

Konzeption für die Ausbildung einer starken Bundeswehr

Arbeitskreis
Verteidigung der



Alternative
für
Deutschland

FRAKTION IM DEUTSCHEN BUNDESTAG

Konzeption für die Ausbildung einer starken Bundeswehr

Arbeitskreis Verteidigung der Alternative für Deutschland
im Deutschen Bundestag

Konzeption für die Ausbildung einer starken Bundeswehr

Einsatzfähige Streitkräfte für die Landes- und Bündnisverteidigung

Die vorliegende Konzeption fasst die Positionen und Leitlinien des Arbeitskreises Verteidigung der Fraktion der Alternative für Deutschland im Deutschen Bundestag zu einer zukunftsfähigen militärischen Ausbildung in der Bundeswehr zusammen und operationalisiert die konzeptionellen Vorgaben des Grundsatzprogramms der Alternative für Deutschland und der Bundesprogrammkommission für die parlamentarische Arbeit im Arbeitskreis, im Verteidigungsausschuss und im Plenum des Deutschen Bundestages.



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
1. Einleitung	8
1.1 Probleme in der gegenwärtigen Ausbildung	8
1.2 Bewertung der »AGENDA Ausbildung« des BMVg	12
1.3 Ziel dieser Konzeption	15
2. Herausforderungen einer künftigen Ausbildungslandschaft	18
2.1 Erfordernisse einer zweckmäßigen Ausbildung	18
2.1.1 Wandel von Einsatzarten und -formen	18
2.1.2 Handlungs- und Entscheidungsbedarf	20
2.1.3 Ziel der Ausbildung	22
2.2 Erwartungen der Gemeinschaft der Auszubildenden	25
2.3 Erwartungen der Ausbilder	30
2.4 Erwartungen an die Ausbildungsumgebung	32
2.5 Strukturelle und ausbildungstechnische Herausforderungen bei der Wiedereinführung der Wehrpflicht	35
2.5.1 Allgemeines zur Wehrpflicht	35
2.5.2 Strukturelle Herausforderungen	37
2.5.3 Ausbildungstechnische Herausforderungen	43
2.6 Strukturelle und ausbildungstechnische Herausforderungen bei der Schaffung eines Reservistenkorps	49
2.6.1 Erwartungshaltung der Reservisten	49
2.6.2 Strukturelle Aspekte – Aufgaben, Führung und Auftrag eines Reservistenkorps	50
2.6.3 Ausbildungstechnische Aspekte	56
2.6.4 Lehren aus dem internationalen Vergleich	57
2.6.5 Medien- und Informationsarbeit bei Schaffung eines Reservistenkorps	61
3. Für eine moderne Ausbildungslandschaft	63
3.1 Schwächen der derzeitigen Ausbildungslandschaft	63

3.1.1 Strukturelle und prozessuale Schwächen	64
3.1.2 Personelle Schwächen	68
3.1.3 Materielle Schwächen	69
3.2 Übergeordnete Verbesserungen	71
3.2.1 Gesetzliche Verbesserungen	72
3.2.2 Prozessuale Verbesserungen	74
3.2.3 Strukturelle Verbesserungen	78
3.2.4 Personelle Verbesserungen	81
3.2.5 Materielle Verbesserungen	85
3.3 Ausbildungskonzeptionelle Verbesserungen	89
3.4 Fazit – für eine moderne Ausbildungslandschaft	105
4. Schlusswort	108
Anhang	112
Die Mitglieder der AfD-Bundestagsfraktion im Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages	114

VORWORT

Die Ausbildung unserer Soldaten entscheidet über Sieg oder Niederlage im Gefecht. Es ist die Pflicht der militärischen Führung, die Männer und Frauen der Bundeswehr körperlich und mental auf die Unerbittlichkeit des Kampfes vorzubereiten. Die Ausbildung wird im Bewusstsein dieses Prinzips durchgeführt. »Schweiß spart Blut« gilt dabei auch heute noch. Die Ausbildung in der Bundeswehr hat in Friedenszeiten uneingeschränkt Priorität. Sie wird von den Besten geleitet und durchgeführt. Sie ist teambasiert und wird stets mit dem besten Material durchgeführt. Sie ist werte- und kulturgebunden und von arbeitsrechtlichen Einschränkungen des Zivillebens befreit.

Innovation, Verlässlichkeit und Härte in der Ausbildung formen den professionellen Soldaten. Professionelle Soldaten formen schlagkräftige Streitkräfte.

Unsere Positionen

- Die Ausbildung orientiert sich an der Realität des Kampfes.
- Die Soldaten werden zur physischen und psychischen Robustheit ertüchtigt.
- Die Soldaten werden für die reguläre und asymmetrische Kriegsführung ausgebildet.
- Nur die Besten kommen in die Ausbildung.
- Jeder Ausbilder ist auch Erzieher. Er vermittelt Werte und festigt den Charakter des Soldaten.

- Die Vorbereitung auf den Umgang mit Verwundung und Tod ist Bestandteil der Ausbildung.
- Für arbeitsrechtliche Vorgaben müssen Ausnahmen möglich bleiben.
- Jeder Soldat lernt Englisch.
- Der Offizier ist zuerst Soldat und dann Akademiker.
- Die akademische Ausbildung der Offiziere richtet sich nach dem Bedarf der Streitkräfte.
- Das Bataillon übt einmal im Quartal, die Brigade einmal pro Jahr.

1. EINLEITUNG

1.1 PROBLEME IN DER GEGENWÄRTIGEN AUSBILDUNG

Mit der friedlichen Wiedervereinigung Deutschlands, dem Zerfall des Warschauer Paktes und der Sowjetunion sah nicht nur der Politikwissenschaftler Francis Fukuyama das »Ende der Geschichte« gekommen. Eine ganze Generation deutscher Politiker täuschte sich mit ihm. Für das westliche Bündnis schien die Zeit reif, die sogenannte Friedensdividende auszuschütten.

Nachdem mit dem Untergang der Sowjetunion zunächst auch der ideologische Gegner verschwand, erleben wir seit Jahren das Erstarken neuer Ideologien und eines aggressiven religiösen Fundamentalismus. Zudem gibt es eine überaus gefährliche Renaissance symmetrischer Bedrohungen. Die umfassende Befähigung zur Landes- und Bündnisverteidigung ist daher wieder geboten. Die Bundeswehr muss ferner für die große Komplexität von Konflikten in einer globalisierten Welt und auch für die damit erkannten neuen Herausforderungen gerüstet sein.

Die militärische Ausbildung in der Bundeswehr ist in Strukturen eingebunden, die durch politische Entscheidungen initiiert, eingeführt, nicht selten ad hoc modifiziert oder abgebaut wurden.

Seit 1990 wurde die Bundeswehr in sechs Umstrukturierungen zur Bewältigung weltweiter Auslandseinsätze optimiert. Die Streitkräfte wurden sukzessive von einer ursprünglichen Ist-Stärke von 650.000 aktiven Soldaten am 03.10.1990 auf die heutige Soll-Stärke von 185.000 Soldaten reduziert. Die Anzahl der Reservisten wurde

erheblich verringert und der Reservistendienst vernachlässigt. Für Einsätze im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung rechnete die deutsche Politik in dieser Zeit mit einer Vorwarnzeit von etwa zehn Jahren, die für eine Rekonstitution als ausreichend empfunden wurden. Ab 2002 wurden die deutschen Streitkräfte komplett für Frauen geöffnet, die Wehrpflicht Ende 2010 ausgesetzt; 2016 erfolgte die Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV).

2014 trat nach der Annexion der Krim durch Russland und dem Bürgerkrieg in der Ukraine ein sicherheitspolitischer Paradigmenwechsel ein. Seit dem NATO-Gipfel in Wales 2014 rückte die Landes- und Bündnisverteidigung – von den politisch Verantwortlichen über zwei Jahrzehnte nachrangig beachtet – wieder in den Fokus der deutschen Sicherheitspolitik. Auch die Bundesregierung erklärte daher in Wales, dass sich der Verteidigungshaushalt (Einzelplan EPI 14) vereinbarungsgemäß bis 2024 zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) annähern werde.

2016 rief die damalige Verteidigungsministerin die sogenannten Trendwenden Personal, Material und Finanzen aus. Bis heute ist von diesen keine substanzielle Verbesserung für die Einsatzbereitschaft der deutschen Bundeswehr ausgegangen. 2019 erreichte der EPI 14 nur 1,2 Prozent des BIP. Selbst das den Vereinbarungen widersprechende und sehr bescheidene Ziel, bis 2024 zumindest 1,5 Prozent des BIP für Verteidigung aufzuwenden, ist in der mittelfristigen Finanzplanung nicht nachhaltig abgebildet. Dies hat neben den bekannten Defiziten in den Bereichen Beschaffung, Modernisierung und Instandhaltung zur Folge, dass die militärische Ausbildung in der Bundeswehr heute durch eine Vielzahl hausgemachter Defizite belastet und ihre Effizienz gehemmt wird.

Neben den klassischen Operationsarten Verteidigung, Angriff und Verzögerung gibt es seit 1990 noch jene der Stabilisierung. Durch ihre

Einführung und das dafür zusätzlich beschaffte Material sind sowohl Individual- als auch Teamausbildung deutlich umfangreicher und komplexer geworden.

Die Einsätze im Ausland und einsatzgleiche Verpflichtungen binden erhebliche Kräfte und Mittel sowohl bei der Vor- und Nachbereitung als auch bei der Durchführung. Diese Kräfte stehen für die Ausbildung nicht zur Verfügung. Die permanente Verantwortungsdiffusion, hervorgerufen durch die Einrichtung von mittlerweile sechs militärischen und fünf zivilen Organisationsbereichen in der Bundeswehr, führt zu einem lähmenden Mehrbedarf an Abstimmung und Koordination. Gleichzeitig bindet diese Struktur in erheblichem Umfang qualifiziertes und hochdotiertes Personal.

Die Soldatenarbeitszeitverordnung hat im Grundbetrieb die für Ausbildung zur Verfügung stehende Zeit erheblich beschnitten.¹ Diese Rahmenbedingungen bestimmen bis heute die Ausbildung der Bundeswehrsoldaten. Sie hemmen den Ausbildungsbetrieb für eine schlagkräftige Truppe und müssen beseitigt werden.

Eine verantwortungsvolle Individual- und Teamausbildung für die Bundeswehr kann nur durch eine angemessene Dauer, qualifiziertes Personal, einsatzbereites Material, ausreichende Ausbildungsmittel, eine nahe gelegene Ausbildungsinfrastruktur, genügend Geld und die richtigen Prozesse gewährleistet werden. In allen Bereichen besteht heute ein erheblicher, ernstzunehmender Mangel. So üben U-Boot-Besatzungen nur noch im Simulator, da für viele Monate kein einziges funktionsfähiges U-Boot zur Verfügung steht. Jet-Piloten erreichen nicht mehr das Minimum an Flugstunden auf ihren Kampfflugzeugen, da nicht genügend Maschinen einsatzbereit sind. Abschlussprüfungen für

¹ Die Fraktion AfD hat hierzu am 8. Mai 2019 den Antrag »§ 30c des Soldatengesetzes ersatzlos streichen« in den Deutschen Bundestag eingebracht:
<https://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/099/1909962.pdf>

angehende Zugführer der Kampftruppe werden im Simulator durchgeführt, da aufgrund der Ersatzteillage nicht genügend Großgeräte bereitstehen.

All dies verringert die Handlungssicherheit unserer Soldaten enorm. Dieser Umstand hat wohl auch dazu geführt, dass sich die ehemalige Verteidigungsministerin nun auf die zuvor angekündigte »Trendwende Ausbildung« konzentrieren wollte. Unter dem offiziellen Begriff »AGENDA Ausbildung« soll eine umfassende Ausbildungsreform der Bundeswehr in den nächsten drei bis vier Jahren erarbeitet und umgesetzt werden. Immerhin: Die gute Absicht ist erkennbar.



1.2 BEWERTUNG DER »AGENDA AUSBILDUNG« DES BMVg

Am 22.06.2018 wurde dem Vorsitzenden des Verteidigungsausschusses der Bericht zur Ausbildungsreform der Bundeswehr vom Verteidigungsministerium übergeben. Dieser identifiziert sieben Handlungsfelder, wobei das siebte sich nochmals in fünf spezifische Themenfelder zur zivilen Bildung und Qualifizierung untergliedert. Auch wenn jedes Handlungsfeld eine eigene Diskussion verdienen würde, lässt sich übergreifend feststellen, dass dieser Bericht ...

- richtige, allgemeingültige und seit jeher bestehende Ausbildungsweisheiten und -postulate beinhaltet. Zum Beispiel: »Die Aufgaben der Bundeswehr sind vielfach nicht vergleichbar mit denen anderer Arbeitgeber.« Oder auch: Die Ausbildung »muss methodisch geschickt, motivierend und wertgebunden, unter Beachtung unserer rechtsstaatlichen Rahmenbedingungen, zum physisch und psychisch robusten, durchhaltefähigen, handwerklich gut geschulten Soldaten führen, der in internationalem und nationalem Rahmen in schwieriger Umgebung und in entbehrungsreichem Einsatz besteht.«
- sich allerdings in wenig Konkretem ergeht, abgesehen von der Dezentralisierung der Führernachwuchsausbildung für den Uniformträgerbereich Heer ab 2019. Diese Dezentralisierung kann man jedoch hinterfragen, zumal die der anderen Uniformträgerbereiche unverändert zentralisiert bleiben soll.
- in sich nicht immer schlüssig ist, wenn man beispielsweise liest: »Die Bundeswehr verfügt über ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsangebot, das zeitgemäß und konkurrenzfähig ist und den Vergleich mit zivilen Angeboten nicht scheuen muss«, andererseits aber gefordert wird: »Die Umstellung in den

Streitkräften auf eine kompetenzorientierte Ausbildung passt die Didaktik und Methodik an die zivile schulische und berufliche Bildung an [...]« Es stellt sich die Frage, wieso die Ausbildung auf Kompetenzorientierung umgestellt werden muss. Schon heute wird die Ausbildung vom Ende her gedacht, auf die zu erwerbende Kompetenz hin ausgerichtet und entlang verschiedener Lernziele gegliedert. Warum also soll die Lernzielorientierung durch die Kompetenzorientierung ersetzt werden? Dieser Begriff erscheint eher wie neuer Wein in alten Schläuchen, da aus ihm inhaltlich kaum wesentliche Konsequenzen erwachsen. Administrativ wird er jedoch erhebliche Mehrarbeit erfordern.

- nahezu ausschließlich auf eine stärkere Individualisierung der Ausbildung abhebt und dabei die Teamausbildung vollständig ausblendet. Im gesamten Bericht findet sich der Begriff »Teamausbildung« nicht ein einziges Mal! Kein Soldat kann aber grundsätzlich seine Fertigkeiten und Fähigkeiten allein sinnvoll zum Tragen bringen. Immer sind Teams erforderlich, in denen jedes einzelne Mitglied sein Wissen, seine Fertigkeiten und Fähigkeiten, sein gesamtes Können einbringt. Je besser diese Teams geführt und angeleitet werden, umso größer sind die synergetischen Effekte, die das jeweilige Team zu erzielen vermag.
- die finanziellen Aspekte einer modernen und attraktiven Ausbildung, insbesondere im Zusammenhang mit einer modernen Ausbildungstechnologie, völlig ausblendet.

KEIN SOLDAT KANN
GRUNDSÄTZLICH SEINE
FERTIGKEITEN UND
FÄHIGKEITEN ALLEINE
SINNVOLL ZUM
TRAGEN BRINGEN.

”

- zwei für die Ausbildung zentrale Begriffe überhaupt nicht verwendet: Dienstherr und Erziehung. Die Bundeswehr ist ein Dienstherr mit allen Implikationen eines gegenseitigen Treue- und Fürsorgeverhältnisses und nicht nur Arbeitgeber. Ausschließlich vom Arbeitgeber zu sprechen ist deshalb falsch. Ausbildung ist grundsätzlich von Erziehung nicht trennbar, da Ausbildung und Erziehung insbesondere unseres Führernachwuchses auch der Persönlichkeitsbildung dienen. Es ist fatal, wenn diesem Aspekt in einem solchen Bericht keinerlei Wert beigemessen wird.
- damit einer taktischen Nebelkerze gleicht, mit dem von den lediglich marginalen Fortschritten in den anderen drei Trendwenden augenscheinlich abgelenkt werden soll. Es ist davon auszugehen, dass Ausbildung, Bildung und Erziehung als weiche Themen im BMVg angesehen werden, in denen mutmaßlich schneller Fortschritte und Erfolge vorzuweisen sind.

DIE BUNDESWEHR IST EIN DIENSTHERR MIT ALLEN IMPLIKATIONEN EINES GEGENSEITIGEN TREUE- UND FÜRSORGEVERHÄLTNISSES UND NICHT NUR ARBEITGEBER.

”

1.3 ZIEL DIESER KONZEPTION

Es ist unstrittig, dass die Bundeswehr derzeit erhebliche Mängel im Hinblick auf einsatzfähige Streitkräfte aufweist. Das liegt in erster Linie aber nicht an einer ungenügenden Ausbildung. Vielmehr wirkt sich die unzureichende Ausstattung und der eingeschränkte Zugriff auf notwendige Ressourcen wie Ausrüstung und Ausstattung, Finanzen und Personal auch im zunehmenden Maße negativ auf die Individual- und Teamausbildung aus.

Deswegen soll im Rahmen dieser Konzeption zunächst aufgezeigt werden, welche Herausforderungen hinsichtlich einer modernen und attraktiven Ausbildungslandschaft bestehen. Dabei soll auch auf den Wandlungsprozess eingegangen werden, der Auswirkungen auf diese hat.

Beispiele für diesen Wandlungsprozess sind vor allem: die Renaissance zwischenstaatlicher Konflikte und der Wandel des Kriegsbildes, die Technisierung, Digitalisierung und Vernetzung, die Multinationalisierung, die Globalisierung und die unterschiedlichen Erwartungshaltungen der Generationen. Die Generation der 20- bis 40-Jährigen legt heute vielfach besonderen Wert auf Selbstverwirklichung und Freizeit. Oftmals ist die Bereitschaft gesunken, Anstrengungen, Strapazen und Bürden auf sich zu nehmen. Die Bedingungen des Soldatenberufs, etwa häufige Versetzungen, Abwesenheiten durch Lehrgänge, Einsätze und Übungen, gegebenenfalls ein Pendlerdasein, stellen besondere Anforderungen und werden nicht immer durch Partner, Familien und Freunde akzeptiert. Das Spannungsverhältnis zwischen einer sehr stark auf das individuelle Wohlergehen ausgerichteten Gesellschaft und den inhärenten Besonderheiten des Soldatenberufs wird sich nie ganz auflösen lassen. Daher war und bleibt das Soldatsein ein Dienst an Deutschland und am deutschen Volk – wie es der Eid verlangt.

Die Konzeption »Ausbildung« des Arbeitskreises Verteidigung der AfD-Bundestagsfraktion weist den Weg zu einer modernen kriegsnahen Ausbildung in der Bundeswehr. Sie zeigt, welche Verbesserungen bei der Ausbildung notwendig und möglich sind, um eine starke Bundeswehr aufzustellen, die von den Alliierten und Partnern wieder geachtet und von den Gegnern ernst genommen wird.

Die Aufgabenstellung für diese Konzeption verlangt somit,

- die Vorzüge der Allgemeinen Wehrpflicht unter den genannten Gesichtspunkten und aus struktureller sowie ausbildungstechnischer Sicht zu beleuchten,
- strukturelle und ausbildungstechnische Herausforderungen bei Schaffung eines Reservistenkorps aufzuzeigen und
- eine Ausbildungskonzeption für alle Bereiche der Streitkräfte in großen Zügen zu entwerfen, welche die Erreichung der ambitionierten Ziele in einer modernen Ausbildungslandschaft sicherstellen kann. Exemplarisch soll dies im Wesentlichen am Beispiel der Teilstreitkraft Heer erfolgen.



Bildquelle: Adobe Stock / © Thaut Images

2. HERAUSFORDERUNGEN EINER KÜNFTIGEN AUSBILDUNGSLANDSCHAFT

2.1 ERFORDERNISSE EINER ZWECKMÄSSIGEN AUSBILDUNG

2.1.1 Wandel von Einsatzarten und -formen

Um sich dem Kern der Aufgabenstellung dieser Konzeption zu nähern, soll zunächst das Spektrum der erforderlichen Ausbildung von Streitkräften in der heutigen Zeit beleuchtet werden.

Ausbildung muss sich – und das ist nichts Neues – an der Realität des modernen Krieges orientieren. Eine kriegsnahe Ausbildung nähert sich den Bedingungen auf dem Gefechtsfeld soweit an, wie es die Regeln der Menschenführung in den Streitkräften einer Demokratie zulassen. Die Befähigung zum Kampf in jeder Intensität steht im Mittelpunkt. Dies gilt für alle Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche, die mit Elementen und Kräften, Einheiten und Verbänden oder Fähigkeiten zusammengefasst werden.

KRIEGSNAHE AUSBILDUNG NÄHERT SICH DEN BEDINGUNGEN AUF DEM GEFECHTSFELD SOWEIT AN, WIE ES DIE REGELN DER MENSCHENFÜHRUNG IN STREITKRÄFTEN EINER DEMOKRATIE ZULASSEN.

”

Mit der sogenannten hybriden Kriegsführung ist auf die Bundeswehr ein weiteres Element hinzugekommen, das in der Ausbildung zwingend Berücksichtigung finden muss. Die Abwehr hybrider Bedrohungen erfordert ganz spezifische Fähigkeiten und resultiert damit auch in ganz besonderen Anforderungen an die Ausbildung.

Auf der Krim, im Libanon 2006 oder aktuell in Syrien werden konventionelle und nicht konventionelle Streitkräfte, Kämpfer aller Kategorien und Zivilisten, physische Zerstörung und Manipulation von Informationen miteinander verflochten. Propaganda vermischt sich mit militärischer Taktik, urbanes Gelände und Städte sind nunmehr gewolltes Gefechtsfeld. Raketen unbekannter Herkunft lösen Verwirrung aus, Medien werden zur Waffe, der Gegner bleibt unerkant innerhalb der Zivilbevölkerung. Die Lagen sind unübersichtlich, schwer zu durchschauen und auch diffus.

Solchen und ähnlichen Herausforderungen musste sich auch die Bundeswehr in zurückliegenden Einsätzen bereits stellen.

Obwohl eine glaubhafte Abschreckung vor allem konventionelle Angriffe abbilden muss, sind Konflikte im 21. Jahrhundert häufig asymmetrischer Natur. Dabei treffen meist technologisch-materiell ungleich ausgestattete Gegner aufeinander, bei denen der Unterlegene die unmittelbare militärische Konfrontation vermeidet und andere Mittel zur Wirkung bringt. Doch auch potente Militärmächte tragen ihre Konflikte zunehmend unter massivem Einsatz hybrider Kriegsmittel aus. Sie verfolgen dabei die Strategie, ihren Willen

AUCH POTENTE
MILITÄRMÄCHTE TRAGEN
HEUTE IHRE KONFLIKTE
UNTER MASSIVEM EINSATZ
HYBRIDER KRIEGSMITTEL
AUS.



durchzusetzen und dabei unterhalb der Schwelle eines »echten Krieges« zu bleiben. Somit versuchen sie, eine militärische Reaktion des Opponenten zu vermeiden.

Technologische Entwicklungen erweitern darüber hinaus die Dimensionen der Kriegsführung. Heute wird nicht mehr nur am Boden, in der Luft oder auf See gekämpft, sondern auch im Welt- und Cyberraum. Das Internet revolutionierte dabei nicht nur die Möglichkeiten zur Desinformation. Es erlaubt etwa auch die Schädigung kritischer militärischer und ziviler Infrastruktur und gegnerischen Geräts. Somit können heute Effekte erzielt werden, die früher nur unter Einsatz klassischer Waffen möglich gewesen wären. Zukünftige Konflikte werden vielfach auch im Weltraum ausgetragen.

Der Auftrag und die Aufgaben der Bundeswehr müssen sich an dieser Analyse und für alle Einsatzarten und -formen orientieren. Die Ausbildungslandschaft hat sich dem beständig anzupassen.

2.1.2 Handlungs- und Entscheidungsbedarf

Das vergrößerte Spektrum der modernen Kriegsführung verpflichtet die militärische Führung der Bundeswehr dazu, die Truppe auf jedes Szenario im gesamten Spektrum der Einsatzarten auszubilden. Wie kann das gelingen?

Zahlreiche Ausbildungsmodelle wurden in den zurückliegenden Jahrzehnten in der Bundeswehr eingeführt, adaptiert, verworfen und durch neue ersetzt. Eine Erfahrung hat sich immer wieder bestätigt: Die Truppe, gleich welcher Teilstreitkraft, hat sich in Krisen und Gefechtssituationen stets dann besonders bewährt, wenn sie nach den Grundsätzen des »Gefechts der verbundenen Waffen« (heute: »Operation verbundener Kräfte«) vorbereitet und ausgebildet war.

Selbstverständlich müssen dabei die konkreten Bedingungen, beispielsweise politische Auflagen (caveats), das Mandat und die zugehörigen Rules-of-Engagement ebenengerecht und angemessen berücksichtigt werden.

In diesem Zusammenhang stellen sich weitere Fragen:

- Sind zusätzliche Fähigkeiten zur Sicherstellung der Landes- und Bündnisverteidigung im gesamtstaatlichen Kontext zu schaffen oder zu reaktivieren?
- Sind alle Bereiche der Bundeswehr gleichrangig zu betrachten oder müssen Schwerpunkte definiert werden?
- Welche Fähigkeiten sind für die Landesverteidigung nicht erforderlich und können daher gegebenenfalls im Rahmen einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung ganz oder teilweise von Verbündeten übernommen werden?
- Sind ergänzende Hochwertfähigkeiten zum Einhalten von Interoperabilitätsstandards nur für ausgewählte Verbände oder Einheiten zu schaffen beziehungsweise zu halten und wie sind diese zu definieren?
- Besteht – auch mit Blick auf eine gemeinsame Ausbildung und die Übungen – ein ressortübergreifendes Verständnis von Heimatschutz, Cyber- und Weltraumsicherheit, national erforderlicher Logistik, Kommunikation und weiterer militärischen Aufgaben?
- Können die von Deutschland in der NATO und EU eingegangenen Verpflichtungen durchhaltefähig und auf einem hohen, in vollem Umfang den NATO-Kriterien entsprechenden Ausbildungsstand der Kontingente erfüllt werden?

- Ist in einer zukünftigen Ausbildungskonzeption der Teamausbildung Vorrang vor der Individualausbildung der Soldaten einzuräumen?
- Ist der für die militärische Ausbildung avisierte Grundsatz richtig, die Kompetenzorientierung an erste Stelle zu setzen? Oder sind nicht klare Ausbildungsinhalte und -ziele vom Ende her gedacht sowohl für die Individual- wie auch für die Teamausbildung zur Erreichung des erforderlichen Ausbildungsstandes der Kräfte wesentlich zielführender?

2.1.3 Ziel der Ausbildung

Der Bundeswehr muss es in Zukunft gelingen, durchhaltefähige sowie personell und materiell voll einsatzbereite Einheiten, Verbände und Großverbände aller Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche bereitzuhalten. Das erfordert einsatzfähige und belastbare Soldaten, die innerhalb kürzester Zeit mit eigener, vertrauter Ausrüstung und der Befähigung zum Kampf einsatzfähig sind. Hierzu müssen sie über einen qualitativ optimalen und in Übungen zertifizierten Ausbildungsstand verfügen.

Dieser Anspruch korrespondiert mit den Beschlüssen des NATO-Gipfels vom Juli 2018. Demnach haben sich alle Bündnispartner darauf verständigt, in weniger als 30 Tagen je 30 Luft-, Boden- und Marine-Verbände abzustellen, um die Reaktionsfähigkeit des Bündnisses entscheidend zu erhöhen. Auch die Bundesrepublik Deutschland ist diese Verpflichtung eingegangen.

Es bleibt daher die Frage offen, ob die vorhandenen Strukturen und Konzepte der heutigen Ausbildungslandschaft dazu geeignet sind, diese sehr viel weiter gefassten Forderungen erfüllen zu können, oder ob eine Neuausrichtung der Ausbildungslandschaft in Verbindung mit anderen Wehrformen beziehungsweise Konzeptionen erforderlich ist.

Die Ausbildung in den Streitkräften hat auch künftig dem generellen Ziel zu dienen, dass ihre Soldaten in ihrer Funktion allein und als Mitglied in der befohlenen Organisationsform jedweden Einsatz bei Tag und Nacht, auch unter ABC-Bedingungen, erfolgreich bestehen können. Während die Individualausbildung im Wesentlichen in Ausbildungszentren und Schulen oder Grundausbildungseinheiten zu verorten sein wird, muss die Teamausbildung grundsätzlich in der Truppe mit zeitweiser Unterstützung der zentralen Ausbildungseinrichtungen stattfinden. Bei der Individualausbildung ist zu berücksichtigen, dass sie in der Regel über die Ausbildungshöhe »Wissen, Kennen und Können« aus Gründen der verfügbaren Zeit nicht hinauskommt. Sie ist also in der Truppe im Rahmen der Teamausbildung bis zur Ausbildungshöhe »Beherrschen« zu perfektionieren.

Dabei ist es ein Irrglaube, unsere Soldaten auf jede mögliche Lage vorbereiten zu können. In Analogie zur operativen Weisheit Friedrich des Großen »Wer alles defendiert, defendiert nichts!« gilt die Ausbilderweisheit: »Wer alles ausbildet, bildet nichts aus!«. Ausbildung hat zwar einerseits konkrete Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Wissen zu vermitteln, andererseits aber vor allem mithilfe des exemplarischen

WER ALLES
AUSBILDET,
BILDET NICHTS
AUS!



Lernens Grundsätze zu unterweisen, die auf alle möglichen Situationen verzugslos übertragen werden können. Gerade letzteres setzt die Erziehung zu einem selbständigen, mitdenkenden, willensstarken, verantwortungs- und pflichtbewussten sowie disziplinierten Menschen voraus, der physisch und psychisch robust ist. Diese Erziehung muss

in einem Klima des Vertrauens, des gegenseitigen Respekts und im Rahmen einer echten Fehlerkultur stattfinden, um so unserer bewährten Führungsphilosophie, dem Führen mit Auftrag, nicht nur gerecht zu werden, sondern ihre unumstrittenen Vorzüge in jedem Einsatz zur Entfaltung bringen zu können.

In den folgenden Kapiteln nähern wir uns der künftigen Ausbildungslandschaft, indem wir drei wesentliche Faktoren der Pädagogik aufgreifen: die Gemeinschaft der Auszubildenden, den Ausbilder und die Ausbildungsumgebung.



2.2 ERWARTUNGEN DER GEMEINSCHAFT DER AUSZUBILDENDEN

Die Gemeinschaft der Auszubildenden ist grob in vier Gruppen einzuteilen: der Berufssoldat, der Soldat auf Zeit, der Wehrpflichtige und der Reservist.

Allen vier Gruppen ist gemeinsam, dass sie Ausbildung in keinem Fall als Zeitverschwendung empfinden möchten. Die Zeit als kostbarste Ressource ist zielgerichtet und sinnvoll zu nutzen. Fragen zur späteren Anwendung und zum Zweck des in der Ausbildung vermittelten Stoffes sind verständlich und es gilt, sie zu beantworten. Die Ausbildung muss zu jeder Zeit fordernd, attraktiv, wertorientiert und möglichst spannend gestaltet werden. Die Abwesenheit von zu Hause, von der Familie und von den Freunden hat sich durch die umfassende Nutzung der Zeit auf das notwendige Minimum zu beschränken. Die starre Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV) im Grundbetrieb ist hierfür völlig ungeeignet und kontraproduktiv.

Dort, wo parallel zur »handwerklichen Ausbildung« keine Erziehung stattfindet, also insbesondere in den Verwendungslehrgängen, müssen digitale Instrumente und Anwendungen verstärkt in Form von Fernausbildung für ein eigenverantwortliches Lernen eingesetzt werden.

DIE STARRE SOLDATEN-
ARBEITSZEIT-
VERORDNUNG (SAZV) IM
GRUNDBETRIEB IST
HIERFÜR VÖLLIG
UNGEEIGNET UND
KONTRAPRODUKTIV.

”

Der künftige Zielpunkt für alle Gruppen von Auszubildenden ist daher das Bild des »digitalen Soldaten«. Eine zeitgemäße Nutzung moderner Ausbildungstechnologie und eine uneingeschränkte Bereitstellung der

erforderlichen Hardware sind folglich Pflicht. Einem »Digital Native« kann heute niemand mehr vermitteln, warum eine moderne Hörsaalausstattung bestehend aus PC/Notebook, Whiteboard, einem Lernmanagementsystem und dergleichen noch nicht beschafft werden konnte. Die Gemeinschaft der Auszubildenden lernt in vielen dafür geeigneten Lernbereichen aufgrund digitaler Technik und angepasster pädagogischer Konzepte schneller und fasst mehr Lerninhalte in derselben Zeit auf.

Die Möglichkeit der uneingeschränkten Nutzung von Ausbildungsmitteln, Großgerät und Ausbildungsinfrastruktur wird im erforderlichen und zeitgemäßen Umfang erwartet und muss sichergestellt werden. Engpässe zum Beispiel bei Munition, Schutzwesten oder bei Nachtsichtgeräten treffen zu Recht auf Unverständnis. Die Vollausrüstung der Truppe muss in jedem Fall und zu jeder Zeit gewährleistet werden.

Alle vier Gruppen erwarten von einer künftigen Ausbildungslandschaft, das Gelernte anzuwenden und wiederholt üben zu können, bis man es beherrscht. Dabei wird davon ausgegangen, Fehler machen zu dürfen, um daraus zu lernen. Weiterhin erwarten sie Ausbilder, die kompetent, professionell, innovativ und menschlich ihren Ausbildungsstoff in einer von gegenseitigem Respekt getragenen Ausbildungsatmosphäre vermitteln.

Der Berufssoldat möchte ein lebenslanges Angebot an Fort- und Weiterbildungsangeboten, insbesondere für zukünftige Verwendungen. Zudem braucht er die Möglichkeit, das Erlernte festigend zu praktizieren und nicht nach kurzer Zeit schon wieder etwas anderes lernen und ausführen zu müssen. Zu kurze Stehzeiten und zu viele Zweit- und Drittrollenausbildungen verhindern den Erwerb von Handlungssicherheit in der Erstrolle und schränken damit die dem Soldaten für seine Verwendung vermittelte Ausbildung wieder ein.



Bildquelle: Adobe Stock / © Markus Mainka

Berufs- und Zeitsoldaten aller Dienstgrade erwarten eine optimale Vorbereitung zur Erfüllung ihres Auftrags. Eine exzellente Ausbildung stellt dafür den besten Schutz dar. Dazu gehört das handlungssichere Beherrschen des Geräts und der Verfahren, die im Ernstfall eingesetzt werden müssen. Das wiederum erfordert ihre Bereitstellung in ausreichendem Umfang im Inland. Unerlässlich damit verbunden ist methodisch und didaktisch zeitgemäße und professionelle Vermittlung der englischen Sprache und der entsprechenden militärischen Fachsprache des Englischen. Die Interoperabilität mit Verbündeten hängt entscheidend davon ab.

ZEITSOLDATEN ERWARTEN DIE ZIVILBERUFLICHE ANERKENNUNG VIELER IHRER TÄTIGKEITEN, NICHT NUR AUF DER MEISTEREbene, SONDERN AUCH AUF DER EBENE ALS FACHARBEITER UND GESELLE.



Zeitsoldaten erwarten ergänzend die zivilberufliche Anerkennung vieler ihrer Tätigkeiten nicht nur auf der Meisterebene, sondern auch auf der Ebene als Facharbeiter oder Geselle. Sofern erforderlich, sind auch für Mannschaftsdienstgrade entsprechende Lehrgänge an unseren Ausbildungszentren zu etablieren oder zu öffnen. Damit würden die Streitkräfte auch für den einfachen Dienst attraktiver werden. Gleiches

gilt auch für denjenigen, der freiwillig Wehrdienst leistet.

Der Wehrpflichtige erwartet eine fordernde Dienstzeit, in der er etwas Sinnvolles für sein Leben mitnehmen kann. Je attraktiver sich die Wehrpflicht inhaltlich und durch die sozialen sowie finanziellen Rahmenbedingungen gestaltet, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit eines weiteren Engagements der Soldaten für die Streitkräfte.

Der Reservist schließlich erwartet zusätzlich Rahmenbedingungen, die seinem freiwilligen Engagement in besonderem Maße Rechnung tragen, einschließlich der sozialen Absicherung und der finanziellen Alimentation. Damit eng verbunden ist insbesondere das ortsunabhängige Lernen, also der Zugriff auf notwendige Ausbildungsinhalte zu jeder Zeit und an jedem Ort. Bei Heranziehungen zu Ausbildungszwecken als Lehrgangsteilnehmer oder in der Teamausbildung erwartet er eine sehr gute Vereinbarkeit der Ausbildungsinhalte mit seinem zivilen Beruf. Dies verlangt bei der lehrgangsgebundenen Ausbildung eine adäquate Modularisierung der Inhalte.



Bildquelle: Adobe Stock / © filmbildfabrik

2.3 ERWARTUNGEN DER AUSBILDER

Die Ausbilder gehören zu den besten Pädagogen in der Bundeswehr. Sie sind erfahrene Führer auf der Ebene, die sie ausbilden und weisen Einsatzerfahrungen auf. Neben ihren handwerklichen Fähigkeiten bringen sie persönliche Kompetenzen wie Motivationsfähigkeit, Einsatzbereitschaft, Durchsetzungsvermögen, Kommunikationsstärke, Kameradschaft und Kreativität mit. Sie sind psychisch ausgeglichen, entscheidungsfreudig und belastbar. Die Ausbilder sind, insbesondere bei Laufbahnlehrgängen, auch immer Erzieher.

DIE AUSBILDER GEHÖREN
ZU DEN BESTEN
PÄDAGOGEN IN DER
BUNDESWEHR. SIE SIND
ERFAHRENE FÜHRER AUF
MINDESTENS DER EBENE,
DIE SIE AUSZUBILDEN
HABEN.

”

Leidenschaftliche Ausbilder erwarten hochmotivierte Auszubildende, die dienstwillig, neugierig, diszipliniert und lernbereit sind. Weder Ausbilder noch Auszubildende dürfen einer »Stechuhrmentalität« anheimfallen. Der Wille zu Mehrarbeit ist fester Bestandteil der Ausbildung in der Bundeswehr. Dies gilt insbesondere in schwereren Ausbildungsgängen, in denen die Ausbilder auch für nachunterrichtliche Unterstützung zur Verfügung stehen, um den Ausbildungserfolg zu garantieren. Diesbezüglich erwarten die Ausbilder aber auch, nicht zeitlich überfordert zu werden und eine angemessene Anerkennung für das zusätzliche zeitliche Engagement zu erfahren.

Die Ausbilder erwarten einen kompetenten, erfahrenen und kameradschaftlichen Ausbildungsleiter und haben Anspruch auf eine wohl organisierte und durchdachte Schulung, bevor sie ihre erste Ausbildungsstunde eigenverantwortlich durchführen. Sie müssen sich mit allen

örtlichen Rahmenbedingungen vertraut machen, ihren Platz in der Gemeinschaft der anderen Ausbilder kennenlernen, persönliche und digitale Ansprechstellen für Fachfragen erfahren und bei Möglichkeit als Tele-Tutor für die Fernausbildung ausgebildet werden. Ihre Ansprüche an die Rahmenbedingungen sind hoch. Dies verlangt nach einer Ausbildungsumgebung, die dem aktuellen und besten fachlichen Stand entspricht und optimale Bedingungen für die Ausbilder wie auch die Gemeinschaft der Auszubildenden bietet.



2.4 ERWARTUNGEN AN DIE AUSBILDUNGSUMGEBUNG

Eine moderne Ausbildungsumgebung muss die realen Bedingungen aller Formen der Landes- und Bündnisverteidigung abbilden. »Train as you fight« ist die Kernbotschaft an alle für die Schaffung einer neuen Ausbildungslandschaft Verantwortlichen. Dazu gehört auch eine moderne Ausbildungsumgebung, um die Aufträge an die Streitkräfte der Bundesrepublik Deutschland mit festen, allgemein gültigen Ausbildungszielen für Krise, Einsatz und Krieg erfüllen zu können.

»TRAIN AS YOU FIGHT« IST DIE KERNBOTSCHAFT AN ALLE FÜR DIE SCHAFFUNG EINER NEUEN AUSBILDUNGSLANDSCHAFT VERANTWORTLICHEN.

”

Die Ausbildungsinfrastruktur ist den künftigen Einsatzszenarien unter verstärkter Nutzung der Digitalisierung anzupassen. Dies schließt sowohl die Standortschießanlagen als auch die Standort- sowie die Truppenübungsplätze bis hin zu den zentralen Ausbildungseinrichtungen für die Teamausbildung ein. Dieser Anspruch gilt ebenso für die gesamte Simulationslandschaft, vom individuellen Trainer bis hin zu den Systemen für das streitkräftegemeinsame Training von Großverbänden bis auf Korpsebene. Die beschriebene Ausbildungsinfrastruktur sollte sich bis zur Zug- und Kompanieebene an dem Ort befinden, an dem die Truppe stationiert ist. Lange Anfahrtswege, zum Beispiel zu einer Standortschießanlage, sind nicht vereinbar mit der kostbaren Ressource Zeit. Sie müssen fußläufig erreichbar sein.

Gesetzliche Auflagen, die eine realitätsnahe Ausbildung behindern, müssen hinterfragt werden (Lärmemissionsschutzgesetz, Lenk- und

Ruhezeiten und dergleichen mehr), sofern diese nicht anderweitig aufwandsarm umgangen werden können.

Vorhandene und absehbare digitale Lösungen müssen bei der Konfiguration der persönlichen Ausstattung des Soldaten berücksichtigt werden. Es muss ferner – egal wann und wo – stets möglich sein, zu lernen und sich gegenseitig auszutauschen, zum Beispiel von »Best Practices«. Damit wäre auch eine stärkere Vernetzung der Lerner und des Wissens in Form eines »always on« gegeben. Hier erfolgt die Bereitstellung des Wissens dienstgradgerecht, übergreifend, »joint and combined« und lebenslang, teilweise im geschützten Raum. Dies ist über Verteilung von Rollen und Rechten problemlos möglich.

Die Verschmelzung der Simulationslandschaft mit der Realität ist dort geboten, wo die Verlinkung der virtuellen mit der Live- und der konstruktiven Simulation sowie der Führungsinformationssysteme einen Mehrwert in der Ausbildung verspricht. Hier müssen verschiedene Führungsebenen zusammengebunden werden. Weiterhin gilt es zwingend, die Simulationstechniken zumindest in der EU, besser auch in der NATO, zu standardisieren und somit auch die Möglichkeit eines Simulationsverbunds für Übungen weltweit und jederzeit von jedem Ort aus herzustellen.

Im Grundbetrieb wird das ausgelagert, was militärische Kräfte unnötig bindet und durch eine zivile Beistellung gleichwertig geleistet werden kann. Ausgelagerte Ausbildungsabschnitte könnten vor allem ehemalige Militärangehörige übernehmen. Es bietet sich an, eine stets aktuell gehaltene bundesweite, eventuell sogar europaweite Datenbank einzurichten, um aus ehemaligen Einsatzgebieten stammende Personen als »Cultural Advisor« oder »Rollenspieler« in der einsatzvorbereitenden Ausbildung zu gewinnen. Dies würde zu einer deutlich erhöhten Realitätsnähe in der Ausbildung führen.

IM GRUNDBETRIEB WIRD
DAS AUSGELAGERT, WAS
MILITÄRISCHE KRÄFTE
UNNÖTIG BINDET UND
EBENSO ZIVIL GELEISTET
WERDEN KANN.

”

Insgesamt muss die Ausbildungsumgebung im Detail, aber auch insgesamt erheblich modernisiert werden, zum Beispiel in den Bereichen Nutzung von Technologie sowie der Digitalisierung mit notwendigem Daten- und Wissensaustausch. Gleichzeitig werden zweckmäßige analoge Techniken nicht vernachlässigt.

Die Anwendbarkeit aller gesetzlichen Vorschriften, die vornehmlich für den zivilen Bereich EU-weit geschaffen, aber nahezu ungeprüft für den militärischen übertragen wurden, wird validiert.



2.5 STRUKTURELLE UND AUSBILDUNGSTECHNISCHE HERAUSFORDERUNGEN BEI DER WIEDEREINFÜHRUNG DER WEHRPFLICHT

2.5.1 Allgemeines zur Wehrpflicht

Die Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht war ein verteidigungspolitischer Fehler. Sie trägt entscheidend zur Personalgewinnung der Streitkräfte bei, garantiert deren Aufwuchs im Verteidigungsfall und fördert die Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft.

Einer Wiedereinführung der Wehrpflicht geht eine gründliche Analyse des Bedarfs an und des Aufkommens von Wehrpflichtigen voraus. Daraus ergeben sich die strukturellen Erfordernisse, um einen organisatorisch reibungslosen Ablauf sicherzustellen und den tatsächlichen Ausbildungsaufwand erfüllen zu können.

Tatsächlicher Bedarf an Wehrdienstleistenden

Die Aktivierung der seit 1. Januar 2011 ausgesetzten Wehrpflicht verlangt zunächst eine eingehende Untersuchung, wie viele Wehrpflichtige zweckmäßig in die Strukturen der Bundeswehr auf Dienstposten eingebracht werden können, um einen sinnvollen, fordernden und auch nachhaltigen Dienst leisten zu können.

Entscheidend ist demzufolge der echte Bedarf an Wehrpflichtigen. Für diesen Fall darf die Bundeswehr nicht erneut Gefahr laufen, Diskussionen über die seinerzeit nicht zuletzt politisch selbst gemachten Probleme »Gammeldienst«, »Wehrgerechtigkeit« oder »sinnvoller, guter Dienst« führen zu müssen.

Tauglichkeitsgrade

Von daher sind nur Wehrpflichtige einzuberufen, die alle gesundheitlichen, geistigen und körperlichen Voraussetzungen in den (alten) Tauglichkeitsgraden T 1–2 (»wehrdienstfähig«) erfüllen.

Wehrpflichtdauer als wesentlicher Faktor

Aufgrund eindeutiger Erfahrungen mit unterschiedlichen Zeiträumen hat die Wehrpflicht mindestens zwölf Monate zu dauern. Dies aus militärischer Sicht zu begründen, ist nicht Aufgabe dieser Studie. Soweit im Grundsatz kein anderes Modell, zum Beispiel ein Milizmodell, vorgegeben wird, ist dies aber durch Ausbildungsnotwendigkeiten eindeutig belegt. Eine als Alternative zur Wehrpflicht einzuführende allgemeine Dienstpflicht würde den gleichen Zeitraum umfassen.

Wehrpflichtdauer und Anzahl der in der Bundeswehr sinnvoll einzusetzenden Wehrpflichtigen haben wesentlichen Einfluss auf die Ausbildungsorganisation, die Strukturen und Inhalte sowie Ziele für eine dienstpostengerechte Ausbildung der Wehrpflichtigen.

Das Ziel muss stets der interessante, attraktive und auch sinngebende Dienst in den Streitkräften sein. Das Niveau eines »Schnupperkurses Bundeswehr« verbietet sich ebenso wie eine deutliche Überforderung der jungen Menschen in den Bereichen körperliche Leistungsfähigkeit, Beherrschen von Systemen oder bei der Erfüllung von Aufgaben auf den Dienstposten.

ZIEL MUSS STETS DER INTERESSANTE, ATTRAKTIVE UND AUCH SINNGEBENDE DIENST IN DEN STREITKRÄFTEN SEIN.

”

Wehrdienstleistende in den Einsatz

Eine Verwendung von Wehrpflichtigen auch in Einsätzen – bei entsprechender gesetzlicher Regelung – kann in Einzelfällen aufgrund besonderer Qualifikation und je nach Art des Einsatzes, zum Beispiel in einer Ausbildungsmission, möglich sein. Denkbar ist diese aber nur nach erfolgreichem Durchlaufen aller Stufen der Einsatzvorbereitung und körperlicher sowie gesundheitlicher Eignung. Die Stehzeit im Einsatzland wäre mit wenigen (etwa drei) Monaten entsprechend kurz. Das heute angewendete Verfahren beim Einsatz von Freiwillig Wehrdienstleistenden (FWDL) in Einsätzen bietet sich an. Die dafür notwendige einsatzvorbereitende Ausbildung ist in den heute vorhandenen Truppenstrukturen zu durchlaufen.

2.5.2 Strukturelle Herausforderungen

Für eine unmittelbare Wiedereinführung von Wehrdienst und -pflicht fehlen die erforderlichen Strukturen, wie sie noch vor 2011 vorhanden waren. Einerseits müssen Kreiswehersatzämter zur Sicherstellung der Einberufung und des Wehersatzes mit den bewährten Einstellungsverfahren und umfassendem Gesundheitschecks aufgebaut, zum anderen Ausbildungskompanien oder gar -regimenter, wie seinerzeit bei der Luftwaffe, in den Strukturen innerhalb der Bundeswehr neu aufgestellt werden.

Ebenso ist ein Sanitätsdienst, der die Kapazitäten zur Gewährleistung der sanitätsdienstlichen Betreuung von zuletzt ungefähr 110.000 Wehrpflichtigen pro Jahr bereitstellt, zu erweitern und die entsprechend vorzuhaltende Infrastruktur (Unterkünfte, Ausbildungsplätze und ähnliches) zu reaktivieren oder neu zu schaffen.

All dies ist grundsätzlich lösbar und in der Umsetzung der bereits beschlossenen Ziele zum Aufwuchs der Bundeswehr (ohne Wehrpflicht/Dienstpflicht) auf einen Umfang von 198.000 Soldaten in ähnlicher Weise erforderlich.

Aufkommen an Wehrdienstleistenden im Geburtenjahrgang

Es lohnt sich eine Betrachtung der Ausschöpfungsquote eines Geburtenjahrgangs in Zahlen. Diese spielen bei Kapazitätsfragen und des zu untersuchenden Dienstpostenumfanges für Wehrpflichtige als Herausforderung eine wesentliche Rolle.

»Mehr als 100.000 überwiegend junge Menschen leisten Jahr für Jahr einen Freiwilligendienst. Dazu gehören neben dem Freiwilligen Wehrdienst das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ), das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ), der Internationale Freiwilligendienst, der Andere Dienst im Ausland und der Bundesfreiwilligendienst, den seit der Einführung im Juli 2011 bereits 320.000 Freiwillige durchlaufen haben, im Durchschnitt also 40.000 pro Jahr.« (Thorsten Jungholt und andere. 2018: Ist eine Einführung der Wehrpflicht überhaupt möglich? In: 06.08.2018 in WELT digital).

Diese Zahlen zeigen, dass sich schon heute und ohne jede Dienstpflicht eine große Zahl junger Menschen freiwillig für einen Dienst für Deutschland verpflichtet. Voraussetzung ist, dass der Dienst als sinnvoll wahrgenommen wird und die Rahmenbedingungen stimmen.

Gleiches gilt für eine wieder zu aktivierende Wehrpflicht. Dabei würden zukünftig Wehrpflichtige nicht in dem Umfang benötigt werden, wie das beispielsweise in den 70er- und 80er-Jahren der Fall war. Laut Bundeswehr waren selbst noch vom Jahrgang 1980 von 440.000 erfassten Männern 137.500 (31,25 Prozent) Grundwehrdienstleistende, 152.000 (34,54 Prozent) Zivildienst oder einen anderen Ersatzdienst

Leistende und 150.500 (34,2 Prozent) Ausgemusterte oder wegen anderer Gründe nicht Eingezogene. Bis zur Aussetzung der Wehrpflicht stiegen die Zahlen von Ausmusterungen stark an. 2009 wurden circa 43 Prozent aller Wehrpflichtigen ausgemustert (Vgl. Fröhlingsdorf und andere. 2010: Bundeswehr. Die große Leere. In: SPIEGEL Ausgabe 25/2010).

Von dem zuletzt aus dem Grundwehr- und Zivildienstpflicht entwachsenen Geburtsjahrgang 1982 haben nur 24 Prozent der Männer (entsprechend zwölf Prozent des gesamten Jahrgangs einschließlich der Frauen) die Wehrpflicht bei der Bundeswehr abgeleistet (107.047 von 445.564 erfassten Wehrpflichtigen).

Deutlich wird damit, dass auch das Potenzial zukünftiger Jahrgänge selbst dann noch zur Deckung des Bedarfes an Wehrpflichtigen ausreichend wäre, wenn man noch strengere Auswahlkriterien anlegen würde. Beispielsweise müsste nicht auf junge Männer zurückgegriffen werden, die den Belastungen des Soldatseins nicht gewachsen wären. Wurden früher noch Soldaten eingezogen, die kein Gepäck tragen oder nicht mehr als fünf Kilometer laufen durften (»T7er«: verwendungsfähig mit starken Einschränkungen, innendiensttauglich), könnte man sich ausschließlich auf für die vorgesehene Verwendung uneingeschränkt leistungsfähige wehrpflichtige Männer in den Tauglichkeitsgraden T1 und T2 beschränken.

Die Zahl der wehrpflichtigen Soldaten muss sich an der zukünftigen Struktur ausrichten. Die festzulegenden Dienstpostenumfänge an Wehrpflichtigen werden sich unterschiedlich über die Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche der Bundeswehr verteilen. Der Gesamtbedarf wird in einer gesunden Struktur mit etwa 30.000 tauglichen und dienstbereiten Wehrpflichtigen pro Jahr eingeschätzt. Dies lässt auch im Umgang mit besonderen Härten genug Raum, um mittels großzügiger Rück- oder Freistellungen maßvoll zu agieren. Stimmen die Bedingungen,

ist davon auszugehen, dass nicht alle potenziellen Rekruten ihren Wehrdienst ableisten können. Es kommen dann im Auswahlwehrdienst die in der Gesamtschau geeignetsten Interessenten zum Zuge.

Keht man wieder zu einer quartalsmäßigen Einberufung der Dienst- und Wehrpflichtleistenden zurück, ist es unerlässlich, Strukturen zu schaffen, die eine ordnungsgemäße Einberufung, Einschleusung und (Grund-)Ausbildung für ungefähr 7.000 bis 8.000 Soldaten über alle vier Quartale des Jahres hinweg gewährleisten.



Ausbildungsstrukturelle Herausforderungen

Hierzu bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten des Handelns an:

- Die Schaffung von Zentren in den Strukturen der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche zur Aufnahme, Einschleusung und ersten Ausbildung der Dienst- und Wehrpflichtigen als allgemeine Grundausbildung mit sich anschließender Dienstpostenausbildung, soweit sie zentralisiert sichergestellt werden kann, zum Beispiel für Fahrschul-, Wach-, Stabsdienst-, Sicherungssoldaten oder die erweiterte Waffenausbildung. Dies hat unter dem Gesichtspunkt einer Entlastung der aktiven Truppe zu erfolgen. Infrastrukturelle Gegebenheiten können hier sicherlich mit Blick auf Stationierungsfragen den Ausschlag geben, ob man diese Lösung bevorzugt.
- Eine weitere Möglichkeit ergibt sich durch die Nutzung und Erweiterung bereits bestehender Schulen der Teilstreitkräfte (TSK), der Organisationsbereiche (OrgBer) oder der Truppengattungen, wie zum Beispiel der Marineschule. Sie bieten den Vorteil, durch Bereitstellung der Ausbildung von der Grund- über die Spezial- bis hin zur tatsächlichen Dienstpostenausbildung den quasi »fertigen« Dienst- oder Wehrpflichtigen dann nach unterschiedlicher Ausbildungsnotwendigkeit und -dauer direkt an die Truppe oder die aufnehmende Dienststelle übergeben zu können. Diese Lösung

DIE VERWENDUNG VON
WEHRDIENST-LEISTENDEN
STEHT GRUNDSÄTZLICH
UNTER DEM
GESICHTSPUNKT
DER ENTLASTUNG
DER AKTIVEN TRUPPE.



entlastet die aktive Truppe erheblich. Einberufungs-, Erstausbildungs- und Zielstationierungsort für die Auszubildenden sind hier – wie auch oben – nicht identisch.

- Einbindung der oben beschriebenen ersten Phase der Integration der Dienst- oder Wehrpflichtleistenden in die Truppenstrukturen, in denen sich auch deren Zieldienstposten befinden. Hier bieten sich wieder aufzustellende Ausbildungskompanien in den Verbänden zur Durchführung der Grund- und Spezialausbildung an. Die Dienstpostenausbildung wäre dann in den sogenannten Stammkompanien durchzuführen. Auch dieses Modell ist bereits mit der Einführungs- und Integrationsausbildung in den zurückliegenden Jahrzehnten praktiziert worden. Während der gesamten Wehrdienstdauer dienen die Männer und Frauen an einem Standort in einem Verband. Je nach Umfang der festgelegten Dienstposten für Dienst- und Wehrpflichtleistende sind die aufnehmenden Truppenteile personell ausreichend zu verstärken, um den zusätzlichen Ausbildungsauftrag übernehmen zu können.

Ein wesentlicher Vorteil dieser Lösung liegt darin begründet, dass der Truppenteil seine Dienst- und Wehrdienstleistenden selbst ausbildet, erzieht und von Beginn an führt.

Der zusätzliche personelle Ergänzungsbedarf für die Truppe ist möglicherweise etwas geringer als bei der oben skizzierten zentralisierten Ausbildung, da Regiepersonal eingespart werden kann.

Regionalisierung des Wehrdienstes

Neben diesen theoretischen Überlegungen zu Handlungsmöglichkeiten ist die flächendeckende Stationierungsplanung der Bundeswehr mit den Erfordernissen der Wehrpflicht zu betrachten. Ziel dabei ist, die

Dienst- und Wehrpflichtleistenden auch möglichst in der Region ihres Wohnortes einzusetzen.

Alles das lässt sich durch die in vielerlei Hinsicht sinnvollen Entscheidung umsetzen, den Wehrdienst – gleich in welcher Form – als Dienst in den Streitkräften und für die Gesellschaft wiederherzustellen. Er wird dabei nicht bloß als Fortführung der Vergangenheit, sondern als zeitgemäße, unbedingte Notwendigkeit verstanden.

Dennoch können jahrzehntelange Erfahrungen mit wechselnder Wehrdienstdauer und einem – insbesondere vor der Aussetzung der

ZIEL IST ES, GEISTIG,
GESUNDHEITLICH UND
KÖRPERLICH HOCH
GEEIGNETEM PERSONAL
EINEN SINVLLEN UND
ERFÜLLENDEN DIENST
IN AUSSICHT ZU STELLEN.

”

Wehrpflicht 2011 – sehr unbefriedigendem Maß an Wehrgerechtigkeit jetzt genutzt werden. Maßgeblich ist, dass einem in geistiger, gesundheitlicher und körperlicher Hinsicht geeignetem und für ausgewählte Dienstposten in den Strukturen ausgebildetem Personal, das aus dem Kreis der Dienst- und Wehrdienstleistenden freiwillig oder verpflichtet zu uns kommt, ein wirklich guter, sinn-

voller und erfüllender Dienst in Aussicht gestellt wird.

2.5.3 Ausbildungstechnische Herausforderungen

Eine Ausbildungskonzeption für Wehrpflichtige muss unbedingt auch Antworten auf Fragen nach dem tatsächlichen Zweck der Wehrpflicht finden. Sollen diese Wehrpflichtigen als Feldersatz für in Einsätze außerhalb Deutschlands gehende Verbände und Großverbände oder für Einsätze ausschließlich in Deutschland im Rahmen des erweiterten

Heimatschutzes – also von Host Nation Support über Katastrophenschutz bis hin zum Sicherungsdienst im Verteidigungsfall – vorgesehen werden? Sollen sie anschließend an die Wehrpflicht verpflichtend in der Reserve kontinuierlich und wiederkehrend Dienst tun? Sollen sie in der allgemeinen Personalreserve oder in nichtaktiven Truppenteilen weitere Ausbildungsabschnitte durchlaufen? Soll die Dauer der Wehrpflicht wie bei einer Milizarmee zunächst nur drei Monate betragen oder aus den oben genannten Gründen mindestens zwölf Monate? Soll es eine Mischform aus allem geben? Ohne Beantwortung dieser grundsätzlichen Fragen können lediglich Rahmenbedingungen einer Ausbildung von Wehrpflichtigen aufgezeigt werden.

EVERY SOLDIER
IS A RIFLEMAN.



Zunächst einmal ist von einer Allgemeinen Grundausbildung für alle auszugehen. Diese hat ihren Schwerpunkt auf infanteristisches »Klein-Klein« für jedermann zu legen (»Every soldier is a rifleman.«). Sie sollte mindestens sechs und maximal zehn Wochen dauern.

Für die anschließende Dienstpostenausbildung gilt: Nur das, was der Wehrpflichtige in seiner verbleibenden Zeit bei der Bundeswehr auch benötigt und drillmäßig üben und praktizieren kann, ist sinnvoll. Etwas auszubilden, was zu kompliziert ist und auch von Zeit- oder Berufssoldaten nur durch ständiges Wiederholen beherrscht wird, scheidet aus. Damit verbietet sich grundsätzlich eine aufwändige Ausbildung an hochtechnisiertem Gerät. So wie auch früher ein Wehrpflichtiger nicht zum Piloten auf einem Hubschrauber ausgebildet werden konnte, so wird er künftig auch wohl kaum den Schützenpanzer PUMA als Richtschütze bedienen müssen. Gleichwohl bietet die Digitalisierung vielfach auch Chancen: Unter der Voraussetzung entsprechender Bedienerfreundlichkeit und praktikabler Nutzeroberflächen sind einst hinsichtlich der Ausbildung aufwändige Dinge schnell und intuitiv

abzuarbeiten. Beispielhaft kann hier die für den Waffeneinsatz wichtige Entfernungsermittlung genannt werden: Ein Laserentfernungsmesser gibt Daten auf Knopfdruck aus, die früher aufwändig mit optischen Entfernungsmessern erfasst oder aufgrund fundierter Ausbildung geschätzt werden mussten. Technologie unterstützt heute überall Tätigkeiten, die sonst bewusst oder sogar manuell zu leisten wären.

Es ist also im Detail zu prüfen, in welchen Organisationsbereichen und in welchen Reservedienststellen welche Verwendungen für Wehrpflichtige geeignet erscheinen, in denen diese einen wirklichen Mehrwert



darstellen und so auch eine Dienstzufriedenheit entwickeln können. Nur wenn die Wehrpflichtigen wirklich das Gefühl entwickeln, dass sie gebraucht werden, können sie von der Sinnhaftigkeit dieses Dienstes überzeugt werden. Dabei sind zivil erworbene Qualifikationen zu Beginn des Wehrdienstes ebenso wie späterhin bei Reserveübungen zu berücksichtigen. Dies gilt zum Beispiel für Führer- oder Maschinscheine ebenso wie IT-Kenntnisse und insbesondere alle handwerklichen Berufe. Die Verwendung als »Kaffeekocher« in einem Stab oder Ordonnanz in einer Betreuungseinrichtung ist a priori auszuschließen. Unverändert wird es aber auch in hoch professionellen Streitkräften Bedarf an motivierten Mannschaften geben.

NUR WENN
WEHRPFLICHTIGE
WIRKLICH DAS
GEFÜHL ENTWICKELN,
DASS SIE GEBRAUCHT
WERDEN, KÖNNEN
SIE VON DER
SINNHAFTHKEIT IHRES
DIENSTES ÜBERZEUGT
WERDEN.

”

Seit Jahrzehnten haben sich unsere Wehrpflichtigen, beispielsweise als Ladeschützen auf den Kampfpanzern oder Munitionskanoniere auf den Panzerhaubitzen, als Fahrer von Kraftfahrzeugen oder als Panzergrenadiere trefflich bewährt. Dies hat die Truppe seinerzeit regelmäßig im Vergleich mit reinen Berufsarmeen, zum Beispiel der britischen und US-amerikanischen, unter Beweis gestellt. Das bewährte Prinzip änderte sich erst, als auf Grund politischer Vorgaben die Dienstzeiten der Wehrpflichtigen immer weiter verkürzt wurden.

Richtig ist, dass sich die Ausrüstung der Bundeswehr verändert und weiterentwickelt hat. So verfügt sie über hochentwickelte und digitalisierte Waffensysteme wie den Schützenpanzer PUMA oder das gepanzerte Transportkraftfahrzeug GTK BOXER. Selbst die persönliche Ausrüstung der Infanterie ist heute mit den Systemen »Infanterist der

Zukunft« oder »Gladius« digital und hinsichtlich der Ausbildung anspruchsvoll. Gleichwohl sind junge Menschen heute so sehr mit Smartphone, Tablet und anderen digitalen Geräten vertraut, dass sie mit Leichtigkeit ein militärisches PDA oder Tablet, Digitalfunk oder einen elektronischen Kompass bedienen können. Wenn der Einsatz der neuen Wehrpflichtigen mit Herz und Verstand, mit einer sinnvollen Dienstzeit in ihrer Stammeinheit und eingebunden in unsere weiterhin unverzichtbaren und bewährten länger dienenden Mannschaften erfolgt, können die Vorteile von Wehrpflicht- und Berufsarmee zum Vorteil der Streitkräfte zusammengeführt werden.

Dabei muss man sich bewusst sein, dass bei angenommenen 30.000 Wehrpflichtigen pro Jahr, einer quartalsmäßigen Einberufung und einer sinnvollen Gruppenstärke von acht bis zehn Auszubildenden pro Ausbilder allein in der allgemeinen Grundausbildung ungefähr 1.000 qualifizierte Gruppenführer zusätzlich benötigt würden. Führungs-, Logistik-, Organisations-, Regie-, Standort-, Fernmelde- und militärisches Reservepersonal sind zudem vorzuhalten. Bei einer Wehrpflichtdauer von zwölf Monaten ergibt dies bei einer dezentralisierten Lösung etwa 6.000 Zeit- und Berufssoldaten, die für die Ausbildung und Führung der Wehrpflichtigen zur Verfügung stehen müssten. Hinzu kämen zusätzliches sanitätsdienstliches Personal und das Mengengerüst für das Wehrerfassungs- und Wehersatzwesen. Zusätzlich zu beschaffen wären auch die persönliche Ausstattung, die Ausrüstung für die Wehrpflichtigen und die Ausbildungsmittel, einschließlich der Ausbildungsmunition; darüberhinaus müsste die Ausbildungs-, Unterkunfts- und Funktionsinfrastruktur aufgebaut werden.

Angesichts des militärischen Mehrwerts, den die Bundeswehr mit 30.000 sorgfältig ausgewählten und motivierten Wehrpflichtigen erreichen könnte, ist dies ein kleiner Preis. Die notwendige personelle »Anfangsinvestition« wird durch die Auffüllung der hohlen Strukturen der Truppe mehr als ausgeglichen. Wehrpflichtige würden wieder

Tätigkeiten in der Laufbahngruppe der Mannschaften wahrnehmen. Sie entsprechen dem einfachen Dienst im viergliedrigen Laufbahnsystem der Beamten. Die Erhöhung der Anzahl der Soldaten der Laufbahngruppe Mannschaften in den Verbänden wäre auch eine Rückkehr zu einer gesunden Struktur, besonders wenn für ein Szenario der Landes- und Bündnisverteidigung wieder verstärkt Kräfte zum Raum- und Objektschutz für Fliegerhorste, Hochwertinfrastruktur, Stäbe und andere militärische Einrichtungen zwingend erforderlich sind. Dies sorgt gleichzeitig dafür, dass sich Spezialisten und Techniker wieder ebenengerecht einbringen können: Der Stabsunteroffizier ist nicht der MG-Schütze, der Stabsfeldwebel ist nicht selbst Krafffahrer!

2.6 STRUKTURELLE UND AUSBILDUNGSTECHNISCHE HERAUSFORDERUNGEN BEI DER SCHAFFUNG EINES RESERVISTENKORPS

Die Schaffung eines Reservistenkorps in der Bundeswehr stellt eine neue Qualität auf der Grundlage einer bislang nur schwammig existierenden Reservistenkonzeption dar. Die bisherigen Strukturen und Verfahren, der tatsächliche Einsatz der Reservisten im Friedensbetrieb, in Einsätzen, in Krise und Krieg bis hin zur Personalführung dieses gerade unter den Bedingungen der Landes- und Bündnisverteidigung für die Durchhaltefähigkeit der Bundeswehr sehr wichtigen Personenkreises, bedürfen einer klaren Beantwortung von Prüffragen in der Aufgabenstellung.

Es gilt zudem, Rahmenbedingungen für die Qualifikation, die Aus- und Weiterbildung sowie die Personalentwicklung der Reservisten zu schaffen. Diese müssen den berechtigten Bedürfnissen und Anliegen dieser Soldaten entsprechen.

2.6.1 Erwartungshaltung der Reservisten

Reservisten fordern seit langem – vollkommen zu Recht und dies für den gesamten Zeitraum ihrer Beordnung – eine »militärische Heimat«. Gemeint ist damit eine Stelle oder besser Organisation in durchschaubaren Strukturen, die sich um alle Fragen der Soldaten im Reservestatus fürsorglich kümmert. Diese sollte als Ansprechstelle für die Beantwortung von Fragen in versorgungsrechtlicher Hinsicht, bei Fragen zur Ausbildung, einschließlich Lehrgangsbeschickung, zur Weiterentwicklung, zur Förderungs- und Beförderungsmöglichkeiten und bei der Beordnung auf Dienstposten

RESERVISTEN
FORDERN SEIT
LANGEM EINE
MILITÄRISCHE
HEIMAT.

”

dienen sowie über Möglichkeiten der Ableistung von Wehrübungen informieren.

Weiterhin soll diese Organisation in administrativer und organisatorischer Hinsicht Unterstützung und Beratung leisten können. Sie stellt in ihrer betreuenden Funktion auch das Bindeglied zwischen dem Reservisten und der Zentralen Personalführung für Reservisten, derzeit die Abteilung VI im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw), dar.

Die Schaffung eines Reservistenkorps – nicht mit einem militärischen Großverband in Korpsgröße zu verwechseln – ist eine Handlungsmöglichkeit, die den geschilderten Bedürfnissen der Reservisten am ehesten entsprechen könnte.

2.6.2 Strukturelle Aspekte – Aufgaben, Führung und Auftrag eines Reservistenkorps

Eine Organisationsform der Bundeswehr mit der Bezeichnung »Reservistenkorps« kann die folgenden ausgewählten Ziele verfolgen und genannten Aufgaben erfüllen:

- einheitliche Führung aller Reservisten der Bundeswehr in militärischer Gliederung, geordnet nach Teilstreitkräften (TSK) und Organisationsbereichen (OrgBer) sowie dem BMVg, auch mit entsprechender Disziplinar- und Beurteilungsbefugnis;
- ständige Ansprechstelle für alle Fragen zu Reservistenangelegenheiten, somit personalführende Stelle vergleichbar mit der Regiments- und Brigadeebene der aktiven Truppe am Beispiel Heer mit entsprechenden Rechten und Pflichten gegenüber dem BAPersBw, Abt VI;

- Beratungsstelle für alle ehemaligen Soldaten und beorderten oder zurzeit nicht beorderten Soldaten, auch zwecks Wiedereingliederung in den Dienst als Reservist;
- Koordinationsstelle für die personelle Weiterentwicklung der beorderten Reservisten als Beratungsstelle im Call-Center-Format;
- Koordinierungsstelle für die konkrete Einsatzplanung von Reservisten in mandatierten Einsätzen, einschließlich aller Planungen für die Einsatzvorbereitung des einzelnen Soldaten in jeder Hinsicht (Sprachausbildung, Gesundheitschecks, Lehrgangsplanung, Absprachen mit den Einsatzkontingenten, Verlegeplanung und dergleichen mehr);
- Sicherstellung und Koordination der Aus- und Weiterbildung der Reservisten im Zusammenwirken mit der aktiven Truppe, den Organisationselementen der nichtaktiven Verbände, den aktiven Schulen und Ausbildungszentren sowie der personalführenden Dienststelle;
- Durchführender einer zentral geführten, vereinheitlichten Aus- und Weiterbildung des Führerpersonals im Reservestatus; so auch Durchführung von Einheitsführer- und Kommandeurtagungen;
- zentrale Einleitungsbehörde für Reservisten bei entsprechenden Disziplinarangelegenheiten.

Führung und Gliederung des Reservistenkorps

Ohne hier zu detailliert werden zu wollen, seien einige Grundüberlegungen zur Führung und Gliederung beziehungsweise Struktur des Reservistenkorps genannt:

Das Reservistenkorps sollte zum Beispiel unter Heranziehung des Kommandos Territoriale Aufgaben der Bundeswehr in Berlin ein starker Baustein innerhalb des OrgBer Streitkräftebasis (Arbeitsbegriff: »Heimatschutzkommando«) werden. Es sollte von einem Inspekteur des Reservistenkorps (InspResKorps) truppendienstlich geführt werden. Die Besetzung dieses Dienstpostens ist aus vielerlei Hinsicht mit einem aktiven General in der Dreisterneebene vorzusehen.

Ein entsprechender Stab ist zur Erfüllung der oben genannten Aufgaben erforderlich. Dieser Stab (Stab InspResKorps) soll und kann sowohl mit aktivem als auch Reservepersonal, einschließlich ehemaliger Soldaten auf Zeit, besetzt werden. Ebenso könnten auf der Ebene der Abteilungsleiter (Brigadegeneral) dieses Stabes, nach zu empfehlender Öffnung auch der Generalsebene für Reservisten, Reserveoffiziere eingesetzt werden.

Die gleiche personelle Zusammensetzung (Führer aus dem Feldheer, ehemalige länger gediente Soldaten auf Zeit und qualifizierte Reservisten) sollte generell für das Führerkorps des Reservistenkorps gelten.

Das Reservistenkorps sollte ein Zentrum auch in organisatorischer und räumlicher Hinsicht erhalten, das mit einem großen Ausbildungszentrum gekoppelt sein kann. Als mögliches Beispiel ist hier das Ausbildungszentrum Infanterie in Hammelburg zu nennen. Dieses erfüllt mit Infrastruktur und Ausbildungsauftrag bereits heute teilstreitkraftübergreifend zahlreiche Ausbildungsaufträge auch für Reservisten. Eine militärische Heimat für alle Reservisten der Bundeswehr und auch eine zentrale Ausbildungsstätte für Reservepersonal wären somit geschaffen.

Nichtaktive Verbände und Einheiten aller TSK/OrgBer werden im Frieden dem Inspekteur des Reservistenkorps unterstellt; für die Ausbildung und Übungen in den TSK/OrgBer ist er auf Zusammenarbeit

angewiesen. Die Vor- und Nachbereitung sowie grundsätzlich die Durchführung von zum Beispiel Truppenwehübungen aller bisher bekannten Formen – bis auf (Groß-)Verbandsebene – werden durch den Stab InspResKorps geleistet.

Grundsätzlich kann sich die Organisation des Reservistenkorps an der Gliederung und Struktur des Heeres oder an der der Bundespolizei orientieren.

Der Inspekteur des Reservistenkorps (InspResKorps)

- Der InspResKorps ist der ranghöchste militärische Führer aller Reservisten der Bundeswehr. Er ist (bei Bedarf) Mitglied, zumindest aber Berater mit Immediatrecht des Militärischen Führungsrates beim Generalinspekteur der Bundeswehr.
- Der InspResKorps ist bei der Anpassung und Weiterentwicklung der Reservistenkonzeption der Bundeswehr nach Weisung des BMVg federführend und vertritt auch in der Außendarstellung das Reservistenkorps.
- Der InspResKorps zeichnet für die Führung, Erziehung und Ausbildung der Reservisten auf allen Ebenen von der Reservistenkameradschaft bis hin zu den Verbänden verantwortlich.
- Der InspResKorps ist für die personelle und materielle Einsatzbereitschaft der nichtaktiven Verbände und Einheiten (hinsichtlich Befüllung und Einplanungsstand, Verfügbarkeit von Material, Ausstattung und anderes) gegebenenfalls in Abstimmung mit den Inspektoren der TSK/OrgBer dem Generalinspekteur verantwortlich.
- Der InspResKorps ist bei der Ausbildungs- und Übungsplanung dieser Verbände und Einheiten federführend.

- Der InspResKorps formuliert, weist an und lehrt in der Erziehung und Ausbildung der Reservisten das Selbstverständnis des Reservisten als geistige Grundlage für das soldatische Denken, Handeln und Verhalten aller Reservisten der Bundeswehr.
- Der InspResKorps koordiniert und legt im Zusammenwirken mit den TSK/OrgBer die Ausbildungsziele und -inhalte in der lehrgangsgebundenen Ausbildung fest, so dass die Reservisten auf den ihnen zugeordneten Dienstposten – dies gilt auch für sogenannte Spiegeldienstposten – in den Strukturen ihre Aufträge verzugslos nach Übernahme erfüllen können. Die Anforderungen für den Dienst sind im Vergleich zu aktiven Soldaten gleichwertig.
- Der InspResKorps führt die zentrale(n) Ausbildungsstätte(n) für das Reservistenkorps. Bei Ausbildungseinrichtungen anderer TSK/OrgBer, an denen Reservisten ausgebildet werden, hat er ein Inspektionsrecht.
- Der InspResKorps schafft unter Nutzung aller Instrumente militärischer Führung den Reservisten somit eine »echte Heimat«, die in allen Belangen den Bedarfen dieser Soldaten gerecht wird.

Auftrag des Reservistenkorps

Zunächst ist hier die Frage zu beantworten, wo und wie Reservisten mit welchem Schwerpunkt in der Bundeswehr eingesetzt werden sollen. Der Auftrag des Reservistenkorps kann hier nur grob umrissen werden. Eine neue, dringend erforderliche Reservistenkonzeption muss den Auftrag des Korps detaillierter darstellen.

Das Reservistenkorps

- erfüllt als erste Aufgabe den Heimat- und Objektschutz im Rahmen der territorialen Verteidigung mit nichtaktiven Verbänden (Heimatschutzverbände);
- erfüllt als zweite Aufgabe den Katastrophenschutz mit nichtaktiven Verbänden und Einheiten, die auch über entsprechende technische Ausstattungen zur Sicherstellung von Hilfeleistungen auf der Grundlage Art. 35 GG (ebenfalls im Ausland) sowie zur Unterstützung im Rahmen des Host Nation Support (WHNS) verfügen;
- ermöglicht die personelle Verstärkung der aktiven Verbände im Feldheer und anderen TSK/OrgBer unter der Voraussetzung der Qualifikation und abgeschlossenen Ausbildung der Reservisten für ihre Zieldienstposten, siehe oben;
- ermöglicht die personelle Verstärkung von Stäben und Dienststellen unter der gleichen Voraussetzung auf »Spiegeldienstposten« zu aktiven Soldaten;
- stellt nichtaktive Verbände zur Landes- und Bündnisverteidigung, zum Beispiel des Heeres, als Teil von aktiven Großverbänden (des Heeres und anderer TSK/OrgBer) im Rahmen der Verteidigungsplanung der Bundesrepublik Deutschland;
- bildet die allgemeine Personalreserve für den erforderlichen Wehersatz in Krise und Krieg für alle Bereiche der Streitkräfte;
- wird zur Unterstützung der Bundespolizei im Grenzschutz berechtigt und befähigt.

2.6.3 Ausbildungstechnische Aspekte

- Angehörige der Reserve durchlaufen – wenn auch zeitlich versetzt oder in kleineren und kürzeren Modulen – die inhaltlich gleichwertige Ausbildung für entsprechende Dienstposten wie aktive Soldaten. Dies gilt insbesondere gegebenenfalls auch für die einsatzvorbereitende Ausbildung.
- Qualifizierungen und Zertifizierungen sind inhaltsgleich und mit Blick auf gesetzliche und andere Vorschriften identisch. Dies stellt auch die mögliche gegenseitige Austauschbarkeit von Personal in den Funktionen sicher.
- Individual- und auch Teamausbildung können zusammen mit oder integriert in der aktiven Truppe durchgeführt werden; manchmal wird dies zweckmäßig sein, um vorhandene Kapazitäten voll auszuschöpfen.
- Die lehrgangsgebundene Ausbildung, insbesondere Führerausbildung, wird – wie heute auch – grundsätzlich zusammen mit aktivem Personal durchgeführt. Ausnahmen bilden die Ausbildungsabschnitte, die ein Reservist im »Mutterhaus« des Reservistenkorps (Innere Führung, Recht, Politische Bildung, Sportausbildung, Körperliche Robustheit und ähnlich) zu durchlaufen hat.
- Weiterbildungsveranstaltungen, wie Tagungen und Seminare, können aus guten Gründen auch nur auf Reservistenebene stattfinden.
- Übungen oberhalb der Kompanieebene nichtaktiver Truppenteile sind – wann immer möglich – schon aus logistischen Gründen an die aktive Truppe und deren Übungsvorhaben anzulehnen.

- Die Ausbildungslandschaft für das Reservistenkorps muss mit der in den TSK/OrgBer sorgfältig in Einklang gebracht werden. So ist die Ausbildung und Inübhunghaltung von Reservisten, zum Beispiel in einem nichtaktiven PzGrenBtl, ausgestattet mit SPz MARDER, zeitlich wesentlich einfacher zu gestalten, als das erforderliche ständige Training der Soldaten an einem hochtechnisierten SPz PUMA mit seiner digitalisierten Ausstattung in einem aktiven PzGrenBtl zu gewährleisten. Zudem können erforderliche Ausbildungshöhen in der Ausbildung auch zügiger erreicht werden; sie verschaffen dem Reservisten somit auch eine höhere Zufriedenheit in der Verwendung.
- Die erforderliche Ausbildung muss sich auch an dem orientieren, was Reservisten in der ihnen jährlich zur Verfügung stehenden Zeit erreichen können. Dabei kann die Ausbildung zu einem erheblichen Teil aller Wahrscheinlichkeit nach auch durch Reservisten selbst gestaltet und durchgeführt werden. Obendrein ist entscheidend, wie viel Zeit für die Ausbildung und die Übungen der einzelne Reservist pro Jahr investieren möchte oder berufsbedingt überhaupt einbringen kann.
- In Abhängigkeit von der Verwendungsplanung der einzelnen Reservisten auf Dienstposten in den genannten unterschiedlichen Bereichen sind Ausbildungsdauer, Ausbildungstiefe, zu erwerbende Qualifikationen und Befähigungen festzulegen. Hierzu sind eingehende Untersuchungen erforderlich.

2.6.4 Lehren aus dem internationalen Vergleich

Sicherlich sind weder die Struktur noch der auf unterschiedlicher rechtlicher Basis mögliche Einsatz der Nationalgarde der USA und der Garde Nationale in Frankreich – insbesondere im Inland – bei der

Aufstellung eines Reservistenkorps der Bundeswehr heranzuziehen. Schon aus verfassungsrechtlichen Gründen verbietet sich die Schaffung eines deutschen Reservistenkorps nach dem Vorbild Frankreichs oder der USA. Dennoch sind einige Grundsätze in gleicher Weise zu verwenden. Entsprechende Folgerungen lauten:

- Das Reservistenkorps muss über eigenes Material, Waffen und auch Großgerät verfügen. Dies gilt auch mit Blick auf die Entlastung der aktiven Truppe von Abstellungen und von zusätzlichem technischen Dienst nach der Nutzung; ebenso müssen Einschränkungen der materiellen Einsatzbereitschaft vermieden werden. Die nichtaktiven Verbände des Reservistenkorps verfügen nicht über das neueste Material, was aber in der Geschichte der Bundeswehr nichts Ungewöhnliches darstellt.
- Die Reservisten selbst sind genauso ausgestattet wie die aktiven Soldaten (Bekleidung und persönliche Ausrüstung). Eine »Zweiklassenarmee« in diesem Bereich wird nicht geschaffen.
- Angehörige des Reservistenkorps erhalten bei entsprechender Verpflichtungszeit zusätzliche monetäre Anreize, sprich Wehrsold oder Gehalt, auch in der dienstfreien Zeit. Andere besondere Angebote, wie zum Beispiel die Bereitstellung von Studien- und Ausbildungsplätzen oder finanzielle Unterstützungen, sind zu prüfen.
- Das (monetäre) Anreizsystem für Reservisten ist bereits in die Reservistenkonzeption mit aufzunehmen.
- Das Reservistenkorps hat eine eigene Identität, trägt ein eigenes Verbandsabzeichen (»... des Reservistenkorps«; die heutige schwarz-rot-goldene Litze oder ähnliches an der Uniform entfällt)

und sieht sich mit Stolz auf der Grundlage ihres Selbstverständnisses als wesentlicher Träger des Heimatschutzes und des personellen Wehersatzes für die aktive Truppe an.



Rechtliche Grundlagen

Rechtliche Grundlagen für den Einsatz von Reservisten in den Streitkräften und auch in den mandatierten Einsätzen bedürfen keiner Anpassung. Eine echte Herausforderung ist lediglich im Zusammenwirken mit den Arbeitgebern in der Freistellung von Reservisten für Ausbildung und Übungen zu erkennen; hier bedarf es gegebenenfalls rechtlicher und gesetzlicher Anpassungen wie auch von Anreizen für die Arbeitgeberseite.

Der zeitlich begrenzte Einsatz von Teilen des Reservistenkorps zur Unterstützung der Bundespolizei beim Grenzschutz bedarf gegebenenfalls einer Grundgesetzänderung. Einsätze der Bundeswehr im Inneren sind bisher nur zur Katastrophenhilfe (Art. 35, Absatz 2 und 3 GG) und im Falle des Inneren Notstands (Art. 87a, Absatz 4 GG) autorisiert. Es ist juristisch zu klären, ob das Reservistenkorps der Bundespolizei im Rahmen einer Organleihe auch ohne eine Grundgesetzänderung unterstellt werden kann.



2.6.5 Medien- und Informationsarbeit bei der Schaffung eines Reservistenkorps

Die Aufstellung eines Reservistenkorps im hier grob gezeichneten Rahmen erfordert zunächst ein Umdenken in der Wahrnehmung der Soldaten der Reserve durch die aktive Truppe, durch die Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche wie auch durch die Zivilgesellschaft.

Hier sollte nach der Entscheidung eine Informationskampagne über alle Führungsebenen hinweg innerhalb der Streitkräfte und nach außen einsetzen.

Das Reservistenkorps bildet nach Schaffung einen neuen, in sich geschlossenen »Truppenkörper« mit eigener Identität, eigener Kommandostruktur, zum Teil auch mit eigener Ausbildungslandschaft und besonderer Zweckbestimmung, der schwerpunktmäßig dem Heimatschutz dient sowie zur Übernahme von vorgeplanten Aufträgen im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung beziehungsweise der territorialen Verteidigung in Krise und Krieg befähigt ist. Auch im Bündnis ist diese besondere Rolle als wesentlicher Beitrag Deutschlands zur intensiven Vorbereitung der Landes- und Bündnisverteidigung anzuzeigen.

Reservisten und aktive Soldaten sind gleichwertig – aber nicht gleichartig – ausgebildet. Reservisten sind auch Spezialisten, bringen zivilberufliche Erfahrung in ihre Verwendungen mit ein, werden gut geplant in Übung gehalten sowie ständig aus- und fortgebildet. Der hier zu verzeichnende

RESERVISTEN UND
AKTIVE SOLDATEN SIND
GLEICHWERTIG – ABER
NICHT GLEICHARTIG –
AUSGEBILDET.



Attraktivitätsgewinn für die Reservistenlaufbahn, auch insbesondere nach dem aktiven Dienst, in Verbindung mit einem entsprechend neuen Anreizsystem muss deutlich bei FWDL und SaZ kommuniziert werden, um gerade diesen Personenkreis für das Reservistenkorps zu gewinnen. Das Gesagte gilt für Ungediente, die in den Reservistenstatus gelangen wollen, in gleicher Weise.

Strukturen, Zuständigkeiten und Ausbildungsverantwortungen sind bei Realisierung der hier genannten Vorschläge und Empfehlungen anzupassen oder zu verändern. Die TSK und OrgBer müssen hierzu ihren Beitrag durch Bereitstellung von Ressourcen – Dienstposten, Abstellung von aktivem Personal, teilweise Abgabe von Ausbildungsstätten, Unterstellungswechsel von nichtaktiven Verbänden und dergleichen – leisten. Den TSK und OrgBer ist daher zu erläutern, in welchem Maße sie durch die vorgeschlagenen Maßnahmen entlastet werden.

Durch geeignete Schritte muss den Reservisten vermittelt werden, welche Zielsetzung – zum Beispiel Schaffung einer militärischen Heimat mit eigenen Verantwortlichkeiten, Förderungsmöglichkeiten im Laufe eines Werdeganges als Reservist, zivile Nutzung von Qualifikationen und Befähigungen – mit der Bildung eines Reservistenkorps und der damit in Zusammenhang stehenden Ausbildungskonzeption verfolgt wird.

Während des Aufbaus des Reservistenkorps ist mittels einer aktiven Begleitung durch die Medien auch die Zivilgesellschaft über die neue Qualität dieser Konzeption sowie über die Vorzüge unter dem Gesichtspunkt verbesserter »Heimat- und Katastrophenschutz« zu informieren, um dessen Akzeptanz kontinuierlich insgesamt zu erhöhen.

3. FÜR EINE MODERNE AUSBILDUNGSLANDSCHAFT

3.1 SCHWÄCHEN DER DERZEITIGEN AUSBILDUNGSLANDSCHAFT

Wie bereits dargelegt, gibt es heute eine Vielzahl von Schwachstellen in der Ausbildungslandschaft. Diese haben unterschiedliche Ursachen. Sie sind im Wesentlichen der 2011 befohlenen neuen Struktur der Bundeswehr mit ihrer Ausrichtung auf internationales Krisenmanagement und der damit einhergehenden Prozessorientierung geschuldet. Fatal wirkte sich zusätzlich die mangelhafte finanzielle Unterfütterung mit all ihren Konsequenzen im Hinblick auf Personal und Material sowie auf die Ausbildungsumgebung aus. Die wesentliche Schwäche ist allerdings, dass dem eigentlichen Bestimmungszweck von Streitkräften nur ungenügend Rechnung getragen wird: Der Befähigung zum Kampf. Trotz wohlklingender Verlautbarungen wird hier auf ganzer Linie versagt. Dieser Aspekt wird nachfolgend insbesondere im Kapitel 3.3. diskutiert, in dem wir klare Vorgaben definieren.

DEM
BESTIMMUNGSZWECK
VON STREITKRÄFTEN,
DER BEFÄHIGUNG ZUM
KAMPF, WIRD DERZEIT
ABSOLUT UNGENÜGEND
RECHNUNG GETRAGEN.

”

Ergänzend zu den bereits aufgeführten Schwächen im Bereich der Ausbildung zur Landes- und Bündnisverteidigung sowie aufgrund der SAZV und anderer gesetzlicher Auflagen, gehen wir nachfolgend auf weitere ausgewählte Schwächen in der derzeitigen Ausbildungsland-

schaft ein, ohne dass die Aufzählung einen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt.

3.1.1 Strukturelle und prozessuale Schwächen

Prozesse und Strukturen erleichtern oder erschweren eine vernünftige, hochwertige und zielgerichtete Ausbildung. In der Prozesslandkarte für den Geschäftsbereich BMVg werden drei Kernprozesse aufgeführt: Einsätze der Bundeswehr sicherstellen – Einsatzbereite Kräfte bereitstellen – Politische Positionen einbringen und umsetzen (Zentralerlass B-520/1).

Die Ausbildung dient dem Kernprozess »Einsatzbereite Kräfte bereitstellen«. Im darunter gelagerten Prozessnetzwerk Bundeswehr sind die zu den Kernprozessen gehörenden neun Hauptprozesse aufgeführt. Hier findet sich allerdings kein Hauptprozess, der sich umfassend der Ausbildung widmet, sondern lediglich der Hauptprozess »Individualausbildung«. Dieses Manko dürfte auch ursächlich für das Fehlen der Teamausbildung im Bericht zur Ausbildungsreform des BMVg sein, siehe Kapitel 1.2.

Mit diesem Ansatz aber wird bereits ein wesentliches Prinzip vernachlässigt: Lediglich »Ausbildung aus einer Hand« weist organisiert synergetische Effekte auf und kann Erfolg versprechend sein. Nur so kann auf Änderungen schnell reagiert werden.

Unter »Ausbildung aus einer Hand« wird verstanden, dass die Weiterentwicklung der Ausbildung, ihre Organisation und die entsprechenden Vorgaben von einer ebenengerechten, zentralen Stelle aus koordiniert und gesteuert werden.

AUSBILDUNG MUSS
»AUS EINER HAND«
ORGANISIERT
WERDEN.



Grundlage dafür ist die Weiterentwicklung der Streitkräfte. Dies gilt, sofern sie effizient und effektiv stattfindet.

Umso erstaunlicher war bei der Umstrukturierung ab 2011 die Auflösung des Ausbildungskommandos der Luftwaffe, während sich das Heer erstmals in der Bundeswehr ein Ausbildungskommando (AusbKdo) schuf. Aber selbst dieses konnte eine Ausbildung aus einer Hand nicht gewährleisten. Dieses soll nachstehend deutlicher ausgeführt werden.

Insgesamt leistet sich das Heer eine recht große Ausbilderexpertise. Diese ist allerdings nicht gebündelt, sondern weit gestreut und findet sich nicht nur insbesondere im Kommando Heer (KdoH), sondern auch im Amt für Heeresentwicklung (AHE) und im AusbKdo, aber auch in den Abteilungen Ausbildungsunterstützung in den Brigadestäben. Damit geht zwangsläufig die Aufteilung der Verantwortlichkeiten einher, also eine gewisse Form von Verantwortungsdiffusion, die mit einer Ausbildung aus einer Hand nun wirklich nichts zu tun hat.

Das KdoH ist im Wesentlichen verantwortlich für die Vorgaben für die Ausbildung im Heer, das AHE ist grundsätzlich die fachlich zuständige Stelle für die gesamte militärfachliche² Ausbildung und das AusbKdo die fachlich zuständige Stelle für die allgemeinmilitärische³ Ausbildung des Führernachwuchses.

Fachlich zuständige Stellen sind grundsätzlich auch die Verantwortlichen für das Erstellen der dem Aufgabengebiet entsprechenden Vorschriften. Obendrein gibt es fachlich zuständige Stellen vor allem in den

² Hier meint *militärfachlich* diejenigen Ausbildungsgebiete, die truppengattungs- oder fachbereichsspezifisch sind, sich also zum Beispiel auf die Panzertruppe, die Elektronische Kampfführung, die Nachschubtruppe, die Marinetaucher und andere Truppengattungen oder Fachbereiche beziehen.

³ Hier betrifft *allgemeinmilitärisch* Ausbildungsgebiete, die jeder Soldat ebenengerecht beherrschen muss, also zum Beispiel von der allgemeinen Grundausbildung für jeden Soldaten über das Disziplinarrecht für jeden Offizier hin zu Grundsätzen von Landoperationen für Offiziere des Heeres, von Luftoperationen für Offiziere der Luftwaffe und Seeoperationen für Offiziere der Marine.

Kommandobereichen Streitkräftebasis (SKB), Cyber- und Informationsraum (CIR) und Zentraler Sanitätsdienst (ZSanDst). Sie sind für eine hohe Anzahl an militärfachlichen Trainings im Heer ergänzend zuständig und müssen damit bei jeder Lehrgangsplanung oder -änderung beteiligt werden. Bei den allgemeinmilitärischen Anteilen der Führer- ausbildung von Heeresuniformträgern (HUT) beharrt jeder betroffene OrgBer auf seiner Mitprüfung und somit auf der Möglichkeit zur Mitbestimmung. All dies erfordert einen zeitintensiven und größtenteils überflüssigen und kontraproduktiven Koordinierungsaufwand.

Eine weitere, in der neuen Struktur angelegte Schwäche ist die Ausrichtung der Ausbildungseinrichtungen insbesondere im Heer auf den rein nationalen Regenerationsbedarf in der Ausbildung. Ihnen wurden keinerlei Reserven zugestanden und keine konzeptionellen Zuständigkeiten für die eigene Truppengattung zuerkannt. Lediglich das Ausbildungszentrum Technische Landsysteme mit dem Spezialstab für vor allem technisch-logistische Einsatzprüfung stellt insofern eine Ausnahme dar.

Außerdem leiden die Ausbildungseinrichtungen permanent unter einer nicht ganz 90-prozentigen Besetzungsquote. Wenn diese Quote zurzeit auch höher ist als die in der Truppe, so hilft dies in der Individualausbildung nicht weiter, da die Lerngruppen dadurch zu groß werden.

Erschwerend kommen nicht vorgesehene, zusätzliche nationale und multinationale Ausbildungsaufträge (zum Beispiel Peshmerga, Syrer, Militärische Ausbildungshilfe im Auftrag des Auswärtigen Amtes, Ausbildungsbugwellen, gemeinsame neue Lehrgänge mit Alliierten und Partnern, Trendwende Personal und ähnliches mehr) sowie Sonderaufträge (Einsatzabstellungen, Tag der Bundeswehr, multinationale Wettkämpfe, Werbemaßnahmen, Informations- und Lehrübungen und anderes) hinzu. Die einzige Möglichkeit, dennoch den Ausbildungsauftrag zu erfüllen, besteht zum einen in der Absage von

Verwendungslehrgängen, zum anderen in der Unterstützung aus der Truppe. Ersteres führt zu einer Ausbildungsbugwelle, die später abgebaut werden muss und die damit die Bereitstellung ausgebildeten Personals für die Truppe verzögert, Letzteres direkt zu negativen Konsequenzen für die Ausbildung in der Truppe, da die abgestellten Ausbilder dort fehlen.

Dem alten Grundsatz: »Gehe niemals ohne Reserven in ein Gefecht!« wird diese Struktur der Ausbildungslandschaft, die fortwährend alle Kapazitäten maximal belastet, nicht gerecht.



3.1.2 Personelle Schwächen

Die Ausbildung zum Offizier dauert heute für all diejenigen, die ein Studium zu absolvieren haben (circa 90 Prozent eines Jahrgangs), auch im internationalen Vergleich viel zu lange. Etwa sieben Jahre benötigt der deutsche Offiziersnachwuchs aufgrund eines mindestens vierjährigen Masterstudiums, bevor er das erste Mal wirklich Verantwortung (in der Truppe) nicht nur für sich selbst zu tragen hat. Die überwiegend zivile Prägung an den Bundeswehruniversitäten steht in einem Missverhältnis zu der deutlich kürzeren militärischen Ausbildung und Prägung. Das hat eine ungenügende militärische Professionalisierung zur Folge.

DIE ÜBERWIEGEND ZIVILE PRÄGUNG AN DEN BUNDESWEHR-UNIVERSITÄTEN STEHT IN EINEM MISSVERHÄLTNIS ZU DER DEUTLICH KÜRZEREN MILITÄRISCHEN AUSBILDUNG UND PRÄGUNG.



Einer überzeugenden Konzeption für die Ausbildung der Reservisten wurde lange nur ungenügende Aufmerksamkeit gewidmet. Dies verwundert allerdings auch nicht, da die Grundlage hierfür eine ausgefeilte Reservisten-Konzeption sein müsste. Über Jahrzehnte wurde ein enormes personelles Potenzial vernachlässigt und schließlich aufgrund von Ausplanungen aus den Truppenstrukturen nur ungenügend genutzt. Eine Vielzahl unserer Reservisten hat sich in dieser Phase aus Enttäuschung von der Bundeswehr abgewandt und steht nicht mehr zur Verfügung! Dieser Fehler ist kaum noch zu korrigieren, zumindest muss das gesamte Reservistenwesen von Grund auf zunächst einmal bereinigt und neu aufgestellt werden. Die im Oktober 2019 erlassene Strategie der Reserve ist in dieser Hinsicht grundsätzlich zu begrüßen, zumal sie sich wieder der Aufgabe der Landes- und Bündnisverteidigung

widmet. Gleichwohl bleibt sie in der Zaghaftheit und Furchtsamkeit des Ansatzes weit hinter den tatsächlichen Erfordernissen zurück.

3.1.3 Materielle Schwächen

Die Ausbildung darf nicht zum »Sparschwein« der Streitkräfte werden. Ausbildung kostet Geld, schafft aber Humankapital, trägt zur Attraktivität der Bundeswehr bei und senkt den zu erbringenden Blutzoll. Eine ansprechende und moderne Ausbildung muss mit der Zeit gehen, wenn die Streitkräfte technisch-taktisch auf dem neuesten Stand bleiben und unsere jungen Generationen Y und Z mitnehmen wollen.

AUSBILDUNG KOSTET GELD, SCHAFFT ABER HUMANKAPITAL, TRÄGT DIREKT ZUR ATTRAKTIVITÄT DER BUNDESWEHR BEI UND SENKT DEN ZU ERBRINGENDEN BLUTZOLL.

”

Werden Regelungen (Vorschriften) grundsätzlich nur noch digital eingestellt, dann bedarf es auch mobiler Endgeräte im entsprechenden Umfang in der Ausbildung. Das ist bis heute noch nicht einmal ansatzweise realisiert, obwohl Erprobungen umfangreicher Art bereits vor längerem durchgeführt wurden. Also müssen auch heute noch ständig Regelungen für den Ausbildungsdienst ausgedruckt werden.

Wenn eine moderne Lernumgebung mit der entsprechenden Hardware und einem funktionierenden Lernmanagementsystem, wie zum Beispiel an der Offiziersschule des Heeres (OSH) vorhanden, seit 2016 aufgebaut werden konnte, wieso werden dann alle anderen Ausbildungseinrichtungen des Heeres erst zwischen 2019 und 2024 gleichwertig

ausgestattet? Die OSH wird dann bereits in die Regeneration gegangen sein.

Ein weiteres Beispiel ist das Ausbildungs- und Übungszentrum Luftbeweglichkeit, das zum 1. Juli 2016 in Dienst gestellt wurde. Die Beschaffung dringend notwendiger moderner Ausbildungsmittel erfolgte dabei erst nach 2019.

Insgesamt ist das Feld der modernen Ausbildungstechnologie (MAT) geeignet, exzellente Ergebnisse zu liefern. Bedauerlicherweise leidet es aber zu häufig unter absoluter Unterfinanzierung. So dauert auch die Beschaffung des elektronischen Sandkastens, der Simulationspuppe CÄSAR für eine professionelle Sanitätsausbildung und die flächendeckende Einführung der virtuellen Simulation viel zu lange, um nur einige Beispiele zu nennen. Die MAT ist leider kein Leuchtturmprojekt, sondern aufgrund seiner Komplexität und Diversität offensichtlich leider nur etwas für Spezialisten.

Großgerät und anderes für die Ausbildung erforderliche Material steht den Ausbildungseinrichtungen ebenso wie der Truppe viel zu selten zur Verfügung. Als eklatantestes Beispiel seien hier die Nachtsichtmittel genannt, die unverändert seit vielen Jahren bei der Beschaffung vernachlässigt werden. Gerade aber die Auftragserfüllung bei Nacht bietet Deutschland als hochtechnisierte Nation einen erheblichen taktisch-technischen Vorteil, wenn denn die möglichen Mittel auch zur Verfügung ständen. Die Beschaffungsprozesse des CPM sind nach wie vor viel zu langwierig, zu bürokratisch, dabei mehrstufig kompliziert und – wie bekannt – in ungenügendem Maße haushaltsseitig hinterlegt.

3.2 ÜBERGEORDNETE VERBESSERUNGEN

Allen folgenden Verbesserungsvorschlägen, auch denen im Kapitel 3.3., liegt der für die Ausbildungslandschaft wichtige Begriff »BOPA« (Bedarf-Organisation-Personal-Ausbildung)⁴ zugrunde.

Was ist also zunächst einmal der Bedarf? Es gilt für alle Länder dieser Erde der gleiche Bestimmungszweck von Streitkräften, nämlich die glaubwürdige Androhung tödlicher militärischer Gewalt. Sollte diese Abschreckung versagen, gilt es, tödliche militärische Gewalt professionell und zugleich verhältnismäßig unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben (Kriegsvölkerrecht und anderes) anzuwenden.

IN ALLEN LÄNDERN
DIESER ERDE IST DER
BESTIMMUNGSZWECK
VON STREITKRÄFTEN
DER GLEICHE: DIE
GLAUBWÜRDIGE
ANDROHUNG TÖDLICHER
MILITÄRISCHER GEWALT.

”

Richtigerweise stellt der Kernprozess »Einsatzbereite Kräfte bereitstellen« diesen Bedarf dar, aber wofür?

Die Fraktion der AfD im Deutschen Bundestag strebt eine Klarstellung der verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Teilnahme an Einsätzen außerhalb des NATO-Bündnisgebietes an. Die ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes hat als Richterrecht mit Bezug insbesondere auf den wenig einschlägigen Art. 24 GG die Befugnisse der Bundesregierung sukzessive erweitert und immer neue Möglichkeiten

⁴ BOPA: **B** steht für Bedarf: Welche Bedarfe begründen also eine zwingend notwendige Ausbildung?; **O** steht für Organisation: Welche Organisationsgrundlagen sind zur Deckung der Bedarfe zu etablieren?; **P** steht für Personal: Welches Personal kann in den geschaffenen Organisationseinheiten den Bedarf durch die richtige Ausbildung decken; **A** steht schließlich für die Ausbildung: Welche Inhalte sollen in welcher Art und Form von Ausbildung für wen, wann, wo und wie vermittelt werden? Die Antworten auf die vier Buchstaben BOPA sind im Wesentlichen kaskadenförmig, aber zum Teil auch iterativ zu formulieren, also zuerst das **B**, dann das **O** und so weiter. Gleichzeitig geben die angestrebten Inhalte der Ausbildung Hinweise auf das auszuwählende Personal.

zur Teilnahme an »Out-of-Area«-Einsätzen zugelassen. Gleichwohl sind gegenwärtig die Artikel 87 und 24 Abs. 2 GG die grundlegenden Vorgaben. Selbst das Weißbuch und die Konzeption der Bundeswehr erkennen die sich aus den Anforderungen der Landes- und Bündnisverteidigung ergebenden prioritären Bedarfe an.

Diese Aussage weist im Prinzip schon auf ein verfassungswidriges Verhalten in der Vergangenheit hin, da diese Bedarfe und Vorgaben auch bei den Überlegungen zur neuen Struktur 2011 bereits existierten und offensichtlich in sträflicher Weise vernachlässigt wurden.

Neben der Landes- und Bündnisverteidigung als prioritärem Bedarf sind selbstverständlich Fähigkeiten für die Erfüllung der weiteren Aufgaben der Bundeswehr auszubilden und dementsprechend vorzuhalten sowie auszubilden. Dabei gibt es aber eine Menge an Schnittmengen.

Beispielsweise ist die Befähigung zum Kampf nicht nur in der Landes- und Bündnisverteidigung zwingend erforderlich. Diese Befähigung kann ebenfalls in Einsätzen zum internationalen Krisenmanagement und zum Heimatschutz abgefordert werden. Im Extremfall könnten diese Fähigkeiten auch zeitlich und örtlich begrenzt zur humanitären Not- und Katastrophenhilfe erforderlich sein. Zumindest aber sind die damit verbundenen und trainierten Tugenden wie zum Beispiel Tapferkeit, Kameradschaft, Treue, Zähigkeit und Leidenschaft gegenüber körperlichen und seelischen Belastungen in jeder Extremsituation von Vorteil.

3.2.1 Gesetzliche Verbesserungen

Eine moderne und zeitgemäße Ausbildungslandschaft hat sich also zuallererst an diesen Bedarfen zu orientieren. Ein Soldat ist auf die Kriegsführung in der Landes- und Bündnisverteidigung in ihrer

vermutlich auch hybriden Form umfassend vorzubereiten und moralisch-ethisch zu festigen. Die Gesetze müssen eine wirksame Verteidigung und die erforderliche Ausbildung dafür ermöglichen.

Wir schlagen daher vor, jedes für den wünschenswerten, friedlichen Normzustand geschaffene Gesetz daraufhin zu prüfen, ob es auch in den Streitkräften sinnvoll und anwendbar ist.

In der Landes- und Bündnisverteidigung wird sich kein Gegner an in Deutschland gültige gesetzliche Vorgaben halten. Die bereits genannten Lenk- und Ruhezeiten⁵, unverständlichlicherweise für Bundeswehrangehörige noch zusätzlich verschärft, die Beschränkung des Betriebs der Streitkräfte durch das Bundesimmissionsschutzgesetz, die Soldatenarbeitszeitverordnung und vieles andere mehr sind dem Ziel des »Train as you fight« anzupassen. Das heißt nicht zwingend, sie auszusetzen, sondern lediglich die erforderlichen Ausnahmen zuzulassen oder anderweitig für Abhilfe zu sorgen.

IN DER LANDES- UND
BÜNDNISVERTEIDIGUNG
WIRD SICH KEIN GEGNER
AN IN DEUTSCHLAND
GÜLTIGE GESETZLICHE
VORGABEN HALTEN.



Bei den zu formulierenden Ausnahmen von Gesetzen ist darauf zu achten, dass die für die Anwendung dieser Ausnahmen erforderlichen bürokratischen Schritte nicht zu einem weiteren Hemmnis werden. Im Übrigen wäre auch eine Anpassung des Grundgesetzes zielführend. Das Grundgesetz kennt nur die drei Aggregatzustände: den Frieden,

⁵ Die Lenk- und Ruhezeiten gelten unter anderem nicht für Fahrer von Kraftfahrzeugen zur Personenbeförderung mit höchstens neun Sitzplätzen (einschließlich Fahrer) der Polizei, des Zivilschutzes und der Rettungsdienste. Im Buslinienverkehr wird die VO. EG 562/2006 in leicht modifizierter Form angewandt. Weitere Ausnahmen sind in Artikel 3 der VO (EG) 561/2006 und § 18 Fahrpersonalverordnung (FPersV) genannt. Für den nichtgewerblichen Güterverkehr gelten die Bestimmungen erst für Fahrzeuge ab einem zulässigen Gesamtgewicht (zGG) von mehr als 7,5 t (VO EG 561/2006 Art. 3, h). Für Bundeswehrangehörige gelten beim Führen von Dienstfahrzeugen die Lenk- und Ruhezeiten für alle Fahrzeugkategorien, also auch für Fahrzeuge unter 3,5 t zGG.

den Spannungs- und den Verteidigungsfall. Für die Landes- und Bündnisverteidigung könnte dies dann ausreichend sein, wenn frühzeitig bei einem bevorstehenden Angriff auf einen Bündnispartner auch der Spannungs- und gegebenenfalls der Verteidigungsfall ausgerufen wird.

Bei allen mandatierten Einsätzen außerhalb des Bündnisgebietes nehmen wir aber den Aggregatzustand Frieden mit in ein Einsatzgebiet. Das bedeutet, dass grundsätzlich alle gesetzlichen Auflagen in Deutschland auch im Einsatzgebiet Gültigkeit haben; so zum Beispiel bezüglich des Umwelt- und Arbeitsschutzes, der Zulassungsverordnung von Kraftfahrzeugen und dergleichen. So mancher zusätzliche Lehrgang ist zur Erfüllung aller gesetzlichen Auflagen im Vorfeld eines Einsatzes ergänzend erforderlich. Hier stellt sich die Frage, ob in Einsätzen mit dem Potenzial kriegsähnlicher Zustände diese Vorgaben nicht ausgesetzt oder eingeschränkt werden könnten, indem ein vierter Aggregatzustand im Grundgesetz zu den internationalen Einsätzen verankert werden sollte. Dieser vierte Aggregatzustand könnte mit der Mandatierung im Bundestag ausgerufen und für das Kontingent spezifiziert werden.

Insgesamt könnte bei einer Anpassung der Gesetze, die die Ausbildung und die Einsätze erschweren, die jeweils einsatzorientierte Ausbildung kürzer, einfacher, zielgerichteter, realitätsnäher und effizienter gestaltet werden. Dies käme einer schnelleren Herstellung der Einsatzbereitschaft für den jeweiligen Einsatz zugute.

3.2.2 Prozessuale Verbesserungen

Wird die Prozessorientierung in der Bundeswehr beibehalten, bedarf es zwingend eines Hauptprozesses »Ausbildung«, der die Individual- ebenso wie die Teamausbildung gleichwertig umfasst. Dies wurde in Kapitel 3.1.1. schon einmal dargelegt.

In diesem Prozess sind die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten klar zu regeln. Da nur das Einfache erfolgsversprechend ist und alles dem Prinzip der Subsidiarität zu gehorchen hat, werden diese nachfolgend in großen Zügen benannt.

Das, was jeder Soldat, jeder Unteroffizier, Unteroffizier mit Portepee und jeder Offizier ebenengerecht während seiner Dienstzeit in der Bundeswehr zu beherrschen hat, ist streitkräftegemeinsam festzulegen, finanziell zu unterfüttern und verbindlich allen Organisationsbereichen vorzuschreiben.

Das fängt bei den Inhalten der Allgemeinen Grundausbildung (AGA) an, geht über alle inhaltlichen Ausbildungsaspekte der Inneren Führung bis hin zu den streitkräftegemeinsamen Vorgaben für die psychische und physische Robustheit von Soldaten.

Dazu gehört auch das Gefallenen- und Gefangenenwesen, das aus politischen Gründen selbst bis zum Ende des Kalten Krieges nur stiefmütterlich behandelt wurde. Dies gilt ebenfalls für die taktisch-operativen Vorschriften für streitkräftegemeinsame Operationen, da sie auch die Grundlage für die Ausbildung des auf dieser Ebene eingesetzten Personals bilden.

Die OrgBer haben die taktischen Vorschriften für ihren Zuständigkeitsbereich, also Land-, Luft-, See-, Cyber-, Informations- und Weltraumoperationen, auch als Grundlage für ihre entsprechende Ausbildung zu erstellen. Weiterhin haben sie die ergänzenden, übergreifenden Ausbildungsinhalte für die in ihrer Zuständigkeit liegenden Truppengattungen und Fachbereiche festzulegen. Das betrifft insbesondere die OrgBer-spezifischen Ausbildungsinhalte für ihren Führernachwuchs.

Die Truppengattungen und Fachbereiche müssen danach die taktischen Vorschriften für ihre Bataillone und Regimenter ebenfalls als Grundlage

für die militärfachliche Ausbildung an ihren Ausbildungseinrichtungen und in den Verbänden verfassen.

Am Beispiel des Heeres würde dies folgendes bedeuten: Die alte Heeresdienstvorschrift 100/100⁶ und die allgemein gültigen Folgeregelungen, wie unter anderem 100/200⁷, werden durch das Kommando Heer mit Unterstützung durch das AHE auf der Grundlage der streitkräftegemeinsamen Vorschriften verantwortet.

Bei der Allgemeinen Grundausbildung hingegen hat das Heer lediglich das Wie, aber nicht das Was zu verantworten. Gleiches gilt zum Beispiel für die Inhalte der Inneren Führung oder zur Robustheit. Heerespezifische Anforderungen an die Robustheit sollten allerdings getrennt nach Truppengattungen ergänzt werden. Hier weist der Entwurf der Bereichsrichtlinie »Robustheit im Heer« in die richtige Richtung.

Das Ausbildungskommando setzt diese Vorgaben als die zentrale Stelle im Heer mit allen nachgeordneten Schulen, Ausbildungszentren und zentralen Ausbildungseinrichtungen um. Dabei befiehlt es einerseits die allgemeinmilitärisch abgeleiteten Ausbildungsinhalte für den Führernachwuchs des Heeres an der Offizier- und Unteroffizierschule, andererseits steuert und koordiniert das Ausbildungskommando sowohl die Erstellung der truppengattungsspezifischen Vorschriften an den jeweiligen Ausbildungszentren als auch die dortige militärfachliche Ausbildung.

Nur die Ausbildungszentren haben das geballte Wissen für die Ausbildung in ihren jeweiligen Truppengattungen vor Ort verfügbar.

Das Schreiben einer Vorschrift zum Einsatz einer Gebirgsjägerkompanie ist sinnvollerweise nicht wie derzeit in Köln im AHE zu verorten,

⁶ HDv 100/100: Truppenführung von Landstreitkräften

⁷ HDv 100/200: Führungssystem von Landstreitkräften

sondern kann nur in Mittenwald erprobt und geschrieben sowie dann ihrem Inhalt gemäß ausgebildet werden.



Bildquelle: Adobe Stock / © filmbildfabrik

3.2.3 Strukturelle Verbesserungen

Die im Kapitel 3.2.2. vorgeschlagenen prozessualen Verbesserungen haben Konsequenzen auf die Strukturen. Das Streitkräfteamt mit seiner Abteilung IV ist eindeutig die Stelle, die auf der Grundlage der ministeriellen Vorgaben und der der NATO die streitkräftegemeinsamen Ausbildungsinhalte zu formulieren und anzuweisen hat. Dazu ist sie zu befähigen.

Im Weiteren wird auf das Heer eingegangen, da dieses mit über 100.000 Heeresuniformträgern die wesentliche Ausbildungsleistung für die gesamten Streitkräfte zu erbringen hat. Allein dessen Ausbildungsorganisation ist größer als ganze andere OrgBer. Es ist den anderen OrgBer zu empfehlen, eine schmale und effiziente Unterabteilung Ausbildung in ihren jeweiligen Kommandos abzubilden, die die fachbereichsübergreifenden Ausbildungserfordernisse in dem jeweiligen OrgBer anweisen. Ansonsten sind die fachbereichsspezifischen Vorschriften und die darauf gründende Ausbildung in dem jeweiligen Fähigkeitskommando oder der Ausbildungseinrichtung selbst zu erstellen und durchzuführen.

Die in Kapitel 3.1.1. aufgeführten Schwächen und die prozessualen Vorschläge zur Abhilfe im Kapitel 3.2.2. bedeuten für das Heer, dass nur eine ausreichend personelle Ausstattung der Ausbildungseinrichtungen Abhilfe schaffen kann, die in der Lage ist, auch unvorhergesehene Aufträge weitestgehend abzufedern, wie es vor der aktuellen Struktur der Fall war.

Drei Lösungsansätze bieten sich im Wesentlichen hierzu an:

- 1) Eine grundsätzliche personelle Reserve von zehn Prozent an allen Ausbildungseinrichtungen. Da aber hiermit zusätzliches Personal erforderlich würde, müssten an anderer Stelle diese Dienstposten

eingespart werden. Dies müsste zwangsläufig zu einer Auflösung von Verbänden führen. Das kann grundsätzlich nicht im Interesse des Heeres liegen. Deshalb wird dieser Lösungsansatz nicht weiter verfolgt.

- 2) Einrichtung von Ausbildungs-, Einsatzprüfungs- und Regelungs-Stäben (Arbeitsbegriff: AER-St) an allen Ausbildungseinrichtungen. Hiermit könnten die in 3.2.2. beschriebenen Aufgaben erfüllt sowie die taktisch-technischen Einsatzprüfungen neuen Geräts durchgeführt werden. Der truppengattungsspezifische Sachverstand wäre gebündelt und vernetzt und für die Ausbildung vor Ort unmittelbar abrufbar. Das erforderliche Personal wird aus den nicht mehr benötigten, heute mit Ausbildungsfragen befassten Dienstpostenumfängen des AHE generiert.
- 3) Einrichtung von Ausbildungsunterstützungselementen an allen Ausbildungseinrichtungen. Dies ist keine neue Idee. Im Vorfeld zu den Entscheidungen für die aktuelle Struktur wurde diese bereits eingebracht. Sie sollte einen Pool von Ausbildern schaffen, mit dem beständig eine weitestgehend standardisierte ausländische Brigade (das war der »Level of Ambition«) mit dem Ziel ausgebildet werden kann, so schnell wie möglich für eine selbsttragende militärische Sicherheit in den Einsatzgebieten zu sorgen. Als Teil der Exit-Strategie könnten so nach einer überschaubaren Zeit eigene Kräfte aus dem Einsatzgebiet abgezogen werden, da die einheimischen Kräfte selbst die Aufgaben übernehmen würden.

Dieses Element sah sechs Kontingente zu je vier Monaten für alle Truppengattungen von der Zugebene bis hin zum Brigadekommandeur vor. Die Elemente sollten den Truppengattungsschulen zugeordnet werden, sich selbst in Ausbildungsfragen auch an fremdem Gerät trainieren und bei Nicht-Einsatz in Deutschland entweder

an den Schulen für Ausbildungsbelange oder als mobiles Trainings-team in der Truppe eingesetzt werden.

Umgesetzt wurde diese Idee in einer allerdings veränderten und unvollkommenen Form in den Abteilungen Ausbildungsunterstützung auf Brigadeebene und teilweise in den Abteilungen Einsatz auf Divisionsebene, wenn man sich die Dienstpostenbeschreibungen ansieht. Nähme man die hier grundsätzlich verfügbaren Dienstposten insbesondere aus den Brigadestäben heraus, wäre die aufgezeigte Reserve geschaffen. Damit würde die ohnehin erforderliche Einsatzrelevanz der Ausbildungseinrichtungen gestärkt und für Ausbildungsfragen geeignetes Personal für Einsätze im In- und Ausland verfügbar gemacht.

Das Argument, die militärische Grundorganisation habe keine Einsatzrelevanz, trifft insofern nicht zu, als dass das AusbKdo, in Teilen auch das AHE, ständig zu Einsatzabstellungen verpflichtet wird. Nur das AusbKdo verfügt über den für Einsätze vorgesehenen ABC-Kampfmittelabwehrzug in Stetten und die Gruppe Schutz im VN-Ausbildungszentrum. Ferner müssen die Ausbilder über Einsatzerfahrung verfügen, um das im Einsatz bewährte Richtige auch im Grundbetrieb entsprechend richtig auszubilden. Dies ist wichtig, um auch die nötige Akzeptanz bei den Auszubildenden zu erzielen.

Die Zusammenführung von 2) und 3) würde der klaren Verortung der Ausbildung in einem Zuständigkeitsbereich und »aus einer Hand« erst recht Rechnung tragen. Dieser strukturelle Verbesserungsvorschlag beinhaltet ein erhebliches Optimierungspotenzial und wird daher mit Nachdruck verfolgt.

Mit Blick auf Gruppenstärken in der Ausbildung, insbesondere in der Allgemeinen Grundausbildung, lohnt ein Blick nach Großbritannien.

Die britischen Streitkräfte folgen der Vorgabe, dass zu Beginn der militärischen Ausbildung die Sollorganisation für eine Gruppe 1/8 (also ein Ausbilder für acht Auszubildende) lautet und aufgrund von nie zu vermeidenden Ausfällen die maximale Gruppenstärke 1/12 nicht überschreiten darf. In den deutschen Streitkräften, auch in den Führernachwuchsbataillonen des Heeres, wird dem Ansatz gefolgt, die Sollorganisation für eine Gruppe auf 1/12 festzulegen und diese Gruppenstärke nicht überschritten werden soll. Das ist unehrlich und unrealistisch. Der britische Ansatz ist aus pädagogischen Gründen stichhaltig und folgerichtig. Er sollte auf die deutschen Streitkräfte übertragen werden.

3.2.4 Personelle Verbesserungen

EINE GUTE
AUSBILDUNG IST
DIE GRUNDLAGE
FÜR DAS
BESTEHEN IM
KAMPE.



Eine gute Ausbildung bildet das A und O, die Grundlage für das Bestehen im Kampf. Deswegen wird in den deutschen Streitkräften dem Ansatz gefolgt, dass der Offizier auch Ausbilder und Erzieher sein muss und sich nicht wie in anderen Streitkräften auf das Führen beschränken, die Ausbildung und Erziehung jedoch den Portepeeunteroffizieren überlassen

kann. Dies setzt aber voraus, dass wir die Besten, die auch in Einsätzen Erfahrenen und Gestählten in der Ausbildung verwenden müssen, die neben den handwerklichen Tätigkeiten auch Beispiel und Vorbild sind. Dies bedeutet eine unabdingbare, lebenslange Investition in den gesamten weiteren militärischen Werdegang eines jeden Menschen. Es ist daher auch eine Frage der sich bildenden Identität und des soldatischen Selbstverständnisses unseres Nachwuchses.

Leider ist immer wieder festzustellen, dass sich das Bundesamt für Personalmanagement (BAPersM) dieser Forderung nur ungenügend widmet. So drängt sich der Verdacht auf, dass die Personalführung wie im Kalten Krieg eher an der Fort- und Weiterbildung des Einzelnen mit entsprechender Verwendungsbreite als am Einsatzwert der Truppe ausgerichtet ist.

Der notwendigen Bedarfsträgerforderung ist gegenüber dem BAPersM Geltung zu verschaffen. Diese gilt für alle Ausbilder, aber nicht zwingend für diejenigen, die in einem Stab einer Ausbildungseinrichtung dienen.

Eine Verwendung im Bereich der Ausbildung ist grundsätzlich zwingend für all diejenigen vorzugeben, die für weitere förderliche Verwendungen in der Führung von Truppe vorgesehen sind, für Portepees auch vor der Zulassung zum Berufssoldaten. Sie sollte auf drei bis fünf Jahre beschränkt sein, ebenso wie ein mehr in der Ausbildungsorganisation tätiger Soldat solche Zeiten in der Truppe, einschließlich Einsatz, zu dienen hat.

Einsatzerfahrung ist für alle Ausbilder aus genannten Gründen zwingend. Stehzeiten von über fünf Jahren auf demselben Dienstposten im Bereich der direkten Ausbildung sollten nicht überschritten werden. Das derzeitige Beurteilungswesen darf diesen »Besten« nicht als Hemmnis begegnen!

Forderung »Nur die Besten in die Ausbildung!« gilt nicht nur für die deutschen Streitkräfte. Die diesbezüglich neueste Weisung des US Marine Corps aus dem Jahre 2017 weist in die gleiche Richtung.

Auch Frauen müssen für die direkte Ausbildung der Soldaten, insbesondere in den Grundausbildungskompanien, gewonnen werden. Dies ist nicht einfach, da es deutlich mehr Fachdiener als Truppdiener bei

den Frauen im Portepee-Bereich gibt. Ferner muss durchgesetzt werden, dass weibliche Fachdiener als Ausbilder in allgemeinmilitärischen Ausbildungsgebieten zum Einsatz kommen.

Berufsanfänger, also Offiziere und Unteroffiziere mit Portepee unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung, haben in der Ausbildung für den künftigen Führernachwuchs nichts verloren. Ihre ersten (Geh-)Fehler sollten nicht unseren militärischen Nachwuchs treffen. Leider ist es gängige Praxis, diesen Personenkreis in Erstverwendung im Ausbildungsbereich einzusetzen.

Ebenso sind die Stehzeiten in den Führungsverwendungen unverändert zu kurz, um den Führern wie auch den Geführten genügend Zeit zu geben, die Einheiten und Verbände in jederlei Hinsicht zu perfektionieren. In allen Führungsverwendungen in der Truppe und in der Ausbildung sollte eine Mindeststehzeit von drei Jahren nicht unterschritten werden dürfen. Optimal wären drei bis vier Jahre.

Im Übrigen ist es auch im Hinblick auf die stärkere Ausrichtung auf Multinationalisierung und die zwingend erforderliche Berücksichtigung von hybrider Kriegsführung überlegenswert, ob der Verwandaufbau für entsprechend qualifizierte Offiziere nicht stärker am fachspezifischen Bedarf auszurichten ist. So erscheint zum Beispiel das heutige militärische Nachrichtenwesen einen kontinuierlichen Aufbau von Anbeginn ebenso erforderlich zu machen wie der Bereich Militärpolitik. Die Studienfächer Staats- und Politikwissenschaften scheinen eine vorzügliche Vorbereitung auf die anschließenden Verwendungen in diesen Bereichen zu sein. Hier müssen ausgewählte Offiziere dann aber konsequent weiterverwendet und aufgebaut werden, damit sie sich auch das erforderliche internationale Netzwerk sukzessive aufbauen können.

Nur auf diese Weise können die Offiziere ihre Ausbildung und die erworbene Bildung sinnvoll nutzen, statt sie wie heute durch die

truppengattungs- und fachbereichsspezifischen Seitenschritte im Werdegang Ausbildung immer wieder schlummern oder verkümmern zu lassen. Damit ist niemandem gedient.

Insgesamt sollten die Studienfachrichtungen bei den Offizieren grundsätzlich abhängig von den anschließenden Verwendungen vergeben werden. So sollte ein Luft- und Raumfahrttechniker nach dem Studium nicht in der Panzergrenadiertruppe eingesetzt werden; er sollte das Erlernte auch anwenden können und dürfen. Andernfalls ist von Verschwendung in der Ausbildung zu sprechen.

STUDIENFACHRICHTUNGEN
BEI OFFIZIEREN SOLLTEN
GRUNDSÄTZLICH
ABHÄNGIG VON DEN
ANSCHLIESSENDEN
VERWENDUNGEN
VERGEBEN WERDEN.

”



3.2.5 Materielle Verbesserungen

Im Kapitel 3.1.3. sind die wesentlichen materiellen Schwächen bei der Ausbildung deutlich dargestellt worden. Diese im Einzelnen aufzuführen ist überflüssig. Sie abzustellen, ist insbesondere in Bezug auf die moderne Ausbildungstechnologie nicht immer sehr teuer, zumal sie teilweise »off the shelf« erworben werden könnte.

So wurde die moderne Lernumgebung zusätzlich zur OSH an allen Ausbildungseinrichtungen des Heeres 2017 beispielsweise mit 25 Millionen Euro veranschlagt. Viele Projekte im Bereich der modernen Ausbildungstechnologie bewegen sich in einem sechs- bis achtstelligen Euro-Bereich. Schaut man sich den exzessiven Mittelabfluss für die Beraterverträge für das BMVg allein in einem Jahr an, könnte man damit die Ausbildung erheblich modernisieren und deutlich voranbringen.

SCHAUT MAN SICH DEN EXZESSIVEN MITTELABFLUSS FÜR DIE BERATERVERTRÄGE FÜR DAS BMVG ALLEIN IN EINEM JAHR AN, KÖNNTE MAN DAMIT DIE AUSBILDUNG ERHEBLICH MODERNISIEREN UND MEILENWEIT VORANBRINGEN.



Dazu gehört auch eine moderne, insbesondere virtuelle und Live-Simulationsumgebung für jeden Verband, in dem vom Einzelschützen bis zur Zugebene kostengünstig und in kürzerer Zeit der Ausbildungsstand erheblich gesteigert werden kann.

Wenn zu Zeiten des Kalten Kriegs nahezu jede Ortschaft aus dem Kampf ausgeschlossen wurde, die Umgehung derselben zunächst taktisch für sinnvoller angesehen und deshalb entsprechend ausgebildet

wurde, so hat heute bei der immer stärker werdenden Urbanisierung sinnvollerweise ein Umdenken stattgefunden. Probleme entstehen dort, wo Menschen wohnen. Genau dort werden die zukünftigen Einsatzgebiete liegen. Die Lösung dieser Herausforderungen muss also Städte in die Operationsführung mit einbeziehen. Dieses gilt für die Landes- und Bündnisverteidigung gleichermaßen wie für das internationale Krisenmanagement.

Diesem Umstand wurde richtigerweise in der Vorschriftenwerk bereits Rechnung getragen und auch zunehmend bei der Errichtung der entsprechenden Ausbildungsinfrastruktur. Ein Musterbeispiel ist der Bau von Schnöggersburg als Übungsstadt für die Ausbildung bis zur Verbandsebene im Gefechtsübungszentrum (GÜZ) in der Letzlinger Heide.

Die für eine realitätsnahe Ausbildung, Ausbildungsüberwachung und -auswertung zwingend erforderliche Instrumentierung der Gebäude und Einrichtungen in Schnöggersburg lässt allerdings aus offensichtlich finanziellen Gründen erheblich zu wünschen übrig. So ist es unverständlich, warum diese nur mit insgesamt 80 Systemen ausgelegt ist, was der Instrumentierung von etwa 80 Räumen, Treppenhäusern, Fluren und ähnlich entspricht. Damit kann man eine Übung für eine Kompanie, aber nicht für ein verstärktes Bataillon gestalten. Ein weiteres Beispiel für dringenden Handlungsbedarf.

Zweckmäßig wäre es im Übrigen auch, jeden künftigen Führer mit einem Laptop oder Tablett vom Beginn seines Dienstes in der Bundeswehr an auszustatten. Dieser muss ihm einen verschlüsselten Zugang zu allen erforderlichen Datenbanken ebenengerecht erlauben. Warum können die niederländischen Streitkräfte dies bei einer Anwesenheitspflicht von grundsätzlich nur 80 Prozent für ihre Angehörigen in den Stäben – der Rest wird von zu Hause erledigt, da online verschlüsselt – ermöglichen und wir nicht? Im Bereich der Digitalisierung und des Vertrauens in die

»Mitarbeiter« des nachgeordneten Bereichs des BMVg liegen wir Jahrzehnte zurück!

Komplizierter stellt es sich im Bereich des erforderlichen Großgeräts, der Ausbildungsinfrastruktur und offensichtlich auch bei der Ausrüstung und bei Kleingeräten dar, wenn es um Schutzwesten oder Nachtsichtgeräte geht.

Zunächst zum Großgerät. Wenn Großgerät weder in Ausbildungseinrichtungen noch in den Verbänden in ausreichendem Maße zur Verfügung steht, leidet die Ausbildung naturgemäß erheblich. Der Ersatzteilstopp 2010 schlägt

WENN GROSSGERÄT WEDER IN
AUSBILDUNGSEINRICHTUNGEN
NOCH IN DEN VERBÄNDEN IM
AUSREICHENDEN MAßE ZUR
VERFÜGUNG STEHT, LEIDET DIE
AUSBILDUNG ERHEBLICH.

”



Bildquelle: Adobe Stock / © Photocreo Bednarek

heute voll auf die Einsatzbereitschaft durch. Hier sind nunmehr die Beschaffungsgänge sowohl für die Ersatzteile wie auch für neu zu beschaffendes Großgerät erheblich zu beschleunigen. Es ist nahezu unverständlich, warum der Artikel 346, Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union⁸ nicht umfänglich ausgeschöpft wird, um hier ein wenig dynamischer agieren zu können. Der Ausbildung wäre dies ein willkommenes Geschenk, ebenso wie die Beschleunigung bei den erwähnten kleineren Gebinden.

Bezüglich der Ausbildungsinfrastruktur sind die grundlegenden Einrichtungen wie Hindernisbahn, Sportplatz, Standortschießanlage, Standortübungsplatz und Simulationsanlagen für die Ausbildung bis zur Zug- und Rottenebene in einem 30-minütigen Fußmarsch zu erreichen. Hier sind Sündenfälle verschiedener Art bei den nicht immer militärisch begründbaren Stationierungsentscheidungen begangen worden. Eine über einstündige Busfahrt bis zur nächsten verfügbaren Standortschießanlage ist angesichts der heute begrenzten Zeit nicht mehr vertretbar. Hält man an den teilweise unsinnigen Stationierungsentscheidungen fest, die Ausbildungsbedingungen selten berücksichtigen, dann müssen als Folge neue Ausbildungsinfrastrukturen geschaffen und gebaut werden. Dies geschah bisher nur in wenigen Fällen.

⁸ Art. 346 (ex-Artikel 296 EGV)

(1) Die Vorschriften der Verträge stehen folgenden Bestimmungen nicht entgegen:

a) Ein Mitgliedstaat ist nicht verpflichtet, Auskünfte zu erteilen, deren Preisgabe seines Erachtens seinen wesentlichen Sicherheitsinteressen widerspricht;

b) Jeder Mitgliedstaat kann die Maßnahmen ergreifen, die seines Erachtens für die Wahrung seiner wesentlichen Sicherheitsinteressen erforderlich sind, soweit sie die Erzeugung von Waffen, Munition und Kriegsmaterial oder den Handel damit betreffen; diese Maßnahmen dürfen auf dem Binnenmarkt die Wettbewerbsbestimmungen hinsichtlich der nicht eigens für militärische Zwecke bestimmten Waren nicht beeinträchtigen.

3.3 AUSBILDUNGSKONZEPTIONELLE VERBESSERUNGEN

Die verfassungsgemäße Rückbesinnung auf die Landes- und Bündnisverteidigung macht auch in der Ausbildungslandschaft erhebliche Änderungen erforderlich, die zwar teilweise bereits eingeleitet wurden, aber bei weitem noch nicht ausreichend sind.

So war die strategische Zielsetzung für die derzeitige Struktur, zum Beispiel im Hinblick auf den Einsatz der Panzertruppe, so formuliert, dass maximal eine Panzerkompanie, wenn nicht nur ein Zug, in einen Einsatz mitgeführt wird. Die Folge war, dass noch nicht einmal mehr das Material für den Bataillonsgefechtsstand eines Panzerbataillons vorgesehen wurde – dies gilt auch für andere Kampftruppen bis heute. Gänzlich ohne Material gestaltet sich eine Ausbildung auf Verbandsebene allerdings als nahezu unmöglich. An ausgewählten Aspekten werden nachfolgend allgemeingültige, aber zwingend erforderliche Verbesserungsvorschläge aufgezeigt.

Grundsätzliches

Die Ausbildung in den deutschen Streitkräften muss sich an den militärischen Realitäten orientieren. Jeder potentielle Gegner wird den Kampf auf allen Ebenen unerbittlich führen. Die Bundeswehr muss daher in der Lage sein, sich in militärischen Konflikten durchzusetzen.

Dabei hat sie sich gleichwohl den folgenden vier Kriterien zu stellen: Sie muss wertebunden, professionell, attraktiv und einsatzorientiert sein. Allen vier Kriterien muss sie stets Genüge tun.

Grundsätzlich ist die Ausbildung »vom Einfachen zum Schweren« zu gestalten. Das heißt auch, dass die allgemeinmilitärische Ausbildung

vor der militärfachlichen zu erfolgen hat. Stets ist entscheidend, sich über das Ausbildungsziel im Klaren zu sein.

Ausbildung muss also vom Ende her gedacht werden. Was soll der einzelne Soldat, was soll die Gruppe, der Zug in welcher verfügbaren Zeit bis spätestens wann wissen, kennen, können und beherrschen?

Dabei kommt es nicht darauf an, ob das Ausbildungsziel als Ausbildungsziel oder als Kompetenz und Lernfeld formuliert wird. Entscheidend ist, dass neue methodisch-didaktische Begriffe nicht nur bürokratischen Mehraufwand verursachen dürfen, sondern auch einen Mehrwert hinsichtlich Zeit und Ausbildungsinhalte hervorbringen müssen. Insofern ist der neue Begriff einer Kompetenzorientierung in der Ausbildung sehr kritisch zu hinterfragen.

Die Individualausbildung, sprich die Ausbildung des Einzelnen, ist so kurz wie möglich zu halten, um ihn so früh wie möglich in die Teamausbildung, also in die Ausbildung seiner Teileinheit, seiner Einheit, seines Verbandes einzusteuern. Grundsätzlich entfaltet ein Soldat seine Fähigkeiten nicht allein; synergetische Effekte werden immer erst im Team zur Wirkung gebracht.

Teileinheiten, Einheiten und Verbände müssen sich bei der heute existierenden umfangreichen Auftragslage auf das konzentrieren können, was sie ausmacht – das ist ihr (Haupt-)Auftrag. Wird das »einsatzfähige und -bereite Panzerbataillon« postuliert, muss dieses auch de facto einsatzfähig und einsatzbereit sein. Zusatzaufträge müssen sich im Rahmen halten. Zweitrollenausbildung führt zum Verlust der Handlungssicherheit in der Erstrolle. Wesentlich besser ist es, Einheiten und Verbände mit dem Gerät in den Einsatz zu entsenden, das sie für die Erstrolle in Vollausrüstung zur Verfügung haben, das sie kennen, mit dem sie vertraut sind.

Eine Kampfhubschrauberstaffel oder -abteilung hat sich demgemäß auf ihren fliegerischen Einsatzauftrag durch Teamausbildung zu konzentrieren und sich nicht der Allgemeinen Grundausbildung oder der Ausbildung des künftigen Führernachwuchses zu widmen.

Die beabsichtigte Verlagerung der Ausbildung der Offizier- und Unteroffizier-/Feldwebelanwärter im Heer auf die Verbände ist deshalb wohl eher kontraproduktiv, wenn nicht gar ein weiterer Fehler in der Ausbildungskonzeption.

Robustheit

Das Tätigkeitsbild des Soldaten erfordert eine grundlegende physische und psychische Robustheit. Er sollte jeden Einsatz bestehen können, um dort nicht den Kameraden durch Ausfall oder eingeschränkte Verwendungsfähigkeit zur Last zu fallen. Dazu bedarf es je nach Tätigkeit einer abgestuften Robustheit. Im Hinblick auf die physische Robustheit sind klare Mindestforderungen aufzustellen, die es in einem definierten zeitlichen Rahmen zu erfüllen gilt.

So ist dem Entwurf der oben erwähnten Bereichsrichtlinie zur »Robustheit im Heer« zuzustimmen, wenn sie neben anderen Anforderungen zum Beispiel für alle Soldaten im Heer fordert, im ersten Dienstjahr das Deutsche Sportabzeichen und die Schützenschnur in Bronze zu erwerben, im zweiten das jeweilige in Silber und im dritten das jeweilige in Gold.

Ebenso ist ihr auch unter Berücksichtigung der unterschiedlich gestalteten Anforderungen⁹ in den verschiedenen Truppengattungen und abhängig von den Laufbahngruppen zuzustimmen. Laut einer Vielzahl

⁹ Auszugsweise: Jährliche Bestehen des Basis-Fitness-Tests, des Kleiderschwimmens, der wiederholten Fuß- und Gepäckmärsche, des Überwindens der Hindernisbahn auf Zeit, der Gepäckmärsche und der mehrmals wöchentlichen Trainingsläufe sowie verschiedener Kräftigungs-, Koordinations- und Stabilisierungsübungen.

von Studien ist die Ausprägung der allgemeinen Angst im Einsatz oder im Gefecht umso geringer, je größer die körperliche Leistungsfähigkeit ausgeprägt ist.

Die richtige körperliche Leistungsfähigkeit hat einen direkten Einfluss auf die Kampfmoral jedes Einzelnen, wobei das schwächste Glied die Kampfmoral eines ganzen Teams senkt. Diese Bereichsrichtlinie bedarf allerdings ergänzend auch der Sanktionsmöglichkeiten bei denjenigen, die diese Leistungen wiederholt nicht erbringen. Sofern eine im Dienst erfahrene dauerhafte Beschädigung entstanden ist, könnte man gewisse Leistungsna-

DIE RICHTIGE
KÖRPERLICHE
LEISTUNGSFÄHIGKEIT
HAT EINEN DIREKTEN
EINFLUSS AUF DIE
KAMPFMORAL JEDES
EINZELNEN. WOBEI DAS
SCHWÄCHSTE GLIED DIE
KAMPFMORAL EINES
GANZEN TEAMS SENKT.

”

weise anpassen. In allen anderen Fällen sollte man sich allerdings bei Nichterfüllung der physischen Leistungsanforderungen von diesem Soldaten trennen. Andere Armeen tun dies und sichern so das erwünschte Niveau an körperlicher Leistungsfähigkeit und Robustheit der Soldaten.

Bei der psychischen Robustheit ist der Soldat schrittweise mit den möglichen Szenarien, die ihm im Einsatz begegnen können, realitätsnah vertraut zu machen. Ebenfalls muss er schrittweise immer wieder physisch an seine Grenzen geführt werden, um sich auch selbst unter Belastung besser kennenzulernen. Dazu gehört ergänzend das Verhalten bei Gefangenschaft, der Umgang mit Verwundung und Tod genauso wie das Erleben der Wirkung von Waffen und Kampfmitteln. Hierzu bedarf es realitätsnaher Übungen auf allen Ebenen, allerdings

ohne den Menschen zu schädigen. Er darf aber nicht das erste Mal im Einsatz etwas erleben, was ihm zuvor noch nie vermittelt wurde. Die Gefahr der Erkrankung an PTBS und damit des einsatzbedingten Ausfalls nimmt ansonsten exponentiell zu. Diese Gefahr kann ebenso gemindert werden, wenn der Soldat in seiner kleinen Kampfgemeinschaft eine exzellente Kohäsion erleben darf. Zu diesem Zweck ist ihm eine ausreichende gemeinsame Stehzeit zu ermöglichen. Er ist gemeinsam zu formen, gemeinsam steigenden Belastungen auszusetzen und gemeinsam in die Einsätze zu entsenden.

Dem dritten Aspekt einer Minderung der Eintrittswahrscheinlichkeit von PTBS, dem Wissen um die soziale Einbindung des Soldaten außerhalb der Bundeswehr, ist ebenfalls neben der nötigen Ausbildung Aufmerksamkeit zu schenken. Hat er familiäre Probleme oder andere, die sich auf seine Belastungsfähigkeit auswirken könnten? Ob man ihm bei der Bewältigung dieser Probleme helfen kann, muss der unmittelbare Vorgesetzte – gegebenenfalls im Zusammenwirken mit Ärzten und Psychologen – ermitteln und beurteilen, da er nur diejenigen in den Einsatz mitnehmen sollte, die weitgehend frei von diesen Belastungen sind.

All dieses kostet Zeit, die aber eine sinnvolle Investition in die kameradschaftliche Kohäsion darstellt und die den Führern zur Verfügung gestellt werden muss.

Offiziersausbildung

Die Ausbildung zum Offizier ist zu verkürzen, ohne den Anspruch auf den grundsätzlich akademisch gebildeten Offizier in Frage stellen zu wollen.

Bevor der künftige Offizier seine akademische Prägung erfährt, ist er allerdings militärisch nachhaltig zu sozialisieren. In seiner Ausbildung

muss er Erfahrungen in der Führung und Ausbildung sowie Erziehung einer Gruppe gewinnen. Ein dreimonatiges Führungspraktikum auf Gruppenebene ist ebenso vorzusehen wie der Lehrgang »Führen einer auf sich gestellten Gruppe« (alter Begriff: Einzelkämpferlehrgang, Teil I). Deshalb ist die Zeit vor dem Studium auf 27 bis 36 Monate auszu dehnen. Die Universitäten der Bundeswehr sollten wieder die dreieinviertel-jährigen Diplomstudiengänge anbieten. Einen Master kann der Zeit- oder Berufssoldat, sofern erforderlich, während des Berufsförderungsdienstes oder zeitlich vergleichbar im Rahmen des lebenslangen Lernens erwerben.

Während des Studiums sind militärische Ausbildungsgebiete als Wiederholungs-ausbildung verpflichtend anzubieten, damit die studierenden Soldaten nicht ihr militärisches Handwerkszeug vergessen.

Feldwebelausbildung

Die Ausbildung zum Feldwebel des Truppendienstes oder des Fachdienstes kann nicht weiter verkürzt werden.

Es ist vielmehr eine verstärkte Kombination aus Lehrgängen und der Anwendung des Erlernten in der Stammeinheit zu forcieren, auch wenn dadurch die Gesamtzeit der Ausbildung verlängert wird. Die nicht beförderung-relevanten Ausbildungsinhalte können auch nach drei Jahren, also nach seiner Beförderung zum Feldwebel, vermittelt werden.

Übungen

Übungen beschränken sich heute nahezu ausschließlich auf die Aufenthalte in den zentralen Ausbildungseinrichtungen für die Kompanie- und Bataillonsebene. Aufgrund der beschränkten Verfügbarkeit dieser lassen sie aber für ein geschlossenes Bataillon nur einen etwa

zweiwöchigen Aufenthalt alle zwei Jahre zu. Dieses führt nicht zur erforderlichen Handlungssicherheit im Zusammenspiel aller Elemente eines Bataillons.

Prinzipiell ist eine Bataillonsgefechts- oder Einsatzübung von mindestens 72 Stunden Dauer einmal pro Quartal zu fordern. Diese kann auf Truppenübungsplätzen oder im standortnahen Übungsraum stattfinden. Dabei ist das Gefecht der Verbundenen Waffen¹⁰ in den drei Operationsarten¹¹ Angriff, Verteidigung und Verzögerung sowie in besondere Gefechts-handlungen¹² und in den Allgemeinen Aufgaben im Einsatz¹³ zu üben.

Sollte für diese Übungen nicht das erforderliche Großgerät in ausreichender Zahl verfügbar sein, ist mit Substituten zu üben. Sollte die Personaldecke nur bei ungefähr 70 Prozent liegen, ist dennoch zu üben, da dieser Fall sogar einer realen Situation in der Landes- und Bündnisverteidigung entsprechen könnte.

An dieser Stelle sei auf ein generelles Problem hingewiesen. Wer ist heute noch in der Lage, die Verteidigung eines verstärkten Kampftruppenbataillons aus wechselnden Stellungen mit der pioniertechnischen Vorbereitung einschließlich des Stellungsbaus zu planen und real vorzubereiten? Allein die Möglichkeiten eines Stellungsbaus sind selbst auf den Truppenübungsplätzen aufgrund von Umwelt- und Naturschutzbestimmungen stark eingeschränkt worden, sodass kaum noch ein Führer in den Verbänden die erforderlichen Abläufe verinnerlicht hat. Auch hier stellt sich dringender Handlungsbedarf.

¹⁰ »Gefecht der Verbundenen Waffen« wurde zwischenzeitlich ersetzt durch den Begriff »Operation der verbundenen Kräfte«. Der Inhalt ist zwar unverändert derselbe, aber er soll offensichtlich den Nicht-Kampftruppen gerechter werden.

¹¹ Inzwischen heißt es übrigens nicht mehr »Operationsarten«, sondern »Taktische Aktivitäten«. Das ist aber unerheblich, da die vier Operationsarten Angriff, Verteidigung, Verzögerung und Stabilisierung unverändert nach den gleichen Grundsätzen durchzuführen sind.

¹² Zum Beispiel im Begegnungsgefecht.

¹³ Zum Beispiel beim Beziehen und Sichern eines Verfügungsraums.

Vorbereitet werden müssen diese Übungen mit taktischen Weiterbildungen in den Verbänden. Die Bataillone müssen mindestens einmal im Jahr in den SIRA-Stützpunkten¹⁴ eine Rahmenübung mithilfe der Simulation durchführen. Einem geringeren, aber vergleichbar ständig wiederkehrenden Übungsrhythmus bedarf es ebenfalls auf Brigade- und Divisionsebene zur Ausprägung »Beherrschen des Gefechtes der Verbundenen Waffen«.

Dabei sollte eine Brigade ein- bis zweimal, eine Division einmal im Jahr eine Übung durchführen. Als integrale Bestandteile dieser Übungen sind Alarmierungs-, Verpackungs- und Verlegeübungen vorzusehen. Die Teilnahme an Übungen der höheren Ebene wird auf die Übungsverpflichtung der niedrigeren Führungsebene angerechnet. Das Material für diese Gefechtsstände ist schleunigst zu komplettieren, siehe oben zu Vollausrüstung. Ausgenommen von dieser Übungsverpflichtung sind die Kräfte, die sich auf konkrete Einsätze vorzubereiten haben. Diese Regel sollte aber erst sechs Monate vor Einsatzbeginn gelten.

Nachtausbildung

Sowohl aufgrund der geringen Erfordernisse in den derzeitigen Einsätzen als auch aufgrund eines Mangels an Gerät ist die Nachtausbildung vernachlässigt worden. Sie ist aber zwingend erforderlich und aufgrund des technologischen Standes unserer Nation nahezu naturgegeben, um Einsätze im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung erfolgreich bestehen zu können; das gilt nicht nur für Spezialkräfte. Die Streitkräfte müssen wieder an das Gefecht bei Nacht gewöhnt werden. Um dies zu erreichen, sollte etwa ein Fünftel bis ein Viertel der Ausbildungszeit in die Nacht verlegt werden.

¹⁴ SIRA = Simulationssystem für Rahmenübungen, in denen eine Operation in Echtzeit durch Computertechnik simuliert wird, um das Führungspersonal eines Bataillons oder Regiments im Führungsprozess zu schulen und in Übung zu halten.

Sanitätsausbildung

Die Sanitätsausbildung ist mit der Einführung des Ersthelfers A, B und C erheblich verbessert worden. Gleichwohl ist die fehlende Kohäsion mit »seinem Sani« ein Manko bei der umfassenden Gefechtsausbildung, da die Sanitätskräfte nicht mehr den Verbänden angehören (Ausnahme: Fallschirmjägerregimenter). Selbst bei der einsatzvorbereitenden Ausbildung wird häufig unverändert von einer »generischen Kohäsion« gesprochen. Es werden also Sanitätskräfte beigelegt, die nicht mit in den Einsatz gehen. Ein Fehler. Wie wichtig das Wissen um eine erstklassige sanitätsdienstliche Versorgung ist, wie sehr dieser Faktor die Kampfmoral zu heben weiß, das wissen wir nicht erst seit dem Falklandkrieg. Insofern ist die Reintegration der Sanitätskräfte in die Verbände, zumindest aber in alle Kampftruppenverbände, von essenzieller Bedeutung für die Steigerung der Einsatzbereitschaft.

ABC-Abwehr-Ausbildung

Diese Ausbildung hat nicht nur an der persönlichen Schutzausstattung stattzufinden. Sie ist vielmehr in alle Ausbildungsgebiete, in Übungen und in den täglichen Dienst zu integrieren. Der Soldat muss erfahren, in welchem Maße ganz normale Tätigkeiten wie Telefonieren, Funken, Schießen oder Fahren durch die ABC-Schutzausrüstung beeinträchtigt werden können. Zu diesem Zweck ist mindestens einmal monatlich ein mindestens dreistündiger Alarm auch in den Stäben durchzuführen.

Schießausbildung

Das sogenannte neue Schießausbildungskonzept, die inzwischen zur Normalität gewordene Schießausbildung in der Bundeswehr, hat sich grundsätzlich bewährt. Irrtümlich wurde aber vielfach das neue Schießausbildungskonzept mit dem Schießen im Nah- und Nächstbereich gleichgesetzt und die lageabhängige Anwendung der unterschiedlichen

Schießtechniken auf alle Kampftfernungen vernachlässigt. Auch das Ziel derselben, die eigenen Waffen mit größter Sicherheit zu beherrschen und die Erziehung zur Selbständigkeit im Umgang mit Waffen und Munition auszubilden und zu erreichen, stand nicht überall im Fokus. Auch bei langgedienten Soldaten, zum Beispiel in Stäben, gibt es nach wie vor große Defizite. Bestimmte Gruppen, zum Beispiel die Reservisten, wurden von der Ausbildung nach dem neuen Konzept ausgenommen. Es ist nicht hinnehmbar, dass infolge dessen bis heute unverändert mit unterschiedlichen Sicherheitsbestimmungen geschossen und geübt wird. Hier ist nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf.

Das gilt auch für die Ausbildung des Feuerkampfes im Team, also im Trupp, der Gruppe, im Zug und in anderen Formationen. Viele Soldaten, soweit sie überhaupt »umgeschult« wurden, haben nie an einem Gefechtsschießen nach diesem Schießkonzept teilgenommen. In der Gesamtheit wurde damit das Konzept nicht überall verstanden und viele Soldaten haben den Schritt von der Einzelschützenausbildung zum Kampf der Kampfgemeinschaft nie vollzogen. Das Basiswissen um die Grundsätze von Feuer und Bewegung, das Verhalten im Hinterhalt oder das Wann und Wie von Deckungsfeuer gehören zum Grundwissen jedes Soldaten. Viele Erfahrungsberichte zeigen, dass besonders am Anfang von Gefechtshandlungen ein Großteil der verfügbaren Munition eingesetzt wurde, ohne dass der Gegner überhaupt erkannt war. Das Verhalten kann der Unsicherheit und der Angst der betroffenen Soldaten geschuldet sein. Die Vermittlung einer in dieser Hinsicht richtig verstandenen Feuerzucht kann über das Bestehen im Gefecht und damit über Leben und Tod unserer Soldaten entscheiden. Auch hier gilt: Was nicht in der Ausbildung intensiv und fordernd geübt wird, wird dann im Gefecht nicht beherrscht – Schweiß spart Blut! Das Abstellen von diesbezüglichen Mängeln ist eine unverändert erforderliche Führungsaufgabe.

Politische Bildung

Der Wehrbeauftragte hat Recht, wenn er einen Mangel an politischer Bildung in allen Teilen der Streitkräfte feststellt.

Dieses Ausbildungsgebiet als ein Handlungsfeld der Inneren Führung fällt als erstes der nicht genügend verfügbaren Zeit zum Opfer, was es aber nicht darf. Politische Bildung dient zum einen dem Verständnis des Soldaten, wofür er dient und wie er tagespolitische Ereignisse einordnen kann.

DIE KLARE EIGENE
VERORTUNG IN EINER
KULTUR IST DIE
VORAUSSETZUNG FÜR
DIE ENTWICKLUNG
EINER INTERKULTURELLEN
KOMPETENZ.

”

Ihm wird zum anderen mittels der politischen Bildung der wesentliche Baustein der eigenen Kultur, der Resilienz für seine Kultur vermittelt. Genau das, die klare eigene Verortung in einer Kultur, ist die Voraussetzung für die Entwicklung einer interkulturellen Kompetenz – zu welchem Kulturkreis bzw. Kultur auch immer. Wie soll man sonst Unterschiede

zu einem anderen Kulturkreis, zu einer anderen Kultur erkennen, wenn man keine eigene hat?

Im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung ist es nunmehr zwingend geboten, in der politischen Bildung auch die Unterschiede der deutschen Kultur zu den Kulturen der Länder, in denen die Einsätze wohl am ehesten stattfinden werden, vorbereitend zu vermitteln. Die Bedeutung der politischen Bildung ist damit sogar nochmals im Vergleich zum Kalten Krieg gestiegen, zumal sich die Vorbereitungszeit bei der Landes- und Bündnisverteidigung nicht mit der für Einsätze im Rahmen des internationalen Krisenmanagements vergleichen lässt.

Bei den anderen Handlungsfeldern der Inneren Führung wird kein abweichender Handlungsbedarf festgestellt, auch wenn es im täglichen Ausbildungsbetrieb natürlich immer wieder gilt, Mängel in der Handhabung festzustellen und diese konsequent abzustellen.



Bildquelle: Adobe Stock / © filmbildfabrik

Interoperabilität

Die Fähigkeit zur Interoperabilität setzt eine bestimmte Geisteshaltung voraus. Der Soldat wie auch der zivile Mitarbeiter, der als Kombattant mit in die Einsätze gehen wird, muss offen sein für andere Nationen, für andere Herangehensweisen und anders sozialisierte Menschen.

Der kleinste gemeinsame Nenner ist zunächst die Möglichkeit zur Verständigung. Englisch als die NATO-Sprache ist von allen Soldaten zu beherrschen. Hier wurde in der Vergangenheit erheblich investiert, wenn man sich die Mindestziele in der Offiziersausbildung mit einem Sprachleistungsprofil (SLP) von 3332 in den ersten 15 Monaten und in der Feldwebelausbildung von 2221 in den ersten drei Jahren vergegenwärtigt. Für die länger dienenden Mannschaften ist dieses aber ebenfalls erforderlich.

Es wird vorgeschlagen, für Mannschaften, die sich über vier Jahre verpflichten, ein Mindest-SLP von 1111 und für die zivilen Mitarbeiter ihrem Dienstgrad in Einsätzen entsprechende SLP einzuführen. Diese Kenntnisse sind nicht nur einmal zu erwerben, sie bedürfen auch der Anwendung. Deshalb wird vorgeschlagen, mindestens zweimal pro Monat in allen Bereichen der Bundeswehr ebenengerecht einen Tag zu befehlen, an dem von allen Angehörigen der Bundeswehr grundsätzlich ausschließlich Englisch gesprochen wird.

Während des Kalten Krieges wurde die Zusammenarbeit unter den Alliierten in vielen Standardization Agreements (STANAG) geregelt und somit harmonisiert. Die Arbeit an diesen und nunmehr zeitgemäßen STANAGs ist in den letzten zweieinhalb Jahrzehnten ein wenig verkümmert. Insofern sind die für die unterschiedlichsten Fähigkeiten und Ausbildungsgebiete inzwischen eingerichteten Center of Excellence (CoE) bestens geeignet, diese mühselige und zugleich enorm wichtige Kleinarbeit mit Schwung und zielgerichtet fortzusetzen. In der NATO

abgestimmte und erlassene STANAGs, taktische und operative Vorschriften sind die Basis, auf der die nationale Ausbildung aufbauen muss.

Interoperabilität hat aber nicht nur mit der Fähigkeit zu tun, mit Streitkräften anderer Nationen gemeinsam wirken zu können, vielmehr ist auch der Kooperation mit anderen Akteuren erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen. Das Zusammenwirken von Streitkräften mit den Kräften anderer Ressorts wie Polizei, Zoll, Justiz, Verwaltung, Bildung, Gesundheit, Entwicklung und vergleichbaren Einrichtungen wie auch mit nichtstaatlichen Akteuren ist ebenengerecht auch in der Ausbildung und in den Übungen abzubilden. Dies beginnt in aller Regel ab Bataillonsebene aufwärts.

Rein militärische Kräfte können aufgrund ihres großen Fähigkeitspektrums zwar auch mehr als nur kämpfen, sie dürfen aber nicht für Aufgaben missbraucht werden, für die andere nichtmilitärische Kräfte ausgebildet wurden. So sind in einem Einsatzgebiet die militärischen Kräfte nach dem Herstellen eines sicheren Umfeldes unverzüglich um die nichtmilitärischen Kräfte zu ergänzen. Nur so wird eine nachhaltige Sicherheit im Einsatzgebiet verzugslos herstellbar sein, nur so können sich Streitkräfte auf ihre Kernaufgaben konzentrieren und nur so kann ein hoher Ausbildungsstand auch aufrechterhalten bleiben.

REIN MILITÄRISCHE
KRÄFTE KÖNNEN ZWAR
AUCH MEHR ALS NUR
KÄMPFEN, SIE DÜRFEN
ABER NICHT FÜR
AUFGABEN MISSBRAUCHT
WERDEN, FÜR DIE
ANDERE
NICHTMILITÄRISCHE
KRÄFTE AUSGEBILDET
WURDEN.

”

Fehlende Fähigkeiten in der Landes- und Bündnisverteidigung

Es kann nicht Aufgabe dieser Studie sein, alle fehlenden Fähigkeiten der Streitkräfte für eine überzeugende und glaubwürdige Landes- und Bündnisverteidigung darzustellen und diesbezügliche Forderungen zu erheben. Gleichwohl sind einige fehlende Fähigkeiten im Hinblick auf Ausbildungsnotwendigkeiten zu erwähnen.

So wurde die »Heeresflugabwehr« in der aktuellen Struktur aus den verschiedensten Gründen aus dem Heer ausgelagert und der Luftwaffe übertragen. Damit ist der mobile, begleitende Einsatz von Großverbänden durch die Flugabwehr heute quasi nicht mehr existent. Dies wird der Bedrohungslage allerdings nicht gerecht. Bis zur Beschaffung für Einsätze dieser Art geeigneten Geräts wird im Heer von der Notwendigkeit einer sogenannten Qualifizierten Fliegerabwehr gesprochen. Das kann natürlich nur eine Übergangslösung sein. Allerdings sind schon jetzt alle Truppengattungen und Fachbereiche anzuhalten, der Ausbildung gegen die Bedrohung aus der Luft – einschließlich der Bedrohung durch Drohnen und Drohnenschwärme – und der Fliegerabwehr aller Truppen, im Unterschied zur Flugabwehr, wieder die notwendige Dauer einzuräumen.

Die diesbezügliche Expertise ist im Heer, solange es kein eigenständiges Ausbildungszentrum hierfür gibt, zu bündeln, zu erhalten und beispielsweise beim AHE mit einem Dienstsitz eventuell vorübergehend bei der Luftwaffe zu verorten.

Ähnliches gilt beim »Kampf mit und um Sperren«: Die Beschränkung auf die wenigen verbliebenen Wurfminensperren der Artillerie sowie die Richtminen und die wiedereingeführten Minenverleger in der Pioniertruppe wird den Erfordernissen des modernen Gefechts der Verbundenen

Waffen in keiner Weise gerecht. Vielmehr sind alle möglichen Formen von Sperren wieder in die Ausbildung zu integrieren.



Bildquelle: Adobe Stock / © Alex Stemmer

3.4 FAZIT – FÜR EINE MODERNE AUSBILDUNGS- LANDSCHAFT

Wie aufgezeigt, besteht ein erheblicher Handlungsbedarf, um eine Ausbildungslandschaft zu realisieren, die sowohl zeitgemäß als auch zukunftsorientiert aufgestellt ist. Viele Zahnräder greifen ineinander.

Es hilft nicht, den Ausbildern inhaltliche Vorgaben zu machen, ohne die erforderlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Ausbildungsinfrastruktur und Ausbildungsmittel bereitzustellen.

Die militärische Ausbildung muss sich wieder verstärkt den Fähigkeiten und dem Verhalten des Soldaten, seiner Teileinheit, seiner Einheit auf dem Gefechtsfeld der Landes- und Bündnisverteidigung widmen, um die Kriegstüchtigkeit unserer Streitkräfte zu erhöhen. Auch wenn diese Aussage der Sprache von Heeressoldaten entspringt, so gilt sie analog für alle anderen Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche.

Nur so werden die Soldaten das nötige Vertrauen in sich selbst wiedergewinnen und die Achtung durch den möglichen Gegner erringen. Auch wenn hier der modernen Ausbildungstechnologie und der Digitalisierung zur Steigerung der Ausbildungseffizienz das Wort gesprochen wird, so heißt es nicht, dass der Soldat nicht auch weiterhin »Karte und Kompass« beherrschen muss. Wenn das hochtechnisierte Gerät ausfällt, muss der Soldat auch in Zukunft in der Lage sein, mit althergebrachten Mitteln, quasi »analog«, seinen Auftrag fortzusetzen. Jedes Großgerät sollte entsprechend konzipiert sein, es sollte auch im Notbetrieb einsetzbar bleiben.

Die zusätzlichen Ausbildungsgebiete für einen Einsatz in Rahmen des internationalen Krisenmanagements sind zeitnah zum jeweiligen Einsatz zu vermitteln, wobei die Basis die gleiche ist. Wer etwa die Planung und Durchführung eines Spähtrupps beherrscht, der wird ohne

Schwierigkeiten innerhalb kürzester Zeit die Unterschiede zu einer Patrouille verstehen und handhaben können. Bei Beschluss auf eine Patrouille gelten ohnehin die verschiedenen Grundsätze des Spähtrupps.



Bildquelle: Adobe Stock / © frank peters

Für die hybride Kriegsführung gilt, dass sie den »einfachen« Soldaten und seine Teileinheit ursächlich nicht betrifft, sofern sie nicht verdeckt oder offen militärisch ist. Über Erscheinungsformen der hybriden Kriegsführung ist er zu informieren; eventuell sind ihm besondere Verhaltensweisen nahezu legen. Grundsätzlich aber ist das Erkennen und Reagieren auf die nichtmilitärischen Erscheinungsformen eine Angelegenheit von spezialisierten Analysten des militärischen Nachrichtenwesens.

Insbesondere die aufgeführten ausbildungskonzeptionellen Verbesserungsvorschläge haben die vorrangigen Handlungsbedarfe aufgezeigt. Dass die Befolgung dieser Vorschläge insgesamt mehr Zeit und Geld kostet, steht außer Frage. Zum Wohle der Soldaten und ihrer Überlebensfähigkeit ist das genauso zwingend erforderlich wie zur äußeren Wahrnehmung einer starken Bundeswehr. Richtige Priorisierungen und weniger Bürokratie, das Abbauen von Hemmnissen in der Ausbildung führen zur Einsparung von Zeit und Geld. Die dabei anfallende, dennoch verbleibende Mehrarbeit der Soldaten ist ohne großen bürokratischen Aufwand mit einer vernünftigen Verbindung aus Freizeit und finanzieller Vergütung auszugleichen, gleich, ob man sich im sogenannten Grundbetrieb, in einsatzgleichen Verpflichtungen oder im Einsatz beziehungsweise der Vorbereitung auf diese befindet.

Eine ausgewogene faire Würdigung des Einzelnen erhöht im Übrigen die Motivation des Soldaten. Die hierfür erforderlichen Haushaltsmittel sind ohne Weiteres begründbar, stärken sie doch die Motivation aller Soldaten erheblich.

Insofern ist ein umfassendes Herangehen an alle hier aufgezeigten »Baustellen« für die Realisierung einer modernen Ausbildungslandschaft der Mühe wert und stellt eine bittere Notwendigkeit angesichts der zukünftigen Herausforderungen an die Bundeswehr dar.

4. SCHLUSSWORT

AUSBILDUNG IST DER
BESTE SCHUTZ FÜR
UNSERE SOLDATEN.

”

Ausbildung in ihrer exzellenten Ausprägung ist das A und O für einsatzfähige Streitkräfte. Sie ist der beste Schutz für unsere Soldaten.

Das beste Gerät nützt nicht viel, wenn die Ausbildung an demselben nicht zur Perfektion geführt wurde. Mensch, Ausstattung, Gerät und auch das Team müssen durch Ausbildung und Übungen zu einer Einheit zusammengeschweißt werden, wobei es dank der modernen Ausbildungs- und Simulationstechnologie möglich ist, das Ausbildungsziel schneller und effizienter zu erreichen.

Das heißt im Umkehrschluss, dass Amateure in der Ausbildung nichts zu suchen haben. In die Ausbildung gehören die Besten. Diesen ist eine zukunftsorientierte, optimale Ausbildungsumgebung mit hinreichenden Ausbildungsmitteln und einer vorzüglichen Ausbildungsinfrastruktur zur Seite zu stellen. Das kostet natürlich Geld, viel Geld.

Diese Anfangsinvestition ist jedoch bestens angelegt. Innere wie auch äußere Sicherheit gibt es nicht zum Nulltarif. Wer eine »Sicherheit für alle« will, die ja die Grundlage und gleichzeitig die Voraussetzung für das Leben und Handeln eines jeden Einzelnen und auch der Gemeinschaft bildet, muss bereit sein, dafür seinen angemessenen Beitrag zu entrichten.

Dem Bestimmungszweck von Streitkräften gehorchend, erhöht eine optimale, von vornherein am Kampf ausgerichtete Ausbildung die Motivation der Soldaten, da Selbstbewusstsein und -sicherheit gesteigert werden,

eine erfolgreiche Auftragserfüllung wahrscheinlicher wird, der Blutzoll gesenkt werden kann und somit die Überlebenschance in jedem Einsatz gesteigert wird.

Damit bekommt die Bundesrepublik Deutschland eine starke Bundeswehr, die als ein anerkannter, geachteter und im Einsatz gefürchteter Eckpfeiler deutscher Sicherheitspolitik gesehen wird. Die sicherheitspolitische Handlungsfähigkeit Deutschlands erfährt nur so eine sichtbare Steigerung.

Für die Politik bedeutet das:

Wir nehmen uns der Mängel, Defizite und Herausforderungen der Bundeswehr in höchster politischer Verantwortung an und tragen somit zur Steigerung der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte insgesamt bei. Dies alles zum Wohle Deutschlands, der Sicherheit unseres Landes und unserer Soldaten.

Über Parteigrenzen hinweg liegt es in der parlamentarischen Verantwortung aller Demokraten, durch politische Entscheidungen und durch damit in direktem Zusammenhang stehende Maßnahmen – zum Beispiel Haushaltsentscheidungen – die erforderliche Ausbildung für unsere Soldaten in einer Parlamentsarmee zu garantieren und auch die bestmögliche Ausstattung bereitzustellen.

Diesen Forderungen unterliegt keine politische Effekthascherei, sondern das volle Bewusstsein um politische Kontrolle und Wahrnehmung von Verantwortung sowie die Kenntnis der Folgeschwere der Bundestagsmandate für alle Verwendungen der Bundeswehr. Das Wohl und die Unversehrtheit der Soldaten genießt uneingeschränkte Priorität. Nur eine Ausbildung, die im Frieden, im Einsatz, in der Krise und auch im Krieg diesem Ziel verpflichtet ist und dient, kann dem Selbstverständnis deutscher Politik entsprechen.

Mängel und Defizite in der Truppe sind hinlänglich bekannt. Wir stehen an der Seite der Truppe und wollen über den Weg der Ausbildung mit allen unseren Verbesserungsvorschlägen für die Ausbildungslandschaft, für eine optimierte Konzeption für die Reserve und für eine Erneuerung der Wehrpflicht insgesamt einen wesentlichen Beitrag zur einer qualitativ deutlich gesteigerten Einsatzbereitschaft der Bundeswehr leisten. Weitere Aktivitäten, wie etwa auf dem Gebiet der Beschaffungsprozesse für Wehrmaterial mit dem Ziel der Vollausrüstung der Truppe, dem personellen Sektor oder der verfassungsgemäßen Ausgestaltung der Einsätze, ergänzen diese Initiativen.



Bildquelle: Adobe Stock / © strangeways70

Anhang

Anfragen und Anträgen der Fraktion AfD im Deutschen Bundestag mit Ausbildungsbezug (Auswahl):

Drucksache 19/2829: Kleine Anfrage

Die Aufwuchsfähigkeit der Bundeswehr im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung

Drucksache 19/3708: Kleine Anfrage

Mittelzuwendungen an den Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e. V.

Drucksache 19/4934: Kleine Anfrage

Bürokratische Belastungen innerhalb der Bundeswehr

Drucksache 19/8006: Kleine Anfrage

Landesverteidigung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Drucksache 19/8065: Kleine Anfrage

Einsatz der Bundeswehr im Rahmen der Ausbildungsmission EUTM MALI

Drucksache 19/18539: Kleine Anfrage

Fähigkeiten, Kräfte und Mittel der Bundeswehr zur Verteidigung Deutschlands

Drucksache 19/15747: Kleine Anfrage

Stand der Umsetzung der Umsetzungsstrategie der Bundesregierung
»Digitalisierung gestalten« – Cyber-Cluster der Universität der Bundeswehr München

Drucksache 19/9962: Antrag

§ 30c des Soldatengesetzes ersatzlos streichen – Wöchentliche
Rahmendienstzeit in der Bundeswehr flexibilisieren

DIE MITGLIEDER DER AfD-B VERTEIDIGUNGS-AUSSCHUSS D



Rüdiger Lucassen, MdB

Verteidigungspolitischer Sprecher der AfD-Bundstagsfraktion

Obmann im Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages



Gerold Otten, MdB

Ordentliches Mitglied im Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages



Jens Kestner, MdB

Ordentliches Mitglied im Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages (bis 27.01.2021)

BUNDESTAGSFRAKTION IM DES DEUTSCHEN BUNDESTAGES



Jan Nolte, MdB

Ordentliches Mitglied im Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages



Berengar Elsner von Gronow, MdB

Ordentliches Mitglied im Verteidigungsausschuss des Deutschen Bundestages



Folgen Sie uns

 AfDBundestag.de

 fb.com/AfDimBundestag

 [@AfDimBundestag](https://twitter.com/AfDimBundestag)

 [youtube.com/
AfDFraktionimBundestag](https://youtube.com/AfDFraktionimBundestag)

Herausgeber:
AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag
vertreten durch den Fraktionsvorstand

Kontakt:
AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag
Arbeitskreis Verteidigung
Platz der Republik 1
11011 Berlin
Telefon: 030 227 57141
Telefax: 030 227 56349
E-Mail: buenger@afdbundestag.de

Herstellung und Redaktion:
Fraktionsverwaltung, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit

Bildnachweis: AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag; Adobe Stock / © Photoshooter

Stand: Oktober 2020

Diese Veröffentlichung der AfD-Fraktion im Deutschen Bundestag dient ausschließlich der Information. Sie darf nicht zum Zweck der Parteierwerbung und/oder als Wahlwerbung im Wahlkampf verwendet werden.