiligt.

Beim Tag der Ein- und Ausblicke des Deutschen Bundestages am 7. September 2024 informierte die Wehrbeauftragte, unterstützt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, über ihr Amt und ihre Aufgaben und nahm an mehreren Diskussionsrunden teil.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wehrbeauftragten nahmen im Berichtsjahr Termine zu Begegnungen und Gesprächen bei Truppenteilen, Stäben, Dienststellen und Behörden der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche wahr.

Besuchergruppen

Im Amt der Wehrbeauftragten betreuten die Wehrbeauftragte oder ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 58 Besuchergruppen. Elf davon waren internationale Gruppen mit Soldatinnen und Soldaten der Partnerschaftsseminare des Zentrums Innere Führung. 44 Besuchergruppen kamen aus den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen der Bundeswehr. Drei weitere Besuchergruppen waren Vertreterinnen und Vertreter des Deutschen Bundeswehrverbandes, eine Gruppe von Schülerinnen und Schüler eines Oberstufenzentrums aus Berlin sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer am International Centre for Conflict Studies.

25. Rechtsgrundlagen zu Amt und Aufgaben der 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 19. Dezember 2022 (BGBl. I Seite 2478)

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 Beschwerde 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 Disziplinalgewalt 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 gemaßregelt 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.

§ 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 abzurufen. 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 Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1980 (BGBl. I Seite 1237),
zuletzt geändert laut Bekanntmachung vom 28. Februar 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 64)

§ 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.

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,
 - Absehungsverfügungen,
 - 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 beigelegte 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 Verschlussachen oder nur Verschlussachen bis höchstens zum Geheimhaltungsgrad VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH enthalten. Für Aussagen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gelten die beamten- und tarifrechtlichen Regelungen über die Verschwiegenheit in dienstlichen Angelegenheiten entsprechend. Die angehörten Personen weisen in ihren Aussagen vor dem Wehrbeauftragten bzw. der Wehrbeauftragten darauf hin, dass ihre Angaben Verschlussachen 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 Mehrausfertigung des Beschwerdebescheides ist unaufgefordert zuzuleiten. Die Einlegung eines Rechtsmittels sowie die Unanfechtbarkeit der Beschwerdeentscheidung 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 verfahren.

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 Wehrbeauftragten als Beschwerde oder als Antrag nach der WBO oder der WDO anzusehen ist, werden die dort festgelegten 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 Dienststelle

322. Für die Bearbeitung von Vorgängen, die die bzw. der Wehrbeauftragte Dienststellen der Bundeswehr zur Regelung in eigener Zuständigkeit übersendet, gilt Folgendes:

- 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 Dienststelle 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 besonderem Anlass (zum Beispiel in Zusammenhang mit meldepflichtigen Vorfällen oder mehreren gleichlautenden oder ähnlichen Eingaben im Bereich desselben Truppenteils bzw. derselben Dienststelle) sind durch die betroffenen Dienststellenleiter bzw. Dienststellenleiterinnen dem BMVg schriftlich/per Mail nach dem folgenden Muster zu melden:

Bundesministerium der Verteidigung
EBU III 6
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

(Mail: BMVg EBU III 6/BMVg/BUND/DE) nachrichtlich auf dem Dienstweg:

Höhere Kommandobehörden und Bundesoberbehörden des jeweiligen Organisationsbereiches oder dem BMVg unmittelbar unterstellte militärische Dienststellen

(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 Versetzung in die Stammeinheit durch ihre nächsten Disziplinarvorgesetzten zu unterrichten.

402. Jede Soldatin und jeder Soldat hat das Recht, sich unmittelbar, ohne Einhaltung des Dienstweges, mit Eingaben an die Wehrbeauftragte oder den Wehrbeauftragten 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 Informationsportal in der Einheit/Dienststelle bekannt zu geben.

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 gemäßigelt oder benachteiligt werden, weil sie bzw. er sich mit einer Eingabe an die Wehrbeauftragte bzw. den Wehrbeauftragten gewandt hat. Die Beachtung des Benachteiligungsverbotest 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. **Verschlusssachen dürfen elektronisch nur auf bzw. durch zugelassene/-r Verschlusssachen-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. Verschlusssachen des Geheimhaltungsgrades VS-NUR FÜR DEN DIENSTGEBRAUCH können durch private Zustelldienste als gewöhnliche Brief- bzw. Paketsendung 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 Verschlusssachen an die Wehrbeauftragte bzw. an den Wehrbeauftragten erfolgt über das BMVg grundsätzlich an die VS-Registrierung des Empfängers.

5 Datenschutz

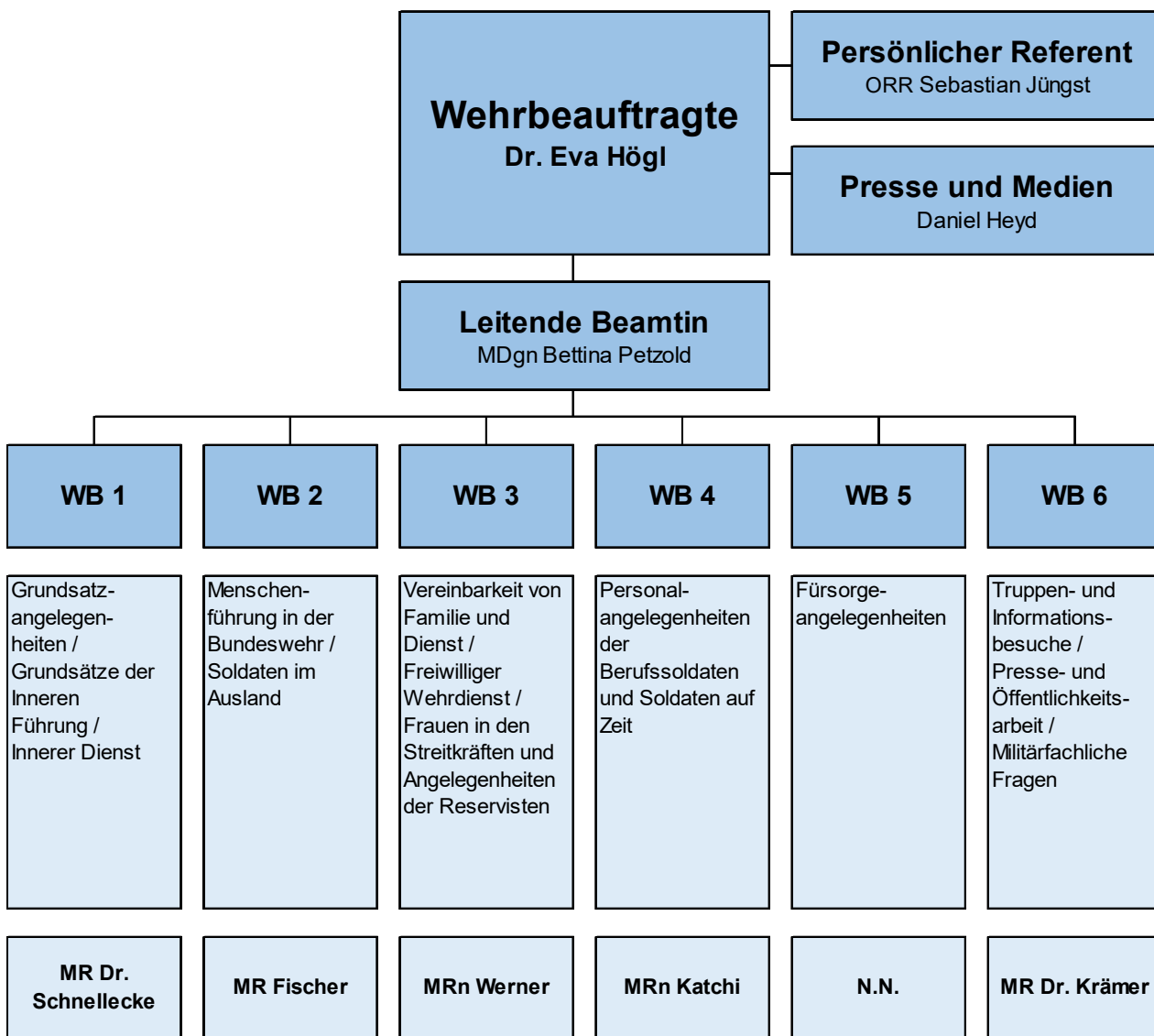
501. Die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sind bei der Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten (Vernehmung, Einholung von Stellungnahmen, Anfertigung von Berichten/Vorlagen, Übersendung von Antwortschreiben usw.) zu beachten. Hierzu gelten 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.

26. Organisationsplan des Amtes der Wehrbeauftragten



Postanschrift:

Platz der Republik 1
11011 Berlin

Besucheranschrift:

Neustädtische Kirchstraße 15
10117 Berlin
Telefon: +49 30 227-38100
MBB-Rufnummer: +49 30 1818-38100
wehrbeauftragte@bundestag.de
www.bundestag.de/parlament/wehrbeauftragte

27. Stichwortverzeichnis

1	
1. Ubootgeschwader	48, 161
1. Untersuchungsausschuss (Afghanistan).....	12, 26f.
2	
25-Millionen-Euro-Vorlagen	9, 29, 31, 37
3	
3. Minensuchgeschwader.....	67, 145
A	
ABC-Abwehr.....	30, 47, 54, 161
ABC-Abwehrregiment 1.....	30, 47, 161
Afghanistan	6, 12, 14, 26f. 103
Agenda Bürokratieabbau	32
Agenda Vielfalt	120f., 123
Ahlen	135
Air Policing	19
Alkohol.....	57, 92, 97, 109f.
Altersgrenze.....	62f., 66f., 116, 131
Ämari (Estland)	19
Amberg.....	136
Amtshilfe	6f., 167
Ansprechstelle Bürokratieabbau	33f., 38
Arbeitszeit	126, 145f., 155
Artillerielehrbataillon 325	104, 164
ärztliche Versorgung.....	99, 108, 119, 123, 132, 134
Assessment	58, 61, 101, 118, 132
Aufklärungsbataillon 13	104
Augustdorf.....	9, 15, 161
Ausbildungszentrum Cyber- und Informationsraum	35, 61, 163
Ausbildungszentrum Flugabwehrraketen	162
Auslandsdienststellen	24
Auslandseinsatz ... 6, 12ff., 18, 22, 25ff., 30, 61, 85, 94, 103, 139, 148, 155	
Auslandsverwendung.....	18, 25, 78, 130
Auslandsverwendungszuschlag	21f., 26, 145
Ausrüstung.....	9, 16, 27, 29, 31, 37, 40, 42, 44, 80, 84, 151, 155
Äußeres Erscheinungsbild	122
Auswahlkonferenz.....	62, 69ff., 85
B	
Bad Frankenhausen.....	32, 40, 45, 161
Bad Reichenhall.....	44f., 56, 161
Bagdad (Irak).....	22
Bahnfahren	144
Basisausbildung.....	60, 89
Bataillon Elektronische Kampfführung 931	58
Battle Management System	40
Bauvorhaben.....	46ff., 51f.
Bayern	11, 52, 64, 80f., 146
Beförderung.....	10, 67, 70, 72ff., 77, 79, 81f., 117, 155
Bekleidung.....	9, 31, 40ff., 84f., 123, 155
Belegrechte.....	127
Bergen	50f.
Berlin	13, 45, 49, 103ff., 120, 138, 150, 161ff., 175f.
Berufsförderungsdienst	69
Berufssoldatinnen und -soldaten....	53f., 62, 64ff., 68, 70ff., 75, 79, 81f., 90, 114, 124, 169
Beschädigtenversorgung	137
Beschaffung	31, 37f., 40ff., 50f.
Besoldung	140f., 155
Bestandspersonal	67
Bestattungskosten	144
Betäubungsmittel	109
Betreiber-Nutzer-Modell.....	47
Betreuung.....	128f., 140
Betreuungskommunikation	24
Beurteilung	70ff., 82, 126, 155
Bewerbung.....	10, 35, 56ff., 61, 77, 80, 116, 131
bewirtschaftete Betreuung.....	47
Binnenarbeitsmarkt	69
Bischofswiesen	44, 56, 60, 104, 161
Bogen.....	129
Bonn.....	133, 163
Borddienstverwendungsfähigkeit.....	55, 133
Bosnien und Herzegowina	14, 22, 161, 164
Bremen.....	160, 164
Bremerhaven.....	50, 58, 105
Brigade Litauen.....	7ff., 15ff., 24, 31, 140, 163
Bruchsal	135
Brunssum (Niederlande)	135, 160
Büchel.....	47, 52
Bückeberg.....	48, 146
Bundesagentur für Arbeit.....	57
Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (BAAINBw)	36, 40, 42, 89, 175
Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw). 10, 20, 61ff., 68, 70, 73f., 76, 82f., 86, 88, 90, 92, 94, 114, 116, 131, 134, 137f., 175	
Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD)	12, 18, 77ff., 90, 93f., 119, 175
Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw)	46, 50, 151, 175
Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) ...	46, 48, 50, 51, 143, 151
Bundeswehrbeschaffungsbeschleunigungsgesetz (BwBBG)	37
Bundeswehrkrankenhaus	61, 81, 123, 145f.
Burg	45, 56, 161
Burgas (Bulgarien).....	26
Bürokratie	11, 28, 32ff., 37f., 60, 155, 162
BwFuhrparkService GmbH.....	35
BWI GmbH.....	36
C	
Calw	127, 160
Cannabis	110
Celle.....	48
Cham 39, 45, 136, 162	
Chancengerechtigkeit.....	85f., 121
CO2.....	151
Conseil International du Sport Militaire (CISM)	139
Covid-19-Pandemie	6f., 33, 49f., 57, 78, 125, 134
Cyber	8, 30, 81

D

Dauereinsatzaufgaben.....	8, 14f., 130
Daun	58, 136
Denkmalschutz	52
Deutsche Härtefallstiftung	138
Dienstaufsicht	61, 92, 98f., 108f., 111f.
Dienstbefreiung	145, 149, 174
Dienstpostenbesetzung	10, 16, 30, 47, 54f., 58, 61, 63f., 66ff., 73ff., 77, 79, 82, 105f., 114, 123, 130f., 133, 136, 138f., 141
Dienstunfähigkeit.....	9, 17, 57, 66f., 75, 99
Dienstvergehen	12, 91, 94, 96, 106, 176
Diez	104
digitale Gesundheitsakte.....	11, 118, 135
Digitalisierung	11, 34f., 37, 40f., 50, 79, 118, 135, 155
Dillingen an der Donau.....	58
Diskriminierung.....	12, 82, 91, 96ff., 107f., 120f., 123
Disziplinargerichtsbescheid.....	106
Disziplinarverfahren ...	88ff., 93f., 99f., 105f., 109, 111, 168, 172f.
Diversity	101, 120f., 148, 155
Division 2025	130f.
Dornstadt	45, 160
Dresden.....	50, 104
Drogen	109
Drohnen.....	20, 22, 31, 38f., 164
Durchschnittsalter.....	10, 54
Düsseldorf	7, 13, 89, 119f.,

E

Eckernförde	11, 42, 48f., 51, 97, 133, 161f.
Einpersonenpackungen (EPa).....	148, 150
Einsatzflottille 1.....	45, 83, 97, 133, 135, 160
Einsatzführungskommando	8, 25, 30, 149
einsatzgleiche Verpflichtungen.....	8, 14f., 26, 130
Einsatzgruppenversorger	
FRANKFURT AM MAIN	23, 143
Einsatzmedaille.....	25
Einsatzschädigung	137ff.
Einsatzvorbereitung.....	23
Einsatzweiterverwendungsgesetz	12, 137
Einzelstuben	45
Eisenach.....	104, 164
elektronische Arbeitszeiterfassung	11, 145f.
elektronische Gesundheitsakte.....	135
Elternzeit	10, 85, 125, 130f.
ENHANCED FORWARD PRESENCE... 7f., 15, 18, 26, 40, 163	
ENHANCED VIGILANCE ACTIVITIES	19, 161
Enquete-Kommission	13, 26f.
Erbil (Irak).....	22
E-Recruiting	57
Erfurt	40, 162
Erndtebrück	50
Erschwerniszulage.....	142
Estland	19
EUFOR Althea	14, 22f.
EUMAM UA (Europäische Ausbildungsmission für die Ukraine)	9, 14, 28f., 107, 163
EUNAVFOR Aspides.....	9, 14, 20
EUNAVFOR MED IRINI	14
Euskirchen	147, 162
EUTM Mali	23

Extremismus	12, 76, 89ff., 173
-------------------	--------------------

F

F-35.....	47, 52
Facebook.....	56, 91
Fachkarriere	65
Fahrtkosten	117
Fallschirmjägerregiment 26	56, 60, 162
Familienbetreuung	28, 128f., 160
Faßberg	51
Feldjäger	15, 94, 98, 111
Feldjägerregiment 1	138, 160ff.
Feldpost.....	22, 44
Fernmeldebataillon 610.....	56, 60, 163
Flensburg	43, 140, 162
Frauen ..	10, 12, 27, 29, 57, 80ff., 97, 104f., 112ff., 119, 121, 152, 155, 164
Fregatte BADEN-WÜRTTEMBERG.....	23f.
Fregatte HAMBURG	21
Fregatte HESSEN	9, 14, 20
Fregatte KARLSRUHE	151
Fregatten	9, 14, 20f., 23f., 55, 151
Freiwilliger Wehrdienst	10, 48, 53f., 58f., 60, 63, 80f., 90f., 99, 112ff.
Funkgeräte	40f.
Fürstentfeldbruck	56
Füssen	140

G

Gardelegen	50
GAZELLE	23
Gebirgsjägerbataillon 231	56, 161
Gebirgsjägerbataillon 232	44, 56, 60, 161
Gebirgsjägerbrigade 23	45, 161
Gefechtshelm	40ff.
Gefechtsmedaille	20, 25
Gefechtsübungszentrum des Heeres.....	50
Gehörschutz	41
Geistlicher Operationsplan.....	149
Generalinspekteur	12, 37, 124
Germersheim.....	41, 46f., 161
Gesamtvertrauenspersonenausschuss.....	100, 146, 164
Gesellschaftsjahr	80
Gesetz über die Entschädigung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatenentschädigungsgesetz).....	137
Gesundheit	25
Gleichbehandlung	26, 117
Gleichstellung	12, 85f.
Gleichstellungsbeauftragte..	12, 83, 86f., 95, 98, 123ff., 128
Goa (Indien).....	24, 163
Großbritannien	8, 13f.
Grundausbildung.....	36, 42, 44, 56, 58ff., 77f., 88f., 92, 96, 115, 122, 123, 175
Grundbeorderung	11, 113ff.
Grundgesetz	8, 12, 55, 69f., 73f., 80, 87, 89, 95, 166, 168, 171

H

Haar- und Barterlass	12, 122
Hamburg	52, 65, 85, 138, 150, 160
Hammelburg	104, 118, 146, 161
Handgeld.....	31

Hannover	97, 104, 164
Hardheim	51, 60, 161
Hauptschulabschluss	68
Heer	8, 28, 30, 40, 45, 50f., 54, 60, 64, 81, 87, 105, 116, 142, 164
heimatnahe Verwendung	68, 113, 117
Heimatschutz	59, 112f., 115f.
Heimgesellschaften	147
Hinterbliebene	129
Hinzuverdienstgrenze	141
Hof	136, 162
Homeoffice	125
Homosexualität	120
Hubschraubergeschwader 64	160
Husum	105, 132

I

Impfungen	33, 134
Indo-Pacific Deployment	9, 14, 23f., 43, 163
Infanterieschule	161
Informationstechnikbataillon 292	58, 163
Infrastruktur	6, 11, 14f., 18, 26, 30f., 44, 46f., 50ff., 80, 144, 150f., 155
Ingolstadt	48
Innere Führung	87f., 100, 102, 104, 166, 171
Instagram	91
International Conference of Ombuds Institutions (ICOAF)	13
Internationales Hubschrauberausbildungszentrum	146
Internationales Krisenmanagement	6, 20, 27
Internet	24, 29, 176
Intranet der Bundeswehr	33, 72
Invictus Games	7, 13, 119f., 164
Invictus Germany	13, 120, 161
Irak	14, 21f.
Islamismus	93
Israel	21, 92
Istanbul-Konvention	99
IT-Bataillon 383	40

J

Jägerbataillon 292	164
Jägerbataillon 91	104, 164
Jordanien	14, 21f.
Jugendoffizierinnen und Jugendoffiziere	11, 64, 80f.

K

Kabul (Afghanistan)	6
Kaltstartakte	12, 17
Kameradschaft	87, 96f., 120f., 129f., 140, 146f., 149, 155
Kampfbekleidung	31, 40f., 43
Kampfschwimmer	11, 49
Karrierecenter	41, 56ff., 65, 73, 76, 78f., 84, 101, 112, 114, 118f.
KFOR	14, 22, 161, 163
Kiel	45, 133, 135, 160
Kinderbetreuung	12, 16, 124, 126ff., 164
Koalitionsvertrag	27
Koblenz	48, 133, 145f.
Köln	112
Kommando Heer	29, 43, 60, 87

Kommando Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung	104
Kommando Sanitätsdienst	123, 132, 135
Kommando Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst	136
Kommando Spezialkräfte (KSK)	7, 42, 48, 51, 160, 162, 164
Kommando Spezialkräfte Marine (KSM)	11, 49
Kompaniefeldwebel	72, 82, 140, 164
Korporal	67f.
Korrespondenzadressen	24
koschere Lebensmittel	148
Kosovo	13f., 22, 161, 164
Kümmersbruck	35, 127, 162, 164

L

Lahnstein	49
Landes- und Bündnisverteidigung	6, 8, 12ff., 20, 26f., 29, 32, 39, 45, 52, 63, 66, 107, 114, 122, 124f., 128, 133, 136, 139, 144, 148
Landesbauverwaltung	37, 46, 48f., 51
Laufbahnausbildung	55, 69
Lebach	162
Lebenskundlicher Unterricht (LKU)	93, 149
Leer (Ostfriesland)	136, 143
Lehrgänge	23, 38, 44, 68, 70, 72, 82, 85ff., 89, 115, 124
Lettland	19
Libanon	21
Litauen	7ff., 14ff., 24, 26, 128, 140, 149, 163, 165
Logistikbataillon 171	45, 56, 161
Logistikbataillon 472	35, 162
Logistikscheule der Bundeswehr	48, 56, 146, 150, 160
Lotsen	138
Luftlandebrigade 1	163
Lufttransportstützpunkt	23
Luftwaffe	8, 19, 23, 30, 47, 54, 56, 64, 81, 105, 142, 162

M

Mali	6, 14, 23, 164
Manching	143, 163
Marine	8f., 14, 20f., 23f., 30, 36, 40, 42ff., 48, 51, 55, 58, 67, 81, 83, 88, 95, 97, 103, 105, 125, 127, 133, 136, 140, 142, 145, 160ff.
Marinearsenal	160
Marinefliegerkommando	97, 136, 162
Marinekommando	43, 67, 83, 97, 125
Marinemusikkorps	49, 160
Marineoperationsschule	49f.
Marineschule	35, 43, 103, 105, 162
Mehrarbeit	9, 17, 26, 35, 145
Mehrbesatzungsmodell	55
Meldepflichtige Ereignisse	12, 91, 95f., 107
Merzig	56, 60, 162
Militärischer Abschirmdienst	12, 18, 77, 93, 94
Militärrabbiner	149f., 160
Militärseelsorge	13, 17, 28, 93, 98, 108, 121, 124, 136, 138ff., 148ff.
Minderjährige	61f.
MINURSO	14
MINUSMA	14, 23
Mobbing	107f., 121
Mobiles Arbeiten	124f.

Modell Kasino	147
München	41f., 52, 65
Munition	29, 47, 111f., 119
Munster	50f., 104f., 127f., 164
Mürwik	35, 43, 103, 162

N

Nationale Sicherheitsstrategie	14f.
NATO Force Model (NFM)	8, 20
NATO Response Force (NRF)	8, 14, 20
NATO-Mission zur Koordination der Unterstützung der Ukraine (NSATU)	9, 29
NATO-Ostflanke	6, 13ff., 17, 149
Netzwerk der Hilfe	120
NH-90	54
Niamey (Niger)	14, 23
Niederlande	135, 160
Niger	14, 23
Nordholz	36, 52, 136, 147, 162

O

Oberviechtach	9, 15, 45f., 51, 162
Objektschutzregiment der Luftwaffe	42
Offizierschule des Heeres	50, 104, 164
Oldenburg	160, 164
Olympische Spiele	151
Onboarding	58
Operatives Führungskommando	25, 30, 106, 149
Ordonnanzenerlass	147
Osterholz-Scharmbeck	48, 146, 160
Ostsee	20, 126, 151

P

Panker	162
Panzerartilleriebataillon 375	56
Panzerbataillon 363	51, 60
Panzerbataillon 393	32, 40, 161
Panzerbrigade 12	45, 136, 162
Panzergrenadierbataillon 122	9, 16f., 46, 51
Panzergrenadierbataillon 371	161
Panzerlehrbataillon 93	104
Paralympische Spiele	152
Parasport	139
Pendler	17, 19, 45f., 129, 142f.
Personalmangel	10f., 54, 64, 77, 104, 119, 141, 150
Pflege	102, 138, 146
Planstellen	10, 63f., 73f., 75, 131, 150
Pöcking	35, 163
politische Bildung	11, 81, 93, 97, 104
posttraumatische Belastungsstörung (PTBS)	138f.
Potenzialfeststellung	73
Prämien	64f., 141
Prenzlau	56, 60, 163
Projekt RESET	36
Psychotraumazentrum	138
PUMA	16, 19, 37, 45

Q

Quadriga	26, 119
queer	91

R

Rahmenvertrag	49, 76
Ramstein Legacy	26
Rechtslehrerinnen und Rechtslehrer	107
Reichsbürger	93
Reisebeihilfe	17
Rekrutinnen und Rekruten	36, 42, 47, 56, 59f., 88f., 104
Reservisten	37, 48, 90, 103, 113ff., 146
Rettungskette im Gebirge	135
Rheinbach	163
Rheine	104
Rheinland-Pfalz	47, 49
Richtwertvorgaben	70ff.
Rostock	20, 45
Rotenburg (Wümme)	104, 164
Roth	136
Rucksack	40
Ruhegehalt	66, 74, 89
Rukla (Litauen)	16, 18, 149, 163
Rüstungsbericht	38
Rüstzeit	149

S

Saarlouis	163
Sabotage	13, 77, 112
Sanitätsakademie der Bundeswehr	42
Sanitätsdienst 8, 30, 57, 61, 66, 122f., 130ff., 136, 139f., 143, 155	
Sanitätsregiment 3	45
Sanitätsregiment 4	104
Sanitätsversorgungszentrum	25, 46, 132ff., 135, 163
Schießausbildung	61
Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr	36, 97, 164
Schulen	11, 16, 22, 39, 80f., 128, 151
Schutzwesten	6, 9, 40, 42, 44, 84f.
Schutzzeit	137f.
schwerwiegende persönliche Gründe	126
SEA GUARDIAN	14
Seebataillon	42f., 45, 67, 161
Seefernaufklärer	52
Seiteneinstieg	60f.
Selbstbestimmungsgesetz	123
sexuelle Selbstbestimmung	12, 95, 97, 155, 173
Sicherheitsüberprüfung	11, 58, 76ff., 115, 118f., 136
Slowakei	14, 19, 161, 164
Soldatenarbeitszeitverordnung	145f.
Soldatengesetz ... 12, 60, 70, 89ff., 94, 110, 116ff., 140, 145, 149, 174	
Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung	130
Soldatenlaufbahnverordnung	117
Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG)	12, 81f., 85f., 124
Solingen	101
Sondervermögen	6f., 9, 30f.
Sozialdienst der Bundeswehr 16f., 24, 108, 110, 128, 136, 139f.	
Soziale Medien	56, 91
Spezialkräfte	23, 42, 77, 142
Spieße	72, 82, 140, 164
Spinde	44f., 111
Sport	7, 13, 49, 119f., 123, 139, 151f., 161, 164
Sportschule der Bundeswehr	152, 161

Sprachmittlerinnen und Sprachmittler	9, 23, 28
Stabskorporal.....	67f.
Stadtallendorf	104, 135
Statuswechsel	62f., 69, 71, 73
Stellenzulage.....	142
Stetten am kalten Markt.....	127
Stettin (Polen).....	25
Stiewi.....	36
Straftaten gegen die Bundeswehr.....	12f., 58, 95, 110, 112, 168, 173, 176
Strategie der Reserve	114ff.
Strausberg.....	30, 45, 47, 161
Streitkräftebasis	8, 30, 81, 115
Strukturreform der Bundeswehr	8, 29, 100, 129, 132
Sturmgewehr.....	85
Sudan.....	14, 25
Suizid.....	139

T

Task Force Personal.....	10, 53, 55f., 59, 63, 69, 100
Teilzeit.....	85, 124f.
Telearbeit.....	124ff.
Telegram.....	91
Torgelow	25
Traditionserlass der Bundeswehr.....	102
Transidentität.....	123
Trennungsgeld	17, 19, 36, 45f., 142f.
Troisdorf.....	41
Truppenarzt.....	133, 136
Truppendienstgerichte	11, 90, 105
Truppenküchen	18, 49, 147f.
Truppenpsychologie	28f., 98, 101, 108, 136

U

Überstunden.....	17, 26
U-Boote	48
Übung Nordic Response.....	40, 43, 160
Übung Quadriga	26, 119
Übung Ramstein Legacy.....	26
Übungsstadt Schnöggersburg	50
Ukraine	6ff., 14, 17, 20, 25, 28f., 31, 39, 43, 76, 107
Umwelt und Klima	51, 53, 95, 97, 108, 150
UNIFIL.....	14, 21, 24, 163
Uniform	13, 22, 40, 43f., 87, 89, 91f., 101f., 110, 112, 114, 120, 122, 144
Universität der Bundeswehr Hamburg.....	47, 50, 65f., 83, 140, 145
Universität der Bundeswehr München.....	44, 65
UNMISS.....	14, 163
Unterhaltssicherung.....	117
Unterkünfte.....	26, 44f., 50f., 53, 117, 175
Untersuchungsausschuss.....	26
USA	8, 139

V

Vakanzen	10, 54f., 66, 131
vegane Ernährung.....	148
Vereinbarkeit von Familie und Dienst.....	124, 155
Verfahrensdauer	37, 77f., 90, 106
Vergleichsgruppen.....	70ff.
Verpflegung.....	18, 146ff., 150, 155

Verpflegungsamt der Bundeswehr	148
Versetzung	16, 44, 58, 62, 68, 74, 77, 92, 100, 108, 126, 132, 135, 142f., 175
Versorgungsbataillon 141	104
Verteidigungsausschuss	103, 166ff.
Verteidigungshaushalt.....	9, 30f., 74
Vertrauenspersonen.....	97, 100, 124
Verwendungsplanung	126, 155
Very High Readiness Joint Task Force (VJTF)	8, 14, 20
Veteranen	7, 13, 119f., 129, 164
Vielfalt in der Bundeswehr	101ff., 148, 155
Vilnius (Litauen).....	16, 163
Vlasenica (Bosnien und Herzegowina).....	23
Volksverhetzung	91
Vollausstattung	7, 9, 29f., 38ff., 50, 60, 84ff., 127

W

Wahlrecht.....	22, 86, 137, 168
Wald der Erinnerung.....	103, 164
Warendorf.....	152, 161
Wehrdienstbeschädigung	137
Wehrdisziplinaranwaltschaften	11, 89, 92, 94, 96f., 99f., 105ff., 109
Wehrpflicht	7, 10, 80, 112, 115f., 118
Wehrtechnische Dienststelle 71	151
Wehrtechnische Dienststelle 91	41
Wehrtechnische Dienststelle für Luftfahrzeuge und Luftfahrtgerät der Bundeswehr.....	143
Weiden in der Oberpfalz	56
Weiterverpflichtung	59, 63ff., 123, 131
WhatsApp	91
Wiedereinstellungen	60f.
Wildflecken.....	104
Wilhelmshaven	45, 49, 129, 136, 160
Wirtschaftlichkeitsuntersuchung	38
WLAN	47

Z

Zeitenwende.....	6, 8f., 11, 15, 17, 26, 39f., 51, 53, 57, 64f., 85, 95, 115, 117, 130, 141, 143, 145
Zentrale Untersuchungsstelle der Bundeswehr für Technische Aufklärung	69, 136
Zentrales Institut des Sanitätsdienstes der Bundeswehr Kiel.....	146
Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.....	12, 84, 93, 96, 104f., 148
Zentrum Innere Führung	87, 89, 91, 95, 108, 123, 164f.
Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung	76, 135
Zulagen	74, 140ff., 145
Zurruhesetzung	62f., 66, 131