

INHALT

Mitteilungen des Vorstands
Tagungsbericht von der 53. AMS-Tagung 2024
Protokoll der Mitgliederversammlung 2024
Neuerscheinungen
Mitgliedschaft

HOMEPAGE

<http://www.mil-soz.de>

IMPRESSUM

Der AMS-Newsletter ist das Mitteilungsorgan des Arbeitskreises Militär und Sozialwissenschaften. Er erscheint bis zu vier Mal jährlich. Mit Namen gekennzeichnete Beiträge sind jeweils Meinung des Verfassers und müssen nicht derjenigen der Redaktion entsprechen.

Für den Inhalt der vorliegenden Ausgabe sind verantwortlich :

Dr. Markus Steinbrecher, c/o Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, Zeppelinstraße 127/128, 14471 Potsdam
Email: markussteinbrecher **at** bundeswehr.org

Prof. Dr. Martin Elbe, c/o Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, Zeppelinstraße 127/128, 14471 Potsdam
Email: martinelbe **at** bundeswehr.org

MITTEILUNGEN DES VORSTANDS

Werte Mitglieder,

der vorliegende Newsletter bringt einiges Neues: Es gibt einen neuen Vorstand des AMS! Vorsitzender ist nun Dr. Markus Steinbrecher (ZMSBw) und stellvertretender Vorsitzender Prof. Dr. Sven Gareis (FüAk Bw) – das Protokoll der Mitgliederversammlung 2024, bei der die Neuwahlen stattgefunden haben, finden Sie hier im dritten Newsletter 2024 und damit auch die weitere Besetzung des Vorstands. Die bisherigen Vorsitzenden des AMS Prof. Dr. Martin Elbe und Prof. Dr. Angelika Dörfler-Dierken bedanken sich für das langjährige Vertrauen und die Unterstützung bei der Realisierung zahlreicher Vorhaben (Tagungen, Buchprojekte, Homepage und Newsletter) in den letzten Jahren.

Darüber hinaus finden Sie im Newsletter den Tagungsbericht der Jahrestagung des AMS. Die Tagung fand von 14.11. bis 15.11.2024 am ZMSBw in Potsdam statt – sie war gut besucht und auch inhaltlich erfolgreich.

Namens des AMS wünsche ich Ihnen frohe Weihnachten und ein gesundes Jahr 2025. Ich freue mich auf die rege Beteiligung an den kommenden Aktivitäten und den Austausch mit Ihnen allen. Bleiben Sie gesund, dem AMS gewogen und schauen Sie mal wieder auf unserer Homepage www.mil-soz.de vorbei!

*Für den Vorstand
Markus Steinbrecher*

„Personalmanagement und Personalforschung in der Bundeswehr“ am ZMSBw Potsdam, 14./15.11.2024

Das Personalmanagement der Bundeswehr und hierbei insbesondere die Personalbedarfsdeckung erfahren seit mehreren Jahren eine zunehmende Aufmerksamkeit in Medien, Politik und Öffentlichkeit. Der Themenbereich bewegt jedoch nicht nur das Personalmanagement im praktischen Sinne, sondern auch die (empirische) Personalforschung zum Militär. In den letzten Jahren sind hierzu mehrere Studien am ZMSBw durchgeführt und zum Teil auch schon veröffentlicht worden. Die Personalforschung geht dabei über den angedeuteten Problembereich hinaus und wird auch in der Militärsoziologie allgemein bearbeitet. Die Forschungsperspektive zeigt, dass Personalthemen schon seit Gründung der Bundeswehr ein zentrales Thema der empirischen sozialwissenschaftlichen Forschung waren und bis heute sind. Dementsprechend lohnt sich – neben der Analyse aktueller Probleme – sowohl der Blick zurück als auch in die Zukunft. Können wir etwas aus der Vergangenheit lernen und wie gut können wir in die Zukunft blicken? Diesen Fragen widmete sich die 53. Jahrestagung des Arbeitskreises Militär und Sozialwissenschaften, die am 14. und 15. November 2024 unter dem Titel „Personalmanagement und Personalforschung in der Bundeswehr“ in Zusammenarbeit mit dem ZMSBw in der Liegenschaft der Villa Ingenheim in Potsdam stattfand.

Zur Begrüßung und Einführung in das Tagungsthema zeigte **Prof. Dr. Martin Elbe** (Potsdam) auf, dass das Personalmanagement des Militärs generell zwar eines der wichtigsten Themen der Militärsoziologie darstellt, dabei meist aber nicht als soziologisches Thema behandelt wird. Unter den englischsprachigen Bezeichnungen „recruitment“ (Personalbeschaffung) und „retention“ (Personalbindung) werden international Ansätze, Verfahren und Probleme des Personalmanagements und der Personalforschung diskutiert und auch publiziert. Hierbei stehen vielfach Aspekte der Bedarfsdeckung und der Effizienzsteigerung im Vordergrund – mithin also eher betriebswirtschaftliche Fragestellungen. Diese Engführung sollte in der AMS-Jahrestagung vermieden werden, deshalb wurden sozialwissenschaftliche, historische, juristische und managementorientierte Beiträge mit Beispielen und Analysen aus der Praxis kombiniert. Hierbei wurden nicht nur aktuelle, sondern eben auch historische und zukünftige Herausforderungen thematisiert. Die einzelnen Sessions der Tagung waren dabei unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Beiträge hinsichtlich der Perspektive (Disziplin), der zeitlichen Verortung (gestern, heute, morgen) und des Abstraktionsniveaus (Theorie, Empirie, Praxis) nach dem Prinzip der maximalen Differenz zusammengestellt worden.

Die erste Session eröffnete **PD Dr. Thorsten Loch** (Potsdam) mit dem Vortrag „Soldaten als Personal? Ein historischer Blick“. Als sozialer Typ lässt sich das Soldatentum bis in die Landsknechtszeit zurückverfolgen und hat weitere, historisch ältere Vorläufer. Im Zuge der Verdichtung von Staatlichkeit werden aus Kriegern wertegebundene Staatsbürger. Das Soldatentum erfährt im 19. Jahrhundert eine zunehmende Professionalisierung. Soldaten werden als Träger des staatlichen Gewaltmonopols selbst Objekt staatlicher Kontrolle und Gegenstand politischer Ordnungsdebatten. Damit rücken die Soldaten als menschliche Gruppe in eine Objektperspektive und werden zum Personal des Militärs. Dies lässt sich in zahlreichen Publikationen politikgeschichtlich, institutionsgeschichtlich und mit Blick auf die Funktionsweise des Militärischen auch funktionsgeschichtlich feststellen. Die einzelnen Phasen des soldatischen Daseins (von der Rekrutierung über die Ausbildung und Erziehung bis hin zur Abschleusung) sind dabei historisch unterschiedlich gut erforscht. In der Bundeswehr bestimmt die Trias Personal – Soldat – Militär in ihrem institutionellen Verhältnis zu Staat und Gesellschaft einen festen geistigen Standort, der die Soldaten zu Staatsbürgern werden lässt. Dies kann als aktuelle Perspektive auf die Soldatinnen und Soldaten als Personal des Militärs gelten.

Prof. Dr. Wenzel Matiaske (Hamburg) stellte unter dem Titel „Flexible Arbeitswoche bei der Marine?“ erste Ergebnisse zum Pilotprojekt einer Vier-Tage-Woche bei einem Minensuchgeschwader vor. Ziel des Projektes ist es, die Überstunden, die auf See angesammelt werden, von Freitag bis Sonntag in den Liegezeiten im Hafen abzubauen. Die Soldaten befinden sich an durchschnittlich 180 Tagen des Jahres auf See, wodurch es zu einer hohen Anzahl an Überstunden kommt. Innerhalb der Pilotprojektphase können die Soldaten ab Oktober 2023 zuverlässig mit dem freien Freitag planen. Dadurch soll mehr Raum für private Verpflichtungen und Aktivitäten geschaffen werden. In drei Wellen wurden seit 2023 die betroffenen Soldatinnen und Soldaten befragt. Untersucht wurde u.a., inwiefern Overcommitment, als übersteigerte Verausgabungsneigung, neben der situativen Komponente eine mögliche Effort-Reward Imbalance verstärkt. Daneben werden Einstellungen gegenüber der Organisation und dem Team mit unterschiedlichen Facetten des organisationalen Commitment abgefragt. Die Ergebnisse aus den drei Wellen wurden mit der aktuellen Befragung des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) verglichen. Das Fazit erscheint überwiegend positiv, so wird von den Befragten angegeben, u.a. mehr Zeit für die Familie zu haben und sich besser von der Seefahrt erholen zu können.

Im dritten Vortrag der ersten Session thematisierte **Dr. Chariklia Rothbart** (Berlin) „Gesellschaftliche Aspekte des sicherheitspolitischen Umfelds der Zukunft. Trends, mögliche Entwicklungen und Folgen für die Bundeswehr“. Sie machte deutlich, dass aufgrund der langfristigen Perspektive die Zukunftsanalyse (Foresight) keine Prognosen macht, sondern relevante Faktoren (Schlüsselfaktoren) für das Forschungsfeld untersucht und verschiedene mögliche Entwicklungen dieser Faktoren in die Zukunft durchdenkt (Projektionen). Diese bilden die Grundlage für Beschreibungen über plausible Zukünfte (Szenarien). Das Referat Zukunftsanalyse des Planungsamtes der Bundeswehr denkt Zukünfte voraus, um frühzeitig Erkenntnisse zu gewinnen und Impulse für Innovation, Zielbildung und Weiterentwicklung der Bundeswehr zu setzen. Kernprodukte des Re-

ferats sind die Strategische Vorausschau, das Future Operating Environment und diverse Analysen zu unterschiedlichen spezifischen Themenfeldern (Future Study und Future Topic). Auch die Analyse von relevanten Trends, welche das sicherheitspolitische Umfeld und die Bundeswehr beeinflussen, ist ein wichtiger Teil der Arbeit des Referates. Trends sind quantitativ oder qualitativ begründete Richtungsansagen zu Einflussfaktoren. Für den Analysebereich Gesellschaft wurden im Vortrag verschiedene Trendcluster vorgestellt und ihr möglicher Einfluss auf die Bundeswehr erläutert: Demografische Entwicklungen (z.B. Wachstum der Weltbevölkerung bei gleichzeitigem Bevölkerungsrückgang und Überalterung in Deutschland), neue Lebenswelt(en) und soziale Interaktion (z.B. weitere Digitalisierung der sozialen Lebenswelt), anhaltend unsichere Zeiten (z.B. zunehmende Beschleunigung, Ungleichheit, Unsicherheitsgefühl), zunehmende gesellschaftliche Polarisierung (infolge diverser sozioökonomischer und soziokultureller Faktoren) sowie der Wandel von Arbeit und Arbeitswelt (z.B. Alterung der Bevölkerung, „Kampf um Talente“, Wandel von (berufsbezogenen) Werten und Bedürfnissen). Diese Trends können zu erheblichen Herausforderungen für das Personalmanagement und damit für die Verteidigungsfähigkeit der Bundeswehr in der Zukunft führen.

In Session 2 fasste **Dr. Norbert Staudacher** (Bonn) am Nachmittag des ersten Konferenztages Ergebnisse aus dem Projekt „Einsatz von KI-Anwendungen – eine Herausforderung auch für die Personalgewinnung der Bundeswehr?“ zusammen. Die Frage, wie mit Künstlicher Intelligenz (KI) umzugehen sei, hat mittlerweile so ziemlich alle Personalbereiche deutscher Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung erreicht. Sich einfach wegducken und zu hoffen, die ganze Thematik möge sich als vorübergehender Hype erweisen, wird bereits kurzfristig nicht mehr funktionieren. Daher war auch der Arbeitgeber Bundeswehr gut beraten, sich zur Erhaltung seiner Wettbewerbsfähigkeit der Herausforderung KI möglichst schnell zu stellen. Im Fokus eines Projektes, das seitens des im BMVg für die Personalgewinnung der Bundeswehr zuständigen Referates P I 4 zusammen mit der hauseigenen Beratungsgesellschaft, der bwConsulting, aufgelegt wurde, stand die Beantwortung der zentralen Frage „Wie kann Künstliche Intelligenz – im Kontext personeller Herausforderungen der Zeitenwende – systematisch in der Personalgewinnung eingesetzt werden?“. Dazu wurden die Möglichkeiten und Herausforderungen zum Einsatz von KI-Anwendungen in der Personalgewinnung der Bundeswehr bedarfsorientiert und praxisnah untersucht, konkrete Anwendungsfälle einschließlich möglicher Realisierungsansätze aufgezeigt und der nachweisbare Mehrwert für Bewerbende (Außenwirkung) und Mitarbeitende im Personalsektor (Innenwirkung) herausgearbeitet.

Den zweiten Vortrag in Session 2 bestritt **Dr. Holger Morick** (Mannheim) mit seinen Überlegungen zu „Vielfalt in der Bundeswehr – Chancen einer theoretischen Grundlegung durch die differenzielle Personalwirtschaft“. Die Bundeswehr ist so vielfältig wie die Menschen, die in ihr tätig sind. Jedem individuell gerecht zu werden, würde das Personalmanagement überfordern. Alle über einen Kamm zu scheren, würde dem Potential der Beschäftigten nicht gerecht. Die Alternative zwischen Individualisierung und Generalisierung heißt Differenzierung. Was aber sind – bei der Vielfalt der Menschen – sinnvolle Differenzierungsmerkmale?

Allzu oft fallen uns dazu vor allem Alter, Geschlecht, Gesundheit, Nationalität, Religion, sexuelle Orientierung oder soziale Herkunft ein. Sozio-demografische Merkmale sind jedoch nicht besonders aussagekräftig für das menschliche Leistungsverhalten. Die Gefahr von Vorurteilen und unzulässigen Vereinfachungen ist hoch. Die Differentielle Personalwirtschaft liefert eine theoretische Grundlage für einen differenzierteren Zugang zum menschlichen Leistungsverhalten – denn um dessen Verständnis und Ausgestaltung muss es einem Personalmanagement gehen. Die Organisationskultur wirkt dabei vordifferenzierend, wie Leitplanken für das Leistungsverhalten – was gehört sich, ist gewollt, prägt das Mindset – und die Art der Sozialisation ist vor allem in der Phase der Integration neuer Mitarbeiter erfolgsbestimmend. Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und kognitive Merkmale liefern in diesem Kontext Erklärungen dafür, warum und wie Menschen unterschiedlich zu behandeln sind, um sie gleich zu berechnen.

In Session 3 am zweiten Konferenztag stellte **Dr. Gregor Richter** (Potsdam) zentrale Erkenntnisse aus dem Projekt „Freiwilliges Engagement von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr in Katastrophenschutz und zivilen Rettungsdiensten“ vor. Ausgangspunkt für diese Studie zu sogenannten „Blaulichtorganisationen“ ist die Vorgabe des Art. 35 GG, dass alle Behörden des Bundes und der Länder sich gegenseitig Rechts- und Amtshilfe leisten und zur Hilfe bei Naturkatastrophen oder besonders schweren Unglücksfällen ein Land Polizeikräfte anderer Länder, Kräfte und Einrichtungen anderer Verwaltungen sowie des Bundesgrenzschutzes und der Streitkräfte anfordern kann. Allerdings ist von einem Mehrfachengagement eines Teils des Personals der betroffenen Organisationen auszugehen, das teilweise zu einer Verflechtung von Verpflichtungen und Einplanungen, im Sinne einer Mehrfachassignierung, mündet. So steht bei Großschadensereignissen (Flutkatastrophen, Extremwetter usw.) im Inland das aktive militärische Personal bei Involvierung der Bundeswehr zur Bekämpfung der Folgen der Katastrophenlage den zuständigen zivilen Einrichtungen des Katastrophenschutzes und der zivilen Rettungsdienste nicht zur Verfügung, da dieses dann nicht im Rahmen seiner ehrenamtlichen oder nebetätigen Funktionen eingesetzt werden kann. Umgekehrt können im Fall der Landes- und Bündnisverteidigung (LV/BV) Reservistinnen und Reservisten, für die Unabkömmlichkeit festgestellt wird – was insbesondere für eine Tätigkeit in Einrichtungen des Gesundheitswesens gilt – nicht für den Dienst bei der Bundeswehr herangezogen werden. Im Ergebnis bedeutet dies eine personelle Schwächung der Reserve gerade im Bereich des Sanitätsdienstes. Um den Umfang dieser Verflechtung zu klären, wurden im Jahr 2023 zwei Online-Befragungen durch das ZMSBw durchgeführt, mit einem Rücklauf von 3.172 befragten aktiven Soldatinnen und Soldaten sowie 796 Reserveangehörigen. Es wurde deutlich, dass von den aktiven Soldatinnen und Soldaten 30 Prozent und bei der Reserve 24 Prozent einer Freiwilligentätigkeit im Katastrophenschutz oder in zivilen Rettungsdiensten nachgehen. Die wöchentliche Arbeitsbelastung betrug dabei 5 bis 6 Stunden. Die wichtigsten Motive liegen in Werten und Erfahrungen der freiwillig Tätigen sowie in deren Selbstwert, wobei für aktives militärisches Personal dazu noch Karriereorientierung kommt. Mehrfachassignierung erscheint insgesamt als ein erhebliches Problem für die Personalplanung im Fall von LV/BV und von Katastrophen.

Thorsten Roth (Köln) sprach aktuelle Ansätze und Verfahren zur „Personalgewinnung der Bundeswehr – flexibel, modern, innovativ“ aus Sicht des Bundesamts für Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) an. Das BAPersBw verantwortet u.a. die operative Personalgewinnung für die gesamte Bundeswehr. Für den direkten Kontakt mit Interessierten und Bewerberinnen/Bewerbern sind in der Fläche 99 Karriereberatungsbüros, 14 Karrierecenter (teilweise mit Assessmentcentern) sowie das Assessmentcenter für Führungskräfte in Köln zuständig. In der Abteilung II des BAPersBw mit seinen Beratungs- und Assessmenteinrichtungen im Rahmen der Personalgewinnung sind über 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Der Weg in die Bundeswehr ist für die Bewerbenden modular und damit individuell. Als Phasen lassen sich Akquise/Ansprache (im Zivilen und in der Truppe), Beratung (einschließlich Events und Praktika), Assessment (mit den Aspekten Fachlichkeit, Zuverlässigkeit und Gesundheit), Einplanung (monatlich und regional) und Einstellung (die No-Show-/Ghosting-Rate beträgt dabei nur 1,7 Prozent) voneinander unterscheiden. In allen Phasen sind im Vergleich zum Jahr 2023 Steigerungen zwischen 7 und 18 Prozent zu verzeichnen. Trotz der weiter bestehenden Herausforderungen im Arbeitsmarkt und bei der Rekrutierung von Soldatinnen und Soldaten zeichnen sich hier positive Trends ab, die auch in den letzten beiden Jahren schon zu einer deutlichen Verbesserung im Bereich des Recruiting geführt haben.

Zum Abschluss von Session 3 fasste **Prof'in. Dr. Ute Schäffer-Külz** (Mannheim) die Projektergebnisse aus Befragungen von Messebesuchenden 2023 unter dem Titel „Ist die Bundeswehr (k)ein attraktiver Arbeitgeber?“ zusammen. Es wurde untersucht, aus welchen Gründen sich junge Menschen nicht für eine Beschäftigung beim Arbeitgeber Bundeswehr interessieren bzw. sich vielleicht sogar bewusst dagegen entscheiden. Die Datenerhebung erfolgte mittels kurzer Leitfadeninterviews unter Besucherinnen und Besuchern klassischer Berufsorientierungs- und Karriere-messen sowie Verbrauchermessen und weiterer Veranstaltungen. Insgesamt wurden 584 Interviews geführt. Knapp 40 Prozent der Befragten sind weiblich (231 Personen) und knapp 60 Prozent männlich (343 Personen), das durchschnittliche Alter beträgt knapp 23 Jahre. Mittels qualitativer Inhaltsanalyse wurde aus den erhobenen Daten ein strukturierendes Kategoriensystem zu den Gründen entwickelt, die gegen die Bundeswehr als Arbeitgeber sprechen. Die quantitative Auszählung ergab, dass die häufigsten Nennungen auf die folgenden Kategorien entfallen: Aktuelle berufliche Situation (14,3 Prozent), generelle Ablehnung der Bundeswehr (10,9 Prozent), keine passenden Berufsfelder (8,8 Prozent), negatives Image der Bundeswehr (7,6 Prozent), Verpflichtungszeiten (5,3 Prozent), Krieg (5,1 Prozent) sowie fehlende Informationen (4,8 Prozent). Eine differenzierte Auswertung zum Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Häufigkeit der Nennung verschiedener Gründe zeigt kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die Auswertung nach Art der Veranstaltung (Berufsorientierungsmessen vs. restlichen Veranstaltungen) ergibt einige wenige Unterschiede.

Session 4 am Mittag des zweiten Konferenztages wurde von **Prof. Dr. Michael Kawik** (Mannheim) mit seinem Vortrag „Herausforderungen der Personalauswahl im öffentlichen Dienst“ eröffnet. Er machte deutlich, dass die erfolgreiche Verwaltung eines komplexen Staatswesens voraussetzt, dass die dort Beschäftigten ihre Aufgaben bestmöglich wahrnehmen. Dazu ist es erforder-

derlich, dass es sich um hervorragend ausgebildete und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt. Vor diesem Hintergrund ist der Grundsatz der Bestenauslese des Grundgesetzes zu verstehen. Art. 33 Abs. 2 GG dient dabei zum einen dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes. Zum anderen trägt Art. 33 Abs. 2 GG dem berechtigten Interesse der Beamtinnen und Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen Rechnung. Diese grundgesetzliche Bestimmung begründet ein grundrechtsgleiches Recht auf eine ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl. All dies führt dazu, dass die Personalauswahl mit zahlreichen rechtlichen Herausforderungen verbunden ist. Dies gilt insbesondere für die Dienstpostenbesetzungsverfahren der Beamtinnen und Beamten. Die Rechtsverhältnisse der Beamtenschaft sind umfassend gesetzlich geregelt und grundgesetzlich verankert. Zahlreiche rechtliche Auseinandersetzungen verdeutlichen die Schwierigkeiten der Praxis in der Umsetzung des Art. 33 Abs. 2 GG. Schließlich sind solche Stellenbesetzungsverfahren gelegentlich auch politischer Einflussnahme ausgesetzt. Dies kann im Einzelfall dazu führen, dass sich sogar das Bundesverfassungsgericht mit entsprechenden Fragen beschäftigen muss. Die Auseinandersetzung mit den Grundsätzen der Personalauswahl ist insofern von grundlegender Bedeutung. Das Ringen um die bestmögliche Dienstpostenbesetzung ist vor diesem Hintergrund immer wieder kritisch zu betrachten.

Last but not least, stellte **Dr. Timo Graf** (Potsdam) „Das Bewerberpotenzial im Zeitverlauf – Ergebnisse der Bevölkerungsbefragungen des ZMSBw“ vor. Die Bevölkerungsbefragungen des ZMSBw sind ein Gradmesser für die gesellschaftliche Legitimation, Relevanz und Integration der Bundeswehr seit 1996. Mittels computergestützter persönlicher Interviews werden jeweils ca. 2.000 Personen befragt, die die deutsche Bevölkerung über 16 Jahren repräsentativ abbilden. Es werden Fragen zur Sicherheitspolitik (Sicherheits- und Bedrohungsempfinden sowie Einstellungen und Einschätzungen zu EU, NATO sowie einzelnen Ländern), zur Bundeswehr als Organisation (Einstellungen, Einschätzungen, Wahrnehmung) und zum Auftrag der Bundeswehr (Aufgaben der Bundeswehr im In- und Ausland, Einsätze und Missionen, Einstellungen zu militärischer Gewaltanwendung) gestellt, wobei ca. 330 Variablen erhoben werden, einige schon seit mehr als 20 Jahren. Hieraus lassen sich Entwicklungen im Zeitvergleich ableiten, z.B. auch hinsichtlich der Arbeitgeberattraktivität der Bundeswehr. Auf die Frage „Wie attraktiv ist Ihrer Meinung nach der Arbeitgeber Bundeswehr für junge Menschen?“, die allen Befragten gestellt wurde, stieg die positive Einschätzung in den 2010er Jahren bis zu einem Höchstwert von 69 Prozent im Jahr 2018 an und fiel seitdem auf 56 Prozent im Jahr 2023 – dementsprechend stieg im selben Zeitraum die Einschätzung, dass die Bundeswehr als Arbeitgeber unattraktiv sei von 24 Prozent (2017) auf 37 Prozent (2023). Hierbei schätzen Männer die Arbeitgeberattraktivität der Bundeswehr deutlich höher ein als Frauen (62 zu 51 Prozent positive Bewertung). Ähnlich ist die Tendenz bei den 16- bis 29-Jährigen, allerdings auf einem niedrigeren Niveau: Hier sehen nur 56 Prozent der Männer die Bundeswehr als attraktiven Arbeitgeber, und bei den jungen Frauen sind es nur 36 Prozent. Es könnten sich mehr Befragte vorstellen, als Zivilist/Zivilistin bei der Bundeswehr zu arbeiten, denn als Soldat/Soldatin.

Insgesamt wurde mit den Beiträgen ein breites Feld an Themen des Personalmanagements und der Personalforschung in der Bundeswehr erörtert und aktuelle Probleme analysiert. In allen Sessions gab es am Ende jeweils Fragen an und Diskussionen mit den Referentinnen und Referenten, die in den Pausen weitergeführt wurden. Die Veranstalter danken allen Beteiligten für ihre Beiträge und die engagierten Diskussionen. Das Prinzip der maximalen Differenz in der Zusammenstellung der Sessions hat sich bewährt. Auf Grundlage der Tagung wird wieder ein Sammelband in der AMS-Buchreihe „Militär und Sozialwissenschaften/Social Research and the Military“ im Springer Verlag veröffentlicht werden.

*Prof. Dr. Martin Elbe
Dr. Gregor Richter*

[Der Tagungsbericht ist zusammen mit Fotografien von der Tagung auf der Homepage des ZMSBw veröffentlicht worden: <https://zms.bundeswehr.de/de/aktuelles/zmsbw-kanal-aktuelles-meldungen/personalmanagement-und-personalforschung-in-der-bundeswehr--5863084>]

PROTOKOLL DER MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2024

Datum: 15.11.2024, 14:10 - 15:10 Uhr
Ort: ZMSBw, Zeppelinstraße 127-128, 14472 Potsdam
Teilnehmer: 12 Mitglieder gem. beigefügter Teilnehmerliste

Tagesordnung:

TOP 1: Begrüßung

Die ordentliche Mitgliederversammlung (MV) des AMS am 15.11.2024 wird durch den Vorsitzenden, Herrn Prof. Dr. Martin Elbe, um 14:10 Uhr eröffnet.

TOP 2: Feststellung der ordnungsgemäßen Einladung

Der Vorsitzende weist darauf hin, dass die Einladung zu dieser MV ordnungsgemäß über den Newsletter 01/2024 und per E-Mail erfolgt und die Beschlussfähigkeit mit der Anwesenheit von 12 stimmberechtigten Mitgliedern gegeben ist.

TOP 3: Billigung der Tagesordnung

Der Vorsitzende stellt die Tagesordnung dieser MV vor und beantragt Billigung durch die MV. Sie wird einstimmig angenommen.

TOP 4: Verabschiedung der Niederschrift aus der MV 2023 in München

Die Niederschrift zur Mitgliederversammlung 2023 wird mit 11 Ja-Stimmen und 1 Enthaltung angenommen.

TOP 5: Bericht des Vorstandes

Der Vorsitzende berichtet, dass

- er selbst sein Amt als Vorsitzender,
- Frau Prof. Dr. Dörfler-Dierken ihr Amt als Stv. Vorsitzende,
- Herr Reinhold Brecht sein Amt als Geschäftsführer und Kassenwart

ihre Ämter niederlegen. Er dankt den bisherigen weiteren Mitgliedern des Vorstands (Fr. Beckmann-Zimmermann, Dr. Heiko Biehl, Dr. Gerhard Kümmel) für Ihr Engagement und ihre Arbeit und insbesondere Herrn Brecht für seine fast 35 Jahre als Geschäftsführer und Kassenwart.

Zur AMS-Reihe berichtet er,

- dass seit der letzten Jahrestagung der AMS-Band Nr. 57 „Bundeswehr und Gesellschaft - Wahrnehmungen im Wandel“ beim Springer-Verlag erschienen und gemäß der Entscheidung aus der MV 2022 (TOP 4) nach Rückmeldung an die aktiven Mitglieder verteilt worden ist. Der Band kann außerdem gegen Bezahlung beim Springer-Verlag bezogen werden,
- dass darüber hinaus derzeit noch 3 Bände in Arbeit sind. Der geplante Band 58 „Militärische Sozialisation“ wird voraussichtlich in der ersten Jahreshälfte 2025 erscheinen können. Das Erscheinen von Band 59 „Krieg in Europa – Zivil-militärische Beziehung in der Zeitenwende“ ist für Ende 2025/Anfang 2026 geplant. Zu dem Tagungsband für die diesjährige Tagung (Band 60) bittet der Vorsitzende darum, ihm die Beiträge spätestens bis Ostern 2025 zuzuleiten.

Danach geht der Vorsitzende auf die Homepage des AMS ein und stellt fest, dass diese sich im Internet in einer guten Position befindet. Er ermutigt die Mitglieder, eigene Beiträge in diese Homepage einzubringen.

Als letzten Punkt seines Berichtes stellt der Vorsitzende fest, dass der Wechsel vom NOMOS-Verlag zum SPRINGER-Verlag als erfolgreich zu bewerten ist, insbesondere gelingt hier das Auffinden der AMS-Publikationen leichter als bei NOMOS.

TOP 6: Kassenbericht

Herr Reinhold Brecht stellt als Kassenwart den im Anhang einsehbaren Finanzbericht des abgelaufenen Geschäftsjahres 2023 vor. Dazu weist er darauf hin, dass auch in diesem Geschäftsjahr die Beitragseingänge zu wünschen übrig ließen. Nur 29 Beitragseingänge konnten verzeichnet werden. Somit ist mehr als jedes Zweite der 69 im Geschäftsjahr 2023 aktiv geführten Mitglieder seinen Beitragsverpflichtungen nicht nachgekommen. In 2024 hat sich diese Situation jedoch wesentlich gebessert, weil mit Stand 01. November 2024 immerhin 40 von aktuell 66 aktiv geführten Mitgliedern ihren Mitgliedsbeitrag entrichtet haben. Entsprechende „Spendenbescheinigungen“ sind im Zulauf.

Herr Brecht weist außerdem darauf hin, dass durch den mit dem Verlagswechsel verbundenen Wegfall der Kosten für die Herstellung der Bände zur AMS-Reihe darüber nachgedacht werden sollte, entweder einen alternativen Kostenposten einzuführen oder die Mitgliedsbeiträge zu senken.

Dies hat vor allem steuerrechtliche Gründe, weil ein zu geringer Mittelabfluss dazu führen kann, dass der AMS seine Gemeinnützigkeit verliert. Diesem Problem konnte bisher durch das Einbringen von Rückstellungen für die Buchproduktion begegnet werden. Herr Brecht erinnert an dieser Stelle an das in früheren Jahren betriebene Projekt der Prämierung herausragender Abschlussarbeiten von Studenten an den Hochschulen der Bundeswehr. Ein derartiges Projekt wäre geeignet, den von der Finanzverwaltung kritisch beäugten Mittelabfluss sowohl durch steuerlich wirksame Rückstellungen in der Bilanz, als auch durch ggf. in diesem Rahmen tatsächlich getätigte Ausgaben nachzuweisen. Ein Beschluss dazu wurde nicht gefasst.

In seinem Vortrag zur Geschäftsführung berichtet er über die im Vorstand diskutierte Absicht, den Sitz des Vereins an einen anderen Ort zu verlegen, weil dessen Beibehaltung am Wohnort des Geschäftsführers nach seinem Ausscheiden aus dem Amt nicht mehr sinnvoll erscheint. Dazu stellt der Vorsitzende, Herr Prof. Dr. Martin Elbe den Antrag, die Mitgliederversammlung möge den Vorstand beauftragen, den Sitz des Vereins neu festzulegen. Die Mitgliederversammlung billigt diesen Antrag nach kurzer Diskussion einstimmig. Mit dieser Maßnahme verbunden ist eine Satzungsänderung, zu der Herr Brecht bereits einen geeigneten Entwurf vorgelegt hat.

TOP 7: Bericht des Kassenprüfers

Der Kassenprüfer, Herr Dr. Gregor Richter trägt zum diesbezüglichen Prüfungsergebnis vor, dass er die Kasse des AMS geprüft und keine Beanstandungen in der Buch- und Kassenführung festgestellt hat.

Auf entsprechenden Antrag aus dem Kreis der Mitglieder wird daraufhin der Kassenwart für das Geschäftsjahr 2023 mit 10 Ja-Stimmen und 2 Enthaltungen entlastet.

TOP 8: Entlastung des Vorstandes

Der Vorsitzende gibt Gelegenheit zur Diskussion über die Berichte des Vorstandes - es besteht kein weiterer Diskussionsbedarf. Auf entsprechenden Antrag aus dem Kreis der Mitglieder wird der Vorstand für das Geschäftsjahr 2023 einstimmig und ohne Gegenstimmen unter Berücksichtigung der Stimmenthaltung des jeweiligen Vorstandsmitgliedes entlastet.

TOP 9: Neuwahl des Vorstandes

Dazu schlägt der Vorsitzende zunächst vor, Herrn Dr. Timo Graf als Wahlleiter zu bestimmen. Der Vorschlag wird mit 11 Ja-Stimmen und 1 Enthaltung angenommen.

Herr Dr. Graf erläutert zum Ablauf der Wahl, dass alle Vorstandsposten neu zu besetzen sind. Das sind laut unserer Satzung die Funktionen Vorsitz, Stv. Vorsitz sowie bis zu fünf Beisitzer/ Beisitzerinnen.

Er stellt anschließend die Anwesenheit von 12 stimmberechtigten Mitgliedern fest. Sein danach eingebrachter Vorschlag, die Wahl in offener Abstimmung durchzuführen, wird einstimmig angenommen.

Es beginnt den Wahlvorgang mit der Wahl zum Vorsitzenden des AMS. Hierzu vorgeschlagen ist Herr Dr. Markus Steinbrecher. Weitere Vorschläge werden nicht gemacht. Herr Dr. Markus Steinbrecher wird daraufhin in offener Abstimmung einstimmig und ohne Gegenstimmen unter Berücksichtigung seiner Enthaltung zum neuen Vorsitzenden des AMS gewählt. Auf die entsprechende Frage des Wahlleiters erklärt Herr Dr. Steinbrecher, dass er die Wahl annimmt.

Es folgt die Wahl zum Stv. Vorsitzenden des AMS. Hierzu vorgeschlagen ist Herr Prof. Dr. Sven Bernhard Gareis. Weitere Vorschläge werden nicht gemacht. Herr Prof. Dr. Sven Bernhard Gareis wird daraufhin in offener Abstimmung einstimmig und ohne Gegenstimmen unter Berücksichtigung seiner Enthaltung zum neuen Stv. Vorsitzenden des AMS gewählt. Auf die entsprechende Frage des Wahlleiters erklärt Herr Prof. Dr. Gareis, dass er die Wahl annimmt.

Anschließend geht es um die Besetzung der Beisitzerposten im Vorstand. Dazu vorgeschlagen sind Frau Prof. Dr. Angelika Dörfler-Dierken, sowie die Herren Dr. Gerd Portugall, Prof. Dr. Martin Elbe, Dr. Heiko Wolfgang Biehl und Reinhold Brecht. Auf entsprechenden Vorschlag aus dem Kreis der Mitglieder wird beschlossen, die Wahl der Beisitzer und Beisitzerinnen als offene Blockabstimmung durchzuführen. Die vorgeschlagenen Personen werden daraufhin einstimmig und ohne Gegenstimmen unter Berücksichtigung der Stimmenthaltung des jeweiligen Vereinsmitgliedes als Beisitzer gewählt. Auf die entsprechende Frage des Wahlleiters erklären sie, dass sie die Wahl zum Beisitzer / zur Beisitzerin im Vorstand des AMS annehmen.

Die Neuwahlen zum Vorstand des AMS sind damit abgeschlossen. Daran anschließend ist noch die Wahl zur Besetzung der Kassenprüfungsfunktion durchzuführen. Hierzu ist vorgeschlagen, den bisherigen Kassenprüfer, Herrn Dr. Gregor Richter in dieser Funktion wiederzuwählen. Weitere Vorschläge werden nicht gemacht. Herr Dr. Gregor Richter wird daraufhin in offener Abstimmung einstimmig und ohne Gegenstimmen unter Berücksichtigung seiner Enthaltung zum neuen Kassenprüfer des AMS gewählt. Auf die entsprechende Frage des Wahlleiters erklärt Herr Dr. Richter, dass er die Wahl annimmt.

Der Wahlleiter erklärt daraufhin die Neuwahl des Vorstandes des AMS und des Kassenprüfers für abgeschlossen und übergibt die Leitung der Mitgliederversammlung an den neuen Vorsitzenden, Herrn Dr. Markus Steinbrecher.

TOP 10: Verschiedenes

Herr Dr. Steinbrecher eröffnet den TOP mit einer kurzen Vita zu seiner Person.

Er äußert seine Absicht, die Vorstandsarbeiten im Sinne des ausgeschiedenen Vorstandes fortzusetzen und dabei möglichst alle Vorstandsmitglieder aktiv einzubinden. Er bittet Herrn Brecht, die Arbeiten an der Kasse noch bis zum Jahresende 2024 kommissarisch weiterzuführen, weil die Übergabe der Kasse an einen Nachfolger / eine Nachfolgerin erst zum Beginn des neuen Jahres 2025 sinnvoll geregelt werden kann. Dieser sagt entsprechende Unterstützung zu.

Es wird vom Vorstand geprüft, ob die nächste Jahrestagung des AMS im Jahre 2025 an der FÜAkBw in Hamburg stattfinden kann. Als Motto dafür ist der Themenbereich Wehrhaftigkeit, Kriegstüchtigkeit, Verteidigungsbereitschaft und Ethik angedacht und werden Beiträge gewünscht.

Angedacht ist außerdem, die Kooperation mit Universitäten und Instituten neu zu beleben / zu verstärken. Er ermutigt die Mitglieder, sich dabei aktiv einzubringen.

Das Protokoll dieser MV wird, wie gewohnt, im nächsten AMS-Newsletter veröffentlicht und danach auf der Homepage des AMS dauerhaft eingestellt.

Da weitere Anliegen nicht vorgetragen werden, beendet der Vorsitzende die MV 2024 des AMS am 15.11.2024 um 15:10 Uhr.

Im Original unterzeichnet

(Reinhold Brecht, Protokollführer)

(Dr. Markus Steinbrecher, Vorsitzender)

Anlagen: *Im Original*

- 2 - 1 Teilnehmerliste
- Finanzbericht 2023

NEUERSCHEINUNGEN

- Bohnert, Marcel (2024): Vom Schatten ins Licht. Zeitenwende in der deutschen Veteranenkultur. Berlin: Carola Hartmann Miles Verlag.
- Bonn International Center for Conversion (BICC)/Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (PRIF)/Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg (IFSH)/Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) (Hg.) (2024): Welt ohne Kompass. Friedensgutachten 2024. Bielefeld: transcript Verlag.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2024): Bundeswehr. Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 47-48/2024.
- Bußmann, Benedikt (2024): Ethisch Denken in Zeiten von Krieg und Frieden. Berlin: Carola Hartmann Miles Verlag.
- Dembinski, Matthias/Peters, Dirk (2024): Kann Europa Macht? Die Sicherheits- und Verteidigungspolitik der EU nach dem Ukraine-Krieg (PRIF Report 4). Frankfurt am Main: HSFK.
- Dembinski, Matthias; Polianskii, Mikhail (2024): Nuclear Threats, Nuclear Deterrence, and the Future of Nuclear Restraint Regimes After Russia's War of Aggression (PRIF Report 5). Frankfurt am Main: HSFK.
- Elbe, Martin (2024): Selbstverständnis, Wertestruktur und Motivation der Bewerberinnen und Bewerber bei der Bundeswehr – eine empirisch-ethische Analyse. In: Stratos, Sonderausgabe Nr. 24, S. 41-54.
- Gady, Franz Stefan (2024): Die Rückkehr des Krieges. Warum wir wieder lernen müssen, mit Krieg umzugehen. Dritte Auflage. Köln: Quadriga.
- Graf, Timo (2024): Zwischen Kriegsangst und Kriegstauglichkeit. Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsbild in der Bundesrepublik Deutschland 2024 (Forschungsbericht 137). Potsdam: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.
- Gromes, Thorsten (2024): Ausstieg verpasst? Der Bundestag und die UN-Mission in Mali (PRIF Report 2). Frankfurt am Main: HSFK.
- Jopp, Mathias/Tekin, Funda (Hg.) (2024): Deutsche Europapolitik: Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Dritte Auflage. Baden-Baden: Nomos.
- Kraft, Ina (2024): Militärische Multinationalität in Europa. Berlin – Boston: Walter de Gruyter.
- Lippert, Barbara/Mair, Stefan (Hg.) (2024): Neue Verhältnisse – schwierige Beziehungen. Europa – USA – ‚Globaler Süden‘ (SWP-Studie S 24). Berlin: SWP.
- Schneider, Jonas (2024): Deutschland und die Zukunft der nuklearen Rüstungskontrolle. Weniger Kooperation und mehr Druck auf Russland (SWP-Studie S 25). Berlin: SWP.
- Schröder, Ursula/Niemann, Holger (Hg.) (2024): European Security in Times of Crisis: Perspectives from Peace Research (Research Report 014). Hamburg: IFSH.

Schwepe, Christian (2024): Zeiten ohne Wende. Anatomie eines Scheiterns. Zweite Auflage: München: C.H. Beck.

Tull, Denis M. (2024): Lernfähige deutsche Krisenpolitik? Lehren aus Mali (2013-2023) (SWP-Studie S 20). Berlin: SWP.

Vockerodt, Hagen (2024): 1638 Tage im Krieg. Die Kehrseite der Einsatzmedaille. Berlin: Carola Hartmann Miles Verlag.

Zentrum für ethische Bildung in den Streitkräften (2024): Kriegstüchtig, wehrhaft – und friedensfähig? Ethik und Militär. Kontroversen in Militäretik und Sicherheitspolitik, Heft 2/2024.

MITGLIEDSCHAFT

1. Mitgliedschaft

Formlose Schreiben (auch per Email) zur Beantragung der AMS-Mitgliedschaft richten Sie bitte an:

[markussteinbrecher at bundeswehr.org](mailto:markussteinbrecher@bundeswehr.org)

Der Mitgliedsbeitrag beträgt derzeit 30,- Euro pro Jahr. Für Studenten beläuft er sich gegen Vorlage eines gültigen Studentenausweises auf 10,- Euro pro Jahr.

2. Bankverbindung

Ihren Mitgliedsbeitrag überweisen Sie bitte innerhalb der ersten drei Monate eines Jahres auf unser folgendes Konto:

AMS e.V. / Brecht
Sparda-Bank West e.g. Düsseldorf
IBAN: DE 3037 0605 9000 0077 4365
Betreff: Mitgliedsbeitrag für *JAHR*

Wir empfehlen die Einrichtung eines Dauerauftrages.

3. Bei Fragen zur Mitgliedschaft

[markussteinbrecher at bundeswehr.org](mailto:markussteinbrecher@bundeswehr.org)