

# **ICH WAR RESERVIST**

## **Ein Erfahrungsbericht**

von Martin Wilbers



# Ich war Reservist.

Die Bundeswehr leidet unter einem gravierenden Personalmangel. Die Bedeutung der Reserve wird in diesem Zusammenhang immer wieder betont. Wer sich bewirbt, macht zunächst Erfahrungen mit dem Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr. Ein Erfahrungsbericht.

---

## Vorbemerkung

Dies ist meine Geschichte. Sie schildert meine Erlebnisse als Reservist mit dem Personalmanagement der Bundeswehr zwischen den Sommern 2017 und 2019 – insbesondere vor dem Hintergrund der „Trendwende Personal“ und der neuen Gesetzgebung, deren Ansinnen es ist, die Situation von Reservesoldaten zu verbessern. Gleichsam drückt die Überarbeitung der gesetzlichen Regelungen aus, dass die Reserve für die Bundeswehr und ihren Auftrag eine hohe Bedeutung hat. Meine Schilderungen beziehen sich dabei ausschließlich auf die Laufbahn der Offiziere.

Obwohl man mit Verallgemeinerungen immer sehr vorsichtig sein muss, soll meine Geschichte zudem stellvertretend stehen für die vielen ähnlichen Erlebnisse von Reservisten, aber auch aktiven Soldaten, die mir in verschiedenen Begegnungen in den vergangenen zwei Jahren mitgeteilt wurden. Stellvertretend stehen soll sie ebenfalls für die un-

zähligen dokumentierten Sachverhalte, wie sie in den diversen Themengruppen auf Facebook nachgelesen werden können.

Diese Geschichte ist ein Ruf nach Aufmerksamkeit. Und zugleich ein Unterstützungsge- such in Richtung der Politik und den Beauftragten für Reservistenangelegenheiten der Teilstreitkräfte im Bundesministerium der Verteidigung und im Kompetenzzentrum für Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr.

---

## Sommer 2017: Eine wichtige Entscheidung

Ich bin, oder besser, ich war Marinesoldat. Meinen Grundwehrdienst leistete ich 2001 in der Marineversorgungsschule List und nach der Grundausbildung in der Marinefliegerlehrgruppe Westerland.

Beinahe wäre ich bei der Bundeswehr geblieben. Trotz vieler Erzählungen meiner da-

maligen Schulkameraden, die ebenfalls Wehrdienst leisteten und nach der Grundausbildung kaum etwas zu tun bekamen, fühlte ich mich in der Truppe gut angenommen und wohl. Über zu wenig Arbeit konnte ich mich nie beklagen. Ich verlängerte meine Wehrdienstzeit sogar um ein paar Monate. Aber damals hatte ich parallel das Angebot, ein duales Studium in der Musikindustrie zu absolvieren und als passionierter Musiker entschied ich mich, wenn auch irgendwie schweren Herzens, gegen eine Karriere in Uniform und für eine zivile Laufbahn.

Ich kann heute keinesfalls sagen, dass diese Entscheidung falsch gewesen wäre. Aber nach meinem Ausscheiden aus der Bundeswehr verlor ich den Bezug zu ihr, ihrem Auftrag und dem Leben in ihr nie. Auch wenn ich in all den Jahren zwar latent spürte, nicht aber selbst erlebte, dass sich viele Dinge, die ich

## Es gibt viele Gründe Reservist zu werden. Ich wollte unterstützen.

im Wehrdienst kennengelernt hatte, über die Jahre veränderten.

Damals, als ich die Bundeswehr verließ, wurde ich nicht darauf aufmerksam gemacht, dass ich als Reservist hätte weiter dienen können. Soweit ich mich erinnern kann, wurden auch meine Kameradinnen und Kameraden kaum darauf hingewiesen.

Es vergingen sechzehn Jahre, in denen ich mich zwar stets über die Entwicklung der Bundeswehr informiert hielt, jedoch zielstrebig meinen zivilen Karriereweg verfolgte: Studium, Zusatzqualifikationen, Berufseinsteig, Führungspositionen und später die Gründung eigener Unternehmen und bis heute glücklich selbstständig.

Es gibt viele Gründe, warum man Reservist werden möchte, um sich als solcher auch aktiv zu engagieren. Meine Grundmotivation, die schließlich zum Gang ins Karrierebüro

führte, waren die vielen Gespräche in meinem sozialen Umfeld über die auffallend intensive Negativberichterstattung über die Bundeswehr: fehlende oder nicht funktions-tüchtige Ausrüstung, Verkleinerung, Abschaffung der Wehrpflicht, etc.

Bei all den Unterhaltungen stellte ich häufig fest, dass viele meiner Gesprächspartner zwar über die Bundeswehr sprachen, sich aber entweder erst seit der erhöhten Medien-präsenz mit ihr auseinandersetzen oder aber - nicht selten - noch nie selbst Teil der Truppe waren. Ich gehörte eher zur Minderheit derjenigen, die Partei für die Bundeswehr, die Soldatinnen und Soldaten sowie den parlamentarischen beziehungsweise grundgesetzlichen Auftrag der deutschen Streitkräfte ergriffen – oder sich vehement gegen pauschale Verurteilungen von Soldaten als Rechtsextremisten auf der einen, Mörder auf der anderen Seite einsetzten.

Nichtsdestoweniger wurde mir irgendwann vorgehalten, dass ich selbst schon lange nicht mehr Teil der Bundeswehr sei und aus diesem Grunde doch eigentlich nicht mehr so recht wüsste, worüber ich spräche. Leider ein Einwand, der nicht ganz von der Hand zu weisen war.

Ich wusste inzwischen um die Möglichkeit des Reservedienstes. Als Unternehmer konnte ich meine Zeit frei einteilen. Die geregelte Unterhaltssicherung für eine mehrwöchige Reservedienstleistung ließ ein entsprechendes Engagement ebenfalls zu. Und so reifte in mir der Gedanke, mich wieder aktiv in die Truppe einzubringen. Ich wollte unterstützen. Vorsichtig, mit großem Respekt. Ein Gedanke mit für mich überaus großer Anziehungskraft. Ich wollte wieder Uniform tragen und damit gleichzeitig ein klares Signal nach außen senden: Ich bin Reservist. Ich bin stolz darauf, eine gewisse Zeit im Jahr in Uniform dienen zu dürfen und einen Beitrag für etwas zu leisten, dass für unsere demokratische Gesellschaft von Bedeutung ist und trotzdem viel zu oft in der Luft zerrissen wird.

Und somit war die Entscheidung nach mehreren Gesprächen mit meiner Frau gefallen: Ich würde mich darum bemühen, Reservist zu werden. Mit allem, was dazu gehört.

## On Air: Bei Radio Andernach

Ich weiß inzwischen, dass es auch anders geht, aber nachdem die Entscheidung gefallen war, machte ich mir viele Gedanken darüber, wie ich mich bestenfalls in die Bundeswehr einbringen könnte. Welche Stärken und Qualifikationen ich für die Truppe anzubieten hatte. Natürlich wollte ich zunächst am liebsten wieder Teil der Marine werden. Ich habe diese Uniform schon im Grundwehrdienst mit großem Stolz getragen, bin als Norddeutscher immer schon dem Meer und der Seefahrt verbunden und fühlte mich als Marinesoldat. Zudem war ich es ja dem Papier nach auch. Ich war Marinesoldat.

Jedoch hatte ich von verschiedenen Seiten gehört, dass es recht schwierig werden würde, Reservist in der Marine zu werden. Zu speziell die dortigen Verwendungen, zu klein die Teilstreitkraft, zu wenig Bedarf. Und das trotz der vielen öffentlichen Diskussionen um die Personalengpässe seit dem Wegfall der Wehrpflicht.

Ein Schlüsselereignis war eine Unterhaltung mit einem guten und langjährigen Freund von mir. Wir hatten im Schüleralter gemeinsam in einer Band gespielt, uns aber nach der Trennung der Band vor unserem Studentenleben aus den Augen verloren. Die sozialen Netzwerke brachten uns wieder zusammen, und so erfuhr ich, dass eben dieser Freund schon seit einigen Jahren Reservist war und sein Reservistendasein im Zentrum Operative Kommunikation der Bundeswehr (ZOp-KomBw oder ZOpKom) bei Radio Andernach begonnen hatte.

Radio Andernach - ein Radiosender bei der Bundeswehr? Das Fragezeichen in meinem Kopf war groß. Gleichsam war ich überaus

gespannt. Meine zivile Karriere hatte sich nach der Zeit in der Musikindustrie anders entwickelt. Ich war über die Jahre zu einem Manager in der Medienbranche geworden, hatte in der Medienwelt leitende Positionen übernommen, hatte mich mit Radio ebenso wie mit Print- und Onlinemedien beschäftigt, besaß eine redaktionelle Ausbildung, war als Sprecher für Funk und TV tätig und hatte eine eigene Audioproduktionsfirma gegründet.

Und auch wenn sich mein unternehmerisches Wirken inzwischen neben der Produktion von Audioformaten vor allem auf die Themen Arbeitgeberattraktivität und Führungskräfteentwicklung konzentrierte: Ein Einsatz als Reservist bei Radio Andernach klang für mich einfach großartig.

Ich zögerte deshalb nicht lange und rief im Zentrum Operative Kommunikation an, um dort mein Anliegen zu vorzubringen. Die Projektgruppe Reservisten des Zentrums ließ sich einige Unterlagen zu meinem Werdegang schicken, und kurze Zeit später wurde ich zu einer sogenannten Schnupperübung nach Mayen eingeladen. Noch in zivil, denn viel mehr als den Anruf hatte ich bis dahin noch nicht unternommen.

Im Rahmen dieser Schnupperübung lernte ich die Akteure vor Ort kennen, den Auftrag des Senders, die Ausbildung im Sender und die tägliche Arbeit. Und ich war begeistert. Radio Andernach zeigte sich mir als vollwertiger, bundeswehrinterner Radiosender, der als Brücke aus der Heimat zu den Einsätzen fungionierte und dabei genau dem Leitspruch entsprach, der zum Logo des Senders gehört: Soldaten senden für Soldaten.

Die Schnupperübung überzeugte mich vollends. Hier fühlte ich mich wohl. Hier wollte ich bleiben. Und die Macher von Radio Andernach sahen das ebenso. Es sollte schon bald eine Wehrübung geben. Doch vorher machte ich eine erste Begegnung mit einer Rahmenbedingung, die später mein leidvoller, ständiger Begleiter werden sollte: Bürokratie.

# KURZPORTRAIT

## Zentrum Operative Kommunikation (ZOpKom) Radio Andernach & BWTV

Die Truppe für Operative Kommunikation, ansässig im rheinland-pfälzischen Mayen, unterstützt mit fachlicher Expertise die Operationsführung eigener und multinationaler Streitkräfte in den verschiedenen Einsatzgebieten der Bundeswehr. Ähnlich einer zivilen Medienanstalt analysiert sie die Situation der Bevölkerung in den Einsatzgebieten und wirkt u.a. mit Print-, Audio-, Video- und weiteren Medienprodukten z.B. über Internet auf freigegebene Zielgruppen ein. Die sich anschließende Wirkungsmessung der verteilten bzw. ausgestrahlten Produkte ergibt ein Lagebild, an dem sich die weitere Produktion von Medien orientiert.

Das ZOpKom ist zudem die militärische Heimat von Radio Andernach und BWTV. Beide sind so genannte Truppenbetreuungsmedien und nur für Bundeswehrangehörige und deren Familien zugänglich. 1974 wurden erstmals Sendungen unter der Kennung „Radio Andernach“ aufgezeichnet und an Bundeswehreinheiten außerhalb Deutschlands gesendet. Anfang der 1990er Jahre begann die zunehmende Professionalisierung des Senders mit einem regelmäßig produzierten Live-Programm, welches später über UKW an allen Einsatzorten empfangbar wurde.

Radio Andernach sieht sich als Brücke in die Heimat und ist entsprechend nach wie vor für deutsche Soldaten in Auslandseinsätzen konzipiert. Das Motto des Senders lautet „Soldaten senden für Soldaten“. Neben informativen und nachrichtenaktuellen Teilen, besteht das Programm aus einer großen Musikvielfalt. Darüber hinaus können Angehörige, Freunde und Kameradinnen und Kameraden Grüße in die Einsätze senden. Hinzu gekommen ist ein Social-Media-Auftritt auf der Plattform Facebook, sowie eine Internetseite. Bisher werden weder der Radiosender noch das bundeswehreigene Fernsehmedium BWTV für die breite interne Kommunikation in der Bundeswehr genutzt.

Neben dem Funkhaus in Mayen, werden aktuell vier Sendestunden in der Einsatzredaktion in Mazar-e-Sharif, Afghanistan live produziert. Darüber hinaus gibt es Korrespondententeams für weitere Einsätze und einen Berlin-Korrespondenten.

Quellen: [bundeswehr.de](http://bundeswehr.de) / [wikipedia.de](http://wikipedia.de)



---

## Im Karrierebüro und ein wichtiges Passwort

Nach der Schnupperübung im Juni 2017 begab ich mich auf direktem Wege in das Karrierebüro meiner Heimatstadt. Im Gespräch mit den Kameradinnen und Kameraden vor Ort stellte ich mich vor, erzählte von meiner Absicht, Reservist zu werden und gab außerdem an, dass ich dafür bereits einen Ort gefunden hatte, an dem ich mich bestens würde einbringen können.

Ein zweiter Termin im Karrierebüro wurde anberaumt, bis zu dem ich die üblichen Bewerbungsunterlagen zusammenstellen sollte. Der Termin fand im Rahmen eines Treffens mit einem Hauptmann vor Ort statt, der sich meine Unterlagen ansah und mir schließlich eröffnete, dass zunächst grundsätzlich nichts gegen einen Einsatz als Reservist spräche und er außerdem eine Empfehlung für mich habe. Auf Basis meiner Qualifikationen, meines Studiums und meiner Berufserfahrung solle ich mich direkt als Offizier der Reserve nach §43 (3) in Verbindung mit §26 (2) der Soldatenlaufbahnverordnung (SLV) bewerben. Ich war als Obergefreiter aus der Bundeswehr ausgeschieden und bei erfolgreicher Bewerbung würde ich direkt einen neuen, wenn auch zunächst vorläufigen Offiziersdienstgrad erhalten, der meiner Berufserfahrung und meinen Qualifikationen entsprechen würde, vermutlich Kapitänleutnant. Danach müsste ich dann die Offiziersausbildung absolvieren, die im Rahmen von Wehrübungen durchgeführt wird und aus drei Modulen besteht. Danach erhielte ich den Dienstgrad dann ganz offiziell und könne auf einen Spiegeldienstposten gesetzt werden.

Zum Zeitpunkt des Gespräches war ich noch planlos, was die oben beschriebenen Sachverhalte anbelangte. Weder wusste ich, was ein Spiegeldienstposten ist, noch war mir klar, was es mit den genannten Paragraphen auf sich hatte. Zwar hielt ich mich in Sachen Bundeswehr immer auf dem Laufenden, al-

lerdings hatte das nicht beinhaltet, die Zentrale Dienstvorschrift oder die Soldatenlaufbahnverordnung zu verinnerlichen. Den Reibert - den hatte ich gelesen. Ich wusste an dieser Stelle noch nicht, dass ich die beiden anderen Texte einige Zeit später recht intensiv studieren würde.

Ich verließ mich auf die Aussagen des Karriereberaters, wurde über das Thema Spiegeldienstposten aufgeklärt, ebenso wie über den Umstand, dass nach diesem Gespräch und einer Bewerbung das Karrierecenter übernehmen würde. Man gab mir einen ordentlichen Stoß Bewerbungsunterlagen und teilte mir mit, dass das online nicht funktionieren würde. Ich nahm also alles mit nach Hause und begann damit, die diversen Formulare auszufüllen. Schließlich packte ich alles wieder zusammen und brachte die Dokumente zurück in das Karrierebüro. Von dort sollte dann alles verschickt und in die Wege geleitet werden. So weit, so gut, dachte ich.

Inzwischen hatte ich außerdem wieder Kontakt mit dem ZOpKom aufgenommen. Ich hatte von meinem Gang ins Karrierebüro berichtet sowie von der dortigen Empfehlung einer Bewerbung als Reserveoffizier. Das hieß man für gut und richtig und vereinbarte mit mir einen Zeitraum für eine erste Wehrübung im November 2017. Ich sei ja schon Soldat gewesen, habe eine Grundausbildung und einen Dienstgrad und der Rest würde dann von meinem zuständigen Karrierecenter erledigt. Von dort würde ich eine Heranziehung erhalten und außerdem einen Termin für eine Einkleidung. Alles klar, dachte ich, läuft.

Allerdings lief es nicht. Mitte Oktober hatte ich immer noch nichts vom Karrierecenter bekommen. Zwar hatte mir die Projektgruppe Reservisten des ZOpKom gesagt, dass das immer einige Wochen dauere, aber der Termin der Wehrübung rückte immer näher und ich hatte weder Unterlagen noch eine Uniform in der Hand bzw. am Leib. Nach Rücksprache mit der Einheit vereinbarten wir, dass wir parallel um Auskunft beim Karrierecenter bitten würden.

Ich rief dort an. Besser: Ich versuchte es. Aber es ging niemand ans Telefon. Ich versuchte es wieder und wieder über die zentrale Rufnummer, die ich im Internet recherchiert hatte, aber ganz offenbar war nie jemand in der Nähe des Telefons.

Anruf im Karrierebüro. Ich schilderte die Sachlage und bat um Unterstützung. Die bekam ich in Form einer weiteren Telefonnummer, die irgendwo in die Tiefen des Karrierecenters führen sollte. Dort würde ich einen Zuständigen erreichen. Aber leider war dem nicht so. Wieder ging niemand ans Telefon. Noch einmal rief ich im Karrierebüro an. Ich erhielt eine andere Telefonnummer. Die Anrufe dort verliefen mit demselben Ergebnis: Keiner da. Ich zweifelte kurz an der Funktionstüchtigkeit der Telefonapparate im Karrierecenter und an der Möglichkeit, doch noch rechtzeitig Unterlagen und eine Uniform zu erhalten.

Mein dritter Anruf im Karrierebüro führte schließlich dazu, dass man von dort aus versuchte, jemanden zu erreichen. Das gelang auch irgendwie. Ich erhielt eine nächste Telefonnummer, wählte und tatsächlich: Es nahm jemand ab. Ich schilderte meinen Fall und wurde zunächst nach meiner Personenkenn-

ziffer (PK) gefragt. Die hatte ich aber nicht mehr. Ehrlich gesagt wusste ich zu dem Zeitpunkt noch nicht einmal, dass ich tatsächlich noch eine solche besaß. Erklärt hatte man mir das nicht. Der Kamerad am Telefon verwies mich an eine zentrale Stelle irgendwo in Hannover, bei der ich mich nach meiner PK erkundigen sollte, ohne die man mir im Karrierecenter nicht helfen könnte. Ich fragte nach, ob nicht mein Name und mein Geburtsdatum bei der Suche im sicher vorhandenen Personalsystem schnell Abhilfe schaffen könnten. Nein, das ginge nicht. Ich wäre in irgendeinem IT-Bestand, auf den der Mitarbeiter des Karrierezentrums nicht zugreifen könnte und müsste erst in einen anderen IT-Bestand „gehoben“ werden, damit das möglich sei. Dafür brauche er aber meine PK.

Gut, dachte ich. Aber sei's drum. So befreimlich mir das alles schien, so sehr wollte ich freiwillig Reservedienst leisten. Ich hatte ein Ziel und das trieb mich weiter. Das Telefonat mit Hannover verlief unkompliziert. Einige Daten wurden zwecks Identifikation abgefragt und dann bekam ich sie, meine PK. Ebenso wie die Information, dass diese doch noch auf irgendwelchen alten Unterlagen von damals stehen müsse, da sie sich seit Eintritt

## ÜBERBLICK

### Soldatenlaufbahnverordnung (SLV) §43 (3) in Verbindung mit §26 (2) oder §26 (4)

Die §§26 (2) und 26 (4) regeln in Verbindung mit dem §43 (3) der Soldatenlaufbahnverordnung unter anderem die Beförderung und Zulassung zur Laufbahn der Reserveoffiziere. Der §26 (2) bezieht sich dabei auf eine militärfachliche Verwendung, der §26 (4) auf Verwendungen im Truppendienst, die keine Hochschulausbildung erfordern.

Beide Paragrafen geben an, welcher Dienstgrad bei der Einstellung vergeben werden kann und welche Voraus-

setzungen für eine Einstellung grundsätzlich erfüllt sein müssen. Dabei berücksichtigt der §26 (2) die Berufserfahrung einer entsprechenden hauptamtlichen und zur Verwendung passenden Fachrichtung. Der §26 (4) regelt, dass entsprechende Kandidaten mit dem Dienstgrad „Oberleutnant“ eingestellt werden können. Eine Betrachtung der Berufserfahrung erfolgt hier nicht. Als Voraussetzung gilt neben dem Hochschulstudium eine bestandene Offiziersprüfung.

in die Bundeswehr nicht geändert habe. Ich verkniff mir den Kommentar, dass ich gewisse Unterlagen nach sechzehn Jahren und mehreren Umzügen nicht mehr verorten konnte.

Ausgestattet mit dieser Nummer wandte ich mich wieder an das Karrierecenter. Und als hätte ich eine Art Passwort in eine imaginäre Eingabemaske eingegeben, erfuhr ich nun, dass die Heranziehung ja erst so spät eingereicht worden wäre, man aber in der Regel acht Wochen für die Bearbeitung brauche, sich jetzt aber beeilen würde, damit alles funktioniere und ich einen Einkleidungstermin im bayerischen Volkach oder Roth ausmachen könne. Man würde mir per E-Mail das nötige Formular dafür zustellen und dann in Kopie zur Einkleidung schicken. Und – es geschah!

---

## Die Einkleidung

Ich entschied mich für eine Einkleidung in Roth, rief dort an und vereinbarte einen Termin. Das klappte reibungslos. Ich freute mich, dass man mir recht zügig einen Termin gab, angesichts der baldigen Übung. Ich organisierte mein Büro entsprechend und machte mich wenige Tage später auf die 90-minütige Tour zum Servicestandort der damals noch sogenannten LHBW, der heutigen BW Bekleidungsmanagement GmbH. Oder auch der „Kleiderkammer“, wie sie allorts geheißen wurde.

Ich muss zugeben, dass ich dem Tag entgegenfieberte. Ich freute mich wirklich darauf, Ausrüstung und Uniform in Empfang zu nehmen und wenige Tage später zu meiner ersten mehrwöchigen Wehrübung aufzubrechen.

In Roth angekommen machte sich allerdings recht zügig erneut eine gewisse Ernüchterung breit. Denn als ich den Einkleidezettel abgab, der in Kopie schon wenige Tage zuvor vom Karrierecenter dorthin geschickt

worden war, blickte ich in die sich weitenden Augen der etwas älteren Dame hinter dem Empfangstresen. Ohne ein weiteres Wort drehte sie sich zu der offenen Bürotür hinter sich um und rief wohl vernehmbar für alle anderen in dem großen, mit Ausrüstung und Uniformen gefüllten Raum, dass hier ein Marinesoldat stünde und was sie denn nun „mit dem“ machen solle.

Ich war irritiert. Sichtlich offenbar. Denn als die Kollegin der älteren Dame an den Tresen schritt, lächelte sie kurz entschuldigend und erklärte mir, dass man hier eigentlich immer nur Luftwaffe und Heer einkleiden würde und sich deshalb mit der Marine nicht so recht auskenne. Man habe dafür auch gar

---

## „Das ist ja ein Marinesoldat! Was soll ich jetzt mit dem machen?“

---

nichts da. Na ja, meinte ich, Feldanzug und Co. seien ja überall gleich, wie die Einkleidung denn sonst so ablaufen würde. Grundsätzlich, sagte mir die Kollegin der älteren Dame, könnte man zwar alles bestellen, aber die Marine habe andere Kleidergrößen bei den Dienstanzügen und überhaupt. Da gehöre ja noch so viel anderes „Geraffel“ dazu. Sie müsse mal telefonieren gehen.

Währenddessen gab mir die ältere Dame einen Einkaufskorb in die Hand und führte mich mit dem Zettel bewaffnet durch die langen Regale. Ich bekam alles, was grün war: Feldanzüge, Helm, Handschuhe, Stiefel und so weiter. Als das erledigt war, kam die Kollegin der älteren Dame zurück und fragte mich, ob ich für den Rest nicht lieber nach Wilhelmshaven fahren wolle. Es gestalte sich schwierig. Ich merkte an, dass Wilhelmshaven einfach rund 600 Kilometer weit weg sei. Also steckte man mich schließlich in den

Dienstanzug der Luftwaffe, schrieb die Größen auf und verabschiedete mich mit dem Hinweis, dass man alles bestellen würde und ich dann nochmal zum Abholen vorbeikommen solle.

Es waren noch zwei Wochen bis zum vereinbarten Start der Wehrübung. Mir war nicht klar, dass ich eine erste Geige für die Übung nicht brauchte, deshalb saß ich ein wenig auf heißen Kohlen. Dass parallel noch ein Bewerbungsprozess lief, von dem ich bis dato noch nichts gehört hatte, war für mich nachrangig und deshalb auch ein wenig in Vergessenheit geraten.

Als Post von der Bundeswehr im Briefkasten lag, dachte ich deshalb zunächst an die noch fehlende Heranziehung. Stattdessen fand ich einen Zwischenbescheid, der mir bestätigte, dass meine Bewerbung zum Offizier der Reserve nach §43 (3) in Verbindung mit §26 (2) SLV eingegangen sei und nun im Rahmen eines Auswahlverfahrens geprüft würde. Freude machte sich breit. Und wieder dachte ich: Läuft.

Etwas später in der Woche kam der Anruf aus Roth. Alles sei da, ich könne direkt zum Abholen vorbeikommen. Büro organisiert und los ging's. Ankunft in Roth. Erneute Ernüchterung. Die bestellte Uniform passte nicht, zum Hut fehlte der richtige Schirm, das Marineschiffchen und die Dienstgradabzeichen für den Feldanzug, die ich auch noch nicht hatte, waren vergessen worden. Ich nahm mit, was da war, auch wenn es zwickte, und mir wurde versichert, die fehlenden Dinge würde man schnell organisieren. Ich müsse dann zum Abholen einfach nochmal nach Roth kommen. 90 Minuten hin, 90 Minuten zurück.

Während ich auf den Anruf aus Roth wartete und es nur noch knapp eine Woche bis zur Übung war, bekam ich endlich die Heranziehung. Plus verschiedener Unterlagen für die Unterhaltssicherung, plus Unterlagen für eine ärztliche Überprüfung, die im Karrierecenter stattfinden solle. Langsam, ganz langsam machte sich ein gewisser Unglauben breit.

Eine medizinische Untersuchung? Jetzt noch? Und was waren das für unzählige Formulare mit Ausfüllanleitungen für die Unterhaltssicherung, und warum gab es das alles denn nicht einfach online?

Ich rief zunächst im Karrierecenter an. Unter der Nummer, unter welcher ich zuvor jemanden erreicht hatte. Und ich hatte Glück. Man nahm ab. Ja, das mit der medizinischen Untersuchung. Ich müsse quasi erstmal gesundheitlich geprüft werden. Ja, sagte ich, grundsätzlich gerne, aber ich müsse in einer Woche schon meine Wehrübung antreten, wie sich das also gestalten solle. Ich könnte einen Termin in der nächsten Woche meinerseits aber schon irgendwie organisieren. Nein, das ginge so schnell nicht. Da müsse man ja erstmal schauen, wann für die medizinische Prüfung überhaupt Zeit sei. Ob sich denn in den Jahren nach meinem Ausscheiden gesundheitlich etwas verändert habe. Na ja, sagte ich, ich sei älter geworden. Da gibt es schon ab und zu mal ein Zipperlein, aber nichts Gravierendes. Es sei meiner Meinung nach grundsätzlich alles unverändert. Gut, hieß es, ich solle einfach den medizinischen Fragebogen ausfüllen, unterschreiben und zurückschicken. Dann sei das in Ordnung. Aha, dachte ich. Aber welchen Bogen denn? Der war nämlich nicht dabei. Ich sollte ihn allerdings bekommen: per E-Mail. Kurz Zeit nach dem Gespräch hatte ich das Formular fertig eingetütet und schickte es per Post zurück an das Karrierecenter. Großartig. So langsam wurde es ja.

Wenige Tage vor meinem Aufbruch nach Mayen kam schließlich wieder ein Anruf aus Roth. Jetzt sei alles da. Ich könne vorbeikommen. Büro organisiert und los. Ankunft in Roth. Ich zweifelte an meinem Verstand. Das Schiffchen zum Feldanzug sei wieder vergessen worden. Aber ich hätte ja eine Feldmütze. Die könne ich erst einmal verwenden. Als Marinesoldat eher ungern, aber gut. Dann würde ich jetzt einfach noch die Dienstgradabzeichen mitnehmen und dann hätte ich soweit alles für die Übung. Die Dienstgradabzeichen. Ach so, ja. Die seien

irgendwie nicht mitgeliefert worden. Aber man kümmere sich. Ausnahmsweise könne das dann einfach per Post an mich verschickt werden, sobald alles da sei.

Zurück im Büro bestellte ich mir einen Satz Dienstgradabzeichen auf eigene Kosten in einem der diversen Onlineshops. Grundsätzlich war ich erstaunt darüber, was man alles ohne Schwierigkeiten einkaufen konnte. Ein Feldanzug wäre auch möglich gewesen. Stiefel und Co. ebenfalls. Eine Polizeiuniform bekommt man, meine ich, nicht so leicht. Ob das so sein soll?

---

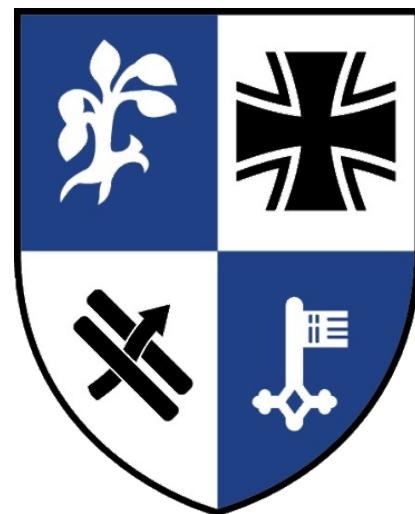
## Die erste Übung

---

Meine erste Wehrübung bei Radio Andernach war eine Zeit großer Begeisterung, ebenso wie eine Zeit diverser militärischer Lernfortschritte. Insbesondere formaldienstlich. Ich hatte seit sechzehn Jahren niemanden mehr militärisch begrüßt und hatte mir erst einmal die verschiedenen Dienstgrade von Heer und Luftwaffe antrainiert. Das ZOpKom gehört zum neu geschaffenen Bereich Cyber- und Informationsraum (CIR). Letztlich handelt es sich um einen sogenannten Uniformträgerbereich. Wer dort als Heeressoldat umherläuft, muss seine Laufbahn nicht zwingend als solcher begonnen haben. Dienstpostenabhängig wird die Uniform gewechselt. Gehört ein Dienstposten in den Uniformträgerbereich der Luftwaffe, wird entsprechend umgekleidet. Gehört der nächste dann zum Heer, wird wieder umgekleidet. Marinedienstposten gibt es dort wenige. Aber diese Dienstposten- und Uniformrochade, die ich dort schnell in Gesprächen kennenlernte, habe ich bis heute nicht verstanden. Verwaltungssache, sagte man mir. Warum auch immer.

Ich jedenfalls war einer der wenigen Marinesoldaten in der Kaserne. Und neben dem wirklich herzlichen Willkommen im Dezernat Betreuungsmedien, der Heimat von Radio

Andernach und BWTV, entwickelte ich mich schnell zu demjenigen, der die Fahne der maritimen Tradition zwar humorvoll, aber mit Überzeugung hochhielt. Zügig wurde ich in Arbeit und Aufgaben eingebunden. Meine umfangreiche Vorerfahrung half dabei. Ich verhielt mich während der ganzen Zeit vorsichtig. Ich war der Neue. Und auch noch Reservist. Aber meine Vorschläge wurden gerne angenommen, ich durfte die Produktion mit neuen Ideen bereichern und knüpfte binnen kurzer Zeit ein gutes kameradschaftliches Band zu all den Aktiven und auch den anderen Reservisten im Zentrum. Es verwunderte die meisten zwar, dass ich mit „zwei Pommes“ auf der Schulter umherlief, dabei auf die vierzig zuging und das Handwerk dort



Wappen des ZOpKom

---

verstand, aber ich hatte im Dezernat - bis auf wenige Ausnahmen - nie das Gefühl, ich würde tatsächlich als „Obergefreiter“ oder „Reservist“ behandelt. Zugegebenermaßen hatte ich zunächst erwartet, auf etwaige Dienstgrad-abhängige Probleme zu stoßen. Aber bis auf das morgendliche Anblaffen eines übel gelaunten Stabsfeldwebels blieb das aus. Anders war das in der operativen Arbeit mit Stellen außerhalb des Dezernats. In einer hierarchischen Organisation wie der Bundeswehr wird - insbesondere via Telefon oder LoNo (ein anderer Begriff für E-Mail, da die



Bildnachweis: Eigene Darstellung

Bundeswehr in weiten Teilen Lotus Notes nutzt) - zunächst einmal „auf die Schulter geschaut“. Da ich redaktionelle Aufgaben übernahm, gestaltete sich manche Recherche schwierig, wenn der Obergefreite einen Oberst für ein Interview anfragte oder bei einem anderen Offizier um eine Information bat.

Nichtsdestoweniger war die erste Übung ein voller Erfolg für mich. Ich erhielt sehr viel positive Resonanz von meinen Kameradinnen und Kameraden inklusive meiner Vorgesetzten. Und so rutschte ich schließlich mehr oder minder zufällig in ein größeres Projekt.

Radio Andernach wollte sich nach den langen Jahren seines Bestehens und unter der Führung eines neuen Dezernatsleiters weiterentwickeln. Insbesondere die Marke des Radios, das damit verbundene Leitbild und auch die inhaltliche Positionierung des Senders sollten überarbeitet werden. Ein Projekt, dem ich durch meinen zivilen Beruf nicht nur viel abgewinnen, sondern zu dem ich durch meine Berufserfahrung etwas beitragen konnte. Der Dezernatsleiter bezog mich in seine Überlegungen mit ein, und wir organisierten erste Workshops mit verschiedenen Dezernatsmitgliedern, um das Projekt loszutreten. Neben dem Radioalltag durfte ich mit der ersten Übung bei Radio Andernach Teil eines markenstrategischen Unterfangens werden. Ich bemerkte aber ebenfalls in dieser Rolle, dass es dem einen oder anderen etwas

schwerfiel, in den Workshops von einem Mann angeleitet zu werden, der die Thematik und die nötige Methodik zwar beherrschte und viel Erfahrung aus dem Zivilen mitbrachte, hierarchisch jedoch einer Laufbahn angehörig war, die solche Aufgaben eigentlich nicht übernahm.

Und es gab durchaus Momente der Reibung. Auch, weil ich mit Blick auf meinen zivilen Erfahrungshorizont fachliche Positionen vertrat, die nicht jeder gerne hörte. Aber ich vertrat sie trotzdem. Crossmedia, Programmatik, Reichweite, Qualifikationen, Inhalte und vieles mehr.

Die Kiellegung des Projektes verlief also grundsätzlich positiv. Ich übergab die nächsten Schritte und meine Übung endete. Direkt am letzten Tag wurde ich gebeten einen Zeitraum für eine nächste Übung zu suchen. Ich war begeistert. Wirklich. Ich freute mich sichtlich über den Zuspruch. Und das, obwohl ich beim ersten Wegtreten den halben Zug durcheinander brachte, weil ich bei der Marine ein anderes Wegtreten gelernt hatte als im Heer oder bei der Luftwaffe. Und obwohl ich meinem Schiffchen, dass ich noch gar nicht besaß, hinterhertrauerte, als mir eröffnet wurde, dass im Zentrum das Tragen eines blauen CIR-Baretts verpflichtend sei. Aber ich war Feuer und Flamme und wollte sobald wie möglich wieder Hemd und Sakko gegen die Uniform tauschen. Die Arbeit bei Radio Andernach ergab für mich Sinn. Insbesondere

durch die Aufgabe, eine Heimatbrücke für diejenigen zu sein, die im Auftrag der Bundesregierung viele Monate von ihren Familien und ihrem Zuhause getrennt sind.

---

## BAPersBW

Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, kurz BAPersBw oder BAPers, ist die zuständige Institution für die personellen Angelegenheiten der Truppe. Die Einheiten haben zwar selbst auch einen Personaler in Form des „S1“, aber viele grundätzliche Themen werden in Köln oder Siegburg entschieden. Dort sitzen auch die sogenannten Personalführer. Jeder Bundeswehrsoldat ist einem solchen im Rahmen seiner Karriereentwicklung zugeordnet.

Als quasi zentrale Personalabteilung, die nach der Abschaffung der Wehrpflicht eröffnet wurde, verwaltet das BAPers selbstverständlich auch alle Bewerbungen. Als Reservist wird man von der Abteilung VI betreut. Das gilt für die unterschiedlichen Reservelaufbahnern, vom Reserveoffiziersanwärter (ROA) bis zum Seiteneinsteiger, wie ich einer war.

Mit dem Einreichen meiner Bewerbung wurde eine Beziehung zwischen mir und dem BAPers geschaffen, die über die zwei in diesem Erfahrungsbericht betrachteten Zeiträume immer schwieriger wurde.

Kurz vor meiner ersten Übung im November 2017 erhielt ich abermals Post vom BAPers. Nämlich einen zweiten Zwischenbescheid. In dem stand nun drin, dass ich nach §43 (3) in Verbindung mit §26 (4) betrachten werden solle, weil eine Einstellung nach §26 (2) nicht möglich sei. Der Grund dafür war dem Schreiben nach, dass meine akademische Ausbildung nicht militärfachlich verwertbar sei. Bezug genommen wurde dabei explizit auf mein Studium der Diplom-Soziologie.

Einmal mehr war ich irritiert. Aus verschiedenen Gründen. Zum Teil, weil ich die ganzen Paragraphen inhaltlich nicht genau kannte. Wer mit dem BAPers zu tun hat, empfängt viele Schreiben mit unterschiedlichen Paragraphen und Richtlinien. Schreiben, die einem Wortlaut folgen, der so amtlich ist, dass der Otto Normalverbraucher mit akademischer Bildung durchaus Schwierigkeiten haben kann, diese richtig zu verstehen. Ich habe erst später gelernt, dass es letztlich unabdingbar ist, sich mit den Verordnungen und Paragraphen selbst zu beschäftigen und nicht darauf zu vertrauen, dass alles seine Richtigkeit haben wird, weil es von einem offiziellen Amt so aufgeschrieben wurde. Denn der Teufel steckt im Detail. Und wer die einzelnen Vorschriften und Paragraphen nicht kennt, weiß im Zweifel nicht, was auf ihn zukommt, wenn er sich darauf einlässt.

Aber zurück zu meiner Verwirrung. Schon bei meiner Schnupperübung wurde mir gegenüber deutlich gemacht, dass das Dezernat Betreuungsmedien, aber auch ZOpKom im

## Nicht erreichbar. Nicht zuständig. Überfragt.

Allgemeinen, mit einer recht dünnen Personaldecke zu kämpfen hat. Ein Umstand, dem das Zentrum durch eine intensive Werbung und Betreuung von Reservisten Abhilfe schaffen möchte. Mal ganz abgesehen von der Idee der Spiegeldienstposten in Urlaubs- oder anderweitigen Abwesenheitszeiten erschloss sich mir so durchaus der Sinn einer „aktiven“ Reserve: Unterstützung und Aushilfe. Allerdings zeigte sich, dass die Reservisten alles andere als eine kleine Aushilfe waren. Ohne Reservisten konnten manche Dinge auf reguläre Weise personell nicht gestemmt werden.

Nun brachte ich nicht nur ein Studium der Soziologie und Kommunikationswissenschaften mit zur Bundeswehr, sondern auch verschiedene Fachqualifikationen aus dem Fach-

bereich der Medienwirtschaft und der Unternehmenskommunikation. In Anbetracht der Arbeit, für die ich im ZOpKom eingesetzt wurde und der tatsächlich fachlichen Befähigung, die ich dafür mitbrachte, erschloss sich mir einfach nicht, warum der Schwerpunkt einer militärfachlichen Verwertbarkeit, oder besser Nicht-Verwertbarkeit, an einem Studiengang allein festgemacht wurde. Auch bei der Bundeswehr, so mein Gedanke, musste doch angekommen sein, dass ein Studienabschluss noch lange keinen guten oder fertigen Mitarbeiter macht und vermutlich auch kein Maß für die konkrete Eignung eines Offiziers sein konnte.

Ich wollte mich schlau machen – und rief in Köln an. Beziehungsweise: Ich versuchte es. Das Spiel begann nämlich ähnlich wie beim Karrierecenter. Es ging niemand ans Telefon. Egal zu welcher Uhrzeit, egal an welchem Tag. Über die Zentrale erhielt ich irgendwann einen Ansprechpartner, der sich nach meinem Kurzvortrag und meiner Nachfrage für nicht zuständig erklärte und mir eine neue Rufnummer gab. Dort erreichte ich erst wenige Tage später jemanden. Auch nicht zuständig. Noch eine neue Telefonnummer. Derjenige Ansprechpartner zeigte sich übergefragt. Vierte Telefonnummer. Dort hieß es, falsches Referat, nicht zuständig, wieder eine neue Telefonnummer. Bei der geschah dann etwas Wundersames. Ich erreichte einen Stabsfeldwebel, der zwar ebenfalls sagte, er sei eigentlich nicht zuständig, aber er könnte mir trotzdem weiterhelfen.

Ich erfuhr, dass die Bundeswehr in Rahmen der Bewerbungsverfahren zunächst mehr oder weniger ausschließlich prüft, ob die akademische Ausbildung eines Bewerbers zu den akademischen Anforderungen offener Stellen laut Stellenbeschreibung passt. Ist das der Fall, läuft das Verfahren nach §26 (2), für das es aber nur wenige Plätze gibt. Von ungefähr fünfzig pro Jahr war die Rede. Passt die akademische Ausbildung nicht zu solchen Vakanzen, läuft das Verfahren nach §26 (4). Gesagt wurde mir außerdem, dass die Kandidaten nach §26 (2) kein Assessment im übli-

chen Sinne durchlaufen müssen, sondern nur ein Vorstellungsgespräch und zudem im Rahmen ihrer Offiziersausbildung keine Prüfungen abzulegen haben. Darüber hinaus erhalten sie ihren Dienstgrad nach Einstellung, aber noch vor dem Durchlaufen der Ausbildung schon vorläufig gemäß des Dienstpostens, den sie besetzen sollen. Für die Vergabe des Dienstgrades wird ebenfalls die Berufserfahrung herangezogen. Ein Umstand, den man so auch im §26 (2) der Soldatenlaufbahnverordnung nachlesen kann.

Bei den Einstellungen nach §26 (4) ist das anders. Das Studium dieser Bewerber gilt als nicht verwertbar, weil keine offene Stelle mit exakt dem Studienabschluss des Bewerbers vorhanden ist. Alles andere wird zunächst nicht betrachtet. Nur das Studium. Die Bewerber können trotzdem eingestellt werden, müssen aber am Assessmentcenter teilnehmen und später Prüfungen im Rahmen ihrer Ausbildung schreiben. Außerdem erhalten sie ihren vorläufigen Dienstgrad erst nach der dreijährigen Ausbildung, müssen dann noch 24 Wehrübungstage erledigen, im Zweifel noch einen ausbildungstechnischen Nachweis erwerben und eine positive Beurteilung bekommen.

Tja, dachte ich. Es wäre gut gewesen, wenn diese nicht gerade kleinen Unterschiede vorher bekannt gewesen wären. Im Internet fand sich dazu nämlich nur wenig. Insbesondere auf den eher mit Informationen dünn besiedelten Karriereseiten der Bundeswehr war dazu nichts zu finden. Ich ging das Telefonat noch einmal im Kopf durch. Im Grunde hieß das ja, passt das Studium zu einer Stellenbeschreibung, wird man relativ hürdenfrei und direkt eingestellt und befördert. Hat man etwas studiert, was in keiner Stellenbeschreibung steht, ist der Weg steiniger, aber man darf trotzdem Offizier werden. Das klang für mich merkwürdig und wenig nachvollziehbar.

Die Macht und Mühlen des bürokratischen Personalwesens der Bundeswehr hatten sich mir zwar aufgetan, aber in meinem, sozusa-

gen, engagiert-jugendlichen Leichtsinn, war ich der Meinung, dass man dem BAPers doch eigentlich nur erklären müsse, dass das Studium für den geplanten Einsatz gar nicht so wichtig sei, man ziemlich viel über ein Diplom hinausgehendes Papier habe, auf dem steht, dass man das kann, was zur Arbeit im ZOpKom passt, dass man außerdem noch viele Jahre Führungs- und Berufserfahrung mitbringt und dass die Einheit, in der man dienen möchte, mich, den Kandidaten, bereits intensiv kennengelernt hat und mit mir arbeiten will.

Eine ziemlich ideale Vorstellung. Jedoch, wie sich zeigte, nicht einmal ansatzweise Erfolg versprechend.

## Das Pilotprojekt

Im Zuge der Planungen zur zweiten Wehrübung, die im April 2018 starten sollte, berichtete ich von den Ereignissen und Begegnungen mit dem BAPers. Das ZOpKom ließ über den S1, wie üblich, die Bedarfsliste für Reservisten erstellen. Man schrieb mich namentlich darauf, bekundete, dass man stark daran interessiert sei, mich bei Radio Andernach einzusetzen und schickte all das, zumindest nach meinem Kenntnisstand, über das Kommando CIR, also die übergeordnete Dienststelle, an das BAPers. Man wollte damit meine Bewerbung unterstützen und hoffte, dass dieses Signal die Bedarfslage deutlich machte.

Aber das tat es nicht. Das BAPers blieb bei seinem Standpunkt. §26 (4). Nichts anderes. Kurz vor meiner Wehrübung im April, also etwa ein Dreivierteljahr nach der Abgabe meiner Bewerbung, erhielt ich eine Einladung zum Assessmentcenter in Köln. Der Termin sollte im Juli 2018 stattfinden. Ich hatte allerdings mein Bemühen, nach dem deutlich attraktiveren Verfahren gemäß §26 (2) betrachtet zu werden, noch nicht aufgegeben. Ich kontaktierte unterschiedliche Stellen, um

## Rahmenbedingungen der Einstellung nach §26 (2) und §26 (4) im Vergleich

Die Bedingungen der beiden Einstellungsverfahren zum Reserveoffizier im Seiteneinstieg unterscheiden sich immens. Die wichtigsten Unterschiede in der Übersicht:

### Einstellung nach §26 (2)

- Keine Teilnahme am Assessmentcenter der Bundeswehr nötig
- alle Ausbildungsmodule können in Form vergüteter Wehrübungen durchgeführt werden
- Die Modulprüfungen müssen nicht erfolgreich abgelegt werden
- Es ist eine direkte Beförderung bis in den Dienstgrad „Oberst“ möglich in Abhängigkeit von zu besetzendem Dienstposten und fachlicher Berufserfahrung
- Der Dienstgrad wird vorläufig bereits vor dem Durchlaufen der Ausbildungsmodulen verliehen und gilt nach der Teilnahme an allen Ausbildungsmodulen als fest

### Einstellung nach §26 (4)

- Teilnahme am Assessmentcenter der Bundeswehr nötig (verkürztes Verfahren)
- Die Präsenzphasen in den drei Ausbildungsmodulen werden als dienstliche Veranstaltung organisiert und müssen somit ohne Unterhaltssicherung erbracht werden. Insgesamt müssen damit mindestens 30 Tage unentgeltlich in die Ausbildung eingebracht werden
- Die Modulprüfungen müssen erfolgreich bestanden werden
- Die erfolgreiche Teilnahme an der Offiziersausbildung gilt als Einstellungsvoraussetzung
- Die Einstellung erfolgt mit dem Dienstgrad Oberleutnant. Die Berufserfahrung wird nicht berücksichtigt.
- Der Dienstgrad wird erst nach bestandener Modulausbildung verliehen und gilt auch dann zunächst nur als vorläufig. Es müssen 24 Wehrübungstage mit positiver Beurteilung erbracht und ggf. noch ein ausbildungstechnischer Nachweis (ATN) erworben werden, um den Dienstgrad schließlich fest verliehen zu bekommen.

herauszufinden, was man vielleicht noch unternehmen könnte. Aber es gab nirgendwo ein Durchkommen. Ich trat in eine Phase der Grundsatzdiskussion ein und versuchte im BAPers, aber ebenso im BMVg deutlich zu machen, dass die beiden Einstellungsparagrafen zu große Unterschiede in den Einstellungsbedingungen aufwiesen und der §26 (4) im Vergleich ziemlich unattraktiv ausfiel. Ich fragte nach, wie ein solches Verfahren zu der mittlerweile 35 Millionen Euro teuren Werbung um mehr qualifiziertes Personal passte und inwieweit dieses Verfahren aus Sicht der Bundeswehr der Trendwende Personal und der immer wieder betonten Bedeutung der Reserve zuträglich sei. Ich schilderte, dass

der ersten Wehrübung und auch der zweiten unbeorderten Wehrübung nicht für eine Laufbahnbeförderung gewertet werden würden. Warum? Weil das so ist, mit besten Grüßen, Ihr BAPers. Aber ich hätte doch sogar die Übungsbescheinigungen. Da steht doch drauf, dass die Tage geleistet wurden. Ja, aber nicht beordert. Zählt also nicht, noch einmal mit besten Grüßen, Ihr BAPers.

Kopfschütteln. Erfreulich war aber, dass das ZOpKom meine Methodik für die inhaltliche Weiterentwicklung von Radio Andernach inzwischen für das gesamte Zentrum übernommen hatte. Als mir der Dezernatsleiter davon erzählte, empfand ich das als Zeichen der Wertschätzung.

Da es terminlich nicht möglich war, einen weiteren nötigen Workshop für das Positionierungsprojekt des Senders im Zeitraum meiner Übung abzuhalten, bot ich an, im Rahmen einer dienstlichen Veranstaltung (DVag, unbezahlt, aber Reisekostenerstattung) nach Koblenz zu kommen und die Zusammenarbeit dort anzuleiten und zu moderieren. Die Verbindung, die ich in kurzer Zeit zum Zentrum, zur Arbeit bei Radio Andernach und zu den Kameradinnen und Kameraden aufgebaut hatte, ließ mich nicht lange darüber nachdenken.

Wenige Wochen danach fuhr ich nach Köln zum Assessmentcenter. Der Tag begann mit einem Vortrag des Offiziers, der später auch die Bewerbungsgespräche gemeinsam mit einer Psychologin führen sollte. Dabei tauchten für mich einige neue Informationen auf, deren Konsequenzen sich mir nicht sofort erschlossen. Der Oberstleutnant vor Ort erklärte den anderen Teilnehmern und mir, dass die Ausbildung nach §26 (4) in Form von dienstlichen Veranstaltungen (DVags) und Telelernphasen über insgesamt drei Module ablief. Es sei unzulässig, die Ausbildung als Wehrübung durchzuführen, da diese für uns, im Gegensatz zu Kandidaten nach §26 (2), als Einstellungsvoraussetzung gelte.

Die Informationen, die einmal mehr mit einem Mix aus Vorschriften gepaart waren,

## **Der Reservedienst ist trotz Freiwilligkeit kein Ehrenamt. Er ist eine Vollzeit-Dienstleistung und wird deshalb vergütet.**

doch in der Truppe der Bedarf an einer Zusammenarbeit mit mir deutlich gemacht wurde und ich alle Voraussetzungen mitbringe, die es braucht, um dort eine operativ gute Arbeit zu leisten. Die Antwort war meist so banal, wie deutlich und ernüchternd: Nein, nicht alle. Das Studium passe eben nicht. Und an Soziologen habe man eigentlich keinen Bedarf. Sooft ich diese Aussage auch schriftlich bekommen habe, kann ich es immer noch nicht glauben, dass dies die Grundlagen der Personalauswahl und des Personaleinsatzes der Bundeswehr sind. Das Ende der Fahnenstange war jedoch noch lange nicht erreicht.

Die nächste Wehrübung verlief wieder allseits sehr zufriedenstellend. Ich erhielt meine Beorderung. Hätte man im vergangenen Jahr schon machen wollen, wurde aber vergessen. Das hieß, wie ich erfahren durfte, dass die beförderungsrelevanten Dienstleistungstage

## Besonderheit §43 (3) i. V. m. §26 (4) SLV

Die in §26 Absatz 4 Satz SLV genannten Voraussetzungen (z. B. bestandene Offiziersprüfung) sind Einstellungsvoraussetzungen, die zum Zeitpunkt der Einstellung erfüllt sein müssen. Zum Erwerb von Einstellungsvoraussetzungen dürfen öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnisse (z. B. Wehrdienstverhältnisse) grundsätzlich nicht begründet werden. Im Soldatenrecht existiert als Sonderheit die dienstliche Veranstaltung nach §81 des Soldatengesetzes (DVag). Deren gesetzliche Zweckbestimmung ist eigens wegen der Besonderheiten bei bestimmten Personengruppen offen formuliert („insbesondere“). Falls Bewerberinnen und Bewerber für eine Einstellung nach §43 Absatz 3 Satz 1 i. V. m. §26 Absatz 4 oder 5 SLV überhaupt bestimmte (Offizier-)Ausbildungszeiten in einem Wehrdienstverhältnis absolvieren müssen, bietet sich dafür nur die Zuziehung zu einer dienstlichen Veranstaltung nach §81 SG an. Andere Wehrdienstarten (z. B. Übungen nach §61 des Soldatengesetzes) haben eine gesetzliche Zweckbestimmung, die den Erwerb von Einstellungsvoraussetzungen für eine spätere Einstellung nicht umfasst. Sie scheiden damit als Wehrdienstart zum Erwerb der Einstellungsvoraussetzung aus.

## So steht es im Gesetz

### Soldatengesetz §61 - Übungen

- (1) Befristete Übungen dauern grundsätzlich höchstens drei Monate. Über Ausnahmen entscheidet das Bundesministerium der Verteidigung.
- (2) Die Gesamtdauer der Übungen beträgt bei Mannschaften höchstens sechs, bei Unteroffizieren höchstens neun und bei Offizieren höchstens zwölf Monate.
- (3) Übungen, die von der Bundesregierung als Bereitschaftsdienst angeordnet werden, sind unbefristet. Auf die Gesamtdauer der Übungen nach Absatz 2 werden sie nicht angerechnet; das Bundesministerium der Verteidigung kann eine Anrechnung anordnen.

### Soldatengesetz §81 - Zuziehung zu einer dienstlichen Veranstaltung

- (1) Dienstliche Veranstaltungen sind dienstliche Vorhaben im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung insbesondere zur militärischen Aus-, Fort- und Weiterbildung, zu denen Personen mit ihrem Einverständnis gezogen werden können.
- (2) Zu dienstlichen Veranstaltungen können Personen, die dienstfähig sind und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, durch das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle zugezogen werden. Während der Wehrdienstleistung stehen sie in einem Wehrdienstverhältnis.

wurden allseits hingenommen. Auch von mir. Nach dem Vortrag ging es weiter zum computerbasierten Einstellungstest, der medizinischen Untersuchung und zum Vorstellungsgespräch.

Manchmal vergesse ich selbst, dass mein Gehör, vermutlich familiär bedingt, nicht der Norm entspricht. Ich höre schlechter als andere. Dieses schlechtere Hören, was ein Arzt auf einem Audiogramm gut feststellen kann, hat mich in meinem Leben aber nie groß behindert. Weder bei all den Dingen, die ich akademisch oder beruflich gemacht habe, noch bei den Einsätzen im ZOpKom. Faktisch aber, das muss so festgehalten werden, höre ich schlechter.

Der Truppenarzt, der mich untersuchte, erteilte mir deshalb nach dem Hörtest vor Ort die Auflage, ihm die letzten Audiogramme meines zivilen HNO-Arztes nachzureichen, damit er diese mit seinem Audiogrammergebnis vergleichen könne. Erst danach wolle er entscheiden, wie er mich abschließend medizinisch beurteilt. Er sagte mir aber auch, dass die Ergebnisse des Audiogramms eigentlich zu einer ungünstigen Bewertung nach den medizinischen Vorschriften führen würden. Jedoch sei es möglich eine fachärztliche Überprüfung bei einem HNO-Arzt der Bundeswehr vornehmen zu lassen. Sollte also kein für mich günstiges Ergebnis im Raum stehen, könnte mir der Facharzt bescheinigen, dass eine Ausnahme von den Regelungen empfehlenswert sei. Ich sagte ihm, dass ich dieses Gehör bereits habe, seit ich denken kann und es mich nie beeinträchtigt oder gestört habe. Er nahm das zur Kenntnis, deutete aber auf seinen Computer. Dort müsse er alles eintragen. Der Computer produziere dann ein Ergebnis, auf dessen Basis er entscheide. Und damit war das Gespräch beendet.

Eine zweite bemerkenswerte Begegnung war die mit dem Einplaner. Schon bei der Einladung zum Assessment war ich recht überrascht, dass mir ein Einplanungsgespräch bevorstehen sollte. Sowohl ich als

auch mein beorderter Truppenteil hatten ja bereits mehrfach kommuniziert, wo ich eingesetzt werden kann und möchte. Ich war also schon versorgt, sollte aber dennoch zum Einplanungsgespräch kommen. Es stellte sich heraus, dass das Gespräch zunächst so verlief wie wohl bei allen anderen auch. Den Vortrag des Einplaners beantwortete ich freundlich mit einem kurzen Fingerzeig auf die Mappe mit meinen Unterlagen, die vor ihm lag, und sagte ihm, dass er vermutlich schon gesehen habe, dass ich bei Radio Andernach eingesetzt werden möchte und der Bedarf sowie die Möglichkeit von dort mehrfach angezeigt worden waren.

Der Einplaner nickte nur und kam schließlich auf den Einstellungsparagrafen 26 (4) SLV zu sprechen, auf dessen Basis ich nun vor ihm saß. Er eröffnete mir, dass die Rahmenbedingungen dieses Paragrafen seit 2015 ein Pilotprojekt darstellten. Das betreffe unter anderem die Bedingungen, die ich weiter oben bereits geschildert habe. Er erklärte mir noch einmal, dass die Ausbildung zum Reserveoffizier nach diesem Paragrafen innerhalb von Präsenzphasen in dienstlichen Veranstaltungen in Kombination mit Telelernphasen ausgestaltet wird. Zudem gab er mir die Präsentation, die mir und den anderen Teilnehmern zu Beginn des Tages vorgestellt wurde.

Im Gespräch ergab sich schließlich folgender Klartext. Im Gegensatz zu den Einstellungen nach dem §26 (2) gilt die Ausbildung zum Reserveoffizier für alle Bewerber nach dem §26 (4) als sogenannte Einstellungsvoraussetzung. Es sei gesetzlich geregelt, dass Wehrübungen nicht für deren Erwerb genutzt werden dürfen. Soldaten dürfen von ihren Einheiten auch nicht im Rahmen einer Wehrübung zu einem Ausbildungsmodul abkommandiert werden. Durch den Umstand, dass für die „26 (4)-er“ die Präsenzphasen als DVags stattfinden, erhalten die Soldaten weder für die Präsenzphasen an einer Lehreinrichtung der Bundeswehr noch in den Telelernphasen eine Unterhaltssicherung. Das heißt nichts anderes, als dass Bewerber nach

§26 (4) die Zeit für ihre Ausbildung unbezahlt zur Verfügung stellen müssen. Wäre ich fest angestellt, hätte ich vielleicht noch gefragt, ob es zulässig ist, für die Ausbildung Urlaub zu nehmen. Ich vermute, dass das arbeitsrechtlich kaum möglich wäre. Als Selbstständiger und Familienvater traf mich diese Nachricht, ein Jahr nach meiner Bewerbung, jedoch überaus überraschend.

Insgesamt sind drei Präsenzphasen mit jeweils 10 Tagen pro Modul geplant. Die An- und Abreisetage sind in diesen Tagen nicht enthalten. Alles in allem wären für die Ausbildung also mindestens 30 unbezahlte Tage plus zusätzliche unbezahlte Ausbildungszeit für die Telelernphasen nötig. Als Selbstständiger kann ich in dieser Zeit meinem Geschäft nicht nachgehen. Das hat einen direkten Verdienstausfall zur Folge – was wiederum Auswirkungen auf meine reguläre Unterhaltssicherung, also meine finanziellen Verpflichtungen hat.

Nachfragen und Erklärungswünsche halfen an dem Tag nichts. Der Tenor: Ist so. Auf meinem Rückweg nach Hause beschäftigten mich eine ganze Reihe Fragen. Unter anderem ebenjene: Wer hatte ein solches Pilotprojekt auf den Weg gebracht, ein Projekt, das aus meiner Sicht allerhöchstens für Beamtete, die ihre Bezüge weiter erhalten, oder für Studierende, die möglicherweise keinen großen Lebensunterhalt zu finanzieren haben, machbar ist. Und warum in aller Welt bekam man als Bewerber alle wichtigen Informationen stets nur nach mehrmaligen Nachfragen, per Salamitaktik und ganz offensichtlich völlig unvollständig. Hätte ich all das vorher gewusst, hätte ich mir gut überlegt, ob eine Bewerbung unter solchen Bedingungen wirklich für mich Sinn macht. Aber vielleicht war das ja auch Absicht.

Gepaart mit den Ungleichheiten gegenüber all jenen, die nach §26 (2) eingestellt werden und die Ausbildung somit deutlich leichter absolvieren können, wuchs mein Zweifel an den Aktivitäten, die die Bundeswehr unternahm, um Personal zu werben. Auch und gerade im Rahmen der Reserve. Und obwohl mir

klar war, dass ich nur unter großem Aufwand und der Hinnahme von Verlusten auf diesem Wege erfolgreich durch die Ausbildung gehen würde können, wollte ich nicht aufgeben.

---

### Gradation III

Am Tag nach dem Assessmentcenter besorgte ich die vom Truppenarzt angeforderten Unterlagen bei meinem HNO-Arzt und schickte sie per Mail nach Köln. Gleichsam wollte ich noch immer nicht einfach hinnehmen, mag das auch naiv gewesen sein, dass der mir aufgezeigte Weg, mit all seinen völlig

## Eigeninitiative und „Papier schwarz machen“ kommen nicht gut an.

unverständlichen Rahmenbedingungen, der einzige sein sollte.

Da ich von Telefonaten aufgrund der schlechten Erreichbarkeit etwaiger Ansprechpartner im BAPers absehen wollte, setzte ich mich hin und schrieb. Keine E-Mails. Sondern Briefe. Ich schrieb meine Kritikpunkte am Einstellungs- und Bewerbungsprocedere auf, erläuterte, warum das in meiner Situation überaus schwer machbar sei und erklärte ebenfalls, dass ich nicht verstünde, warum die Bundeswehr Menschen, die sich freiwillig engagieren möchten, mit derart hohen Hürden und endlosen Formularen konfrontiert. Auch die ganzen Querelen in Sachen Informationslage und Erreichbarkeit erwähnte ich. Ich ergänzte meine Punkte mit einigen Prozessverbesserungsvorschlägen und hatte dabei wirklich nicht die Absicht, arrogant und überheblich zu wirken. Ich wollte einfach etwas beitragen. Ich bin hauptberuflich Berater. Es liegt irgendwie in meiner Natur. Auch wenn in diesem Augenblick ganz bestimmt ein gewisser Frust den einen oder anderen Satz gebar. Ohne dabei jedoch, nach meinem Dafürhalten, bösartig

über die Stränge der nötigen Sachlichkeit zu schlagen.

Vielleicht war das im Nachhinein falsch. Natürlich sprach ich ebenfalls mit meiner Einheit darüber. Und es waren gar nicht so wenige, die mir rieten, mir gut zu überlegen, ob ich wirklich „Papier schwarz machen“ möchte. Denn das käme bei so manchem eher nicht gut an und vielleicht würde ich mir damit selbst Steine in den Weg legen.

Natürlich kennt man das aus dem zivilen Arbeitsleben auch. Wer Kritik äußert, wird schnell zum Querulanten oder Nestbeschmutzer. Selbst dann, wenn die Kritik konstruktiv und mit Verbesserungsvorschlägen beseelt ist. Akzeptiert habe ich das nie. In meinem Unternehmen achte ich darauf, dass so etwas nicht geschieht. Gerade bei meinen Kunden sind solch kulturell bedingte Missstände manchmal ein Thema, dass wir intensiv bearbeiten. Denn: Was soll der Unsinn? Konstruktive Kritik, so mein Ansatz, kann doch im Grunde nur heilsam sein, solange der Ton stimmt. Was freilich eine Grundvoraussetzung für die Annahme von Kritik ist.

Da ich mir keinen anderen Rat wusste, tat ich es also. Ich schrieb sie alle an. Jene Menschen, von denen ich glaubte, sie wären einerseits die richtigen Adressaten für das grundsätzliche Thema, andererseits auch solche, die mir vielleicht helfen könnten: vom Wehrbeauftragten bis zum stellvertretenden Generalinspekteur, dem Beauftragten für Reservistenangelegenheiten im Bundesministerium der Verteidigung.

Mir war durchaus bewusst, dass meine Kritik nicht jedem schmecken würde und ich mich möglicherweise unbeliebt mache. Trotzdem bin ich nach wie vor der festen Überzeugung, dass Missstände angesprochen werden müssen. Alles andere halte ich für schlicht falsch und nicht zielführend. Zumal die Dinge, die ich in diesem Erlebnisbericht betrachte, meiner Auffassung nach, dem zuwiderlaufen, was die Bundeswehr mit Millionen Steuergeldern seit Jahren zu verbessern versucht.

Ich schickte die Briefe also ab. Zu den Reaktionen auf meine Schreiben später mehr. Zunächst vergingen einige Wochen, in denen ich erst einmal nichts hörte. Auch nicht vom Truppenarzt aus Köln. Dann traf eine durchaus freudige Botschaft ein. Das Assessment wäre, vorbehaltlich der truppenärztlichen Auflagen, für mich positiv verlaufen und die zuständige Kommission habe mich direkt für den neuen Ausbildungsjahrgang ausgewählt. Auch wenn in dem Schreiben nicht stand, was das jetzt genau heißt, wann es mit etwaigen Modulen weitergehen und ich wieder etwas hören würde, freute ich mich wahnsinnig darüber.



Wappen des Sanitätsdienstes

---

Dann traf, wieder einige Wochen später, eine E-Mail des truppenärztlichen Dienstes bei mir ein. Der Arzt, der mich im Rahmen des Assessments untersucht hatte, teilte mir mit, dass er nun alles gesichtet habe und mir die Gradation III ausstelle. Was genau das nun für mich bedeutet, solle ich beim BAPers nachfragen. Ich bin mir zwar ziemlich sicher, dass er wusste, was das heißt, aber aus irgendwelchen Gründen wollte er es mir nicht sagen.

Es vergingen knapp eineinhalb Monate, bevor ich vom BAPers daraufhin Nachricht erhielt. Meine telefonischen Anfragen in der Zwischenzeit liefen ins Leere.

Das Einschreiben, das mich schließlich erreichte, stellte auf zwei Seiten fest, dass das Ergebnis des Assessments ergeben habe, dass ich nicht zur Laufbahn der Offiziere zugelassen würde. Grund dafür sei die medizinische Gradation III, die ich erhalten hatte. Für eine Aufnahme in diese Laufbahn seien aber nur die Gradationen I oder II zulässig. Alle Freude, die mein Engagement bis dato weiter befeuert hatte, versiegte. Mein Kampfeswille, anders kann ich es nicht nennen, indes keinesfalls.

---

## Fachärztliche Prüfung

Nach Erhalt des Schreibens rief ich beim BAPers an. Direkt unter der Nummer, die auf dem Schreiben vermerkt war. Ich war ehrlich überrascht, dass gleich beim ersten Versuch jemand abnahm. Ich schilderte kurz das Schreiben, dass mich erreicht hatte und fragte, was genau ich jetzt tun könne. Gesagt wurde mir, dass ich natürlich Widerspruch einlegen könne. Allerdings könne man mir nicht sagen, ob ich das tun solle oder nicht. Das hätte eine rechtliche Bewandtnis und letztlich sei das meine Entscheidung. Ich fragte, was denn geschehen würde, wenn ich Widerspruch einlege. Der Vorgang würde dann auf Aktenlage noch einmal geprüft. Super, dachte ich mir. Ich wollte schließlich Zeit gewinnen. Ich erzählte meinem Gesprächspartner, dass ich gerne von der Möglichkeit Gebrauch machen wollen würde, eine fachärztliche Prüfung vornehmen zu lassen. Die Gradation sei ja aufgrund meines Gehörs vergeben worden und der Truppenarzt habe mir gesagt, es bestünde die Möglichkeit über eine solche Prüfung eine Empfehlung für eine Ausnahmegenehmigung zu erhalten.

Zwar wusste der Kamerad am anderen Ende der Leitung nicht, ob das in der Form so möglich sei, jedoch müsse ich für eine fachärztliche Überprüfung einen Antrag beim truppenärztlichen Dienst stellen. Inzwischen sei aber nicht mehr das Assessmentcenter in Köln für mich zuständig, sondern jenes in Erfurt. Ich wurde mit Kontaktdaten versorgt und rief beim truppenärztlichen Dienst an. Auch dort ging gleich jemand ans Telefon. Wieder erzählte ich meine Geschichte und bat um eine fachärztliche Überprüfung. Die Truppenmedizinerin in Erfurt sagte mir, dass es tatsächlich eine derartige Möglichkeit gebe. Dafür würde ich eine Überweisung zu einem HNO-Arzt der Bundeswehr benötigen, die ich schriftlich beantragen müsse. Das tat ich auch. Ich schickte den Antrag nach Erfurt und in Kopie zur Kenntnis nach Köln.

So ärgerlich und umständlich all das war: So langsam schien es mir, als bekäme ich eine gewisse Routine.

Einige Zeit später erhielt ich einen Brief aus Erfurt. Mein Antrag sei zwar eingegangen, man habe ihn aber zuständigkeitsshalber an die Abteilung VI des BAPers in Köln geschickt. Ich hätte in die nächst gelegene Tischplatte beißen können, rief aber stattdessen beim Absender des Briefes an.

Der Oberleutnant in Erfurt hörte sich ruhig meine Schilderungen an, die ebenfalls enthielten, dass mich ebendiese Abteilung VI an Erfurt verwiesen hatte. Das Problem, so sagte mir der Oberleutnant, sei aber, dass Köln meine Gesundheitsakte nicht nach Erfurt geschickt habe. Und ohne die könne man nicht tätig werden. Ich fragte den Oberleutnant, warum er nicht einfach in Köln angerufen habe, um die Zusendung der Akte zu veranlassen. Das sei nicht der übliche Weg, hieß es. Ich müsse mich an Köln wenden.

Aus Köln kam die Information, dass der truppenärztliche Dienst zuständig sei. Sei ja ein medizinisches Thema. Ich solle doch den Dienst in Köln kontaktieren. Also schrieb ich an den Truppenarzt, der mich in Köln untersucht hatte und von dem der ursprüngliche

Hinweis auf eine fachärztliche Prüfung gekommen war. Die Antwort war so überraschend wie kopfzerbrechend. Eine Überweisung würde er mir nicht ausstellen. Er habe die Gradation III aufgrund meines Gehörs vergeben und dabei bliebe es nun. Ausschlaggebend sei das Audiogramm, sonst nichts.

Ich wusste nicht weiter. Ich konnte mir all das, was ich bis hierhin erlebt hatte, einfach nicht erklären. Und so war ich kurz davor, mich geschlagen zu geben. Über die sozialen Medien aber, zufällig und unerwartet, kam Hilfe. Dort hatte ich in einer Gruppe einen engagierten Bundeswehrpersonaler kennengelernt, von dem ich Schützenhilfe bekam. Über Umwege und ein Dreivierteljahr nach meinem Antrag erhielt ich schließlich eine Überweisung aus Köln an einen HNO-Arzt der Bundeswehr zur fachärztlichen Überprüfung sowie einen Termin in einem Bundeswehrkrankenhaus (BWK). Ein Termin, der zwei Jahre nach der Abgabe meiner Bewerbung als Reserveoffizier und vielen Übungswochen in der Truppe stattfinden sollte.

Im BWK unterzog ich mich den üblichen audiometrischen Untersuchungen. Ich brachte dem Oberfeldarzt selbstverständlich alle aktuellen Dokumente mit, die ich hatte. Auch das der G20-Untersuchung, die arbeitsmedizinische Gehörvorsorge, die ich drei Monate vor meinem Termin erfolgreich absolviert hatte.

Der Bundeswehr-HNO-Arzt bescheinigte mir, wie alle anderen Ärzte auch, dass mein Gehör beeinträchtigt sei. Nach den Standards der Bundeswehr müsse er meine Gradation diesbezüglich von III auf VI korrigieren. Ich solle aber jetzt nicht frustriert sein. Angeichts meiner Tätigkeiten und meines Einsatzes im Rahmen meiner Beorderung, sowie meiner Krankengeschichte, sähe er kein Problem bei der Teilnahme an der Laufbahnausbildung zum Offizier. Er stellte mir eine Empfehlung für eine Ausnahmegenehmigung aus. Mit auf den Weg gab er mir, dass das BAPers seiner Empfehlung nicht folgen müsse, er aber bisher nie Beanstandungen seiner

Empfehlungen erlebt habe. Noch am selben Tag würde er die fertigen Unterlagen nach Köln schicken. Meine Freude war riesig. Endlich, dachte ich, endlich würde das alles ein gutes Ende nehmen.

---

## Der gelbe Umschlag

August 2019. Zwei Wochen nach meiner Untersuchung im BWK - ich hatte noch nichts gehört - trat ich meine nächste Wehrübung an. Freudestrahlend. Hoch motiviert. Mit einem vorbereiteten Thema im Gepäck und voller Tatendrang.

Die erste Woche verging, und als ich am Wochenende nach Hause kam, fand ich einen gelben Umschlag mit Post aus dem BAPers in meinem Briefkasten. Die drei Seiten, wie üblich gespickt mit diversen Paragrafen, enthielten eine niederschmetternde Botschaft. Meinem Widerspruch würde nicht stattgegeben. Das BAPers habe alles richtig gemacht. Eine Ausnahmegenehmigung käme nicht in Betracht. Mehr noch: Aufgrund der neuen Gradation, die der HNO-Facharzt im Rahmen seiner Empfehlung mitgeschickt hatte, würde ich nunmehr von sämtlichen Verwendungen aller soldatischen Laufbahnen ausgeschlossen.

Ausgemustert also. Zwei Jahre hat das BAPers für diese Entscheidung gebraucht. Zwei Jahre intensiver und guter Arbeit in der Truppe, zwei Jahre tiefgehende Auseinandersetzung mit dem Personalwesen der Bundeswehr, der zentralen Dienstvorschrift, den diversen Paragrafen, den vielen Auflagen und Hürden, die ich allesamt zu nehmen versucht hatte. Ich vermag kaum in Worte zu fassen, wie unendlich enttäuscht, traurig, aber auch wütend ich in diesem Moment war. Das System, so schien mir, hatte am Ende doch einen Weg gefunden, sich meiner zu entledigen. Wegen eines Gehörs, das mich, seit ich denken kann, begleitet, an nichts gehindert hat



# BUNDESWEHR

---

“

---

Reservist zu sein ist für mich kein Hobby oder Freizeitvergnügen.

Es ist ein ernst zu nehmendes freiwilliges Engagement für unsere demokratische Gesellschaft.

---

und auch kein Grund war, mich nicht zum Wehrdienst einzuziehen.

Ich kehrte am Montagmorgen in die Kaserne zurück. Mit dem Schreiben in der Hand ging ich zu meinem Dezernatsleiter, der meine Geschichte hinlänglich kannte, zeigte das Schreiben vor und erklärte, dass ich beabsichtigte, noch am heutigen Tage die Wehrübung vorzeitig zu beenden, da ich mich angesichts des Schreibens des BAPers als faktisch ausgemustert betrachten müsse. Natürlich sagte ich ihm auch, dass die Feststellung des Justiziariats des BAPers vermutlich nicht bedinge, jetzt gleich aufhören zu müssen. Aber mein Dezernatsleiter verstand sehr gut, dass ich schlicht und ergreifend nach all den Geschehnissen und unter diesen Umständen nicht länger motiviert Dienst tun konnte und wollte. Ihn ärgerte diese ganze Angelegenheit genauso wie mich.

Der nächste Gang führte zum S1 und anschließend zur Projektgruppe für Reservisten des ZOpKom. Dort erklärte ich dasselbe und machte es schriftlich. Danach räumte ich meine Stube und kehrte zum Ausschleusen zurück. Inzwischen hatte auch der Kommandeur von dem Brief erfahren und bat mich, alles, was ich bisher erlebte hatte, in kurzer Form für ihn aufzuschreiben. Das tat ich. Und ich nahm durchaus wahr, wie sehr sich alle über das BAPers und diese, aus unserer Sicht, unverständliche Entscheidung ärgerten.

Der Abschied fiel mir sehr schwer. Zumal ich wusste, dass ich viele Kameradinnen und Kameraden, mit denen ich sehr gerne zusammengearbeitet hatte, so schnell nicht wiedersehen würde. Und vermutlich auch nicht mehr als Kamerad in Uniform. Meinen Groll und meine Niedergeschlagenheit konnte und wollte ich nicht verbergen. Aber ich empfand es als mir selbst gegenüber schuldig, nicht länger zu bleiben.

Und so ging ich ein letztes Mal durch die Studios und Büros von Radio Andernach, führte noch einige letzte Gespräche, regelte die offenen Themen, die ich eigentlich noch

zu bearbeiteten hatte, stieg ins Auto und fuhr davon.

---

## Fazit und acht Empfehlungen

Erlebnisberichte wie dieser haben es an sich, dass sie kaum objektiv sein können. Sie entstehen immer auf Basis der Wahrnehmung des Erzählenden, seinen Emotionen und seiner Erinnerung, gepaart mit dem, was an schriftlicher Dokumentation verfügbar ist.

Mir ist deshalb wohl bewusst, dass das BAPers, betrachtet als System, für sich sprechend sicher auf dem Standpunkt steht, alles richtig gemacht und entschieden zu haben. Dass ich das anders sehe, ist nicht verwunderlich, auch wenn die rechtliche Lage offenbar eindeutig ist. Ich hätte das mittels einer Klage durch das Verwaltungsgericht noch einmal prüfen lassen können. Aber ich wollte mich freiwillig engagieren. Nicht weil ich es muss. Und von daher halte ich es für vermesen, damit ein Gericht zu beschäftigen.

Ebenfalls ist mir klar, dass meine zweijährige Auseinandersetzung und mein Einsatz in diesem Zusammenhang den Anschein erwecken mögen, es wäre mir weniger darum gegangen, unterstützenden Reservedienst zu leisten, als vielmehr unbedingt Offizier sein zu wollen. Ich kann nur sagen: So ist es nicht. Ich handelte auf Empfehlung der bundeswehreigenen Karriereberatung und setzte mich in der Folge für Fairness, menschenorientierte Personalführung und eine Bundeswehr der Anerkennung und Wertschätzung ein. Etwas, dass sie selbst - zu Recht - in der Bevölkerung sucht. Das halte ich nicht für verkehrt.

Ich habe nicht zuletzt aufgrund des lauten medialen Rufs nach Unterstützung, vor allem aber aus der inneren Überzeugung, einen Beitrag leisten zu können und als Fürsprecher in meinem kleinen sozialen Kosmos zu wirken, ein Angebot gemacht. Ich habe viele Jahre Führungserfahrung offeriert, eine aka-

demische Ausbildung und zahlreiche Zusatzqualifikationen sowie einen großen Horizont an Berufserfahrung für genau das, was ich im Rahmen meiner Beorderung im Zentrum Operative Kommunikation der Bundeswehr gemacht habe. Nicht als Hobby. Nicht als Freizeitvergnügen. Sondern im Rahmen eines jeweils mehrwöchigen Jobs mit 41 Stunden pro Woche, viel Leidenschaft und hoher Identifikation mit der Sache.

All das hat der Bundeswehr aber nicht genügt. Und mein Gehör, das mich aus meiner Sicht nie im Stich gelassen hat, war der letztendliche Grund für die Ablehnung meines Angebots.

Ich will das Erlebte am Ende aber noch einmal aus meiner hauptberuflichen Perspektive und als Mensch pointieren.

Es erscheint unverständlich, warum das Studienfach Soziologie weniger militärfachlich verwertbar sein soll als etwa ein Pädagogikstudium. Schließlich werden beide Studienfächer an der Universität der Bundeswehr in München gelehrt. Diese militärfachliche Nicht-Verwertbarkeit war aber das Hauptkriterium dafür, nicht nach §26 (2), sondern nach §26 (4) in die Laufbahn der Offiziere übernommen werden zu können.

Warum gibt es überhaupt zwei Einstellungsverfahren, deren Rahmenbedingungen sich so deutlich voneinander unterscheiden? Das geschilderte Verfahren nach §26 (4) halte ich im Vergleich für derart unattraktiv, dass man meinen könnte, man wolle diese Menschen eigentlich nicht. Ich hielte es dann aber für fairer, das von Beginn an deutlich zu machen, anstatt Bewerber durch ein Verfahren zu schicken, dass ihnen im Zweifel finanzielle Verluste, vor allem aber Benachteiligungen gegenüber anders eingestellten Offizieren der Reserve beschert. Wieso verlangt ein Arbeitgeber, der attraktiv sein möchte, von potenziellen Bewerbern, die er letztlich sucht, dass sie die nötige Ausbildung auf eigene Kosten durchführen? Und wieso gilt das nur für einen Teil der Bewerber, während der andere Teil neben der Unterhaltssicherung noch eine

ganze Reihe weiterer Vorteile bei der Einstellung genießt? Man könnte meinen, die Bundeswehr schaffe in der Reserve Offiziere erster und zweiter Klasse. Das mag, wie beschrieben, beabsichtigt sein. Richtiger, attraktiver oder fairer wird es deshalb nicht.

Rückblickend betrachtet empfand ich es als besonders schlimm, mit all dem allein gelassen zu werden. Nicht nur mit dem ständigen Zusammensuchen nötiger Informationen, die nicht einheitlich zu finden waren; sondern auch mit dem Hin und Her, den Auflagen und dem Umstand, sich alles Mögliche „erkämpfen“ zu müssen, obwohl man letztlich einen freiwilligen Beitrag leisten will.

Das bringt mich noch einmal zu meinen oben erwähnten Schreiben. Staatssekretär Silberhorn verwies an Staatssekretär Tauber. Aus dessen Büro kam auch eine Antwort. Aus dem Bundesministerium der Verteidigung erhielt ich erst auf Nachfrage eine Antwort aus dem Büro von Vizeadmiral Rühle. Die Präsidentin des BAPers meldete sich überhaupt nicht. Genauso wenig wie Oberstleutnant André Wüstner, dem Vorsitzenden des deutschen Bundeswehrverbands. Und die Antwort auf meine Eingabe beim Wehrbeauftragten las sich letztlich so wie die anderen Antwortschreiben.

Nämlich wie folgt: Im Kern fasst das, was ich an schriftlichen Reaktionen erhielt, ein Satz aus einem der Schreiben treffend zusammen. „Sie haben die Rechtslage im Wesentlichen richtig wiedergegeben.“ Was die Autorin aber nicht davon abhielt, ebensowenig wie all die anderen Antwortgeber, mit eigenen Worten all das noch einmal zu wiederholen, was ich bereits aufgeschrieben hatte. Plus einiger Zusätze, die eigentlich nur aussagten, dass es sei, wie es sei und Punkt. In der Antwort des Wehrbeauftragten las ich, dass der Wehrbeauftragte keine personellen Entscheidungen treffe. Das hatte ich aber auch gar nicht verlangt. Es kam mir sehr häufig so vor, als hätten die Antwortautoren mein Schreiben nicht so recht gelesen.

Was bleibt, ist, dass mir niemand helfen konnte oder wollte. Alles sei korrekt abgelaufen.

Wer nun ins Feld führt, eine Organisation mit etwa 270.000 Angestellten könne keine Einzelfälle bearbeiten, dem möchte ich widersprechen. Ein Blick in die diversen Facebook-Gruppen allein genügt, um zu erfahren, dass meine Erlebnisse keinen Einzelfall darstellen. Allein der jährliche Bericht des Wehrbeauftragten dürfte dafür schon ausreichen, dessen Inhalte aber scheinbar konsequent ignoriert werden. Anders kann ich mir nicht erklären, wie sich ein derartiges Personalmanagement nach wie vor behaupten kann.

Eine Organisation, gleich welcher Größe, die nicht unbedingt den besten Ruf genießt und deren Wirken nicht maßgeblich allein vom Gerät, sondern vom Menschen, der es bedient, abhängt, muss sich auch um vermeintliche Einzelfälle kümmern. Zumindest muss sie ein Personalmanagement ausbilden, das den millionenschweren Werbeaktivitäten gerecht wird.

Es ist eine Erkenntnis, die in der freien Wirtschaft immer mehr reift: Employer Branding beginnt mit Employer, nicht mit Branding. Oder anders: Um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, muss eine Organisation zunächst einmal ein attraktiver Arbeitgeber sein. Alles andere ist nichts weiter als das Überstreichen einer verwitterten Fassade.

Ich will von mir nicht behaupten, ich hätte etwas Besonderes in den zwei Jahren geleistet und würde deshalb eine Ausnahme für mich beanspruchen können. Das wäre vermesssen, denn das können nur andere beurteilen. Was ich aber glaube behaupten zu dürfen ist, dass ich ein sehr gut ausgebildeter und gut qualifizierter Mensch bin. Ich weiß wie unbescheiden das klingt. Aber um den Punkt klarzumachen: Wer um qualifiziertes Personal wirbt, der kann und darf nicht erlauben, dass engagierte Menschen bereits an der Türschwelle zur Personalabteilung vor eine Wand aus wahrgenommenem Desinteresse, einem Wust aus Vorschriften unterschiedlichster Ausle-

gung und einem scheinbar unorganisierten Umgang mit Kandidaten stoßen.

Es ist bezeichnend, dass ich vor dem Sommer 2019 einen Brief aus dem Justiziariat des BAPers erhielt, in dem stand, dass sich die Bearbeitung meines Falls aufgrund von Personalvakanzen verzögern würde. Ich musste wirklich schmunzeln. Das zentrale Personalmanagement kann seiner Arbeit aufgrund von Personalmangel nicht nachkommen, zeigt aber wenig Interesse sich intensiv mit Menschen auseinanderzusetzen, die ebenjenes Umstand, zumindest an anderer Stelle, gerne beheben würden.

Auch wenn für mich wohl alles zu Ende ist und ich das zutiefst bedaure, seien mir folgende Vorschläge erlaubt:

---

## I. Das BAPers braucht einen Kulturwandel.

---

Ein zentrales Personalmanagement ist für jede Organisation ein Dienstleistungsbereich – sowohl für bestehende Mitarbeitende als auch für potenzielle neue Mitarbeiter. Eine Dienstleistungsmentalität konnte ich in Köln kaum feststellen. Stattdessen stelle ich fest, dass das Personalmanagement der Bundeswehr eine Macht hat, gegenüber der sich die Truppe, also der Bedarfsträger ebenjener Dienstleistung, handlungsunfähig sieht. Ich halte es für dringend geboten, dass sich das BAPers zu einem wirklichen Partner aller Truppenteile entwickelt und diese unterstützt. Ich habe in den vergangenen zwei Jahren von allen möglichen Seiten immer nur wenig Schmeichelhaftes über das Personalmanagement gehört. Es mag natürlich immer darauf ankommen, mit wem man spricht. Aus meiner Sicht muss sich aber dringend etwas ändern, wenn die Bundeswehr als Arbeitgeber tatsächlich attraktiv werden will und nicht haufenweise Frustpotenzial bei aktiven Soldaten und Reservisten aller Laufbahnen erzeugen möchte, welches schon bei der Personalbetreuung beginnt.

## II.

### Es braucht mehr menschenorientiertes Handeln.

Es liegt in der Natur eines Personalmanagements, dass es sich mit Menschen auseinanderzusetzen hat. Wer Menschen nicht mag oder sich außer Stande sieht, personalorientiert zu handeln, sollte nicht im Personalmanagement eingesetzt werden. Offenbar ist die Kölner Institution unterbesetzt. Natürlich darf auch das nicht sein. Aber sich darauf zurückzuziehen, nur auf Aktenlage zu entscheiden, entmenschlicht die Personalarbeit und macht den Menschen in der Organisation zu dem, was in allen Organisationen zu Unzufriedenheit führt: Das Gefühl, nicht mehr als eine Nummer zu sein. Oder in diesem Fall eine Personenkennziffer. Im Falle beorderter Reservisten etwa, könnte es das Personalmanagement ähnlich handhaben wie auch bei aktiven Soldaten: nämlich mit dem Einbezug von Beurteilungen aus dem jeweiligen Truppenteil. Ich habe mich in meinem Fall oft gefragt, warum die Sachbearbeiter in Köln nicht im ZOpKom nachfragen, wie sich der Soldat, der eine Bewerbung zum Offizier eingereicht hat, denn wohl so schlägt und ob er was taugt. Unverständlich bleibt für mich, warum das BAPers eine deutlich andere Vorstellung von Bedarf und Personallage hat, als der Truppenteil, in dem ich diente.

Das BAPers ist eine Blackbox, in die gefühlt viel Papier hineingeschoben wird, damit schließlich anders bedrucktes Papier in mehr oder weniger derselben Menge wieder herauskommt.

In der Bundeswehr arbeiten Menschen. Und dort bewerben sich auch Menschen. Entsprechend sollte die Bundeswehr einen menschenorientierten Personalumgang pflegen, wenn sie ein attraktiver Arbeitgeber sein will. Und um Missverständnissen vorzubeugen: Damit ist nicht gemeint, dass es im Militär nicht grundsätzlich militärisch zugehen dürfe. Bunte Poster und wirklich gute YouTube-Serien können aber zu einer Wahrnehmung führen, die spätestens bei der ersten Begeg-

nung mit dem Personalapparat den Realitätscheck nicht übersteht. Und das kann nicht im Sinne des Erfinders sein.

## III.

### Es braucht eine bessere Erreichbarkeit.

Wenigstens in meinem Falle war das Personalmanagement wirklich schwer erreichbar. Ja, wir leben in einer digitalen Welt. Aber nicht alles muss und sollte in E-Mails geklärt werden, die im Übrigen häufig auch nicht beantwortet wurden. Von einem Chatsystem werden Köln und Siegburg noch recht weit entfernt sein. Aber es sollte wenigstens möglich sein, zu bestimmten Uhrzeiten dort jemanden zu erreichen – oder Rückrufe zu erhalten. Von all den Rückrufzusagen, die ich bekommen habe, wurden die wenigsten eingehalten. Hier braucht es dringend bessere Prozesse und vermutlich auch eine stärkere Entlastung der Mitarbeiter.

## IV.

### Das Informationsmanagement sollte verbessert werden.

Ich könnte mir gut vorstellen, dass ein Teil der gerade genannten Belastung darin besteht, dass im Personalmanagement ständig Menschen anrufen, die große Fragezeichen haben und dort wieder und wieder die gleichen Fragen stellen. Auch hierzu ist ein Blick in die diversen Facebookgruppen recht erhellend. Denn dort fragen sich angehende Soldatinnen und Soldaten inzwischen teils untereinander organisatorische Dinge, die sie eigentlich zum Zeitpunkt der Fragestellung schon wissen müssten.

Informationen müssen bedarfsgerecht, zeitnah, umfassend und einheitlich zur Verfügung stehen. Sehr viele Fragen, die sich zum Beispiel im Laufe eines Bewerbungsprozesses oder später im Rahmen einer Ausbildungsteilnahme stellen, können antizipiert werden oder wurden schon zigfach gestellt. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es

häufig kein umfassendes Wissen im BAPers gab, man sich nicht als zuständig betrachtete oder ich von zwei oder mehr Mitarbeitern zu einem Thema zwei oder mehr unterschiedliche, teils konträre, Auskünfte bekommen habe.

Dabei meine ich, dass die Erstellung guter Leitfäden und FAQs, die den Bewerbern sofort zur Verfügung gestellt werden oder online einfach aufzufinden sind, viele Fragen, die sonst per Telefon und Mail eingehen, erübrigen würden. Modellhaft in einem ganz einfachen Prozess gedacht: Wenn ich jemandem die Teilnahme an einem Ausbildungsmodul zusage, dann sollte ich ihm auch im selben Atemzug an die Hand geben, wann das Modul stattfindet, wo es stattfindet, was dort stattfindet, was er zu beachten und mitzubringen hat, wo er sich zu melden hat, wie er untergebracht wird, wie die An- und Abreise läuft, welche Ansprechpartner er dort hat usw. Eben all die Fragen, die man sich stellt, wenn ein einseitiger Brief kommt, in dem lediglich steht, dass man zu Ausbildungsmodul XY zugelassen wird. Das lässt sich natürlich auch in anderen Prozessen ähnlich denken: Nämlich immer vom Kunden her, also dem Adressaten einer Dienstleistung. Dem aktiven Soldaten, dem Reservisten, dem Bewerber. Das spart Zeit, Arbeit und letztlich vermutlich auch an der einen oder anderen Stelle Personal, welches ohnehin nicht da ist.

## V. Eine andere Ansprache wäre sinnvoll.

Ein Offizier sagte im Zuge meiner ganzen Erlebnisse zu mir, dass das BAPers manchmal ganz offensichtlich nicht wisse, was die Schreiben von dort beim Empfänger auslösen. Ich glaube, das trifft es recht gut. Wer Post aus dem BAPers erhält, erhält ein Amtsschreiben. Und so liest sich das dann auch. Paragraphen, Vorschriften, Nüchternheit, standardisierte Textbausteine. Gegen letztere ist noch nicht einmal zwingend etwas einzubwenden. Und dass ein Brief von der Bundes-

wehr durchaus klingen darf, als käme er von der Bundeswehr, ist ebenfalls in Ordnung. Aber das BAPers sollte verstehen, dass seine Briefe sich häufig nicht an Anwälte wenden, sondern an Menschen ohne Jurastudium.

Der verwendete Sprachduktus und die Unzahl an genannten Vorschriften vermitteln dem Empfänger meist das Gefühl, von oben herab behandelt zu werden. Ich meine, das lässt sich auch bei der Bundeswehr anders bewerkstelligen.

---

“

## Die Uniform wird immer noch von Menschen getragen.

---

## VI. Es darf nicht nur Dienst nach Vorschrift geben.

---

Jede Organisation braucht Regeln. Selbst agile Organisationen, trotz aller vermeintlicher Freiheit, haben Regeln, nach denen sie funktionieren. Nun ist die Bundeswehr keine agile Organisation. Wenn Regeln und Vorschriften aber alles sind, und alles andere ist erst einmal nichts, dann werden sich Menschen, gerade der neuen Generation, eher anderen Arbeitgebern zuwenden. Nicht zuletzt deshalb, weil die Bundeswehr eben kein Arbeitgeber wie jeder andere ist und das so auch nicht suggeriert werden darf.

Das Personalmanagement unserer Streitkräfte macht den Eindruck, als verwalte es nicht das Personal, sondern zunächst die Dienstvorschriften und dicke Bücher mit Paragraphen. Wie gesagt: Jede Organisation braucht Regeln. Aber es ist schon die Frage danach zu stellen, wie viele es sein müssen und an welchen Stellen Vorschriften so gestaltet sein sollten, dass individuelle Betrachtungen möglich sind. Natürlich möglichst

ohne andere zu benachteiligen. Dabei ist festzuhalten, dass diese Dehnbarkeit zunächst der Bundeswehr als Arbeitgeber und Organisation dienen muss und nicht zu allererst der Zufriedenheit der Unzufriedenen. So wie ich die Lage heute sehe, sind die aktuellen Regularien und die damit verbundene Bürokratie wenig vorteilhaft. Außer natürlich für jene, die sich gerne hinter Vorschriften verstecken, weil sie es möglich machen, Verantwortung abzugeben.

---

## VII. Es braucht eine digitale Infrastruktur.

---

So modern das Personalmarketing der Bundeswehr ist, so analog und eher alt sind viele Prozesse in der Organisation. Ein Ausbau der digitalen Infrastruktur, auch im Personalwesen, brächte eine weitere Entlastung des Personalmanagements und erhöht sicherlich gleichsam den Attraktivitätswert als Arbeitgeber. Eine digitale Gesundheitsakte etwa oder ein Selfservice-System, in dem Soldatinnen und Soldaten, ob Aktive oder Reservisten, eigene Personaldaten abrufen oder den Fortlauf bestimmter Vorgänge einsehen können. Und in dem Dinge, die tatsächlich eines Antrages bedürfen, digital abgewickelt werden können.

---

## VIII. Das Verfahren nach §26 (4) sollte überdacht werden.

---

Es sollte keine Premium-Offiziere mit besonders einfachem Zugang zum Dienst geben. Ich meine, dass die Einstellung von Offizieren grundsätzlich am Bedarf orientiert sein und sich einzig nach den individuellen Qualifikationen der Bewerber richten sollte. Und das kann keinesfalls nur ein Studiengang sein. Ich halte es nicht für richtig, zwei Verfahren zu betreiben, das eine durchaus sehr attraktiv, das andere nicht. Die Frage, die man sich stellen muss, ist: Warum gibt es

überhaupt so viele Einstellungsmöglichkeiten? Denn immerhin gibt es auch noch die Möglichkeit als Reserveoffiziersanwärter (ROA) einzusteigen, was wieder anders funktioniert.

Die Bundeswehr muss offen mit Bewerbern umgehen. Und das heißt am Ende auch, dass ohne Bedarf nicht eingestellt oder beordert werden kann. Das ist allemal besser, als engagierte Freiwillige mit einem im Vergleich unfairen Verfahren zu frustrieren. Wenigstens der Umstand, dass die Ausbildung nach §26 (4) unentgeltlich erfolgen muss, sollte schnell geändert werden. Die Bewerber bringen in der Regel eine gute zivile Qualifikation mit. Die militärische Ausbildung sollte der Dienstherr tragen, der diese Menschen benötigt.

Um es noch einmal zu verdeutlichen: Weder sollte es eine Zweiklassen-Gesellschaft in den Laufbahnen geben, noch sollte der Dienst als Reservist zum Hobby oder Freizeitvergnügen verkommen. Das würde ihm, meiner Meinung nach, nicht gerecht.

Es wird in der Zukunft notwendig sein, auch die Laufbahnen der Mannschafter und Unteroffiziere attraktiver zu gestalten und darüber nachzudenken, ob ein Studium tatsächlich direkt zu einem Offiziersdienstgrad führen muss. Die Welt hat sich verändert ebenso wie die Gesellschaft und mit ihr ihre Generationen. Auch wenn erste Schritte schon unternommen werden, hat die Bundeswehr für diese Entwicklung bisher kaum etwas Brauchbares anzubieten, was den Fachkräftemangel in der Truppe im Zweifel weiter verschärft.

Zudem finde ich es sinnvoll, wenn jeder, der Reserveoffizier werden möchte, nicht nur die Ausbildung durchlaufen, sondern deren Prüfungen auch bestehen muss. Ich kann nicht verstehen, warum hier ein Unterschied gemacht wird. Reservisten ecken in der Trup-

pe nicht zuletzt manchmal deshalb an, weil sie zwar hohe Dienstgrade tragen, aber die militärischen Grundlagen dafür fehlen. Das beginnt schon beim Formaldienst. Für die Aktiven ist der Unterschied zwischen Reserveoffizier und aktivem Offizier jedoch nicht erkennbar. Entsprechende Erwartungen an Wissen und Vorbildfunktion gibt es. Wer nicht geprüft wird, muss nicht nachweisen, dass er diesen Erwartungen auch gerecht werden kann. Das sollte so nicht sein.

---

## Schlussbemerkung

Die obigen Vorschläge sind ganz bestimmt weder neu noch erschöpfend. Zudem könnte ich mir vorstellen, dass sie an der einen oder anderen Stelle hochnäsig wirken mögen, vielleicht deshalb, weil mir am Ende doch ein paar Informationshintergründe fehlen, die die Dinge in ein anderes Licht rücken würden.

Mithin mein wichtigster Punkt aber ist das oben bemerkte menschenorientierte Handeln. Das Gefühl nur eine Nummer, ein Vorgang, ein eher lästiger Bittsteller zu sein, war teilweise durchaus zermürbend. Aus meinen Gesprächen mit aktiven Kameradinnen und Kameraden weiß ich, dass es nicht nur Reservisten so geht. Allerdings hat sich bei vielen eine große Resignation eingestellt. Ich halte das für bedenklich.

Das „Bürokratiemonster“, das der Wehrbeauftragte der Bundeswehr unlängst attestierte, ist leibhaftig. Ich habe in meinem Berufsleben bereits viele, manchmal schräge Personalmanagementstrukturen erlebt. Die Bundeswehr hat für mich in meinem Fall eine Schippe draufgelegt.

Nach wie vor finde ich es irritierend, wie wenig sich mit Blick auf die vergangenen Wehrberichte wenigstens in Sachen Bearbeitungszeit getan zu haben scheint. Zwei Jahre für einen Bewerbungsprozess, ganz gleich mit welchem Ende, sind erschreckend und nicht normal. Auch, dass die Bundeswehr jeweils nur im ersten Quartal eines Jahres die Bewerbungsunterlagen sichtet und dann auswählt, wer zum Assessment darf, sollte überdacht werden. In der Zeit zwischen Bewerbung und Auswahlentscheidung kann vieles passieren. Und es genügt nicht, sich auf den Standpunkt zu stellen, dass diejenigen, die es wirklich wollen, Geduld zeigen würden, und nur jene könne man brauchen.

Die Bundeswehr hat ein Personalproblem. Ich wiederhole mich hierzu gern: So ein Problem löst man nicht allein durch Werbung. Und auch wenn die Marketingmaßnahmen vor allem auf den aktiven Dienst abzielen, wird immer wieder betont, wie wichtig die Reserve ist. Maßnahmen wie das vor Kurzem verabschiedete „Gesetz zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr“ unterstreichen das. Wie aber sollen solche Dinge wirklich etwas bewegen, wenn das bundeswehreigene Personalwesen freiwilliges Engagement und den Leistungswillen engagierter Kandidaten in Vorschriften und Papier erstickt?

Der parlamentarische Staatssekretär Thomas Silberhorn hat anlässlich der Einführung von Handkassen für Kommandeure gesagt, man müsse ein Stück Verantwortung dorthin delegieren, wo geführt würde und er wolle zufriedene Soldaten. Beide Gedanken sind richtig, dürfen sich aber nicht nur auf die Ausrüstung beschränken.

Die Uniform wird immer noch von Menschen getragen. Dem sollte die Politik und das Management der Bundeswehr Rechnung tragen. Und dahingehend ist noch viel zu tun.