



Stagnation statt Trendwende Personal

Warum die Bundeswehr kein attraktiver Arbeitgeber ist und wie sie einer werden kann

Patrick Taube, Amelie Stelzner-Doğan

- › Nicht nur der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine verändert die Anforderungen an die Bundeswehr, sondern auch die Art und Weise, wie Kriege im 21. Jahrhundert geführt werden.
- › Das Bundesministerium für Verteidigung (BMVg) möchte die Bundeswehr bis 2031 auf 203.000 aktive Soldatinnen und Soldaten aufwachsen lassen, jedoch stagniert die Zahl seit Jahren bei rund 183.000 und ist zuletzt leicht rückläufig.
- › Aufgrund abnehmender Bewerbungszahlen behilft sich die Bundeswehr mit höheren Aufnahmequoten sowie der Weiterverpflichtung von aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten. Damit unterminiert sie ihren eigenen Grundsatz „Eignung, Leistung, Befähigung“.
- › In Anbetracht des demografischen Wandels muss die Bundeswehr um junge Köpfe werben. Dazu muss sie ihrem Personal eine angemessene Vergütung sowie Optionen für eine gute Vereinbarung von beruflichen und persönlichen Interessen bieten.
- › Ein Gesellschaftsjahr würde einerseits junge Menschen an die Streitkräfte heranzuführen, zugleich die Bundeswehr stärker in die Gesellschaft integrieren und zudem mehr Menschen die Perspektive für eine Karriere in der Bundeswehr eröffnen.

Inhalt

Es braucht eine Abkehr von der Friedensdividende	2
Stillstand statt hohen Bewerbungszahlen – das Verhältnis von Personal und aktuellen sicherheitspolitischen Herausforderungen	3
203.000 Soldatinnen und Soldaten sind nicht nur ein Ziel, sondern eine Notwendigkeit	6
The Way to 2031 – Handlungsoptionen	7
Impressum	9

Es braucht eine Abkehr von der Friedensdividende

Der umfassende Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine seit Februar 2022 hat das sicherheitspolitische Umfeld Deutschlands und seiner Bündnispartner auf den Kopf gestellt. Frieden in Europa ist keine Selbstverständlichkeit mehr, sondern muss verteidigt werden, im Zweifel mit militärischen Mitteln. Folgerichtig hat der Bundestag (mit den Stimmen der Regierungskoalition sowie der CDU/CSU-Fraktion) mit dem Sondervermögen Bundeswehr notwendige Mittel zur Verfügung gestellt, um die Bundeswehr zu restaurieren und für moderne Bedrohungen zeitgemäß auszurüsten. Zuvor wurde die Bundeswehr – ganz im Zeichen der Friedensdividende – über drei Jahrzehnte personell verkleinert (von über 500.000 Soldatinnen und Soldaten nach der Wiedervereinigung auf aktuell unter 181.000), der Verteidigungshaushalt wurde sukzessive reduziert (von 2,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts im Jahr 1990 auf zeitweise 1,05 Prozent 2005) und die Wehrpflicht wurde 2011 ausgesetzt, da keine immanente Bedrohung auf das Bündnisgebiet ersichtlich war.

Seit Jahren fällt es der Bundeswehr schwer, junge Menschen für die Truppe zu gewinnen. Trotz der sogenannten Trendwende „Personal, Material und Finanzen“ von 2016, die nach dem Angriff Russlands auf die Ost-Ukraine und die Krim im Jahr 2014 von der damaligen Verteidigungsministerin Ursula von der Leyen ausgerufen wurde, änderte sich wenig am Personalkörper.

In Zeiten des weltweiten Krisenmanagements sowie des internationalen Kampfes gegen den Terrorismus genügte es, auftragsbezogen Personal und Material aus den gesamten Streitkräften für kleine Einsatzkontingente für Auslandseinsätze wie in Afghanistan zusammenzuziehen, ohne Fähigkeitslücken wie im Bereich der Luftverteidigung aufklaffen zu lassen, statt sie kostenaufwendig zu schließen. Zwar begann ein Umdenken in Sicherheitsfragen bereits mit der völkerrechtswidrigen Annexion der Krim durch Russland 2014, woraufhin der Verteidigungsetat jährlich leicht stieg. Jedoch fehlen der Bundeswehr bis heute Hauptkampfsysteme, Munition und vor allem Personal. Mit dem 100 Milliarden Euro umfassenden Sondervermögen können zumindest die drängendsten materiellen Engpässe angegangen werden. Doch eine vollausgestattete Division, die die Bundesregierung der NATO bis 2025 zugesichert hat, beinhaltet nun mal auch Soldatinnen und Soldaten, die die Waffensysteme bedienen können.

In ihrer Nationalen Sicherheitsstrategie definiert die Bundesregierung die Bundeswehr als Grundpfeiler der Verteidigung in Europa und ihren Kernauftrag in der Landes- und Bündnisverteidigung.¹ Dieser Auftrag umfasst auch eine glaubwürdige Abschreckung potenzieller Aggressoren, um einen bewaffneten Konflikt gar nicht erst aufkeimen zu lassen. Eine vollausgestattete Bundeswehr kann diesen Auftrag erfüllen und wäre ein effektives Instrument deutscher Außen- und Sicherheitspolitik, das den Frieden in Europa aufrechterhalten kann. Doch dazu müssen Fähigkeitslücken und strukturelle Defizite rasch geschlossen sowie eine Lösung für das Personalproblem gefunden werden.

Trotz Trendwende
Personal im Jahr 2016
hat die Bundeswehr
bis heute massive
Rekrutierungs-
probleme.

Stillstand statt hohen Bewerbungszahlen – das Verhältnis von Personal und aktuellen sicherheitspolitischen Herausforderungen

Personalsituation: Negativer Trend setzt sich trotz Gegenmaßnahmen fort

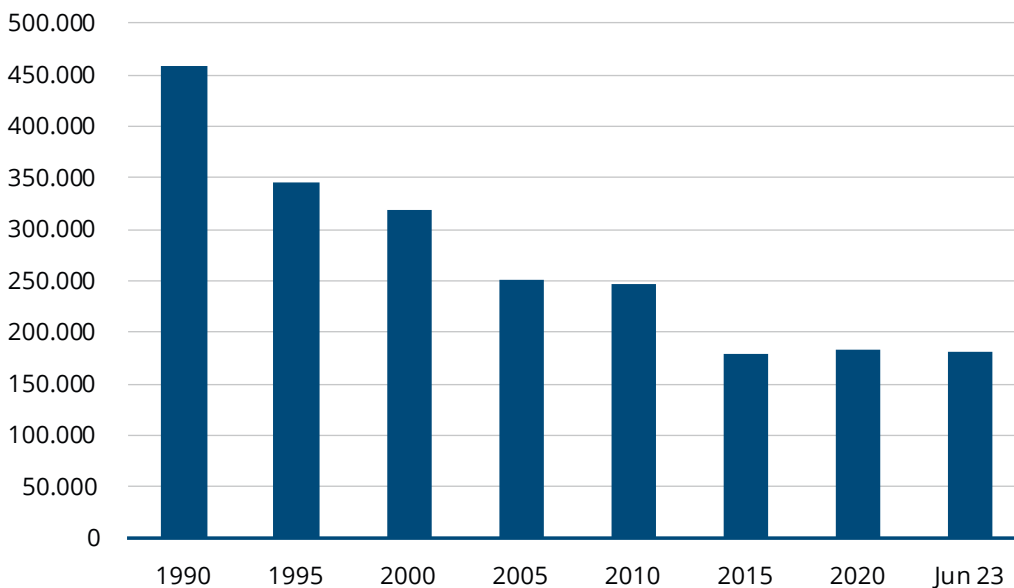
Als die Bundeswehr 2016 ihren Tiefstand von lediglich 166.500 aktiven Soldatinnen und Soldaten erreichte, rief die damalige Bundesverteidigungsministerin Ursula von der Leyen (CDU) die Trendwende Personal mit dem Ziel aus, die Bundeswehr bis zum Jahr 2031 auf eine Stärke von 203.000 aktiven Soldatinnen und Soldaten aufwachsen zu lassen. Sieben Jahre später zeigt sich, dass sich zumindest vorerst dieses Ziel nicht erreichen lässt.

In puncto Aufwuchs bleibt die Bundeswehr deutlich hinter ihren selbstgesteckten Zielen zurück.

Zwar gelang der Bundeswehr ein kleiner Aufwuchs des militärischen Personalkörpers auf in den letzten Jahren konstant bleibende 183.000 aktive Soldatinnen und Soldaten. Jedoch ist diese Anzahl immer noch deutlich von der Soll-Größe entfernt. Die jüngsten Personalstatistiken weisen wieder auf einen geringen Rückgang hin: so dienten im Juni dieses Jahres 180.770 Soldatinnen und Soldaten in den Streitkräften. Im Mai dieses Jahres bewarben sich 23.414 Männer und Frauen auf eine Laufbahn bei den Streitkräften – das entspricht einem Rückgang um sieben Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum.²

Personalbestand der Bundeswehr

Jahresdurchschnittsstärke der Bundeswehr



Quellen: Jahresbericht der Wehrbeauftragten 2022: Bundeswehr 2023: <https://www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/zahlen-daten-fakten/personalzahlen-bundeswehr>

Der Aufwuchs der letzten Jahre (die jüngsten Zahlen ausgenommen) ist jedoch weniger auf die im Rahmen der Trendwende Personal eingeleiteten Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen zurückzuführen als vielmehr auf eine erhöhte Übernahme von Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten zu Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie Dienstzeitverlängerungen von Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten wie auch zur Pension anstehenden Berufssoldatinnen

und Berufssoldaten. Darüber hinaus werden Offiziersanwärterinnen und Offiziersanwärter sowie Offizierinnen und Offiziere, die ihr Studium nicht bestehen, nach Möglichkeit weiterverpflichtet, in aller Regel als Offizierinnen und Offiziere ohne Studium, seltener auch in der Laufbahn der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere mit Portepee.

In ihrem Bericht für das Jahr 2022 begrüßt die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages Eva Högl diese flexiblen Maßnahmen, um den Personalkörper nicht schrumpfen zu lassen.³ Allerdings bringen diese Maßnahmen nicht nur Positives mit sich: Während zwar eine Weiterverpflichtung von zur Pension anstehenden Soldatinnen und Soldaten Expertise in der Truppe hält, überbrücken diese lediglich kurzfristig den akuten Personalbedarf. Darüber hinaus werden Soldatinnen und Soldaten im höheren Dienstalter verständlicherweise nicht mehr an ihre physischen Leistungen aus ihrer Jugend anknüpfen können. Folglich ist die Weiterverpflichtung von zur Pension anstehenden Soldatinnen und Soldaten eine Maßnahme, die die Truppe auf dem Papier aufwachsen lässt, aber substanzial wenig zur Kampfkraft der Bundeswehr beiträgt.

Ähnlich verhält es sich mit der Weiterverpflichtung von insgesamt 55 Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern im Jahr 2022 sowie der erhöhten Übernahme von Soldatinnen und Soldaten zu Berufssoldatinnen und Berufssoldaten. Diese Maßnahmen widersprechen dem Grundsatz von Eignung, Leistung und Befähigung. Sie folgen eher der bitteren Realität von „Bedarf schafft Eignung“. Das auch Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten zunehmend häufiger zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten ernannt werden, obwohl sie gemäß Paragraph 48 Absatz 3 Bundeshaushaltsordnung die Altersgrenze für den Statuswechsel überschritten haben, zeigt, dass über sämtliche Grundsätze der Weiterverpflichtung von Soldatinnen und Soldaten derzeit hinweggesehen wird, da es der Bundeswehr flächendeckend an Personal mangelt.

Tricksereien bei der Personalbindung kaschieren nur das Problem, anstatt es grundsätzlich zu lösen.

Drohnen und Künstliche Intelligenz statt Zeppeline und Kavallerie: Sicherheitstechnische Auswirkungen auf die Personaldebatte

Der Personalbedarf leitet sich aus einer Analyse des sicherheitspolitischen Umfeldes ab, in dem Deutschland agiert, auf dessen Basis Anforderungen an die Konzeption und das Fähigkeitsprofil der Bundeswehr formuliert werden, aus denen sich wiederum konkrete Personalziele wie die oben aufgeführten 203.000 aktiven Soldatinnen und Soldaten ableiten lassen. Die Größe dessen und die benötigten Fähigkeiten innerhalb des Personalkörpers hängen zudem vom Zustand der Wehrtechnik ab. Hierbei stellt sich gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Schwierigkeiten in der Personalgewinnung die Frage, ob die Sollzahl von 203.000 Soldatinnen und Soldaten angepasst werden kann oder gar muss.

Forschung und Entwicklung neuer militärischer Technologien schreiten sowohl bei unseren Partnern als auch bei Herausforderern der ordnungspolitischen Weltordnung rasant voran. Deutschland kommt diesen Anforderungen jedoch in mehrfacher Hinsicht nicht nach und hat auch die Gelder für Forschung und Entwicklung im Verteidigungshaushalt reduziert. Bei einem Blick auf die aktuellen Konflikte lässt sich erkennen, welche tiefgreifenden Entwicklungen bereits erfolgen und welche Bedeutung dies auf die Kriegführung haben wird und damit auch ganz konkret für die Soldatinnen und Soldaten. Ein Beispiel ist der Einsatz von Drohnen in aktuellen militärischen Konflikten und Kriegen, zum Beispiel in der Ukraine: Der Einsatz von konventionellen Drohnen verändert die Kriegführung in der Ukraine maßgeblich. Einerseits wird damit die Aufklärung an der Front massiv vereinfacht, da die Aufklärung in Echtzeit erfolgt und man nicht auf teure Satelliten in der Erdumlaufbahn angewiesen ist. Andererseits lassen sich an herkömmlichen Drohnen kleinere Sprengsätze befestigen, die

Die Personalplanung der Streitkräfte muss sich am zukünftigen Gefechtsfeld orientieren.

über dem Gegner abgeworfen werden können. Weitere Vorteile sind die geringen Kosten, die geringe Größe verbunden mit einer guten Wendigkeit, die den Abschuss solcher Drohnen erschwert sowie die im Vergleich zu Kampfdrohnen einfache Bedienung.

Ein weiteres Beispiel ist der Fortschritt in der Entwicklung von Künstlicher Intelligenz (KI), die auch die Wehrtechnik verändert. Autonome Systeme werden Menschen zunehmend auf dem Gefechtsfeld entlasten, in der Entscheidungsfindung wie auch in der Bekämpfung des Feindes.

Das Bundesverteidigungsministerium muss diese Entwicklungen bei der Aufstellung von Anforderungen an das Personal einkalkulieren. Nennenswert ist dabei die Cyber-Reserve, mit deren Hilfe zivile Cyber-Expertinnen und Cyber-Experten eingebunden werden, auch um den Wissensaustausch und gemeinsame Übungen zu erleichtern.

Ein verpflichtendes Gesellschaftsjahr für mehr Camouflage in der Gesellschaft

Die Bundeswehr ist eine Parlamentsarmee, die Soldatinnen und Soldaten sind Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Uniform. Eine enge Bindung an die Gesellschaft ist nicht nur im Grundgesetz festgeschrieben, sondern auch gewollt und notwendig. Deshalb muss die Personaldebatte nicht nur aus sicherheitspolitischer Perspektive, sondern auch aus gesellschaftlicher und gesamtstaatlicher Perspektive diskutiert werden. Die Anbindung der Bundeswehr an die Gesellschaft ist jedoch insbesondere seit dem Aussetzen der Wehrpflicht 2011 immer schwerer erreichbar geworden, was sich nicht zuletzt an den sinkenden Bewerbungszahlen zeigt. Hier knüpft die Debatte um ein verpflichtendes Gesellschaftsjahr – auch bekannt unter allgemeiner Dienstpflicht – an. Könnte die Bundeswehr von Dienstpflichtigen profitieren? Wie kann eine allgemeine Pflichtzeit für die Bundeswehr sinnvoll umgesetzt werden und welche Grenzen ergeben sich? Muss beispielsweise eine Obergrenze für die Aufnahme eingeführt werden? Was ist nicht nur militärisch sinnvoll und umsetzbar, sondern wovon profitieren auch Dienstpflichtige langfristig? Welchen Beitrag kann oder muss die Bundeswehr hier leisten? Sollte sie überhaupt einen leisten?

Egal ob Befürworterinnen und Befürworter oder Gegnerinnen und Gegner eines verpflichtenden Gesellschaftsjahres: die Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft und die Resilienz der Bevölkerung müssen mit- und zusammengedacht werden. Es wäre daher sinnvoll, die Entwicklung eines verpflichtenden Gesellschaftsjahres ernsthaft zu prüfen und als Option zu betrachten, um den Personalausstattung der Bundeswehr an die selbst gesteckten Ziele heranzuführen.

Ein verpflichtendes
Gesellschaftsjahr
könnte eine Antwort
auf die Personalpro-
bleme der Bundes-
wehr sein.

203.000 Soldatinnen und Soldaten sind nicht nur ein Ziel, sondern eine Notwendigkeit

Herausforderungen bei der Personalbeschaffung und -bindung in der Bundeswehr

Dass die Bundeswehr Kräfte aufwendet, um Personal über die Verpflichtungszeit hinaus zu binden, ist unter anderem auf die rückläufige Zahl der Bewerbungen zurückzuführen. Dabei unternimmt die Bundeswehr einiges, um sich den Schulabgängerinnen und Schulabgängern als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren: das sind aufwendige Marketingkampagnen und eine Vielzahl von Videoproduktionen, die einen tieferen Einblick in den Alltag der Truppe im Einsatz, auf Lehrgängen oder in der Grundausbildung verschaffen sollen. Eine weitläufige Präsenz von Karrierecentern in ganz Deutschland, die Beratung anbieten und im Bewerbungsprozess unterstützen, unterstreichen den hohen Aufwand und die Kreativität, den die Bundeswehr bei der Personalgewinnung investiert.

Jedoch sieht sich die Bundeswehr in der Personalwerbung und -bindung einigen strukturellen Herausforderungen gegenübergestellt, die ihre Position im Vergleich zur Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt nicht unbedingt stärkt: Soldat/Soldatin ist und bleibt kein Beruf wie jeder andere. Ganz gleich, ob in der Infanterie oder in der Logistiktruppe, ob bei Luftwaffe, Heer oder Marine: zum Beruf gehören der Schusswaffengebrauch und die Gefährdung des eigenen Lebens. Solange Streitkräfte ihrem Wesenskern treu bleiben, wird sich daran nichts ändern.

Fernab des eigenen Risikos beklagt die Truppe häufig die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auslandseinsätze und deren Vorbereitung oder mehrwöchige Übungsplatzaufenthalte trennen Soldatinnen und Soldaten zwangsweise temporär von ihren Liebsten. Auch hieran lässt sich wenig ändern, da den Einsätzen von Streitkräften hoheitliche Aufträge zugrunde liegen und für diese Ernstfälle stets und ständig geübt werden muss.

Auch im Alltag verlangt der Beruf den Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familien einiges ab. Nicht in jeder Region Deutschlands gibt es eine aktive Kaserne. Daher bleibt Soldatinnen und Soldaten häufig nur die Option, sich entweder für das Wochenendpendeln in die Heimat zu entscheiden oder die gesamte Familie mit an den Arbeitsort umzuziehen. Regelmäßige Versetzungen stellen die Familien jedes Mal aufs Neue vor diese Entscheidung. Homeoffice kann hier außerhalb der Stäbe nur selten Abhilfe schaffen, da die Panzerbesatzung – um ein Beispiel aus der Truppe aufzugreifen – den Panzer nicht aus der Distanz bedienen kann. Folglich bleibt Präsenzarbeit in Großteilen der Truppe weiterhin eine Priorität.

Zeitenwende in der Personalgewinnung und -bindung

Darüber hinaus gibt es weitere Stellschrauben, an denen die Bundeswehr drehen kann, um mit der Privatwirtschaft im Wettstreit um die jungen Köpfe konkurrieren zu können. Punkt eins ist und bleibt das Homeoffice. Zwar lässt sich der Kampfjet (noch) nicht aus der Ferne bedienen oder die Kompanie über Zoom führen. Stabsarbeit oder der Arbeitsalltag im Kommando Cyber- und Informationsraum (Kdo CIR) und anderen Kommandobehörden aber lassen sich größtenteils von zu Hause aus managen. Da bei der Bundeswehr nicht selten mit Daten gearbeitet wird, die der Geheimhaltung unterliegen, braucht es hierzu die richtige IT-Ausstattung für Soldatinnen und Soldaten. Hier kann die Bundeswehr durch eine weitläufige Beschaffung der notwendigen Infrastruktur schnell und effizient Abhilfe schaffen und dem eigenen Personal die Arbeit im Homeoffice vermehrt ermöglichen.

Soldat/Soldatin zu sein ist eine Berufung, kein Beruf.

Homeoffice ist eine Stellschraube für mehr Arbeitgeberattraktivität, setzt aber passende IT-Infrastruktur voraus.

In einer begrenzten Anzahl von Aufgaben, wird jedoch kein digitales Arbeiten von zu Hause aus möglich sein. Für diesen Fall könnte die Reduzierung der Standorte ein sinnvoller Schritt sein: Das Zusammenfassen von Truppenteilen in wenigen, nahe an Ballungsräumen gelegenen Standorten, könnte die Notwendigkeit von Umzügen und des Wochenendpendelns vermindern und Soldatinnen und Soldaten sowie ihre Familien mittel- und langfristige Perspektiven an einem Standort bieten. Eine solche Zentralisierung der Truppenteile auf wenige Standorte ließe sich weder heute noch morgen umsetzen. Langfristig wäre es aber eine Fortsetzung der Entwicklung seit 1990, nur dass die Standorte nicht mehr anhand ihrer Vorteile für die Truppe, sondern anhand ihrer Attraktivität für das Personal ausgewählt würden.

Auch das Zusammenfassen von Truppenteilen könnte eine Erleichterung für die „Pendlerarmee“ sein.

Solange Soldatinnen und Soldaten jedoch regelmäßig versetzt werden, müssen Angebote für die Familienbetreuung ausgeweitet werden. Garantierte Kita- oder Schulplätze für die Kinder erleichterten Eltern den Umzug wesentlich. Sollte eine Versetzung aus persönlichen Aspekten für die Soldatinnen und Soldaten nicht infrage kommen, gibt es bereits heute die Möglichkeit, am selben Standort oder in unmittelbarer Nähe eingesetzt zu werden. Gerade bei Offizierinnen und Offizieren gibt es hier Verbesserungsbedarf, da ein Karrieresprung nach wie vor häufig mit einer Versetzung verbunden ist.

The Way to 2031 – Handlungsoptionen

Die Bundeswehr befindet sich zurzeit in einer prekären Situation: Es mangelt an Material, Finanzen sowie Personal. Während große Beschaffungsprojekte in vier Jahren zwei Divisionen voll ausstatten sollen, mangelt es trotz weitläufiger Marketingkampagnen an einem Konzept, das aktives Personal bindet und neues Personal anwirbt.

Das sicherheitspolitische Umfeld Deutschlands ist volatil, womit sich das zukünftige Gefechtsfeld stetig wandelt. Die Bundeswehr darf diesen Wandel nicht verpassen und muss ihr Fähigkeitsprofil und die daraus abzuleitenden Beschaffungsprojekte an die Herausforderungen der Zeit anpassen. Diese Rahmenbedingungen wirken sich zudem auf die Anforderungen für das Personal der Streitkräfte aus. Hier gilt es jedoch zunächst, den Personalkörper quantitativ an die aktuellen Ziele heranzuführen, also ausgebildetes Personal zu binden und neues Personal zu gewinnen.

Zusammenfasst gilt es, schwerpunktmäßig an folgenden zwei Punkten anzusetzen:

1. Konkurrenz mit der Wirtschaft: Die Bundeswehr muss langfristig mit zivilen Arbeitgebern in den Bereichen Vergütung, dem Ausgleich von beruflichen und privaten Interessen sowie Karriereperspektiven für alle Laufbahnen konkurrieren können und hier deutlich mehr anbieten. Weniger Standorte, geregelte Arbeitszeiten (sofern es der Dienstposten erlaubt), frühzeitige Personalplanung und flexible Arbeitsmodelle mit der Option auf Arbeiten im Homeoffice sind Maßnahmen, die es der Bundeswehr ermöglichen können, mit anderen Arbeitgebern in Konkurrenz die „besten jungen Köpfe“ zu gewinnen, um die ehemalige Verteidigungsministerin Ursula von der Leyen zu zitieren.⁴
2. Personal binden und Bundeswehr stärker in die Gesellschaft integrieren: Zur Gewinnung neuen Personals wäre auch das verpflichtende Gesellschaftsjahr eine Option. Aus aktuell knapp 700.000 Schulabgängerinnen und Schulabgängern pro Jahr ließen sich zwangsläufig frische junge Köpfe zumindest temporär für die Streitkräfte rekrutieren. Die Erfahrungen aus der Wehrpflicht und des freiwilligen Wehrdienstes zeigen, dass ein

substanzieller Teil derjenigen, die einmal in die Truppe hinein geschnuppert haben, sich länger verpflichten.⁵ So könnte ein Gesellschaftsjahr Personal rekrutieren, das anderweitig nie zur Bundeswehr gefunden hätte und diese so diverser machen. Zudem würde die Bundeswehr durch ein Gesellschaftsjahr tiefer mit der Gesellschaft verbunden, wodurch wiederum mehr junge Männer und Frauen mit der Bundeswehr in Kontakt kämen und etwaige Berührungsgängste mit der Truppe abgebaut werden könnten.

-
- 1 Wehrhaft. Resilient. Nachhaltig. Integrierte Sicherheit für Deutschland, Nationale Sicherheitsstrategie, S. 32, vom Bundeskabinett am 14. Juni 2023 verabschiedet. <https://www.nationalesicherheitsstrategie.de/> (zuletzt aufgerufen am 7.9.2023).
 - 2 „Bewerberzahlen bei der Bundeswehr sinken“, Matthias Gebauer in: *Spiegel.de*, 02.08.2023. <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/bundeswehr-bewerberzahlen-bei-der-truppe-sinken-a-6d487231-e3d2-4749-b0c3-cdfef444c43d> (zuletzt aufgerufen am 7.9.2023).
 - 3 Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte: Jahresbericht 2022, S. 58, vorgelegt im Bundestag am 28.02.2023. https://www.bundestag.de/resource/blob/937820/d52d8f040a6e1e3d1d4226497e498e42/jahresbericht_2022_pdf-data.pdf (zuletzt aufgerufen am 7.9.2023).
 - 4 Ursula von der Leyen anlässlich der Eröffnung des Bundeswehr Showrooms in Berlin am 19. November 2014, „Linke stören Eröffnung von Bundeswehr-Showroom“, in: *Welt.de*, 19.11.2014. <https://www.welt.de/politik/deutschland/article134524895/Linke-stoeren-Eroeffnung-von-Bundeswehr-Showroom.html> (zuletzt aufgerufen am 7.9.2023). <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/wehrpflicht-bundeswehr-kaack-marineinspekteur-100.html>
 - 5 „Marineinspekteur der Bundeswehr Kaack befürwortet Rückkehr zur Wehrpflicht“, ZDF vom 05.02.2023. <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/wehrpflicht-bundeswehr-kaack-marineinspekteur-100.html> (zuletzt abgerufen am 18.09.2023).

Impressum

Der Autor und die Autorin

Patrick Taube ist studierter Politologe und Offizier in der Bundeswehr. Nebenbei ist er für die Abteilung „Internationale Politik und Sicherheit“ der Konrad-Adenauer-Stiftung tätig.

Amelie Stelzner-Doğan ist Referentin für Bundeswehr und Gesellschaft in der Konrad-Adenauer-Stiftung. Sie hat Europastudien in Sachsen, Frankreich und Russland studiert und ist Mitglied im erweiterten Vorstand bei Women in International Security e. V.

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Konstantin Krome

Bundeswehr und Gesellschaft
Analyse und Beratung
T +49 30 / 26 996-3795
konstantin.krome@kas.de

Postanschrift: Konrad-Adenauer-Stiftung, 10907 Berlin

Diese Veröffentlichung der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. dient ausschließlich der Information. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder -helfenden zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Herausgeberin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., 2023, Berlin
Gestaltung: yellow too, Pasiak Horntrich GbR
Satz: Janine Höhle, Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.
Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bundesrepublik Deutschland.

ISBN 978-3-98574-186-1



Der Text dieses Werkes ist lizenziert unter den Bedingungen von „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international“, CC BY-SA 4.0 (abrufbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>)

Bildvermerk Titelseite
© Thaut Images, stock.adobe.com