

# Die Zukunft der Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr eine „Mission Impossible“?

Oberleutnant Sandra Bialek studiert Sozialwissenschaften an der Universität der Bundeswehr in MÜNCHEN und ist Mitarbeiterin beim Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften

Mit bisher kaum gekannter Geschwindigkeit wurde im Jahr 2011 aus der Bundeswehr als Wehrpflichtarmee eine Freiwilligenarmee. In der Öffentlichkeit wurde diese Umstellung verglichen mit der Schwere der Konsequenzen verhältnismäßig wenig diskutiert. Daher muss es umso mehr eine Aufgabe von bundeswehrrahmen Institutionen sein, diese Debatte voranzutreiben und in diesem besonderen Fall eben auch nachzuholen. Die Bildungseinrichtung Haus Rissen HAMBURG, vertreten durch Dr. Philipp-Christian Wachs, hat im Januar 2012 in Kooperation mit dem Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften (zebis) und der Katholischen Akademie HAMBURG zu einem Podiumsgespräch über die Zukunft der Bundeswehr eingeladen. Zu Gast waren Prof. Dr. Heinz-Gerhard Justenhoven (Direktor des Instituts für Theologie und Frieden, HAMBURG), Dr. Klaus Naumann (Hamburger Institut für Sozialforschung, HAMBURG) und Generalleutnant Günter Weiler (stellvertretender Generalinspekteur der Bundeswehr).

Die Bundeswehr steht mitten in der größten Reform seit ihrer Gründung. Obgleich die Bundeswehr ständig mit Reformen zu kämpfen hat, wirkt sich die derzeitige Reform grundlegend aus, da sie die Aussetzung der Wehrpflicht und die Umstellung auf eine Freiwilligenarmee vollziehen soll. Rückblickend kann man die Wehrpflicht als groß angelegtes Nachwuchsgewinnungsprogramm bezeichnen, denn etwa ein Viertel der Zeit- und Berufssoldaten rekrutierte sich aus den Wehrpflichtigen. Ein Grund mag darin gelegen haben, dass mit dem Grundwehrdienst die Möglichkeit geboten wurde, die Bundeswehr kennenzulernen und die Bewerber sich so schon vor Beginn ihrer weiteren Verpflichtung auf die Bundeswehr einstellen konnten. Dies führte zu einem breiten Spektrum an Herkunft, Bildung und Ausbildung in den Streitkräften und die Wehrpflicht wurde zu einem Garant für eine hohe Qualität der Ausbildung und ausreichend Nachwuchs von Zeit- und Berufssoldaten. So gelangten über die Wehrpflicht ständig „kluge Köpfe“ und „geschickte Hände“ in die Bundeswehr.

Zukünftig muss die Bundeswehr große Anstrengungen bei der Gewinnung von Bewerbern unternehmen, da sie nun auf dem Arbeitsmarkt direkt mit attraktiven Arbeitgebern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung konkurriert. Als weiteren erschwerenden Faktor, sieht

Dr. Wachs vom Haus Rissen HAMBURG die Wirkung des demografischen Wandels als er die aktuelle Lage der Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr zusammenfasst. Aus seiner Sicht tragen besonders die jungen Soldaten in den Streitkräften die Hauptlast der militärischen Verpflichtungen und die Anforderungen an sie steigen. Die Bundeswehr braucht gut ausgebildetes, technisch versiertes Personal, das physisch und psychisch hoch belastbar ist. Zusätzlich ist ein hohes Maß an Sozialkompetenz zwingend erforderlich, um den militärischen Auftrag erfüllen zu können. Doch ein Blick auf die Menge an Bewerbern zeigt hier das Problem. Jährlich werden nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung etwa 17.000 Personen als Regenerationsbedarf festgestellt. Zur Deckung dieses Personalbedarfs wären ungefähr 60.000 Bewerber pro Jahr erforderlich. Vergleicht man die Jahrgangsstärke etwa aus 2011 macht es diese Rechnung erforderlich, mindestens 8% eines Jahrgangs junger Männern und Frauen für die Bundeswehr zu interessieren. Die in DEUTSCHLAND konstant sinkende Geburtenrate verstärkt dieses Problem noch weiter.

Als zweites Thema wirft Dr. Wachs das Bildungsniveau auf. Immer mehr Jugendliche streben einen höheren Bildungsabschluss an. Dies wirkt sich in erster Linie nicht förderlich für die Bundeswehr aus, denn man kann dabei einen Trend erkennen. Je höher das Bildungsniveau, desto geringer das erste Interesse an der Bundeswehr als Arbeitgeber. Zwei Schlagwörter in den Medien sind an dieser Stelle oft die „Ossifizierung“ der Bundeswehr und die Bundeswehr als „Unterschichtenarmee“. General Weiler verwehrt sich gegen die Behauptungen, die hinter diesen Begriffen stehen. Aktuelle Zahlen belegen, dass sehr wohl viele Bewerber aus den neuen Bundesländern



Die Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr interessiert sowohl zivile Gäste als auch Soldaten

kommen, aber im statistischen Vergleich kommen auch viele Soldaten und Interessenten aus den bevölkerungsreichen Bundesländern der Republik. Eine Schlussfolgerung der „Ossifizierung“ ist also nicht gerechtfertigt. Weiterhin äußerte sich General Weiler auch zu dem Vorurteil, dass die künftigen Soldaten der Bundeswehr zu wenig gebildet seien. Diese Verallgemeinerung missachtet, dass auch zur Zeit der Wehrpflicht die Mannschaftssoldaten oft mit einem niedrigeren Bildungsabschluss in die Bundeswehr kamen. Die heutigen Freiwilligwehrdienstleistenden, die sich auch nur für wenige Monate bei der Bundeswehr verpflichten, sind mit den Grundwehrdienstleistenden der Vergangenheit zu vergleichen, ohne ein Abstieg des Bildungsniveaus feststellen zu können. Trotzdem bleibt die Attraktivität der Bundeswehr eines der wichtigsten Argumente zur Werbung von Freiwilligen. Das „Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ vom 5. Januar 2011 wird in der Bundeswehr jedoch nur zögerlich umgesetzt und wenn die Soldaten, die derzeit im Dienst der Bundeswehr stehen, bereits unzufrieden sind, führt dies zu keiner positiven Außenwirkung. Aber auch der gesellschaftliche Wandel bringt Schwierigkeiten für die Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr. Heute haben meist beide Partner einer Partnerschaft den Anspruch auf eine berufliche Tätigkeit. Dem entgegen steht die infrastrukturelle Ausdünnung im Umfeld vieler Bundeswehrstandorte, was die Integration von Familien in Standortnähe erschwert. Die Folge sind oft belastende Pendel-Beziehungen und Wochenendbeziehungen zur Familie. Dies steigert die Attraktivität nicht und mindert auch das Interesse an einer langfristigen Karriere als Berufssoldat.

den Dienst erschweren. Doch die potenziellen Bewerber wachsen in einer Gesellschaft auf, die eine bewegungsarme, aber leider kalorienreiche Lebensart verfolgt. Damit steigt die Gefahr, dass das Personal, das sich für die Bundeswehr interessiert, den Anforderungen nicht gewachsen ist und daher abgelehnt werden muss.



*Ein junger Offizier nutzte die Gelegenheit für ein ausführliches Gespräch mit dem stellvertretenden Generalinspekteur Generalleutnant Weiler*

So muss die Frage gestellt werden, welche Faktoren für einen Dienst in den Streitkräften sprechen. Hier muss zuerst die fundierte Ausbildung genannt werden. Mit zwei Volluniversitäten bietet die Bundeswehr im akademischen Bereich gute Studienbedingungen, die zivile Studienbedingungen übertreffen. Im nicht-akademischen Bereich bietet die Bundeswehr Bewerbern die Möglichkeit einer fachbezogenen, gut bezahlten und anerkannten Ausbildung, sogar mit der Option des Meisterabschlusses. Neben dem Personal, das die Bundeswehr selbst ausbildet, stellt auch ausgebildetes Personal mit Schlüsselqualifikationen eine Zielgruppe der Nachwuchswerbung dar. Aktuelle Debatten innerhalb der Streitkräfte zeigen hier jedoch, dass die Bundeswehr im Bereich des Dienst- und Laufbahnrechtes attraktiver werden muss. Ein Mittel können flexiblere Zeitverträge sein. Ein vergleichender Blick in andere westliche Armeen zeigt, dass die Streitkräfte mit ausreichender Flexibilität stark von Konjunkturschwächen profitieren können.

und so hochqualifiziertes Personal für sich gewinnen können. Schließlich müssen auch weitere Zielgruppen in die Diskussion gebracht werden.

Frauen haben derzeitig bereits vollen Zugang zu allen Laufbahnen der Bundeswehr, doch die Quote von weiblichen Soldaten ist in einigen Bereichen immer noch auffallend gering. Auch hier haben andere europäische



*Auf dem Podium diskutierten Experten aus Militär, Wissenschaft und Ethik*

Ein dritter wichtiger Aspekt der Nachwuchsgewinnung ist die körperliche Eignung der Bewerber. Trotz der Technisierung der Streitkräfte bleibt der Dienst in der Bundeswehr körperlich fordernd. Die Anforderungen an Kraft, Ausdauer, Schnelligkeit, Koordination und Beweglichkeit sind hoch und sind im Einsatz umso höher, als dort noch zusätzliche Belastungen und extreme Bedingungen