

21. Juni 2007

**Abschlussbericht  
des  
Unterausschusses**

**„Weiterentwicklung der Inneren Führung, politischen Bildung und sozialen Verantwortung für Angehörige der Bundeswehr vor dem Hintergrund des Aufgaben- und Strukturwandels im Einsatz“**

## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Einrichtung und Zusammensetzung</b>	<b>3</b>
<b>II. Auftrag</b>	<b>3</b>
<b>III. Tagungsrhythmus</b>	<b>4</b>
<b>IV. Behandelte Themen</b>	<b>4</b>
<b>V. Ergebnisse</b>	<b>7</b>
<b>1. Allgemeines</b>	<b>8</b>
<b>2. Ethik</b>	<b>10</b>
<b>3. Nachwuchsgewinnung in der Bundeswehr</b>	<b>13</b>
<b>4. Ausbildung</b>	<b>19</b>
<b>5. Auslandseinsätze</b>	<b>24</b>
<b>6. Multinationale Verbände</b>	<b>35</b>
<b>7. Frauen in den Streitkräften</b>	<b>40</b>
<b>8. Familie und Betreuung</b>	<b>43</b>
<b>9. Erfolgskontrolle durch das BMVg</b>	<b>51</b>
<b>10. Stand der Arbeiten am Entwurf zur neuen ZDv 10/1</b>	<b>53</b>
<b>VI. Gemeinsame Erklärung der Fraktionen</b>	<b>56</b>
<b>VII. Politische Bewertungen und Handlungsempfehlungen des Unterausschusses</b>	<b>57</b>
<b>VIII. Abweichende Stellungnahmen der Fraktionen der FDP, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</b>	<b>64</b>

## **I. Einrichtung und Zusammensetzung**

Der Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages beschloss in der 15. Wahlperiode in seiner 7. Sitzung am 29. Januar 2003, einen Unterausschuss zum Thema „Weiterentwicklung der Inneren Führung, politischen Bildung und sozialen Verantwortung für Angehörige der Bundeswehr vor dem Hintergrund des Aufgaben- und Strukturwandels im Einsatz“ einzurichten. Am 7. Mai 2003 nahm der Unterausschuss seine Arbeit auf. Im Herbst 2004 jedoch stellte er seine Arbeit vorläufig ein, um sich einer Untersuchung der Unruhen im Kosovo vom März 2004 – bei denen deutsche Soldaten die Niederbrennung einer serbischen Kirche nicht hatten verhindern können – zu widmen. Diese Untersuchung dauerte bis zum Ende der 15. Wahlperiode.

In seiner 9. Sitzung am 15. März 2006 beschloss der Verteidigungsausschuss, auch in der 16. Wahlperiode einen Unterausschuss zum Thema „Weiterentwicklung der Inneren Führung“ einzurichten, um die unterbrochene Aufgabe fortzuführen. Der Beschluss wurde durch die Konstituierung des Unterausschusses am 11. Mai 2006 vollzogen.

Dem Unterausschuss gehörten in der 15. Wahlperiode acht, in der 16. Wahlperiode neun ordentliche und acht stellvertretende Mitglieder an. Die Listen der ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder des Unterausschusses in der 15. und 16. Wahlperiode sind als Anlage 1 und Anlage 2 beigefügt.

Den Vorsitz führte durchgehend der Abgeordnete Dr. Karl A. Lamers (CDU/CSU). Stellvertretende Vorsitzende in der 15. Wahlperiode war die Abgeordnete Ulrike Mer ten (SPD); in der 16. Wahlperiode bekleidete der Abgeordnete Gerd Höfer (SPD) das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden.

## **II. Auftrag**

Der Unterausschuss wurde damit beauftragt, vor dem Hintergrund der vielfältigen Veränderungen der letzten Jahre, vor allem des Wandels der Bundeswehr zu einer immer stärker einsatzorientierten Armee, die Konsequenzen zu hinterfragen, die sich daraus insbesondere für die Menschenführung, die Politische Bildung, die Ausbildung und die sozialen Belange der Soldaten unter Einschluss ihrer Angehörigen ergeben.

Es sollte festgestellt werden, welche Elemente der Inneren Führung seit der Gründung der Bundeswehr bleibende Bedeutung erlangt haben und welche Teilaspekte Veränderungen unterworfen waren. Ebenso sollte festgestellt werden, welche Elemente der Inneren Führung der Anpassung bedürfen. Diesbezüglich sollte der Unterausschuss Empfehlungen ausarbeiten.

### **III. Tagungsrhythmus**

Der Unterausschuss tagte grundsätzlich am Mittwoch der ersten Sitzungswoche eines Monats von 15.00 bis 17.00 Uhr im Sitzungssaal des Verteidigungsausschusses. Insgesamt führte der Unterausschuss 23 Sitzungen durch; davon 14 Sitzungen in der 15. Wahlperiode – darunter drei auswärtige Sitzungen in Koblenz, Müllheim und Münster – sowie 9 Sitzungen in der 16. Wahlperiode.

### **IV. Behandelte Themen**

#### 15. Wahlperiode (2002-2005)

In der ersten Sitzung nach der Konstituierung führte der Unterausschuss ein eingehendes Gespräch mit einem der Gründungsväter des Konzepts der Inneren Führung, dem mittlerweile leider verstorbenen General a. D. Ulrich de Maizière, um sich zunächst einen Überblick über die Thematik zu verschaffen. Das Gespräch mit diesem Zeitzeugen über die Entstehungsgeschichte der Inneren Führung hinterließ bei allen anwesenden Unterausschussmitgliedern einen bleibenden Eindruck.

In einer auswärtigen Sitzung informierte sich der Unterausschuss über die Aufgaben, Arbeitsweise und das Selbstverständnis des Zentrums Innere Führung in Koblenz. Schwerpunkt war hier u. a. die Thematik der zunehmenden Auslandseinsätze. Das Zentrum Innere Führung übt die Leitfunktion in einem fest eingerichteten Aufgabenverbund Innere Führung aus. Dieser schließt alle mit Forschung und Lehre beauftragten Akademien und Institutionen der Bundeswehr zusammen und gewährleistet, dass

wesentliche Erkenntnisse zur Inneren Führung ausgetauscht werden. Zu den Kernaufgaben des Zentrums gehört u. a. die Weiterentwicklung der Konzeption der Inneren Führung, das Durchführen von Seminaren für Offiziere und Unteroffiziere in Vorgesetztenfunktion, die Zusammenarbeit mit verbündeten bzw. befreundeten Streitkräften und das Ausbilden von Führern, die für Auslandseinsätze vorgesehen sind. Mit über 200 unterschiedlichen Weiterbildungsmaßnahmen werden jährlich etwa 13 000 Adressaten erreicht.

Hinsichtlich des Themas „Ethik der Inneren Führung“ erwies sich gerade das Gespräch der Unterausschussmitglieder mit dem damaligen Direktor des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr, Jörn Thießen als wertvolle Informationsquelle. Das Sozialwissenschaftliche Institut hat die Aufgabe, aus dem Blickwinkel der Sozialwissenschaften den Dienst in den Streitkräften und hier insbesondere auch die sozialen Bedingungen, unter denen Soldaten in der heutigen Zeit ihren Dienst tun, zu beleuchten, um mit Hilfe dieser Forschungsergebnisse zu einer Bewältigung der inneren Probleme der Streitkräfte beizutragen. Zu den konkreten Schwerpunkten der Arbeit gehört die Beschäftigung mit den Themen „Frauen in den Streitkräften“, „Multinationalität“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Aufgabe und Arbeit der Familienbetreuungscentren“. Daneben läuft beim Institut seit 2003 ein Projekt mit dem Titel „Ethik der Inneren Führung“, welches Ende 2007 zum Abschluss gebracht werden soll.

Auch mit dem damaligen Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, Dr. Willfried Penner, führte der Unterausschuss ein aufschlussreiches Gespräch über die durch seine Arbeit gewonnenen Erkenntnisse zur Inneren Führung im Alltag der Bundeswehr. Das gleiche Thema sowie die Innere Führung im Ausbildungsbetrieb der Bundeswehr wurden in einem Gespräch mit Kompaniechefs und Zugführern beleuchtet und durch deren praxisnahe Einblicke vertieft.

Über die verschiedensten Aspekte der Inneren Führung sprach der Unterausschuss des Weiteren sowohl mit dem Kommandeur der Führungsakademie der Bundeswehr als auch mit den im Führungsstab der Streitkräfte, den Führungsstäben der Teilstreitkräfte und des Sanitätsdienstes für den Bereich Innere Führung Verantwortlichen.

Daneben kam der Unterausschuss mit den Wissenschaftlern Dr. Bald (Sprecher des Arbeitskreises Weiterentwicklung der Inneren Führung am Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg) und OTL i. G. Dr. Groß (Zentrum für Europäische Friedens- und Sicherheitsstudien) auch mit externen Fachleuten zusammen, die eine durchaus kritische Haltung zur derzeitigen Situation der Inneren Führung zeigten und dem Unterausschuss so den Blick auf die Thematik als wichtige Ergänzung zur Darstellung seitens um eine interessante Facette erweiterten.

In einer intensiven Diskussion mit dem Beirat für Fragen der Inneren Führung – der aus zivilen Persönlichkeiten aus vielen Bereichen der Gesellschaft besteht und als Beratungsorgan der Exekutive die Praxis der Inneren Führung beobachtet und begleitet – wurden die auf den verschiedenen Feldern der Inneren Führung bereits gewonnen Erkenntnisse weiter vertieft.

Insbesondere über Erfahrungen im Rahmen der Einsatzbegleitung ließ sich der Unterausschuss ferner von Vertretern der evangelischen und katholischen Militärseelsorge berichten.

Bei zwei auswärtigen Sitzungen schließlich kam es zu Zusammenkünften mit Soldatinnen und Soldaten der Deutsch-Französischen Brigade in Müllheim und des Deutsch-Niederländischen Korps in Münster. Dabei ging es insbesondere um Fragen und Probleme beim Zusammentreffen des Prinzips der Inneren Führung mit Führungsprinzipien anderer Armeen in multinationalen Verbänden.

#### 16. Wahlperiode (2005-)

In der 16. Wahlperiode widmete sich der Unterausschuss zunächst dem Thema „Frauen in der Bundeswehr“. Im Gespräch mit Soldatinnen verschiedenster Dienstgrade konnten sich die Unterausschussmitglieder ein Bild davon machen, wie es im soldatischen Alltag mit der Gleichberechtigung und -behandlung, der Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie dem Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Soldaten aussieht.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, der auch die Bundeswehr als Arbeitgeber treffen wird, widmete sich der Unterausschuss ferner dem Thema „Nachwuchsgewinnung in der Bundeswehr“, welches aufgrund seiner Bedeutsamkeit auch das Interesse des Verteidigungsausschusses fand.

Ebenso beschäftigte sich der Unterausschuss insbesondere angesichts der psychischen Belastungen für die Soldatinnen und Soldaten durch zunehmende Auslandseinsätze mit der Aufgabe und Rolle der Truppenpsychologen.

Nach der Veröffentlichung der so genannten „Schädelfotos“ aus Afghanistan beschäftigte sich der Unterausschuss aus diesem aktuellen Anlass intensiv mit dem Thema „Ausbildung in der Bundeswehr“, zu dem er sich u. a. vom Generalinspekteur der Bundeswehr vortragen ließ.

In einer weiteren Sitzung unterrichtete sich der Unterausschuss über die aus den regelmäßigen internen Umfragen der Bundeswehr unter ausscheidenden Soldaten, Berufssoldaten und einsatzerfahrenen Soldaten gewonnenen Erkenntnisse und den Stand der Arbeiten am Entwurf der neuen Zentralen Dienstvorschrift (ZDv) 10/1.

Schließlich beschäftigte sich der Unterausschuss in seiner letzten inhaltlichen Sitzung mit der immer wichtiger werdenden Frage der Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie der Betreuungssituation in der Bundeswehr.

## **V. Ergebnisse**

Nachfolgender Bericht fasst die vom Unterausschuss gesammelten Erkenntnisse zusammen. Die in Klammern gesetzten Zahlen geben die jeweiligen Fundstellen (Wahlperiode/Protokollnummer/Seite) an.

Der Unterausschuss war sich darüber einig, sich zunächst ein Bild über die Idee und den Stand der Inneren Führung zu verschaffen. Davon ausgehend sollten die Fragen nach der Weiterentwicklungsfähigkeit und –bedürftigkeit des Konzepts der Inneren

Führung beantwortet werden. Im weiteren Verlauf der Sitzungen rückten stets die großen Kernthemen in den Vordergrund, insbesondere Ethik, Nachwuchsgewinnung, Ausbildung, Auslandseinsätze, Innere Führung in multinationalen Verbänden, Frauen in den Streitkräften sowie Familie und Betreuung.

## 1. Allgemeines

Die Konzeption der Inneren Führung, so stellte der vom Unterausschuss eingeladene General a. D. Ulrich de Maizière fest, sei kein von Anfang an klar umrissenes Konzept gewesen, sondern das Ergebnis eines langwierigen Entwicklungsprozesses. Von Anfang an sei jedoch klar gewesen – und so auch in der Himmeroder Denkschrift von 1950 niedergelegt –, dass die Voraussetzungen für den Neuaufbau von Streitkräften von denen der Vergangenheit so verschieden sein sollten, dass ohne Anlehnung an die Formen der alten Wehrmacht etwas grundsätzlich Neues geschaffen werden konnte. [15. WP / 2/8] Eigentlicher Kern des Begriffs der Inneren Führung, der sich letztendlich herauschälte, sei die Ausgestaltung der inneren Ordnung der Bundeswehr dahingehend, dass die unverzichtbare hierarchische Ordnung und das System von Befehl und Gehorsam in ein ausgewogenes Verhältnis mit den Grundsätzen von Freiheit und Menschenwürde gebracht werden könnten. [15. WP / 2/10]

Wenn jedoch Innere Führung die Synthese zwischen bewährten und unerlässlichen militärischen Pflichten und Tugenden einerseits und den Gegebenheiten und Erfordernissen der Gegenwart andererseits sei, werde daraus deutlich, dass Innere Führung kein rein statischer Zustand sein könne, sondern vielmehr auch ein dynamisches Konzept darstelle.

Zu den **unveränderlichen Grundlagen der Inneren Führung** zählten insbesondere der Primat der Politik, die uneingeschränkte Kontrolle der Streitkräfte durch das Parlament, die Einbettung der Streitkräfte in die rechtsstaatliche Ordnung, die Achtung der Menschenwürde jedes einzelnen Soldaten und der Gehorsam gegenüber den Gesetzen bei der Ausübung der Pflichten und bei der Inanspruchnahme der Rechte. Daneben gebe es jedoch weite Bereiche, die der **Weiterentwicklung und Anpassung an sich ändernde Gegebenheiten** unterworfen werden könnten und teilweise



auch müssten. Hierzu zählten beispielsweise der Bereich der soldatischen Menschenführung in Krisen und im Einsatz, die Zusammenarbeit in multinationalen Verbänden, die Berücksichtigung eines sich ändernden gesellschaftlichen Umfelds oder der uneingeschränkte Einsatz von Frauen in der Bundeswehr. [15. WP / 2/15 f.; 3/5]

Der damalige Wehrbeauftragte Dr. Penner machte in einer späteren Sitzung in diesem Zusammenhang deutlich, dass Veränderungen, Auslassungen und insbesondere Fortschreibungen der Grundsätze der Inneren Führung allein Sache der politisch – und nicht etwa der militärfachlich – Verantwortlichen sei. Das Verfahren zur Inkraftsetzung der Zentralen Dienstvorschrift (ZDv) 10/1 trage dem voll Rechnung, indem sie im Jahr 1993 vom damaligen Bundesminister der Verteidigung unterzeichnet worden sei. [15. WP / 6/6]

Diskutiert wurde im Unterausschuss in diesem Kontext mit Sachverständigen auch die Frage, ob der Blick auf die Innere Führung eventuell zu sehr verengt sei, wenn Innere Führung nur als Führungs- und Motivationskonzept begriffen würde.

So wurde teilweise bemängelt, dass dem **strukturellen Aspekt der Inneren Führung** in der Vergangenheit nicht genug Bedeutung beigemessen worden sei. Es sei weder ausreichend noch besonders effizient, Defizite bezüglich der Inneren Führung nur in „Mängelberichten“ festzustellen und anschließend – gleichsam dem Übel immer nur hinterherhinkend – zu versuchen, diese zu beheben. Eine möglichst präventive Realisierung der Grundintention der Inneren Führung bedürfe aber – gerade in einer stark hierarchisierten Institution wie den Streitkräften – auch geeigneter Strukturen.

Als Lösung wurde eine sukzessive Vorgehensweise vorgeschlagen, wonach als erster Schritt beim Zentrum für Analysen und Studien der Bundeswehr ein Querschnittsbereich „Innere Führung“ eingerichtet werden könnte, der durch fortlaufende Analyse und Bewertung der gesellschaftspolitischen Entwicklungen alle anderen Bereiche des Zentrums (Sicherheitspolitik, Bundeswehrplanung, Streitkräfteentwicklung etc.) bei deren Studienarbeit von Beginn an begleitend berate und unterstütze und auf diese Weise präventiv wirke. Eine noch höhere politische Signalwirkung habe die zusätzliche Errichtung eines entsprechenden, direkt der politischen Leitung zugeordneten Querschnittreferats im Bundesministerium der Verteidigung selbst anstelle des derzeit existierenden „normalen“ Referats innerhalb des Führungsstabes (Fü S).

Um den Grundgedanken des Parlamentsheers zum Ausdruck zu bringen, wurde ferner angeregt, die erforderlichen Umstrukturierungsmaßnahmen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung parlamentarisch zu begleiten. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang, den Wehrbeauftragten durch das Parlament mit dem besonderen Überwachungsauftrag auszustatten, den Stand der Realisierung der strukturellen Maßnahmen aufmerksam zu verfolgen und gegebenenfalls nachdrücklich anzumahnen. [15. WP / 8/26]

Seitens des Bundesministeriums der Verteidigung wurde allerdings darauf hingewiesen, dass Innere Führung weder neue Kontrollinstanzen noch neue Institutionen benötige. Vielmehr brauche sie unverändert Menschen, die Impulse und Anstöße entwickeln und nicht verwalten, sondern gestalten. [15. WP / 9/23]

## 2. Ethik

Ethik und Moral gehören zur Werteorientierung. Der Unterausschuss ging in seinen Sitzungen auch immer wieder der Frage nach, ob die Bundeswehr als Spiegelbild der Gesellschaft eine Entwicklung durchmache, bei der ein Verlust an Werten festgestellt werden könne und wie dieser Tendenz gegebenenfalls entgegen zu wirken sei.

Im Zuge der Befassung mit diesem Thema wurde schnell deutlich, dass sich das Konzept des Staatsbürgers in Uniform selbstverständlich umso leichter verwirklichen lässt, je mehr Soldaten ihre Rolle als Staatsbürger mit Rechten und Pflichten ernst nehmen. [15. WP / 2/13] Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass es beim Leitbild des Staatsbürgers in Uniform dennoch nicht darum gehen könne, diesen Staatsbürger über die Familie, über die Schule oder den Beruf gleichsam „frei Haus“ geliefert zu bekommen. Junge Menschen seien vielmehr so zu nehmen, wie sie in die Streitkräfte kämen. Man habe sich nicht darüber zu beklagen, ob der junge Soldat ein „fertiger Staatsbürger“ sei oder nicht. [15. WP / 7/8]

Teilweise wurde in der Diskussion im Unterausschuss – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Auftauchens der so genannten „Schädelfotos“ aus Afghanistan – die Auffassung vertreten, dass **gesellschaftliche Wertetraditionen** zunehmend verloren gingen. Es könne nicht mehr automatisch davon ausgegangen werden, dass der Soldat über das entsprechende ethische Rüstzeug verfüge. Die Bildung moralischer Kompetenz sei folglich ein wesentlicher Teil der Ausbildung des Soldaten. Um dem

Verlust moralischer Werte entgegensteuern zu können, müsse dem Bereich „Ethik“ insgesamt mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. [15. WP / 9/24]

Ethische und moralische Kompetenz schärfe sich aber, so legte der damalige Direktor des Sozialwissenschaftlichen Instituts, Jörn Thießen, dem Unterausschuss dar, in der Auseinandersetzung zwischen eigenen und fremden Einstellungen. Es bedürfe eines Werkzeugkastens möglicher Haltungen und eigener Handlungsmöglichkeiten, um das eigene Verhalten darauf abzustimmen. Das Gewissen des Menschen sei eine heranreifende und lernfähige Einrichtung, dessen Schulung daher ebenso wichtig sei wie die Herausbildung militärischer Fähigkeiten und Fertigkeiten. Sie unterliege aber anderen Bedingungen und mache es notwendig, dem Einzelnen einen Katalog von Werten und Haltungen zur Verfügung zu stellen, aus dem er eigene herausbilden kann. [15. WP / 4/11]

Als **Quelle für Werthaltungen, Normen und moralische Urteile** kämen religiöse Prinzipien ebenso in Betracht wie die Menschenrechte, die Prinzipien der demokratischen Ordnung und das Völkerrecht. Insgesamt gebe es einen großen Katalog, aus dem Begründungen gezogen werden könnten. Dieser Katalog müsse zur Schulung in den Streitkräften verstärkt herangezogen werden. [15. WP / 4/12]

Seitens des Parlaments und der politischen Führung wie militärischen Führung der Bundeswehr sei immer wieder zu hinterfragen, ob das System und die dazugehörigen Instrumente für eine Parlamentsarmee ausreichen, um zu einer genügend fundierten ethischen Bildung zu kommen und ob der zeitliche Ansatz hierfür ausreichend sei. [15. WP / 4/15] Große Defizite machte Herr Thießen im Bereich der Grundwehrdienstleistenden und freiwillig Wehrdienstleistenden aus, weil es zu selten Gelegenheit gebe, für sie Räume zu schaffen, in denen sie das eigene Selbstverständnis reflektieren und diskutieren könnten. [15. WP / 4/19]

Der Generalinspekteur der Bundeswehr, General Schneiderhan, plädierte in der Diskussion mit den Unterausschussmitgliedern dafür, trotz der Tatsache, dass man es in der Bundeswehr mit erwachsenen Männern und Frauen zu tun habe, die Bereiche Bildung und Erziehung zu stärken. Die Frage, mit welcher Vorprägung in Bezug auf eine Wertebindung die Soldaten in die Bundeswehr einträten, habe dabei vor allem im Hinblick auf die Vorgesetzten Bedeutung. Gerade die jungen Vorgesetzten müssten im Hinblick auf geistige Grundlagen und Persönlichkeitsbildung so ausgerüstet werden, dass sie tapfer und mutig genug seien, Fehlleistungen der Untergebenen abzustellen und hier auch notfalls Auseinandersetzungen anzunehmen. [15. WP / 5/8]

Angesichts der Frage, auf welche Weise ein zusätzlicher Bedarf an Wertorientierung vermittelt werden könnte, hat sich der Unterausschuss insbesondere bemüht, die **Rolle der Militärseelsorge und des Lebenskundlichen Unterrichts** näher zu beleuchten.

Seitens des Unterausschusses wurde zunächst begrüßt, dass der Generalinspekteur im Dezember 2003 den 20 Jahre alten Erlass hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der Militärseelsorge neu hat fassen lassen.

Diskussionsbedarf ergab sich jedoch im Hinblick auf die Frage, ob der Lebenskundliche Unterricht noch zeitgemäß ist oder zu einem allgemeinen Ethikunterricht weiterentwickelt werden sollte. In diesem Zusammenhang spielte auch die Frage des Status der Unterrichtenden eine wichtige Rolle.

Teilweise wurde die Auffassung vertreten, dass aufgrund des Umstandes, dass auch andere Religionen in den Streitkräften vertreten seien und es immer mehr konfessionslose Soldaten gebe, der Lebenskundliche Unterricht nicht auf den evangelischen oder katholischen Standortpfarrer beschränkt werden könne. Um diesen wichtigen Aspekt der Ausbildung abdecken zu können, müssten auch andere, gegebenenfalls zivile Träger, für diesen Unterricht mitberücksichtigt werden. [15. WP / 10/21] [15. WP / 9/13] Demgegenüber wurde hervorgehoben, dass Lebenskundlicher Unterricht nichts mit Religionsunterricht zu tun habe. Nach der Weisung des Generalinspektors vom Dezember 2003 habe der Vorgesetzte den Lebenskundlichen Unterricht durchzuführen. Diejenigen, die aufgrund ihrer Bildung, ihres Studiums und im Hinblick auf die Auseinandersetzung mit den relevanten Themenfeldern am besten miteinbezogen werden könnten, seien die Militärseelsorger oder die Pastoralreferenten. Es gehe im Unterricht dabei nicht um eine Missionierung der Soldaten, sondern vielmehr um Respekt vor anderen Grundhaltungen sowie vor Kirchen und nichtreligiösen Begründungsinstitutionen. Keinesfalls werde mit dem Lebenskundlichen Unterricht der Staatskirche eine „Plattform“ geboten. Konzeptionell sei der Lebenskundliche Unterricht vielmehr ein ganz normaler Unterricht, wie z. B. Sport, in der Verantwortung des Disziplinarvorgesetzten. Hier sei die Tätigkeit der Militärseelsorger einzubinden. [15. WP/9/14] [15. WP / 4/15] Im Übrigen würden diese häufig auch von Soldaten aufgesucht, die nicht konfessionell gebunden seien. Dahinter stecke offenbar der Wunsch, in einer Notlage mit jemandem sprechen zu wollen, der nicht innerhalb der Hierarchie stehe. [15. WP / 9/14]

Militärpfarrer, mit denen der Unterausschuss in diesem Zusammenhang Gespräche führte, bestätigten, dass es im Lebenskundlichen Unterricht tatsächlich nicht um Missionierung gehe, sondern der Geistliche sich vielmehr zum Gespräch zur Verfügung stelle. Natürlich bringe man auch etwas ein, aber im Gespräch sei man für die Richtung offen, in die es sich entwickle und bewege. Nach ihren Erfahrungen gibt es eine starke Nachfrage nach diesem Gesprächspartner, der es den Soldaten ermögliche, in einem vertraulichen Umfeld gemeinsam über verschiedene Fragen zu diskutieren. Ein Beamter – z. B. ein Ethikbeauftragter –, der nicht den Schutz habe, der den Pfarrern einen besonderen Zugang zum einzelnen Soldaten ermögliche, müsse eine ganz andere Einbindung innerhalb der Bundeswehr erfahren. Daher wurde angezweifelt, ob eine solche Institution das leisten könne, was die Militärpfarrer leisteten. [15. WP / 13/29] Allerdings wurde auch deutlich, dass darauf geachtet werden müsse, sich nicht nur auf die Auslandseinsätze zu konzentrieren. Je mehr Auslandseinsätze es für Militärgeistliche gebe, umso größer würden die Vertretungsvakanzen und umso schwieriger werde es, den Lebenskundlichen Unterricht zu erteilen. [15. WP / 13/19 f.] Im Hinblick auf die Teilnahme am Lebenskundlichen Unterricht wurde es teilweise gegenüber dem Unterausschuss als schwer erklärlich bezeichnet, weshalb nicht alle Soldatinnen und Soldaten am Unterricht teilnahmen. Werde dieser so abgehalten, wie es in der entsprechenden ZDv vorgesehen sei, so gebe es kaum Begründungen für eine Befreiung von diesem Unterricht. [15. WP / 13/15]

### **3. Nachwuchsgewinnung in der Bundeswehr**

Im Hinblick auf den demographischen Wandel und den sich deswegen verschärfenden Wettbewerb um die besten Köpfe beschäftigte sich der Unterausschuss des Weiteren intensiv mit der Frage, welche Auswirkungen dies auf die Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr als dem wohl größten Arbeitgeber Deutschlands und den Truppenalltag hat bzw. haben könnte.

Das Bundesministerium der Verteidigung trug einleitend hierzu vor, dass der jährliche **Nachwuchsbedarf** der Bundeswehr bei 20 000 bis 22 000 Soldatinnen und Soldaten liege. Dabei würden keine Berufssoldaten geworben, sondern Soldaten auf Zeit. Von diesen würden im Wege der Bestenauslese ca. 25 % bis 30 % pro Jahrgang in den Status des Berufssoldaten übernommen. [16. WP / 3/8] Hinsichtlich der örtlichen

Präsenz zeigten sich die Nachwuchsgewinnungsorganisationen der Bundeswehr trotz des durch die Standortentscheidungen bedingten Rückzugs aus der Fläche entschlossen, selbst auch weiterhin flächendeckend präsent zu bleiben. Zu diesem Zweck werde auf angemietete Büros ausgewichen, wenn Kreiswehrrersatzämter als eigentliche Heimat der Wehrdienstberater geschlossen würden. Im Übrigen greife man auch auf Trucktours und Messestände zurück. [16. WP / 3/19]

Als eine ganz wesentliche **Basis für die Rekrutierung von Freiwilligen** wurde die Wehrpflicht bezeichnet. So werden aus den Reihen der Wehrpflichtigen aktuell noch 40 % des Bedarfs der Streitkräfte gewonnen. Insgesamt erfolgt die Nachwuchsgewinnung in einem Spannungsfeld aus Bedarf der Bundeswehr, Bewerberwunsch und Bewerbereignung. Die Schnittmenge dieser drei Felder, so wurde dem Unterausschuss vorgetragen, sei relativ gering, weshalb 50 000 Bewerbungen lediglich 15 000 Einstellungen durch die Zentren für Nachwuchsgewinnung plus 2 000 Einstellungen der Offiziersbewerberprüfzentrale gegenüberstünden. [16. WP / 3/9] Sorge bereite zudem die Entwicklung der körperlichen Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber. [16. WP / 3/11]

Als **Zielgruppe** der Bundeswehr wurde grundsätzlich die Gruppe der 17- bis 25jährigen definiert. Ziel der Nachwuchsgewinnungsorganisationen der Bundeswehr sei es dabei nicht, Soldaten einzustellen. Vielmehr gehe es darum, unter den Bewerbern diejenigen auszuwählen, von denen man überzeugt sein könne, dass sie die anspruchsvollen Ausbildungsgänge auch erfolgreich absolvieren könnten. Die eigentliche Ausbildung sei dann Angelegenheit der Truppe. [16. WP / 3/12]

Deutlich wurde im Rahmen der Diskussion, dass ein ernsthaftes Problem für alle Arbeitgeber die **demographische Entwicklung** darstellt, die dazu führt, dass diese auch für die Bundeswehr interessante Zielgruppe immer kleiner wird. Mittlerweile ist daher auch ohne Frauen, deren Anteil an den Bewerbungen derzeit bei 25 % liegt, in keiner Laufbahn mehr eine Bedarfsdeckung zu erreichen. [16. WP / 3/12] Einig war man sich in der Analyse, dass insbesondere in den neuen Bundesländern in den nächsten Jahren massiv die Bewerberzahlen wegbrechen werden. Dennoch, so wurde betont, treffe der demographische Knick die Bundeswehr nicht von gleich auf jetzt, da sie nicht nur aus einem Geburtsjahrgang, sondern aus einem ganzen Jahrgangsbund rekrutiere. [16. WP / 3/16.]

Ob es im Hinblick auf die sich absehbar verschlechternde Nachwuchslage eine Lösung sein könne, für eine Übergangszeit die Höchstverpflichtungsdauer zu verlängern oder eine Weiterverpflichtung von SaZ 4 auf SaZ 8 zuzulassen, wurde seitens der Vertreter des Bundesministeriums der Verteidigung verneint. So stelle sich bei einer Weiterverpflichtung von SaZ 4 auf SaZ 8 das Problem, dass dies der Bundeswehr netto lediglich zwei Jahre bringe, da die Soldaten danach für den Berufsförderungsdienst freigestellt werden müssten. Die Strategie müsse vielmehr die sein, möglichst viele junge Leute einzustellen, die sich später als SaZ 20 verpflichten könnten, um mit dem Erreichen des 40. Lebensjahres wieder aus der Bundeswehr auszuschcheiden. Hier bestehe die Chance – wenn die Nachwuchsgewinnung beginne, ins Stocken zu geraten – über Weiterverpflichtungsstrategien das Personal in den Streitkräften zu halten. Als Regelerstverpflichtung sei der SaZ 20 jedoch nicht zu empfehlen. Wer länger bleibe, erhalte nämlich nicht mehr Leistungen durch den Berufsförderungsdienst und habe beim Ausscheiden ein Lebensalter erreicht, das ihn für die Wirtschaft weniger attraktiv mache. [16. WP / 3/16]

Wie sich im Rahmen der Diskussion mit dem Unterausschuss herausstellte, sah sich die Bundeswehr angesichts des demographischen Wandels auch veranlasst, ihre Personalwerbung im Hinblick auf das Alter der potentiellen Bewerber neu zu justieren. So gibt es mittlerweile ein **Jugendmarketing** mit Eventcharakter, durch das Jugendliche bereits sehr früh im Alter von 14 bis 16 Jahren angesprochen werden sollen. Dabei geht es darum, die Bundeswehr als modernen, sympathischen und vielseitigen Arbeitgeber zu positionieren. Zu diesem Zweck wird zu Methoden der Personalwerbung gegriffen, die in dieser Zielgruppe ankommen, wozu z. B. die Präsentation von Technik und Ausrüstung wie Panzern oder Hubschraubern gehört.

Allerdings nehme jeder jugendliche Interessent freiwillig und mit schriftlicher Erlaubnis der Eltern an diesen Veranstaltungen teil. Es werde auch dabei niemand zur Verpflichtung geführt. [16. WP / 3/12, 26]

Ferner wurde im Kontext einer frühzeitigen Jugendarbeit auf die Arbeit der Jugendoffiziere hingewiesen. Eine formelle Einbindung in die Organisation der Nachwuchsgewinnung wurde seitens des Bundesministeriums der Verteidigung auf Nachfrage aus dem Unterausschuss als nicht sinnvoll gewertet, da die Jugendoffiziere nur für die Öffentlichkeitsarbeit – und nicht für die Anwerbung – zuständig seien und deshalb gerade im sensiblen Bereich der Gymnasien ein „Türöffner“ seien. Dadurch bekäme die

Bundeswehr die Chance, Abiturienten frühzeitig über die Möglichkeit zu informieren, Offizier bei der Bundeswehr zu werden. [16. WP / 3/18] Mittlerweile seien aber auch die Wehrdienstberater als Teil der Nachwuchsgewinnungsorganisation an vielen Schulen – auch Gymnasien – gut platziert und gerne gesehen. [16. WP / 3/24]

Unabhängig von den demographischen Wandel berührenden Fragen ließ sich als derzeitiger Stand der Entwicklung jedoch feststellen, dass die gegenwärtige Situation am Arbeitsmarkt den Bemühungen der Bundeswehr um eine quantitativ wie qualitativ hinreichende Bedarfsdeckung noch entgegen kommt. So wurde seitens des Bundesministeriums der Verteidigung auch der **aktuelle Stand der Bedarfsdeckung** bezüglich der Offiziers- wie auch Unteroffizierslaufbahn als sehr zufrieden stellend bezeichnet. [16. WP / 3/10]

Gegenüber den Mitgliedern des Unterausschusses wurde allerdings betont, dass die Bundeswehr kein Arbeitgeber der letzten Chance sei. Vielmehr müssten sich alle Bewerber einem anspruchsvollen Eignungsfeststellungsverfahren unterziehen. Hierzu gehört angesichts der zunehmenden Auslandseinsätze der Bundeswehr mittlerweile auch die Prüfung der interkulturellen Kompetenz, wobei jedoch weniger entscheidend ist, ob der Bewerber über einen Migrationshintergrund verfügt, sondern vielmehr, ob er die interkulturelle Kompetenz mitbringt bzw. diesbezüglich entwicklungsfähig ist. [16. WP / 3/11, 19]

Als Problem wurde trotz der angespannten Arbeitsmarktsituation angesehen, dass die Bundeswehr gerade in den Hochwertberufsbildern, z. B. IT-Fachleuten, bereits jetzt in einem so harten Wettbewerb stehe, dass der Bedarf in diesen Bereichen nur unter Zuhilfenahme von Maßnahmen der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung gedeckt werden könne. In diesem Zusammenhang diskutierte der Unterausschuss auch das so genannte Schaumburger Modell, welches eine Einstellung bei der Bundeswehr nach erfolgreicher Absolvierung einer Berufsausbildung in einem Zivilbetrieb ermöglicht. Der Schwerpunkt des Modells liegt mittlerweile in den neuen Bundesländern, wo die Rekrutierung hoch qualifizierter Leute aufgrund der dortigen Ausbildungsplatzsituation einfacher ist. Insgesamt wurde das Modell seitens des Bundesministeriums der Verteidigung als Erfolg gewertet. Die Anstellungsquote liege bei über 80 %. Zudem absolvierten über 90 % der Teilnehmer ihre Ausbildung erfolgreich, was über dem Schnitt der IHK läge. Der Umfang der Stellen für das Schaumburger Modell liege derzeit aber lediglich bei 200 Plätzen. [16. WP / 3/17 f.]



Dem Unterausschuss wurde dargestellt, dass die Bundeswehr im zunehmenden Wettbewerb um fähige Köpfe den potentiellen Bewerbern insgesamt einige **Vorteile** offerieren könne. So bietet sie einen Vertrag für mindestens acht bzw. – bei Feldwebeln – zwölf Jahre an. Demgegenüber gebe es derartige Langzeitarbeitsverträge in der Wirtschaft heutzutage nicht mehr. Zudem wird die Möglichkeit zur Inanspruchnahme des Berufsförderungsdienstes am Ende der Dienstzeit gesetzlich garantiert. Gerade mit diesem Berufsförderungsdienst sei ein Attraktivitätsfaktor geschaffen worden, der die Personalgewinnung massiv erleichtere. [16. WP / 3/11, 17] Zu den weiteren Pluspunkten, die für die Bundeswehr ins Feld geführt wurden, gehörten ein sicherer Arbeitsplatz sowie eine fundierte und auch zivilberufliche verwertbare Aus- und Weiterbildung. Auch die Besoldung wurde als nicht unattraktiv eingestuft, trotz der dort und in ähnlichen Bereichen in letzter Zeit vorgenommenen Einschnitte. [16. WP / 3/12 f.] Auf Nachfrage aus den Reihen des Unterausschusses, ob es nicht Zeit sei, eine eigene Besoldungsgruppe für Soldaten einzuführen, um auf die speziellen Erfordernisse besser Rücksicht nehmen zu können, wurde ausgeführt, dass man in den letzten 50 Jahren gut mit der Bundesbesoldungsordnung gefahren sei. Soldatenspezifische Bedürfnisse könnten bereits heute durch die große Anzahl von soldatenspezifischen Zulagen abgedeckt werden. Insofern stellten die A- und B-Besoldung lediglich eine Basisbesoldung dar. Die Masse der Soldaten erhalte zusätzlich Zulagen für besondere Qualifikationen oder Belastungen. Insofern bestehe hier kein Druck, das bisherige System zu ändern. [16. WP / 3/15] Das vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs entwickelte Attraktivitätsprogramm von 2001 sei ein weiterer Pluspunkt und wie erwartet ein großer Erfolg geworden. Ein Kernelement dieses Programms war die Einstellung von Bewerbern mit bereits vorhandenem Berufsabschluss mit einem höheren Unteroffiziersdienstgrad gewesen. [16. WP / 3/10]

Auf Nachfragen von Unterausschussmitgliedern wurde hinsichtlich des Inhalts der im Rahmen der Bewerbung durchgeführten **Beratungsgespräche** mitgeteilt, dass die politische Aufgabe der Streitkräfte und die Rolle des Soldaten in der Gesellschaft für die Bewerber erst in zweiter Linie eine Rolle spiele. In erster Linie werde die Bundeswehr als Arbeitgeber nachgefragt. Frauen fragten dabei im Gegensatz zu Männern in den Beratungsgesprächen auch gezielt nach Teilzeitarbeit oder Erziehungsarbeit. Probleme gebe es bezüglich der weiblichen Bewerber dahingehend, als diese zum Zeitpunkt der Bewerbung sehr dezidierte Vorstellungen von ihrer Wunschvorstellung

hätten und daher in den Beratungsgesprächen weniger offen für Alternativverwendungen seien als Männer. Als Folge davon liege der Anteil der Frauen an den tatsächlich eingestellten Bewerbern niedriger als ihr Bewerbungsanteil, obwohl sie relativ gesehen öfter als Männer den höchsten Eignungsgrad zuerkannt bekämen. [16. WP / 3/12, 21] Große Bedeutung hätten im Gespräch auch der Auslandseinsatz sowie die Einsatzversorgung. Jeder Bewerber müsse eine schriftliche Erklärung abgeben, in der er sich zu Auslandseinsätzen verpflichte. Allerdings verstünden viele Bewerber nicht richtig, welche Konsequenzen ein Einsatz nach sich ziehe. Akut werde die Angelegenheit häufig erst, wenn sie tatsächlich vor der Einsatzsituation stünden und sich um die Versorgung kümmern müssten, z. B. das Treffen von Verfügungen bzgl. Lebensversicherungen und Kontovollmachten. [16. WP / 3/15 f.]

Eine wichtige Rolle spielte für den Unterausschuss schließlich die Frage, ob durch eine effektive **Erfolgskontrolle** eine Rückkoppelung zu den einzelnen Verbänden, denen in den letzten Jahren die von den Nachwuchsgewinnungszentren eingestellten Soldaten zugeteilt wurden, gewährleistet ist.

Die Vertreter des Bundesministeriums der Verteidigung führten hierzu aus, dass die Nachwuchsgewinnungszentren diese Verbände regelmäßig aufsuchten und Gespräche mit den jungen Soldaten selbst, auch deren Vorgesetzten führten. Gelegentlich höre man aus der Truppe, dass die Qualität derjenigen, die man selbst als Freiwillige ausgesucht habe, deutlich besser sei als die Qualität derjenigen, die von den Zentren für Nachwuchsgewinnung ausgesucht würden. Allerdings ergebe eine Auswertung der Ergebnisse der Unteroffiziers- und Feldwebellehrgänge, dass bezüglich der Qualität hier kein signifikanter Unterschied bestehe. Im Übrigen gehe man jedem Fall nach, in dem Rekruten sich darüber beschwerten, dass sie unzureichend beraten worden seien. Anders als die Zentren für Nachwuchsgewinnung hat die Offizierbewerberprüfzentrale als Teil des Personalamtes der Bundeswehr die Personalführung der von ihr ausgesuchten Bewerber selbst in der Hand. Dies erleichtere nach eigenen Angaben die Erfolgskontrolle, da im eigenen Haus die Eignungsdiagnostik mit den Erkenntnissen aus der Truppe abgeglichen werden könne. Insgesamt ergebe dieser Abgleich zwischen Prognose und truppendienstlichen Erkenntnissen einen sehr hohen Bestätigungsgrad. [16. WP / 3/23]

#### 4. Ausbildung

Ein weiterer entscheidender Aspekt im Zusammenhang mit Fragen der Weiterentwicklung der Inneren Führung ist die Ausbildung der Soldatinnen und Soldaten, der der Unterausschuss daher ebenfalls nicht zuletzt vor dem Hintergrund der so genannten „Schädelfotos“ aus Afghanistan seine Aufmerksamkeit widmete.

Der Generalinspekteur der Bundeswehr, General Schneiderhan, führte in der Diskussion mit den Unterausschussmitgliedern hierzu aus, dass seiner Auffassung nach die in der Bundeswehr entwickelten **Ausbildungsgrundsätze** grundsätzlich bestandsfähig und belastbar seien. Dementsprechend sah er in der konkreten Ausbildung keinen größeren Nachbesserungsbedarf. Unverrückbare Ausgangsbedingungen wären und blieben das Prinzip der Inneren Führung und die Bindung an Artikel 1 des Grundgesetzes. [16. WP / 5/8] Nicht zuletzt deshalb warnte der Generalinspekteur davor, die Förderung von Ausbildungsplätzen außerhalb der Bundeswehr zu weit zu treiben. Die Entwicklung hin zu einer zivilmanagementmäßigen Erfassung, mit der man etwa Begriffe wie den des „Controlling“ verbinde und die in anderen Bereichen durchaus ihre Berechtigung habe, werde die soldatische Fähigkeit nicht ausreichend erfasst. Hier sei vielmehr eine Korrektur angebracht, die den Soldaten wieder in den Mittelpunkt stelle. So liege beispielsweise der Empfehlung des Bundesrechnungshofes, zum Zwecke der Kostensenkung die Pilotenausbildung auszugliedern, ein rein funktionaler Pilotenbegriff zugrunde. Nicht berücksichtigt werde damit, dass ein solcher Soldat im Rahmen seiner Ausbildung nicht nur zum Piloten, sondern auch zum Offizier gemacht werden solle. [16. WP / 5/20]

Auch aus den Reihen des Unterausschusses wurde das Vorhandensein eines generellen Ausbildungsdefizits verneint. Ebenso wurde im Hinblick auf die so genannten Schädelfotos teilweise selbstkritisch angemerkt, dass die Politik angesichts eines Einzelfalls überreagiert habe und der Ruf nach Umstellung der Ausbildung unberechtigt sei. [16. WP / 5/12 f., 18] Umso stärker interessierte sich der Unterausschuss für Fragen der Menschenführung und Dienstaufsicht. Der Generalinspekteur trug hierzu vor, man müsse sich stärker auf die persönliche Verantwortung jedes einzelnen Vorgesetzten als Dienstaufsichtsführenden konzentrieren. Die Diskussion zu diesem Punkt im Unterausschuss machte jedoch deutlich, dass es sich bezüglich der Auslandseinsätze hier nach wie vor als Hemmnis auswirkt, dass die Bundeswehr derzeit für diese Einsätze noch Einheiten zusammenstellt und nicht auf organisch gewachsene Truppenteile zurückgreift. [16. WP / 5/9]

Auch beim **Besuch des Zentrums Innere Führung** wurde vor allem die Wichtigkeit der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften und Ausbildern hervorgehoben. So bildet das Zentrum auch an Truppschulen tätige Lehrer aus, wobei die Themen Menschenführung und politische Bildung zum Pflichtprogramm gehören. [15. WP / 3/8] Auch der damalige Wehrbeauftragte Dr. Penner mahnte in diesem Kontext an, hinsichtlich der Ausbildung insbesondere des Führungspersonals aufmerksam zu bleiben. Die Ausbildung stelle die Weichen für die Beschaffenheit des Soldaten und besonders auch für diejenige des Führungspersonals. Sie sei nicht allein Sache von Vorschriften, sondern auch eine Angelegenheit des Vollzugs der Vorschriften. Im Zusammenhang mit der Beschaffenheit des Führungspersonals wollte er dabei nicht unerwähnt lassen, dass es nach Erhebungen des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr Erkenntnisse gebe, die darauf hindeuteten, dass das Führungspersonal eher weiter nach rechts gerückt sei und sich national-konservative Einstellungen verfestigt hätten. Dieses müsse mit allen Vorbehalten betrachtet werden. Der Begriff des National-Konservativen sei seines Erachtens nichts Anstößiges. Aber es sei klar, dass die Bundeswehr als Parlamentsarmee natürlich daran interessiert sein müsse, breit gefächert aufgestellt zu sein. Wenn sich Einstellungen im Führungspersonal auf eine politische Sichtweise verengten, dann habe dies natürlich auch Auswirkungen auf die Unterebenen. [15. WP / 6/21 f.]

Der Besuch des Unterausschusses beim Zentrum Innere Führung verdeutlichte, dass dieses sich neben der Ausbildung der Führungskräfte auch dem Thema interkulturelle Kompetenz widmet. Diese spielt vor allem bei der Vorbereitung der Auslandseinsätze, der Vorbereitung auf die Zusammenarbeit mit befreundeten Armeen und bei der Integration von Soldatinnen und Soldaten nichtdeutscher Herkunft oder mit einer nichtchristlichen Religion eine Rolle. [15. WP / 3/9]

Die **Politische Bildung**, die ebenfalls ein wichtiger Aspekt der Ausbildung ist, so wurde in der Diskussion im Unterausschuss deutlich, muss inhaltlich ständig überarbeitet und an sicherheitspolitische Veränderungen angepasst werden. Ebenso muss aktuellen gesellschaftlichen und streitkräfteinternen Entwicklungen Rechnung getragen werden. Eine Bestandsaufnahme von 1994 habe, so wurde erläutert, eine grundsätzliche Abneigung gegen Politische Bildung erkennen lassen. Es habe sich hierbei gezeigt, dass Politische Bildung eine mangelnde Unterstützung erfahren habe und von unzureichend qualifizierten Ausbildern und damit von unattraktivem Unterricht geprägt

gewesen sei. Als Reaktion auf diese Erkenntnis habe das Zentrum Innere Führung seine Anstrengungen auf dem Gebiet der Politischen Bildung verstärkt. Ansprechpartner seien in erster Linie Kompaniefeldwebel, Zugführer, Kompaniechefs und Bataillonskommandeure, d. h. Soldaten mit Vorgesetzteneigenschaft, die als Multiplikatoren besonders geeignet sind. Das Zentrum Innere Führung habe ferner die Praxislehrgänge verdoppelt, neue Seminare konzipiert, Pflichtlehrgänge für Ausbilder eingerichtet, die Methodik und Didaktik verfeinert und die Unterstützung auf der Chefebene intensiviert. [15. WP / 3/10] Soldaten aus der Ausbildungspraxis bestätigten dem Unterausschuss, dass es letztlich immer darauf ankomme, wie viel Bedeutung der einzelne Vorgesetzte der Politischen Bildung beimesse. Die vorhandenen Unterrichtsunterlagen seien gut und ausreichend und die Hilfestellungen seitens des Zentrums Innere Führung hervorragend. Wie in der Schule. so gebe es aber auch in der Bundeswehr einerseits Lehrer, die den Unterrichtsstoff ohne Kreativität herunterbeteten und andererseits solche, die immer wieder mit methodischen Highlights aufwarteten. [15. WP / 10/12]

Als wichtigste Botschaften der Politischen Bildung wurden die Antworten auf folgende Fragen genannt: Warum bin ich Soldat? Welche Ziele verfolgt der Staat mit den Streitkräften? Was will der Staat? Warum muss die Bundesrepublik Deutschland als Staat geschützt werden? Warum ist dieser Auslandseinsatz notwendig? [15. WP / 3/12] In der Ausbildungspraxis tätige Soldaten führten in diesem Zusammenhang vor dem Unterausschuss aus, dass gerade auch in der Offiziersausbildung mittlerweile festzustellen sei, dass die politisch-historische Hintergrundbildung der jungen Männer und Frauen, die in die Bundeswehr kämen, sehr lückenhaft sei. Die Funktionsfähigkeit einer Demokratie und insbesondere des deutschen Staates werde nicht durchschaut. Beim Einstieg in die politische Diskussion müsse daher teilweise auf sehr niedrigem Niveau angesetzt werden. [15. WP / 10/10]

Als Problem erkannte der Unterausschuss im Zusammenhang mit dem Zentrum Innere Führung, dass dessen umfangreiches Angebot teilweise nur unzureichend genutzt wird. Der Generalinspekteur bemerkte hierzu, dass häufig diejenigen das Angebot des Zentrums annähmen, die es eigentlich nicht mehr benötigten. Er selbst zog daraus die Schlussfolgerung, dass bestimmte Ausbildungsabschnitte am Zentrum für Innere Führung nicht optional ausgestaltet werden dürften, sondern für Kompaniechefs, Bataillonskommandeure und Kompaniefeldwebel zur Pflicht gemacht werden müsste. Gerade letztere wurden vom Generalinspekteur als Schlüsselfiguren angesehen. Durch die Umsetzung des Attraktivitätsprogramms könnten angenommene Bewerber

mit abgeschlossener Berufsausbildung nunmehr unmittelbar im Rang eines Feldwebels in die Streitkräfte eintreten. Er begrüße dies zwar, doch hätte dies zur Folge gehabt, dass diese Feldwebel trotz ihres geringen Alters und ihrer militärischen Unerfahrenheit gleich in eine verantwortungsvolle Position kämen und dabei womöglich zusätzlich mit älteren Oberstabsfeldwebeln konfrontiert seien. Daher müssten nun Wege gefunden werden, diese jungen Kompaniefeldwebel durch Ausbildung und Persönlichkeitsbildung zu stärken. [16. WP / 5/9 f.] Dies stieß aus den Reihen des Unterausschusses auf Zustimmung. Zugleich wurde die Befürchtung geäußert, dass durch zu kurze Stehzeiten der Unterführer und die damit verbundene Rotation das Kameradschaftsgefühl beeinträchtigt werde, das für die militärische Gemeinschaft unerlässlich sei. Die Soldaten müssten die Erfahrung machen, dass sie sich aufeinander verlassen könnten. Die Entwicklung eines sozialen Gefühls sei für die Vorbeugung unerlässlich. [16. WP / 5/13]

Hinsichtlich des **Ausbildungsumfangs** stellte der Generalinspekteur klar, dass man den Vorgesetzten insgesamt nicht zu viel aufladen dürfe. Seiner Auffassung nach trage man mangels Entlastungsangeboten unter Berücksichtigung der neuen Herausforderungen nach wie vor eine zu große Ausbildungslast aus der Vergangenheit mit sich. [16. WP / 5/16]

In der Tat wurde im Zuge der Diskussion für den Unterausschuss deutlich, dass die derzeitige Ausbildungsrealität durch die Einsatzausbildung bestimmt wird. Mittlerweile ist Ausbildung in allen Teilstreitkräften und militärischen Organisationen auch Einsatzausbildung. Bereits in der Grundausbildung werden einsatzrelevante Themen aufgegriffen. Insgesamt umfasst die streitkräfteeinheitliche einsatzvorbereitende Ausbildung neben der Vermittlung des notwendigen soldatischen Handwerkszeugs die Vermittlung von Rechtsgrundlagen, Verhalten gegenüber der Zivilbevölkerung, Umgang mit gewaltbereiten Menschenmengen und eine Sanitätsausbildung. Diese Ausbildung wird durch eine Aufbauausbildung ergänzt, die neben der Vertiefung von Themen der Individualausbildung auch das Team, d. h. die kleinen Kampfeinheit, ausbildet. Mit der Zusatzausbildung werden die Soldaten unmittelbar vor einem spezifischen Einsatz aufgrund aktueller Lageinformationen und Erfahrungen aus dem Einsatzland vorbereitet. [16. WP / 5/10 f.] Hingewiesen wurde in diesem Zusammenhang auch auf die beabsichtigte Einführung des Ausbildungspasses, durch den zukünftig ein vollständiger und aktueller Nachweis der einsatzvorbereitenden Ausbildungsabschnitte zur Verfügung stehen soll. [16. WP / 5/12]

Angesichts der neuen Ausbildungsschwerpunkte wurde die Anregung des Generalinspektors, die Inspektore damit zu beauftragen zu prüfen, was in Anbetracht der neuen Herausforderungen an Altem weggelassen werden könne, von Mitgliedern des Unterausschusses des Unterausschusses ausdrücklich begrüßt. [16. WP / 5/16, 19]

Der damalige Wehrbeauftragte Dr. Penner mahnte vor dem Unterausschuss jedoch an, dass die Ausbildung in einer Einsatzarmee nicht zu Lasten des informierten Soldaten, des Staatsbürgers in Uniform, gehen dürfe. Eine Konzentration der Ausbildung auf rein militärische Fähigkeiten würde den Soldatentyp ändern. Der „Spartaner“ könne jedoch nicht der Maßstab sein. Erforderlich sei vielmehr, dass Innere Führung auch weiterhin Gegenstand der Ausbildung von Offizieren, Unteroffizieren und Mannschaften bleibe. Es sei in diesem Zusammenhang hervorzuheben, dass die Innere Führung ein so genanntes Sperrfach in der Ausbildung aller Offiziere sei. Ohne ausreichende Leistungen in diesem Fach könne somit ein Lehrgang nicht bestanden werden. [15. WP / 6/14] Auch der Beirat Innere Führung vertrat in der Diskussion mit dem Unterausschuss die Auffassung, dass die Streitkräfte einen gesunden Ausgleich zwischen Politischer Bildung und militärischer Ausbildung finden müssten. Ein politisch perfekt ausgebildeter Soldat nutze allerdings nichts, wenn er nicht auch militärisch gut ausgebildet werde. Derzeit hielten die Streitkräfte diese Waage jedoch sehr gut. [15. WP / 12/35]

Abschließend wandte sich der Unterausschuss der Frage zu, wie die Umsetzung der Ausbildungsvorgaben im Sinne einer **Erfolgskontrolle** in der Truppe überwacht wird. Der Jahresbericht des Wehrbeauftragten wurde seitens des Unterausschusses als nicht ausreichend befunden, da er kein Zustandsbericht ist. Der Bericht des Beauftragten für Erziehung und Ausbildung hingegen beinhaltet nur einen Teilausschnitt. [15. WP / 9/15] Das Bundesministerium der Verteidigung trug diesbezüglich vor, dass die Direktorenkonferenz unter Leitung des Kommandeurs des Zentrums Innere Führung zweimal jährlich die „Chefausbilder“ der Bundeswehr zusammenführe, d. h. die Ebene, die sich in der Bundeswehr hauptamtlich mit dem Thema „Ausbildung“ beschäftige. Dort werde über festgestellte Mängel in den Teilstreitkräften, in den Organisationsbereichen, aber auch übergreifend gesprochen. Zudem gebe es im Führungsstab zwei Ausbildungsreferate. Erfahrungen über Mängel beziehe man somit nicht nur aus den Berichten des Beauftragten für Erziehung und Ausbildung, sondern auch durch Eigenbeobachtung und eigene Evaluierung. Diese Ergebnisse würden zusammengeführt. [15. WP / 9/16 f.]

## 5. Auslandseinsätze

Seit dem Ende des Kalten Krieges haben Auslandseinsätze der Bundeswehr immer stärker zugenommen. In den ersten Vorschriften zur Inneren Führung aus dem Jahr 1972 hingegen kommt das Wort Einsatz hingegen nicht vor. An einen Einsatz deutscher Soldaten außerhalb Mitteleuropas, auch in Form von Blauhelmen, hatte zu diesem Zeitpunkt niemand gedacht. Darauf hatte man auch die Innere Führung eingestellt. Die neue sicherheitspolitische Lage nach dem Zusammenbruch des Ostblocks führte den Unterausschuss nunmehr zur Frage nach den daraus resultierenden Konsequenzen für die Innere Führung. [15. WP / 2/15] So hat der Beginn der Einsätze für viele Soldaten eine enorme Umstellung bedeutet. Manche hatten erklärt, sie hätten sich unter diesen Voraussetzungen nicht verpflichtet. [15. WP / 7/22]

Vor diesem Hintergrund kam der Unterausschuss zu dem Ergebnis, dass unter anderem auch Fragen der **Motivation der Soldaten** eine besondere Rolle im Kontext der Auslandseinsätze spielen.

So zeigten sich die Unterausschussmitglieder einig in der Bewertung, dass es von größter Wichtigkeit ist, den Soldaten zu erklären, für welche Zwecke und Ziele sie in den Einsatz gehen. Meinungsunterschiede bestanden jedoch bezüglich des Auftrages, der nach Auffassung einiger darin bestand, Deutschland wo auch immer auf der Welt zu verteidigen. Ein derartiger Auftrag – wenn man einen solchen annehmen wollte – sei allerdings relativ abstrakt. [15. WP / 7/22] Bei einem abstrakten Ziel jedoch gelinge die Vermittlung naturgemäß deutlich schlechter als bei einem ganz konkreten, nachvollziehbaren Sinn des Einsatzes. Beispielhaft wurde seitens des Bundesministeriums der Verteidigung vorgetragen, dass man im Rahmen des Kongo-Einsatzes die Erfahrung gemacht habe, dass der Auftrag zur Evakuierung zum Schutze deutscher und europäischer Staatsbürger dem einfachen Soldaten besser habe vermittelt werden können als der Wunsch, ein Signal der EU für Afrika zu setzen. [16. WP / 6/22]

Wie eine **konkrete Sinnvermittlung bezüglich der Auslandseinsätze** erfolgreich bewerkstelligt werden kann, war daher die erste Frage, der sich der Unterausschuss in diesem Zusammenhang widmete. Dabei wurde er auch von der Einsicht geleitet, dass sich weder die Qualität soldatischer Leistungen, noch die „innere Durchhaltefähigkeit“ der Soldaten auf Dauer von außen herstellen oder sichern lässt, sondern die Motivation vielmehr von innen kommen muss. [15. WP / 4/10] Aus diesem Grund kommt – wie



z. B. die Debatte um den Kongoeinsatz zeigte – dieser Frage auch im Verteidigungsausschuss besondere Bedeutung bei Diskussionen um Mandatserteilungen zu.

Der damalige Wehrbeauftragte Dr. Penner führte vor dem Unterausschuss in diesem Kontext aus, dass nach seinen Erkenntnissen aus Gesprächen mit Soldaten zeitgerechte Menschenführung gerade mit Blick auf die Auslandseinsätze erfordere, dass die Vorgesetzten ihren Soldaten Sinn und Zweck des Auftrages und dessen Einordnung in den Gesamtzusammenhang erklärten. Der Soldat, der in den Einsatz gehe, solle nicht nur wissen, mit einer Waffe umzugehen, sondern auch, worum es politisch gehe. Dies gelte insbesondere in Zeiten eines Strukturwandels, wie ihn die Bundeswehr zurzeit erlebe. Soldaten würden in diesem Zusammenhang eine Antwort auf die Frage erwarten, wie sich Auslandseinsätze und die Strukturreform Bundeswehr weiter entwickeln würden, z.B., ob ihre Einheiten nach Rückkehr aus dem Einsatz überhaupt noch bestünden. Insgesamt würden hier verlässliche Perspektiven, Stetigkeit und Planungssicherheit vermisst. Abgesehen davon stellten die Soldaten auch kritische Fragen nach dem Ziel und Erfolg von Auslandseinsätzen. Wer z. B. zum dritten Mal im Einsatz auf dem Balkan gewesen sei und feststelle, dass sich politisch nichts geändert habe, stelle sich natürlich die Frage nach dem Sinn eines weiteren Einsatzes. Auch der Sinn des Einsatzes in Afghanistan dränge sich den Soldaten nicht von vorneherein als vernünftig und rational nachvollziehbar auf. Die Skepsis bestehe letztlich, weil die Soldaten natürlich die öffentliche Diskussion darüber verfolgten. [15. WP / 6/10]

Aus den Reihen des Unterausschusses wurde angemerkt, dass es außerordentlich positiv sei, dass deutsche Soldaten die Frage nach dem Sinn von Einsätzen stellten. Dies sei nicht überall auf der Welt selbstverständlich. Mitdenkende Soldaten stellten zu Recht einen hohen Anspruch an diejenigen, die Soldaten in Einsätze schickten. Sie müssten darauf vertrauen können, dass Politik richtig handele. [15. WP / 6/18]

Diese Sichtweise wurde seitens der Soldaten immer wieder bestätigt. Mehrfach wurde betont, dass zur Vermittlung der Sinnhaftigkeit von Auslandseinsätzen an erster Stelle umfangreiche Sachinformationen der Politik erforderlich seien. Ohne solche Informationen könnten Vorgesetzte Fragen, die im Zusammenhang mit der Legitimation von Auslandseinsätzen immer häufiger gestellt würden, nicht beantworten. Deutlich wurde ferner, dass das Wichtigste für die Soldatinnen und Soldaten der **Rückhalt im eigenen Volk** ist, d. h. ein hohes Maß an Zustimmung für den konkreten Einsatz. Dieser lasse sich umso besser erklären, je größer die parlamentarische Mehrheit sei. [15. WP / 3/13] Um Soldaten die notwendige Orientierung zu geben, müsse die Politik

ferner die Frage beantworten, wofür man bereit sei, notfalls Soldaten einzusetzen und welche Aufgaben die Bundeswehr in der Zukunft übernehmen soll. [15. WP / 7/15] Auch bei einem Gespräch des Unterausschusses mit Truppenpsychologen wurden von diesen die Notwendigkeit unterstrichen, einem möglichen Gefühl der Sinnlosigkeit – welches zu Depressionen führen könne – mit einer Definition der nationalen Interessen als Antwort an die deutschen Soldaten entgegenzutreten. [16. WP / 4/15]

Dass den genannten Erkenntnissen insgesamt vom Verteidigungsausschuss bereits große Bedeutung beigemessen wird, zeigte sich in den intensiven Debatten anlässlich verschiedener Mandatserteilungen, z. B. bezüglich des Kongo- oder Libanoneinsatzes. Als weiterer wesentlicher Motivationsfaktor wurde der **Auslandsverwendungszuschlag** (AVZ) definiert. Nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung hätten hier die Ergebnisse einer Umfrage im letzten Jahr eine deutliche Abnahme der Zufriedenheit mit dem AVZ gezeigt. Derzeit werde noch untersucht, worin diese Unzufriedenheit begründet sei. [16. WP / 6/8] Aus den Reihen des Unterausschusses wurde diesbezüglich die Meinung vertreten, dass der AVZ ein verlängertes Dienstreiserecht aus dem alten Beamtenrecht und so nicht länger haltbar sei. Es wurde dafür plädiert, einen Sockel-AVZ einzuführen und Zahlungen im Übrigen nach den Umständen/Entbehrungen am Einsatzort zu bemessen. [16. WP / 6/16] Das Bundesministerium der Verteidigung bestätigte, dass die Unzufriedenheit sich in der Tat wohl auch auf die Koppelung an einen Gefährdungsgrad gründe, der zum einen schwer zu messen sei und zum anderen – wie die Situation im Kosovo im März 2004 bewiesen habe – sich darüber hinaus innerhalb von Stunden ändern könne. [16. WP / 6/19 f.]

Ebenfalls wurde seitens des Unterausschusses angeregt zu überprüfen, ob ein wesentlicher Faktor für die Unzufriedenheit mit dem AVZ nicht eine möglicherweise zu lange Dauer bezüglich dessen Festsetzung und Überweisung sei. [16. WP / 6/10] Seitens des Bundesministeriums der Verteidigung wurde eingeräumt, dass teilweise Soldaten schon einige Zeit im Einsatz seien, bevor entschieden worden sei, ob und in welcher Höhe der AVZ geleistet werde. Man sei bemüht, hier nachzusteuern, damit alle Soldatinnen und Soldaten zeitgerecht vor dem Einsatz wüssten, mit wie viel Geld sie zum Ende des Einsatzes rechnen könnten. [16. WP / 6/12]

Abschließend wies das Bundesministerium der Verteidigung darauf hin, dass es nicht ganz einfach sei, Lösungsvorschläge in die Tat umzusetzen, da hier insbesondere das Bundesrecht einschließlich des Beamtenrechts eine große Rolle spielt. [16. WP / 6/20]

Trotz aller stellenweisen Mängel jedoch, so wurde seitens des Bundesministeriums der Verteidigung betont, hätten interne Befragungen unter den Soldatinnen und Soldaten insgesamt ergeben, dass mehr als 90 % von ihnen ihre persönliche Bereitschaft zu einem Einsatz und knapp 80 % die Bereitschaft bekundet hätten, in einen weiteren Einsatz zu gehen. [16. WP / 6/8] Allerdings müsse auch darauf geachtet werden, die Soldaten vor einer zu großen Erwartungshaltung zu bewahren. Wenn bei manchen die Vorstellung bestehe, sie müssten während ihrer Einsatzzeit eine historische Mission erfüllen, sei die Enttäuschung am Ende groß, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert würde. [16. WP / 6/22]

Im Hinblick auf die **Einsatzausbildung** stellte sich dem Unterausschuss zunächst die Frage nach den Hauptaufgaben einer Armee, da hiervon die Art der Ausbildung abhängig ist. Im Rahmen der Diskussion wurde deutlich, dass Klarheit darüber bestehen müsse, dass eine rein militärische Ausbildung nicht ausreiche, wenn die Bundeswehr denn das gesamte zivil-militärische Spektrum abbilden solle, was innerhalb des Unterausschusses allerdings umstritten war. Vielmehr müsse in diesem Fall sehr viel in interkultureller Kompetenz wie auch Politische Bildung investiert werden. [15. WP / 7/14] Wie entscheidend nach den vom ihm gewonnenen Erkenntnissen gerade der Aspekt der politischen Bildung ist, wurde auch vom damaligen Wehrbeauftragten Dr. Penner gegenüber dem Unterausschuss betont. Es sei wichtig, dass die politische wie militärische Führung immer wieder Wert darauf legten, dass es nicht allein auf die militärfachliche Bildung ankomme, sondern auch und insbesondere darauf, dass der Soldat mit den Verhältnissen im Einsatzland vertraut sei, um seinen Auftrag besser ausführen zu können. [15. WP / 6/15]

Bei einem Besuch des Zentrums Innere Führung in Koblenz im Juni 2003 konnte sich der Unterausschuss ein Bild davon machen, inwieweit seitens der Bundeswehr Wert auf eine breite Einsatzausbildung gelegt wird.

Es zeigte sich, dass die Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung der Auslandseinsätze – einschließlich der Betreuung der Familien – einen Aufgabenschwerpunkt des Zentrums bildet, mit dem sich etwa die Hälfte der Zentrums-Gesamtkapazität befasst. [15. WP / 3/5]. Gespräche mit den Mitarbeitern vor Ort ergaben, dass es in den vergangenen Jahren vor allem um die Schulung von Vorgesetzten für Auslandsverwendungen gegangen sei. Die Zielgruppe reiche dabei vom Unteroffizier in Führungsfunktion bis zum General. Dieses Prinzip der Ausbildung der Ausbilder habe sich als erfolgreich erwiesen. [15. WP / 3/7]

Darüber hinaus würden Soldaten am Zentrum Innere Führung zwecks Vorbereitung auf den Auslandseinsatz fremde Kulturkreise und Religionen vorgestellt und mit den landestypischen Sitten und Gebräuchen vertraut gemacht. [15. WP / 3/9] Neben dem Thema interkulturelle Kompetenz gehe es bei der Vorbereitung vor allem um Themen der Verhaltenssicherheit und Rechtssicherheit. Als geeignete Vorbereitungsmaßnahmen hätten sich dabei Lehrgänge und Seminare zur Ausbildung erwiesen. [15. WP / 3/14] Insbesondere die rechtliche Begleitung der Auslandseinsätze, u. a. die Prüfung verfassungsrechtlicher und völkerrechtlicher Aspekte und die Aus- und Weiterbildung der Rechtsberater und Rechtslehrer nehme einen immer breiteren Raum ein, um den Soldaten zusätzlich Rechtssicherheit im Einsatz zu verschaffen. Dabei gehöre zur rechtlichen Begleitung auch die Erläuterung der Rules of Engagement, da diese eindeutige Vorgaben zum Gebrauch ihrer Waffen machen. [15. WP / 3/15f.] Die Soldaten würden aber auch über das Verhalten in anderen ethischen Grenzsituationen unterrichtet. Dies sei etwas, was andere Nationen kaum leisten würden. Für den grundsätzlichen Umgang mit solchen problematischen Situationen würden die deutschen Streitkräfte hingegen gut ausgebildet. [15. WP / 7/21] Von Truppenpsychologen wurde die psychologische Einsatzvorbereitung im Rahmen der zentralen und dezentralen Truppenausbildung als ihre Hauptaufgabe bezeichnet. Ziel dieser Ausbildung ist es, die Soldaten auf die Belastungen vorzubereiten, die sie im Einsatz möglicherweise erwarteten. Hierzu gehören auch der Umgang mit Tod und Verwundung oder Geiselnahme. [16. WP / 4/6] Allerdings wiesen die Psychologen den Unterausschuss darauf hin, dass sie keine endgültige Entscheidung über den Einsatz von Soldaten im Ausland trafen. Dies sei vielmehr Sache des Disziplinarvorgesetzten. Selbst wenn sie somit in der Einsatzvorbereitung Soldaten identifizierten, die aus ihrer Sicht für einen Auslandseinsatz nicht geeignet seien, könnten sie lediglich das Gespräch mit den Betroffenen und ihren Vorgesetzten suchen. [16. WP / 4/14]

Die Mitglieder des Beirats Innere Führung bestätigten in der Diskussion mit den Unterausschussmitgliedern, dass für die Vorbereitung für Auslandseinsätze insgesamt sehr viel getan werde. Die deutschen Soldaten würden auf den Einsatz bzw. das Einsatzland besser vorbereitet als viele ihrer Kameraden aus anderen Staaten. Insofern sei die Situation hier sehr zufrieden stellend. [15. WP / 12/35] Auch der ehemalige Beauftragte des Generalinspektors für Erziehung und Ausbildung erklärte gegenüber dem Unterausschuss, dass nach seinen Erfahrungen bei Truppenbesuchen das Urteil der Soldaten insgesamt laute, dass die einsatzvorbereitende Ausbildung grundsätzlich in Ordnung sei und fast alle Bereiche abdecke. [16. WP / 6/13]

Nach internen Umfragen der Bundeswehr zeigten sich die Soldaten insbesondere mit der militärischen Ausbildung zufrieden, während in den Bereichen interkulturelle Ausbildung und Sprachausbildung noch gewisse Defizite bemängelt wurden. [16. WP / 6/14] Der ehemalige Beauftragte des Generalinspektors für Erziehung und Ausbildung wies jedoch generell darauf hin, dass es auch eine „Holschuld“ der Soldaten gebe. So sei es wenig sinnvoll, Broschüren oder Ausbildungshilfen, z. B. über die Situation im Kongo, zu produzieren und zu verteilen, wenn die zur Verfügung gestellten Materialien von den einzelnen Soldaten nicht gelesen würden. [16. WP / 6/13]

Immer wieder betont wurde seitens der Soldaten, dass die Innere Führung – auch im Vergleich zu anderen Nationen – eine der wesentlichen Grundlagen für das gute **Agieren im Einsatz** sei. Wichtig seien der Umgang und die Achtung vor den Menschen. Man sei nicht als „Kolonialtruppe“ aufgetreten, sondern mehr als Schützer, Bewahrer, Helfer, notfalls aber auch Kämpfer. Man könne das gesamte Spektrum abbilden. [15. WP / 7/20] Bestätigung erfuhr diese Sichtweise vom damaligen Wehrbeauftragten Dr. Penner, der betonte, dass er keinerlei Hinweise darauf habe, dass Soldaten das Prinzip der Inneren Führung als „Schönwetterangelegenheit“ einstufen, welches im Ernstfall des Einsatzes keinen Bestand haben könne. Vielmehr werde gerade von Soldaten im Einsatz betont, wie richtig und hilfreich das Führungsprinzip im Einsatz sei und auch wirke. [15. WP / 6/7] Bewährt hätten sich zumindest nach Ansicht der Militärseelsorger ferner die regelmäßig stattfindenden so genannten InFü-Runden, zu denen der jeweilige Kommandeur den Personaloffizier, Vertreter der Sanität, den Truppenpsychologen und auch die Pfarrer einlade. Kritisch angemerkt wurde jedoch, dass nicht alle militärischen Führer diesem Gesprächsforum gleich hohe Priorität einräumten. [15. WP / 13/12]

Da **Betreuung und Stehzeiten in den Einsatzgebieten** herausragende Bedeutung für die Einsatzbereitschaft und Motivation der Soldatinnen und Soldaten haben, beschäftigte sich der Unterausschuss ausführlich auch mit diesen Themen.

Das Bundesministerium der Verteidigung trug hierzu vor, dass zur Standardisierung der Betreuungsausstattung im „Feldlagerkonzept“ Containerlösungen und Ausstattungssätze vorgesehen seien. Einzelne Versorgungselemente könnten nach Bedarf kurzfristig abgerufen und zu Paketen zusammengestellt werden, um so den Besonderheiten des Einsatzgebietes Rechnung zu tragen. Es gebe die Möglichkeit zur

sportlichen Betätigung und zur Entspannung. Auch die Verbindung mit den Angehörigen und Freunden im Heimatland werde gewährleistet. [15. WP / 9/25]

Darüber hinaus konnte sich der Unterausschuss in Gesprächen davon überzeugen, dass den Soldaten der Bundeswehr das Angebot seelsorgerischer wie psychologischer Betreuung während des Einsatzes gemacht wird.

Dabei wurde im Verlauf der Diskussion zu diesem Thema zunächst deutlich, dass Militärseelsorge und truppenpsychologischer Dienst zwar nach eigener Einschätzung seit Beginn der Auslandseinsätze eine eingespielte und intensive Zusammenarbeit üben, aber nichtsdestotrotz unterschiedliche Aufgaben haben. Während die Militärseelsorge ihren seelsorgerischen Auftrag erfüllt und außerhalb der Hierarchie des Verbandes steht, ist der truppenpsychologische Dienst für die Psychologie zuständig und in die Hierarchie des Verbandes integriert. [16. WP / 4/9]

**Militärseelsorger** bestätigten im Rahmen der Diskussion mit den Mitgliedern des Unterausschusses, dass sie im Einsatz vor Ort nicht als Psychologen tätig sind, die Traumata aufarbeiteten. Vielmehr seien sie gleichsam informelle Gesprächspartner ohne Dienstgrad, denen sich die Soldaten anvertrauen und mit denen sie über alles sprechen könnten. Es habe sich im Übrigen ausgesprochen bewährt, dass die Pfarrer ausschließlich an der Einsatzsituation orientiert, letztlich also unabhängig von einer Mindestzahl von Soldaten, die seelsorgerische Begleitung vor Ort wahrnehmen könnten. Es sei ganz wichtig, in einer spezifischen Situation auch für kleine Kontingente da sein zu können. Besonders wichtig sei ferner, dass die Pfarrer gut vorbereitet in den Auslandseinsatz gingen. Dabei habe sich einerseits bewährt, dass die Militärgeistlichen an sämtlichen Ausbildungstakten der Soldaten teilnahmen und mit ihnen gemeinsam z. B. einsatzspezifische Grundlagenausbildung, Truppenausbildung, den einsatzvorbereitenden Lehrgang am Zentrum Innere Führung der Bundeswehr und auch eine Einweisung in das jeweilige Einsatzgebiet vor Ort absolvierten. Dadurch entstehe vor dem Einsatz ein erster Kontakt zu den Soldaten, an den diese im Einsatz erfahrungsgemäß auch direkt anknüpfen. Ebenfalls zur Vorbereitung gehört eine Vorbereitungstagung, an der die jeweiligen evangelischen und katholischen Einsatzpfarrer gemeinsam teilnahmen und erste Absprachen treffen könnten. Dies geschehe vor dem Hintergrund, dass nicht zuletzt aus Sicht der Soldaten der Zusammenarbeit beider Konfessionen im Einsatz höchste Bedeutung zukomme. [15. WP / 13/11] Als weitere Funktion von Pfarrern im Einsatz wurde von diesen die als Vermittler bei internen

Konflikten, Auseinandersetzungen und Spannungen zwischen einzelnen Soldaten, aber auch zwischen einzelnen Gruppen im Einsatzkontingent genannt. Hier bewähre sich der Status der Pfarrer, die unabhängig von militärischer Weisung ausschließlich ihrem kirchlichen Auftrag verpflichtet und dem jeweiligen nationalen Befehlshaber zur Zusammenarbeit zugeordnet seien. Verbunden mit der absoluten Verschwiegenheitsverpflichtung ergebe sich so eine Basis des Vertrauens. [15. WP / 13/11 f.] Im Übrigen könnten die Pfarrer durch das unmittelbare Vortragsrecht jederzeit auf die Kommandeure zugehen. Schon oft habe der Hinweis des Pfarrers auf die Stimmung der Soldaten oder auf eventuell vorhandene Missstände dazu beigetragen, dass rechtzeitig und adäquat habe reagiert werden können. [15. WP / 13/12] Die Gespräche mit den Soldaten waren nach Auskunft der Militärseelsorger in erster Linie von den Schwierigkeiten geprägt, die die Einsatzsituation für die Soldaten aber auch ihre Freunde und Angehörige zu Hause mit sich bringt. Mit zunehmender Verweildauer im Einsatz seien die Probleme drängender geworden. [15. WP / 13/14]

Auch für die **Truppenpsychologen** stellt sich die Einsatzbegleitung von zurzeit vier Einsätzen als wichtiges Feld dar. Dabei gehe es, so wurde dem Unterausschuss vorgebracht, um die unmittelbare Betreuung der Soldaten, um Belastungen rechtzeitig zu erkennen und Hilfestellung bieten zu können. [16. WP / 4/6] Die Diskussion im Unterausschuss zeigte ferner, dass vorwiegend seitens der Truppenpsychologen versucht wird, die betroffenen Soldaten im Einsatz zu behalten und stabilisieren und parallel weiterführende Maßnahmen in Deutschland über das psychosoziale Netz einzuleiten. Begründet wurde dies mit größeren psychischen Heilungschancen durch Stabilisierung durch den Truppenpsychologen sowie den Kameradenkreis. [16. WP / 4/8] Als Bestandteil des Stabes ist der Truppenpsychologe auch Berater des Kommandeurs und seiner Bataillonskommandeure, die er auch in Disziplinarfällen berät. [16. WP / 4/6] Da es sich bei den Truppenpsychologen anders als den Militärseelsorgern um Soldaten innerhalb der Hierarchie handelt, können sie notfalls auch einzelne Soldaten zu sich befehlen, d. h. psychologische Besuche verbindlich machen. Im Gespräch mit den Unterausschussmitgliedern wurde jedoch seitens einer Truppenpsychologin Wert auf die Feststellung gelegt, dass im Einsatz keine Therapie durchgeführt werde, sondern die Soldaten durch – teilweise auch wiederholte – Gespräche stabilisiert und im Übrigen ihre Entwicklung und Rolle in der Truppe beobachtet werde. [16. WP / 4/11]

Intensiv erörtert wurde vom Unterausschuss in diesem Zusammenhang auch das Problem der posttraumatischen Belastungsstörungen. Hierzu wurde ausgeführt, dass es bezüglich der Auslandseinsätze mittlerweile 1 600 psychologisch orientierte Fälle

gebe, von denen jedoch nur 600 auf posttraumatische Belastungsstörungen entfielen. Nur wenn es auch tatsächlich zuvor – z. B. durch einen Anschlag – zu einer Traumatisierung gekommen sei, könne man eine psychische Störung als posttraumatische Belastungsstörung bezeichnen. [16. WP / 4/10] Im Einsatz, so wurde im Zuge der Diskussion deutlich, gibt es eine Vielzahl von Belastungsfaktoren: die Situation im Camp, die räumliche Enge, mangelnde Privatsphäre, das Klima im Einsatzgebiet oder Langeweile. Aus derartigen Dauerbelastungen müssen jedoch nicht unbedingt posttraumatische Belastungsstörungen resultieren. Vielmehr können auch lediglich als Belastungsreaktionen bezeichnete psychische Störungen auftreten. [16. WP / 4/14]

Die **Stehzeit im Einsatz** wurde mittlerweile von sechs auf vier Monate reduziert, nachdem interne Befragungen von Soldatinnen und Soldaten ergeben hatten, dass sich der Großteil von ihnen unabhängig von Einsatzerfahrung und Kontingenzzugehörigkeit für eine Verkürzung der Stehzeit ausgesprochen hatte. Begründet worden war die Notwendigkeit einer Verkürzung seitens der Soldaten damit, dass nach ca. vier Monaten die Einsatz- und Leistungsbereitschaft vieler Soldatinnen und Soldaten deutlich abnehme, was sich auch auf Disziplin und Durchhaltefähigkeit der Verbände auswirke. Als besondere Belastung war zudem die lange Trennung von der Familie, der Verlust sozialer Bindungen im Heimatland und die fehlende Privatsphäre genannt worden. [16. WP / 6/8]

Dies schließe laut Bundesministerium der Verteidigung allerdings auch zukünftig eine flexible Festlegung individueller – gegebenenfalls auch längerer – Stehzeiten im Einsatz nicht aus, wenn dies erforderlich sein sollte. [15. WP / 9/26] Das Heer habe erstmals im Spätherbst 2002 das so genannte Splitting eingeführt. Der jeweils zuständige Divisionskommandeur entscheide danach flexibel über die Einsatzdauer. [15. WP / 9/28] Für den Bereich Marine sei festzustellen, dass es bezüglich der Einsatzdauer einen break-even-point gebe. Was über eine Einsatzdauer von 180 Tagen zur See hinausgehe, sei nicht mehr zu schultern. Vor diesem Hintergrund gebe es Überlegungen, durch die Entwicklung robuster Besatzungsstrukturen die Abwesenheit vom Heimatstandort auf 180 Tage pro Jahr zu begrenzen. [15. WP / 9/20]

Aus den Reihen des Unterausschusses wurde die Flexibilisierung der Einsatzdauer begrüßt. So gebe es in diesem Zusammenhang erkennbar Probleme mit nicht ersetzbaren Spezialisten sowie deutschen Führungskräften in internationalen Stäben. Hier hätten Soldaten anderer Länder teilweise Stehzeiten bis zu einem Jahr. [16. WP / 6/16]



Sehr hohen Stellenwert für die Soldatinnen und Soldaten hat nach den Feststellungen des Unterausschusses schließlich eine angemessene **Einsatzversorgung bei Unfällen**. [15. WP / 9/28] Dem Bedürfnis nach einer Anpassung des Versorgungsrechts an die erhöhten Gefahren und Belastungen bei Auslandseinsätzen wurde mittlerweile durch das Einsatzversorgungsgesetz, welches am 1. Dezember 2002 in Kraft trat, entsprochen. Allerdings gibt es hier immer noch eine gewisse Verunsicherung der Soldatinnen und Soldaten, wobei es sich hier nach Auffassung des Bundesministeriums der Verteidigung jedoch eher um ein Kommunikationsproblem handelt. [16. WP / 6/8]

Im Zuge der **Einsatznachbereitung** wird den Soldaten nach den Feststellungen des Unterausschusses ein Reintegrationsseminar angeboten. Im Übrigen geht es in dieser Phase um das Erkennen und Behandeln von Folgeschäden. Gute Erfahrungen habe man in diesem Kontext mit dem Einsatz von so genannten Peers – Helfern aus der Truppe mit einer Zusatzqualifikation zur Wahrnehmung von psychischen Beeinträchtigungen – im Rahmen der Selbst- und Kameradenhilfe gemacht. Diese seien aufgrund gleicher Auslandserfahrungen in der Lage, psychologische Hilfestellung zu leisten. [15. WP / 3/14]

Hinsichtlich der möglichen **Folgeschäden** ist insbesondere auch an die posttraumatischen Belastungsstörungen zu denken, da diese durchaus erst Wochen oder gar Jahre nach dem Einsatz auftreten können. Reservisten der Bundeswehr werden aus diesem Grund ein halbes Jahr nach dem Einsatz angeschrieben und auf die Möglichkeit einer posttraumatischen Belastungsstörung aufmerksam gemacht. Sollte tatsächlich eine derartige Störung vorliegen, ist sowohl für die Betroffenen als auch die Angehörigen der Sozialdienst der Bundeswehr Ansprechpartner. Dieser kann fachliche Hilfe vermitteln und eine Untersuchung oder Therapie in einem Bundeswehrkrankenhaus anberaumen. Die Therapierung ist somit nicht Aufgabe der Truppenpsychologen, sondern der Krankenhäuser. [16. WP / 4/10, 12]

Seitens des Bundesministeriums der Verteidigung wurde ferner darauf hingewiesen, dass auch Wehrpflichtige, die eine auf dem besonderen Auslandseinsatz zurückführende posttraumatische Belastungsstörung erlitten hätten, nach Beendigung des Wehrdienstes unbegrenzt freie Behandlung nach dem Soldatenversorgungsgesetz erhalten. [16. WP / 4/17]

Möglich ist ferner ein Antrag auf Wehrdienstbeschädigtenversorgung. Kann nachgewiesen werden, dass ein im Dienst erlangtes Trauma ausschlaggebend ist, stehen auch Wehrdienstleistenden, die nicht mehr im Dienst sind, normale Versorgungsansprüche zu. Allerdings wurde gegenüber dem Unterausschuss darauf hingewiesen, dass dieser Kausalzusammenhang häufig schwierig nachzuvollziehen ist. [16. WP / 4/11]

Schwierigkeiten hinsichtlich der Überwachung der Einhaltung der Inneren Führung in der Truppe durch den Wehrbeauftragten bringt die zunehmende Anzahl von Auslandseinsätzen mit sich. Der damalige Wehrbeauftragte Dr. Penner selbst wies die Unterausschussmitglieder darauf hin, dass das Recht des Wehrbeauftragten, unangemeldete Truppenbesuche durchzuführen, aufgrund der Wandlung der Bundeswehr zu einer Einsatzarmee Einschränkungen erfahre. So habe der Wehrbeauftragte keine selbständige Möglichkeit, ohne Unterstützung der Bundeswehr einen Truppenbesuch im Einsatzland zu machen, was unangemeldete Besuche von vorneherein ausschließe. Des Weiteren sei er mitunter auch auf den guten Willen einer anderen lead nation oder host nation angewiesen. So habe er die deutschen Truppen im Camp Doha in Kuwait im Mai 2003 nicht ohne vorherige Anmeldungen bei den US-Amerikanern – die das Lager führten – besuchen können. Den Kontrollmöglichkeiten des Wehrbeauftragten seien insofern Grenzen gesetzt. Nichtsdestotrotz sah der damalige Wehrbeauftragte diesbezüglich keinen Regelungsbedarf, sondern bevorzugte die Suche nach pragmatischen Lösungen, was der bessere und erfolgversprechendere Weg sei. [15. WP / 6/15, 20]

Kritisch angemerkt wurde ferner im Rahmen der Diskussion seitens der Betroffenen, dass die Belastungen des truppenpsychologischen Dienstes durch die Auslandseinsätze beträchtlich seien. Trotz inhaltlich guten Zustandes des psychologischen Dienstes verfüge dieser über eine Struktur, die nicht ausreiche, um die wachsenden Anforderungen im truppenpsychologischen Dienst abzudecken. So sei die Zahl der hauptamtlichen Truppenpsychologen zu gering mit der Folge, dass man auch auf alle anderen Psychologen der Bundeswehr, z. B. die der Zentren für Nachwuchsgewinnung oder der Kreiswehrrersatzämter, zurückgreifen müsse. Dies stoße jedoch auf erhebliche Schwierigkeiten, da sich die Dienststellenvorgesetzten gegen den Abzug ihrer Mitarbeiter wehrten. Zudem würden Neueinstellungen für aufwachsende Dienstposten im Bereich der Heeresbrigaden nur zeitlich befristet erfolgen. In dieser begrenzten Zeit

könne man aber Truppenpsychologen kaum ausreichend auf einen Auslandseinsatz vorbereiten. Schließlich stehe dem Aufwachsen von Fällen posttraumatischer Belastungsstörungen ein Abbau von Dienstposten in Bundeswehrkrankenhäusern gegenüber. Nötig sei jedoch das genaue Gegenteil. Ebenso sei bedauerlich, dass die Idee der Einrichtung eines Traumazentrums in Berlin aus Kostengründen nicht umgesetzt worden sei. [16. WP / 4/7, 15 f.]

## **6. Multinationale Verbände**

Innere Führung in multinationalen Verbänden war ein weiteres Thema, dem sich der Unterausschuss intensiv widmete. Dabei ging es im Wesentlichen um die Frage, inwieweit sich die deutsche Konzeption der Inneren Führung mit den Führungsphilosophien anderer Nationen verträgt und ob womöglich Strukturen, Gesetze, Erlasse und Ähnliches, was man im Hinblick auf die Innere Führung für wichtig erachtet, aufgrund der Kooperation mit anderen Armeen abgeschliffen werden und leiden könnte.

In der Beratung wurde einhellig davor gewarnt, anderen Nationen das Konzept der Inneren Führung gleichsam überzustülpen. Zwar werde die Bundeswehr um das Konzept der Inneren Führung durchaus beneidet, was in Kontakten mit ausländischen Streitkräften immer wieder bestätigt werde. [15. WP / 3/5] Man müsse jedoch bedenken, dass das Prinzip der Inneren Führung gesellschaftliche, militärpolitische und wirtschaftliche Voraussetzungen wie in der Bundesrepublik Deutschland erfordere. [15. WP / 3/8] General a. D. de Maizière vertrat gegenüber dem Unterausschuss die Auffassung, dass jede Nation eine ihren Traditionen, ihrer politischen Ordnung gemäße Lösung finden müsse, weshalb die Grundsätze der Inneren Führung nicht für den Export bestimmt seien. So wie kein Anlass für Deutschland bestehe, das eigene Konzept abzuändern oder von den Prinzipien der Inneren Führung durch das Erfordernis einer Zusammenarbeit im multinationalen Rahmen abzugehen, könne man umgekehrt nicht erwarten, dass andere Nationen das deutsche Konzept übernähmen. [15. WP / 2/16, 18f.] Auch andere Stimmen warnten in der Diskussion davor, die Innere Führung zum „Exportschlager“ zu erklären und andere Staaten zu belehren. Zwar werde man häufig um Rat gebeten, letztlich aber müssten alle Staaten selbst prüfen, was sie in ihren Streitkräften umsetzen könnten. [15. WP / 7/20]

Deutlich wurde für den Unterausschuss im Laufe der Beschäftigung mit dem Thema jedoch, dass unterschiedliche Führungsphilosophien in multinational zusammengesetzten Verbänden durchaus zu Reibungsverlusten führen. Dabei ging es jedoch weniger um Differenzen bezüglich militärischer Führungsgrundsätze. Diese, so wurde dem Unterausschuss berichtet, seien häufig relativ leicht zu übernehmen, beispielsweise vertrage sich das Führen durch Aufträge sehr gut mit dem Konzept der Inneren Führung, weil es den mehr selbständigen Soldaten in den Vordergrund stelle. Schwierigkeiten gebe es dagegen teilweise mit den durch die einzelnen Führungsphilosophien bedingten verschiedenen Verhaltensweisen der Soldaten. So würden andere Nationen die Innere Führung zur Kenntnis nehmen, sich aber manchmal wundern, dass deutsche Soldaten in der Diskussion viel offener und nicht so hierarchisch seien. Andere wiederum würden darauf verweisen, dass sie ihre Führungsphilosophie nicht ändern müssten, weil sie eine andere Tradition und Geschichte hätten. [15. WP / 7/19]

Aus den Reihen des Unterausschusses wurde erklärt, dass in Gesprächen bei multinationalen Verbänden das Gefühl vermittelt worden sei, dass man mit einer gewissen Sympathie, teilweise aber auch mit gewisser Skepsis auf dasjenige schaue, was die Bundeswehr mache. Dem Eindruck nach sei deutlich die Vorstellung und Erwartung geäußert worden, bereit zu sein, sich von einem Prinzip, das man als richtig anerkannt habe, durchdringen zu lassen. Auf der anderen Seite werde aber auch empfindlich darauf reagiert, wenn man das Gefühl habe, dieses Prinzip solle einfach übergestülpt werden. Man müsse hier sehr vorsichtig sein und sehr sensibel vorgehen. [15. WP / 12/34]

Besuche des Unterausschusses bei der **Deutsch-Französischen Brigade** in Müllheim – die Teil des Eurokorps ist – im Jahr 2003 sowie dem Deutsch-Niederländischen Korps in Münster 2004 und Gespräche mit den vor Ort eingesetzten Soldaten ergaben als weiteres großes Problemfeld die durch die abweichenden Führungsstile bedingten rechtlichen Rahmenbedingungen, die den Dienstatag belasteten.

Als Beispiel für eine praktische Auswirkung der unterschiedlichen Führungskonzepte wurde in Müllheim das Fehlen eines formalisierten Beschwerderechts deutscher Soldaten bei Fehlverhalten von Soldaten anderer Nationen genannt. Die Probleme müssten daher im Gespräch zwischen deutschen und französischen Führern gelöst werden. Auch gebe es keine den Regelungen in Deutschland vergleichbaren Dienstzeitausgleichsregelungen. Konkret bedeute dies, dass kein Dienstzeitausgleich durch den

Disziplinarvorgesetzten gewährt werden könne. Ebenso werde beispielsweise der Auslandsverwendungszuschlag für Soldaten, die in den Einsatz gingen, gekürzt, weil Auslandsbezüge auf den Auslandsverwendungszuschlag angerechnet würden. Die Folge sei eine unterschiedliche finanzielle Situation bei Auslandseinsätzen. Insgesamt unterscheiden sich nach Auskunft von in der Deutsch-Französischen Brigade eingesetzten Soldaten die Führungsphilosophien von Deutschen und Spaniern stärker als die von Deutschen und Franzosen. So gebe es bei letzteren auch gewählte Vertrauenspersonen, wenn auch nicht auf Kompanieebene. [15. WP / 5/6] Von französischer Seite wurde vereinzelt berichtet, dass man die Deutschen um ihre weniger stark ausgeprägte Hierarchie beneide. [15. WP / 5/8] Ebenfalls Schwierigkeiten hatten die deutschen Soldaten im alltäglichen Dienst damit, dass in den Vereinbarungen zur Aufstellung des Eurokorps im Hinblick auf Beteiligungsrechte keine Regelungen getroffen worden seien. Faktisch finde eine Beteiligung nicht statt. [15. WP / 5/9] Abgesehen davon seien auch die Ansprüche auf Erholungsurlaub und Dienstzeitregelungen von Nation zu Nation unterschiedlich, was sich insbesondere bei gemeinsamen Übungen nachteilig auf die Stimmung auswirke. Schließlich wurde teilweise das unterschiedliche Disziplinarrecht als großes Problem in multinationalen Verbänden bezeichnet, da es eine nationenübergreifende Innere Führung verhindere. [15. WP / 5/8]

Bei der intensiven Diskussion wurde seitens deutscher Soldaten gegenüber den Unterausschussmitgliedern geäußert, dass die unterschiedlichen Führungsphilosophien und Rechte auch Frustration und Demotivation zur Folge hätten. Insbesondere bei Übungen sorgten die unterschiedlichen Regelungen immer wieder für Unmut. Um die genannten Probleme zu lösen, so wurde teilweise kritisiert, fehle den Verantwortlichen der entsprechende Wille. Als Lösung wurde vorgeschlagen, den Vorgesetzten in multinationalen Verbänden umfassende Entscheidungsbefugnisse zu übertragen. [15. WP / 5/9 f.] Seitens des Unterausschusses wurde im Gespräch mit den Soldaten der Deutsch-Französischen Brigade abschließend geäußert, dass die Diskussion deutlich gemacht habe, dass Multinationalität nicht eine Addition von Nationen sei, sondern im Kern nationale Eigenheiten bleiben würden. Es müsse das Ziel sein, mit gemeinsamen Regelungen voranzukommen. [15. WP / 5/10]

Der damalige Wehrbeauftragte Dr. Penner, vom Unterausschuss in einer späteren Sitzung hierzu befragt, bestätigte in diesem Zusammenhang, dass auch ihm im Rahmen eines Truppenbesuchs bei der Deutsch-Französischen Brigade in Müllheim

von Umständlichkeiten berichtet worden sei, die sich aus dem Umgang miteinander vor dem Hintergrund unterschiedlicher Führungsphilosophien ergäben. Er selbst habe jedoch den Eindruck gewonnen, dass ungeachtet von Vorschriften vieles auf informellem Wege pragmatisch geregelt werde. Die Innere Führung lebe auch in diesen Verbänden. [15. WP / 6/16]

Das ebenfalls vom Unterausschuss besuchte **Deutsch-Niederländische Korps** wurde bis Mitte 2002 rein binational geführt. Seit Juli 2002 steht das Korps der NATO als High Readiness Forces (Land) Headquarter zur Verfügung. Der Stab ist in ein multinationales Hauptquartier umgewandelt worden, in dem zahlreiche Dienstposten durch weitere NATO-Nationen besetzt sind. [15. WP / 11/5]

Gespräche mit deutschen Soldaten vor Ort ergaben, dass die Bereiche „Personalführung“ sowie „Recht und soldatische Ordnung“ als Anwendungsbereiche der Inneren Führung von der Multinationalität ausgenommen seien. Diese verblieben in nationaler Verantwortung. Andere Bereiche der Inneren Führung hingegen kämen durchaus auch in einem multinationalen Verband zur Anwendung. So hätten mit Blick auf die Militärseelsorge alle Nationen die Chance, an bi- bzw. trinationalen Gottesdiensten teilzunehmen. Hinsichtlich des Bereichs „Menschenführung“ wurde darauf hingewiesen, dass im Korps das Prinzip des Führens mit Auftrag gelte.

Im Gegensatz zur Deutsch-Französischen Brigade gibt es in den Vereinbarungen zur Aufstellung des Deutsch-Niederländischen Korps eine positive Regelung bezüglich der Beteiligungsrechte der Soldaten. So verfüge das Korps über ein in der Nato einzigartiges Personalvertretungsmodell. In den Bataillonen gebe es binationale Consultation Committees, im Stab ein multinationales Consultation Committee. In diesen Mitwirkungsorganen würden Anhörungen durchgeführt und gemeinsame Anliegen formuliert. Diese Form der Mitwirkung werde – nach anfänglicher Skepsis – mittlerweile von allen Nationen akzeptiert. Einzelne Personalfragen sind, wie die Diskussion ergab, jedoch nicht Gegenstand der Beratung der Mitwirkungsorgane. Thematisiert würden z. B. die Gestaltung des Dienstzeitausgleichs, Ausbildungsinhalte oder unterschiedliche Urlaubs- und Feiertagsregelungen. Die Beratungen dienten dem Informationsaustausch sowie dem gegenseitigen Verständnis für unterschiedliche Regelungen. Beschwerden deutscher Soldaten über das Verhalten von Vorgesetzten anderer Nationen seien noch nicht vorgekommen, würden aber auch Gegenstand der Beratung in den Mitwirkungsorganen. Im Übrigen würden Beschwerden innerhalb der nationalen Befehlskette weitergegeben.

Auf Nachfrage seitens des Unterausschusses wurde eingeräumt, dass die Mitwirkung allerdings auf einem internen Konzept beruhe und damit unverbindlich und jederzeit abänderbar sei. Nationale Vorgaben hinsichtlich der Personalvertretung blieben aber verbindlich. Was die Betreuung und Fürsorge anbelange, so sei ein Community Office eingerichtet worden, welches nicht Bestandteil der deutschen Familienbetreuungsorganisation sei. Die Mitarbeiter dieses Büros bemühten sich, z. B. um die Beschaffung von Wohnraum für Korpsangehörige oder seien bei der Schuleingliederung behilflich. Des Weiteren sei insbesondere für Partner der Soldaten ein Informationsbüro eingerichtet worden, das über den Dienst im Hauptquartier informiere. Bei Auslandseinsätzen verfüge jede Nation über ein eigenes Familienbetreuungssystem. Während das deutsche System regional gegliedert sei, gebe es beispielsweise in den Niederlanden ein zentrales System. Das Hauptquartier stelle sicher, dass im Einsatz alle Soldaten und deren Angehörigen die gleichen Informationen bekämen. [15. WP / 11/8 f., 11 f.]

Generell gälten im dienstlichen Alltag die nationalen Vorschriften. Grenzfälle würden mit den anderen Nationen besprochen, um eine gemeinsame Regelung zu finden. Dies sei auch im Einsatz so gehandhabt worden. [15. WP / 11/13]

Abschließend wurde als weitere Herausforderung die Verbesserung der Sprachfähigkeit genannt. Vor allem in den Bataillonen müsse im Einsatz eine entsprechende Sprachfähigkeit vorhanden sein. Im Dienst würden daher Sprachkurse angeboten. [15. WP / 11/10]

Neben den praktischen Problemen der Verwirklichung Innerer Führung in multinationalen Verbänden interessierte sich der Unterausschuss auch für die Frage, wie langfristig eine **systematische Harmonisierung der Führungskonzepte** erreicht werden kann. Mitglieder des Beirates Innere Führung vertraten in der Diskussion mit dem Unterausschuss die Auffassung, dass zur Verwirklichung von Rechts- und Handlungssicherheit in der Multinationalität langfristig eine Harmonisierung der europäischen Wehrrechtssysteme und die Entwicklung der Grundlagen einer gemeinsamen Führungskonzeption für Streitkräfte unter multinationalen Bedingungen zu schaffen sei. Dies verlange eine vergleichende Untersuchung der Führungskonzeptionen derjenigen Streitkräfte, mit denen die Bundeswehr bi- und multinationale militärische Strukturen aufgebaut habe. Weiterhin wurde empfohlen, ein europäisches Zentrum für militärische Führungsphilosophie zu errichten. Diese Empfehlung sei auch in den deutsch-französischen Erklärungen anlässlich des 40. Jahrestages des Élysée-Vertrages am 22. Januar 2003

aufgegriffen worden. Ebenso vorgeschlagen wurde eine Initiative zur Schaffung eines europäischen Wehrbeauftragten. Zudem wurde angeregt, die veränderten Qualifikationsanforderungen an Soldaten in multinationalen Auslandseinsätzen herauszuarbeiten und in der Ausbildung zu vermitteln. Stichworte seien die Verbesserung der interkulturellen und sozialen Kompetenz, eine verbesserte Sprachausbildung, die Erfüllung von Anforderungsprofilen für die Zusammenarbeit mit zivilen Organisationen, der Ausbau von politischer Denk- und Handlungsfähigkeit sowie rechtlicher Kompetenz der im Ausland eingesetzten Soldaten. [15. WP / 12/12 f.]

## **7. Frauen in den Streitkräften**

Aktuell dienen etwa 12 600 Soldatinnen in der Bundeswehr, darunter ca. 8 000 als Unteroffizier und etwa 1 250 als Offizier. Der Anteil der Frauen bei den Berufs- und Zeitsoldaten liegt damit bei 6,7 %. Durch das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr vom 27. Dezember 2004 wurde geregelt, dass Frauen verstärkt bei Auswahlverfahren berücksichtigt und auf höher bewertete und auch dotierte Dienstposten be- und gefördert werden können. Das Gesetz räumt darüber hinaus auch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit für Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten ein und enthält Regelungen in Bezug auf die Ausübung von Familienpflichten von Soldatinnen und Soldaten bis hin zu familienbedingten Beurlaubungen.

Die Öffnung der Laufbahnen der Mannschaften, Unteroffiziere und Offiziere für Frauen im Jahr 2001 war für den Unterausschuss Anlass genug, sich mit der Frage zu beschäftigen, wie sich dies auf die Innere Führung und die damit im Zusammenhang stehenden Themen ausgewirkt hat.

Der Beirat Innere Führung führte hierzu vor dem Unterausschuss aus, dass sich sehr schnell herausgestellt habe, dass die Bundeswehr technisch sehr gut auf die Integration von Soldatinnen vorbereitet gewesen sei. Auch die Vorgesetzten seien gut vorbereitet gewesen. [15. WP / 12/14] Dennoch wurde seitens des Bundesministeriums der Verteidigung nicht verhehlt, dass die generelle Öffnung der Streitkräfte für Frauen im Jahr 2001 zunächst für gewisse Unruhe in der Truppe gesorgt habe. Hintergrund sei in der Regel jedoch nicht eine generelle Ablehnung als vielmehr eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit der neuen Situation gewesen. Zum Teil sei diese Haltung heute noch feststellbar. Die betroffenen Frauen selbst wünschten sich einen möglichst



schnellen Übergang zur Normalität. Sie wollten insbesondere aus ihrer Sonderrolle heraus und wünschten sich eine konsequente Gleichbehandlung. [15. WP / 9/27] Dieser Eindruck wurde vom damaligen Wehrbeauftragten Dr. Penner bestätigt. Dieser erklärte, dass die Frauen nach seinen Erkenntnissen eine konsequente Gleichbehandlung und keine Sonderbehandlung forderten. Ihr Wunsch sei es, von Vorgesetzten und Kameraden in erster Linie als Soldaten – und nicht als Frau – gesehen zu werden. Seines Wissens sei ein Großteil der Vorgesetzten auch bemüht, keine Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Soldaten zu machen. Insgesamt hätten sich im Rahmen von Truppen- und Informationsbesuchen die Soldatinnen im Wesentlichen neutral bis zufrieden über ihre Kameraden und Vorgesetzten geäußert. Nichtsdestotrotz zeige sich, dass die Befangenheit gegenüber Frauen in der Bundeswehr umso stärker sei, je älter die Vorgesetzten seien. Teilweise seien auch nach wie vor Unsicherheiten der Vorgesetzten im Umgang mit Soldatinnen spürbar, was beispielsweise dadurch zum Ausdruck komme, dass Gespräche mit Soldatinnen bewusst bei offener Tür geführt würden. [15. WP / 6/9] Auch Soldaten teilten aus der Praxis im Truppenalltag mit, dass sie nicht feststellen könnten, dass es für die Frauen irgendeine Sonderbehandlung gebe oder der Umgang mit ihnen anders gewesen sei. Aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit und ihres Dienstes seien sie von vorneherein akzeptiert worden. [15. WP / 10/16] Als Problem wurde jedoch teilweise gesehen, dass Frauen Schwierigkeiten bekommen könnten, wenn sie als Vorgesetzte von ihren Soldaten eine gewisse körperliche Leistungsfähigkeit verlangten, die zu erbringen sie selbst aufgrund ihres Körperbaus nicht in der Lage seien. Ein wesentlicher Aspekt Innerer Führung sei jedoch, dass der Vorgesetzte durch sein Vorbild wirke. Wenn der Vorgesetzte diese Vorbildfunktion nicht mehr ausfüllen könne, gäbe es womöglich Akzeptanzprobleme. [15. WP / 10/17]

Die vom Unterausschuss zu einem Gespräch eingeladenen Soldatinnen aller Dienstgradgruppen bestätigten die bereits gewonnen Erkenntnisse im Wesentlichen.

Eine bereits seit 20 Jahren bei der Bundeswehr im Sanitätsbereich beschäftigte Soldatin erklärte, sie könne im Rückblick sagen, dass sie persönlich als Frau nur wenige Probleme gehabt habe. Wichtig war ihrer Auffassung jedoch, Probleme – wenn sie einmal entstünden – klar anzusprechen und offen damit umzugehen. Was die Beförderungssituation anbelangt, habe sie als Frau nie Nachteile hinnehmen müssen. Beförderungen seien nach Leistung, Eignung sowie Befähigung und nicht nach Geschlecht

vorgenommen worden. [16. WP / 2/6] Auch die anderen Soldatinnen, die erst seit kürzerer Zeit bei der Bundeswehr dienten, teilten mit, dass sie bisher sehr gute Erfahrungen gemacht hätten und gut von den männlichen Kameraden aufgenommen worden seien, wenn sie Kompetenz und Teamgeist zeigten. Bestätigt wurde allerdings, dass es nach wie vor gewisse Verhaltensunsicherheiten im Verhältnis von Mann und Frau in den Streitkräften gebe. Diese könnten jedoch leicht dadurch beseitigt werden, indem man miteinander rede. Es gehe dabei z. B. um bestimmte Höflichkeitsformen von Männern gegenüber Frauen. [16. WP / 2/7] Im Übrigen trete diese Problematik vor allem bei den Soldaten der älteren Generation auf. Während die jüngeren Kameraden in der Regel völlig normal mit den Soldatinnen umgingen, sähen sich die älteren nunmehr einer Situation gegenüber, deren Eintreten sie nie erwartet hätten und mit der einige dementsprechend schlecht umgehen könnten. Die Frauen zeigten sich jedoch überzeugt, dass sich dieses Problem mit der Zeit von selber lösen würde. [16. WP / 2/11]

Was den Sprachgebrauch angehe, so wurde ausgeführt, dass sich allein durch die Anwesenheit von Frauen das Sprachverhalten der männlichen Kameraden verändert habe, wovon diese selbst angenehm überrascht worden seien. Sollten dennoch einmal Ausfälligkeiten vorkommen, müssten diese jedoch deutlich zur Sprache gebracht werden. [16. WP / 2/11 f.]

Als problematisch zumindest für einige Frauen wurde die **Bekleidungssituation** bei der Bundeswehr bezeichnet. Auch wenn die Bekleidungssituation für Frauen in der Bundeswehr sich in den letzten 20 Jahren insgesamt verbessert habe, wurde von Frauen mit nur geringer Körpergröße moniert, dass beispielsweise Stiefel und Hosen, aber auch Splitterschutzwesten viel zu groß gewesen seien. Auch hätten sich die Bekleidungskammern nicht immer kooperativ gezeigt. Insbesondere im Hinblick auf die Splitterschutzweste wurde von einer Ärztin vorgetragen, dass es gerade für Frauen mit größerem Brustumfang unter medizinischen Gesichtspunkten nicht unbedenklich sei, wenn diese schweren Westen länger als fünf bis sechs Stunden getragen würden. Ihres Wissens sei hier auch noch keine ergonomische Lösung gefunden worden. [16. WP / 2/14]

Im Hinblick auf die **zukünftige Entwicklung** dieser Thematik bekundete der Beirat Innere Führung gegenüber dem Unterausschuss, dass es wichtig sei die Akzeptanz der Soldatinnen innerhalb der Streitkräfte auch weiterhin zu beobachten. So erwarteten einige Experten durchaus, dass sich Akzeptanzprobleme unter Umständen in dem Maße vergrößern könnten, wie Frauen auch als Konkurrenten um Aufstiegs- bzw. Führungspositionen aufträten. [15. WP / 12/16]

## **8. Familie und Betreuung**

Als eines der wichtigsten Themen in Bezug auf die Weiterentwicklung der Inneren Führung sah der Unterausschuss die Frage nach einer angemessenen Betreuung der Soldatinnen und Soldaten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an, weshalb er sich intensiv hiermit beschäftigte.

Der damalige Parlamentarische Staatssekretär Kolbow hatte schon 2004 vor dem Unterausschuss darauf hingewiesen, dass sich in der Wahrnehmung vieler Soldatinnen und Soldaten die Balance zwischen den Lebensbereichen Beruf und Familie mittlerweile zu Lasten der Familie verschoben habe. [15. WP / 9/6]

So berichtete auch eine **allein erziehende Soldatin** dem Unterausschuss, dass sie Benachteiligungen in der Bundeswehr zum ersten Mal nach der Geburt ihrer Tochter habe erfahren müssen. Ursprünglich sei sie bei der Motorradeskorte der Feldjäger eingesetzt gewesen, wo allerdings Einsätze bis 23 oder 24 Uhr nicht unüblich gewesen seien. Nach der Trennung von ihrem Mann sei diese Arbeit aber nicht mehr möglich gewesen, da der Kindergarten nur bis 16.30 Uhr geöffnet habe. Sie sei daher auf einen Dienstposten versetzt worden, wo der Regeldienst nur bis 16.30 Uhr gehe. [16. WP / 2/13] Im Übrigen reichten ihrer Auffassung nach die ihr als Alleinerziehende zustehenden 20 Krankheitstage pro Jahr bei weitem nicht aus. Hier wäre ihrer Ansicht nach eine Regelung wie im zivilen Leben angebracht, wonach 80 % des Gehaltes weiter gezahlt würden, wenn die 20 Krankheitstage ausgeschöpft seien. Zudem hätten einige männliche Kameraden ihr häufiges Fehlen zum Anlass genommen, sie zum Teil auf unschöne Art und Weise zu kritisieren. [16. WP / 2/7, 9 f.] Abgesehen davon ließen sich nach ihren bisherigen Erfahrungen in der Bundeswehr Beruf und Familie jedoch im Wesentlichen gut vereinbaren. [16. WP / 2/9]

Seitens der **Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb mbH** (g.e.b.b.) – einem Unternehmen des Bundesministeriums der Verteidigung, welches dieses in allen Fragen der Wirtschaftlichkeit berät – wurde zum Thema Kinderbetreuung ausgeführt, dass bisher noch kein umfassendes Konzept bestehe, obwohl der Bedarf an Kinderbetreuung zunehme. Vielerorts seien die Notwendigkeiten erkannt worden und zurzeit entstünden verschiedene Modelle aufgrund regionaler Initiativen. Derzeit gebe es fünf Kindertagesstätten in der Bundeswehr, die sich bewährt hätten, deren Finanzierung jedoch auf Dauer nicht gesichert erscheine. Geeignete Betreuungsmöglichkeiten könnten in aller Regel nur durch Eigeninitiativen gefunden werden. Hinzu komme, dass ein Dienstposten in der Regel nach einem Jahr nachbesetzt werde, wenn ein Bundeswehrangehöriger in Elternzeit gehe. Komme er aus der Elternzeit zurück, habe er keinen Anspruch mehr auf seinen alten Dienstposten. Im Übrigen habe man festgestellt, dass es eine bundeswehrweite Bedarfsanalyse überhaupt nicht gebe. [16. WP / 7/14]

Über Probleme wurde dem Unterausschuss auch im Hinblick auf die **Familienbetreuung bei Auslandseinsätzen** berichtet. Soldaten aus der Truppe wiesen die Unterausschussmitglieder bei einer Sitzung im März 2004 in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Familienbetreuung insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Auslandseinsätze sehr wichtig sei. Würden größere Kontingente in einen Auslandseinsatz geschickt, werde normalerweise immer für diese Einheit ein spezielles Familienbetreuungszentrum eingerichtet. Die hier geleistete Arbeit sei sehr gut. Seien allerdings nur einzelne Soldaten einer Einheit im Auslandseinsatz, sei die Familienbetreuung auf ein zentrales Betreuungszentrum beschränkt. Derzeit sei diesbezüglich die Betreuung der Familien nicht so ausgestaltet, wie dies eigentlich der Fall sein sollte, da zum einen die Entfernung zu groß sei und andererseits die Betreuung durch „fremde“ Personen erfolge. Hier seien der Kompaniechef und das Umfeld der Kompanie umso mehr gefordert. [15. WP / 10/13]

Seitens des Bundesministeriums der Verteidigung selbst wurde im März 2004 ein Bereich als problematisch angesprochen, der die Zahl der dienstlich notwendigen **Versetzungen**, besonders diejenigen mit Wechsel des Standorts, betrifft. 2003 seien 76 000 Versetzungen erfolgt, darunter ca. 36 000 mit Standortwechsel. Die Zahlen seien seit dem Jahr 2000 steigend. Diese Tendenz werde sich, verursacht durch die Einnahme der neuen Struktur und durch die weitere Bundeswehrreform auch in den nächsten Jahren fortsetzen. Man sei jedoch bemüht, die negativen Folgen für die

betroffenen Soldaten abzumildern. [15. WP / 9/26] So seien Maßnahmen ergriffen worden, wonach bei der Versetzung die Stehzeit in der neuen Verwendung sowohl für Verheiratete als auch für Unverheiratete mit Kind auf drei Jahre, für Unverheiratete mit eigenem Hausstand auf zwei Jahre begrenzt worden seien. Umzugskostenvergütungszusagen würden nicht erteilt, sondern den Betroffenen würden finanzielle Hilfen wie Trennungsgeld oder Reisebeihilfen gezahlt. [15. WP / 9/7]

Des Weiteren, so führte der Beirat Innere Führung aus, hätten mangelnde langfristige Sicherheit und Transparenz in der Neuausrichtung der Bundeswehr und der Personalführung und damit verbunden die Informationen über Versetzungen und Folgeverwendungen die Soldaten und deren Angehörige in der Vergangenheit verunsichert. Kurzfristige Versetzungen und damit die Entscheidung unter Zeitdruck – man spreche hier nicht von Monaten oder Wochen, sondern von Tagen – zwischen Wohnortwechsel und Wochenendehe, auch unter Berücksichtigung finanzieller Aspekte, würden Soldaten verunsichern. Zudem drohe dem Partner Arbeitslosigkeit mit der Folge von lückenhaften Rentenbiographien. Es gebe keine Unterstützung bei der beruflichen Wiedereingliederung der Partner. Kostensteigerungen für Wohnungen bzw. Häuser, oft bis zu 40%, würden ohne Ausgleich für die Familien zu einer Belastung. Falls Wohneigentum vorhanden sei, würden finanzielle Einbußen bei Vermietung oder Verkauf hingenommen. Ebenfalls komme es zum Verlust von sozialen Beziehungen, wovon besonders Kinder betroffen seien. Schulwechsel und unterschiedliche Rahmenbedingungen, insbesondere bei einem Schulwechsel in andere Bundesländer, belasteten die Kinder zusätzlich. [15. WP / 12/22]

Auch die Herausforderungen im Zusammenhang mit Familien, bei denen **beide Ehegatten bei der Bundeswehr** beschäftigt sind, sind offensichtlich noch nicht endgültig gemeistert. So hatte sich der Unterausschuss von einer Soldatin, deren Mann ebenfalls bei der Bundeswehr diente, darüber berichten lassen, dass es beiden bislang nicht gelungen sei, sich auch nur annähernd in denselben Raum versetzen zu lassen. [16. WP / 2/14]

Mittlerweile hat die Bundeswehr jedoch erkannt, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst gerade im Zusammenhang mit vermehrten Auslandseinsätzen der Bundeswehr, aber auch in Folge der gesamtgesellschaftlichen und demographischen Entwicklung sowie vor dem Hintergrund eines sich abzeichnenden verschärften

Wettbewerbs mit der Wirtschaft um die besten Köpfe immer größere Bedeutung gewinnen. [16. WP/7/7] Ziel ist dabei die Steigerung der Motivation und Zufriedenheit in den Streitkräften und damit auch der Attraktivität des Dienstes.

Vor diesem Hintergrund gibt es inzwischen nicht nur Planungen bzgl. der Aufnahme der Vereinbarkeit von Familie und Dienst als weiteren Anwendungsbereich der Inneren Führung. Vielmehr wurde zusätzlich eine **Teilkonzeption „Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“** unter besonderer Berücksichtigung der Handlungsfelder Kinderbetreuung und Teilzeitbeschäftigung erarbeitet. Ende November war hierzu ein abschließender Entwurf der militärischen Führung zur Unterrichtung der Leitung vorgelegt worden, der nach Klärung einiger strittiger Fragen vom Generalinspekteur schlussgezeichnet werden soll. [16. WP / 7/8]

Aufgrund der Wichtigkeit dieses zentralen Dokuments ließ sich der Unterausschuss vom Bundesministerium der Verteidigung ausführlich über die Teilkonzeption berichten. Dabei wurde deutlich, dass die Teilkonzeption bei konsequenter Umsetzung auf eine Vielzahl von Themengebieten Auswirkungen haben wird.

So geht es hinsichtlich der **Personalführung** um die Planbarkeit und weitgehende Regionalisierung bei der Dienstpostenbesetzung bis hin zur Transparenz der individuellen Verwendungsplanung. Eine weitere Herausforderung in diesem Zusammenhang stellt die zunehmende Anzahl von Familien dar – derzeit ca. 500 –, bei denen beide Partner in der Bundeswehr dienen. [16. WP / 7/9]

Auch auf die **Führungskompetenz** soll die Teilzeitkonzeption dahingehend Auswirkungen haben, als Vorgesetzte sich in ihrem Verhalten davon leiten lassen sollen, bei der Dienstgestaltung und Ausbildung im Truppenalltag wie bei der Einsatzplanung auf die familiären Belange der Soldatinnen und Soldaten so weit wie irgend möglich Rücksicht zu nehmen. Klargestellt wurde in diesem Zusammenhang jedoch auch, dass nach wie vor letztlich der Einsatzauftrag und die Fähigkeit zur Auftragserfüllung Priorität haben. [16. WP / 7/9]

Ferner geht es nach der neuen Konzeption darum, **zeitgemäße Arbeitsmodelle** zu entwickeln und durchzuführen, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst zu ermöglichen. Als besonders wichtig wird hierbei das Modell der **Teilzeitbeschäftigung** angesehen. Aktuell sind zwischen Frühjahr 2005 und Herbst 2006 150 Anträge

auf Teilzeitarbeit bewilligt worden, wobei ca. 85 % der Antragsteller Frauen waren und 70 % der Anträge aus dem Zentralen Sanitätsdienst heraus gestellt wurden. Als Problem bei der Teilzeitbeschäftigung wurde jedoch gesehen, dass es diesbezüglich keine Personalunterstützung gibt mit der Folge, dass andere Kameradinnen und Kameraden die restliche Arbeit der/des Teilzeitbeschäftigten mit übernehmen müssen. Diese Mehrarbeit kann wiederum für die Vollzeitbeschäftigten ihrerseits zu familiären Belastungen führen, so dass im Einzelfall abgewogen werden muss. [16. WP / 7/9] Seitens des Unterausschusses wurde nicht zuletzt deshalb der Anspruch auf Teilzeitarbeit ohne entsprechenden Personalersatz als illusorisch bezeichnet. Dies gelte vor allem für den Bereich des Sanitätsdienstes mit seinem hohen Frauenanteil. [16. WP / 7/18]

Der Punkt **Dienstleistungen für Familien** umfasst die Aufgabenfelder **Kinderbetreuung** bis hin zur Wohnungsfürsorge. Bezogen auf die Kinderbetreuung ist dabei ein Kaskadenmodell entwickelt worden. Grundsatz hierbei ist, dass eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung, in die auch behinderte Kinder einbezogen werden, grundsätzlich durch die Kommunen zu gewährleisten ist. Wenn nach entsprechenden Erhebungen für den aktuellen Betreuungsbedarf am Standort festgestellt werden muss, dass die Kommunen den erforderlichen Betreuungsbedarf nicht abdecken können, soll geprüft werden, ob finanzielle, materielle oder personelle Ressourcen aus dem Ressort zur Verfügung gestellt werden können, um eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung zu gewährleisten. [16. WP / 7/9 f.] Aus dem Unterausschuss heraus wurde die Meinung vertreten, dass es hier zusätzlicher Betreuungsmöglichkeiten bedürfe, da die Kommunen bisher nicht besonders flexibel bei der Betreuung seien. Im zunehmenden Maße müsse auch mit Problemen im Bereich der Alleinerziehenden gerechnet werden. Bei Einrichtungen für Kinder im Kindergartenalter müsse zudem darauf geachtet werden, ein integratives Zusammensein von behinderten und nicht behinderten Kindern zu ermöglichen. Als problematisch wurde von Mitgliedern des Unterausschusses ferner angesehen, dass die Kommunen aufgrund ihrer Finanzausstattung kaum noch Spielraum für zusätzliche Kinderbetreuung hätten. Ausdrücklich wurde daher angemahnt, dass belastbare Zahlen zum aktuellen Stand des Zusammenwirkens von Bundeswehrstandorten mit den Kommunen unabdingbar seien. [16. WP / 7/19]

Als grundsätzliches Problem hinsichtlich der **Finanzierung der Kinderbetreuung** stellte sich im Zuge der Diskussion im Unterausschuss heraus, dass aufgrund der Zuständigkeit der Kommunen und Länder für die Kinderbetreuung – und damit der Nichtzuständigkeit des Bundes – aus rechtlichen Gründen keine Haushaltsmittel eingestellt

werden können. [16. WP / 7/11] Dementsprechend ist die Haushaltsabteilung des Bundesministeriums der Verteidigung z. B. nicht zur Einsetzung von finanziellen Mitteln zur Unterstützung von Netzwerken zur Kinderbetreuung legitimiert. [16. WP / 7/21] Hier wurde seitens des Bundesministeriums der Verteidigung die Unterstützung der Abgeordneten zur Auflösung dieses Dilemmas als hilfreich bezeichnet. [16. WP / 7/23]

Kernelement der Familienbetreuung bei Auslandseinsätzen bleiben die **Familienbetreuungsorganisationen**. Neu ist allerdings, dass diese nun auch den Soldatinnen und Soldaten im Grundbetrieb zur Seite stehen sollen. Dabei sollen die Betreuungszentren ferner in einem Netzwerk der Hilfe mit vielen anderen Partnern zusammen, z. B. dem Sozialdienst der Bundeswehr, der Militärseelsorge, dem truppenpsychologischen Dienst, kommunalen Behörden, ehrenamtlichen Initiativen und einer Vielzahl von Verbänden und Vereinen zusammenarbeiten. [16. WP / 7/10]

Der damalige Parlamentarische Staatssekretär Kolbow wies darauf hin, dass mit der Einrichtung von insgesamt 31 Familienbetreuungszentren insgesamt eine gute Voraussetzung geschaffen wurde, um Beruf und Familie besser in die Balance bringen und bewältigen zu können. [15. WP / 9/6] Kritisch äußerte sich jedoch der Beirat Inne-re Führung zur Zusammenarbeit zwischen Familienbetreuungszentren und ehrenamtlichen Initiativen. So gebe es hinsichtlich der ehrenamtlichen Arbeit von Familienangehörigen zwar erste Initiativen in der Fläche, die ihre eigenen Konzepte hätten und positiv seien. Der Beirat äußerte jedoch die Befürchtung, dass versucht werde, dies mit einem durch die Familienbetreuungszentren verstärkten Konzept zu deckeln. In Ansätzen sei erkennbar, dass die Betreuungszentren versuchen würden, ehrenamtliche Arbeit nicht mit einzubeziehen. Es gebe „Konkurrenzkämpfe“. Tatsächlich sei jedoch beides nebeneinander positiv. [15. WP / 12/29]

Seitens des Unterausschusses wurde angeregt, in möglichst allen Familienbetreuungszentren die Möglichkeit zu schaffen, dass Angehörige mit den Soldatinnen und Soldaten im Auslandseinsatz in Bildkontakt treten können. Dies sei oft schon eine Hilfe. Ebenso wurde angeregt, die Möglichkeit zum Besuch der Soldatinnen und Soldaten im Einsatz nicht nur auf den Ehegatten zu beschränken, sondern auch auf die Kinder auszuweiten. [16. WP / 7/19, 23]



Die **Informationsarbeit** über die Möglichkeiten bzgl. einer Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr wird von den jeweiligen Wehrbereichskommandos und Landeskommandos organisationsübergreifend koordiniert. Als denkbarer Inhalt der Informationsarbeit wurde dabei unter anderem auch eine Beteiligung der Bundeswehr an der Initiative „lokale Bündnisse für Familie“ des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie anderen Organisationen bezeichnet. [16. WP / 7/10]

Hinterfragt wurde seitens des Unterausschusses, warum es immer wieder vorkomme, dass Angehörige von Bundeswehrsoldaten offensichtlich nicht ausreichend über die Betreuungsangebote informiert seien. [16. WP / 6/10 f.] Das Bundesministerium der Verteidigung bemerkte hierzu, dass die Bundeswehr sich – wo immer möglich – stets bemühe, die Informationen direkt an die Familien heranzubringen. So gebe es frühzeitige Informationen durch Einladungen zu Informationsveranstaltungen vor einem Einsatz. Informationsdefizite seien aber sicher nicht ganz auszuschließen. Es sei allerdings feststellbar, dass es bei Familien durchaus darauf ankomme, ob diese fest in einen Standort eingebunden seien oder nicht. Familien, die sich auf ein stabiles und enges soziales Netz in ihrem Umfeld stützten könnten, nähmen das Angebot der Familienbetreuung sicherlich anders wahr als solche, die z. B. kurz vor Einsatzbeginn umgezogen seien. [16. WP / 6/12]

Deutlich gemacht wurde von den Vertretern des Bundesministeriums der Verteidigung gegenüber dem Unterausschuss, dass sämtliche Maßnahmen zur Realisierung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst finanzielle Aufwendungen verursachen werden. Damit sei die Gestaltung aller Maßnahmen durch die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel deutlich begrenzt. [16. WP / 7/11] Allerdings wurde zum **finanziellen Aufwand** einer angemessenen Kinderbetreuung eingeräumt, dass bisher situativ betrachtet werde, welcher Bedarf wie bedient werden kann. Daten über die erforderlichen Mittel gebe es nicht. [16. WP / 7/21]

Aus den Reihen des Unterausschusses wurde zu bedenken gegeben, dass man ohne entsprechende Erhebung über die voraussichtlichen Kosten nicht weiterkommen werde, da sich sonst die umfassenden Planungen im Nachhinein als nicht realisierbar erweisen könnten. [16. WP / 7/22]

Neben der Teilkonzeption „Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ ließ sich der Unterausschuss auch über den Stand des **Projektes „Modernisierung der Betreuung in der Bundeswehr“** unterrichten.

Die derzeit gültige Konzeption stamme aus dem Jahr 1989 und, so wurde seitens des Bundesministeriums der Verteidigung selbst eingeräumt, entspricht bei weitem nicht mehr den Rahmenbedingungen, um das heute an Betreuung gewünschte und erforderliche Maß zu gewährleisten. Auch die Soldaten, so ergab eine Umfrage des Sozialwissenschaftlichen Instituts, halten das Konzept nicht mehr für zeitgemäß. [16. WP / 7/16] Vor diesem Hintergrund ist mittlerweile unter Federführung vom FÜ S I mit Unterstützung der g.e.b.b. im Oktober 2006 das besagte Projekt angelaufen. Parallel dazu wurde ein Forum eingerichtet, in dem alle Träger der Betreuung in der Bundeswehr und sämtliche Interessengruppen repräsentiert sind.

**Ziel des Projektes**, so wurde dem Unterausschuss erläutert, sei eine effektivere und bedarfsgerechte Betreuung insbesondere auf den vier Feldern Unterkunft für Pendler oder Dienstreisende sowie Angehörige, Unterhaltung und Freizeitgestaltung, Versorgung mit Waren und Dienstleistungen und Verpflegung mit dem Schwerpunkt Individualverpflegung in den Einrichtungen mit Restaurantcharakter.

Zum **Zeitplan** wurde ausgeführt, dass bis zum Februar in einem ersten Projektabschnitt eine Ausgangslage erarbeitet und dabei eine Lagefeststellung abgeschlossen werden solle. In einem zweiten Abschnitt würden denkbare Betreuungsmodelle entwickelt werden, bis man im September die dann gefundenen Modelle der Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung zur Entscheidung vorschlagen könne. In diesem Rahmen solle auch ein Interessenbekundungsverfahren stattfinden, um festzustellen, ob die zivile Wirtschaft an einer Leistungserbringung im Bereich der Betreuung der Bundeswehr interessiert sei und ob sie die geforderten Leistungen auch tatsächlich wirtschaftlicher erbringen könne. In der Phase der Realisierung werde schließlich zu überlegen sein, ob man Einstiegsprojekte in Form von Großstandorten, Schulen oder Kommandobehörden mit dem Ziel der Ausfächerung in andere Einrichtungen identifiziere oder eine kompakte Lösung vorzuziehen sei, nach der ein Generalunternehmer künftig alle Felder der Betreuung in Grundbetrieb und Einsatz abdecke. [16. WP / 7/16 f.]

Aus den Reihen des Unterausschusses wurde zum Zeitplan kritisch angemerkt, dass es offensichtlich an einer zügigen Umsetzung der erarbeiteten Konzepte fehle. Dem wurde mit dem Hinweis begegnet, dass nicht die Formulierung der Forderungen, sondern die Einigung der für die Bedarfsdeckung zuständigen Stellen so lange gedauert habe. [16. WP / 7/20]

Zur **Problematik der Umzüge** wurde seitens des Bundesministeriums der Verteidigung generell angemerkt, dass es mittlerweile im Bereich der Unteroffiziere gelungen sei, eine Bündelung von Besoldungsgruppen herbeizuführen. Durch diese Bündelung seien Versetzungen nun teilweise überflüssig, da eine Höhergruppierung am selben Standort möglich sei. Dies sei auch nicht zuletzt der Schaffung größerer Standorte im Rahmen der Standortneustrukturierung zu verdanken. Gedanken müsse man sich jedoch ferner über das Umzugskostenrecht machen, für dessen Ausgestaltung die Bundeswehr allerdings nicht zuständig sei. Im Übrigen lehre die Erfahrung, dass mit einem Umzug stets auch eigene Kosten verbunden seien, die für junge Familien – insbesondere im Bereich der Unteroffiziere – eine erhebliche Last bedeuteten.  
[16. WP / 6/19]

## **9. Erfolgskontrolle durch das Bundesministerium der Verteidigung**

Gegen Ende seiner Tätigkeit beschäftigte sich der Unterausschuss auch mit der Frage, inwieweit das Bundesministerium der Verteidigung und die Bundeswehr den Erfolg der Maßnahmen auf dem Gebiet der Inneren Führung kontrollieren und wie sie mit den ermittelten Ergebnissen umgehen. Dabei wurde rasch deutlich, dass die **internen Mitarbeiterbefragungen** einen der wichtigsten Bausteine aus der Praxis der Inneren Führung darstellen.

Die Befragungen, so wurde dem Unterausschuss berichtet, seien ein wesentliches Merkmal moderner Personalführung und sicherlich ein wesentlicher Bestandteil der Zustandsbeschreibung der inneren Lage der Streitkräfte. Insgesamt existieren drei große Befragungen mittels Fragebogen:

So findet seit 1989 eine **Befragung aus den Streitkräften ausscheidender Soldaten** (BAS) statt. Seitdem werden jährlich 16 000 ausscheidende Grundwehrdienstleistende, freiwillig Wehrdienstleistende und Soldaten auf Zeit aller Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche in jeweils vier Durchgängen befragt. Dabei werden die Themenbereiche Dienstzufriedenheit, Dienstklima, Betreuung und Organisation, Ausbildung und Dienstgestaltung, Auswirkungen des Wehrdienstes und der Dienstzeit, Motivation und Nachwuchsgewinnung sowie Bundeswehr und Gesellschaft untersucht.

Seit 1996 wird ferner im Abstand von dreieinhalb Jahren die **Befragung von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten** (BAS) durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine repräsentative Umfrage unter ca. 6 000 Soldatinnen und Soldaten zu den bereits

genannten Bereichen sowie den Themen Vereinbarkeit von Familie und Dienst, Personalführung und Gestaltung des Dienstbetriebes, Infrastruktur und Haushalt sowie Auslandseinsätze.

Schließlich wird seit dem Jahr 2000 eine **Befragung einsatzerfahrener Soldatinnen und Soldaten** (BES) durchgeführt. Sämtliche aus den Einsätzen zurückkehrenden Soldatinnen und Soldaten werden dabei zu verschiedenen Aspekten des Einsatzes, nämlich Vorerfahrung, Vorbereitung auf den Einsatz, Lebensbedingungen und Umstände vor Ort, soziales Umfeld und Familie, Dienstzufriedenheit und Dienstklima, Belastungsfaktoren und Unterstützungsmöglichkeiten gefragt sowie um eine Bewertung des Einsatzes gebeten. [16. WP / 6/6 f.] Auf Nachfrage seitens des Unterausschusses wurde erläutert, dass Fragen, die sich mit einer Kritik des politischen Auftraggebers befassen, im Fragebogen jedoch nicht enthalten sind. [16. WP / 6/23]

Die Beantwortung der Fragen basiert auf Freiwilligkeit. Zudem werden die Fragebögen anonym ausgewertet. Die Rücklaufquote liegt derzeit bei ca. 40 %, was als durchaus normal bezeichnet wurde. Insgesamt sind an den Umfragen alle Statuts- und Dienstgradgruppen entsprechend vertreten, auch die Berufssoldaten den größten Anteil ausmachen. Was die Konstruktion der Fragebögen anbelangt, so basieren diese größtenteils auf standardisierten Fragen, um eine ordentliche Auswertung zu gewährleisten. Am Schluss der Fragebögen besteht allerdings die Möglichkeit, frei zu antworten. Im Übrigen erhält das Bundesministerium der Verteidigung nach eigenem Bekunden von einer relativ großen Zahl der Befragten Anrufe, Briefe oder sonstige Stellungnahmen, die zum Teil sehr interessante Vorschläge enthielten. Diese würden nach bestimmten Kategorien zusätzlich ausgewertet. [16. WP / 6/21]

Die Ergebnisse der Befragungen, so die Vertreter des Bundesministeriums der Verteidigung gegenüber dem Unterausschuss, stellten der Führung und Leitung der Bundeswehr unverzichtbare Inneneinsichten zur Verfügung. [16. WP / 6/8] Zudem würden die Erkenntnisse auch den Soldaten zur Verfügung gestellt. Zu diesem Zwecke sei im Bundesministerium der Verteidigung eine Datenbank „Innere und Soziale“ Lage entwickelt worden. Dadurch könnten Projekte, die auf den aus den Umfragen gewonnenen Erkenntnissen basierten, der Führungsebene zur Verfügung gestellt werden. Auf unterster Ebene werde eine Truppeninformation zur Verfügung gestellt. Auf diese Weise könne jeder Soldat erkennen, inwieweit von ihm berichtete Mängel zu entsprechenden Maßnahmen und Projekten geführt hätten. [16. WP / 6/21]

Zudem würden die Befragungsergebnisse auch vom Zentrum Innere Führung für die Lehre und Ausbildung, insbesondere für Diskussionen mit den Kommandeuren, Kommandanten, Chefs und Spießern genutzt. Schließlich fänden in den Organisationsbereichen der Teilstreitkräfte so genannte Tagungen „Innere Lage“ statt, bei denen diese Ergebnisse wie auch die mündlichen Ergebnisse aus vielen Gesprächsrunden genutzt würden. [16. WP / 6/22]

Zu Fragen seitens des Unterausschusses, wie lange es dauere, bis Erkenntnisse aus den Befragungen umgesetzt würden, wurde erklärt, dass man sich insgesamt bemühe, den Zeitverzug so gering wie möglich zu halten, sofern Dinge umzusetzen seien. Manchmal – so bei der Verkürzung der Einsatzdauer von vier auf sechs Monate, die fünf Jahre gedauert hatte – sei allerdings bedingt durch eine Vielzahl von notwendigen Abstimmungen und Untersuchungen in der Tat ein deutlicher Zeitverlust spürbar. [16. WP / 6/11]

#### **10. Stand der Arbeiten am Entwurf zur neuen ZDv 10/1**

Die Arbeiten im Bundesministerium der Verteidigung an einer Neufassung der derzeitigen, aus dem Jahr 1993 stammenden ZDv 10/1 haben den Unterausschuss im Hinblick auf seine eigene Arbeit dazu veranlasst, sich vom Ministerium in einer seiner letzten Sitzungen ausführlich über den derzeitigen Sachstand der Arbeiten am Entwurf unter Berücksichtigung der aktuellen Ereignisse in Afghanistan wie auch des Erscheinens des Weißbuches berichten zu lassen.

Der zuständige Vertreter des Bundesministeriums der Verteidigung führte in seinem Bericht aus, dass eine Neufassung der ZDv 10/1 – obwohl sie in wesentlichen Passagen zeitlos sei – aufgrund der rasanten und tief greifenden Entwicklung in den Streitkräften und der Gesellschaft notwendig geworden sei. In der Vorschrift solle die Wechselwirkung zwischen der Gesellschaft und den Streitkräften noch deutlicher als bisher zum Ausdruck kommen. Dies gelte insbesondere vor dem Hintergrund der Auslandseinsätze und des Transformationsprozesses. Es müssten jedoch auch die daraus abzuleitenden Forderungen für eine künftige Attraktivität der Streitkräfte deutlich gemacht werden. Im Weißbuch seien wesentliche gesellschaftliche Veränderungen dokumentiert. Die neue ZDv 10/1 solle mit ihren Inhalten und Aussagen mit diesem Entwicklungs- und Transformationsprozess korrespondieren.

Zum **Entstehungsprozess** der Vorschrift wurde ausgeführt, dass das Zentrum für Innere Führung bereits 2004 einen ersten Entwurf erarbeitet habe. An der Entstehung hätten dabei Vertreter der Teilstreitkräfte, der Stabsabteilung, des Ministeriums, der beiden Kirchenämter, des Sozialwissenschaftlichen Institutes, der Führungsakademie, des Gesamtvertrauenspersonenunterausschusses und des Deutschen Bundeswehrverbandes sowie weitere Experten mitgewirkt. Im Herbst 2006 habe man schließlich einen ersten Mitzeichnungsentwurf vorlegen können. Dieser Entwurf habe jedoch noch nicht die Rahmenbedingungen und Kernaussagen des Weißbuches berücksichtigt. Auch die gewaltige Resonanz auf die Bilder aus Afghanistan habe zu diesem Zeitpunkt noch keine Rolle spielen können. Daher sei Ende 2006 der Entschluss gefasst worden, diesen Entwurf noch einmal mit aktuellem Bezug zu überprüfen. Der weitere Zeitplan sehe vor, die Finalisierung noch im ersten Halbjahr 2007 vorzunehmen. Derzeit arbeite man mit einem Team und einem Lektor auf Hochtouren. Bis Ostern solle nach den erforderlichen ministeriellen Abstimmungen die Billigung durch die Leitung erfolgen, sodass danach der Entwurf dem Verteidigungsausschuss zur parlamentarischen Befassung vorgelegt werden könne.

Als **Anwendungsbereiche**, die der Anpassung an die neue Lage bedürften, wurden u. a. die Bereiche Betreuung und Fürsorge, Integration von Frauen in der Bundeswehr oder die Vereinbarkeit von Familie und Dienst bezeichnet. Diese unterlägen rechtlichen, politischen aber auch gesellschaftlichen Entwicklungen, auf die die Bundeswehr reagieren müsse. Gerade das Spannungsfeld zwischen den beiden Lebensbereichen Familie und Dienst habe vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels und insbesondere der Auslandseinsätze in der Wahrnehmung der Soldatinnen und Soldaten eine Entwicklung zu Lasten der Familie erfahren. Mit der Neufassung der ZDv 10/1 solle ein bewährtes Grundwerk nur dort verändert werden, wo es wirklich erforderlich sei.

Zur **Zielsetzung und Zielgruppe der Vorschrift** wurde ausgeführt, dass diese den Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr ein ethisches Regelwerk und eine praktische Handreichung zugleich bieten solle. Sie solle eine klare Handlungsanweisung für das Verhalten der Soldatinnen und Soldaten als Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform darstellen. Ferner solle sie deren Persönlichkeitsbildung unterstützen und dabei deutlich machen, dass die Bundeswehr von ihren Angehörigen nicht nur handwerkliches Können, sondern vor allem auch ethisches Verständnis auf der Grundlage

der Werte und Normen des Grundgesetzes erwarte. Hierzu werde in einer Anlage der Vorschrift ein ebenfalls neu gefasster Wertekanon aufgenommen. Abgesehen davon solle die Vorschrift zudem neue Aspekte der militärischen Wirklichkeit deutlicher als bisher herausstellen. Sie solle dabei helfen, die Befähigung der militärischen Vorgesetzten zur Menschenführung weiter zu entwickeln und auszuprägen. Dies umfasse die Beschäftigung mit den mittlerweile zur Normalität gewordenen Auslandseinsätzen ebenso wie die sich ergebende Notwendigkeit, die ethischen Grundlagen soldatischen Handelns zu verdeutlichen. Die Sinnvermittlung von Auslandseinsätzen, die interkulturelle Kompetenz und die Einsicht in die Notwendigkeit der politischen Weiterbildung seien in diesem Zusammenhang unerlässliche Forderungen, damit sich Vorfälle wie in Coesfeld oder in Afghanistan nicht wiederholten.

Ansprechen soll die neue Vorschrift in erster Linie die unmittelbaren Vorgesetzten, da diese die Soldatinnen und Soldaten in der täglichen Ausbildung führten. Dabei wirkten sie mit ihrem persönlichen Vorbild in ganz besonderer Weise charakterbildend. Gerade um diesen Personenkreis als Hauptzielgruppe auch tatsächlich zu erreichen, soll die neue ZDv 10/1 in einer Sprache verfasst werden, die auch verstanden werden kann. Wichtig seien in diesem Zusammenhang auch die klare Strukturierung der Inhalte und die Darstellung mit einem konkreten Anwendungsbezug.

Geändert werden solle ferner die **äußere Form der Vorschrift**. Aufgrund ihrer zentralen Bedeutung solle sich die neue ZDv 10/1 von der grauen Reihe der zahlreichen Dienstvorschriften abheben und bereits durch ihre optische Aufmachung signalisieren, dass diese Vorschrift einen herausragenden Stellenwert habe.

Zusammenfassend wurde festgestellt, dass am Ende des Entstehungsprozesses der neuen ZDv 10/1 eine Vorschrift aus einem Guss stehen solle, die nach Inhalt, Sprache, Format und Layout ihrer zentralen Bedeutung für die ethische Orientierung, aber auch die Persönlichkeitsbildung der Soldatinnen und Soldaten gerecht werde. Adressaten der Vorschrift seien auch die zivilen Angehörigen der Bundeswehr. Man erhoffe sich eine breite Beachtung und Resonanz sowohl im gesellschaftlichen wie öffentlichen Bereich. Zu diesem Zweck wolle man die Vorschrift durch eine durchdachte Informationskampagne so bekannt machen, dass sie die gewünschte Beachtung auch erhalte. [16. WP / 6/24 ff.]

## **VI. Gemeinsame Erklärung der Fraktionen**

Ungeachtet der verschiedenen politischen Bewertungen der Fraktionen kommen diese darin überein, dass sich das Konzept der Inneren Führung trotz zahlreicher Herausforderungen insgesamt bewährt hat. Gerade deshalb bedarf es einer stetigen Überprüfung, inwieweit dieses Konzept in der Praxis Anwendung findet und gegebenenfalls weiterentwickelt werden sollte. Der Primat der Politik, die gesellschaftliche Integration, die Garantie der Grundrechte und die Gültigkeit rechtsstaatlicher Prinzipien bestimmten dieses Konzept von Beginn an. Es ist nach seinem eigenen Anspruch stets mehr als ein bloßes Führungsinstrument gewesen. Jedoch wirkt es prägend auf den Führungsstil der Bundeswehr. Es stellt – ohne die Funktionsfähigkeit der Armee zu beeinträchtigen – den einzelnen Soldaten/die einzelne Soldatin in den Mittelpunkt und bietet zugleich einen ethischen Kompass.

Die Grundsätze der Inneren Führung und das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform waren nicht immer unumstritten. Das Konzept einschließlich seines „spiritus rector“, Generalleutnant Wolf Graf Baudissin, sahen sich in der Anfangsphase zum Teil heftigen Angriffen von Traditionalisten ausgesetzt, für die die Innere Führung den Aufbau einer schlagkräftigen Armee nur zu behindern schien. Die Kritiker von damals sind durch die Erfolgsgeschichte der neuen Konzeption jedoch eindeutig widerlegt worden. Die Innere Führung ist heute integraler Bestandteil der Bundeswehr und zugleich ein charakteristisches, unverwechselbares Markenzeichen.

Die Innere Führung ist eine wegweisende, dynamische Konstruktion. Sie ermöglicht – und erfordert – eine regelmäßige Anpassung an die aktuellen Herausforderungen. Die Fraktionen sind sich daher einig, dass die Innere Führung stetig gestärkt und weiterentwickelt werden muss. Um hier eine angemessene parlamentarische Begleitung zu gewährleisten, ist eine regelmäßige Beschäftigung der Politik mit der Konzeption der Inneren Führung unumgänglich.

Gerade in den letzten Jahren haben vor dem Hintergrund der Transformation der Bundeswehr zahlreiche Aspekte der Inneren Führung an Gewicht gewonnen. So rückt beispielsweise die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend in den Fokus. Als nicht minder wichtig erweist sich die Stärkung der Integration der Frauen in



die Bundeswehr, die seit dem Jahr 2001 Zugang zu allen Verwendungsbereichen der Streitkräfte haben. Gestärkt werden muss nach Ansicht aller Fraktionen auch die interkulturelle Kompetenz der Soldatinnen und Soldaten. Außerdem muss auch die Fremdsprachenkompetenz stärker gefördert werden. Unverändert von entscheidender Bedeutung ist der Bereich der politischen Bildung. Hierzu gehört auch die wichtige ethische Bildung. Durch intensive Aus- und Weiterbildung auf diesem Gebiet wird das Verantwortungsbewusstsein entscheidend gesteigert. Eine starke und verbesserte Vermittlung der Normen- und Werteordnung des Grundgesetzes muss höchste Priorität haben.

Des Weiteren haben gerade die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr einen selbstverständlichen Anspruch darauf, dass Sinn und Zweck von Einsätzen überzeugend und nachvollziehbar begründet werden. Hier steht als erstes die Politik in der Pflicht, die die Einsätze beschließt. Bei der Sinnvermittlung von Einsätzen spielen aber auch die jeweiligen Dienstvorgesetzten eine entscheidende und unverzichtbare Rolle.

Abschließend betonen alle Fraktionen, dass die Politik nach wie vor großes Vertrauen in die Konzeption der Inneren Führung hat, welches sich in den letzten fünfzig Jahren auch in einem veränderten Umfeld bewährt und unter Beweis gestellt hat, dass militärische Effektivität einerseits und die Respektierung des Soldaten als Staatsbürger in Uniform andererseits kein Widerspruch sein müssen.

## **VII. Politische Bewertungen und Handlungsempfehlungen des Unterausschusses**

### **1. Allgemeines**

Im ersten Halbjahr 2007 soll eine neue Zentrale Dienstvorschrift (ZDv) zur Inneren Führung erscheinen. Sie wird die ZDv aus dem Jahr 1993 ersetzen. Im Vorfeld dieser Neufassung hat der Verteidigungsausschuss einen Unterausschuss zum Thema Weiterentwicklung der Inneren Führung konstituiert, der die Arbeit des Bundesministeriums der Verteidigung begleiten soll. Der Unterausschuss versteht sich dabei nicht als Kontrollinstanz, sondern als Rat- und Ideengeber. Die Themen des Unterausschusses sind konsequenterweise Themen, die spiegelbildlich auch die Gesellschaft betreffen, z. B. Bildung, Gleichstellung, Familien, Kinderbetreuung, ethische Werte, etc..

Aus unserer Sicht war es aus folgenden Gründen wichtig, den Unterausschuss Innere Führung einzurichten:

- Der dynamische gesellschaftliche Wandel.
- Der Wandel innerhalb der Streitkräfte von einer Armee zur Landesverteidigung hin zu einer Armee im Einsatz .
- Die Konfrontation der Soldatinnen und Soldaten mit neuen Kulturkreisen bei Auslandseinsätzen.
- Der Wandel von einer reinen Männergesellschaft zu mehrgeschlechtlicher Organisation.

## **2. Grundsätze der Inneren Führung**

Innere Führung ist ein dynamischer Prozess, der ständigem Wandel unterliegt. Nur wenn die gesellschaftliche Entwicklung auch in die Innere Führung einfließt, lebt die Innere Führung bzw. wird sie von den Soldatinnen und Soldaten gelebt. Innere Führung ist erlernbar, als praktisches Handwerk und keine Ideologie.

Das Hauptproblem ist nach wie vor der strukturelle Wandel, dem die Bundeswehr in den letzten Jahren unterworfen war. Keine Reform wurde so durchgeführt wie sie geplant war, keine Reform war abgeschlossen bevor die nächste kam. Damit hängt auch zusammen, dass Vorschriften nicht schnell genug dem Wandel angepasst werden konnten. Eine Folge dieser Entwicklung ist, dass die Ausrichtung auf den „Kämpfer zum Schutz des Heimatlandes“ nach wie vor stark in den Streitkräften verankert ist. Es muss von den Soldatinnen und Soldaten aber verinnerlicht werden, dass Soldat sein heute mehr bedeutet. Helfen, Retten, Schützen und Kämpfen sind die aktuellen Parameter des Berufsbildes. Ihnen gerecht zu werden ist auch zentrale Aufgabe der Inneren Führung.

Ein weiteres Problem ist die häufige Abwesenheit der Vorgesetzten von der Truppe durch vermehrte Lehrgänge, Auslandseinsätze und dem erhöhten Anteil an administrativen Aufgaben. Dies hat zur Folge, dass die wichtige ‚Vorbildfunktion‘ von Kommandeuren etc. nur noch eingeschränkt greifen kann.

Die neue Zentrale Dienstvorschrift trägt diesen Umständen Rechnung. Die Inkraftsetzung muss deshalb so schnell wie möglich erfolgen, damit die Soldaten klare Vorgaben und Richtlinien haben. Ansonsten gilt festzuhalten, dass die Innere Führung vor allem von den Ideen und Anstößen der Menschen lebt, die sie gestalten und anwenden.

### **3. Ethik**

Der Wertewandel in der Gesellschaft schlägt auch voll auf die Bundeswehr durch: Stärkere Individualisierung, weniger Gemeinschaftsgeist, gesunkenes Verantwortungsbewusstsein. Traditionelle Werte wie Familie und konfessioneller Glaube spielen eine immer geringer werdende Rolle. Es zeigt sich deutlich, dass ein hoher Bildungsstand und ethische/moralische Normen zusammenhängen oder sich gar gegenseitig bedingen. Deshalb sind auf diesem „weichen“ Sektor mehr Investitionen in Bildung und Erziehung notwendig.

Eine Abwandlung des lebenskundlichen Unterrichts in einen Ethikunterricht ist nur bedingt geeignet. Auch wenn der lebenskundliche Unterricht kein Religionsunterricht ist, beruht unsere abendländische Kultur vor allem auf christlichen Werten und Normen. Diese auch in der Bundeswehr weiter zu vermitteln und zu verankern, muss deshalb stets Aufgabe der Inneren Führung bleiben.

### **4. Nachwuchsgewinnung**

Die Bundeswehr ist nach der Transformation (Standortschließungen) nur noch eingeschränkt in der Fläche vertreten und damit aus dem Blickfeld der Gesellschaft teilweise verschwunden. Die Zentren für Nachwuchsgewinnung sind deshalb ein gutes Instrument, um diese Defizite auszugleichen. Die Nachwuchsgewinnung hat ein hervorragendes Konzept. Es ist zeitgemäß, modern und spricht junge Menschen an.

Durch die demographische Entwicklung wird die Bundeswehr in den folgenden Jahren vermehrt mit Industrie und Wirtschaft um junge Menschen konkurrieren müssen. Der hier angestrebte Ansatz für die Jugendarbeit ist gut und sollte unbedingt weiterentwickelt werden. Am wichtigsten bleibt jedoch, dass die Bundeswehr sich als moderner Arbeitgeber auf hohem technischem Stand präsentiert und junge Menschen hier einen

lukrativen Arbeitsplatz finden (Hochwertberufe). Bei adäquater Bezahlung und entsprechenden sozialen Leistungen für die Familie (insbesondere bei den Auslandseinsätzen) braucht die Bundeswehr Konkurrenz nicht zu fürchten. Gleichwohl muss auch weiterhin darauf geachtet werden, dass die Bundeswehr den qualifizierten Nachwuchs erhält, den sie als Armee im Einsatz mit gestiegenen Anspruch an die individuelle Leistung des Einzelnen benötigt.

## **5. Ausbildung**

Hier sind keine gravierenden Ausbildungsdefizite in der fachspezifischen Ausbildung feststellbar. Bei der politischen Bildung hingegen muss noch viel Grundsatzarbeit geleistet werden. Die jüngsten Ereignisse in Rendsburg, die Vorgänge in Coesfeld und Zweibrücken zeigen, dass die Probleme bei den meist jungen Ausbildern liegen. Notwendige Weiterbildungsangebote die hier ansetzen, sind aus unserer Sicht unverzichtbar. Bessere Ausbildung der Ausbilder ist hier das Stichwort. Vor allem aber die Vorgesetzten sind hier in ihrer Verpflichtung zur Dienstaufsicht noch mehr gefordert als bisher. Um dies leisten zu können, gilt es den täglichen Dienst zu entbürokratisieren und die dringend benötigten Freiräume zur Dienstaufsicht zu schaffen.

Der Bericht und die Vorschläge des Generalinspektors nach dem Skandal um die Totenschädelknochen in Afghanistan sind ein zielführender Ansatz. Klar ist: Die Ausbildung durch die Bundeswehr kann niemals Defizite aus Schule und Elternhaus ausgleichen. Gleichwohl müssen Versäumnisse bei der politischen Bildung vor dem Hintergrund der vermehrten Auslandseinsätze durch massives Nachsteuern aufgearbeitet werden. Die Angebote zur Weiterbildung gerade für die Ausbilder müssen deshalb besser genutzt werden.

## **6. Auslandseinsätze**

Der Bericht stellt fest, dass sich die Motivation der Soldaten erhöht, wenn ihnen die Sinnhaftigkeit der Einsätze klar gemacht wird. Sachaufklärung, eine möglichst breite Information, worum es bei den einzelnen Einsätzen geht, ist deshalb wichtig. Das gilt insbesondere für die Erläuterung der ROEs, hier darf keine Rechtsunsicherheit aufkommen. Auch die truppenpsychologische und seelsorgerische (Nach-) Betreuung bleiben eine wichtige Aufgabe, die in der Zukunft noch wichtiger werden wird.

Für die heutigen Auslandseinsätze reichen die rein militärische Ausbildung und Vorbereitung nicht mehr aus, gefordert sind vielmehr politische Bildung, Fähigkeiten von interkultureller Kompetenz und Sprachfähigkeiten. Hier gibt es erkennbar noch Defizite, an deren Behebung gearbeitet wird.

Besondere Aufmerksamkeit ist dabei der Familienbetreuung während der Einsätze der Soldaten zu schenken. Hier hat sich die Einrichtung von mittlerweile 31 Familienbetreuungscentren als positiv erwiesen. Den Sorgen nach einer angemessenen Weiterbeschäftigung von im Einsatz verwehrten oder behinderten Soldaten tragen wir mit einer Neufassung des Weiterverwendungsgesetzes Rechnung.

Der Auslandsverwendungszuschlag ist und bleibt wichtig für die Motivation. Die Regularien zur Festsetzung der Gefahrenstufen bedürfen aber einer angemessenen Überprüfung und Neuregelung.

## **7. Multinationale Verbände**

Das Konzept der Inneren Führung ist nicht auf andere Nationen übertragbar. Gleichwohl haben auch unsere Nachbarstaaten ähnliche Ansätze bei Mitbestimmungsrechten ihrer Soldaten und bei der Fürsorgepflicht ihnen gegenüber. Vor allem bei multinationalen Verbänden sorgen immer wieder unterschiedliche Regelungen und Führungstraditionen für Irritationen. Der Vorschlag, bei multi- oder binationalen Verbänden den Vorgesetzten mehr Entscheidungsbefugnisse zu übertragen, wäre ein richtiger und wichtiger Schritt. Dadurch kann mehr Flexibilität erreicht werden, um ad hoc mit Schwierigkeiten besser umgehen zu können. Dazu muss es aber zwingend zu einer besseren Sprachkompetenz vor allem in den Bataillonen kommen. Langfristig wäre es wünschenswert, wenn die Entwicklung auf eine Harmonisierung der europäischen Wehrrechtssysteme hinauslaufen würde.

## **8. Frauen in den Streitkräften**

Auch rund sechs Jahre nach der Öffnung aller Laufbahnen für Frauen ist die Integration noch nicht in allen Bereichen perfekt. Nach wie vor kommt es zu Reibungsverlusten, was angesichts der traditionell männerdominierten Streitkräfte nicht verwundert. Diese Irritationen entstehen jedoch meist durch Unsicherheiten im Umgang miteinander, nicht durch eine generelle Ablehnung von Frauen in den Streitkräften. Hier gilt vor

allem die Vorbildfunktion der Vorgesetzten, die diese Probleme offen ansprechen müssen. Grundsätzlich hat die Bundeswehr die Umstellung sehr gut bewältigt. Frauen gehören heute selbstverständlich zum Bild der Bundeswehr. Im Bereich der Ausrüstung müssen jedoch kleinere Mängel, wie das Fehlen kleiner Konfektionsgrößen bei Hosen und Stiefeln oder auch bei Splitterschutzwesten noch behoben werden. Dass dies noch nicht oder nicht in ausreichendem Maße geschieht, verwundert.

## **9. Familien und Betreuung**

Eines der wichtigsten Themen bei der Weiterentwicklung der Inneren Führung ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch hier ist die Bundeswehr ein Spiegelbild der Gesellschaft. Wie in allen zivilen Berufen fehlt es an Betreuungsangeboten, an Kinderkrippen mit langen Öffnungszeiten für Alleinerziehende und an Angeboten für den Fall, dass beide Erziehungsberechtigte bei der Bundeswehr beschäftigt sind. Gerade hier muss die Bundeswehr mit eigenen Einrichtungen etwas tun, wenn die Kommunen aufgrund ihrer Finanzausstattung sich nicht in der Lage sehen, gerade an den großen Standorten mehr Betreuungsstätten anzubieten. Erfolgreiche Einzelbeispiele sind, wie z. B. an der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg, vorhanden. Will die Bundeswehr in Zukunft mit der freien Wirtschaft in einen Wettbewerb um die besten Köpfe treten, kann eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung den Ausschlag geben. Hierzu ist eine Datenerhebung über den tatsächlichen Bedarf die Grundvoraussetzung.

Teilzeitangebote sind immer noch die Ausnahme bei den Streitkräften. Auch wenn die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten noch gering ist, ist die Tendenz steigend. In der neuen Konzeption der Inneren Führung sollte es deshalb darum gehen, zeitgemäße Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die auch in die Bundeswehr mit ihren ganz speziellen Anforderungen passen.

Die Einrichtung der Familienbetreuungscentren hat sich grundsätzlich als sehr positiv erwiesen. Die 31 Zentren sollten keinesfalls in Konkurrenz zu ähnlichen ehrenamtlichen Initiativen stehen. Wo es solche Initiativen gibt, die zum Teil schon lange und erfolgreich arbeiten, sollte im Gegenteil versucht werden, beide miteinander zu verzahnen. Beide Modelle können voneinander profitieren. Möglicherweise wären mehr Werbung und Information über die Zentren direkt über die Arbeitsplätze hilfreich, um Informationen über die Zentren direkt an die Familien zu bringen.

## **10. Erfolgskontrolle durch das Bundesministerium der Verteidigung**

Das Bundesministerium der Verteidigung führt mehrere interne Mitarbeiterbefragungen zu allen wichtigen Feldern wie Dienstzufriedenheit, Auslandseinsätze, Ausbildung, Nachwuchsgewinnung, Familienbetreuung usw. durch. Die Fragebögen sind anonym und beruhen auf Freiwilligkeit. Die aus den Umfragen gewonnenen Erkenntnisse werden so schnell wie möglich umzusetzen versucht. Das kann jedoch längere Zeit in Anspruch nehmen. Zudem gibt es mittlerweile eine interne Datenbank ‚Innere und Soziale Lage‘ auf der Projekte vorgestellt werden, die Maßnahmen enthalten, die zur Verbesserung der Berufszufriedenheit beitragen könnten. Ob dies den zeitgemäßen Konzepten einer modernen Personalentwicklung und -konzeption genügt, mag an dieser Stelle bezweifelt werden.

## **11. Schlussfolgerungen**

Aus Sicht des Unterausschusses ergibt sich für die Weiterentwicklung der Inneren Führung folgender konkreter Handlungsbedarf:

- Weiterführung und -entwicklung bei der Nachwuchsgewinnung
- Obligatorische Fortbildungsangebote für die Vermittlung der Politischen Bildung für die Ausbilder (Konzept „train the trainer“)
- Entbürokratisierung des Dienstbetriebes zugunsten der Dienstaufsicht durch Vorgesetzte
- Förderung von mehr Sprachkompetenz insbesondere für die Verbände in den multinationalen Verbänden
- Mehr Entscheidungsbefugnisse für die Vorgesetzten der multinationalen Verbände
- Neuregelung der Regularien zur Festlegung des Auslandsverwendungszuschlags
- Entwicklung zeitgemäßer Konzepte für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Streitkräften, mehr Angebote für Teilzeitarbeit
- Vernetzung von ehrenamtlichen Initiativen und den Familienbetreuungscentren
- Schnellere Umsetzung von konstruktiven Verbesserungsvorschlägen aus der Truppe selbst
- Die in der Bundeswehr an vielen Stellen vorhandenen Daten (nicht Einzelbeschwerden oder individuelle Eindrücke) sollten zur sozialwissenschaftlichen internen Evaluation gebündelt werden. Neben der Auswertung sollte es auch darum

gehen, Curricula neu zu entwickeln und vorhandene anzupassen. Auswertung, Bewertung und darauf fußende konzeptionelle Beratungsleistungen können verstärkt im Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr angesiedelt werden.

## **12. Fazit**

Der Unterausschuss Innere Führung hat gute Arbeit geleistet. Die Themen waren und sind aktuell, ihre Behandlung war und ist sinnvoll. Die Anregungen, des Abschlussberichts, sollten Eingang in die neue ZDv finden. Ob alle Punkte sofort umzusetzen sind, muss jedoch geprüft werden. Es scheint aber schon jetzt geboten, das Konzept der Inneren Führung immer wieder den gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen. Eine Neuauflage dieses Unterausschusses zur Überprüfung der Auswirkung der neuen ZDv auf die Innere Führung in der Bundeswehr in ein paar Jahren erscheint sinnvoll.

## **VIII. Abweichende Stellungnahmen der Fraktionen der FDP, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Fraktion der FDP**

#### Politische Bewertung des Berichtes durch die FDP-Bundestagsfraktion

Der Abschlußbericht zeichnet ein realistisches und ungeschöntes Bild des Zustandes der Inneren Führung in der Bundeswehr und der auf sie einwirkenden Themenkomplexe und legt dar, dass sich in vielen dieser Bereiche ein Wandel vollzogen hat. Dieser Wandel ist einerseits auf die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Wertvorstellungen zurückzuführen, andererseits unterliegt die Bundeswehr selbst seit ihrer Aufstellung einem permanenten Wandel.

Die momentan laufende Modernisierung der Bundeswehr hin zu einer Armee im Einsatz ist ein dynamischer Prozess, der zum einen sowohl von den Angehörigen der Streitkräfte als auch vom Dienstherrn ein Umdenken erforderte. Zum anderen bedurfte er bei allen an diesem Prozess Beteiligten immenser Kraftaufwendungen, da es galt, neben dem Strukturwandel der Streitkräfte aufgrund der geänderten sicherheitspolitischen Lage in Westeuropa, auch die vereinigungsbedingten Herausforderungen in der Bundeswehr zu bewältigen.



Im Transformationsprozess werden aber auch in Zukunft weitere Anstrengungen notwendig sein. Um die Bundeswehr so zukunftsfähig zu gestalten, dass sie im geänderten Aufgabenspektrum einsatzbereit ist, bedarf es nicht nur einer modernen Ausrüstung und Bewaffnung der Streitkräfte, geänderter Strukturen, Verfahrensabläufe und (Einsatz-)Strategien. Vielmehr muss der Mensch, der in den Streitkräften seinen Dienst verrichtet, bei allen Vorhaben zur Bewältigung des Transformationsprozesses im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Dass diese Konzentration auf den Menschen bislang nicht stattgefunden hat, beweisen die im April 2007 vom Deutschen Bundeswehrverband veröffentlichten Ergebnisse der Umfrage zur Berufszufriedenheit unter den Verbandsmitgliedern. Wenn nicht einmal jeder zweite Soldat den Soldatenberuf noch einmal wählen würde und 73,6 % der Soldatinnen und Soldaten ihren Verwandten den Dienst in der Bundeswehr nicht empfehlen würden, sollten diese Ergebnisse den Dienstherrn und die Politik endlich wachrütteln. Aufgrund der großen Anzahl an Soldatinnen und Soldaten, die an der Mitgliederbefragung des Deutschen Bundeswehrverbandes teilgenommen hat, ist die Umfrage ohne jeden Zweifel als Stimmungsbarometer ernst zu nehmen.

Der Unterausschuss "Weiterentwicklung der Inneren Führung" hat sich dem "Faktor Mensch" in der Bundeswehr angenommen und über die Bestandsaufnahme und Sachstandsanalyse hinaus versucht, Verbesserungsmöglichkeiten in den Feldern aufzuzeigen, die für die erfolgreiche Bewältigung der menschlichen Seite des Transformationsprozesses entscheidend sind.

In der Arbeit des Unterausschusses wurde insbesondere deutlich, dass in den Bereichen Ausbildung, Versorgung und auch bei den Rahmenbedingungen des Soldatenberufes zum Teil erheblicher Verbesserungsbedarf besteht, wenn die Bundeswehr in Zukunft jene hoch motivierten, handwerklich gut ausgebildeten, ethisch-moralisch gefestigten und überdies berufszufriedenen Streitkräfteangehörigen vorweisen will, die für die Erfüllung des geänderten Auftrags der Bundeswehr benötigt werden. Das Bundesministerium der Verteidigung legte dar, dass es weder neuer Kontrollinstanzen noch neuer Institutionen bedürfe, um die Innere Führung flächendeckend und zufriedenstellend umzusetzen. [Abschlussbericht S. 10] Da im Laufe der Arbeit im Unterausschuss in diesem Bereich Defizite festgestellt wurden, erwartet die FDP, dass diese durch die effektivere Gestaltung der mit der Inneren Führung befassten Institutionen abgestellt werden. Hier besteht aus Sicht der FDP Nachbesserungsbedarf.

## Forderungen

### **1. Ausbildung und Ethik**

Die moralisch-ethische Bildung der Soldatinnen und Soldaten ist essentiell für das angemessene Handeln in den verschiedenen Situationen des soldatischen Alltags. Gerade im Auslandseinsatz und in Stresssituationen kommt der Ausstattung mit Tugenden und Werten, wie sie durch das Grundgesetz und unser westliches kulturelles Selbstverständnis vermittelt werden, eine herausgehobene Bedeutung zu. Daher müssen der Achtung von Menschenrechten, von Demokratie und Rechtsstaatlichkeit sowie dem Ausbau der charakterlichen Reife und interkulturellen Kompetenz der Soldatinnen und Soldaten in deren Ausbildung ein hoher Stellenwert eingeräumt werden. Hierbei ist insbesondere bei Vorgesetzten zu berücksichtigen, dass deren individuelle ethisch-moralischen Werthaltungen auch Einfluss auf ihren Führungsstil haben. Diesem Umstand ist in der Ausbildung bei allen Vorgesetzten folglich besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Der Umstand, dass durch den Leiter des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr große Defizite in der fundierten ethischen Bildung bei Grundwehrdienstleistenden und freiwillig Wehrdienstleistenden ausgemacht wurden [Abschlussbericht S. 11], belegt einmal mehr, dass das Argument der Wehrpflichtigen als gesellschaftliches Korrektiv in der Bundeswehr nicht haltbar ist.

An mehreren Stellen des Abschlußberichtes wird deutlich, dass innerhalb der Bundeswehr Defizite bei der politischen Bildung der Soldatinnen und Soldaten existieren. Diese Mängel müssen so schnell wie möglich abgebaut werden. Schließlich ist der politisch gebildete Soldat, der Staatsbürger in Uniform, das Leitbild des Konzeptes der Inneren Führung. Die Soldatinnen und Soldaten müssen mit den Werten und Normen des Grundgesetzes vertraut sein, um diese verteidigen zu können. Ferner müssen sie in die Lage versetzt werden, ihre militärischen Aufträge politisch bewerten zu können und diese politische Bewertung in die Handlungen und die Wahl der jeweils einzusetzenden Mittel zur Erfüllung ihres militärischen Auftrags einfließen zu lassen. Hier ist auch die Politik in der Pflicht, die politischen Ziele eines Bundeswehreinsetzes deutlicher als bisher zu artikulieren. Denn die Ergebnisse der Befragung des

Deutschen Bundeswehrverbandes zur Berufszufriedenheit zeigen, dass die weit überwiegende Zahl der im Auslandseinsatz befindlichen Soldatinnen und Soldaten mit der Vermittlung des politischen Sinns von Auslandseinsätzen durch die Politik unzufrieden sind.

Ein weiterer Umstand, der eine intensiviertere, auf dem Grundgesetz fußende, politische Bildung angezeigt erscheinen lässt, ist die durch die Arbeit des Unterausschusses sichtbar gewordene, verstärkte politische Tendenz des militärischen Führungspersonals hin zu national-konservativen Einstellungen. Dieser Tendenz muss entgegengetreten werden, wenn die Bundeswehr weiterhin auch insofern ein Spiegelbild der Gesellschaft verkörpern soll, als dass alle demokratischen politischen Einstellungen in etwa gleichmäßig in ihr vertreten sind.

Insgesamt können daher die vom ehemaligen Wehrbeauftragten Penner sowie dem Beirat Innere Führung vor dem Unterausschuss geäußerten Forderungen, dass die Ausbildung in einer Einsatzarmee nicht zu Lasten des informierten Soldaten gehen dürfe und ein gesunder Ausgleich zwischen politischer Bildung und militärischer Ausbildung in den Streitkräften gefunden werden müsse, rückhaltlos unterstützt werden.

## **2. Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr**

Die Nachwuchsgewinnung ist eine der zentralen Herausforderungen der Bundeswehr, die vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in Deutschland zukünftig an Bedeutung gewinnen wird. Allerdings kann das Argument der Freiwilligengewinnung als Begründung für die Wehrpflicht [Abschlussbericht S. 14] nicht als ausschlaggebend, sondern bestenfalls als sekundär anerkannt werden. Maßgeblich für die Begründung der Wehrpflicht sind ausschließlich außen- und sicherheitspolitische Argumente. Darüber hinaus sollte stets auch die Wehrgerechtigkeit, die mit der derzeitigen Heranziehungspraxis eklatant verletzt wird, bei einer Entscheidung für oder gegen die Allgemeine Wehrpflicht bedacht werden.

Für die Nachwuchsgewinnung setzt die Bundeswehr auch Waffenschauen ein, die auf die Zielgruppe der 14- bis 16-jährigen ausgerichtet sind. [Abschlussbericht S. 15] Dies kann zu Missverständnissen führen. Vor dem Hintergrund, dass Deutschland das "Fakultativprotokoll zum Übereinkommen über die Rechte des Kindes betreffend die Beteiligung von Kindern an bewaffneten Konflikten" zur UN-Kinderrechtskonvention

unterzeichnet und seit dem Jahr 2004 auch ratifiziert hat, sollte diese Praxis kritisch hinterfragt werden, auch wenn bei derartigen Veranstaltungen keine Verpflichtungen eingegangen werden können. Die Nachwuchswerbung der Bundeswehr sollte sich aus Sicht der FDP nur an Volljährige wenden. Diese können die Dimensionen einer Verpflichtung in der Bundeswehr – insbesondere vor dem Hintergrund der steigenden Zahl von Auslandseinsätzen und den damit verbundenen Risiken wie Verwundung und Tod – deutlicher einschätzen als Jugendliche.

Die Entwicklung der Bewerberumfänge hängt aber nicht nur vom demographischen Trend, sondern darüber hinaus auch von vielen weiteren Faktoren, wie z. B. der Attraktivität des Berufsangebotes, ab. Diese wird nicht nur durch die Höhe der Vergütung, Weiterbildungsmöglichkeiten und Versetzungshäufigkeit beeinflusst, sondern auch durch das Niveau der Versorgung im Falle der Verwundung. Darüber hinaus ist auch die Beförderungssituation in allen Laufbahnen ein deutliches Attraktivitätsproblem.

Um den Anforderungen an einen modernen Arbeitgeber gerecht werden und im Wettbewerb um die besten Köpfe mit anderen Arbeitgebern bestehen zu können, muss die Bundeswehr umgehend ein Programm zur Attraktivitätssteigerung auflegen. Dieses Programm muss folgende Punkte mit einschließen:

- Anhebung der Einstiegsbesoldung, insbesondere für Mannschaften und Unteroffiziere
- Schaffung eines eigenen Besoldungsrechtes für Bundeswehrsoldaten, das sich an die Beamtenbesoldung anlehnt und den Soldatinnen und Soldaten auch Freiraum für eine eigenverantwortliche Altersvorsorge schafft
- Durchführung einer echten, auftragsgerechten Personalstrukturreform und Schaffung eines neuen Laufbahnrechts, um den unbefriedigenden Beförderungsstau in den Streitkräften abzubauen
- Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbeschäftigung für Soldatinnen und Soldaten, die aufgrund eines Einsatzunfalls oder einer vergleichbaren Wehrdienstbeschädigung eine Schwerbehinderung erlitten haben, sowie
- Implementation von Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Soldatenberuf und Familie erhöhen (siehe Punkt Familie)

Hierfür bedarf es verstärkter finanzieller Anstrengungen. Sollte der Dienstherr Bundeswehr es nicht schaffen, die Attraktivität des Dienstes schnellstmöglich zu steigern, werden die Streitkräfte bald zum „Arbeitgeber der letzten Chancen“ für lediglich gering qualifizierte Bewerber.

Ferner ist für die Bundeswehr ein Personalentwicklungskonzept als Bestandteil des Konzeptes der Inneren Führung auszuarbeiten, das erstens die geplante Zielstruktur der Bundeswehr und zweitens die Implikationen des demographischen Wandels berücksichtigt. Darüber hinaus muss es so flexibel gestaltet sein, dass eventuell in der Zukunft notwendige Veränderungen der Personalstruktur mit diesem Konzept aufgefangen werden können, da die Personalentwicklung einen fortlaufenden Prozess darstellt. Ferner müssen in diesem Konzept Auswahl- und Beurteilungsverfahren, Weiterbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten sowie organisatorische Aspekte wie beispielsweise Tätigkeitsinhalte, Teilzeit- und Telearbeitsmöglichkeiten kohärent zusammengefasst werden. Überdies muss es Soldatinnen und Soldaten endlich möglich sein, sich auf einen konkreten Dienstposten bewerben zu können.

Das zu entwickelnde Konzept muss kommunizieren, dass Personalentwicklung eine permanente Aufgabe ist, die jedem Bundeswehrangehörigen mit Führungsfunktion obliegt.

### **3. Auslandseinsätze**

Auslandseinsätze sind derzeit und auch in absehbarer Zukunft die wahrscheinlichsten Einsatzszenarien der Bundeswehr. Die Rahmenbedingungen, unter denen Auslandseinsätze stattfinden, haben demnach für die Weiterentwicklung der Inneren Führung an Bedeutung gewonnen. Ihnen muss ein besonderes Augenmerk gewidmet werden, da unsere Soldatinnen und Soldaten vor, während und nach einem Einsatz unmittelbar und ihre Familien mittelbar von ihnen betroffen sind.

Ein wichtiges Kriterium in der Vorbereitung auf einen Auslandseinsatz ist Planungssicherheit, da ein anstehender Einsatz für die Soldatinnen und Soldaten sowie ihre Angehörigen eine mitunter erhebliche emotionale und psychische Belastung mit sich bringt. Daher ist nicht hinnehmbar, dass es Fälle gibt, in denen Bundeswehrangehörige zwar grundsätzlich um ihre Verlegung in das Einsatzgebiet wissen, den genauen

Termin der Verlegung in das Einsatzgebiet aber erst wenige Tage vorher erfahren. Hier muss die Planungssicherheit im Interesse der Soldatinnen und Soldaten und ihrer Familien deutlich erhöht werden, indem mit einem ausreichend langen zeitlichen Vorlauf über den Termin der Verlegung informiert wird.

Ein weiteres, in der Truppe immer wieder geäußertes Problem sind die Höhe des Auslandsverwendungszuschlags (AVZ) und der Zeitpunkt, wann über dessen Höhe entschieden wird. Die unterschiedliche Höhe in den Einsatzgebieten und der Umstand, dass die Entscheidung über die für den jeweiligen Einsatz gewährte Stufe des AVZ oftmals erst nach Einsatzbeginn getroffen wurde, verursachen häufig Missmut und sind Grund für Frustrationen. Daher muss der Beschluss über die Höhe des AVZ zeitlich unmittelbar auf einen Beschluss über einen Auslandseinsatz folgen. Ferner sollte dringend eine Überprüfung des AVZ im Hinblick auf die Vereinfachung des Festsetzungsverfahrens und die drastische Reduzierung der Stufen erfolgen.

An der Möglichkeit der Flexibilisierung der Einsatzdauer [Abschlussbericht S. 32] muss unbedingt festgehalten werden. Ziel sollte hierbei sein, eine auf die jeweilige Person zugeschnittene, bestmögliche Flexibilisierung der Stehzeit im Ausland zu erreichen. Die Einsatzdauer sollte jedoch aufgrund der im Unterausschuss dargelegten Belastungen sowie nachlassender Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der im Einsatz befindlichen Kräfte die Dauer von 4 Monaten nach Möglichkeit nicht überschreiten.

Die Vermittlung der politischen Absicht eines Auslandseinsatzes muss „zielgruppengerecht“ und derart erfolgen, dass jeder im Einsatz befindliche Soldat – vom Mannschaftsdienstgrad bis zum Offizier – versteht, unter welchen politischen Prämissen, aufgrund welcher Interessen und mit welchen politischen Zielen der jeweilige Einsatz stattfindet. Darüber hinaus muss sich jeder Soldat und jede Soldatin über die kulturellen Rahmenbedingungen des Einsatzlandes im Klaren sein, sowie wo der jeweilige Auftrag seine Grenzen findet. Hierfür müssen die Ausbildungshilfen, die das Zentrum Innere Führung für die Einsatzvorbereitung zur Verfügung stellt, noch intensiver als bisher genutzt werden.

Vor dem Hintergrund, dass bei Bundeswehrsoldaten, die von Auslandseinsätzen zurückkehren, immer häufiger Posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) diagnostiziert werden, muss eine ausreichende truppenpsychologische Versorgung im

In- und Ausland gewährleistet sein. Der Dienstherr steht in der Pflicht, die Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit der Bundeswehrangehörigen zu gewährleisten. Daher ist es skandalös, wenn der Zunahme Posttraumatischer Belastungsstörungen eine Abnahme von Dienstposten für Truppenpsychologen in Bundeswehrkrankenhäusern gegenübersteht. [Abschlussbericht S. 35] Ebenso dürfen Kostengründe nicht gegen die Errichtung eines Fachzentrums zur gezielten Behandlung traumatisierter Angehöriger der Bundeswehr sprechen, wenn die Notwendigkeit eines solchen Zentrums erkannt wurde.

#### **4. Frauen**

Weibliche Streitkräfteangehörige wünschen keine Sonderrolle, sondern absolute Gleichbehandlung im dienstlichen Alltag. [Abschlussbericht S. 41] Diesem Wunsch muss in allen Maßnahmen und sämtlichen Angelegenheiten des Dienstes in der Bundeswehr Rechnung getragen werden. Es ist jedoch ein Armutszeugnis für die Bundeswehr, wenn im siebten Jahr nach der Öffnung der Laufbahnen der Mannschaften, Unteroffiziere und Offiziere noch immer Probleme bei der Ausstattung der Frauen mit größengerechter Bekleidung und anatomiegerechten persönlichen Ausrüstungsgegenständen auftreten. Diese Mängel sind unverzüglich abzustellen.

#### **5. Familie und Betreuung**

Die Frage, wie Familie und Beruf in Einklang zu bringen sind, stellt die Soldatinnen und Soldaten vor eine große Herausforderung. Häufige Versetzungen und die steigende Anzahl von Auslandseinsätzen machen es notwendig, dass der Dienstherr dieses Thema nicht mehr als reine Privatangelegenheit betrachtet, sondern konkrete Angebote unterbreitet. Familienfreundlichkeit wird in Zukunft ein wichtiger Faktor bei der Berufswahl junger Menschen sein. Daher muss der Arbeitgeber Bundeswehr, wenn er konkurrenzfähig sein will, dafür Sorge tragen, dass die Vereinbarkeit des soldatischen Dienstes mit den Belangen eines Familienlebens deutlich verbessert wird.

So sollte die Bundeswehr allen Soldatinnen und Soldaten, die dies wünschen, Teilzeit- und/oder Telearbeitsmöglichkeiten einräumen, soweit die Umstände des Dienstbetriebes diesem Wunsch nicht entgegenstehen. Darüber hinaus sollte die Bundeswehr Angebote schaffen, die mit Blick auf die Kinderbetreuung familienfreundlicher als bisher gestaltet sind.

Ein weites Problemfeld sind die häufigen Versetzungen der Bundeswehrangehörigen. Versetzungen ziehen regelmäßig auch einen Wohnortwechsel und damit auch die Suche eines neuen Arbeitsplatzes des Ehe- oder Lebenspartners, den Schulwechsel von Kindern, bzw. finanzielle Mehrbelastungen der Soldatenfamilien durch Heimfahrten und die Erfordernis einer doppelte Haushaltsführung nach sich. Um den Dienst in der Bundeswehr familienfreundlicher zu gestalten, sollte die Anzahl der Versetzungen, die mit einem Wohnortwechsel verbunden sind, auf ein absolutes Minimum reduziert werden. In Familien, in denen beide Ehe- oder Lebenspartner Angehörige der Streitkräfte sind, sollte – analog zur Regelung im Auswärtigen Amt – die Versetzung einer Soldatin, bzw. eines Soldaten nur dann erfolgen, wenn beide Ehe-, bzw. Lebenspartner gleichzeitig an einen gemeinsamen Dienstort, bzw. zwei sehr nahe beieinander liegende Dienstorte versetzt werden.

Ähnlich wie bei der Entsendung in den Auslandseinsatz ist es nicht akzeptabel, wenn zwischen der Bekanntgabe einer Versetzungsentscheidung und dem Versetzungstermin nur wenige Tage liegen, wie dies des öfteren geschieht. Den Bundeswehrangehörigen und ihren Familien muss Planungssicherheit gewährt werden, indem einer bevorstehenden Versetzung an einen anderen Dienstort eine ausreichend lange Planungszeit von mindestens drei Monaten vorausgeht.

Bei den in Zukunft im Zuge des weiteren Transformationsprozesses zu treffenden Standortentscheidungen muss die Reduzierung der Versetzungshäufigkeit der Soldatinnen und Soldaten einen zentralen Aspekt in den Überlegungen darstellen. Ziel sollte es daher sein, größere Standorte zu schaffen, um so Umzüge bei Dienstpostenwechseln zu vermeiden. Darüber hinaus würden hierdurch im Vergleich zum Festhalten an mehreren kleinen Standorten durch die Einsparungen von Geldern für deren Unterhalt und Betrieb aufgrund von Synergieeffekten Haushaltsmittel frei, die an anderer Stelle eingesetzt werden könnten.



## **Fraktion DIE LINKE.**

### **Vorbemerkung**

Der Umbau der Bundeswehr zu einer „Armee im Einsatz“, die in der Lage sein soll, weltweit an mehreren Orten zugleich an militärischen Operationen teilzunehmen, erfordert notwendigerweise auch eine kritische Analyse und Bewertung der Konsequenzen dieses Strukturwandels für die innere Verfasstheit der Bundeswehr. Der frühere Kernauftrag der territorialen Landesverteidigung als identitätsstiftendes Moment für die Angehörigen wird abgelöst durch einen diffuseren Auftrag zur Gewährleistung der Sicherheit Deutschlands, u. a. durch Beiträge zur internationalen Krisenbewältigung, dem Kampf gegen den internationalen Terrorismus und durch Unterstützung von Bündnispartnern. Gleichzeitig ist diese neue Aufgabenstellung schon seit vielen Jahren Einsatzrealität für die Soldaten der Bundeswehr. Derzeit befinden sich ca. 8 000 Soldaten im Einsatz außerhalb des NATO-Gebietes, etwa genauso viele sind derzeit bereits in der Einsatzvorbereitung im Rahmen der Interventionskräfte NATO Response Force und European Battle Groups. Insgesamt etwas mehr als 200 000 Soldaten haben bereits an Auslandseinsätzen teilgenommen.

Einhergehend mit dem veränderten militärischen Auftrag der Bundeswehr musste zwangsläufig auch eine neue Schwerpunktsetzung bei der Auswahl und Verwendung von Soldaten zu Erfüllung des neuen Auftrags erfolgen. Das vom damaligen Verteidigungsminister Rudolf Scharping vorgestellte Personalstrukturmodell 2000, welches von Verteidigungsminister Struck zum PSM 2010 weiterentwickelt wurde, sah eine Reduzierung der Dienstposten für Soldaten auf 252 000 vor, die vor allem durch Verzicht auf die Einberufung von Wehrpflichtigen erreicht werden sollte.

Außerdem sollten etwa 70 000 Dienstposten für Zivilangestellte der Bundeswehr abgebaut werden, u. a. mit Hilfe der Privatisierungsvorhaben, die mittelfristig eine Auslagerung von Arbeitsplätzen ermöglichen soll. In Bezug auf die Weiterentwicklung der Inneren Führung hat dies drei Konsequenzen:

1. Zwangsdienstleistende, die nur neun Monate dienen und damit weniger Einfluss auf die Mitgestaltung und Umsetzung der Verfahren in der Bundeswehr ausüben können, werden in Zukunft noch weniger den Alltag in der Bundeswehr bestimmen.

2. Die Belastung für die Berufs- und Zeitsoldaten wird sich durch permanente und langfristige Teilnahme der Bundeswehr an Auslandseinsätzen erhöhen und umgekehrt für die Bundeswehr die Notwendigkeit verstärken, die Attraktivität für einen solchen Dienst zu erhöhen.
3. Die Privatisierung wird langfristig dazu führen, dass die Bundeswehr eine Personalpolitik entwickeln muss, die grob gesprochen fünf verschiedene „Beschäftigungsverhältnisse“ mit jeweils unterschiedlichen Rechten und Pflichten und unterschiedlichem Selbstverständnis der Betroffenen unter einen Hut bekommen muss, ohne das dominante Prinzip der militärischen Menschenführung von „Befehl und Gehorsam“ ganz ad acta legen zu können und zu wollen.

### **Politische Bewertung**

In gewisser Weise spiegelt der Titel des 2003 eingerichteten Unterausschusses genau diese Problemstellung wieder. Allerdings wird gleichzeitig suggeriert, dass die Aspekte der Inneren Führung, der politischen Bildung und der sozialen Verantwortung gleichberechtigt zu betrachten seien – eine Gleichgewichtung, die sich auch in der thematischen Auswahl für die Sitzungen des Unterausschusses widerspiegelte. Hier wäre eine klarere Prioritätensetzung wünschenswert gewesen, die deutlich die Weiterentwicklung der Inneren Führung in den Mittelpunkt der Arbeit stellt und nicht die Untersuchung von sehr spezifischen Problemkonstellationen, wie z. B. der Familienbetreuung. Im Abschlußbericht des Unterausschusses wird zu Recht festgehalten, dass dem strukturellen Aspekt der Inneren Führung in der Vergangenheit nicht genug Bedeutung beigemessen worden ist. (Abschlussbericht, S. 9] Rein quantitativ hat sich der Unterausschuss mehr mit den Rand- als mit den Kernfragen zur Anpassungsnotwendigkeit des Konzepts und der Praxis der Inneren Führung beschäftigt. Ganz im Sinne von Ulrich de Mazière geht es im Kern beim Begriff der Inneren Führung darum, die Ausgestaltung der inneren Ordnung und das System von Befehl und Gehorsam in ein ausgewogenes Verhältnis mit den Grundsätzen von Freiheit und Menschenwürde zu bringen. [Abschlussbericht, S. 9] Die Qualität der politischen Bildung und die Wahrnehmung sozialer Verantwortung gegenüber Bundeswehrangehörigen sind letzten Endes nur eine Funktion des Verständnisses des Konzepts der Inneren Führung im Verteidigungsministerium und der Bereitschaft, das Konzept konsequent in der Praxis

umzusetzen. Genau hier, so haben auch die bedenklichen Vorkommnisse in der Bundeswehr in der 16. Wahlperiode gezeigt, besteht der vordringliche Nachbesserungs- und Veränderungsbedarf. Ausbildungsskandale wie in Rendsburg, ekelhafte Initiationsrituale in Zweibrücken, makaberes martialisches Posieren mit Gebeinen in Afghanistan sollten nicht als Einzelfälle verharmlost werden – zu mal diese und andere Vorfälle in der Regel eine eigene Vorgeschichte ähnlicher Verhaltensweisen haben.

Diese Fälle von Fehlverhalten sind allerdings nur eine Dimension der Herausforderungen, vor die das Konzept der Inneren Führung durch die Einsatzrealität gestellt wird. Die andere Dimension betrifft den Widerspruch gültiger Vorschriften mit der von den Soldatinnen und Soldaten gelebten Realität. Der hohe Stellenwert der politisch und militärisch gelebten Bündnistreue im Rahmen der NATO, der Europäischen Union aber auch bilateral zu den USA lassen auch für die Zukunft Situationen erwarten, wo indirekt Unterstützungsleistungen seitens der Bundeswehr erbracht werden für völkerrechtlich zumindest fragwürdige Kriege der Bündnispartner. Ob die Bundeswehr aus ihrem Umgang mit Major Pfaff und dessen Entscheidung, keine Unterstützungsleistungen für den Irak-Krieg der USA zu erbringen, die richtigen Schlussfolgerungen im Rahmen der Inneren Führung ziehen wird, bleibt abzuwarten. Gleiches gilt für die derzeit noch gängige Praxis bei der Bundeswehr, bei Auslandseinsätzen auch Sanitätssoldaten zum bewaffneten Wachdienst einzusetzen. Eine solche Praxis folgt zwar im dehnbaren Rahmen der derzeit gültigen Auslegungen der Vorschriften, steht aber im Widerspruch zum Selbstverständnis und der Motivation der Sanitätssoldaten und stellt auch in Zukunft ein Spannungsverhältnis der Inneren Führung dar. Bis hinunter zur Frage der

Höhe des Auslandsverwendungszuschlags, der bislang durch vorherige Festlegung des Gefährdungsgrades den Soldatinnen und Soldaten im Einsatz ausgezahlt wurde, zieht sich wie ein roter Faden die Erkenntnis, dass die neue Einsatzrealität voller Grauzonen ist – mit flexiblen Mandaten und Auftragsänderungen - und das Prinzip von Befehl und Gehorsam nicht die erlebten Widersprüchlichkeiten unterdrücken kann.

Unter dem Strich hat der Unterausschuss zwar formal seinen Auftrag umgesetzt und eine große – wenn auch nicht erschöpfende – Brandbreite an Themen bearbeitet. Dabei wurde auch deutlich, dass die Innere Führung zumindest rhetorisch als wichtiger Pfeiler und positive Besonderheit der modernen Bundeswehr gesehen wird. Allerdings

steht auch nach den 23 Sitzungen des Unterausschuss immer noch die Frage im Raum, ob die Führungsebene der Bundeswehr die Innere Führung als Hindernis für das Funktionieren der BW begreift - gerade im Hinblick auf den Umbau zu einer „Armee im Einsatz“ – oder ob dieses Prinzip gleichberechtigt oder sogar über der konkreten Auftragserfüllung steht. In der Regel wurde in den Sitzungen der Eindruck vermittelt, dass vor allem diejenigen Reformanstöße, die auch einen konkreten „Vorteil“ für die Motivation der Soldatinnen und Soldaten oder die Durchführung von Auslandseinsätzen haben, aufgenommen und umgesetzt werden, sei es zur Verbesserung der Nachwuchsgewinnung oder der Situation der Bundeswehrfamilien. Ein funktionierendes Konzept der Inneren Führung wurde und wird also nicht als zentrale Voraussetzung für die Festlegung und Erfüllung des Bundeswehrauftrags verstanden, sondern nur unter der Einschränkung weiter verfolgt und gepflegt, dass es die konkrete Auftragserfüllung nicht behindert. In diese Kerbe schlägt auch die Warnung des Generalsinspektors, dass der Ausbildungsumfang nicht noch weiter aufgeladen werden darf. [Abschlussbericht, S. 22]

### **Politische Empfehlung**

Der Unterausschuss hat beschlossen, seine Arbeit einzustellen und einen Abschlussbericht vorzulegen. Angesichts der vielfältigen Vorfälle, die aus der Bundeswehr nach außen dringen, und den Defiziten, die regelmäßig im Jahresbericht des Wehrbeauftragten angeführt werden, erscheint es als ein falscher Schritt, dieses wirkungsvolle Instrument parlamentarischer Aufsicht und Kontrolle wieder aufzugeben. Andererseits hat gerade auch die Arbeit des Unterausschusses deutlich gezeigt, dass zu den einzelnen Themen und Problemfeldern ohnehin im Rahmen eines sich nur selten treffenden Ausschusses nur ein allgemeinerer Überblick präsentiert werden kann – mit Ausnahme der wenigen Sitzungen unter Beteiligung von „Praktikern“ aus der Bundeswehr, wie z. B. Kompaniechefs. Die ansonsten vorgestellten Planungen des Verteidigungsministeriums waren nicht falsch, nur müssten sie in ihrer Umsetzung auch aktiv vom Unterausschuss begleitet werden. Eine adäquate Behandlung der so genannten „Einzelfälle“ in einem Unterausschuss wird wiederum durch die Informationspolitik des

Verteidigungsministeriums erschwert. Auch Im Abschlussbericht des Unterausschusses wurde kritisch bemerkt: „Es ist weder ausreichend noch besonders effizient, Defizite bezüglich der Inneren Führung nur in Mängelberichten festzustellen und anschließend – gleichsam dem Übel immer nur hinterherhinkend – zu versuchen,

diese zu beheben. Eine möglichst präventive Realisierung der Grundintention der Inneren Führung bedarf aber – gerade in einer stark hierarchisierten Institution wie den Streitkräften – auch geeigneter Strukturen“. [Abschlussbericht, S. 9] Daher vertritt die Fraktion *DIE LINKE* die Auffassung, dass in Zukunft dem Problemfeld der Inneren Führung in seiner Bedeutung für die Bundeswehr am besten dadurch gerecht wird, dass der Verteidigungsausschuss folgende zwei Maßnahmen beschließt:

#### 1. Stärkung und stärkere Einbindung des Wehrbeauftragten

Die Mitglieder des Verteidigungsausschusses sollen den Wehrbeauftragten ermutigen und auffordern, eigenständig den Ausschussmitgliedern Sachberichte über von ihm verfolgte Vorkommnisse in der Bundeswehr zur Verfügung zu stellen. Ferner sollte der Wehrbeauftragte ermächtigt werden, eigenständig und ohne konkreten Anlass vom Verteidigungsministerium Berichte über einzelne Reformvorhaben einzufordern. Wir teilen nicht die im Abschlussbericht auf Seite 10 formulierte Auffassung, dass hierfür ein neuerlicher Beschluss des Parlaments notwendig ist sondern ein Einvernehmen im Verteidigungsausschuss gemäß dem Wehrbeauftragtengesetz ausreicht. Der Verteidigungsausschuss sollte außerdem Überlegungen anstellen, wie es dem Wehrbeauftragten ermöglicht werden kann, ohne Unterstützung der Bundeswehr im Einsatzland Truppenbesuche ohne vorherige Anmeldung durchführen zu können. Falls für die Umsetzung dieser Vorgaben weitere Strukturveränderungen beim Amt des Wehrbeauftragten erforderlich sind, wie z. B. weitere Mitarbeiter, sollten diese durch den Verteidigungsausschuss unterstützt werden.

#### 2. Regelmäßige Unterrichtung durch das Verteidigungsministerium

Der Verteidigungsausschuss sollte sich mindestens einmal pro Halbjahr intensiv mit Fragen der Inneren Führung befassen. Der Wehrbeauftragte sollte bei der Planung dieser Sitzungen miteinbezogen werden.

Inhaltlich empfiehlt die Fraktion DIE LINKE. dem Verteidigungsausschuss und dem Bundesministerium der Verteidigung sich in Zukunft intensiver und regelmäßiger mit folgenden Fragen zu beschäftigen:

## **1. Situation der Wehrpflichtigen**

Als rhetorische Größe ist das positive Bild der Wehrdienstleistenden als Staatsbürger in Uniform, die eine Brücke zwischen Bundeswehr und Gesellschaft schlagen, die Ausgestaltung der Inneren Führung mitprägen und ein unverzichtbares Element der Nachwuchsgewinnung darstellen, in der Bundeswehr fest verankert. In der Realität scheint die kritische Bewertung der Situation dieser Zwangdienstleistenden dagegen eher vernachlässigt zu werden. Auch im Unterausschuss traten sie vor allem unter funktionalen Gesichtspunkten auf die Bildfläche – als Pool zur Nachwuchsgewinnung.

Dabei wurde in der 14. Sitzung des Unterausschusses sogar die Anregung gemacht, im Rahmen der Beschäftigung mit Fragen der Inneren Führung direkt mit den Wehrpflichtigen in Kontakt zu treten bzw. sich intensiver mit dem Stellenwert der Wehrpflichtigen für die Bundeswehr auseinanderzusetzen. Diese Anregung wurde leider nicht aufgenommen. Wir empfehlen dem Verteidigungsausschuss sich in diesem Zusammenhang eingehender mit folgenden Fragen zu befassen:

- Inwieweit können die in der Regel 18. bis 20. Jahre alten Zwangsdienstleistende innerhalb der Wehrdienstzeit einen positiven Beitrag zur Inneren Führung leisten?
- Wie können die Möglichkeiten der Wehrpflichtigen verbessert werden, ihre Rechte gegenüber den Vorgesetzten in Anspruch zu nehmen, vor allem da der Zwangdienstcharakter von vorneherein eine schlechte Grundlage für die Identifikation mit der Tätigkeit in der Bundeswehr und Motivation darstellt?
- Inwieweit eignet sich das derzeitige Konzept der Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr dazu, Personal zu rekrutieren, welches sich tatsächlich mit den Werten und dem Auftrag der Bundeswehr auseinandergesetzt hat, und nicht nur durch Ausnutzung vor allem der Technikbegeisterung und der Verdienstmöglichkeiten abgeholt wurde?

## 2. Traditionsverständnis

Die Bundeswehr hat wie jede andere Armee das Bestreben, ihr Handeln nach Außen und nach Innen in eine historische Tradition einzuordnen. Dabei kann es sich um die Tradition bestimmter Einheiten handeln, die im Rahmen von Reservistenkameradschaften gepflegt werden, oder die Herstellung historischer Traditionslinien durch die Übernahme von Namen und Ortsbezeichnungen. Immer wieder werden auch Rituale zur Sinnstiftung bemüht oder – wie in neuester Zeit – auch Wert auf Ehrenabzeichen für Taten der Bundeswehr, wie z. B. die Teilnahme an bestimmten Auslandseinsätzen, gelegt wird. Der konkrete demokratisch legitimierte Auftrag reicht anscheinend häufig nicht aus, um die Soldaten zu motivieren. Stattdessen wird die Erinnerung an Soldaten und Einheiten geduldet, die vielleicht vor Gründung der Bundesrepublik Deutschland im damaligen Verständnis rechtskonform und gemäß den soldatischen Tugenden gehandelt haben, nach heutigen Maßstäben der demokratischen Bürger mit und ohne Uniform allerdings eindeutig kritischer betrachtet werden müssen.

Um nur ein Beispiel zu nennen: Nach wie vor sind Liegenschaften nach General Lettow-Vorbeck benannt, der u. a. sowohl an der Umsetzung des Vernichtungsbefehls gegen die Herero 1904 in Deutsch-Südwestafrika beteiligt war, in Ostafrika nach der Parole „Pardon wird nicht gegeben“ Krieg führte und sich an der Planung und Durchführung des rechtsgerichteten Kapp-Lüttwitz Putsch 1920 beteiligte. Die in der 14. Sitzung empfohlene Beschäftigung mit dem Traditionsverständnis der Bundeswehr, da dies in erheblichem Maße die Motivation, das Selbstwertgefühl der Soldaten und damit auch ihr Verhalten im Bundeswehralltag mitbestimmt, ist leider unterblieben. Der Verteidigungsausschuss sollte sich in Zukunft stärker mit dem Traditionsverständnis innerhalb der Bundeswehr auseinandersetzen und sich darüber informieren, welche neuen Traditionen im Begriff sind, zu entstehen. Zu diesem Zweck sollte die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch mit dem Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr und dem Militärgeschichtlichen Forschungsamt verbessert werden.

### **3. Verbesserung der staatsbürgerlichen Ausbildung, insbesondere der politischen Bildung**

Die demokratische Weiterentwicklung und Umsetzung des Konzepts der Inneren Führung hängt vor allem von der Qualifikation der einzelnen Bundeswehrangehörigen ab, dieses Konzept zu verstehen und im Bundeswehralltag zu befolgen. Bereits während der Allgemeinen Grundausbildung sollte der politischen Bildung eine hervorgehobene Stellung eingeräumt werden. Da die Vorbereitung und Durchführung von Auslandseinsätzen auf absehbare Zeit den Bundeswehralltag prägen wird, ist es zudem wichtig, das gesamte Bundeswehrpersonal frühzeitig und kontinuierlich mit auf die Besonderheiten vorzubereiten. In diesem Bereich ist es nicht mit eintägigen Seminarveranstaltungen oder einigen Ausbildungsstunden getan. Dem Verteidigungsausschuss wird empfohlen, eine weitere Verbesserung der politischen Bildung – auch unter verstärkter Hinzuziehung externer unabhängiger Experten - anzumahnen und sich näher mit den Ausbildungsinhalten zu befassen. Es sollte geprüft werden, ob für die Ausbilder der Bundeswehr der Besuch von Lehrgängen an anderen Bildungseinrichtungen obligatorisch sein sollte. , z. B. beim Zentrum für internationale Friedenseinsätze oder dem Deutschen Institut für Menschenrechte.

### **4. Reform und Anpassung der Wehrdisziplinarordnung**

Ein Grundgedanke des Konzepts der Inneren Führung ist, dass das militärische Prinzip von Befehl und Gehorsam nicht uneingeschränkt zur Wirkung kommen darf, sondern mit den Grundsätzen der individuellen Freiheit und Menschenwürde vereinbar sein muss. Der Gesetzgeber hat der Bundeswehr einen gewissen rechtlichen Freiraum gegenüber ihren Angehörigen eingeräumt, die wiederum die Vorgesetzten mit zum Teil weit reichenden Disziplinarbefugnissen ausstattet, die bis hin zum vorläufigen Freiheitsentzug in Form eines Disziplinararrests gehen. Viele der Disziplinarmaßnahmen wirken unmittelbar und können ein Instrument der Willkür darstellen. Dem Verteidigungsausschuss wird empfohlen, sich in naher Zukunft vom Verteidigungsministerium sowie von unabhängigen Rechtsexperten über die militärische Strafgerichtsbarkeit in der Praxis zu informieren und gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem Wehrbeauftragten auf eine Reform der Wehrdisziplinarordnung zu dringen.



## **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

zu den Ergebnissen des Unterausschusses „Weiterentwicklung der Inneren Führung, politischen Bildung und sozialen Verantwortung für Angehörige der Bundeswehr vor dem Hintergrund des Aufgaben- und Strukturwandels im Einsatz“

**Auftrag des Unterausschusses:** Welche Auswirkungen hat der Wandel der Bundeswehr zur Einsatzarmee auf die Innere Führung? Welche Elemente haben bleibende Bedeutung? Welche Aspekte unterliegen Veränderungen und welche Elemente müssen weiterentwickelt bzw. angepasst werden?

**Zusammenfassende Bewertungen:** Die Bundeswehr erlebt derzeit ihren radikalsten Wandel seit ihrem Bestehen. Vieles, was die Bundeswehr in über 45 Jahren Nachkriegsgeschichte strukturell prägte, steht zur Disposition. Dieser Umstrukturierungsprozess ist mit hohen Belastungen für die Soldaten und Soldatinnen und ihre Angehörigen verbunden. Umfang, Struktur, Ausrüstung und Ausbildung werden an die neuen Aufgaben der internationalen Krisenbewältigung und Gewalteinämmung im Rahmen kollektiver Sicherheitssysteme angepasst. Hierfür wurde die Bundeswehr von 340 000 auf 250 000 Soldaten reduziert und für den Einsatz im gesamten Spektrum sicherheitspolitischer Optionen in teilstreitkraftübergreifende Eingreifkräfte, Stabilisierungs- und Unterstützungskräfte umgestaltet. Militärische Standorte wurden geschlossen und die Ausbildung an den Anforderungen der neuen Aufgaben reorganisiert. Auslandseinsätze prägen inzwischen den Alltag der Bundeswehr.

Der Form- und Funktionswandel hat nicht nur eine strukturelle, sondern auch eine kulturelle Komponente: Er schließt veränderte militärische Organisationspraktiken und soldatische Umorientierungen mit ein. Angesichts der besonderen Verantwortung des Parlaments für die Parlamentsarmee Bundeswehr ist die Befassung mit den Auswirkungen, die der Wandel der Bundeswehr zur Einsatzarmee auf die Innere Führung hat, durch den Verteidigungsausschuss konsequent. Damit kann ein wichtiger Beitrag für die notwendige und längst überfällige Debatte über die aufgabengerechte und zeitgemäße Realisierung der Inneren Führung unter den veränderten Bedingungen geleistet werden.

Eine Verkürzung auf die Frage, ob die Innere Führung gegenwärtig und zukünftig noch Geltung beanspruchen kann, halten wir für falsch. Die Prinzipien der Inneren Führung sind sozialetisch auf eine Weise begründet, dass der Geltungsanspruch der Inneren Führung unabhängig von militärpolitischen Zielsetzungen, Wehrform und Struktur besteht. Innere Führung ist für uns nicht verhandelbar. Was fehlt, ist die politische Aktualisierung und Weiterentwicklung der Inneren Führung auf die neuen Aufgaben hin. In der Neufassung der ZDV 10/1 „Innere Führung“ muss dies konzeptionell berücksichtigt werden.

Heute ist die Innere Führung, jene Grundsätze und jenes Leitbild vom Staatsbürger in Uniform, mit denen die Bundeswehr zur Verwirklichung demokratischer Normen und Werte verpflichtet ist, aktueller und dringender denn je. Zum einen entfernt sich die Bundeswehr mit den neuen Aufgaben ganz real immer weiter von der Gesellschaft. Die Bundeswehr verschwindet so beispielsweise aus der Fläche. Zum anderen sind die Anforderungen an die Soldaten und Soldatinnen mit den Einsätzen zur internationalen Krisenbewältigung und Friedenssicherung enorm gestiegen. Heute kommt es auch auf ihre interkulturelle Kompetenz und ihr politisches Urteilsvermögen an. Staatsbürger in Uniform bringen noch am ehesten das zustande, was in den Auslandseinsätzen unabdingbar ist: Respekt gegenüber der einheimischen Bevölkerung aus Achtung vor den Menschenrechten. Der Schutz der Menschenwürde als erstes Gebot des Grundgesetzes ist für die Bundeswehr und ihre Soldaten und Soldatinnen verbindlich.

Nicht das Konzept ist das Problem, sondern die konkrete Praxis und Realität von Innerer Führung. Vorfälle wie die in der Coesfelder Kaserne oder die so genannten „Schädelfotos“ sind für die Bundeswehr keine Regel-, sondern Einzelfälle. Nicht desto trotz sind solche Vorfälle ein Indiz dafür, dass die Innere Führung in der Praxis nicht immer umgesetzt und in den Köpfen auch tatsächlich angekommen ist. Was wir heute dringend brauchen, ist eine (Neu-)Belebung und Forcierung der Inneren Führung. Wohlmeinende Indifferenz gegenüber der Bundeswehr ist dabei ebenso kontraproduktiv wie eine nur floskelhafte Behandlung der Inneren Führung, die die Gültigkeit und Notwendigkeit der Inneren Führung für die Bundeswehr beteuern und sich ansonsten mit strukturellen Anpassungen begnügen. Soll die Innere Führung heute stil- und verhaltensbildend wirken, dann brauchen wir neben einer klaren politischen Legitimation

für Auslandseinsätze und angemessenen organisatorischen Voraussetzungen mehr Investitionen in die politische Bildung. Sonst besteht die Gefahr, dass die Innere Führung lediglich als Gütesiegel die Bundeswehr von außen schmückt.

In der Einzelbewertung **zentraler** Ergebnisse des Unterausschusses „Weiterentwicklung der Innere Führung“ kommt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu folgenden **Einschätzungen und Empfehlungen**:

1. Innere Führung gilt weithin als unumstritten. Das sagt jedoch weder etwas über das Verständnis noch etwas über die konkrete Umsetzung von Innerer Führung aus. Ein großes Manko des Berichtes ist, dass eine hinreichende Klärung von dem fehlt, was Innere Führung heute meint und was sie für die Bundeswehr heute darstellt. Damit bleibt zu unkonkret, was alles an Weiterentwicklung von Innerer Führung zu leisten ist. Hierzu passt, dass zentrale Fragen, wie die nach den Auswirkungen der neuen Aufgaben auf das Verhältnis von Militär und Gesellschaft oder auf das Selbstverständnis von Soldaten und Soldatinnen nicht oder zu wenig behandelt werden. Es bleibt offen, welche Konsequenzen sich aus den enormen Unterschieden zwischen Erfahrungen im Einsatz und denjenigen zu Hause und in der Familie für die Integration der Bundeswehr in die Gesellschaft und das soldatische Selbstverständnis ergeben. Innere Führung ist keine statische Führungs- und Handlungsanweisung. In Anlehnung an von Baudissin verstehen wir unter Innerer Führung die Idee und den Anspruch auf der politisch-gesellschaftlichen, der organisatorischen sowie der individuellen Ebene friedens-, demokratie- und autonomieverträgliche Streitkräfte zu gestalten. In diesem Sinne ist Innere Führung ein zeitgemäßes und wegweisendes Konzept, das den reflexiven Umgang mit veränderten Bedingungen herausfordert. Sie steht für ein umfassendes und dynamisches, militär- und gesellschaftspolitisches Gesamtkonzept, das auf veränderte gesellschaftliche, politische und militärische Bedingungen hin bezogen und aktualisiert werden muss. Das muss im Dialog zwischen Politik, Gesellschaft und Streitkräften geleistet werden. Innere Führung ist keine innermilitärische Angelegenheit. Für eine Weiterentwicklung und Revitalisierung braucht es weit mehr Impulse als bisher aus dem Parlament heraus, aber auch aus der Gesellschaft und den Streitkräften selbst.

**2.** Zu den wesentlichen und unveränderlichen Grundlagen der Inneren Führung gehören die Einbindung der Bundeswehr in die rechtsstaatliche Ordnung, die Unterordnung unter die parlamentarische Kontrolle und der Primat der Politik sowie das Ziel, durch gesellschaftliche Integration die Entwicklung einer militärischen Eigenkultur und eines soldatischen Sonderethos auszuschließen. Hierzu gehört auch ein die Organisationskultur tragendes modernes Traditionsverständnis, das sich aus den demokratischen und rechtsstaatlichen Normen und Werten heraus begründet. Ein neotraditionalistisches, rückwärtsgewandtes Traditionsverständnis ist mit der Inneren Führung nicht vereinbar. Nicht Traditionsverweigerung, wohl aber kritische Traditionsfortbildung steht daher auf dem Programm. Das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform verpflichtet Soldaten und Soldatinnen auf ein Ethos des Respekts vor den Menschenrechten, der Toleranz und des Dialoges. Die Grundsätze der Inneren Führung fordern von Soldaten und Soldatinnen politisch und moralisch zu verantwortendes Entscheidendshandeln. Dies sind genau jene Basisorientierungen und Verhaltensstandards, die heute in den oft auch komplexen Einsätzen zur Friedenssicherung unerlässlich sind. Sie zu stärken und zu fördern, ist Aufgabe von Ausbildung und Bildung.

**3.** Die Grundsätze der Inneren Führung sind verbindlich. Ihren rechtlichen Rahmen finden die Grundsätze im Grundgesetz, der Wehrgesetzgebung und dienstlichen Regelungen sowie in Institutionen wie dem Amt des Wehrbeauftragten. Innere Führung hat einen dreifachen Bezug: Sie bindet Auftrag und Aufgaben, innere Ordnung und militärisches Handeln sowie soldatisches Selbstverständnis an die rechtsstaatlichen und demokratischen Werte und Normen. Das Friedensgebot unserer Verfassung und das Verbot eines Angriffskrieges begrenzen Einsatz und Aufgaben der Bundeswehr. Die Beteiligung an Auslandseinsätzen unterliegt daher spezieller Rechtsprüfung. Damit verbunden ist die Bindung der Rechtsordnung der Bundeswehr an die unveränderbaren Verfassungsartikel, in denen die Menschen- und Bürgerrechte festgehalten sind. Die Rechtsstellung des Soldaten ist durch den Grundrechtsschutz bestimmt. Der Staatsbürger in Uniform bleibt im Besitz seiner vollen Grundrechte. Grundrechtseinschränkungen, die sich aus den Besonderheiten des Dienstes ergeben, sind begründungspflichtig und müssen gesetzlich festgelegt sein. Das gilt auch für das Prinzip von Befehl und Gehorsam. Die Gehorsamspflicht endet dort, wo rechtswidrige Handlungen befohlen werden.

4. Führen mit Auftrag ist keine Schönwetterangelegenheit, sondern wesentliche Grundlage für das gute Agieren im Einsatz. Der Primat der Politik enthebt Soldaten und Soldatinnen nicht der Verantwortung. Technokratischer Pragmatismus ist fehl am Platz. Innere Führung fordert, dass die Bundeswehr in die rechtsstaatliche Ordnung und Gesellschaft integriert sein muss. Dieses Integrationspostulat umfasst nicht nur den Primat der Politik, sondern die angemessen spezifizierte Beachtung demokratischer Werte und Normen bei der Gestaltung des inneren Gefüges und im sozialen Umgang der Soldaten im Einsatz wie am Heimatstandort. Konstitutives Führungsprinzip für die Bundeswehr ist nicht Befehlstaktik, sondern Auftrags-taktik. Das muss auch für den Einsatz gelten.

5. Neben den wesentlichen Grundlagen der Inneren Führung gibt es eine Reihe von Variablen, die der gesellschaftlichen und politischen Veränderung unterliegen. Hierzu zählen neben dem Aufgabenwandel vor allem Struktur, Umfang, Ausrüstung und Ausbildung. Daraus ergibt sich eine Vielzahl von Fragen, auf die praktische Antworten gefunden werden müssen. Zu diesen Herausforderungen gehören die Zusammenarbeit in multinationalen Verbänden, die Attraktivität des Soldatenberufes, die Nachwuchsgewinnung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder versorgungsrechtliche Fragen, die sich aus den neuen Aufgaben ergeben.

6. Angesichts der neuen Aufgaben und eines deutlichen Ansehensverlustes von Politik ist die Sinnvermittlung über die politischen Voraussetzungen und normativen Grundbedingungen des soldatischen Dienstes schwieriger geworden. Der politischen Führung mangelt es an Überzeugungskraft: Auslandseinsätze werden fast nur ad hoc und reaktiv, aber nicht kontinuierlich begründet und erläutert. Öffentlichkeit wie auch Soldaten und Soldatinnen haben ein Recht darauf zu erfahren, welchen Beitrag Streitkräfte im Rahmen einer umfassenden Friedens- und Sicherheitspolitik leisten können, dürfen und sollen und welchen eben nicht. Das muss die Politik leisten, sonst wird die Innere Führung von oben ausgehöhlt. Politischer Bildung und Ausbildung muss ein größerer Stellenwert als bisher eingeräumt werden. Ausbildung und Bildung darf dabei nicht als reines Vermittlungsproblem verkürzt werden. Entscheidend für die Qualität ist neben dem wie auch das, was vermittelt wird. Von dem im Bericht formulierten „entgrenzten Verteidigungsbegriff“ distanzieren wir uns in aller Deutlichkeit. Nationale Interessen als Sinnstifter für die neuen Aufgaben der Bundeswehr greifen viel zu kurz. Es geht um internationale Rechtsdurchsetzung und den Schutz vor und Verhütung von

illegaler Gewalt und nicht um die militärische Durchsetzung von Partikularinteressen. Das lehnen wir ebenso ab wie die Vorstellung, dass die Bundeswehr das gesamte zivil-militärische Spektrum abdecken solle. Die Aufgaben der Bundeswehr bleiben vage und nebulös. Einer Verengung auf das Militärische wird damit Vorschub geleistet. Die Einsätze der Bundeswehr im multilateralen Rahmen sind heute überwiegend komplexe zivile, polizeiliche und militärische Missionen. Im Rahmen dieser internationalen Einsätze leistet die Bundeswehr einen sinnvollen Beitrag zur multilateralen Krisenbewältigung und Gewalteindämmung im Rahmen kollektiver Sicherheit. Daraus müssen differenzierte soldatische Anforderungs- und Kompetenzprofile sowie Ausbildungsziele abgeleitet werden. In diesem Sinne bedürfen Ausbildung und Bildung einer situations- und aufgabengemäßen Anpassung.

Einiges ist bereits geschehen. Die Einsatzausbildung ist im internationalen Vergleich gut, auch wenn Nachbesserungsbedarf besteht. Defizite vor allem in der interkulturellen Bildung und Sprachausbildung müssen abgebaut werden. Dringende Verbesserungen sind im Bereich der Menschenführung und Dienstaufsicht sowie besonders in der politischen Bildung notwendig. Dass der sozialwissenschaftliche Anteil in der Generalstabsausbildung zurückgegangen, der zeitliche Ansatz und die Qualität der politischen Bildung von der Bedeutung abhängt, die der jeweilige Vorgesetzte dieser beimisst, die politisch-historische Hintergrundbildung gerade beim Offiziersnachwuchs lückenhaft ist oder bestimmte Ausbildungsabschnitte am Zentrum Innere Führung vor allem für Führungspersonal wie Kompaniechefs, Bataillonskommandeure und Kompaniefeldwebel optional sind, ist nicht hinzunehmen.

Die beabsichtigte Einführung eines Ausbildungspasses, in dem für Vorgesetzte künftig auch die Ausbildung im Bereich der Inneren Führung abgebildet wird, halten wir für sinnvoll. Damit wird ein vollständiger und aktueller Nachweis der einsatzvorbereitenden Ausbildungsabschnitte zur Verfügung stehen. Angesichts des Ausbildungsumfanges und den damit verbundenen Belastungen gerade der Vorgesetzten ist es sinnvoll, den Generalinspekteur zu beauftragen, die Ausbildung daraufhin zu überprüfen, was in Anbetracht der neuen Aufgaben an Ausbildungsabschnitten aus der Vergangenheit abgeworfen werden kann. Keinesfalls darf dies jedoch zu Lasten der politischen Bildung gehen. In den internationalen Einsätzen zur Friedenssicherung sind Soldaten nicht mehr nur Kämpfer, sondern auch Konfliktvermittler, Schlichter und Helfer. Eine überwiegend militärfachliche Ausbildung ist nicht mehr ausreichend.

Soldaten leisten ihren Dienst immer häufiger in multinationalen Stäben und Verbänden und müssen sich in fremden Ländern und Kulturen zurechtfinden. Hierfür müssen Soldaten zusätzliche Kooperations- und Handlungsfähigkeiten entwickeln. Heute brauchen wir den umfassend gebildeten Soldaten, der um die politischen und gesellschaftlichen Veränderungen unserer Zeit und die normativen Grundbedingungen des soldatischen Handelns weiß. Das kann nicht Privatsache sein, sondern muss in die Ausbildungsinhalte integriert werden. In besonderer Weise gilt dies für die Ausbildung von Führungspersonal. Sie müssen in der Lage sein auch in komplexen und unübersichtlichen Einsatzsituationen, konkrete Probleme rasch zu analysieren und adäquat darauf zu reagieren. Dies lässt sich wahrlich nicht mit einfachen Führungs- und Handlungstechniken beibringen. Für Offiziere ist eine wissenschaftliche Ausbildung entscheidend. Damit wird die Eigenständigkeit und Problemlösungskompetenz im Rahmen eines verantwortlichen Maßstabes gestärkt. Innere Führung muss zudem weiterhin ein Sperrfach in der Ausbildung aller Offiziere sein. Ohne ausreichende Leistungen in diesem Fach darf kein Lehrgangsnachweis erteilt werden.

7. Die Rede von einem gesellschaftlichen Werteverlust tragen wir ebenso wenig mit wie die Vorstellung eines festen Wertekatalogs, den es zu vermitteln gilt. Zweifellos hat ein gesellschaftlicher Wertewandel stattgefunden, der auch vor den Streitkräften nicht halt macht. Die Entwicklungen von Wertorientierungen weisen jedoch keinesfalls in Richtung eines gesellschaftlichen Werteverfalls. Vielmehr finden veränderte gesellschaftliche Anforderungen Entsprechungen in den Wertorientierungen. Daher kann auch nicht pauschal von einer gesellschaftlichen Wertekrise oder gar von einem Werteverlust gesprochen werden. Werte und Haltungen lassen sich zudem nicht vorschreiben oder einfach trainieren, sondern müssen in Auseinandersetzung mit anderen Vorstellungen entwickelt werden. Soldaten und Soldatinnen müssen heute vermehrt angemessen in ethischen Grenzsituationen handeln. Das stellt hohe Anforderungen an die Entscheidungs- und Urteilskompetenz. Deshalb halten wir es für unerlässlich, ethische Bildung, verstanden als Menschenrechtsbildung, stärker in die Ausbildung zu integrieren. Hierzu müssen die Rahmenbedingungen geschaffen und entsprechende Module entwickelt werden. Dabei ist ein zeitlich angemessener Ansatz für Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaften zu berücksichtigen. Wichtig ist hier auch der Lebenskundliche Unterricht. Dieser sollte miteinbezogen und weiterentwickelt werden. Ethische Bildung muss für alle Soldaten und Soldatinnen verpflichtend sein. In besonderer Weise hat diese aber Bedeutung für die Ausbildung von Offizieren und

Unteroffizieren. Gerade für junge Vorgesetzte ist es entscheidend, dass sie in ihrer Urteils- und Handlungskompetenz gestärkt werden, auch um ihrer Vorgesetztenfunktion gerecht werden zu können, Fehlleistungen wahrzunehmen, darauf angemessen zu reagieren und Auseinandersetzungen anzunehmen.

**8.** Strukturellen Aspekten der Inneren Führung im Einsatz ist bislang zu wenig Bedeutung beigemessen worden. Deshalb muss den Führungs- und Organisationsstrukturen mehr Beachtung geschenkt werden. In den Berichten des Wehrbeauftragten taucht die Innere Führung nur als Defizit auf. Über den jeweiligen Realisierungsgrad von Innerer Führung in der Truppe oder im Einsatz ist der „Mängelbericht“ nur wenig aussagekräftig. Hinzu kommt, dass durch die Vielzahl der Auslandseinsätze den Kontrollmöglichkeiten des Wehrbeauftragten hinsichtlich der Einhaltung der Inneren Führung Grenzen gesetzt sind. Das Ministerium hat durch die Ausbildungsreferate im Führungsstab und durch bundeswehrinterne Erhebungen und Evaluationen Möglichkeiten der Erfolgskontrolle. Das Parlament erhält nur wenige Kenntnisse über diese Ergebnisse. De facto besteht nur eine eingeschränkte parlamentarische Kontrolle. Noch schwieriger ist diese im Einsatz. Um den Grundgedanken des Parlamentsheeres zum Ausdruck zu bringen, halten wir eine Stärkung der Rolle des Wehrbeauftragten für notwendig. Hierzu sollte der Wehrbeauftragte mit einem erweiterten Kontrollauftrag ausgestattet werden, der es ihm ermöglicht, dem Parlament einen jährlichen Bericht über die Realität und Praxis der Inneren Führung vorzulegen. Hierfür müssen angemessene personelle und materielle Ressourcen zur Verfügung gestellt sowie die Zusammenarbeit mit den in der Bundeswehr für die Evaluation von Erkenntnissen über die Innere Führung, wie das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr oder des Truppenpsychologischen Dienstes, gewährleistet werden.

**9.** In zunehmendem Maße kooperieren Bundeswehrsoldaten mit Soldaten anderer Streitkräfte in multinationalen Verbänden und Einheiten. Sie arbeiten eng mit Angehörigen anderer Streitkräfte zusammen, die auf der Basis unterschiedlicher Rechtsnormen und Führungskulturen ihren Dienst versehen. Die verschiedenen rechtlichen Rahmenbedingungen und Führungskonzeptionen schaffen Belastungen und Unsicherheiten, die zu Frustration und Demotivation beitragen können. Erforderlich ist, dass Soldaten und Soldatinnen auf Situationen vorbereitet werden, in denen unterschiedliche Rechts- und Führungskulturen zu Verunsicherungen beitragen können. Darüber hinaus erwarten wir von der politischen Führung, dass die Rechtsstellung von



Bundeswehrsoldaten gemäß der Konzeption der Inneren Führung gewährleistet und auf die Entwicklung gemeinsamer Rechtsgrundlagen und Führungsphilosophien hingewirkt wird. Eine wichtige Grundlage hierfür ist der Ende 1994 von der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) gebilligte Verhaltenskodex zu politisch-militärischen Aspekten der Sicherheit. Dieser muss konkretisiert und weiterentwickelt werden. Dafür ist die Schaffung eines europäischen Zentrums für Führungsphilosophie und die Institution eines europäischen Wehrbeauftragten notwendig. Auf keinen Fall dürfen mit Verweis auf die Interoperabilität mit anderen Streitkräften die ethischen und rechtlichen Grundsätze der Inneren Führung aufgegeben werden.

**10.** Der demographische Wandel wirkt sich mittel- bis langfristig auch auf die Bundeswehr aus. Derzeit kann die Bundeswehr den Bedarf an geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen noch ausreichend decken. In Zukunft wird aber die Zielgruppe der 17- bis 25-jährigen immer kleiner. Es ist nachvollziehbar, dass die Bundeswehr nach geeigneten Methoden und Wegen sucht, um diese Zielgruppe besser ansprechen zu können. Ein Jugendmarketing mit Eventcharakter halten wir jedoch für keineswegs unproblematisch. Technikfaszination und Erlebnismotive mögen zwar Anreize für junge Menschen sein, sich stärker für die Bundeswehr zu interessieren. Für die heutigen anspruchsvollen Aufgaben der Bundeswehr sind sie allein jedoch nicht ausreichend. In den Personalwerbungsstrategien muss dies berücksichtigt werden.

Mit dem Argument möglicher Rekrutierungsschwierigkeiten ist die Allgemeine Wehrpflicht nicht zu legitimieren. Die Wehrpflicht hat sich längst überlebt. Sie ist sicherheitspolitisch nicht mehr gerechtfertigt und gesellschaftlich nicht mehr vermittelbar. Für eine zukunftsfähige und tragfähige Nachwuchsgewinnung ist vielmehr die Einführung eines freiwilligen und flexiblen militärischen Kurzdienstes für junge Männer und Frauen sinnvoll. Dieser kann dazu beitragen, dass die Streitkräfte mehr als bisher aus allen Schichten der Gesellschaft, auch aus milieufremden Gruppen, Personal gewinnen. Damit kann zudem der gesellschaftliche Pluralismus in der personellen Zusammensetzung der Streitkräfte in einem höheren Maß abgebildet werden. Gerade für die neuen Aufgaben braucht die Bundeswehr gut qualifiziertes und motiviertes Personal. Eine wichtige Rolle spielt daher die Personalauswahl. Anspruchsvolle Eignungsprüfungen,

die auch die Prüfung sozialer und interkultureller Kompetenz bzw. die Entwicklungsfähigkeit daraufhin beinhalten, halten wir für unerlässlich. Damit kann verhindert werden, dass Soldaten und Soldatinnen der Bundeswehr einseitigen Weltanschauungen anhängen und die politische Aufgabe der Bundeswehr in nicht vollem Maße erfasst wird.

**11.** Angesichts vermehrter Auslandsverwendungen sowie in Folge gesellschaftlicher und demographischer Entwicklungen und eines damit verbundenen wachsenden Konkurrenzdrucks um qualifiziertes Personal sind weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf überfällig. Besonders prekär ist die Situation für allein erziehende Soldaten und Soldatinnen. Hier sind analoge Regelungen wie im öffentlichen Dienst zu prüfen. Hinzu kommt, dass bislang weder eine bundeswehrende Bedarfsanalyse für Kinderbetreuungskapazitäten noch ein umfassendes Konzept zur Kinderbetreuung existiert. Mittlerweile ist zwar mit dem so genannten Kaskadenmodell reagiert worden. Demnach soll die Kinderbetreuung von den Kommunen gewährleistet werden, gelingt dies nicht, stellt der Bund Ressourcen zur Verfügung. Ob dieses Modell sinnvoll ist, kann aber nicht gesagt werden, da bisher keine belastbaren Zahlen bezüglich der Zusammenarbeit zwischen Bundeswehrstandorten und Kommunen vorliegen. Die Evaluation muss nachgeholt und ein auf die Anforderungen von Soldaten und Soldatinnen abgestimmtes Konzept zur Kinderbetreuung entwickelt werden. Problematisch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch die trotz hoher Mobilitätsanforderung fehlende Unterstützung bei der beruflichen Wiedereingliederung der Partner und Partnerinnen. Die Berufszufriedenheit und Motivation von Soldaten und Soldatinnen hängt in hohem Maße auch von der Akzeptanz der Berufswahl und der Unterstützung der Partner und Partnerinnen ab. Angesichts des gesellschaftlichen Wertewandels gerade in Bezug auf die Ansprüche nach beruflicher Selbstverwirklichung vor allem bei Höherqualifizierten ist diese Situation kontraproduktiv für eine angemessene Rekrutierung gerade der für die Bundeswehr so wichtigen gut ausgebildeten und qualifizierten jungen Männer und Frauen.

**12.** Auslandseinsätze stellen für Soldaten und Soldatinnen nicht nur eine physische, sondern auch eine erhebliche psychische Belastung dar. Diese Belastungen sind nicht nur auf die Rahmenbedingungen des Einsatzes wie die fehlende Intimsphäre, die ständige soziale Kontrolle oder die Angst vor Anschlägen und Minen zurückzuführen, sondern auch auf die persönlichen Bedingungen, wie die Trennung von der Familie,

Probleme mit den Kindern oder mit dem Partner bzw. der Partnerin. Soldaten und Soldatinnen müssen mit diesen Belastungen umgehen und sie bewältigen können. Dafür brauchen sie nicht nur eine angemessene Ausbildung in Stressbewältigungsstrategien, sondern auch ein weites psychosoziales Netz zur Betreuung, Begleitung und Beratung. Deshalb ist es richtig, dass in den vergangenen Jahren die Einsatzvorbereitung, -begleitung und -nachbereitung sukzessive ausgebaut und deutlich verbessert wurde. Auch die verbesserten Reintegrationsangebote für Soldaten und Soldatinnen und deren Angehörige nach der Rückkehr aus dem Einsatzland sind positiv. Trotz dieser präventiven Maßnahmen steigt die Zahl derjenigen Soldaten und Soldatinnen, die unter psychischen Problemen leiden, sukzessive an. Laut Truppenpsychologischer Dienst sind derzeit 1 600 psychologische Fälle für die Bundeswehr bekannt, davon sind 600 Fälle Posttraumatischer Belastungsstörungen (PTSD). Die Dunkelziffer liegt laut Expertenmeinung viel höher. Dies liegt auch daran, dass die Symptome oft erst mit deutlicher Zeitverzögerung auftreten oder sich die Betroffenen aus Angst vor Stigmatisierung erst sehr spät melden. Dieser Zunahme stehen die zu geringe Anzahl hauptamtlicher Truppenpsychologen und der Abbau von Dienstposten in Bundeswehrkrankenhäusern gegenüber. Das ist nicht hinnehmbar. Notwendig ist genau das Gegenteil: Der Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten gerade an den Bundeswehrkrankenhäusern und die Einrichtung eines Traumazentrums.

Mit dem Wandel des soldatischen Selbstverständnisses durch die neuen Aufgaben hat sich der Unterausschuss nur am Rande befasst. Wie Soldaten ihren militärischen Alltag unter den veränderten Bedingungen bewältigen, wie sie mit Erfahrungen im Einsatz umgehen und welche Auswirkungen die Einsatzerfahrungen auf Orientierungen von Soldaten und Soldatinnen haben, wurde kaum diskutiert. Die Frage nach der sich wandelnden soldatischen Berufsidentität und der Aktualität des Leitbildes des Staatsbürgers in Uniform blieb unbeantwortet.

**13.** Seit 2001 ist die Bundeswehr in allen Verwendungen für Frauen geöffnet. Wir begrüßen, dass Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz, das am 1. Januar 2005 in Kraft trat. Es unterstützt die Einführung gleichstellungsrechtlicher Regelungen für die Bundeswehr in enger Anlehnung an das für Bundesbedienstete geltende Bundesgleichstellungsgesetz. Aus Sicht von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN besteht jedoch Verbesserungsbedarf. Das Gesetz gilt im Falle von Auslandseinsätzen nur, wenn das Verteidigungsministerium es für anwendbar hält. Genau die umgekehrte

Formulierung ist aus unserer Sicht die bessere: Das Gesetz muss auch bei Auslandseinsätzen gelten, es sei denn, militärische Gründe sprechen dagegen. Die rechtlich vorgeschriebene Einsetzung einer Gleichstellungsbeauftragten würde damit auch die Lage der in Auslandseinsätzen befindlichen Soldaten und Soldatinnen umfassen. Das würde zudem eine politische Begleitung und kritische Bestandsaufnahme der Integration von Frauen erleichtern. Mit Ausnahme für den Sanitätsdienst ist im Gesetz eine Repräsentanz von 15 % Frauen festgeschrieben. Angesichts des realen Frauenanteils an den Streitkräften und der Tatsache, dass sich bisher nur wenige junge Frauen, nämlich etwa jede 20. junge Frau, für den Beruf der Soldatin interessieren, ist das zwar nachvollziehbar. Gleichstellungspolitisch ist diese Quote aber unbefriedigend. Wenn der Frauenanteil an den Streitkräften erhöht werden soll, dann müssen die Anstrengungen seitens des Ministeriums auch deutlich verstärkt werden. Hierzu gehören vor allem verbesserte Teilzeitregelungen. Soldaten und Soldatinnen haben keinen Anspruch auf Teilzeitarbeit, auch nicht während der Elternzeit. Hier sind analoge Regelungen zum öffentlichen Dienst notwendig. Unbefriedigend ist auch die Ausstattung von Soldatinnen. Es kann nicht angehen, dass Soldatinnen in zu großen Stiefeln herumlaufen müssen oder Splitterschutzwesten in Größe S nicht vorhanden sind. Bei der Ausstattung besteht kurzfristiger Handlungsbedarf. Soldatinnen müssen gleichwertig ausgestattet sein.

Die Ausstattung und formale Gleichstellung sagt noch nichts über die reale Integration von Frauen in die Organisation aus. Nach Einschätzungen des Wehrbeauftragten wie auch nach bundeswehrinternen Bewertungen verläuft die Integration relativ reibungslos, auch wenn diese in der Truppe unverändert für gewisse Unruhe und Verhaltensunsicherheiten sorgt. Nach Umfragen des Sozialwissenschaftlichen Institutes der Bundeswehr konnte festgestellt werden: je älter die Vorgesetzten sind, desto größer ist die Skepsis gegenüber Soldatinnen. Defizite zeigen sich immer wieder auch im Führungsverhalten oder im Umgangston. Es kommt aber auch zu sexuellen Übergriffen. Deshalb muss die Sensibilisierung für die Geschlechterperspektive stärker als bisher in die Ausbildungsprogramme integriert werden. Hierfür muss die UN-Resolution 1325 konsequent in die Ausbildung und Vorbereitung von Bundeswehrsoldaten und -soldatinnen für ihre internationalen Aufgaben umgesetzt werden.

Im Zusammenhang mit der vertieften Integration von Frauen in die Bundeswehr muss eine weitere Schwierigkeit angesprochen werden: Akzeptanzprobleme können sich zukünftig noch in dem Maße vergrößern, in dem Frauen künftig vermehrt in Führungspositionen auftreten. Deshalb halten wir eine enge politische und parlamentarische Begleitung der Integration von Frauen in die Bundeswehr für notwendig. Hierzu ist eine kritische Bestandsaufnahme auch in enger Zusammenarbeit mit den Interessensvertretungen der Soldatinnen und Soldaten überfällig.

(Dr. Karl A. Lamers, MdB)  
Vorsitzender