

Unterrichtung

durch den Wehrbeauftragten
Jahresbericht 2011 (53. Bericht)

Zugeleitet mit Schreiben des Wehrbeauftragten vom 24. Januar 2012 gemäß § 2 Absatz 1 des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages.

A u s z u g

Aus: Bericht im Überblick

...

Ein Thema, das im Berichtsjahr in nahezu allen Gesprächen mit Soldatinnen und Soldaten angesprochen wurde, waren die Beurteilungen. Mit dem im Jahr 2007 neu gefassten Beurteilungssystem sollten die damalige Inflation von Bestnoten aufgelöst und Beurteilungen auf eine neue, realistischere Grundlage gestellt werden. Zwei Bestandteile des neuen Systems standen von Anfang an in der Kritik: die Bildung der Vergleichsgruppen und die Quotelung der Noten. Näheres dazu findet sich im Kapitel Personal.

An dieser Stelle nur soviel: Vorgesetzte wie Betroffene bestätigten mir übereinstimmend, dass vor dem Hintergrund der geforderten Quotelung Bestnoten vor allem an diejenigen Soldatinnen und Soldaten vergeben werden, die diese Note für bestimmte Laufbahnentscheidungen benötigen. Ihre Kameradinnen und Kameraden dagegen müssen sich selbst bei gleichem Leistungsstand mit durchschnittlichen oder schlechten Bewertungen zufrieden geben. Mit einer leistungsgerechten Beurteilung hat das nichts mehr zu tun. Diese Situation bedarf einer dringenden Korrektur.

...

9.1 Beurteilungswesen

Insbesondere das Beurteilungswesen war im Berichtsjahr Gegenstand heftiger Kritik. Nicht nur in Eingaben, auch in nahezu allen Gesprächen mit Soldaten äußerten Betroffene ihre tiefe Enttäuschung über die aus ihrer Sicht willkürliche Beurteilungspraxis.

Zum einen wandte sich die Kritik gegen die Vergleichsgruppenbildung. Insbesondere Soldaten in Spezialverwendungen, die ein besonders schweres Auswahlverfahren durchlaufen hatten, fühlten sich ungerecht behandelt. Bei der Entscheidung zur Übernahme als Berufssoldat hätten sie das Nachsehen gegenüber Kameraden aus Verwendungsreihen mit weniger hohen Zulassungsvoraussetzungen, wenn sie innerhalb ihrer anspruchsvolleren Vergleichsgruppe schlechter beurteilt würden als die Spitzenkräfte der anderen, vermeintlich leichteren Vergleichsgruppe.

Der Kommandeur des Kommandos Spezialkräfte bestätigte diese Kritik. Er betonte, dass ein Vergleich der für den Dienst im KSK ausgewählten Soldaten mit Bewerbern anderer Verwendungsreihen, beispielsweise bei der Übernahme zum Berufssoldaten, keinen Sinn mache. Im KSK stellten sich die Soldaten einer extrem fordernden Auswahl und würden langwierig und kostenintensiv ausgebildet. Der Verwendungsaufbau und die Einsatzverwendungen seien einzigartig in den Streitkräften und schwerlich mit denen konventioneller Verwendungen in der Truppe, zum Beispiel in der Infanterie, zu vergleichen. Trotz vieler Alleinstellungsmerkmale müssten sich die Kommandosoldaten in Auswahlkonferenzen aber den allgemeingültigen Kriterien stellen und würden durchschnittlich mitbetrachtet. Besonders anschaulich werde die Benachteiligung bei Kommandooffizieren. In der Ausbildung zum Kommandooffizier befindliche Soldaten würden mit Kameraden außerhalb des KSK verglichen, die bereits Kompanieeinsatzoffizier seien oder gar als Kompaniechef herausgehoben ver-

...

wendet würden. Insgesamt bestünde für Mitglieder des KSK die Gefahr, dass durchschnittlich beurteilte KSK-Soldaten gegenüber den als „Spitzenkraft“ eingestuften Kameraden einer anderen Verwendungsreihe das Nachsehen hätten. Dadurch verliere die Bundeswehr wertvolle, mit hohen Kosten ausgebildete Soldaten, die dringend benötigt würden. Das liege nicht im Interesse des Dienstherrn. Dem kann ich nur beipflichten.

Angesichts der derzeit praktizierten Vergleichsgruppenbildung richten nicht wenige Soldaten ihre Laufbahn inzwischen danach aus, zu einem Beurteilungszeitpunkt einer möglichst leichten Vergleichsgruppe anzugehören. Ein Stabsoffizier formulierte das dazu passende Motto: „Leistungsstarker Hauptfeldweibel sucht schwache Vergleichsgruppe“. Das kann nicht gewollt sein.

Noch schlimmer stellt sich die Situation im Hinblick auf die Vergabe der Wertungsnoten dar. Nach der ZDv 20/6 Ziffer 101 soll die Beurteilung einerseits ein Bild von der Persönlichkeit sowie der dienstlichen Eignung und Leistung des Soldaten zeichnen und andererseits sein Potenzial sowie Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten des zu Beurteilenden aufzeigen. Dabei sind die prognostischen Teile der Beurteilung nicht allein aus den Aussagen und Wertungen der Aufgabenerfüllung abzuleiten, sie können inhaltlich sogar davon abweichen (Ziffer 102 c). **In der Praxis ist es oft umgekehrt, die Bewertung der Persönlichkeit richtet sich nach der Laufbahnperspektive. Es findet ein Wettlauf um Bestnoten für diejenigen Soldatinnen und Soldaten statt, die diese Noten für eine Laufbahnentscheidung brauchen. Da der Anteil der Bestnoten vorgegeben ist, geht das Verfahren zu Lasten derjenigen, für die keine Laufbahnentscheidung ansteht. Sie müssen sich dann mit durchschnittlichen und schlechten Beurteilungen zufrieden geben. Im Soldatenjargon nennt man das eine „Quotensau“.**

Mit objektiver Leistungsbewertung hat das nichts mehr zu tun. Das ist eine dem System geschuldete bewusste Manipulation von Noten. Offiziell sagt das niemand, im vertraulichen Gespräch darauf angesprochen erntet man aber einhelliges Kopfnicken, nicht nur bei Betroffenen, sondern auch bei Vorgesetzten. Selbst Inspekture haben dieser Einschätzung nicht widersprochen.

Diese Beurteilungspraxis kann so nicht bleiben. Sie ist eine Zumutung, nicht nur für die betroffenen Soldaten, sondern auch für alle Personalführer, die auf der Grundlage der ihnen vorliegenden Beurteilungen bemüht sind, eine möglichst transparente und nachvollziehbare Bestenauslese durchzuführen, die jedoch wegen der laufbahnorientierten Notenvergabe von vornherein vergeblich ist. Eine Lösung des Problems könnte darin liegen, die Leistungsbewertung deutlicher von der Laufbahnperspektive zu trennen. Ein weiteres Problem ist der starre, nicht anlassgebundene Beurteilungsrhythmus von zwei Jahren. Wie in vorangegangenen Jahresberichten bereits mehrfach angesprochen, haben sich die Stehzeiten von Kompaniechefs und Kommandeuren in den letzten Jahren auf durchschnittlich nur noch zwei Jahre, teilweise sogar weniger, verkürzt. Durch diese kurzen Stehzeiten häufen sich Fälle, in denen beurteilende Vorgesetzte die zu beurteilenden Soldaten nur sehr wenig oder nahezu gar nicht mehr persönlich kennen. Auch das ist ein unhaltbarer Zustand.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass das Ausstellen von Dienstzeugnissen, die den Soldaten die Wiedereingliederung in das zivile Erwerbsleben erleichtern sollen, ein offensichtlich dauerhaft nicht ernst genug genommenes Thema bleibt. Dabei lässt es schon die entsprechende ZDv 20/6 in Ziffer 219 sowie in der Anlage 23/1 an Deutlichkeit über die Bedeutung des Dienstzeugnisses sowie die Verantwortung des nächsten Disziplinarvorgesetzten nicht missen. Wenn von „großer Verantwortung“, „zukünftigen Chancen“ und „fürsorglichem Wohlwollen“ die Rede ist, ist es unverständlich, dass dies nicht entsprechenden Niederschlag in der Praxis findet. Auch hier muss sich die Personalkultur der Bundeswehr ändern. Es muss dem Grundsatz Rechnung getragen werden, dass die besten Werber für einen Arbeitgeber die eigenen Mitarbeiter sind. Auch hier muss ein Umdenken dahingehend erfolgen, dass der ausscheidende Zeitsoldat nicht als Abwicklungslast behandelt wird, sondern als Zeuge für einen insgesamt befriedigenden beruflichen Lebensabschnitt.