



## **Forderungen zum Personalmanagement der Bundeswehr**

### **Bestandsaufnahme**

In den vergangenen Jahren hat sich der militärische Personalkörper der Bundeswehr dramatisch negativ entwickelt. Von der Zielgröße der 203.000 Soldatinnen und Soldaten, an der die Bundesregierung festhält, ist die Bundeswehr meilenweit entfernt. In diesem Jahr, dem ersten vollen Jahr der Zeitenwende mit großer Aufmerksamkeit und Wertschätzung für die Bundeswehr, schrumpft die Zahl der Männer und Frauen in Uniform sogar. Dagegen unternimmt die Ampel-Regierung bisher wenig bis nichts.

Wen wundert's, zeigt doch die nur nebensächliche Beschäftigung mit dem Personal der Bundeswehr im Koalitionsvertrag und die gänzlich fehlende Erwähnung in der Nationalen Sicherheitsstrategie der Bundesregierung, welche niedrige Priorität die Ampel der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr einräumt.

Auch zeitlich behandelt die Bundesregierung das Personalmanagement nicht als Priorität: Eine Personalstrategie soll erst im kommenden Jahr kommen. Am 15. Dezember soll die vor wenigen Monaten im BMVg eingesetzte Task Force Personal einen Ergebnisbericht über die umgesetzten und beabsichtigten Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung vorlegen. Dabei müssen jetzt Schritte eingeleitet werden, um wieder eine Trendwende in der Entwicklung des militärischen Personalkörpers zu erreichen.

Daher erarbeiten wir derzeit Positionspapier zum Personalmanagement der Bundeswehr und stellen schon heute konkrete Forderungen an die Task Force Personal des BMVg auf. Sie orientieren sich an den vier zentralen Säulen der Personalgewinnung, Personalbindung, einer attraktiven Reserve und der gesellschaftlichen Wertschätzung der Truppe.

### **Unsere Forderungen**

Im Bereich der Personalwerbung und -gewinnung fordern wir eine Dezentralisierung, da jeder Kommandeur den Bedarf in seiner Einheit besser einschätzen und mit einem Bewerber abgleichen kann, als ein Assessmentcenter. Daneben müssen Quer- und Wiedereinstieg in militärische Laufbahnen, gerade für Fachberufe, erleichtert werden. Die Sichtbarkeit der Bundeswehr als Dienstherr muss in Innenstädten, auf Jobportalen sowie in Schulen und Universitäten erhöht werden, etwa durch verpflichtende Besuche von Jugendoffizieren ab der 9. Schulklasse. Jeder Schüler sollte einmal in seiner Schulzeit eine Kaserne von innen gesehen haben. Zudem muss Soldaten auf Zeit eine Perspektive für eine Wiederverwendung in der zivilen Wehrverwaltung oder allgemein dem Öffentlichen Dienst auf allen Ebenen geboten werden – hier braucht es ein grundsätzliches Umdenken.



Sind junge Männer und Frauen einmal für den Dienst in der Bundeswehr gewonnen, brechen derzeit eine erschreckend hohe Zahl innerhalb der ersten Monate ihren Dienst von heute auf morgen ab. Wir fordern eine genaue Analyse der Abbrechergründe auf Basis einer verpflichtenden Befragung im Falle eines Abbruchs. Zusätzlich muss für den Abbruch innerhalb der ersten Monate zumindest eine Kündigungsfrist eingeführt werden, während der sich die Soldatinnen und Soldaten noch umentscheiden können. Auch im Bereich der Personalführung muss Verantwortung dezentralisiert werden, denn der Vorgesetzte kennt seine Soldatinnen und Soldaten besser als ein hunderte Kilometer entferntes Amt. Anstatt an den starren Modellen des Soldaten auf Zeit und des Berufssoldaten festzuhalten, sollten alternative, flexiblere Laufbahnmodelle samt Übergang in den Öffentlichen Dienst nach militärischem Dienstzeitende geprüft werden. Alle Stellen in Ämtern, die der Bundeswehr zugerechnet werden, die zivil besetzt werden können, müssen auch zivil besetzt werden, um Soldatinnen und Soldaten für den Truppendienst freizugeben.

Sowohl für den Heimatschutz als auch die Aufwuchs- und Durchhaltefähigkeit der Bundeswehr braucht es eine personell und materiell voll ausgestattete Reserve. Wir fordern in einem ersten Schritt eine Analyse durch das BMVg, wie viele Heimatschutzkräfte in einem Spannungs- oder Aufmarschfall für den Schutz von Bundeswehr-Standorten und verteidigungsrelevanter Infrastruktur benötigt würden. Im Sinne der Attraktivität der Reserve braucht es ein größeres und flexibleres Lehrgangsangebot inklusive Schießübungen. Für die militärische Einsatzbereitschaft der Reserve müssen das Prinzip der Freiwilligkeit sowie des Arbeitgebervetos für die Heranziehung im Aufmarschfall abgeschafft werden. Die Aufwuchsfähigkeit der aktiven Truppe profitiert, wenn die Grundbeorderung von derzeit sechs auf zehn Jahre verlängert wird.

Am Ende ist die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr – ob aktive Truppe oder Reserve – auch abhängig von der gesellschaftlichen Anerkennung der Soldatinnen und Soldaten unserer Bundeswehr. Hier fordern wir das BMVg dazu auf, bei privaten wie staatlichen Unternehmen dafür zu werben, dass aktive Soldatinnen und Soldaten sowie Reservistinnen und Reservisten als Zeichen der Anerkennung ihres Dienstes für die Bundesrepublik Deutschland Rabatte gewährt werden.