



ICH WAR RESERVIST

Das letzte Kapitel

von Martin Wilbers

Ich war Reservist.

Vier Jahre lang habe ich mich als Reservist engagiert und habe im Rahmen einer Bewerbung als Offizier der Reserve auch die Mechanismen des Personalmanagements kennengelernt. Für mich war es gewissermaßen ein Martyrium, dass nun mit dem letzten Kapitel endet.

Vorbemerkung

Wie auch schon beim ersten Teil meiner Geschichte, so ist auch diese Erzählung Teil meines persönlichen Erlebnisses. Aus diesem Grunde kann sie nicht vollständig subjektiv sein und auf bestimmte Gegebenheiten kann man auch einen anderen Blick haben. Ich bitte Dich darum, dies im Hinterkopf zu behalten, wenn Du diesem letzten Teil meiner Reservistengeschichte folgst.

Mir war immer wichtig fair zu bleiben. Ich kann nur hoffen, dass mir das gelungen ist und auch mit diesem Teil gelingt. Dennoch ist mein Erlebnis in der Bundeswehr für mich durchaus ein recht emotionales. Entsprechend werden verschiedene Teile dieser Erzählung es auch sein.

Das letzte Kapitel ist geschrieben. Es mag ein wenig pathetisch klingen, aber es schmerzt

ungemein, diese knappe Ergebnisbotschaft an dieser Stelle aussprechen zu müssen. Mehr als vier Jahre lang habe ich mich nicht nur als Reservist engagiert, sondern auch um die mir angeratene Bewerbung zum Offizier der Reserve ... tja, gekämpft müsste man wohl sagen.

Allen die meine Geschichte an dieser Stelle ganz neu entdecken, sei angeraten vor diesem letzten Teil zunächst die anderen Teile zu hören, zu sehen oder zu lesen. Ansonsten dürften sich für Euch die Zusammenhänge gar nicht oder nur sehr unvollständig erschließen.

Rückblende

Für alle anderen: Wir erinnern uns kurz zurück. Im September 2017 bewarb ich mich auf Anraten des Karrierebüros und meiner Vorgesetzten im ZOpKom als Offizier der Reserve. Es

begann gewissermaßen ein Martyrium inmitten der Personalmanagementstrukturen der Bundeswehr mit all ihren teils nachvollziehbaren, teils aber völlig unverständlichen Regelungen. Ein Kampf geradezu gegen den Paragraphen 26.4, gegen ein Musterungsergebnis und gegen all die damit verbundenen Hürden.

Ich hatte ein ganz klares Ziel. Neben dem Engagement bei Radio Anderanch, der Redaktion der Bundeswehr und bis zuletzt dem Bundesministerium der Verteidigung, Abteilung CIT. Ich wollte Reserveoffizier werden. Dieses Ziel hatte viele Gründe, die sich allerdings gewissermaßen erst insbesondere durch mein Erleben als Reservist in der Bundeswehr weiter verfestigten. Denn am Anfang stand, dass man mir sagte, aufgrund meiner Qualifikationen und der Aufgaben, die man mir anvertraute, wäre eine Bewerbung als Offizier der Reserve geboten.

Wir erinnern uns vielleicht weiterhin, dass im Zuge der medizinischen Begutachtung im Rahmen des Assessments im Sommer 2018 festgestellt wurde, dass ich schlechter höre als andere. Wiederholen muss ich an dieser Stelle: Ich bin nicht taub und auch nicht ordentlich schwerhörig. Aber ich höre schlechter. Alles was es über diese Zeit und die vielen Erlebnisse währenddessen zu sagen gibt, entnehmt bitte den vorherigen Teilen meiner Geschichte.

Der letzte Stand aus dem Sommer 2020 war, dass mein medizinisches Hörthema soweit geklärt werden konnte, heißt eine Schießausbildung wäre nun doch unter Auflagen möglich und nun müsse man noch einen Schießausbilder finden, der mich mit Blick auf die Auflagen ausbilden wollen würde und natürlich einen Dienstposten, auf dem ich als Offizier der Reserve entsprechend eingesetzt wer-

den könne. Da müsse man abwarten, ob man einen solchen Dienstposten fände.

Ich habe mich selbst um einen solchen bemüht. Ich erhielt Kontakt zur Redaktion der Bundeswehr, wo ich unter anderem auf Oberstleutnant Baumann stieß, der selbst Schießausbilder ist und mir sagte, dass er mich ausbilden würde. Check, dachte ich. Eine Hürde geschafft! In der Redaktion wurde ich

“ Klarheit, die am Ende keine war. ”

als Teil des Konzeptionsteams für ein Projekt der internen Kommunikation der Streitkräfte eingesetzt.

Der Weg ins Ministerium

Nach meiner Übung in der Redaktion erhielt ich einige Wochen später eine Nachricht aus dem Bundesministerium der Verteidigung, Abteilung CIT - Cyber- und Informationstechnik. Ich erfuhr, dass von dort eine Anfrage an Oberst Grunwald, den Leiter der Redaktion gestellt wurde. Man suchte jemanden für eine größere Projektaufgabe und Oberst Grunwald hatte mich dorthin empfohlen. Ein Kennenlernen wurde arrangiert und einige Zeit später war ich im BMVg und traf dort mit dem Referat und dem Abteilungsleiter Generalleutnant Vetter zusammen.

Die Aufgabe dort war hoch spannend. Ohne zu sehr ins Detail gehen zu können, ging es im Groben darum, die Abteilung CIT und ihre an-



Nach Mayen folgte Berlin. Erst in die
Redaktion der Bundeswehr und von dort
ins Bundesministerium der Verteidigung.

geschlossenen Bereiche, etwa den Cyber- und Informationsraum oder die BWI, bei der internen Kommunikation in die Truppe und der Kommunikation im politischen Raum zu unterstützen. Ich bot ein Konzept für eine aus meiner Sicht geeignete Vorgehensweise an, bot außerdem an, über einen begrenzten Zeitraum an einigen Tagen in der Woche zur Verfügung zu stehen und weil wir schnell zu einem sehr guten Vertrauensverhältnis fanden, beschlossen wir: So wird's gemacht.

Weitere Hürden

Wurde es dann aber doch nicht. Zunächst fehlten verfügbare Reservistentage aufgrund der Pandemie. Absolut einzusehen und so suchten wir nach einem anderen Weg. Dieser fand sich schlussendlich über eine mögliche Projektzusammenarbeit mit der BwConsulting. Die Abteilung CIT und meine Ansprechpartner dort gaben sich unglaublich viel Mühe, einen guten und zielgerichteten Weg zu finden, um eine Zusammenarbeit zu begründen und mir als Reservisten eine Heimstatt zu bieten. Eine Beorderung hatte ich ja aufgrund der Ereignisse in der Vergangenheit nicht mehr und im BMVg war keine Beorderung möglich, da es für Mannschaften dort keine Dienstposten gibt. Deshalb sollte eine Möglichkeit im Kommando CIR geschaffen werden.

Den Weg für eine solche Zusammenarbeit hatten wir also gefunden, auch einen Plan für eine neue militärische Heimat und einen möglichen Wechsel in die Laufbahn der Offiziere hatten wir gezeichnet, während im Hintergrund im BAPers und im Kommando CIR, dem möglichen Bedarfsträger, an meinem Fall

weiter gearbeitet wurde. Das wusste ich zu dem Zeitpunkt in der Form allerdings noch nicht.

Das Personalgespräch

Es überraschte mich darum auch, als Anfang September eine E-Mail aus dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr bei mir eintraf, in der man mich zu einem Personalgespräch nach Siegburg einlud, da mein Fall ja doch recht kompliziert sei. Teilnehmen sollten daran, neben mir, drei Personen: Ein Vertreter der Abteilung VI.2 (Personalführung Offiziere), ein Vertreter der Abteilung VI.3 (Personalführung Mannschafter) und ein Zuständiger für Reservistenangelegenheiten des Kommando CIR.

Wenige Tage später wusste ich, dass das Vorgehen nicht ganz üblich zu sein schien. Eigentlich, soweit mir bekannt, müssen Personalgespräche vom Soldaten beantragt werden und außerdem sitzt da dann eigentlich nur ein Ansprechpartner drin, nicht drei. Aber: Mein Fall war ja tatsächlich kompliziert. Entsprechend dachte ich mir zunächst nichts dabei und der Umstand der personellen Besetzung des Gespräches schien ja auch irgendwie vielversprechend. Einzig der zeitliche Rahmen wunderte mich. 60 Minuten. Die einfache Fahrt mit der Bahn nach Siegburg dauert 3,5 Stunden. Aber auch hier galt für mich: Machen. Machen und hoffentlich weiterkommen. Die Einladung war ein Gesprächsangebot und das wollte ich natürlich wahrnehmen.

Am 1. Oktober 2021 stieg ich um halb sechs morgens in den Zug und fuhr nach Siegburg. Empfangen wurde ich dort von Referatsleiter Oberstleutnant Koch, Referatsleiter Hauptmann Kollert und Oberstleutnant Czajor, dem

Zuständigen für Reservisten im Kommando CIR.

Es gab Kaffee, ein bisschen Smalltalk und einen zugegebenermaßen ziemlich dicken Ordner. Dieser Ordner war ich. Beziehungsweise, er enthielt alles, was mit mir zusammenhing.

Dann begann das Personalgespräch und schon nach wenigen Minuten, die ich zunächst einmal zuhörte, blieb mir nichts anderes übrig, als innerlich mehr und mehr die Stirn zu runzeln. Das Personalgespräch, zu dem ich eingeladen war und für das ich rund sieben Stunden im Zug sitzen würde, war alles andere als ein offenes Gesprächsangebot, so wie es sich mir der Einladung nach erschlossen hatte.

Es war ein Gespräch, dessen Inhalte, Verlauf und Ergebnis bereits vollständig zwischen den drei Herren abgestimmt gewesen sein musste. Zu diskutieren gab es nämlich nichts mehr. Ich unterbrach die Vorträge nach einer Viertelstunde, um zusammenzufassen, dass meine drei Gesprächspartner mir mit wohlgeerntet wertschätzenden, teils vorsichtigen und erklärenden Worten sagen wollten, dass ich mich die letzten Jahre in dieser Angelegenheit völlig umsonst bemüht hatte und ein Laufbahnwechsel in die Laufbahn der Reserveoffiziere ausgeschlossen wäre. Ob ich damit richtig läge. Ein kurzer Moment der Stille. Dann Bestätigung. Ja, genauso sei es. Und es täte ihnen leid.

Und doch wieder das Gehör

Als Grund für die nun finale Ablehnung wurde wiederum mein Gehör heran gezogen. Ein Thema von dem ich dachte, es sei bereits erledigt. Die Ausnahmeempfehlung des Bundes-

wehr-Facharztes sei in meinem Fall nicht relevant. Ich sei mit D5 „nicht dienstfähig“ gemustert worden und daran gäbe es nichts zu rütteln. Kein Bundeswehrmediziner würde zu einem anderen Ergebnis kommen. Die zugrunde liegenden Richtlinien, also die Audiometrieergebnisse und deren Einordnung in eine entsprechende Bewertungstabelle, seien klar. Nicht dienstfähig. Die Bundesrepublik Deutschland würde sich auf meine Lebenszeit haftbar machen, wenn mir zum Beispiel auf der Schießbahn durch einen Moment der Unachtsamkeit oder einen unglücklichen Zufall ein weiterer Gehörschaden entstünde. Mein Einwurf, dass das einem normal Hörenden doch genauso passieren könne und wir doch im Gespräch feststellen, dass ich nicht schwerhörig bin und letztlich auch Brillenträger in unglückliche Umstände verwickelt werden könnten, was aber offenbar als deutlich weniger schlimm gewertet würde, fand keinen Anklang. Wie auch. Die drei wiesen wiederholt darauf hin, dass sie keine Mediziner seien und sich hier kein Urteil erlauben könnten. Was natürlich richtig ist.

Eine Alternative?

Aber - so sagte man mir - man habe eine gute Alternative für mich. Ich könne als Mannschafter beim Kommando CIR beordert werden und zwar mit dem Tauglichkeitsgrad DX. So könne ich weiter Reservedienstleistungen machen, auch entsprechend ans Bundesministerium der Verteidigung ausgeliehen werden und innerhalb der Mannschafterlaufbahn befördert werden. Und das sei doch ein sehr attraktives Angebot für mich. Der Vertreter des Kommando CIR hob hervor, wie sehr man Interesse daran habe, mit mir zu arbeiten

und dass man mich unbedingt halten wolle und man habe im Kommando CIR wirklich sehr gute Erfahrungen mit Mannschaften der Reserve gemacht.

Ich brauchte nun nicht allzu lang, um dieses Angebot als unattraktiv zu bewerten und es abzulehnen. Wer meinen Werdegang bis hierhin kennt, der wird vielleicht verstehen, dass das absolut keine Alternative für mich sein konnte. Ich schilderte im Personalgespräch, dass die innerkulturellen Probleme, denen ich in der Bundeswehr im Rahmen meiner Aufgaben im Zusammenhang mit meinem Dienstgrad begegnet bin, dadurch nicht besser, sondern mit Blick auf das BMVg gegebenenfalls eher noch schlimmer werden würden. Ich erklärte, dass ich gut nachvollziehen kann, dass sich Kameradinnen und Kameraden mit höherem Dienstgrad recht unwohl fühlen, wenn ein Mannschafter vor ihnen steht und sie bei der Arbeit anleiten soll. Die Bundeswehr ist so nun einmal nicht gestrickt. Der Dienstgrad ist letztlich immer auch ein Ausdruck für eine gewisse Kompetenz. Nicht zuletzt deshalb hat

man ja vermutlich den Paragraphen 43 in Verbindung mit Paragraph 26.2 ins Leben gerufen, in dem eben die Berufserfahrung durchaus einen wesentlichen Teil des zu verleihenden Dienstgrades ausmacht.

Kulturelle Beweggründe

Ich erzählte den Dreien, dass ich nicht länger akzeptieren wollen würde, dass ich mich bei meiner Arbeit als Reservist zunächst einmal entweder selbst oder durch einen höher-rangigen Soldaten erklären lassen wolle, weil das, was ich tue, wofür man mich einsetzt und worin man einen Wert sieht, Tätigkeiten sind, die in der Regel durch Offiziere ausgeführt werden. Ich wollte nicht länger akzeptieren, dass Anfragen, die ich als Obergefreiter an andere Dienststellen stelle, zunächst einmal kritisch hinterfragt werden. Und zwar im Zweifel bei meinem Vorgesetzten. Nicht, weil die Anfragen merkwürdig wären, sondern weil es

DER VERWENDUNGSGRAD X

AUSZUG AUS A2-1300/0-0-2

Der Verwendungsgrad (VG) X ist als „verwendungsfähig als RDL in Stabsverwendungen im Inland ohne körperliche Belastung“ definiert. Im Rahmen der wehrmedizinischen Begutachtung anlässlich einer Entlassungs-, Einstellungs- oder Überprüfungsuntersuchung kann unter bestimmten Voraussetzungen und bei einer positiven Willenserklärung der oder des Betroffenen die Ärztliche Begutachtung mit dem

VG X abgeschlossen und in einem Verwendungsausweis (Bw-3338) ausgestellt werden. Die Durchführung der sog. „freiwilligen, nicht von Amts wegen durchzuführenden vereinfachten Einzelfallentscheidung“ erfolgt somit ausschließlich auf ausdrücklichen Wunsch der oder des Betroffenen. Einzelheiten sind der A1-831/0-4000 zu entnehmen.

merkwürdig ist, dass sie von einem Obergefreiten kommen.

Außerdem schilderte ich auch, dass ich nicht zuletzt nach meiner Veröffentlichung im November 2019 durchaus viele Geschichten kennengelernt haben, die „die gute Erfahrung mit Mannschaften im Kommando CIR“ - zumindest für mich - doch stark relativierten.

Letztlich, so sagte man mir, selbst wenn man mich nun als Reserveoffizier im Kommando CIR hätte nehmen wollen, ich ohnehin noch einmal vollständig durch das Assessmentcenter hätte gehen müssen, dass ich drei Jahre zuvor schon einmal durchlaufen hatte. Meine Zulassung zur Laufbahn sei ja nur zwei Jahre gültig gewesen. Entsprechend müsste ich mich wieder in den Wettbewerb mit anderen begeben, in dem ich natürlich auch im Rahmen der Bestenauslese scheitern könne. Ich solle mir das Angebot doch nochmal überlegen. Es sei doch wirklich ein Gutes.

Der Tauglichkeitsgrad DX

Gut kann ich daran bis heute gar nichts finden. Zumal damit der Tauglichkeitsgrad DX verbunden wäre. Dieser Tauglichkeitsgrad bedeutet, dass man quasi ausschließlich am Schreibtisch sitzen darf. Keinerlei körperliche Belastung. Geschaffen für Soldaten, die aus irgendwelchen Gründen ein körperliches Leiden entwickelt haben, was sie eigentlich nicht mehr zum Dienst befähigt, damit sie als Reservisten eingesetzt werden können.

Ich höre schlechter. Aber mir kommt es so vor, als würde ich wie jemand beurteilt werden, dessen Körper auch sonst defekt ist. Man könne keine Einzelfallprüfungen vornehmen, sagte man mir. Dafür sei die Bundeswehr zu

groß. Entsprechend werden also alle über einen Kamm geschert. Auch wenn es komplett unverständlich ist, warum eine Hörminderung wie meine dazu führen muss, dass ein Reservist, beziehungsweise ein Soldat, nicht mehr am Sport oder an sonstigen Ausbildungen teilnehmen kann. Er wird kategorisch von allem ausgeschlossen. Ich wäre also mit diesem Tauglichkeitsgrad der Einzige, der auf dem Hof bleiben muss, während die Kameradinnen und Kameraden zum Sport gehen, Leistungsmärsche absolvieren oder sonstige Ausbildungen machen. Und ganz ehrlich: Wozu sollte ich dann noch eine Uniform tragen?

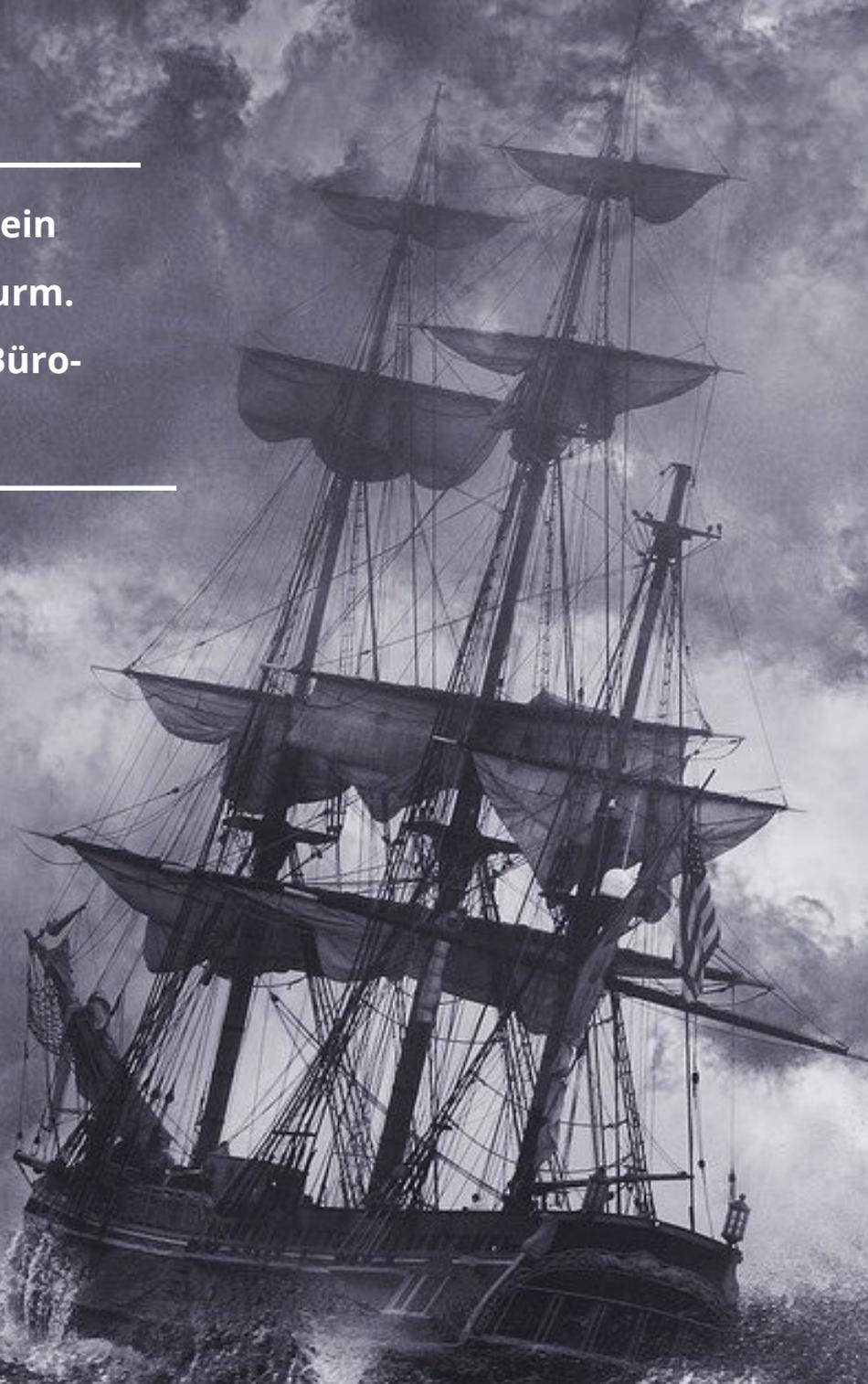


Man hätte es schon vor zwei Jahren klar und deutlich sagen müssen.

Ich bin niemand, der den Reservedienst wegen dem Schreibtisch macht, auch wenn mein fachliches Können am Tisch und in Workshops prägen oder in ähnlichen Umgebungen stattfindet. Aber wenn man mir alles nimmt, was für mich untrennbar mit dem Reservistendasein zusammen hängt und dieses vor allem auch ausmacht, kann ich mich auch im Anzug hinstellen. Letztlich, und auch das mag pathetisch klingen, ist die Uniform für mich persönlich nicht einfach nur ein Anzug wie jeder andere auch. Die Uniform steht für etwas Besonderes und mit ihr sind Dinge verbunden, die deutlich (sic!) Über einen reinen Schreibtischjob hinausgehen, auch wenn der Dienst an selbigem stattfindet. Zum Beispiel so etwas wie Kameradschaft, zu der eben auch gehört, an verschiedenen Aktivitäten mit Kameradinnen und Kameraden teilnehmen zu können

“

Ich habe gekämpft wie ein
Seemann gegen den Sturm.
Am Ende hat mich die Büro-
kratie kentern lassen.



und nicht halbwegs bemitleidet zu werden, weil man „die Stellung im Büro halten“ muss.

Umsonst bemüht

Nein. Das konnte, kann und wird für mich keine Alternative sein. Das Personalgespräch war für mich mehr als enttäuschend. Es war für mich desaströs. Zumal hinzu kam, dass mir meine drei Gesprächspartner mitteilten, dieses Ergebnis hätte schon vor zwei Jahren mehr oder weniger festgestanden, aber man hätte es mir so nicht mitteilen wollen. Weil viele Beteiligte, die mich unterstützt haben, einen Weg für mich gesucht haben, aber viele von Ihnen die rechtlichen Zusammenhänge, die Konsequenzen, die sich aus dem Musterungsergebnis ergäben, nicht hätten überblicken können.

Noch ein Schlag ins Kontor. Letztlich bin ich so unendlich dankbar dafür, dass Menschen in der Bundeswehr an mich geglaubt haben, mich unterstützt haben, mir Wege versucht haben zu zeigen. Auf der anderen Seite habe ich mindestens zwei Jahre völlig vergeblich gegen Windmühlen gekämpft, die nicht wie solche aussahen und irgendwie frage ich mich, ob es mit Blick auf diese Bemerkung im Personalgespräch nicht besser gewesen wäre, wenn man eben vor zwei Jahren schon klarer mir gegenüber gewesen wäre. Zumindest wenn doch alles so ist, wie mir geschildert wurde.

Angemerkt habe ich dann wiederum, dass es einfach fair gewesen wäre, mich nicht einen ganzen Tag lang durch die Republik fahren zu lassen, um mich vor vollendete Tatsachen zu stellen. Das wäre sicherlich auch per WebEx möglich gewesen. Natürlich, auch das habe ich gesagt, empfinde ich es als Zeichen der Wert-

schätzung, dass ein persönliches Gespräch geführt werden sollte, aber es wäre angesichts der Umstände vielleicht besser gewesen, doch den virtuellen Raum zu wählen. Ich hatte mich schließlich auf ein offenes Personalgespräch gefreut. Aber das war es von Anfang nicht gewesen.

Was bleibt

Was bleibt mir nun? Es gab im Nachgang noch das eine oder andere Gespräch, so dass mir eine kleine Bilanzierung besser möglich ist, als sie das unmittelbar nach dem Personalgespräch gewesen wäre.

Zum Einen bleibt bei mir hängen, dass die Bundeswehr Engagement, Leistungswille, erwiesene Leistungserbringung und Loyalität weniger hoch bewertet, als die Tabellen der medizinischen Untersuchung. Bitte nicht falsch verstehen. Natürlich gibt es medizinische Sachverhalte, die einen Dienst wirklich ganz offensichtlich nicht möglich machen. Aber ich muss schon fragen, ob meine Hörminderung tatsächlich ein so klarer Sachverhalt ist. Ich trage schließlich auch eine Brille, die mich aber auch nicht aus jeglicher Verwendung ausschließt. Zumal man sich außerdem nach wie vor überlegen kann, warum ein Offizier „normal“ hören muss, ein Mannschafter aber offenbar nicht, um dienstfähig zu sein bzw. eingesetzt werden zu können. Gemeint ist damit, dass der Tauglichkeitsgrad DX einen Laufbahnwechsel nicht möglich macht, aber als Mannschafter ist es okay, wenn man ihn hat. Erschließt sich mir einfach nicht.

Ich hätte mir gewünscht, dass meine Bemühungen ein positiveres Ergebnis ermöglicht hätten. Ich habe gekämpft, wie ein Seemann

gegen den Sturm. Aber ich habe gelernt, dass das nur bedingt zählt. Am Ende hat mich der bürokratische Apparat des Bundeswehr-Personalwesens kentern lassen. Kleine interessante Seiteninformation an dieser Stelle: Medizinische Grundlagen der Befähigung werden nicht vom Gesetzgeber, sondern vom jeweiligen Bedarfsträger erlassen. Offenbar traut sich aber niemand so wirklich, diese Grundlagen einmal zielgerichtet zu überdenken.

Der Paragraph 26.4

Meine Geschichte und meine Veröffentlichung in 2019 haben aber offenbar tatsächlich einen Beitrag dazu geleistet, diesen unsäglichen Einstellungsparagraphen 26.4 stillzulegen. So wurde mir berichtet. Das freut mich wirklich sehr, auch wenn mir das nicht hilft. Ich hoffe, es wird anderen helfen, die sich engagieren möchten und dabei in Sachen Personalprozesse erfolgreicher sind, als ich es nun im Ergebnis bin. Es wird aber auch der Bundeswehr helfen, denn es macht wenig Sinn Menschen über den tatsächlichen Bedarf auszubilden, die dann hinterher nurmehr frustriert werden. Oder Menschen auszubilden, die diesen Weg ausschließlich gehen, weil sie gerne Reserveoffizier sein möchten, sich danach aber nicht weiter in Dienstleistungen engagieren.

Wünsche und Empfehlungen

Auf LinkedIn habe ich unlängst gesehen, dass der Cyber Innovation Hub der Bundeswehr in einem Workshop am Thema Reserve gearbeitet hat. Es ging offenbar eben um ge-

nau die großen Hürden und Hemmnisse auf dem Weg zur Bewerbung als Reservist. Wie gerne wäre ich dabei gewesen! Erneut: Bitte nicht falsch verstehen. Ich bin weit davon entfernt, mich selbst zu überhöhen. Aber ich glaube, mit meinen Erfahrungen rund um das Thema, hätte ich bestimmt einen guten Input leisten können.

Schon bei meiner ersten Veröffentlichung im November 2019 habe ich den Abschluss der Erzählung rund um Optimierungsgedanken gewählt. Das möchte ich in diesem Abschlusskapitel nicht genauso tun, aber fast. Also als vorletztes.

Was also würde ich mir für eine Optimierung neben den bereits vor zwei Jahren genannten Möglichkeiten wünschen?

1. Absolute Ehrlichkeit im Prozess

Es ist am Ende nicht sinnvoll, unangenehme Wahrheiten zurückzuhalten, die man eigentlich schon kennt. Ich bin wirklich sehr dankbar für all die auch tollen Erlebnisse, die ich als Reservist hatte, den großen Zuspruch, die verantwortungsvollen Aufgaben, den Vertrauensvorschuss und die große Unterstützung. An der richtigen Stelle in so einem Fall wünsche ich mir aber auch Menschen, die, wenn sie schon wissen, wie das Ergebnis einer Fallprüfung aussehen wird, dies auch ehrlich mitteilen. Ich glaube, das wäre nur fair.

2. Überarbeitung von Richtlinien und gesetzlichen Rahmenbedingungen

Es wird endlich Zeit, dass sich der Gesetzgeber mit seiner Bundeswehr beschäftigt und auch mit den unnötig alten Fesseln, die die Bundeswehr in Teilen durch Gesetze festhalten, die Jahrzehnte alt sind und ausgedient haben sollten. Dazu gehört - und

das muss ich hier einfach nochmal wiederholen -, dass man im Personalprozess nicht beinahe vollständig auf Grundlagen des Beamtenrechts setzt und endlich die Möglichkeit schafft, die Änderungen in der Gesellschaft, neue Berufsbiographien und moderne Standards bei der Personalauswahl zu berücksichtigen. Hier braucht es an verschiedenen Stellen eine klare Initiative, die nicht wieder Jahrzehnte braucht, um Ergebnisse zu produzieren, die bis dahin längst schon wieder veraltet sind.

An anderer Stelle aber kann die Bundeswehr selbst eingreifen. In meinem Fall an den medizinischen Standards, die - ich denke, das ist nachprüfbar - unter anderem, aber nicht nur, vor allem im Bereich CIR immer wieder dazu führen, dass man hochqualifizierte Menschen, die richtig Lust und Engagement mitbringen, vor eine Richtlinien- und Paragraphenwand laufen lässt, mit der man sich am Ende selbstkassiert. Wichtig ist, dass ein Soldat im Ernstfall immer auch die soldatischen Grundfertigkeiten ausüben kann. Wichtig ist aber auch zu akzeptieren, dass eine moderne Armee eben nicht nur Menschen braucht, die gut an der Waffe und im Feld sind, sondern auch viele andere Tätigkeiten dazu gehören, um leistungs- und einsatzfähig zu sein. Vielleicht wäre es vor diesem Hintergrund an der Zeit, die eigenen Standards zu prüfen und zu überdenken. Das Personalproblem wird ja nicht kleiner. Und das was die Bundeswehr, aber auch die Verwaltung, teils unter „Bestenauslese“ versteht, mag vielleicht nicht mehr up to date sein. Ich glaube, das wäre ein lohnenswertes Optimierungsprojekt. Und selbiges gilt natürlich auch für die unterschiedlichsten Personalprozesse.

Engagierte Menschen darf man nicht ein-

fach wieder und wieder vor den Kopf stoßen. Und das Netz ist voll von etwaigen Erzählungen. Der Dienst in der Bundeswehr ist etwas sehr Bereicherndes. Meine ich. Dazu gehören die Aktiven genauso wie die Reservisten. Alte Prozesse aber sind keine Tradition, die man pflegen muss. Sie sind aus meiner Sicht alte Werkzeuge, die zu ihrer Zeit vernünftig waren, aber mit Blick auf neue Rahmenbedingungen durch neue ersetzt werden sollten.

3. **Konsequente Arbeit am Kulturproblem**

Ich hoffe sehr, dass die Arbeit des Cyber Innovation Hub auch noch einmal hervorbringen wird, dass es nicht genügt allein an Prozessen zu arbeiten. Wenn die Reserve für die Bundeswehr wirklich Bedeutung hat, dann darf das nicht nur von Politikern und ranghohen Offizieren kommuniziert werden. Es muss gelebt werden. Und dazu gehört die aktive Truppe genauso. Es gibt immer noch ein großes kulturelles Problem, eine Kluft, zwischen Reservisten und aktiven Kameradinnen und Kameraden. Diese Kluft muss geschlossen werden. Dazu gehören aber auch die Reservisten. Reservist zu werden, kann als Motiv nicht haben, dass man Offiziersklappen trägt und sich dann wieder anderen Dingen widmet. Es kann nicht bedeuten, dass man den Reservedienst allein des Geldes wegen ausübt. Reservisten, mögen sie auch über noch so hohe zivile Qualifikationen verfügen, müssen ebenso verstehen, dass die Bundeswehr als Organisation anders funktioniert als andere Arbeitgeber, mehr noch, dass die Bundeswehr eben kein Arbeitgeber wie jeder andere ist und man sie auch nicht einfach mit der freien Wirtschaft in einen Topf schmeißen kann. Wer als hauptberuf-

licher Zivilist in Uniform arbeitet und einen Dienstgrad trägt, muss verstehen, was das bedeutet und lernen was dazu gehört. Er muss mit Respekt an die Sache herangehen und nicht im ersten Moment allen die Welt neu erklären wollen. Aber er kann seine Fähigkeiten hervorragend einbringen, um an den Stellen, wo es sinnvoll ist, zu unterstützen, zu helfen und zu verbessern. Beide Welten, Aktive wie Reservisten, müssen viel besser zueinander finden und dafür gilt es, aus meiner Sicht, geeignete Wege zu finden. Und auch diese sollten sich nicht erst in vielen Jahren auftun.

4. Geschwindigkeit

Viele Probleme, denen auch Reservisten begegnen, sind in der Bundeswehr durchaus bekannt. Es ist ja nicht so, als würde man in der Truppe blind herum laufen. Wer das glaubt, irrt und sollte sich erstmal ein eigenes Bild verschaffen. Trotzdem bin ich immer wieder einer gewissen Macht- und Ratlosigkeit begegnet. Ich glaube, es braucht viel mehr Geschwindigkeit, um die Bundeswehr weiterzuentwickeln. Ja, sie ist ein „großes Schiff“. Und oftmals sind die Dinge kompliziert. Entsprechend gibt es nicht immer einfache Lösungen. Das sollte aber kein Grund sein, nicht auf volle Fahrt zu setzen. Es gibt viele engagierte Menschen in der Bundeswehr. Menschen, die nicht immer gehört werden. Ich würde mir wünschen, dass es über gute Inputs, ambitionierte Projekte und tatkräftige Mithilfe gelingt, nötige Veränderungen schneller als in Jahren zu bewältigen.

Ehrliche Analyse

In der Süddeutschen Zeitung Online erschien am 27. Oktober 2021 ein Artikel über den neuen Bericht der Wehrbeauftragten Frau Högl. Fokus war noch einmal das Personalthema. Tausende Stellen seien unbesetzt. Geschildert wurde beispielhaft das Erlebnis eines Piloten, der zunächst 19 Monate warten musste, bis er ausbildungstechnisch an die Reihe kommen sollte, dann aber zudem seine Fliegerzulage verlor, weil er nicht flog und in der Folge auch seine Fluglizenz, weil er nicht auf die nötigen Flugstunden kam. Es fehlte an Ausbildern. Die Bundeswehr bekommt ihre Stellen nach wie vor nicht besetzt. Trotz der teuren Werbekampagne. Ich hatte das in meinem ersten Bericht schon kritisiert. Ich glaube, es könnte hilfreich sein einmal ganz konkret zu hinterfragen, ob es wirklich an der Bewerberzahl liegt und wieviele Bewerber den Bewerbungsprozess wieder verlassen, weil er nicht gut gestaltet ist. Das würde mich natürlich im Besonderen einmal interessieren. Denn aus der Bundeswehr selbst höre ich, zumindest mal mit Blick auf die Reserve, dass man genügend Bewerbungen bekäme. Mich verwundert das. Es erscheint mir irgendwie paradox. Vielleicht ergibt sich für mich diesbezüglich ja noch eine Erhellung. Für mich bleibt bis dahin aber, was ich schon im November 2019 aufschrieb: Die Art, wie die Bundeswehr Einstellungs- und Bewerbermanagement betreibt ist alt, passt aus meiner Sicht nicht zu den tatsächlichen Bedürfnissen der Truppe und arbeitet mit Einstellungsstandards, die im Ergebnis mehr Frust als Erfolg produzieren. Auch wenn die Bundeswehr, zugegebenermaßen, trotzdem gewachsen ist. Irgendetwas kann ja nicht stimmen, wenn es nicht gelingt, das Aufwuchsziel zu erreichen und es nach wie vor viele Bereiche in der Bun-

deswehr gibt, die ohne Zutun von Reservisten nicht operativ arbeiten könnten.

Danke - aus tiefstem Herzen

Abschließend möchte ich in diesem letzten Kapitel, das ohnehin nicht alles abdecken kann, was ich bis zum Schluss erlebt habe und sich auf die Kernthemen konzentrieren muss, noch einmal ein paar Menschen vorstellen. Um Danke zu sagen. Ich finde das wichtig, weil ich nicht weiß, ob ich einige dieser Menschen je wieder persönlich treffen werde.

Danken möchte ich der gesamte Truppe von Radio Andernach aus den Jahren 2017 und 2018. Dort hat alles für mich begonnen. Und ihr habt es mir leicht gemacht, mich einzufinden, Spaß dabei zu haben und tolle Dinge zu entwickeln. Erwähnt seien an dieser Stelle Oberstleutnant Stichling, der mich in verantwortungsvolle Aufgaben gebracht hat und mir die Möglichkeit gegeben hat, einen Beitrag zu leisten. Und Hauptmann Thorben Pfeifer. Nicht immer einer Meinung, aber oft. Und es war in vielerlei Hinsicht eine große Ehre mit Dir als Chef vom Dienst arbeiten zu dürfen. Ich hoffe so sehr, dass Du in den Dingen, die Du jetzt tust und in Zukunft tun wirst, weiterhin Deine Erfüllung findest. Außerdem sei Hauptfeldwebel Tobi Hennig erwähnt. Nach wie vor, mein lieber Tobi: Tolle Stimme, tolle Ideen und immer einen guten Gedanken. Danke dafür.

Danken möchten ich auch Generalmajor Schneider, dem Vizepräsidenten des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr. Herr General, ich werde den Moment nicht vergessen, in dem ich völlig irritiert feststellte, dass tatsächlich Sie am Telefon

waren, als es klingelte. Unser persönliches Gespräch in Frankfurt hat mich nachhaltig beeindruckt. Ich werde ewig zu schätzen wissen, dass Sie sich soweit wie Ihnen möglich für mich und meinen Fall eingesetzt haben und nach Türen gesucht haben, durch die ich möglicherweise gehen kann. Auch wenn es am Ende nicht so geworden ist, wie ich es mir von Herzen gewünscht habe, so kann ich ebenso von Herzen sagen: Danke, dass Sie Teil dieser Reise waren.

Im selben Atemzug möchte ich Oberstleutnant Alexander Koch, dem Referatsleiter der Abteilung VI.2 des BAPers danken. Für Ihre vielen Mühen, die Sie mit jemandem wie mir hatten, für die Geduld in der Prüfung von diesem und jenem, für Ihre wertschätzende Art das Personalgespräch zu führen, aber auch für die Klarheit, die eben manchmal auch unangenehm ist.

Danken möchte ich außerdem Hauptmann Artur Schönhütte. Lieber Artur, ich werde nicht vergessen, wie Du Dich gekümmert hast. Die Art, wie Du Personalmanagement verstehst, halte ich, so wie ich es erlebt habe, nach wie vor für beispielhaft. Ohne deine initiale Hilfe an einer Stelle, an der ich keinen weiteren Weg sah, wäre ich nicht weiter gekommen. Ich bin Dir unendlich dankbar dafür, dass Du mir geholfen hast. Solche wie Dich, bräuchte es mehr.

Ebenfalls in diesen letzten Teil gehören Christian Thiels, Oberst Roman Grunwald, Oberstleutnant Oliver Baumann und Oberstleutnant Alexandra Möckel. Sie haben mir die Möglichkeit gegeben, meinen Reservistenweg in der Redaktion der Bundeswehr fortzusetzen und haben mich an einem Projekt arbeiten lassen, das eine durchaus große Tragweite haben wird. Der Zuspruch und das Feedback waren wunderbar und ich bin dafür sehr

dankbar. Es hat mir wirklich sehr viel Freude gemacht, bei Ihnen Dienst leisten zu dürfen. Ich drücke einfach die Daumen für alle Dinge, die da noch kommen. Es wird ganz bestimmt spannend. Außerdem, Herr Oberst Grunwald, ich weiß, dass eine Empfehlung nicht leichtfertig ausgesprochen wird. Schließlich hängt man immer irgendwie auch mit seinem eigenen Namen drin. Insofern: Vielen lieben Dank für das Vertrauen.

Schließlich möchte ich noch die Abteilung CIT im Bundesministerium der Verteidigung nennen. Hier vor allem Generalleutnant Michael Vetter, Oberst Dr. Volker Pöttsch und im Besonderen Oberst Matthias Puschnig. Sie alle kannten mich nicht. Sie hatten nicht viel mehr von mir als eine Empfehlung aus der Redaktion der Bundeswehr und vermutlich einen Blick in meine Geschichte aus dem Jahr 2019. Sie haben mir eine Tür geöffnet und mir Vertrauen geschenkt. Sie, Herr Oberst Puschnig, haben sich im Besonderen dafür engagiert, dass ich wieder eine militärische Heimat finde und das avisierte Projekt im BMVg für die Abteilung CIT mitgestalten kann. Und Herr Oberst Dr. Pöttsch, ich danke Ihnen dafür, dass Sie das unterstützt haben. Herr General, ich glaube, dass all das nicht selbstverständlich ist, zumal ich in dieser Rolle mit Ihnen im Besonderen hätte sehr eng zusammenarbeiten müssen. Ich danke Ihnen sehr dafür, dass Sie diesen Weg mit mir gegangen wären. Das ehrt mich und das macht mich durchaus auch stolz.

Danken möchte ich auch all denen, die viel mit mir kommuniziert haben, die mir Hinweise gegeben haben, die mir ihre Geschichte erzählt haben. Ich habe die Gespräche als sehr bereichernd erlebt und vieles dabei gelernt.

So. Und damit endet meine Geschichte nun. Vor mir liegt nun noch die Auskleidung und

ich weiß jetzt schon, wie schwer es mir fallen wird, meine Uniform wieder abzugeben. Ich habe alles schon zusammen gepackt. Nur den Marinedienstanzug noch nicht. Warum, vermag ich nicht zu sagen. Aber ich habe es noch nicht übers Herz gebracht. Vermutlich werde ich damit warten, bis der offizielle Auskleidungsbescheid kommt.

Es war mir - trotz und auch wegen allem - eine Ehre.



Obergefreiter der Reserve

Martin Wilbers, melde mich ab.



Kontakt:

reservist@wilbersens.de

Bildquellen:

Shutterstock, istockphoto, pixabay