

JU Landesverband Braunschweig
Gieselerwall 2
38100 Braunschweig
<http://www.ju-lv-bs.de>

info@ju-sicherheitsforum.de
<http://www.ju-sicherheitsforum.de>

Nr. 2/2005

Wie attraktiv ist die Bundeswehr? Mehr Anreize für den Grundwehrdienst und einen zukunftsorientierten Soldatenberuf

Anita Schäfer, MdB

Die gegenwärtige Entwicklung der Wehrstruktur läuft faktisch auf eine Auswahlwehrpflicht hinaus. Dies verringert die Attraktivität des Wehrdienstes erheblich, da sich die Frage der Wehrgerechtigkeit immer drängender stellt. Daran ändert auch das jüngste Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 19.1.2005 nichts. Durch die zunehmende Anwendung von Ausnahmeregelungen, um Einberufungen auf den tatsächlich benötigten Teil eines Geburtsjahrgangs reduzieren zu können, vermittelt die Bundeswehr selbst den Eindruck eines geringen Bedarfs an Wehrpflichtigen.

Es muss aber verhindert werden, dass junge Männer durch ihren Wehrdienst tatsächlich Nachteile gegenüber ihren Altersgenossen haben – wie es in der Öffentlichkeit im Übrigen bereits wahrgenommen wird. Dies ist nachteilig für die ganze Bundeswehr. Zufriedene Wehrdienstleistende werden zu Werbeträgern für die Truppe in der Öffentlichkeit und ziehen unter Umständen auch eine Verpflichtung für ein weitergehendes Dienstverhältnis in Betracht. Die positive Beeinflussung des öffentlichen Urteils über die

Bundeswehr begünstigt die Personalgewinnung weiter.

Ziel muss es daher sein, einerseits den Sinn des Wehrdienstes, d.h. seine Legitimation erfolgreich zu vermitteln, und andererseits den Dienstleistenden gesellschaftlich aufzuwerten. Ein Mix von immateriellen wie materiellen Anreizen kann hier attraktivitätssteigernd wirken. Die folgenden Vorschläge sollen daher nicht nur der Attraktivität des Grundwehrdienstes, sondern überhaupt einem zukunftsorientierten Berufsleitbild „Soldat/Soldatin in der Bundeswehr“ die Richtung weisen.

Allgemeine Attraktivitätssteigerung

Bestimmende Faktoren für die Entscheidung zugunsten des Grundwehrdienstes und für die Berufswahl zum Soldaten sind vor allem

- Zufriedenheit am Arbeitsplatz,
- leistungs- und verantwortungskonforme Bezahlung,
- sozialrechtliche Absicherung,
- Perspektiven für die militärische Laufbahn,
- ein attraktiver Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und ins Zivilleben.

Angesichts einer zunehmenden Teilnahme von Bundeswehrsoldaten an multinationalen Einsätzen müssen diese Kriterien einer permanenten vergleichenden Bewertung mit den Verhältnissen in anderen Streitkräften unterliegen.

Grundwehrdienst im Speziellen

a) Moderne Ausstattung

Gerade die Ausrüstungssituation hat einen stark negativen Effekt auf die Motivation der Wehrdienstleistenden und der Truppe im Allgemeinen. Eine moderne Ausbildungsinfrastruktur mit Simulationssystemen, eine zeitgemäße didaktische Ausstattung, zweckmäßige Ausbildungseinrichtungen und Sportanlagen, eine Ausstattung mit modernem Waffengerät sind notwendig, damit die Bundeswehr den veränderten Anforderungen entsprechen kann. Sie fördern überdies eine einsatzbezogene, erlebnisreiche und wettbewerbsfördernde Ausbildung und tragen damit maßgeblich zur Motivation der Dienstleistenden bei.

b) Einsatznahe Ausbildung

Es muss das Ziel sein, Wehrdienstleistende in ihrer großen Mehrzahl einsatzorientiert auszubilden. Nur so ist die Gewähr gegeben, dass die Wehrpflicht ihrer primären Aufgabe, den Bedarf an entsprechend ausgebildeten Soldaten für Einsatzaufgaben abzudecken, gerecht wird. Nur so kann sie als Rekrutierungsbasis für Zeit- und Berufssoldaten optimal ausgeschöpft werden. Soldaten/Wehrdienstleistende gut geführter Einheiten mit abwechslungsreicher, einsatzorientierter, leistungsfordernder und -fördernder Ausbildung beurteilen ihre Dienstleistung überwiegend sinnvoll.

Heimatschutz-Aufgaben sind in eine einsatzorientierte Ausbildung zu integrieren. Denkbar wäre aber auch ein zweigeteilter Grundwehrdienst, der jeweils die Heimatschutz- bzw. Einsatzkomponente stärker

herausstellt. Mit Wehrdienstleistenden, die primär zur Aufrechterhaltung des laufenden Betriebs eingesetzt werden, sind diese Zielsetzungen nicht zu erreichen. Dieser Personenkreis ist auf das absolut erforderliche Minimum zu reduzieren.

c) Individuelles Fähigkeitsprofil

Die Einteilung von Wehrdienstleistenden in eine bestimmte Funktion soll – mehr noch als bisher – möglichst unter Beachtung ihrer individuellen Fähigkeiten, Ausbildung und Fertigkeiten erfolgen. Durch eine stärkere Wahlmöglichkeit der angestrebten Tätigkeit und einer noch stärkeren Berücksichtigung der beruflichen Vorbildung des Wehrdienstleistenden soll das Image der Streitkräfte angehoben werden. Ebenfalls soll die individuelle Jobsituation berücksichtigt werden und zu einem Mehr an Flexibilität bei der Wahl des Einberufungstermins und Einberufungsortes führen.

Ein entsprechend eingesetzter Soldat hat während seiner Dienstzeit die Chance, zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten in seinem Beruf zu erwerben. Beispiele: Der Koch, der bisher in einer Hotelküche beschäftigt war, erfährt die Praxis einer Großküche. Ein Baggerfahrer gewinnt die Fähigkeit, andere Großfahrzeuge zu fahren.

Bei Wehrpflichtigen mit Fremdsprachenkompetenz sollte eine gezielte Verwendung in multinationalen Einheiten angestrebt werden. Dies ist nicht nur im Eigeninteresse des Wehrdienstleistenden zur Verbesserung seiner Sprachqualifikation zu sehen, sondern stärkt auch die Europa- und Bündnisfähigkeit der Bundeswehr.

Die Erweiterung oder Schaffung von Fähigkeitsprofilen – in der Regel eine Höherqualifikation – muss dem Wehrdienstleistenden nach dem Dienst in einer zivil verwertbaren Form bescheinigt werden. Dies erhöht die

Dienstzufriedenheit und macht den Wehrdienst attraktiver.

d) Weiterentwicklung der Menschenführung

Die Bundeswehr verbindet mit der Auftrags-taktik und der Inneren Führung zwei deutsche Erfolgsmodelle. Gefragt war also schon bisher der mitdenkende Soldat genauso wie der Staatsbürger in Uniform. Diese Prinzipien müssen unter Berücksichtigung der militärischen Erfordernisse stets auf der Höhe der gesellschaftlichen, aber auch der technischen Entwicklung bleiben.

Gerade die zunehmende Orientierung auf „vernetzte“ Operationen bietet die Gelegenheit, das Potenzial der Auftragstaktik zu vergrößern. Mit den Mitteln der modernen Informationstechnologie steigen die Wirkungsmöglichkeiten auch kleiner Teileinheiten, zumal junge Menschen damit meistens bereits vertraut sind. Bei der Bundeswehr sollten sie die Anerkennung ihrer mitgebrachten Fähigkeiten im Team erfahren und entsprechende Mitverantwortung tragen.

e) Vereinbarkeit: Ausbildung und Wehrdienst

Für Wehrpflichtige sollten Teile der militärischen Ausbildung zivil anrechenbar und gegebenenfalls als Berufspraxis anerkannt werden. Zu prüfen ist, wie Wehrdienstleistende schon während ihrer Dienstzeit – in enger Abstimmung mit Wirtschaft und Arbeitsmarktservice – verbesserte Möglichkeiten für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in das Zivilleben eröffnet werden können. Überlegenswert wäre auch die Schaffung einer Weiterbildungszeit während des Wehrdienstes, so dass der Betreffende die Möglichkeit hat, außermilitärische Bildungseinrichtungen zu besuchen.

f) Spezielle finanzielle Anreize (Bonussystem)

Um den Wehrdienst vor allem auch für besser Ausgebildete attraktiver zu gestalten, sollte die Einführung eines Bonussystems

bei Studienplatz- und Arbeitsplatzvergaben geprüft werden. Beispiele:

- Bonus für den Numerus Clausus in gefragten Studiengängen an staatlichen Universitäten und Fachhochschulen.
- Bonus in Form von Ermäßigungen bei der Erhebung von Studiengebühren, z.B. durch die Vergabe zinsloser Studiendarlehen.
- Bonus für die Einstellung in bestimmten Branchen des öffentlichen Dienstes (grundsätzlich ist bei Bewerbungen im öffentlichen Dienst der Grundwehrdienst auf das Bewerbungshöchstalter anzurechnen).
- Bonus in Form einer Prämie im gesetzlichen Versicherungssystem.

Nur so kann – über einen bloßen Nachteilsausgleich hinaus – eine „Anerkennungskultur“ für Wehrdienstleistende geschaffen werden. Das Bonussystem sollte nicht als „Entweder/Oder-Wahl“ gestaltet werden, sondern als kombiniertes System mit mehreren Möglichkeiten, den Wehrdienst zu prämiieren.

Desweiteren ist über zusätzliche finanzielle Anreize für Wehrdienstleistende nachzudenken. Insbesondere ist an leistungsorientierte Zulagen für diejenigen zu denken, die in einer einsatzorientierten Ausbildung überdurchschnittlichen Belastungen unterworfen sind oder an speziellen Ausbildungsprogrammen teilnehmen.

g) Freizeitgestaltung verbessern

Da viele Wehrdienstleistende in der Kaserne übernachten bzw. dort nach Dienstschluss ihre Freizeit verbringen, wäre es sinnvoll, auch die Freizeitmöglichkeiten in den Kasernen auf den neuesten Stand zu bringen. Gratis Internet-Zugang und eine Verstärkung der Sportangebote wären sicherlich leicht finanzierbare und gute Möglichkeiten, den Wehrdienstleistenden eine vernünftige Freizeitgestaltung zu ermöglichen.

Sport dient der Herstellung und Erhaltung der erforderlichen körperlichen Leistungsfähigkeit der Soldaten. Als Ergänzung zum militärisch relevanten Sport sollten in der Truppe auch die Voraussetzungen für Trendsportarten geschaffen werden, die auch außerhalb der Dienstzeit ausgeübt werden können.

Attraktivitätssteigerung des Soldatenberufs

a) Schärfung des Einsatz- und Fähigkeitsprofils der Streitkräfte

Die Attraktivität des Wehrdienstes und Soldatenberufes steht in engem Zusammenhang mit dem Selbstverständnis einer Armee in Staat und Gesellschaft – ein für die mentale Einstellung des Soldaten entscheidender Faktor. Gefragt ist daher eine Bundeswehr mit einem klaren Einsatz- und Fähigkeitsprofil. Fehlende Transparenz in den sicherheitspolitischen Interessen und Qualitätseinbußen angesichts einer chronischen Auszehrung des Verteidigungsetats schaden dem Selbstbewusstsein und der Planungssicherheit des Streitkräftepersonals.

Eine öffentliche Debatte über die nationalen Interessen Deutschlands und eine konsequent auf deren Ergebnissen aufgebaute Sicherheitspolitik sind überfällig. Nur wenn der Gesellschaft ein solcher Konsens als solides Gerüst für Einsätze der Bundeswehr vermittelt werden kann, und wenn über Einsätze strikt auf dieser nachvollziehbaren Grundlage entschieden wird, kann auch den Soldaten jederzeit die Erfordernis dieser Einsätze vermittelt werden.

Berechenbarkeit im Rahmen des sicherheitspolitisch Machbaren muss ebenfalls Struktur und Dienst in der Bundeswehr bestimmen. Die Anpassung an unvorhergesehene Situationen ist zwar ein Grundmerkmal des Militärdienstes. Aber unsere

Soldaten brauchen ein Mindestmaß an Fixpunkten für die Lebensführung. Dazu gehören:

- ausreichend lange Perioden mit einer verlässlich festgelegten Truppenstruktur. Auch deswegen ist ein stringentes sicherheitspolitisches Konzept notwendig. Das Umstrukturieren von Verbänden nach tagesaktuellen Befindlichkeiten und scheinweise Schließen von Standorten mit den Folgen zusätzlicher Umzüge für Soldaten/Soldatinnen und ihre Familien tragen jedenfalls nicht zur Attraktivität des Dienstes bei.
- die im Regelfall verlässlich begrenzte Dauer von Auslandseinsätzen mit der damit einhergehenden Belastung durch Dienst in Krisengebieten, Trennung von Familie etc. Dazu gehört auch die Erfordernis, die Truppenstärke für Auslandseinsätze möglichst vollständig ausnutzen zu können.

Die Idee eines Weißbuches 2005 ist konsequent weiterzuverfolgen, um die Rahmenbedingungen des Soldatenberufes/ Wehrdienstleistenden abzustecken und öffentlichkeitswirksam zu vermitteln. Als konzeptionelle Grundlage bietet sich das Positionspapier „Landesverteidigung und Heimatschutz als Teil des Gesamtkonzepts Sicherheit“ der CDU/CSU-Bundestagsfraktion vom März 2004 an. Einerseits wird das Einsatzprofil der Bundeswehr durch rasch verfügbare, multifunktionale und flexibel einsetzbare Verbände auf der Basis einer effizienten Grundorganisation geprägt. Andererseits gewinnt eine schlagkräftige Heimatschutzkomponente an Bedeutung, um die Terrorprävention im Inland zu verbessern.

b) „Geistige Landesverteidigung“

Ein positives Bild der Streitkräfte in der Gesellschaft erfordert eine proaktive Imagepflege in Medien und Öffentlichkeit. Die üblichen Werbebroschüren und der gelegent-

liche Film- oder Fernsehspot gehen dabei in der Medienflut unter. Das Image muss über die Medien selbst transportiert werden – auch und gerade im Unterhaltungssektor.

Sofern die Bundeswehr bislang überhaupt Gegenstand künstlerischer Darstellung ist, handelt es sich dabei zumeist entweder um Negativdarstellungen oder wenig realitätsnahe Versuche, amerikanische Vorbilder zu kopieren. Im Gegensatz zu den USA fehlen hiesigen Produktionen auch institutionalisierte Kooperationsmöglichkeiten zwischen Kunst und Streitkräften.

Wünschenswert wäre daher eine zentrale Anlaufstelle für Autoren, Film- und Fernsehproduzenten, die die Unterstützung der Bundeswehr suchen. Voraussetzung ist das Bewusstsein, dass die Streitkräfte – wie andere Institutionen auch – natürlich kein Interesse haben können, zu Negativdarstellungen über sich selbst beizutragen.

Aufgabe der Anlaufstelle muss sein, bei aller künstlerischen Gestaltungsfreiheit ein möglichst realistisches Bild von Abläufen in der Truppe zu vermitteln. Die Bundeswehr darf ihrerseits keine bloßen Werbefilme erwarten. Sie würden im Übrigen von großen Teilen des Publikums als solche erkannt und abgetan werden.

c) Frauenförderung

Eine Steigerung des Frauenanteils ist wünschenswert und soll durch eine – für eine Berufsausbildung – angemessene Besoldung sowie sozial- und pensionsrechtliche Absicherung erzielt werden. Neben spezifischen Werbemaßnahmen müssen die Kommunikationsmöglichkeiten für Soldatinnen verbessert werden. Von Quotenregelungen zur Erhöhung des Frauenanteils sollte abgesehen werden, um ein negatives Quotenimage von Soldatinnen zu vermeiden. Die Unterbringung von Frauen hat ein akzeptables Maß an

Komfort, Hygiene und individuellem Freiraum zu bieten.

d) Attraktive Rahmenbedingungen für erhöhte Mobilität

Die neuen Aufgaben und Strukturen der Bundeswehr verlangen eine erhöhte Mobilität des Personals. Die dazu erforderlichen Rahmenbedingungen sind durch den Dienstgeber sicherzustellen. Dazu gehören Maßnahmen für die Sicherung einer flexiblen und modernen Wohnversorgung, einer adäquaten Kinderbetreuung und weitere familiäre und soziale Hilfestellungen.

e) Attraktive Laufbahn- und Besoldungsstrukturen

Die neue Bedrohungslage macht ein neues Dienstrecht für Soldaten unausweichlich. Vor allem soll die Teilnahme im Rahmen internationaler Einsätze als wichtiger Punkt bei der Karriereentwicklung jedes einzelnen Soldaten berücksichtigt werden. Es gilt zu prüfen, welche Auf-, Um- und Ausstiegsmodelle erforderlich sind und durch welche gesetzlichen und praktischen Maßnahmen diese am Besten mit der Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst abgestimmt werden können.

In der Besoldungsstruktur sind weniger die Offiziersdienstgrade als die Besoldungsstufen der Mannschafts- und Unteroffizierslaufbahn das Problem.

Als ein Lösungsansatz existieren etwa in der Laufbahngruppe der Mannschaften mittlerweile die Dienstgrade des Stabs- und Oberstabsgefreiten, während die gleich bezahlten Ränge des Unteroffiziers und Stabsunteroffiziers im Truppendienst zunehmend entwertet werden. Die früher hierfür eingestellten Realschul-Absolventen können nun als Feldwebel-Anwärter direkt in die Feldwebellaufbahn gelangen. Die Aufwärts-Orientierung bei Dienstgraden

und den zugehörigen Besoldungsgruppen mit dem Ziel größerer Zufriedenheit hat allerdings im Unteroffizierskorps zu Klagen über dessen Bedeutungsverlust geführt.

Ein möglicherweise erfolgversprechenderer Weg der Leistungsverbesserung wäre, sich vom starren Korsett des überkommenen Besoldungssystems zu lösen. So wurde bereits vor einiger Zeit der Vorschlag eines eigenen Tarifs „S“ für Soldaten gemacht. Die Problematik querschnittlicher Solderhöhungen in einer Truppe mit mehreren hunderttausend Mann unter Haushaltsgesichtspunkten liegt natürlich auf der Hand. In jedem Fall zu beseitigen ist aber die unterschiedliche Bezahlung von Soldaten aus Ost- und Westdeutschland. Dass Angehörige derselben Einheit, die unter Umständen in einem Krisengebiet denselben Dienst für Deutschland leisten, aufgrund ihres Wohnortes weniger Geld erhalten, ist schlicht eine unerträgliche Ungerechtigkeit.

Parallel wäre darüber nachzudenken, inwieweit das traditionelle Dienstgradsystem überhaupt noch der Realität in einer Truppe mit der Tendenz zum Spezialistentum gerecht wird. Das soll keine Aufforderung sein, wie bei der Polizei den einfachen oder sogar den mittleren Dienst vollkommen abzuschaffen, zumal Traditionen für Streitkräfte wichtig sind. Vielmehr sollte sich der Sold nach den Anforderungen richten, die der einzelne Soldat in seiner jeweiligen Funktion wirklich zu erfüllen hat. Ob der Dienstgrad dem Sold entspricht, ist eine nachgeordnete Frage. Hier sind die Prioritäten richtig zu setzen.

f) Militärlaufbahn und Hochschulstudium

Ein Studium für Offiziere mit mindestens zwölf Jahren Verpflichtungszeit wird schon lange angeboten. Allerdings war das Hochschulstudium hierzulande im Gegensatz etwa zu den USA bislang kostenlos. Der Anreiz beschränkt sich im Wesentlichen darauf, zur

Lebensfinanzierung während dieser Zeit weder auf Nebenjobs noch BAFöG angewiesen zu sein.

Dennoch bestehen im Hochschulbereich unter Umständen noch Steigerungsmöglichkeiten, um qualifiziertes Personal für die Streitkräfte zu gewinnen, etwa in Gestalt eines deutschen "Reserve Officer Training Cadre" (ROTC). In den USA gibt es ROTCs an den meisten Universitäten und auch vielen Schulen (Junior ROTC). Dort erhalten die Studenten neben dem normalen Hochschulbetrieb bzw. in den Semesterferien eine militärische (Vor-)Ausbildung und benutzen diese in Verbindung mit dem Studium vielfach als Sprungbrett für eine Karriere bei den Streitkräften. Hier steht also eigentlich das militärische Angebot im Vordergrund, nicht umgekehrt.

Allerdings existiert in den USA auch die Möglichkeit, als Gegenleistung für ein Universitäts-Stipendium eine bestimmte Anzahl von Jahren bei den Streitkräften zu dienen, oft eben mit Vorbereitung im ROTC. Hier ergibt sich wieder der Unterschied, dass Stipendien in Deutschland bislang nicht den Stellenwert haben wie in den USA. Dennoch besteht etwa bei den parteinahen Stiftungen kein Mangel an Nachfrage nach Stipendien.

Grob skizziert würde ein Student nach den gleichen Sätzen gefördert, um ein Studium seiner Wahl in Regelstudienzeit zu absolvieren. Zusätzlich würde er in den Semesterferien Lehrgänge bei einer geeigneten oder eigens zu diesem Zweck aufgestellten Muttereinheit besuchen, bei Abschluss zum Offizier befördert werden und anschließend etwa sechs oder acht Jahre nach den üblichen Grundsätzen Bedarf, Eignung, Wunsch in der Truppe dienen.

Es ist nicht sicher, ob sich jeder der hier gemachten Vorschläge realisieren lässt bzw.

zum Erfolg führt. Die Grundhaltung der deutschen Gesellschaft ist – trotz hoher Zustimmungswerte für die Bundeswehr – tendenziell militärkritisch. Die angeführten Maßnahmen könnten aber mittel- bis langfristig zum Ziel einer Attraktivitätssteigerung des Wehrdienstes bzw. Soldatenberufes beitragen.

Anita Schäfer, MdB

vertritt den Wahlkreis Pirmasens im Deutschen Bundestag. Sie ist Mitglied im Verteidigungsausschuss für die CDU/CSU-Bundestagsfraktion.