Bundesministerium
der Verteidigung

Stellungnahme
des Bundesministeriums der Verteidigung
zum Jahresbericht 2016
des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages

Zu diesem Heft:

Der Jahresbericht 2016 des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages (58. Bericht - Bundestagsdrucksache 18/10900) ist hier mit der Stellungnahme des Bundesministeriums der Verteidigung abgedruckt.

Bericht und Stellungnahme werden fortlaufend abgedruckt, sodass dem Leser die Stellungnahme zu jedem Kapitel des Berichtes unmittelbar vorliegt.

Die Stellungnahme des Bundesministeriums der Verteidigung ist durch **blaue** Farbgebung hervorgehoben.

Bundesministerium
der Verteidigung

Markus Grübel
Parlamentarischer Staatssekretär
Mitglied des Deutschen Bundestages

Berlin, 7. Juni 2017

Im vorliegenden Jahresbericht 2016 stellt der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages Sachverhalte und Eindrücke dar, wie sie ihm und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugetragen wurden. Auch bei vielen Truppenbesuchen wurde in Gesprächen mit den Angehörigen der Bundeswehr die aktuell wahrgenommene Situation angesprochen. Dass hierbei auch die hohe Aufgabenlast in Verbindung mit Mängeln in der Ausrüstung, Infrastruktur und Besoldung zur Sprache kamen, ist verständlich. Es gehört zu den Aufgaben des Wehrbeauftragten, diesen Aussagen Gehör zu schenken und damit Stimmungsbilder in der Truppe aufzunehmen.

Der Wehrbeauftragte mahnt in seinem Bericht an, dass in vielen Bereichen zwar Lösungsmöglichkeiten erkannt wurden, es aber an Tempo in der Umsetzung mangele. Als Ursachen werden die noch immer in jahrzehntelanger personeller und materieller Reduzierung verhaftete Mentalität und bürokratische Verfahren aufgezeigt.

Die Bundeswehr hat auf die Herausforderungen reagiert und mit den Trendwenden Personal, Material und in der Finanzausstattung die erforderlichen Schritte für zukunftsfähige Streitkräfte eingeleitet. Viele eingeleitete Maßnahmen greifen unmittelbar, andere benötigen auch unter Berücksichtigung gesetzlicher und parlamentarischer Abläufe mehr Zeit. Wichtig für die Angehörigen der Bundeswehr ist es aber vor allen Dingen, dass sie ihren Auftrag professionell erfüllen können, dass ihnen zeitgemäße Arbeitsbedingungen zur Verfügung stehen und die Bundeswehr sich als attraktiver Arbeitgeber für ihre Angehörigen ebenso wie für interessierte Bewerberinnen und Bewerber beweist.

Die Trendwenden stellen dabei einen in vielen Bereichen bereits sichtbaren Wandel dar, der bei den Soldatinnen und Soldaten ankommt. Es muss aber auch das Verständnis und Vertrauen gestärkt werden, dass manches länger dauern kann und auch muss, um nachhaltig zu wirken. Gleichzeitig gilt es, sich auf ständig auftretende Veränderungen einzustellen und sich weiter zukunftsfähig aufzustellen. Daran wird kontinuierlich gearbeitet.

Der vorliegende Jahresbericht 2016 ermuntert, in diesem Sinne weiter zu gehen und die Angehörigen der Bundeswehr auf dem eingeschlagenen Wege mitzunehmen. Das Bundesministerium der Verteidigung ist daher dem Wehrbeauftragten und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch für den vorgelegten Jahresbericht dankbar und freut sich auf weiter kritisch konstruktive Zusammenarbeit.

Markus Grübel

Vorwort 6
Dr. Hans-Peter Bartels 7
Das Berichtsjahr im Überblick 8
1. Mehr Mittel für die Bundeswehr 10
2. Trendwende Personal 11
Personalmangel 13
Die Bundeswehr wird älter 24
Personalgewinnung 25
Beförderungen 32
Beurteilungswesen 34
Sicherheitsüberprüfungen 36
Zurruhesetzung 38
Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung 39
Mängel in der Personalbearbeitung 41
Grundausbildung 42
Freiwilliger Wehrdienst 43
Reservisten 46
3. Trendwende Material 51
Klarstände der Hauptwaffensysteme 52
Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz 55
Persönliche Ausrüstung und Bekleidung 57
4. Trendwende Infrastruktur 61
Unterkunftsstandards 65
Fehlende Unterkünfte und Wohnraum 67
5. Umsetzung der Soldatenarbeitszeitverordnung 70
6. Frauen in der Bundeswehr 77
Erhöhung des Frauenanteils 77
Militärische Gleichstellungsbeauftragte 80
Dienstuniformen und Schutzwesten 81
7. Führung und Soldatenalltag Führungsverhalten und Fehlerkultur 83
Flüchtlingshilfe 88
Militärseelsorge 91
Infopunkte der Bundeswehr 92
Neue Wege der Betreuung 93
8. Einsatz und Bündnis 94
Lessons Learned – Lehren aus bisherigen Einsätzen 94
Einsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen und Dauereinsatzaufgaben 96
RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan 97
KFOR, Kosovo 100
COUNTER DAESH, Türkei und Mittelmeer 101
Ausbildungsunterstützung Irak 103
SOPHIA und SEA GUARDIAN im Mittelmeer 103
UNIFIL im Mittelmeer 104
EUTM und MINUSMA, Mali 106
NATO in der Ägäis 111
Air Policing Baltikum/Persistent Presence 113
Vorbereitung auf den Einsatz 113
Auslandsverwendungszuschlag 114
Verleihung von Einsatzmedaillen 120
Betreuungskommunikation 120
Kooperation der Streitkräfte in Europa 122
Cyber-Verteidigung 125
9. Rechtsverstöße und Rechtspflege 127
Extremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit 127
„Soziale Netzwerke“ 128

Mobbing und sexuelle Belästigung 128
Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten 130
Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte 131
Überprüfungsersuchen des Wehrbeauftragten 133
10. Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privatleben und Dienst 134
Probleme einer Pendlerarmee 135
Einsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen, Auslandsverwendungen 141
Alternative Beschäftigungsmodelle 144
Elternzeit 148
Pflege von Angehörigen 149
11. Sanitätsdienst und Gesundheit 151
Spagat zwischen Aufgabenzuwachs und Personalmangel 151
Einsatzbedingte psychische Erkrankungen 160
Suizide und Suizidversuche 163
Dauer der Beschädigtenverfahren 164
Probleme der Einsatzversorgung 165
Stand der Entschädigung für Radargeschädigte 166
Engagement der Deutschen Härtefallstiftung 168

Vorwort

Wie geht es der Bundeswehr heute? Reduziert sich die Überlast? Kommen Kräfte, Mittel und Aufträge in eine gesunde Balance?
„Wir leben in einer Welt der unvorhersehbaren Unvorhersehbarkeit.“ So steht es in der neuen außen- und sicherheitspolitischen Strategie („Global Strategy“) der Europäischen Union aus dem Sommer 2016. Selten war die gefühlte Unsicherheit so groß: dschihadistischer Terror, Krieg und Bürgerkrieg in Europas Nachbarschaft, zerfallende Staatlichkeit und das Um-sich-Greifen autoritärer Herrschaft, die Flüchtlings- und Migrationskrise, Cyberattacken auf kritische Infrastrukturen, das EU-Austrittsvotum Großbritanniens und die Wahl eines US- Präsidenten, der wenig Wert auf Berechenbarkeit zu legen scheint; dazu Russlands Streben nach Einflusssphären und militärischer Machtprojektion. Die Risiken wachsen.

In dieser Zeit des krassen Wandels will Deutschland, so steht es im 2016 beschlossenen Weißbuch zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr, eine aktive, gestaltende Rolle spielen, auch durch Stärkung der eigenen militärischen Fähigkeiten. Der dafür notwendige Ertüchtigungsprozess hat nun begonnen. Im Vordergrund steht nicht mehr die Problemdiskussion, sondern die Diskussion über Lösungen. Enorme Lücken bei Personal und Material sind zu schließen. Das ist erkannt. Der Deutsche Bundestag stellt die erforderlichen zusätzlichen Haushaltsmittel zur Verfügung, sogar über die bisherigen Veranschlagungen der Regierung hinaus. Die Bundeswehr ist auf dem Weg der Besserung.

Aber: Das größte Problem jetzt lautet – Tempo! Das Umsteuern geht viel zu langsam. Damit bleibt die Überlast in vielen Bereichen für die aktiven Soldatinnen und Soldaten unverändert hoch. Und die Zahl der Aufträge wächst: vom erweiterten Mali-Engagement über die Ägäis-Mission bis zur NATO-Response-Force und zum Litauen-Bataillon. 2017 dürfte sich auch entscheiden, welche zusätzlichen Beiträge die NATO von ihren europäischen Mitgliedern, nicht zuletzt von Deutschland, ein- fordern muss, Stichwort: Follow-on-Forces, und was für die Europäische Union das in der „Global Strategy“ formulierte Ziel „strategische Autonomie“ institutionell bedeutet.

Die seit der Bundeswehrreform von 2011 – nach Aussetzung der Wehrpflicht – auf dem Papier stehende Zahl von 170.000 deutschen Zeit- und Berufssoldaten war bis zum Jahresende 2016 noch nicht wieder erreicht. Zum Schließen der jetzt identifizierten Personallücken benötigen die Streitkräfte nach eigenen Berechnungen darüber hinaus aber 14.300 zusätzliche Soldatinnen und Soldaten; zunächst sollen jedoch nur 7.000 neue Dienstposten geschaffen und bis 2023 besetzt werden. Sieben Jahre für einen Personalaufwuchs um vier Prozent! Das dauert zu lange.

Ganz ähnlich verhält es sich mit der nun vorgesehenen materiellen Vollausstattung der Bundeswehr. Das Ausrüstungsprogramm über 130 Milliarden Euro bis 2030 (einschließlich aller schon beschlossenen Projekte) weist zweifelsfrei in die richtige Richtung. Aber gleichzeitig scheint alles Neue auf die lange Bank geschoben, nichts geht schnell, vom neuen Mehrzweckkampfschiff über den Flugabwehrraketendienst bis zur Aufstockung der 225 vorhandenen Kampfpanzer um 100 gebrauchte, modernisierungsbedürftige Leopard 2. Diese sollen 2023 zur Verfügung stehen, unter Vertrag ist noch nichts. Über die folgenreichen Verspätungen bei vielen laufenden Beschaffungsprogrammen, vom Transportflugzeug A400M (Luftwaffe) über den Hubschrauber NH90 (Heer) bis zu den 125er Fregatten (Marine), ist bereits hinreichend diskutiert worden. Nicht einmal die neue Einsatzbekleidung konnte bisher in erforderlicher Stückzahl planmäßig ausgegeben werden.

Der im Jahresbericht 2015 beklagte systematische Mangel an Personal und Material stellte auch 2016 einen wesentlichen Faktor für die Berufszufriedenheit und die Attraktivität des Dienstes dar. Die Mangelwirtschaft beeinträchtigt weiterhin Ausbildung, Übung und Handlungssicherheit im Einsatz. Für ihre jetzigen Aufgaben benötigt die heutige Bundeswehr das erforderliche Personal und Material so schnell wie möglich.

Business as usual und Dienst nach Vorschrift helfen hier nicht mehr weiter. Die Bundeswehr braucht dringend eine Beschleunigungsinitiative für alle Trendwende- Projekte, übrigens einschließlich Infrastruktur (wo auch alles immer mindestens sieben Jahre zu dauern scheint)! Die bürokratischen Verfahren aus einem Vierteljahrhundert kontinuierlicher Reduzierung passen

möglicherweise nicht mehr in die heutige Zeit. Neue Beschleunigungsregelungen und vielleicht auch eine Mentalitäts-Trendwende sind das Gebot der Stunde.
Dieser Bericht enthält wieder eine Vielzahl von Beobachtungen und Hinweisen aus dem soldatischen Alltag. Das Bestreben der übergeordneten Führung, erkannte Missstände abzustellen, ist nicht immer, aber überwiegend erfreulich. Häufig kommt konstruktive Kritik an Problemen, wie sie etwa in der Umsetzung der Soldatenarbeitszeitverordnung oder auch in der Flüchtlingshilfe aufgetreten sind, von militärisch Verantwortlichen selbst – die damit eine wesentliche Maxime der Inneren Führung realisieren.

Unersetzlich war und ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit vielen Vertrauenspersonen in der Truppe bis hin zum Gesamtvertrauenspersonenausschuss, mit Personalräten, Bundeswehrverband, verdi, Reservistenverband und anderen Verbänden und Stiftungen, mit den Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretern, mit der evangelischen und der katholischen Militärseelsorge, mit meinem niederländischen „Kollegen“ und natürlich mit vielen einzelnen Soldatinnen und Soldaten, die bei Truppenbesuchen im In- und Ausland und bei Veranstaltungen ihr Recht auf ein offenes Wort selbstverständlich wahrgenommen haben.

Ich danke dem Verteidigungsausschuss und der Leitung des Verteidigungsministeriums für allzeit gute Diskussionen über Verbesserungen zum Wohl der Soldatinnen und Soldaten unserer stark geforderten Parlamentsarmee.

Dr. Hans-Peter Bartels

Das Berichtsjahr im Überblick

2016 war tatsächlich ein Jahr der Trendwende-beschlüsse. In den Bereichen Material, Personal und Haushalt kündigte das Verteidigungsministerium eine Abkehr vom Schrumpfungskurs an. Der Verteidigungshaushalt steigt 2017 um acht Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit sind erste Schritte in Richtung personeller und materieller Vollausstattung möglich. Weitere müssen in den kommenden Jahren folgen.

Nach wie vor gilt für die tägliche Truppenpraxis die Erkenntnis des Jahresberichts 2015: Es ist von allem zu wenig da. Das beginnt beim Personal. Über Jahr- zehnte wurde kontinuierlich Personal abgebaut. Von in der Spitze über 500.000 aktiven Soldatinnen und Soldaten im Jahr 1990 gab es im Juni 2016 noch 166.523 Berufs- und Zeitsoldaten sowie 9.492 Freiwillig Wehrdienstleistende. Damit stand die kleinste Bundeswehr aller Zeiten einem Aufgabenspektrum gegenüber, das aufgrund der unterschiedlichsten Anforderungen im In- und Ausland facettenreich war wie nie zuvor. Die Gesamtzahl der deutschen Soldatinnen und Soldaten, die sich gleichzeitig in den 13 mandatierten Auslandseinsätzen befanden, betrug Ende 2016 etwa 3.300. Hinzu kam die große Zahl von Soldatinnen und Soldaten, die im Rahmen von Dauereinsatzaufgaben, einsatzgleichen Verpflichtungen und in der Flüchtlingshilfe in Anspruch genommen wurde, in der Spitze zusammen knapp 20.000 Soldatinnen und Soldaten.

Diskutiert wurde darüber hinaus die Beteiligung der Bundeswehr an der Terrorismusabwehr in Deutschland. Bereits jetzt ermöglicht das Grundgesetz unter bestimmten Voraussetzungen einen solchen „Einsatz im Inneren“ – setzt dabei aber zu Recht hohe Hürden. Soldaten sind keine Polizisten, sie sind für ganz andere Aufgaben ausgebildet. Als routinemäßige Personalreserve für eine in der Vergangenheit zu stark reduzierte Polizei ist die Bundeswehr nicht da. Im Gegenteil: Die Bundeswehr muss für ihre originären militärischen Aufgaben zunächst einmal so aufgefüllt werden, dass sie der Struktur, die auf dem Papier steht, entspricht.

Dafür sind nach eigenen Berechnungen des Bundesministeriums der Verteidigung zusätzlich zur bisherigen Sollstärke von 185.000 Soldatinnen und Soldaten weitere 14.300 Soldatinnen und Soldaten erforderlich.
Für eine Stärkung der Fähigkeit zur Teilnahme an der kollektiven Verteidigung und zur vollen Wahrnehmung der deutschen Verpflichtungen in der europäischen Sicherheitspolitik und in der NATO ist nicht nur eine zügige Aufstockung des personellen Umfangs der Bundeswehr nötig. Die materielle Vollausstattung muss ebenfalls vorangetrieben werden. Schweres Großgerät wie Panzer, Hubschrauber und Schiffe, aber
auch Munition und persönliche Ausrüstung für die Soldatinnen und Soldaten von Uniformen über Nachtsichtgeräte bis hin zu Schutzbekleidung fehlen. Der Mangel macht sich überall deutlich bemerkbar. Er wirkt sich aus auf Ausbildung, Übung und Handlungssicherheit im Einsatz. Ein Teil des Problems beim fehlenden Großgerät ist die oftmals überlange Dauer der Instandsetzungsarbeiten in der Industrie. Technische Fähigkeiten sollten auch deshalb wieder verstärkt zurück in die Verbände geholt werden. Zudem müssen die großen und kleinen Beschaffungsvorhaben nach- haltig beschleunigt werden. Wenn beispielsweise die Marine durch planmäßige Außerdienststellungen heute nur noch neun von 15 großen Kampfschiffen überhaupt im Bestand hat und Minensucher, Tender und Tanker die Lücken füllen, steht es kritisch um die Einsatzfähigkeit, ganz abgesehen vom eklatanten Mangel an einsatzfähigen Marinehubschraubern (bei einem rechnerischen Gesamtbestand von 43 Maschinen).

Aber nicht nur der objektive Mangel an Personal und Material selbst stellt ein Problem dar, auch die umständliche Verwaltung dieses Mangels belastet die Bundeswehr zusätzlich. Es ist ein ständiger Austausch, ein Übermaß an Kommunikation über Vorhaben, Kräfte und Mittel erforderlich, was enorm viel Arbeits- zeit kostet – Arbeitszeit, die spätestens mit Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung zum 1. Januar 2016 eigentlich nicht mehr zur Verfügung steht. Im Hinblick auf den Gesundheitsschutz und die Vereinbarkeit von Dienst und Familie durchaus positiv zu bewerten, führten doch zahlreiche Unsicherheiten bei der Umsetzung und praktischen Anwendung der neuen Arbeitszeitregelung zu Problemen. Für nicht wenige Soldatinnen und Soldaten, insbesondere jüngere, hat der vorrangige Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit finanzielle Einbußen zur Folge. Vielfach wurden auch Befürchtungen geäußert, dass Einschränkungen bei der Aufgabenerfüllung der Bundeswehr entstünden. Substantielle Nachbesserungen der Arbeitszeitverordnung auf Grundlage der Ergebnisse der zwischenzeitlich vom Verteidigungsministerium durchgeführten Evaluierung müssen jetzt sehr

schnell in die Wege geleitet werden, zumal manche Probleme bereits vor der Evaluierung hätten absehbar sein können.

Ein deutlich größeres Engagement als in den vergangenen Jahren gab es erfreulicherweise beim Abbau des enormen Bau- und Sanierungsstaus von Wohnunterkünften und Funktionsgebäuden. Dennoch existieren noch immer zahlreiche Baumängel in Liegenschaften und nicht selten verzögert sich die Umsetzung der Attraktivitätsmaßnahmen. Dies ist auch auf mangelhafte Kommunikation und Zeitplanung zurückzuführen. Ein als hauptamtlicher „Kümmerer“ für die Infrastruktur langfristig verantwortlicher Offizier in jeder größeren Kaserne könnte hier Abhilfe schaffen.

Nicht zufriedenstellend entwickelten sich im Berichtsjahr die Fortschritte bei der Bereitstellung von Unterkünften für Soldatinnen und Soldaten, die pendeln, aber nicht mehr unterkunftspflichtig sind. Die Bundes- wehr ist weit davon entfernt, den Bedürfnissen einer Pendlerarmee zu entsprechen. Es muss der Grundsatz gelten: Wer nicht am Standort wohnt, sollte in der Kaserne unterkommen, wenn er oder sie das möchte. Zumindest wurde zum Ende des Jahres nun endlich ein Gesetz verabschiedet, nach dem die Soldatinnen und Soldaten bis zu acht Jahre zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld wählen können: Für viele Soldatinnen und Soldaten eine gute Nachricht, wenn auch das unbegrenzte Wahlrecht zwischen Trennungsgeld und Umzugskosten die noch bessere Lösung gewesen wäre.

Die Themenfelder Reduzierung von Versetzungen, heimatnahe Versetzung, Dienstzeitverkürzung aus familiären Gründen ebenso wie trennungsgeldrechtliche Fragen und alternative Beschäftigungsmodelle (Teilzeit, Telearbeit) bewegen die Soldatinnen und Soldaten nach wie vor intensiv. Dies wurde zuletzt wieder deutlich auf einer Tagung am 30. November 2016, die der Wehrbeauftragte wie im Vorjahr gemein- sam mit dem Katholischen Militärbischofsamt und dem Evangelischen Kirchenamt für die Bundeswehr zur Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst durchgeführt hat.

Nicht immer gelingt es Vorgesetzten, die Grundsätze der Inneren Führung einzuhalten. Der Bericht zeigt entsprechende Einzelfälle auf. Als echte Schwierigkeit erweist sich zunehmend die Bürokratisierung des soldatischen Alltags. Dies konterkariert das Prinzip des Führens mit Auftrag, es entwickelt sich eine Art Ab- sicherungsmentalität. Und zu oft wird an selbst- gemachten bundeswehrinternen Restriktionen und Routinen festgehalten, obwohl diese relativ einfach geändert werden könnten.

In diesem Kontext ist auch ein spezieller verpflichtender Verhaltenskodex („Compliance Management System“) zu betrachten, an dessen Ausformulierung das Verteidigungsministerium im Berichtsjahr gearbeitet hat. Die Bundeswehr ist eine durch Verfassung und Gesetze geregelte Parlamentsarmee. Alle Soldatinnen und Soldaten sind durch Eid oder Gelöbnis gebunden. Innere Führung und Staatsbürger in Uniform stellen anerkannte Leitbilder der Bundeswehr dar. Eines darüber hinaus gehenden besonderen Verhaltenskodexes bedarf es deshalb nicht.

Wie in jedem Jahr widmet sich der Bericht auch der sanitätsdienstlichen Versorgung der Soldatinnen und Soldaten. Nach wie vor stellt angesichts der personellen Lücken die Gewinnung von geeignetem Personal für die Bundeswehrkrankenhäuser und sanitätsdienst- lichen Einrichtungen ein Hauptproblem dar. Positiv ist zu vermerken, dass bei dem Dauerthema Entschädigung der Radarstrahlenopfer Fortschritte erzielt wer- den konnten.

Ein besonderes Jahr war 2016 für den Sport in der Bundeswehr. 49 Sportsoldatinnen und 76 Sportsoldaten nahmen an den Olympischen Sommerspielen in Rio de Janeiro teil, das sind 28 Prozent aller für Deutschland in Brasilien gestarteten Athleten. Sie gewannen insgesamt 19 Medaillen. Mit diesen Erfolgen könnte die Bundeswehr noch sichtbarer als bisher werben und ähnlich wie mit der offenbar sehr erfolgreichen auf YouTube gezeigten Werbeserie „Die Rekruten“ ihre Bemühungen zur Personalgewinnung verstärken.

Das Jahr 2016 war gekennzeichnet von einer ganzen Reihe von Beschlüssen, die Verbesserungen versprechen. Für die Umsetzung vieler dieser Entscheidungen sind jedoch deutlich zu lange Zeiträume angesetzt. Das Vertrauen der Soldatinnen und Soldaten in gute Ergebnisse der angekündigten Trendwenden ist deshalb noch nicht gefestigt.

1. Mehr Mittel für die Bundeswehr

Im Juni des Berichtsjahres stellte die Bundesregierung ihr Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr vor. Darin ist von einer Trendwende bei der Finanzausstattung der Bundeswehr die Rede. Tatsächlich steigen die Verteidigungsausgaben in dem im November 2016 verabschiedeten Verteidigungshaushalt 2017 um 2,7 Milliarden auf 37 Milliarden Euro. Allerdings muss davon auch die anstehende Erhöhung der Gehälter und Pensionen finanziert werden. Bis 2020 soll sich der Verteidigungshaushalt nach dem von der Bundesregierung im Juli 2016 beschlossenen 50. Finanzplan auf dann 39 Milliarden Euro erhöhen.

Stellungnahme BMVg

Die Trendwende hin zu steigenden Verteidigungsausgaben wurde mit dem Haushalt 2016 eingeleitet und mit dem Haushalt 2017 verstetigt. Auch die Mitte März 2017 vom Kabinett beschlossenen Eckwerte für den Haushalt 2018 und für den 51. Finanzplan bis 2021 setzen diesen Trend fort. In der Addition erfährt der Verteidigungshaushalt mit dem 51. Finanzplan gegenüber dem 50. Finanzplan einen Aufwuchs von insgesamt rund 8,3 Mrd. €; für den Haushalt 2018 ist hierbei eine Erhöhung um rund 1,6 Mrd. € auf rund 38,5 Mrd. € vorgesehen. Die ansteigende Linie erstreckt sich über den gesamten Finanzplanungszeitraum.

Angesichts der großen Herausforderungen, die von allen Seiten an die Bundeswehr gestellt werden, ist die beschlossene Erhöhung der Ausgaben für die Bundeswehr dringend notwendig. Der über 2017 hinaus geplante Zuwachs bei den Verteidigungsausgaben ist allerdings zu gering, um das Schließen der personellen und materiellen Lücken in der Bundeswehr zu gewährleisten. Hierzu wären zusätzliche Mittel notwendig. Allein das von der Verteidigungsministerin Ende Januar 2016 mit Blick auf eine vollständigere bessere Ausrüstung der Truppe angekündigte Investitionsprogramm von 130 Milliarden Euro bis 2030 müsste bei den Rüstungsinvestitionen zu einer dauerhaften Plafondserhöhung um drei Milliarden Euro führen. Von einer nachhaltigen „Trendwende Haushalt“ ist die Bundeswehr deshalb noch ein Stück entfernt.

Stellungnahme BMVg

Mit dem Haushalt 2016 wurde die Trendwende Finanzen hin zu steigenden Verteidigungsausgaben eingeleitet. Dieser Trend wird mit dem Haushalt 2017 / 50. Finanzplan fortgesetzt. Damit gelingt es, die Rüstungsinvestitionen im Jahr 2017 mit über 6 Mrd. € zu veranschlagen. Im Jahr 2020 sind im 50. Finanzplan für Rüstungsinvestitionen mehr als 8 Mrd. € vorgesehen. Die Rüstungsinvestitionsquote steigt auf dann über 20 Prozent des Verteidigungsetats an. Der 50. Finanzplan ist die Grundlage, auf der die dringend notwendige Modernisierung der Bundeswehr als Antwort auf die künftigen Herausforderungen fortgeführt wird. Das Bundesministerium der Verteidigung strebt für den Haushalt 2018 / 51. Finanzplan einen weiteren Anstieg an. Ziel ist, die Trendwenden der Bundeswehr nachhaltig fortzusetzen, ohne dabei die kontinuierlich steigenden Bedarfe im Betrieb zu vernachlässigen. Eine positive finanzplanerische Perspektive für Rüstungsinvestitionen ist ein wichtiger Beitrag für das Erreichen einer aufgabenorientierten Ausstattung.

Das wird auch bei Betrachtung des Verteidigungskostenanteils an der gesamten deutschen Wirtschaftsleistung deutlich. Dieser Anteil ist im Jahr 2016 nach NATO-Kriterien von 1,16 auf 1,18 Prozent gestiegen. Mit 1,22 Prozent für das Haushaltsjahr 2017 stimmt nun die Richtung, wenn es gelingt, diesen Trend zu verstetigen und den Verteidigungshaushalt 2018 deutlich über die bisherige Finanzplanung hinaus anzuheben. Nach bisheriger Finanzplanung würde der Anteil der Verteidigungsausgaben nach NATO-Kriterien am Bruttoinlandsprodukt (BIP) ab 2018 wieder auf 1,17 Prozent sinken. Die Bundeskanzlerin hat hierzu in der Haushaltsdebatte im Bundestag auch auf die Erwartung unserer NATO-Partner verwiesen. Gleichwohl stellt sich die Frage, ob der deutsche Beitrag in absoluten Zahlen (zwei Prozent wären heute mehr als 60 Milliarden Euro) signifikant über dem französischen (40 Milliarden Euro; 1,78 Prozent des BIP) oder dem britischen Beitrag (50 Milliarden Euro;

2,21 Prozent) liegen soll. Jedenfalls sollte der deutsche Verteidigungsetat für die Zukunft rund 200.000 voll ausgerüstete Soldatinnen und Soldaten ermöglichen, wenn man den zum Schließen der Lücken errechneten Zuwachs von 14.300 Dienstposten zu der bisher gesetzten Größe von 185.000 berücksichtigt. Dafür wäre zunächst gewiss weniger als die Hälfte des Anteils erforderlich, den die Verteidigungsausgaben der Bundesrepublik Deutschland in den Zeiten des Kalten Krieges am Bruttoinlandsprodukt ausgemacht haben. 1984 waren das nach NATO-Kriterien 3,3 Prozent.

Stellungnahme BMVg

Einem Abfallen der NATO-Quote im Jahr 2018 auf 1,17 % hat das Kabinett mit dem Mitte März 2017 getroffenen Eckwertebeschluss entgegengewirkt. Demnach beträgt der Anteil Verteidigungsausgaben nach NATO-Kriterien am Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2018 über 1,2 Prozent. Die Bundesregierung ist sich zudem bewusst, dass vor dem Hintergrund der getroffenen NATO-Beschlüsse ein weiterer Anstieg in Richtung des NATO-Richtwerts von 2 Prozent des Bruttoinlandsprodukts in den nächsten Jahren erforderlich ist. In Anbetracht der zu Ende gehenden Legislaturperiode sowie der Tatsache, dass eine neue Regierung in der nächsten Legislaturperiode den Haushaltsentwurf 2018 wegen des Grundsatzes der Diskontinuität wieder einbringen muss, sollten erst dann weitere Anpassungsschritte angegangen werden. Diese müssen jedoch ausgewogen mit einer weiteren Stärkung der Official Development Assistance (ODA)-anrechenbaren Maßnahmen einhergehen.

Um der Bundeswehr die Möglichkeit zu geben, auf die Notwendigkeit von Anpassungen auf außen- und sicherheitspolitische Einflüsse angemessen reagieren zu können, wurden durch die Trendwende Personal die starren Personalobergrenzen im militärischen und zivilen Bereich durch ein neues und flexibles Verfahren zur Planung und fortlaufenden Bestimmung der Personalumfänge ersetzt. Hierdurch sollen die Bundesregierung und der Deutsche Bundestag die Grundlagen erhalten, um frühzeitiger als bislang, anhand des Haushaltsplans die zahlenmäßige Stärke und die Grundzüge der Organisation der Bundeswehr auf Empfehlung des Bundesministeriums der Verteidigung anpassen zu können.

2. Trendwende Personal

Mit dem Tagesbefehl der Bundesministerin der Verteidigung vom 10. Mai 2016 wurde eine Trendwende beim Personal verkündet. Damit nahm die Ministerin eine der zentralen Forderungen des letzten Jahresberichts auf.

Stellungnahme BMVg

Zur Trendwende Personal erfolgt eine Abkehr von den starren Obergrenzen hin zu einem „atmenden“ Personalkörper. Hierdurch sollen die Bundesregierung und der Deutsche Bundestag die Grundlagen erhalten, um frühzeitiger als bislang anhand des Haushaltsplans die zahlenmäßige Stärke und die Grundzüge der Organisation der Bundeswehr auf Empfehlung des Bundesministeriums der Verteidigung anpassen zu können. Im Bundesministerium der Verteidigung wird hierzu ein Personalboard zur Etablierung eines systematischen, belastbaren und strukturierten Planungsverfahrens verankert, welches folgende drei Determinanten bei der jährlichen Umfangsbestimmung zu berücksichtigen hat:
die Aufgaben der Bundeswehr und die daraus erwachsenden Anforderungen, den Haushalt sowie die Realisierung des Kräftepotenzials. Für den laufenden Durchgang der sog. "Mittelfristigen Personalplanung 2018" fand die Sitzung des Personalboards unter Leitung der Bundesministerin der Verteidigung am 21. Februar 2017 statt. Im Ergebnis werden die Zielumfänge der Bundeswehr bis 2024 auf insgesamt 198.000 Soldatinnen und Soldaten und der haushalterische zivile Zielumfang auf rund 61.400 Haushaltsstellen erhöht.

1. Der **Personalumfang** der Bundeswehr war in den letzten zweieinhalb Jahrzehnten seit Ende des Kalten Krieges ständig geschrumpft. 2016 gab es die kleinste Bundeswehr aller Zeiten. Betrug deren Größe im Dezember 1990 noch über 500.000 Soldatinnen und Soldaten, führten in der Folge eine Vielzahl von Reformen („Transformation“, „Neuausrichtung“) zu einer 2011 festgelegten Maximalsollstärke von 185.000 Soldatinnen und Soldaten. Ein stetiger Aufwuchs an Aufgaben steht dem inzwischen spätestens seit 2014 entgegen.

Stellungnahme BMVg

Das sicherheitspolitische Umfeld hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Die Bundeswehr muss künftig erstmalig alle an sie gestellten Aufgaben gleichrangig wahrnehmen können. So muss die Bundeswehr neben Landes- und Bündnisverteidigung auch Einsätze im Rahmen des internationalen Krisenmanagements gleichrangig qualifiziert, schnell und robust erfüllen. Bei der Festlegung der bisherigen Personalumfänge waren diese Entwicklungen nicht vorhersehbar, weshalb sie keine Berücksichtigung fanden. Um diesen neuen bzw. neu dimensionierten Herausforderungen Rechnung tragen zu können, ist aktuell eine angemessene und aufgabengerechte Umfangserhöhung des militärischen Personalkörpers in ausgewählten Bereichen unumgänglich. Die eingeleitete Trendwende Personal schafft hierfür wesentliche Voraussetzungen.

Das sicherheitspolitische Umfeld hat sich in den vergangenen Jahren weiter drastisch verändert. Eine Vielzahl von Krisen, die fortgesetzte Bekämpfung des dschihadistischen Terrorismus und neue Formen der hybriden und Cyber-Kriegsführung haben Auswirkungen auch für Deutschland. Die Wiederherstellung der Fähigkeit zur Teilnahme an der **kollektiven Verteidigung** in Europa und innerhalb des Bündnisgebiets tritt gleichgewichtig neben die lange prioritär verfolgte Konzentration der deutschen militärischen Fähigkeiten auf die Out-of-area-Einsätze (Balkan, Afghanistan, Afrika). Insoweit war es höchste Zeit, 2016 eine Trend-wende einzuleiten. Dabei spricht durchaus einiges dafür, sich zahlenmäßig noch nicht abschließend fest- zulegen, wieviel zusätzliches Personal gewonnen wer- den soll. Offiziell ist von einem atmenden Personalkörper die Rede. Im Moment geht es ausschließlich ums Einatmen. Das gewollte Mehr an Flexibilität bei der Personalzuweisung zu einzelnen Verwendungsbereichen, Laufbahnen und Statusgruppen ist offensichtlich sinnvoll, sollte aber nicht kurzfristig gleich wieder neue Lücken reißen (Beispiel: Neuaufstellung des Org-Bereichs Cyber).

Stellungnahme BMVg

Die Trendwende Personal ist das Ergebnis einer sorgfältigen Analyse über alle militärischen und zivilen Organisationsbereiche der Bundeswehr hinweg, um eine aufgabenorientierte und aufgabengerechte Personalausstattung abzuleiten. Ziel ist es, die Fähigkeiten der Bundeswehr im gesamten Einsatz- und Leistungsspektrum auszubauen und als Voraussetzung der gleichrangigen Aufgabenwahrnehmung zunächst die Befähigung für die anspruchsvolle Aufgabe der Landes- und Bündnisverteidigung zu stärken. Um dies zu gewährleisten, wurde für das Personal ein belastbares und strukturiertes Planungsverfahren – die Mittelfristige Personalplanung (MPP) – initiiert, das unterschiedliche Determinanten bei der jährlichen Umfangsbestimmung berücksichtigt. Die MPP sammelt und analysiert dabei regelmäßig die Bedarfe der Bundeswehr und führt eine Realisierbarkeitsprüfung u.a. auch in dem Bereich Personal durch.

In Analogie zum Rüstungsboard wird ein Personalboard neu geschaffen. Organisationsuntersuchungen haben einen deutlichen Mehrbedarf sowohl für das militärische (plus 14.300 Dienstposten) als auch für das zivile Personal (plus 4.400) festgestellt. Für realisierbar gehalten werden für den militärischen Bereich rund 7.000 Soldatinnen und Soldaten sowie sämtliche 4.400 Haushaltsstellen im zivilen Bereich. Der Aufwuchs soll über sieben Jahre gestreckt bis 2023 erfolgen. Mit der Trendwende Personal muss ein auch in psychologischer Hinsicht anspruchsvolles Umdenken in der Personalpolitik einhergehen.

Stellungnahme BMVg

Mit der Mittelfristigen Personalplanung (MPP) wurde ein Planungsprozess implementiert, der nach bisheriger dauerhafter Reduzierung des Personalkörpers der Bundeswehr einen bedarfsgerechten, flexiblen und am Fähigkeitsprofil der Bundeswehr orientierten Personalkörper zum Ziel hat. Der Planungszeitraum einer MPP beträgt grundsätzlich jeweils sieben Jahre. Durch die zyklische MPP wird die Trendwende Personal verstetigt. Es ist beabsichtigt, eine regelmäßige Anpassung des Personalkörpers – ohne feste Obergrenzen – lageabhängig und bedarfsorientiert im Rahmen eines jährlichen Personalboards vorzunehmen. Als Ergebnis

der MPP 2017 wurde ein struktureller zusätzlicher Gesamtbedarf bis zum Jahr 2023 von rund 14.300 militärischen und 4.400 zivilen Dienstposten identifiziert. Die realisierbare, umfangsrelevante Stärkung des militärischen und zivilen Personalkörpers zum Ausbau der Fähigkeiten im gesamten Einsatz- und Leistungsspektrum sieht einen Aufwuchs von rund 7.000 Dienstposten für Soldatinnen und Soldaten, 5.000 Dienstposten durch Binnenoptimierung sowie 500 Dienstposten für Reservistendienst Leistende (RDL) und insgesamt rund 4.400 Haushaltsstellen für ziviles Personal bis zum Jahr 2023 vor. Ein sachgerechter Aufwuchs für eine so große Organisation wie die Bundeswehr ist nicht von heute auf morgen zu bewerkstelligen. Trotzdem ist es durch die Trendwende Personal bereits nach kurzer Zeit gelungen, eine echte Trendumkehr in dem seit 26 Jahren andauerndem Schrumpfungsprozess der Bundeswehr einzuleiten. Nach jahrelangem personellem Abbau ist damit ein Umdenken in Richtung Aufwuchs des Personalkörpers auf allen Ebenen eingeleitet.

Während die Trendwende Personal mittelfristig auf eine Umfangserhöhung setzt, müssen zunächst noch die bestehenden Strukturen für 170.000 Zeit- und Berufssoldatinnen und -soldaten voll befüllt werden. Im Juni 2016 lag die Ist-Zahl bei 166.500. Weniger war nie. Es ist gut, dass das Verteidigungsministerium nunmehr dazu übergegangen ist, allen Personalbedarfsüberlegungen zunächst den tatsächlichen Ist-Zustand der Personallage zugrunde zu legen.

Stellungnahme BMVg

Nach dem historischen Tiefstand von rund 166.500 Zeit- und Berufssoldaten (SaZ/BS) im Juni 2016 konnte bis Jahresende der Bestand um 1.800 auf rund 168.300 gesteigert werden. Das Personalboard hat im Rahmen der MPP 2018 für den militärischen Personalkörper einen zusätzlichen Aufwuchs für die nächsten sieben Jahre von rund 5.000 Soldatinnen und Soldaten sowie 500 Stellen für Reservistendienst Leistende bis zum Jahr 2024 entschieden. Dies stellt eine Ergänzung der MPP 2017 dar, d.h. eine Gesamtrealisierung bis 2024 um 12.000 militärische Dienstposten und 1.000 Reservistendienst Leistende. Der Zielumfang umfasst somit bis 2024 insgesamt 198.000 Soldatinnen und Soldaten. Während die Erhöhung des militärischen Umfangs in der MPP 2017 durch einen Maßnahmenmix von Personalbindung, Binnenoptimierung und im Schwerpunkt Personalgewinnung – hier im Wesentlichen in schnell gewinnbaren Personengruppen – gestaltet wurde, erfolgt der Aufwuchs im Rahmen der MPP 2018 bis 2024 hauptsächlich durch Personalbindungsmaßnahmen. Auf der Grundlage der Entscheidungen des Personalboards am 21. Februar 2017 erfolgen die detaillierten Ausplanungen des Personalstrukturplans 2018 und der Personalplanungsweisung 2018, deren Werte in die Aufstellung des Haushaltsplanes einfließen werden. Hierbei wird der tatsächliche Ist-Zustand der Personallage zugrunde gelegt.

Personalmangel

Die Bundeswehr leidet nach wie vor unter dem erheblichen Personalmangel in einer Reihe von Laufbahnen und Verwendungen. Angesichts der demographischen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen sowie der besonderen Anforderungen, die die Bundeswehr im Hinblick auf ihre Auftragserfüllung an viele Verwendungen stellen muss, wird es keine einfachen Lösungen für dieses Problem geben.

Stellungnahme BMVg

Die demographischen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen sind Abholpunkte der zentralen Überlegungen des Bundesministeriums der Verteidigung zur Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ und der Personalstrategie der Bundeswehr. Sie werden auch im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen des Strategieprogramms 2025 als Ausgangspunkt dienen.

Teilstreitkraft- und organisationsbereichs-unabhängig sind in allen Laufbahngruppen vorrangig Verwendungsreihen mit besonderen körperlichen oder speziellen fachlichen Fähigkeiten von Vakanzen betroffen. Letztere sind zumeist auch auf dem zivilen

Arbeitsmarkt gesucht, wie beispielsweise in den Sparten Informations- und Telekommunikationstechnik oder in den medizinischen Berufen.

Stellungnahme BMVg

Die Bundeswehr steht heute als Freiwilligenarmee im direkten Wettbewerb zu anderen zivilen Arbeitgebern und Behörden. Durch die eingeleitete Trendwende Personal und wirksame Maßnahmen in der Personalgewinnung und -bindung konnte der langjährige Abwärtstrend in 2016 erfolgreich gestoppt werden. Dies betrifft auch Verwendungsbereiche mit besonderen körperlichen oder speziellen fachlichen Fähigkeiten. So konnten die Einplanungen in die Laufbahn der Feldwebel allgemeiner Fachdienst um rd. 28 Prozent gesteigert werden. Im Bereich der Sanitätsfeldwebel konnten die Einplanungen um rd. 12 Prozent, im Bereich der IT-Feldwebel um rd. 67 Prozent gesteigert werden.
Zur besseren Bedarfsdeckung wurden zahlreiche Maßnahmen eingeleitet und befinden sich in der Umsetzung. So wird künftig beispielsweise das Einstellungs- und Ausbildungsverfahren für den Seiteneinstieg flexibilisiert. Neben einer gezielten Ansprache von Interessierten und von bereits ausgebildetem Fachpersonal auf dem zivilen Arbeitsmarkt wird es künftig auch auf weiter verbesserte interne Potenzialausschöpfung des Bestandspersonals ankommen.

Die Umsetzung der Trendwende Personal nimmt hier insbesondere die Personalbindung in den Fokus, um die kurzfristigen Mehrbedarfe zu realisieren. Der dazu verfügbare Maßnahmenmix reicht von Weiterverpflichtungen und Erhöhung der Quote der Berufssoldaten bis hin zu mehr Möglichkeiten für Laufbahnwechsel, sowie der weiteren Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit von Berufssoldaten.

Erhebliche Vakanzen bestehen im **Heer** in der Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes im Bereich der Heeresaufklärungstruppe (Besoldungsgruppe A9 bis A12 – Soll: 440; Ist: 227; Besetzungsgrad: 52 Prozent), im Bereich Elektronischer Kampf (Soll: 171; Ist: 135; Besetzungsgrad: 79 Prozent) und im Fliegerischen Dienst (Soll: 113; Ist: 47; Besetzungsgrad: 42 Prozent). Die Situation in den Laufbahnen der Offiziere in Luftwaffe, Marine und Sanitätsdienst ist demgegenüber etwas entspannter.

Stellungnahme BMVg

In den genannten Mangel-Werdegängen lässt sich zwar ein positiver Trend hinsichtlich der Stellenbesetzung ableiten, die Maßnahmen im Rahmen der eingeleiteten Trendwende Personal entfalten aber erst mittelfristig ihre Wirkung. Die u.a. Werdegänge wurden den Mangelfachbereichen zugeordnet und sind damit für die Vergabe von Personalbindungszuschlägen nach §44 des Bundesbesoldungsgesetzes vorgesehen. Für die personelle Unterdeckung in der Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes im Bereich der Heeresaufklärungstruppe und Elektronischer Kampf ursächlich ist u.a. die Erhöhung der Dienstpostenumfänge, ohne gleichzeitig zu realisierenden Aufwuchs des Personalumfangs. Darüber hinaus wird ein Teil der Offiziere des Truppendienstes auch für die Besetzung von Dienstposten im Bereich des Militärischen Nachrichtenwesens benötigt, was zu Verdrängungseffekten in den Bereichen der Heeresaufklärungstruppe und Elektronischer Kampf führt. Zur Verbesserung der Personallage werden die Absolventinnen und Absolventen des Offizierlehrganges Teil 3 in den Truppengattungen Heeresaufklärungstruppe und Elektronischer Kampf aktuell ausschließlich auf Dienstposten in der Truppengattung und des Militärischen Nachrichtenwesens eingeplant. Auch die Personalentwicklung erfolgt derzeit grundsätzlich nur auf diesen, den o.a. Truppengattungen bzw. dem Militärischen Nachrichtenwesen zugeordneten Dienstposten. Zusätzlich werden die mit der Trendwende Personal eingeleiteten Personalbindungsmaßnahmen voraussichtlich zu einer Verbesserung des Besetzungsstandes führen.

Seit Einführung des Transporthubschraubers NH90 und des Kampfhubschraubers TIGER stand für die betroffenen Hubschrauberführer und Hubschrauberführerinnen keine den Vorgaben entsprechende ausreichende Anzahl von Flugstunden auf den Waffensystemen zur Verfügung. Daher wurden die fliegerischen Ressourcen auf die Berufsoffiziere konzentriert. Dies führte bislang dazu, dass die Offiziere des Truppendienstes im Status

Soldat auf Zeit nicht fliegerisch auf NH90 oder TIGER ausgebildet und verwendet werden konnten. Im Kern führte diese Situation zum Abschmelzen des betroffenen Personalkörpers (Entlassung, Umplanungen in andere Werdegänge). In 2017 werden erstmalig wieder Offiziere des Truppendienstes (SaZ) in die Hubschrauberführergrundausbildung eingesteuert. In Verbindung mit einer Zunahme fliegerischer Ressourcen ist von einer zunehmenden Besetzung der vakanten Dienstposten auszugehen.

In der Laufbahngruppe der Unteroffiziere im Heer (mit und ohne Portepee) ist ein ganz erheblicher, zum Teil Besorgnis erregender Personalmangel festzustellen. Besonders betroffen sind die Ausbildungs- und Verwendungsreihen Führungsunterstützung, Informations- und Telekommunikationstechnik-Feldwebel, leichte Aufklärungskräfte, Streitkräftegemeinsame taktische Feuerunterstützung, Gebirgsjäger, Umschlag/Transport, Verpflegung sowie Elektronik. Der Besetzungsgrad der Dienstposten bei diesen Ausbildungs- und Verwendungsreihen schwankt zwischen 40 und 74 Prozent. Dies liegt zum Teil auch daran, dass neue Ausbildungs- und Verwendungsreihen geschaffen wurden, die erst noch aufwachsen müssen. Aber die Lücken schmerzen jetzt.

Stellungnahme BMVg

Die streitkräftegemeinsame taktische Feuerunterstützung hat die Zielstruktur Heer2011 eingenommen. Der bisherige Dienstpostenumfang hat sich durch die Einnahme dieser Struktur nahezu verdoppelt und ist auf 246 Dienstposten aufgewachsen. 191 Dienstposten davon konnten bereits besetzt werden, was einem Besetzungsstand von 78 Prozent entspricht. Die Verbesserung des Personalbestandes setzt sich in der Tendenz fort. Der Werdegang leichte Aufklärungskräfte wurde im Zuge der Strukturänderungen in der Heeresaufklärungstruppe neu eingeführt. Die ursprüngliche Zielstruktur sah einen Umfang von ca. 70 Dienstposten vor. Im Zuge laufender Anpassungen für die Heeresaufklärungstruppe (u.a. mit der Entscheidung, die Luftlandeaufklärungskompanie 260 nicht aufzulösen) wurde der Umfang auf 160 Dienstposten erhöht. Aufgrund der hohen Anforderung (körperliche Eignung und Robustheit) und hoher Nicht-Bestehensquote in der Ausbildung der Fernspähkräfte ist prognostisch in den nächsten Jahren von einem annähernd gleichen Besetzungsstand auszugehen. Zusätzlich werden die mit der Trendwende Personal eingeleiteten Personalbindungsmaßnahmen voraussichtlich zu einer Verbesserung des Besetzungsstandes führen.

Der Besetzungsgrad bei den Feldwebeln im Bereich Umschlag/Transport wird als insgesamt ausreichend bis zufriedenstellend bewertet. Die Personallage bei den Unteroffizieren des Allgemeinen Fachdienstes ist dagegen unzureichend. Dies liegt vor allem an den teilweise schwer zu besetzenden Dienstposten an Standorten im süddeutschen Raum. Darüber hinaus kam es im Rahmen der Neuausrichtung bei den Unteroffizieren des Allgemeinen Fachdienstes zu einem Dienstpostenaufwuchs, der sich negativ auf den aktuellen Grad der Stellenbesetzung ausgewirkt hat. Es ist zu erwarten, dass sich der Besetzungsgrad kurz- bis mittelfristig positiv entwickeln wird. Im Bereich der Elektronik liegt die Besetzungsquote der Dienstposten laufbahnübergreifend bei ca. 65 Prozent. Eine Einstellung erfordert grundsätzlich einen elektrotechnischen Eingangsberuf. Bewerberinnen und Bewerber mit diesen Qualifikationen werden ebenfalls in der freien Wirtschaft stark nachgefragt und entsprechend umworben. Unter diesen Rahmenbedingungen ist eine Verbesserung Besetzungssituation im Bereich Elektronik nicht kurzfristig zu erwarten. Derzeit steht einem SOLL von 589 Dienstposten die Besetzung von 408 Dienstposten mit ausgebildeten Soldatinnen und Soldaten entgegen. Dies entspricht einem Besetzungsgrad von 69 Prozent. Die eher leichte Regeneration von Feldwebeln des Truppendienstes trifft aufgrund der regionalen Bündelung der entsprechenden Dienstposten im Alpenraum und mit der Grenznähe zu Österreich und dem damit deutlichen kleineren Einzugsbereich für den Werdegang der Gebirgsjägerfeldwebel nicht zu. Trotz intensiver und gemeinsamer Anstrengungen der Personalgewinnungsorganisation und der Gebirgsjägerbrigade 23 in Verbindung mit weiteren Maßnahmen, den Einstieg als

Gebirgsjägerfeldwebel zu erleichtern, wie z.B. Reduzierung der Tauglichkeitsforderungen oder Anpassung der Anforderungen in der Ausbildung kann eine 100-prozentige Einstellungsquote in 2017ff. nicht erwartet werden. Unter Berücksichtigung der aktuell und zukünftig deutlich erhöhten Ausschreibungen im Vergleich zum strukturellen Regenerationsbedarf ist erst mittelfristig mit einem höheren Besetzungsgrad zu rechnen.

Bei der **Luftwaffe** besteht besonderer Personalmangel in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere in den Ausbildungs- und Verwendungsreihen IT-Feldwebel (Soll: 1.021; Ist: 603; Besetzungsgrad: 59 Prozent), Luftfahrzeugbordtechnikfeldwebel (Soll: 147;Ist: 93; Besetzungsgrad: 59 Prozent), Luftfahrzeugavionik (Soll: 125; Ist: 81; Besetzungsgrad: 65 Prozent) und Programmierpersonal (Soll: 135; Ist: 98; Besetzungsgrad: 73 Prozent). Angesichts der Konkurrenzsituation zum zivilen Arbeitsmarkt ist es für die Bundeswehr besonders schwierig, die zusätzlich geschaffenen Dienstposten mit IT-Feldwebeln zu besetzen.

Stellungnahme BMVg

Die dargestellten Ausbildungs- und Verwendungsreihen (in der Luftwaffe Werdegänge) setzen sich aus verschiedenen Fachtätigkeiten zusammen. So besteht beispielsweise der Werdegang IT-Feldwebel aus fünf verschiedenen Fachtätigkeiten. Bei einer Betrachtung aller Fachtätigkeiten der IT-Feldwebel im Uniformträgerbereich Luftwaffe ergab sich aktuell eine Dienstpostenbesetzung von rund 76 Prozent. Ähnlich verhält es sich mit den Luftfahrzeugavionikern und Luftfahrzeugavigonikerinnen. Bei einer Betrachtung aller Luftfahrzeugavionik-Werdegänge im Unifomträgerbereich der Luftwaffe ergibt sich derzeit eine DP-Besetzung von rund 77 Prozent.

Alle aufgeführten Verwendungen zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich aus einem Bewerberpotenzial rekrutieren, welches nicht nur schwer zu gewinnen, sondern in der zivilen Wirtschaft gleichermaßen benötigt und gesucht wird. Die Rekrutierung bereits qualifizierter Bewerber und Bewerberinnen stellt daher eine große Herausforderung dar, so dass regelmäßig auch Bewerberinnen und Bewerber ohne zivilberufliche Vorqualifikation eingestellt werden müssen. Diese sind nach Einstellung zunächst zivilberuflich auszubilden, wodurch sich die Ausbildungsdauer insgesamt verlängert. Insofern ist der Personalmangel nur auf der Zeitachse, keinesfalls jedoch kurzfristig zu beheben.

Um eine adäquate Personalgewinnung und/oder -bindung zu unterstützen, wurde für alle in Rede stehenden Verwendungen die Zahlung von Verpflichtungsprämien/ Personalbindungszuschlägen festgelegt, eine nahezu monatliche Einberufungsmöglichkeit angeboten, um weitgehend den gewünschten Einstellungsterminen der Bewerber und Bewerberinnen zu entsprechen, für das IT-Personal bundeswehrweit die Anforderungsprofile nach Laufbahnen spezifiziert und an die aktuellen Anforderungen des Dienstbetriebes angepasst und für eine Vielzahl von Verwendungen die Übernahmemöglichkeiten zum Berufssoldaten bzw. zur Berufssoldatin erhöht. Die veranlassten Maßnahmen zeigen bereits erste Wirkung. Abschließend sei angemerkt, dass die im Jahr 2016 zusätzlich hinzugekommenen IT-Feldwebel-Dienstposten (ca. 100) bereits in der Regenerationsplanung enthalten sind.

In der **Marine** kommt es zu erheblichen Unterbesetzungen bei den Minentauchern (Soll: 120; Ist: 66; Besetzungsgrad: 55 Prozent), Kampfschwimmern (Soll: 93; Ist: 55; Besetzungsgrad: 59 Prozent), Elektrotechnikern (Unteroffiziere ohne Portepee: Soll: 237; Ist: 160; Besetzungsgrad: 67 Prozent, Unteroffiziere mit Portepee: Soll: 187; Ist: 146; Besetzungsgrad: 78 Prozent) und Marineelektronikern (Unteroffiziere ohne Portepee: Soll: 269; Ist: 111; Besetzungsgrad: 41 Prozent; Unteroffiziere mit Portepee: Soll: 340; Ist: 251; Besetzungsgrad: 74 Prozent). Die Unterbesetzung im Bereich der Marine wird unter anderem begründet mit den geforderten körperlichen Eignungen und anspruchsvollen technischen Fähigkeiten, die nicht jede Soldatin oder jeder Soldat erfüllen kann. Hinzu kommt auch hier die Konkurrenzsituation zum zivilen Arbeitsmarkt.

Stellungnahme BMVg

Die im Bericht dargestellten Zahlen können bestätigt werden. Bei Kampfschwimmern und

Kampfschwimmerinnen sowie Minentauchern und Minentaucherinnen liegt die deutliche personelle Unterdeckung hauptsächlich daran, dass insbesondere die körperlichen Anforderungen an das Personal extrem hoch sind. Da diese Verwendungsreihen schon seit Jahren in besonderer Weise mit entsprechenden Zulagen bewährt sind, lässt sich das Bewerberpotenzial über eine Erhöhung der vorhandenen monetären Anreizsysteme nur noch geringfügig steigern. Im Bereich der Marineelektrik und der Marineelektronik liegt das derzeitge Personalfehl hauptsächlich darin begründet, das auf dem Arbeitsmarkt Fachkräfte in den so genannten E-Berufen fehlen. Insbesondere im Bereich der Elektronik werden für auf der Gesellenebene qualifiziertes Personal von der Industrie mittlerweile Gehälter geboten, die in anderen Berufsgruppen nur mit akademischer Qualifikation zu erreichen sind. Für die Marine stellt das Gewinnen dieser Fachkräfte eine besondere Herausforderung dar, weil einige Alleinstellungsmerkmale des Dienstes in der Marine die Nachwuchsgewinnung alles andere als begünstigen. So zwingt die Dislozierung der Flotte an der Küste das Personal in großen Teilen zum Verlassen seines bisherigen sozialen Umfeldes. Der Dienst an Bord erfordert zudem die Gewöhnung an Enge, fehlende Privatsphäre, Seegang und lange, seefahrtsbedingte Abwesenheitszeiten. Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass kurzfristig lediglich eine signifikante Erhöhung der monetären Anreize erfolgversprechend ist. Diesbezüglich arbeitet das Bundesministerium der Verteidigung mit der Marine aktuell an einem entsprechenden Lösungsansatz.

Die **Zentrale Ausbildungs- und Verwendungsreihe** Elektronische Kampfführung weist bei den Unteroffizieren ohne Portepee einen Grad der Besetzung von nur 45 Prozent auf (Soll: 352; Ist: 159). Hier gelten als zusätzliche Ursachen für die Personallücken die lange Bearbeitungsdauer bei der Sicherheitsüberprüfung (Ü3), eine hohe Einsatzbelastung, unattraktive Standorte sowie anspruchsvolle Ausbildungsgänge.

Stellungnahme BMVg

Gegenwärtig befinden sich ca. 200 Regenerantinnen und Regeneranten in der Ausbildung zum Elektronischen Kampfführungsunteroffizier/-maat Streitkräfte. Unter der Voraussetzung, dass alle die Ausbildung erfolgreich durchlaufen, würde sich der Grad der Dienstpostenbesetzung 2018 auf ca. 50 Prozent erhöhen. Alle nicht besetzten Dienstposten sind im Vakanzenmanagement der Bundeswehr (Stellenbörse) zur Besetzung durch die Personalgewinnungsorganisation ausgeschrieben.

Voraussetzung für Angehörige der Elektronischen Kampfführung für die Teilnahme an der Fachausbildung an der Schule für Strategische Aufklärung der Bundeswehr ist eine abgeschlossene erweiterte Sicherheitsüberprüfung mit Sicherheitsermittlungen im Verschlusssachenschutz (SÜ 3 VS). Die Dauer einzelner Sicherheitsüberprüfungen ist im Wesentlichen der sorgfältigen Prüfung im MAD-Amt geschuldet. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 50.681 Sicherheitsüberprüfungen eingeleitet und 47.993 abgeschlossen. Der Großteil konnte in einem zeitlich angemessenen Rahmen bearbeitet und abgeschlossen werden. Etwa 24 Prozent der Sicherheitsüberprüfungen erforderten weitere Ermittlungsmaßnahmen und damit einen zeitlichen Mehraufwand, der den Abschluss der Ausbildung und damit die Besetzung vakanter Dienstposten verzögert.

Einen Besetzungsgrad von unter 75 Prozent weisen im Zentralen **Sanitätsdienst** der Bundeswehr das Assistenzpersonal Zahnmedizin (Soll: 215; Ist: 112; Besetzungsgrad: 52 Prozent), das Assistenzpersonal ambulante Versorgung (Soll: 658; Ist: 409; Besetzungsgrad: 62 Prozent), die Gehilfen Sanitätsmaterial (Soll: 310; Ist: 203; Besetzungsgrad: 65 Prozent) sowie die Gehilfen Rettungsdienst (Soll: 1.067; Ist: 797; Besetzungsgrad: 75 Prozent) auf.

Stellungnahme BMVg

In den Ausbildungs- und Verwendungsreihen der „Gehilfinnen und Gehilfen Zahnmedizin“ in der Laufbahn der Fachunteroffiziere des Sanitätsdienstes und der Feldwebel des Sanitätsdienstes gibt es derzeit Besetzungslücken. Diesem Umstand wird durch verstärkte Regeneration, Anwendung bestehender monetärer Instrumente (Personalbindungszuschlag, Weiterverpflichtungsprämie) sowie die

Verlängerung von Bestandspersonal (Wandeloption) begegnet. Der Großteil der Besetzungsprobleme betrifft momentan noch die südlichen Bundesländer, wo direkte und scharfe Konkurrenz zum zivilen Arbeitsmarkt besteht.
Ähnlich ist es bei dem "Assistenzpersonal ambulante Versorgung". Auch hier ist festzustellen, dass der Großteil der Besetzungsprobleme die südlichen Bundesländer betrifft.
Das Defizit in der Ausbildungs- und Verwendungsreihe „Gehilfen und Gehilfinnen Sanitätsmaterial“ begründet sich in einem deutlichen Aufwuchs der Dienstposten seit 2014 um annähernd das Dreifache. Kurzfristig lässt sich eine deutlich verbesserte Dienstpostenbesetzung prognostizieren, da mit den Mitteln der Binnenregeneration weiteres Personal gewonnen wird.

In der Ausbildungs- und Verwendungsreihe „Gehilfen und Gehilfinnen Rettungsdienst“ ist ebenfalls ein deutlicher Zuwachs von mehr als 500 Dienstposten seit 2014 zu verzeichnen. Der Personalbedarf lässt sich auch hier durch die kurze Regenerationszeit von zwölf Monaten und den durch die Trendwende Personal zu erwartenden Zuwachs an Dienstposten mittelfristig nur schwer prognostizieren.
Es lässt sich feststellen, dass die Stellenbesetzungssituation bei den Fachunteroffizieren im Sanitätsdienst von jeweils zugrundeliegenden, spezialisierten Assistenzberufen und regionalen Besonderheiten abhängig ist und daher bundesweit variiert. Die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern ohne berufliche Qualifikation, deren Ausbildung im Rahmen einer zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung ist eine Maßnahme, dem Fachkräftemangel in diesen Bereichen zu begegnen.

Die Zahlen verdeutlichen, welchen Aufwuchs die Bundeswehr in den nächsten Jahren schaffen muss. In einigen Mangelverwendungen ist die Situation angesichts der Einsatzbelastung nach wie vor dramatisch: Dort kommt es immer noch zu deutlichen Abweichungen von der Einsatzsystematik 4/20, wonach planerisch nach vier Monaten Einsatz 20 Monate Inlandsdienst anzustreben sind.

Stellungnahme BMVg

Die genannten Herausforderungen beim Personalaufwuchs, der Einsatzbelastung und der Umsetzung der Einsatzsystematik sind bekannt und werden derzeit ministeriell mit dem Ziel einer Vereinbarkeit von Familie und Dienst bei gleichzeitiger Vermeidung nicht sachgerechter Ungleichbehandlungen untersucht. Eine tragfähige Lösung ist in Folge einer sehr inhomogenen Gesamtlage, die sich aus der Auftragslage der Bundeswehr, berechtigten Forderungen des Personals sowie dem Bedarf der Organisationsbereiche ergibt, komplex und wird gegenwärtig untersucht.

Besonders betroffen waren im Berichtsjahr beispielsweise die Bordsicherungssoldaten (sogenannte Doorgunner) auf dem Waffensystem Hubschrauber CH-53. Rechnerisch ergibt sich für sie eine durchschnittliche **Einsatzbelastung** von rund 41 Wochen in zwei Jahren. Für 2017 sind ähnliche Einsatzzeiten bereits heute absehbar. Die Luftwaffe hat zwar eine Erhöhung von derzeit 50 auf 80 Dienstposten angekündigt, die bereits ab 2017 greifen soll. Unter Berücksichtigung einer Ausbildungsdauer zum Bordsicherungssoldaten CH-53 von rund 18 Monaten kann eine deutliche Entlastung des betreffenden Personalkörpers jedoch kurzfristig nicht erreicht werden.

Stellungnahme BMVg

Einer der Hauptgründe für die Belastung des Personals des Hubschraubergeschwaders 64 liegt im Umfang des deutschen Beitrages CH-53 in Afghanistan. Deutschland ist im Norden als Lead Nation für die Gestellung MEDEVAC verantwortlich und stellt alleine die dazu zwingend erforderlichen Einsatzkräfte.
In 2017 stehen unter Berücksichtigung anstehender Personalveränderungen, gesundheitlicher Einschränkungen und noch nicht abgeschlossener Ausbildungsmaßnahmen 36 einsatzverwendungsfähige Bordsicherungssoldaten und Bordsicherungssoldatinnen zur Verfügung.
Durch die in 2016 und 2017 begonnenen Ausbildungen kann der Umfang leicht erhöht werden. Nach derzeitiger Planung schließen

15 Bordsicherungssoldaten und Bordsicherungssoldatinnen bis Ende 2017 die Ausbildung ab und werden damit die Einsatzbelastung des Bestandspersonals verringern.
Die personelle Einsatzbereitschaft der Bordsicherungssoldaten und Bordsicherungssoldatinnen und einer damit verbundenen Entlastung des Bestandspersonals wird sich mittelfristig durch den schrittweisen Aufwuchs um 30 auf dann 80 Dienstposten erhöhen.

Auch die Marine war im Berichtsjahr erheblichen Belastungen ausgesetzt. Dies war sie schon in den Jahren zuvor und dies wird voraussichtlich 2017 wieder der Fall sein. Trotz enormer Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten bewegen sich viele jenseits des Limits. Marinesoldatinnen und -soldaten leisten unter anderem ihren Dienst bei der Schleuserbekämpfung und Flüchtlingsrettung und zur Unterbindung von Waffenschmuggel vor der Küste Libyens (EUNAVFOR MED SOPHIA und NATO-SEA GUARDIAN) und in der Ägäis (Standing NATO Maritime Group 2) bei der Antipiraterie-Mission EU- ATALANTA, bei UNIFIL vor der Küste des Libanon sowie in weiteren ständigen maritimen Einsatzverbänden der NATO.

Stellungnahme BMVg

Die im Berichtszeitraum festgestellten Belastungen der Marine sind auf die hohe Anzahl der eingegangenen Verpflichtungen zurückzuführen. Kurzfristig notwendige oder sich erheblich verlängernde Instandsetzungen reduzieren die Verfügbarkeit der schwimmenden Einheiten und führen zu umfangreichen Umplanungen. Folglich verlängerten sich oftmals die Abwesenheitszeiten der im Einsatz stehenden Einheiten, oder es musste ein vorzeitiges Wiederauslaufen von in der Regeneration befindlichen Einsatzrückkehrern und Einsatzrückkehrerinnen angewiesen werden. Die Kompensation personeller Vakanzen defizitärer Verwendungsreihen an Bord der für Einsätze, Einsatzgleiche Verpflichtungen und Dauereinsatzaufgaben vorgesehenen Einheiten hat zudem eine erhöhte Individualbelastung zur Folge.

Um die Planbarkeit der Instandsetzungsvorhaben und folglich auch individuelle Planbarkeit für einsatzbedingte Abwesenheiten grundlegend zu verbessern, initiierte die Marine eine Verbesserung der instandsetzungsbezogenen Prozesse. In engem Zusammenwirken von Marineunterstützungskommando, Marinearsenal und Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr, wurden eine Vielzahl von betrieblichen und technischen Einzelmaßnahmen beschlossen, wie z.B. die Verbesserung der Schadensdetektion durch erweiterte schiffbauliche Untersuchung, eine Optimierung der Ersatzteillage und die Überprüfung der Instandsetzungsperioden. Zur Erhöhung der personellen Einsatzbereitschaft seegehender Einheiten sind bereits seit 2015 zahlreiche Maßnahmen (Erhöhung der Quoten für die Auswahl zum Berufssoldaten bzw. zur Berufssoldatin) in den kritischen Verwendungsreihen in Kraft, die auf der Zeitachse die Personalsituation in der Marine verbessern und der Individualbelastung in Mangelverwendungsreihen entgegenwirken sollen.

Zusätzlich wurde eine Priorisierung bei der Wahrnehmung der maritimen Einsätze, Einsatzgleichen Verpflichtungen und Dauereinsatzaufgaben angewiesen. In der Folge der Priorisierung wurden Beiträge der Marine bei ATALANTA mit schwimmenden Einheiten ausgesetzt, der Umfang der Beteiligung an der maritimen Operation EU NAVFOR MED (SOPHIA) von zwei auf eine schwimmende Einheit und an den Ständigen maritimen Einsatzverbänden der NATO quantitativ reduziert.

Darüber hinaus ist der normale Übungs- und Einsatzausbildungsbetrieb zu absolvieren. Dies geschieht vor dem Hintergrund einer angespannten Materiallage. Bei steigender Anzahl der Einsätze schrumpft gleichzeitig die Anzahl der Einheiten planmäßig. Die Personaldecke der Marine ist seit Jahren zu dünn. Im Jahr 2016 waren durchschnittlich etwa 18 Prozent aller in mandatierten Einsätzen befindlichen Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr Marinesoldaten, in Spitzenzeiten sogar über 25 Prozent. Dies, obwohl die Marine nur einen Anteil von etwa zehn Prozent der Soldatinnen und Soldaten der gesamten Bundeswehr stellt. Statt mit 180

Seetangen pro Jahr (Soll) sind Soldatinnen und Soldaten mit 190 bis 250, zum Teil bis zu **280 Seetagen** belastet. Des Weiteren sind, wie dargestellt, in einigen Verwendungsreihen der Marine über die Hälfte der Dienstposten nicht besetzt. Das vorhandene Personal muss daher die Vakanzen als Springer zwischen mehreren Einheiten ausgleichen, was die Belastung weiter erhöht. Es ist heute existenziell für die Bundeswehr, zügig weiteres Personal zu gewinnen oder bereits vorhandenes länger zu halten. Bei allem Verständnis für die komplexe Ausbildung und den Zeitbedarf für die Umsetzung der im Rahmen der Trendwende Personal vorgesehenen strukturellen Anpassungen ist dauernde Überforderung in den genannten Bereichen mit den Grundsätzen der Inneren Führung nicht vereinbar.

Stellungnahme BMVg

Das Gesamtpaket zentraler Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung des Personals für seegehende Einheiten wirkt sich dort positiv aus, wo wenig Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt besteht und das zivile Gehaltsniveau im Vergleich deutlich unter dem des Bundesbesoldungsgesetzes liegt. Diese Maßnahmen wirken jedoch nicht in den kritischen Verwendungsreihen der Marine. Hierfür müssen kurzfristig zusätzliche Anreize geschaffen werden.
Die personellen Vakanzen der defizitären Verwendungsreihen stellen inzwischen die limitierende Größe für den Betrieb der seegehenden Einheiten und somit für deren Einsatzfähigkeit dar. Das derzeitige Operationstempo kann nur aufrecht gehalten werden, indem das Personal in Mangel-Verwendungsreihen auf wechselnden Einheiten in See eingesetzt wird („Springertum“). Das Springertum beansprucht das Bestandspersonal seit langem übermäßig und führt maßgeblich in den Mangelbereichen zu einer sehr unausgewogenen Work-Life-Balance. Um die Work-Life-Balance heute und zukünftig für alle Besatzungsmitglieder akzeptabel zu gestalten, hat die Marine das Mehrbesatzungsmodell entwickelt. Wegen des fehlenden Personals kann sich dessen Wirkung jedoch noch nicht hinreichend entfalten.

Das Personal der **Hubschrauberverbände des Heeres** war und ist, wie in den letzten Jahresberichten geschildert, durch den Fähigkeitstransfer Hubschrauber zwischen Heer und Luftwaffe zahlreichen Problemen ausgesetzt. Betroffen war zunächst das sogenannte Querschnittspersonal, das in der Regel nicht von der Luftwaffe übernommen wurde und damit für andere Aufgaben an andere Heeresstandorte versetzt werden musste. Aber auch das fliegerische Personal sah sich der Situation gegenüber, dass nicht für jeden Piloten ein Platz in der neuen Struktur vorhanden ist. Dies war für einen Teil der Piloten mit einer Entpflichtung verbunden, also der Herauslösung aus der fliegerischen Verwendung, was viele verständlicherweise schwer getroffen hat. Von ursprünglich 900 Dienstposten werden am Ende nur noch 450 zur Verfügung stehen. Mit dem für den 31. Dezember 2016 angekündigten Abschluss der Neugliederung der Heeresfliegertruppe sollte nun endlich jeder Luftfahrzeugführer Klarheit darüber haben, ob er auf den neuen Waffensystemen NH90, TIGER und EC135 einen der noch verbleibenden Dienstposten erhalten konnte und damit weiter fliegen darf.

Stellungnahme BMVg

Für die Hubschrauberführeroffiziere, die absehbar von der Ausphasung der Altsysteme BO105 / UH-1D betroffen waren, wurden durch das Kommando Heer Regelungen getroffen, um ggf. noch weitere erforderliche Entpflichtungen zu vermeiden. Aufgrund der durch das Kommando Heer erfolgten Steuerungsmaßnahmen mussten letztlich lediglich noch 10 Hubschrauberführeroffiziere mit Ablauf des 31. Dezember 2016 fliegerisch entpflichtet werden, bei denen vor dem Hintergrund nicht mehr hinreichender Restdienstzeit ohnehin keine Umschulung auf ein neues Waffensystem mehr in Frage gekommen wäre. Über diesen Umstand wurden die betroffenen Hubschrauberführeroffiziere frühzeitig sowohl über deren truppendienstliche Vorgesetzte, als auch im Rahmen von Informationsveranstaltungen des Bundesamtes für das Personalmanagement im Mai 2016 in den Fliegenden Verbänden informiert.
Bei insgesamt 43 Hubschrauberführern bzw. Hubschrauberführerinnen mit Altlizenzen BO105 / UH1D konnte eine Entpflichtung dadurch abgewendet werden, dass der UH1D-

lizensierte Personenkreis zur Unterstützung des SAR-Land-Flugbetriebs in der SAR-Staffel 7./TrspHubschrRgt 30 eingesetzt werden konnte (zunächst noch bis vorauss. Ende 2019 auf UH1D) und die bis dahin BO105-lizensierten Hubschrauberführer bzw. Hubschrauberführerinnen, die noch über hinreichende Restdienstzeit verfügten, ihre fliegerischen Berechtigungen mit einem operativen Minimum an Real-/ Simulatorenflugstunden in den zum 1. Januar 2017 bei allen drei Fliegenden Verbänden ablauforganisatorisch eingerichteten „Professionalisierungsgruppen“ auf das Waffensystem H135 erhalten können, bevor sie ggf. auf einen neuen Waffensystem ausgebildet werden können.
Alle vorstehend angesprochenen Hubschrauberführeroffiziere (außer den 10 Genannten), denen im Zusammenhang mit der Ausphasung BO105 und UH1D zum 31.12.2016 die fliegerische Entpflichtung drohte, konnten auf Dienstposten genommen werden, auf denen sie mittelfristig berechtigt sind, am aktiven Flugdienst teilzunehmen.

Der Blick auf die betroffenen Soldatinnen und Soldaten des Heeres darf nicht darüber hinweg- täuschen, dass auch die **Luftwaffe** die Auswirkungen des Fähigkeitstransfers noch heute zu spüren bekommt. So war mit der im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr getroffenen Entscheidung, den mittleren taktischen Lufttransport vom Heer zur Luftwaffe zu übertragen, für das Heer die Notwendigkeit entfallen, die Regeneration von Personal auf den bestehenden Dienstposten der Bordtechnik-Feldwebel im Bereich CH-53 aufrechtzuerhalten. Bei der Luftwaffe fehlten allerdings zu diesem Zeitpunkt die Soll-Organisationsgrundlagen der neuen Struktur. In diesem Übergangszeitraum gab es keine Richtschnur, wieviel Personal in Zukunft benötigt würde. Die in diesem Zeitraum nicht erfolgte Personaleinsteuerung zeigt sich nun in zunehmenden Vakanzen. Selbst wenn ein Dienstposten vorhanden ist, bleibt dieser ohne einen Soldaten, der ihn besetzt, wertlos. Eine Besetzung ist aber nicht schon mit der Einstellung eines neuen Soldaten abgeschlossen, da ein Bordtechnik-Feldwebel circa fünf Jahre benötigt, um komplett ausgebildet zu sein. Damit steht auch die Luftwaffe vor der für die gesamte Bundes- wehr geltenden Herausforderung, geeignetes Personal zu finden, dieses auszubilden und einsatzbereit zu halten. Vor dem Hintergrund eines langfristigen Fehls von circa 35 Prozent allein bei den Bordtechnikern stellt dies keine einfache Aufgabe dar. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die CH-53-Verbände seit Mitte der 1990er Jahre stetig reduziert worden sind – zuletzt auf ein einziges Geschwader, ohne dass die Einsatzverpflichtungen weniger geworden wären.

Stellungnahme BMVg

Die Ursachen für die personellen Vakanzen liegen nicht in der entfallenen Regeneration von Personal durch das Heer oder fehlender Soll-Organisationsgrundlagen der neuen Struktur in der Luftwaffe.
Die Regeneration des bordtechnischen Personals durch das Heer erfolgte perspektivisch sogar über den vereinbarten Wechsel der Verantwortlichkeit für die Personalplanung hinaus. Mit Übernahme der Personalplanungsverantwortung durch die Luftwaffe änderte sich die Herangehensweise bzgl. der Regeneration des bordtechnischen Personals. Die Luftwaffe führte die neuen Tätigkeitsbegriffe Bordtechnikfeldwebel und Bordwartungsfeldwebel ein, welche die bis dahin durch das Heer genutzten Tätigkeitsbegriffe ersetzen sollten. Dies geschah mit Blick auf erweiterte Aufgaben, notwendiger Professionalisierung und weiterführender technisch-logistischer Ausbildung. Zur schnellstmöglichen Realisierung erfolgte die Regeneration von Bordtechnikfeldwebeln CH-53 zunächst aus dem vorhandenen Personal der Fluggerätefeldwebel CH-53 im Sinne einer Aufbauverwendung und nicht als Einstellungsverwendung. Dies geschah nur in einem sehr begrenzten Rahmen, da die personelle Situation in der Fachtätigkeit Fluggerätefeldwebel CH-53 es nicht zuließen, jeden Bewerber bzw. jede Bewerberin für eine Verwendung als Bordtechnikfeldwebel CH-53 vorzusehen. Wäre jeder Bewerber bzw. Bewerberin zugelassen worden, hätte dies unmittelbar Auswirkungen auf die Verfügbarkeit des Waffensystems CH-53 gehabt. Eine direkte Einstellung auf diese Dienstposten war zu diesem Zeitpunkt nicht möglich. Die Verwendung als Bordtechnikfeldwebel CH-53 setzte einen

erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zum Bordwartungsfeldwebel CH-53 voraus. Im Zuge der Evaluation beider Fachtätigkeiten wurde entschieden, dass es ab 1. Januar 2015 nur noch die Fachtätigkeit Bordtechnikfeldwebel geben soll. Die Soll-Organisation für das Hubschraubergeschwader 64 wurde zeitgleich entsprechend angepasst. Zur Sicherstellung der künftigen Dienstpostenbesetzung wurden somit ab 2015 Direkteinstellungen für eine Tätigkeit als Bordtechnikfeldwebel CH-53 ermöglicht.
Wenngleich die Ausbildungsdauer mit dem neuen Ausbildungskonzept Bordtechnikfeldwebel CH-53 deutlich verkürzt werden konnte, sind die Vakanzen dennoch, nicht zuletzt aufgrund der durch den Einsatz RESOLUTE SUPPORT eingeschränkten Verfügbarkeit von Luftfahrzeugen für die Ausbildung im Inland, erst auf der Zeitachse zu schließen. Einem aktuellen Soll von 124 Soldaten bzw. Soldatinnen steht ein Ist von derzeit 86 gegenüber. Somit ergibt sich eine aktuelle Stellenbesetzung von 69 Prozent. Unter Berücksichtigung der ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten im gleichen Zeitraum ergibt sich eine mittelfristige perspektivische Dienstpostenbesetzung von 80Prozent. Als unterstützende personalgewinnende und –bindende Maßnahme, ist die Verwendung als Bordtechnikfeldwebel CH-53 bereits mit einer Verpflichtungsprämie und einem Personalbindungszuschlag versehen.

Darüber hinaus ist die Situation auch in anderen Bereichen des Verbandes kritisch: So wurden für Rettungseinsätze in den Einsatzgebieten sogenannte **Kampfretter** ausgebildet. Dies sind der Luftwaffe angehörende Feldwebel mit einer erweiterten infanteristischen Ausbildung und Ausrüstung, die im Ernstfall abgeschossene Besatzungen sollen. Da es bislang noch nicht viele dieser besonders befähigten Soldatinnen und Soldaten gibt, Dienstposten vakant sind und personelle Ausfälle bestehen, ist die Einsatzbelastung von acht Monaten im Jahr für die bisher verfügbaren Soldaten enorm hoch. Im Übrigen sind genau aufgrund dieser Überbelastung nun weitere Ausfälle zu befürchten. Zumindest in einer Übergangsphase sollte deshalb teilstreitkraftübergreifend gedacht und von Seiten des Heeres, zum Beispiel aus dem Bereich der Fallschirmjägertruppe, eine Entlastung in dieser Spezialfunktion möglich gemacht werden.

Stellungnahme BMVg

Kampfretterfeldwebel der Luftwaffe (KpfRettFw) sind Besatzungsangehörige auf dem Waffensystem CH-53, die einen Teil der Personnel-Recovery-Fähigkeit der Luftwaffe darstellen.
18 der 25 Kampfretterfeldwebel-Dienstposten sind besetzt. 13 Kampfretter bzw. Kampfreterrinnen sind einsatzfähig. Seit August 2016 befinden sich zwei Trupps mit je drei KpfRettFw Lw als Teil des Systems Personnel Recovery im Einsatz Resolute Support. Die Luftwaffe hat eine diesbezügliche Durchhaltefähigkeit von 12 Monaten angezeigt. Für den Anschlusszeitraum stimmt das Einsatzführungskommando der Bundeswehr mit den Truppenstellern die Deckung dieser Fähigkeit ab, um ab September 2019 die KpfRettFw zu entlasten.

Die Motivation der **Bordsicherungssoldaten** der Luftwaffe wurde durch die Einstufung als ständige Luffahrzeugbesatzungsmitglieder und die damit zusammenhängende Zulage erhöht. Da die Durchhaltefähigkeit auch in diesem Bereich – wie dargelegt – durch Personalmangel und das Fehlen von Dienstposten eingeschränkt ist, könnte die Motivation jedoch schnell wieder sinken.

Stellungnahme BMVg

Zur Situation der Bordsicherungssoldaten bzw. Bordsicherungssoldatinnen wurde bereits auf Seite 18 eingegangen.

Die materielle Lage bei den Hubschraubern der Luftwaffe verschärft die Personalsituation. So fehlen insbesondere die für die Ausbildung des Personals nötigen Hubschrauber. Im Berichtsjahr standen zeitweise 22 Hubschrauber CH-53, das entspricht einem Drittel des Gesamtbestandes, wesentlich länger als vorgesehen bei einer Vertragsfirma zur Wartung und Instandsetzung. Diese hatte ihrerseits Personalengpässe.

Stellungnahme BMVg

Die Schwierigkeiten der systembetreuenden

Firma, die vertraglich vereinbarten Wartungs- und Instandsetzungsleistungen am Waffensystem CH-53 vollumfänglich und termingerecht zu erbringen, sind nicht nur in der fehlenden Verfügbarkeit von fachlich qualifiziertem Personal begründet, sondern auch in dem altersbedingt hohen Arbeitsumfang an Bedarfsinstandsetzungen des Waffensystems. Gemeinsam mit der Projektleitung im Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr wurden durch die systembetreuende Firma Maßnahmen ergriffen, u.a. Optimierung der Prozesse und Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter bzw. zusätzliche Mitarbeiterinnen, um spätestens ab 2018 die beauftragten Wartungs- und Instandsetzungsleistungen wieder termingerecht zu erfüllen.

Auch für das Personal des **Einsatzgruppenversorgers BONN** gab es bemerkenswerte Ausbildungsprobleme. So konnte die bis Ende 2014 vorgesehene Umschulung der Soldatinnen und Soldaten der Einsatzflottille 2 auf das neue Schießausbildungskonzept noch immer nicht abgeschlossen werden. Ende 2016 waren erst 86 Prozent der Besatzungsangehörigen ausgebildet. Die Umschulung des restlichen Personals soll nun erst Ende 2018 abgeschlossen sein. Nach Mitteilung des Marinekommandos standen bislang für das umzuschulende Personal im Bereich der Einsatzflottille 2 weder ausreichend Ausbildungspersonal noch die benötigte Infrastruktur zur Verfügung.

Stellungnahme BMVg

Die Einführung des neuen Schießausbildungskonzepts sah in einem mehrstufigen Einführungsverfahren vor, bis 2014 die Umschulung aller Soldatinnen und Soldaten abzuschließen. Dieser Zeitplan wurde mehrfach angepasst, um ganzheitlich die sehr unterschiedlichen und standortverschiedenen Rahmenbedingungen zur Durchführung des neuen Schießausbildungskonzepts sachgerecht zu berücksichtigen. In der Folge wurde die Einführungsphase Ende 2014 bundeswehrweit mit der Auflage abgeschlossen, bislang noch nicht umgeschultes Personal kontinuierlich weiter auszubilden. Im Rahmen der Personalregeneration werden dabei alle Soldatinnen und Soldaten in ihren Regelausbildungsgängen nach den neuen Vorgaben ausgebildet. Die Umsetzung der Vorgabe unterliegt weiterhin der besonderen Beobachtung durch das Bundesministerium der Verteidigung. Die Kapazität der Standortschießanlage in Wilhelmshaven ist für die dort stationierten Truppenteile nicht hinreichend. Zur Deckung des Schießausbildungsbedarfs steht daher ergänzend die Standortschießanlage in Oldenburg zur Verfügung. Die Ressourcen für die Ausbildung der „Schießausbilder bzw. Schießausbilderin neues Schießausbildungskonzept“ werden bedarfsgerecht an der Marineunteroffizierschule bereitgestellt.

Unverändert belastet die personelle Unterbesetzung der **Bundeswehrfeuerwehren** den militärischen Flugbetrieb und führt zeitweise zu dessen Aussetzung. In Einzelfällen genügte dazu schon das krankheitsbedingte Fehlen zweier Feuerwehrleute in einer Schicht. Eine im Berichtsjahr durchgeführte Untersuchung des Organisationsbereichs Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen hat einen Bedarf von 601 zusätzlichen Dienstposten ergeben. Bereits im letzten Jahresbericht wurde angeregt, bis zur vollständigen personellen Besetzung der Bundeswehrfeuerwehren, Soldatinnen und Soldaten des jeweiligen Geschwaders oder Regiments, die in ihrer Freizeit in einer Freiwilligen Feuerwehr dienen, punktuell zur Unterstützung heranzuziehen, gegebenenfalls nach einer entsprechenden Zusatzschulung. Die Argumentation des Verteidigungsministeriums, der Koordinierungsaufwand zur Einbindung solcher Kräfte sei zu hoch und würde den Nutzen übersteigen, überzeugt nicht. Die hohen personellen Vakanzen bei den Bundeswehrfeuerwehren bestehen nun schon seit Jahren. Eine Besserung zeichnet sich offenbar nicht ab, schon gar nicht schnell. Die Folgen für den Flugbetrieb und damit für Ausbildung und Übung sind erheblich. Es erscheint insoweit eher unverhältnismäßig, es zu unterlassen, geeignete Soldatinnen und Soldaten zu schulen, um sie, wenn „Not am Mann“ ist, in einem Springerpool einsetzen zu

können.

Stellungnahme BMVg

Zur Sicherstellung einer zukunftsorientierten und bedarfsgerechten Dienstpostenausstattung der Bundeswehr-Feuerwehren wurde 2013 eine Organisationsuntersuchung und Personalbedarfsermittlung eingeleitet, die im Jahr 2015 mit einer Zielumfangserhöhung der Bundeswehr-Feuerwehren von 601 Dienstposten abschloss. Der Schwerpunkt liegt derzeit bei der Besetzung der Dienstposten mit fachlich qualifiziertem Personal. Dazu wurden umfangreiche Maßnahmen eingeleitet. 2016 kam es aufgrund unvorhergesehener Krankheitsfälle bei den Bundeswehr-Feuerwehren an elf Tagen zu erheblichen Einschränkungen bei einzelnen Dienststellen. Dies entspricht bezogen auf den gesamten Leistungsumfang des Zentrums Brandschutz der Bundeswehr einer Ausfallquote von lediglich 0,11 Prozent. Durch die absehbaren Personalmaßnahmen im Jahre 2017 wird sich die Belastbarkeit des Gesamtsystems Brandschutz der Bundeswehr weiter erhöhen und Einschränkungen in der Auftragserfüllung werden weiter reduziert.

Der Einsatz von Soldatinnen und Soldaten der jeweiligen Dienststelle, die in ihrer Freizeit bei Freiwilligen Feuerwehren Dienst leisten, zur Kompensation von Personalengpässen bei den Bundeswehr-Feuerwehren ist nicht möglich, da die Ausbildung kommunaler freiwilliger Feuerwehren die Beherrschung spezieller militärischer Gefahrenpotenziale beim abwehrenden Brandschutz nicht vorsieht. Eine Einbindung ohne umfangreiche Weiterbildung würde eine Gefährdung für Leben und Gesundheit der unzureichend ausgebildeten Soldatinnen und Soldaten, des hauptamtlichen Brandschutzpersonals und insbesondere des zu schützenden Personals bedeuten. Zudem stünden diese Soldatinnen und Soldaten nicht mehr für ihren originären Auftrag zur Verfügung. Eine zusätzliche Qualifizierung der Soldatinnen und Soldaten würde zudem knappe Ausbildungskapazitäten binden, die für die Ausbildung des hauptamtlichen Brandschutzpersonals zwingend benötigt werden.

Die Bundeswehr wird älter

Nach Aussetzung der Wehrpflicht muss sich die Bundeswehr auch damit auseinandersetzen, dass immer mehr vergleichsweise ältere Soldaten in den Streitkräften dienen. Die Bundeswehr als Ganzes wird im Moment rasant älter. Das trifft insbesondere auf die Berufssoldatinnen und -soldaten und die Mannschaften sowie die Fachunteroffiziere im Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit zu. Bei letzteren beiden ist die Zunahme des Durchschnittsalters innerhalb von fünf Jahren mit etwa zwei Jahren am deutlichsten erkennbar.

Stellungnahme BMVg

Die Herausforderungen einer demografiefesten Personalpolitik einerseits, die unter anderem auch mittels einer Verlängerung der Stehzeiten den jährlichen Regenerationsbedarf senkt, und einer, der Vielfalt der Aufgaben gerecht werdenden Altersstruktur andererseits, zeichnen das Spannungsfeld, das durch eine Vielzahl von Maßnahmen des Strategieprogramms 2025 der Personalstrategie der Bundeswehr aktiv gestaltet wird. Hierzu zählt auch das Handlungsfeld der Ausgestaltung der Lebensarbeitszeit. Für lebensälteres Personal wird es individuell ausgestaltete und an den Lebensphasen ausgerichtete Personalentwicklungsangebote geben, die gesundheitliche Besonderheiten des Einzelnen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements berücksichtigen. In diesem Zusammenhang werden auch Anforderungsprofile – vor allem gesundheitlicher Art – überarbeitet und angepasst. So soll das Potenzial unserer Soldatinnen und Soldaten mit ihren Erfahrungen und ihrer Expertise länger für die Bundeswehr genutzt werden können. Die Erhöhung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit ist in der Bundeswehr gleichwohl kein Neuland, sondern ein Prozess der schon vor über 10 Jahren angestoßen worden ist, zuletzt mit den Anpassungen des Dienstrechtsneuordnungsgesetz aus dem Jahr 2009 im Zusammenhang mit der Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre. Die Agenda Attraktivität berücksichtigt diese Tendenz gezielt durch Maßnahmen, die nun im Rahmen des Strategieprogramms 2025 ergänzt werden.

Das ist auch der Personalnot geschuldet. In Zukunft wird ein Hauptaugenmerk des Personalmanagements der Bundeswehr auf der Sicherstellung eines funktional vernünftigen Generationenmixes liegen müssen. Die Bundeswehr braucht gut und lang ausgebildete professionelle Spezialisten, Erfahrungs- und Verantwortungsträger, aber auch bei den Soldaten auf Zeit die Rotation einer größeren Zahl jüngerer Leute. Damit die wachsende Zahl lebensälterer und erfahrener Soldatinnen und Soldaten ihren Fähigkeiten entsprechend sinn- voll eingesetzt werden kann, sollte der Aufbau der Werdegänge angepasst werden. Ein Stichwort aus dem zivilen Bereich unserer Gesellschaft lautet: alters- gerechtes Arbeiten. Um motiviertes, kompetentes Personal für die Bundeswehr anzuwerben und zu binden, muss ebenfalls ein Umdenken bei der gesundheitlichen Eignungsprüfung stattfinden. So sollte künftig schon bei bestimmten behandelbaren Krankheiten wie Diabetes überprüft werden, ob sie tatsächlich ein Ausschlusskriterium für die Tauglichkeit sind.

Stellungnahme BMVg

Die gesundheitliche Eignungsprüfung stellt neben absoluten Ausschlusskriterien vor allen Dingen fest, ob die Bedarfsträgeranforderungen absehbar für die Dauer der geplanten Verpflichtungszeit erfüllt werden können, ohne, dass vermeidbare Verschlechterungen vorbestehender Gesundheitsstörungen auftreten. Die Bedarfsträger sind derzeit damit beauftragt, verschiedene Laufbahnen (z.B. "IT") mit verschiedenen Anforderungsprofilen zu versehen, um Menschen mit eingeschränkter gesundheitlicher Eignung Einplanungsmöglichkeiten zu geben. Seit Anfang des Jahres können beispielsweise Träger des Human Immunodeficiency Virus (HIV) unter bestimmten Umständen in die Bundeswehr eingestellt werden.

Diabetes mellitus ist weiterhin eine Krankheit, bei der bei Ausbruch vor dem üblichen Einstellungsalter bis zum Erreichen der allgemeinen Altersgrenze mit hoher Wahrscheinlichkeit Folgen auftreten, die die Verwendungsfähigkeit einschränken. Es wird aus diesem Grund zunächst dabei bleiben, dass Menschen mit Diabetes regelmäßig weder für die Einstellung noch für die Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten oder einer Berufssoldatin die gesundheitliche Eignung zugesprochen bekommen.

Personalgewinnung

Mit der Trendwende Personal 2016 haben sich die Anforderungen an die Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr nochmals erhöht. Im Jahr 2015 konnte ein Einplanungszuwachs von insgesamt sechs Prozent erreicht werden, was 2016 nochmals um zwei Prozent verbessert wurde. Diese durchaus erfreulichen Zahlen sagen indes nichts über die bundeswehrinterne Demografie, die qualitative Besetzung von Dienstposten und den Ausgleich des nach wie vor bestehen- den und oben beschriebenen, immensen Fehls an Fachkräften aus. In den Laufbahnen der Offiziere und Feldwebel Truppendienst sind pro Jahr zusätzlich zu den bisherigen Einplanungsumfängen nun rund 300 und in der Laufbahn der Mannschaftssoldaten auf Zeit rund 400 Einplanungen zusätzlich zu realisieren.

Stellungnahme BMVg

Die Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr (PersGOrgBw) hat im Jahr 2016 zahlreiche, vor allem organisatorische Maßnahmen ergriffen, um die gestiegenen Bedarfsträgerforderungen im Rahmen der Trendwende Personal und der Mission 170.000+ bestmöglich erfüllen zu können. Alle Maßnahmen der PersGOrgBw zielen im Wesentlichen auf eine verbesserte Ausschöpfung des zur Verfügung stehenden Bewerberpotenzials. Dieser Weg ist konsequent fortzusetzen, da auch zukünftig die quantitative und qualitative Personalbedarfsdeckung für die Streitkräfte eine besondere Herausforderung darstellt. So wird die PersGOrgBw u.a. die Beratungskapazitäten der Karriereberatung erhöhen, regionale Assessmentkapazitäten anpassen, den bereits eingerichteten Talentpool erweitern und ein Kommunikationscenter implementieren. Das Konzept „Binnenarbeitsmarkt der Bundeswehr“ rundet die beschriebenen Veränderungen ab.

Voraussetzung für eine gelungene Personalgewinnung ist unter anderem die erfolgreiche Arbeit der sogenannten **Karrierecenter und Beratungsbüros.** Leider lässt eine nicht unerhebliche Anzahl von Eingaben darauf schließen, dass hier noch Verbesserungsbedarf hin- sichtlich Flexibilität, Bewerberfreundlichkeit und Beratungserfolg besteht. Die Zahl derer, die sich nicht gut beraten fühlen, ist zu hoch. Das zeigen auch Nachfragen bei den Truppenbesuchen, wenn es um die Ein- und Umplanungspraxis geht. Zu oft wird ein späterer Verwendungs- oder Laufbahnwechsel als problemlos möglich dargestellt. Dadurch werden falsche Erwartungen geweckt und gewonnene junge Leute enttäuscht. Stetige Kontrolle, Bewertung und Optimierung der Arbeit der Karrierecenter und Beratungsbüros ist deshalb notwendig.

Stellungnahme BMVg

Für die Interessentinnen und Interessenten sind die Karriereberaterinnen und Karriereberater häufig der erste Kontakt mit der Bundeswehr. In Informations- und Beratungsgesprächen werden Interessierte über die allgemeinen und individuellen (Karriere-) Möglichkeiten in der Bundeswehr informiert. Dabei gilt es, Versprechungen, die nicht eingehalten werden können, zu vermeiden sowie falsche Erwartungen auszuräumen. Auch bei einer steigenden Nachfrage in den Karriereberatungsbüros muss die Qualität der Beratung auf einem gleichbleibend hohen Niveau durchgeführt werden. Dies ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine besondere Herausforderung. Die Karriereberaterinnen und Karriereberater werden für ihren verantwortungsvollen Aufgabenbereich gezielt ausgewählt und besonders geschult. Regelmäßige Dienstaufsicht und Weiterbildung soll bei ihnen die sichere Kenntnis des umfangreichen Angebotes des Arbeitgebers Bundeswehr gewährleisten.

Darüber hinaus führt das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr regelmäßige Fachaufsichten in allen Karrierecentern mit Assessment durch. Gegenstand dieser Maßnahmen ist auch die Beratungsleistung in den Karriereberatungsbüros sowie den Karrierecentern. Das Instrument der Fachaufsichten trägt dazu bei, die Beratung über ein entsprechendes Qualitätsmanagement zu überprüfen und nachhaltig zu optimieren. Durch die Erhöhung der Kapazitäten der Karriereberatung, die Anpassung der regionalen Assessmentkapazitäten, die Erweiterung des bereits eingerichteten Talentpools und die Aufstellung eines Kommunikationscenters sollen sich die Flexibilität, Bewerberfreundlichkeit und damit der Beratungserfolg weiter erhöhen.

Erfreulicherweise hat das Verteidigungsministerium die ursprünglich geplante Verringerung von Karrierecentern mit Assessment nicht umgesetzt. So bleiben nun die in Erfurt, Wilhelmshaven und Stuttgart erhalten. Sorge bereitet, dass die Planung, zusätzliche Beratungskapazitäten in der Fläche zu besetzen, um die Bereiche Wehrersatz und Karriereberatung zu stärken, noch nicht realisiert worden ist. Um die Qualitätsstandards und damit den Erfolg der Karriereberatung sicherstellen zu können, müssen die vom Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr in einer Evaluierung gewonnenen Erkenntnisse möglichst zeitnah umgesetzt werden. Da die Evaluierung nur betriebsintern erfolgte, wäre eine darüber hinausgehende Untersuchung der Erfahrungen von Bewerberinnen und Bewerbern wünschenswert. Zügige Umsetzung bedeutet unter anderem, dass die geplanten 60 neuen Dienstposten in der Karriereberatung tatsächlich prioritär besetzt werden. Ferner ist der Aufbau des geplanten zusätzlichen Kommunikationscenters, das rund um die Uhr erreichbar sein muss, zügig voranzutreiben.

Stellungnahme BMVg

Vakanzen in der Besetzung der Dienstposten in den Karriereberatungsbüros haben Auswirkungen auf die Wahrnehmung des Kerngeschäftes „Informieren und Beraten“ und damit auf die personelle Bedarfsdeckung der Bundeswehr. Die Besetzung dieser offenen Stellen wird weiter forciert. Um den Servicelevel sowie das Antwort-/Zeitverhalten (unabhängig vom Besetzungsgrad in der Karriereberatung) gleichwohl zu verbessern, werden die Teilprozesse im Bewerbungs- und

Auswahlverfahren überprüft und bei Bedarf angepasst, um den bisherigen kontinuierlich hohen Erfolg der Karriereberatung auch weiterhin sicherzustellen. Einen wichtigen Beitrag kann das künftige Kommunikationscenter der Bundeswehr leisten, mit dem ein weiterer Kommunikationskanal für die Interessentinnen und Interessenten und Bewerberinnen und Bewerber aufgestellt wird. Es soll u.a. die Karriereberatungsbüros von den administrativen Tätigkeiten der Terminvereinbarung entlasten und ermöglicht ein noch effizienteres Angebot der Beratung. Im Zuge der Umsetzung der Evaluation und der Trendwende Personal wird auch der Wehrersatz personell gestärkt. Es wird geprüft, wie vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslast des betroffenen Personals zunächst durch organisatorische Maßnahmen eine wirksame Entlastung herbeigeführt werden kann.

Das Weißbuch zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr stellt unter anderem fest, dass die Bundeswehr von einer größeren Vielfalt an Erfahrungen und Qualifikationen profitiert und **Vielfalt als Chance** sieht. Das Bundesministerium der Verteidigung hat mit der Erweiterung des Stabselements Chancengerechtigkeit um die Bereiche Vielfalt und Inklusion ein Zeichen für die Bedeutung dieses Themas in der Bundeswehr gesetzt. Die damit verbundene Zielsetzung der Entwicklung und Implementierung eines modernen Diversity-Managements in den Streitkräften ist richtig. Bei dem Wettstreit um gescheite Köpfe und geschickte Hände muss die Bundeswehr attraktiver Arbeitgeber für alle Gruppen unserer Gesellschaft sein: Frauen und Männer, verschiedene Generationen, Menschen unter- schiedlicher sozialer Herkunft und mit unterschiedlichen Lebensmodellen, verschiedener sexueller Orientierung und Identität, unterschiedlicher Kulturen und Religionen. Der Aufwuchs des Anteils von Frauen in der Bundeswehr ist stetig aber zu langsam. Hier gibt es noch großen Nachbesserungsbedarf (siehe Kapitel Frauen in den Streitkräften).

Stellungnahme BMVg

Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung leistet eine Vielzahl von Talenten ihren Dienst. Dieses Potenzial gilt es in allen Lebensphasen chancengerecht zu entwickeln. Jede und jeder Bundeswehrangehörige muss nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Karrierewege realisieren können – und das unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität und Orientierung. Die anzutreffende Vielfalt der Bediensteten mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Kenntnissen ist dabei als Chance mit eigenem Wert für die Zukunftsfähigkeit und Attraktivität der Bundeswehr zu begreifen, anzuerkennen und gewinnbringend für alle Seiten einzusetzen. Der Schaffung inkludierender Arbeitsumgebungen sowie der Überwindung möglicher Benachteiligungen kommt hier besondere Bedeutung zu.

Nach einer Erhebung der Gruppe Wehrpsychologie im Streitkräfteamt vom 10. Dezember 2015 beträgt der Anteil von **Menschen mit Migrationshintergrund** in der Bundeswehr 14,5 Prozent. In der Gruppe der Soldatinnen und Soldaten findet sich der höchste Anteil mit 26 Prozent in der Laufbahn „einfacher Dienst“, Mannschaften. Im „mittleren Dienst“ sind es 14 Prozent, im „gehobenen Dienst“ zehn und im „höheren Dienst“ gut sieben Prozent. Je höher der Dienstgrad, desto geringer ist demnach der Anteil an Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund. Es bedarf weiterer Anstrengungen, um diese für sämtliche Laufbahnen zu gewinnen.

Stellungnahme BMVg

Für die Bundeswehr ist es wichtig, dass die gelebte Vielfalt ganz selbstverständlich sowohl in Personalgewinnung, als auch im Dienstalltag abgebildet wird. Die Chancen in der Bundeswehr sind – bei gleichen Voraussetzungen grundsätzlich für alle – so auch für Menschen mit Migrationshintergrund gleich. Durch den jetzigen personellen Aufwuchs und die gleichzeitig zunehmende Bedeutung der Bindung im Rahmen der Personalbedarfsdeckung kann es künftig noch mehr Soldatinnen und Soldaten – auch mit Migrationshintergrund - als bisher gelingen, den „Bildungsaufstieg“ z.B. aus dem Bereich der Mannschaften in die Laufbahn der Feldwebel oder die der Offiziere zu erreichen.

Die Einrichtung der Zentralen Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen (ZASaG) am Zentrum Innere Führung ist eine gute Entscheidung. Die Stelle richtet sich an Soldatinnen und Soldaten, die die Angebote der evangelischen und katholischen Militärseelsorge nicht wahrnehmen wollen.

Stellungnahme BMVg

Die „Zentrale Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen“ (ZASaG) wurde zum 1. Juli 2015 am Zentrum Innere Führung eingerichtet. Seither haben die Ansprechstelle über 150 Anfragen erreicht. Etwa 65 Prozent der Anfragen betrafen den Islam. Andere Religionen und Glaubensrichtungen, zu denen Anfragen erfolgten, waren die Orthodoxie, die Neuapostolische Kirche, das Judentum, fernöstliche Religionen und Neureligionen. Ein Großteil der Anfragen wurde durch Vorgesetzte gestellt, die sich bezüglich der Vereinbarkeit von religiösen Regelungen und dem Dienst erkundigten. Neben der Klärung dieser Fragen, vermittelt die ZASaG bei Bedarf Seelsorger bzw. Seelsorgerinnen der betreffenden Religion und erhebt den Bedarf für eine Erweiterung der Militärseelsorge.

Die Bundeswehr hat sich erkennbar auf den Weg gemacht, die Vielfalt an Fähigkeiten und Kompetenzen in der Gesellschaft umfassend für die Streitkräfte nutzbar zu machen. Es bleibt jedoch noch viel zu tun. Noch bestehen Barrieren und Regelungen, die einer Einbeziehung aller für die Bundeswehr dringend gebrauchter Fähigkeiten entgegenstehen. Sie müssen identifiziert und abgebaut werden.

Stellungnahme BMVg

Strategische Leitsätze zu den einzelnen Dimensionen der Vielfalt wurden im Bundesministerium der Verteidigung im IV. Quartal 2016 erarbeitet, die Erstellung des Konzeptes „Vielfalt in der Bundeswehr“ ist bis Mitte 2017 vorgesehen. Neben der Erstellung eines Dachdokumentes „Vielfalt in der Bundeswehr“, unter dem sich alle Themen der Vielfalt wiederfinden, wird im ersten Halbjahr 2017 besonderes Augenmerk auf die Dimension „Sexuelle Orientierung und Identität“ gelegt werden.

Der Workshop „Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr“ am 31. Januar 2017 war der Startschuss für die Erarbeitung wichtiger Grundsatzdokumente im Bereich der Vielfalt.

Ohne eine **Flexibilisierung der Dienstverhältnisse** wird die Bundeswehr ihre Personalprobleme nicht bewältigen können. Größere Anreize für Seiteneinsteiger und Wiedereinsteller durch Zulagen, Prämien und höhere Dienstgrade zu schaffen, ist eine Möglichkeit, erfolgreich Personal aufzubauen. Dabei bleibt es eine ebenso wichtige Aufgabe, das vorhandene Personal weiter an die Bundeswehr zu binden. Dazu sind schon heute gesetzliche Instrumente wie die Zahlung von Personalbindungszuschlägen – auch an Berufssoldaten in Mangelverwendungen – vorhanden. Allerdings: selbst wenn die dafür notwendigen finanziellen Mittel bereitgestellt werden, dürften diese Maßnahmen allein nicht reichen. Deshalb muss auch über neue Wege nachgedacht werden, die ihre Begrenzung bislang im geltenden Laufbahn- und Soldatenrecht finden.

Stellungnahme BMVg

Demografische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, verbunden mit steigenden Ansprüchen an einen modernen Arbeitgeber, erfordern eine zukunftsfähige und nachhaltige Personalpolitik der Bundeswehr. Bereits das Weißbuch 2016 stellt diese Forderung auf und unterstreicht die Bedeutung des Personals als wichtigster Faktor für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Die Personalstrategie der Bundeswehr definiert diese und andere Zukunftsthemen für die langfristige Ausrichtung des Personalmanagements und bildet den übergeordneten Rahmen für alle Maßnahmen und Initiativen zur Steigerung der personellen Einsatzbereitschaft sowie der Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber. Ihre Maßnahmen umfassen auch Initiativen zur Flexibilisierung der Dienstverhältnisse und schließen die Identifizierung des Anpassungsbedarfes im Laufbahn- und Soldatenrecht, wo erforderlich, ein. Das Bundesministerium der Verteidigung teilt die Ansicht, dass die bereits existierenden Mittel zur Bindung von Personal wichtige und

erforderliche Instrumente darstellen. Darüber hinaus ist für eine erfolgreiche Bindung von Personal die attraktive Gestaltung von Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten erforderlich. So wird u.a. ein deutlich differenzierteres Angebot an Fach-, Projekt- und Führungskarrieren entwickelt und die Ausgestaltung der Laufbahnen modernisiert. Hier werden aufgrund des Handlungsbedarfes zunächst die militärischen Laufbahnen im Vordergrund der Betrachtungen stehen und unter Berücksichtigung demografiefesterer Verpflichtungszeiten, dort wo erforderlich, konzeptionell neu gestaltet. Ergänzt durch eine bereits realisierte Flexibilisierung des Reservistendienstes, sollen auch Seiteneinsteigern bzw. Seiteneinsteigerinnen zusätzliche Perspektiven für den Dienst in der Bundeswehr geboten werden. Dies unterstützt auch die Personalbedarfsdeckung im Kontext des personellen Aufwuchses der Trendwende Personal.

Die Möglichkeiten für Wiedereinstellungen und Seiteneinsteigende mit abgeschlossenem Hochschulstudium werden bereits heute verstärkt genutzt. Diese Bewerbergruppe verfügt über ein hohes Erfahrungspotenzial, resultierend aus der zivilberuflichen Qualifikation und steht schneller für eine qualifizierte Aufgabenwahrnehmung zur Verfügung. Seiteneinsteigende, die mit abgeschlossener Berufsausbildung oder abgeschlossenem Hochschulstudium für bestimmte militärische Verwendungen eingestellt werden, bieten die Chance, Regenerationsdefizite der Vergangenheit – oftmals unter Verkürzung notwendiger Ausbildungsgänge – zu reduzieren und damit einen wichtigen Beitrag zum Umfangaufwuchs zu leisten. Für lebensälteres Personal wird es individuell ausgestaltete und an der Lebensphase ausgerichtete Personalentwicklungsangebote geben, welche die gesundheitlichen Besonderheiten des Einzelnen berücksichtigen. Die Erfahrung und die Expertise des Einzelnen werden so länger für die Bundeswehr nutzbar. Absicht des Bundesministeriums der Verteidigung ist es, die insgesamt im Zusammenhang mit der Ausgestaltung der Maßnahmenfelder der Personalstrategie notwendigen sozialen und rechtlichen Voraussetzungen durch ein Artikelgesetz zu schaffen, das in der 19. Legislaturperiode in den Bundestag eingebracht werden soll.

Die Bundeswehr ist heute eine Bündnisarmee für die kollektive Verteidigung und eine Einsatzarmee. Sie ist in allen ihren Teilen spezialisierter als je zuvor. Weniger denn je ist heute der Dienst in der Bundeswehr mit dem Dienst von Verwaltungsbeamten vergleichbar. Deshalb bedarf es eigenständiger Regelungen, die die Dienstverhältnisse der Soldatinnen und Soldaten flexibilisieren. Damit Leistungsträger nicht an die Wirtschaft verloren gehen, müssen die Möglichkeiten für diejenigen, die sich innerhalb der Bundeswehr weiter- entwickeln wollen, verbessert werden. Zu denken ist an prüfungsfreie Laufbahnaufstiege und Anerkennung von auch non-formalen Qualifikationen. Auch die Personalgewinnung für den neuen Organisationsbereich Cyber erfordert es, ergebnisoffen über Spezialistenlaufbahnen nachzudenken, die nicht den bestehenden starren Regelungen unterworfen sind.

Stellungnahme BMVg

Die Personalstrategie der Bundeswehr berücksichtigt den zunehmenden Spezialisierungsgrad für die Wahrnehmung von (Fach-)Aufgaben und den gleichzeitig gestiegenen Qualifizierungs- und Personalentwicklungsanspruch der Beschäftigten und der personalwerblichen Zielgruppen. Als Kernelemente gehören dazu beispielsweise die Weiterentwicklung, Anpassung und der Ausbau von Angeboten für Bildung und Qualifizierung und die Einführung neuer Karrieremodelle in Form von Fach-, Projekt- und Führungskarrieren. Hinzu kommen die zukunftsfähige Ausgestaltung der Laufbahnen sowie die angestrebte Öffnung der Bundeswehr für neue Zielgruppen. Um das Bildungs- und Qualifizierungsportfolio an den künftigen Anforderungen ausrichten zu können, werden Bildungsentwicklungen sowie Initiativen in Wirtschaft und öffentlichem Sektor und ihre möglichen Implementierungen in die Bundeswehr analysiert. Dies stärkt die Position der Bundeswehr im Wettbewerb um bereits qualifiziertes sowie qualifizierbares Personal und erlaubt es gleichzeitig, die erforderliche Bildungs- und Qualifizierungsreife für die Wahrnehmung von Aufgaben in der Bundeswehr in eigener Verantwortung zu vermitteln. Hochspezialisierte Bereiche, wie Cyber und IT, profitieren davon in besonderer Weise. In Verbindung mit der Ausgestaltung

von Fachlaufbahnen und individuellen, an der Lebensphase ausgerichteten Personalentwicklungsangeboten, werden so vielseitige Einsatzmöglichkeiten geschaffen und die Bedarfsdeckung in Mangelverwendungen gestärkt.

Eine Möglichkeit der Personalbindung besteht darin, offensiv auf geeignete Soldatinnen und Soldaten zuzugehen, um sie für eine **Weiterverpflichtung** zu gewinnen. Hier müssen Personalführung und Vorgesetzte vor Ort noch gezielter für attraktive Möglichkeiten und Vorteile einer Dienstzeitverlängerung werben und gegebenenfalls auch selbst eigene Entscheidungsspielräume bekommen. Erstaunlich hoch ist angesichts des Personalbedarfs die Anzahl der Eingaben, in denen mit zum Teil völligem Unverständnis und Bitterkeit zum Ausdruck gebracht wird, dass eine von der Soldatin oder dem Soldaten begehrte Dienstzeitverlängerung nicht zustande gekommen ist. Die Gründe für die Ablehnung lagen in diesen Fällen nur zum kleineren Teil in der Person der Antragsteller, etwa wegen einer nur eingeschränkten Dienstfähigkeit oder mangelnder Flexibilität im Hinblick auf Dienstort oder Verwendung. Vielmehr wurden die meisten Ablehnungen mit mangelndem Bedarf und fehlender Einplanungsmöglichkeit begründet. So etwa, wenn der Dienstposten bereits neu beplant oder nachbesetzt war und eine andere Verwendungsmöglichkeit nicht gefunden werden konnte. In nicht wenigen Fällen war aber auch Nachlässigkeit in der Antragsbearbeitung die Ursache dafür, dass eine Weiterverpflichtung nicht zustande kam. Sorgfältige und flexible Handhabung der Dienstzeitverlängerungsanträge ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Personalbindung. Die Bundeswehr muss von sich aus aktiv werden, Lösungen suchen und diese den Soldatinnen und Soldaten anbieten. Gerade junge Soldatinnen und Soldaten kennen sich mit Personalführungsabläufen oftmals nicht aus und bedürfen der Hilfe der einplanenden Personalbearbeiter.

Stellungnahme BMVg

Im Zuge der Umsetzung der Trendwende Personal wurde im Rahmen der Kommunikation der anzuwendenden Instrumente das Signal in die Truppe gesendet, dass jeder Antrag auf Dienstzeitverlängerung sehr gute Chancen habe, positiv beschieden zu werden. Tatsächlich waren in Einzelfällen in Ermangelung konkreter Bedarfe auch nach intensiver Prüfung durch die personalbearbeitenden Stellen Anträge abzulehnen. Diese Ablehnungen sind fachaufsichtlich nicht zu beanstanden. Durch die Einrichtung eines Personalbindungselements im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr sowie eines übergreifenden Personalbindungsportals ist beabsichtigt, die Personalbindung und die begleitende Kommunikation zu optimieren.

Mit Einverständnis der Eltern können bereits **Minderjährige**, das heißt Jugendliche mit 17 Jahren, die Ausbildung bei der Bundeswehr beginnen. Ihre Einstellung erfolgt nach intensiver Beratung und psychologischer Eignungsprüfung. Die Teilnahme an Auslandseinsätzen sowie an Wach- und vergleichbaren Diensten ist Jugendlichen unter 18 Jahren nicht gestattet. Der Umgang mit Waffen ist auf Ausbildungszwecke beschränkt. Zum 31. Dezember 2016 gab es nach Auskunft des Verteidigungsministeriums 681 Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 1.946 Rekruten eingeplant, die zum Zeitpunkt des vorgesehenen Dienstantritts noch minderjährig waren.

Die Anzahl der Einplanungen Minderjähriger ist nach der Aussetzung der Wehrpflicht in den Jahren 2011 (689 Rekrutierungen) bis 2016 kontinuierlich angestiegen. Deutschland hat im Jahr 2004 das Fakultativprotokoll zur UN-Kinderrechtskonvention betreffend die Beteiligung von Kindern an bewaffneten Konflikten unterzeichnet. Es hat ferner im Jahr 2011/2012 den Vorsitz der Arbeitsgruppe „Kinder in bewaffneten Konflikten“ übernommen. Wie eine Reihe anderer Staaten auch macht die Bundesrepublik von der Ausnahmemöglichkeit des Fakultativprotokolls Gebrauch, minderjährige Soldaten zu rekrutieren. Mit dem Engagement Deutschlands bei der Wahrnehmung der völkerrechtlichen Verpflichtungen im Rahmen des Kinder- und Minderjährigenschutzes

scheint es nicht ganz leicht zu vereinbaren, wenn die ausnahmsweise Rekrutierung Minderjähriger zum Regelfall mit steigender Tendenz wird. Interessierten Siebzehnjährigen, die ihre körperliche und psychologische Eignung in den entsprechenden Testverfahren unter Beweis gestellt haben, sollte der Zugang zur Bundeswehr nicht von vornherein versagt werden. Die Heranziehung Minderjähriger sollte allerdings nicht weiter steigen, sondern eben eine Ausnahme bleiben.

Stellungnahme BMVg

In Deutschland ist die obligatorische Einziehung Minderjähriger zu den Streitkräften ausgeschlossen. Gleiches gilt für die Teilnahme Minderjähriger an bewaffneten Konflikten, an denen sich die Bundeswehr beteiligt. Der freiwillige Dienst in der Bundeswehr als Soldatin oder Soldat ist dagegen mit Vollendung des 17. Lebensjahres möglich. Deutschland vollzieht seine Einstellungspraxis damit vollständig im Einklang mit seinem Engagement im Bereich des Kinder- und Minderjährigenschutzes und insbesondere mit den eingegangenen völkerrechtlichen Verpflichtungen, die einen freiwilligen Dienst in den Streitkräften ab Vollendung des 16. Lebensjahres für zulässig erklären.
Es besteht weder die völkerrechtliche Verpflichtung der Bundesrepublik Deutschland noch das Ziel der Bundesregierung, 17-Jährigen nur ausnahmsweise die Möglichkeit einer militärischen Verwendung in der Bundeswehr zu ermöglichen. Eine derartige Praxis wäre bereits rechtlich nicht haltbar.

Der Anstieg der Anzahl an Einplanungen innerhalb der Gruppe der Minderjährigen (d. h. 17-Jährigen) in den letzten Jahren ist ein Beleg dafür, dass das Angebot der Bundeswehr, qualifizierten Jugendlichen mit Interesse für den Dienst in den Streitkräften die Möglichkeit zu eröffnen, vor Erreichen der Volljährigkeit eine Ausbildung bei der Bundeswehr ohne Wartezeit und weitere Nachteile gegenüber gleichaltrigen Berufseinsteigenden beginnen zu können, von dem betroffenen Personenkreis sehr gut angenommen wird.

Werbung ist ein Weg, um potenzielles Personal anzusprechen. Die Bundeswehr sollte hier das Besondere und Einzigartige des Soldatenberufs und die extrem vielen, sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfelder, die die Bundeswehr bietet, herausstellen. Werbeaktionen wie Tage der offenen Tür, Tage der Bundeswehr, Veranstaltungen im Rahmen von Patenschaften zwischen Dienststellen und Gemeinden oder von Karrierecentern angebotene Sommercamps für Bewerberinnen und Bewerber erfreuen sich großer Beliebtheit. Sie sind nicht selten jährlicher Höhepunkt lokaler Partnerschaften zwischen der Zivilbevölkerung und der Bundeswehr. Umso bedauerlicher und geradezu kontraproduktiv ist es, wenn bei solchen Veranstaltungen Unfälle zu verzeichnen sind.

- *So kam es bei einem Sommercamp für Bewerber eines Karrierecenters auf dem Truppenübungsplatz Baumholder zu einem tragischen Unfall mit einem Schwerverletzten. Ein Bewerber stürzte beim Klettern aus sechs Metern Höhe ab, weil beide Sicherungsgehilfen, ebenfalls Bewerber, falsch reagierten und ihrer Sicherungsfunktion nicht nachkamen. Der Bericht des zuständigen Feldjägerkommandos kommt zu dem Ergebnis, dass keine Dienstpflichtverletzungen vorlagen und von menschlichem Versagen ausgegangen werden muss. Formal mag das korrekt sein. Aber selbst wenn man es im Rahmen des propagierten Teambuildings für förderlich erachten könnte, auch die Sicherungsfunktion zwei jungen, unerfahrenen Bewerbern zu übertragen, so muss dieser Gedanke hinter die Sicherheitserfordernisse zurücktreten. Positiv geleistete Image-Arbeit wird damit ins Gegenteil verkehrt.*

- *Ein weiterer schwerer Unfall ereignete sich an einem Tag der Bundeswehr, der im Rahmen des Ferienprogramms einer Gemeinde für Kinder veranstaltet wurde. Bei einer der im Programm vorgesehenen Geländefahrten in Bundeswehrfahrzeugen für Kinder und Jugendliche überschlug sich ein Geländewagen vom Typ WOLF. Drei Kinder im Alter von sieben bis 13 Jahren wurden laut Feldjägersofortmeldung zum Teil schwer verletzt. Dies ist tragisch und komplett unverständlich im Hinblick darauf, dass gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A 600/1 („Informationsarbeit“) Nummer 4077 „Mitfahrten von Minderjährigen bis zum vollendeten 13. Lebensjahr ausnahmslos*

untersagt“ sind. Die ganze Aktion hätte von der Befehlsgebung über die Aufnahme in das offizielle Programm bis hin zur Durchführung nicht stattfinden dürfen.

Diese Vorkommnisse, die sicher Einzelfälle sind, verdienen gleichwohl Beachtung. Sie zeigen, dass Sicherheitsvorkehrungen einzuhalten sind und darüber hinaus ständig hinterfragt werden müssen.

Stellungnahme BMVg

Die Bundeswehr legt großen Wert auf Sicherheit und die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften. Im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht wird das durchführende Personal von personalwerblichen bzw. informatorischen Veranstaltungen zur Einhaltung der geltenden Vorschriften, die dem Schutz vor Unfällen dienen, weiter sensibilisiert werden.

Beförderungen

Wie bereits in den vergangenen Jahren gab es auch im Berichtsjahr 2016 zahlreiche Soldatinnen und Soldaten, die ihre Beförderungssituation beklagten. Regelmäßig reichen die vorhandenen Planstellen nicht aus, um alle Soldatinnen und Soldaten, sobald sie die geforderten Voraussetzungen erfüllen, zu befördern. Das führt verständlicherweise zu Unzufriedenheit. Zu jedem monatlichen Beförderungstermin werden **Beförderungsreihenfolgen** gebildet unter anderem auf Grundlage der letzten planmäßigen Beurteilung, der vorherigen Beurteilungen sowie der Dauer besonderer Auslandsverwendungen oder vergleichbarer Einsätze. Das zusätzliche Kriterium der Einsatztage wird mit jeweils einem Punkt für jeweils 30 Einsatztage berechnet, wobei diese Punkte mit der nächsten Beförderung verfallen.

Grundsätzlich können zur Beförderung zu einem bestimmten Dienstgrad heranstehende Soldatinnen und Soldaten nur dann befördert werden, wenn sie in der Beförderungsreihenfolge einen Rangplatz entsprechend der Anzahl der zur Verfügung stehenden Planstellen der jeweiligen Besoldungsgruppe einnehmen. Hierbei gibt es in der Beförderungsreihenfolge keine Besitzstandswahrung für eine Platzziffer. Jüngere, aber leistungsstärkere Soldatinnen und Soldaten, die erstmals die zeitlichen Mindestvoraussetzungen für die Beförderung erfüllen und einen höheren Punktsummenwert als dienst- oder lebensältere Soldatinnen und Soldaten haben, können sich vor diesen in der Beförderungsreihenfolge platzieren. Dieses Problem wurde zuletzt durch die nach einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts Köln aus dem Jahr 2014 notwendige Aufhebung des Rotationserlasses nochmals verschärft. Somit kommt es in verschiedenen Bereichen zu langen Wartezeiten, die nicht selten mehrere Jahre dauern können.

Insbesondere bei der Beförderung vom Oberfeldwebel zum Hauptfeldwebel reichen die vorhandenen Planstellen bei weitem nicht aus, so dass **mehrjährige Wartezeiten** üblich sind. Ebenso besteht ein Stau bei der Beförderung vom Hauptfeldwebel zum Stabsfeldwebel. Die problematische Beförderungssituation zum Spitzendienstgrad Oberstabsfeldwebel zeigt sich beispielhaft im Bereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD). Dort gibt es insgesamt 540 Dienstposten für Unteroffiziere mit Portepee. Von diesen sind allerdings nur 22, also 4 Prozent, für den Spitzendienstgrad Oberstabsfeldwebel vorgesehen. Eine Karriereplanung im Bereich IUD wird damit für diese Laufbahngruppe sehr in Frage gestellt. Dies führt letztlich dazu, dass sich die Unteroffiziere mit Portepee nach einer gewissen Stehzeit eine Alternative in der Bundeswehr suchen werden, was die langfristige Bindung von Personal mit Spezialkenntnissen im Bereich IUD wesentlich erschwert.

Auch die Offiziere bleiben von längeren Wartezeiten nicht verschont. So besteht mangels ausreichender Planstellen ein Stau für Hauptleute bei der Einweisung in die Besoldungsstufe A 12 ebenso wie für die Beförderung zum Major.

Das folgende Beispiel unterstreicht das Problem des Beförderungsstaus:

- *Mehrfach fühlten sich Oberfeldwebel hinsichtlich der Beförderung zum Hauptfeldwebel benachteiligt, weil sie zu erkennen gegeben hätten, keinen Antrag auf*

die Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten stellen zu wollen. Ihre Beurteilung sei dann nicht so gut ausgefallen, da aufgrund der Quotenregelung die besseren Noten für diejenigen verwendet würden, die einen entsprechenden Antrag stellen wollten. Die weniger gute Beurteilung habe letztendlich die Nicht-Beförderung zur Folge. Daraus resultierten finanzielle Einbußen. Zum einen, weil der höhere Dienstgrad nicht erreicht werde, zum anderen, weil sich nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr die Übergangsgebührnisse an dem niedrigeren Dienstgrad orientierten. Die vorgetragenen Benachteiligungen ließen sich zwar nicht nachweisen, erscheinen aber möglich.

Soldatinnen und Soldaten, die ihr Studium abgebrochen hatten, monierten die ausbleibende Beförderung zum Oberleutnant. Etwa 30 Prozent der Studierenden eines Studienjahrgangs erreichen aus unterschiedlichen Gründen keinen Studienabschluss. Im Regelfall wird bei **Studienabbrechern** die zwischenfestgesetzte Dienstzeit nicht auf die volle Verpflichtungszeit festgesetzt und die Soldatin oder der Soldat bis zum Ausscheiden nicht auf einer Planstelle, sondern auf einem dienstpostenähnlichen Konstrukt verwendet. Es erfolgt keine Beurteilung, und eine Beförderung ist damit nicht möglich. Erst mit Wechsel in die Laufbahn der Offiziere ohne Studium und Festsetzung der Dienstzeit auf die volle Verpflichtungszeit besteht die Möglichkeit der Beförderung zum Oberleutnant. Bisher war der Verbleib von Studienabbrechern im Rahmen einer Weiterverpflichtung zwar grundsätzlich möglich, stellte jedoch eine bedarfsabhängige Ausnahme dar. Das Bundesamt für das Personalmanagement hat erfreulicherweise zugesagt, für Studienabbrecher neue Perspektiven hinsichtlich eines Verbleibs bei der Bundeswehr verbunden mit eventuellen weiteren Beförderungen zu prüfen. Ziel muss es sein, das durchaus vorhandene Potenzial der Studienabbrecher für die Bundeswehr auszuschöpfen.

Seit dem 1. Januar 2016 wird für alle Teilstreitkräfte eine **gemeinsame Beförderungsreihenfolge** gebildet, so dass die Beförderungen nach einheitlichen Maßstäben erfolgen. Damit herrscht grundsätzlich größere Zufriedenheit bei den Beförderungskandidaten, auch wenn in nicht wenigen Fällen die bisherige Praxis, separate Beförderungsreihenfolgen in den einzelnen Teilstreitkräften zu bilden, zu einer früheren Beförderung geführt hätte. Mit Wirkung vom 1. Oktober 2016 ist auch in der Luftwaffe der erfolgreiche Abschluss bestimmter Ausbildungsabschnitte für die Beförderung zum Oberfähnrich nicht mehr zwingende Voraussetzung. Die Benachteiligung der Angehörigen der Luftwaffe gegenüber anderen Teilstreitkräften wurde damit bereinigt.

Bestandteil der Trendwende Personal sollen auch auf freiwilliger Basis beruhende spätere Zurruhesetzungen von Berufssoldatinnen und -soldaten sowie **Dienstzeitverlängerungen** von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sein. Spätere Zurruhesetzungen können allerdings die ohnehin in einigen Bereichen problematische Beförderungs- und Einweisungssituation mit langen Beförderungsreihenfolgen und Wartezeiten zusätzlich belasten. Motivierend ist das für diejenigen Kameradinnen und Kameraden sicher nicht, die sich dadurch zusätzlichen Wartezeiten gegenübersehen und somit zu einem späteren Zeitpunkt befördert werden, als ursprünglich geplant. Hier ist bei der Zahl der Beförderungsmöglichkeiten nachzusteuern.

Mehrfach bemängelten Soldatinnen und Soldaten, dass sie sich gegenüber den sogenannten **Seiteneinsteigern** oder Quereinsteigern benachteiligt fühlen, wenn diese aufgrund ihrer zivilberuflichen Qualifikation mit höherem Dienstgrad eingestellt wurden. Infolge dessen können diese dann schneller zu einem höheren Dienstgrad befördert werden als Soldatinnen und Soldaten, die im untersten Dienstgrad der Mannschaften eingestellt worden sind und ihre Qualifikationen innerhalb der Bundeswehr erworben haben. Das Bundesministerium der Verteidigung räumte ein, dass in Einzelfällen Quereinsteiger bis zum Erlangen der zivilberuflichen Meisterebene weniger Zeit benötigen als Soldatinnen und Soldaten, die ihre Ausbildung bei der Bundeswehr erhalten haben. Zur Gewinnung leistungsstarker Bewerber wird dies aber seitens des Ministeriums akzeptiert. Auch für leistungsstarke Soldatinnen und Soldaten sollten deshalb nun Möglichkeiten für eine Förderung geschaffen werden. Dies käme der

Attraktivität der Bundeswehr und der Zufriedenheit des Bestandspersonals zugute.

Stellungnahme BMVg

Nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Leistungsgrundsatzes zu vergeben. Dies gilt gleichermaßen für die Beförderung von Soldatinnen und Soldaten. Der Auswahl für die Beförderung dürfen nur Kriterien zugrunde gelegt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und Leistung betreffen. Soweit mehr Soldatinnen und Soldaten zur Beförderung heranstehen, als (Beförderungs-) Planstellen vorhanden sind, werden sie nach den in den Beurteilungen dokumentierten Kriterien Eignung, Befähigung und Leistung in eine Beförderungsreihenfolge gebracht. Ausschlaggebende Bedeutung kommt dabei regelmäßig der letzten Beurteilung zu. Planstellenverbesserungen tragen zur weiteren Erhöhung der Attraktivität des Soldatenberufs bei. Das Bundesministerium der Verteidigung wird daher bei den Haushaltsaufstellungen weiterhin anstreben, dass die für Soldatinnen und Soldaten einzurichtende Organisationsstruktur und der Ausbildungsumfang ausreichend mit entsprechenden Planstellen abgedeckt werden können. Mit dem Haushalt 2017 wurde das Dotierungsgefüge des Personalstrukturmodells (PSM) 185 im Einzelplan 14 vollständig mit Planstellen hinterlegt. Das als „Personalstrukturplan militärisch (PSPm) 2016“ benannte Nachfolgedokument des PSM 185 befand sich während des Haushaltsaufstellungsverfahrens in der Erarbeitung und konnte daher noch nicht als Grundlage herangezogen werden. Gleichwohl wurden insbesondere für die Laufbahnen der Feldwebel umfangreiche Planstellenverbesserungen wirksam, die sowohl die Beförderungssituation zum Dienstgrad Stabsfeldwebel / Stabsbootsmann als auch zum Dienstgrad Hauptfeldwebel / Hauptbootsmann deutlich entlasten. Bei den Unteroffizieren besteht für die Beförderung zum Spitzendienstgrad Oberstabsfeldwebel / Oberstabsbootsmann derzeit seit dem Jahre 2015 kein Erfordernis zur Bildung von Beförderungsreihenfolgen. Auch bei den Offizieren konnten im Jahr 2016 alle für eine Beförderung zum Major / Korvettenkapitän heranstehenden Soldatinnen und Soldaten befördert werden. Gleiches gilt für die Einweisung in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 12.

Die Einführung einer vom jeweiligen Uniformträgerbereich unabhängigen Planstellenbewirtschaftung wurde durch die weitere Zusammenführung von Aufgaben der Personalbearbeitung möglich. Für Beförderungen mit Planstelleneinweisung ab dem 1. Januar 2016 werden nunmehr vom jeweiligen Uniformträgerbereich unabhängige (d.h. gemeinsame) Beförderungsreihenfolgen gebildet.

Im Organisationsbereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistung (IUD) umfasst die mittelfristige Zielstruktur nach aktuellem „Personalstrukturplan militärisch“ 2016 insgesamt 574 Unteroffiziere mit Portepee, davon 34 Oberstabsfeldwebel. Die Feldwebellaufbahn ist damit im Organisationsbereich IUD verhältnismäßig gering mit dem Spitzendienstgrad Oberstabsfeldwebel hinterlegt. Zur Verbesserung der Förderperspektiven im Organisationsbereich IUD konnten zunächst vier Dotierungsanhebungen erreicht werden. Um auf eine weitere Verbesserung der Situation hinzuwirken, hat der Organisationsbereich IUD die Hebung von militärischen Rechnungsführer- und Rechnungsführerinnen-Dienstposten auf den Spitzendienstgrad als Handlungsfeld für die anstehende Erarbeitung des Personalstrukturplan militärisch 2018 vorgeschlagen.

Die Verbesserung der Seiteneinstiegsmöglichkeiten für die Offizier- und Feldwebellaufbahnen aufgrund ziviler Erfahrungen erfolgte zur Verbesserung der Personalgewinnung für Bereiche, in denen der Bedarf anders nicht zu decken ist. Diese Seiteneinstiegsmöglichkeiten sind allein aus diesem Grund besonders attraktiv gestaltet und sollen den Regeleinstieg der Anwärter und Anwärterinnen für die Offizier- und Feldwebellaufbahnen nicht ersetzen.

Beurteilungswesen

Beurteilungssysteme haben immer eine „natürliche Tendenz“ zu inflationären Positivbewertungen. Beurteilungen werden nicht selten in der Absicht verfasst, dem zu

Beurteilenden zur Übernahme als Berufssoldat zu einer bestimmten Laufbahn oder zu einer Beförderung zu verhelfen. Exemplarisch verdeutlicht diese Entwicklung der folgende Fall:

- *Für die Bildung einer Reihenfolge zur Bestenauslese wurden nach Aufhebung des Rotationserlasses Sonderbeurteilungen für die Auswahl der Soldatinnen und Soldaten für eine Beförderung zum Stabshauptmann erforderlich. Im Ergebnis der Prüfung der Eingabe eines Petenten stellte sich heraus, dass die 27 beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr vorgelegten Sonderbeurteilungen bereits einen extrem hohen Durchschnittswert von 8,85 (Maximal- wert 9,00) aufwiesen. Die für den Petenten erstellte Sonderbeurteilung beinhaltete mit 8,50 ebenfalls einen hohen, in dieser Vergleichsgruppe aber den schwächsten Leistungswert. Für eine Beförderung kam er deshalb nicht in Frage.*

Auf der Strecke bleibt bei dieser Vorgehensweise nicht nur die Motivation der Soldatinnen und Soldaten, sondern auch die Einhaltung der zwingenden Vorgaben, die Beurteilungssysteme enthalten müssen, nämlich auf der Grundlage vorgegebener Quoten eine die Anzahl der Vergabe von Spitzennoten begrenzende Bestenauslese vorzunehmen, so schwierig das ist.

Wie bereits im Jahresbericht 2015 dargestellt, ist das auch 2016 und vermutlich darüber hinaus noch immer anzuwendende Beurteilungssystem der Bundeswehr schon längst an die Grenzen der Praktikabilität und Funktionalität gelangt. Das wurde inzwischen auch durch das Verteidigungsministerium erkannt. Dort ist man darum bemüht, ein **neues Beurteilungssystem** zu entwickeln. Bei den Arbeiten daran sind vor allem die von der Rechtsprechung vorgegebenen engen Grenzen, wie die Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten ausgestaltet und damit die Beurteilungsbestimmungen gefasst werden dürfen, zu berücksichtigen. Das Ministerium hat nun eine aus allen verantwortlichen ministeriellen Stellen und betroffenen Organisationsbereichen bestehende Arbeitsgruppe eingesetzt, um Vorschläge für die Weiterentwicklung der Beurteilungsbestimmungen zu entwickeln. Insbesondere müssen die rechtssichere Anwendung der Richtwertvorgaben, die ganzheitliche Bewertung von Eignung, Befähigung und Leistung, die organisatorischen und zeitlichen Abläufe bei der Erstellung von Beurteilungen sowie die mögliche Trennung von Leistungsbewertung und prognostischem Anteil (Laufbahnprognose) überprüft werden.

Die weiteren Überlegungen zur Einführung eines gleichermaßen praktikablen wie rechtssicheren Beurteilungssystems sollten beschleunigt zu einem Ergebnis gebracht werden. Dabei ist frühzeitig zu berücksichtigen, dass die Etablierung des reformierten Beurteilungssystems vollständig abhängig von der Implementierung der Änderungen im Personalwirtschaftssystem (SASPF) ist. Hier sind absehbar wesentliche Ressourcen und Prioritätssetzungen notwendig, um eine Umsetzung möglichst rasch zu erreichen. Derzeit bestehen Zweifel, ob hieran mit hinreichendem Nachdruck gearbeitet wird. Auf der Grundlage der Weiterentwicklung des Beurteilungssystems ist zudem eine weitere Harmonisierung mit dem zivilen Beurteilungssystem zu fordern, um die Vergleichbarkeit der Systeme herzustellen und darauf basierend eine größere Flexibilität bei der Besetzung von militärischen und zivilen Dienstposten (Wechseldienstposten) zu erreichen.

Stellungnahme BMVg

In jedem Beurteilungssystem für die Soldatinnen und Soldaten sind die von der Rechtsprechung vorgegebenen Rahmenbedingungen an eine sowohl ausdifferenzierende als auch auf Personenkenntnis beruhende Bewertung umzusetzen. Dieses stößt bei der Beurteilung von Spitzenpersonal in sehr kleinen Vergleichsgruppen regelmäßig an die Grenzen der Durchsetzbarkeit bei den beurteilenden Vorgesetzten. Die verantwortlichen Vorgesetzten müssen einzelne Soldatinnen und Soldaten beurteilen, die zur absoluten Leistungsspitze ihrer Laufbahn gehören. Dies stellt eine große Herausforderung an die Maßstabsfindung dar, mit der nachvollziehbaren Tendenz zu Spitzenbeurteilungen. Im Zusammenhang mit dem höchst subjektiven und nur sehr begrenzt überprüfbaren Vorgang des Beurteilens, wird dieses Verhalten durch kein sinnvoll handhabbares und den o.a. rechtlichen Rahmenbedingungen folgendes

Beurteilungssystem vermieden werden können, ohne rechtswidrig in die Zuständigkeiten des Beurteilers einzugreifen. Vor dem Hintergrund erkannter Defizite in der Anwendung der militärischen Beurteilungsbestimmungen, insbesondere hinsichtlich der Maßstabswahrung durch die beurteilenden Vorgesetzten, wurden unter Berücksichtigung der durch die Rechtsprechung vorgegebenen engen Grenzen für die Ausgestaltung der militärischen Beurteilungsbestimmungen bezüglich der Personenkenntnis und des Richtwertsystems auf breiter Basis wesentliche Weiterentwicklungsvorschläge erarbeitet.

Es wurden Mechanismen und Regeln vorgeschlagen, um die zu fordernde Maßstabswahrung auf Ebene des bzw. der Zweitbeurteilenden und einer Kontrollinstanz auf der Ebene des bzw. der weiteren höheren Vorgesetzten zu verbessern. Das für alle förderlichen Auswahlentscheidungen maßgebliche Gesamturteil soll den geforderten Dreiklang der ganzheitlichen Bewertung von Eignung, Befähigung und Leistung abbilden. Damit wird die militärische Beurteilung als wesentliches Instrument der Auswahlentscheidung nicht mehr, wie derzeit durch die gängige Rechtsprechung bei Konkurrentenklagen, allein auf einen Durchschnittswert der Leistungsbewertung reduziert. Dazu wird erwogen, die Beurteilung von der prognostischen Einschätzung einer möglichen Laufbahnentwicklung zu trennen. Dies soll verhindern, dass die beurteilenden Vorgesetzten nicht in Abhängigkeit einer angestrebten Karriereentwicklung die tatsächlich erbrachten Leistungen bewerten. Es wurde aber auch festgestellt, dass strukturbedingt Bereiche mit Vergleichsgruppen von weniger als zwanzig zu beurteilenden Soldatinnen und Soldaten nicht zu vermeiden sein werden. Hier kann die Anwendung von Richtwerten von den Vorgesetzten, die noch über die notwendige Personenkenntnis verfügen, nicht verbindlich gefordert werden, sondern nur eine entsprechende Differenzierung.

Die Vorschläge stellen eine deutliche Annäherung an das zivile Beurteilungssystem der Bundeswehr dar, unter Berücksichtigung der bei Soldaten und Soldatinnen geforderten hauptsächlichen unmittelbaren Personenkenntnis des zuständigen Beurteilenden. Die Umsetzung der Vorschläge ist noch endgültig zu entscheiden, gerade unter Berücksichtigung der notwendigen Integration im Personalwirtschaftssystem SASPF und den daraus folgenden komplexen Auswirkungen auf andere Teile des Personalwirtschaftssystems.

Sicherheitsüberprüfungen

Im Berichtsjahr war die Anzahl der durchzuführenden Sicherheitsüberprüfungen in der Bundeswehr mit circa 51.000 unverändert hoch. Soll eine Soldatin oder ein Soldat in einem sicherheitsempfindlichen Bereich eingesetzt werden, ist vor Aufnahme der Tätigkeit durch den hierfür zuständigen Militärischen Abschirmdienst (MAD) eine Sicherheitsüberprüfung durchzuführen. Erst nach positivem Abschluss des Überprüfungsverfahrens wird die Soldatin oder der Soldat im Regelfall auf dem entsprechenden Dienstposten eingesetzt. Wie schon in den Vorjahren wurden in zahlreichen Eingaben die **Dauer der Überprüfung** durch den MAD sowie der anschließenden Entscheidung durch den Geheimschutzbeauftragten kritisiert. Nicht selten beträgt die Dauer der Überprüfungen ein Jahr und mehr. Es kommt zu Verzögerungen bei der Besetzung der Dienstposten sowie in der Ausbildung der Soldatinnen und Soldaten, da diese oft erst nach positiv abgeschlossener Sicherheitsüberprüfung beginnt. Dies hat zur Folge, dass sich die Beförderungen verzögern und Laufbahnnachteile entstehen. Beurteilungen werden später erstellt, und die Möglichkeit der Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten wird mit den Jahren immer geringer. Zudem muss die Arbeit der noch nicht abschließend sicherheitsüberprüften Soldatinnen und Soldaten von anderen mitübernommen und erledigt werden. Diese Defizite sind schon seit Jahren bekannt.

Stellungnahme BMVg

Die angemahnte Dauer einzelner Sicherheitsüberprüfungen ist zum einen der Personallage im Militärischen Abschirmdienst geschuldet zum anderen sind manche Überprüfungen wegen der komplexen Sachlage und fehlender Mitwirkung allein aus

diesem Grund sehr zeitaufwendig. Ein Großteil der Sicherheitsüberprüfungen konnte aber dennoch in einem zeitlich angemessenen, und vertretbaren Rahmen bearbeitet und abgeschlossen werden. Um Laufzeiten so kurz wie möglich zu halten, wurden in der jüngeren Vergangenheit weitere organisatorische Maßnahmen zur Beschleunigung getroffen. Beispielsweise wurde die Übertragbarkeit von Sicherheitsüberprüfungsergebnissen geregelt. Durch eine konzertierte Aktion konnten in einem kurzen Zeitraum über 1.000 Abschlüsse erzielt werden. Weitere Optimierungen und Personalverbesserungen sind in Angriff genommen worden.

Ursache ist, dass im Berichtsjahr 22 Prozent der Dienstposten für die Sicherheitsüberprüfung beim MAD vakant waren. Seit Januar 2016 wird versucht, die Vakanzen auf den vorhandenen Dienstposten zu verringern: Neueingestelltes MAD-Personal wird beispielsweise vor dem Einsatz auf dem eigentlichen Dienstposten für ein Vierteljahr als Verstärkung im Bereich der Sicherheitsüberprüfungen eingesetzt. Das ist ein löblicher Versuch, bleibt aber Improvisation. Denn ein wesentlicher zeitlicher Anteil dieses Vierteljahres entfällt auf die Einarbeitung. Es müssen Anreize geschaffen werden, um die vakanten Dienstposten dauerhaft zu besetzen.

Stellungnahme BMVg

Die Personallage im Militärischen Abschirmdienst bedarf einer weiteren Verbesserung. In Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen wird intensiv an Lösungen gearbeitet.

Die Erhöhung von Dienstposten und Besetzungsquoten sind als prioritäre Maßnahmen definiert.

Auch im Jahr 2016 gab es wiederholt Probleme bei der Sicherheitsüberprüfung von Soldaten, deren **Geburtsort** nicht in Deutschland liegt.

- *In einem Fall wandte sich ein im Kosovo geborener Soldat, der seit seinem dritten Lebensjahr in Deutschland lebt und neben der serbischen auch die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt, an den Wehrbeauftragten. Dem Soldaten wurde vom Militärischen Abschirmdienst mitgeteilt, dass er durch seine regelmäßigen Besuche bei seinen noch im Kosovo lebenden Großeltern ein Sicherheitsrisiko sei. Dieses könne er ausräumen, indem er auf die Besuche dort in Zukunft verzichte. Wenn er eine Reiseverzichtserklärung unterschreibe, stehe der Erteilung des Sicherheitsbescheides nichts mehr im Wege. Diese Forderung ist nicht zumutbar. Der Petent wird wegen seiner Herkunft benachteiligt und der Schutz der Familie unterlaufen.*

Stellungnahme BMVg

Über das Vorliegen eines Sicherheitsrisikos entscheidet ausschließlich und abschließend der bzw. die Geheimschutzbeauftragte, der bzw. die vom Militärischen Abschirmdienst organisatorisch und rechtlich getrennt ist. In Fällen, in denen es um das Vorliegen einer nachrichtendienstlichen Gefährdung eines Bundeswehrangehörigen, insbesondere bei Reisen in bestimmte Staaten geht, kann ein Mittel zur Reduzierung dieser Gefährdung der freiwillige Verzicht auf Reisen dorthin sein. Auf diese Weise kann in einzelnen Fällen eine nachrichtendienstliche Gefahrenlage so weit gebannt werden, dass sie durch andere Maßnahmen als die Feststellung eines Sicherheitsrisikos beherrschbar wird.

Ab dem 1. Juli 2017 soll nun jeder Bewerber bereits nach Erhalt der Zusage zur Einstellung zumindest in Höhe der Sicherheitsstufe Ü 1 überprüft werden. Dadurch sollen bereits im Vorfeld **Extremisten** erkannt und von der Bundeswehr fern gehalten werden. Darüber hinaus könnten Soldatinnen und Soldaten mit einer abgeschlossenen Sicherheitsüberprüfung der Stufe Ü 1 schon vorläufig auf einen Dienstposten, der die Sicherheitsstufe Ü 2 erfordert, eingeplant werden. Sie könnten dann auch früher mit einer Ausbildung beginnen. Allerdings reicht das vorhandene Personal beim MAD, wie geschildert, bereits jetzt nicht aus, um alle Sicherheitsüberprüfungen zeitgerecht abzuschließen. Die Neuregelung wird diese Problematik trotz zusätzlich bereitgestellter Dienstposten noch verschärfen, denn der Personalmangel wird sich nicht kurzfristig beheben lassen. Vor diesem Hintergrund ist neben der Umsetzung von Personal auch eine Vereinfachung der Verfahren geplant. So sind

organisatorische Maßnahmen vorgesehen, um interne Abläufe zu beschleunigen und die Arbeit zeitgerecht bewältigen zu können. Auch die Zusammenarbeit mit dem Geheimschutzbeauftragten soll in bestimmten Bereichen vereinfacht werden. Das ist zu begrüßen. Der Dienstpostenumfang im MAD muss ungeachtet der organisatorischen Maßnahmen dem Arbeitsanfall angepasst werden.

Stellungnahme BMVg

Die Soldateneinstellungsüberprüfung ab 1. Juli 2017 führt zusätzlich zu etwa 20.000 Sicherheitsüberprüfungen. Die dafür benötigten Dienstposten wurden beim Militärischen Abschirmdienst eingerichtet. Unabhängig von deren vollständiger Besetzung ist im Hinblick auf Strukturen, Prozesse und Verfahren die Wahrnehmung der Aufgabe ab dem 1. Juli 2017 sichergestellt.

Zurruhesetzung

Bisher wurde die Versetzung in den Ruhestand für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, welche die besondere oder allgemeine Altersgrenze erreicht haben, zum Ende des Monats nach Erreichen der Altersgrenze verfügt. Ab dem 31. März 2017 wird es nur noch zwei **zentrale Zurruhesetzungstermine** pro Jahr geben: den 31. März und den 30. September.

Dadurch soll mehr Planbarkeit und Verlässlichkeit entstehen. Diese neue Regelung ist Teil der Attraktivitätsagenda. Allerdings haben die geplanten Umstellungen mittelfristig auch Nachteile. Viele Berufssoldatinnen und -soldaten werden durch diese Regelung drei beziehungsweise bis zu fünf Monate länger im Dienstverhältnis bleiben müssen.

Betroffene finden es wenig attraktiv, wenn derartig zu ihrem Nachteil in ihre persönliche Lebensplanung eingegriffen wird. Nachvollziehbar ist diese Kritik jedenfalls in den Fällen, in denen die Soldatinnen und Soldaten bereits die Ankündigung über die beabsichtigte Zurruhesetzung erhalten haben und hierauf vertrauend konkrete Planungen, zum Beispiel für die Aufnahme einer zivilberuflichen Tätigkeit, unternommen haben. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass den betroffenen Soldatinnen und Soldaten die fehlende rechtliche Bindungswirkung einer solchen Mitteilung bekannt ist. Darüber hinaus entsteht der Eindruck, dass der Dienstherr es zunächst billigend in Kauf genommen hat, dass Neuregelungen der Attraktivitätsagenda zu Lasten berechtigter Interessen langgedienter und kurz vor der Zurruhesetzung stehender Soldatinnen und Soldaten gehen. Das Bundesministerium der Verteidigung und das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zeigten sich erfreulicherweise aber offen, in einzelnen Fällen Ausnahmen vom verschobenen Zurruhesetzungstermin zuzulassen und den ursprünglichen Termin, auf den die Betroffenen vertraut hatten, zu erhalten. Grundsätzlich sollte in Einzelfällen, wenn Betroffene bereits gewichtige Folgeentscheidungen an den angekündigten Zurruhesetzungstermin geknüpft haben, eine Abwägung nach dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit erfolgen.

Stellungnahme BMVg

Soldatinnen und Soldaten werden ab 1. April 2017 beginnend regelmäßig nur noch zu zwei Hauptveränderungsterminen versetzt. Hierdurch werden eine langfristigere Planbarkeit von Verwendungsentscheidungen und ein verbesserter Prozess der Personalführung erreicht. Zur Minimierung von Vakanzen und der Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft galt es, die Hauptversetzungstermine und die Zurruhesetzungstermine zu synchronisieren.

Um soziale Härten abzufedern, wurde die Maßnahme zur Sicherstellung einer umfangreichen und breiten Information bewusst um ein weiteres Jahr verschoben; bereits getroffene Zusagen wurden eingehalten. Von den Hauptversetzungsterminen abweichende Veränderungen sind künftig möglich; diese wurden jedoch bewusst unter den Entscheidungsvorbehalt der jeweiligen Abteilungsleitung im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr bzw. bei Entscheidungen im Bundesministerium der Verteidigung der Unterabteilungsleitung P II gestellt.

Im Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des

Dienstes in der Bundeswehr wurde festgelegt, dass die durch einen **Versorgungsausgleich** aufgrund Ehescheidung bedingte Kürzung des Ruhegehalts erst mit Erreichen der für Polizeivollzugsbeamte des Bundes bestehenden besonderen Altersgrenze (derzeit 60 Lebensjahre plus neun Monate) einsetzt. Dies hat für Berufssoldaten zu einer Verbesserung bei der Durchführung des Versorgungsausgleichs geführt. Die aufgrund der besonderen Altersgrenzen für den Ruhestand bisher bestehenden soldatenspezifischen Nachteile werden nun ausgeglichen. Zahlreiche ehemalige Berufssoldaten üben allerdings Kritik an dieser Neuregelung. Sie fühlen sich ungleich behandelt, weil der verbesserte Versorgungsausgleich nicht für Soldatinnen und Soldaten gilt, die nach dem Reformbegleitgesetz oder dem Streitkräfte-personalstruktur-Anpassungsgesetz vorzeitig aus- geschieden waren. Ohne Erfolg blieb eine von mehreren Betroffenen eingereichte Petition beim Petitionsausschuss des Deutschen Bundestages, mit der sie eine Gesetzesänderung erreichen wollten. Im Interesse der Betroffenen ist eine Ergänzung des Soldatenversorgungsgesetzes, wie bereits im Jahresbericht 2014 gefordert, nach wie vor erstrebenswert.

Stellungnahme BMVg

Soldatinnen und Soldaten, die auf eigenen Antrag nach dem Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr freiwillig vor Erreichen der Altersgrenze unter günstigen versorgungsrechtlichen Konditionen in den Ruhestand versetzt werden, sind nicht vergleichbar mit denjenigen Soldatinnen und Soldaten, die aus dienstlichen Gründen wegen Überschreitens der besonderen Altersgrenze zwangsweise in den Ruhestand versetzt werden. In der unterschiedlichen Anwendung der Aussetzung der versorgungsausgleichsrechtlichen Kürzungen ist keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zu sehen. Diese Auffassung wird durch die Verwaltungsgerichte bestätigt.

Die Zahl der Eingaben von Versorgungsempfängern zur verzögerten **Bearbeitung von Beihilfeanträgen** stieg im zweiten Halbjahr 2016 deutlich an. Die Regelbearbeitungszeit von 15 Arbeitstagen wurde nicht selten um bis zu zwei Monate oder mehr überschritten. Die Verzögerungen beruhen nach Angaben des zuständigen Bundesministeriums der Finanzen auf noch nicht abgeschlossenen Schulungsmaßnahmen und technischen Problemen im Zusammenhang mit der Einführung eines neuen Beihilfeabrechnungssystems.

Stellungnahme BMVg

Das seit 1. Januar 2017 auch für die Bearbeitung der Beihilfeanträge von Versorgungsempfängern bzw. Versorgungsempfängerinnen der Bundeswehr zuständige Bundesministerium des Innern hat hierzu Folgendes mitgeteilt: „Zum Abbau der Bearbeitungsrückstände sind verschiedene organisatorische Maßnahmen ergriffen worden, mit denen die Bearbeitungszeiten wieder auf das gewohnte Niveau zurückgeführt werden konnten. Aktuell werden die Beihilfeanträge in den Standorten Düsseldorf und Stuttgart, in denen die Beihilfeanträge der in Rede stehenden Versorgungsempfänger bzw. Versorgungsempfängerinnen bearbeitet werden, innerhalb von 15 Arbeitstagen bzw. 18 Arbeitstagen bearbeitet.“

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung

Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung der Soldatinnen und Soldaten ist in einer Vielzahl von Verwendungen Teil der militärfachlichen Ausbildung. Die Angebote richten sich nach dem Ausbildungsstand bei Eintritt in die Bundeswehr, dem dienstlichen Bedarf und der jeweiligen Verpflichtungsdauer. Grundsätzlich erhält jeder länger dienende Zeitsoldat, der mit einer beruflichen Qualifikation in die Streitkräfte kommt, die Möglichkeit, diese während seiner Dienstzeit zu verbessern. Wer ohne berufliche Qualifikation eintritt, kann eine zivilberuflich verwertbare Ausbildung durchlaufen.

Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung der Bundeswehr hat zum Ziel, die Auftragserfüllung und Effektivität der Unteroffiziere und Feldwebel auf ihren Dienstposten zu verbessern. Darüber hinaus soll sie zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften beitragen. In

Verbindung mit der Wahrnehmung des Berufsförderungsanspruchs soll sie günstige Voraussetzungen für eine Eingliederung in das zivile Berufsleben nach Ende der militärischen Dienstzeit schaffen und wo immer es sinnvoll und möglich ist, auch in staatlich anerkannte Berufsabschlüsse und sonstige höhere Qualifikationen münden.

Anders als der in erster Linie den persönlichen Interessen der Soldatinnen und Soldaten dienende Berufsförderungsdienst und entgegen der insoweit etwas missverständlichen Betonung des Zivilberuflichen im Begriff ist die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung zunächst eine militärfachliche Angelegenheit. Dies hervorzuheben und gegenüber den Soldatinnen und Soldaten auch deutlicher zu kommunizieren, erscheint insofern notwendig, als in einzelnen Eingaben falsche Vorstellungen und Erwartungshaltungen der Soldatinnen und Soldaten zum Ausdruck kamen.

Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung wird auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks in einer verkürzten Ausbildungszeit von 21 Monaten von **zivilen Bildungsträgern** durchgeführt. Gegenüber der rein zivilberuflichen Ausbildung hat sie einen erhöhten theoretischen und im Hinblick auf die weitere Ausbildung auf Dienstposten erheblich verminderten praktischen Anteil. Lediglich in Einzelfällen wurde Kritik an der Qualität des Lehrpersonals und des Lehrstoffs, des Inhalts und der Organisation des Lehrgangs sowie extrem hohen Durchfallquoten geübt. Die diesbezüglich kritisierten Mängel konnten behoben werden, teilweise kam es auch zu Ablösungen im Bereich des Lehrpersonals. Insoweit handelt es sich um kein strukturelles, systematisches Problem. Wegen des Erfordernisses von öffentlichen Ausschreibungen kann es aber durchaus vorkommen, dass neue Bildungsträger ohne Erfahrungen in diesem Bereich wegen des vermeintlich besseren, weil preiswerteren Angebots den Zuschlag erhalten, später aber die für die Lehrgänge notwendige Qualität nicht erbringen können. Dies sollte bei der Formulierung des Ausschreibungstextes berücksichtigt werden.

Im Rahmen der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung absolvierte Aus- und Fortbildungsmaßnahmen führen grundsätzlich zur Minderung des individuellen Rechtsanspruchs auf **Berufsförderung**. Die vereinzelt daran geäußerte Kritik wird nicht geteilt. So haben etwa Soldatinnen und Soldaten, die zwölf oder mehr Jahre gedient haben, einen Rechtsanspruch auf Berufsförderung zum Ende der Dienstzeit von bis zu 60 Monaten. Dieser Anspruch wird um neun Monate gemindert, wenn schon während der Dienstzeit eine zivilberufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahme zu einem erfolgreichen Berufsabschluss geführt hat. Dies erscheint nicht nur seitens der Betroffenen hinnehmbar, sondern ist im Hinblick auf eine gerechte und weitreichende Verteilung der vorhandenen Ressourcen sinnvoll.

Der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung kommt eine herausgehobene Bedeutung im Rahmen der Attraktivitätsagenda zu. Sie ist eines der Pfunde, mit denen die Bundeswehr in der Konkurrenz zu anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern wuchern kann. Die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung in personeller und finanzieller Hinsicht weiter auszubauen und zu fördern, erscheint ein Erfolg versprechender Weg, die Attraktivität der Bundeswehr weiter zu steigern.

Stellungnahme BMVg

Die „Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung der Soldatinnen auf Zeit und der Soldaten auf Zeit im Rahmen der militärfachlichen Ausbildung“ (ZAW) dient vorrangig der militärfachlichen Qualifizierung für Laufbahnanwärterinnen und Laufbahnanwärter in den Laufbahnen der Unteroffiziere Allgemeiner Fachdienst, Feldwebel Allgemeiner Fachdienst sowie Unteroffiziere und Feldwebel des Sanitätsdienstes und des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr, bei denen die entsprechend verwertbaren Eingangsberufe für Verwendungen nicht vorliegen. Die ZAW vermittelt regelmäßig zivile Abschlüsse auf der Gesellen- und Meisterebene. Neben der vorrangigen Qualifizierung für eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung auf dem Dienstposten, dient die ZAW auch der Steigerung der Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber und soll in Verbindung mit der Wahrnehmung des Berufsförderungsanspruchs eine günstige

Voraussetzung für die beruflichen Wiedereingliederung der Soldatinnen auf Zeit und der Soldaten auf Zeit in das zivile Erwerbsleben schaffen. Die in den letzten Jahren steigenden Zahlen an ZAW Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind Beleg für die Attraktivität dieses weitrechenden Qualifizierungsangebots des Arbeitgebers Bundeswehr, welches es auch zukünftig im personalwerblichen Bereich unverändert herauszustellen gilt.

Mängel in der Personalbearbeitung

Auch im Jahr 2016 gab es nicht wenige mit der Personalbearbeitung unzufriedene Soldatinnen und Soldaten. Bemängelt wurden unter anderem die übermäßig lange Bearbeitungsdauer von Anträgen, die Nichtbearbeitung von Personalangelegenheiten, das Verschwinden von Personalunterlagen und das Fehlen von Informationen.

- *Am 1. Dezember 2015 wurde einem Soldaten ein Lehrgangsplatz für den Zeitraum vom 12. Bis 29. Januar 2016 zugewiesen. Der Soldat wurde darüber erst am 7. Januar 2016 unterrichtet. Mithin begann der Lehrgang bereits fünf Tage nach der Unterrichtung. Für den ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit engagierten Soldaten bestand deshalb kaum die Möglichkeit, personellen Ersatz für seine ehrenamtliche Tätigkeit zu beschaffen. Der Soldat war zu Recht verärgert.*

Stellungnahme BMVg

Das Bundesministerium der Verteidigung sowie die nachgeordneten Kommandos, Kommandobehörden, Verbände und Dienststellen messen einer zeitlich adäquaten Bearbeitungsdauer von Anträgen in Personalangelegenheiten große Bedeutung bei. In Einzelfällen kann sich die Bearbeitungszeit jedoch verzögern. Die Ursachen sind bekannt, vielschichtig und reichen von nicht vorgelegten Unterlagen über menschliches Versagen bis hin zu nicht mehr nachvollziehbaren Verlusten im Postversand. Jeder Einzelfall mangelnder Personalbearbeitung ist bedauerlich. Erkannten Mängeln wird im konkreten Einzelfall entgegengewirkt, so dass negative Auswirkungen für die Betroffenen soweit wie möglich kompensiert werden. In diesen Zusammenhängen wird insbesondere auch die karrierebezogene bzw. finanzielle Schadlosstellung geprüft und, sofern angezeigt, auch gewährt. Anlassbezogene Schulungen, themenbezogene Fachtagungen und Publikationen sowie ggf. truppendienstliche Maßnahmen sind Beispiele dafür, wie sich die Verantwortlichen für eine möglichst fehlerfreie Personalbearbeitung einsetzen. Mit der Einrichtung zusätzlicher Dienstposten zur Verbesserung der Betreuungsdichte wurde zugleich eine Verbesserung der personellen Ausstattung der Personalführung erreicht.

Da die Bundeswehr ein sehr großer Arbeitgeber ist und es zahlreiche Personalbearbeiter mit völlig unterschiedlichen Erfahrungshorizonten bezüglich der Personalarbeit gibt, dürfte es nicht möglich sein, eine völlige Fehlerfreiheit zu realisieren. Die Fehlerquote sollte aber so gering wie möglich gehalten werden. Unzureichende Personalbearbeitung führt zu Unverständnis und Missmut und im Extremfall sogar zu einem Karriereknick oder zu einem völligen Motivationsverlust bei den betroffenen Soldatinnen und Soldaten. Das kann sich die Bundeswehr nicht leisten.

Stellungnahme BMVg

Um die Gefahr von Fehlern in der Personalbearbeitung zu minimieren, erfolgt die Besetzung von Dienstposten der operativen Personalführung mit besonderer Sorgfalt und unter intensiver Einbindung der Ebene Abteilungs-/Unterabteilungsleitung. Die fachliche Qualifikation des in der Personalbearbeitung und Personalführung eingesetzten Personals ist eine wesentliche Voraussetzung für Handlungssicherheit und Fehlervermeidung. Dazu stehen dem Fachpersonal fachbezogene Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (wie die Qualifizierung zum Personalstabsoffizier oder zum Personaloffizier, Lehrgänge zum Personalwirtschaftssystem, Seminare zum Führen von Personalentwicklungsgesprächen) zur Verfügung. Die starke Auslastung dieser Lehrgangsangebote unterstreicht den hohen Qualitätsanspruch an die Arbeit der Personalführung. Erkannte Mängel werden ausgewertet und im Rahmen der fachlichen

Aufsicht zur künftigen Fehlervermeidung im unterstellten Bereich thematisiert. Wesentliche Plattform bilden hierfür Tagungen des Fachpersonals aber auch Tagungen des Führungspersonals auf Kommando-, Verbands und Einheitsebene. Durch die Erstellung von Handlungsleitfäden für die Personalführung wurde eine weitere Harmonisierung in der Antragsbearbeitung erreicht. Die Herausgabe eines gemeinsamen Handbuches für die militärische Personalbearbeitung hat die Bereitstellung von fachspezifischen Informationen verbessert.

Grundausbildung

Die Grundausbildung ist in den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen, in denen sie durchgeführt wird (Heer, Luftwaffe und Marine sowie Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr und Streitkräftebasis), sehr uneinheitlich. Dies betrifft Einplanungstermine, Ausbildungsinhalte und die personelle Zusammensetzung der Grundausbildungseinheiten. Hier besteht Optimierungsbedarf.

Am 31. Mai 2016 fand im Amt des Wehrbeauftragten deshalb eine Tagung zum Thema „Ausgestaltung der Grundausbildung in den Teilstreitkräften und Organisationsbereichen“ statt. Hierzu waren Vertreter des Bundesministeriums der Verteidigung sowie der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche eingeladen, um zur Grundausbildung in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich vorzutragen. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde erläutert, dass die Grundlagen für die Grundausbildung in Heer, Luftwaffe und Marine sowie im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr und der Streitkräftebasis grundsätzlich gleich sind. Auf der Basis einer nach Zielen und Inhalten harmonisierten streitkräftegemeinsamen Grundlage soll für alle Soldatinnen und Soldaten eine allgemeinmilitärische Grundbefähigung sichergestellt werden. Allerdings steht den militärischen Organisationsbereichen ausdrücklich eine erhebliche eigene Gestaltungsmöglichkeit zu, so dass die Ausbildung tatsächlich nicht einheitlich in allen Teilstreitkräften durchgeführt wird. Auch stellt sich die Frage, ob es vorteilhafter ist, Offizier- und Feldwebel- beziehungsweise Unteroffizieranwärter schon in den ersten Monaten jeweils separat auszubilden, wie es beim Heer der Fall ist, oder ob, wie bei der Luftwaffe, diese gemeinsam mit Freiwillig Wehrdienstleistenden und Mannschaften im Status Soldat auf Zeit ausgebildet werden sollten.

Stellungnahme BMVg

Die Grundausbildung als militärischer Einstieg in die Bundeswehr ist in allen militärischen Organisationsbereichen gleich angelegt, um eine gemeinsame Grundlage im Sinne von Ausbildungsfähigkeit für die weitere, allgemeinmilitärische und militärfachliche Ausbildung zur Wahrnehmung der jeweiligen individuellen Aufgaben auf dem vorgesehenen Dienstposten zu erreichen. Damit wird die erforderliche Durchlässigkeit zwischen allen Organisationsbereichen im Verständnis verbindlicher Abholpunkte erreicht. Das gemeinsame Ausbildungsziel aller Militärischen Organisationsbereiche in der Grundausbildung ist der „Wachsoldat bzw. die Wachsoldatin Streitkräfte“. Neben den verpflichtend vorgegebenen und für alle gleichen Ausbildungsrichtlinien können die Militärischen Organisationsbereiche in ihrer Verantwortung für die Soldatinnen und Soldaten bereits in der Grundausbildung frühzeitig eine vertiefende oder eine weiterführende Ausbildung ausplanen. Dort werden die für die vorgesehene Aufgabenwahrnehmung auf späteren Dienstposten zusätzlich benötigten allgemeinmilitärischen und militärfachlichen aber auch prägende Inhalte vermittelt.

Diese über die Mindestvorgabe hinausreichenden Inhalte liegen im Gestaltungsfreiraum der Militärischen Organisationsbereiche und unterscheiden sich nach den dortigen spezifischen Gegebenheiten. Die Ausbildung des Führungsnachwuchses liegt in der Verantwortung der Inspekteure bzw. Inspekteurinnen und deckt alle streitkräftegemeinsamen Inhalte der allgemeinmilitärischen Grundbefähigung mit ab. Die Zentralisierung der ersten Ausbildungsabschnitte der Offizier- sowie der Feldwebel- und Unteroffizieranwärter und -anwärterinnen für Heeresuniformträger und Heeresuniformträgerinnen in jeweils

halbjährigen Anwärterlehrgängen dient der Vermittlung von Ausbildungsinhalten, die über die der Grundausbildung hinausgehen und die Anwärterinnen und Anwärter von Anfang an auf Führungsaufgaben vorbereiten.

Ein deutliches Attraktivitätsmerkmal im Interesse der Bewerberinnen und Bewerber wäre das Angebot, die Grundausbildung so **heimatnah** wie möglich absolvieren zu können. Würde jedes Bataillon, Regiment und Geschwader mit wenigstens einem Zug Grundausbildung durchführen, wäre eine Einsteigerpräsenz der Bundeswehr in der Fläche am besten gewährleistet. Auch wenn jeder Verband weiter quartalsweise ausbildet, könnte so durch zeitlich versetzte Starttermine jeder Rekrutin und jedem Rekruten eine monatliche Einstiegsmöglichkeit angeboten werden. Personalschwund durch Wartezeiten wäre dann ein Problem von gestern.

Stellungnahme BMVg

Eine flächendeckende und durchgängig heimatnahe Grundausbildung kann bei den hierfür infrage kommenden Verbänden aufgrund ihrer Stationierung nicht erreicht werden. Aus Sicht des Bundesministeriums der Verteidigung ist für die Soldatinnen und Soldaten insbesondere die Wohnortnähe zu den späteren Stammeinheiten von Bedeutung. Mit der 2016 erreichten Flexibilisierung der Einberufungstermine kann den Bewerberinnen und Bewerbern eine zeitlich flexible Einstiegsmöglichkeit angeboten werden.

Die Wehrpflicht wurde im Übrigen nur ausgesetzt, nicht aber abgeschafft. Auch wenn ihre Wiedereinführung derzeit nur eine Möglichkeit für den Fall einer dramatischen Verschlechterung der Sicherheitslage darstellt, ist es notwendig, wenigstens im Prinzip Strukturen bereitzuhalten, die es ermöglichen, gegebenenfalls eine große sechsstellige Zahl an Wehrpflichtigen auszubilden. Derzeit ist die Bundeswehr in ihrer materiellen und personellen Ausstattung auf maximal 185.000 Soldatinnen und Soldaten ausgerichtet. Nur mit einem sehr großen zeitlichen Vorlauf wäre aktuell ein Wiederaufleben der Wehrpflicht möglich.

Stellungnahme BMVg

Für eine etwaige Wiedereinführung der Wehrpflicht werden derzeit keine Strukturen vorgehalten. Die Strukturen und Dienstpostenumfänge der Organisationsbereiche richten sich an den tatsächlich anfallenden Aufgaben aus. Nur diese begründen eine haushälterische Hinterlegung mit Planstellen.

Freiwilliger Wehrdienst

Bis Ende Dezember 2016 haben 9.727 Freiwillig Wehrdienstleistende ihren Dienst bei der Bundeswehr angetreten (Vorjahr: 9.194). Die Abbrecherquote lag bei 19,6 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr (23,7 Prozent) um 4,1 Prozentpunkte gesunken.

Stellungnahme BMVg

Übergreifendes Ziel ist es, möglichst viele geeignete Soldatinnen und Soldaten, die ein Dienstverhältnis begonnen haben, in den Streitkräften zu halten, um so zur personellen Einsatzbereitschaft bei einem gleichzeitig aufwachsenden Personalkörper im Rahmen der Trendwende Personal beizutragen. Mit gezielten Ausplanungen von Dienstposten für Mannschaften, regionalen Verwendungen von Freiwillig Wehrdienst Leistenden sowie verstärkter Ansprache von Freiwillig Wehrdienst Leistenden für einen Statuswechsel ist das Ziel der gemeinsamen Anstrengungen, im Spannungsfeld zwischen dem Bedarf der Streitkräfte und den individuellen Vorstellungen der Freiwillig Wehrdienst Leistenden die Abbrecherquoten signifikant weiter zu reduzieren und möglichst viele Freiwillig Wehrdienst Leistende als Soldatinnen und Soldaten auf Zeit zu gewinnen.

Seit Aussetzung der Wehrpflicht vor fünf Jahren gestaltet sich die Nachwuchswerbung immer noch und erst Recht im Hinblick auf die Trendwende Personal“ schwerfällig. Hier muss die Bundeswehr nachbessern. Leider werden immer wieder engagierte Freiwillig Wehrdienstleistende durch unangemessenen Umgangston, die Behandlung durch unsensible Vorgesetzte oder durch permanente Unterforderung, insbesondere nach der Grundausbildung in der

Stammeinheit, demotiviert.

- *So landete ein junger Freiwillig Wehrdienstleistender, den die körperlichen Herausforderungen im Dienst bei der Bundeswehr reizten, nach der Grund-ausbildung in einer Bürotätigkeit, obwohl er bei seiner Bewerbung deutlich gemacht hatte, eine solche auf keinen Fall anzustreben.*

- *In einer anderen Eingabe beklagte ein Freiwillig Wehrdienstleistender, der die Bundeswehr bereits nach zwei Tagen wieder verließ, das Vorgesetztenverhalten seines Ausbilders. Dieses sei von Gebrüll und Geschrei geprägt gewesen. Insbesondere beanstandete er die Formulierung des Vorgesetzten, er würde den Petenten „als nächstes durch das Fenster des Flures treten, wenn er ihn nicht fragen würde, ob er an ihm vorbeigehen dürfte". Der betroffene Vorgesetzte wurde über sein Fehlverhalten belehrt. Mittlerweile wird er nicht mehr als Ausbilder in der Grundausbildung eingesetzt.*

Eine **sinnvolle Beschäftigung** der Freiwillig Wehrdienstleistenden in ihrer Stammeinheit darf weder zu Unter- noch Überforderung führen. Dieses Problem wird nicht nur von den betroffenen Freiwillig Wehrdienstleistenden, sondern ebenso von den Vorgesetzten thematisiert.

- *Während eines Truppenbesuchs berichtete ein Vor- gesetzter, dass er aufgrund der hohen Spezialisierung des Bataillons für 100 Freiwillig Wehrdienstleistende keine sinnvolle Beschäftigung sehe. Das um Stellungnahme gebetene Kommando gestand ein, dass die unterschiedlichen Verpflichtungszeiten der Freiwillig Wehrdienstleistenden von sieben bis 23 Monaten für die gesamten Streitkräfte eine ernstzunehmende Herausforderung darstellten und oft nicht zur Ausbildungszeit für bestimmte Funktionen in einem hoch spezialisierten Verband passten.*

Ungeachtet dessen hat zunächst der jeweilige Vorgesetzte, dem die Freiwillig Wehrdienstleistenden anvertraut sind, die Pflicht, die Soldatinnen und Soldaten vernünftig einzusetzen. Insgesamt muss sich die Bundeswehr noch mehr darum bemühen, den Freiwillig Wehrdienstleistenden eine sinnvolle und fordernde Beschäftigung nach ihrer Grundausbildung bieten zu können. Die im Rahmen der Trendwende Personal beabsichtigte Erhöhung der FWDL-Fix-Dienstposten um 3.500 auf 8.500 kann dazu beitragen.

Stellungnahme BMVg

Seit Aussetzung der Wehrpflicht wurde die Nachwuchswerbung stark professionalisiert. So konnte im Vergleich zum sehr guten Vorjahresergebnis die Anzahl an Erstberatungsgesprächen um 11 Prozent gesteigert werden. Dieses Ergebnis setzte sich im Bereich der Bewerbungen (+3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr) und Einplanungen (+16 Prozent im Vergleich zum Vorjahr) weiter fort. Grundsätzlich sind die Gründe für eine Beendigung des Dienstverhältnisses vielschichtig und reichen vor allem von persönlichen / familiären Gründe bis hin zu abweichenden Vorstellungen vom Soldatenberuf / abweichende Erwartungshaltung. Der Dienst in den Streitkräften bedeutet für viele der Soldatinnen und Soldaten zunächst einen erheblichen Umbruch zu Ihrem bisherigen Leben. Es ist daher nicht ungewöhnlich, wenn junge Menschen diesen Umbruch nicht verkraften oder ihn schlichtweg nicht wollen. Ausführliche (Beratungs-)Gespräche mit Ausbildern Ausbilderinnen und Vorgesetzten leisten in dieser Umbruchphase einen positiven Beitrag im Rahmen der Personalbindung.

Aufgrund der hohen Zahl derer, die während der ersten beiden Dienstmonate das Dienstverhältnis beenden (bei FWDL über 50 Prozent) kann auch gefolgert werden, dass der erste Eindruck, den ein Freiwillig Wehrdienst Leistender bzw. eine Freiwillig Wehrdienst Leistende bei Dienstantritt gewinnt – in Verbindung mit der Umbruchssituation – ausschlaggebend bei der Entscheidung für oder gegen die Bundeswehr ist. Dabei haben die vorhandene Infrastruktur, das vorhandene Material und die vor Ort befindlichen Rahmenbedingungen relevanten Einfluss auf die Entscheidung. Auch wenn alle genannten Rahmenbedingungen geschaffen werden und auf die Bedürfnisse der jungen Menschen eingegangen wird, werden sich daher auch zukünftig Kündigungen von Freiwillig Wehrdienst Leistenden in den ersten sechs Monaten der Dienstzeit nicht gänzlich vermeiden lassen. Vielmehr spiegelt die Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel und zu veränderlichen Erwerbsbiographien einen gesellschaftlichen Trend wider, dem auch die Streitkräfte ausgesetzt sind. Dennoch muss

sich die Bundeswehr angesichts des hohen Personalbedarfs weiterhin intensiv darum bemühen, die Zahl der Abbrechenden so gering wie möglich zu halten. Die Abbruchgründe werden zusammen mit den Inspekteuren und Ausbildungsverantwortlichen analysiert und weiterhin intensiv durch das Bundesministerium der Verteidigung mit sozialwissenschaftlichen Methoden untersucht.

Besonders schwer können **Fehlplanungen** des Karrierecenters wiegen und dem Image der Bundeswehr schaden.

- *So hatte ein Karrierecenter den Dienstantritt eines Freiwillig Wehrdienstleistenden fälschlicherweise auf den 2. Mai 2016 statt auf den 1. April 2016 datiert. Die Teilnahme an einer Allgemeinen Grundausbildung war zu diesem Zeitpunkt allerdings nicht möglich. Trotz der Bemühungen, den Soldaten in einer Art Einzelausbildung zu schulen, verließ er schließlich ohne Angabe von Gründen die Bundeswehr bereits wieder im August 2016.*

Stellungnahme BMVg

Die Personalgewinnung ist häufig der erste Kontakt der Interessentinnen und Interessenten mit der Bundeswehr. Gerade im komplexen und durchstrukturierten Ablauf des Assessments in den Karrierecentern der Bundewehr, in dem alle Prozesse eng verzahnt und auf einander abgestimmt sind, kommt es daher darauf an, dass die Bewerberinnen und Bewerber den richtigen Eindruck von der hohen Professionalität der Bundeswehr erhalten und mit einem guten und sicheren Gefühl ihr persönliches Einplanungsangebot annehmen. Fehlplanungen sind daher zwingend zu vermeiden und durch regelmäßige Überprüfungen und die Weiterentwicklung der Prozesse auch innerhalb der Karrierecenter möglichst auszuschließen. Im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht werden Verbesserungsmöglichkeiten erörtert und Ursachen behoben.

Der Freiwillige Wehrdienst soll jungen Menschen Gelegenheit geben, die Bundeswehr kennenzulernen und dazu motivieren, sich auch weiterhin für die Bundeswehr als Arbeitgeber zu entscheiden. Leider gibt es aber immer wieder Eingaben von Freiwillig Wehrdienstleistenden, die die schleppende und bürokratische Bearbeitung ihrer Anträge auf Dienstzeitverlängerung, Übernahme als Soldat auf Zeit oder ihre Bewerbungen für die Offizierslaufbahn beanstanden. Eine derartige **Bearbeitungsweise** verärgert nicht nur die Bewerber selbst, sie schreckt auch weitere Bewerber ab. Hier muss dringend nachgebessert werden.

Stellungnahme BMVg

Freiwillig Wehrdienst Leistende stellen einen gewichtigen Faktor im Rahmen der Personalgewinnung und -bindung dar. Die Zuständigkeit für die Bearbeitung von Anträgen auf Dienstzeitverlängerung, Übernahme in das Dienstverhältnis eines Soldaten bzw. einer Soldatin auf Zeit oder Bewerbungen für die Offizierslaufbahn liegt seit 2016 in der Zuständigkeit des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr. Durch die zentralisierte Personalführung gelingt es besser, die persönlichen Vorstellungen und Erwartungshaltungen mit dem umfassend bekannten Bedarf oder anderen dienstlichen Notwendigkeiten zeitgerecht in Einklang zu bringen. Bedauerlich ist, wenn dieses im Rahmen der Kompromissfindung in Einzelfällen nicht unmittelbar gelingt. Umso bedeutender ist die stets angestrebte offene und vertrauensvolle Kommunikation. Die Spätentschlossenheit einiger Antragstellerinnen und Antragsteller wirkte sich in Einzelfällen negativ auf das zur Verfügung stehende Zeitfenster aus. Demgegenüber ist die Bearbeitung der Bewerbersofortmeldung für eine Übernahme in die Offizierslaufbahn vor dem Hintergrund der Erkenntnisse aus den Einzelfällen und ganz allgemein im Sinne der Bewerberfreundlichkeit im Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr optimiert worden. Nach Eingang der Bewerbung, Eingangsbestätigung und Auswertung der Unterlagen erfolgt die Einladung zum Assessmentverfahren nunmehr bereits nach wenigen Wochen. Soweit Bewerberinnen und Bewerber sich bereits nach Aktenlage nicht durchsetzen können, erfolgt in diesen Fällen sehr zeitnah eine entsprechende Mitteilung.

Reservisten

Reservisten sind für die Bundeswehr unverzichtbar. Ohne ihren engagierten Einsatz könnten unsere Streitkräfte in vielen Bereichen ihrem Auftrag und ihren Aufgaben nicht erfolgreich nachkommen. Das Weißbuch macht zu Recht darauf aufmerksam, dass der Reserve auch eine wichtige Rolle beim Entwickeln und Bereitstellen künftig geforderter Fähigkeiten zukommt.

In den Eingaben, deren Anzahl im Vergleich zum Vorjahr erheblich gestiegen ist, trugen Reservisten leider oft vor, sie fühlten sich von der Bundeswehr nicht mitgenommen und im Vergleich zu aktiven Soldatinnen und Soldaten benachteiligt. Besondere Enttäuschung und Frustration bereiten den Reservisten, wie bereits mehrfach in Jahresberichten beanstandet, kurzfristige **Um- oder Ausplanungen** bei Übungen und Lehrgängen. Hier muss die Bundeswehr in der Kommunikation und frühzeitigen Information gegenüber den Betroffenen besser werden.

Stellungnahme BMVg

Umplanungen und Ausplanungen von Reservistinnen und Reservisten sind nicht nur bei Lehrgängen bedauerlich. Ziel bleibt es, dass Reservistinnen und Reservisten bedarfsgerecht an Lehrgängen teilnehmen können. Dazu werden derzeit sowohl technische als auch verfahrenstechnische Lösungen erarbeitet, die zu einer Verbesserung der Situation beitragen sollen. Sofern sich kurzfristige Ausplanungen von beabsichtigten Reservistendiensten nicht vermeiden lassen, erfolgen diese begründet und durch die Personalführung nicht beeinflussbar. Teilweise entfällt der Bedarf für die Heranziehung (wie z.B. zum Jahresbeginn 2017 bei geplanten Reservistendiensten im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge), oder die wehrrechtliche Verfügbarkeit der Reservistin oder des Reservisten ist nicht gegeben (z.B. gesundheitliche Einschränkungen oder relevante Eintragungen im polizeilichen Führungszeugnis). Im Falle unabweislicher Hinderungsgründe und fehlender Alternativen zur Ableistung des geplanten Reservistendienstes gilt es, dies den betroffenen Reservistinnen und Reservisten verzugslos in geeigneter Weise zu kommunizieren.

Immer wieder bemängelten Reservisten, dass sie aufgrund der gesundheitlichen Anforderungen als nicht dienstfähig eingestuft werden. Hoch motivierte Reservisten würden durch die starren **Tauglichkeitsregelungen** auch bei aus ihrer Sicht geringen gesundheitlichen Einschränkungen vom Dienst ausgeschlossen. Gewiss kann auf den Erhalt eines bestimmten Gesundheitsstandards nicht verzichtet werden. Dennoch sollte dabei immer die jeweilige Aufgabe, die der Reservist übernehmen soll, im Fokus stehen. Mit der im Oktober 2016 in Kraft getretenen Neufassung der „Wehrmedizinischen Begutachtung von Reservistendienst Leistenden“ wurden die Verfahren vereinfacht. Es ist zu begrüßen, dass nun bei einer administrativen Verwendung während des Reservistendienstes ohne besondere körperliche Belastung andere Maßstäbe zur Anwendung kommen, als zum Beispiel bei einer jungen Soldatin oder einem jungen Soldaten in einer Kampftruppenverwendung.

Stellungnahme BMVg

Die Neuordnung der wehrmedizinischen Begutachtung optimiert und harmonisiert die bisherigen Regelungen zur Feststellung der Wehrdienstfähigkeit. Eine frühzeitige Differenzierung zwischen Reservistendienst mit bzw. ohne körperliche Belastung kann vorgenommen werden, die längere Gültigkeit des gesundheitlichen Status führt zu deutlich weniger Untersuchungen als derzeit und stellt eine Arbeitserleichterung auch für den Ärztlichen Dienst in den Karrierecentern der Bundeswehr dar.

Kritik mancher Reservisten gab es insbesondere an der am 1. November 2015 in Kraft getretenen Neuregelung des **Unterhaltssicherungsgesetzes**. Ziel der Neuregelung ist die Steigerung der Attraktivität des Reservistendienstes durch vereinfachte Antragsverfahren für die Leistungen und die Schaffung finanzieller Anreize. Dies scheint im Großen und Ganzen gelungen zu sein. Gerade der finanzielle Anreiz führte zu gestiegenen Bewerberzahlen und zu einer erfreulichen Zunahme von Reservistendienstleistungen. Um keine bereits geplante und nicht mit dem Reservisten abgesprochene Reservistendienstleistung

abzusagen, wurden für das Berichtsjahr 250 zusätzliche Stellen nachträglich bewilligt. Die nun im Bundeshaushalt 2017 beschlossene Anhebung von 2.500 auf 3.000 Reservistenstellen ist zu begrüßen.

Stellungnahme BMVg

Ziel der Neuregelung des Unterhaltssicherungsgesetzes war es, insgesamt die Reservistenvergütung zu vereinfachen, im Vergleich zu den aktiven Soldatinnen und Soldaten in einer Gesamtschau zu verbessern und gleichzeitig, orientiert am Bedarf der Streitkräfte, ein einfach anwendbares und transparentes Leistungsanreizsystem zu etablieren. Die Erhöhung der Mindestleistung, die Zusammensetzung der Reservistendienstleistungsprämie und der Verpflichtungszuschlag bilden die Eckpfeiler dieser verbesserten Neuregelung, welche zwischenzeitlich allgemeine Akzeptanz erfahren hat und nach Jahren rückläufiger Verbrauchszahlen bei den Stellen für Reservisten bzw. Reservistinnen erstmalig im Jahr 2016 zu einem erfreulichen Anstieg geführt hat. Nach ausführlicher Analyse dieser Entwicklung konnte festgestellt werden, dass zu den Gründen für das gestiegene Interesse an Reservistendiensten insbesondere die attraktivitätssteigernden Maßnahmen, hier in erster Linie das novellierte Unterhaltssicherungsgesetz, zählten.

Durch interne Steuerungsmaßnahmen konnte der im Laufe des Jahres angefragte zusätzliche Bedarf aller Organisationsbereiche an Stellen für Reservisten bzw. Reservistinnen erfüllt werden. Darüber hinaus wurde im Rahmen der Trendwende Personal entschieden, die Anzahl der Stellen für Reservisten bzw. Reservistinnen zunächst für 2017 auf 3.000 und für 2018 auf 3.500 anzuheben.

Seit dem 1. November 2015 hat das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr die Aufgabe der Berechnung und Bescheidung der Unterhaltssicherungsleistungen für die Reservistinnen und Reservisten von den mehr als 400 Landes- und Kommunalbehörden übernommen. Nach wie vor kommt es hier zu Verzögerungen bei der Erteilung von Bescheiden und der Auszahlung entsprechender Leistungen. Die der Leistungsgewährung zugrundeliegenden Bescheide werden zum Teil verspätet zugestellt, weil die aus dem IT-System generierten Angaben kontrolliert werden müssen, um vom System verursachte Fehler vor der Übersendung zu beheben. Zahlungen nach dem Unterhalts-sicherungsgesetz können nur dann erfolgen, wenn alle abrechnungsrelevanten Daten durch die Personaladministration in das Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr eingepflegt sind. Auch hier wurden Fehler festgestellt, die zu Verzögerungen führten. Bei den durch IT-Systeme verursachten Verzögerungen muss nun zügig Abhilfe geschaffen werden.

Stellungnahme BMVg

Die IT-Unterstützung durch das Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr (PersWiSysBw) sieht grundsätzlich vor, alle Leistungsbescheide automatisiert zu erstellen und zu versenden. Zu Beginn der Aufgabenübernahme (2016) war es unverzichtbar, alle aus dem System generierten Bescheide Qualitätssicherungsmaßnahmen zu unterziehen. Hierzu wurde jeder systemseitig erzeugte Bescheid vor dem Versand einzeln überprüft und ggf. korrigiert. Im Oktober 2016 wurden diese Maßnahmen erfolgreich abgeschlossen. Die Bescheide werden nun automatisch über die Zentraldruckerei in Strausberg versandt. Die Auszahlung von Leistungen aus dem Unterhaltssicherungsgesetz erfordert das Vorliegen der vollständigen Antragsunterlagen und die korrekte Pflege des Datenbestandes im PersWiSysBw. Der Datenbestand war zu Anfang sehr unvollständig und hat sich inzwischen auf einem hohen Niveau stabilisiert. Dies wurde durch weitreichende Qualitätssicherungsmaßnahmen im laufenden Betrieb erreicht. Somit sind die durch den fehlerhaften Datenbestand verursachten Verzögerungen bei der Leistungsauszahlung überwiegend behoben.

Das Unterhaltssicherungsgesetz spricht von Vorauszahlungen. Ein Petent begehrte deshalb noch vor Beginn des Reservistendienstes Leistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz. Ein solcher

Anspruch besteht jedoch nicht. Die maßgebliche Anspruchsvoraussetzung ist die Ableistung des Wehrdienstes, die durch den Dienstantritt belegt sein muss. Erst die folgenden Zahlungen gibt es dann im Voraus. Mögliche finanzielle Engpässe für einzelne Reservisten vor Dienstantritt können allerdings auf Wunsch durch Abschlagszahlungen abgemildert werden. Abschlagszahlungen auf Reservistendienstleistungsprämien wurden im Berichtsjahr in vielen Fällen wegen des durch die Umstellung bedingten hohen Arbeitsaufkommens erst verspätet angewiesen. Diese für die Reservisten nicht hinnehmbaren Verzögerungen scheinen inzwischen beseitigt zu sein.

Stellungnahme BMVg

Abschlagszahlungen werden großzügig gewährt, um finanzielle Notlagen aufgrund der regulären systemnotwendigen Bearbeitungsdauer abzuwenden. Verzögerungen in der Bearbeitung dieser Abschlagszahlungen konnten beseitigt werden. Die Möglichkeit von Abschlagszahlungen ist den Reservistendienst Leistenden hinreichend bekannt und wird umfangreich in Anspruch genommen.

Die bereits vor Umsetzung der Neuregelung des Unterhaltssicherungsgesetzes geäußerte Befürchtung von Reservisten, die neuen Abrechnungsmethoden würden in manchen Fällen zu geringeren Zahlungen als vor der Reform führen, scheint sich bewahrheitet zu haben, zumindest wenn kein Anspruch auf den neu eingeführten Verpflichtungszuschlag besteht. So hat ein Reservist vorgerechnet, dass er für seine 14-tägige Reservistendienstleistung im Jahr 2016 nur noch 53 Prozent der Zahlungen des Vorjahres erhalten habe.

Um einen finanziellen Anreiz für längerfristige Reservistendienstleistungen zu schaffen, wurde der Leistungszuschlag durch einen **Verpflichtungszuschlag** ersetzt. Dieser Zuschlag wird Reservistinnen und Reservisten gewährt, die eine vor Dienstantritt eingegangene Verpflichtung erfüllt haben, nämlich im Kalenderjahr mindestens 19 beziehungsweise 33 Tage Reservistendienst zu leisten. Der Zuschlag in Höhe von 25 beziehungsweise 35 Euro täglich wird nach Erfüllung der Verpflichtung für Dienste gezahlt, die nach dem Heranziehungsbescheid länger als drei Tage dauern. Das Erfordernis einer vorherigen Verpflichtung dient der Planungssicherheit der Bundeswehr. Der Verpflichtungszuschlag ist auch Personalführungsinstrument. Den Reservisten soll ein Anreiz für längere, planbare Dienstleistungen geboten werden. Mit dem neuen Zuschlag können Reservisten zudem gezielter dort eingesetzt werden, wo ein Bedarf besteht.

Stellungnahme BMVg

Mit der Novellierung des Unterhaltsicherungsgesetzes wurde in Form des Verpflichtungszuschlags ein Anreizsystem für mehr und längeren Reservistendienst etabliert und ein wesentlich auf die Bedürfnisse der Bundeswehr zugeschnittenes Personalführungsinstrument geschaffen, welches dem bestehenden Bedarf entsprechend Anreize für mehr bzw. längeren Reservistendienst bieten soll. Der neue Verpflichtungszuschlag kann allen Reservistendienst Leistenden bis zu einer Höchstgrenze von 1.470 Euro im Kalenderjahr gewährt werden. Die grundsätzliche Verbesserung der finanziellen Anreize liegt deshalb schon in der Erhöhung des möglichen Maximalbetrages.

Dazu sind zum einen eine entsprechende Verpflichtungserklärung und zum anderen ein längeres zeitliches Engagement in der Reservistenarbeit erforderlich. Genau diesen längeren, und für alle Beteiligten planbaren Reservistendienst zu fördern, war ausdrückliches Ziel bei der Novellierung des Unterhaltssicherungsgesetzes bzw. bei der Gestaltung des Anreizsystems in Form des Verpflichtungszuschlags. Unter Berücksichtigung aller individuellen Faktoren, wie z.B. Familienstand, berufliche Tätigkeit und Höhe des Einkommens, bedeuten die Änderungen nicht zwingend, dass alle Reservistendienst Leistenden unter gleichbleibenden Bedingungen höhere Bezüge erhalten. Dies war allerdings bei der überwiegenden Mehrheit der Reservistinnen und Reservisten der Fall, da bei einer ganzheitlichen Berechnung der Umsetzung des Unterhaltssicherungsgesetzes auch die Bezüge der Unterhaltssicherung mit einzurechnen waren bzw. sind. Unabhängig davon führt das Bundesministerium der

Verteidigung eine Evaluierung des Unterhaltssicherungsgesetzes durch.

Die Verpflichtung setzt aber auch ein Angebot der Beorderungsdienststelle, des Beorderungstruppenteils oder der Dienstleistungsdienststelle beziehungsweise des Dienstleistungstruppenteils an die Reservistin oder den Reservisten voraus. Viele motivierte Reservisten, die gerne die geforderte Verpflichtung eingegangen wären, erhielten keine Angebote. Im jeweiligen Bereich gab es keine Verpflichtungsmöglichkeit mehr und ein zusätzlicher Bedarf an Verpflichtungsmöglichkeiten war auch nicht durch die Dienststelle nachgemeldet worden. Andere Reservisten trugen dagegen vor, dass sie aufgrund ihrer Selbständigkeit oder aufgrund fehlender Zustimmung durch ihren Arbeitgeber eine Verpflichtung nicht eingehen konnten. Dies ist bedauerlich, möglicherweise gehen der Bundeswehr dadurch motivierte Soldatinnen und Soldaten verloren. Es sollte deshalb noch wirksamere Anreize geben, die auch diese Reservisten (und ihre Arbeitgeber) motivieren, sich in der Bundeswehr zu engagieren. Soweit bürokratische Unzulänglichkeiten, Kommunikationsdefizite oder eine vergessene Beantragung des Verpflichtungszuschlags durch die Dienststellen dazu führten, dass der Reservist keinen Anspruch auf den Zuschlag hatte, ist dies ärgerlich. Hier muss die Bundeswehr besser werden.

Stellungnahme BMVg

Das Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten im Streitkräfteamt weist jährlich zum 1. Oktober die zur Verfügung stehenden Verpflichtungsmöglichkeiten für das Folgejahr den militärischen und zivilen Organisationsbereichen sowie dem Bundesministerium der Verteidigung zu. Für das Jahr 2016 standen 10.000 Verpflichtungsmöglichkeiten zur Verfügung. Davon wurden 6.672 Verpflichtungsmöglichkeiten in Anspruch genommen. Nachforderungen wären also jederzeit möglich gewesen; die Möglichkeit hierzu wurde wiederholt kommuniziert. Warum die Nachforderungen unterblieben sind, ist nicht bekannt. Unsicherheiten in den Verfahrensabläufen eines neuen Systems können hier ebenso eine Rolle spielen wie die gewollte Nutzung des Verpflichtungszuschlages auch als Personalführungsinstrument.

Ungeachtet dessen werden die Dienststellen unverändert dafür sensibilisiert, dass die Möglichkeit des Nachforderns besteht, dass aktiv ein Verpflichtungsangebot vor Beginn der Dienstleistung erfolgen muss aber auch, dass gegenüber der Reservistin und dem Reservisten das notwendige Maß an Transparenz erforderlich ist, wenn kein Angebot unterbreitet wurde bzw. die Absicht nicht besteht. Verpflichtungsmöglichkeiten, die aufgrund von Selbständigkeit oder fehlender Freistellung durch die Arbeitgeber nicht eingegangen werden konnten, sind bedauerlich. Die Arbeitgeber der freien Wirtschaft einschließlich der des öffentlichen Dienstes von der Notwendigkeit des Reservistendienstes zu überzeugen, bedarf dauerhafter Anstrengungen und wird vom Bundesministerium der Verteidigung aktiv betrieben.

Zu Beginn des Berichtsjahres bemängelten Reservisten, dass ihre **Übergangsgebührnisse** im Anschluss an ihre aktive Dienstzeit auf die ihnen gewährten Mindestleistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz angerechnet wurden. Erfreulicherweise wurde dies nach Überprüfung im Rahmen der Eingabebearbeitung als Fehler erkannt und korrigiert.

Eine vom Verteidigungsministerium beabsichtigte Evaluierung des Unterhaltssicherungsgesetzes, die unter anderem auch eine Neuberechnung des Verpflegungsgeldes beinhaltet, ist gewiss sinnvoll.

Stellungnahme BMVg

Die Betrachtung des Wertansatzes für Verpflegung oder einer alternativen Regelung war bereits Gegenstand von Überlegungen im Bundesministerium der Verteidigung. Mit der Realisierung der geplanten kontinuierlichen Anpassung der Mindestleistungen nach dem Unterhaltssicherungsgesetz an die Einkommensentwicklung der Berufssoldaten und Berufssoldatinnen und der Soldaten und

Soldatinnen auf Zeit, ist eine automatisierte Anpassung an die Lebenshaltungskosten in Form des erhöhten Wertansatzes für Verpflegung bereits umgesetzt. Ob oder wie ggf. darüber hinaus weitere Regelungen erforderlich sein werden, wird im Rahmen der rechtlichen Gesamtevaluation des Unterhaltssicherungsgesetzes im Verlauf des Jahres 2017 geprüft.

Reservisten, die im Rahmen der **Flüchtlingshilfe** beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und auf der Internationalen Luft- und Raumfahrtausstellung (ILA) in Berlin tätig waren, beanstandeten, dass ihnen umfangreiche Mehrarbeit nicht vergütet worden und ein Zeitausgleich während des laufenden Einsatzes nicht möglich gewesen sei. Das Verteidigungsministerium hat hier eine Regelungslücke erkannt und geschlossen. Das Wehrsoldgesetz (WSG) wurde rückwirkend geändert und für geleistete Mehrarbeit eine neue Rechtsverordnung (Wehrsoldempfängermehrarbeitsvergütungsverordnung) in Kraft gesetzt. Diese sieht rückwirkend zum 1. Januar 2016 unter den gleichen Voraussetzungen wie für Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten einen erhöhten Wehrsold in Form einer Mehrarbeitsvergütung vor.

In einzelnen Eingaben vermuteten Reservisten, dass ihnen wegen des vermehrten Einsatzes von Reservisten in der Flüchtlingshilfe keine Tage für Reservistendienstleistungen im Bereich der Truppe mehr zur Verfügung stünden. Nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung wurden für die direkte Unterstützung im Rahmen der Flüchtlingshilfe insgesamt nur circa 60 Reservistenstellen verbraucht. Ursache für den Verbrauch der 2.500 vorhandenen Reservistenstellen sei vielmehr das gestiegene Interesse an Reservistendienstleistungen aufgrund der durch das novellierte Unterhaltssicherungsgesetz geschaffenen attraktivitätssteigernden Maßnahmen. Diese Entwicklung ist grundsätzlich positiv, zeigt aber auch die Notwendigkeit der Erhöhung der Reservistenstellen.

Stellungnahme BMVg

Nach Jahren rückläufiger Verbrauchszahlen war bei den Stellen für Reservisten im Jahr 2016 ein Anstieg zu verzeichnen. Das Bundesministerium der Verteidigung hat den Anstieg an Reservedienst Leistenden untersucht und entsprechende Maßnahmen veranlasst, die die Durchführung weiterer Reservistendienstleistungen ermöglichten. Das Engagement in der Flüchtlingskrise hat sich für den Anstieg nicht ursächlich erwiesen.

Nach wie vor besteht der Wunsch einzelner Reservisten, die Reservistendienstleistungen von bisher maximal sechs auf bis zu 24 Monate zu verlängern. Das Verteidigungsministerium hat mit Blick auf den Personalbedarf der Bundeswehr insbesondere zur Kompensation von Vakanzen zugesagt, eine **Aufhebung der Befristungen** für freiwillige Reservistendienstleistungen zu prüfen. Bis zum Inkrafttreten einer Änderung des Soldatengesetzes wurde die grundsätzliche Befristung bereits von sechs auf zehn Monate im Kalenderjahr seit September 2015 erweitert.

Stellungnahme BMVg

Die im vierten Abschnitt des Soldatengesetzes genannten Fristen sind Schutzvorschriften für den Fall einer zwangsweisen Heranziehung zum Wehrdienst im Rahmen der weiterhin bestehenden Dienstleistungspflicht. Da es sich beim Reservistendienst ausschließlich um freiwillig geleisteten Wehrdienst handelt, ist die Altersgrenze der Vollendung des 65. Lebensjahres zu beachten. Untergesetzlichen Regelungen zur Höchstdauer bei Übungen liegen Zweckmäßigkeitserwägungen zugrunde, die in erster Linie der gesetzlichen Zweckbestimmungen von Übungen geschuldet sind. Mit einem für die nächste Legislaturperiode geplanten Artikelgesetz soll eine neue Wehrdienstart, insbesondere zur Kompensation von Vakanzen geschaffen werden, die längere, der Zweckbestimmung der neuen Wehrdienstart entsprechende Reservistendienstleistungen ermöglicht.

Andere Reservisten baten darum, auch nach Vollendung des 65. Lebensjahres noch als Reservist tätig werden zu können und regten an, die **Altersgrenze**, bis zu der Reservisten bei freiwilliger Verpflichtung zum Reservistendienst herangezogen werden, bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres

anzuheben. Sie verwiesen in diesem Zusammenhang auf die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Die Bereitschaft von Reservisten, auch nach Vollendung des 65. Lebensjahres zur Verfügung zu stehen, ist anerkennenswert. Eine Flexibilisierung sollte geprüft werden.

Stellungnahme BMVg

Gemäß der aktuellen Personalstrategie sind die Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Reservistendienstes mit dem Ziel weiter zu entwickeln, die Personalgewinnung und -bindung von Reservistinnen und Reservisten weiter zu flexibilisieren. In diesem Rahmen wird auch eine Anhebung der Höchstaltersgrenze zu prüfen sein.

Bereits im letzten Jahresbericht wurde die vom Verteidigungsministerium beabsichtigte Gesetzesänderung, durch die auch Reservisten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst **Teilzeitbeschäftigung** ermöglicht werden soll, positiv bewertet. Leider ist im Berichtsjahr dazu kein Gesetzentwurf in den Deutschen Bundestag eingebracht worden.

Stellungnahme BMVg

Die rechtlichen Voraussetzungen für das Ableisten von Reservistendienst in Teilzeit und für eine neue Wehrdienstart zum Vakanzenmanagement im Vierten Abschnitt des Soldatengesetzes sollen mit einem für die nächste Legislaturperiode geplanten Artikelgesetz geschaffen werden.

3. Trendwende Material

In den vergangenen Jahresberichten wurde wiederholt auf das massive **Fehl an Ausrüstung**, die damit verbundene provisorische Mangelverwaltung und die Folgen für Ausbildung, Übung und Einsatz der Soldatinnen und Soldaten hingewiesen. Zwischenzeitlich ist die Wende von der Verwaltung des Mangels hin zur Organisation der Vollausstattung eingeleitet. Die Haushaltsmittel für Materialerhaltung sollen 2017 um über 360 Millionen Euro steigen. Der Ansatz für die rüstungsinvestiven Ausgaben steigt insgesamt um elf Prozent: von 5,4 Milliarden Euro im Jahr 2016 um knapp 600 Millionen Euro auf sechs Milliarden Euro im Jahr 2017. Eine vollständige und moderne Ausrüstung ist das Fundament für die Aufgabenerfüllung der Streitkräfte. Sie gewährleistet die Ausbildungs- und Einsatzfähigkeit, die bestmögliche Sicherheit für unsere Soldatinnen und Soldaten und ist nicht zuletzt ein Kriterium für die Berufszufriedenheit, das heißt die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr.

Trotz positiver Weichenstellungen gibt die Materiallage nach wie vor erheblichen Anlass zur Beanstandung. Viele Defizite wirken sich negativ auf den Grund- und Einsatzbetrieb der Bundeswehr aus. Dies betrifft Großgerät ebenso wie kleine Dinge und persönliche Ausstattung.

Stellungnahme BMVg

Die Ausbildung für Einsätze und einsatzgleiche Verpflichtungen erfordert eine bedarfsgerechte Verfügbarkeit der entsprechenden materiellen Ausstattung, um so die Soldatinnen und Soldaten auf die Nutzung des Materials im Einsatz vorzubereiten. Die nicht immer zufriedenstellende Ausstattungssituation wird durch auftragsbezogene priorisierende Steuerungsmaßnahmen wo möglich kompensiert. Für laufende Einsätze und einsatzgleiche Verpflichtungen ist die materielle Einsatzbereitschaft gewährleistet. Dies hat jedoch Auswirklungen und Verdrängungseffekte auf die Verfügbarkeit des Materials im Grundbetrieb, die es abzufedern gilt. Das Bundesministerium der Verteidigung hat bereits festgelegt, dass sich die Ausrüstung künftig an den Aufgaben der Bundeswehr und ihren Strukturen zu orientieren hat. Das Prinzip der „aufgabenorientierten Ausstattung“ ist dabei nicht auf Großgerät beschränkt, sondern wird konsequent auf alle erforderlichen Ausrüstungsanteile angewendet. Die intensiven Bemühungen in allen Bereichen haben das vollumfängliche Erreichen einer aufgabenorientierten Ausrüstung bis zum Ende der nächsten Dekade zum Ziel. Die Materialerhaltung wird dabei vom Zulauf neuer Waffensysteme in Verbindung mit einem Aufwuchs in deren Nutzung und dem steigenden Aufwand für die Instandhaltung alter Systeme geprägt. Mit der ansteigenden Finanzlinie für die Materialerhaltung wird der

erforderliche finanzplanerische Beitrag zur künftigen Vermeidung und Beseitigung von bestehenden Defiziten im Bereich der Materialerhaltung geleistet.

Nach Medienberichten liegt dem Verteidigungsministerium ein bislang noch nicht veröffentlichter Bericht des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften zum Vertrauen der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in ihre Bewaffnung und Ausrüstung vor. An der dem Bericht zugrunde liegenden Umfrage sollen knapp 800 Soldaten teilgenommen haben, die im Herbst 2015 an der NATO-Übung „Trident Juncture“ beteiligt waren. Acht Prozent der Befragten vertrauten danach ihren Waffen voll und 16 Prozent eingeschränkt. 22 Prozent sagten dagegen, sie hätten überhaupt kein Vertrauen in ihre persönliche Ausrüstung. 21 Prozent hätten eher kein Vertrauen und 28 Prozent seien zwiegespalten. Der Bericht sollte nun schnellstmöglich veröffentlicht und vom Ministerium kommentiert werden.

Stellungnahme BMVg

Das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr hat am Rande der NATO-Übung Trident Juncture 2015 eine Pilotstudie zu Übungen in der Bundeswehr durchgeführt. Die Untersuchung weist eine Reihe von konzeptionellen und methodischen Defiziten auf. Die ursprünglich beabsichtigte Einbeziehung von Soldatinnen und Soldaten anderer Nationen konnte in Anbetracht der engen Zeitlinien nicht realisiert werden und die Rücklaufquote für die deutschen Übungsteilnehmer liegt lediglich bei rund 26 Prozent. Die empirische Evidenz dieser Pilotuntersuchung ist als eher gering einzuschätzen und eine Übertragbarkeit auf die Bundeswehr insgesamt ist aufgrund der fehlenden Repräsentativität nicht gegeben. Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, die Befunde nicht zu veröffentlichen.

Klarstände der Hauptwaffensysteme

Die Einsatzbereitschaft bei den Hauptwaffensystemen ergibt sich nach der Definition des Bundesministeriums der Verteidigung aus dem Verhältnis zwischen Verfügungsbestand und dem Bestand an tatsächlich einsatzfähigen Maschinen. Der Verfügungsbestand beinhaltet alle Geräte, die der Truppe in Verantwortung der Inspekteure für Ausbildung, Übungen und Einsatzverpflichtungen zur Verfügung stehen. Würde man die Einsatzbereitschaft auf den Gesamtbestand beziehen, relativierte sich der Grad der Einsatzbereitschaft nochmals, da der Gesamtbestand den Verfügungsbestand wesentlich übersteigt. Der Gesamtbestand umfasst auch alles Gerät, das zur Wartung, Instandsetzung und gegebenenfalls Kampfwertsteigerung an die Industrie abgegeben wurde.

Stellungnahme BMVg

Sowohl der Gesamtbestand als auch der Verfügungsbestand sind wichtige Kenngrößen und werden seit September 2014 stets zusammen für die regelmäßigen Meldungen an den Generalinspekteur der Bundeswehr und die Berichterstattung an den Verteidigungsausschuss verwendet. Der Gesamtbestand ist von großer Bedeutung für ein Gesamtbild zur materiellen Einsatzbereitschaft wenn es z.B. darum geht, die durch umfangreiche Nachrüstungen oder Umrüstungen von Waffensystemen verursachten Einschränkungen der Verfügbarkeit für die Truppe darzustellen. Für die materielle Einsatzbereitschaft bezogen auf Einsätze, Dauereinsatzaufgaben, einsatzgleiche Verpflichtungen, Ausbildung und Übung etc. ist jedoch ausschließlich die Relation zwischen den verfügbaren und einsatzbereiten Beständen ausschlaggebend, da grundsätzlich nur solche Systeme, die der Truppe zur Verfügung stehen, tatsächlich auch für Einsätze genutzt werden können. Für die Prozentangaben in den Monatsmeldungen zur materiellen Einsatzbereitschaft wurde bewusst auch deshalb der Verfügungsbestand als Bezugsgröße gewählt, um die Kontinuität und die Vergleichbarkeit mit den Angaben aus dem bisherigen Meldewesen (Einsatzbereitschaftsmeldungen, Monatsberichte, Wehrmateriallagen) zu gewährleisten.

Nach dem aktuellsten Bericht über die Klarstände der Hauptwaffensysteme vom 28. November 2016 steht immer noch erst ein Bruchteil der für den Lufttransport benötigten

Flugzeuge **A400M** zur Verfügung. Ein Einsatz der vorhandenen Maschinen ist darüber hinaus noch längst nicht uneingeschränkt möglich, so etwa wegen des fehlenden Selbstschutzes. Ende 2016 besaß die Bundeswehr sieben A400M. Der durchschnittliche Verfügungsbestand von etwa 45 Prozent war in erster Linie fehlerhaften Propellergetrieben geschuldet. Seit Unterstellung des ersten deutschen A400M unter die Einsatzführung des European Air Transport Command im Februar 2015 konnten bis Ende Oktober 2016 von 265 geplanten Einsätzen lediglich 154 durchgeführt werden. Das entspricht 58 Prozent. Für Flüge von und nach Afghanistan muss deshalb auf amerikanischen Lufttransport zurückgegriffen werden, der oft nur schwer verlässlich planbar ist. Soldatinnen und Soldaten hatten deshalb nicht selten lange Wartezeiten hinzunehmen.

Stellungnahme BMVg

Die Anzahl der gelieferten Luftfahrzeuge A400M, deren taktische Fähigkeiten und Qualität entsprechen derzeit nicht den vertraglich geschuldeten Leistungen des Auftragnehmers. Deshalb ist derzeit der Fähigkeitsaufwuchs A400M nicht verlässlich planbar. In der Folge wurde bereits der Weiterbetrieb C-160 TRANSALL bis 2021 entschieden, weitere Kompensationsmaßnahmen sind absehbar erforderlich und bereits eingeleitet.

Bei den **Hubschraubern** waren im Berichtsjahr Verbesserungen hinsichtlich der Einsatzbereitschaft bei einzelnen Typen zu verzeichnen. Bei den leichten Mehrzweckhubschraubern Bo 105, die jetzt aus der Nutzung genommenen wurden, und Bell UH-1 lag die durchschnittliche Einsatzbereitschaft knapp über 70 Prozent. Dies kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass in wesentlichen Bereichen nur eine sehr eingeschränkte Einsatzbereitschaft besteht: Im Berichtsjahr waren im Mittel nach Angaben der Bundeswehr der Kampfhubschrauber TIGER zu 44 Prozent, die Marinehubschrauber SEA KING und SEA LYNX zu 29 beziehungsweise 23 Prozent einsatzbereit. Die Transporthubschrauber NH90 und CH-53 waren zu 31 beziehungsweise 43 Prozent einsatzbereit. Hinweise während eines Truppenbesuches lassen darüber hinaus darauf schließen, dass Deutschland scheinbar nur mühsam in der Lage ist, bei einer Gesamtzahl von derzeit circa 60 Hubschraubern des Typs CH-53, fünf Hubschrauber durchhaltefähig im Einsatz zu belassen.

Stellungnahme BMVg

Die materielle Einsatzbereitschaft der Hubschrauber konnte im Berichtsjahr auf dem Niveau des Vorjahres stabilisiert werden. Bei einzelnen Waffensystemen ist, u.a. aufgrund der durch die Task Force Drehflügler eingeleiteten Maßnahmen, bereits ein Aufwärtstrend zu beobachten. Die Hauptursachen für die noch unbefriedigende Einsatzbereitschaft einzelner Waffensysteme sind Versorgungsengpässe bei Ersatzteilen, ineffiziente Inspektionssysteme, altersbedingt hohes Störaufkommen sowie lange Stehzeiten bei Inspektionen aufgrund unzureichender militärischer und ziviler Instandhaltungskapazitäten. Diese werden durch die Maßnahmen der Task Force Drehflügler umfassend adressiert. Beim Waffensystem CH-53 z.B. befand sich durchschnittlich ein Drittel der Luftfahrzeuge bei der Industrie bzw. in der Depotinstandsetzung. Dennoch konnten alle Einsatzverpflichtungen und die einsatzvorbereitende Ausbildung uneingeschränkt wahrgenommen werden.

Beim Waffensystem **EUROFIGHTER** waren unter anderem fehlende Ersatzteile und lange Instandhaltungsmaßnahmen mitverantwortlich dafür, dass im Hinblick auf den Verfügungsbestand nur etwa die Hälfte der Maschinen im Durchschnitt einsatzbereit war.

Stellungnahme BMVg

Die Durchlaufzeiten von Instandsetzungsmaßnahmen beim Waffensystem EUROFIGHTER betreffen hier die industriellen Leistungen. Der erzielte Einsatzbereitschaftsstand war jedoch ausreichend, um alle bestehende Aufträge zu erfüllen.

Eine schleppende Auslieferung sowie Verzögerungen bei der Herstellung der Einsatzreife, unter anderem im Hinblick auf die

Bewaffnung, lassen befürchten, dass der **Schützenpanzer PUMA** erst 2024 seine volle Einsatzbereitschaft erreicht. Es ist deshalb beabsichtigt, den Schützenpanzer MARDER mindestens bis zur Herstellung der vollen Einsatzreife des Schützenpanzers PUMA einsatzbereit in Nutzung zu halten.

Stellungnahme BMVg

Zur Sicherstellung des deutschen Beitrages im Rahmen VJTF und zur Wahrnehmung der Aufgaben der Bundeswehr werden 55 Prozent der Schützenpanzer MARDER einer Nutzungsdauerverlängerung unterzogen, so dass einem Fähigkeitsverlust bis zur Herstellung der vollen Einsatzbereitschaft des Schützenpanzers PUMA vorgebeugt wird. Die Herstellung der Einsatzbereitschaft des Schützenpanzers PUMA basiert auf der Integration unterschiedlichster Systeme, z. B. des mehrrollenfähigen leichten Lenkflugkörper-Systems und der turmunabhängigen Sekundär-Waffenanlage, deren Serienintegration erst 2023 abgeschlossen sein wird.

Im Bereich der **gepanzerten Fahrzeuge** EAGLE IV/V hat sich die Einsatzbereitschaft auf durchschnittlich circa 75 Prozent – bezogen auf den Verfügungsbestand erhöht. Dies konnte durch Zuläufe aus der Industrie und aus Afghanistan zurückgeführter und instand- gesetzter Fahrzeuge, eine verbesserte Ersatzteilversorgung und eine Verstärkung der Nutzung von Industriekapazitäten erreicht werden.

Nach einem Aktionsplan zur Steigerung der materiellen Einsatzbereitschaft ist eine ähnliche Entwicklung beim gepanzerten Transportkraftfahrzeug BOXER zu beobachten. Dennoch konnte ein solcher bereits 2015 vom Wehrbeauftragten nach einem Truppenbesuch beim Artilleriebataillon 345 in Idar-Oberstein beanstandeter Mangel dort bislang nicht behoben werden.

Stellungnahme BMVg

Die materielle Einsatzbereitschaft konnte zunächst durch die intensive Beschaffung von Ersatzteilpaketen für einige Systeme verbessert werden, wovon auch die gepanzerten Fahrzeuge EAGLE IV/V profitiert haben. Die weiteren in 2016 getroffenen Maßnahmen werden erst in den kommenden Jahren ihre volle Wirkung entfalten und bedürfen einer weiteren Begleitung. Dazu wurde u.a. das System der kontinuierlichen "Monatlichen Meldungen der materiellen Einsatzbereitschaft" für zunächst 56 Hauptwaffensysteme etabliert, von dem auch die beiden im Bericht genannten Waffensysteme erfasst werden.

Bei der Marine ist der Bedarf an einsatzfähigen Schiffen groß. Es fehlen beispielsweise mehrere große Schiffe, weil die **Außerdienststellung alter Fregatten** nicht mit der sich verzögernden Indienststellung neuer Fregatten harmonisiert wurde. Das Verteidigungsministerium wird nun, ausgehend von einer Initiative des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages, die Beschaffung von fünf weiteren Korvetten K 130 in Auftrag geben. Da es sich um ein zweites Los handelt, können diese nun in vergleichsweise kurzer Zeit beschafft werden. Sie sollten selbstverständlich so modern wie möglich ausgestattet sein.

Stellungnahme BMVg

Im Zuge der Bundeswehrplanung werden Neubauvorhaben und Außerdienststellungen von Schiffen und Booten grundsätzlich aufeinander abgestimmt. Im konkreten Fall führten technische Fertigungsschwierigkeiten zu zeitlichen Verzögerungen im Neubauvorhaben, welche den harmonisierten Zulauf auflösten. Hinsichtlich der Beschaffung der fünf weiteren Korvetten kann auf das bewährte Design der bereits in die Bundeswehr eingeführten Korvetten aufgesetzt werden, wodurch sich gegenüber einem Schiffsneubau erhebliche zeitliche Vorteile ergeben. Gleichwohl werden einige Anpassungen, die absehbar mittelfristig auch bei den bereits im Betrieb befindlichen Korvetten erforderlich werden, bei der Realisierung des Projektes zu berücksichtigen sein, um dem Anspruch an eine moderne Ausstattung gerecht zu werden.

Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr haben einen Anspruch darauf, so ausgerüstet zu werden, wie es die Erfüllung der gestellten Aufgaben und ihre Sicherheit erfordern.

Stellungnahme BMVg

Die Sicherheit der Soldatinnen und Soldaten hat in der Bundeswehr Priorität. Eine möglichst rasche und dennoch umfänglich den Sicherheitsaspekten und der umfassenden Aufgabenerfüllung genügende Beschaffung ist erklärtes Ziel bei allen Beschaffungsvorhaben der Bundeswehr.

Ausrüstung für Ausbildung, Übung und Einsatz

In seinem Bericht zur aufgabenorientierten Ausstattung der Bundeswehr (März 2016) schätzt das Verteidigungsministerium den Bedarf an Rüstungsinvestitionen für die nächsten 15 Jahre auf circa 130 Milliarden Euro. Zu einem großen Teil vorrangig umgesetzt werden soll die notwendige Ergänzungsbeschaffung zur Auffüllung von Munitionsbeständen. Das ist gut so, denn die Munitionsvorräte sind teils nur noch symbolisch. Allerdings ist die Anschaffung eines kleineren Teils der Munition und des überwiegenden Teils der übrigen Ausrüstung erst bis 2030 geplant. Eine umfangreiche Bevorratung wird bei der Munition sogar erst nach 2030 gelingen. Das dauert zu lange.

Stellungnahme BMVg

Bereits im Haushalt 2016 konnten die Mittel für die Beschaffung von Munition im Haushaltsvollzug deutlich verstärkt werden (Soll: 330 Mio. €, Ist: 418,2 Mio. €). Dennoch wird das Erreichen und Ausgestalten einer aufgabenorientierten Ausstattung der Bundeswehr einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen und schrittweise erfolgen müssen. Die Anforderungen an alle am Planungs- und Rüstungsprozess Mitwirkenden – sowohl in der Bundeswehr als auch auf Industrieseite – werden zukünftig noch weiter steigen, um den Nachholbedarf der Bundeswehr in einem vertretbaren Zeitraum tatsächlich bewältigen zu können.

Die im letzten Jahresbericht dargestellte Ausrüstungssituation des **Panzergrenadierbataillons 371**, des damaligen Kerns des deutschen Gefechtsverbands für die Speerspitze (Very High Readiness Joint Task Force VJTF) der NATO Response Force hat das Verteidigungsministerium zum Anlass genommen, Maßnahmen einzuleiten, die zu einer strukturgerechten Ausrüstung führen sollen. Der Erfolg der Maßnahmen wird aufmerksam zu beobachten sein.

Fehlbestände im Bereich der Ausrüstung der Soldatinnen und Soldaten sind regelmäßig Gegenstand der Kritik bei Truppenbesuchen und in Eingaben. Im Rahmen eines Truppenbesuchs beim **Jägerbataillon 413** in Torgelow wurde ein Mangel an Ausrüstungsgegenständen und Munition kritisiert, der zu untragbaren und mitunter lächerlichen Improvisationen führte. Die Übungen verliefen nach dem Motto „Stellen Sie sich vor …“. Dies wird zu Recht als Zumutung und demotivierend empfunden. Zudem kann es im Einsatz eine erhöhte Gefährdung für die Soldatinnen und Soldaten bedeuten, wenn zuvor nicht nach dem Prinzip „train as you fight“ geübt wurde. Am Standort, so die Soldatinnen und Soldaten, könne wegen Munitionsmangels auch nicht nach dem neuen Schießausbildungskonzept geübt werden. Es fehlten Scharfschützenwaffen und die Panzerabwehrwaffe MILAN. Das gepanzerte Transportkraftfahrzeug BOXER, der Transportpanzer FUCHS und das Allschutz-Transportfahrzeug DINGO müssten durch andere Fahrzeuge ersetzt werden. Sowohl auf Seiten der Ausbilder als auch der auszubildenden Soldatinnen und Soldaten herrschen verständlicherweise Unzufriedenheit und Frust.

Stellungnahme BMVg

Die bereits nach dem letzten Jahresbericht 2015 durch das Bundesministerium der Verteidigung eingeleiteten Maßnahmen tragen durch effiziente Steuerungssysteme den Ausrüstungslücken Rechnung, um benötigte Ausrüstung und Material in die Einsätze und zu den ausbildenden Verbänden zu bringen. Die Optimierung der Steuerungssysteme wird in der Übergangszeit bis zum Erreichen der aufgabenorientierten und strukturgerechten Ausstattung die einsatznahe Ausbildung und Inübunghaltung grundsätzlich gewährleisten. Das Schließen der Ausrüstungslücken durch die Entscheidung, die Bundeswehr künftig an ihren Aufgaben orientiert und strukturgerecht auszustatten, wird sich erst mittelfristig auswirken.

Das **Gebirgspionierbataillon 8** leidet unter einem Mangel an Material im Bereich Kampfmittelabwehr. Die Materialsituation ist auch dort mit Blick auf eine optimale Ausbildung der Soldatinnen und Soldaten unbefriedigend. Dies betrifft insbesondere die Ausstattung mit ferngelenkten Manipulatoren (Robotern), die Sprengfallen gezielt zur Explosion bringen, und Metalldetektoren. Von einem Soll-Bestand von 414 Dualdetektoren VMR-3 für die gesamte Bundeswehr sind nur 45 vorhanden. Das wenige Material wird zudem vorrangig in den laufenden Einsätzen verwendet, was sich zu Lasten des Ausbildungs- und Grundbetriebs im Inland auswirkt.

Seitens des **Panzerpionierbataillons 1** wurde bei einem Informationsbesuch vorgetragen, dass das Bataillon über keine einzige komplette Kampfmittelabwehrausstattung verfüge, obwohl mindestens drei Ausstattungen benötigt werden, um Ausbildung, Übungen und insbesondere eine angemessene Einsatzvorbereitung gewährleisten zu können. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Stellungnahme BMVg

Die Defizite in der Ausrüstung bei der Kampfmittelabwehr sind bekannt und verschärften sich ab 2012 mit dem Aufwuchs der Kampfmittelabwehrkräfte um ein Drittel. Der Mangel an Kampfmittelabwehrausstattungen im Grundbetrieb wird durch die notwendige Bereitstellung dieses Materials in den Einsätzen zum Schutz der eingesetzten Soldaten verstärkt. Daher erfolgt die Konzentration des vorhandenen Materials am Ausbildungs- und Übungszentrum Kampfmittelabwehr zur Gewährleistung der Ausbildung des Kampfmittelabwehrpersonals. Die Beschaffung von Ausrüstung der Kampfmittelabwehr ist eingeleitet. Sie wird beginnend ab 2017, in größerem Umfang erst ab 2019, zulaufen. Die eingeleiteten und geplanten Beschaffungsumfänge werden den strukturellen Bedarf in einem ersten Schritt zu mindestens 65 Prozent decken.

Konzepte wie das bereits wieder verworfene „dynamische Verfügbarkeitsmanagement“ und andere Maßnahmen des Engpassmanagements konnten und können die genannten und ähnlich gelagerten Probleme nicht lösen, sondern allenfalls die Auswirkungen mildern. Klar ist, dass, wie auch seitens des Kommandos Heer festgestellt wird, selbst nach der geplanten Rückkehr zur Vollausstattung eine kurzfristige Lösung nicht möglich sein wird. Die Realität in der Truppe wird noch für geraume Zeit durch **Mangelwirtschaft** und umfangreiche, der jeweiligen Auftragslage angepasste Materialbewegungen geprägt sein. Ein Beispiel ist der sogenannte gesteuerte Ausbau: Oft werden etwa bei Marineeinheiten, die aus dem Einsatz zurückkehren, direkt nach dem Festmachen im Heimathafen die ersten Teile abgeschraubt, um sie auf den Einheiten wieder einzubauen, die in den Einsatz gehen, etwa APAR-Platten (Radar) bei den F-124. Durch das viele Ein- und Ausbauen gehen die Teile schneller kaputt, so dass sich dieser Prozess selbst verstärkt. Die Mangelwirtschaft führt auch zu Schwerpunktbildung an Ausbildungseinrichtungen. Insgesamt besteht immer wieder die Gefahr der nicht ausreichenden Handlungssicherheit im Umgang mit im Einsatz verwendetem Material, was wiederum eine mögliche Gefährdung von Leib und Leben der dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten nach sich ziehen kann.

Stellungnahme BMVg

Das angesprochene Engpassmanagement ist eine der Maßnahmen zur Gewährleistung der Ausbildung und Inübunghaltung und wird ständig an den Rahmenbedingungen angepasst. Eine vollständige Beseitigung der Ausrüstungslücken bis zum Zeitpunkt der Realisierung der aufgabenorientierten und strukturgerechten Ausstattung, die in Abhängigkeit vom Waffensystem meist erst nach 2020 erreichbar sein wird, wird damit jedoch nicht erfolgen können. Aufgrund der unterschiedlichsten Defizite in der Herstellung der Einsatzreife auf einigen Schiffs- und Bootsklassen, so auch beim aufgeführten Beispiel des Radars APAR F-124, musste das Verfahren "Gesteuerter Ausbau" zur Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit angewandt werden.

Die Probleme im Bereich Ausrüstung und Material sind zum Teil auch dadurch verursacht, dass große Teile der **Instandsetzung in die Industrie ausgelagert** wurden. Manche Firmen scheinen sich der Dringlichkeit und Brisanz des Schneller-Fertig-Werdens nicht bewusst zu sein. Hier ist eine Kehrtwende erforderlich. Mehr selber machen können, sollte die Devise sein. Die Instandsetzungskapazität und -befugnis der Truppe sollte wieder erweitert und die Werkstätten, dort wo nötig, mit zusätzlichem auch zivilem Personal besetzt werden. Damit erhielte die Bundeswehr mehr Souveränität über die materielle Einsatzbereitschaft – und käme möglicherweise zu Kosteneinsparungen. So hat zum Beispiel auch der Bundesrechnungshof in seinem Bericht vom 20. April 2016 im Zuge der Beschaffung von 30 Lenkflugkörpern für die Korvetten der Marine darauf hingewiesen, dass im Bereich der obligatorischen Überprüfung der Lenkflugkörper – wenn sie durch eigenes Personal vorgenommen würde – Einsparungen in Höhe von 66 Millionen Euro über die gesamte Nutzungsdauer möglich seien. Die Bundeswehr hatte zunächst geplant, hiermit die Industrie zu beauftragen, folgt aber inzwischen der Empfehlung des Bundesrechnungshofs. Weitere 16 Millionen Euro könnte die Bundeswehr über eine Kooperation bei Nutzung und Wartung der Lenkflugkörper mit einer anderen Nation einsparen. Letzteres spricht einmal mehr für eine Vertiefung der Kooperation der Streitkräfte in Europa.

Stellungnahme BMVg

Probleme bei der Leistungserbringung durch die Industrie sind im Einzelfall zu analysieren und dabei die Einhaltung der Verträge konsequent zu überwachen. Seit September 2016 werden insbesondere Weiterbildungen zur praktischen Anwendbarkeit eines Vertragsmanagementhandbuches durchgeführt, um das strukturierte Vorgehen bei der Vorbereitung, dem Abschluss und der Abwicklung von Verträgen sicherzustellen. Die Leistungserbringung durch Dritte ist konzeptioneller Bestandteil des logistischen Systems der Bundeswehr. Sie hat sich grundsätzlich bewährt und wird im Betrieb Inland sowie bei Einsätzen im Rahmen des internationalen Krisenmanagements essentieller Bestandteil der Unterstützung bleiben.

Vor dem Hintergrund der aktuellen politischen Entwicklungen und der zunehmenden Relevanz der Landes- und Bündnisverteidigung sind allerdings Anpassungen erforderlich, auch im Sinne militärischer Rückfallpositionen. Daraus resultieren Folgerungen für die gesicherte Leistungserbringung (Effektivität vor Effizienz, Flexibilität, etc.) durch Dritte, die Nutzung von Möglichkeiten zur Ausweitung bilateraler und multinationaler Kooperationen sowie strukturelle Anpassungen der Logistik der Bundeswehr. Damit ist auch die Zusammenarbeit mit der Industrie weiter zu entwickeln. Im Falle der Lenkflugkörper für die Korvetten der Deutschen Marine wurden in einer Wirtschaftlichkeitsuntersuchung zur Rezertifizierung des Lenkflugkörpers RBS 15 die Rezertifizierung durch die Industrie der Rezertifizierung durch die Bundeswehr in einem eigenen Depot gegenübergestellt. Das Ergebnis der Wirtschaftlichkeitsuntersuchung vom 17. Juli 2015 empfiehlt die Depotinstandsetzung mit eigenem Personal. Dem Ergebnis der Wirtschaftlichkeitsuntersuchung folgend, ist der Aufbau einer bundeswehreigenen Rezertifizierungsanlage beabsichtigt.

Persönliche Ausrüstung und Bekleidung

Fehlende Haushaltsmittel, Missmanagement, Verzögerungen im vergaberechtlichen Verfahren und schleppende Entscheidungsfindung bei der Weiterentwicklung von Ausrüstung können die Sicherheit von Soldatinnen und Soldaten gefährden und ihre Berufszufriedenheit schmälern.

Ein Beispiel ist die anhaltende Kritik an der mangelnden Verfügbarkeit von **Nachtsichtbrillen**. Seit 2009 gab es entweder keine Haushaltsmittel, oder die Beschaffungsgrundsätze wurden im Rahmen des Vergabeverfahrens durch die Anbieter in Frage gestellt. Ausschreibungsverfahren verzögerten sich dadurch. Dann fehlte wiederum die konzeptionelle Grundlage für die erforderlichen Mengengerüste. Lediglich im Rahmen des Einsatzbedingten Sofortbedarfs

wurden 11.704 „Bildverstärkerbrillen leicht“ zur Verbesserung der Nachtsehfähigkeit abgesessener infanteristischer Kräfte beschafft. Auf der Basis des neuen Konzepts „plattformungebundene Nachtsehfähigkeit“ soll nun die Beschaffung weiterer Geräte zielgerichtet vorangetrieben werden. Dies betrifft die „Bildverstärkerbrille leicht“, aber auch Nachtsichtbrillen für Kraftfahrer und Spezialkräfte.

Stellungnahme BMVg

Die Beschaffung von Nachtsichtbrillen hat sich aufgrund von Veränderungen der Forderungslage sowie der Einbeziehung verbesserter technischer Möglichkeiten verzögert. In der Folge waren die Phasendokumente zu überarbeiten. Erst danach konnte eine Finanzierungszusage erfolgen und die Beschaffungsvorhaben der Nachtsichtbrillen mit zeitlichem Verzug sukzessive eingeleitet werden. Seit dem Jahr 2012 haben die Bewerber / Bieter eines Vergabeverfahrens mit der Neuregelung des Vergaberechts die Möglichkeit, ein Nachprüfungsverfahren vor der Vergabekammer des Bundeskartellamtes einzuleiten und die Entscheidung der Vergabekammer bei Unterliegen in zweiter Instanz vor dem OLG Düsseldorf nochmals überprüfen zu lassen. Der Markt im Segment der Nachtsichtbrillen ist sehr stark umkämpft. Indem die Bieter mögliche Vergabefehler rügen, nutzen sie die ihnen rechtlich zustehenden Möglichkeiten der Überprüfung. Ein in Frage stellen der Beschaffungsgrundsätze durch die Anbieter ist nicht erkennbar.

Aufgrund eines Nachprüfungsverfahrens im Juli 2015 sowie zusätzlicher grundlegender Änderungen der Rechtsprechung mussten die Vergabeverfahren zur Beschaffung von Nachtsichtbrillen im Frühjahr 2016 in den Stand vor Angebotsabgabe zurückgesetzt werden. Zur Verbesserung der Nachtsehfähigkeit sind aktuell die Beschaffung von 4.102 „Bildverstärkerbrillen, leicht“, 1.700 „Nachtsichtbrillen, binokular, Kraftfahrer“, 906 „Nachtsichtbrillen, Stereo, Spezialkräfte“ und 157 „Fusionsbrillen“ mit avisierten Vertragsschlüssen für das Jahr 2017 vorgesehen.

Noch nicht gelöst ist das bereits aus den Vorjahren bekannte Problem, dass der dienstlich bereitgestellte **Gehörschutz** nicht selten unzureichend ist. Zumeist verordnen in solchen Fällen Truppenärzte in Absprache mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit alternative Gehörschutzmaßnahmen, wie die Verwendung anderweitiger Stopfen, den Einsatz eines Bügelkopfhörers oder die Anfertigung einer Otoplastik. Häufig ist der ärztlicherseits verordnete alternative Gehörschutz aber mit dem **Gefechtshelm** nicht kompatibel. In derartigen Fällen werden die betroffenen Soldatinnen und Soldaten durch Empfehlung des Truppenarztes von Schießübungen befreit und stehen weder für eine Einsatzvorbereitung noch für Einsätze zur Verfügung. Dies kann für das dienstliche Weiterkommen der Betroffenen negative Folgen haben, ist aber auch nicht im Sinne des Dienstherrn. Der gesundheitliche Schutz muss grundsätzlich Vorrang bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben haben. Deshalb ist die Initiative des Amtes für Heeresentwicklung für die Entwicklung eines neuen Gefechtshelms, der mit dem untergetragenen Gehörschutz kompatibel sein soll, zu begrüßen. Im Interesse einer optimalen Schießausbildung muss aber auch den Ausbildern eine uneingeschränkte verbale Kommunikation mit den auszubildenden Soldatinnen und Soldaten möglich sein. Deshalb sollte ein Kapselgehörschutz mit integrierter Kommunikationseinrichtung Standard werden. Die erkannten Fähigkeitslücken beim Gehörschutz müssen nun zügig aufgegriffen werden, um die Beschaffung einleiten zu können.

Stellungnahme BMVg

Der dienstlich bereitgestellte Gehörschutz (mehrere Varianten) ist zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben ausreichend, jedoch ist eine Kompatibilität mit dem Gefechtshelm nicht immer gegeben. Bei medizinischer Indikation kann eine verordnete Otoplastik einzeln zugelassen werden. Diese Otoplastiken sind mit dem Gefechtshelm kompatibel. Bei der Verordnung eines Kapselgehörschutzes ist die Kompatibilität mit dem Gefechtshelm überwiegend nicht gewährleistet. Dieser Sachverhalt wird im Rahmen der Beschaffung eines neuen Gefechtshelmes berücksichtigt. Derzeit erfolgt eine entsprechende Umsetzung im Rahmen der Projektarbeit gemäß CPM (nov.).

In der Kritik stehen auch die **Schutzwesten**. Soldatinnen und Soldaten bemängelten das erhebliche Gewicht der Schutzweste Infanterie (Standard Schutzklasse 4). Die in einem Fall dadurch verursachten ernsthaften Bandscheibenprobleme eines Soldaten erforderten eine Notoperation. Es sollte geprüft werden, inwieweit sich ohne Einschränkung der Sicherheit gegebenenfalls eine Reduzierung des Gewichts der Schutzwesten erreichen ließe. Sinnvoll wäre es, eine auf die jeweiligen Gefährdungsrisiken und damit das tatsächliche Schutzbedürfnis der Soldatinnen und Soldaten ausgerichtete Vorschrift für die Qualität militärischer Schutzwesten zügig zu erarbeiten.

Stellungnahme BMVg

Das Gewicht der derzeit in der Bundeswehr überwiegend genutzten „Schutzweste Infanterie, modifiziert“ kann durch Demontage einzelner Anbauteile und Schutzelemente auf rd. 8,6 kg reduziert werden. Damit sind die technologischen Möglichkeiten ausgeschöpft. Eine weitere Reduzierung des Gewichts kann derzeit nur durch Verringerung der geschützten Fläche, der Wahl einer niedrigeren Schutzklasse oder Inkaufnahme eines höheren „Traumawertes“ erreicht werden, was eine Verschlechterung des Schutzes bedeuten würde. Bestehende Normenwerke bilden zudem bereits jetzt ausreichend viele unterschiedliche Schutzstufen ab, so dass die Notwendigkeit zur Erarbeitung einer zusätzlichen auf die jeweiligen Gefährdungsrisiken ausgerichteten Vorschrift nicht besteht.

Erhebliche Qualitätsmängel weisen die in der Bundeswehr verwendeten **Kampfstiefel** auf. Diesem Umstand wird mit der in 2016 beginnenden Umsetzung des neuen „Kampfschuhsystems Streitkräfte“ durch das Bundesministerium der Verteidigung Rechnung getragen. Das Konzept soll neue funktionale Forderungen hinsichtlich Haltbarkeit, Passform, Trittfestigkeit, Tragekomfort und Tarnung berücksichtigen. Um den individuellen Bedürfnissen der Nutzer besser gerecht zu werden, sollen die Soldatinnen und Soldaten zwischen verschiedenen Produkten wählen können. Die flächendeckende Umsetzung wird aber nach Aussage des Verteidigungsministeriums voraussichtlich erst im Jahr 2020 abgeschlossen sein. Das ist spät. Eine Beschleunigung der Ausstattung mit Kampfstiefeln für die gesamte Truppe erscheint bei einem für das körperliche Wohlbefinden so wichtigen Ausrüstungsgegenstand dringend geboten.

Stellungnahme BMVg

Das Kampfschuhsystem Streitkräfte (SK) befindet sich in der Realisierung. Die Beauftragung der Beschaffung der neuen Kampfschuhe ist Ende März 2017 erfolgt. Nach ersten Wareneingängen wird mit Umsetzung des Kampfschuhsystems SK in der 2. Jahreshälfte 2017 begonnen. Bis Ende des Jahres 2017 ist mit dem Eingang von insgesamt 74.000 Paar Kampfschuhen (leicht und schwer) zu rechnen. Weitere Beschaffungen werden in den Folgejahren in Abhängigkeit von Herstellerkapazitäten und verfügbaren Haushaltsmitteln in ähnlicher Größenordnung erfolgen.

Das **Koppeltragegestell** entspricht ebenfalls nicht mehr den heutigen Anforderungen. Ersatz ist ab 2017 im Rahmen des Projektes „Modulare Ballistische Schutz- und Trageausstattung Soldat“ geplant. Diese Ausstattung beinhaltet sowohl eine neue modulare ballistische Schutzweste als auch eine darauf abgestimmte Trageausstattung. Aufnahmekapazität und Tragekomfort werden hierbei erheblich verbessert. Auch hier gibt es keinen vernünftigen Grund, die Vollausstattung in die Länge zu ziehen.

Stellungnahme BMVg

Mit dem Projekt „Modularer Ballistischer Schutz- und Trageausstattung Soldat“ (MOBAST) werden bis zum Jahr 2021 insgesamt 4.800 Sätze beschafft. Der Zulauf von ersten 195 Mustersätzen für einen Trageversuch wird im Jahr 2017 erfolgen. In den Jahren 2018 bis 2021 ist der Zulauf weiterer 4.605 Sätze geplant.

Im BMVg wird derzeit ein Konzept zur künftigen bedarfsgerechten Ausstattung im Projekt MOBAST erarbeitet. Die Umsetzung wird im Einklang mit Industriekapazitäten und Finanzmitteln fortgeschrieben.

Im Rahmen von Eingaben und

Truppenbesuchen wurde darüber hinaus beanstandet, dass bei der Einkleidung durch die zuständigen Servicestationen der LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft mbH (LHBw) nicht alle Artikel der neuen **Einsatzbekleidung** für den bevorstehenden Auslandseinsatz zur Verfügung gestellt werden konnten. Insbesondere seien Combat-Shirts sowie Nässeschutzhosen und -jacken nicht vorrätig gewesen. Gründe für die Verzögerungen bei der Beschaffung der Combat-Shirts konnten nach Angaben des Verteidigungsministeriums inzwischen beseitigt werden. Mit der Verfügbarkeit sei in der zweiten Jahreshälfte 2017 zu rechnen. Die ausschreibungsfähigen technischen Leistungsbeschreibungen für die Nässeschutzbekleidung (Hose und Jacke) lägen derzeit noch nicht abschließend vor. Über den Zeitpunkt der Ausschreibung sowie der Bereitstellung des Nässeschutzes könne zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussage getroffen werden. Zur Sicherstellung der Ausstattung der Soldatinnen und Soldaten im Einsatz müsse daher auf die Einsatzbekleidung Tropen Dreifarbendruck zurückgegriffen werden. Dies bedeute nicht, dass ein Soldat mit minderwertiger Bekleidung in den Einsatz geschickt werde. Diese Einsatzbekleidung sei uneingeschränkt einsatztauglich, so das Verteidigungsministerium. Dennoch ist es nachvollziehbar, dass Soldatinnen und Soldaten ihr Unverständnis darüber äußern, dass die Bundeswehr nicht einheitlich mit der neuen Einsatzbekleidung ausgerüstet werden kann.

Stellungnahme BMVg

Die aufgrund der geringen Erstbeschaffungsmengen des Kampfbekleidungssatzes Streitkräfte (KBS SK) im Jahr 2015 entstandenen Versorgungsengpässe bei bestimmten Artikeln werden durch eingeleitete und teilweise schon eingegangene Ersatzbedarfsbeschaffungen beseitigt. Zukünftig werden jährlich 10.000 Sätze des KBS SK beschafft.

Auch die **vollständige Einkleidung** von neu gewonnenen Soldatinnen und Soldaten dauert nach Mitteilung der LHBw mindestens 45 Wochen, wenn Uniformteile mit festgelegter Leistungsbeschreibung (zum Beispiel neue Feldhose) in verschiedenen Größen erstmals beschafft werden müssen. Bei Uniformstücken, die nach den bestehenden Rahmenverträgen beschafft werden können, beträgt die Einkleidungsdauer noch rund 30 Wochen. Das ist deutlich zu lang. Eine Möglichkeit zur Verkürzung wäre der Einsatz von Körperscannern zur Bestimmung der Bekleidungsgrößen. Damit könnten die Daten von bereits in den Karrierecentern im Rahmen der Einstellung vermessenen Rekrutinnen und Rekruten zur Erstellung der Leistungsunterlagen im Rahmen der Beschaffung herangezogen werden, sofern datenschutzrechtliche Gründe nicht entgegenstehen. In den Niederlanden ist der Einsatz von Körperscannern zur Beschaffung der passenden Bekleidung und Ausstattung in den Streitkräften bereits gebräuchlich.

Stellungnahme BMVg

Der Servicegrad bei Ersteinkleidungen lag im Jahr 2016 durchschnittlich über 99 Prozent und entspricht somit den vertraglich vereinbaren Leistungsumfängen. Lediglich bei Sondergrößen, die eine Maßanfertigung erforderlich machen, kann es herstellungsbedingt zu zeitlichen Verzögerungen kommen. Die dargestellte Zeitspanne zwischen 30 und 45 Wochen ist bei der erstmaligen Beschaffung eines neu in die Bundeswehr eingeführten Artikels zutreffend, nicht jedoch bei der Ersteinkleidung von Rekrutinnen und Rekruten. Der flächendeckende, personenbezogene Einsatz von Körperscannern im Rahmen der Einkleidungsvorbereitungen oder der Einkleidung ist derzeit nicht geplant.

Soldatinnen und Soldaten beschwerten sich nicht selten über fehlende Bekleidungsstücke aufgrund von reduzierten Lagerbeständen, Lieferverzögerungen und fehlenden Informationen über Bekleidungsstücke. Die LHBw hat deshalb angekündigt, bis Ende 2017 Beschwerdestellen einzurichten, die derartige Beanstandungen direkt entgegennehmen. Diese Maßnahme ist zu begrüßen. Damit besteht die Chance, die Servicequalität zu erhöhen und die Kundenzufriedenheit wiederherzustellen. Außerdem sollten die notwendigen zusätzlichen Haushaltsmittel bereitgestellt werden, um die reduzierten Lagerbestände bei der LHBw komplett aufzufüllen.

Stellungnahme BMVg

Die Einrichtung einer zentralen Beschwerdestelle der LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft (LHBw) wird nach Schaffung der technischen Voraussetzungen und Schulung des hierfür vorgesehenen Personals erfolgen. Die Beschwerdestelle steht den Soldatinnen und Soldaten voraussichtlich ab Juli 2017 zur Verfügung. Die Lagerbestände der LHBw werden durch Ersatzbeschaffungen kontinuierlich weiter erhöht.

Durch einen Tagesbefehl des Generalinspekteurs können **Selbst- und Teilselbsteinkleider** seit dem 30. September 2016 nur noch Bekleidungsstücke des Ausstattungssolls über das individuelle Treuhandkonto bei der LHD Group GmbH abrechnen. Das Konto setzt sich zusammen aus Bekleidungszuschüssen für das Ausstattungssoll und der Abnutzungsentschädigung. Weitere Uniformteile, zum Beispiel Gesellschaftsanzug, Ganzjahresjacken, Blouson oder Pullover müssen selbst bezahlt werden. Grund für diese Einschränkung der Inanspruchnahme des Treuhandkontos ist eine aus Sicht des Ministeriums regelwidrige Abrechnungspraxis des Treuhandguthabens. Betroffene Selbsteinkleider kritisierten zum einen die Kurzfristigkeit (Vorlaufzeit nur etwas mehr als vier Wochen) der Änderung einer jahrzehntelangen Abrechnungspraxis. Zum anderen fordern sie eine sachangemessene Erweiterung des Ausstattungssolls. In diesem Zusammenhang wurde auch die Befürchtung geäußert, dass die bisherige Angebotspalette in den Bekleidungsshops der LHD gekürzt werde. Der Unmut über die kurzfristig geänderte Abrechnungspraxis ist verständlich. Statt einer möglichen Reduzierung der Angebotspalette sollte vielmehr die Erweiterung des abrechnungsfähigen Ausstattungssolls erwogen werden. Das geplante neue Bekleidungskonzept mit einem zertifizierten Warenkorb, das als Pilotverfahren 2017 starten soll, gibt Hoffnung auf ein attraktiveres Bekleidungssortiment.

Stellungnahme BMVg

Im Nachgang zum Tagesbefehl des Generalinspekteurs der Bundeswehr wurde entschieden, bestimmte, nicht mehr anrechenbare Artikel (Pullover, Ganzjahresjacke, Blouson-Softshelljacke, Winkel für Soldatinnen, Schirmmütze Luftwaffe) in das Ausstattungssoll aufzunehmen und zukünftig allen Berufs- und Zeitsoldatinnen / Berufs- und Zeitsoldaten fiskalisch bereitzustellen. Erste Artikel können, vorbehaltlich parlamentarischer Billigung 25. Mio € Vorlage Mehrbedarf LHBw, voraussichtlich im vierten Quartal 2017 ausgegeben werden. Dem ersten Pilotversuch zum Zertifizierten Warenkorb im Jahr 2017 wird 2018 ein erweiterter zweiter Pilotversuch mit einem deutlich größeren Teilnehmerkreis (15.000 Soldatinnen und Soldaten) folgen.

4. Trendwende Infrastruktur

Der im Vorjahresbericht angesprochene enorme **Bau- und Sanierungsstau** von Wohnunterkünften und Funktionsgebäuden konnte 2016 mit Hilfe des „Sofortprogramms der Bundeswehr zur Sanierung von Kasernen“ ein Stück weit abgebaut werden. Insbesondere wurde die in der Verantwortung der zivilen Bauverwaltungen des Bundes und der Länder liegende Baudurchführung durch Personal- und Organisationsmaßnahmen beschleunigt. Sporthallen und Sportstätten konnten davon allerdings wenig profitieren. Aufgrund des schlechten Bauzustandes sind zu viele geschlossen. Das wirkt sich negativ auf die für den Soldatenberuf notwendige körperliche Fitness aus. Im Übrigen dauern große Bauvorhaben mit einem Volumen von über zwei Millionen Euro im Durchschnitt immer noch mindestens fünf Jahre, in Einzelfällen sogar bis zu acht Jahren, und damit entschieden zu lang. Erfreulich ist, dass zur Umsetzung des Sofortprogramms das in der Vergangenheit personell und strukturell unzureichend aufgestellte Infrastruktur- und Baumanagement der Bundeswehr personell deutlich aufgestockt wurde. Darüber hinaus wurden die Sanierungen und Neubauvorhaben in den Baukompetenzzentren gebündelt.

Stellungnahme BMVg

Mit dem “Sofortprogramm der Bundeswehr zur Sanierung von Kasernen” wurden Maßnahmen getroffen, durch die schnell sofort sichtbare und mittelfristig auch substanzielle

Verbesserungen der genutzten Infrastruktur erreicht wurden und werden. Dazu gehören u.a. Verfahrensvereinfachungen für eine schnellere Umsetzung der Bauprojekte, ein personeller Aufwuchs der bundeswehreigenen Infrastrukturorganisation und eine Ausdehnung der Kompetenzen der Bundeswehr-Dienstleistungszentren bei der Baudurchführung. Das Sofortprogramm wurde zu Beginn des Jahres 2015 gestartet und befindet sich in der Umsetzung. Zu den im Rahmen des Sofortprogramms beschleunigt umzusetzenden Baumaßnahmen gehören aktuell auch 19 Sporthallen mit einem Gesamtumfang von über 78 Mio. EUR. Außerhalb des Sofortprogrammes befinden sich 51 Sporthallen im Umfang von rund 88 Mio. EUR in der Bearbeitung. Die Bundeswehr bewertet gute und funktionale Sportstätten als einen wichtigen Faktor für die Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten. Je nach Region müssen sich die verfügbaren Kapazitäten von Infrastrukturorganisation und Bauverwaltungen aber auf höher priorisierte Vorhaben konzentrieren, wie z.B. bei der Einführung von Waffensystemen oder bauliche Maßnahmen, die zwingende Voraussetzung für die Aufgabenerfüllung einer Dienststelle/Truppenteil sind.

Die **Einzelstubenunterbringung** der unterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten, mit Ausnahme der Rekrutinnen und Rekruten, für die weiterhin Gemeinschaftsstuben vorgesehen sind, wird derzeit verwirklicht. Es wird von einem Gesamtbedarf von mindestens 55.000 Unterkunftsstuben für die Einzelunterbringung (einschließlich der Schulen) ausgegangen. Die Bundeswehr verfügt derzeit bereits über 33.400 Einzelstuben unterschiedlichen Standards. Allerdings stößt das Einzelstubenkonzept offenbar nicht bei allen Soldatinnen und Soldaten auf Gegenliebe: Bemängelt wird insbesondere bei jüngeren Soldatinnen und Soldaten, dass dadurch Kameradschaft verloren gehe. Diese überraschende Skepsis gegenüber dem Einzelstubenkonzept belegt den schmalen Grat zwischen Erwartungen von Soldatinnen und Soldaten an ihr spezifisches militärisches Arbeitsumfeld und vom Dienstherrn als sinnvoll erachteten Attraktivitätsmaßnahmen.

Stellungnahme BMVg

Mit der Aussetzung der Einberufung zur verpflichtenden Ableistung des Wehrdienstes hat sich der Anteil unterkunftspflichtiger Soldatinnen und Soldaten flächendeckend erhöht. Um diesen neuen Ansatz infrastrukturell zu unterstützen, wurde in Anbetracht längerer Stehzeiten der Unterkunftspflichtigen mit der Einzelunterbringung ein verbessertes Wohn- und Arbeitsumfeld mit mehr Privatsphäre und gegenüber dem bisherigen Unterbringungsstandard, auch mehr Flexibilität in der geschlechterunabhängigen Belegung erreicht. Unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Entwicklungen und der einhergehenden gestiegenen Vielfalt von Aufgaben, Laufbahnen und Menschen in der Bundeswehr, bringt die Entscheidung für einen bundeswehrweit einheitlich zu nutzenden Standard zwangsläufig Fürsprache und Skepsis hervor. Die Bundeswehr sieht in der standardisierten Einzelunterbringung aber die weit überwiegenden Vorteile für die Nutzer und die Dienststellen und verfolgt dieses Konzept mit Nachdruck weiter.

Insgesamt kann der laufende Abbau des Modernisierungsstaus jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es immer noch zahlreiche erhebliche Baumängel in Liegenschaften, unzumutbare hygienische Bedingungen in Sanitärbereichen und eine verzögerte Umsetzung von Attraktivitätsmaßnahmen in vielen Unterkünften gibt. Grund dafür sind in erster Linie mangelhafte Kommunikation und Zeitplanung. Auch bundeswehrinterne Umorganisationen und Umplanungen führen zu **Verzögerungen bei der Bauausführung**. In Umorganisationsphasen der militärischen Organisationsstruktur werden gesamte Bauvorhaben gestoppt, selbst wenn die Notwendigkeit einer Baumaßnahme, zum Beispiel der Bau einer Unterkunft, in der neuen Struktur weiterbesteht.

- *Ein Beispiel für eine Verzögerung bei Neubauvorhaben ist der spätestens seit Mai 2013 dringend erforderliche Bau einer Feuerwache im Marinestützpunkt Kiel. Wurde vom Bundesministerium der Verteidigung noch 2015 von einer Fertigstellung im Jahr 2018 ausgegangen, ist nach dem derzeitigen Baufortschritt erst im August 2020 mit dem*

Abschluss zu rechnen.

Stellungnahme BMVg

Die Bundeswehr hat im Rahmen des "Sofortprogramms der Bundeswehr zur Sanierung von Kasernen" neben der kontinuierlichen Bauunterhaltung in Zuständigkeit der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben zusätzlich ein geeignetes Maßnahmenpaket veranlasst, um insbesondere den Zustand der Unterkunftsgebäude zu verbessern und dem Sanierungsstau entgegenzuwirken. Substanzielle Verbesserungen der Infrastruktur können nur im Rahmen investiver Baumaßnahmen erreicht werden. Deren Ausgaben wurden seit 2013 kontinuierlich gesteigert. In 2016 wurde zum wiederholten Mal die Vollausgabe erreicht. Insgesamt konnten in 2016 rund 881 Mio. EUR (rd. 752 Mio. EUR für investive Baumaßnahmen, rd. 129 Mio. EUR Bauunterhaltung) für den Erhalt und den Ausbau der durch die Bundeswehr genutzten Infrastruktur aufgewendet werden. In Zeiten der Umorganisation und Umstationierung gilt es, den zur Umsetzung vorgesehenen Infrastrukturbedarf fortlaufend auf seine Nachhaltigkeit zu überprüfen. Einen flächendeckenden Baustopp hat es zu keiner Zeit gegeben. Vielmehr wurden zuletzt in Vorbereitung der Neuausrichtung und der Stationierungsentscheidung im Jahr 2011 alle Neubaubeginne unter den Genehmigungsvorbehalt des Bundesministeriums der Verteidigung gestellt. Damit konnte sichergestellt werden, dass der Bedarf für die zu errichtende Infrastruktur auch über die Neuausrichtung hinweg Bestand hatte und Fehlinvestitionen vermieden wurden.

Für die Unterbringung der Bundeswehrfeuerwehr des Marinestützpunktes in Kiel ist ein funktionaler Neubau vorgesehen. Dessen Fertigstellung sollte zunächst im Jahr 2018 erfolgen. Die dazu erforderliche Freimachung des Baufeldes wurde zeitgerecht im Juli 2015 beendet. Nicht zuletzt aufgrund der Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie und der damit verbundenen Ausweitung der personellen Ausstattung wurden ebenfalls in 2015 grundlegende Überlegungen zur Konzeption der Bundeswehrfeuerwehren notwendig. Vor diesem Hintergrund mussten im Herbst 2015 Planungen für bundesweit insgesamt zehn Feuerwachen, u.a. auch für den Marinestützpunkt Kiel, überarbeitet werden. Im September 2016 wurde die neu formulierte „Grundsätzliche Infrastrukturforderung für Feuerwachen in der Bundeswehr" durch das Bundesministerium der Finanzen gebilligt. Sodann wurde die zuständige Bauverwaltung um Neuplanung gebeten. Die aktuell vorgesehene Übergabe des Neubaus im August 2020 ist realistisch. Ohne die notwendigen Planungsanpassungen hätte der Neubau nicht den künftigen Anforderungen entsprochen. Unter Inkaufnahme einer Verschiebung von zwei Jahren konnte eine absehbare Umbaumaßnahme, die bei Fortführung der ursprünglichen (Zeit-)Planung erforderlich gewesen wäre, vermieden werden.

Viele Infrastrukturprojekte dauern möglicherweise auch deshalb so lange, weil oftmals ein Kümmerer fehlt, der vor Ort Druck auf den Fortgang von Baumaßnahmen ausüben kann. Aufgrund kurzer Stehzeiten haben viele für Infrastrukturmaßnahmen Mitverantwortliche vor Ort nur einen eingeschränkten Überblick über das Gesamtprojekt, die beteiligten Behörden, Firmen sowie die regionalen Besonderheiten.

Stellungnahme BMVg

Die Aufgaben des bundeswehrseitigen Bauprojektmanagements obliegen den sieben regionalen Kompetenzzentren Baumanagement im Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr. Hier werden in zivil-militärisch besetzten Teams die bedarfsträger- sowie bedarfsdeckerseitigen Aufgaben gemeinsam wahrgenommen. Diese sind bzgl. der Laufbahnen heterogen aufgestellt, so dass Wissensverluste durch Personalfluktuation reduziert werden. Im Rahmen des „Sofortprogramms der Bundeswehr zur Sanierung von Kasernen" wurde die Anzahl der Teams von zunächst 44 auf nunmehr 51 Teams erhöht. Die Infrastrukturorganisation ist damit gut ausgestattet und aufgabengerecht aufgestellt. Als Nutzervertreter vor Ort nehmen die Kasernenkommandantinnen/ Kasernenkommandanten bzw. Kasernenfeldwebel infrastrukturbezogene Aufgaben wahr, die Auswirkungen sowohl auf die Infrastrukturvorhabenbearbeitung als auch den ordnungsgemäßen Betrieb der

Liegenschaft haben. Ihnen kommt daher als Ansprechpartner eine nicht zu unterschätzende Rolle im Infrastrukturprozess zu. Hinsichtlich der angesprochenen Dauer von Infrastrukturprojekten sind nach hiesiger Einschätzung jedoch weniger das Fehlen eines „Kümmerers“, als vielmehr erforderliche Um-/Neuplanungen nach Redaktionsschluss auf Grund geänderter Bedarfe sowie die regional unterschiedlichen und mitunter unzureichenden Personalkapazitäten bei den Bauverwaltungen des Bundes und der Länder ursächlich.

Einen bemerkenswerten Ansatz zum schnelleren Abbau des Sanierungsstaus gibt es im Bereich des Heeres. Bei der **Panzerlehrbrigade 9** existiert seit 2014 eine mit kompetentem Fachpersonal ausgestattete Unterstützungsgruppe Infrastruktur. Diese ist in der Lage, durch Mitwirkung bei der Initiierung und Planung von Bauvorhaben einschließlich der Erstellung der notwendigen militärischen Bedarfsträgerforderungen, die Bauverfahren deutlich zu beschleunigen. Die bislang fehlenden Soll-Org-Dienstposten für das Personal der Unterstützungsgruppe sollten dauerhaft eingerichtet werden, und es wäre zu prüfen, ob dieses Modell flächendeckend auf der Brigadeebene des Heeres eingerichtet werden kann.

Stellungnahme BMVg

Der Kasernenkommandant bzw. die Kasernenkommandantin vertritt die nutzerbezogenen Infrastrukturangelegenheiten der Liegenschaften gegenüber den hausverwaltenden Dienststellen (Bundeswehrdienstleistungszentren, BwDLZ), dem Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (BAIUDBw) und handelt verantwortlich für alle Verbände, Einheiten und sonstigen Truppenteile/ Dienststellen. Zur Unterstützung der bzw. des Kasernenkommandanten wird Unterstützungspersonal (Kasernenfeldwebel) zugeteilt, das seine Aufgabe in der überwiegenden Anzahl der Liegenschaften in Nebenfunktion wahrnimmt. Bei Bedarf kann der Kasernenkommandant bzw. die Kasernenkommandantin darüber hinaus weiteres nebenamtliches Infrastruktur-Verbindungspersonal zu seiner Unterstützung heranziehen. Darüber hinaus werden die Kasernenkommandantinnen bzw. Kasernenkommandanten und Kasernenfeldwebel durch die vorgesetzten Kommandobehörden und Ämter durch infrastrukturell fachlich ausgebildetes Personal sowie durch die zuständigen BwDLZ und Kompetenzzentren Baumanagement (BAIUDBw Abt Infrastruktur) unterstützt.

Angelegenheiten des Bauprojektmanagements obliegen dem BAIUDBw Abt Infrastruktur, vertreten durch die Kompetenzzentren Baumanagement. Diese sind darüber hinaus im Zusammenwirken mit den BwDLZ für die Beratung und Unterstützung der Nutzer auf allen Ebenen in allen infrastrukturfachlichen Angelegenheiten zuständig. Hierzu ist dort hauptamtliches Fachpersonal ausgebracht. Die Einrichtung zusätzlicher Dienstposten für Infrastrukturstabsoffiziere/-offiziere/-feldwebel in den Streitkräften hat nach hiesiger Bewertung keine Auswirkung auf die Dauer der Realisierung von Infrastrukturprojekten. Die Kapazitäten der planungs- und ausführungsverantwortlichen Landesbauämter sind der eigentliche begrenzende Faktor für eine Beschleunigung von Infrastrukturmaßnahmen. Am Standort Munster (Panzerlehrbrigade 9) ist zur Umsetzung des liegenschaftsübergreifenden Standort-Konzepts für die komplexe Situation mit zwölf Liegenschaften eine vorschriftenkonforme, sachgerechte und zielführende Lösung gefunden worden. Das ablauforganisatorisch zeitlich begrenzt eingerichtete Steuerungselement unterstützt und berät die einzelnen Kasernenkommandantinnen und Kasernenkommandanten bzw. Kasernenfeldwebel am Standort. Aufgrund der zeitlichen Begrenzung des Elementes wird derzeit keine Notwendigkeit der Ausbringung von zusätzlichen hauptamtlichen Dienstposten bzw. eine flächendeckende Einrichtung gesehen. Unabhängig davon obliegt es den militärischen Organisationsbereichen, in Fällen besonders komplexer Infrastrukturmaßnahmen auch hauptamtliches, zusätzliches Personal, zeitlich begrenzt, einzusetzen. Das Beispiel am Standort Munster zeigt, dass es bereits jetzt praktiziertes Verfahren ist, an Schwerpunktstandorten bzw. bei Großprojekten bedarfsgerecht Dienstposten auszubringen. Ähnliche Beispiele gibt es in der Marine und der Luftwaffe. Diese bedarfsbezogenen Einzelfalllösungen in der

Verantwortung der Inspekteure bzw. Inspekteurinnen in ihrem jeweiligen Organisationsbereich, sind aus hiesiger Sicht zweckmäßige Lösungen und querschnittlichen Vorgaben vorzuziehen.

Unterkunftsstandards

Die im letzten Jahresbericht beschriebenen, auf eine Verbesserung des Unterkunftsstandards ausgerichteten Attraktivitätsmaßnahmen, unter anderem durch eine zeitgemäße Ausstattung der Stuben, sind zu begrüßen. Leider wird die Umsetzung auch hier mitunter von vermeidbaren Verzögerungen begleitet.

- *So beklagte sich ein Soldat zu Recht darüber, dass für die Ausstattung der Unterkünfte gelieferte Fernsehgeräte und Kühlschränke über mehrere Monate in einer Lagerhalle aufbewahrt worden seien, ehe sie in den Stuben angeschlossen wurden. Begründet wurde die Zwischenlagerung mit der Vermeidung einer übermäßigen Störung des Lehrgangsbetriebes auf einem Truppenübungsplatz. Das überzeugt nicht. Dieser Fall ist beispielhaft dafür, dass eine schnelle Umsetzung sinnvoller Maßnahmen oftmals daran scheitert, dass Zuständigkeiten nicht eindeutig geklärt sind.*

- *Eine große Baustelle stellt schon seit Jahren die Infrastruktur des **Marinestützpunkts Eckernförde** dar. Neben den alten und beengten Unterkünften, die nicht vor 2024 durch Neubauten ersetzt werden können, sind die Truppenküche sowie die Taucherübungshalle besonders sanierungsbedürftig. 2013 wurde wegen der hygienischen Bedingungen die Truppenküche geschlossen. Seither muss das Essen in der fünf Kilometer entfernten Preußer-Kaserne zubereitet und in den Marinestützpunkt gebracht werden. Aufgrund eines planungsbedingten Baustopps ist der Baubeginn für das Wirtschaftsgebäude nun ab 2018 geplant, die Nutzung ist erst ab 2020 vorgesehen. Die Taucherübungshalle ist seit Jahren wegen eines Baustopps aufgrund eines Baumangels nicht nutzbar. Die mögliche Wiedernutzung ist nach derzeitiger Planung frühestens 2019 vor- gesehen. Bis dahin muss die Tauchausbildung der Spezialkräfte der Marine improvisiert in Neustadt (Holstein) oder Bremerhaven durchgeführt werden, was zu einer wochenlangen Abwesenheit der Ausbilder und Auszubildenden führt.*

- *Unzumutbare Arbeitsbedingungen herrschten auch in Büroräumen im **Marinestützpunkt Kiel**. Grund waren Abrissarbeiten eines Luftschutzbunkers aus dem Zweiten Weltkrieg. Die Lärm- und Staubentwicklungen in den Büroräumen wurden vom Marinekommando als an der Grenze des Zumutbaren eingestuft. Deutlich wurde hier, dass die Bauplanung, insbesondere die Bereitstellung alternativ zu nutzender Büroräume, nicht abgestimmt war.*

- *In der **Universität der Bundeswehr in München** wies ein Unterkunftsgebäude gravierende Baumängel auf. Unter anderem wurde Legionellenbefall festgestellt. Die Warmwasserversorgung im Gebäude musste abgestellt und die Nasszellen mussten gesperrt werden. Als Ersatz wurde ein Sanitärcontainer aufgestellt. Die Sanierungsmaßnahmen für das Gebäude sollten zunächst im September 2015 abgeschlossen werden, verzögerten sich jedoch bis in das erste Quartal 2016. Die im Gebäude untergebrachten Studentinnen und Studenten beklagten zu Recht die nahezu ein Jahr bestehende Notlösung mit dem Außencontainer, insbesondere dessen Nutzung während des Winters. Hinzu kommt, dass das Gebäude insgesamt nicht mehr saniert werden kann und daher bis zu dem geplanten Neubau nur noch substanzerhaltende Baumaßnahmen durchgeführt werden können.*

- *In mangelhaftem Zustand sind auch Teile der Infrastruktur in der **Oberst-Hauschild-Kaserne in Mayen**. Mitte Juli 2015 erkrankte ein Wachmann an einer durch Nagetiere übertragenen HANTA-Virus-Infektion. Das als möglicher Ansteckungsort in Frage kommende Wachgebäude wurde zwischenzeitlich saniert. Bis zur Fertigstellung des geplanten Neubaus eines Unterkunftsgebäudes stehen in der Liegenschaft bis frühestens März 2018 keine Unterkünfte für Unterkunftspflichtige zur Verfügung. Bis dahin müssen sie Unterkünfte im circa 40 Kilometer entfernten Koblenz nutzen. Auch der dienstlich organisierte Pendelverkehr für den Transfer der betroffenen Soldatinnen und Soldaten dorthin kann nicht verhindern, dass es zu*

deutlichen Einschränkungen im Dienst kommt. Seit Februar 2016 ist eine Sportausübung in der Oberst-Hauschild- Kaserne praktisch nicht mehr möglich. Nur eine Hälfte der Sporthalle ist tatsächlich für den Sport nutzbar, da die andere Hälfte für die Aufstellung der Unterkunfts- schränke für nichtunterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten genutzt wird. Der deshalb in einem der Gebäude eingerichtete Konditionsraum kann seit Februar 2016 wegen Schimmelbefall nicht mehr genutzt werden. Ohne eine Zusage der Kostenübernahme wurden die Soldaten an zivile Fitnesseinrichtungen in der Stadt Mayen verwiesen.

Stellungnahme BMVg

Die Umsetzung des Themenfeldes 7 „Moderne Unterkünfte“ der Agenda Attraktivität beinhaltet die Ausstattung der Stuben mit der „Erweiterten Ausstattung“. Diese Teilmaßnahme sieht die Ergänzung der Einrichtung von insgesamt 55.000 Stuben für Unterkunftspflichtige mit der erweiterten Ausstattung (Fernseher, Minikühlschrank, Stehleuchte mit Leselampe, Garderobenspiegel) bis zum Jahr 2018 vor. Einzelne Verzögerungen können sich aus den Bedingungen vor Ort ergeben, auf die nicht immer Einfluss genommen werden kann.

Verzögerungen bei der Umsetzung von Infrastrukturmaßnahmen können entstehen auf Grund von Bedarfsänderungen bis in späte Planungsphasen, eingeschränkten Kapazitäten bei den Bauverwaltungen des Bundes und der Länder, einer mangelhaften Ausführung oder einer ungünstigen Marktsituation.
Bei der Genehmigung von Großen Infrastrukturmaßnahmen hat sich das BMVg mit dem BMF verständigt, als Verfahrensbeschleunigung gemeinsame Genehmigungsworkshops zur haushaltsmäßigen Anerkennung durchzuführen. Dieses Instrument führt zu einer schnelleren Umsetzung von Infrastrukturmaßnahmen. Es wird auf alle Großen Neu-, Um- und Erweiterungsbauten angewandt, die einen Baubeginn bis Ende 2019 haben.
Seit 2015 werden mit den Bauverwaltungen des Bundes und der Länder Gespräche zur beschleunigten Umsetzung von Infrastrukturmaßnahmen durchgeführt. Im Rahmen dieser „Runden Tische“ wird neben Instrumenten zur schnelleren Abwicklung von Baumaßnahmen auch die personelle Situation der jeweiligen Bauverwaltung erörtert und für eine Ausstattung mit in Quantität und Qualität ausreichendem Personal geworben.

Die Beispiele unterstreichen die Notwendigkeit für erfahrene Ansprechpartner vor Ort. Eine Lösung könnten hauptamtliche dienstältere Kasernenoffiziere mit langer Reststehzeit sein, die als verantwortliche Ansprechpartner unter anderem auch für alle Infrastrukturmaßnahmen eingesetzt werden.

Stellungnahme BMVg

Standortälteste bestimmen geeignete Offiziere für die Aufgaben als Kasernenkommandantin bzw. Kasernenkommandanten, die sie in Nebenfunktion wahrnehmen. Zur Unterstützung bei der Wahrnehmung der infrastrukturbezogenen Aufgaben wird der Kasernenkommandantin bzw. dem Kasernenkommandanten ein Kasernenfeldwebel (KasFw) zugeteilt. Grundsätzlich und in der überwiegenden Anzahl der Liegenschaften ist die Aufgabe KasFw in Nebenfunktion wahrzunehmen. Die Ausbringung von hauptamtlichen Dienstposten für KasFw erfolgt in den Streitkräften auf Grundlage eines mit der Abteilung Haushalt und Controlling abgestimmten Schlüssels, dem einheitliche Kriterien Anzahl der Dienststellen innerhalb der Liegenschaft, Infrastrukturaufgaben, Betreuungsstärken, Wachtyp (zivil, militärisch, gemischt, ohne), zu Grunde liegen. Darüber hinaus haben die zuständigen Inspekteuren bzw. Inspekteurinnen grundsätzlich die Möglichkeit bei gerechtfertigtem Bedarf durch Einrichtung zusätzlicher Dienstposten zu unterstützen.

Gelegentlich stellt sich schließlich im Zuge der **Verlegung von Bundeswehreinrichtungen** die Frage der Sinnhaftigkeit des Einsatzes der Mittel. So bei der Verlegung der Offizierschule der Luftwaffe von Fürstenfeldbruck nach Roth. Die dadurch entstehenden Kosten werden nach Angaben des Verteidigungsministeriums auf derzeit rund 144 Millionen Euro beziffert. Bei einem Truppenbesuch betonten von der Verlegung betroffene Soldatinnen und Soldaten, dass der Standort Fürstenfeldbruck

für alle Offiziere der Luftwaffe eine gemeinsame Identität stifte, deren Verlust nach einem Umzug nach Roth befürchtet werde. Nicht nur vor diesem Hintergrund ist zu überlegen, ob eine Modernisierung und Herrichtung des Standorts Fürstenfeldbruck nicht sinnvoller wäre – zumal in Roth eine moderne Infrastruktur für die Aufnahme eines fliegenden Verbandes (Kampfhubschrauber TIGER) neu errichtet ist, die möglicherweise später genau für diesen Zweck wieder gebraucht werden kann (statt dann anderswo ganz neu zu bauen). Dazu sollte eine eingehende Kosten-/Nutzenanalyse erstellt werden.

Stellungnahme BMVg

Stationierungsentscheidungen orientieren sich an den Grundprinzipien Funktionalität, Kosten, Attraktivität und Präsenz in der Fläche. Die Umsetzung von Stationierungsentscheidungen bedingt regelmäßig, dass die erforderliche Infrastruktur in den Liegenschaften der Bundeswehr bedarfsgerecht anzupassen ist. Der zweckmäßige und wirtschaftliche Einsatz von Haushaltsmitteln gemäß Bundeshaushaltsordnung wird dabei durch das Infrastrukturverfahren gewährleistet. Gegen eine Weiternutzung der derzeitigen Infrastruktur der Offizierschule der Luftwaffe in Fürstenfeldbruck sprechen eine unzureichende Auslastung der Liegenschaft und der umfangreiche Sanierungs- und Anpassungsbedarf. Alle Baumaßnahmen müssten darüber hinaus bei laufendem Ausbildungsbetrieb und unter Schaffung von Interimsunterbringungen erfolgen. Am Standort Roth wird hingegen eine moderne, attraktive und bedarfsgerechte Ausbildungs- und Unterkunftsinfrastruktur ohne Einfluss auf die laufende Ausbildung errichtet. Die Identität stiftende Tradition der Offizierausbildung der Luftwaffe kann uneingeschränkt auch am neuen Standort in Roth fortgeführt werden. Zuvor wurden bereits Offiziere der Luftwaffe in Fassberg und Neubiberg ausgebildet. Aus militärisch-funktionalen sowie wirtschaftlichen Gründen wird der Unterstützungshubschrauber TIGER durch das Kampfhubschrauberregiment 36 „Kurhessen“ am Standort Fritzlar betrieben. Es gibt grundsätzlich keine veränderte Sachlage, die zu einem Abweichen von der im Oktober 2011 getroffenen Stationierungsentscheidung führt.

Fehlende Unterkünfte und Wohnraum

Die landläufige Vorstellung, dass jede Soldatin und jeder Soldat ein Bett und einen Spind in einer Kaserne hat, stimmt schon lange nicht mehr. Selbst für die unterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten im Alter von bis zu 25 Jahren ist an einigen Standorten, wie beispielsweise derzeit in Mayen, kein ausreichender Wohnraum in der Kaserne vorhanden. Darüber hinaus steht für nichtunterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten, die zum Beispiel im Rahmen von Übungen, Alarmierungs- und Bereitschaftsdiensten, das heißt aus dienstlicher Notwendigkeit, Präsenzpflicht in einer Kaserne haben, nicht selten nur mit viel Improvisationstalent dort überhaupt eine Übernachtungsmöglichkeit zur Verfügung. Geschätzt wird ein Bedarf von 13.500 Stuben in Gemeinschaftsunterkünften (Vier- Mann-Belegung). Die größte Gruppe der Unterkunftssuchenden in der Bundeswehr stellen nach wie vor die Wochenendpendler (siehe hierzu auch das Kapitel „Probleme einer Pendlerarmee“).

Stellungnahme BMVg

Schon immer wurden Unterkünfte ausschließlich für einen Teil der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr für dienstliche Zwecke, die sich in der Regel aus Ausbildungs-, Übungs-, Alarmierungs- und Bereitschaftsdiensten ergeben, bereitgestellt. Gesetzliche Grundlage ist hierbei die Unterkunftspflicht gem. §18 Soldatengesetz. An einigen Standorten sind die noch notwendigen Bau- und Sanierungsmaßnahmen von Unterkünften eingeleitet worden. Daher kann an diesen Standorten ein vorübergehender Mangel an Wohnraum in den Kasernen auftreten. Für nicht unterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten werden seit Anfang 2017 Flächen von jeweils 3m² (vorher 2,25 m²) vorrangig in Gemeinschaftsunterkunft zur Aufbewahrung ihrer dienstlichen Bekleidung und persönlichen Ausrüstung bereitgestellt. Hierzu sind etwa 13.500 Gemeinschaftsunterkünfte weiter zu erhalten. Sollte im Einzelfall darüber hinausgehender temporärer Übernachtungsbedarf bestehen, ist dieser durch individuelle organisatorische Maßnahmen vor Ort zu decken. Sollte der

Bedarf dauerhaft bestehen, kann auf Antrag und in Abstimmung mit dem Bundesministerium der Finanzen ein erhöhter Unterkunftsbedarf anerkannt werden. Nichtunterkunftspflichtige Wochenendpendler haben nur als Trennungsgeldempfänger einen Anspruch auf dienstliche Unterkunft. Sofern diesen keine angemessene dienstliche Unterkunft (Einzelzimmer mit Waschbecken) bereitgestellt werden kann, erhalten sie Trennungs-/Übernachtungsgeld zur Anmietung einer Wohnung auf dem Wohnungsmarkt. Nichtanspruchsberechtigten Wochenendpendlern kann auf Antrag und gegen Bezahlung dienstliche Unterkunft im Rahmen freier Kapazitäten bereitgestellt werden.

Einen erheblichen zusätzlichen Unterkunftsbedarf an Land hat die Marine in **Wilhelmshaven** und, wenn auch nicht in nicht so hohem Maße, in **Eckernförde** durch das Freiziehen der bewohnten Schiffe und Boote (Flottendienstboote und Tender). Bereits im letzten Jahresbericht wurde diese Problematik, die auf die Bordbesatzungen zukommt, angesprochen. Erfreulich ist, dass die Marineführung in Wilhelmshaven erhebliche Anstrengungen unternimmt, den Unterkunftsbedarf zu decken. So wird zum Beispiel die Ebkeriege-Kaserne entgegen ursprünglicher Planungen nun nicht aufgegeben, sondern renoviert. In Eckernförde ist die Unterbringung der Unterkunftspflichtigen an Land nur durch Doppel- oder Mehrfachbelegung in Unterkünften mit nicht mehr zeitgemäßen sanitären Einrichtungen möglich. Nach derzeitiger Planung ist dort mit einer Fertigstellung der Neubauten nicht vor 2024 zu rechnen.

Stellungnahme BMVg

Der zusätzliche Unterkunftsbedarf entsteht für die unterkunftspflichtigen Besatzungsangehörigen der seegehenden Einheiten im Heimathafen. Aufgrund der Auswirkungen der EU- Arbeitszeitrichtlinie sind davon im Marinestützpunkt Wilhelmshaven ca. 300 Soldatinnen und Soldaten betroffen, für die trotz verdichteter Unterbringung zunächst keine interne Unterbringungsmöglichkeit besteht und daher zeitlich befristet eine Anmietlösung im Stadtbereich getroffen wurde. Mittelfristig soll der Unterkunftsbedarf durch Neubauten auf der Fläche der Norderweiterung des Marinestützpunktes erfolgen. Die Ebkeriege-Kaserne ist weiterhin zur Rückgabe an die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben vorgesehen. Die Rückgabe wurde lediglich in Abhängigkeit der Umsetzung erforderlicher Ersatzbaumaßnahmen im Marinestützpunkt auf das Jahr 2021 verschoben. Eine Sanierung der Liegenschaft wäre baufachlich unwirtschaftlich und ist daher nicht vorgesehen. Im Marinestützpunkt Eckernförde haben zunächst die Baumaßnahmen zur Aufnahme des Seebataillons aus der Preusser-Kaserne Priorität. Dies betrifft Unterkunfts-, Funktions- und Stabsgebäude sowie den Neubau des Technischen Bereiches. Die umfangreichen Neubau- und Sanierungsmaßnahmen müssen hinsichtlich der Bauablaufplanung unter minimal möglichem Eingriff in den laufenden Dienstbetrieb erfolgen. Bis zum Mai 2017 werden 2 neue Unterkunftsgebäude, bis Juli 2017 ein neues und ein saniertes Unterkunftsgebäude an den Nutzer übergeben werden. Damit wird die Qualität der Unterbringung deutlich gesteigert und die Voraussetzung für weitere Sanierungsmaßnahmen von Bestandsgebäuden geschaffen.

Probleme bereitet in beiden Stützpunkten die Unterbringung nichtunterkunftsberechtigter Soldatinnen und Soldaten. Im Rahmen eines Truppenbesuchs in Wilhelmshaven wurde erkennbar, dass es allerdings Möglichkeiten gibt, auch Nichtunterkunftsberechtigten in begrenzter Zahl Unterkünfte zur Verfügung zu stellen, zum Beispiel durch kostengünstige Mietobjekte. Der größere Teil der Nichtunterkunftsberechtigten insbesondere in Eckernförde muss allerdings auf dem freien Wohnungsmarkt mit hohen Kosten eine Wohnung anmieten.

Zu einer grundsätzlichen Lösung des Unterkunftsproblems trug bereits im Jahr 2011 ein Angebot des **Bundeswehr-Sozialwerks** bei. Es schlug dem Bundesministerium der Verteidigung die Schaffung von Unterkünften auf Basis einer kostenfreien Überlassung geeigneter Gebäude durch den Bund und Übernahme des Betriebs vor. Leider wurde dieses Angebot damals nicht weiterverfolgt.

Das Bundeswehr-Sozialwerk hält das Angebot nach wie vor aufrecht. Insbesondere in Ballungsgebieten wäre das eine große Hilfe für Unterkunftssuchende. Das Angebot des Bundeswehr-Sozialwerks sollte deshalb erneut aufgegriffen werden.

Stellungnahme BMVg

Die Unterstützung der Bundeswehr in Unterkunftsfragen ist kein Geschäftsfeld des Bundeswehr-Sozialwerks e.V. Das Angebot für Wilhelmshaven war ein Ausdruck der Hilfsbereitschaft im Rahmen einer zwingend erforderlichen, kurzfristig zuzuführenden Lösung zur Behebung einer Notlage an diesem Standort. Es wurde hierzu allerdings eine Lösung in der Ebkeriege-Kaserne gefunden. Das Bundeswehr-Sozialwerk e.V. beabsichtigt im Weiteren keine flächendeckende Unterstützung in Unterkunftsfragen der Bundeswehr.

An einzelnen Standorten wird nichtunterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten gegen geringe Unkosten die Möglichkeit eröffnet, durch Zusammenrücken der Unterkunftspflichtigen einen Wohnplatz in der Kaserne zu finden. Eine solche Möglichkeit auf der Basis von **Kameradensolidarität** ist für die nicht trennungsgeldberechtigten Soldatinnen und Soldaten eine große Unterstützung, aber nicht die Lösung.

Private Modelle zur Bereitstellung von Wohnraum für Soldatinnen und Soldaten stellen eine Alternative dar, die schnellere Lösungen ermöglichen könnte. In mehreren Jahresberichten wurde empfohlen, derartige Modelle zu prüfen. An den Standorten Augustdorf, Wilhelmshaven und Stetten am kalten Markt sind bereits aufgrund einer örtlichen Standortinitiative und in Zusammenarbeit mit den Kommunen und privaten Investoren von Pendlern gerne genutzte Wohneinheiten entstanden. Solche Initiativen mit privater Hilfe sollte es auch an anderen Standorten geben. In den Marinestützpunkten könnte zum Beispiel die Einrichtung von Seemannsheimen erwogen werden, in denen Besatzungsangehörige ohne ständige Unterkunft am Standort während der Zeiten an Land zu geringen Kosten untergebracht werden.

Stellungnahme BMVg

Aus Sicht der Wohnungsfürsorge stellt sich die Unterbringung nichtunterkunftspflichtiger Soldatinnen und Soldaten (NIUKS) an den Standorten Wilhelmshaven und Eckernförde differenziert dar. An beiden Dienstorten ist eine hohe Nachfrage nach Pendlerwohnungen des freien Marktes zu verzeichnen, die in Wilhelmshaven durch ein breit gefächertes Angebot des Wohnungsmarktes und spezielle organisatorische Maßnahmen in den meisten Fällen gut bewältigt werden kann.

Am Standort Eckernförde ist der Wohnungsmarkt hingegen speziell im Segment kleinerer Wohneinheiten angespannt, da diese aufgrund der lukrativeren Bereitstellung für Feriengäste überwiegend nur für Kurzzeitvermietungen zur Verfügung stehen. Die der Wohnungsfürsorge dort seit 2015 zusätzlich zur Verfügung stehenden Wohneinheiten konnten deshalb mit guter Resonanz an Bundeswehrangehörige vermittelt werden. Die Wohnungsfürsorgestelle des Bundeswehr-Dienstleistungszentrum Kiel unterstützt die Pendlerinnen und Pendler der Bundeswehr bei der Suche nach entsprechendem Wohnraum.

Private Modelle zur Bereitstellung von Wohnraum für Soldatinnen und Soldaten haben an einigen Standorten die Unterkunftssituation von nichtunterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten (Pendler) zeitweilig verbessert. Insbesondere an kritischen Standorten wie Berlin, Hamburg, Köln, Bonn und München stellen diese privaten Modelle jedoch regelmäßig keine Alternative dar, da hier für Investoren aufgrund der Mietpreisstruktur des zivilen Wohnungsmarktes und der hohen Nachfrage keine Anreize zur Schaffung von preiswerten Wohnraum für Pendlerinnen und Pendler besteht. Private Initiativen können nicht vom Bundesministerium der Verteidigung angeordnet werden. Vielmehr hängt ihr Zustandekommen von der lokalen und regionalen Zusammenarbeit der Truppe mit potenziellen Anbietern ab. Überall dort, wo solche Kooperationen dem Bedarf der Bundeswehr entgegen kommen und juristisch nicht zu beanstanden sind, erfahren sie uneingeschränkte Unterstützung.

5. Umsetzung der Soldatenarbeitszeitverordnung

Die zu Beginn des Jahres 2016 eingeführte Soldatenarbeitszeitverordnung ist vom Grundsatz her zu begrüßen. Sie stellt die von den Soldatinnen und Soldaten zu leistende Arbeitszeit mit Rücksicht auf den Gesundheits- und Arbeitsschutz auf eine verlässlichere Grundlage und erlegt den Vorgesetzten einen bewussteren Umgang mit der auch in den Streitkräften wertvollen Ressource Zeit auf. Viele Soldatinnen und Soldaten bewerten die neue Arbeitszeitregelung als vorteilhaft, weil sie Dienstzeit und Familienleben besser planen und aufeinander abstimmen können.

Zahlreiche Eingaben sowie Klagen bei nahezu allen Truppenbesuchen zeigen jedoch, dass die Umsetzung und praktische Anwendung der Verordnung und ihrer Durchführungsbestimmungen noch große Probleme bereiten. Abgesehen davon, dass bei ihrer Einführung die Mitbestimmung noch gar nicht abgeschlossen war – auch Soldatinnen und Soldaten genießen Arbeitnehmerrechte – kritisieren Vorgesetzte die aus ihrer Sicht eingetretene **Handlungsunsicherheit** sowie den hohen Verwaltungsaufwand. Die Handlungsunsicherheit resultiert daraus, dass es bei Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung nicht gelungen ist, alle Begleitbestimmungen und Handlungsanweisungen der Truppe frühzeitig genug zur Verfügung zu stellen, um eine eingehende Kenntnisnahme, Erprobung und Anwendung zu ermöglichen. Die Einführung wurde nicht, wie bei anderen neuen Maßnahmen in diesem Umfang üblich, durch eine Projektorganisation unterstützt. Trotz einer Informationskampagne vorab und zahlreicher Informationsveranstaltungen bemängeln Vorgesetzte bis heute die verspätete und unzureichende Kommunikation des Ministeriums mit der Truppe über die Handhabung der Arbeitszeitbestimmungen. Im Ergebnis werden Entscheidungsspielräume über Ausnahmen und Abweichungen vom Grundsatz der 41-Stunden-Woche von Vorgesetzten unterschiedlich genutzt. In den Einheiten und Teileinheiten von Verbänden haben sich die verschiedensten Arbeitszeitmodelle entwickelt.

Stellungnahme BMVg

Mit der Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV) ist erstmalig eine gesetzliche Arbeitszeitregelung für Soldatinnen und Soldaten geschaffen worden. Es handelt sich dabei um einen echten Veränderungsprozess, der alle Bereiche der Bundeswehr betrifft und einen notwendigen „Kulturwandel“ im Umgang mit der Arbeitszeitgestaltung erfordert. Dabei waren Kompromisslösungen zu finden, um negative Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte zu vermeiden. Bei der Erstellung der SAZV haben alle Organisationsbereiche von Beginn an mitgewirkt und sich mit praktischem Hintergrund und ausgeprägter Erfahrung eingebracht.

Die SAZV und deren Durchführungsbestimmungen standen unter dem Vorbehalt der Vorläufigkeit mit Inkrafttretung 1. Januar 2016 zur Verfügung. Schon im Oktober 2015 wurden die entsprechenden Dokumente an die Truppe vorab verteilt, so dass ab diesem Zeitpunkt eine intensive Auswertung, Erprobung und Vorbereitung im Umgang mit der SAZV möglich war. Eine Projektorganisation existierte in Form einer ministeriellen Arbeitsgruppe. Das federführende Referat FüSK III 1 wurde zudem frühzeitig durch zwei Dienstposten verstärkt. Unterstützt wurde diese Organisation durch das Einrichten einer ministeriellen Ansprechstelle, die im Oktober 2015 ihre Arbeit aufgenommen hat sowie einen zeitgleichen Intranetauftritt im Mitarbeiterforum.

Parallel dazu haben die Organisationsbereiche eigene Veranstaltungen durchgeführt und Ansprechstellen eingerichtet. Der administrative Aufwand, der mit der Einführung der SAZV verbunden war, ist grundsätzlich nicht höher als der Aufwand, den die Truppe mit der Einführung anderer ähnlich weitgreifender Regelungen, wie etwa dem Dienstzeitausgleicherlass hatte. Allerdings verteilt sich die anfallende, vor allem administrative Arbeit nunmehr auf weniger Schultern, was den hohen Aufwand einzelner Soldatinnen bzw. Soldaten z.B. im Geschäftszimmer widerspiegelt. Die Informationskampagne war als Multiplikatorenausbildung an S1/G1 Personal, Disziplinarvorgesetzte, Kompaniefeldwebel sowie Personalvertretungen gerichtet, die

allesamt die Informationen weitervermitteln konnten. Insgesamt wurden knapp 4000 Soldatinnen und Soldaten an 38 Standorten in unterschiedlichen Veranstaltungen informiert.

An die Anwendung von Ausnahmen, Abweichungen sowie Ausnahmetatbestände sind bestimmte rechtliche Kriterien gebunden, die einzuhalten sind. Dass den zuständigen Vorgesetzten dennoch ein gewisser Entscheidungsspielraum zur Verfügung steht, der genutzt werden kann, ist gewollt und entspricht den Vorgaben. Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle in Einheiten und Teileinheiten werden den besonderen Rahmenbedingungen und der Auftragslage vor Ort gerecht und entsprechen damit der Zielsetzung der SAZV. Einige mit der praktischen Umsetzung dieses Kulturwandels verbundene Probleme konnten aber erst mit der schon zu Beginn des Jahres 2016 begonnenen Evaluierung zur Einführung der SAZV erkannt, untersucht und im Rahmen der Anpassung der Durchführungsbestimmungen zur Soldatenarbeitszeitverordnung gelöst werden.

Ebenfalls verspätet und ohne ausreichende Schulung wurde die für die Erfassung der täglichen Arbeitszeit bundeswehrintern entwickelte **Software** (sogenanntes AZE-Tool) zur Verfügung gestellt. Diese ist nur eine Übergangslösung. Deren Pflege wird darüber hinaus von Geschäftszimmersoldaten als äußerst zeitaufwändig beschrieben. Die Software ist nicht in der Lage, besondere Arbeitszeiten wie Schichtdienste abzubilden. Mit einem in der zivilen Arbeitswelt bereits gebräuchlichen automatischen Zeiterfassungssystem mit Chipkarten ist in der Bundeswehr im Hinblick auf das erfahrungsgemäß zu erwartende langwierige Ausschreibungsverfahren kaum vor 2020 zu rechnen. Auch das bereits verfügbare Personaleinsatzplanungstool für die Krankenhäuser wurde bislang nicht beschafft, so dass dort die Personaleinsatzplanung im Hinblick auf die mehr als 100 individuellen Arbeitszeitmodelle erschwert oder zumindest sehr zeit- und arbeitsintensiv ist.

Stellungnahme BMVg

Das AZE-Tool musste mit bundeswehreigenen Mitteln schnell entwickelt werden. Im November 2015 wurden Multiplikatoren geschult, welche innerhalb ihrer jeweiligen Organisationsbereiche weitere Schulungen durchführten. Von Anfang an als Übergangslösung vorgesehen, kann es gegenüber der späteren Ziellösung der automatisierten Arbeitszeiterfassung nur einen eingeschränkten Funktionsumfang liefern. Die Pflege der Daten im AZE-Tool kann überwiegend mittels Gruppenlösungen erfolgen, die den erforderlichen Arbeitsaufwand minimieren. Die in der Truppe noch anzutreffende Praxis des parallelen Führens von Stundenzetteln ist sehr zeitaufwendig und weder notwendig noch gefordert. Der Bedarf zur bundeswehrweiten Ausbringung von automatisierten Arbeitszeiterfassungsgeräten wird in einem Projekt des Integrierten Planungsprozesses aktuell analysiert. Nach bisheriger Planung ist der Rollout des Systems für den Zeitraum drittes Quartal 2019 bis 2022 vorgesehen. Die Projektplanung für das Personaleinsatzplanungstool sah einen Vertragsschluss im Jahr 2015 vor. Auf Grund eines unwirtschaftlichen Angebotes konnte der Vertragsschluss erst im Oktober 2016 erfolgen. Der Flächenrollout des Personaleinsatzplanungstools soll im ersten Quartal 2018 enden.

Die neue Arbeitszeitregelung geht vom Grundsatz des vorrangigen Ausgleichs von Mehrarbeit durch Freizeit aus. Das sollte dem Familien- und Privatleben Raum und Planbarkeit geben. Gleichwohl ist die Sinnhaftigkeit von befohlenem **Freizeitausgleich** im Einzelfall zu hinterfragen, wenn beispielsweise im Rahmen eines Truppenübungsplatzaufenthalts Dienstschluss um 16.30 Uhr befohlen wird und die Soldatinnen und Soldaten auf die bestenfalls nur eingeschränkten, im Normalfall jedoch nicht existenten Möglichkeiten der Freizeitgestaltung auf einem Truppenübungsplatz verwiesen werden. Hinzu kommt, dass das Verteidigungsministerium das auch während der befohlenen Freizeit auf dem Übungsplatz notwendige Tragen der Waffen zwar als Dienst aber nicht als anrechenbare Arbeitszeit anerkennt. Wenig sinnvoll ist auch die Praxis, Wochenendpendlern nach einem 24-Stunden-Wachdienst inmitten der Dienstwoche am darauffolgenden Tag den Dienstzeitausgleich zu befehlen. Es ist nach-

vollziehbar, dass die Betroffenen es bevorzugen, diesen zur Verlängerung eines Wochenendes am Heimatort und bei der Familie zu nutzen. Im Sinne der Soldatinnen und Soldaten und ihrer Familien wäre die Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten erstrebenswert. Mehrarbeitstage könnten dann wo immer das möglich ist, zu Zeitpunkten abgebaut werden, die das Familienleben bereichern.

Viele Soldatinnen und Soldaten fordern einen größeren Handlungsspielraum beim **finanziellen Dienstzeitausgleich**. Nach Paragraph 15 Absatz 3 Soldatenarbeitszeitverordnung hat eine Dienstbefreiung für Mehrarbeit innerhalb von zwölf Monaten zu erfolgen. Nur wenn der Befreiung ausnahmsweise zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, kann die Mehrarbeit finanziell abgegolten werden. In der Praxis schöpfen Vorgesetzte bislang den Entscheidungsspielraum von zwölf Monaten weitestgehend aus und gewähren keinen finanziellen Ausgleich innerhalb des Abrechnungszeitraums. Die erforderliche Nachweisführung der zwingenden Gründe für die mögliche zeitnahe monetäre Vergütung der Mehrarbeit wird als zu aufwändig angesehen. Im Übrigen standen einer Zahlbarmachung bis Oktober 2016 informationstechnische Mängel im Wege. Mit Beseitigung dieser Mängel erfolgt die finanzielle Vergütung für Mehrarbeit für anspruchsberechtigte Zeit- und Berufssoldaten nun rückwirkend zum 1. Januar 2016. Für Freiwillig Wehrdienstleistende und Reservisten erfolgte die Auszahlung von Mehrarbeit nach der Wehrsoldempfängermehrarbeitsvergütungsverordnung ebenfalls rückwirkend bis zum 1. Januar 2016. Um einen zeitnahen Ausgleich für geleistete Mehrarbeit zu gewährleisten, muss der Referenzzeitraum deutlich verkürzt werden, zum Beispiel auf den von der Arbeitszeitrichtlinie empfohlenen Zeitraum von vier Monaten.

Stellungnahme BMVg

Auf Grund der verbindlichen EU-Vorgaben (Richtlinie 2003/88/EG) dienen die Arbeitszeitregelungen einschließlich des darin geregelten Ausgleichssystems dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und sollen gerade keine finanziellen Anreize für „Überstunden“ bieten. Daher ist bereits die Anordnung der Mehrarbeit an strenge Voraussetzungen geknüpft und kommt nur im Ausnahmefall in Betracht. Lässt sich Mehrarbeit dennoch nicht vermeiden, ist sie vorrangig durch Freizeit auszugleichen. Ist dies innerhalb eines Jahres aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, kommt ersatzweise eine Auszahlung von Mehrarbeitsvergütung in Betracht. Vor Ablauf dieser 12-Monats-Frist kann Mehrarbeitsvergütung bereits ausnahmsweise gezahlt werden, wenn von vornherein feststeht, dass eine Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich sein wird. Erforderlich ist hierfür eine entsprechende Prognose in dem jeweiligen Verantwortungsbereich. Insofern bieten die Vorschriften durchaus Handlungsspielräume. Das Vorhandensein eines zwingenden dienstlichen Grundes, der dem Freizeitausgleich entgegensteht, ist dabei als zahlungsbegründende Unterlage zu dokumentieren (z. B. in Form eines kurzen Vermerks). Eine Nachweisführung, die über die allgemeinen Anforderungen an jegliche zahlungsbegründende Unterlagen hinausgeht, ist nicht erforderlich. Eine Verkürzung des in § 15 Absatz 3 Satz 1 der Soldatenarbeitszeitverordnung festgesetzten Zeitraumes von zwölf Monaten ist nicht angezeigt, da der Verordnungstext bereits vorgibt, dass die Dienstbefreiung möglichst belastungsnah zu erfolgen hat.

Für die **Marine** stellt die Neuregelung der Arbeitszeit eine besondere Herausforderung dar. Zum einen bestehen Abgrenzungsprobleme, was auf den Schiffen zum Grundbetrieb gehört, und damit zur Anwendung der Soldatenarbeitszeitverordnung führt, oder zum Ausnahmetatbestand zählt, mit der Folge der Nichtanwendung der Verordnung. So fehlen klare Abgrenzungen bei Einsatzausbildung und klassischer Ausbildung sowie bei Seefahrten und Auslandsmissionen, die keine Einsätze sind.

- *Im Februar 2016 nahm die Fregatte MECKLENBURG-VORPOMMERN am German Operational Sea Training vor der Küste von Plymouth/England teil. Das Marinekommando wies an, dass bei der Teilnahme deutscher Einheiten an dem Training die Soldatenarbeitszeitverordnung keine Anwendung findet. Vielmehr gelte die*

Soldatenvergütungsverordnung. Die so angefallenen Hafenliegetage konnten daher nur finanziell abgegolten werden, wenn täglich mindestens zwölf Stunden Dienst („kleiner Anrechnungsfall") geleistet worden waren. Um die absehbaren zeitlichen Mehrbelastungen während der Hafenaufenthalte zu kompensieren, wurde im Vorgriff auf die Teilnahme am German Operational Sea Training die wöchentliche Arbeitszeit zeitweise auf 31 Stunden reduziert. Die Mehrarbeitszeiten während des Trainings konnten jedoch nicht wie geplant auf das Arbeitszeitkonto „Grundbetrieb" angerechnet werden. Vielmehr wiesen die Zeitkonten der Besatzungsangehörigen nach Beendigung des Trainings ein Saldo von minus 20 bis minus 25 Stunden auf. Zudem hatten an den allermeisten Hafentagen große Teile der Besatzung frei und konnten sich ohne Einschränkungen an Land bewegen. Dies führte dazu, dass die Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten für die Hafenliegezeiten trotz Abwesenheit von zu Hause keinen finanziellen Ausgleich bekam. Der Ärger der betroffenen Soldatinnen und Soldaten über die mehrfache Änderung der Befehlslage und die fehlende finanzielle Abfindung der Hafenliegezeiten ist verständlich.

Stellungnahme BMVg

Die dargestellte Abgrenzungsproblematik ist mittlerweile nicht mehr zutreffend. Im Rahmen der Evaluierung der Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung wurden diese Abgrenzungsprobleme erkannt und umgehend die Erarbeitung von Lösungen aufgenommen. Die Marine hat die damals existierenden Unsicherheiten der fehlenden Zuordnung zu Tätigkeiten im Grundbetrieb oder Ausnahmetatbestand zwischenzeitlich beseitigen können.

Die neue Arbeitszeitregelung erfordert auch eine effektivere Organisation der Arbeitszeit im Grundbetrieb. Eine Definition der militärischen Tätigkeiten, die zum dienstlichen Kerngeschäft gehören, ist weitgehend unterblieben. Dies gilt insbesondere für Besatzungsangehörige der Schiffe und Boote, da sie derzeit noch mit den vielfältigsten Zusatzdiensten belastet sind. Wie bereits im letzten Jahresbericht angesprochen, war es bisher Praxis, dass die an Bord lebenden Besatzungen im Heimathafen Wachdienste **(Hafenwache)** zu leisten hatten und rund um die Uhr die Technik betreuten. Für solche zeitintensiven Tätigkeiten reichen die neuen arbeitszeitrechtlichen Vorgaben nicht mehr aus. Der Wachdienst während der Hafenliegezeit wurde im Berichtsjahr deshalb zunehmend von externem Marinepersonal übernommen. Das vermeidet Überstunden. Daraus ergeben sich für nichtunterkunftspflichtiges Bordpersonal jedoch doppelte finanzielle Einbußen: Nach Freiziehen der Schiffe fehlt die für die Soldatinnen und Soldaten kostenlose Unterkunft an Bord. Sie müssen an Land eine Unterkunft mieten. Außerdem entfällt der finanzielle Ausgleich für Wachdienste. Das sind finanzielle Einschnitte, die es für die Soldatinnen und Soldaten nicht attraktiver machen, zu dienen. Die Umsetzung der Soldatenarbeitszeitverordnung beinhaltet damit auch eine soziale Frage.

Stellungnahme BMVg

Aus Gründen der schiffstechnischen und nautischen Sicherheit sowie zur Gewährleistung des vorbeugenden Brandschutzes ist dieser Wachdienst verpflichtend sicherzustellen. Zur Entlastung der originären Besatzungsangehörigen u. a. wurden sogenannte Betriebsunterstützungsgruppen eingerichtet und treiben mit Nachdruck das „Freiziehen" der Schiffe außerhalb der Dienstzeit im Heimathafen voran.

Mit Blick in die Zukunft ist es Absicht, die Boote und Schiffe mit Fernüberwachungssystemen auszurüsten, um letztlich nur noch den Zutritt durch ziviles Wachpersonal kontrollieren zu müssen. Im Hinblick auf die Unterbringung der nichtunterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten hat die Marine im Zusammenwirken mit dem Bundesministerium der Verteidigung größte Anstrengungen unternommen, um den Bedürfnissen der Besatzungsangehörigen Rechnung zu tragen.

Allerdings entstanden zumindest im ersten Halbjahr 2016 insbesondere in der Marine erhebliche Mehrarbeitsstunden, weil zahlreiche Wachverpflichtungen nicht rechtzeitig auf die neuen Wachdienste

übertragen werden konnten. Außerdem fallen bei den (oft überlangen) Werftliegezeiten wegen zusätzlicher Arbeiten für die Bordbesatzungen ebenfalls erhebliche Überstunden an. Die große Summe daraus resultierenden Freizeitausgleichs für die Marinesoldaten hat Auswirkungen auf die Verfügbarkeit des Personals, mindestens in das Jahr 2017 hinein. Für die seefahrenden Kräfte sowie die Spezialkräfte der Marine mit besonders hoher Einsatz- und Übungsbelastung aber auch für den zeitintensiven SAR-Dienst ist absehbar, dass die ohnehin knappen Personalressourcen vorübergehend nicht mehr im Einklang mit der Auftragslage stehen werden. Schon jetzt bestehen auf den Einheiten der Marine erhebliche Engpässe beim **Schlüsselpersonal**, wie zum Beispiel bei den Schiffstechnischen Offizieren und Marinetauchern, die zu Einschränkungen bei der Auftragserfüllung führen. Die Einsatzbelastung der Soldatinnen und Soldaten der Fregatte Augsburg lag im Berichtsjahr beispielsweise bei circa 200 Einsatztagen. Für die Marine sind deshalb Sonderregelungen erforderlich, die neben dem Zeitausgleich eine in angemessenem Verhältnis stehende monetäre Vergütung von Überstunden vorsehen.

Stellungnahme BMVg

Das derzeitige Ungleichgewicht zwischen operativem auftragsbedingtem Tempo und dem zur Verfügung stehenden Personal ist unbestritten. Insbesondere in den technischen wie auch IT-spezifischen Verwendungsreihen bestehen erhebliche Vakanzen. Diesem Fehl wird mit allen Instrumenten der Personalgewinnung und -bindung begegnet. Gleichwohl ist festzustellen, dass die Streitkräfte – nicht nur die Marine – im Wettbewerb mit der zivilen Wirtschaft stehen.

Hier soll die durch das Bundesministerium der Verteidigung initiierte Trendwende Personal und die Untersuchung der Gehaltsstrukturen auf Wettbewerbsfähigkeit weitere positive Effekte freisetzen.

So sehr ein zeitlicher Ausgleich von Mehrarbeit zu begrüßen ist, muss andererseits auch gewährleistet sein, dass die Aufgaben der Bundeswehr weiterhin erfüllt werden können. Bei vielen Truppenbesuchen wurden von Einheitsführern Befürchtungen geäußert, dass wegen der erheblichen Anzahl in Freizeitausgleich befindlicher Soldatinnen und Soldaten Einschränkungen in der **Erfüllung der Aufgaben** hingenommen werden müssten. Auch gehe der Zusammenhalt der Einheit tendenziell verloren. Besatzungsangehörige kritisierten zum Beispiel, dass mit dem Freiziehen der Schiffe eine geschätzte Marinetradition verkümmere: Die Verbundenheit mit dem Schiff und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Bordgemeinschaft.

Stellungnahme BMVg

Gerade wenn die Gefahr besteht, dass die Auftragserfüllung oder Einsatzbereitschaft eingeschränkt oder nicht erfüllt zu werden, sind die begründeten Voraussetzungen eines finanziellen Ausgleiches von Mehrarbeit und besonderen zeitlichen Belastungen erfüllt. Aufgrund der hohen Anzahl von Seetagen ist nicht zu erwarten, dass die Bordgemeinschaft aufgrund von Freizeitausgleich an Kohäsion verliert. Im Übrigen hat sich das Freiziehen und die Fernüberwachung von seegehenden Einheiten in Seestreitkräften bei anderen Nationen, z.B. der Niederlande, bewährt und ist gelebte Praxis.

Heer und Luftwaffe sind ebenfalls von Personalmangel aufgrund des Freizeitausgleichs betroffen. Das gilt zum Beispiel für die Spezialkräfte des Heeres sowie die Luftraumüberwachung, die fliegenden Verbände der Luftwaffe und den luftfahrttechnischen Prüfbereich. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die Arbeitsorganisation im Grundbetrieb ausreichend und zweckmäßig auf die neue Arbeitszeitregelung abgestimmt worden ist. Außerdem erfordern zusätzliche Aufgaben, zum Beispiel im Rahmen von Übungsplatzaufenthalten oder neuen NATO-Verpflichtungen, eine stetige Anpassung des Dienstbetriebs. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die durch die Ausgleichsansprüche erhöhten Abwesenheitszeiten zu Einbußen in der Einsatzbereitschaft führen. Dies alles macht deutlich: Bei 41 Wochenstunden im Jahresmittel im Grundbetrieb ist ein gleichbleiben- der Personalbestand nicht mehr ausreichend, um die wachsenden

Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen.

Stellungnahme BMVg

Dass in einigen Bereichen der Streitkräfte, insbesondere bei Fach- und Spezialpersonal ein Personalmangel vorhanden ist, ist nicht ursächlich auf die Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung zurückzuführen, vielmehr hat sie dieses Ungleichgewicht von zu erfüllenden Aufträgen und vorhandenem Personal in den Fokus der Betrachtung gerückt. Bei einigen der Personalunterdeckungen konnten bereits in 2016 erste Abhilfen durch die Trendwende Personal geschaffen werden. Weitere Abhilfe wird dadurch in 2017 erwartet. Gerade die zusätzlichen Aufgaben im Rahmen von Übungsplatzaufenthalten und neuen NATO-Verpflichtungen, können in der Regel den spezifischen militärischen Tätigkeiten und somit dem Ausnahmetatbestand zugeordnet werden, sodass die Regelungen der Europäischen Arbeitszeitverordnung nicht zur Anwendung kommen. In diesen Fällen rechnen die besonderen zeitlichen Belastungen nicht auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit an und die Höchstarbeitszeitgrenze von 48 Arbeitsstunden pro Kalenderwoche im Durchschnitt, darf überschritten werden. Sind dann die Verpflichtungen der Einheiten dermaßen hoch, besteht eine nachvollziehbare und tragfähige Begründung für einen, ggf. auch vorzeitigen, finanziellen Ausgleich.

Zu beobachten bleibt weiterhin, wie sich die Umsetzung der Soldatenarbeitszeitverordnung auf die Gestaltung der Allgemeinen **Grundausbildung und Spezialausbildungen** auswirkt. Ausbildungslücken wären beim Schießen und Sport ebenso wenig hinzunehmen, wie bei ethischer und politischer Bildung und den Grundsätzen der Inneren Führung. Unter den gegebenen Bedingungen kann die Ausbildung und Inübunghaltung der Spezialkräfte von Heer und Marine nicht mehr in vollem Umfang sichergestellt werden. Dies hat Auswirkungen auf deren Einsatzbereitschaft.

Stellungnahme BMVg

Im Vorfeld der Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung hat es bereits 2015 Anpassungen der Ausbildungsinhalte und Ausbildungszeiten für die Grund- und Spezialausbildungen gegeben, um der Vorgabe einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden gerecht zu werden. Die Anpassung der Ausbildungen und Lehrgänge ist ein fortlaufender Prozess, der durch eine vom Bundesministerium der Verteidigung angewiesenen Evaluation der Ausbildungen begleitet wird. Derzeit sind keine arbeitszeitrechtlichen Hemmnisse für die Grund- und Spezialausbildung bekannt.

Da die Spezialkräfte der Bundeswehr im Wesentlichen diejenigen spezifischen militärischen Tätigkeiten ausüben, welche eine Nichtanwendung der Regelungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie am ehesten begründen können, wurde im Rahmen der Evaluierung der Soldatenarbeitszeitverordnung diesem Umstand Rechnung getragen. Die erarbeiteten Änderungen der Durchführungsbestimmungen, zielen darauf ab, dass Ausbildungsabschnitte in den Bereichen Basisausbildung, Spezialisierungsausbildung und Einsatzausbildung zur Aufrechterhaltung der Einsatzbefähigung nicht den Auflagen der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie unterliegen. Damit ist die Einsatzbereitschaft der Spezialkräfte weiter gesichert.

Eine weitere Folge der neuen Arbeitszeitregelung ist die für die Umsetzung notwendige administrative Unterstützung im Innendienstbereich. Nach Auskunft des Bundesministeriums der Verteidigung werden allein hierfür 1.300 neu einzurichtende Mannschaftdienstposten benötigt. Diese sollen umfangsneutral erwirtschaftet werden.

Stellungnahme BMVg

In den Einheiten der Streitkräfte wird in den Innendienstbereichen ein Mannschaftsdienstposten zur administrativen Unterstützung bei der Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung eingerichtet. Die Hauptaufgaben sind die Datenerfassung der mehrgeleisteten Stunden aller Soldatinnen und Soldaten der Einheit im dafür vorgesehen DV-System sowie die Berechnung der anfallenden Ausgleichsansprüche und Ausgleichszahlungen im Rahmen der Vorschriften der Soldatenarbeitszeitverordnung. Die Anzahl von 1.300 Dienstposten ergibt sich aus der Gesamtanzahl aller Einheiten/

Einheitsäquivalente in den Streitkräften.

Beanstandet wurde auch, dass die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden für Eltern von Kindern unter zwölf Jahren an den Bezug des Kindergeldes geknüpft ist. Kindergeld erhält nur ein Elternteil, so dass auch nur jeweils dieser die Möglichkeit der Reduzierung hat. Dies steht im Einklang mit den bereits seit Jahren geltenden Vorschriften für die Beamtinnen und Beamten. Die Rechtmäßigkeit der Bindung der Arbeitszeitverkürzung an den **Kindergeldbezug** wurde mehrfach höchstrichterlich bestätigt. Da der Kindergeldbezug ebenfalls Einfluss auf Krankenversicherung, Beihilfe, Riesterrente und Trennungsgeld hat, könnte sich die Übertragung des Kindergeldbezuges auf einen anderen Elternteil nachteilig auswirken. Die rechtlich verankerte Bindung der Arbeitszeitreduzierung an den Kindergeldbezug baut teilweise bürokratische Hürden auf, die aus Fürsorgegründen weder gerechtfertigt noch zeitgemäß erscheinen. Eine Wahlmöglichkeit wäre wünschenswert.

Stellungnahme BMVg

Der normativen Regelung, dass in den Genuss der Arbeitszeitverkürzung um eine Stunde pro Woche nur derjenige Elternteil kommt, an den das Kindergeld ausgezahlt wird, liegt nach dem Obhutsprinzip im Kindergeldrecht der Gedanke zugrunde, dass dieser Elternteil das Kind auch betreut. Hiermit geht regelmäßig ein erhöhter Aufwand einher, dem in Bezug auf die zu leistende Arbeitszeit durch deren Verkürzung Rechnung getragen werden soll. Ebenso verhält es sich mit anderen Privilegierungen, die an den Bezug von Kindergeld anknüpfen. Der Verknüpfung mit dem Kindergeld liegen dabei maßgeblich auch Praktikabilitätserwägungen zugrunde, um die an die Betreuung eines Kindes anknüpfende Besserstellung mit vertretbarem bürokratischem Aufwand durchführen zu können. Eine sachliche Notwendigkeit, diese begründete Koppelung zugunsten eines Wahlrechts aufzuheben, besteht nicht.

Die laufende **Evaluierung** der Arbeitszeitbestimmungen mit ersten Bestandsaufnahmen und Zwischenberichten der Organisationsbereiche zeigt, dass der Dienstherr die Probleme bei der Durchführung der Soldatenarbeitszeitverordnung erkannt hat und sie ernst nimmt. In allen Organisationsbereichen wurden Nachbesserungsbedarfe festgestellt und zahlreiche sachdienliche Lösungsansätze entwickelt. Die bisherigen Ergebnisse wurden in einer Konferenz am 24. Oktober 2016 im Verteidigungsministerium von den Verantwortlichen der Organisationsbereiche präsentiert. Anpassungsbedarf besteht danach in 23 Handlungsfeldern. Die zeitliche Umsetzung hängt nun davon ab, ob Gesetze zu ändern wären oder die Maßnahmen bundeswehrintern umgesetzt werden können. Soweit kurzfristig Lösungen ohne externen Regelungsbedarf möglich sind, müssen diese ohne weitere Verzögerungen umgesetzt werden. Es gibt kein überzeugendes Argument mehr dafür, die Schlussfolgerungen der Evaluierungen zu hinterfragen und aufzuschieben. Beispielhaft für eine zügige Korrektur ist folgender Fall:

- *Ausbilder der Rekrutenkompanie 2 in Merzig beklagten, dass aufgrund der Arbeitszeitverordnung und des damit verbundenen Wegfalls des Zapfenstreichs Rekruten Ausgang bis zum Wecken hätten und mitunter verschlafen zum Dienst kämen. Außerdem leide die Kameradschaft. Zu Beginn der Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung bestand beim Kommando Heer noch die irrige Annahme, dass die Zeiten von einem festgelegten Dienstschluss bis zum Zapfenstreich zu 50 Prozent als Arbeitszeit anzurechnen seien. Um keine Ausbildungszeiten zu vergeuden, wurde auf den Zapfenstreich verzichtet. In der ersten Überarbeitung der Durchführungsbestimmungen des Heeres wurde dies bereits korrigiert.*

Stellungnahme BMVg

Von den 23 Handlungsfeldern der Evaluierung der Soldatenarbeitszeitverordnung sind mit Stand 31. März 2017 vier Maßnahmen abgeschlossen, elf Maßnahmen eingeleitet, drei beinhalten eine Daueraufgabe und fünf Handlungsfelder sind geschlossen, da es keine Änderungen hierfür geben kann. Wo möglich wurde für Handlungsfelder im Vorwege einer zeitaufwendigen Änderung der entsprechenden Vorschriften durch

Herausgabe von Weisungen Abhilfe geschaffen.

Insgesamt lassen sich die zahlreichen Probleme rund um die Arbeitszeitverordnung selbstverständlich lösen. Die Neuregelung darf kein Geldsparmodell werden. Eine größere **Flexibilität** hin zu einem angemessenen Ausgleich von Mehrarbeit (etwa bei Übungsplatzaufenthalten: ein Drittel in Freizeit, ein Drittel in Geld, ein Drittel in Freizeit oder Geld nach Wahl) sollte auch im Sinne der Attraktivität der Bundeswehr das Ziel sein. Bei Sonderdiensten, wie Ruf- und Bereitschaftsdiensten, sollte im Hinblick auf Aspekte des Gesundheitsschutzes und eine bessere Vereinbarkeit von Dienst und Familie eine Möglichkeit geschaffen werden, die erworbenen Ansprüche zeitnah auszugleichen, beispielsweise durch verlängerte Wochenenden. Außerdem sollte ein finanzieller Belastungsausgleich etwa in Form eines Übungsplatztagegeldes sowie die Aufhebung der Konkurrenz der Auslandsbesoldung zur finanziellen Vergütung von Mehrarbeit im Ausland angestrebt werden. Zu begrüßen ist die bereits mit dem Bundesministerium des Inneren besprochene Absicht, den bisherigen Auslandsverwendungszuschlag in reformierter Form künftig auch auf einsatzgleiche Verpflichtungen (wie etwa das Litauen-Bataillon) anzuwenden.

Stellungnahme BMVg

Mit Blick auf die in § 5 Absatz 5 der Soldatenarbeitszeitverordnung festgelegte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit besteht für die zuständigen Vorgesetzten ein weiter Handlungsspielraum hinsichtlich der Ausgestaltung der Dienstpläne. Übungsplatzaufenthalte können bei der Erstellung der Dienstpläne vorausschauend so berücksichtigt werden, dass zeitnah eine zeitliche Kompensation im Dienstplan aufgenommen wird, so dass ein Aufenthalt auf dem Übungsplatz nicht notwendigerweise mit einer ausdrücklichen Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit verbunden sein muss. Gleichermaßen liegt es in der Verantwortung der bzw. des zuständigen Vorgesetzten, die Dienstpläne so zu gestalten, dass ein Ausgleich für besondere zeitliche Belastungen bzw. Mehrarbeit bei Sonderdiensten belastungsnah erfolgen kann. Vor dem Hintergrund der verbindlichen EU-Vorgaben mit dem Ziel eines größtmöglichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind der geforderten Flexibilität im Zusammenhang mit dem Ausgleich von Mehrarbeit jedoch Grenzen gesetzt. Die vorgeschlagene „Ein-Drittel-Regelung“ mit der pauschalen finanziellen Abgeltung zu einem Drittel sowie mit dem Wahlrecht zwischen Freizeitausgleich und finanziellem Ausgleich zu einem weiteren Drittel widerspricht diesen Vorgaben. Das Bundesministerium der Verteidigung hat die Vorschläge hinsichtlich des finanziellen Ausgleichs zeitlicher Belastungen bereits aufgegriffen und wird sie in den umfassenden Untersuchungen im Rahmen des Berichts an den Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages zu einer wettbewerbsfähigen Gehaltsstruktur der Bundeswehr mitbetrachten.

6. Frauen in der Bundeswehr

Erhöhung des Frauenanteils

Im Berichtsjahr betrug der Frauenanteil in der Bundeswehr erstmalig über elf Prozent: Die Anzahl der Frauen ist Ende Dezember 2016 im Vergleich zum Vorjahr von 19.284 auf 20.079 gestiegen. Im Heer betrug der Frauenanteil 5,9 Prozent, in der Luftwaffe 7,6 Prozent, in der Marine 9,4 Prozent, in der Streitkräftebasis 9 Prozent und im Zentralen Sanitätsdienst 39,7 Prozent. Der Frauenanteil bei den Berufssoldatinnen und Berufssoldaten betrug 4,9 Prozent (Vorjahr: 4,4), bei den Soldatinnen und Soldaten auf Zeit 13,8 Prozent (Vorjahr: 13,5). Der Anteil der Frauen bei den Freiwillig Wehrdienstleistenden ist von 13,9 Prozent im Vorjahr auf 16 Prozent im Berichtsjahr gestiegen und hat sich seit 2012 verdoppelt.

Im Jahr 2016 gab es von insgesamt rund 55.000 Bewerbungen rund 9.600 Bewerbungen von Frauen (Vorjahr: rund 54.500 Bewerbungen davon rund 8.900 Frauen), das entspricht einer Steigerung um acht Prozent. Im Bereich der Offiziere lag der **Anteil der Bewerberinnen** bei 26 Prozent, bei den Unteroffizieren mit und ohne Portepee bei jeweils 17 Prozent, im Bereich der Mannschaften bei neun Prozent und bei den

Freiwillig Wehrdienstleistenden bei 16 Prozent. Dieser kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils ist erfreulich. Dennoch bleibt der prozentuale Anteil insgesamt nach wie vor unter der Zielvorgabe des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes von 15 Prozent (beziehungsweise 50 Prozent im Sanitätsdienst) wie auch hinter dem Frauenanteil vergleichbarer ausländischer Streitkräfte (zum Beispiel USA 14, Frankreich 15, Norwegen 17 Prozent) zurück. Es bedarf weiterer deutlicher Anstrengungen, um zumindest die Zielvorgabe zu erreichen. Selbstverständlich können die gesetzlich festgelegten 15 Prozent nur ein Zwischenziel sein, wie das Verteidigungsministerium immer wieder betont.

Stellungnahme BMVg

Um den Anteil an Frauen in der Bundeswehr weiter kontinuierlich zu steigern, werden auch im Rahmen der Personalgewinnung vielfältige Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise ist die Bundeswehr bestrebt, den Anteil an weiblichen Karriereberaterinnen stetig zu erhöhen, um Interessentinnen am Arbeitgeber Bundeswehr Ansprechpartnerinnen zur Verfügung zu stellen, die bei Bedarf Fragen aus erster Hand zum Thema „Frauen in der Truppe“ beantworten können. Im Ergebnis konnten 21 Prozent mehr Frauen im Vergleich zum Vorjahr eingeplant werden. Darüber hinaus gibt es weitere Maßnahmen, die sich mittelbar positiv auf die Gewinnung von Frauen für die Bundeswehr auswirken können. Beispielsweise schärft die Umsetzung der Maßnahmen der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders“ das Profil der Bundeswehr als einen der attraktivsten Arbeitgeber. Dazu gehören insbesondere auch Themen, denen Frauen eine besondere Relevanz beimessen (u.a. neue Arbeitszeitmodelle, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuungsangebote).

Nahezu unsichtbar sind Frauen nach wie vor in Führungspositionen und in besonderen Verwendungen wie beim Kommando Spezialkräfte (KSK). Die Bundeswehr muss ihre Bemühungen in der Personalgewinnung, der Personalbindung und der Personalentwicklung von Frauen weiter verstärken. Deshalb sind zum Beispiel die geplanten gezielten Ansprachen potenziell geeigneter Soldatinnen durch die Personalwerbeorganisation des KSK zu begrüßen. Frauen für die Bundeswehr zu gewinnen und dort langfristig zu halten, ist nicht nur eine Gleichstellungsangelegenheit. Dies ist nach Aussetzung der Wehrpflicht und mit Blick auf den demographischen Wandel schlicht eine Existenzfrage.

Stellungnahme BMVg

Festzustellen ist, dass es bei Frauen besonders nachgefragte Verwendungs- und Studienwünsche gibt, so zum Beispiel der Wunsch der Einstellung in die Laufbahn der Sanitätsoffiziere oder auch der Einstellung in die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes, dies verbunden mit speziellen Verwendungs- (bspw. Stabsdienst) und Studienwünschen (bspw. Psychologie oder Bildungs- und Erziehungswissenschaften). Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung leistet eine Vielzahl von Talenten ihren Dienst, Potenzial gilt es in allen Lebensphasen chancengerecht zu entwickeln und zu fördern. Anzutreffende Vielfalt der Bediensteten mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Kenntnissen ist als Chance mit eigenem Wert für die Zukunftsfähigkeit und Attraktivität der Bundeswehr zu begreifen, anzuerkennen und gewinnbringend für alle Seiten einzusetzen.

Bei der **Karriereberatung** reagiert die Bundeswehr noch nicht ausreichend auf die spezifischen Vorstellungen und Erwartungen von Bewerberinnen. Gerade junge Frauen gehen häufig bereits mit konkreten Verwendungsvorstellungen in ein Beratungsgespräch. Wenn diese Vorstellungen nicht verwirklicht werden können, ziehen sie eine Bewerbung häufiger als junge Männer nicht mehr in Betracht, wenn ihnen nur ein bloßer Hinweis auf mögliche andere Verwendungen gegeben wird. Viele Frauen erwarten offensichtlich konkrete Angebote und detaillierte Ausführungen über die Voraussetzungen und Erfordernisse einer anderen Verwendung. Darauf müssen sich die Karriereberatungen der Bundeswehr einstellen und diese Beratungsdefizite ausräumen.

Stellungnahme BMVg

Die Karriereberaterinnen und Karriereberater werden für ihren verantwortungsvollen Aufgabenbereich gezielt ausgewählt und besonders geschult. Sie führen ihren Kernauftrag, die Beratung über alle Tätigkeitsfelder in der Bundeswehr, engagiert und grundsätzlich qualitativ hochwertig aus. Alle Interessentinnen und Interessenten werden persönlich, individuell und authentisch beraten. Auch durch das Engagement der Karriereberaterinnen und Karriereberater konnten im Jahr 2016 etwa 21 Prozent mehr Frauen gewonnen werden als noch im Vorjahr. Einzelne „Fehlberatungen“, aber auch subjektive Wahrnehmungen können jedoch nicht ausgeschlossen werden und sollen durch die weitere Optimierung der Prozesse weiter reduziert werden.

Weibliche Vorbilder können militärische Laufbahnen für interessierte Frauen attraktiv machen. Vorbilder sind Soldatinnen, die voll im Truppenalltag angekommen sind und die erkennbar beruflichen Erfolg haben. Immerhin gab und gibt es jetzt die ersten Heeresbergführerinnen und die ersten Kommandantinnen von Kriegsschiffen. Die Öffentlichkeitsarbeit der Bundeswehr könnte diese erfolgreichen Beispiele mehr als bisher zur Werbung nutzen. Um die Anzahl der **Frauen in Führungspositionen** der Bundeswehr zu erhöhen, muss in verschiedene Richtungen gedacht werden. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist ein wichtiger Baustein, um die Bundeswehr für Frauen attraktiver zu machen. Gleichzeitig müssen den Frauen in der Truppe aber auch die gleichen Karrieremöglichkeiten offen stehen wie den Männern. Das muss zur Selbstverständlichkeit werden. Die vom Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Bundesministerium der Verteidigung bereits ergriffenen Initiativen sind zu begrüßen. Dazu zählt unter anderem die Zielvereinbarung, sechs geeignete weibliche Sanitätsoffiziere in Oberarztfunktion auszuwählen und durch gezielte Verwendungs- und Weiterbildungsmaßnahmen mit der Perspektive auszubilden, später eine Verwendung als klinische Abteilungsleiterin auszuüben.

Ebenso stellt das Pilotprojekt Mentoring, das im August 2016 gestartet wurde, ein zusätzliches Instrument der Personalentwicklung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen dar. Teilnehmerinnen auf Seiten der Mentees sind bisher 13 Ärztinnen und eine Apothekerin der Besoldungsgruppen A 14/A 15. Die Mentoren gehören den Besoldungsgruppen A 16 und höher an. Von dem Austausch und der Weitergabe von Erfahrungen profitieren Mentor und Mentee. Zudem führt dieses Tandem zu einem besseren Verständnis der jeweils anderen Seite. Nach einem erfolgreichen Abschluss des Pilotprojekts sollen künftig nicht nur Soldatinnen aus dem Sanitätsdienst, sondern auch aus anderen Organisationsbereichen der Bundeswehr aber auch männliche Soldaten einbezogen werden.

Die Auswertung der Beurteilungen von Soldatinnen durch das Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion hat ergeben, dass sich **Teilzeitbeschäftigung** nachteilig auswirkt. Aus der Tatsache, dass Frauen mit Kindern in einer bestimmten Lebensphase Teilzeit in Anspruch nehmen, scheinen Vorgesetzte auf einen mangelnden Willen zur Karriere zu schließen. Sie bescheinigen den Soldatinnen eine schlechtere Entwicklungsprognose. Temporäre Teilzeitbeschäftigung darf nicht zum Karriereknick führen. Eine Schulung der Vorgesetzten zum Umgang mit Teilzeitbeschäftigung in Beurteilungen ist anzuraten.

Nach wie vor stellen zu wenige Frauen einen Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis einer **Berufssoldatin**, obwohl die Voraussetzungen dafür vorliegen. Wie bereits im letzten Jahresbericht ausgeführt, wird in Gesprächen und Eingaben als Grund in erster Linie die mangelnde Vereinbarkeit des Dienstes mit dem Privatleben genannt. In der Lebensphase der Familiengründung muss zumeist zeitgleich die Entscheidung für eine Übernahme als Berufssoldatin getroffen werden. Der Dienst in der Bundeswehr erscheint gerade in dieser Phase riskant. Heimatferne Verwendungen, häufige Umzüge, Auslandseinsätze, berufsbedingte Trennungen von Kind und Partner sind nicht familienfreundlich. Kommen mangelnde Akzeptanz als Frau und Mutter, ein unangemessener Umgangston und mangelnde Karriereaussichten bei

Teilzeitbeschäftigung hinzu, ist die Entscheidung gegen den dauerhaften Dienst in der Bundeswehr die konsequente Folge. Mit Interesse werden in diesem Zusammenhang die weiteren Ergebnisse der vom Verteidigungsministerium beim Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr in Auftrag gegebenen Studie „Berufssoldat – Motivation“ erwartet.

Stellungnahme BMVg

Die konsequente Arbeit im Bereich Chancengerechtigkeit der letzten Jahre ermöglicht es, heute Entscheidungen und Bewertungen basierend auf einem validen Lagebild zu treffen. Die Auswertung der Beurteilungen sowie das Mentoring Programm sind wichtige Schritte im Kontext der Chancengerechtigkeit für alle Angehörigen der Bundeswehr. Die Identifizierung weiterer Zielgruppen (für Frauen und Männer) im Rahmen der Fortführung des Projekts Mentoring ist erfolgt, eine Evaluation des Programms findet begleitend statt. Das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in militärischen Führungspositionen wurde erkannt. Insbesondere im Sanitätsdienst erfolgt derzeit die konkrete Ansprache möglicher Kandidatinnen durch die Personalführung, um den Anteil von Antragstellerinnen für die Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin zu erhöhen. Dies wird aktuell auch in einer Studie des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr untersucht. Der ursprünglich für Sommer 2016 erwartete Ergebnisbericht liegt noch nicht vor, da die Projektskizze der Studie im April 2016 um Themen und Fragestellungen – auch zur Chancengerechtigkeit – ergänzt wurde. Dieser zweite Untersuchungsabschnitt wird derzeit realisiert.

Nachfolgende Fälle zeigen, dass Frauen in der Bundeswehr mitunter immer noch Benachteiligungen erfahren:

- *Eine mit einem Stabsarzt verheiratete Stabsärztin wurde bei der weiteren Verwendungsplanung durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr trotz Priorisierung als Fliegerärztin übergangen. Als Begründung wurde ihr mitgeteilt, sie sei wegen ihres geäußerten Kinderwunsches nicht als Fliegerärztin geeignet. Den Zuschlag für den Dienstposten erhielt ein Soldat einer niedrigeren Priorisierungsgruppe. Das Bundesamt für das Personalmanagement räumte die Benachteiligung zwar ein, der Soldatin konnte jedoch nur eine bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung zukünftiger vakanter Dienstposten eines Fliegerarztes zugesichert werden.*
- *In einem anderen Fall wurde eine lesbische Soldatin durch Äußerungen ihres Vorgesetzten diskriminiert. So sagte er zum Beispiel: „Sie können ja sogar wie eine Frau aussehen“ und „Ehe und Familie sind in Artikel 6 Grundgesetz besonders geschützt: Mutter + Vater + Kinder; die Nation braucht deutsche Kinder“. Von der Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens wurde wegen der Freistellung des Vorgesetzten vom Dienst zur Wahrnehmung eines politischen Amtes und seines baldigen Ausscheidens aus der Bundeswehr abgesehen. Es wurde allerdings ein Verstoß gegen die Grundsätze der Inneren Führung und die Fürsorgepflicht festgestellt.*

Militärische Gleichstellungsbeauftragte

Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten haben die Aufgabe, den Vollzug der Gleichstellungsgesetze zu fördern und zu unterstützen. Sie sind Organ der Dienststelle, üben ihre Tätigkeit jedoch weisungsfrei aus. Bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle, welche die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen, wirken sie mit. Erfreulicherweise wurden die bereits im letzten Jahr angekündigten und mehrfach in den Jahresberichten angemahnten **Anwendungsbestimmungen zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz** im Berichtsjahr endlich in Kraft gesetzt. Darin sind nunmehr auch die vom Wehrbeauftragten geforderten Beteiligungsrechte der militärischen Gleichstellungsbeauftragten im Disziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren klar geregelt. Damit wird die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten als Organ der

Dienststelle gestärkt.

Der gesetzlich garantierte personelle **Unterstützungsbedarf** für die militärischen Gleichstellungsbeauftragten ist noch nicht überall im notwendigen Umfang gewährleistet. Der Generalinspekteur hatte dazu bereits im Dezember 2015 eine Weisung erteilt. Die bestehenden Lücken müssen zügig geschlossen werden.

Militärische Gleichstellungsbeauftragte beanstandeten in Eingaben, in ihrem eigenen beruflichen Werdegang – zum Beispiel bei Beförderungen – aufgrund ihrer Tätigkeit benachteiligt zu werden. Die Amtsträgerinnen dürfen nach den Bestimmungen des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes in ihrer **beruflichen Entwicklung** weder benachteiligt, noch begünstigt werden. Zur Klärung der Konkurrenzsituation bei förderlichen Personalentscheidungen erfolgt deshalb eine fiktive Nachzeichnung des Eignungs- und Leistungsbildes. Damit wird der aufgrund der Freistellung vom Dienst für die Tätigkeitsausübung als Militärische Gleichstellungsbeauftragte fehlende Beurteilungszeitraum ausgeglichen. Bei der personalbearbeitenden Stelle wird eine Referenzgruppe gebildet, in die mindestens neun weitere Soldatinnen und Soldaten aufgenommen werden. Diese müssen der gleichen Ausbildungs- und Verwendungsreihe wie die freigestellte Soldatin angehören und im selben Jahr wie sie auf einen nach der Verwendungsebene vergleichbaren Dienstposten versetzt worden sein. In der Vergangenheit ist dieses Verfahren oft gar nicht oder nicht nach den vorgeschriebenen Regelungen angewandt worden. Das Bundesministerium der Verteidigung hat Eingaben in dieser Angelegenheit zum Anlass genommen, die Personalführung auf die Bedeutung des beschriebenen Verfahrens hinzuweisen.

Stellungnahme BMVg

Die neu gefassten Anwendungsbestimmungen zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz sind seit August 2016 in Kraft. Diese neue Zentrale Dienstvorschrift mit ihren umfassenden und klarstellenden Aussagen ist die zentrale verwaltungsinterne Regelung zur Umsetzung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes in der Bundeswehr. In die Erarbeitung waren auch alle militärischen Gleichstellungsbeauftragten eingebunden. Es ist zu erwarten, dass die neuen Bestimmungen sowohl den militärischen Gleichstellungsbeauftragten als auch den verantwortlichen Vorgesetzten mehr Handlungssicherheit in der Anwendung und Umsetzung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes geben werden. Sie werden damit wesentlich zu einer effektiven Gleichstellungsarbeit in der Bundeswehr beitragen. Das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz garantiert den militärischen Gleichstellungsbeauftragten zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben unter anderem das notwendige Unterstützungspersonal. In der neu gefassten Zentralen Dienstvorschrift wurde festgelegt, dass als Unterstützungspersonal der militärischen Gleichstellungsbeauftragten ein Dienstposten – in der Regel in der Dotierungshöhe A 7 bis A 9 – vorzusehen ist. Die wenigen Besetzungslücken werden zeitnah geschlossen werden können.

Das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz bestimmt, dass militärische Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden dürfen. In den Auswahlverfahren für eine Beförderung bzw. Einweisung ist eine Gleichbehandlung der von anderen dienstlichen Tätigkeiten entlasteten militärischen Gleichstellungsbeauftragten mit den nicht freigestellten Soldatinnen bzw. Soldaten sicherzustellen. Das Bundesministerium der Verteidigung hat mit dem Zentralerlass „Förderung vom Dienst freigestellter Soldatinnen und Soldaten“ die Einzelheiten dazu geregelt. Die Personalführung wurde auf die Bedeutung des darin beschriebenen Verfahrens hingewiesen und angewiesen, in Zweifelsfällen den Erlasshalter unaufgefordert einzubinden.

Dienstuniformen und Schutzwesten

Bei passgerechter Bekleidung und Ausrüstung für Soldatinnen bestehen wie im Vorjahr Defizite. Zur Deckung des vermehrten

Bedarfs an ballistischen Schutzwesten in kleinen Größen wurden im Jahr 2015 nach Auskunft des Verteidigungsministeriums bereits 400 Westen der Größe S und 200 der Größe XS beschafft. Im Jahr 2016 sollten zusätzliche 272 in Größe S folgen. Diese Schutzwesten werden jedoch vorrangig an Einsatzteilnehmerinnen und Einsatzteilnehmer ausgegeben. Nach wie vor fehlen daher für die Ausbildung und zu Übungszwecken Schutzwesten. Für die Sicherheit der Soldatinnen sollten diese nun mit beschleunigtem Tempo beschafft werden. Zukünftig soll eine Schutzweste Infanterie modifiziert in der Größe XS zur Verfügung stehen, die speziell die Bedürfnisse der Soldatinnen berücksichtigt. Ausdrücklich zu begrüßen ist, dass bei der Einführung dieser Schutzweste die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten von Anfang an einbezogen wurden.

Stellungnahme BMVg

Die vollumfängliche, flächendeckende Bereitstellung von Schutzwesten für Ausbildung und Übungsvorhaben im Inland ist aufgrund der derzeitigen Bestandslage nicht zu realisieren. Erste Priorität bei der Ausstattung haben vor diesem Hintergrund Einsätze sowie einsatzgleiche Verpflichtungen. Insofern wird für Ausbildungs- und Übungszwecke auch mittelfristig noch auf „Pool-Lösungen“ zurückgegriffen werden. Die Beschaffung von Schutzwesten in kleinen Größen wird verstärkt durchgeführt. Es ist beabsichtigt, ab Ende des Jahres 2017 die Soldatinnen und Soldaten, die eine Schutzweste in der Größe XS (Körpergröße <160cm) benötigen, personenbezogen für die Dauer ihrer Dienstzeit auszustatten. Im Jahr 2016 wurden 200 Schutzwesten der Größe XS (jeweils 100 in 3- und 5-Farbtarndruck) beschafft, weitere 1.000 Schutzwesten (jeweils 100 in 3- und 5-Farbtarndruck) werden bis Ende 2017 zur Ausgabe verfügbar sein.

Die Umsetzung der Wünsche der Soldatinnen nach einer femininen Schnittvariante für Dienstuniformen ist trotz wiederholter Ankündigung des Bundesministeriums der Verteidigung auch im Berichtsjahr nicht realisiert worden. Ebenfalls wurde die Forderung des Wehrbeauftragten nach Bereitstellung von Dienstuniformen für Schwangere noch nicht umgesetzt. Die Ausstattung mit dieser Bekleidung soll erst bis 2018 umgesetzt werden. Seit Jahren ist außerdem bekannt, dass die vorhandenen Kampfstiefel für Soldatinnen ungeeignet sind. Diese längst erkannten Defizite in der Bekleidung der Soldatinnen müssen nun endlich ohne weiteren Verzug beseitigt werden.

Stellungnahme BMVg

Zur Neugestaltung der Dienst- und Ausgehbekleidung werden seit Ende des Jahres 2016 Untersuchungen zur Einführung und Bereitstellung einer modernen und zeitgemäßen Dienst- und Ausgehbekleidung durchgeführt. Diese zielen auf die Verbesserung der Uniformen für alle Soldatinnen und Soldaten ab. In diesem Zusammenhang werden auch die Uniformartikel für Soldatinnen hinsichtlich einer Schnittvariante mit verbesserter Passform untersucht. Diese Untersuchungen werden voraussichtlich im September 2017 abgeschlossen sein. Den Selbst- und Teilselbsteinkleiderinnen steht seit März 2017 ein erweitertes Angebot im Bereich der Dienstkleidung durch die Bereitstellung von Zwischengrößen bei der LH Dienstbekleidungsgesellschaft zur Verfügung. Im Bereich der Feldbekleidung sind derzeit die Artikel Feldhose und Feldbluse mit einem speziellen Schnitt für Soldatinnen eingeführt.

Im Zuge der Weiterentwicklung der Feldbekleidung sowie der Einführung des Kampfbekleidungssatzes Streitkräfte werden verstärkt die speziellen, auf die weibliche Physiologie abgestellten Erfordernisse Berücksichtigung finden. Auch hier werden die Gleichstellungsbeauftragten weiterhin in die entsprechenden Gremien einbezogen. Bis Mitte des Jahres 2017 werden insgesamt 500 Sätze Bekleidung für schwangere Soldatinnen beschafft. Bereits im zweiten Quartal 2017 werden schwangere Soldatinnen diese Artikel im Rahmen eines Trageversuchs testen und beurteilen. Weitere Beschaffungen werden auf der Basis der aus dem Trageversuch gewonnenen Erkenntnisse folgen. Die im Rahmen der Umsetzung des Kampfschuhsystems Streitkräfte zu beschaffenden Kampfschuhe werden sowohl als Herren- und als Damenmodell beschafft.

7. Führung und Soldatenalltag Führungsverhalten und Fehlerkultur

Immer wieder beklagen Soldatinnen und Soldaten, bestimmte Probleme wegen bestehender Regeln (Dienstanweisungen, Verordnungen, Gesetze) nicht lösen zu können. Dieses Gefühl bürokratischen Eingeengtseins nimmt zu. Damit wird das Prinzip des Führens mit Auftrag konterkariert. Stattdessen manifestiert sich zu oft eine Absicherungsmentalität, Dienst nach Vorschrift. Es wird Zeit, Geld und Begründungsaufwand verschwendet, um an etwas festzuhalten, was keinen Sinn mehr macht. Dabei könnten viele selbstgemachte Regeln der Bundeswehr relativ einfach geändert werden. Die Experten für die Formulierung besserer Regeln sind an vielen Stellen die Soldatinnen und Soldaten selbst.

Stellungnahme BMVg

Im Rahmen des Arbeitsprogramms "Bessere Rechtsetzung 2016" der Bundesregierung arbeitet das Bundesministerium der Verteidigung stetig und nachhaltig am Abbau bürokratischer Hemmnisse für die Angehörigen des Geschäftsbereiches. Zur Steuerung des ressortinternen Bürokratieabbaus wird eine "Bürokratielandkarte" entwickelt. Diese soll zum einen den notwendigen Überblick über alle potenziellen Berührungspunkte mit unnötiger oder unnötig komplexer Bürokratie, denen die Angehörigen des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung ausgesetzt sind, ermöglichen. Zum anderen soll die Bürokratielandkarte als zukünftiges Auswahl- und Entscheidungsinstrument der Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung zur Priorisierung und Steuerung des systematischen Bürokratieabbaus dienen.

Aber sind Änderungs- oder Verbesserungsinitiativen überhaupt erwünscht? Viele Soldatinnen und Soldaten, auch Verantwortliche, wollen keine Fehler machen, nicht an Widerständen scheitern, sich höheren Orts nicht unbeliebt machen. Im letzten Jahresbericht wurde in diesem Zusammenhang die unzureichende Fehlerkultur in der Bundeswehr thematisiert. Der Inspekteur des Heeres hat diesen Hinweis zum Anlass genommen, im August 2016 unter Beteiligung des Wehrbeauftragten mit 50 Soldatinnen und Soldaten unterschiedlicher Dienstgrade aus allen Bereichen des Heeres eine zweitätige **Tagung zum Thema „Führungs- und Fehlerkultur“** durchzuführen. In acht Arbeitsgruppen wurden verschiedene Aspekte der Thematik diskutiert und Verbesserungen erörtert. Teilnehmer schätzten das Verhältnis von gutem zu schlechtem Führungsverhalten in der Bundeswehr auf 70 zu 30 Prozent. Dabei beurteilten sie das Führungsverhalten in den Einsätzen wesentlich besser als im Grundbetrieb. Führen mit Auftrag, klare Auftragserteilung, gegenseitiges Vertrauen, eine Umgebung, in der Fehler angstfrei eingestanden werden können, so lautete die Beschreibung der Situation in den Einsätzen.

Im Grundbetrieb fehle es dagegen zumeist an Kräften, Mitteln und vor allem Zeit. Zu viele Aufgaben bestünden neben dem eigentlichen Auftrag, und zu häufig sei Einsatzverpflichtungen nachzukommen (auch durch Einzelabstellung von Schlüsselpersonal). Strukturelle Unruhe, etwa durch zu kurze Stehzeiten von Vorgesetzten, erschwere den Aufbau von Vertrauensverhältnissen. Geprägt von Formalismus gebe es zu viele Vor- gaben, die oftmals vage formuliert, aber dennoch von einer sehr konkreten Erwartungshaltung bestimmt seien. Eigenständigkeit werde durch überbordende Kontrolle blockiert, Auftragstaktik franse aus ins Aufträgesuchen in Alles-an-alle-Befehlsmails.
Absicherungsdenken hemme Entscheidungsprozesse und führe zu einem häufig unüberschaubaren internen E-Mail-Verkehr, manchmal geradezu zu Kommunikationsexzessen. Nicht selten solle das Unmögliche möglich gemacht werden, Fehlanzeigen oder Fehlermeldungen seien dabei unerwünscht.

Eine der Ursachen für die Probleme im Grundbetrieb ist die seit Jahren herrschende Mangelverwaltung. Die bestehenden Lücken bei Personal und Material für den Alltagsbetrieb, für die Ausbildung und für Übungen erfordern stete Koordination und Improvisation von den Vorgesetzten und ihren Untergebenen. Diese Situation ist nicht nur Nährboden für Mängel und Fehler, sie erfordert auch ständige Information von allen Seiten, bindet Arbeitskraft und kostet die Zeit aller Beteiligten. Die Umsetzung der

angekündigten Trendwenden bei Personal und Material sowie die Attraktivitätsmaßnahmen wie beispielsweise die Stehzeitverlängerung sind hier gewiss ein erster Schritt zur Besserung.

Von einer Trendwende im Hinblick auf den Umgang mit Fehlern kann allerdings nur dann gesprochen werden, wenn seit Jahren eingeübte Mentalitäten, insbesondere gesteigertes Kontroll- und Absicherungs-denken, abgelegt werden. Verantwortung ist nicht teilbar und sie ist persönlich. Auch der Faktor Zeit ist neu zu bemessen und auf die wesentlichen Aufgaben zu fokussieren. Die Einführung der Arbeitszeitverordnung bedeutet auch in dieser Hinsicht eine Herausforderung für die Bundeswehr. Letztlich bedarf die Art und Weise der **Menschenführung im Grundbetrieb** eines deutlichen Kulturwandels. Das Führen mit Auf- trag muss wieder tragende Methode der Führung werden.

Unabhängig von diesen Faktoren hängt gutes Führungsverhalten und ein angemessener Umgang mit Fehlern zunächst von der Persönlichkeit des Vorgesetzten ab. Deshalb sollte das Verantwortungsbewusstsein noch mehr als bisher bei der Personalauswahl Berücksichtigung finden. Die Fähigkeit zu Haltung, Achtung und Respekt und das Bewusstsein, selbst nicht unfehlbar zu sein, sind dabei wichtige Merkmale. Gutes Führungsverhalten und eine positiv besetzte Fehlerkultur sollten deshalb von Beginn an Inhalt der lehrgangsgebundenen Ausbildung sein und die Soldatinnen und Soldaten durch das Berufsleben begleiten. Dabei darf nicht die Zeichnung eines unerreichbaren Idealbildes im Vordergrund stehen. Es sollte im Gegenteil klar benannt und an negativen Beispielen verdeutlicht werden, welche Verhaltensweisen ungeeignet und zu vermeiden sind.

Stellungnahme BMVg

Der militärische Dienst, insbesondere in Führungsverwendungen, stellt hohe Anforderungen an die Persönlichkeit. Gerade Vorgesetze haben ihr Führungsverhalten und Führungshandeln an den Grundsätzen der Inneren Führung auszurichten, denn sie bestimmen die Gesamtheit von Führung, Erziehung und Ausbildung in den Streitkräften.

Vor allem jungen Vorgesetzten mangelt es an Führungserfahrung und in der Konsequenz oft auch am sicheren Umgang mit den ihnen anvertrauten Soldatinnen und Soldaten. Eine gründliche Ausbildung sowie die kameradschaftliche Unterstützung durch lebensältere Kameradinnen und Kameraden helfen, diese Unsicherheit zu überwinden. Dazu zählt auch ein offener und ehrlicher Umgang mit Fehlern. Aufmerksamer und regelmäßiger Dienstaufsicht sind daher auf allen Ebenen und in allen Bereichen Vorrang einzuräumen. Möglichkeiten der Intensivierung und, wo nötig, Verbesserung der Dienstaufsicht in den Streitkräften werden zurzeit durch das BMVg und in den Organisationsbereichen geprüft.

Ein solides **Vertrauensverhältnis** zwischen Vorgesetzten und Untergebenen spielt im Soldatenberuf mehr als in vielen anderen Berufen eine elementare Rolle. Vorgesetzte – und zwar auf allen Dienstgradebenen – müssen sich dessen stets bewusst sein und ihr Handeln danach ausrichten. Jeder Vorgesetzte sollte in seinem Bereich das Ziel verfolgen, ein Klima zu schaffen, das geprägt ist von Offenheit, Ehrlichkeit und von gegenseitigem Vertrauen. Soldatinnen und Soldaten die Sicherheit zu vermitteln, Fehler zugeben und Mängel jederzeit melden zu können: Das ist guter Führungsstil. Vertrauen und Wertschätzung können nur dort entstehen, wo sie nicht einseitig eingefordert, sondern beidseitig gelebt werden. Gerade in einem Über- und Unterordnungsverhältnis ist ein gutes, kameradschaftliches Kommunikationsverhalten entscheidend. Ein Vorgesetzter, der die Anliegen seiner Untergebenen ernst nimmt, Fehler aufgreift, sie analysiert, Hilfestellung gibt und sich im Zweifelsfall vor sie stellt, wird Anerkennung ernten. Für viele Soldatinnen und Soldaten ist ein derartiger Umgang ein deutlicheres Attraktivitätsmerkmal als manch andere Maßnahme, die die Attraktivität der Bundeswehr steigern soll.

Eine der Pflichten des Vorgesetzten ist auch die Fürsorge für die unterstellten Soldatinnen und Soldaten. Diese Pflicht beinhaltet ein vom Wohlwollen gegenüber der Soldatin oder dem Soldaten geprägtes Verhalten des Vorgesetzten, das auch darauf zielen muss,

seine Untergebenen vor Nachteilen und Schäden zu bewahren und sie nach Recht und Gesetz zu behandeln. Diesen Ansprüchen wurden einige Vorgesetzte leider nicht gerecht.

- *Ein Oberfeldwebel schlug und trat Untergebene und drückte ihnen im Schwitzkasten die Luft ab. Damit wollte er seine Künste der körperlichen Verteidigung „Krav Maga“ demonstrieren und zu einem Kampf herausfordern. Der Soldat ist wegen Misshandlung und einer entwürdigenden Behandlung Untergebener im Strafverfahren rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe verurteilt worden, deren Vollstreckung zur Bewährung ausgesetzt wurde. Ein gerichtliches Disziplinarverfahren wurde ebenfalls eingeleitet.*

- *In einem anderen Fall ließ ein Leutnant nach einem Rückmarsch von einer Schießausbildung seinen Zug Liegestütze und Kniebeugen absolvieren. Als zwei der Soldaten vor Erschöpfung zusammenbrachen, und einige Kameradinnen und Kameraden ihnen zu Hilfe eilen wollten, äußerte er wiederholt „Lasst die liegen, die sind nur ohnmächtig, nicht tot!“ Das zunächst ein- geleitete gerichtliche Disziplinarverfahren wurde unter Feststellung eines Dienstvergehens eingestellt. Die Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme war zu diesem Zeitpunkt wegen Zeitablaufs gemäß Paragraph 17 Absatz 2 der Wehrdisziplinarordnung nicht mehr möglich.*

Stellungnahme BMVg

Die Vorgesetzten leben Innere Führung vor und tragen insbesondere Verantwortung für die Gestaltung der inneren Führung in allen Bereichen des Dienstes. Von den ihnen anvertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden sie am intensivsten als Träger der Inneren Führung im Dienstalltag wie im Einsatz wahrgenommen. Sie haben damit einen großen Einfluss auf den „Geist“ der Dienststelle und gestalten ihr dienstliches Umfeld, indem sie mit Umsicht führen und durch Vorbild erziehen. Grundvoraussetzung für verantwortungsbewusste und aufgeschlossene Vorgesetzte ist jedoch deren positive Einstellung zu Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wer Menschen führen will, muss Menschen mögen. Gerade daher ist Fürsorge einer der Schlüssel für erfolgreiche Menschenführung und ein Fundament für Kameradschaft.

Erkannte Defizite sind im Rahmen der Dienstaufsicht nicht zu dulden und sofort abzustellen, ggf. auch disziplinar zu ahnden. Darüber hinaus sind bei erheblichen Führungsmängeln auch personelle Konsequenzen zu prüfen, damit ein vertrauensvolles Klima wieder hergestellt werden kann.

Auch in der Weiterbildung von Vorgesetzten und in der Ausbildung von Nachwuchsführungskräften sind geeignete Maßnahmen zur Sensibilisierung zu verankern.

Zur weiteren Stärkung von individueller Führungsfähigkeit von zivilen und militärischen Vorgesetzten aller Ebenen stellen zum Beispiel die drei Maßnahmen des Themenfeldes 1 „Führungs- und Organisationskultur der Bundeswehr“ der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“

„Gute Führung gestalten“,
„Gute Führung von Anfang an vermitteln“,
„Coaching des Spitzenpersonals der Bundeswehr“

ein abgestuftes Instrumentarium dar, das von der Ausbildung an den Hochschulen, Akademien, Schulen und in die Ausbildungs- und Lehreinrichtungen der Bundeswehr bis hin zur individuellen Beratung von Spitzenkräften wirken kann.

Insbesondere durch die Maßnahme „Gute Führung von Anfang an vermitteln“ werden zukünftig die Bundeswehrangehörigen von Beginn ihrer Einstellung an eine wesentliche Grundprägung des beruflichen Selbstverständnisses im Rahmen der Ausbildung an den Ausbildungs- und Lehreinrichtungen der Bundeswehr erfahren. Dies wird ergänzt durch das persönlich erlebte und vorgelebte Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten.

Gemäß der Agenda Attraktivität sind die Grundsätze moderner und mitarbeiterorientierter Führung in der Bundeswehr als fester Bestandteil der Laufbahnausbildung sowie in der beruflichen Fortbildung der Führungskräfte der Bundeswehr zu verankern. Ziel ist es, das Thema „Gutes Führungsverhalten“ in einem

möglichst breiten Wirkungsbereich in die Laufbahnausbildung sowie in die (berufliche) Fort- und Weiterbildung bzw. Qualifizierung an allen Ausbildungs- und Lehreinrichtungen der Bundeswehr im Bereich Innere Führung/Führungskultur/Führungsverhalten zu integrieren.

Ein unangemessener **Umgangston** und unkameradschaftliche Umgangsformen sind wenig geeignet, ein konstruktives und vertrauensvolles Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen zu schaffen. Wenn, wie geschehen, ein Kompaniechef einen Untergebenen als „Sklave“ und „Stiefelputzer der Kompanie“ bezeichnet, ist das nicht zu tolerieren und stellt zumindest ein Dienstvergehen dar. Auch in anderen Fällen vergriffen sich Vorgesetzte deutlich im Umgangston. In Eingaben schilderten Soldatinnen und Soldaten aus verschiedenen Einheiten Äußerungen ihrer jeweiligen Vorgesetzten wie, „Sie sind das Letzte für mich“, „Lappen“, „behindert“, „verpiss dich“,„halt’s Maul“, „Du bist so dumm, erschießen sollte man dich“, „Dreckschwein“, „Drecksau“, „Schwachköpfe“, „Homos“.

- *Ein Oberfeldwebel sagte zu angetretenen Soldaten nach einer Ausbildung: „Das war gut, aber ihr seid trotzdem Scheiße“. Er verteidigte sein Verhalten, damit, dass es sein Ziel gewesen sei, durch diese „scherzhafte“ Ansprache „Höhenflüge“ zu verhindern. Tatsächlich fühlten sich die Soldaten durch diese Ansprache in ihrer Würde herabgesetzt. Gegen den Oberfeldwebel wurde eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt.*

- *In einem weiteren Fall sagte ein Hauptfeldwebel während eines Antretens zu einem unterstellten Soldaten, er solle sein Handy wegpacken oder er breche ihm die Beine. Kurze Zeit später äußerte er, dass, wenn er sich im Einsatz befände und das bei ihm als Gruppenführer passieren würde, er seine P8 nehmen und ihm ins Gesicht schießen würde. Dabei könne die Mutter des Soldaten sicher sein, dass dieser dann tot sei, weil er ein guter Schütze sei. Das Strafverfahren gegen den Hauptfeldwebel wurde gegen Zahlung eines erheblichen Geldbetrages an die Staatskasse eingestellt.*

Korrekte Umgangsformen und ein angemessener Umgangston sind ein Teil der militärischen Kameradschaft. Sie sind Ausdruck soldatischer Disziplin und Ordnung. In einem solchen Umfeld werden die unterstellten Soldatinnen und Soldaten positiv geprägt. Niemand wird durch Beschimpfungen und Demütigungen ein besserer Soldat oder eine bessere Soldatin. Selbstverständlich muss Kritik an den Leistungen der Soldaten erlaubt sein, dies auch in einem deutlichen, militärischen Tonfall und Duktus. Der Vorgesetzte ist aber dafür verantwortlich, dass hierbei die Grenzen des Zumutbaren nicht überschritten werden.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der **Grundausbildung**. Dieser Ausbildungsabschnitt stellt für die Soldatinnen und Soldaten einen wichtigen Einschnitt in ihrem Leben dar und ist zugleich der erste Eindruck, den sie von der Bundeswehr vermittelt bekommen. Dennoch halten es offenbar einige Ausbilder für notwendig, durch einen Tonfall, den sie fälschlicherweise als militärisch oder sogar als motivierend empfinden, ihre Untergebenen zu beeindrucken.

Respekt ist nicht gleichbedeutend mit Angst. Motivation hängt nicht von einem besonders harschen oder beleidigenden Tonfall oder gar übermäßigen Anforderungen in der Ausbildung ab. Wenn, wie geschehen, mehrere vergleichbare Vorfälle aus derselben Grundausbildungseinheit gemeldet werden, ist anzunehmen, dass sich negative Verhaltensweisen offensichtlich zur Identität einer ganzen Ausbildergemeinschaft entwickelt haben. Die folgenden Beispielfälle sind Vorkommnisse aus verschiedenen Grundausbildungseinheiten:

- *Ein Feldwebel befahl den ihm in der Grundausbildung unterstellten Rekruten während einer Schießausbildung, Liegestütze durchzuführen, solange zwei Kameraden eine Zigarette rauchten. Ein anderer Feldwebel derselben Einheit klebte einem Rekruten ein Stück Gewebeklebeband auf den Mund, malte einen Lachmund auf das Klebeband und ließ den Soldaten damit zu einem für die Rückverlegung bereitstehenden Bus marschieren. In beiden Fällen ermittelt die Wehrdisziplinaranwaltschaft. In einem Fall ist das gerichtliche Disziplinarverfahren bereits eingeleitet.*

- *In einem weiteren Fall wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren gegen einen Hauptfeldwebel eingeleitet. Ihm wird unter anderem vorgeworfen, zu den erstmals vor ihm angetretenen Rekrutinnen und Rekruten sinngemäß gesagt zu haben: „Ich bin als Hauptfeldwebel und Berufssoldat unantastbar. Ich unterstehe direkt Gott, nur er kann mir Befehle erteilen“, und diese Einstellung auch ausgelebt zu haben. Weitere Anschuldigungspunkte umfassen die Vorwürfe, eine Rekrutin von der Ausbildung ausgeschlossen zu haben, weil er ihr Verhalten als „zickig“ bewertete, und in anderem Zusammenhang gesagt zu haben: „Hören Sie auf zu zicken, Zicken gehören erschossen.“ Rekrutinnen wurden wegen ihrer Körpergröße als „Hobbitverein“ bezeichnet. Für den Fall, dass Rekrutinnen und Rekruten seine Anweisung nicht befolgten, sagte er sinngemäß: Das Einzige, was Sie dann noch hören, ist das Ritsch-Ratsch, wenn ich mit meiner Pumpgun hinter Ihnen stehe. Der Soldat wurde nach Bekanntwerden der Vorwürfe als Ausbilder abgelöst.*

Stellungnahme BMVg

Vertrauen ist die wichtigste Grundlage für menschliches Miteinander und Kameradschaft. Vertrauen ist Wesensmerkmal einer verantwortungsbewussten Menschenführung. Dazu müssen Vorgesetzte aufgeschlossen auf die ihnen anvertrauten Menschen zugehen. Gelebte Innere Führung zeigt sich im täglichen Dienst vor allem in einem von Achtung und Respekt geprägten Umgang miteinander. Unangemessene Umgangsformen entsprechen nicht dem Anspruch einer gelebten Wertschätzung und sind nicht zu tolerieren. Verstöße werden nicht geduldet und werden konsequent geahndet. Gerade in den ersten Monaten der Dienstzeit wird die Grundlage für eine erfolgreiche Laufbahn und für die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr gelegt. Die in dieser Zeit gewonnenen Erfahrungen haben eine prägende Wirkung. Daher nehmen Vorgesetzte die Pflicht zur Dienstaufsicht verantwortungsvoll wahr und beugen mit ihrer Dienstaufsicht Fehlverhalten vor.

Die geschilderten Fälle entsprechen nicht dem Bild von „Guter Führung“ sowie „Wertschätzung von anvertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ und sind klare Verstöße gegen die Grundsätze der Inneren Führung. Gerade mit den Maßnahmen 1.1 und 1.2 des Themenfeldes 1 „Führungs- und Organisationskultur der Bundeswehr“ der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ werden die Vorgesetzten und der Führungskräftenachwuchs mit den Grundsätzen der „Guten Führung“ vertraut und handlungssicherer gemacht werden.

„Gutes Führen“:

- basiert auf Vertrauen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit all ihren Kenntnissen und Fähigkeiten und einer wertschätzenden, mitarbeiterorientierten Führungs- und Organisationskultur,

- erfüllt bei der Entwicklung einer bundeswehrgemeinsamen Führungs- und Organisationskultur insbesondere vor dem Hintergrund einer zunehmend gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung von militärischen und zivilen Angehörigen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung eine besondere Rolle,

- gleicht situationsbezogen das Spannungsfeld von dienstlichen Erfordernissen und individuellen Interessen so aus, dass lagegerechte Auftragserfüllung, hohe Motivation/Einsatzmotivation und die Berücksichtigung privater Bedürfnisse in einem ausgeglichenen und attraktiven Verhältnis zueinander stehen,

- fördert das gegenseitige Verständnis der verschiedenen Statusgruppen, um eine gemeinsame Identifikation mit der Bundeswehr, der jeweiligen Dienststelle und ihrem Auftrag zu erreichen,

- basiert auf einer durch ein gemeinsames Verständnis geprägten Führungskultur im Geschäftsbereich BMVg in Anwendung der Grundsätze der Inneren Führung (wo immer entsprechend sinnvoll anwendbar auch für die zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und den Grundsätzen des Berufsbeamtentums sowie des öffentlichen Dienstes und fördert die Identifikation mit dem Auftrag der Bundeswehr,

- berücksichtigt dabei, dass die Bundeswehrangehörigen neben ihren dienstlichen Aufgaben auch im privaten Umfeld Verantwortung wahrnehmen,

- prägt die Wahrnehmung der Bundeswehr als attraktiven Arbeitgeber nach innen und außen.

Sorgfältige Ermittlungen beim Auftreten des Verdachts einer **Dienstpflichtverletzung** und konsequente Ahndung festgestellter Dienstvergehen gehören zum Kernbereich der Inneren Führung und schaffen Vertrauen in die Führung. So lässt sich der Eindruck vermeiden, Disziplinarvorgesetzte ließen Soldatinnen und Soldaten mit einem Dienstvergehen davonkommen oder bestimmte Pflichtverletzungen würden toleriert. Dies gelang allerdings nicht immer:

- *So führte ein Kompaniechef keine hinreichenden Ermittlungen, obwohl er durch Meldung eines Untergebenen Anlass zu der Annahme hatte, dass ein Soldat seiner Kompanie mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen hatte. Gegen den Kompaniechef wurde eine einfache Disziplinarmaßnahme verhängt.*

Stellungnahme BMVg

Im Zuge der Aus- und Weiterbildung der Disziplinarvorgesetzten nimmt deren Pflicht, bei Bekanntwerden von Tatsachen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, den Sachverhalt durch die erforderlichen Ermittlungen aufzuklären, breiten Raum ein. Soweit im Einzelfall diese Pflicht nicht ausreichend beachtet wird, ist dem im Rahmen der Dienstaufsicht nachzugehen.

Im Berichtsjahr fiel auf, dass auch bei Feststellung von teils nicht unerheblichen Dienstvergehen verschiedentlich von einer disziplinaren Ahndung oder der Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens abgesehen wurde. Dies ist insbesondere in Fällen bedenklich, in denen nach der Entscheidung, kein gerichtliches Disziplinarverfahren einzuleiten, wegen Zeitablauf nach Paragraph 17 Absatz 2 der Wehrdisziplinarordnung auch die Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme nicht mehr in Frage kommt. Der Wehrbeauftragte hat seine Einwände in den betreffenden Fällen im Rahmen der Überprüfung der jeweiligen Sachverhalte gegenüber den Stellung nehmenden Dienststellen deutlich zum Ausdruck gebracht.

Stellungnahme BMVg

Im Disziplinarrecht bestimmt nach pflichtgemäßem Ermessen die oder der Disziplinarvorgesetzte, ob sie oder er ein einfaches Disziplinarverfahren einleitet, und die Einleitungsbehörde, ob die Einleitung eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens geboten ist. Maßstab für diese Entscheidung ist die jeweils eigene Vorstellung von der Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit dieser Maßnahme. Zu berücksichtigen ist dabei die zu vergleichbaren Fällen ergangene Rechtsprechung der Wehrdienstgerichte, insbesondere des Bundesverwaltungsgerichts.

Es stellt sich die Frage, wie die pflichtwidrige Handlung (oder die Unterlassung) vom Gesichtspunkt der Aufrechterhaltung der militärischen Disziplin und Ordnung und der Funktionsfähigkeit der Bundeswehr zu beurteilen ist. Wesentliche Anhaltspunkte für die zu entscheidende Ermessensfrage sind etwa die Schwere des Dienstvergehens, seine Auswirkungen, die Persönlichkeit und bisherige Führung der betroffenen Soldatin oder des betroffenen Soldaten sowie deren oder dessen Beweggründe.

Flüchtlingshilfe

Die Bundeswehr leistete und leistet in der Flüchtlingshilfe ihren personalaufwändigsten und bisher längsten Inlandseinsatz. Zuständige Bundesbehörden, Länder und Kommunen wurden gerade zu Beginn der Flüchtlingskrise entscheidend entlastet. Ihnen wurde Zeit verschafft, eigene personelle und materielle Kapazitäten aufzubauen. Allein bis Juni 2016 absolvierten Soldatinnen und Soldaten mehr als 2,2 Millionen Arbeitsstunden. Auf Grundlage der technischen Amtshilfe nach Artikel 35 Absatz 1 des Grundgesetzes erbrachte und erbringt die Bundeswehr zahlreiche Unterstützungsleistungen wie das Bereitstellen von Personal, Transportleistungen, sanitätsdienstliche Unterstützung, Verpflegung und Sicherstellung von Brandschutz. Sie hat darüber hinaus insgesamt 51.000 Unterbringungsplätze zur Verfügung gestellt. Angesichts der ohnehin dünnen Personaldecke in vielen Bereichen der Bundeswehr waren die Unterstützungsleistungen in der Flüchtlingshilfe eine große Herausforderung. Bis zu 9.000 Soldatinnen und Soldaten standen zeitweise für diese zivilen Aufgaben bereit.

Nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung waren Ende 2016 zur Registrierung sowie zur Analyse und zum Abbau des Rückstaus im Asylverfahren noch 390 Bundeswehrangehörige beim **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** eingesetzt. Von einigen der dort Dienst leistenden Soldatinnen und Soldaten wurde beklagt, ihre Kommandierung sei zum Teil sehr kurzfristig und ohne Festlegung der Dauer verfügt worden. Auch über Anschlusskommandierungen sei erst sehr spät entschieden worden. Die damit fehlende Planbarkeit für die Betroffenen wie auch für den Heimatverband ist zu kritisieren. Des Weiteren wurde das Fehlen eines Ansprechpartners für die Beantragung und Abwicklung der zusätzlichen finanziellen Angelegenheiten wie Zulagen und Reisekosten moniert. Die hierzu bestehenden Weisungen sind offenbar nur unzureichend bekannt oder werden nicht umgesetzt. Bemängelt wurde auch, dass wegen fehlender Übertragung der Disziplinarbefugnis beispielsweise kein Sport hätte angeordnet werden können. Bei derartig langen Kommandierungen wie zum Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sollte diese Lücke geschlossen werden. So könnte mit der Einrichtung einer Funktion ähnlich dem Dienstältesten Deutschen Offizier (DDO) im Rahmen von Auslandsverwendungen Abhilfe geschaffen werden.

Als unzureichend kritisierten die Soldatinnen und Soldaten schließlich die finanzielle **Entschädigung** für Mehrkosten insbesondere bei der täglichen Verpflegung. Zunächst wurde ihnen eine Pauschale in Höhe von 25 Euro pro Tag gewährt. Das Bundesministerium des Innern stellte jedoch fest, dass es für diese allein den Angehörigen der Bundeswehr gewährte Geldleistung keine Rechtsgrundlage gibt. Deshalb wurde die Zulage ab Februar 2016 wieder gestrichen. Aus rechtlichen Gründen kann diese Entscheidung nicht beanstandet werden. Gleichwohl ist der Unmut verständlich. Immerhin mussten die Betroffenen die bereits gewährten Geldleistungen nicht auch noch zurückerstatten. Sie erhalten nun einen deutlich geringeren Ausgleich nach den allgemeinen trennungsgeldrechtlichen Vorschriften und dem Bundesreisekostengesetz. Auch eine monatliche Aufwandsentschädigung von 200 Euro, die im Übrigen mit Ablauf des Monats März 2016 auslief, sowie eine seit Januar 2016 gewährte Stellenzulage, die abhängig von der Besoldung zwischen 85 und 140 Euro pro Monat beträgt, kompensieren die beschriebenen Einbußen nicht vollständig.

Die Absicht, die in der Amtshilfe gebundenen Kräfte jetzt zügig weiter zu reduzieren und sie wieder ihren eigentlichen Aufgaben nachgehen zu lassen, ist zu begrüßen. Der schnelle Einsatz der Bundeswehr war erfolgreich und hat Bund, Ländern und Kommunen enorm geholfen. Diese besondere Leistung wird auch in einem Schreiben des damaligen Leiters des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Frank-J. Weise, an den Wehrbeauftragten zum Ausdruck gebracht. Dort heißt es: „Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr leisten im Bundesamt in Haltung, Einstellung und in der Qualität der Arbeit einen unschätzbaren Beitrag. Die Mobilität und Flexibilität, die sich durch diese personelle Unterstützung für das BAMF ergibt, ist … von hoher Bedeutung. Es bestätigt das beste Bild, welches wir von unserer Bundeswehr haben.“ Derzeit prüft das Bundesministerium der Verteidigung die **Würdigung** aller in der Flüchtlingshilfe in Deutschland eingesetzten Bundeswehrangehörigen beispielsweise durch eine Urkunde und/oder eine Feierstunde. Diese Initiative wird ausdrücklich begrüßt.

Bis Mitte November 2016 nahmen in Delmenhorst, Berlin und Ingolstadt 100 Syrerinnen und Syrer an einem zwölfwöchigen **zivilen Ausbildungsprogramm** der Bundeswehr teil. Ziel dieses Pilotprojektes war es, Kenntnisse und Fertigkeiten für die sanitätsdienstliche Versorgung und den Wiederaufbau zerstörter Infrastruktur zu vermitteln. Für diese Maßnahme setzte die Bundeswehr 32 Ausbilder, 36 Unterstützungskräfte und zwölf Sprachmittler ein. Am Standort Berlin (Julius-Leber-Kaserne) bemängelten daran teilnehmende Soldaten, dass das für die Ausbildung angeforderte Lehrmaterial mitunter wochenlang auf sich warten ließe. Gelegentlich werde deshalb auf privates Material zurückgegriffen. Als sinnvoll erachteten es die Soldaten, wenn für derartige Sonderprojekte eigene Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt würden, die ihnen die Möglichkeit gäben, notwendige Beschaffungen schnell und unkompliziert tätigen zu können.

Das Projekt ist grundsätzlich sehr gut gemeint. Der Personaleinsatz scheint allerdings deutlich zu hoch, insbesondere wenn man sich vor Augen führt, dass es sich eher um einen symbolischen Beitrag der Bundeswehr handelt. Mit den bereits bestehenden zivilen bundeswehreigenen Ausbildungswerkstätten hätte man eine bereits vorhandene Infrastruktur nutzen können. Die Ausbildungsinitiative wäre so mit weniger zusätzlichem Aufwand umzusetzen gewesen.

Stellungnahme BMVg

Für etwaige zukünftige, vergleichbare Personalabstellungen ist bei der Implementierung eines Strukturelements „DDO“ zu beachten, dass durch eine Änderung des Unterstellungsverhältnisses der betroffenen Bundeswehrangehörigen die Anspruchsvoraussetzungen für die mit Wirkung vom 1. Januar 2016 geschaffene und bis zum 31. Dezember 2018 zeitlich befristete Stellenzulage Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) erhalten bleiben. Die hohe Dynamik der Anfangszeit der Unterstützung in der Flüchtlingshilfe führte zum Teil zu kurzfristig erstellten Abordnungen/Kommandierungen und Handlungsunsicherheiten bei den eingesetzten Bundeswehrangehörigen. Um dem zu begegnen, ist durch das Bundesministerium der Verteidigung mit dem BAMF die Erstellung einer klaren Bedarfsforderung abgestimmt und somit eine ausreichende Planbarkeit erreicht worden. Weiterhin wurde mittels einer ministeriellen Weisung ein Überblick über alle in Frage kommenden Ansprüche der abgeordneten/kommandierten Bundeswehrangehörigen gegeben. Der Unmut der Betroffenen über die durch das Bundesministerium des Innern initiierte Einstellung der ohne Rechtsgrundlage erhaltenen Zahlung ist nachvollziehbar, angesichts der bindenden Vorgaben des Reisekosten- und Trennungsgeldrechts war eine andere Verfahrensweise jedoch nicht möglich. Um die Folgen für die Betroffenen abzumildern, hat das Bundesministerium der Verteidigung erwirkt, dass von einer Rückforderung der zu Unrecht erhaltenen Geldleistungen abgesehen wurde und die Nachversteuerung durch die Bundeswehr in Form einer Pauschalierung der dafür fälligen Lohnsteuer aus dem Einzelplan 14 übernommen wurde.

Die Aufwandsentschädigung diente der Abgeltung eines durch wöchentliche Heimfahrten bedingten Mehraufwandes infolge einer mit einem Ortswechsel verbundenen Abordnung oder Kommandierung. Sie wurde planmäßig mit Inkrafttreten der durch das Siebte Besoldungsänderungsgesetz vorgenommenen Änderung der Trennungsgeldverordnung ersetzt. Seit dem 1. April 2016 wird dem zu o.a. Zweck eingesetzten trennungsgeldberechtigten Personenkreis eine wöchentliche Reisebeihilfe für Familienheimfahrten gezahlt. Sie dient nicht zur Abgeltung von Mehraufwand bei der Verpflegung. Zudem wurde wegen der Bedeutung der vom Bundesamt wahrzunehmenden Aufgaben und der hohen Belastungen für das Personal – zeitlich befristet – eine Stellenzulage für alle Beschäftigten des BAMF eingeführt, die, wie die Aufwandsentschädigung, nicht zur Abgeltung von Mehraufwand bei der Verpflegung vorgesehen ist.

Vom 29. August bis zum 18. November 2016 vermittelte die Bundeswehr im Rahmen eines zivilen Ausbildungsprogramms an sechs Standorten insgesamt 100 geflüchteten Syrerinnen und Syrern zivil verwertbare berufsorientierte Kenntnisse und Fertigkeiten unterhalb der Ebene deutscher Berufsqualifikationen. Diese erlauben es, nach Wiederherstellung von Friedenszuständen, aktiv am Wiederaufbau Syriens teilzunehmen sowie in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integriert zu werden. In der Umsetzung des Ausbildungsprogramms kooperierte die Bundeswehr eng mit der Bundesagentur für Arbeit, die insbesondere für die Teilnehmerakquise verantwortlich war.

Im zugrundliegenden Konzept wurde festgelegt, dass alle im Rahmen des Ausbildungsprogramms anfallenden Ausgaben zunächst zu Lasten der originären Titel des Einzelplans 14 mit anschließender Rückerstattung zu Lasten eines hierfür identifizierten Titels gehen. Damit waren die erforderlichen Haushaltsmittel auch für die Beschaffung von Ausbildungsmaterialien von Beginn an verfügbar. Das Programm wurde, auch auf Grund nicht vorhandener freier Kapazitäten und teilweise wegen der Lage in besonders sicherheitsempfindlichen Bereichen (z.B. Flugplätze), nicht in bundeswehreigenen Ausbildungswerkstätten (AusbWkst) durchgeführt. Diese derzeit 31 AusbWkst der

Streitkräfte und des Bereichs Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung bilden mit hauptamtlichem Personal Auszubildende der Bundeswehr nach den Standards der dualen Berufsausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausschließlich in technischen Ausbildungsberufen in der Elektro-, Flugzeug-, Metall- und Fahrzeugtechnik aus. Bei Nutzung der AusbWkst wären damit nur wenige Modulinhalte in diesen technischen Bereichen in Betracht gekommen; die Zielsetzung des Programms, breit angelegte Kenntnisse und Fertigkeiten für den Wiederaufbau in zerstörter Infrastruktur und zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu vermitteln, wäre so nicht zu erreichen gewesen.

Weiterhin wäre eine zusätzliche Berücksichtigung von Flüchtlingen zu Lasten der Auszubildenden nach dem BBiG gegangen, denen gegenüber die Bundeswehr eine vertragliche Ausbildungsverpflichtung eingegangen ist. Schließlich ist der im Rahmen der Durchführung des Pilotverfahrens entstandene Personalbedarf im Wesentlichen auch auf die Betreuung der einzelnen Teilnehmenden, deren Transport und die tägliche Sicherheitsüberprüfung bei Betreten der zeitgleich drei Ausbildungsliegenschaften zurückzuführen. Dieser Personalbedarf wäre bei gleichzeitiger Nutzung einer größeren Zahl von AusbWkst entsprechend höher gewesen. Insgesamt konnten die mit dem Ausbildungsprogramm verbundenen Ziele erreicht werden; die Pilotphase war auch nach Auffassung der Teilnehmenden, der Ausbilderinnen und Ausbilder und der Bundesagentur für Arbeit erfolgreich. Der hohe, auch personelle Ressourcen- und Steuerungsaufwand hierfür war Garant des Erfolges.

Militärseelsorge

Am 28. August 1956 wurde die Zentrale Dienstvorschrift zur Militärseelsorge erlassen. Sechs Wochen später beging Josef Kardinal Frings in der Kölner Basilika St. Gereon den ersten katholischen Standort- gottesdient nach Gründung der Bundeswehr. Ein Jahr später wurde mit einem Militärseelsorgevertrag die evangelische Militärseelsorge in der Bundeswehr etabliert. Seit nunmehr 60 Jahren leisten die beiden christlichen Kirchen ihren unverzichtbaren Dienst in der Truppe. Dieser ist unter anderem geprägt durch ein gutes ökumenisches Zusammenwirken zwischen katholischer und evangelischer Militärseelsorge. Ein beispielhafter Ausdruck dieser Zusammenarbeit war im Berichtsjahr eine gemeinsame Veranstaltung der katholischen und evangelischen Militärseelsorge mit dem Wehrbeauftragten zur Vereinbarkeit des Dienstes in der Bundeswehr mit dem Familien- und Privatleben. Beide Kirchen besitzen nicht nur auf diesem Themenfeld profunde Kenntnisse über die Anliegen von Soldatinnen und Soldaten und ihren Angehörigen. Dieser Wissensschatz wird unter anderem getragen von engagierten Geistlichen, die bereit sind, sich den besonderen Herausforderungen dieser Aufgabe zu stellen.

Eingaben von Soldatinnen und Soldaten, die sich kritisch zur Militärseelsorge in der Bundeswehr äußerten, gab es im Berichtsjahr keine. Ebenso gab es keinerlei Hinweise darauf, dass Soldatinnen oder Soldaten ihr Grundrecht auf **freie Religionsausübung** eingeschränkt sahen. Das ist keine Selbstverständlichkeit, gerade im internationalen Vergleich nicht. Vielmehr zeigen sich darin die Verinnerlichung von Grundsätzen der Inneren Führung einerseits, sowie die Güte der von den Kirchen übernommenen Verantwortung für Soldatinnen und Soldaten sowie deren Angehörige andererseits. In Gesprächen mit Soldatinnen und Soldaten wurde immer wieder deutlich, wie sehr die Militärpfarrer und -pfarrerinnen als Seelsorger und Ansprechpartner geschätzt werden und das Betreuungsangebot der beiden christlichen Kirchen angenommen wird. Die Angebote der Militärseelsorge gelten ausdrücklich auch für Soldatinnen und Soldaten, die keiner der beiden christlichen Kirchen angehören.

Stellungnahme BMVg

Im Gesetz über die Militärseelsorge vom 26. Juli 1957 wird dem Vertrag der Bundesrepublik Deutschland mit der Evangelischen Kirche in Deutschland zur Regelung der Evangelischen Militärseelsorge zugestimmt. Die beamtenrechtlichen Bestimmungen sind auf die katholischen Militärgeistlichen sinngemäß anzuwenden. Die übrigen gesetzlichen Regelungen bezüglich der Katholischen

Militärseelsorge beruhen auf dem Konkordat zwischen dem Heiligen Stuhl und dem Deutschen Reich von 1933. Auf diesen Grundlagen betreuen die evangelischen und katholischen Militärgeistlichen die Soldatinnen und Soldaten und ihre Angehörigen. Sie tun dies unabhängig der konfessionellen oder religiösen Zugehörigkeit.

Hier spielen in der Bundeswehr neben den Konfessionslosen insbesondere die **muslimischen Soldaten** eine besondere Rolle. Die Angaben über deren Zahl schwanken zwischen 1.400 und 1.600, das sind circa 0,8 Prozent aller Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr. Nach Mitteilung des Verteidigungsministeriums liegen der Zentralen Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen am Zentrum Innere Führung durchaus Fragen von Betroffenen zur Einrichtung einer muslimischen Betreuungseinrichtung innerhalb der Bundeswehr vor. Auch beim Wehrbeauftragten bat im Berichtsjahr ein Soldat, unterstützt durch einen evangelischen Militärpfarrer, um Unterstützung bei der Ergänzung der Militärseelsorge um einen muslimischen Anteil. Das Ministerium prüft seit längerer Zeit diese Bitten. Das ist erfreulich, dauert aber inzwischen zu lange. Es ist nachvollziehbar, dass vor einer Erweiterung der Militärseelsorge um einen seriösen muslimischen Anteil kluge Antworten auf einige wesentliche Fragen gefunden werden müssen: So fehlt bei der großen Zahl unterschiedlicher, auch konkurrierender Moscheevereine und muslimischer Verbände ein gemeinsamer Ansprechpartner, der – in Analogie zum Militärseelsorgevertrag beziehungsweise zum Konkordat – für einen möglichen Vertrag zur Einrichtung einer muslimischen Soldatenbetreuung in Frage kommt. Ebenso fehlt derzeit geeignetes Personal für eine solche Aufgabe. Diese Probleme sind aber lösbar und sollten nun auch rasch zu einem konstruktiven Ergebnis führen. Die österreichischen Streitkräfte sind hier bereits einen Schritt weiter: Seit Februar 2004 existiert ein Gebetsraum für Moslems in der Maria-Theresien-Kaserne in Wien. Die schon 2008 geplante Bestellung zweier Imame wurde schließlich 2015 mit der Einstellung eines nebenberuflich für das Bundesheer tätigen Imams umgesetzt.

Stellungnahme BMVg

Das Bundesministerium der Verteidigung ist offen für eine Erweiterung der Militärseelsorge für Soldatinnen und Soldaten, die einer anderen Religion angehören als die der beiden etablierten Militärseelsorgen, falls in den Streitkräften dazu ein belastbarer Bedarf gegeben ist. Die „Zentrale Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen“ haben 95 Anfragen (etwa 65 Prozent) erreicht, die den Islam betrafen. Das Bundesministerium der Verteidigung wird in 2017 zusammen mit Vertretern der muslimischen Religionsgemeinschaften und Moscheevereinen an einer Klärung der rechtlichen, organisatorischen und strukturellen wie personellen Fragen arbeiten, die die Voraussetzung für eine Erweiterung der Militärseelsorge darstellen.

Infopunkte der Bundeswehr

Ein wichtiger Teil der Agenda Attraktivität ist die Einrichtung sogenannter Infopunkte, die an allen 263 Standorten der Bundeswehr für Soldatinnen und Soldaten, ihre Angehörigen sowie für Ehemalige Unterstützung aus einer Hand anbieten. Der dortige Ansprechpartner soll Auskunft darüber erteilen, wer Fragen kompetent beantworten und Tipps und Hilfen geben kann. Die Fragen können beispielsweise die Suche nach einer Wohnung, einem Arzt, einem Kita-Platz, einer Schule, einem Arbeitsplatz für den Partner sowie Kontakte zum Bundeswehr-Sozialdienst und zum Militärpfarrer betreffen. Die Infopunkte erfreuen sich eines großen Zulaufs. Engagierte aktive Soldatinnen und Soldaten sowie Reservistinnen und Reservisten tragen zu diesem Erfolg bei. An vielen kleineren Standorten fehlt es allerdings an nötigem Unterstützungspersonal. Der Standortälteste ist bereits mit vielen Aufgaben belastet. Statt einen Ansprechpartner anzutreffen, steht hier lediglich ein Ordner zur Einsichtnahme bereit, der zudem nicht regelmäßig aktualisiert wird. Kommunikation findet so nicht statt. Die Qualität der Infopunkte muss an einzelnen Standorten dringend verbessert werden.

Stellungnahme BMVg

Den Infopunkten wird eine hohe Bedeutung beigemessen und folgerichtig an deren

Weiterentwicklung sowie streitkräfteweiter Bereitstellung gearbeitet. Derzeit stellt der Betrieb von Infopunkten eine zusätzliche Herausforderung für das entsprechende Personal dar, das diese zusätzliche Aufgabe in Nebenfunktion wahrnimmt. Besonders an kleinen und Kleinststandorten ist der Betrieb eines Infopunktes in der geforderten Form derzeit nicht immer leistbar. Für die Übergangsphase wird die für einzelne Standorte umgesetzte Informationsbereitstellung über einen Dokumentenordner als zielführend, aber nicht als dauerhafte Lösung angesehen. Ergänzt werden die Infopunkte durch die digitale Bereitstellung der Informationen über das Kinderbetreuungsportal der Bundeswehr (www.bundeswehr-kinderbetreuung.de) und dessen Weiterentwicklung, das Betreuungsportal. Hierin sind aktuell bereits 176 von 201 beabsichtigten Standorten mit zahlreichen Informationen vertreten. An der Ausweitung der vertretenen Standorte sowie der zu den Standorten vorhandenen Informationen wird konsequent gearbeitet. Um Synergieeffekte zu nutzen, sollen die Infopunkte in die künftigen Betreuungsbüros integriert werden.

Neue Wege der Betreuung

Fürsorge und Betreuung sind zentrale Elemente für eine erfolgreiche Menschenführung. Sinnvolle Freizeitgestaltung der Soldatinnen und Soldaten wirkt sich nicht nur positiv auf die körperliche und geistige Einsatzbereitschaft aus, sondern fördert auch die Motivation. In den Kasernen eingerichtete Freizeitbüros sollten der Information über mögliche Freizeitaktivitäten dienen. Im Rahmen eines Pilotprojektes zur Verbesserung der Betreuung wurde allerdings festgestellt, dass die bisherigen Freizeitbüros dieser Aufgabe nur unzureichend gerecht werden. Deshalb sind im Laufe des Projektes in den Jahren 2014/2015 an zwölf Standorten die Freizeitbüros zu sogenannten **Betreuungsbüros** umgestaltet worden. Diese sollen zeitgemäßere Betreuungsleistungen erbringen, die auch die Familien der Soldaten einbeziehen. Das Projekt hat ergeben, dass das Potenzial eines Betreuungsbüros nur bei hauptamtlich tätigem Personal mit breiten Kenntnissen über Freizeitmöglichkeiten in der Region voll ausgeschöpft werden kann. Die positiven Ergebnisse des Betreuungsprojekts sollten nun genutzt werden, die bisherigen Freizeitbüros flächendeckend in die Form der neuen Betreuungsbüros mit hauptamtlich tätigem Personal umzugestalten.

Stellungnahme BMVg

Die Teilkonzeption Betreuung und Fürsorge in der Bundeswehr sieht an jedem Standort der Bundeswehr ein Betreuungsbüro als zentrales Organisationselement der nicht bewirtschafteten Betreuung vor. Das Personal der Betreuungsbüros berät die zuständigen Vorgesetzten in allen Fragen der Betreuung. Zudem plant und koordiniert es u.a. Freizeitaktivitäten und bereitet diese vor. In die Betreuungsbüros werden die an den Standorten etablierten Info-Punkte mit ihren Aufgaben integriert. An den 31 Standorten, an denen ein Familienbetreuungszentrum vorhanden ist, sollen die Betreuungsbüros einschließlich des Infopunktes dort zusätzlich mit hauptamtlichem Personal angehängt werden. Somit werden die Fähigkeit zur Familienbetreuung bei einsatzbedingten Abwesenheiten ohne Qualitätsverlust weiterhin vollumfänglich gewährleistet und Synergieeffekte bei z.B. Beratungsfähigkeit, Ausbildung und Material genutzt. Die Initiative Betreuungsbüro wurde als Maßnahmenvorschlag in den Agenda-DIALOG der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ eingebracht.

Die Bundeswehr hatte die **bewirtschaftete Betreuung** bereits im Jahr 2012 mit dem „Konzept zur Neuausrichtung von Gemeinschaftsverpflegung und bewirtschafteter Betreuung in der Bundeswehr“ verändert. Damit sollten nachhaltige und wirtschaftlich auskömmliche Strukturen geschaffen werden. In Form von sogenannten Triogebäuden wird die vorhandene Betreuungslandschaft an den Standorten zu einer Betreuungseinrichtung für alle Dienstgradgruppen zusammengeführt. Im Berichtsjahr gab es 31 derartiger Triogebäude. Deren Funktionalität wird überwiegend gelobt. An einzelnen Standorten, wie etwa in Holzminden, können diese mit erheblichen Baukosten errichteten Gebäude allerdings wegen hygienischer Mängel teilweise nicht

betrieben werden. Hier muss kurzfristig Abhilfe geschaffen werden.

Stellungnahme BMVg

Dem Bundesministerium der Verteidigung liegen keine Erkenntnisse vor, dass im Jahr 2016 Triogebäude an den Standorten der Bundeswehr aufgrund hygienischer Mängel nicht betrieben werden konnten. Im Fall Holzminden ergab eine Prüfung des Sachverhalts, dass die Urlaubsperiode der am Standort stationierten Einheit genutzt wurde, dem zum Betrieb eingesetzten soldatischen Personal im Rahmen der Soldatenarbeitszeitverordnung Zeitausgleich zu gewähren.

Da sich der Bedarf an Betreuungseinrichtungen an den Standorten aufgrund der örtlichen Infrastruktur sehr unterschiedlich darstellt, müssen auch die bestehenden **eigenbewirtschafteten Betreuungseinrichtungen**, wie Offizierheimgesellschaft, Unteroffizierheimgesellschaft oder von Pächtern betriebene Mannschaftsheime, weiterhin aktiv in die örtlichen Betreuungskonzepte eingebunden werden. Hier sollte Vielfalt kein Nachteil sein. Es geht nicht um Einheitlichkeit, sondern um attraktive Angebote. Dabei muss spätestens jetzt vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Soldatenarbeitszeitverordnung der Einsatz von Soldatinnen und Soldaten als Ordonanzen noch einmal geklärt werden. Für den jeweiligen Standort muss im Übrigen nicht nur der erforderliche Repräsentationsbedarf berücksichtigt werden. Bei bislang funktionierenden Heimgesellschaften sollte auch deren Beitrag zur Förderung des Traditionsbewusstseins vor Ort mit gewichtet werden.

Stellungnahme BMVg

Die bewirtschaftete Betreuung der Bundeswehr steht im Spannungsverhältnis von Wirtschaftlichkeit und Attraktivität. Das Bundesministerium der Verteidigung stellt sich diesen Herausforderungen mit dem „Konzept zur Neuausrichtung von Gemeinschaftsverpflegung und bewirtschafteter Betreuung in der Bundeswehr“ vom 9. Oktober 2012. Die kundenorientierte, attraktive und zeitgemäße Leistungsbereitstellung für alle Bundeswehrangehörigen, die auf den gewachsenen Strukturen in der bewirtschafteten Betreuung aufbaut, steht dabei im Fokus. Dies schließt den Fortbestand der Vielfalt der Betreuungseinrichtungen ein, wenn eine entsprechende Nachfrage besteht und dies auch in der Zukunft wirtschaftlich dargestellt werden kann. Den von Soldatinnen und Soldaten getragenen Heimgesellschaften kommt hierbei als Betreiber der fremdbewirtschafteten Offizier- und Unteroffizierheime der Bundeswehr weiter eine zentrale Rolle zu. Die im Jahresbericht geforderte Attraktivität und Individualität bei gleichzeitiger Wirtschaftlichkeit sind somit tragendes Prinzip der Neuausrichtung der bewirtschafteten Betreuung der Bundeswehr. Eine Neugestaltung des Einsatzes von Soldatinnen und Soldaten als Ordonnanzen in Einrichtungen der bewirtschafteten Betreuung der Bundeswehr wird vor dem Hintergrund der geänderten Rahmenbedingungen in der Bundeswehr derzeit ministeriell untersucht.

8. Einsatz und Bündnis

Lessons Learned – Lehren aus bisherigen Einsätzen

Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, der Deutsche Bundeswehrverband, der Reservistenverband und das Aspen-Institut haben im Juni 2016 eine Konferenz führender Experten aus Militär, Administration und Gesellschaft zu den Lehren aus dem ISAF- Einsatz (2001-2014) durchgeführt. Bis heute fehlt hierzu ein umfassender offizieller Evaluationsbericht etwa der NATO oder der Bundesregierung. Bei der Diskussion in Berlin wurde insbesondere deutlich, dass es der internationalen Gemeinschaft an klaren gemeinsamen Zielvorstellungen gemangelt hat. Auch seien die Interessen der Anrainerstaaten Afghanistans und die gesellschaftlichen Strukturen des Landes selbst nicht hinreichend berücksichtigt worden. Es habe von Beginn an ein Versöhnungskonzept gefehlt. Multinationale Einsätze dieser Größe müssten künftig besser koordiniert und zentral geführt werden. Mandatsobergrenzen

sollten so flexibel sein, dass man auch auf Lageänderungen schnell reagieren könne. Im Sinne des deutschen „vernetzten Ansatzes“ sei zudem eine bessere Koordination zwischen den nationalen Ressorts, Militär, zivilen Regierungsorganisationen und Nicht-regierungsorganisationen erforderlich. Die Einrichtung der neuen Abteilung S (Stabilisierung) im Auswärtigen Amt mag bereits dieser Lernerfahrung geschuldet sein.

Stellungnahme BMVg

Die NATO hat im Oktober 2015 einen eingestuften, umfassenden Bericht über strategische Erkenntnisse aus den Erfahrungen des NATO-Einsatzes der Internationalen Sicherheitsunterstützungstruppe (International Security Assistance Force, ISAF) erstellt. Die durch das Joint Analysis and Lessons Learned Centre (JALLC) beim Allied Command Transformation der NATO erstellte Studie ist Teil der Bemühungen, Lehren aus der ISAF-Mission in zukünftigen NATO-geführten Operationen nutzen zu können. Hierzu wurden u.a. die regelmäßigen Einsatzüberprüfungen (ISAF Periodic Mission Review), sowie die ISAF-Operationspläne und JALLC Analysis Reports zu ISAF-spezifischen Themen ausgewertet.

Die abgeleiteten zukunftsorientierten Erkenntnisse und Leitgedanken zu politischen, militärischen, wirtschaftlichen, sozialen, infrastrukturellen und informatorischen Handlungsfeldern wurden im Rahmen der Transition von der ISAF-Mission zur Resolute Support Mission aufgegriffen und in der strategischen Missionsplanung berücksichtigt. Die in Afghanistan engagierten Ressorts der Bundesregierung – vor allem Auswärtiges Amt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Verteidigung und Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung – erstellten gemeinsam unter Leitung des damaligen Sonderbeauftragten der Bundesregierung für Afghanistan und Pakistan in den vergangenen Jahren mehrere Berichte, die der sach- und fachgerechten Bewertung des Einsatzes in Afghanistan aus nationaler Sicht dienten.

Mit dem im November 2014 herausgegebenen Fortschrittsbericht der Bundesregierung wurde in einer Gesamtschau zum Ende des ISAF-Einsatzes auf Lehren und Erfahrungen eingegangen. Der Sonderbeauftragte der Bundesregierung für Afghanistan und Pakistan hat hierzu eine Zwischenbilanz des Afghanistan-Engagements erarbeitet und sich aus dem Engagement ergebende Lehren formuliert.

Der Bedarf einer flexibleren Mandatsobergrenze wird seit den Erfahrungen der ISAF-Mandatierungen von der Bundesregierung in der Formulierung der aktuellen Mandate berücksichtigt. Für Phasen der Verlegung und Rückverlegung sowie im Rahmen von Kontingentwechseln und in Notsituationen darf die Personalobergrenze vorübergehend überschritten werden. Darüber hinaus werden im Rahmen der Mandatierung bei der Festlegung der Personalobergrenze absehbare Lageentwicklungen berücksichtigt.

Die Weiterentwicklung des vernetzten Ansatzes zwischen den nationalen Ressorts sowie zivilen Regierungsorganisationen und Nichtregierungsorganisationen ist angesichts des sich rasant verändernden Sicherheitsumfelds und des zunehmenden Ineinandergreifens von innerer und äußerer Sicherheit ein wesentliches Handlungsfeld der Bundesregierung. Geeignete ressortgemeinsame Formate haben in den politischen Arbeits- und Entscheidungsstrukturen eine zentrale Rolle, die neben dem Bundessicherheitsrat beispielsweise für den langjährigen Einsatz in Afghanistan durch die Runde der Staatssekretäre zu Afghanistan wahrgenommen wird. Ferner finden seit einigen Jahren monatliche sicherheitspolitische Besprechungen auf Staatssekretär-Ebene statt. Weitere geeignete ressortgemeinsame Formate sollen zukünftig eine noch effektivere Umsetzung politischer Vorgaben in präventives und kohärentes Regierungshandeln sichern. Im Rahmen des Weißbuches 2016 formulierte die Bundesregierung hierzu weitere Maßnahmen wie Lagezentren auf strategischer und operativer Ebene, verstärkter Personalaustausch zwischen den Ressorts, gemeinsame Ausbildung und Übungen von staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren, die der Optimierung des vernetzten Ansatzes dienen.

Einsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen und Dauereinsatzaufgaben

Die Bundeswehr war Ende des Jahres 2016 für **13 Auslandseinsätze** durch den Deutschen Bundestag mandatiert. Die Gesamtzahl deutscher Soldatinnen und Soldaten, die sich gleichzeitig in diesen Einsätzen befanden, betrug Ende des Jahres 2016 etwa 3.300. Daneben war die Bundeswehr an weiteren Einsätzen beteiligt, die einer Mandatierung des Parlaments nicht bedürfen. Die Vielzahl der Einsätze und das breite geographische Spektrum der Einsatzgebiete entsprechen Deutschlands erweitertem sicherheitspolitischen Selbstverständnis. Es ist bedauerlich, dass der Deutsche Bundestag die Veröffentlichung des Weißbuchs bislang nicht zum Anlass genommen hat, eine sicherheitspolitische **Grundsatzdebatte** zu führen.

Stellungnahme BMVg

Mit dem Weißbuch 2016 hat die Bundesregierung zur sicherheitspolitischen Debatte in unserem Land einen umfassenden Beitrag geleistet, der in einem inkludierenden und partizipativen Ansatz mit Teilhabe und Anregungen aus Politik, Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Wirtschaft, interessierter Öffentlichkeit und internationalem Umfeld verfasst wurde. Eine sicherheitspolitische Debatte über die Veröffentlichung des Weißbuches hinaus ist durch die Bundesregierung, insbesondere das Bundesministerium der Verteidigung, in zahlreichen Veranstaltungen und zu unterschiedlichen Anlässen seit Juli 2016 geführt worden und dauert immer noch an. Gerade auch die aus dem Weißbuch 2016 abzuleitenden Folgemaßnahmen führten und führen immer wieder zu sicherheitspolitischen Diskussionen. Ob und wann der Deutsche Bundestag eine sicherheitspolitische Debatte nach der Veröffentlichung des Weißbuchs 2016 führt, liegt im Ermessen des Deutschen Bundestags.

Die im Vergleich zu früheren Zeiten geringere Anzahl von Soldatinnen und Soldaten in den unterschiedlichen Auslandseinsätzen stellt die Bundeswehr heute hinsichtlich der damit verbundenen Logistik, des Lufttransports und der medizinischen Versorgung vor ähnlich große Herausforderungen wie 2002, als über 10.000 Soldatinnen und Soldaten im Ausland eingesetzt waren, die Masse davon auf dem Balkan. Ungeachtet höherer Personalobergrenzen (KFOR: 1.350, Kampf gegen IS: 1.200, RESOLUTE SUPPORT: 980, Mali: insgesamt 950) war der zahlenmäßig tatsächlich größte Einsatz im Berichtsjahr RESOLUTE SUPPORT in Afghanistan mit 980 Soldatinnen und Soldaten. An zweiter Stelle folgte nach Abzug der Einsatzkompanie aus dem Kosovo im IV. Quartal 2016 das Engagement in Mali (EUTM und MINUSMA) mit bisher bis zu 700 Soldatinnen und Soldaten.

Der Deutsche Bundestag hatte am 4. Dezember 2015 den Einsatz bewaffneter Streitkräfte zur Bekämpfung von Handlungen durch die Terrororganisation IS beschlossen. In der Operation INHERENT RESOLVE leistet Deutschland nicht nur einen Beitrag zur Umsetzung der Resolution 2249 (2015) des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen, sondern auch einen Beitrag im Rahmen der erstmals durch Frankreich (nach den Terroranschlägen von Paris) aktivierten Beistandsklausel des Artikels 47 Absatz 7 des Vertrages über die Europäische Union. Vom NATO-Stützpunkt Incirlik in der Türkei aus unterstützt das Einsatzgeschwader COUNTER DAESH der Luftwaffe die internationale Allianz mit sechs Aufklärungsflugzeugen vom Typ TORNADO und einem Tankflugzeug vom Typ Airbus A-310 MRTT. Eine weitere Beteiligung erfolgt durch die Marine zum Schutz der französischen Trägergruppe. Am 16. November 2016 fand zudem der erste NATO-AWACS-Flug unter Beteiligung deutscher Soldaten zur Unterstützung der internationalen Anti-IS-Koalition vom türkischen Konya aus statt. Im Norden des Iraks leistet die Bundeswehr – neben umfangreichen Materiallieferungen – mit einem zwischenzeitlich von 100 auf 150 Soldatinnen und Soldaten aufgestockten Mandat Ausbildungsunterstützung für Sicherheitskräfte der Regierung der Region Kurdistan-Irak (Peschmerga).

Am 15. Juli 2016 ist das Mandat zur Seeraumüberwachung und Terrorismusbekämpfung im Mittelmeer im Rahmen der NATO-geführten Artikel-5-Operation ACTIVE ENDEAVOUR ausgelaufen. Hieran hatte sich die Marine nur

punktuell durch kurzfristige Unterstellung von seegehenden Einheiten – meist auf dem Transit in andere Einsätze – beteiligt. Als Nachfolgeoperation hat der Bundestag am 29. September 2016 die deutsche Beteiligung an der NATO-Mission SEA GUARDIAN (Nicht-Artikel-5) beschlossen, die ebenfalls der Seeraumüberwachung und Terrorismus-bekämpfung im Mittelmeer dient und die Entsendung von bis zu 650 Soldatinnen und Soldaten ermöglicht. Eine erste deutsche Beteiligung erfolgte wenige Tage nach Beginn der NATO-Mission am 9. November 2016 mit einer kurzzeitigen Unterstellung der Fregatte Augsburg. Unverändert ist das Engagement der Marine im Mittelmeer im Rahmen der europäischen Operation SOPHIA mit bis zu 950 Soldatinnen und Soldaten zur Lagebilderstellung und Vermeidung von Schleuserkriminalität. Des Weiteren ist die Marine an der seit 1978 bestehenden und 2006 um einen Marineanteil erweiterten UN-Mission UNIFIL vor der Küste des Libanon mit bis zu 300 Soldatinnen und Soldaten sowie an der 2008 eingesetzten Europäischen Anti-Piraterie-Mission ATALANTA mit bis zu 600 Soldatinnen und Soldaten am Horn von Afrika beteiligt.

Darüber hinaus hat der Deutsche Bundestag die Streitkräfte mit einer Personalobergrenze von jeweils 50 Soldatinnen und Soldaten unter dem Dach der Vereinten Nationen zu humanitären Einsätzen in den Sudan (UNAMID) und in den Südsudan (UNMISS) entsandt. Im Rahmen der Trainingsmission der Europäischen Union in Somalia (EUTM Somalia) leistet die Bundeswehr mit bis zu 20 Soldatinnen und Soldaten Ausbil-dungsunterstützung für die somalischen Streitkräfte.

Neben den zahlreichen Auslandseinsätzen werden Soldatinnen und Soldaten im Rahmen von Dauereinsatzaufgaben und einsatzgleichen Verpflichtungen in Anspruch genommen. Zu nennen sind hier etwa die Unterstützung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge bei der Registrierung von Flüchtlingen, darüber hinaus die in Deutschland in Bereitschaft gehaltenen Soldatinnen und Soldaten, die für den Fall einer Lageverschärfung im Kosovo oder in Afghanis- tan innerhalb von 14 Tagen beziehungsweise 30 Tagen einsatzbereit sein müssen. Außerdem gehören zu diesen Verpflichtungen die Integrierte Luftraumüberwachung der NATO zum Schutz des eigenen Territoriums, das Air-Policing im Baltikum (Estland), die Beteiligung der Bundeswehr an vier maritimen NATO-Einsatzverbänden und an einem EU-Einsatzverband (European Battlegroup) mit rund 2.000 deutschen Soldatinnen und Soldaten in der zweiten Hälfte des Berichtsjahres. Schließlich beteiligen sich 5.300 Soldatinnen und Soldaten an den schnell einsetzbaren Einsatzverbänden der NATO (Enhanced NATO Response Force/Very High Readiness Joint Task Force). In der Spitze waren Mitte Januar des Berichtsjahres knapp 20.000 Soldatinnen und Soldaten direkt durch Einsätze, einsatzgleiche und sonstige Verpflichtungen sowie durch Dauereinsatzaufgaben gebunden.

RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan

Seit Aufgabe des Lufttransportstützpunkts in Termez/Usbekistan Ende 2015 ist die Bundeswehr aufgrund fehlender Transportflugzeuge nur eingeschränkt in der Lage, einen strategischen geschützten **Lufttransport** zwischen Deutschland und Afghanistan sicherzustellen. Die US Air Force hat sich bis Juni 2017 verpflichtet, einmal wöchentlich einen Flug zwischen Deutschland und Afghanistan und zurück sicherzustellen. Bei diesen Flügen kommt es sehr häufig zu Verschiebungen:

- *Beispielsweise sollten am Freitag vor Pfingsten 94 deutsche Soldatinnen und Soldaten von Köln nach Afghanistan verlegen: Der Abflug verschob sich immer weiter nach hinten, schließlich auf Dienstag nach Pfingsten. Der Großteil der Soldatinnen und Soldaten musste daher nach Verabschiedung von Familie und Freunden noch ein langes Wochenende in der Luftwaffenkaserne Köln-Wahn und in umliegenden Hotels verbringen.*

Stellungnahme BMVg

Seit August 2015 wird das Personal des Deutschen Einsatzkontingentes RESOLUTE SUPPORT (RS) sowie multinationaler Partner unter Abstützung auf US-amerikanische, geschützte Transportflugzeuge Typ C-17 im Routinebetrieb von und nach Afghanistan verlegt. Die Zuweisung von Transportkapazitäten ist dabei abhängig von

der Verfügbarkeit der Luftfahrzeuge und erfolgt nach Deckung des amerikanischen Eigenbedarfes. Die strategische Verlegung von Personal des Deutschen Einsatzkontingentes RS und unserer multinationalen Partner mit C-17 wird nach 170 durchgeführten Missionen (Stand 24. März 2017) insgesamt als belastbar bewertet. Der deutsche Transportbedarf wurde durch die US-Seite bisher umfassend gedeckt. Rund 20 Prozent der Flüge mussten aufgrund technischer Defekte, kurzfristiger Flugplanänderungen oder widriger Wetterbedingungen um mehr als 24 Stunden verschoben werden. Flugverschiebungen sind für die Betroffenen immer bedauerlich, bleiben aber unvorhersehbar und können generell für Flüge in die Einsatzgebiete – auch bei Nutzung nationaler Luftfahrzeuge (z.B. A 310, A 400M) oder ziviler Fluggesellschaften – nicht ausgeschlossen werden. Am Standort Köln/Wahn sind die notwendigen Maßnahmen zur Unterbringung, Verpflegung und Betreuung der Soldatinnen und Soldaten für solche und vergleichbare Fälle belastbar etabliert. Die Abstützung auf C-17 zur Durchführung des routinemäßigen, strategischen und geschützten Lufttransportes von und nach Afghanistan bleibt bis zur Verfügbarkeit vergleichbarer deutscher Luftfahrzeuge ohne Alternative.

Diese Verzögerungen sind mit Sorge zu betrachten. Der Dienstherr wird seiner Fürsorgepflicht für die Soldatinnen und Soldaten ungenügend gerecht, wenn er nicht jederzeit in der Lage ist, den Transport der Soldatinnen und Soldaten mit eigenen Mitteln oder der Unterstützung von Verbündeten zuverlässig in die und aus den Einsatzgebieten sicherzustellen.

Stellungnahme BMVg

Die Verlegung von und nach Afghanistan hat grundsätzlich unter Nutzung geschützter Lufttransportkapazitäten zu erfolgen, da der Schutz unserer Soldatinnen und Soldaten unverändert höchste Priorität hat. Die routinemäßige Abstützung auf amerikanische C-17 stellt die geschützte strategische Verlegung eigener Kräfte und von Personal multinationaler Partner bis zur Verfügbarkeit geeigneter eigener, geschützter Luftfahrzeuge sicher. Die Verlegung mit C-17 hat sich bewährt und ist bis zur Verfügbarkeit geeigneter eigener, geschützter Luftfahrzeuge ohne Alternative. Nur in dringenden Ausnahmefällen und nach Bewertung der Sicherheitslage wird auf Basis einer Einzelfallentscheidung des Befehlshabers Einsatzführungskommando der Bundeswehr auf ungeschützten Lufttransportraum zurückgegriffen. Verlegungen in bzw. aus anderen Einsatzgebieten erfolgen in erster Priorität mit militärischen Lufttransportkapazitäten (Bw-eigene Luftfahrzeuge oder Nutzung von Kapazitäten des European Air Transport Command /Movement Coordination Centre Europe). Dabei wird in Abstimmung mit dem European Air Transport Command über den Einsatz deutscher Luftfahrzeuge in Abhängigkeit und nach Bewertung aktueller Rahmenbedingungen wie Art und Umfang des Transportes, Zielflughafen, Reichweite, Gefährdung, Priorität, Verfügbarkeit der Luftfahrzeuge und Wirtschaftlichkeit entschieden. Als weitere Option ist nach Einzelfallbewertung ein Rückgriff auf Kapazitäten ziviler Fluggesellschaften möglich, wobei auch hier Kriterien wie Sicherheitslage, Dringlichkeit und Wirtschaftlichkeit zu beachten sind. Flugplanänderungen und kurzfristige Verschiebungen werden unverzüglich durch das Einsatzführungskommando der Bundeswehr an die betroffenen Einsatzkontingente und Dienststellen sowie an die Familienbetreuungsorganisation kommuniziert.

Insofern ist es zu begrüßen, dass Deutschland und Frankreich die gemeinsame Beschaffung und den gemeinsamen Betrieb von geschützten Flugzeugen des Typs HERKULES C-130J als neuen Teil-Ersatz für die auslaufenden Flugzeuge vom Typ C-160 TRANSALL und die A400M-Lücke planen. Dadurch wird nicht nur die Fähigkeitslücke geschlossen, auf kurzen Pisten starten und landen zu können, sondern es wird auch die europäische Integration im Bereich der Verteidigung vorangetrieben. Tempo wäre hier wünschenswert.

Stellungnahme BMVg

Die Herkules C-130J soll im Rahmen des Nationalen Risiko- und Krisenmanagements sowie zur Durchführung von Spezialisierten

Operationen eingesetzt werden. Für den allgemeinen geschützten Lufttransport, z.B. Personaltransport in den Einsatz, ist derzeit der A400M vorgesehen. Die Fähigkeitslücke beim A400M besteht beim Operieren auf Flugplätzen mit eingeschränkter Infrastruktur („Kleine Fläche"), d.h. Taxiways und Abstellflächen sind zu klein bzw. zu schmal. Die Länge der Start- und Landebahn („kurze Piste") ist von nachrangiger Bedeutung. In nur sechs Monaten konnte für die Schließung der Fähigkeitslücke „Kleine Fläche" mit Frankreich ein verlässlicher Kooperationspartner gefunden werden. In kürzester Zeit wurden die Eckpunkte der gegenseitigen Unterstützung erarbeitet, konkrete Pläne zur Kooperation entwickelt und durch binationale Erklärungen auf Ministerebene zum Ausdruck gebracht. Das Deutsch-Französische Kooperationsprojekt wird weiterhin auf allen Ebenen mit höchster Priorität und großem Tempo vorangetrieben.

Soldatinnen und Soldaten beklagten, dass die Kosten für die **Einsatznachbereitungsseminare** von teilnehmenden Familienangehörigen selbst zu tragen seien. Inzwischen stellte das Bundesministerium der Verteidigung klar, dass diese Kosten auf Antrag den Familienangehörigen erstattet werden. Über diesen Umstand muss die Bundeswehr besser informieren.

Stellungnahme BMVg

Die Organisationsbereiche wurden über die Möglichkeiten der Kostenerstattung für Familienangehörige bei der Teilnahme an Einsatznachbereitungsseminaren informiert. Die Unterrichtung über diesen Sachverhalt soll bereits während der Einsatzvorbereitung erfolgen.

Weitere Eingaben betrafen das Thema der **interkulturellen Rücksichtnahme**:

- *So ist Soldatinnen und Soldaten eines Einsatzkontingents in Afghanistan mit Rücksicht auf muslimische Ortskräfte verboten worden, während des Ramadans in gemeinsam zugänglichen Bereichen Musik zu hören. Gleichzeitig ist ihnen empfohlen worden, in Gegenwart der afghanischen Helfer während des Ramadan tagsüber nicht zu trinken, zu essen oder zu rauchen. Der Befehl bezüglich des Musikhörens wurde inzwischen wieder aufgehoben.*

Die Empfehlung, nicht zu trinken ist angesichts der klimatischen Verhältnisse in Afghanistan im Juni und Juli ungeeignet. Sie berührt die Fürsorgepflicht der Vorgesetzten, die Pflicht zur Gesunderhaltung der Soldatinnen und Soldaten und gerät darüber hinaus in Konflikt mit der effizienten Erfüllung des militärischen Auftrags.

Stellungnahme BMVg

Alle neu im Kontingent eingetroffenen Soldaten und Soldatinnen werden in den ersten Tagen ihres Aufenthaltes in Afghanistan ausführlich belehrt. Diese Belehrungen beinhalten auch Anteile zu den klimatische Besonderheiten (ausreichend trinken) und zur Gesundheitsvorsorge (Flüssigkeitsaufnahme – Wasser nur aus Flaschen). Die Teilnahme an diesen IN-Briefings ist verpflichtend. Hinsichtlich des Umgangs mit landestypischen Gegebenheiten für Kontingentteilnehmer wurden Vorgaben zum Verhalten während des Fastenmonats Ramadan im Rahmen einer internationalen Befehlsgebung durch das Hauptquartier RESOLUTE SUPPORT erstellt.

Diese Inhalte wurden den Soldatinnen und Soldaten im Einsatzland im Rahmen von Informationsveranstaltungen vermittelt. Auch hier war die Teilnahme für alle Soldaten befohlen. Jeder Soldatin bzw. jedem Soldaten wurde ergänzend im Rahmen dieser Veranstaltungen eine Taschenkarte ausgehändigt, in der die vermittelten Inhalte zusammengefasst aufgeführt jederzeit für jede Soldatin und jeden Soldaten nachlesbar waren. In Anbetracht der interkulturellen Gegebenheiten wurden vom Kommandanten Stabsquartier DEU Kräfte KABUL für den Ramadan Verhaltensmaßnahmen empfohlen, wie beispielsweise das Essen, Trinken und Rauchen möglichst vor den Augen der fastenden afghanischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu vermeiden. Diese Empfehlung hatte der Kommandant Stabsquartier DEU Kräfte KABUL zuvor mit der Vertrauensperson der Offiziere im Hauptquartier Resolute Support abgesprochen. Dieser Offizier verfügt als ehemaliger Militärattaché über ein fundiertes interkulturelles Wissen um die besonderen Verhaltensweisen und zudem über die Erfahrungen aus fünf Jahren in der

Verwendung in einem islamischen Land. Die durch den Kommandanten Stabsquartier DEU Kräfte KABUL für den Ramadan empfohlenen Verhaltensmaßnahmen trugen somit zur Erfüllung des militärischen Auftrags unter Berücksichtigung der kulturellen Gegebenheiten in Afghanistan bei.

KFOR, Kosovo

Am 30. September 2016 hat das deutsche KFOR-Kontingent die Patrouillen durch die Einsatzkompanie in Novo Selo eingestellt. Die Bundeswehr wird allerdings noch mit mehreren hundert Soldatinnen und Soldaten im Kosovo verbleiben. Soldatinnen und Soldaten der Einsatzkompanie bemängelten zuvor insbesondere das Fehlen der Crowd-and-Riot-Control-Ausstattung, dazu gehören unter anderem Schutzhelme und Körperprotektoren. Erst sieben Wochen nach Einsatzbeginn konnten alle Soldatinnen und Soldaten mit den erforderlichen Größen ausgestattet werden. Die kostenlose Betreuungskommunikation war sogar erst nach acht Wochen möglich. Durch eine Vakanz des Dienstpostens in der Waffeninstandsetzung über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten stand knapp die Hälfte der Pistolen des Typs P8 wegen technischer Mängel nicht mehr zur Verfügung. Darüber hinaus betrafen zahlreiche Eingaben den Rücktransport bei Kontingentende. Dabei ging es unter anderem um häufige Verschiebungen des Termins und die Rückverlegung gemeinsam mit den niederländischen Verbündeten an den für deutsche Soldatinnen und Soldaten mitunter ungünstigen Zielort Eindhoven.

Stellungnahme BMVg

Das Deutsche Einsatzkontingent KFOR verfügt seit dem 4. Juli 2016 über die vollumfängliche Lieferung der CRC Ausstattung (Crowd and Riot Control). Bei künftigen besonderen Auslandsverwendungen ist es das Ziel, die Einkleidungen acht Wochen vor Einsatzbeginn abzuschließen. Der hierzu erforderliche Sperrbestand von 450 Sätzen der CRC Ausstattung (1 Satz = 20 Einzelartikel) wurde eingerichtet und steht bis auf den Einzelartikel Unterleibschutz in voller Höhe zur Verfügung. Eine Komplettierung wird hier im Rahmen der Aufbereitung erfolgen. Die Betreuungskommunikation wurde für die Kräfte in Novo Selo vom 1. Juli 2015 bis zum 20. Juli 2016 über örtliche Anbieter für die Bundeswehrangehörigen kostenfrei bereitgestellt. Seit dem 21. Juli 2016 werden die Bundeswehrangehörigen in Novo Selo durch den Rahmenvertragspartner Airbus DS GmbH mit kostenfreien Leistungen der Betreuungskommunikation versorgt. Seit Beginn der kostenfreien Bereitstellung war diese unterbrechungsfrei für die deutschen Kräfte in Novo Selo sichergestellt. Eine Unterbrechung der Leistungsbereitstellung von 8 Wochen ist nicht bekannt.

Der Dienstposten in der Waffeninstandsetzung konnte in der Zeit von April bis September 2016 nicht durchgängig besetzt werden. Das Deutsche Einsatzkontingent KFOR konnte im Zeitraum 28.KW – 34.KW 2016 mit temporär eingesetzten Kräften verstärkt werden. Somit wurden die vakanten Fähigkeiten zumindest temporär geschlossen und die Unterstützung des Einsatzkontingentes bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Technischen Materialprüfung (TMP) fachlich sichergestellt. Die Einsatzbereitschaft des Einsatzkontingentes war trotz der aufgetretenen Mängel an einem Teil der Pistole P8 A0 nicht gefährdet. In Auswertung des Ergebnisberichtes der TMP wurde seitens des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr der Austausch der Pistole P8 A0 gegen P8 A1 angewiesen. Das Deutsche Einsatzkontingent KFOR hat dazu am 31. Oktober 2016 den Abschluss gemeldet.

Der Lufttransport in das und aus dem Einsatzgebiet KFOR wird unter Nutzung von Lufttransportmitteln des European Air Transport Command (EATC) nicht nur mit Luftfahrzeugen der Bundeswehr, sondern ggf. auch von anderen EATC-Nationen – wie in diesem Fall den Niederlanden – sichergestellt. Änderungen am Flugplan liegen im Verantwortungsbereich der jeweiligen Nation, die Deutschland nicht beeinflussen kann. Gründe für eine etwaige Flugverschiebung sind Witterungsverhältnisse, technische Defekte oder die Einhaltung gesetzlicher Auflagen, wie die Flugdienstzeiten der Crews. Unabhängig vom Zielflughafen gewährleisten die Stammtruppenteile den anschließenden Transfer für die Soldatinnen und Soldaten in die jeweiligen Heimatstandorte. Im Vorfeld wird

bereits so geplant, dass die Mehrheit der zu verlegenden Kontingentangehörigen möglichst nah an ihren Heimattruppenteil geflogen wird. Ausnahmen können auch hier, aufgrund der oben angebrachten Gründe, nicht gänzlich vermieden werden. Flugverschiebungen, die sich ggf. auch kurzfristig aus der Priorisierung der knappen Ressource Lufttransportmittel ergeben, bleiben im militärischen Lufttransport unvorhersehbar und können auch zukünftig unabhängig von Luftfahrzeugmuster und Einsatzland nicht in Gänze ausgeschlossen werden.

COUNTER DAESH, Türkei und Mittelmeer

Beim Besuch des Wehrbeauftragten im deutschen Einsatzkontingent COUNTER DAESH auf der Airbase Incirlik bei Adana in der Türkei trugen Soldatinnen und Soldaten vor, dass die Materiallage zu wünschen übrig lasse. Insbesondere die **Ersatzteilbesorgung** sei problematisch. Einige Soldatinnen und Soldaten hatten bereits fehlendes Material wie Werkzeuge und Ersatzteile privat bestellt, so beispielsweise für die Instandsetzung der Klimaanlagen. Insgesamt, so die Betroffenen, sei der Beschaffungsprozess über das Logistikzentrum der Bundeswehr zu langsam.

Stellungnahme BMVg

Die durch Soldatinnen und Soldaten des 1. und 2. Deutschen Einsatzkontingent COUNTER DAESH angezeigten Mängel hinsichtlich der Ersatzteilversorgung und Werkzeugbereitstellung im Einsatzgebiet konnten im Rahmen einer Sachverhaltsprüfung durch das Einsatzführungskommando der Bundeswehr nicht bestätigt werden. Es wurden keine Defizite bezüglich der Ersatzteilversorgung bzw. der Laufzeiten beim Transport dieses Materials festgestellt. Aus Sicht des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr und Deutsches Einsatzkontingent COUNTER DAESH ist die Materiallage unverändert mit gut zu bewerten. Eine mangelhafte Ausstattung mit Werkzeugen und Ersatzteilen, insbesondere für die Instandhaltung von Klimaanlagen, wurde aktuell nicht angezeigt. Die logistische Versorgung hat zu jedem Zeitpunkt die Einsatzbereitschaft und Einsatzfähigkeit des Deutschen Einsatzkontingentes COUNTER DAESH sichergestellt. Private Beschaffungen als Ersatz für fehlendes Werkzeug oder beschädigtes Material durch Angehörige des Deutschen Einsatzkontingentes COUNTER DAESH sind bisher nicht bekannt. Die logistischen Verfahrensabläufe und Prozesse zur logistischen Versorgung des Deutschen Einsatzkontingentes COUNTER DAESH sind etabliert und belastbar.

Hinzu kommen Probleme bei der **Unterbringung**: Die deutschen Soldatinnen und Soldaten sind derzeit auf der Airbase in Unterkünften und in einem Hotel untergebracht. Bei den Unterkünften handelt es sich um von den amerikanischen Streitkräften nicht mehr benötigte abrissreife Leichtbauhäuser. Die dortigen Stuben sind mit bis zu sieben Soldaten belegt, obwohl nur vier Soldaten darin angemessen Platz finden. Erst mit Umsetzung geplanter Baumaßnahmen könnte sich die Unterkunftssituation vor Ort spürbar verbessern. Ob und wann tatsächlich gebaut wird, ist aufgrund der politischen Lage bisher offen geblieben. Schimmelbefall in Sanitärcontainern und Mückenbefall durch unzureichend abfließende Wasserreste stellen darüber hinaus eine Gefahr für die Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten dar.

Stellungnahme BMVg

Eigene deutsche Infrastrukturmaßnahmen können auf der NATO Air Base Incirlik erst realisiert werden, wenn das dem „Technical Arrangement“ beigefügte separate Protokoll „Infrastruktur“ durch Deutschland und die Türkei gezeichnet ist. Die Zeichnung der Türkei steht weiterhin aus. Das deutsche Einsatzkontingent ist derzeit in durch US Kräfte bereitgestellten Interimsunterkünften untergebracht. Dabei werden zwei US Leichtbauhäuser im „Patriot Village“, einzelne Hotelräume im Hodja Inn und von US Kräften angemietete Häuser in den verschiedenen Wohnbereichen der Air Base genutzt. Weitere Unterkunftsbereiche sind für eine deutsche Nutzung auf der Airbase nicht verfügbar. Die Leichtbauhäuser im „Patriot Village“ weisen starke Abnutzungserscheinungen auf, insbesondere die Sanitärbereiche sind sanierungsbedürftig. Aufgetretene Stockflecken wurden durch US Kräfte entfernt sowie Decken- und Wandflächen provisorisch gestrichen. Eine Grundsanierung der

Sanitärbereiche durch US Kräfte ist für Juni 2017 vorgesehen. Als Sofortmaßnahme wurden durch das deutsche Einsatzkontingent Luftentfeuchter eingebaut und der Tausch von Duschköpfen, defekten Haken und Duschgelhaltern sowie Malerarbeiten durchgeführt. Eigene ABC-Abwehrkräfte desinfizieren die Sanitärbereiche in regelmäßigen Abständen. Umfassendere Maßnahmen sind infolge der Eigentumsverhältnisse nicht möglich.

Entgegen den Versicherungen des Verteidigungsministeriums, dass die **sanitätsdienstliche Versorgung** der deutschen Soldatinnen und Soldaten beim Kontingent in Incirlik durchgängig sichergestellt sei, befürchten Soldatinnen und Soldaten, dass sich die Sanitätssituation durch die (bereits vor dem Putschversuch in der Türkei vom 15./16. Juli 2016) erhöhte Sicherheitsstufe verschlechtere. So stehe die medizinische Infrastruktur an Krankenhäusern und Fachärzten in Adana nicht mehr zur Verfügung. Das Verlassen der Airbase zur Vorstellung bei einem türkischen Facharzt sei nur bei lebensbedrohlicher Befundlage erlaubt. Vor Ort gebe es auch keine Rettungswagen. Für die Überführung in ein türkisches Krankenhaus müsse ein türkischer Krankenwagen angefordert werden. Dies sei sehr zeitaufwändig. Hierbei sei auch unklar, ob die zu behandeln- den Soldatinnen und Soldaten vom Sanitätspersonal der Bundeswehr begleitet werden dürfen und wie die Sicherheit im Krankenhaus für sie gewährleistet werden könne. Die nur noch eingeschränkt bestehende Möglichkeit des Rückgriffs auf eine türkische sanitäts-dienstliche Unterstützung durch die Krankenhäuser in Adana belaste das Sanitätspersonal der Bundeswehr zusätzlich. Das Verteidigungsministerium sicherte zu, dass die deutsche allgemein- und notfallmedizinische Erstversorgung (ROLE 1) wie auch die US-amerikanische notfallchirurgische Erstversorgung (ROLE 2) zur Verfügung stünden. Für den Fall, dass deutsche Soldatinnen und Soldaten infolge einer lebensbedrohlichen Erkrankung in eine türkische Klinik verlegt werden müssen, würden sie von deutschen Sanitätskräften und von ortskundigen türkischen Mitarbeitern der US-Amerikaner begleitet. Die Verständigung sei in jedem Fall sichergestellt. Das Verlassen der Airbase Incirlik bei medizinischen Notfällen sei bislang ohne Schwierigkeiten und ohne wesentliche Verzögerungen möglich gewesen. Die Zeitlinien zum Transport eines in der US-amerikanischen ROLE 2 stabilisierten Patienten in eine zivile türkische Klinik seien im Rahmen der deutschen Vorgaben akzeptabel.

Stellungnahme BMVg

Auch bei der aktuellen Sicherheitslage und den damit verbundenen Bewegungseinschränkungen stehen die zivilen Krankenhäuser (ROLE 3) der Host Nation (Türkei) zur klinischen Akutversorgung im Einsatz grundsätzlich zur Verfügung. Eine Inanspruchnahme bei gravierenden oder lebensbedrohlichen Erkrankungen oder Zuständen ist jederzeit sichergestellt. Diese Inanspruchnahme ziviler Krankenhäuser der Host Nation wurde zuletzt im Februar 2017 bei einem deutschen Soldaten notwendig und erfolgte ohne erkennbare Hemmnisse. Für den qualifizierten Transport von Erkrankten und Verwundeten stehen durch die 39th Medical Group (MDG) der US Air Force bereitgestellte Rettungsmittel der ROLE 2 vor Ort zur Verfügung. Ein Transport deutscher Soldatinnen und Soldaten erfolgt unter Begleitung deutschen Sanitätspersonals, eines Sprachmittlers sowie ortskundiger türkischer Mitarbeiter der USA. Die Zeitlinien zum Transport eines in der US-amerikanischen ROLE 2+ stabilisierten Patienten in eine zivile türkische Klinik sind im Rahmen der deutschen Vorgaben akzeptabel. Eine Strategic Air Medical Evacuation StratAirMedEvac nach Deutschland ist jederzeit in Incirlik uneingeschränkt möglich. Die allgemein- und notfallmedizinische Erstversorgung (ROLE 1) des Deutschen Einsatzkontingentes COUNTER DAESH ist durch die Teileinheit Fliegerarzt durchgehend und uneingeschränkt vor Ort („on base“) sichergestellt. Die notfallchirurgische Erstversorgung (ROLE 2+) wird durch die 39th MDG durchgehend sichergestellt. In der ROLE 2+ stehen eine Reihe von fachärztlichen Untersuchungsstellen (HNO, Labor, konventionelles Röntgen, Orthopädie, Internist) sowie ein Zahnarzt zeitnah zur Verfügung. Aus Sicht des Bundesministeriums der Verteidigung und mit Blick auf die bisherigen Erfahrungsberichte ist der deutsche personelle Ansatz ausreichend und die materielle Ausstattung in Qualität und

Quantität dem Einsatz angemessen.

Im März 2016 wurde auf der Airbase die höchste **Sicherheitsstufe DELTA** ausgerufen. Die amerikanischen Streitkräfte stockten ihre Sicherheitskräfte auf, flogen ihre Familien aus, Patrouillen wurden verdoppelt und Splitterschutzwände errichtet. Die neue Sicherheitsstufe führte zu erheblichen Einschränkungen für die Soldatinnen und Soldaten: Es durften nur dienstlich notwendige Gänge auf dem Gelände und kein Sport im Freien gemacht werden, Menschenansammlungen sollten vermieden werden. Zudem war das Verlassen der Airbase untersagt, der zivile Flughafen in Adana konnte nicht genutzt werden. Auch nach dem Ende des Militärputsches ist der Zugang zur Luftwaffenbasis Incirlik weiter besonderen Sicherheitsvorkehrungen unterworfen. Das Sicherheitsempfinden mancher Soldatinnen und Soldaten ist durch weitere Faktoren belastet: So seien in den Unterkünften nachts, von außerhalb der Airbase, Schüsse zu hören gewesen, tagsüber seien kleine Drohnen über der Liegenschaft gesichtet worden. Außerdem habe es Belästigungen gegenüber Soldatinnen anderer Nationen gegeben.

Stellungnahme BMVg

Die amerikanischen Streitkräfte haben die Absicherungsmaßnahmen erhöht, um das gesamte Personal innerhalb des Camps zu schützen; einschließlich der deutschen Soldatinnen und Soldaten. Alle eingeleiteten Maßnahmen dienten dem Schutz der Soldatinnen und Soldaten und sind aufgrund der damaligen Sicherheits- und Bedrohungslage folgerichtig. Die dadurch entstandenen Einschränkungen sind im Sinne des Schutzes der Soldatinnen und Soldaten zeitlich beschränkt hinnehmbar.

Ausbildungsunterstützung Irak

Zum Ende des letzten Berichtsjahres glich das Camp Erbil im Irak, in dem die deutschen Soldatinnen und Soldaten untergebracht sind, noch einer Baustelle. Der Gesamtzustand des Camps hat sich seitdem verbessert. Der zusätzlich geforderte Unterkunftsbereich für 50 Soldatinnen und Soldaten wurde im April 2016 fertiggestellt und ist in Betrieb. Mehrere weitere kleine Baumaßnahmen, darunter ein zusätzlicher Betreuungscontainer, wurden durch das Kontingent beantragt und vom Einsatzführungskommando der Bundeswehr bewilligt. Die einzelnen Aufträge werden jeweils an einen Unterauftragnehmer weiter vergeben. Eine enge Begleitung und konsequente Überwachung des Unterauftragnehmers bei der Umsetzung der Maßnahmen sowie der Sicherstellung des Camp-Betriebs durch das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen erscheinen angesichts der Erfahrungen aus dem Vorjahr dringend geboten. Zum 1. Juni 2016 wurde ein Verfahren eingeführt, mit dem man im Kontingent kleinere liegenschaftsbezogene Maßnahmen bis zu einem Wert von 5.000 US-Dollar ohne langwierige Genehmigungsgänge umsetzen kann. Diese Initiative wird ausdrücklich begrüßt.

Stellungnahme BMVg

Mit der termingerechten Fertigstellung der nachträglich geforderten Erweiterung um 50 zusätzliche Unterkunftsplätze im April 2016 stehen für insgesamt 450 Soldatinnen und Soldaten (in Zweierbelegung) Unterkunftskapazitäten zur Verfügung. Im Jahr 2016 wurden einzelne bauliche Mängel der Infrastruktur weitestgehend abgestellt. Die letzten Maßnahmen wurden im ersten Quartal 2017 abgeschlossen. Darüber hinaus wurden zahlreiche nachträgliche Nutzerforderungen zur Ergänzung der vorhandenen Infrastruktur umgesetzt. Das etablierte NATO-Verfahren zur Umsetzung von kleineren liegenschaftsbezogenen Maßnahmen (sog. Minor Works Verfahren) hat sich dabei bewährt und wird künftig beibehalten. Aufgrund der Vielzahl an eingebrachten Verbesserungen an Qualität und Quantität der bereitgestellten Infrastruktur konnte inzwischen eine hohe Nutzerzufriedenheit in der multinational genutzten Liegenschaft erreicht werden.

SOPHIA und SEA GUARDIAN im Mittelmeer

Seit Juni 2015 beteiligt sich Deutschland ständig mit zwei Schiffen an der EUNAVFOR

MED Operation SOPHIA. Die Schiffe des Verbands tragen zur Aufklärung von Schleusernetzwerken auf der Zentralen Mittelmeerroute bei und können auf Hoher See gegen Boote vorgehen, die von Schleppern genutzt werden. Seit Beginn der Beteiligung deutscher Schiffe an der Seenotrettung im Mittelmeer am 7. Mai 2015 retteten deutsche Marinesoldaten 19.100 Menschen aus Seenot. Am 7. Juli 2016 stimmte der Deutsche Bundestag der Fortsetzung und Erweiterung der Beteiligung an SOPHIA zu. Erweitert wurde das Mandat um die Beteiligung am Informationsaustausch, an der Ausbildung und dem Kapazitätsaufbau der libyschen Küstenwache und Marine sowie der Durchsetzung des Waffenembargos der Vereinten Nationen gegenüber Libyen auf Hoher See.

Deutschland beteiligt sich auch an der NATO-geführten Maritimen Sicherheitsoperation SEA GUARDIAN, der Nachfolgemission der Operation ACTIVE ENDEAVOUR. Mit der Mission sollen im Mittelmeerraum Krisenentwicklungen und maritimer Terrorismus frühzeitig erkannt werden. Die gewonnenen Informationen kommen auch anderen Missionen im Mittelmeer zu Gute, unter anderem der Operation EUNAVFOR MED SOPHIA und dem ständigen maritimen NATO-Einsatzverband in der Ägäis.

UNIFIL im Mittelmeer

Das die Sicherung der Seegrenzen des Libanon umfassende Bundestagsmandat für UNIFIL wurde zuletzt am 23. Juni 2016 um ein weiteres Jahr verlängert. Aktuell befinden sich 124 Soldatinnen und Soldaten im Einsatz auf See, im Libanon und auf Zypern. Dort eingesetzte Soldatinnen und Soldaten äußerten im Berichtsjahr ihr Unverständnis bezüglich der Differenzierung zwischen den der UN-Mission unterstellten und den dem nationalen Unterstützungselement angehörenden Soldatinnen und -soldaten. Hieraus ergebe sich eine Privilegierung der UN-Soldatinnen und Soldaten bei der Gewährung von zusätzlichen Tagegeldern sowie bei der Verleihung der UN-Medaille neben der deutschen Einsatzmedaille. Diese und alle weiteren Konsequenzen aus der Unterstellung von deutschen Soldatinnen und Soldaten unter eine UN-Mission sollten frühzeitig und umfassend gegenüber den Betroffenen kommuniziert werden. Gegebenenfalls könnte eine nationale Kompensation die Ungleichbehandlung im Rahmen eines Bundestagsmandats ausgleichen.

Stellungnahme BMVg

In einem Memorandum of Understanding (MOU) zwischen den Vereinten Nationen (VN) und der Bundesrepublik Deutschland ist festgelegt, wie viele deutsche Soldatinnen und Soldaten von den VN als Missionsangehörige UNIFIL anerkannt und somit berechtigt sind, die VN-Einsatzmedaille und finanzielle Aufwandspauschale für Unterkunft und Verpflegung zu erhalten. Dieses Personal umfasst gemäß MOU die Besatzung des deutschen Patrouillenbootes und zusätzlich eine Obergrenze von 26 Angehörigen des deutschen Verbandsstabes im Libanon und auf Zypern. Die konkrete Zuordnung, welcher einzelne Dienstposten durch die VN anerkannt ist, erfolgt durch den deutschen Kontingentführer UNIFIL in einem regelmäßig zu aktualisierenden und frei zugänglichen Kontingentbefehl. Das darüber hinaus gehende Personal des deutschen Unterstützungselements verbleibt in rein nationaler Verantwortung. Allen Soldatinnen und Soldaten des deutschen Einsatzkontingents UNIFIL stehen eine Einsatzmedaille der Bundeswehr, die nationalen Auslandsverwendungszuschlagsätze sowie kostenfreie Unterkunft und Verpflegung zu. Die im Bericht festgestellte Privilegierung für VN-akkreditiertes Personal gegenüber dem nationalen Unterstützungselement auf Zypern besteht in der zusätzlichen Zahlung eines Tagegeldes in Höhe von 1,28 USD durch die VN und der Vergabe einer VN-Einsatzmedaille. Der deutsche Kontingentführer unterrichtet alle Angehörigen über die unterschiedlichen Bedingungen bzw. Verleihungsvoraussetzungen frühzeitig und umfassend.

Ein weiteres Problem stellt die **Versorgung mit Medikamenten** dar:

- *Im August 2016 berichteten Soldaten, dass in Limassol (Zypern) seit acht Wochen 159 der 200 am häufigsten verordneten*

Arzneimittel nicht nachgeliefert worden seien. In einem Fall habe ein Soldat das von ihm benötigte Insulin für die gesamte Einsatzdauer in Kühltaschen aus Deutschland mitführen müssen, da eine Versorgung vor Ort nicht gewährleistet war.

Bei einer Stationierung in Ländern der Europäischen Union oder in Ländern mit vergleichbarem Standard wie in Deutschland sollte die Bundeswehr auch Möglichkeiten für die dezentrale Beschaffung von Arzneimitteln vorsehen. Bemängelt wurden zudem die langen Wartezeiten auf Bekleidung und persönliche Ausstattung von bis zu fünf Wochen bei Kontingentbeginn. Auch laufe der Nachschub von Material und Ersatzteilen zu bürokratisch und langsam.

Stellungnahme BMVg

Die Regelversorgung mit Einzelverbrauchsgütern Sanität über die Bundeswehr-Apotheke Wilhelmshaven erfolgt im Routinerhythmus alle 14 Tage. Aufgrund der im Einsatzland vorgehaltenen Einsatzreserve an Medikamenten von 14 Tagen ist damit eine lückenlose Versorgung sichergestellt. Bisher wurden durch die deutschen Soldatinnen bzw. Soldaten keine Engpässe auf dem Dienstweg gemeldet. Grundsätzlich ist die Regelversorgung mit Einzelverbrauchsgütern Sanität (dazu gehören auch Medikamente und Verbandstoffe) aus der Sanitätsbasis Inland auch für den Einsatz unabhängig vom Einsatzland vorgesehen. Gründe hierfür liegen u.a. in der Qualitätssicherung insbesondere bei Medikamenten (z.B. verbreitete Medikamentenfälschungen auch im EU-Ausland usw.) und in der Sicherheit der Anwendung dieser Medikamente durch den Patienten (u.a. Verständnis eines Beipackzettels). Im besonderen Ausnahmefall hat ein Sanitätsstabsoffizier-Arzt jederzeit die Möglichkeit, Einzelverbrauchsgüter Sanität außerhalb der Versorgung der Bundeswehr im jeweiligen Einsatzland zu beschaffen und zu verabreichen. Spezielle Medikamente wie das Human-Insulin, die über eine bruchfreie Kühlkette transportiert und auch gelagert werden müssen und die für den Patienten lebenswichtig sind, können im Einzelfall nicht sicher vor Ort beschafft werden (z.B. wenn das konkrete Präparat für ein spezielles Insulin-Injektionssystem vor Ort nicht verfügbar ist). Dies macht in Einzelfällen auch eine konditionierte Bevorratung im Einsatzland durch die Soldatinnen und Soldaten für den gesamten Einsatzzeitraum notwendig.

Die Ausstattung der Soldatinnen und Soldaten aller Einsatzkontingente mit persönlicher Bekleidung und Ausrüstung erfolgt im Regelfall rund zwei Monate vor Einsatzbeginn. Einkleidungstermine werden durch den truppenstellenden Verband mit der zuständigen Servicestation der LHBw Bekleidungsgesellschaft abgestimmt. Bei Bedarf (z.B. bei fehlenden Artikeln oder Größen) werden zusätzliche Einkleidungstermine vorgesehen. Kann eine vollständige Ausstattung einer Soldatin/eines Soldaten nicht zeitgerecht vor Verlegung in das Einsatzland erfolgen, werden die fehlenden Artikel unmittelbar nach deren Verfügbarkeit in das Einsatzland nachgeliefert. Bei Engpassartikeln oder Maßanfertigungen, die erst zu beschaffen sind, kann die Bereitstellung und Nachlieferung in Einzelfällen jedoch längere Zeit in Anspruch nehmen.

Die grundlegenden Prozesse, Verfahren und Zuständigkeiten zur Versorgung deutscher Einsatzkontingente mit Versorgungsartikeln (u.a. Ausrüstungsgegenstände; Ersatzteile) sind in Erlassen und Befehlen umfassend festgelegt und etabliert. Die über das Logistische System der Bundeswehr zu beziehenden Versorgungsartikel werden anforderungsgemäß im Rahmen der Folgeversorgung in die Einsatzgebiete geliefert. Die Sicherstellung des Einsatzes und damit die Versorgung der Deutschen Einsatzkontingente haben dabei Vorrang vor der Versorgung einsatzgleicher Verpflichtungen, Übungen und dem Grundbetrieb. Für die Auslieferungszeiten von Versorgungsartikeln ist die Verfügbarkeit des jeweiligen Artikels in der Zentrallogistik entscheidend. Kann das benötigte Material aus den vorhandenen Bundeswehrbeständen nicht bereitgestellt werden, muss im Regelfall eine dezentrale Beschaffung des Artikels erfolgen. Bei der Beschaffung des Materials sind die jeweils einschlägigen vergaberechtlichen Vorschriften und Fristen zu beachten. Zur Beschleunigung des Vergabeverfahrens sowie der Lieferung des benötigten Materials werden alle rechtlichen Möglichkeiten, wie z.B. Fristverkürzungen, Anwendung nichtförmlicher Vergabeverfahren und vorab die Vereinbarung

von Vertragsstrafen bei Lieferverzug, genutzt. Lange Lieferzeiten entstehen vor allem bei speziellen, ggf. auch nicht mehr produzierten Zubehörteilen und sind einer zeitaufwendigen Bereitstellung aus der Industrie geschuldet. Die zuständigen Stellen setzen auch in diesen Fällen alles daran, die Versorgung der Kontingente bedarfsgerecht sicher zu stellen.

EUTM und MINUSMA, Mali

Gegen Ende des Berichtsjahrs befanden sich 535 Soldatinnen und Soldaten im MINUSMA-Einsatz (einschließlich Niamey/Niger), der überwiegende Teil davon in Gao im Norden Malis. Bei EUTM Mali waren 124 Soldatinnen und Soldaten im Einsatz, stationiert in Bamako und Koulikoro.

Soldatinnen und Soldaten der deutschen Einsatzkontingente EUTM Mali und MINUSMA kritisierten im September 2016 erneut, dass für den Transport vom Flughafen in Bamako nach Koulikoro nur ungeschützte Fahrzeuge zur Verfügung stünden. Zudem binde die Wahrnehmung einer Vielzahl von offiziellen **Besuchergruppen** erhebliche Kapazitäten. Dabei muss klar sein: Der Besuch von Delegationen aus der Heimat ist wesentlicher Teil des gewollt sichtbaren Engagements Deutschlands in Krisenregionen. Anschauung und Transparenz sind notwendige Voraussetzungen für die Legitimation des Einsatzes unserer Parlamentsarmee in der Öffentlichkeit. Hilfreich wäre aber, solche wiederkehrenden Routineaufgaben der Besucherbetreuung bei EUTM Mali und MINUSMA gegebenenfalls über ein gemeinsames Joint Visitors Bureau (wie in Afghanistan) abzuwickeln. Im Übrigen sollte grundsätzlich an Botschaften der Länder, in denen die Bundeswehr mit substantiellen Kräften im Einsatz ist, ein zusätzlicher (temporärer) Auslandsdienstposten eingerichtet werden, der speziell den Kontakt zur Truppe pflegen sowie den Einsatzkontingenten militärfremde Aufgaben abnehmen kann.

Stellungnahme BMVg

Vor Personentransporten bewertet die Führung des deutschen Einsatzkontingentes jeweils die Sicherheits- und Bedrohungslage. Konvois zum Personentransport werden lageangepasst durch Objektschutzkräfte begleitet. Dem deutschen Einsatzkontingent EUTM Mali standen in 2016 neben ungeschützten Fahrzeugen neun geschützte Fahrzeuge zur Verfügung. Mit Blick auf die verschlechterte Sicherheitslage auch im Süden Malis wurde die Ausstattung des deutschen Einsatzkontingents EUTM Mali Anfang 2017 um weitere sechs geschützte Fahrzeuge erhöht. Die Ausstattung der deutschen Einsatzkontingente EUTM Mali und MINUSMA wird auch in Zukunft auf Grundlage einer umfänglichen Analyse der Sicherheits- und Bedrohungslage in Mali weiter angepasst werden, um eine zweckmäßige Ausstattung mit geschütztem Transportraum sicherzustellen. Bisher wurde die Vorbereitung und Begleitung von Besuchen der deutschen Kontingente in Mali ohne ein eigenes Organisationselement durch die beiden deutsche Einsatzkontingente EUTM Mali und MINUSMA wahrgenommen und über das Einsatzführungskommando der Bundeswehr koordiniert. Mit Blick auf die zahlreichen Besuche im Einsatzland und das Fehlen eines entsprechenden Dienstes sowohl der Vereinten Nationen als auch der Europäischen Union hat das Einsatzführungskommando der Bundeswehr eine Besucherzelle für die Organisation und Durchführung von Besuchen in Mali im deutschen Einsatzkontingent EUTM Mali unter Schaffung von sechs zusätzlichen Dienstposten etabliert. Die Soldatinnen und Soldaten sind seit dem 25. Januar 2017 in Mali. Mit dieser Besucherzelle werden die Kontingente entlastet und können ihren originären Aufgaben besser nachkommen.

Zur Verstärkung der militärischen und militärpolitischen Expertise der Deutschen Botschaft Bamako sowie zur umfassenderen Unterstützung des deutschen Engagements in Mali wird ein Militärattachéstab in Bamako eingerichtet. Der Verteidigungsattaché wird seinen Dienst im September 2017, der Stabsdienstfeldwebel im Juli 2017 antreten. Militärfremde Aufgaben werden grundsätzlich nicht durch militärisches Personal durchgeführt. Ein deutscher Militärberater ist an der malischen Schule für Friedenssicherung in Bamako (L'Ecole de Maintien de la Paix- EMP) eingesetzt. Weiterhin wird zur Wahrnehmung sicherheitspolitischer Aufgaben in Mali künftig ein weiterer Militärischer Berater bzw. eine Militärische Beraterin im malischen

Verteidigungsministerium in Bamako eingesetzt. Die Besetzung mit einem deutschen Stabsoffizier wird im Mai 2017 erfolgen.

Weiterhin beklagten die Soldatinnen und Soldaten die zahlreichen Verschiebungen von **Flügen** zu Kontingentbeginn und -ende. Außerdem werde oftmals in Deutschland nur Köln angeflogen, die Soldatinnen und Soldaten würden von dort durch die Bundeswehr zu ihren Standorten transportiert, von wo aus sie dann weiter zu ihren Wohnorten fahren müssten.

Stellungnahme BMVg

Verlegungen in bzw. aus den Einsatzgebieten erfolgen in erster Priorität mit militärischen Lufttransportkapazitäten (Geschützte US-Luftfahrzeuge, bundeswehreigene Luftfahrzeuge oder Nutzung von Kapazitäten des European Air Transport Command [EATC]/ Movement Coordination Centre Europe [MCCE]). Dabei wird in Abstimmung mit EATC über den Einsatz deutscher Luftfahrzeuge in Abhängigkeit und nach Bewertung aktueller Rahmenbedingungen wie Art und Umfang des Transportes, Zielflughafen, Reichweite, Gefährdung, Priorität, Verfügbarkeit der Luftfahrzeuge und Wirtschaftlichkeit entschieden. Der Aspekt der Fürsorge findet in diesen Planungen, insbesondere auch bei der Wahl des Start- und Ankunftsflughafens, größtmögliche Berücksichtigung.

In der Flugdurchführung können extreme Witterungsbedingen, technische Gründe oder die Einhaltung gesetzlicher Auflagen, wie Flugdienstzeiten der Crews, ggf. zu Verschiebungen, der Anpassung des Flugroutings oder des Zielortes des Fluges führen. Unabhängig vom Zielflughafen ist in enger Abstimmung mit den Soldatinnen und Soldaten ein verzugsloser Anschlusstransfer durch den Stammtruppenteil vorgesehen. Flugplanänderungen und kurzfristige Verschiebungen werden unverzüglich durch das Einsatzführungskommando der Bundeswehr an die betroffenen Einsatzkontingente und Dienststellen sowie an die Familienbetreuungsorganisation kommuniziert.

Verbessert haben sich offenbar seit Juli 2016 die Laufzeiten der Briefpost**.** Anders verhält es sich mit Paketsendungen, die wegen ihres Inhaltes – zum Beispiel Deosprays oder mit Lithiumbatterien betriebene Geräte wie Handys – aufgrund der Gefahrgutvorschriften im Luftverkehr an den Absender zurückgeschickt werden. Dies hält gelegentlich ganze Liefergebinde aus Deutschland auf. Dafür sollten pragmatische Lösungen gefunden werden.

Stellungnahme BMVg

Die Feldpostleitstelle Pfungstadt ist nach Eingang von Paketsendungen durch zivile Postdienstleister für den sicheren Weitertransport in die Einsatzgebiete verantwortlich und per Gesetz sowie auf Grundlage von Bestimmungen der Internationalen Luftverkehrsvereinigung (IATA) dazu verpflichtet, Feldpostsendungen, die per Luftfracht in das Einsatzgebiet befördert werden, einer Prüfung auf Lufttransportsicherheit zu unterziehen. Alle Sendungen werden daher vor dem Transport geröntgt und auf Gefahrstoffe/Gefahrgut untersucht. Insbesondere Lithium-Ionen-Batterien, die in einem Großteil elektronischer Geräte fest verbaut sind, stellen, gemäß Luftfahrt-Bundesamt und Europäischer Agentur für Flugsicherheit, eine Gefahr für die Luftbeförderung dar (Kurzschluss/Brandgefahr). Für den Fall, dass auch nach mehrfachem Röntgen von verschiedenen Seiten nicht mit hinreichender Sicherheit festgestellt werden kann, dass das Paket keine gefährlichen Gegenstände beinhaltet, wird der Inhalt als mögliches Gefahrgut eingestuft. Ein Öffnen der Feldpostsendung für eine weitergehende Untersuchung und Feststellung der Unbedenklichkeit des Inhaltes ist aufgrund des Brief- und Postgeheimnisses sowie des Postgesetzes unzulässig, sodass nur eine Rücksendung an den Absender bzw. Absenderin erfolgen kann. Die gefahrgutrechtliche Verantwortung liegt beim Absender bzw. der Absenderin der Feldpostsendung. Auf eine Rücksendung der Feldpostsendung bei Verdacht eines Gefahrgutinhalts wird der Absender im entsprechenden Feldpostmerkblatt hingewiesen. Dieses Merkblatt wird den Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der einsatzlandspezifischen Ausbildung vor der

Verlegung in den Einsatz ausgehändigt. Ferner liegen die Feldpostmerkblätter in den Feldpostämtern und Feldpoststellen im Einsatzland sowie für Angehörige in der Heimat in den Familienbetreuungszentren im Inland aus. Seit Juli 2015 wurde bei stichpunktartig durchgeführten Nachkontrollen kein weiteres Feldpostgebinde bzgl. potenziellen Gefahrguts von zivilen Rahmenvertragspartnern beanstandet.

Hinsichtlich des **Nachschubs von Material** wurden die langen Lieferzeiten und das mangelnde Vertrauen der Heimat in die Notwendigkeit der Anforderungen aus den Einsatzkontingenten beklagt:

- *So dauerte in einem Fall die Lieferung von dringend benötigter Munition für das schwere Maschinengewehr knapp sieben Wochen, da Gefahrguttransporte normalerweise drei bis vier Wochen vor dem geplanten Flug angemeldet werden müssen.*

Stellungnahme BMVg

Die grundlegenden Verfahren zur Versorgung der deutschen Einsatzkontingente mit Versorgungsartikeln (u.a. Ausrüstungsgegenstände, Ersatzteile) sind festgelegt und etabliert. Die Versorgungsartikel werden anforderungsgemäß im Rahmen der Folgeversorgung in die Einsatzgebiete geliefert. Die Versorgung der Deutschen Einsatzkontingente wird grundsätzlich innerhalb planbarer Lieferzeiten sichergestellt. Lange Lieferzeiten entstehen vor allem bei speziellen, ggf. auch nicht mehr produzierten Zubehörteilen und sind einer zeitaufwendigen Bereitstellung aus der Industrie geschuldet. Derzeit wird die logistische Organisation des Deutschen Einsatzkontingents MINUSMA so angepasst, dass Verbrauchsmaterial in größerer Menge vor Ort vorgehalten werden kann (Einrichtung einer Logistischen Ebene 2). Dadurch sollen zukünftige Lieferverzögerungen zum Beispiel aufgrund veränderter Rahmenbedingungen (z.B. Sicherheitslage) aufgefangen werden.

Das in Gao eintreffende Material ist nach den Berichten der Soldatinnen und Soldaten durch den Landtransport mittels ziviler Spediteure von Bamako aus nicht selten beschädigt. Zudem komme es auf der Straße von Bamako nach Gao vielfach zu Anschlägen auf die Versorgungskonvois durch versteckte Sprengsätze. Ein direktes Anfliegen des Flughafens Gao durch strategischen Lufttransport sei aufgrund des Zustands der Start- und Landebahn nicht möglich. Mit Blick auf ein längerfristiges Engagement der Bundeswehr im Norden Malis sollten alternative Lufttransportmöglichkeiten sowie die rasche Ertüchtigung des Flughafens in Betracht gezogen werden.

Stellungnahme BMVg

Zu Beginn der Ausweitung des deutschen Engagements im Rahmen der UN-Mission MINUSMA in 2016 und des damit verbundenen, umfangreichen Transportaufkommens von Bamako nach Gao über 1.100 km kam es in Einzelfällen zu Beschädigungen deutschen Materials aufgrund von nicht sachgerecht durchgeführten Transporten durch den beauftragten gewerblichen Transportdienstleister. In Auswertung erster Erfahrungen und Transportmeldungen hat das Deutsche Einsatzkontingent MINUSMA durch die Kräfte in Bamako bereits im Mai 2016 eine detaillierte und umfassende Einweisung und Sensibilisierung der beauftragten Transportfirma durchführen lassen. Im Ergebnis wurden seit diesem Zeitpunkt keine weiteren Beschädigungen durch unsachgemäße Handhabung des deutschen Materials beim Transport durch das Deutsche Einsatzkontingent gemeldet. Der Anflug des Flughafens Gao ist mit zivilen und militärischen Luftfahrzeugen bis zu einer Größe ANTONOV AN-22/C-130 HERKULES uneingeschränkt möglich. Im Rahmen des deutschen Fähigkeitsaufwuchses Forward Air Medical Evacuation (FwdAirMedEvac) NH-90 wurde dieser Transportweg umfassend genutzt. Mit der Zertifizierung des Deutschen Einsatzkontingentes in Gao zum hoheitlichen Versender (d.h. Herstellen der Luftfrachtsicherheit und Durchführung der Tierseuchenprophylaxe), und damit der Schaffung der Voraussetzungen für einen Materialrücktransport direkt von Gao nach Deutschland voraussichtlich im II. Quartal 2017, werden die Möglichkeiten zur Nutzung des Flughafens Gao für strategische Transporte zwischen Deutschland und Mali weiter verbessert.

Im Feldlager in Gao führt die **Wasserknappheit** zu persönlichen Einschränkungen für die Soldatinnen und Soldaten. Die tägliche Duschzeit pro Person beträgt zwei Minuten (falls überhaupt geduscht werden darf). Auch wenn die Verantwortung für die Wasserversorgung in Gao bei den Vereinten Nationen liegt, sollte sich Deutschland für eine zusätzliche Aufbereitung des Wassers aus dem Fluss Niger einsetzen, um die Einsatzbedingungen der Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Dies würde auch einem weiteren Absinken des Grundwasserspiegels in der Stadt Gao entgegenwirken.

Stellungnahme BMVg

Die Region Gao liegt in einer hydrogeologisch ungünstigen Region, in der ein gesicherter Zugang zu Grund- bzw. Trinkwasser für die Bevölkerung nicht gewährleistet werden kann. Die Bevölkerung der Region wurde in der Vergangenheit bereits bedarfsweise durch die Vereinten Nationen mit Wasser versorgt. Die begrenzte Verfügbarkeit von Wasser hat im Camp Castor zu den genannten organisatorischen Maßnahmen geführt. Um langfristig die Wasserversorgung sowohl der deutschen Soldatinnen und Soldaten wie auch der Zivilbevölkerung der Region zu gewährleisten, wurde durch das Bundesministerium der Verteidigung die Erstellung eines hydrogeologischen Erschließungs-/ Versorgungskonzeptes für die Wasserversorgung sowie darauf basierend ein Wasserbewirtschaftungskonzept für das Camp Castor beauftragt. Mit diesem Konzept sollen belastbare Erkenntnisse über die Möglichkeiten der Wasserversorgung sowohl des deutschen Einsatzkontingentes als auch der Bevölkerung erlangt werden. Um die Nachhaltigkeit sicherzustellen und den Bedürfnissen der Bevölkerung vor Ort Rechnung zu tragen, wurden bereits frühzeitig das Auswärtige Amt und das Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, die Weltbank und das United Nations Office for Project Services (UNOPS) beteiligt.

Insbesondere für die in Gao unter freiem Himmel arbeitenden Soldatinnen und Soldaten stellen die klimatischen Verhältnisse eine erhebliche Belastung dar. Bei den zur Absicherung des Lagers eingesetzten Kräften, die in täglichen Zwölf-Stunden-Schichten arbeiten, sollte aufgrund der besonderen Belastungen eine verkürzte Stehzeit im Einsatzland erwogen werden.

Stellungnahme BMVg

Mit dem Wechsel der Objektschutzkompanie des 2. Deutschen Einsatzkontingentes MINUSMA auf das 3. Kontingent wurde den Anträgen des Kontingentes dahingehend Rechnung getragen, dass durch eine Erhöhung des Personalansatzes um 20 Soldatinnen bzw. Soldaten die Schichtbelastung in der Lagersicherung von damals durchschnittlich 12 Stunden auf derzeit 8 Stunden reduziert werden konnte. Dieses Schichtmodel hat sich seither bewährt. Die erforderliche Durchhaltefähigkeit ist somit gewährleistet, sodass keine Verkürzung der Stehzeit erwogen werden muss. Die Dauer der Einsatzverwendung richtet sich nach den operativen Einsatzanforderungen der spezifischen Mission, den infrastrukturellen sowie klimatischen Gegebenheiten und nach den personellen Besetzungsmöglichkeiten des Truppenstellers. Die besonderen Rahmenbedingungen des Einsatzes werden als einer der limitierenden Faktoren bei der Dauer der Einsatzverwendung in Betracht gezogen. Darüber hinaus wird weiteres Personal in Deutschland bereitgehalten, falls eine Personalverstärkung notwendig sein sollte.

Der Auslandsverwendungszuschlag für Mali wurde im Berichtsjahr für bei MINUSMA und bei EUTM eingesetzte Soldatinnen und Soldaten angeglichen und beträgt nunmehr Stufe 5, das sind 94 Euro pro Tag. Jetzt fordern etliche Soldatinnen und Soldaten eine Besserstellung der in Gao stationierten Soldatinnen und Soldaten gegenüber den im weniger gefährlichen Süden eingesetzten Soldatinnen und Soldaten – eine schwierige Abwägungsfrage.

Stellungnahme BMVg

Das Bundesministerium der Verteidigung hat im Berichtsjahr für alle in Mali eingesetzten Kräfte der Einsätze MINUSMA und EUTM Mali einen einheitlichen Auslandsverwendungszuschlag der Stufe 5 (94 Euro pro Tag steuerfrei) festgesetzt, da die

deutschen Kräfte ab der jeweiligen Erweiterung der Einsätze an wechselnden Orten in Mali eingesetzt werden können. Auch wenn die Verwendungsbedingungen für die einzelnen Soldatinnen und Soldaten auftragsbedingt unterschiedlich sind, ist ein einheitlicher Auslandsverwendungszuschlag in Mali in der Gesamtschau gerechtfertigt, da die in Mali eingesetzten Kräfte eine Bedrohungs- und Gefahrengemeinschaft bilden und eine tageweise Erfassung der Aufenthaltsorte die Zielsetzung des Auslandsverwendungszuschlags, den Verwaltungsaufwand zu verringern, konterkarieren würde.

Zahlreiche Eingaben betrafen die **Bekleidung und persönliche Ausrüstung** der Soldatinnen und Soldaten. So gebe es ein unterschiedliches Ausstattungs-Soll für EUTM Mali und MINUSMA, was an den Standorten der LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft nicht immer bekannt sei. Zudem seien nicht immer alle Teile in den benötigten Größen vorhanden. Für Unmut unter den Soldatinnen und Soldaten sorgt gemeinhin, dass nicht alle mit dem neu eingeführten „Kampfbekleidungssatz Streitkräfte“ ausgestattet werden konnten. Stattdessen erhielten sie die „Feldbekleidung Tropen Dreifarbendruck“. Auch wenn sich diese bereits in Afghanistan bewährt hat und für den Einsatz in Mali tauglich ist, fühlen sich die betroffenen Soldatinnen und Soldaten benachteiligt. Es ist nicht hinnehmbar, dass wegen lizenz- oder vergaberechtlicher Probleme in Deutschland die Beschaffung von bereits eingeführten Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenständen für mandatierte Auslandseinsätze verzögert wird.

Stellungnahme BMVg

Mit Beginn des Jahres 2016 erfolgte die Ausstattung der Einsatzkontingente mit dem neu eingeführten Kampfbekleidungssatz Streitkräfte (KBS SK). Dieser ergänzt die bereits eingeführte und bewährte Feldbekleidung Tropen. Aufgrund der geringen Erstbeschaffungsmengen des KBS SK kam es zu Versorgungsengpässen bei bestimmten Artikeln. Somit war der Rückgriff auf Artikel der Feldbekleidung Tropen, 3-Farbtarndruck erforderlich. Dies betraf alle Einsatzgebiete. Erforderliche Ersatzbedarfsbeschaffungen wurden eingeleitet und sind teilweise schon eingegangen. Bis Ende des Jahres 2017 werden insgesamt 31.000 Sätze des KBS SK für die Ausstattung aller Soldatinnen und Soldaten im Einsatz zur Verfügung stehen.

Die Evakuierung von schwer erkrankten oder verwundeten Soldatinnen und Soldaten wird von bislang 42, zukünftig von bis zu 150 in **Niamey/Niger** eingesetzten deutschen Soldatinnen und Soldaten sichergestellt. Diese beklagten, für die ersten drei Wochen ihres Einsatzes ohne Mandat auch rückwirkend keinen Auslandsverwendungszuschlag erhalten zu haben. Die Problematik der rückwirkenden Auszahlung eines Auslandsverwendungszuschlages bei noch nicht erteiltem Mandat sollte in den Prüfauftrag des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages zur Besoldung in der Bundeswehr (siehe hierzu Kapitel Auslandsverwendungszuschlag) einbezogen werden.

Stellungnahme BMVg

Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass Soldatinnen und Soldaten, die unter den Voraussetzungen des § 56 Bundesbesoldungsgesetz verwendet werden (besondere Verwendung im Ausland), einen Auslandsverwendungszuschlag erhalten. Danach muss es sich grundsätzlich um eine Verwendung im Rahmen einer Maßnahme handeln, die auf einem Beschluss der Bundesregierung beruht. Soldatinnen und Soldaten, die eine besondere Auslandsverwendung an einem ausländischen Dienstort vorbereiten (sog. fact finding teams oder Vorauskommandos), sind nicht Angehörige des Einsatzkontingents und erfüllen damit nicht die Voraussetzung der besonderen Auslandsverwendung. Deshalb erhalten sie keinen Auslandsverwendungszuschlag. Das Bundesministerium der Verteidigung hat diese Problematik bereits im Rahmen der laufenden Arbeiten zum Bericht an den Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages zu einer wettbewerbsfähigen Gehaltsstruktur der Bundeswehr mit dem Ziel „gleiche Bezahlung für gleiche Belastungen“ aufgegriffen, der dem Verteidigungsausschuss bis Mitte 2017 vorzulegen ist.

Ein weiteres Problem in Niamey stellt die Unterbringung des nichtfliegenden Personals in Zeltunterkünften in der Nähe der Dieselgeneratoren dar. Dies habe bei einigen Soldatinnen und Soldaten bereits zu gesundheitlichen Einschränkungen geführt. Schwierig seien neben den hohen Temperaturen die hygienischen Bedingungen in dem nicht von deutscher Seite verwalteten Feldlager. So sei es in der Zeltstadt bereits zu einem Nagerbefall gekommen. Auch die Nachlieferung von verbrauchten oder wegen der klimatischen Bedingungen auszutauschenden Arzneimitteln dauere mit drei bis vier Wochen zu lange.

Stellungnahme BMVg

Im April 2016 wurde ein deutscher Lufttransportstützpunkt zum qualifizierten Verwundetenlufttransport, zur Versorgung und zur Unterstützung der deutschen Kräfte in der Region eingerichtet. Die Bundeswehr hat sich hierzu auf die französischen Streitkräfte vor Ort abgestützt. Aufgrund der beengten Platzsituation im französischen Camp wurden zunächst nur zehn Unterkunftscontainer, ausschließlich für die Unterbringung der Luftfahrzeugbesatzungen, bereitgestellt. Alle anderen deutschen Soldatinnen und Soldaten wurden in klimatisierten französischen Zelten untergebracht. Zwischenzeitlich erfolgt eine Neustrukturierung des französischen Camps, wodurch das Einbringen weiterer Unterkunftscontainer möglich wird. Die erforderlichen Aufbauarbeiten wurden am 18. März 2017 abgeschlossen. Somit können nahezu alle deutschen Soldatinnen und Soldaten in 2er-Belegung in klimatisierten deutschen Containern und in deutlicher Entfernung zu den französischen Stromerzeugeraggregaten untergebracht werden.
Hinsichtlich der Versorgung mit Einzelverbrauchsgütern Sanität wird auf die Stellungnahme im Abschnitt 8, UNIFIL im Mittelmeer, Seite 105/106, verwiesen.

Bemängelt wurde außerdem, dass die durch den Dienstherrn kostenlos zur Verfügung gestellten Prepaidkarten eines nigrischen Netzbetreibers im Rahmen der Betreuungskommunikation nicht weit reichten. Ebenso gaben die Laufzeiten für Feldpost Anlass zu Kritik.

- *So beklagte sich im August 2016 ein aus Niedersachsen stammender Soldat, sein Wahlrecht bei der Kommunalwahl am 11. September 2016 womöglich nicht ausüben zu können, weil ihn die drei Wochen zuvor versandten Briefwahlunterlagen noch nicht erreicht hätten.*

Stellungnahme BMVg

In einem Fall wurde bemängelt, dass das Datenvolumen der Prepaidkarten zur Sicherstellung der Betreuungskommunikation nicht ausreiche. Der angezeigte Mangel konnte im Rahmen der Überprüfung im Kontingent nicht bestätigt werden. Bei der Feldpostversorgung kam es im Juni 2016 zu Verzögerungen, die im Schwerpunkt den Unsicherheiten bei der Umsetzung der Vorgaben durch die verantwortlichen Kräfte vor Ort, der schleppenden Zollbearbeitung durch die malischen Behörden und den schwierigen Bedingungen beim Landtransport von BAMAKO nach GAO geschuldet waren. Seit Umwandlung der Feldpoststelle GAO in ein Feldpostamt mit hauptamtlichen Feldpostpersonal und mit Beginn der Umsetzung der angewiesenen Verfahrensabläufe, verläuft die Feldpostversorgung GAO seit Anfang Juli 2016 stabil und im Rahmen der vorgegebenen Laufzeiten. Die vereinzelten Fälle einer verzögerten Zollabfertigung von Feldpostsendungen durch die malischen Behörden stellen Einzelfälle dar, die auch zukünftig nicht mit absoluter Sicherheit ausgeschlossen werden können. Die Tatsache, dass Briefwahlunterlagen nicht mit einer eigenen Sendungsnummer der Deutschen Post versehen werden, macht ein Nachvollziehen der Postsendung und eine Ermittlung bei einem möglichen Verlust schwierig. Der letztendliche Verbleib der Briefwahlunterlagen des Petenten konnte nicht geklärt werden, da detaillierte Nachforschungen aufgrund der Wahrung des Postgeheimnisses nicht zulässig sind.

NATO in der Ägäis

Die Schiffe der Standing NATO Maritime Group 2 unterstützen seit dem 19. Februar 2016 mit ihrer Präsenz in der Ägäis die griechische und die türkische Küstenwache

sowie die europäische Grenzschutzagentur FRONTEX bei der Erstellung eines Lagebildes, das beim Vorgehen gegen Schleppernetzwerke helfen soll. Die Bundeswehr beteiligte sich an dieser Bündnisaufgabe, die keines Mandats durch den Deutschen Bundestag bedarf, zunächst mit dem Einsatzgruppenversorger BONN als Flaggschiff. Von Juni bis September 2016 wurde es durch die Fregatte KARLSRUHE abgelöst. Seit Beginn des Auftrages im ägäischen Meer wird der Verband von einem deutschen Admiral geführt, zum Ende des Berichtsjahrs von Bord einer niederländischen Fregatte aus. Im Stab des Verbandes waren zusätzlich elf deutsche Soldatinnen und Soldaten eingesetzt.

Als problematisch erweist sich die fehlende Möglichkeit der Übergabe von Paletten auf See vom Einsatzgruppenversorger BONN, zum Beispiel mit **Trinkwasser**. Die Seeversorgungsanlage hält den auftretenden Belastungen nicht stand. Dadurch fehlt dem Einsatzgruppenversorger zurzeit eine wesentliche Fähigkeit.

Stellungnahme BMVg

Ursache für die Fähigkeitslücke "Palettenversorgung" waren nicht ausreichend dimensionierte Scherbolzen der Seeversorgungsanlage. Die Folge war die Sperrung der Anlagen durch den Materialverantwortlichen, eine Produktänderung wurde beauftragt. Diese befindet sich derzeit in der Umsetzung an Bord der Einsatzgruppenversorger Klasse 702. Der Einsatzgruppenversorger BONN ist bereits umgerüstet, die Betriebszulassung befindet sich in Erstellung. Die Seeversorgungsanlagen der beiden anderen Einsatzgruppenversorger BERLIN und FRANKFURT werden voraussichtlich Ende 2. Quartal 2017 umgerüstet und funktionstüchtig sein.

Soldatinnen und Soldaten des Einsatzgruppenversorgers bemängelten darüber hinaus, dass angesichts des eingeschifften internationalen Stabes und weiterer Verstärkungskräfte für den internationalen Stab Standing NATO Maritime Group 2 die Besatzung enger zusammenrücken müsse. Nicht alle Offiziere könnten auf dem Offiziersdeck untergebracht werden. Eine **Belegung der Kajüten** mit mehreren Offizieren sei erforderlich. Mehrere Kajüten konnten nicht bewohnt werden, da es zu einem Wassereinbruch wegen geplatzter Feuerlöschstränge gekommen sei. Moniert wurden zudem der hohe Verschleiß bei den Dichtungen der Schotten, Probleme mit der Lüftungsanlage in der Kombüse, die Ersatzteilbeschaffung und die verfügbare Bekleidung.

Stellungnahme BMVg

Der Einsatzgruppenversorger BONN verfügt bei einer Stammbesatzung von 167 Soldatinnen und Soldaten über 239 Kojen und ist konzeptionell für Personaleinschiffungen ausgelegt. Für den Fall der vollständigen Ausschöpfung der Einschiffungskapazität werden die Kammern (Kajüten) bis zum maximal möglichen Umfang belegt. Eine Belegung über diesen Umfang hinaus hat im Rahmen der Standing NATO Maritime Group 2 nicht stattgefunden. Einzelkammern sind für den Kommandeur bzw. die Kommandeurin, den Kommandanten bzw. die Kommandantin, den Ersten Offizier und die Hauptabschnittsleiter bzw. Hauptabschnittsleiterinnen vorgesehen, die Doppelkammern werden durch die Abschnittsleiter bzw. Abschnittsleiterinnen belegt. Die Unterbringung der Stammbesatzung lässt den komfortablen Zustand zu, dass Doppelkammern teilweise mit nur einer Person belegt sind. Bei externen Einschiffungen, wie z.B. Feldjäger, Boarding Team, Facharztgruppe oder nationaler/internationaler Stab werden die freien Kojen genutzt, um das eingeschiffte Personal unterbringen zu können. Diese Praxis reflektiert die Einsatzrealität, auf kleineren, besatzungsstärkeren Einheiten, wie z.B. Fregatten; hier müssen Offiziere teilweise auf Portepéeunteroffizierskammern ausweichen. Bei diesem Einsatz wirkte verstärkend, dass aufgrund der genannten Schäden einige Offizierkammern gar nicht belegt werden konnten. Zur Behebung der technischen Probleme an der Feuerlöschanlage wird derzeit eine Produktänderung erarbeitet, mit einer Umsetzung der Maßnahmen ist ab 2018 zu rechnen. Zur Behebung der Mängel an den "Schottdichtungen" und den "Kombüsenlüftern" wird ebenfalls eine Produktänderung erstellt, die Umsetzung ist für das 2. Halbjahr 2017 geplant. Die genannten Mängel in Bezug auf

die "verfügbare Bekleidung" konnten weder von der Einsatzflottille 2 noch vom Marinekommando nachvollzogen werden. Im Einsatzzeitraum gab es dazu keine Unterstützungsersuchen, die auf gravierende Probleme mit Bekleidung hingewiesen hätten.

Air Policing Baltikum/Persistent Presence

Infolge der völkerrechtswidrigen Annektierung der Krim durch Russland hat die NATO ihre Präsenz ins- besondere im Nordosten des Bündnisgebiets verstärkt. Im Berichtsjahr beteiligte sich die Bundeswehr mit einer Gesamtstärke von circa 5.500 Soldatinnen und Soldaten an insgesamt 23 Übungen. Seit dem 1. September 2016 übernahm die Bundeswehr erneut mit rund 200 Soldatinnen und Soldaten einen Teil der NATO-Luftverteidigung für die baltischen Bündnispartner Estland, Lettland und Litauen. Dafür wurden fünf Jagdflugzeuge vom Typ EUROFIGHTER nach Estland verlegt. Ein weiterer steht in einer 96-Stunden-Bereitschaft in Deutschland in Reserve.

Des Weiteren hat die Bundeswehr im Berichtsjahr jeweils für zwei bis drei Monate je eine Heereskompanie nach Litauen, Estland und Polen sowie einen Luftwaffengefechtsstand nach Lettland zur Teilnahme an gemeinsamen Ausbildungs- und Übungsvorhaben geschickt. In Umsetzung der Beschlüsse des NATO-Gipfels vom Juli 2016 wird die Bundeswehr sich an dem in Litauen aufzustellenden multinationalen Bataillon mit rund 450 deutschen Soldatinnen und Soldaten beteiligen und dessen Führung übernehmen.

Vorbereitung auf den Einsatz

Ohne eine vollständige Einsatzvorbereitung bleiben Lücken, die die Sicherheit der Soldatinnen und Soldaten beeinträchtigen und letztendlich den Erfolg des Einsatzes in Frage stellen können. Umso erstaunlicher sind die in diesem Jahr festgestellten Versäumnisse in diesem Bereich.

Sieben Soldatinnen und Soldaten des 2. Deutschen Einsatzkontingents COUNTER DAESH hatten nicht am **Länderkundemodul** zur Einsatzvorbereitung teilgenommen. Einem Teilnehmer wurde das Länderkundemodul nicht anerkannt, so dass er für vier Wochen aus dem Einsatz zurückverlegen musste. Nach Mitteilung des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr sei dies der kurzen Vorlaufzeit für den Einsatz in Incirlik geschuldet. Eine solche Begründung kann jedoch nur für das 1. Deutsche Einsatzkontingent COUNTER DAESH gelten. Die Zahl der Soldatinnen und Soldaten des 2. Einsatzkontingents ohne absolviertes Länder-kundemodul ist gegenüber dem 1. Einsatzkontingent sogar noch gestiegen. Das ist inakzeptabel.

Soldatinnen und Soldaten, die in den Genuss der zentral am Standort Germersheim durchgeführten Ausbildung gekommen sind, beklagten die weite Anreise per Sammeltransport zum Lehrgangsort, nicht geöffnete Betreuungseinrichtungen beim Eintreffen am Lehrgangsort sowie die inhaltliche Gestaltung des Lehrgangs. So sei auf Lerninhalte aus dem Afghanistan-Einsatz zurückgegriffen worden, die mit der Lebenswirklichkeit in der Türkei nichts zu tun hätten.

Mehrere im UNIFIL-Einsatz eingesetzte Soldatinnen und Soldaten haben nach eigener Auskunft nicht an der erforderlichen **einsatzvorbereitenden Ausbildung** teilnehmen können. Von ihnen sei im Vorfeld erwartet worden, dass sie die Checkliste für den Einsatz gleichsam blind unterschrieben, auch wenn bestimmte Punkte nicht erfüllt seien. Die fehlende einsatzvorbereitende Ausbildung wird mit den teilweise sehr kurz-fristigen Einplanungen für den Einsatz erklärt. Vollkommen inakzeptabel ist es, wenn infolgedessen notwendige Impfungen nicht vorgenommen werden. Dies verstößt gegen die Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Die Sicherheit und Gesundheit der Soldatinnen und Soldaten sind auch dort berührt, wo notwendige Einweisungen in technisches Gerät fehlen.

- *Ein als Militärkraftfahrer eingesetzter Soldat berichtete, dass er nicht über die notwendige Einweisung für den im Einsatzland verwendeten SSA WOLF verfüge. Daher solle er für einen Einweisungslehrgang aus dem Einsatzland nach Deutschland verlegen. Eine Einweisung im Einsatzland durch einen anderen Militärkraftfahrer sei nicht möglich, da*

niemand vor Ort die formalen Voraussetzungen erfülle, um die Rechtmäßigkeit der Einweisung zu bescheinigen.

- *Soldatinnen und Soldaten des Einsatzgruppenversorgers BONN beanstandeten, dass Teile des Stammpersonals aus dem laufenden Einsatz heraus für Lehrgänge in Deutschland ausgeschifft würden. Grund dafür seien die geringen Lehrgangskapazitäten, so dass jeder verfügbare Lehrgangsplatz auch genutzt werden müsse. Im aktuellen Ägäis-Einsatz würde es insgesamt zehn Soldatinnen und Soldaten betreffen, die dann für die Zeit des Lehrgangs an Bord fehlen und nicht ersetzt werden könnten.*

- *Ein Soldat des Deutschen Anteils des Einsatzes MINUSMA auf dem Lufttransportstützpunkt in Niamey/Niger beklagte, dass er aufgrund eines Personalausfalls binnen 14 Tagen in den Einsatz habe verlegen müssen. Eine einsatzvorbereitende Ausbildung habe faktisch nicht stattgefunden. Seine Auslandsdienstverwendungsfähigkeit und der für das Einsatzland erforderliche Impfstatus hätten zum Zeitpunkt der Verlegung nicht vorgelegen. Ein weiterer Soldat trug vor, dass er im Rahmen seiner einsatzvorbereitenden Ausbildung nicht am länderkundlichen Modul habe teilnehmen können, da derzeit keine Veranstaltung durchgeführt werde.*

- *Ein anderer Soldat schilderte, dass trotz frühzeitiger Beantragung der für einen bevorstehenden Einsatz erforderlichen Sicherheitsüberprüfung diese bis zur geplanten Verlegung nicht vorlag. Er habe die gesamte einsatzvorbereitende Ausbildung absolviert, verfüge über den erforderlichen Impfstatus und sei auslandsverwendungsfähig. Aufgrund der fehlenden Sicherheitsüberprüfung konnte der Soldat nicht in den Einsatz, sein Einsatzdienstposten konnte nicht rechtzeitig nachbesetzt werden.*

Die Beispiele zeigen, dass es bei der Einsatzvorbereitung deutlichen Optimierungsbedarf gibt. Fehler, die im Vorfeld des Einsatzes gemacht werden, können letztlich den Einsatz für die Betroffenen unnötig erschweren oder diesen sogar unmöglich machen.

Stellungnahme BMVg

Grundsätzlich haben alle Soldaten und Soldatinnen die einsatzvorbereitende Ausbildung vor der Verlegung in die Einsatzgebiete zu durchlaufen und abzuschließen. Eine Abweichung von dieser Vorgabe ist auf begründete Einzelfälle zu beschränken und durch die für die Ausbildung ihrer Soldatinnen und Soldaten verantwortlichen militärischen Vorgesetzten sorgsam und verantwortungsvoll abzuwägen. Die Inhalte der einsatzvorbereitenden Ausbildung werden auf Grundlage der Einsatzauswertung regelmäßig aktualisiert. Die Ausbildung für den Einsatz in der Türkei wurde zwischenzeitlich umgestellt und findet nun in Form eines Fernlehrgangs statt.

Auslandsverwendungszuschlag

Mehrfach wurde im Berichtszeitraum beanstandet, dass die Soldatinnen und Soldaten in den Auslandseinsätzen der Bundeswehr hinsichtlich ihrer finanziellen Abfindung oder der Möglichkeit der Freistellung vom Dienst seit Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung gegenüber dem Inlandsdienst im Grundbetrieb benachteiligt würden. Zum Auslandsverwendungszuschlag gehören insbesondere die Abgeltung von Mehraufwendungen aufgrund besonders schwieriger Bedingungen im Rahmen der Verwendung oder Belastungen durch Unterbringung in provisorischen Unterkünften sowie Belastungen durch eine spezifische Bedrohung der Mission oder deren Durchführung in einem Konfliktgebiet.

Soldatinnen und Soldaten im Grundbetrieb mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit haben seit Januar 2016 bei Übungs- und Ausbildungsvorhaben nach der Soldatenvergütungsverordnung unter bestimmten Bedingungen für geleistete Überstunden Anspruch auf eine Freistellung vom Dienst oder einen finanziellen Ausgleich. Sie erhalten für einen zusammenhängenden Dienst von mehr als zwölf und höchstens 16 Stunden 33 Euro und für einen Dienst von 16 und höchstens 24 Stunden 65 Euro. Alternativ können die Soldaten einen halben oder einen ganzen Tag Freistellung vom Dienst erhalten („kleiner“ und „großer“ Anrechnungsfall). Der

steuerfreie Auslandsverwendungszuschlag sieht ab der Stufe 2 (46 Euro) hingegen einen pauschalen Betrag für jeden Tag des Einsatzes vor, mit dem auch die besonderen zeitlichen Belastungen während der gesamten Dauer der Verwendung abgegolten werden. Die zeitliche Belastung wird demnach anders als im Grundbetrieb nicht gesondert vergütet oder durch Freistellung vom Dienst ausgeglichen. Hier besteht Handlungsbedarf: Die zeitlichen Belastungen in den Einsätzen der Bundeswehr sollten zukünftig besser honoriert werden.

Stellungnahme BMVg

Die unterschiedlichen Regelungen zur Vergütung zeitlicher Belastungen im Grundbetrieb und in den Ausnahmen des § 30c Absatz 4 Soldatengesetz (z. B. Einsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen, mehrtägige Seefahrten, militärische Ausbildungen zur Vorbereitung von Einsätzen) betreffen unterschiedliche Inhalte und Arbeitssituationen und sind deshalb untereinander rechtlich nicht vergleichbar. Unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen und Zweckbestimmungen steht die Mehrarbeitsvergütung im Grundbetrieb zu den Ausgleichsregelungen in den Ausnahmetatbeständen in einem angemessenen Verhältnis. Innerhalb der Ausnahmetatbestände hat sich das ursprünglich angemessene Verhältnis zwischen der Vergütung für Soldatinnen und Soldaten mit besonderer zeitlicher Belastung (sog. „kleine bzw. große Anrechnungsfälle“) und dem Auslandsverwendungszuschlag, der ab Stufe 2 besondere zeitliche Belastungen in der besonderen Auslandsverwendung abschließend abgilt, in den vergangenen Jahren auf Grund der unterschiedlichen Erhöhungen zum Nachteil des Auslandsverwendungszuschlags verschoben. Diese Problematik ist Gegenstand der laufenden Arbeiten zum Bericht an den Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages zu einer wettbewerbsfähigen Gehaltsstruktur der Bundeswehr, der dem Verteidigungsausschuss bis Mitte 2017 vorzulegen ist.

Der Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages hat im Dezember 2015 das Verteidigungsministerium gebeten, ein Gremium einzurichten, das bis Mitte 2017 einen Bericht erarbeitet, wie eine wettbewerbsfähige Gehaltsstruktur aussehen könnte, die den Besonderheiten des Dienstes in der Bundeswehr Rechnung trägt. Dabei wurde durch das Ministerium bereits die Frage aufgenommen, wie eine **finanzielle Gleichbehandlung** der Soldatinnen und Soldaten, die im Rahmen von mandatierten Auslandseinsätzen eingesetzt werden, mit denen in einsatzgleichen Verpflichtungen herbeigeführt werden kann. In den letzten Jahresberichten wurde die Ungleichbehandlung von nur national einsetzbaren Besatzungen der Flottendienstboote im Vergleich zu den Angehörigen international mandatierter Einsätze kritisiert. Nach Mitteilung des Bundesministeriums der Verteidigung ist diese Frage ebenfalls Gegenstand des umfassenden Prüfauftrags des Verteidigungsausschusses zur Besoldung in der Bundeswehr.

Stellungnahme BMVg

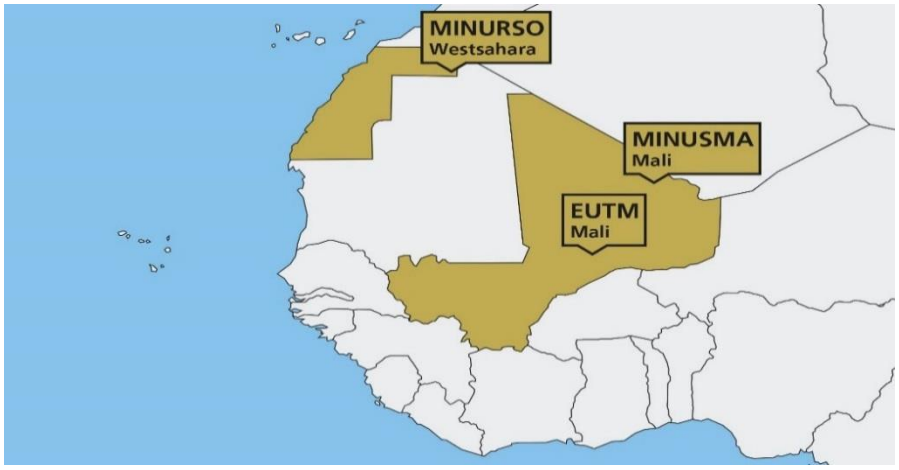
Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeiten zum Bericht an den Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages zu einer wettbewerbsfähigen Gehaltsstruktur der Bundeswehr ist die Erweiterung des Anspruchs auf Auslandsverwendungszuschlag auf Verwendungen in einsatzgleichen Verpflichtungen etc. Hierfür ist eine Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes erforderlich. Das Bundesministerium der Verteidigung bereitet derzeit gemeinsam mit dem Bundesministerium des Innern eine Gesetzesinitiative vor, die ermöglichen soll, dass künftig auch für alle dem Einsatz vergleichbaren Verwendungen im Ausland unabhängig von einer Mandatierung bzw. einem Beschluss der Bundesregierung Auslandsverwendungszuschlag gezahlt werden kann (z. B. für die einsatzgleichen Verpflichtungen wie verstärktes Air Policing Baltikum in Estland, enhanced FORWARD PRESENCE (eFP) in Litauen, Active Fence Turkey in der Türkei sowie die NATO-Unterstützung in der Ägäis). Mit einem Inkrafttreten des Gesetzes ist voraussichtlich ab Juni 2017 zu rechnen.

Auch nachdem am 6. Juli 2016 eine Patrouille der Mission MINUSMA während eines Stopps nördlich der Stadt Gao angegriffen wurde, hält das Ministerium an der Stufe 5 des Auslandsverwendungszuschlages für die in **Mali** eingesetzten Soldatinnen und Soldaten fest. Damit rangiert der Einsatz unterhalb von RESOLUTE SUPPORT in Afghanistan (Höchststufe 6). Die Soldatinnen und Soldaten sind darüber verärgert. MINUSMA in Mali gilt als derzeit gefährlichster Einsatz der Vereinten Nationen. Die Höhe des Auslands-verwendungszuschlages bei MINUSMA sollte nochmals überprüft und gegebenenfalls an die tatsächlichen Belastungen, gesundheitlichen Gefährdungen sowie an die Bedrohungslage angepasst werden.

Stellungnahme BMVg

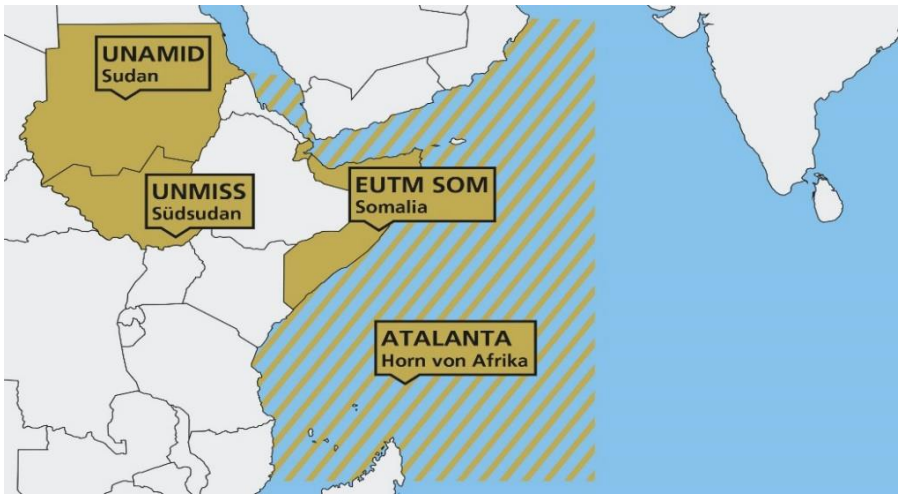
Grundlage für die Festsetzung des Auslandsverwendungszuschlags sind die tatsächlichen Verwendungsverhältnisse vor Ort, die alle wesentlichen Faktoren berücksichtigen. Dabei wird insbesondere die sich verändernde Sicherheits- und Bedrohungslage im Einsatzgebiet – als ein Faktor – einer ständigen und konsequenten Bewertung unterzogen. Wenn sich die Verwendungsverhältnisse dauerhaft wesentlich ändern, wird der Auslandsverwendungszuschlag entsprechend angepasst. Auf Grund des nicht nur vorübergehenden Anstiegs der terroristischen Aktivitäten Ende 2016 und zu Beginn des Jahres 2017 mit dem bislang schwersten Zwischenfall am 18. Januar 2017 hat das Bundesministerium der Verteidigung rückwirkend zum 18. Januar 2017 einen AVZ der Stufe 6 (110 Euro pro Tag steuerfrei) für Gesamt-Mali festgesetzt.

Auslandsverwendungszuschlag (AVZ)
Westafrika:



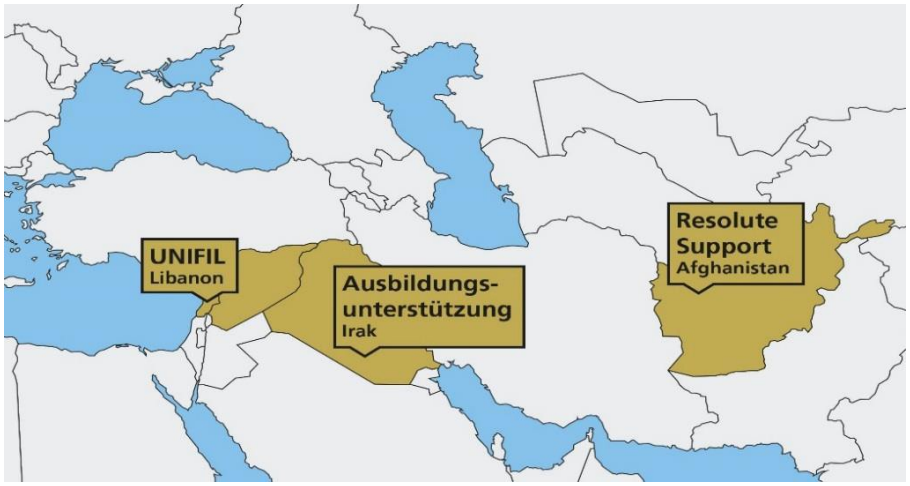
MINURSO, Westsahara	Stufe 4 (78,- Euro/Tag)
EUTM Mali	Stufe 5 (94,- Euro/Tag)
MINUSMA, Mali	**Einsatzkräfte in Mali** Stufe 5 (94,- Euro/Tag) **Einsatzkräfte in Niamey/Niger** Stufe 4 (78,- Euro/Tag) **Fliegendes Personal in Niamey** Stufe 5 (94,- Euro/Tag) für Tage, an denen es Flüge in ein Gebiet durchführt, in dem ein AVZ der Stufe 5 gewährt wird

Ostafrika:



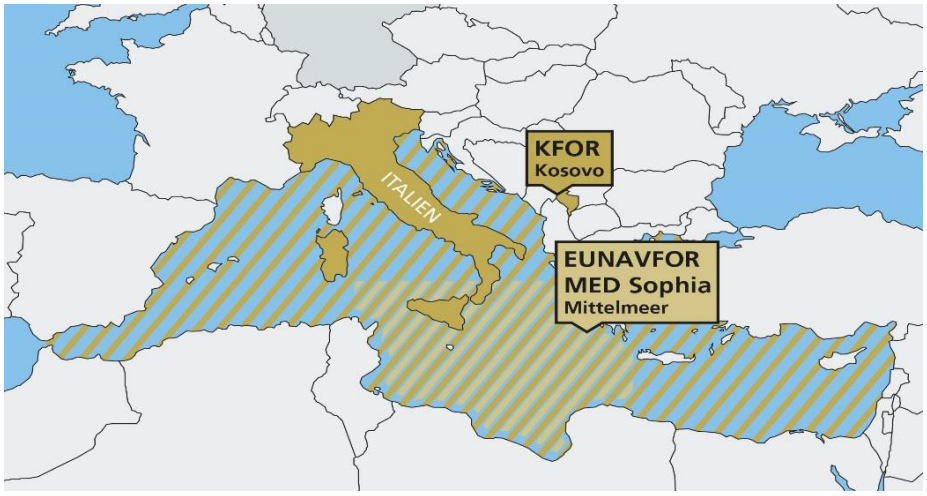
UNAMID, Sudan	Stufe 5 (94,- Euro/Tag) in Darfur Stufe 4 (78,- Euro/Tag) in Khartoum
UNMISS, Südsudan	Stufe 5 (94,- Euro/Tag)
EUTM SOM, Somalia	Stufe 5 (94,- Euro/Tag)
ATALANTA, Horn von Afrika	**Kräfte auf in See stehenden Schiffen** Stufe 4 (78,- Euro/Tag) in der Area of Operation (AOO), Stufe 3 (62,- Euro/Tag) außerhalb der AOO inkl. Hafenaufenthalte, Stufe 4 (78,- Euro/Tag) für Hafenaufenthalte in Djibouti **Kräfte, die in Djibouti stationiert sind** Stufe 4 (78,- Euro/Tag) **Fliegendes Personal MPA P-3C ORION** Stufe 3 (62,- Euro/Tag) für Tage mit Aufklärungsflügen **Manama/Bahrein** Stufe 2 (46,- Euro/Tag)

Asien:



UNIFIL, Libanon	Stufe 4 (78,- Euro/Tag) im Libanon Headquarter (HQ) Stufe 2 (46,- Euro/Tag) auf Zypern und an Bord von Schiffen in der Area of Interest
Ausbildungsunterstützung Irak	Stufe 4 (78,- Euro/Tag) im Raum Erbil/Nord-Irak Stufe 3 (62,- Euro/Tag) in Kuwait (HQ) Stufe 5 (94,- Euro/Tag) in Bagdad (HQ)
RESOLUTE SUPPORT, Afghanistan	Stufe 6 (110,- Euro/Tag)

Europa und Mittelmeer:



KFOR, Kosovo	Stufe 3 (62,- Euro/Tag)
EUNAVFOR MED SOPHIA, Mittelmeer	Stufe 4 (78,- Euro/Tag) im Seegebiet Stufe 3 (62,- Euro/Tag) bei Hafenaufenthalten

Naher Osten:

COUNTER DAESH	Stufe 3 (62,- Euro/Tag) Kräfte in See und bei Hafenaufenthalten
	Stufe 3 (62,- Euro/Tag) auf dem Stützpunkt Incirlik/Türkei
	Stufe 5 (94,- Euro/Tag) Fliegendes Personal bei Aufklärungs- und Betankungsflügen
	Stufe 3 (62,- Euro/Tag) in Katar, Kuwait und Jordanien (HQ)
	Stufe 5 (94,- Euro/Tag) in Bagdad (HQ)

Verleihung von Einsatzmedaillen

Die Einsatzmedaille der Bundeswehr wird für die Teilnahme an humanitären, friedenserhaltenden und friedenserzwingenden Einsätzen im Ausland verliehen. Im Juni 1996 wurden erstmalig Soldatinnen und Soldaten für ihren Balkan-Einsatz in Bosnien und Herzegowina (IFOR) ausgezeichnet. Sie waren die ersten Träger eines Ehrenzeichens, das den Wandel der Streitkräfte von einer Armee zur Landesverteidigung hin zu einer Armee im Einsatz äußerlich sichtbar macht. Bereits im letzten Jahresbericht wurde darauf hingewiesen, dass die Soldatinnen und Soldaten für ihre Teilnahme an Einsätzen vor dem Stichtag 30. Juni 1995, wie zum Beispiel **UNOSOM** in Somalia 1992, bislang keine Einsatzmedaille verliehen bekommen haben. Dies empfinden sie zu Recht als undankbar. Eine Vorverlegung des Stichtags für die Verleihung der Einsatzmedaille wurde zwischenzeitlich vom Verteidigungsministerium und dem Bundespräsidialamt aufgegriffen und wird derzeit geprüft.

Stellungnahme BMVg

Die Prüfung dauert noch an. Der zeitliche Abschluss der Prüfung lässt sich derzeit nicht einschätzen.

Unklar ist bisher, ob den in Niamey/Niger (EUTM, MINUSMA) eingesetzten Soldatinnen und Soldaten die Einsatzmedaille der Vereinten Nationen zusteht. Nach Mitteilung des Ministeriums wurden die deutschen Lufttransportleistungen offiziell den Vereinten Nationen als freiwilliger ergänzender deutscher Beitrag für den Einsatz **MINUSMA** angezeigt. Eine Anerkennung als Truppenkontingent oder als nationales Unterstützungselement ist derzeit nach den Regularien der Vereinten Nationen nicht möglich. Daher wird versucht, den deutschen Beitrag mit einem Sonderabkommen in den Einsatz MINUSMA einzubinden. Die Verhandlungen dazu dauern noch an.

Stellungnahme BMVg

Die Vereinten Nationen (VN) haben am 14. Februar 2017 den deutschen Soldatinnen und Soldaten am Lufttransportstützpunkt Niamey bis zur Stärke von 150 Soldaten den Status eines Nationalen Unterstützungslementes im Rahmen der VN Mission MINUSMA zuerkannt. Dies entspricht der deutschen Bitte an die Vereinten Nationen vom 24. März 2016. Damit sind Soldatinnen und Soldaten in ihrem Einsatz unter dem Schutz der VN gestellt und es ist ihnen erlaubt, hierzu die VN Kennzeichnung, wie das blaue Barett, zu tragen. Mit dem Status als Nationales Unterstützungselement kann aufgrund der VN Regularien jedoch keine VN Medaille verliehen werden. Unabhängig davon werden alle im Lufttransportstützpunkt eingesetzten deutschen Soldatinnen und Soldaten, nach Vorliegen der Voraussetzungen, mit der Einsatzmedaille der Bundeswehr für MINUSMA ausgezeichnet.

Betreuungskommunikation

Zum 1. Juli 2016 schloss die Bundeswehr mit einer Firma einen Rahmenvertrag, der die Betreuungskommunikation (Telefonie und Internet) für alle landgestützten Auslandsverpflichtungen der Bundeswehr sicherstellen soll. Dabei werden erstmals die **private Telefonie und Internetnutzung** unabhängig davon bereitgestellt, ob es sich um einen Einsatz oder eine Übung im Ausland handelt. Der Rahmenvertrag sieht vor, dass mindestens die Hälfte der Bundeswehrangehörigen am jeweiligen Einsatzort zeitgleich mit den Angehörigen kostenfrei kommunizieren kann. Mindestens zehn Prozent der vor Ort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten ist die Videotelefonie zeitgleich zu ermöglichen. Die Videotelefonie wird in Spitzenzeiten allerdings immer dann auf eine Stunde begrenzt, wenn sich mehr Nutzer angemeldet haben, als Bandbreite für die störungsfreie Nutzung zur Verfügung steht. Die durch den Vertragspartner bereitgestellte Bandbreite erfüllt zwar den vertraglich festgelegten Mindeststandard. In einzelnen Einsatzgebieten wurde durch regionale Anbieter aber bisher eine wesentlich größere Bandbreite sichergestellt.

Stellungnahme BMVg

Über den Rahmenvertrag wird erstmalig in landgestützten Auslandsverpflichtungen die private Telefonie und Internetnutzung auf einem einheitlichen Mindeststandard

kostenfrei bereitgestellt. Die Leistungen können durch jeden im Einsatz- bzw. Übungsraum befindlichen Bundeswehrangehörigen genutzt werden. Die Bandbreite steht ausschließlich zur Kommunikation mit den Angehörigen zur Verfügung. Unabhängig davon, dass in einzelnen Einsatzgebieten durch regionale Anbieter eine höhere Bandbreite bereitgestellt wurde, hat nunmehr jeder Bundeswehrangehörige die Möglichkeit, täglich mindestens drei Stunden kostenfrei zu kommunizieren. Die zur Leistungserbringung und zum Nutzerverhalten erhobenen Daten befinden sich in der Auswertung. Die ersten Ergebnisse zeigen, dass einzelne Nutzer beinahe rund um die Uhr online sind.

Der Vertrag konnte nicht in allen Auslandsverpflichtungen der Bundeswehr zeitnah umgesetzt werden. Die Verzögerung lag nach Auskunft des Verteidigungsministeriums in der unterschiedlichen Interpretation der Vergütung der zu erbringenden Leistungen begründet. Zudem führten die innenpolitischen Auseinandersetzungen in der Türkei dazu, dass die Leistungen für das Deutsche Einsatzkontingent COUNTER DAESH erst im November 2016 erbracht werden konnten.

Stellungnahme BMVg

Die verzögerte Leistungserbringung aus dem Rahmenvertrag hatte keine negativen Auswirkungen für die betroffenen Bundeswehrangehörigen. Im Deutschen Einsatzkontingent COUNTER DAESH werden Telefonie und Internetnutzung bis zur Vorlage der für die Leistungserbringung aus dem Rahmenvertrag zwingend erforderlichen Voraussetzungen weiterhin über regionale Provider kostenfrei gewährt.

Auch beim Einsatz EUTM MALI am Standort Koulikoro konnte mit der installierten Technik die kostenlose Telefonie anfänglich nicht erreicht werden. Deshalb wurden zur Überbrückung der Startschwierigkeiten allen deutschen Soldatinnen und Soldaten Prepaidkarten eines lokalen Anbieters im Wert von 90 Euro ausgehändigt. Damit konnten sie wöchentlich – unabhängig von der installierten Technik – 90 Minuten kostenlos telefonieren. Das Internet am Standort Koulikoro funktionierte bis zur rahmenvertraglich vereinbarten Umstellung der Betreuungskommunikation am 21. Juli 2016 gut. Danach konnte das Internetangebot nur tageweise genutzt werden. Ausfallzeiten von sieben Tagen am Stück seien eher die Regel als die Ausnahme gewesen, hieß es. Abhilfe konnte auch hier geschaffen werden, indem Teile des 90-Euro-Guthabens der Prepaidkarte des lokalen Anbieters in Internetguthaben umgewandelt wurden.

Stellungnahme BMVg

In der Anfangsphase der Leistungsbereitstellung aus dem Rahmenvertrages traten vermehrt technische Störungen auf. Diese wurden im Wesentlichen durch einen vom Rahmenvertragspartner beauftragten lokalen Internet Service Provider sowie längeren Stromausfällen verursacht. Seit der Verbesserung der Leistungen des regionalen Service Providers sowie der Einleitung von Maßnahmen zur Stabilisierung der Stromversorgung, haben sich die Störungen spürbar reduziert. Längere Ausfallzeiten wurden für die Bundeswehrangehörige über kostenfreie Prepaidkarten kompensiert.

Die langen Ausfallzeiten wurden durch den Umstand verschlimmert, dass die Meldekette nach Auftreten eines Fehlers nicht effizient ist: Bei Ausfällen kontaktiert das Deutsche Einsatzkontingent EUTM MALI als Endkunde den Rahmenvertragspartner. Da dieser im Einsatzland durch einen lokalen Subunternehmer die Leistungen erbringt, wird die Fehlermeldung vom Rahmenvertragspartner an den Subunternehmer weitergeleitet. Jede Stelle benötigt mindestens einen Tag zur Bearbeitung und Weiterleitung. Darüber hinaus hat sich die Kommunikation mit dem Service des Rahmenvertragspartners als sehr schwierig herausgestellt, da nur die erste Stufe des Hotline-Supports auf Deutsch gewährleistet ist. Mit der zweiten Stufe, welche ihren Sitz in Paris hat, ist selbst die Kommunikation auf Eng- lisch nur sehr eingeschränkt möglich. Zudem ist eine eigenständige Behebung der Probleme durch das Kontingent nicht durchführbar, da nur

die Techniker des örtlichen Anbieters die notwendigen Zugangsdaten und Berechtigungen haben. Hier besteht Handlungsbedarf: Gegenüber dem Bundesministerium der Verteidigung wurde angeregt, die vertraglichen Konditionen mit dem Rahmenvertragspartner hinsichtlich der Meldekette bei Auftreten eines Fehlers anzupassen, um zukünftig eventuell auftretende Ausfallzeiten verkürzen zu können. Zudem wäre es nicht zu viel verlangt, zur Verbesserung des Services bei einem Ausfall auch auf der zweiten Stufe Deutsch zu sprechen. Es handelt sich um einen nationalen Vertrag. Auch ein Insourcing der Fähigkeit „Betreuungskommunikation" könnte sinnvoll sein, nachdem die gesamte übrige IT der Bundeswehr inzwischen wieder zu 100 Prozent in Bundeshand ist.

Stellungnahme BMVg

Störungen sind in Verantwortung des Rahmenvertragspartners zu beseitigen. Hierzu sind diese durch den Nutzer verzugslos beim Rahmenvertragspartner anzuzeigen. Die hierfür eingerichtete deutschsprachige Hotline ist 24/7 besetzt. Eine Kommunikation mit dem Network Operation Center in Paris ist für den Nutzer nicht vorgesehen. Dieses ist inzwischen englischsprachig besetzt und steht ausschließlich für Fachpersonal zur Verfügung. Ein Großteil der Störungen wird innerhalb von sechs Stunden nach Meldungseingang durch Fernwartung beseitigt. Vertraglich ist gefordert, dass Störungen durch den Rahmenvertragspartner weltweit innerhalb einer festgeschriebenen Zeit zu beheben sind. Vor Ort werden Störungen auch durch regionale Subunternehmer beseitigt. Hierzu erfolgt die Auftragserteilung durch den Rahmenvertragspartner. Eine Störungsbeseitigung durch bundeswehreigene Kräfte ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Einzelne Unterstützungsleistungen sind nach gegenseitiger Absprache möglich. In Zusammenarbeit mit dem Rahmenvertragspartner wurde die Meldekette mit dem Ergebnis geprüft, dass der kürzeste und auch schnellste Weg der vom Nutzer zur Hotline ist. Vom Fachpersonal werden grundlegende Englischkenntnisse erwartet. Diese sind zur Kommunikation mit dem Network Operation Center ausreichend.

Soldatinnen und Soldaten des Lufttransportstützpunktes Niamey/Niger berichteten, dass die Betreuungskommunikation vor Ort über den örtlichen Provider durchgeführt werde. Die deutschen Soldatinnen und Soldaten erhielten pro Monat eine mit 45 Euro aufgeladene Prepaidkarte. Diese reiche gerade einmal dafür aus, um über WhatsApp mit den Angehörigen in Deutschland in Verbindung zu bleiben. Mit dem Guthaben könne man maximal eine Stunde im Monat nach Deutschland telefonieren, das sind durchschnittlich zwei Minuten pro Tag. Von der versprochenen Umsetzung einer kostenlosen Betreuungskommunikation in den Einsatzgebieten der Bundeswehr könne am Standort Niamey keine Rede sein. Hier muss nun schnell und im Sinne der Betroffenen eine Lösung auf den Weg gebracht werden.

Stellungnahme BMVg

Es liegen außer in einem Fall keine weiteren Meldungen vor, dass die im Lufttransportstützpunkt Niamey/Niger veranschlagten 45,00 € pro Monat nicht zur Sicherstellung der kostenfreien Betreuungskommunikation ausreichen. Bewertung des Kontingentes ist es, dass die monatliche Erstattung ausreichend ist. Anträge zur Erhöhung des Datenvolumens wurden bislang nicht eingereicht.

Kooperation der Streitkräfte in Europa

Im September 2016 trafen die EU-Verteidigungsminister zu einem informellen Ministerrat in Bratislava zusammen, um nach dem Brexit-Votum über die deutsch-französische Initiative zur stärkeren europäischen Zusammenarbeit bei Sicherheit und Verteidigung zu beraten. Unter anderem wurden ein permanentes EU-Hauptquartier, die Optimierung der seit 2005 existierenden EU-Battlegroups, die Errichtung eines europäischen Sanitätskommandos und eine bessere Zusammenarbeit bei Truppen- und Materialtransport, bei der Auswertung von Satellitenbildern sowie bei

Rüstungsinvestitionen in den Blick genommen. Im November 2016 verabschiedeten die EU-Außen- und Verteidigungsminister ihren Fahrplan hierzu. Diese Vorhaben sind wichtige Schritte auf dem Weg zu einer gemeinsamen **Europäischen Sicherheits- und Verteidigungsunion**. Auch der Europäische Rat hat am 15. Dezember 2016 Beschlüsse für eine Vertiefung der Zusammenarbeit in der Sicherheits- und Verteidigungspolitik gefasst. Das vom Lissabon-Vertrag vorgesehene Instrument der ständigen strukturierten Zusammenarbeit soll aktiviert werden.

Stellungnahme BMVg

Auch im Jahr 2016 war die Stärkung und Weiterentwicklung der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik der EU ein zentrales Anliegen des Bundesministeriums der Verteidigung. Es bleibt bei der Zielsetzung, den im Bericht zutreffend beschriebenen gemeinsamen Prozess der EU-Mitgliedstaaten fortzusetzen. Die Umsetzung des im Bericht erwähnten „Fahrplanes“ (Implementationsplan Sicherheit und Verteidigung) mit den genannten Inhalten wird dabei auch zukünftig die Leitlinie sein. Sie wird weiterhin durch einen fortlaufenden politischen Abstimmungs- und Evaluationsprozess zwischen der EU und den Mitgliedsstaaten begleitet.

In seiner Stellungnahme zum Jahresbericht 2015 hat das Verteidigungsministerium angekündigt, dass sich den bereits bestehenden Kooperationsformaten in der militärischen Zusammenarbeit mit Frankreich, den Niederlanden und Polen weitere anschließen sollen. Dieser Weg sollte konsequent weiterverfolgt werden, etwa mit Tschechien, Österreich und Belgien. Multinationalität schon im Grundbetrieb spart Personal, Material, Geld und Zeit. Jeder Einsatz, sei es in der kollektiven Verteidigung, sei es Out-of-area, ist heute für fast alle europäischen Bündnispartner (außer vielleicht Großbritannien und Frankreich) von Anfang bis Ende multinational, es gibt keine Politik der militärischen Alleingänge und Sonderwege mehr. Deshalb sollten immer stärker die Grundsätze gelten: „Train as you fight!“ und: „Organize as you fight!”. Die multinationale Organisation wird dann ab einer bestimmten Ebene zur Regel, der rein nationale Gebrauch von Streitkräften (wie bei der Amtshilfe in der Flüchtlingskrise oder bei raschen Evakuierungseinsätzen) die Ausnahme.

Beispielhaft ist die **deutsch-niederländische Kooperation** etwa im neu aufgestellten deutschen Panzerbataillon 414 in Bergen, das eine niederländische Kompanie enthält und einer niederländischen Brigade unterstellt ist (die wiederum zur deutschen 1. Panzerdivision gehört). Diese binationale Zusammenarbeit ist eine Art Labor für das, was künftig mehr und mehr im ganzen Europa möglich werden kann.

Stellungnahme BMVg

Das Bundesministerium der Verteidigung beabsichtigt, nicht nur mit den Niederlanden, sondern auch mit einer Reihe weiterer europäischer Partner die Zusammenarbeit in der beschriebenen Weise, sowohl bilateral als auch im Rahmen der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik zu vertiefen.

In einem weiteren Schritt bedeutet dies auch, über **internationale Standards** zur demokratischen Kontrolle der Streitkräfte nachzudenken. Die gibt es bisher nicht. Die Rechte des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages gelten ausschließlich gegenüber den deutschen Streitkräften. Sie gelten gegenüber den deutschen Soldatinnen und Soldaten im Auslandseinsatz und in multinationalen Stäben und Verbänden, jedenfalls im Prinzip. Es ist noch nicht geklärt, wie die Rechte des Wehrbeauftragten (oder entsprechender Institutionen anderer Staaten) etwa in multinationalen Verbänden oder Lehrgängen auch durchgesetzt werden können.

- *In Österreich wurde im Berichtsjahr ein zweiter binationaler Lehrgang für Heeresbergführer durchgeführt. Daran teilnehmende deutsche Ausbilder hatten sich bereits nach dem Pilotlehrgang mit konstruktiven Verbesserungshinweisen an ihren deutschen Kommandeur und an das Bundesministerium der Verteidigung gewandt. Nachdem bei ihnen der Eindruck entstanden war, dort nicht in ausreichendem Maße Gehör zu finden, richteten sie*

Eingaben an den Wehrbeauftragten. Die Eingaben wurden der österreichischen Seite unzulässigerweise durch einen deutschen Oberst zur Kenntnis gegeben. Der österreichische Schulkommandeur löste daraufhin mit der Begründung des Vertrauensverlustes zwei deutsche Ausbilder vom Lehrgang ab. Dazu war er nicht berechtigt, weshalb die Ausbilder inzwischen wieder in das Ausbildungsteam aufgenommen wurden. Erfreulicherweise hat sich hier der Rechtsgedanke des Paragraphen 7 des Wehrbeauftragtengesetzes, wonach Soldatinnen und Soldaten wegen der Anrufung des Wehrbeauftragten nicht benachteiligt werden dürfen, durchgesetzt.

Der Fall belegt, wie wichtig im bi- und multinationalen Kontext im Vorfeld die Klärung der Rechte und Pflichten der Soldatinnen und Soldaten aller beteiligten Nationen ist. Insoweit sollte es einheitliche Standards bei der Kontrolle der Streitkräfte geben. Langfristig wären gemeinsame Regeln mindestens in der EU und in der NATO sinnvoll. Im Oktober 2016 befasste sich die 8. International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces **(ICOAF)** in Amsterdam mit der Rolle militärischer Ombuds-Institutionen in internationalen Missionen. Die Vertreter aus 29 Staaten, darunter der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, sowie mehrerer internationaler Organisationen stimmten darin überein, dass eine Vertiefung der Zusammenarbeit dieser Institutionen beispielsweise durch gemeinsame Truppenbesuche, gegenseitige Besuche sowie die Institutionalisierung der Vernetzung der Ombudsleute erforderlich sei. Mandate für internationale Einsätze sollten bereits die Rolle militärischer Ombudsleute berücksichtigen.

Mit den Niederlanden hat es im Berichtsjahr einen ersten Schritt in diese Richtung gegeben. Der Wehrbeauftragte hat gemeinsam mit Generalleutnant Hoitink, dem niederländischen Generalinspizienten, die deutschen und die niederländischen Truppen in Mali besucht und sich gemeinsam über die Probleme vor Ort informiert. Solche Besuche sollten fortgesetzt und ausgeweitet werden, auch bei Verbänden, Stäben und Dienststellen der Grundbetriebsorganisationen in Europa. Zu Truppenbesuchen beim Stab der Division Schnelle Kräfte (zu der jetzt die niederländische Luftlandebrigade gehört) in Stadtallendorf und beim Panzerbataillon 414 in Bergen gingen 2016 beide Institutionen gemeinsam.

Stellungnahme BMVg

Der Aufgabenbereich, die Befugnisse sowie die Zuständigkeit des Wehrbeauftragten ergeben sich aus Artikel 45 b des Grundgesetzes i.V.m. dem Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages. Die Integration deutscher Streitkräfte in multinationale Strukturen berührt weder die grundsätzliche Zuständigkeit des Wehrbeauftragten noch das Eingaberecht der Soldatinnen und Soldaten. Soweit es in diesem Bereich zu einer Vorgehensweise gegenüber deutschen Soldatinnen oder Soldaten kommen sollte, die mit deren Grundrechten oder den Grundsätzen der Inneren Führung nicht vereinbar ist, haben die Betroffenen die Möglichkeit, sich mit einer Eingabe an den Wehrbeauftragten zu wenden.

Zudem kann das Vorkommnis zum Gegenstand einer Prüfung durch den Wehrbeauftragten gemacht werden. Das Bundesministerium der Verteidigung bewertet zur Kenntnis gebrachte Missstände auch im multinationalen Bereich und veranlasst erforderliche Maßnahmen. Gleichwohl ist es erwägenswert, die Vereinbarung von internationalen Standards zur Stärkung der Rechte des Wehrbeauftragten im aufgezeigten Sinne sowie der damit verbundenen demokratischen Kontrolle der Streitkräfte ins Auge zu fassen. Vor diesem Hintergrund sind der erste Schritte der Niederlande in diese Richtung im Berichtsjahr 2016 sowie die Thematisierung der Aspekte im Rahmen der International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces ausdrücklich zu begrüßen.

Auch die Öffnung der Bundeswehr für **EU-Bürger** ist nicht länger ein Tabu. Bisher sind nur deutsche Staatsangehörige für eine Berufung in ein Dienstverhältnis als Zeit- und Berufssoldat zugelassen. Davon gibt es bei besonderem dienstlichem Interesse zwar Ausnahmen. Eine solche wurde aber bislang erst bei einem Soldaten auf Zeit in der Laufbahn der Offiziere des Sanitätsdienstes der Bundeswehr

zugelassen. Im Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr befürwortet die Bundesregierung nun eine Erweiterung. Sie sieht darin Integrations- und Regenerationspotenzial für die personelle Robustheit der Bundeswehr. Dies ist ein gutes Signal. In anderen staatlichen Bereichen, zum Beispiel im Schul- oder im Polizeidienst, sind EU-Bürger längst keine Ausnahme mehr. Die Beamtengesetze des Bundes und der Länder sind entsprechend angepasst. Auch verbündeten Streitkräften ist die Aufnahme von Staatsbürgern anderer Nationalität nicht fremd, so zum Beispiel in Dänemark, Frankreich, Irland, Luxemburg und Zypern. In die US-Streitkräfte werden jährlich etwa 5.000 „Green Card Soldatinnen und Soldaten“ integriert und auch Kanada öffnet seine Streitkräfte für Ausländerinnen und Ausländer.

Stellungnahme BMVg

Die Personalstrategie der Bundeswehr verfolgt u.a. den Ansatz, eine generelle Zulassung von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern für eine Einstellung als Soldatin bzw. Soldat in die Bundeswehr zu prüfen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine mögliche Öffnung der Streitkräfte für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger ein komplexes, langfristig anzugehendes Handlungsfeld ist. Mit der Thematisierung im Weißbuch 2016 wurde der Auftakt für die weitergehende Erörterung gemacht, die nun in der Personalstrategie aufgegriffen und geführt wird. Dabei ist zu unterstreichen, dass die betrachtete Option deutlich über den reinen Aspekt der personellen Regeneration hinausgeht.

Eine mögliche Öffnung der Streitkräfte für EU-Bürger wäre somit auch Teil sowohl einer umfassenden Integration in unsere Gesellschaft als auch im Einklang mit der Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union. Sie hätte zudem das Potenzial, die Vielfalt der Bundeswehr im positiven Sinne und zu deren Vorteil zu stärken.

Verstärkende Argumente für weitere Überlegungen finden sich im vergleichbaren Bildungsniveau der EU-Ausländer, den geringen kulturellen Differenzen und der weiten Verbreitung der deutschen Sprache im EU-Raum, deren Beherrschung als Voraussetzung für den Dienst in der Bundeswehr gilt.

Im Zuge fortschreitender Europäisierung werden zahlreiche Fragen zu klären sein. Innere Führung, Auftragstaktik, Parlamentsvorbehalt, Wehrpflicht – dies alles muss sorgfältig und intensiv diskutiert und im Vorfeld national geklärt werden. Eine rechtsvergleichende Untersuchung der Regularien in Europa wäre hierbei hilfreich.

Stellungnahme BMVg

Mit einer im August 2002 vorgelegten Studie „Europäische Wehrrechtssysteme – Ein Vergleich der Rechtsordnungen Belgiens, Dänemarks, Deutschlands, Frankreichs, Luxemburgs, der Niederlande, Polens, Spaniens und des Vereinigten Königreichs“ ist ein erster umfassender Grundstock gelegt. Sie kann Basis für die im Weißbuch 2016 angesprochene schrittweise Etablierung eines europäischen Führungsverständnisses sein.

Cyber-Verteidigung

Beim Gipfeltreffen in Warschau am 8. Juli 2016 schlossen die NATO-Bündnispartner eine Vereinbarung zur Cyber-Abwehr. Im Oktober 2016 kam es zur Einrichtung einer Cyber-Abteilung im Bundesministerium der Verteidigung, und es wird ein neuer militärischer Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum mit Sitz in Bonn aufgestellt. Er soll im April 2017 seine Arbeit aufnehmen. Außerdem wird ein Cyber-Forschungszentrum der Bundeswehr und des Bundes an der Bundeswehr-Universität in München aufgebaut. Die größte Herausforderung wird es sein, schnell IT-Spezialisten für diesen wachsenden Bereich zu finden. Der **Cyber-Personalbedarf** sollte allerdings nicht dazu führen, dass nun massiv Soldatinnen und Soldaten aus anderen Organisationsbereichen abgezogen werden und dort zusätzliche Vakanzen entstehen. Eine Besetzung des neuen Bereichs überproportional mit zivilem Personal erscheint mit Blick auf das Aufgabenspektrum durchaus möglich.

Stellungnahme BMVg

Die Besetzung der im neuen militärischen Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum bis 2021 aufwachsenden neuen, hochspezialisierten Dienstposten stellt eine strategische Herausforderung für den Bedarfsträger und den Bedarfsdecker dar. Die hierzu gemeinsam abgestimmten Aktivitäten sehen in Anbetracht der bestehenden Vakanzen beim IT-Bestandspersonal eine Kombination aus Maßnahmen der externen und internen Personaldeckung vor. Hierbei sind unter Nutzung personalwerblicher Aktivitäten (Projekt „Digitale Kräfte“) mit dem Seiteneinstieg sowie der internen Potentialausschöpfung im Schwerpunkt zwei Handlungsstränge beabsichtigt, um einen überproportionalen Rückgriff auf das IT-Bestandspersonal auszuschließen. Im Fokus dieser Maßnahmen stehen (markt-)verfügbare berufliche und akademische Qualifikationen sowie die Qualifizierbarkeit für (hoch-) spezialisierte Anforderungsprofile.

Der Deutsche Bundestag hat bei seinen abschließenden Haushaltsberatungen 2017 die Mittel für den Cyberbereich noch einmal aufgestockt. Der Verteidigungsausschuss hat das Verteidigungsministerium gebeten, zukünftig in seinen Einzelplan einen eigenen Haushaltstitel für das neue Kommando einzustellen. Zudem fordert der Haushaltsausschuss das Verteidigungs-ministerium auf, einen jährlichen Sachstandsbericht zum Thema „Cyber- und Informationsraum“ vorzulegen. Wichtig für die Bundeswehr sind hier klare Rechtsgrundlagen. Die **Parlamentsbeteiligung** muss sichergestellt sein. Die Einbeziehung des Cyberraums in künftigen Mandaten wirft Fragen auf, die zeitnah beantwortet werden müssen. Es reicht nicht, wenn das aktuelle Weißbuch vom „Erreichen eines gemeinsamen Verständnisses zur Anwendung des Völkerrechts auf den Cyber- und Informationsraum“ spricht. Hier könnte vielleicht ein parlamentarischer Unterausschuss für Cyberfragen weiterhelfen.

Stellungnahme BMVg

Dem Ansinnen des Verteidigungsausschusses, einen eigenen Haushaltstitel für das neue Kommando Cyber- und Informationsraum einzurichten, wurde aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht entsprochen. Für das Kommando sind Ausgaben aus fast allen Ausgabenbereichen des Verteidigungshaushalts zu leisten, z.B. für Personal, Beschaffungen, Infrastruktur etc.

Diese Ausgabenvielfalt ist haushaltssystematisch in verschiedenen Kapiteln/Titeln des Einzelplans abzubilden und kann nicht in einem eigenen Sachtitel veranschlagt werden. Haushaltsrechtlich gelten für den Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum damit dieselben Grundsätze wie für die anderen Organisationsbereiche im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung. Die Bundesregierung teilt die Auffassung, dass für jegliches Handeln deutscher Streitkräfte klare Rechtsgrundlagen erforderlich sind. Die Tatsache, dass keine spezifischen völkerrechtlichen Vorgaben für den Cyber-Raum als Domäne militärischer Auseinandersetzungen gegeben sind, bedeutet allerdings nicht, dass hier ein rechtsfreier Raum vorliegt. Die geltenden Regelungen des Friedensvölkerrechts wie des Rechts des bewaffneten Konflikts finden grundsätzlich Anwendung. Dies mag im Einzelnen Herausforderungen für die Rechtsanwendung mit sich bringen, führt aber nicht zu unüberwindlichen Schwierigkeiten. Die internationale Abstimmung und Erörterung von Rechtsfragen in geeigneten Foren hält die Bundesregierung dabei weiterhin für ein geeignetes Mittel zur Erlangung eines hohen Maßes an Rechtssicherheit und Vertrauensbildung. Der Parlamentsvorbehalt für den Einsatz bewaffneter deutscher Streitkräfte außerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes erfasst auch die für Cyber-Operationen vorgesehenen Streitkräfte (v.a. sogenannte "Computer-Netzwerk-Operationen"-Kräfte, wenn sie an einem bewaffneten Einsatz beteiligt sind. Insoweit bestehen keine Besonderheiten. In welcher Form militärische Fähigkeiten und Mittel in einem Antrag der Bundesregierung zur Darstellung kommen, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab und lässt sich nicht generalisieren.

9. Rechtsverstöße und Rechtspflege

Extremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit

Die Bundeswehr ist als Parlamentsarmee in die Werte– und Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland fest eingebunden. Daher besteht für alle Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr die Pflicht, für die im Grundgesetz verankerte freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten. Bereits der Anschein, dass eine Soldatin oder ein Soldat eine verfassungsfeindliche Gesinnung vertritt oder extremistische Bestrebungen verharmlost, stellt einen Verstoß gegen diese soldatische Kernpflicht dar. Derartige Vorkommnisse werden von der Truppe nach den geltenden Regelungen der Bundeswehr als **Meldepflichtige Ereignisse** mit Verdacht auf Extremismus oder Verstoß gegen die Grundsätze der freiheitlich-demokratischen Grundordnung gemeldet und vom Wehrbeauftragten mit besonderer Sorgfalt ausgewertet. Im Berichtsjahr meldete die Bundeswehr 63 Meldepflichtige Ereignisse. In den beiden Berichtsjahren zuvor waren es 63 (2014) und 57 (2015) entsprechende Meldungen. In diesem Berichtsjahr konnten bei 21 Meldungen die Ermittlungen bereits abgeschlossen werden. Danach wurden in sieben Verdachtsfällen keine Dienstvergehen nachgewiesen oder keine Soldatinnen oder Soldaten als Täter festgestellt. Auch in diesem Berichtsjahr waren mit einer Ausnahme ausschließlich Propagandafälle zu verzeichnen. Es ging erneut unter anderem um auf Smartphones in die Kasernen eingebrachte rechtsextremistische, antisemitische und ausländerfeindliche Bilder und Texte sowie um entsprechende Musik, um das Zeigen des Hitlergrußes, „Sieg-Heil“-Rufe, das Singen von rechtsextremistischen Liedern und das Einstellen von einschlägigen Inhalten auf Facebook und in WhatsApp-Gruppen. Vereinzelt wurden auch völlig unangemessene Äußerungen und Kommentare hinsichtlich der Flüchtlingssituation verbal und im Internet festgestellt.

Stellungnahme BMVg

Extremistischen und fremdenfeindlichen Äußerungen wird in der Bundeswehr konsequent nachgegangen. Die hierzu erfassten Verdachtsmeldungen bewegten sich in den vergangenen fünf Jahren etwa auf gleichem Niveau. Nachweisbare Tatbestände führen in der Regel zu einer Entlassung aus der Bundeswehr. Im Hinblick auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungen werden Tendenzen in diesen Bereichen weiter aufmerksam ausgewertet.

Über die Meldepflichtigen Ereignisse hinaus, beobachtet das Amt für den Militärischen Abschirmdienst **(MAD)** im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeiten ebenfalls extremistische Bestrebungen in der und rund um die Bundeswehr. Darunter fallen unter anderem Fälle im Bereich des mutmaßlichen Islamismus. Dies waren im Berichtsjahr rund 50 neue Fälle.

Stellungnahme BMVg

Der Militärische Abschirmdienst beobachtete bisher vorrangig Fälle des links- bzw. rechtsextremistischen Umfeldes. Die Zunahme an islamistisch geprägten Fällen begründet, dass diesem Bereich verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet werden muss.

Bisher müssen die Bewerberinnen und Bewerber für den soldatischen Dienst lediglich ein Führungszeugnis vorlegen und sich über die mögliche Mitgliedschaft in und die Verbindung zu extremistischen Parteien, Organisationen oder Institutionen erklären sowie sich zum Grundgesetz bekennen. Mit einer Änderung des Soldatengesetzes und des MAD-Gesetzes soll nun verhindert werden, dass Extremisten Zugang zur Bundeswehr erhalten und an der militärischen Ausbildung teilnehmen. Geplant ist, dass ab 1. Juli 2017 sich alle Bewerberinnen und Bewerber einer einfachen Sicherheitsüberprüfung nach dem Sicherheitsüberprüfungsgesetz unterziehen, wenn durch ein Karrierecenter oder das Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr beabsichtigt ist, sie erstmalig in ein Dienstverhältnis zu berufen. Dies gilt ebenso für Frauen und Männer, die freiwilligen Wehrdienst leisten wollen und für Ungediente, die in ein Reservewehrdienstverhältnis berufen werden. Das Amt für den Militärischen Abschirmdienst soll bei den jährlich prognostizierten 20.000 neuen

Sicherheitsüberprüfungen mitwirken. Hierfür müssen dann dort allerdings auch die personellen Ressourcen geschaffen werden.

Stellungnahme BMVg

Es wird auf die Stellungnahme zum Thema "Sicherheitsüberprüfungen" im Abschnitt 2, Trendwende Personal, auf Seite 36ff. verwiesen.

„Soziale Netzwerke“

Die Nutzung von „Sozialen Netzwerken“ im Internet gehört mittlerweile zum alltäglichen Leben. Auch Soldatinnen und Soldaten präsentieren sich in diesen Netzgemeinschaften und äußern sich in Wort und Bild. Im Berichtsjahr war bei einigen von ihnen erneut ein unkritischer und zum Teil grenzwertiger Umgang damit festzustellen. Das Internet ist kein rechtsfreier Raum. Nicht jeder dort veröffentlichte Beitrag in Form von Texten, Bildern und Videos ist durch die im Grundgesetz verankerte freie Meinungsäußerung gedeckt.

- *Ein Stabsgefreiter stellte als Reaktion auf einen auf Facebook veröffentlichten Artikel zu zwei mutmaßlich straffälligen Ausländern in einer für alle Facebook- Mitglieder öffentlichen Diskussion unter anderem folgende Kommentare ein: „Irgendwann wird auch das kriminelle Regierungspack merken, dass die Integration für dieses Gesockse voll in die Hose gegangen ist und dieses Ungeziefer nur unser Geld will,…“ Und: “Wieder ein sogenannter bedauerlicher Einzelfall hahahahahahaha. Abschieben dieses Pack.“ Gegen den Soldaten wurde ein gerichtliches Disziplinarverfahren eingeleitet.*
- *Ein Rekrut veröffentlichte ohne Kommentar die Abbildung eines offenbar aus der Zeit des Nationalsozialismus stammenden Plakates, das einen Soldaten der Waffen-SS und ein Mitglied der Hitler-Jugend zeigt. Im linken Bereich des Plakates sind SS-Runen abgebildet. Im unteren Bereich befindet sich die Aufschrift: „Deutsche Jugend meldet sich freiwillig zur Waffen-SS“. Die etwa 40 Mitglieder dieser WhatsApp-Gruppe waren Rekruten aus seiner Einheit. Der Rekrut wurde fristlos aus dem Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit entlassen. Im Übrigen wurde gegen ihn eine Geldstrafe verhängt.*
- *Ein Jäger veröffentlichte in einer WhatsApp-Gruppe ein Bild von einem farbigen Jungen mit der Bemerkung „Das ist Matubo, sein Schulweg beträgt täglich drei Stunden. Spende jetzt fünf Euro und wir kaufen eine Peitsche und garantieren, dass der faule Nigger es in acht Minuten schafft“. Gegen den Soldaten wurde eine empfindliche Disziplinarbuße verhängt.*

An dieser Stelle soll nicht unerwähnt bleiben, dass es in den „Sozialen Netzwerken“ immer wieder auch zu sexuellen Belästigungen kam, die ebenfalls zu disziplinaren Ermittlungen führten.

Stellungnahme BMVg

Die bestehenden dienstrechtlichen Bestimmungen eröffnen den zuständigen Disziplinarvorgesetzten ausreichende Handlungsmöglichkeiten, auf Dienstvergehen auch in den „Sozialen Netzwerken“ abgestuft zu reagieren. Der Sensibilisierung dafür, dass soziale Netzwerke keine rechtsfreien Räume sind, kommt – gerade mit Blick auf dienstjunge Soldatinnen und Soldaten – eine herausragende Bedeutung zu. Bei der Nutzung „Sozialer Netzwerke“ sind selbstverständlich alle soldatischen Rechte und Pflichten zu beachten.

Mobbing und sexuelle Belästigung

Das Bundesarbeitsgericht versteht unter Mobbing im Wesentlichen ein andauerndes systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren. Es ist oft schwierig, dieses im Einzelfall nachzuweisen. Im Berichtsjahr ließen sich die vereinzelt von Soldatinnen und Soldaten vorgebrachten Mobbingvorwürfe trotz gründlicher Ermittlungen nicht oder nicht hinreichend bestätigen. Gleichwohl waren in einigen dieser Fälle ein ungebührliches Auftreten und ein unangemessener Umgangston von Vorgesetzten oder Kameraden zu beanstanden. Betroffene können aufgrund solcher Ereignisse psychisch oder physisch erkranken. Negative Auswirkungen auf die private und familiäre Situation sind ebenfalls nicht auszuschließen.

Festgestellt wurde, dass gelegentlich Defizite

im Hinblick auf einen respektvollen und kameradschaftlichen Umgang miteinander bestehen. Dies betrifft sowohl Verhaltensweisen von Vorgesetzen als auch von Kameradinnen und Kameraden.

- *Eine Soldatin monierte den Umgangston innerhalb eines Lehrgangs. Sie führte an, dass vielfach frauenfeindliche Äußerungen durch Ausbilder gefallen seien. Die in diesem Zusammenhang durchgeführten Ermittlungen ergaben, dass ein Ausbilder sich tatsächlich in einer Weise geäußert und verhalten hatte, die nicht den Erwartungen an einen militärischen Vorgesetzten entsprechen. Äußerungen wie: „Wie sage ich immer: Zu dumm zum Fressen, zu dumm zum Ficken, aber Hauptsache alles kaputt machen.“ sind untragbar und in keiner Weise mit der Vorbildfunktion von Ausbildern und Vorgesetzten vereinbar.*

Die Zahl der Meldepflichtigen Ereignisse und Besonderen Vorkommnisse wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist 2016 auf 131 gestiegen (2015: 86). Die tatsächliche Zahl sexuell motivierter Übergriffe dürfte höher liegen. In der Studie „Truppenbild ohne Dame?“ aus dem Jahr 2014 hatten 50 Prozent der Soldatinnen angegeben, während ihrer Bundeswehrzeit schon einmal belästigt worden zu sein. Betroffene scheuen sich aus Sorge, berufliche oder persönliche Nachteile zu erleiden, nach wie vor Belästigungen anzuzeigen. Auch Scham spielt in diesem Kontext eine Rolle. Betroffene, die sich offenbart hatten, fühlten sich oftmals nicht ernst genommen und hilflos. Immer noch wird befürchtet, dass sexuelle Belästigung als Kavaliersdelikt verstanden wird. Hilfreich könnte es sein, eine **Hotline** bei der Bundeswehr einzurichten, an die sich Opfer sexueller Belästigung wenden können.

Im Zusammenhang mit dem Schutz vor sexuellen Belästigungen kann die Verantwortung der Vorgesetzten nicht oft genug betont werden. Sie tragen durch ihr Verhalten maßgeblich zu einer Atmosphäre bei, in der die persönliche Integrität der Soldatinnen und Soldaten respektiert wird. Dies ist umso wichtiger, als bestimmte Rahmenbedingungen, unter denen Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst verrichten, sexuelle Belästigungen begünstigen. So werden zum Beispiel die Kammern auf Schiffen und Booten der Marine aus organisatorischen Gründen oft gemischtgeschlechtlich besetzt.

Auch eine Ausbildung, die sich Methoden bedient, mit denen in die Intimsphäre eingegriffen wird und die das Schamgefühl von Ausbildern und Auszubildenden verletzt, ist nicht zu tolerieren. Dies ist auch nicht in Spezialausbildungen gerechtfertigt.

Soldatinnen und Soldaten in Vorgesetztenfunktionen müssen im Umgang mit Beschwerden über sexuelle Belästigung und über die Vorbeugung solcher Entwicklungen regelmäßig geschult werden. Sie sind gefordert, auch ihre Untergebenen zu sensibilisieren, dass sexuelle Belästigung nicht erst mit konkreten sexuellen Handlungen beginnt. Witze mit sexuellem Bezug, anzügliche Bemerkungen über die Figur oder Briefe und Anrufe mit sexuellen Anspielungen sind ebenfalls hierunter zu fassen. Sie werden von Betroffenen als entwürdigend und ehrverletzend wahrgenommen. Vorgesetzte tragen die Verantwortung dafür, dass sämtlichen Hinweisen auf Mobbing oder sexuelle Belästigung unverzüglich nachgegangen wird. Sie müssen dafür Sorge tragen, dass diejenigen, die Missstände benennen, vor möglicher Ausgrenzung im Kameradenkreis geschützt werden. Die stetige Förderung kameradschaftlichen Verhaltens und die Schaffung einer Atmosphäre gegenseitiger Achtung und Toleranz als vorbeugender Schutz gegen Mobbing und sexuelle Belästigung sind Aufgaben, an denen alle Soldatinnen und Soldaten gleichermaßen mitwirken müssen.

Stellungnahme BMVg

Mit Inkraftsetzung des „Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ zum 1. März 2015 wurden, zusätzlich zu den Verdachtsfällen von Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung auch Verdachtsfälle von Verstößen gegen den Schutz vor sexuelle Belästigung / Benachteiligung als „Meldepflichtige Ereignisse“ aufgenommen. Diese Erweiterung führte ebenfalls dazu, dass mehr Vorfälle gemeldet wurden, diese somit Gegenstand dieser Statistik und der erfolgten Auswertung waren. Unabhängig hiervon wurde zudem beim Stabselement Chancengerechtigkeit,

Vielfalt und Inklusion des Bundesministeriums der Verteidigung Ende Januar 2017 eine unmittelbar erreichbare Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ für betroffene Soldatinnen und Soldaten eingerichtet. Diese Ansprechstelle ist auch mit einer entsprechenden Hotline versehen.

Der Dienst in der Bundeswehr ist an Recht und Gesetz gebunden. Den Disziplinarvorgesetzten kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Sie üben mit der sorgfältigen Anwendung ihrer disziplinaren Befugnisse maßgeblichen Einfluss auf das Rechtsempfinden der ihnen anvertrauten Soldatinnen und Soldaten aus. Jegliche Form von Diskriminierung oder Mobbing am Arbeitsplatz wird von der Bundeswehr weder toleriert noch akzeptiert. Einem solchen Fehlverhalten wird auf der Grundlage der geltenden Rechtsnormen nachgegangen.

Unabhängig von dem Gesichtspunkt, dass der Anteil von Soldatinnen in der Bundeswehr im letzten Jahr nunmehr auf 20.305 (11,3 Prozent) gestiegen ist, ist die Thematik Umgang mit sexueller Belästigung Ausbildungsinhalt in der Bundeswehr. Seit der Studie „Truppenbild ohne Dame“ in 2014 findet eine entsprechende Sensibilisierung der Vorgesetzten in Form von Lehrgängen und Weiterbildungen statt.

Rechtskenntnisse von Disziplinarvorgesetzten

Vorgesetzte, die wegen unzureichender Rechtskenntnisse die Rechte der ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten verletzen, untergraben das Vertrauen in ihre Fähigkeiten als Vorgesetzte und beeinträchtigen den Dienstbetrieb. Schließlich kann dadurch auch die Einsatzbereitschaft der Truppe Schaden nehmen. In diesem Berichtsjahr waren erneut zum Teil erhebliche Mängel bei der Durchführung von **disziplinaren Ermittlungen** festzustellen.

- *So führte im Rahmen der Dienstaufsicht die unzureichende Anhörung eines betroffenen Soldaten – dem erkennbaren Willen des Soldaten auf Akteneinsicht wurde nicht entsprochen – zur Aufhebung der Disziplinarmaßnahme durch den nächsthöheren Vorgesetzten. Im Ergebnis wurde gegenüber dem betroffenen Soldaten von der Verhängung einer Disziplinarmaßnahme unter Feststellung eines Dienstvergehens abgesehen.*
- *In einem anderen Fall wurde eine vom zuständigen Kompaniechef verhängte Disziplinarmaßnahme durch den Bataillonskommandeur wegen der unvollständigen Sachverhaltsdarstellung aufgehoben. Die zweite Disziplinarverfügung musste ebenfalls aufgehoben werden, da wegen Zeitablaufs das Dienstvergehen nicht mehr mit einer einfachen Disziplinarmaßnahme geahndet werden konnte.*
- *In einem weiteren Fall hob das Truppendienstgericht die verhängte Disziplinarmaßnahme und den bestätigenden Beschwerdebescheid wegen unzureichender Anhörung der Vertrauensperson auf.*

Es ist darauf hinzuweisen, dass bei bestehendem Verdacht eines Dienstvergehens stets die verdächtigten Soldatinnen und Soldaten sowie die als Zeugen in Frage kommenden Soldatinnen und Soldaten förmlich nach der Wehrdisziplinarordnung zu vernehmen sind. Mit der förmlichen Vernehmung soll sichergestellt werden, dass der oder die Betroffene sowie die als Zeugen vernommenen Soldatinnen und Soldaten ordnungsgemäß über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten belehrt werden. Im Übrigen haben die jeweils ermittelnden Disziplinarvorgesetzten die Möglichkeit, im Rahmen der Vernehmungen durch Vorhalte und ergänzende Fragen den Sachverhalt hinreichend aufzuklären. Die Einbeziehung einer bloß schriftlichen Stellungnahme, beispielsweise eines Zeugen, genügt diesen Anforderungen grundsätzlich nicht. Dies gilt auch für informelle Befragungen. Darüber hinaus kommt es immer wieder zu unzulässigen erzieherischen Maßnahmen, die zum Teil zu gerichtlichen Disziplinarverfahren führen. In der Zentralen Dienstvorschrift A–2160/6 sind die zulässigen erzieherischen Maßnahmen abschließend aufgezählt, so dass Fehler nicht vorkommen dürften.

Stellungnahme BMVg

Die Rechtsausbildung der zukünftigen Vorgesetzten erfolgt regelmäßig durch Rechtslehrerinnen und Rechtslehrer, die sie zielgruppenorientiert und umfassend für ihre Aufgaben vorbereiten. Das Bundesministerium der Verteidigung hat eine Untersuchung beauftragt, welche zum Ziel hat, zukünftig die Rechtsausbildung noch stärker als bisher handlungsorientiert und zeitnah zur Verwendung auszubringen, so dass die Vorgesetzten mit aktuellen Rechtskenntnissen ihre Aufgaben wahrnehmen können. Daneben leistet die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung von Disziplinarvorgesetzten, insbesondere auf den Gebieten des Disziplinar- und Beschwerderechts einen wichtigen Beitrag, die Rechtskenntnisse aktuell zu halten und die Verfahrenssicherheit zu steigern. Die Rechtsberater und Rechtsberaterinnen führen dazu jährlich verpflichtend eine zweimalige Unterrichtung der Offiziere aller unterstellten Verbände oder entsprechenden militärischen Dienststellen durch. Die Umsetzung dieser Vorgabe unterliegt weiterhin besonderer Beobachtung durch das Bundesministerium der Verteidigung. Diese Weiterbildungsmaßnahmen ergänzen und vertiefen die ständig abrufbare Beratungsleistung der Rechtsberaterinnen und Rechtsberater für Disziplinarvorgesetzte u.a. in Beschwerde- und Disziplinarangelegenheiten.

Wehrdisziplinaranwaltschaften und Truppendienstgerichte

Die personelle Unterbesetzung in der Rechtspflege ist bereits seit mehreren Jahren Gegenstand der Jahresberichte. Auch in diesem Berichtsjahr waren Wehrdisziplinaranwaltschaften teilweise einer **Arbeitsbelastung** ausgesetzt, die die vorhandenen Kapazitäten bei weitem überstieg. So beispielsweise im Bereich der Wehrdisziplinaranwaltschaft des Logistikkommandos der Bundeswehr: Diese war zunächst mit drei Dienstposten ausgestattet, wobei monatelang zwei davon krankheits- bedingt unbesetzt waren. Einzelne Abordnungen von Rechtsberatern aus den unterschiedlichsten Dienststellen konnten die Folgen der Unterbesetzung nur bedingt auffangen. Aufgrund der erkannten hohen Belastung wurde ein vierter Dienstposten eingerichtet, der jedoch erst im letzten Quartal 2016 durch eine Neueinstellung besetzt werden konnte.

Im Bereich der Wehrdisziplinaranwaltschaft Kommando Territoriale Aufgaben der Bundeswehr wurden im Berichtsjahr zwar alle fünf ausgebrachten Dienstposten besetzt, eine Überprüfung der Dienstpostenausstattung ergab jedoch, dass die Errichtung dreier weiterer Stellen gerechtfertigt wäre. Welche Auswirkungen sich daraus für betroffene Soldatinnen und Soldaten ergeben können, veranschaulicht der folgende Fall:

- *Im Juni 2013 wurden durch den zuständigen Wehrdisziplinaranwalt disziplinare Ermittlungen gegen einen Soldaten wegen zweier Vorfälle, die sich im Dezember 2010 sowie August 2011 ereignet hatten, aufgenommen. Erst im November 2015 also mehr als zwei Jahre nach Aufnahme der Ermittlungen und vier beziehungsweise fünf Jahre nach den vorgeworfenen Ereignissen erfolgte die Anschuldigung. Begründet wurde diese lange Verfahrensdauer mit Umgliederungen im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr, damit verbundener Zuständigkeitswechsel sowie der schlechten Personalsituation. Eine derart lange Bearbeitungsdauer des Vorgangs führt das Beschleunigungsgebot des Paragraphen 17 Absatz 1 Wehrdisziplinarordnung ad absurdum. Da während der Dauer der disziplinaren Ermittlungen förderliche Maßnahmen grundsätzlich nicht möglich sind, konnte der Soldat nicht an einem Auswahlverfahren zur Übernahme zum Berufssoldaten teilnehmen. Zwar wurde darin seitens der personalbearbeitenden Stelle kein Nachteil gesehen, da der Soldat über genügend Restdienstzeit verfügt, um weitere Anträge auf Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten stellen zu können. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass es im Interesse eines jeden Soldaten ist, frühzeitig über seine Zukunftsperspektiven im Klaren zu sein. Jeder Soldat, der Berufssoldat werden möchte, ist an einer frühzeitigen Übernahme interessiert.*

Um eine der Rechtslage sowie den Grundsätzen der Inneren Führung entsprechende beschleunigte Behandlung von Disziplinarangelegenheiten sicherzustellen, ist neben der schnellstmöglichen Besetzung aller Dienstposten in der Rechtspflege zusätzlich die Schaffung eines Pools an Springerdienstposten sinnvoll. Hiermit könnte zeitnah und nachhaltig auf immer wiederkehrende besondere Personalengpässe reagiert werden.

Stellungnahme BMVg

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 15 Juristinnen und Juristen in die Rechtspflege der Bundeswehr eingestellt. Dem standen allerdings 20 Abgänge (Ruhestand, Versetzungen in andere Organisationsbereiche, Wechsel zu anderen Dienstherrn) gegenüber; zudem gab es einen organisatorischen Aufwuchs um sechs Dienstposten. Aktuell sind damit 176 von 205 ausgebrachten Dienstposten besetzt; das entspricht einem Besetzungsstand von 85,85 Prozent. Die Besetzungsquote der Dienstposten im Eingangsamt A 13/14 liegt bei 82,4 Prozent. Damit bewegt sich die Zahl der Neueinstellungen zwar in Etwa auf dem Niveau des Vorjahres, der absolute Besetzungsstand konnte prozentual aufgrund der besonderen Entwicklung allerdings nicht gehalten werden. Die Deckung des bestehenden Personalbedarfs im Bereich der Rechtspflege ist nahezu ausschließlich über Neueinstellungen im Wege der Personalgewinnung möglich. Durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr wurde zugesagt, den Bereich der Rechtspflege priorisiert mit Neueinstellungen zu bedienen; dies wird zu einer Entspannung der Personallage beitragen. Bei der stark belasteten Wehrdisziplinaranwaltschaft des Logistikkommandos der Bundeswehr wurde über die Besetzung des neu eingerichteten vierten Dienstpostens hinaus eine weitere Stelle über ein „Dienstpostenähnliches Konstrukt“ besetzt. Ebenso wurde beim Kommando Territoriale Aufgaben der Bundeswehr neben der Besetzung aller fünf ausgebrachten Dienstposten zusätzlich die Beschäftigung eines Beamten sowie einer weiteren Beamtin in Teilzeit im Rahmen einer temporären Verstärkung ermöglicht. Der überlangen Dauer gerichtlicher Disziplinarverfahren wird damit begegnet. Arbeitsspitzen bzw. unvorhergesehene Vakanzen werden flexibel durch die jeweiligen dienstaufsichtführenden Stellen durch Abordnungen von Rechtsberaterinnen und Rechtsberatern zu den betroffenen Dienststellen aufgefangen, wodurch eine Entlastung besonders beanspruchter Dienststellen erreicht werden kann.

Auch die Belastung der Truppendienstgerichtskammern ist nach wie vor teilweise erheblich. Dies schlägt sich in der Bearbeitungszeit der einzelnen Verfahren nieder. Bemerkbar macht sich in diesem Zusammenhang, dass die Truppendienstgerichte ihre neue Struktur – verbunden mit dem Verlust von drei Truppendienstgerichtskammern – bereits 2012 eingenommen haben, während die Streitkräfte ihre Zielstruktur frühestens 2017 komplett eingenommen haben werden. Des Weiteren hat sich die Verfahrensstruktur verändert. Die Zahl verfahrenstechnisch einfach zu bearbeitender Verfahren ist zu Lasten aufwändig zu bearbeitender Verfahren gesunken. Berücksichtigt man darüber hinaus die Trendwende Personal, ist aus heutiger Sicht die Reduzierung der Truppendienstgerichtskammern zu hinterfragen. Die Dauer disziplinargerichtlicher Verfahren muss im Interesse der betroffenen Soldatinnen und Soldaten verkürzt und eine Überlastung der Truppendienstgerichtskammern vermieden werden. Deshalb ist es erforderlich, alle Richterstellen bei den Truppendienstgerichten dauerhaft zu besetzen und durch den Einsatz von wissenschaftlichen Mitarbeitern zu ergänzen.

Auch das Bundesverwaltungsgericht hat sich hierzu im Berichtsjahr in zwei Fällen, in denen es zu Verfahrensverzögerungen von zwei und vier Jahren kam, kritisch geäußert. Es hat ausgeführt, dass die Verzögerungen nicht den Vorsitzenden der jeweiligen Kammern der Truppendienstgerichte vorzuwerfen sind, sehr wohl aber dem Staat zuzurechnen seien. Es sei nicht zu rechtfertigten, einen Soldaten länger als nötig den Belastungen eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens auszusetzen.

Stellungnahme BMVg

Bei den Truppendienstgerichtskammern sind seit 11.04.2016 alle Dienstposten besetzt. Allerdings sind durch längere Vakanzen sowohl beim Truppendienstgericht Nord wie beim Truppendienstgericht (TDG) Süd Rückstände bei den Verfahrenserledigungen aufgelaufen, die neben den mit hohen Belastungen verbundenen aktuellen Verfahren abgebaut werden müssen. Gleichzeitig führt die Praxis der Staatsanwaltschaften bzw. der Strafgerichte zur vermehrten Verfahrenserledigung durch Einstellungen oder durch Strafbefehl zu dem Umstand, dass keine bindenden Feststellungen nach § 84 Abs. 1 Wehrdisziplinarordnung vorliegen. Damit sind die TDG gehalten, häufig umfangreiche und zeitaufwändige Ermittlungen in eigener Zuständigkeit durchführen zu müssen. Mittlerweile wurde bei dem TDG Nord und bei dem TDG Süd jeweils ein Dienstposten für einen Wissenschaftlichen Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin eingerichtet; die Besetzung wird zeitnah erfolgen. Durch die beabsichtigte Konzentration von Beschwerdeverfahren auf bestimmte Kammern, die auf die Wissenschaftlichen Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen zugreifen können, wird eine Verkürzung der Erledigungszeiten der Truppendienstgerichtskammern insgesamt erwartet.

Überprüfungsersuchen des Wehrbeauftragten

Nach dem Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages steht dem Wehrbeauftragten in Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben ein grundsätzlich uneingeschränktes Auskunfts- und Akteneinsichtsrecht zu. Darüber hinaus legen die in der Zentralen Dienstvorschrift A-2600/2 Wehrbeauftragtenangelegenheiten enthaltenen Verfahrensregelungen fest, dass die Stellungnahmen an den Wehrbeauftragten vordringlich zu bearbeiten sind und er bei längerer Dauer der Bearbeitung in angemessenen Zeitabständen über den Stand der Angelegenheit durch die mit der Überprüfung beauftragte Dienststelle zu unterrichten ist. Vor diesem Hintergrund ist es nicht akzeptabel, wenn eingeschaltete Dienststellen zunächst nicht oder nur unvollständig die ihren Stellungnahmen zugrunde liegenden weiteren Unterlagen beifügen oder auf Sachstandsanfragen nicht oder deutlich verspätet antworten. In einem Fall vergingen nach Eingang der Stellungnahme noch acht Monate, bis dem Wehrbeauftragten sämtliche für eine Bewertung des Eingabevorbringens erbetenen Unterlagen durch die Bundeswehr übersandt wurden.

Darüber hinaus haben Dienststellen der Bundeswehr auch in diesem Berichtsjahr eine **priorisierte Bearbeitung** von Wehrbeauftragtenangelegenheiten nicht immer sicherstellen können. So hat insbesondere die 1. Panzerdivision wiederholt auf die seit längerer Zeit andauernde angespannte Personalsituation in dem für Eingabe- und Beschwerdebearbeitung zuständigen Dezernat sowie auf ihre insgesamt hohe Auftragsdichte hingewiesen. Um die Arbeitsbelastung zu reduzieren, wurde Mitte des Berichtsjahres mit dem Kommando Heer vereinbart, künftig Eingaben, die die 1. Panzerdivision betreffen, über das Kommando Heer in eine Überprüfung einzusteuern. Dies führte dazu, dass bei nach wie vor hoher Arbeitsbelastung der 1. Panzerdivision die Bearbeitungsdauer von Eingaben spürbar reduziert werden konnte. Dessen ungeachtet weist die 1. Panzerdivision darauf hin, dass mit dem in der Struktur vorgesehenen Personalumfang eine verzugslose Bearbeitung von Eingaben und Beschwerden nur eingeschränkt möglich ist.

Auch im Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr gibt es aufgrund von Personalmangel mehrmonatige Verzögerungen bei der Bearbeitung von Eingaben. Einzelne Vorgänge aus dem Jahr 2015 sind immer noch offen. Die überlange Bearbeitungsdauer ist für alle Beteiligten, insbesondere für die Petenten, nicht zumutbar und hindert den Wehrbeauftragten an der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seines gesetzlichen Auftrages. Verzögerungen bei der Eingabebearbeitung auf Divisions- oder Kommandoebene wurden auch mit der Häufung von Sonderaufträgen aus dem Bundesministerium der

Verteidigung begründet, die ebenfalls vorrangig zu bearbeiten seien. Hier gilt es, seitens der übergeordneten Führung durch geeignete Maßnahmen nachhaltig für Abhilfe zu sorgen.

Aus gegebenem Anlass ist schließlich zu betonen, dass bestehende **Widersprüche** im Zuge der Ermittlungen aufgeklärt werden müssen. Widerspricht ein Betroffener der Darstellung des Petenten, sollten regelmäßig auch namentlich benannte oder sich aus der in Rede stehenden Situation ergebende Zeugen gehört werden. Bei der Bewertung einer Äußerung kommt es durchaus darauf an, wie diese vom Empfänger der Botschaft verstanden werden kann und nicht nur, wie diese möglicherweise vom Sender der Botschaft gemeint worden sein könnte. Für eine möglichst zweifelsfreie Bewertung des Betriebsklimas sind regelmäßig alle Seiten zu hören. Das bloße Abstellen auf eine von kritisierten Vorgesetzten gefertigte Aktennotiz, ohne hierzu weitere Angehörige des betroffenen Bereichs zu hören, ist nicht ausreichend. Im Übrigen widerspricht es der ordnungsgemäßen Sachverhaltsaufklärung, wenn auf eine Vernehmung eines einer Dienstpflichtverletzung Beschuldigten verzichtet wird, weil dieser zwischenzeitlich in eine andere Dienststelle versetzt wurde.

Oftmals vermisst der an Stellungnahmen beteiligte nachgeordnete Bereich **Auskunft** über den Ausgang des Eingabeverfahrens. Die genannte Dienstvorschrift führt hierzu aus: „Grundsätzlich wird ein Verfahren durch ein Schreiben der oder des Wehrbeauftragten abgeschlossen. Teilt die oder der Wehrbeauftragte den Abschluss des Verfahrens mit, so ist dies mit dem Ergebnis ihrer oder seiner Prüfung den beteiligten Dienststellen und den von der Eingabe betroffenen Personen bekannt zu geben.“ Insoweit sind hier die vorgesetzten Dienststellen in der Pflicht zur Information.

Stellungnahme BMVg

Die vorhandene Personalausstattung für die Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten wird grundsätzlich als ausreichend bewertet. Bearbeitungsspitzen wird mit zusätzlichem Personal, u.a. Reservistendienst Leistenden, und anderen ablauforganisatorischen Verbesserungen begegnet. Unabhängig von Bearbeitungsspitzen hat die Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A-2600/2 vordringlich zu erfolgen. Für eine angemessene Berechnung eines Personalschlüssels sind die zu erwartenden Umfänge des Arbeitsaufkommens mit Voraussetzung für die Bewertung des Dienstpostenumfanges. Eine nur schwer kalkulierbare Vorhersage von möglichen Eingaben, Beschwerden und anderen zu bearbeitenden Vorgängen erschweren Forderungen nach zusätzlichem Personal.

Die Zuständigkeit in der Bearbeitung von Wehrbeauftragtenangelegenheiten ist im Regelfall dem Führungsgrundgebiet 1 zugeordnet. Für die Auftragserfüllung zählt in diesem Bereich – wie in allen anderen Aufgabenbereichen – dass das vorgesehene Personal verfügbar ist. Urlaubsphasen, lehrgangsbedingte Abwesenheiten, Einsatzabstellungen und andere unerwartete Ausfälle (z.B. Krankheit) bewirken immer ein Ungleichgewicht zwischen der Personalausstattung und der Auftragserfüllung. Im Zuständigkeitsbereich der 1. Panzerdivision kam erschwerend hinzu, dass die Division im zweiten Halbjahr 2015 von Hannover nach Oldenburg verlegte. Neben zusätzlichen Einsatzgestellungen wirken sich solche Umgliederungen mit Standortwechsel auf die Auftragserfüllung aus. Zur Entlastung wurden in 2016 und auch für 2017 Personalverstärkungen vorgenommen, um den Bearbeitungsaufwand zu begegnen. Für die im Kommando Sanitätsdienst vorhandenen Vakanzen wird in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr mit Nachdruck an Nachfolgeplanungen gearbeitet.

10. Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privatleben und Dienst

„Vereinbarkeit“ bleibt trotz der durch die „Agenda Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ bereits eingeleiteten Maßnahmen und der in Kraft gesetzten Regelungen des Attraktivitätssteigerungsgesetzes ein

Schwerpunktthema der Eingaben. Bemerkenswert ist, dass nach einer Personalbefragung des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) „Wie attraktiv ist die Bundeswehr als Arbeitgeber?“ vom August 2016 etwa 30 Prozent der Zeitsoldaten von den Agenda- Maßnahmen noch nichts gehört haben.

Stellungnahme BMVg

Die genannte Studie des ZMSBw zeigt zwar einerseits, dass viele Angehörige der Bundeswehr die Agenda Attraktivität noch nicht kennen, weist aber andererseits bereits positive Wirkungen der Attraktivitätsoffensive auf die interne Bewertung der Arbeitgeberattraktivität der Bundeswehr nach.

Die Informations- und Kommunikationsarbeit zur Agenda wurde verstärkt durch weitere Formate z.B. wie die halbjährlich erscheinende Dienststelleninformation oder das Veranstaltungsformat „Agenda DIALOG 2016“, das mit 24 Einzelveranstaltungen zur Kommunikation und Weiterentwicklung der Attraktivitätsoffensive wesentlich beigetragen hat und mit über 2.000 Teilnehmenden aus allen Status- und Laufbahngruppen aller Organisationsbereiche durchgeführt wurde.

Probleme einer Pendlerarmee

Bundesweite **Mobilität** und die Bereitschaft, sich auch an heimatferne Standorte versetzen oder kommandieren zu lassen, sind ein wesentlicher Inhalt des Berufsbildes des Soldaten. Diese Besonderheit macht für manche Soldatinnen und Soldaten diesen Beruf gerade interessant. Andere sehen in Versetzungen mit Ortswechsel einen massiven Lebenseinschnitt, insbesondere wenn sie eine eigene Familie haben oder Angehörige zu betreuen sind. Die Auswertung der im Jahr 2016 veröffentlichten Ergebnisse der vom Verteidigungsministerium in Auftrag gegebenen Befragung zur beruflichen Mobilität in der Bundeswehr (Mobilitätsstudie), bei der erstmals auch die Partnerinnen und Partner der Bundeswehrangehörigen einbezogen wurden, bestätigt den Eindruck der Bundeswehr als Pendlerarmee. Danach sind fast zwei Drittel der Angehörigen der Bundeswehr beruflich mobil (Fern-, Wochenend- und Tagespendler). Im Vergleich dazu trifft das nur auf ein Fünftel aller erwerbstätigen Deutschen insgesamt zu. Als Ursachen für die geforderte Mobilität in der Bundeswehr werden vorrangig Lehrgänge, eine Wunschverwendung, Dienstpostenverlagerung, Karrieremöglichkeiten sowie Berufstätigkeit beider Partner genannt. Als Gründe, die gegen berufliche Mobilität sprechen, geben die Befragten hauptsächlich familiäre Belange und das Aufrechterhalten bestehender sozialer Kontakte an. Berufliche Mobilität wird sowohl von den betroffenen Soldatinnen und Soldaten als auch von deren Partnerinnen und Partnern als belastend oder sehr belastend erlebt (60 bis 90 Prozent je nach Mobilitätsform). Diese Erkenntnisse decken sich mit den Beobachtungen des Wehrbeauftragten.

Die Empfehlungen der Studie entsprechen den Anregungen aus den letzten Jahresberichten und wurden bereits in die Maßnahmen der Agenda Attraktivität einbezogen. Hierzu zählen die Reduktion der Häufigkeit von Versetzungen, längere Stehzeiten, flexiblere Arbeitszeitmodelle und Einbeziehung des Partners oder der Partnerin in die Verwendungsplanung. Da sich zum Zeitpunkt der Befragung von November 2014 bis Januar 2015 die meisten Maßnahmen noch in der Umsetzung befanden, beabsichtigt das Verteidigungsministerium die Befragung zu wiederholen, um Erkenntnisse über die Wirkung der Agenda zu gewinnen und gegebenenfalls weitere notwendige Schritte zu identifizieren.

Stellungnahme BMVg

Der Dienst in der Bundeswehr ist auf allen Ebenen in unterschiedlicher Intensität mit einer beruflich bedingten Mobilität verbunden. Die zum Ausgleich der damit verbundenen Belastungen bisher eingeleiteten oder sich in Umsetzung befindlichen Maßnahmen zielen insbesondere auf eine Verbesserung im nicht-monetären Bereich ab. Dass jedoch auch unter finanziellen Aspekten Handlungsbedarf besteht, hat u.a. die wissenschaftliche und repräsentative Studie zur „Beruflichen Mobilität in der Bundeswehr“ aufgezeigt. Die Option des Wahlrechtes

zwischen der Zusage der Umzugskostenvergütung und dem Bezug von Trennungsgeld wurde inzwischen gesetzlich verankert.

Die im Vergleich zu anderen öffentlichen Arbeitgebern und zur Privatwirtschaft deutlich höhere Pendlerquote in der Bundeswehr („Pendlerarmee“) erfordert darüber hinaus eine spürbar verbesserte Ausgestaltung der Rahmenbedingungen zum Ausgleich dienstlich bedingter Mobilität, gerade auch für Wochenendpendler. Sofern dazu die Schaffung einer bundeswehr-spezifischen Rechtslage erforderlich wird, ist diese zu schaffen. Das Ziel des Bundesministeriums der Verteidigung ist es daher, eine politische Initiative zu einer ressortübergreifenden und verbesserten gesetzlichen Flankierung der dienstlich erforderlichen Mobilität in der Bundeswehr zur Umsetzung in der 19. Legislaturperiode zu initiieren. Ein dazu entwickelter Forderungskatalog soll als Grundlage für eine entsprechende Initiative Verwendung finden.

In mehr als der Hälfte der Eingaben zur Vereinbarkeit von Familien-, Privatleben und Dienst äußern Soldatinnen und Soldaten den Wunsch nach einer **heimatnahen Versetzung** oder einem heimatnahen Verbleib. Häufig begründen die Betroffenen dies mit dem Hinweis auf die Werbeversprechungen der Bundeswehr als „attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber“. Diese Erwartungen werden enttäuscht, wenn dienstlicher Bedarf zur Ablehnung des Antrages führt. Besonders schwer zu vermitteln ist den Soldatinnen und Soldaten die Ablehnung ihrer Versetzungsgesuche aufgrund mangelnder Ersatzgestellung, wenn sie gleichzeitig auf ihrem Dienstposten nicht ausgelastet sind.

- *Hierzu schreibt ein Soldat: „Ich bin wirklich gewillt zu arbeiten, aber es gibt zu wenig Aufträge … Ich habe jetzt aber nach dem ganzen Dilemma meinen Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten zurückgezogen, da ich mir meinen alltäglichen Dienst etwas anders vorstelle und eine Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf für mich nicht gegeben ist. Ich komme mir mittlerweile so vor, als würde man unter der Woche wie in einem Gefängnisleben. Ich sitze abends auf meiner Stube und fange an zu grübeln. Das kann doch nicht alles sein, nur unter der Woche seine Zeit abzusitzen, genauso wie viele andere Kameraden der Kaserne es tun. Ich könnte die Zeit viel sinnvoller nutzen, aber es gibt ja nicht mal Internet auf den Stuben, da der Empfang vom Mobilfunkanbieter so schlecht ist.“*

Stellungnahme BMVg

Die Personalführung ist bestrebt, den Wünschen der Soldatinnen und Soldaten nach heimatnaher Versetzung oder heimatnahem Verbleib zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst – wo immer möglich – entgegenzukommen. Dieses ist aber stets mit den Forderungen der Vorgesetzten nach der notwendigen Einsatzbereitschaft in Einklang zu bringen. Sicherstellung der Einsatzbereitschaft sowie die bestehenden strukturellen/ organisatorischen Rahmenbedingungen mit entsprechendem Stationierungskonzept können aber selbst bei größtmöglicher Bemühung des Dienstherrn in der Regel nicht den Bedürfnissen jedes Einzelnen/jeder Einzelnen angepasst werden. Einzelfälle, in denen Erwartungen enttäuscht werden, wenn dienstlicher Bedarf zur Ablehnung eines Antrags führt, werden sich nicht gänzlich vermeiden lassen.

In Eingaben und in Gesprächen im Rahmen von Truppenbesuchen wird häufig vorgetragen, Bewerber würden von Beratern der Karrierecenter an einen heimatfernen Standort mit dem Versprechen gelockt, dort erfolgreich einen Antrag auf Versetzung an den Wunschort stellen zu können. Diesen Wünschen wird jedoch in der Regel mangels Ersatzgestellung nicht entsprochen. Im jeweiligen Einzelfall ließ sich zwar der Ablauf der Beratungsgespräche nicht mehr nachprüfen. Jedoch ist aufgrund der Häufigkeit dieses Vorbringens hier eine gewisse Tendenz zu erkennen.

Stellungnahme BMVg

Die Karriereberaterinnen und -berater führen ein individuelles Gespräch mit jedem und jeder Einzelnen durch. Die Beratungsgespräche, sowohl vor der Bewerbung, als auch später bei der Einplanung im Karrierecenter der Bundeswehr, ergänzt durch die zahlreichen Informationsmöglichkeiten, einschließlich des

Angebotes von Truppenbesuchen, sollen den Bewerberinnen und Bewerbern die eigene Entscheidung bei einem Einplanungsangebot auf einer sicheren Basis ermöglichen. Einzelne „Fehlberatungen“, aber auch subjektive Wahrnehmungen der Betroffenen können jedoch nicht ganz ausgeschlossen werden und sollen durch die weitere Optimierung der Prozesse weiter reduziert werden.

Durch die Teilnahme an Lehrgängen, Fortbildungen und Seminaren an heimatfernen Standorten summieren sich die Abwesenheiten der Soldatinnen und Soldaten von der Familie. Auch **kurzfristige Abwesenheiten** von der Familie können Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten vor große Herausforderungen stellen. Denn sie müssen beispielsweise die Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger organisieren. Erfreulicherweise konnten die noch in Einzelfällen bei der Kinderbetreuung für Lehrgangsteilnehmer bestehenden Probleme, wenn sie bekannt wurden, individuell gelöst werden. Darüber hinaus bestehen Möglichkeiten, manche Lehrgänge zu Hause vor dem heimischen Rechner oder am Arbeitsplatz durchzuführen und die Präsenzpflicht am Lehrgangsort auf wenige Tage zu begrenzen. Dies sollte in der Truppe bekannt gemacht und in größerem Umfang angeboten werden. Auch die Teilnahme an heimatfernen Einsatznachbereitungsseminaren belastet die Soldatenfamilien zusätzlich, insbesondere nach längeren Auslandseinsätzen.

- *So berichtet ein Soldat: „Ziel eines solchen Einsatznachbereitungsseminars soll es ja auch sein, die Wiedereingliederung in die Familie zu erleichtern, und genau dieses sehe ich schon im Vorfeld als gescheitert. Nach fast einem halben Jahr Trennung von Familie und Verwandten und Angehörigen möchte ich nicht wieder für fast fünf Tage von ihnen getrennt sein müssen.“ Im Rahmen der Eingabebearbeitung konnte eine einvernehmliche Lösung durch das Angebot eines zeitlich und örtlich günstiger gelegenen Seminars gefunden werden.*

Stellungnahme BMVg

Die nachhaltige Förderung der Chancengleichheit in der beruflichen Entwicklung steht im Fokus der Personalpolitik der Bundeswehr. Dazu gehört auch die Schaffung von Rahmenbedingungen für Beschäftigte der Bundeswehr mit Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, damit diese uneingeschränkt die gleichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen haben wie Bundeswehrangehörige ohne derartige Verpflichtungen. In diesem Zusammenhang steht auch das durch die Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr initiierte Projekt „Kinderbetreuung für Lehrgangsteilnehmende“. Im Jahr 2016 wurden an fünf Pilotstandorten (Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg, Logistikschule der Bundeswehr in Osterholz-Scharmbeck, Marineschule Mürwik und Schule für Strategische Aufklärung in Flensburg, Sanitätsakademie der Bundeswehr in München, Bildungszentrum der Bundeswehr in Mannheim) Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Lehrgangsteilnehmenden geschaffen. Ziel der kontinuierlichen Evaluation der Pilotstandorte wird eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung an den Lehrgangseinrichtungen der Bundeswehr sein. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten, Lehrgänge mit einer reduzierten Präsenzpflicht am Lehrgangsort oder gänzlich über eLearning durchzuführen, weiter ausgebaut und verstärkt in der Truppe kommuniziert. Maßnahmen der Einsatznachbereitung sind verpflichtend und haben zum Ziel, Erfahrungen in Bezug auf erlebte Belastungen auszutauschen und gegebenenfalls emotionale Spannungen und nicht gelöste Konflikte im Zusammenhang mit dem zurückliegenden Einsatz abzubauen. Sie sollen die Aufarbeitung einsatzbezogener Belastungen im Kameraden- und Kollegenkreis ermöglichen, um damit den Einsatz auch gedanklich abzuschließen und die Wiedereingliederung in den Stammtruppenteil, die Beschäftigungsdienststelle und die Familie zu erleichtern. Grundsätzlich zeigen die Erfahrungen aus den Gesprächen mit Einsatzrückkehrenden, dass die Teilnahme von Familienangehörigen an Einsatznachbereitungsseminaren nicht im Schwerpunkt gesehen wird, sondern vorrangig der Abschluss des Einsatzes mit den Kameradinnen und Kameraden aus dem Einsatz.

Nach wie vor bitten viele Berufssoldatinnen und -soldaten um Unterstützung ihres Antrages auf vorzeitige **Versetzung in den Ruhestand**. Sie möchten nach Jahren des Pendelns endlich dauerhaft bei ihrer Familie leben. In den meisten Fällen lagen besondere familiäre Gründe vor, die die ständige Anwesenheit zu Hause erforderten. Grundsätzlich kann eine vorzeitige Zur-ruhesetzung nicht erfolgen, wenn ein dienstliches Interesse an der Weiterverwendung als Berufssoldat besteht. Das dienstliche Interesse bemisst sich dabei am Personalbedarf. Es wird daher gerade in Mangelverwendungen, also in Bereichen mit personeller Unterdeckung, immer bejaht. Ausnahmsweise kann das dienstliche Interesse hintenangestellt werden, wenn ein schwerwiegender persönlicher Grund militärärztlich festgestellt wurde. Schwerwiegende persönliche Gründe können sich unter anderem aus dem Gesundheitszustand der Soldatin oder des Soldaten, des Ehepartners oder eines Kindes ergeben. Auch die Pflege von Angehörigen kann als schwerwiegender persönlicher Grund anerkannt werden. Bei Vorliegen mehrerer einzelner Belastungen, die für sich alleine keinen schwerwiegenden Grund darstellen, sollte auch die Summe dieser Belastungen als schwerwiegender persönlicher Grund anerkannt werden.

Zeitsoldatinnen und -soldaten hoffen nicht selten, durch eine **Verkürzung ihrer Dienstzeit** ein heimatnahes Jobangebot, bevorzugt im öffentlichen Dienst, annehmen zu können. Von Vorgesetzten und Personalfeldwebeln wird gelegentlich der Eindruck erweckt, eine Dienstzeitverkürzung sei mehr oder weniger problemlos zu erreichen. Umso größer ist später die Enttäuschung, wenn sich die damit verbundenen Hoffnungen nicht erfüllen. Wie bei den Berufssoldatinnen und -soldaten ist eine Verkürzung der Dienstzeit von Zeitsoldatinnen und -soldaten nur möglich, wenn sie im dienstlichen Interesse liegt. Private Interessen wer- den hierbei nicht berücksichtigt. Ablehnungen werden von den Soldatinnen und Soldaten meist als persönliche Härte empfunden. Jedoch ist zu bedenken, dass die Soldatinnen und Soldaten für eine bestimmte Zeit eine Verpflichtung eingegangen sind. Mit Blick auf den beabsichtigten Aufwuchs der Streitkräfte wird eine Dienstzeitverkürzung in den meisten Fällen nicht im dienstlichen Interesse liegen.

Stellungnahme BMVg

Das Bundesministerium der Verteidigung sowie die Personalführung im Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr halten das Fachpersonal aus dem Führungsgrundgebiet 1 generell dauerhaft umfassend informiert, damit auch vor Ort in der Truppe stets eine sachgerechte, den aktuellen Entwicklungen entsprechende Beratung erfolgen kann. Gleichwohl ist der Paradigmenwechsel durch die Trendwende Personal und die daraus entstehenden Bedarfe sehr kurzfristig erfolgt, sodass im vergangenen Jahr der Kommunikationsweg, trotz aller Bemühungen, auch im Nachgang noch geglättet werden musste. Dienstzeitzeitverkürzung liegen mit Blick auf den Aufwuchs des militärischen Personalkörpers in den meisten Fällen heute nicht mehr im dienstlichen Interesse. Über die Mission 170.000+ und die Trendwende Personal wurde das Personal der Bundeswehr aller Ebenen im Rahmen einer umfassenden und breiten Kommunikation über eine Vielzahl von Informationskanälen angesprochen.

Dennoch wurde und wird bei vorliegenden schwerwiegenden persönlichen Gründen auch zukünftig umfassend geprüft, inwieweit trotz bestehendem dienstlichen Interesses z.B. eine Verkürzung der Dienstzeit ermöglicht werden kann. Trotzdem kann nicht jedem Antrag entsprochen werden.

Wochenendpendler, die aus familiären oder sonstigen Gründen nicht umgezogen sind und daher am Standort eine Unterkunft benötigen, stellen mit rund 60 Prozent immer noch die größte Pendlergruppe dar. Von den Wochenendpendlern sind wiederum mehr als die Hälfte nicht trennungsgeldberechtigte Pendler. Diese können bisher zu großen Teilen nicht in den Kasernen untergebracht werden. Nach einer Befragung der Standortältesten handelt es sich aktuell um rund 20.500 Soldatinnen und Soldaten, die gern einen Platz in der Kaserne hätten. Diese leiden besonders unter der sich an mehreren Standorten verschärfenden Knappheit auf dem freien Wohnungsmarkt. So beklagten

einzelne Pendler, mit Mehrkosten von rund 500 Euro monatlich alleingelassen zu werden. Die Bemühungen der jeweiligen Wohnungsfürsorgestellen, die die betroffenen Soldatinnen und Soldaten bei der Suche nach einer geeigneten und preiswerten Unterkunft unterstützen, sind zwar lobenswert und helfen vielen Wohnungssuchenden, überhaupt etwas zu finden. Trotzdem sind weitere Anstrengungen zur Schaffung von günstigen **Pendlerunterkünften** notwendig. An über 230 Standorten besteht Unterbringungsbedarf. Ausgegangen wird von einem Gesamtbedarf zwischen 20.000 und 30.000 Unterkünften für Pendlerinnen und Pendler. Erfreulich ist, dass jetzt das Bundesministerium der Verteidigung entgegen seiner bisher ablehnenden Haltung die Möglichkeit der Schaffung von zusätzlichem Wohnraum für Pendler mit und ohne Trennungsgeldanspruch prüft. Siehe hierzu auch die Ausführungen im Kapitel „Trendwende Infrastruktur“.

Stellungnahme BMVg

Im Zusammenhang mit Stationierungsentscheidungen und organisatorischen Maßnahmen aus Anlass der Neuausrichtung der Bundeswehr sowie aufgrund von persönlichen Erwägungen der Soldatinnen und Soldaten hat sich die Betreuung und Unterstützung von Pendlerinnen und Pendlern im Bereich der Wohnungsfürsorge zwischenzeitlich zu einem bedeutenden Schwerpunkt entwickelt. Insbesondere an Standorten mit einer angespannten Wohnraumsituation kommt der Wohnungsfürsorge eine große Bedeutung zu.

Die Wohnungsfürsorgestellen setzen sich dabei mit großem Engagement verstärkt für diejenigen Betroffenen ein, die nicht zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft verpflichtet sind und denen aktuell keine dienstliche Unterkunft bereitgestellt werden kann. Damit trägt die Wohnungsfürsorge der Bundeswehr durch ihre Beratungs- und Unterstützungsleistungen maßgeblich dazu bei, den Soldatinnen und Soldaten am neuen Dienstort zeitnah zu einer angemessenen und bezahlbaren Unterkunft zu verhelfen.

Die im Vergleich zu anderen öffentlichen Arbeitgebern und zur Privatwirtschaft deutlich höhere Pendlerquote in der Bundeswehr erfordert eine spürbar verbesserte Ausgestaltung der Rahmenbedingungen zum Ausgleich dienstlich bedingter Mobilität, gerade auch für Wochenendpendler. Dazu zählen bessere und modernere Erstattungsleistungen, um die mit den besonderen Erfordernissen in der Bundeswehr verbundenen Belastungen abzufedern, aber auch andere Ansätze wie zum Beispiel Pendlerunterkünfte. Die ursprüngliche Forderung der Bundeswehr nach dienstlicher Bereitstellung von Unterkünften bzw. alternativ nach finanziellen Unterstützungsleistungen für nicht unterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten ohne Anspruch auf Trennungsgeld wird in modifizierter Form weiter verfolgt. Das Ziel des Bundesministeriums der Verteidigung ist es, eine gesetzliche und ressortübergreifende politische Initiative zur verbesserten Flankierung der dienstlich erforderlichen Mobilität in der Bundeswehr zur Umsetzung in der 19. Legislaturperiode im Rahmen einer ressortübergreifenden AG zu initiieren. Ein dazu entwickelter Forderungskatalog soll als Grundlage für eine entsprechende Initiative Verwendung finden.

Aufgrund von zwei Beschlüssen des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen aus den Jahren 2012 und 2013 besteht für Pendlerinnen und Pendler kein Anspruch auf **Trennungsgeld** (mehr), wenn im Falle einer Rückversetzung an einen früheren Dienstort für diesen – zu irgendeinem Zeitpunkt – bereits die Zusage der Umzugskostenvergütung erteilt worden war, auch wenn diese nicht genutzt wurde. Das führte, wie bereits im vergangenen Berichtsjahr geschildert, zu Unmut. Zur Umsetzung dieser Rechtsprechung hatte das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr – Kompetenzzentrum Travel Management im Jahre 2015 die das Trennungsgeld abrechnenden Bundeswehrstellen angewiesen, alle Antragsteller zu befragen, ob sie an ihren aktuellen Dienstort bereits zu einem früheren Zeitpunkt mit Zusage der Umzugskostenvergütung versetzt worden waren. Die Antragsteller wurden zur Vorlage entsprechender Unterlagen, etwa der Personalverfügungen, aufgefordert. Manche der Betroffenen können diese Anforderung nicht erfüllen, da sie diese Unterlagen nicht mehr haben. Zu Recht berufen sie sich auch auf die abgelaufene sechsjährige

Aufbewahrungspflicht der Personalakten nach der Personalaktenverordnung Soldaten. Zwischenzeitlich entstanden Verzögerungen bei der Trennungsgeldabrechnung wegen fehlender Personalakten. Deshalb hat das Verteidigungsministerium der vom Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen angeordneten Praxis zugestimmt, dass in diesen Fällen die trennungsgeldabrechnenden Stellen berechtigt sind, die zur Prüfung erforderlichen Unterlagen bei der Beschäftigungsdienststelle oder der zentralen Personalbearbeitenden Dienststelle (Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr) anzufordern.

Trennungsgeldempfängern, die bereits eine Unterkunft am früheren Dienstort unterhalten und einen doppelten Haushalt führen, sogenannten Wochenendpendlern, wird auch nach der genannten Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen Trennungsgeld weiter gewährt. Kein Trennungsgeld erhalten hingegen Soldatinnen und Soldaten, die nach Versetzung an einen früheren Standort, für den bereits eine Zusage der Umzugskostenvergütung besteht, täglich zwischen Wohnung und Dienstort pendeln, sogenannte Tagespendler. Die unterschiedliche Behandlung von Tages- und Wochenendpendlern sollte zu Gunsten der Tagespendler angeglichen werden.

Stellungnahme BMVg

Mit der Umsetzung des Wahlrechtes (3+5 Regelung) zu einem noch festzusetzenden Stichtag werden frühere Versetzungen nicht mehr betrachtet und es entfällt die unterschiedliche Behandlung. Der Stichtag hängt davon ab, wie lange die Vorbereitungen der Personalführenden Dienststellen in Anspruch nehmen.

Zufriedenstellend haben sich inzwischen die **Bearbeitungszeiten** für Trennungsgeld und Reisekosten entwickelt. Durch zusätzliches Personal und organisatorische Schwerpunktbildungen konnte die Vorgabe von maximal 20 Arbeitstagen zwischen Antragseingang und Zahlbarmachung weitestgehend eingehalten werden.

Ende 2016 wurde endlich ein Gesetz verabschiedet, nach dem die Soldatinnen und Soldaten künftig zwischen Umzugskostenvergütung oder Trennungsgeld bis zu acht Jahren wählen können. Betroffene können für einen Zeitraum von drei Jahren vom Zeitpunkt der Versetzung an statt der vorgesehenen Umzugskostenvergütung Trennungsgeld beziehen. Eine Verlängerung um weitere fünf Jahre ist möglich. Diese sogenannte 3+5-Regelung stellt noch nicht die „Lösung“ dar und bleibt leider hinter der Vereinbarung im Koalitionsvertrag zurück. Durch sie werden aber Probleme minimiert und Zeit gewonnen für einen weitergehenden Beschluss, der jederzeitige Wahlfreiheit sichert.

Stellungnahme BMVg

Die Erweiterung der 3+5 Regelung auch auf Maßnahmen am selben Dienstort (§ 3 Absatz 4 Bundesumzugskostengesetz) kommt einer vollständigen Wahlfreiheit so weit wie möglich nahe.

Geschiedene, die mit ihren Kindern nicht in häuslicher Gemeinschaft leben, fühlen sich durch die geltenden Trennungsgeldregelungen benachteiligt. Während Trennungsgeldberechtigte, die mit dem Ehegatten, Lebenspartner und/oder Kindern in häuslicher Gemeinschaft leben, Anspruch auf **Reisebeihilfe** für jeden halben Monat haben, wird ein Geschiedener wie ein Lediger behandelt. Soweit ein Geschiedener Anspruch auf Trennungsgeld hat, besteht für ihn lediglich Anspruch auf eine Reisebeihilfe je Monat. Diese kann er statt für eine Heimreise an seinen Wohnort auch für eine Fahrt zu seinem Kind oder seinen Kindern einsetzen, jedoch werden maximal die Kosten für eine Reisebeihilfe an den Wohnort erstattet. Eine Beihilfe für Reisen zu den Kindern steht Geschiedenen, die keinen Anspruch auf Trennungsgeld haben, gar nicht zu.

Stellungnahme BMVg

Die besonderen Belastungen, die mit dem Soldatenberuf einhergehen, erschweren Geschiedenen die Pflege der Beziehung zu ihren Kindern. Die finanziellen Mehraufwendungen, die geschiedene Soldatinnen und Soldaten mit Elternpflichten zusätzlich tragen müssen, empfinden

Betroffene als Doppelbelastung. Die Vorschriften zur Gewährung von Reisebeihilfen in der Bundeswehr sind kompliziert und entsprechen nicht mehr den heutigen Lebenswirklichkeiten. Sie müssen vereinfacht und vor allem im Sinne der Geschiedenen mit Familienpflichten gerecht gestaltet werden.

Mit Beginn der neuen Legislaturperiode sollen die Ressortverhandlungen zur Erarbeitung einer neuen Bundesumzugskostenverordnung wieder aufgenommen werden. In diesem Rahmen wird dann auch die Trennungsgeldverordnung überarbeitet. Gemeinsames Ziel mit dem Bundesministerium des Innern ist es, eine wöchentliche Familienheimfahrt für alle, unabhängig vom Familienstand, zu ermöglichen. Mit einem Ergebnis ist frühestens Ende 2018 zu rechnen.

Einsätze, einsatzgleiche Verpflichtungen, Auslandsverwendungen

Immer wieder äußern Soldatinnen und Soldaten auf Dienstposten in Auslandsverwendungen den Wunsch nach einer generellen **Verlängerung der Auslandsverwendungsdauer** zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Insbesondere die Vermeidung von Brüchen in der Schulausbildung der Kinder wird als Grund für eine Verlängerung genannt. Allgemein ist die Verwendungsdauer im Ausland auf drei, für Unteroffiziere mit Portepee im Attachédienst auf vier Jahre befristet. Sofern ein Soldat seine Auslandsverwendung verlängern will, kann er den dazu notwendigen Antrag erst während seiner Auslandsverwendung stellen. Aus dienstlichen Gründen und unter Berücksichtigung persönlicher Belange kann die Verwendungsdauer dann individuell über die drei beziehungsweise vier Jahre hinaus verlängert werden. Sogar Verlängerungen der Verwendungsdauer über sechs Jahre hinaus sind im Einzelfall möglich. Das Verteidigungsministerium beabsichtigt, das Verfahren zur Festsetzung einer längeren Verwendungsdauer von Auslandsverwendungen unbürokratischer zu regeln. Durch den Abbau von Genehmigungshürden sollen die Personalführer größere Gestaltungsräume erhalten. Sie können dann künftig auf ihrer Ebene über eine Verwendungsdauer allein entscheiden.

Das Ministerium lehnt es jedoch ab, die Verwendungsdauer im Ausland von Beginn an länger als drei beziehungsweise vier Jahre festzusetzen. Dies wird in Anlehnung an die Dauer von Auslandsverwendungszeiten in der NATO („Tour of Duty“) und die Funktion von Auslandsverwendungen im Rahmen der Personalentwicklung begründet. Für mehr Planungssicherheit und Berücksichtigung der Interessen der Familienangehörigen wäre die Möglichkeit, im Einzelfall eine Auslandsverwendung von vornherein über drei Jahre hinaus festzusetzen, wünschenswert.

Stellungnahme BMVg

Mit der Zentralen Dienstvorschrift A-1340/9 „Verwendung von Soldatinnen und Soldaten im Ausland“ wurden die Verfahren zur Änderung der Dauer einer Verwendung im Ausland vereinfacht. Genehmigungshürden wurden abgebaut. Sofern keine Einschränkungen bestehen, kann die Verwendungsdauer aus dienstlichen Gründen und unter Berücksichtigung persönlicher Belange individuell über drei Jahre hinaus verlängert werden. Dies wird schon heute regelmäßig praktiziert. Die Genehmigung zur Änderung der Verwendungsdauer wurde auf die zuständige Personalführung verortet, sodass unter Beachtung aller Rahmenbedingungen im Dialog mit den Betroffenen eine längere Verwendungsdauer auch aus persönlichen Gründen unkompliziert vollzogen werden kann. Die Wahrnehmung von Aufgaben im Ausland dient auch der Qualifizierung und dem Erfahrungsaufbau der dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten im Rahmen des individuellen Verwendungsaufbaus. Geeignete Dienstposten stehen hierfür nur in begrenzter Anzahl zur Verfügung. Mit Blick auf die entsprechenden Bestimmungen mit internationalen Vertragspartnern auf Basis zwischenstaatlicher Vereinbarungen, Absprachen und festgelegter Organisationsmaßnahmen, kann unter Beachtung von zu treffenden Personalentwicklungsmaßnahmen eine grundsätzliche generelle Verlängerung der

Verwendungsdauer im Ausland für alle Soldatinnen und Soldaten auch weiterhin nicht festgelegt werden.

Auf eine Eingabe hin kündigte das Bundesministerium der Verteidigung eine Prüfung der Möglichkeit der Kostenübernahme für eine Familienzusammenführung von Soldatinnen und Soldaten in einsatzgleichen Verpflichtung an:

- *Einem Kommandeur, eingesetzt in einer einsatzgleichen Verpflichtung mit einer seefahrtbedingten fünfmonatigen Abwesenheit, war es als Verbandsführer nicht möglich, den Verband zur Durchführung einer Familienheimfahrt zu verlassen. Um seine Familie dennoch in dieser Zeit sehen zu können, stellte er einen Antrag auf Kostenübernahme einer Reisebeihilfe für seine Angehörigen. Eine Kostenübernahme ist nach den gesetzlichen Regelungen der Auslandstrennungsgeldverordnung grundsätzlich möglich, wenn der Berechtigte Empfänger eines Auslandsverwendungszuschlags ist. Nach der bisher geltenden Rechtslage hat der Petent jedoch keinen Anspruch auf Auslandsverwendungszuschlag für eine einsatzgleiche Verwendung. Eine Ausnahmeregelung besteht nicht.*

  Die Gleichbehandlung von einsatzgleichen Verpflichtungen und Einsätzen ist in diesem Fall dringend geboten. Eine Änderung der gesetzlichen Regelung zur Reisebeihilfe für Familienzusammenführungen bei einsatzgleichen Verpflichtungen wird deshalb befürwortet.

Stellungnahme BMVg

Durch das Bundesministerium der Verteidigung wurde eine Bedarfsforderung zur Ausweitung der Möglichkeit der Familienzusammenführung erstellt. Die beabsichtigte Erweiterung umfasst alle Soldatinnen und Soldaten, die an der Erfüllung einsatzgleicher Verpflichtungen und von Dauereinsatzaufgaben der Bundesrepublik Deutschland außerhalb des eigenen Hoheitsbereichs mitwirken und aus zwingenden dienstlichen Gründen keine Heimfahrt in Anspruch nehmen können. Die dazu notwendige Änderung der Auslandstrennungsgeldverordnung wurde durch den Verordnungsgeber – das Auswärtige Amt – auf Anregung des Bundesministeriums der Verteidigung zwischenzeitlich in den Entwurf der Neufassung der Auslandstrennungsgeldverordnung eingebracht. Danach würde in der Auslandstrennungsgeldverordnung künftig die Möglichkeit eröffnet, berechtigten Personen, denen aufgrund einer Entscheidung der obersten Dienstbehörde aus zwingenden dienstlichen Gründen eine Heimfahrt nicht gewährt werden kann, Reisebeihilfen für sie und die berücksichtigungsfähigen Angehörigen zu einem von der obersten Dienstbehörde festgelegten Ort zu erstatten.

Jeder Auslandseinsatz stellt für die Soldatinnen und Soldaten sowie ihre gesamte Familie eine große Belastung dar. Deshalb ist eine transparente Planung und intensive **Kommunikation** unter Einbeziehung der gesamten Familie erforderlich. Werden geplante Einsätze aus Organisationsgründen kurzfristig mehrmals geändert, ist es nicht hinnehmbar, wenn die Betroffenen hierüber nicht umfassend und zuverlässig informiert werden.

- *In einem besonders krassen Fall hatte ein hoch motivierter Soldat seine Bereitschaft zur kurzfristigen Verlegung in den Einsatz in die Türkei (Incirlik) am 18. Dezember 2015 erklärt. Der Abflugtermin 25. Dezember 2015 wurde aus für den Betroffenen zunächst unbekannten und für ihn später auch nicht nachvollziehbaren Gründen dann über Monate mehrfach verschoben: zunächst auf den 7. Januar 2016, dann auf den 22. Februar, dann auf den 25. Februar, dann zwischen den 14. und 20. März, dann auf den 22. März. Eine Einsatzverlegung auf den schließlich angekündigten 29. März 2016 lehnte der Petent ab. Die unzuverlässigen Informationen hinsichtlich der Verlegung in den Einsatz führten nicht nur zu einer massiven Unsicherheit für die Planbarkeit von Dienst und Familie, sondern stellten für den Soldaten und seine Familie auch eine unzumutbare psychische Belastung dar. Die einzelnen Gründe für die Verschiebung – eingeschränkte Unterbringungsmöglichkeiten am Einsatz-ort, mangelnde Transportmöglichkeiten*

durch US- Streitkräfte – mögen zwar von der Bundeswehr nicht zu vertreten sein. Jedoch hätten Enttäuschung und Frustration des motivierten und leistungswilligen Soldaten durch umfassende und transparente Darlegungen der zu den ständigen Verschiebungen führenden Gründe zumindest abgemildert werden können.

Stellungnahme BMVg

Der Kenntnis von Einsatzbeginn und -ende kommt zweifellos eine herausragende Bedeutung zu. Vor diesem Hintergrund gibt das Einsatzführungskommando der Bundeswehr jede Änderung in der Planung umgehend an die zuständigen Dienststellen weiter. So wird ein Höchstmaß an Transparenz für die Kontingentangehörigen und deren Familien geschaffen. Gleichzeitig werden die Familien in die Familienbetreuungsorganisation eingebunden. Diese unterstützt flächendeckend die Familien gerade durch das Organisieren von Informationsveranstaltungen, durch stete Weitergabe von Informationen und als Ansprechpartner für jedwede Frage seitens der Angehörigen.

Verbesserungsbedürftig ist nach wie vor die Rechtslage beim Trennungsgeldbezug für Soldatinnen und Soldaten nach **Beendigung einer Auslandsverwendung**. Bei der üblichen Dauer einer Auslandsverwendung von in der Regel drei Jahren ist bei der Versetzung vom Inland in das Ausland grundsätzlich die uneingeschränkte Zusage der Umzugskostenvergütung zu erteilen. Gleiches gilt bei der Rückversetzung ins Inland. Problematisch ist, dass die Umzugskostenvergütung lediglich für den Umzug an den neuen Dienstort uneingeschränkt zugesagt wird. Liegt der Familienwohnort außerhalb des Einzugsgebiets der neuen Dienststelle und möchten die Soldatinnen und Soldaten aus nachvollziehbaren Gründen dorthin zurückkehren, sind sie erheblichen finanziellen Nachteilen ausgesetzt. Sie müssen damit rechnen, eine geringere Umzugskostenvergütung und eine niedrigere Umzugskostenpauschale zu erhalten. Außerdem besteht in aller Regel kein Anspruch auf Trennungsgeld, wenn sie an den neuen Dienstort pendeln. Das heißt, sie haben als Tages- oder Wochenendpendler keinen Anspruch auf Fahrtkosten- oder Wohnkostenerstattung. Dies ist alles andere als fürsorglich. Auslandsrückkehrer müssen so gestellt werden, dass sie nicht Gefahr laufen, beim Umzug an ihren alten Wohnort die genannten finanziellen Nachteile zu erleiden.

Stellungnahme BMVg

Die trennungsgeldrechtliche Abfindung richtet sich in diesen Fällen ausschließlich nach der Auslandstrennungsgeldverordnung. Nach Wegfall der Umzugshinderungsgründe erlischt der Trennungsgeldanspruch. Kehrt der oder die Bedienstete nach Beendigung der Auslandsverwendung an den im Inland beibehaltenen Familienwohnort zurück bzw. zieht nicht mit der Familie an den neuen inländischen Dienstort oder in dessen räumlichen Zusammenhang, ist dieses Pendeln nicht durch eine Personalmaßnahme des Dienstherrn verursacht, sondern durch die persönliche und private Entscheidung für einen Wohnsitz außerhalb des Einzugsbereichs zur neuen Dienststelle. Für die Zahlung von Trennungsgeld im Inland für die getrennte Haushaltsführung zwischen dem Wohnort der Familie und dem Dienstort fehlt eine Rechtsgrundlage. Die insoweit einschlägige Trennungsgeldverordnung setzt zwingend eine Personalmaßnahme im Inland voraus, die bei diesen Konstellationen nicht vorliegt. Zurzeit wird im Rahmen des Projektes „Berufliche Mobilität“ geprüft, ob und wie für diese Fälle eine Änderung erreicht werden kann.

Kritisch ist auch die Nichtzusage einer Umzugskostenvergütung anlässlich eines **Ortsumzuges im Ausland** zu sehen.

- *In einem Fall in Belgien musste ein Soldat wegen der Eigenbedarfskündigung des Vermieters in eine andere Wohnung umziehen. Die dafür beantragte Umzugskostenvergütung lehnte das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr mit der Begründung ab, dass nach verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung eine Eigenbedarfskündigung kein „zwingender auslandsspezifischer Grund“ sei, um nach der Auslandsumzugskostenverordnung bei*

einem Ortsumzug eine Zusage der Umzugskostenvergütung zu erhalten. Nach der Vorschriftenlage des Auswärtigen Amtes wird allerdings dessen ins Ausland entsandten Bediensteten regelmäßig eine Umzugskostenzusage erteilt, da es sich bei einer Kündigung nach Ortsrecht sehr wohl um einen „zwingenden Grund" handelt.

Diese Praxis des Auswärtigen Amtes überzeugt als Ausdruck des Fürsorgegedankens zugunsten des ins Ausland entsandten Personals. Das Gleiche muss auch für Soldatinnen und Soldaten gelten. Wird eine Soldatin oder ein Soldat ins Ausland versetzt, hat dies zur Folge, dass nicht mehr die Familienkasse des Bundesverwaltungsamtes das **Kindergeld** ausbezahlt, sondern die Bundesagentur für Arbeit. Entscheidend für die Soldatinnen und Soldaten ist es, dass sie diese Geldleistung auch weiterhin verzugslos erhalten. Das war nicht immer der Fall, wie mehrere im Ausland stationierte Soldatinnen und Soldaten beklagten.

Stellungnahme BMVg

In dieser Sache hat das Verwaltungsgericht Köln rechtskräftig entschieden, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 23 Absatz 1 Auslandsumzugskostenverordnung (Umzug am ausländischen Dienstort aus zwingenden auslandsspezifischen Gründen) nicht vorliegen. Eine Zusage der Umzugskostenvergütung im vorliegenden Fall wäre daher – unbeschadet etwaiger Vergleichsfälle – wegen fehlender Rechtsgrundlage rechtswidrig. Allerdings besteht für Angehörige des Auswärtigen Amts, für die das Gesetz über den Auswärtigen Dienst gilt, ein weitergehender Anspruch. Nach § 15 Absatz 2 des Gesetzes über den Auswärtigen Dienst sorgt der Dienstherr dafür, dass den Beamtinnen und Beamten und seinen Familienangehörigen aus der Auslandsverwendung möglichst keine Nachteile entstehen und gewährt nach diesem Gesetz einen angemessenen Ausgleich, der in Fällen wie dem vorliegenden in Form einer Zusage der Umzugskostenvergütung erfolgt. Für Angehörige im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung besteht keine vergleichbare gesetzliche Regelung. Mit den laufenden Ressortverhandlungen zur Auslandstrennungsgeldverordnung besteht allerdings die Möglichkeit zu einer Änderung der Auslandsumzugskostenverordnung. Mit dem Auswärtigem Amt besteht zwischenzeitlich dahingehend ein Einvernehmen, einen Änderungsvorschlag in die Ressortverhandlung zur Auslandsumzugskostenverordnung im 1. Halbjahr 2017 dahingehend einzubringen, dass ein Ortsumzug generell erstattungsfähig ist, sofern ihn nicht die Bediensteten verursacht haben.

Ein Soldat berichtete, dass er auf die Auszahlung des Kindergeldes ein Jahr habe warten müssen. Außerdem habe es nach dem Umzug ins Ausland etwa sechs Monate gedauert, bis die vormals zuständige Familienkasse die Unterlagen an die Arbeitsagentur abgegeben habe. Es muss eine deutlich bessere Koordinierung und Überwachung des Zuständigkeitswechsels für die Auszahlung des Kindergeldes von der Familienkasse auf die Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Das Kindergeld muss verzugslos überwiesen werden.

Stellungnahme BMVg

Soweit Beschwerden über eine nicht zufriedenstellende Bearbeitung von Kindergeldansprüchen an das Bundesministerium der Verteidigung herangetragen wurden, sind diese mit der Bitte um Abhilfe im Interesse der Soldatinnen und Soldaten an die zuständigen Stellen im Bundesministerium des Innern und Bundesministerium der Finanzen weitergeleitet worden. Nach hiesigen Erkenntnissen haben die zuständigen Stellen im Rahmen der Umorganisation der Bearbeitung von Kindergeldangelegenheiten für das Auslandspersonal des Bundes inzwischen eine Verbesserung der Arbeitsabläufe bewirkt.

Alternative Beschäftigungsmodelle

Das gestiegene Angebot an **Telearbeitsplätzen** wird gut angenommen. Waren es im Jahr 2013 noch 150 Soldatinnen und Soldaten, verrichteten Ende des Jahres 2016 bereits 844 Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst in alternierender Telearbeit (754 Soldaten, 90 Soldatinnen). Alternierende Telearbeit ist eine Kombination

von zeitweisem Arbeiten zu Hause mit Präsenzzeiten im Dienst. Telearbeit ist damit ein wertvolles Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familien- beziehungsweise Privatleben und Dienst. Die Organisation der Kinderbetreuung oder der Pflege naher Angehöriger wird erleichtert, zudem werden die Belastungen des Pendelns reduziert, wenn der Dienst vorrübergehend von zu Hause ausgeübt werden kann. Die ursprüngliche Obergrenze von 1.250 wurde auf insgesamt 3.055 Telearbeitsplätze für Soldatinnen und Soldaten und zivile Beschäftigte erhöht und soll bis 2023 auf 8.000 angehoben werden.

Durch die seit Jahresbeginn 2016 stark gestiegene Nachfrage nach Telearbeitsplätzen mit durchschnittlich 170 Anträgen pro Monat (2015 waren es 70 pro Monat) sowie durch technische Schwierigkeiten bei der Erfassung der Anträge, konnte die in der Zentralen Dienstvorschrift „Telearbeit“ vorgesehene Bearbeitungszeit von zwei Monaten nicht eingehalten werden. Außerdem gab es einen Stau bei der technischen Einrichtung von Telearbeitsplätzen durch die verspätete Zuweisung von Haushaltsmitteln und die vertraglich vereinbarte Begrenzung der Rollout-Kapazität auf 100 Telearbeitsplätze pro Monat. Das Verteidigungsministerium geht davon aus, dass mit der beschlossenen Erhöhung der Rollout-Kapazität auf 300 der Umsetzungsstau bis zum Ende des Jahres 2017 beseitigt werden kann. In vielen Fällen konnte aber auch bereits eine kurzfristige Abhilfe geschaffen werden: So wurden mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen aus dem Projekt „Ortsunabhängiges Arbeiten“ zur Verfügung gestellt. Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Dienst konnten so abgemildert werden.

Stellungnahme BMVg

Die Instrumente Telearbeit und ortsunabhängiges Arbeiten dienen in vielfältiger Weise der besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Dienst und finden daher bei Soldatinnen und Soldaten immer mehr Zuspruch. Dem Stau bei der technischen Einrichtung von Telearbeitsplätzen wurde mit einer erhöhten Rollout-Kapazität begegnet und bei familiären Härtefällen durch die kurzfristige Zurverfügungstellung mobiler IT-Ausstattungen aus dem Pool für ortsunabhängige Arbeiten abgemildert. Aufgrund der gestiegenen Nachfrage bei allen Statusgruppen ist planerisch vorgesehen, die Anzahl der Telearbeitsplätze im Rahmen des HERKULES Folgeprojekts bereits bis zum Jahr 2020 auf rund 8.000 schrittweise weiter zu erhöhen.

Vorgesetzte stellt der Umgang mit Soldatinnen und Soldaten, die aufgrund ihrer alternierenden Telearbeit im Dienst nicht immer präsent sind, vor Herausforderungen. Sätze wie „Morgen sind Sie ja nicht da“ und „befindet sich in Telearbeit, dürfen Sie nicht stören“ zeigen Handlungsunsicherheit und Kommunikationsschwächen. Es ist die Aufgabe der Führung, Mitarbeiter in Telearbeit auch an den Abwesenheitstagen aktiv in den Dienst und in die Kommunikation mit dem Team einzubeziehen.

- *Ein Oberst wandte sich an den Wehrbeauftragten mit der Bitte um Unterstützung bei seinem Antrag auf Telearbeit. Man habe ihm mündlich die Auskunft erteilt, in seiner Funktion als Referatsleiter sei Telearbeit nicht vorgesehen oder höchstens auf Ausnahmefälle beschränkt. Gleichwohl beabsichtigte er die Aufnahme der alternierenden Telearbeit mit einem Präsenztag in der Dienststelle pro Woche. Aufgrund der häufigen dienstlich bedingten Abwesenheiten seiner Referenten sei seine Führungsleistung auch bisher schon mittels elektronischer Medien zu erbringen gewesen. Der Antrag auf Telearbeit wurde abgelehnt. Grundsätzlich wurde anerkannt, dass Telearbeit auch in Führungspositionen möglich ist. Jedoch wurde die Präsenz in der Dienststelle von einem Tag in der Woche als nicht vereinbar mit der Führungs- und Beurteilungsverantwortung gesehen. Im Rahmen der Eingabebearbeitung konnte ein Kompromiss gefunden werden: Nach Abschluss einer individuellen Dienstvereinbarung verrichtet der Petent in einer Probephase zunächst einen Tag pro Woche, später zwei Tage pro Woche und nach Ablauf der Probephase ab 2017 dauerhaft zwei Tage pro Woche seinen Dienst am häuslichen Arbeitsplatz.*

Stellungnahme BMVg

Vertrauen ist die wichtigste Grundlage für menschliches Miteinander sowie Wesensmerkmal einer verantwortungsbewussten Menschenführung. Vertrauen setzt Menschenkenntnis und Einfühlungsvermögen voraus. Dazu müssen Vorgesetzte aufgeschlossen auf die ihnen anvertrauten Menschen zugehen. Vorgesetzte müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer wieder Sinn und Notwendigkeit ihrer Aufgaben und deren Einordnung in den Gesamtzusammenhang erklären. Informationen über wesentliche Dienstbelange und regelmäßige Gespräche sind notwendiger Bestandteil von Führung. Nur wer rechtzeitig und umfassend informiert wurde und den Sinn der bevorstehenden Aufgabe versteht, weiß sich ernst genommen und ist fähig und bereit, aus Einsicht im Sinne des Auftrages zu handeln und dabei auch übergeordnete Absichten zu berücksichtigen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in die gemeinsamen Aufgaben ein. Einschränkungen und Belastungen werden durch sie leichter ertragen, wenn sie deren Notwendigkeit verstehen und in ihrer Dienststelle einen festen Halt haben.

Alternative Beschäftigungsmodelle werden sich zunehmend etablieren. Zugleich wird damit in vielen Bereichen Neuland betreten. Das wird vermehrt zu Handlungsunsicherheiten bei den Vorgesetzten führen. Gerade mit den Maßnahmen 1.1 und 1.2 des Themenfeldes 1 „Führungs- und Organisationskultur der Bundeswehr“ der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ werden zukünftig die Vorgesetzten und der Führungskräftenachwuchs mit diesen Beschäftigungsmodellen vertraut und handlungssicherer gemacht werden können.

Erfreulicherweise wurden die Möglichkeiten der **Teilzeitbeschäftigung** für Soldatinnen und Soldaten erweitert. So bedarf es seit 1. Januar 2016 für die Bewilligung einer Beschäftigung keiner besonderen Gründe mehr. Sie kann, sofern dienstlich vertretbar, auch aus anderen Gründen als der Pflege von Angehörigen oder der Betreuung von Kindern genehmigt werden. Die hohe Nachfrage zeigt die Bedeutung dieses Instruments für die „Vereinbarkeit“. Vorgesetzte stehen der Genehmigung von Teilzeit vielfach kritisch gegenüber. Sie beanstanden vor allem die durch die Teilzeitbeschäftigung entstehenden Teilvakanzen, wenn kein zusätzliches Personal zur Verfügung gestellt wird. Die Arbeitsbelastung für die übrigen steige.

Stellungnahme BMVg

Gemäß dem Zentralerlass A-1330/55 „Personalführung bei Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten“ verbleibt der Antragsteller bzw. die Antragstellerin bei Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich auf dem bisherigen Dienstposten. Dadurch entstehende prozentuale Dienstposten-Vakanzen in den Dienststellen werden zukünftig nicht mehr ausschließlich durch ablauforganisatorische Maßnahmen kompensiert, sondern können durch die Einrichtung von sogenannten „Kompensationsdienstposten“ (KompDP) im Organisations- und Stellenplan der Bundeswehr kompensiert werden. Dadurch wird es den Dienststellen erleichtert, die Ziele der Attraktivitätsoffensive zu erreichen und Teilzeitbeschäftigungen zu ermöglichen, ohne andere Beschäftigte zusätzlich in außerordentlichem Maße zu belasten. Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr hat mit Datum vom 17. Mai 2016 die notwendigen Regelungen für die Beantragung, Einrichtung, Genehmigung sowie Besetzung von KompDP in der Zentralvorschrift „Nutzung von militärischen Kompensationsdienstposten bei Teilzeitbeschäftigungen“ festgelegt. Mittels dieser KompDP können einer Teilzeitbeschäftigung geschuldete verbliebene Arbeitsumfänge über vorher bestimmte Zeiträume wahrgenommen werden.

In mehreren Jahresberichten, zuletzt im vergangenen Jahr, wurde die Notwendigkeit eines **Vakanzenmanagements** für teilzeitbeschäftigungsbedingte sowie für andere familienbedingte Vakanzen (Elternzeit) angemahnt. Die vom Verteidigungsministerium in Aussicht gestellte Einrichtung von sogenannten „Kompensationsdienstposten“ für durch Teilzeitbeschäftigung entstehende Teilvakanzen bietet noch keine

zufriedenstellende Lösung. Bei den Kompensationsdienstposten handelt es sich nicht um Dienstposten, für die zusätzliche Haushaltsstellen bereitgestellt werden. Vielmehr sollen die durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung entstehenden Stellenreste genutzt werden, um Organisationseinheiten, die einen solchen Bedarf anmelden, vorübergehend personell zu verstärken. Dieses auch in anderen Verwaltungen übliche Instrument der Stellenbewirtschaftung ist nur für die Organisationseinheit vorteilhaft, die auch tatsächlich personell verstärkt wird. Andere Bereiche aber müssen Stellenreste abgeben, ohne eine Kompensation zu erhalten. Bisher wurden erst drei solcher Dienstposten beim Bundeswehrkrankenhaus in Westerstede eingerichtet, 14 weitere Kompensationsdienstposten sind in den Bereichen des Zentralen Sanitätsdienstes, der Marine und dem Organisationsbereich Personal beantragt.

Auch die Berücksichtigung von zusätzlich 3.000 auf Leerstellen geführten Soldatinnen und Soldaten im Personalstrukturmodell (bisher rund 1.700 davon 1.139 im Sanitätsdienst) führte bisher nicht zu einer in der Truppe spürbaren Kompensation. Denn bei Abwesenheiten von weniger als einem Jahr aufgrund von Elternzeit und Betreuungsurlaub strebt die Personalführung in Absprache mit dem Stammtruppenteil regelmäßig an, den Dienstposten unbesetzt zu lassen, sofern die Vakanz vor Ort getragen werden kann. Soweit dies nicht möglich ist, wird die Nachbesetzung mit einer anderen Soldatin oder einem Soldaten zwar geplant. Eine befristete Nachbesetzung für die Dauer der Abwesenheit ist aber nach Aussage des Verteidigungsministeriums nur dann möglich, wenn sich aufgrund einer Verwendungsplanung oder des geplanten Dienstzeitendes eine geeignete Nachfolge anbietet. Dies bedeutet, dass sich in Zeiten des Personalmangels solche Nachbesetzungen nur in den wenigsten Fällen realisieren lassen. Von einem wirklichen Vakanzenmanagement bei teilzeit- und familienbedingten Vakanzen kann daher nicht gesprochen werden. Die Forderung nach einem wirkungsvollen Vakanzenmanagement bleibt daher aktuell. Weiterhin wird von Vorgesetzten gelegentlich vorgetragen, Soldatinnen und Soldaten in Teilzeit könnten nicht sinnvoll in ihrer Arbeitszeit beschäftigt werden, sie könnten daher auch nicht beurteilt werden. Selbstverständlich müssen den Teilzeitbeschäftigten angemessene Dienstgeschäfte übertragen werden. Dies ist Führungsaufgabe und Aufgabe der Personal bearbeitenden Stellen.

Stellungnahme BMVg

Für Soldatinnen und Soldaten sind die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung normativ in § 30a Soldatengesetz sowie in der Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung geregelt. Mit dem vom Bundestag am 7. Juli 2016 verabschiedeten „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes und Soldatinnen und Soldaten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ wurde ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit bzw. Teilzeitbeschäftigung als Pflegezeit auch zugunsten der Soldatinnen und Soldaten eingeführt. Mit den attraktiven Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung entstehen jedoch auch (Teil-)Vakanzen in den betroffenen Dienststellen, die es aufzufangen gilt, damit dies weder zu einer Arbeitsverdichtung für die Teilzeitbeschäftigten noch zu einer Mehrbelastung anderer Soldatinnen und Soldaten führt. Der Besetzung eines Dienstpostens durch mehr als einen Soldaten oder mehr als eine Soldatin stehen dabei grundsätzlich keine rechtlichen Gründe entgegen. Auch die Erfassung solcher Personalmaßnahmen im Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr ist technisch möglich.

Die Zuordnung mehrerer Personen zu einem Dienstposten tritt im militärischen Personalmanagement jedoch äußerst selten auf. Es wäre sachwidrig, einen auf den Umfang einer Vollzeitbeschäftigung ausgelegten Dienstposten insgesamt zu mehr als 100 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung zu besetzen. Sachgerecht umsetzbar wäre eine Doppelbesetzung nur, wenn zwei Personen gleicher Verwendungsebene und Tätigkeit in derselben Dienststelle und demselben Dienstort eine Teilzeitbeschäftigung ausüben bzw. ausüben wollen, die zusammen höchstens dem Maximalumfang einer

Vollzeitbeschäftigung entspricht. Die Wahrscheinlichkeit für eine solche Fallkonstellation ist allerdings sehr gering.

Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der teilzeitbeschäftigten Soldatinnen und Soldaten beträgt etwa 75 Prozent. Eine Zuordnung einer Person zu mehreren Dienstposten wird im militärischen Personalmanagement regelmäßig nicht vorgenommen. Bei Zuordnung einer Person zu mehreren Dienstposten könnten sich u.a. auch mehrere, gleichrangig nebeneinander bestehende Unterstellungsverhältnisse ergeben; dies würde letztlich auch für die betroffenen Soldaten und Soldatinnen zu Unsicherheit über ihre dienstpostenbezogenen Rechte und Pflichten führen. Mit der Möglichkeit zur Einrichtung von sogenannten Kompensationsdienstposten wurden daher aufbauorganisatorische Voraussetzungen für zusätzliches Personal geschaffen, um die durch Teilzeitbeschäftigung entstehenden Vakanzen aufzufangen. Unter den im jährlichen Haushaltsgesetz geregelten Voraussetzungen können für beurlaubte Soldatinnen oder Soldaten Leerstellen ausgebracht werden, um deren Planstellen (und Dienstposten) nachbesetzen zu können. Ein Umfang von bis zu 3.000 beurlaubten Soldatinnen oder Soldaten wurde strukturell für eine erhöhte Personalgewinnung berücksichtigt. Damit kann auch der aufgrund von Teilzeitbeschäftigungen erforderlichen höheren Personalergänzung Rechnung getragen werden.

Soldatinnen und Soldaten arbeiteten Ende Dezember 2016 in Teilzeit. Die Möglichkeit des **Führens in Teilzeit**, sei es in geteilter Führung oder in vollzeitähnlicher Teilzeit (80 Prozent) gibt es in der Bundeswehr bisher nur in geringem Umfang. Im Juni 2016 meldete die Bundeswehr rund 300 Fälle. Diese Zahl erscheint umso geringer vor dem Hintergrund der bundeswehreigenen Definition, nach der jede Soldatin und jeder Soldat zumindest zeitweise zum Führungspersonal gehören kann. Dabei bringt dieses Teilzeitmodell die Wertschätzung für die Soldatin oder den Soldaten mit Familienpflichten zum Ausdruck und dient der Ausschöpfung ihres beziehungsweise seines Potenzials. Zudem wird die Chancengerechtigkeit für Frauen erhöht, da 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der Bundeswehr weiblich sind. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst muss das Führen in Teilzeit weiter ausgebaut werden und Interessierte sollten ermuntert werden, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Stellungnahme BMVg

Für die Zwecke der Evaluierung der Maßnahme „Führen in Teilzeit“ der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ gehören zum Führungspersonal Beschäftigte (Beamte, Beamtinnen und Tarifbeschäftigte) ab einer Verwendung als Dezernats- / Referatsleiterin oder Dezernats-/ Referatsleiter und militärisches Personal auf Dienstposten, bei denen in dem Tätigkeitsbegriff Führungs- und Leitungsfunktionen definiert sind. Die Evaluierung umfasst dieses Führungspersonal ab Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe E 12.

Diese spezifische Definition ist nicht automatisch identisch mit der weitergehenden bundeswehreigenen Festlegung, dass im militärischen Sinne jede Soldatin und jeder Soldat zumindest zeitweise zum Führungspersonal gehören kann. Diesen, von den 300 zitierten Fällen nicht erfassten, Soldatinnen und Soldaten kann unabhängig von der Maßnahme „Führen in Teilzeit“ bei Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen, reguläre Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden.
Im Rahmen der Informationen über die Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG. Aktiv. Attraktiv. Anders“ wird auch die im Maßnahmenpaket 4 „Arbeitsautonomie“ erfasste und umgesetzte Maßnahme „Führen in Teilzeit“ in das Bundesministerium der Verteidigung sowie in den nachgeordneten Bereich kommuniziert.

Elternzeit

Für das Berichtsjahr ist ein starker Rückgang der Zahl der Eingaben, in denen die Bearbeitungsdauer von Elternzeitanträgen beanstandet wird, zu verzeichnen. Eingaben zu Schwierigkeiten mit den sogenannten Vätermonaten gab es 2016 gar keine mehr. Die Möglichkeit der Erstellung vorläufiger

Elternzeitbescheide, die nach Vorlage der Geburtsurkunde in einen endgültigen Bescheid umgewandelt werden können, scheint erfreulicherweise bei den Personalbearbeiterinnen und Personalbearbeitern nun allgemein bekannt zu sein.

Mehrere Soldatinnen berichteten allerdings von Benachteiligungen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit bei der **Beförderung**. Nach den Regelungen der Soldatenlaufbahnverordnung werden familienbedingte Abwesenheiten (Elternzeit, Betreuungsurlaub) nicht vollständig auf die erforderliche Stehzeit für eine Beförderung angerechnet. Berücksichtigt wird bei der einmaligen Inanspruchnahme von Elternzeit oder Betreuungsurlaub der Zeitraum der tatsächlichen Verzögerung, längstens jedoch ein Jahr. Wird Elternzeit oder Betreuungsurlaub wiederholt oder nacheinander in Anspruch genommen, ist es insgesamt höchstens ein Zeitraum von zwei Jahren. So werden beispielsweise in den Fällen, in denen eine Soldatin bei jedem ihrer drei Kinder Elternzeit für ein Jahr in Anspruch nimmt, lediglich zwei Jahre als Stehzeit für ihre Beförderung angerechnet. Voraussetzung für die Berücksichtigung ist ein Antritt der familienbedingten Freistellung nach dem 31. Dezember 2004. Die derzeit geltende Anrechnungspraxis von familienbedingten Urlauben basiert auf dem zum 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz.

- *In einem Fall schilderte eine Soldatin, ihr Kind sei 2003 geboren. Da es zum damaligen Zeitpunkt noch kein flächendeckendes Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren gegeben habe, sei sie gezwungen gewesen, ihre Elternzeit auf drei Jahre zu verlängern. Diese drei Jahre seien ihr wegen der geltenden Stichtagsregelung insgesamt nicht auf die Stehzeit für ihre Beförderung angerechnet worden.*

Bei der Eingabebearbeitung wurden Benachteiligungen in der Laufbahn für Soldatinnen, die Elternzeit oder andere familienbedingte Beurlaubungen in Anspruch nehmen, erkannt. Deshalb wurde in den vergangenen Jahresberichten eine Änderung der gesetzlichen Regelung zur vollständigen Anrechenbarkeit von Elternzeit und Betreuungsurlaub angeregt. Das Bundesministerium der Verteidigung hat diese Anregung aufgenommen und eine Überprüfung der geltenden Rechtslage unter Berücksichtigung der zunehmenden Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst eingeleitet. Da im Rahmen der Überprüfung ein Gestaltungsspielraum für eine Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung als rechtlich möglich erkannt worden ist, wird im Ministerium jetzt ein Vorschlag für eine erweiterte Anrechenbarkeit von Elternzeit und Betreuungsurlaub erarbeitet.

Stellungnahme BMVg

Es ist beabsichtigt, mit einer Vierten Verordnung zur Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung (SLV), § 5a Absatz 3 Satz 1 Nummer 4 zu ändern und § 48 Absatz 2 SLV aufzuheben. Diese Änderungen werden bewirken, dass alle Elternzeiten und Betreuungsurlaube, die bislang nur eingeschränkt als Dienstzeit nach der SLV berücksichtigt werden, künftig Dienstzeiten im Sinne des § 5a Absatz 2 Satz 1 SLV sind. Die Aufhebung des § 48 Absatz 2 SLV wird bewirken, dass Elternzeiten und Betreuungsurlaube, die vor dem 1. Januar 2005 angetreten wurden, künftig vollumfänglich Dienstzeit im Sinne des § 5a Absatz 2 Satz 1 SLV sind.

Pflege von Angehörigen

Nach der Übertragung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auch auf Soldatinnen und Soldaten haben diese einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit. Sie können sich zu Hause um erkrankte oder pflegebedürftige nahe Angehörige kümmern. Bei der Familienpflegezeit ist für längstens 24 Monate eine Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden möglich. Bei der Pflegezeit kann auf Antrag für längstens sechs Monate Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden oder Urlaub ohne Besoldung bewilligt werden. Um fehlendes Einkommen auszugleichen, gibt es einen Anspruch auf

einen Vorschuss. Zu den nahen Angehörigen zählen Eltern, Großeltern, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Enkelkinder, Stiefeltern und verschwägerte Personen sowie Personen in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften. Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten wurde durch diese gesetzliche Neuregelung verbessert. Sie sollte nun ohne zeitliche Verzögerung in der Truppe kommuniziert und umgesetzt werden.

Stellungnahme BMVg

Das Bundesministerium der Verteidigung hat die unmittelbar unterstellten Dienststellen über das in Kraft getretene „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes und Soldatinnen und Soldaten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ über die Einführung eines Rechtsanspruches auf Familienpflegezeit und Pflegezeit informiert. Auf die unmittelbare Anwendbarkeit wurde hingewiesen und um unverzügliche Unterrichtung des nachgeordneten Bereiches gebeten. Außerdem wurde die unverzügliche Unterrichtung des nachgeordneten Bereiches angewiesen.

Bei der Anerkennung schwerwiegender persönlicher Gründe für eine heimatnahe Versetzung oder Kommandierung gehören, anderes als beim Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit, beispielsweise Großeltern nach wie vor nicht zu dem berücksichtigungsfähigen Kreis pflegebedürftiger Angehöriger. Das sollte angepasst werden.

- *Ein Soldat, der, um seinen Großvater pflegen zu können, heimatnah kommandiert werden wollte, schrieb an den Wehrbeauftragten: „Ich appelliere hier einfach mal an die Menschlichkeit und bitte über diese Aussage nachzudenken, denn es geht hier für mich um einen ganz besonderen Menschen, der mich schon mein ganzes Leben mehr als meine Eltern begleitet. Familie bedeutet nicht nur, dass die Eltern und Geschwister dazu gehören, sondern auch die Alten in unserer Gesellschaft.“ Bevor eine Entscheidung getroffen werden konnte, starb der Großvater des Petenten.*

Stellungnahme BMVg

Soldatinnen und Soldaten können versetzt werden, wenn schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen und vorrangige dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Aus den gleichen Gründen kann von einer Versetzung abgesehen werden. Der Zentralerlass B-1300/46 als Bewertungsgrundlage für die Prüfung des Vorliegens schwerwiegender persönlicher Gründe bietet ausreichend Ermessensspielraum, der jeweiligen individuellen Situation der Betroffenen Rechnung zu tragen. Großeltern können im Sinne des Erlasses als „Eltern“ Berücksichtigung finden, als „in häuslicher Gemeinschaft lebende Angehörige“ oder als „nach ärztlichem Gutachten Pflegebedürftige“, bei denen ein anderer definierter Personenkreis nicht in der Lage ist, die Pflege zu übernehmen. Die Voraussetzung "tatsächlich betreut oder gepflegt wird" bedeutet im erlasskonformen Verständnis, dass die Pflege ganz oder zumindest überwiegend durch die Betroffenen erfolgen muss. Bei der Prüfung einer Versetzung ist nicht ausschließlich die Feststellung vorliegender schwerwiegender persönlicher Gründe maßgeblich. Auch andere, in der Person der Soldatin bzw. des Soldaten oder in privaten Lebensumständen liegende Gründe können Berücksichtigung finden. Die jeweiligen Entscheidungen müssen jedoch überprüfbar, reproduzierbar und nachvollziehbar sein.

Die in einer Stellungnahme geäußerte Ansicht eines Vorgesetzten, bei dem Eignungsfeststellungsverfahren im Karrierecenter müssten bereits Fragen nach der gesundheitlichen Beeinträchtigung von Angehörigen gestellt und gegebenenfalls bei der Einstellung einer Soldatin oder eines Soldaten mitberücksichtigt werden, ist nicht zu akzeptieren. Pflegebedürftige Angehörige dürfen kein Ausschlusskriterium für eine Einstellung sein.

Stellungnahme BMVg

Die Bundeswehr wählt ihr Personal nach Eignung, Leistung und Befähigung aus. Sachfremde Erwägungen, wie eine mögliche Pflegebedürftigkeit von Angehörigen, haben auch künftig keinen Platz im Auswahlprozess für eine Berufung in ein Soldatenverhältnis.

11. Sanitätsdienst und Gesundheit

Spagat zwischen Aufgabenzuwachs und Personalmangel

Die extrem hohe Belastung des Personals im Sanitätsdienst aufgrund der knappen personellen Ressourcen bleibt ein Unsicherheitsfaktor für die medizinische Leistungserbringung. Neben der ambulanten und stationären truppenärztlichen Versorgung der Soldatinnen und Soldaten im mandatierten Auslandseinsatz und im Grundbetrieb wird der Sanitätsdienst auch durch aufwändige Zusatzaufgaben gefordert. Das waren und sind zum Beispiel einsatzgleiche Verpflichtungen oder Amtshilfe im Rahmen der Flüchtlingshilfe. Hinzu kommt, dass es bis heute zu keinem Zeitpunkt gelungen ist, die personellen Sollvorgaben der jeweiligen Reformen zu erfüllen. Das in früheren Jahresberichten beschriebene strukturelle **Personaldefizit** hat das Verteidigungsministerium in seiner Stellungnahme zum Jahresbericht 2015 ausdrücklich bestätigt. Der Besetzungsgrad der Dienstposten im Zentralen Sanitätsdienst erscheint mit rund 90 Prozent bei den Sanitätsoffizieren sowie im nichtärztlichen Bereich, den Gesundheitsfachberufen, zwar zufriedenstellend. Allerdings gibt es erhebliche Differenzen zwischen dem Besetzungsgrad der Dienstposten und der (Tages-)Antrittsstärke, das heißt der tatsächlichen Verfügbarkeit der Dienstposteninhaber. Diese erreicht im Mittel gerade 85 Prozent, in einzelnen Bereichen, insbesondere in regionalen Sanitätseinrichtungen nur die Hälfte der Stellenbesetzung.

Stellungnahme BMVg

Mit Blick auf das Berichtsjahr 2016 war die Gesamtpersonallage im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr, gemessen am Besetzungsstand der ausgebrachten Dienstposten, gut. Dennoch bedingen familienbedingte Abwesenheiten, Teilzeitvereinbarungen, Befreiung vom Schichtdienst und gesundheitliche Einschränkungen einzelner Soldatinnen und Soldaten eine ungleiche Verteilung der Arbeitslast in den einzelnen Bereichen des Zentralen Sanitätsdienstes der Bundeswehr trotz zeitgleicher „echter“ Besetzung der Dienstposten. Zur Deckung der durch die Inanspruchnahme von Eltern- bzw. Teilzeit entstehenden personellen Vakanzen besteht seit Mitte 2016 die Möglichkeit zur Einrichtung sogenannter Kompensationsdienstposten. Damit müssen somit künftig entstehende Vakanzen nicht mehr ausschließlich durch ablauforganisatorische Maßnahmen kompensiert werden, was zu einer Entlastung der anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führt. Zudem wirkt sich mittelfristig die gezielte Anwendung der derzeit bestehenden monetären Attraktivitätsinstrumente, beispielsweise Prämiengewährungen gemäß Bundesbesoldungsgesetz und eine verstärkte Personalbindung positiv auf die Deckung des Personalbedarfs aus.

Vor allem im Bereich Allgemeinmedizin gibt es zu wenige Sanitätsoffiziere. Damit fehlen insbesondere **Truppenärzte** in den regionalen Sanitätseinrichtungen. Zivile Vertragsärzte können diese nur begrenzt ersetzen, da sie anders als die Truppenärzte allenfalls als Reservisten in den Einsatz gehen dürfen. Außerdem fehlen in den Bundeswehrkrankenhäusern trotz zahlreicher seit 2006 zusätzlich eingerichteter Dienstposten nach den Berechnungen des Verteidigungsministeriums immer noch 150 **Fachärzte**. Die erforderlichen Stellen sollen zwar eingerichtet werden, aufgrund des starken Wettbewerbs auf dem Gesundheitsmarkt gibt es aber große Probleme, den ärztlichen Ergänzungsbedarf kurzfristig decken zu können. Auch die Gewinnung von 70 bis 80 ärztlichen Seiteneinsteigern pro Jahr kann die Unterbesetzung nicht ausgleichen. Deshalb wirbt der Sanitätsdienst um zusätzliche zivile klinische Fachärzte sowie ausgeschiedene Sanitätsoffiziere. Die Bundeswehr muss sich als attraktiver Arbeitgeber für Ärzte noch besser positionieren und vor allem Anreize setzen. Erforderlich ist wohl ein weiter verbessertes Besoldungsangebot. Zahnärzten/Oralchirurgen, Apothekern und Veterinären sollte außerdem endlich die Zulage für Fachärzte gewährt werden.

Stellungnahme BMVg

Der schon in den Vorjahren angesprochene Mangel an Sanitätsoffizieren im Bereich der Allgemeinmedizin ist auch im Berichtsjahr

vorhanden, hat sich jedoch deutlich verringert. Durch den Einsatz von Vertragsärztinnen bzw. Vertragsärzten und Reservedienstleistenden, der Anwerbung von Seiteneinsteigern und Seiteneinsteigerinnen, der Einrichtung von Kompensationsdienstposten und Wechselstellen sowie der Steigerung der Anzahl von Studienplätzen im Bereich der Humanmedizin kann dieser positive Trend fortgesetzt werden. Neben einem verbesserten Besoldungsangebot (Rettungsmediziner- und Facharztzulage) werden z.B. durch ein verstärktes Aus-, Fort-, und Weiterbildungsangebot sowie die konsequente Umsetzung arbeitszeitrechtlicher Regelungen an den Bundeswehrkrankenhäusern, verstärkt auch nicht monetäre Anreize zur Personalgewinnung eingesetzt. Die Ausweitung der Zulagenanspruchsberechtigten auf Sanitätsoffiziere Zahnarzt/Oralchirurg, Apotheker bzw. Apothekerinnen und Veterinär bzw. Veterinärinnen unter Personalgewinnungsaspekten ist derzeit nicht erforderlich. Hierzu wird auf die Stellungnahme des Bundesministeriums der Verteidigung zum Jahresbericht 2015 vom 4. Juli 2016 und die dort angesprochene Studie zur „Evaluation der Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Sanitätsdienstes“ verwiesen. Der seinerzeit beschriebene Sachstand, wonach eine Ausweitung der Zulage auf weitere Approbationen rechtlichen Bedenken begegnet und auch nicht hinreichend begründbar wäre, gilt unverändert.

Vorzeitiges Ausscheiden durch anerkannte Kriegsdienstverweigerungen führt zu einer für den Dienstherrn nicht planbaren personellen Lücke in der truppenärztlichen Versorgung. Bei mehr als der Hälfte dieser jährlich 30 bis 40 Kriegsdienstverweigerer handelt es sich um Sanitätsoffiziersanwärter. Um die Ausfälle zu kompensieren, ist einer Anregung des Wehrbeauftragten folgend die Anzahl der Studienplätze für Sanitätsoffiziersanwärter erhöht worden. Außerdem werden derzeit Maßnahmen erarbeitet, um den Stellenwert der Bindung und Förderung des ärztlichen Fachpersonals zu stärken. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Übernahme weiblicher Sanitätsoffiziere als Berufssoldatinnen, da sich immer noch zu wenige Frauen für diese Laufbahn entscheiden.

Stellungnahme BMVg

Im aktuellen Berichtsjahr verstetigt sich der Trend der Antragstellung auf Kriegsdienstverweigerung auf einem seit 2014 gleichbleibenden, niedrigen Niveau. Gleichwohl haben die Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit im Bereich der Sanitätsoffizier-Anwärterinnen und Sanitätsoffizier-Anwärter zugenommen. Dieser Umstand bleibt weiterhin im Fokus. Durch die erhöhte Anzahl an Studienplätzen im Bereich Humanmedizin stehen seit Ende 2015 ca. 25 Sanitätsoffiziere Arzt pro Jahr zusätzlich zur Personalbedarfsdeckung zur Verfügung. Eine weitere Erhöhung der Anzahl von Studienplätzen erscheint bei nahezu gleichbleibendem Bedarf auch in der Zielstruktur 2020 nicht angezeigt. Bei der Übernahme weiblicher Sanitätsoffiziere als Berufssoldatinnen konnten in 2016 deutliche Erfolge erzielt werden. Erstmals betrug der Frauenanteil unter den Übernahmen mehr als 50 Prozent. Dieser Entwicklung ist weiter zu verstetigen.

Die **Personalgewinnung** steht und fällt mit der Berufszufriedenheit und Motivationslage des Personals. Die reformbedingte Umgestaltung des Personalkörpers, das heißt Aufwuchs bei den Sanitätsoffizieren Arzt, Personalknappheit bei den Sanitätsfeldwebeln und massive Reduzierung der Mannschaften hat zu einer Um- oder Neuverteilung der verbliebenen Aufgaben geführt. Dies ging mit Standortwechseln bei weiterlaufendem Betrieb und hoher Dienstbelastung einher. Tiefgreifende Verunsicherung und Sorge um die dienstliche Zukunft sind bei einem großen Teil des Personals die Folge. Es überrascht nicht, dass diese negativen Rahmenbedingungen die Stimmung in der Sanitätstruppe trüben.

Stellungnahme BMVg

Eine hohe Berufszufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im dienstlichen und privaten Umfeld auch als

sogenannte Multiplikatoren fungieren, wirkt sich stets positiv auf die Personalgewinnung aus. Dass aufgrund der reformbedingten Umgestaltung des Zentralen Sanitätsdienstes der Bundeswehr Verunsicherung und Sorge hinsichtlich der weiteren dienstlichen Zukunft bei einem Teil des betroffenen Personals nicht zu vermeiden war, ist bedauerlich. Gleichwohl ist die Phase der Umgliederungen, die mit erheblichen örtlichen Veränderungen für Betroffene einhergehen, weitestgehend abgeschlossen Die sollorganisatorische Umgliederung der Regionalen Sanitätseinrichtungen ist vollzogen und die erforderlichen Personalmaßnahmen sind umgesetzt. Ab Herbst 2017 folgt die sollorganisatorische Umgliederung der Bundeswehrkrankenhäuser und Institute. Im Rahmen eines strukturierten Verfahrens werden die verschiedenen Führungsebenen sowie alle betroffenen Soldatinnen und Soldaten durch eine transparente Informationspolitik über den jeweiligen Bearbeitungsstand umfänglich informiert. Die so gewonnene Planungssicherheit und Verlässlichkeit wird sich positiv auf die Berufszufriedenheit und Personalgewinnung auswirken.

Außerdem hängen Motivation und Berufszufriedenheit auch von der Vereinbarkeit von Dienst und Familie beziehungsweise Privatleben ab. Erfreulicherweise sind in diesem zentralen Fürsorgebereich Fortschritte erkennbar: An den Bundeswehrkrankenhäusern wird derzeit die Kinderbetreuung ausgebaut. Auch eine zunehmend familienfreundliche Personalplanung ist aus Sicht des Sanitätspersonals ein positives Signal. Ein großer Teil des Personals der Bundeswehrkrankenhäuser besteht aus Wochenendpendlern. Für sie wäre die Bereitstellung kostengünstigen Wohnraums ein wichtiger Anreiz zur Berufszufriedenheit.

Stellungnahme BMVg

An den Bundeswehrkrankenhäusern wird die Kinderbetreuung weiter ausgebaut. Den Beschäftigten der Bundeswehrkrankenhäuser Koblenz und Ulm standen in bundeswehrnahen Kindertagesstätten im Jahr 2016 insgesamt bereits 92 Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung. Bis 31. März 2017 kamen am Bundeswehrzentralkrankenhaus Koblenz weitere 12 Plätze hinzu, sodass nunmehr insgesamt 104 Kinderbetreuungsplätze in bundeswehrnahen Kindertagesstätten zur Verfügung stehen. In Berlin entsteht am Bundeswehrkrankenhaus eine Kindertagesstätte mit 46 Plätzen, deren Inbetriebnahme im Herbst 2018 geplant ist. Zweck der Wohnungsfürsorge der Bundeswehr ist es, Bundeswehrangehörigen am Dienstort einschließlich des Einzugsgebietes zu einer angemessenen familiengerechten Wohnung zu verhelfen. Auch Pendlerinnen und Pendler werden bei der Suche nach geeignetem Wohnraum unterstützt. Der Wohnungsmarkt an den Standorten der Bundeswehrkrankenhäuser Ulm, Koblenz, Berlin und Hamburg ist teilweise stark angespannt. Die Betreuungsintensität und das Engagement der Wohnungsfürsorgestellen sind daher entsprechend hoch und verlangen von allen Beteiligten bei der Vermittlung von Unterkünften ein hohes Maß an Flexibilität.

Beim militärischen **Assistenz- und Pflegepersonal** hat sich die prekäre Personalsituation, auf die in den vergangenen Jahresberichten hingewiesen worden ist, nicht verändert. Im Gegenteil: Aufgrund der zunehmenden Aufträge und Verpflichtungen hat der Fachkräftemangel insbesondere bei den spezialisierten Pflegekräften, wie den Operationstechnischen Assistenten, eine neue Dimension erreicht. Dort ist teilweise nicht einmal die Hälfte des Personals verfügbar. Trotz der Attraktivitätsmaßnahmen – etwa Weiterverpflichtungsprämien und Personalbindungszuschläge – ist die Personalgewinnung und -bindung von ausgebildetem medizinischen Assistenz- und Pflegepersonal aufgrund der Konkurrenz mit dem zivilen Arbeitsmarkt weiterhin extrem schwierig. Bei den Notfallsanitätern wird die Personallage außerdem durch die längere Ausbildung erschwert. Derzeit können die Dienstposten der Notfallsanitäter insgesamt nur zu etwa 75 Prozent besetzt werden. In einzelnen Einheiten liegt der Besetzungsgrad weit darunter. Damit kann der Grundbetrieb in den Sanitätsregimentern und Sanitätsstaffeln

Einsatz, insbesondere die Ausbildung und Unterstützung von Übungen, nicht mehr in vollem Umfang gewährleistet werden. Folgen sind Verzögerungen bei der Sanitätsausbildung der Truppe und Übungseinschränkungen wegen fehlender notfallmedizinischer Versorgung.

Stellungnahme BMVg

Zurzeit liegt der Besetzungsgrad der Dienstposten bei den Rettungsassistenten bzw. Rettungsassistentinnen / Notfallsanitätern bzw. Notfallsanitäterinnen bei etwa 77 Prozent. Der Fehlbestand von ca. 470 nicht besetzten Dienstposten stellt sich unterschiedlich dar und erzeugt damit auch regional bedingte Herausforderungen. Geschuldet der starken Konkurrenzsituation mit dem zivilen Gesundheitswesen, lassen sich derzeit nur ca. 10 Prozent des Ergänzungsbedarfes mit Einstellungen von bereits qualifiziertem Fachpersonal decken. Durch gesetzliche Änderungen (Notfallsanitätergesetz) ist der zweijährige Ausbildungsgang der Rettungsassistenten bzw. der Rettungsassistentin zum Jahresende 2014 entfallen und durch die dreijährige Ausbildung zum Notfallsanitäter bzw. Notfallsanitäterin ersetzt worden. Diese längere Qualifikationsphase erzeugt eine weitere, temporäre Lücke in der Regeneration von einem Jahr. Für den optimalen Regenerationszyklus eines noch auszubildenden Notfallsanitäters (militärisch und zivilberuflich) müssen somit vier Jahre veranschlagt werden, bis ein Regenerant bzw. eine Regenerantin auf einem vorgesehenen Dienstposten – und damit für die Truppe spürbar – im „System Bundeswehr“ ankommt. Daher ist der eingeleitete Personalaufwuchs in den Mangelverwendungen nicht sofort realisier- und spürbar. Eine deutliche Entspannung wird für 2019/2020 durch bereits eingeleitete Maßnahmen prognostiziert.

Hierunter sind u.a. die 2013 eingeführte Form der Stellenausschreibung auf Dienstpostenähnlichen Konstrukten (unter Angabe der Region, jedoch ohne konkrete Angabe des Ziel-Standortes) und den daraus resultierenden fortlaufenden Zugängen aus Ausbildungsmaßnahmen, die Wandlung des Berufsförderungsanspruchs (Wandelpflicht bzw. -option), ebenso wie die konsequente Nutzung der Möglichkeiten zur Anwendung von Verpflichtungsprämien sowie des Personalbindungszuschlags positiv für die Personalregeneration und Bindung von Bestandspersonal zu nennen. Um mögliche Personalverluste weiter zu minimieren und diesen frühzeitig entgegenzuwirken, erfolgt bereits innerhalb der Allgemeinen Grundausbildung eine nochmalige qualitative Abschöpfung des vorhanden Personalkörpers in Form einer frühzeitigen Laufbahnberatung, sodass Karriereplanungen optimiert werden können bzw. vorhandenes Potential bei den Freiwillig Wehrdienstleistenden frühzeitig durch einen Statuswechsel zum Soldat auf Zeit bzw. zur Soldatin auf Zeit genutzt werden kann.
Darüber hinaus unterstützen die speziell für den Sanitätsdienst der Bundeswehr im Herbst 2016 begonnenen personalwerblichen Maßnahmen sowie eine Flexibilisierung im Rahmen des Einstellungsverfahrens (Zwischendiensteintritte) die Personalgewinnung.

Auch die truppenärztliche Versorgung in den Sanitätseinrichtungen sieht sich durch den Fachkräftemangel vor extreme Herausforderungen gestellt. In den Bundeswehrkrankenhäusern können die Dienstposten bei den medizinischen Assistenz- und Pflegeberufen nicht immer bedarfs- und anforderungsgerecht besetzt werden. Damit werden auch die zusätzlichen Stellen, die wegen der erhöhten klinischen Leistungsanforderungen eingerichtet worden sind, größtenteils vakant bleiben. Bei der Besetzung der Dienstposten im Bereich der Unteroffiziere mit und ohne Portepee besteht dringender Handlungsbedarf. Das Verteidigungsministerium prüft deshalb derzeit die Einführung zusätzlicher Zulagen. Erfreulicherweise beabsichtigt das hierfür zuständige Bundesministerium des Innern, die Erschwerniszulagenverordnung zu ändern. Allerdings gibt es noch keinen Zeitplan für die Umsetzung.

Stellungnahme BMVg

Im Bereich der medizinischen Assistenz- und Pflegeberufe steigt der Dienstpostenumfang in den kommenden Jahren proportional zu den klinischen Leistungsanforderungen an. Damit reagiert die Bundeswehr zwar auf die Entwicklungen im Gesundheitssektor, ist aber

in gleichem Maße von dem allgemeinen Fachkräftemangel in den Gesundheits- und Pflegeberufen im zivilen Sektor betroffen. Derzeit wird im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege bei weiterem Dienstpostenaufwuchs in den kommenden Jahren mit einem Mindestbesetzungsgrad von 85 Prozent im Jahre 2021 gerechnet. Das Bundesministerium des Innern hat im Dezember 2016 den Entwurf einer „Elften Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung“ in die Ressortabstimmung gegeben. Vorgesehen ist u.a. eine grundlegende Neustrukturierung und deutliche Erhöhung der Zulagen im Krankenpflegedienst. Je nach Art der Tätigkeit sollen die Zulagen von 21,48 Euro auf 70,00 Euro und von 64,43 Euro auf 150 Euro angehoben werden. Das Bundeskabinett hat am 29. März 2017 die 11. Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung beschlossen. Die Zulagenanpassungen treten mit deren Veröffentlichung in Kraft.

Folge des Fachkräftemangels in den Bundeswehrkrankenhäusern ist bereits jetzt die zeitweise Einschränkung von Krankenhausleistungen, etwa durch (teilweise) Schließung von Abteilungen/Sektionen, Reduzierung der Operationszahlen oder Nichtnutzung von Krankenhausbetten. Die Einschränkung des klinischen Leistungsangebots ist für das Renommee der als leistungsstark anerkannten Bundeswehrkrankenhäuser im Wettbewerb mit zivilen Kliniken fatal.

Stellungnahme BMVg

Die Auswirkungen des bundesweiten Fachkräftemangels in Gesundheitsfachberufen und in der Gesundheits- und Krankenpflege betreffen auch die Bundeswehrkrankenhäuser. Vakanzen auf Dienstposten, werden u. a. durch externen Leistungseinkauf kompensiert.
Auf Grund der Konkurrenz mit dem zivilen Gesundheitswesen lässt sich der Regenerationsbedarf Sanitätsfeldwebel Gesundheits- und Krankenpfleger mit Einstellungen von Fachpersonal trotz verstärkter personalwerblicher Maßnahmen nicht zufriedenstellend decken. Deshalb wurde in den letzten Jahren neben personalwerblichen Maßnahmen für die Gewinnung von qualifiziertem Fachpersonal die Einstellungsumfänge von Bewerberinnen und Bewerbern mit zivilberuflichem Ausbildungs- und Weiterbildungsbedarf (ZAW) signifikant erhöht. Zur Erhöhung der Planungssicherheit für die Soldatinnen und Soldaten wird die ZAW am Standort des zukünftigen Dienstpostens durchgeführt. Die im Rahmen eines Modellversuches eingerichtete Krankenpflegeschule am Bundeswehrkrankenhaus Ulm bewährt sich, die Bewerberzahlen sind höher als die Aufnahmekapazitäten. Daher wurde die Verstetigung des bislang noch befristeten Modellversuchs eingeleitet.

Die **medizinischen Informationssysteme** für die Bundeswehrkrankenhäuser und regionalen Sanitätseinrichtungen sind nach wie vor nicht ausgereift. Mit dem zunächst nur als Übergangslösung vorgesehenen und von Teilen des klinischen Personals als nicht nutzer- freundlich bewerteten Krankenhausinformationssystem NEXUS müssen die Krankenhäuser jedoch mittelfristig bis zum Aufbau einer einheitlichen Telematikinfrastruktur im Sanitätsdienst zurechtkommen. Das Verteidigungsministerium hat bestätigt, dass die Datenpflege des Systems den kalkulierten Aufwand deutlich übersteigt. Es besteht zudem ein Mangel an System-Administratoren und Koordinatoren. Eine Personalaufstockung soll jetzt erfolgen. Klar ist jedoch, dass die geforderte zentrale Patientendatenspeicherung sowie die elektronische Gesundheitsakte im derzeitigen System nicht umgesetzt werden können.

Stellungnahme BMVg

Die Einführung des einheitlichen Krankenhausinformationssystems (KIS) NEXUS als Zwischenlösung für die Bundeswehrkrankenhäuser Koblenz, Ulm, Berlin und Hamburg wird voraussichtlich Mitte 2017 abgeschlossen sein. Der Aufbau einer einheitlichen Telematikinfrastruktur für den Sanitätsdienst, inklusive elektronischer Gesundheitsakte und zentraler Speicherung, ist weiterhin im Fokus des Bundesministeriums der Verteidigung, muss jedoch mittelfristig im Rahmen mehrstufiger

IT-Projekte betrachtet werden. Derzeit erfolgt die Überarbeitung der Soll-Organisation der Bundeswehrkrankenhäuser für die Zielstruktur 2020. Ausgehend von dem derzeitigen Fehl an Systemadministratorinnen bzw. –administratoren sowie der Koordinatoren und Koordinatorinnen und unter der Berücksichtigung gegebenenfalls zusätzlicher Dienstpostenumfänge kann eine umfängliche Dienstpostenbesetzung mit qualifiziertem Personal erst auf der Zeitachse erzielt werden.

In den regionalen Sanitätseinrichtungen fehlt eine informationstechnische Unterstützung immer noch nahezu komplett. Ab dem III. Quartal 2017 soll immerhin eine Grundbefähigung getestet werden. Damit ist man von dem im zivilen Gesundheitsbereich längst üblichen Praxisinformationssystem immer noch weit entfernt. Die sichere Führung und geordnete Dokumentation der Gesundheitsunterlagen der Soldatinnen und Soldaten bleibt ein ungelöstes Problem. Derzeit werden die gesamten Gesundheitsunterlagen einschließlich Einlegeblätter und Gutachten in Papierform veraktet ohne zusätzliche Dokumentation. Erst nach Entlassung eines Soldaten werden die Unterlagen an das Institut für Wehrmedizinalstatistik und Berichts- wesen der Bundeswehr zur Archivierung abgegeben. Bei langgedienten Soldatinnen und Soldaten können die Unterlagen Ausmaße annehmen, die wegen unübersichtlicher Sortierung und schlechter Lesbarkeit der Einträge in den Umschlägen und den Einlegeblättern kaum mehr eine Pflege zulassen und ihre Nutzung extrem erschweren. Auch die sichere Verfügbarkeit der Unterlagen am jeweiligen Behandlungsort der Soldatinnen und Soldaten ist nach wie vor nicht gewährleistet. Derzeit werden sie auf dem Postweg verschickt. Ein Verlust kann nicht ausgeschlossen werden – wie Eingaben belegen:

- *In einem Fall gingen Gesundheitsakten eines Soldaten im Zusammenhang mit seiner Versetzung verloren. Die schwierige Neuerstellung der Gesundheitsakte war nur durch Befragung des Soldaten über seine Erkrankungen und deren Behandlung möglich.*
- *In einem anderen Fall wurde festgestellt, dass die Gesundheitsunterlagen eines ehemaligen Soldaten nicht im Institut für Wehrmedizinalstatistik und Berichtswesen der Bundeswehr archiviert sind. Auch in anderen Dienststellen gab es über den Verbleib der Unterlagen keine Erkenntnisse. Damit war ein Nachweis über gesundheitliche Probleme des ehemaligen Soldaten während seiner Dienstzeit nicht mehr möglich.*

Stellungnahme BMVg

Die aktuelle, papiergebundene Gesundheitsakte für Soldatinnen und Soldaten stellt eine über Jahrzehnte kontinuierlich geführte Dokumentation, allein bezogen auf den Patienten bzw. die Patientin und nicht auf die Behandlungseinrichtung, dar, die in dieser Vollständigkeit für das Individuum im zivilen Gesundheitswesen nicht besteht.

Um diese Qualität der Dokumentation zu erhalten und gleichzeitig den Wechsel zu einer elektronischen Gesundheitsakte für Soldatinnen und Soldaten einzuleiten, wurde eine abteilungsübergreifend ministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet, die die einzelnen Projekte zur Schaffung einer elektronischen Gesundheitsakte unter den spezifischen Rahmenbedingungen der Bundeswehr koordiniert und die vielfältigen rechtlichen Aspekte dieses Projektes klärt.

In diesem Zusammenhang wurde bereits im IV. Quartal 2016 mit der Realisierung des Projektes "IT-Unterstützung Regionale Sanitätseinrichtungen" (IT-U RegSanEinr) begonnen, um für diese Dienststellen eine Anfangsbefähigung zur elektronischen Begutachtungs- und Behandlungsdokumentation und administrativen Unterstützung zu schaffen.

Diese Anfangsbefähigung soll mittelfristig als Teil der elektronischen Gesundheitsakte mit dem Ziel ausgebaut werden, die gesamten Gesundheitsunterlagen der Soldatinnen und Soldaten elektronisch und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten dienststellenübergreifend verfügbar zu machen.

Die bislang praktizierte Aushändigung der Unterlagen an erkrankte Soldatinnen und Soldaten zur Mitnahme an den Behandlungsort hat im Einzelfall ebenfalls zum Verlust der Unterlagen geführt.

Stellungnahme BMVg

Der geschilderte Verlust der Unterlagen im Einzelfall kann bisher tatsächlich nicht vollständig ausgeschlossen werden. Das Erfordernis einer Möglichkeit zum konsistenten Vorhalten der Daten ist deshalb ein wichtiger Teil des Digitalisierungsprojektes. Die Möglichkeit einer Hardcopy zur Sicherung erscheint dafür nicht praktikabel.

In den **Bundeswehrkrankenhäusern** setzt sich die in den vergangenen Jahresberichten als kritisch bewertete Spezialisierung zu regionalen Traumazentren und die Schwerpunktausrichtung auf die Akut- und Notfallmedizin fort. Bereiche, wie zum Beispiel Nuklearmedizin, die einsatzrelevante Fachgebiete unterstützen, werden aus Personaleinspargründen mehr und mehr aufgegeben. Dies deckt sich nicht mit der Aussage des Bundesministeriums der Verteidigung in seiner Stellungnahme zum Jahresbericht 2014, das bestehende medizinische Fachspektrum nicht einzuschränken oder zu reduzieren. Bestimmte klinische Fachexpertise steht nur noch im Rahmen des Systemverbundes aller Krankenhäuser oder durch die vertragliche Kooperation und Partnerschaft mit zivilen Einrichtungen zur Verfügung. Bei den stationären Krankenhausbehandlungen machen die Soldatenpatienten gerade noch ein Fünftel aller Patienten aus. Die Stellung der Bundeswehrkliniken als zusätzliche Akteure im zivilen Gesundheitssystem lässt sich zwar rechtfertigen, weil die größere Patientenakquise der Einsatzausbildung und Inübunghaltung dient. Gleichzeitig muss aber eine umfassende stationäre klinische Versorgung der Soldatinnen und Soldaten garantiert sein.

Stellungnahme BMVg

Zur Sicherstellung der Gesundheitsversorgung der Soldatinnen und Soldaten im Auslandseinsatz und zum Kompetenzerhalt- und -erwerb im Inland ist eine traumatolologisch ausgerichtete Expertise in Notfall und Akutmedizin unabdingbar. Eine solche Expertise bedarf zwingend eines kontinuierlichen Kompetenzerhaltes, z. B. mit entsprechender Anzahl an traumatologischen Operationen / Versorgung von Intensivpatientinnen und -patienten. Diese notwendigen Behandlungszahlen sind nur durch Teilnahme an der regionalen Traumversorgung im Einzugsbereich der Bundeswehrkrankenhäuser (BwKrhs) zu erreichen.

Die Behandlung von Zivilpatientinnen und Zivilpatienten ist zum Erwerb und Erhalt der benötigten sanitätsdienstlichen Fähigkeiten (u. a. Ausbildung von Fachärztinnen und Fachärzten) zwingend notwendig, da ein auf Soldatinnen und Soldaten beschränktes Patientenklientel vom Schweregrad der Erkrankungen und Anzahl nicht ausreichend wäre, die für eine adäquate Auftragserfüllung notwendige Fachexpertise zu erlangen und zu erhalten.

Die Ermittlung der Zielstruktur 2020 der BwKrhs erfolgte unter der Prämisse eines normen- und rechtskonformen sowie zweckmäßigen Grundbetriebes der BwKrhs in Verbindung mit einer bedarfsgerechten Sicherstellung des Einsatzauftrages. Der Erhalt multidisziplinärer Fähigkeiten und Kapazitäten im Systemverbund BwKrhs steht im Vordergrund. In den Planungen wurde der militärische und somit aus den Einsätzen der Bundeswehr abgeleitete Bedarf priorisiert. Weitere klinische Fähigkeiten und Kapazitäten wurden unter Abgleich des fachlichen und betriebsorganisatorischen Bedarfs mit Leistungsdaten zurückliegender Perioden vorgenommen.

Als initiale Planungsgrundlagen dienten Fachkonzepte der Konsiliargruppen und fachliche Bedarfsträgerforderungen unter Berücksichtigung der begrenzt verfügbaren Ressource an Fachpersonal. Vor dem Hintergrund der limitierten Personalressource wurden aufgaben- und fähigkeitsorientiert Einsparpotentiale und Kompensationsmechanismen ermittelt. Eine nuklearmedizinische Fähigkeit für den Grundbetrieb von BwKrhs ist auch weiterhin in ausreichenden Maß abgebildet. Im Fachgebiet Nuklearmedizin hat der Verzicht auf die Leistungserbringung mit eigenen Kräften, bei fehlender Relevanz für die Erfüllung des Einsatz-/Kernauftrages, keine negativen Auswirkungen auf die sanitätsdienstliche

Versorgung insgesamt. Die Versorgung von Soldatinnen und Soldaten im Inland wird auch zukünftig in allen medizinisch relevanten Fachbereichen in vollem Umfang erhalten bleiben und bundesweit bedarfsgerecht sichergestellt.

In diesem Zusammenhang steht auch die Behandlung von Patienten mit multiresistenten Keimen durch die Bundeswehr. Für hoch ansteckende Patienten sollten sowohl geschützte Transportkapazitäten im Rahmen von STRATAIRMEDEVAC als auch besonders geschützte Stationen in den Bundeswehrkrankenhäusern bereit stehen. Die hierzu notwendigen Mittel müssen vorgehalten werden.

Stellungnahme BMVg

Die Therapie von Patientinnen und Patienten mit multiresistenten Keimen stellt eine der großen Herausforderungen im Gesundheitswesen dar. Dies betrifft nicht nur Patientinnen und Patienten aus den Einsatz- und Krisengebieten, sondern auch Patientinnen und Patienten aus Pflegeeinrichtungen im Inland, die im erhöhten Maße eine Besiedelung mit derartigen Keimen aufzeigen. Hierfür sind primär gängige Hygienestandards anzuwenden, um eine Keimverschleppung wirksam zu verhindern. Die Frage des Transports und der Behandlung von hochinfektiös erkrankten Patientinnen und Patienten ist hiervon zu trennen. Die Bereitstellung von geeigneter Transport- und Behandlungskapazität ist mit erheblichem, zusätzlichem organisatorischem, materiellem und infrastrukturellem Aufwand verbunden. In DEU wird dies durch Kompetenz- und Behandlungszentren, die im ständigen Arbeitskreis der Kompetenz- und Behandlungszentren für hochkontagiöse und lebensbedrohliche Erkrankungen (STAKOB) organisiert sind, ressortübergreifend abgedeckt. Die Bundeswehr ist hier mit ihren Standorten Hamburg und Berlin assoziiert, um Trainingseffekte zu erzielen und an aktuellen Entwicklungen im Fachgebiet teil zu haben. Für den Einsatz befinden sich verschiedene Lösungen in der Entwicklung bzw. werden in Folge der Humanitären Hilfe Westafrika in verbesserter Version versorgungsreif gemacht, um eine vollumfängliche Infektionsrettungskette sicher stellen zu können. Insbesondere betrifft dies die Projekte "Barrier Nursing Unit" zur Optimierung der Behandlung vor Ort sowie einen Patiententransportisolator für den Land- und Lufttransport. Darüber hinaus befindet sich eine Initiative für Ausstattungen zum Transport akut intensivbehandlungspflichtiger, hochinfektiös erkrankter Patientinnen bzw. Patienten in Bearbeitung.

Die in den vergangenen Jahresberichten ebenfalls kritisch bewertete Organisationsreform der **regionalen Sanitätseinrichtungen** soll bis Ende 2017 abgeschlossen werden. Auf überraschend wenig Kritik stieß bislang die Übergangsphase von der alten in die neue Versorgungsstruktur mit Einführung des Verbundsystems Truppenarzt und Beauftragter (ziviler) Arzt für Kleinstandorte im primärärztlichen Aufgabenbereich. Ob daraus bereits auf die Zufriedenheit der Betroffenen mit ihrer sanitätsdienstlichen Versorgung geschlossen werden kann, lässt sich noch nicht abschließend feststellen.

Ernst genommen werden muss die gelegentlich geäußerte Unzufriedenheit mit der internen Organisation der truppenärztlichen Versorgung. So wird insbesondere die Praxisorganisation in Sanitätseinrichtungen bemängelt. Kritikpunkte sind Wartezeiten bei der Terminvergabe, fehlerhafte Terminabsprachen und schlechte telefonische Erreichbarkeiten. Außerdem wird die Patienteninformation als teilweise unzureichend angesehen. Das ist unter anderem der von der Prognos AG im Auftrag des Planungsamtes der Bundeswehr erstellten und 2016 veröffentlichten Studie „Optimierung der **Kundenzufriedenheit** in den Regionalen Sanitätseinrichtungen der Bundeswehr“ zu entnehmen. Sie beruht auf einer Befragung von Soldatenpatienten aus dem Jahr 2014. Die Unzufriedenheit setzt sich auch in der neuen Struktur fort. Für 2017 ist eine weitere Befragung zur truppenärztlichen Versorgung vorgesehen.

Einige Beispiele:

- *Durch die kurzfristige Absage eines*

Untersuchungstermins im Rahmen einer Einsatzrückkehreruntersuchung und Vergabe eines neuen Termins erst vier Wochen später bestand für einen Soldaten die Gefahr, dass die beantragte Präventivkur vor Beginn seiner Vollzeitberufsförderung nicht mehr hätte durchgeführt werden können. Erst durch den persönlichen Einsatz des Leiters der Sanitätseinrichtung im Eingabeverfahren konnte die Einsatzrückkehrerbegutachtung noch rechtzeitig durchgeführt und die Präventivkur beantragt werden.

- *In einem anderen Fall kam es durch die erforderliche Konsultation verschiedener Ärzte an unterschiedlichen Standorten wegen fehlender Weitergabe ärztlicher Befunde zu abweichenden Diagnosen. Es konnte keine klare Linie bei der Behandlung und Betreuung des Patienten gewährleistet werden. Dies ist gerade für einen psychisch kranken Patienten belastend und nicht zumutbar.*

Stellungnahme BMVg

In Umsetzung der Empfehlungen der Kundenzufriedenheitsstudie wurden unter anderem Handlungsfelder identifiziert, die zeitnah Abhilfe zu Kritikpunkten der Studie schaffen können. Eine telefonische Hotline (0800-ZSANDST) wurde eingerichtet, über die Soldaten und Soldatinnen auch außerhalb der Dienstzeit Informationen zum Verhalten im Krankheitsfall, wie z.B. Notfallbehandlung und ggf. Nutzung des kassenärztlichen Notdienstes erhalten. Zur Beschleunigung der Vergabe von Facharztterminen wird aktuell eine Terminkoordinierungsstelle in den Bundeswehrkrankenhäusern eingerichtet. Für den Bereich der regionalen Sanitätseinrichtungen wird eine Terminvergabedatenbank programmiert. Auswirkungen der neuen Struktur der Regionalen Sanitätsdienstlichen Versorgung auf die Kundenzufriedenheit können erst nach abschließender Einnahme dieser Struktur im Rahmen einer erneuten Studie, die für 2018 vorgesehen ist, bewertet werden. Für Einsatzgeschädigte wird mit der geplanten Etablierung sogenannter Interdisziplinärer Patientenzentrierten Rehabilitationsteams (IPR) auf der Zeitschiene eine Verbesserung der Koordinierung der interdisziplinären medizinischen Versorgung und eine Reduzierung von „Reibungsverlusten“ z.B. bei der Weitergabe von Befunden angestrebt.

In weiteren Fällen führt ein gestörtes Arzt-Patient-Verhältnis zu Problemen und unnötigen Verzögerungen bei der Behandlung. Manchmal sind es auch die Soldatenpatienten, die das gestörte Kommunikationsverhältnis zwischen Truppenarzt und Patient verursachen. Sie stellen zum Beispiel nicht erfüllbare Forderungen hin- sichtlich der Terminvergabe oder treten gegenüber dem Sanitätspersonal unangemessen auf. Auch häufige Wechsel bei den Truppenärzten lassen eine zügige Behandlung oftmals nicht zu und verzögern eine Diagnosefindung. Diese organisatorischen Defizite sind zumindest mittelbar Folge der bereits erwähnten angespannten Personallage in den regionalen Versorgungseinrichtungen. Die kommenden Jahre werden zeigen, ob die neue regionale Sanitätsstruktur mit dem zur Verfügung stehenden Personal überhaupt so realisiert werden kann.

Stellungnahme BMVg

Zwar besteht auch im Berichtsjahr weiterhin ein Mangel an Sanitätsoffizieren im truppenärztlichen Bereich, der aktuelle Besetzungsgrad von 81 Prozent zeigt aber eine ungebrochen positive Tendenz. Durch den Einsatz von Vertragsärztinnen bzw. Vertragsärzten und Reservedienst Leistenden, der Einstellung von Seiteneinsteigern und Seiteneinsteigerinnen, der Möglichkeit zur Einrichtung von Kompensationsdienstposten und Wechselstellen sowie insbesondere aufgrund der ersten Effekte durch die Steigerung der Anzahl von Studienplätzen im Bereich der Humanmedizin wird sich dieser positive Trend sowohl bei der Dienstpostenbesetzung als auch hinsichtlich der tatsächlichen Verfügbarkeit von Truppenärztinnen und Truppenärzten im Funktionsdienst fortsetzen. Die robustere personelle Ausstattung der Regionalen Sanitätseinrichtung mit einem höheren Anteil von länger besetzbaren Dienstposten und der daraus resultierenden größeren Kontinuität der behandelnden Sanitätsstabsoffiziere sowie die stetig zunehmende Besetzung lassen künftig eine Verbesserung auch im Arzt-Patientenverhältnis erwarten.

Einsatzbedingte psychische Erkrankungen

Die Gesamtzahl der Soldatinnen und Soldaten mit neu diagnostizierten einsatzbedingten Posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) war im 1. Halbjahr 2016 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum zwar leicht rückläufig. Der Rückgang bei PTBS wird allerdings relativiert durch den Anstieg anderer einsatzbedingter psychischer Störungen, wie zum Beispiel Angststörungen und affektive Störungen, die durch zusätzliche Belastungen im Inland (zum Beispiel durch Pendeln) noch verstärkt werden können. Der Anstieg bei diesen Krankheiten betrug im Berichtsjahr 40 Prozent. Außerdem gibt es vermehrt chronifizierte Fälle, bei denen sich teilweise zusätzlich körperliche Erkrankungen zeigen. Diese erfordern dann auch längere Behandlungszeiträume. Jahre und Jahrzehnte nach Beendigung von Einsätzen, zum Beispiel im ehemaligen Jugoslawien, gibt es immer wieder Erstdiagnosen von damit im Zusammenhang stehenden psychischen Erkrankungen.

Stellungnahme BMVg

Nach Studienlage des Psychotraumazentrums der Bundeswehr (PTZ) prägen in den Einsätzen nicht mehr die als persönliche Bedrohung empfundenen Kampfhandlungen sondern eher moralisch belastende Situationen wie das Erleben von Armut, Bürgerkriegen oder Gräueltaten die Wahrnehmungen der Einsatzteilnehmenden. Durch die laufenden Entstigmatisierungsprogramme nehmen mehr Betroffene die Hilfsangebote in Anspruch. Nach Bewertung des PTZ sind dadurch die Zahlen der neu diagnostizierten sonstigen einsatzbedingten psychischen Störungen angestiegen. Die Häufung einsatzbedingter Depressionen und anderen affektiven Störungen steht mit einer Zunahme moralisch belastender Situationen im Einsatz im Zusammenhang.

Für eine gezielte Intervention ist dieser Trend jedoch wissenschaftlich nicht valide bzw. sind die Diagnosen und Auslöser zu vielfältig. Das PTZ nimmt dies zum Anlass, um die Forschung im Bereich der Depressionen auszuweiten.

Die bereits bestehenden Entstigmatisierungsprogramme sowie flankierenden Hilfsangebote sind als wirksam zu betrachten und werden auch weiterhin fortgesetzt.

Zwar ist erfreulicherweise festzustellen, dass die jahrelange Unterschätzung der Probleme psychischer Einsatzschädigungen abgenommen und sich die Betreuung und Behandlung der Erkrankten deutlich verbessert hat. Trotzdem besteht weiterhin Nachsteuerungs- bedarf. Die Hinweise auf einen zunehmenden Behandlungsbedarf, auch aus den letzten Jahresberichten, hat das Verteidigungsministerium in seiner Stellungnahme zum Jahresbericht 2015 vollumfänglich bestätigt. Allerdings ist auch in der neuen Bundeswehrkrankenhaus-Zielstruktur 2020 für die bundeswehreigenen Sanitätseinrichtungen nur ein Abdeckungsziel von 75 Prozent des Bedarfs an kurativen Behandlungsleistungen im Fachgebiet Psychiatrie und Psychotherapie vorgesehen. Die begrenzten Behandlungsmöglichkeiten in den Bundeswehrkrankenhäusern müssen dem Versorgungsbedarf besser angepasst werden.

Als sinnvolle Ergänzung zu den bestehenden stationären Behandlungskapazitäten wurde der Bedarf ambulanter Therapien in psychiatrischen **Tageskliniken**, zum Beispiel für chronisch Erkrankte, erkannt. Im zivilen Bereich sind Tageskliniken bereits etabliert. Die im letzten Jahr durch das Verteidigungsministerium angekündigte Einrichtung von Tageskliniken an den Bundeswehrkrankenhäusern ist jedoch bislang nicht realisiert. Nach Mitteilung des Ministeriums ist geplant, die stationären psychiatrischen Kapazitäten zugunsten der ambulanten Tageskliniken moderat (offenbar zwei Betten) zu verkleinern. Sollte diese Reduzierung tatsächlich stattfinden, wäre dies im Hinblick auf die immer noch bestehende Wartezeit auf eine stationäre Behandlung von durchschnittlich bis zu drei Monaten kontraproduktiv. Zur Verbesserung der ambulanten Versorgung müssen Tageskliniken schnellstmöglich mit eigenen Räumlichkeiten und zusätzlichem Personal realisiert werden. Dies gilt gleichermaßen für die geplanten acht zusätzlichen fachärztlichen psychiatrischen Untersuchungsstellen. Dabei ist auch die Regeneration des erforderlichen Personals sicherzustellen.

Stellungnahme BMVg

In der neuen Zielstruktur der Bundeswehrkrankenhäuser sind 90 vollstationäre Betten im Fachgebiet Psychiatrie (bisher 92 Betten) vorgesehen. Der Umfang von bisher 23 tagesklinischen Betten wird auf 80 erhöht. Die Gesamtkapazität erhöht sich somit von 115 auf 170 Betten / Therapieplätze. Der Personalkörper (Fachärzte bzw. Fachärztinnen und Assistenzpersonal) wird entsprechend angepasst. Die Umsetzung dieser neuen Zielvorgaben ist u.a. abhängig von laufenden und geplanten Infrastrukturmaßnahmen sowie der Personalentwicklung in diesem Fachgebiet. Zusätzlich ist vorgesehen, in den kommenden Jahren die Fachärztlichen Untersuchungsstellen Psychiatrie (maximal 19 in den Facharztzentren und Bundeswehrkrankenhäusern) zunächst an fünf Facharztzentren zeitlich gestaffelt mit je einem Psychotherapeutischen Psychologen bzw. Psychologin und einer Assistenzkraft zu verstärken, um die Kapazitäten – gerade im ambulanten Bereich – in der Fläche zu erhöhen.

Derzeit werden die ambulanten psychotherapeutischen Behandlungen überwiegend von zivilen ärztlichen und psychologischen Psychotherapeuten durchgeführt. Durch die zwischen dem Bundesministerium der Verteidigung und der Bundespsychotherapeutenkammer im Jahre 2013 geschlossene Vereinbarung können auch Therapeuten ohne kassenärztliche Zulassung in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus ist es durch Weiterbildungsveranstaltungen in Kooperation mit der Bundespsychotherapeutenkammer verstärkt zu einer Sensibilisierung niedergelassener Therapeuten für die Besonderheiten bei Soldatenpatienten gekommen. Das hat dazu beigetragen, die für Betroffene oft schwierige Suche nach einem möglichst heimatnahen ambulanten Therapieplatz zu verbessern. Bedauerlich ist aber, dass die nicht kassenärztlich zugelassenen Psychotherapeuten bei der Behandlung von Soldatenpatienten schlechter vergütet werden als bei einer Behandlung von Kassenpatienten. Diese Honorardifferenz wird auf die Bereitschaft dieser Psychotherapeuten, Soldatenpatienten zu behandeln, negative Auswirkungen haben, sollte das Verteidigungsministerium nicht eine baldige Vergütungsanpassung erreichen.

Stellungnahme BMVg

Im Rahmen einer Änderung der Vereinbarung mit der Bundespsychotherapeutenkammer hat das Bundesministerium der Verteidigung für die Zukunft eine Erhöhung des bisherigen Steigerungssatzes der Gebührenordnung für Psychotherapeuten bzw. Psychotherapeutinnen in Verbindung mit der Gebührenordnung für Ärzte bzw. Ärztinnen vereinbart. Die Änderung trat zum 1. März 2017 in Kraft.

Die **spezifischen Betreuungsangebote** der Bundeswehrkrankenhäuser und der Militärseelsorge sowie das Fachseminar der Bundeswehr „Betreuung und Fürsorge unter einem Dach“ sind nach wie vor wichtige Bestandteile der Betreuung psychisch Einsatzgeschädigter und ihrer Angehörigen. Sie werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als sehr positiv eingeschätzt. Allerdings beklagten Teilnehmer, dass diese Angebote immer noch nicht hinreichend bekannt sind. Oft ist es nur der Vernetzung der Betroffenen untereinander zu verdanken, dass sie Kenntnis davon erlangen. Informationen über Betreuungsangebote für psychisch Erkrankte müssen weiter verbessert und in der Truppe noch breiter gestreut werden.

Stellungnahme BMVg

Die Information über Maßnahmen und Angebote für psychisch Einsatzgeschädigte und ihre Angehörigen im Sinne eines Casemanagements ist eine der Kernaufgaben des Sozialdienstes der Bundeswehr. Zur Verbesserung der Information über Maßnahmen und Angebote für psychisch Einsatzgeschädigte und ihre Angehörigen wird neben den bereits im Intranet bestehenden Informationen ein im Internet verfügbarer Hinweis auf das Fachberatungsseminar etabliert, um auch Angehörigen künftig unabhängig von den Primärbetroffenen Erstinformationen sowie Ansprechstellen für weiterführende Informationen verfügbar zu machen. Entsprechende weitere Hinweise in

bestehenden Internetplattformen sind neu eingerichtet (www.PTBS-Hilfe.de), folgen zeitnah (www.Angriff-auf-die-Seele.de) oder sind initiiert (www.bundeswehr-support.de). Eine Verlinkung zu einer geplanten Facebook-Seite wird angestrebt.

Die Arbeit des Beauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung für Posttraumatische Belastungsstörungen und Einsatztraumatisierte und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist positiv hervorzuheben. Es wird nicht nur vielen betroffenen Soldatinnen und Soldaten geholfen, immer wieder können auch aus den Erfahrungen von Betroffenen Verbesserungen für den Umgang mit psychisch Einsatzgeschädigten initiiert werden.

Neben der Behandlung psychisch erkrankter Soldatinnen und Soldaten ist im Rahmen der Fürsorge die **Prävention** von besonderer Bedeutung. Die Bundeswehr hat dies erkannt und im Rahmenkonzept „Erhalt und Steigerung der psychischen Fitness von Soldatinnen und Soldaten“ Vorsorgemaßnahmen entwickelt. Die Erfassung der psychischen Fitness, die in dem im letzten Jahresbericht vorgestellten Pilotprojekt getestet wurde, soll nunmehr schrittweise implementiert werden. Zunächst soll sie bei Rückkehrern nach einem Einsatz im Rahmen der Einsatznachbereitung erfolgen. Dann soll die Erfassung auch nach Einstellung oder Grundausbildung erfolgen und schließlich regelmäßig im Dreijahresabstand durchgeführt werden, soweit nicht zwischenzeitlich eine besondere Erfassung nach einem Einsatz erfolgt ist. Bei Bedarf können individuelle Maßnahmen zum Erhalt oder zur Stärkung der psychischen Fitness ergriffen werden. Bei diesen Maßnahmen handelt es sich etwa um die bereits bekannte Präventivkur oder um besondere Psychologische Ausgleichs- und Stärkungselemente (PAUSE), die es sowohl ambulant als auch stationär gibt.

Ein wichtiges Ziel im Rahmen der Prävention muss es weiterhin sein, Vorgesetzte und Truppenärzte noch besser zum Thema einsatzbedingter psychischer Erkrankungen zu schulen. Insbesondere den Truppenärzten kommt eine wichtige Rolle beim Erkennen von Symptomen zu. Es ist daher zu begrüßen, dass in jedem Sanitätsversorgungszentrum ein bis zwei Truppenärzte eine zusätzliche psychotherapeutische Ausbildung erhalten sollen. Mit der neuen App „Coach PTBS“ bietet die Bundeswehr einen Wegweiser zur Ersten Hilfe bei psychischen Folgestörungen aufgrund eines Einsatzes an. Auf sie wird bereits häufig zugegriffen.

Stellungnahme BMVg

Regionale Sanitätseinrichtungen werden grundsätzlich von Fachärztinnen oder Fachärzten für Allgemeinmedizin geleitet. Die Musterweiterbildungsordnung sieht in § 4 Abs. 8 im Rahmen der 80-Stunden-Kurs-Weiterbildung zum Facharzt bzw. zur Fachärztin für Allgemeinmedizin eine Weiterbildung "Psychosomatische Grundversorgung" obligat vor. In größeren Einrichtungen ist ab der Ebene Sanitätsversorgungszentrum die Facharztqualifikation mehrfach vorhanden, sodass die auf der Kurs-Weiterbildung basierende Expertise in noch breiterem Umfang zur Verfügung steht. Darüber hinaus wurde 2016 an jedem Sanitätsunterstützungszentrum ein sogenanntes Interdisziplinäres Patientenorientiertes Rehabilitationsteam (IPR) unter Leitung eines Abteilungsleiters bzw. einer Abteilungsleiterin Heilfürsorge implementiert. Dieses IPR setzt sich aus Vertretern der Sanitätsversorgungszentren (Truppenärztinnen und Truppenärzte), Truppenpsychologinnen oder Truppenpsychologen, Angehörigen des Sozialdienstes der Bundeswehr, des Zentrums für Sportmedizin und des Psychotraumazentrums Berlin zusammen. Es dient der Koordination und Supervision der Behandlung von Einsatzgeschädigten sowie der Sensibilisierung und Unterstützung der Truppenärztinnen, Truppenärzte und Vorgesetzten. Darüber hinausgehende psychotherapeutische Zusatzqualifikationen sind aktuell nicht vorgesehen.

Fälle **ehemaliger Soldatinnen und Soldaten** mit einer erst nach ihrem Ausscheiden auftretenden einsatzbedingten psychischen Erkrankung sind wiederholt in Jahresberichten thematisiert worden. Im

Berichtsjahr wurde auf einen Beschluss des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages vom 13. Oktober 2015 hin vom Verteidigungsministerium eine Arbeitsgruppe eingerichtet, an der auch das Amt des Wehrbeauftragten beteiligt ist. Sie wird ein Betreuungskonzept erarbeiten. Dieses soll Maßnahmen im Hinblick auf eine verbesserte Information über einsatzbedingte psychische Erkrankungen und die zur Verfügung stehenden Hilfsangebote, Maßnahmen für einen beschleunigten Zugang der Betroffenen zum medizinischen Versorgungssystem der Bundeswehr sowie weitere Maßnahmen der Koordinierung und Unterstützung beinhalten. Die Situation ausgeschiedener erkrankter Soldatinnen und Soldaten muss signifikant verbessert werden. Sie haben oftmals Schwierigkeiten, ihre Erkrankung mit dem Einsatz während ihrer Bundeswehrzeit in Verbindung zu bringen und diese Verbindung auch tatsächlich gegenüber der Bundeswehr nachzuweisen, um die notwendige Behandlung, Betreuung und Unterstützung zu erhalten.

Stellungnahme BMVg

Die Vorgaben zur Betreuung von ehemaligen Angehörigen der Bundeswehr, die unter Einsatzfolgen leiden, sind Gegenstand einer Reihe einzelner Regelungen. Diese Fürsorge bedarf jedoch ständiger Prüfung auf Verbesserungsbedarf und einer systematischen ganzheitlichen Betrachtung. Daher wird das Konzept „Betreuung von ehemaligen Angehörigen der Bundeswehr, die unter Einsatzfolgen leiden“ als fachübergreifendes „Dachdokument“ erstellt. Zielsetzung des Konzepts ist die Verbesserung der Hilfe und Fürsorge für die ehemaligen Angehörigen der Bundeswehr, die physisch oder psychisch unter Einsatzfolgen leiden oder einen Einsatzunfall erlitten haben sowie für deren Angehörige.

In einer ministeriellen Arbeitsgruppe wurden zunächst die einzelnen Handlungsfelder definiert und eine Bestandsaufnahme im Sinne einer Defizitanalyse durchgeführt. Hierbei konnte festgestellt werden, dass bereits heute aktiven wie ehemaligen Bundeswehrangehörigen umfangreiche Möglichkeiten zur materiellen Unterstützung, medizinischen Versorgung und psychosozialen Unterstützung zur Verfügung stehen. Diese Maßnahmen werden durch die Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten von der Bundeswehr nahestehenden Organisationen wirksam ergänzt. Dennoch wurde Verbesserungsbedarf identifiziert. Die notwendigen Maßnahmen werden derzeit mit dem Beirat Innere Führung, Verbänden und Betroffenenvertretungen (z. B. Deutscher BundeswehrVerband e. V., Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V, Bund Deutscher EinsatzVeteranen e. V.) vor allem hinsichtlich ihrer Wirksamkeit abgestimmt. Einige Maßnahmen können unmittelbar umgesetzt werden, während andere z. B. im Bereich der materiellen Unterstützung oder medizinischen Versorgung, einer gesetzlichen Grundlage bedürfen. Im Rahmen der Weiterentwicklung der sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen werden neue gesetzliche Regelungen in einem Artikelgesetz zusammengefasst, das in der 19. Legislaturperiode verabschiedet werden soll.

Soweit es um die Feststellung eines Einsatzunfalls im Rahmen der Anträge nach dem Einsatzweiterverwendungsgesetz geht, trägt bei psychisch Einsatzgeschädigten die Einsatzunfallverordnung im Falle ihrer Anwendbarkeit erkennbar zu einer erheblichen Verfahrensbeschleunigung bei. So muss nun nicht auf den Ausgang des Wehrdienstbeschädigungsverfahrens zur Feststellung des Einsatzunfalls gewartet werden. Es ist gut, dass nunmehr zum Beispiel auch Raketenbeschüsse von Feldlagern (bei nachgewiesener Anwesenheit des Betroffenen) als Fallkonstellation der Einsatzunfallverordnung anerkannt werden.

Suizide und Suizidversuche

Im Jahr 2016 sind zwölf Selbstmorde und 46 Selbstmordversuche von Soldatinnen und Soldaten gemeldet worden (Vorjahreszahlen: 25 Selbstmorde und 44 Selbstmordversuche). Die (glücklicherweise) rückläufige Zahl von Selbstmorden berechtigt nach der Aktenlage nicht zu Mutmaßungen über Zusammenhänge von dienstlichen Belangen und Suizid.

Stellungnahme BMVg

Eine Untersuchung der Suizide und Suizidversuche in der Bundeswehr im Jahr 2015 führte zu dem Ergebnis, dass ein Zusammenhang zwischen dienstlichen Belangen und einem Suizid oder Suizidversuch nicht hergestellt werden konnte. Wo immer möglich wurden auch Angehörige der Betroffenen in die Untersuchung einbezogen. In der Ausarbeitung durch das Zentrum Innere Führung, dem Institut für Wehrmedizinalstatistik und dem Zentrum für Psychiatrie und Psychotraumatologie am Bundeswehrkrankenhaus Berlin konnte auch kein kausaler Zusammenhang zwischen Auslandseinsätzen der Bundeswehr und Suiziden bzw. Suizidversuchen erkannt werden. Ebenfalls zeigt ein Vergleich mit der Gesamtbevölkerung, dass die Anzahl an Suiziden in der Bundeswehr insgesamt niedriger ist. Durch die im Einzelfall unterschiedlichen Umstände konnten weder ein einzelner, persönlicher Grund noch generelle äußere Umstände, die zu den Taten führten, als Ursache herausgearbeitet werden. Es wurden Maßnahmen zur Prävention angewiesen, um die Suizidzahlen zu senken.

Dauer der Beschädigtenverfahren

Auf die langen, teilweise unzumutbaren Bearbeitungszeiten bei der Beschädigtenversorgung wiesen schon die vergangenen Jahresberichte mehrfach hin. Die Beschädigtenverfahren waren auch wiederholt Gegenstand von Beratungen des Verteidigungsausschusses. Trotzdem ist die Dauer der Verfahren zur Anerkennung einer Wehrdienstbeschädigung nach wie vor zu lang. Dies gilt insbesondere für Verfahren, in denen es um die Anerkennung einer psychischen Einsatzschädigung geht. Gerade in diesen Fällen wäre im Hinblick auf die Förderung des Genesungsprozesses eine schnellere Bearbeitung dringend geboten.

Stellungnahme BMVg

Die Bundeswehr arbeitet kontinuierlich an einer Beschleunigung der Wehrdienstbeschädigungsverfahren. Die unternommenen Anstrengungen zeigen inzwischen erste Erfolge. Dabei stehen die einsatzbedingten psychischen Erkrankungen von Soldatinnen und Soldaten im Fokus der Bemühungen. Die konsequente Anwendung der in der Einsatzunfallverordnung verankerten Verfahrensvereinfachungen hat dazu geführt, dass die Bearbeitungsdauer bis zur Aufnahme in die Schutzzeit bzw. zur Einstellung in ein Wehrdienstverhältnis besonderer Art deutlich verringert werden konnte. Dies stellt eine deutliche Verbesserung für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten dar. Gleichwohl wird die Auffassung geteilt, dass die Bearbeitungsdauer der Wehrdienstbeschädigungsverfahren insgesamt noch weiter verkürzt werden muss.

Auf Beschluss des Verteidigungsausschusses vom 14. Oktober 2015 hat das Verteidigungsministerium nunmehr Maßnahmen auf den Weg gebracht. Diese sollen zu einer Beschleunigung des Verfahrens beim zuständigen Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr führen. Verbessern sich die Ergebnisse nicht, wäre die Festlegung einer bindenden Bearbeitungsfrist denkbar, bei deren Überschreitung der Anspruch als zuerkannt gilt, wie es das bereits in anderen Verwaltungsbereichen gibt.

Stellungnahme BMVg

Zur Umsetzung des Entschließungsantrags des Verteidigungsausschusses vom 14. Oktober 2015 zur Verkürzung der Dauer der Wehrdienstbeschädigungsverfahren hat das Bundesministerium der Verteidigung ein umfassendes aufbau- und ablauforganisatorisches Maßnahmenpaket erarbeitet. In regelmäßigen Abständen wird dem Verteidigungsausschuss über Maßnahmen und Ergebnisse berichtet. In der Gesamtbetrachtung aller dieser Maßnahmen ist gesichert zu erwarten, dass eine deutliche Steigerung in der Qualität der Bearbeitung und eine messbare Reduzierung der durchschnittlichen Bearbeitungszeiten erreicht werden kann. Das Ziel, in der überwiegenden Zahl der Fälle eine Bearbeitungszeit von unter einem Jahr zu erreichen, wird konsequent weiter verfolgt. Die Vorgabe einer bindenden Bearbeitungszeit mit der Verknüpfung

bestimmter Rechtsfolgen bei Überschreitung (Anerkennung aller geltend gemachten Ansprüche) kann aus grundsätzlichen Erwägungen nicht mitgetragen werden. Es wird weiterhin Einzelfälle geben, die aufgrund ihrer Komplexität nicht innerhalb eines Jahres abschließend bearbeitet werden können.

Zunehmend beklagten sich im Berichtsjahr anerkannte Wehrdienstbeschädigte über die Bearbeitung von Anträgen auf Kranken- und Heilbehandlung beziehungsweise orthopädische Versorgung durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr. Aufgrund verwaltungsinterner Probleme bei der Übernahme der Versorgungsakten von den Länderbehörden im Rahmen der Zusammenführung der Beschädigtenversorgung kam es zu Verzögerungen. Es verwundert sehr, dass es trotz vieler ähnlicher Verlagerungen von Aufgaben zwischen Behörden in den vergangenen Jahren, beispielsweise der Beihilfe, immer wieder zu den gleichen Übergangsproblemen kommt.

Stellungnahme BMVg

Sachverhalte aus dem Bereich der Heil- und Krankenbehandlung waren wiederholt Inhalt von Beschwerden bzw. Petitionen. In diesem Bereich waren die Unterschiede in der Bearbeitungsweise der abgebenden Landesbehörden besonders ausgeprägt. Die Überführung und Konsolidierung der von den Bundesländern übernommenen Fälle erfordert daher eine besondere Handhabung in Einzelfällen, ohne das Ziel einer gerechten und einheitlichen Bearbeitung aus den Augen zu verlieren. Die noch stärker individuell vorgenommene Einzelfallabwägung führt auch in diesem Bereich zunehmend zur besseren Akzeptanz der Entscheidungen.

Probleme der Einsatzversorgung

Bei Feststellung eines **Einsatzunfalls** erhält eine Soldatin oder ein Soldat, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, eine einmalige Entschädigung von bis zu 150.000 Euro. Insbesondere bei psychischen Einsatzschädigungen ist es problematisch, die Erfüllung des Kriteriums einer dauerhaften Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit (Grad der Schädigung) um 50 Prozent nachzuweisen. Da in vielen Fällen noch die Möglichkeit der Verbesserung des Gesundheitszustandes durch eine therapeutische Behandlung besteht, wurde seitens des Bundesministeriums der Verteidigung festgelegt, dass nach zwei Jahren in einer Nachuntersuchung ein Grad der Schädigung von mindestens 50 Prozent bestätigt werden muss. Anknüpfungspunkt für die Festlegung des Zeitpunktes der Nachuntersuchung ist für das Verteidigungsministerium das Datum des Wehrdienstbeschädigungsbescheides, in dem die Feststellung des Grades der Schädigung erfolgt ist. Diese Praxis erscheint nicht immer einleuchtend, wie folgender Fall verdeutlicht:

- *Nachdem ein psychisch Einsatzgeschädigter mit einer im Jahr 2012 anerkannten Wehrdienstbeschädigung bei einem Grad der Schädigung von 40 Prozent im März 2014 einen Verschlimmerungsantrag stellte, wurde ihm im Juli 2015 rückwirkend ab März 2014 ein Grad der Schädigung von 50 Prozent zuerkannt. Sein daraufhin gestellter Antrag auf Zahlung der Einmalentschädigung wurde mit der Begründung abgelehnt, dass noch keine dauerhafte Minderung der Erwerbsfähigkeit in Höhe von 50 Prozent vorliege. Es müsse die Nachuntersuchung abgewartet werden, die erst zwei Jahre nach dem Bescheid vom Juli 2015, also erst 2017 erfolgen könne. Hier wird außer Acht gelassen, dass der Grad der Schädigung von 50 Prozent rückwirkend ab März 2014 zugesprochen wurde, man also annimmt, dass bereits ab diesem Zeitpunkt der Betroffene in diesem erhöhten Ausmaß in seiner Erwerbsfähigkeit beeinträchtigt war. Entsprechend hätte bereits im März 2016 die Nachuntersuchung anberaumt werden können. Bedauerlicherweise hält das Ministerium an seiner Auffassung fest.*

Nicht auszuschließen ist, dass die Erfüllung des Kriteriums der Dauerhaftigkeit des hohen Schädigungsgrades für die Zahlung der Einmalentschädigung eine erfolgreiche Therapie erschwert. Die Aussicht auf den Erhalt der Einmalentschädigung, die eine gewisse Sicherheit für die Zukunft verspricht, kann bei Betroffenen höher wiegen als ein

schneller Therapieerfolg. Dies sollte bei der Bewertung der Dauerhaftigkeit im Einzelfall fürsorglich im Sinne der Betroffenen berücksichtigt werden.

Stellungnahme BMVg

Hinsichtlich der Gewährung der einmaligen Entschädigung hat das Bundesministerium der Verteidigung die Entscheidungspraxis zwischenzeitlich weiterentwickelt. Der Zeitpunkt der Bescheiderteilung wird für die Bestimmung einer ggf. erforderlichen Nachuntersuchung nicht mehr herangezogen. Maßgeblich ist der Zeitpunkt und - ganz wesentlich - der Inhalt der versorgungsmedizinischen Begutachtung. Dabei fließt die versorgungsmedizinische Bewertung über die Heilungs- und Besserungsprognose in die Einzelfallprüfung, ob und wann eine Dauerhaftigkeit der Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 Prozent oder mehr infolge der einsatzbedingten Gesundheitsstörungen vorliegt, mit ein. In der Regel wird die einmalige Entschädigung gewährt, wenn die Prognose aus versorgungsmedizinischer Sicht (bzw. aus fachärztlich-psychiatrischer Sicht bei psychischen Gesundheitsstörungen) für die nächsten zwei Jahre keine wesentliche Besserung des gesundheitlichen Zustandes erwarten lässt und zugleich eine versorgungsmedizinische Feststellung über die Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 Prozent oder mehr seit wenigstens zwei Jahren vorliegt (auch durch rückwirkende Feststellung).

Stand der Entschädigung für Radargeschädigte

Rund 4.000 Soldaten arbeiteten bis in die 1980er Jahre in der Bundeswehr und in der Nationalen Volksarmee an nicht strahlengesicherten Radargeräten. Viele von ihnen erkrankten und verstarben später an Krebs. Folgen waren und sind zahlreiche langwierige Versorgungsverfahren und Gerichtsprozesse. Erschwerend für die Durchsetzung der Ansprüche der Radargeschädigten ist, dass die Dosis der ionisierenden Strahlung an den Radargeräten mangels damaliger Messprotokolle nachträglich zumeist nur schwer abzuschätzen ist. In den vergangenen Jahresberichten wurde der Entschädigungsproblematik stets große Bedeutung beigemessen.

Stellungnahme BMVg

Die „Expertenkommission zur Frage der Gefährdung durch Strahlung in früheren Radareinrichtungen der Bundeswehr und der Nationalen Volksarmee NVA (Radarkommission)“ hat in ihrem Abschlussbericht vom 2. Juli 2003 folgende Beweiserleichterungen empfohlen, die konsequent umgesetzt werden: Bei Vorliegen einer qualifizierende Tätigkeit (Radartechniker oder deren Unterstützungspersonal) und einer qualifizierenden Erkrankung (alle bösartigen Tumorerkrankungen - inzwischen auch die Chronisch Lymphatische Leukämie - und Katarakte) muss der Antragsteller nicht nachweisen, dass die jeweiligen Erkrankungen tatsächlich auf die konkrete Tätigkeit an Radargeräten zurückzuführen sind. Damit wurde eine erhebliche Beweiserleichterung geschaffen.

2016 konnten bei der Entschädigung von Radarstrahlenopfern, die bislang ohne Versorgungsansprüche geblieben waren, **Fortschritte** erzielt werden. Der am 2. März 2016 endlich veröffentlichte Abschlussbericht zu dem im letzten Jahresbericht erwähnten Fachgespräch Radar vom Februar 2015 ergab neue wissenschaftliche Erkenntnisse mit Empfehlungen zur Verbesserung der Entschädigungspraxis. Das Verteidigungsministerium hat nach Auswertung des Berichts eine Stellungnahme vorgelegt, wonach die Empfehlungen der Kommission größtenteils umgesetzt werden sollen. So hat es zum Beispiel angekündigt, einzelne Krankheitsbilder, die bislang von den Beweiserleichterungen für die Anerkennung von Versorgungsanträgen ausgeschlossen waren, in den Katalog der anerkannten Erkrankungen aufzunehmen. Im Einzelnen handelt es sich um intrakranielle Tumore (innerhalb der Schädelhöhle) und bestimmte gutartige Tumore.

Stellungnahme BMVg

Als ein Ergebnis des Abschlussberichtes zum Fachgespräch Radar 2015 können nunmehr auch intrakranielle Tumore und solche gutartigen Tumore, die die Organe Schilddrüse, Zentrales Nervensystem, Speicheldrüse, Darm, Ovar, Uterus sowie Knochen/Knorpel betreffen, bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen nach dem Radarbericht vom 2. Juli 2003 (z.B. Ausübung einer qualifizierenden Tätigkeit) grundsätzlich anerkannt werden.

Strittig ist nach wie vor die Frage, ob nur Radartechniker/-mechaniker und Bediener (Operator) oder auch weiteres Personal relevanten schädlichen Strahlen ausgesetzt waren. Derartige Fälle sind vor Gerichten anhängig. Das beim Radarpersonal auffällige, erhöhte Auftreten von Hodenkrebs ist bislang nicht als strahleninduzierte Erkrankung anerkannt. Die mögliche Verursachung von Erkrankungen durch Radiumleuchtfarbe (Ra 226), unter anderem an Radargeräten in älteren Flugzeugmustern (zum Beispiel STARFIGHTER, TRANSALL, TORNADO), ist ebenfalls noch ungeklärt. Häufig enden durch den (Krebs-)Tod von Radarsoldaten Gerichtsverfahren, die bereits seit zehn Jahren oder länger anhängig sind, ohne Entscheidung. Angehörige können als Rechtsnachfolger das Verfahren weiterführen. Diese Fälle betreffend hat die Expertenkommission vom Februar 2015 unter anderem empfohlen, bei Bedarf weitere Messungen durchzuführen.

Stellungnahme BMVg

Gemäß einer Weisung des Bundesministeriums der Verteidigung vom 9. Januar 2004 werden auch Hodentumore bei Vorliegen der sonstigen Anerkennungskriterien nach dem Bericht der Radarkommission vom 2. Juli 2003 als Wehrdienstbeschädigungsfolge wegen zu unterstellender Strahleneinwirkung anerkannt. Hinsichtlich der Verwendung von Radiumleuchtfarbe insbesondere bei älteren Flugzeugmustern sagt das Bundesministerium der Verteidigung zu, weitere Messungen durchzuführen, soweit sich im Rahmen der Einzelfallbearbeitung in den Versorgungsverfahren ein entsprechender Bedarf ergibt.

Auf Antrag der Fraktionen von CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, „Entschädigung für die Radargeschädigten der Bundeswehr und der ehemaligen NVA noch weiter verbessern“ vom 5. Juli 2016 (Bundestags-Drucksache 18/9032) wurde die Bundesregierung vom Deutschen Bundestag aufgefordert, die Empfehlungen des Abschlussberichts zum Fachgespräch Radar umgehend umzusetzen. Der Antrag enthält weitere Forderungen, die unter anderem die Einleitung von Schritten zur Verkürzung der Verwaltungsverfahren betreffen. Die Bundesregierung hat dem Verteidigungsausschuss im November 2016 einen ersten Zwischenbericht zum Stand der Umsetzung des Abschlussberichts übermittelt. Danach wird nun eine wissenschaftliche Studie zum Thema „Mögliche DNA-Schädigungen von Nachkommen von Radarsoldaten“ in Auftrag gegeben. Außerdem wird die Empfehlung, gutartige Tumore in den Katalog der anerkannten Strahlenerkrankungen aufzunehmen, umgesetzt. Dazu werden die Fälle von ehemaligen Radarsoldaten, die bereits früher einen gutartigen Tumor geltend gemacht hatten oder bei denen nach Aktenlage eine solche Funktionsstörung vorlag, erneut aufgegriffen. Ziel muss es sein, die lange Zeit unterschätzten Gesundheitsgefahren durch Strahlenexpositionen nun endlich auch in den noch offenen Versorgungsverfahren betroffener Radarsoldaten angemessen zu würdigen.

Stellungnahme BMVg

Die Forderungen des Bundestagsbeschlusses „Entschädigung für die Radargeschädigten der Bundeswehr und ehemaligen NVA noch weiter verbessern“ vom 5. Juli 2016 werden in den offenen Verfahren im Sinne einer kontinuierlichen Qualitätssicherung umgesetzt. Das Bundesministerium der Verteidigung wirkt in den Radarverfahren – parallel zur grundsätzlichen Optimierung der Wehrdienstbeschädigungsverfahren – auf eine zügige Bearbeitung hin und trägt dafür Sorge, dass die spezifischen Besonderheiten in den Radarverfahren vollständige Berücksichtigung finden.

Engagement der Deutschen Härtefallstiftung

Die Deutsche Härtefallstiftung wird immer mehr zum Rettungsanker für (ehemalige) im Dienst krankte oder verletzte Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr und der ehemaligen Nationalen Volksarmee sowie für deren Angehörige oder Hinterbliebene, die dringend finanzielle Unterstützung benötigen. Sie übernimmt damit Aufgaben und Leistungen, die der Dienstherr nicht erbringt oder nicht erbringen kann. Seit 2012 hat die Stiftung über 300 Unterstützungsanträge bearbeitet, die meisten bislang von radargeschädigten Soldaten. Inzwischen steigen auch die Anträge von in den Auslandseinsätzen psychisch oder physisch erkrankten Soldatinnen und Soldaten. psychisch oder physisch erkrankten Soldatinnen und Soldaten.

Insgesamt konnten etwa 64 Prozent aller Anträge bewilligt werden. Bis Ende 2016 hat die Härtefallstiftung rund 4,1 Millionen Euro an finanzieller Unterstützung geleistet. Derzeit werden der Stiftung Haushaltsmittel von einer Million Euro pro Jahr zur Verfügung gestellt. In dem erwähnten Beschluss des Deutschen Bundestages zum fraktionsübergreifenden Antrag vom 5. Juli 2016 wurde die Bundesregierung auch aufgefordert, die Deutsche Härtefallstiftung in Radarfällen außerhalb der versorgungsrechtlichen Entscheidungen noch stärker einzubinden und sie noch besser finanziell auszustatten. Um die notwendigen Unterstützungsleistungen finanzieren zu können, wurde bei den Haushaltsberatungen beschlossen, die Haushaltsmittelzuweisung für 2017 auf 1,5 Millionen Euro zu erhöhen. Darüber hinaus wurde das Verbrauchsvermögen 2016 zusätzlich um 50.000 Euro aufgestockt. Eine Erhöhung der jährlichen Zuwendungen wäre auch über 2017 hinaus wünschenswert, damit die anerkanntermaßen schnelle und unbürokratische Hilfe der Härtefallstiftung bei einer steigenden Zahl von Unterstützungsanträgen erfolgreich fortgesetzt werden kann.

Stellungnahme BMVg

Die Deutsche Härtefallstiftung wurde insbesondere durch die Ausweitung des Stiftungszweckes auf sämtliche im Dienst erlittene Gesundheitsschädigungen in die Lage versetzt, Unterstützungsleistungen in noch größerem Umfang zu gewähren. Dementsprechend hat die Stiftung stetig steigende Antragseingänge zu verzeichnen, sodass das jährliche Verbrauchsvermögen von 1 Million Euro im Geschäftsjahr 2016 nicht ausreichte, um den Bedarf zu decken. Die Haushaltsmittel für 2017 wurden daher auf 1,5 Millionen Euro erhöht. Für die kommenden Jahre ist aufgrund dieser Sachlage ebenfalls von einem entsprechend höheren Bedarf auszugehen.