

jet NEWS



STEP TIME

zu ende gedacht?

der ganz normale wahnsinn:
die deutsche luftwaffe

über sinn und unsinn der marineflieger
versuch der erleuchtung



NATO'S NEXT FIGHTER OF CHOICE FOR EUROPEAN SECURITY...TODAY.

AT LOCKHEED MARTIN,
WE'RE ENGINEERING A BETTER TOMORROW.®

As Germany evaluates the best solutions for capability and value in its Tornado replacement aircraft, Europe's most respected air forces are putting their trust and confidence in the F-35A for today and for the future. This 5th Generation multi-role fighter combines advanced stealth capabilities with fighter aircraft speed and agility, fully fused sensor information, network-enabled operations and advanced logistics and sustainment. The F-35 Lightning II fulfills Germany's requirements and strengthens European interoperability. Lockheed Martin is proud to partner with German and European industry, strengthening more than the Transatlantic Alliance for future peace and security for decades to come.

Learn more at [f35.com](https://www.f35.com)

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Kontinuität während haben wir uns entschieden, in diesem Jahr eine weitere Ausgabe unserer JetNews herauszubringen. Getreu dem Motto „Wiederholung ist die Mutter des Erfolges“ wollen wir unsere Sicht auf einige missliche Zustände in der Bundeswehr verstetigen und mit weiteren Hinweisen verstärken. Selbstverständlich gibt es ein gerütteltes Maß an Kritikern, die sich bemühen, unserer Wahrnehmung wortgewandt zu widersprechen, aber auch eine Reihe positiver Signale zur Aufnahme des Dialoges. Gemeinsam braucht es schließlich nicht, die bestehenden Probleme zur Kenntnis zu nehmen, sondern Lösungen zu finden.

Mit dem Blick auf die Großwetterlage in der politischen Auseinandersetzung um die Deutungshoheit in Sachen „Bundeswehr quo vadis“ sind jede Menge Bälle in der Luft. Technischer Fortschritt vs. Nutzungsdauerverlängerung für museumsreife militärische Systeme aller Art. Idee der Neuordnung der Organisation unserer Einkaufsabteilungen für Stückgut von der Stange (die Truppe wünscht sich auch zweckdienliche Bekleidung). Auch die zahlreichen unpopulären aktuellen Themenfelder gilt es immer wieder aufzuwärmen.

Die Abkehr der Piloten, die Verwerfungen im Bereich der militärischen Flugsicherung, die Unzufriedenheit in Technik und Administration sind wenig werbeträchtig. Der Wettkampf um den Nachwuchs mit allen Mitteln läuft auf Hochtouren, leider suchen sich die klugen Köpfe in Zeiten des aktuellen Fachkräftemangels ihren Arbeitgeber aus und seltener umgekehrt. Das Aufzeigen von guten Bewerberzahlen hilft nicht, wenn bei der Truppe nichts ankommt; und hier ist die Talsohle des demografischen GAUs noch gar nicht erreicht.

Erkannt ist inzwischen die Bedeutung des Bestandspersonals. Im Wunsch, positiv kreativ zu sein, hat die Leitung noch Luft nach oben. Altersgrenzen anzuheben hilft nur kurzfristig, wenn es um Umfangszahlen geht. Es führt eben zu Konflikten, Spielregeln im laufenden Spiel zu ändern.

Die lange beherrschende Thematik der einseitigen Verabschiedung vom BO 41 hatte die Lage der Luftwaffe nicht verbessert. Wenn etwas im Kleinen nicht funktioniert, besteht latent die Gefahr, dass es im Großen auch nicht läuft. Der wichtige Anteil der zivilen Beschäftigten mit Unterstützungsaufgaben subtrahiert sich durch Fristablauf. Wenn das Rentenalter der Arbeitnehmer oder das Pensionsalter bei den Beamten erreicht wird, ist Ende der Fahnenstange. Jetzt rächt sich der lange Einstellungsstopp und der zeitgleiche Abbau im Gießkannenverfahren von Arbeitskräften mittels tariflicher Vereinbarungen, statt konsequente Personalentwicklung in alle Richtungen betrieben zu haben. Die Talsohle des Personalrückganges im zivilen Teil der Bundeswehr wird sich ab 2025 noch spürbar verstärken. Die Zuwanderungen interessierter ziviler Fachkräfte halte ich für überschaubar. Binnenmarkt ernstgemeint, bürokratische Hürden überwinden kann als Kompressse, zumindest in Teilen, das Ausbluten minimieren. Mit Binnenmarkt darf allerdings nicht der Raubbau im Nachbarstandort verstanden werden.

20.000 Soldaten verlassen die Bundeswehr jährlich mit unbekanntem Ziel. Warum nicht mit dem Ziel der unmittelbaren Weiterverwendung ohne Uniform und ohne Umwege, wo immer möglich?

Gleichermaßen verlockend sind Organisationsänderungen, also verdeckte Reformen, die nur anders bezeichnet werden. Ein Zitat eines römischen Offiziers fällt mir bei dieser Gelegenheit ein:

„Wir übten mit aller Macht. Aber immer, wenn wir begannen, zusammenschweißte zu werden, wurden wir umorganisiert. Ich habe später gelernt, dass wir oft versuchen, neuen Verhältnissen durch Umorganisation zu begegnen. Es ist eine phantastische Methode. Sie erzeugt die Illusion des Fortschritts, wobei sie gleichzeitig Verwirrung schafft, die Effektivität mindert und demoralisierend wirkt.“

Caius Petronius,
römischer Offizier

Es bleibt eine Herkulesaufgabe, diese Bundeswehr in die Zukunft zu führen. Gute Führung entscheidet auf Basis der Beratungen durch den besten versammelten Sachverstand. Die Kunst liegt darin, alle mitzunehmen.

In diesem Sinn wünsche ich Ihnen/Euch eine besinnliche Weihnachtszeit im Kreise Ihrer/Eurer Angehörigen. Allen Kameraden im Einsatz wünscht das Forum der Militärischen Luftfahrt eine ruhige Zeit und ein gesunde Rückkehr.

Ihr/Euer Andreas Hubert
Präsident





EXIT

IMPRESSUM | JET NEWS. IST DAS MAGAZIN DES FORUMS DER MILITÄRISCHEN LUFTFAHRT E.V. (FML)

HERAUSGEBER: VERLAG DEUTSCHE SPEZIALMEDIEN | **FORUM DER MILITÄRISCHEN LUFTFAHRT E.V. (FML)** | **PRÄSIDENT:** ANDREAS HUBERT, E-MAIL: PRAESIDENT@FML-ONLINE.ORG | **REDAKTION/PRESSESPECHER:** MATTHIAS ZIMMERMANN, E-MAIL: PRESSESPECHER@FML-ONLINE.ORG | **BANKVERBINDUNG:** VOLKSBANK HEINSBERG EG, IBAN: DE 51 3706 9412 1034 6720 12, BIC: GENODED1HRB | **ERSCHEINUNGSWEISE:** 2 X JÄHRLICH, AUFLAGE: 2500 STK | **REDAKTIONSANSCHRIFT:** FORUM DER MILITÄRISCHEN LUFTFAHRT E.V., STRESEMANNSTRASSE 57, 10963 BERLIN, E-MAIL: INFO@FML-ONLINE.ORG | **DRUCK:** VIAPRINTO, MARTIN-LUTHER-KING-WEG 30A, 48155 MÜNSTER, TELEFON: 0800 5893141, E-MAIL: SERVICE@VIAPRINTO.DE | **ANZEIGENVERKAUF/VERTRIEB:** FIRMA WATT WURM-WERBUNG, ZUR HARLEBUCHT 7, D-26409 WITTMUND, TEL.: 04462. 23567, FAX : 04462. 23567, E-MAIL: INFO@WATT-WURM-WERBUNG.DE | **LAYOUT:** BDR WERBEAGENTUR GMBH, IM EICHENGRUND 1, 26125 OLDENBURG; WWW.BDR-OL.DE; INFO@BDR-OL.DE

INHALT

6 | 7

- 6 - 7 Zu Ende gedacht?
- 8 - 10 Der ganz normale Wahnsinn:
Die deutsche Luftwaffe
- 12 - 13 STH und TLVS können jetzt kommen
- 14 - 15 Personalaufwuchs Bundeswehr –
Es geht nicht wirklich voran
- 16 - 17 In eigener Sache –
"Getrennt marschieren - vereint schlagen"
- 18 - 19 Über Sinn und Unsinn der Marineflieger-
Versuch der Erleuchtung
- 20 - 22 Lassen Sie uns nicht zurück,
Frau Ministerin
- 24 - 25 Mit Rollator auf dem Weg zum
Arbeitsplatz
- 26 - 29 Soldat - kein Beruf wie jeder andere
- 30 - 31 ASFPII: Viel Geld, alte Technik, wenig
Nutzen
- 32 - 35 70 Jahre Luftbrücke Berlin
- 36 Aufnahmeantrag
- 37 Mediabestellung
- 38 Vorstand

Beiträge von Mitgliedern der Redaktion oder freien Mitarbeitern geben die Ansicht der Verfasser und nicht notwendigerweise die offizielle Meinung des FML wieder. Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, Speicherung und Nachdruck darf nur mit vorheriger Einwilligung des FML erfolgen. Alle Anzeigenentwürfe sind urheberrechtlich geschützt. Die Redaktion haftet nicht für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos.

zu ende gedacht?

Wer erinnert sich noch an die Zeiten, als Outsourcing als der Heilsbringer der Bundeswehr schien (Stichwort: Personalobergrenze Bw)? Dabei kann Outsourcing auch Probleme schaffen, deren Dimensionen vielleicht vor der Umsetzung übersehen wurde.

Hier ein paar Beispiele für erfolgreiches Outsourcing an Zivilfirmen aus der Teilstreitkraft Luftwaffe:

- Flugzielardarstellung wird von verschiedenen Firmen angeboten. Ob im Learjet, der PC-9, PC-12 oder A-4, kostengünstig werden Sparringspartner zur Verfügung gestellt.
- Simulatortraining Eurofighter-2000 gilt sowohl qualitativ als auch quantitativ als das Rückgrat der Schulung. Ein ziviles Rückgrat.
- Der Einsatz von Heron wird auf der Technikebene von der Landung bis zum nächsten Takeoff inklusive Nachprüfflüge komplett zivil betreut.

So weit, so gut.



The current Terms of Service are printed on PhotoStock | © tashatuvango

Nun stellt sich die Frage: Wie/Woher regenerieren diese zivilen Anbieter ihr Personal? Schließlich sind die benötigten Aircrews Spezialisten mit Nischenwissen, welches ggf. mit einem Geheimhaltungsgrad versehen ist.

An normalen Flugschulen wird man kaum einen ausgebildeten Piloten bekommen, der bspw. Erfahrung über die Zusammenarbeit beim Close Air Support mit einem Joint Terminal Attack Controller verfügt, geschweige denn im Simulatorverbund als Instruktor bei einem Luftkampfscenario 4 vs. 2 die #3 taktisch fliegen kann.

Es folgt der logische Schluss, dass eigentlich nur ehemalige Militärpiloten diese Verwendungen ausführen können/werden. Ausnahmen bestätigen die Regel. Jet-Erfahrung und vorherige Lehrverwendung entsprechen sicherlich dem gewünschten Anforderungsportfolio: Militäraffinität, Flexibilität und das Wissen, was der Kunde braucht. Stallgeruch wäre ein prägnanter Überbegriff.

Was aber, wenn kein Militärpilot mehr Berufsoffizier mit der verwendungsbezogenen Altersgrenze von 41 Jahren (BO41) ist/wird? Also keiner mehr die Luftwaffe planbar mit Ende seiner fliegerischen Karriere im Alter von 41 Jahren verlassen kann, sondern noch 25 Jahre in verschiedensten Stabs- und Führungsverwendungen (ggf. auch fliegerisch) bis zu seiner Pensionierung verbleiben muss/darf? Was wird dann passieren?

Ganz einfach: Militärpiloten werden sich frühzeitig mit den vorhandenen zivilen Optionen auseinandersetzen und ggf. weit vor dem 41. Lebensjahr eine Kündigung in Erwägung ziehen.

Wir lernen: Outsourcing von Nischenverwendungen mit Spezialistenwissen funktioniert nur, wenn Personal mit diesem Können und Wissen irgendwo und irgendwann einmal generiert wurde. Wer also den BO41 abschafft, der dreht entweder den zivilen Dienstleistern den Personalhahn ab oder sorgt dafür, dass dieses Hochwertpersonal frühzeitig kündigt, um in diese begehrten Verwendungen einzusteigen. Und genau dieses Phänomen sucht nun die Luftwaffe heim. Resigniertes Personal – die Gründe sind bekannt und werden nicht erneut vorgetragen (Tipp: Die zusätzlich aufgebürdete Bachelorausbildung verschlimmbesserte die Situation nochmal erheblich) – trifft auf ein sehr breit gefächertes Aufgabenspektrum der zivilen Arbeitswelt, die geplagt ist von einem echten Fachkräftemangel.

Nun stellt sich die Frage nach einer möglichen Lösung des Dilemmas, die allen Beteiligten (Dienstherr/ziviler Betreiber/Pilot) helfen könnte. Zunächst back to the basics: Zurück zum BO41 oder flächendeckende Einführung einer sinngemäßen Verwendung (Zeitsoldaten mit einer Verpflichtungsdauer von 15 bis 20 Jahren). Folge: Keiner kündigt vorzeitig und die zivilen Dienstleister bekommen genau das Personal, welches sie benötigen.

Bleibt die Frage, wie die vakanten Bw-Stabsverwendungen aufgefüllt werden können. Zunächst einmal durch Verkleinerung des Wasserkopfes. Ja! Möglicherweise für eine Übergangsphase mit Reservisten und langfristig natürlich durch Einstellung von zusätzlichem Personal. Und auch dann muss gelten: Wer sich entscheidet, Berufssoldat zu werden, muss nicht zuletzt auch verzugslos monetär entsprechend wertgeschätzt werden und nicht mit einem vagen Pensionsversprechen von noch 71,75 % im Alter von noch 65 Jahren. Karriere darf kein Draufzahlgeschäft werden durch Verlust von Stellen- und/oder Erschwerniszulagen. Nein, Ausreden mit Verweis auf beamtenrechtliche Probleme und ein angeblich blockierendes Innenministerium werden keine Aircrew bei der militärischen Stange halten.

Wer sich bzgl. Prämien mental grob kalibrieren will, den erinnern wir an das Jahr 2000, als die US-Air Force (USAF) bei einer 15-jährigen Verlängerung der Dienstzeit den Piloten 25.000 \$ Prämie gab. Pro Jahr. Komplette im Voraus: 375.000 \$.

Ein Jahr später hatte sich dann allerdings das Blatt dramatisch gewendet. Durch 9/11 folgte ein Zusammenbruch des Personalmarktes bei den Airlines und die Rollen wurden getauscht. Das nur zur Vollständigkeit.

Nobody



Der ganz normale Wahnsinn in einem Eurofighterverband der deutschen Luftwaffe



Flugstunden sind Mangelware. Und der Simulator kann die Realität nicht ersetzen, wird aber mehr und mehr als Flugstundenersatz genutzt. Ersatz-ausrüstung gibt es nur über riesige Stolpersteine der Bürokratie. Und bei der politischen Führung ist die Erkenntnis über die Mangelverwaltung entweder noch immer nicht vorhanden oder es wird auf diese Erkenntnis einfach nicht reagiert. Oder wie lässt es sich sonst erklären, dass die ohnehin schon knappen Ressourcen nun auch noch bei einem Waffenlehrerlehrgang verschwendet werden sollen?

Waffenlehrer sind für ein fliegendes Waffensystem wichtig – keine Frage. Aber der Lehrgang bindet jede Menge Ressourcen. Noch dazu soll der Lehrgang zum Waffenlehrer in der Multirolle, also Air-to-Air und Air-to-Ground, befähigen. Und das in einer Phase, in der das Taktische Luftwaffengeschwader 74 in Neuburg erst seit Ende 2017 selbst in der Ausbildung hin zur Air-to-Ground-Rolle ist. Selbst die wenigen Fluglehrer sind noch nicht fertig ausgebildet in dieser neuen Rolle. Es fehlen nicht nur die Flugstunden. Auch die Hardware-Ressourcen, wie zum Beispiel der Laserdesignator-Pod, werden mit großem Aufwand als Mangelware von Verband zu Verband weitergereicht.

Und wie die Hardware, so werden auch die Piloten hin- und hergeschoben, wo sie gerade gebraucht werden. Die Ausbildungsflüge sind so sehr auf Kante genäht, dass die kleinste unvorhergesehene Änderung die gesamte Wochenplanung durcheinanderwirft. Puffer oder Backup bei der Ausbildungsplanung? Fehlanzeige!

So werden Ausbilder seit Mitte letzten Jahres nach Nörvenich zur Air-to-Ground-Ausbildung abkommandiert. Dazu kommen Übungen, während der die kritische Ressource Fluglehrer ebenfalls vom Heimatstandort abwesend ist. Aber nicht nur die Fluglehrer sind inzwischen eine kritische Ressource, jeder Pilot ist es. Letztendlich ist dieses so wertvolle fliegende Personal nur noch drei bis vier Monate im Jahr überhaupt am Heimatstandort. Auslandseinsätze, bei denen die Piloten nicht fliegen.

wenn bei einem flickenteppich kaum stoff bleibt

Wer sich in das Cockpit eines Eurofighters setzen darf, der hat einige Auswahlkriterien hinter sich gebracht. Ein Eurofighterpilot ist ausgesucht, ausgewählt und teuer ausgebildet – um dann im Einsatzverband wie ein Mauerblümchen vor sich hin zu welken.

Schwarmführerausbildungen, die nicht mehr im Heimatverband durchgeführt werden. Zweit- und Drittfunktionen, zum Beispiel als Operateur von UAV's. Planbar ist dabei gar nichts mehr – weder dienstlich noch privat in der Familie. Ein Beispiel: Am Montag geht eine Personalbedarfsforderung beim Verband ein. Am Dienstag meldet dieser: „Können wir nicht besetzen!“ Am Mittwoch muss der Verband die Fehlanzeige begründen, und am Donnerstag kommt der Befehl, dass der Verband trotz des fehlenden Personals Personal stellen muss.



Und auf der Strecke bleibt bei diesem Meldewahnsinn immer die Personalplanung und der Mensch. Keine Planung, keine Perspektiven. Aber ohne Zukunftsperspektiven gibt es keine Planungssicherheit und ohne Planungssicherheit leidet die Motivation.



der ganz normale Wahnsinn in einem Eurofighterverband der deutschen Luftwaffe

Die Sicherheit leidet übrigens auch unter den zu wenigen Realflugstunden, die die Piloten im Eurofighter absolvieren. Schnell macht sich im Cockpit eine deutliche Handlungsunsicherheit breit. Häufig werden die notwendigen Flugstunden, um überhaupt den Status Limited-Combat-Ready halten zu können, nicht erreicht. Noch schlechter sieht es für den Combat-Ready-Status gemäß NATO-Vorgaben aus. Die Stundenzahl, die mit Klarstand an Eurofightern und der Anwesenheitsrate des fliegenden Personals generiert werden kann, reicht nicht aus, um alle Aufträge abzudecken.

Das Leben aus dem Koffer zermürbt nicht nur die Soldaten, sondern auch deren Familien. Von Fürsorge keine Spur. Vom Soldaten wird Flexibilität erwartet. Der Dienstherr aber modernisiert noch nicht einmal die Trennungsgeldverordnung, die, alles andere als zeitgemäß, noch aus dem Jahr 1986 stammt. Für seine Flexibilität wird dabei der Einzelne noch bestraft und zahlt drauf. Der Soldat bleibt auf den Kosten und der verlorener Zeit sitzen. Würden die Soldaten merken: „Hey, wir sind zwar stark belastet, aber der Dienstherr unterstützt uns spürbar“, dann wäre zumindest ein erster Schritt getan. Aber von „oben“ kommt nichts außer Forderungen. Nach der Devise „Früher ist das auch gegangen“ herrscht in den übergeordneten Kommandobehörden eine Art Nostalgiewelle. Viele der Führungskräfte wurden in einer Luftwaffe groß, die wesentlich mehr Ressourcen hatte als die heutige. Einsicht bringt dies aber nicht. Ob es unten in der Arbeitsebene zu Komplikationen, Mehrarbeit oder zu hohen Abwesenheitsraten führt, ist da erst einmal egal. Fürsorge sieht anders aus. Die mangelnde Fürsorge macht aus den Soldaten mehr und mehr Einzelkämpfer. Jeder versucht, für sich durch das System zu finden.

Alle Ebenen sind überlastet und können damit auch nicht mehr helfend eingreifen. Noch nicht mal mehr die Versorgung mit der unmittelbaren Ausstattung funktioniert noch reibungslos. Ist eine Fliegerkombi beispielsweise aufgetragen oder defekt, macht der Soldat erst einmal Papier schwarz und wartet dann auf Ersatz. Auch beim Nachschub herrscht überbordende Bürokratie. Jeder einzelne Verantwortliche geht hinter den Paragraphen in Deckung. Flexibility is the key of airpower? Bei der Luftwaffe gibt es diese Flexibilität schon lange nicht mehr. Was aber dem System fehlt, wird dem einzelnen Soldaten abverlangt.

Nobody



KAMPFERPROBT UND DABEI ERFOLGREICH.



FLY
WE MAKE IT

Im Einsatz erweist sich der Eurofighter Typhoon für Luftwaffen als das Flugzeug der Wahl. Seine beispiellose Zuverlässigkeit und Funktionalität, die in allen Bereichen ständig weiter entwickelt wird, werden dem Eurofighter Typhoon über noch weitere Jahrzehnte hinweg eine unverzichtbare Rolle zukommen lassen.

Luftüberlegenheit. We make it fly.

STH und TLVs können jetzt kommen

Am 08.11. hat der Haushaltsausschuss in einer sogenannten Bereinigungssitzung eine Erhöhung des Verteidigungshaushalts im kommenden Jahr um rund 323 Millionen Euro beschlossen. Zudem können im Budget 2019 zusätzliche sogenannte Verpflichtungsermächtigungen in Höhe von rund 7,9 Milliarden Euro für die folgenden Jahre eingestellt werden.

Allerdings gilt zugleich eine globale Minderausgabe von 2,2 Milliarden Euro, sodass der Umfang der Ermächtigungen tatsächlich rund 5,6 Milliarden Euro beträgt – es ist bislang aber noch unklar, an welchen Stellen dann Einsparungen vorgenommen werden müssen.

Für die Luftwaffe ist dies eine sehr wichtige und positive Nachricht, da jetzt der Schwere Transporthubschrauber (STH) und das TLVS (Taktisches Luftverteidigungssystem) auf den Weg gebracht werden können. Ohne diese Erhöhung wäre dies nicht möglich gewesen. Verteidigungsministerin von der Leyen ist direkt nach der Bereinigungssitzung gemeinsam mit dem InsPLw nach Holzdorf ins HSG 64 geflogen, um die gute Nachricht, dass ein Nachfolgemuster für die CH-53 jetzt beschafft werden könne, zu überbringen.

Bei dem anstehenden Wettbewerb werden Angebote von Boeing für die CH-47F Chinook und von Sikorsky (Teil von Lockheed Martin) für die CH-53K erwartet. Voraussichtlich 2020 soll die Auswahl des neuen Typs des „Schweren Transporthubschraubers“ für die Bundeswehr erfolgen. Noch im selben Jahr ist vorbehaltlich der Zustimmung des Deutschen Bundestags der Abschluss des Vertrags über das Rüstungsprojekt geplant.

Beschaffung, Betreuung und Nutzung des Schweren Transporthubschraubers werden absehbar in einem Vertragswerk geregelt. Das spart Zeit; und Fähigkeitslücken im operativ-taktischen Lufttransport können so vermieden werden. Der neue Hubschraubertyp soll in einer Stückzahl von bis zu 60 Maschinen auf dem Fliegerhorst Holzdorf bei Schönwalde und Laupheim stationiert werden. Der Inspekteur der Luftwaffe sagte: Diese Entscheidung führe dazu, dass die Standorte Holzdorf und Laupheim sicher seien. Beide Regionen werden von dem neuen Rüstungsprojekt profitieren. Der Betrieb soll dort mit Unterstützung durch die Industrie erfolgen. Die deutsche Luft- und Raumfahrtindustrie wird nach Einschätzungen des BMVg ausreichend an diesem Vorhaben teilhaben können.





Foto: Adrian Pingstone (Arpingstone)

Technische Daten STH im Vergleich:

Kenngroße

Daten der CH-47F Super Chinook

Daten der CH-53K

Typ	Mittelschwerer Transporthubschrauber	Schwerer Transporthubschrauber
Gesamtlänge	30,14 m	30,20m
Rotordurchmesser	18,29 m	24m
Höhe	5,68 m	8,46m
Leermasse	11.550 kg	15.071kg
max. Startmasse	22.680 kg	39.900kg
Höchstgeschwindigkeit	302 km/h	Ca. 370km/h
Marschgeschwindigkeit	291 km/h	315km/h
Steigrate	9,38 m/s	13 m/s
Einsatzradius	ca. 370 km	Reichweite 752km
Nutzlast	10.886 kg	15.900kg
Triebwerk	zwei AlliedSignal-T55-714A	drei General Electric GE38-1B
max. Leistung	2 x 3529 kW	3 x 5.600 kW

Insgesamt steigt der Haushalt der Bundeswehr für 2019 mit dem geplanten Nachschlag auf mehr als 43,2 Milliarden Euro. Die Ministerin machte deutlich, dass das gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um mehr als 12 Prozent sei. Zum fünften Mal in Folge steige der Verteidigungshaushalt an. Das Zwischenziel seien 1,5 Prozent des BIP (Bruttoinlandsprodukt) im Jahr 2024.

Ein weiteres für die Luftwaffe wichtiges Projekt, das Taktische Luftverteidigungssystem (TLVS), ist im neuen Haushalt zunächst nur mit symbolischen Platzhaltern für die kommenden Jahre eingeplant. Allerdings sieht der Plan vor, dass bei Bedarf Mittel aus anderen Haushaltstiteln hierher verschoben werden können. In den Bemerkungen zu diesem Posten wird ganz konkret der Schwere Transporthubschrauber genannt: Falls sich dessen Beschaffung verzögert, gleichwohl aber die Entwicklung des Waffensystems TLVS realisiert werden kann, könnte das Geld entsprechend umgeschichtet werden. Zudem soll auch ein Teil der Eurofighterflotte ersetzt werden. Für dieses Waffensystem sind bis 2029 rund 2,5 Milliarden Euro an Verpflichtungsermächtigungen vorgesehen, 800 Millionen Euro mehr als bisher. Die ersten Eurofighter, die sogenannte Tranche 1, sind ausschließlich als Jagdflugzeuge nutzbar und können nicht wie die späteren Tranchen für weitere Aufgaben wie die Bekämpfung von Bodenzielen umgerüstet werden.



Michael Scholz

179.713 Soldaten am 30.09.2018. Diese Zahl an sich sagt jetzt noch nicht so viel aus. Betrachtet man aber das Ziel des BMVg, bis 2024 auf 198.000 Soldaten aufzustocken, und schaut sich dann die Entwicklung der letzten zwölf Monate an, zeichnet sich mehr eine Seitwärtsbewegung beim Personalbestand als ein Wachstum ab. Woran liegt's und was ist zu tun? Das Ansehen der Bundeswehr in der Bevölkerung ist seit Jahren rückläufig. Gemäß des forsa-Instituts liegen wir derzeit auf Platz 10. Der Papst rangiert einen Platz davor.

Spitzenreiter: Die Polizei, ein durchaus ernstzunehmender Konkurrent im Kampf um junge Menschen. Bei den Top 10 der beliebtesten Arbeitgeber rangiert die Bundeswehr weiter vorn. Warum kommen dann die jungen Menschen nicht zu uns? Ein wesentlicher Aspekt scheint mir das komplexe Bewerbungsverfahren mit schleppender Bearbeitung zu sein. Wenn man junge Menschen fragt, die sich bei der Bundeswehr beworben haben, aber dann doch einen anderen Arbeitgeber gewählt haben, kommt häufig die Aussage: „Ich habe das Auswahlverfahren positiv abgeschlossen, aber die endgültige Zusage sollte mir dann in Kürze zugestellt werden. Da dies nicht innerhalb von wenigen Tagen erfolgt ist, habe ich bei einem anderen Arbeitgeber den Vertrag unterzeichnet.“

Zudem entscheiden sich Bewerber auch oft für einen anderen Arbeitgeber, weil sie zwar einen Einplanungsvermerk haben, sich die Bundeswehr bis zu diesem Datum dann aber nicht mehr bei ihnen meldet und sich damit in Erinnerung ruft. Auch dies führt dazu, dass sich Interessenten in der Zwischenzeit für einen anderen Arbeitgeber entscheiden.

Die Auszubildenden, die wir an den Ausbildungswerkstätten selbst ausbilden, müssen sich als externe Bewerber dem Auswahlverfahren stellen, obwohl sie schon seit Jahren bei uns beschäftigt sind. Wenn es ganz dumm läuft, müssen sie sogar Ausbildungsabschnitte, die Bestandteil ihrer Ausbildung waren, noch einmal wiederholen. Zudem scheint in vielen Karrierecentern die Vielfalt an Tätigkeiten in der Bundeswehr nicht vollumfänglich bekannt zu sein, damit können Bewerber eventuell nicht in ihre Wunschverwendung eingepflegt werden. Auch diese Kandidaten suchen sich dann etwas anderes.

Was ist die Antwort des Ministeriums auf diese Misere? "Lassen wir doch einfach den Bestands-soldaten länger dienen." Dieser Ansatz mag von außen betrachtet richtig sein. Fragt man aber die Bestandskunden, so fühlen diese sich ungerecht behandelt. Jahrzehntlang wurden Berufssoldaten mit Erreichen der besonderen Altersgrenze oder früher zur Ruhe gesetzt. Für viele war dies ein wichtiges Argument, um überhaupt Berufssoldat werden zu wollen. Viele haben die frühe Zuruhesetzung als Ausgleich für eine nicht vorhandene Arbeitszeitregelung und damit für viele Härten des Soldatenberufs empfunden. Das Argument, jetzt eine Arbeitszeitregelung mit einer max. 48h-Woche zu haben, bessert ja die Entbehrungen der letzten 30 Jahre nicht. Zudem ist das Ministerium eifrig bemüht, die Regelungen wieder zu verwässern (Stichwort Einsatzfähigkeit der Bundeswehr), da nicht mit dem Soldatenberuf vereinbar.

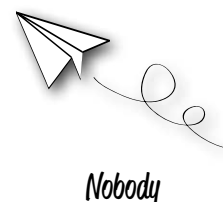
Nun fehlen vor allem in der Feldwebel-Laufbahn genügend Bewerber. Schaut man sich dies aus dem Blickwinkel der Luftwaffe an und möchte z. B. luftfahrzeugtechnisches Personal gewinnen, so schaut die Situation aus Sicht eines Bewerbers wie folgt aus:

Pro: Gute Bezahlung, sicherer Arbeitsplatz für eine kurze Zeit

Contra: Bis zu 48h-Woche im Vergleich zur 35h-Woche im Metall- und Elektrogewerbe, heimatnahe Verwendung unwahrscheinlich, Gefahr für Leib und Leben, Zeitvertrag



personalaufwuchs bundeswehr -
es geht nicht wirklich voran



Nobody



Natürlich ist die Bundeswehr kein Arbeitgeber wie jeder andere. Dies haben wir den Bewerbern von oben aber jahrelang suggeriert. Die Besonderheiten des Berufs und weitere positive Aspekte kann aber der junge Interessent mangels Wehrpflicht nicht mehr kennenlernen. Praktikumsplätze werden nur sehr ungern geöffnet und das Bestandspersonal als Expertiseträger zeichnet nicht unbedingt ein vollumfänglich positives Bild des Lebens in der Truppe. Zudem legen Jugendliche wieder deutlich mehr Wert auf Sicherheit und Heimatnähe. Beides kann die Bundeswehr nicht bieten. Ein Zeitvertrag ist nicht unbedingt erstrebenswert. In beiden kann aber die Landespolizei punkten. Nach zwei Jahren ein sicherer Arbeitsplatz und allzu weit weg von zu Hause kann er auch nicht sein.

Wie kann die Bundeswehr hier im Kampf um die besten Köpfe punkten? Der DBwV hat hierzu schon ein Konzept erarbeitet, um jungen Menschen, die die wertvollsten Jahre ihres Lebens für die Bundesrepublik Deutschland opfern, quasi zu entschädigen. Wir müssen ehrlich sein: Der Arbeitgeber Bundeswehr braucht junge Menschen für eine überwiegend kurze Zeit von ca. zwölf Jahren, um sie dann wieder zurück auf den Arbeitsmarkt zu schicken. Dort gibt es auch öffentliche Arbeitgeber, die händeringend Personal brauchen. Wir sprechen zwar ständig vom Binnenarbeitsmarkt, aber wirklich funktionieren tut er aus unterschiedlichen Gründen nicht. Hier müssen Lösungen gefunden werden, den Bewerbern ein attraktives Angebot zu machen, um zu uns zu kommen. Dafür muss wahrscheinlich auch Geld in die Hand genommen und es müssen die Strukturen und Verfahren angepasst werden. Dies wissen wir sicherlich nicht erst seit Kurzem. Demografie ist auch in den Ministerien nicht unbekannt. Aber gehandelt wurde bis heute nur unzureichend.



© Mario Hoessel

stärke: militärisches personal der bundeswehr

Markant: Zwar dienen auch zahlreiche zivile Mitarbeiter in der Bundeswehr, doch geprägt wird ihr Bild durch die uniformierte Truppe.
(Quelle: Bundeswehr/Schmidt) Berlin, 23.10.2018, BMVg P I 1.

179.713 aktive Soldaten und Soldatinnen umfasst die Bundeswehr insgesamt. Sie verteilen sich wie folgt:

- **Bundesministerium der Verteidigung: 1.083**
- **diesem unmittelbar nachgeordnete Dienststellen: 3.039**
- **Streitkräftebasis: 27.412**
- **Zentraler Sanitätsdienst: 19.972**
- **Heer: 61.721**
- **Luftwaffe: 27.583**
- **Marine: 16.182**
- **CIR: 12.677**
- **Bereich Infrastruktur, Umweltschutz, Dienstleistungen: 979**
- **Bereich Ausrüstung, Informationstechnik, Nutzung: 1.601**
- **Bereich Personal: 7.464, davon bis zu 5.400 Studierende an den Bw-Universitäten**

In eigener Sache:

Moltke sagte: „Getrennt marschieren, vereint schlagen!“

Die Welt der Interessenvertreter zu verstehen ermüdet so manchen Beobachter. Auch Schlagzeilen mit negativer Tendenz – Lobbyismus! – helfen eher nicht.

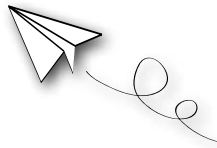


Für Mitglieder und Interessierte:

www.fml-online.org

Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes stellt Vereinigungen, die sich gründen, um zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen beizutragen, unter einen besonderen Schutz. Das Forum der Militärischen Luftfahrt e. V. (FML) hat sich gegründet, um den besonderen fachspezifischen Themen rund um die militärische Luftfahrt Rechnung zu tragen. Es wäre vermessen anzunehmen, dass wir ein Thema aufnehmen und die damit verbunden Probleme alleine lösen können. Unser Werkzeug ist der Dialog. Der Dialog mit all denen, die in politischer und militärischer Verantwortung stehen, um Antworten und Lösungen auf Fragen und Probleme unserer Mitglieder zu erhalten. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist die Basis für unseren Erfolg.

Leider zeigt die Lebenswirklichkeit, dass nicht alle politischen und/oder militärischen Entscheidungsträger bereit sind, sich ihrer Verantwortung zu stellen. Nicht selten fehlt es hier an der notwendigen Fehlerkultur. Einer solchen bedarf es jedoch, um effektiv und zielgerichtet dort für Abhilfe zu sorgen, wo es erforderlich ist, um den Menschen in der Bundeswehr bei ihrer Auftrags Erfüllung zumindest das nötige Werkzeug zur Verfügung zu stellen. Worte allein reichen hier nicht!



Andreas Hubert
Präsident

Nicht selten nehmen wir wahr, dass Fehler und deren Folgen nicht eingestanden, sondern ausgesessen werden. Und ja, manchmal sind auch die Arme derjenigen einfach zu kurz, die sie verursacht haben. Wann immer es einen gesetzgeberischen Willen braucht oder dem Primat der Politik nicht vollumfänglich gefolgt wird, bedarf es entsprechender Initiativen, auch solcher des FML – dem Lobbyist!

Den Lobbyisten definiert der Duden als jemanden, der Abgeordnete für seine Interessen zu gewinnen sucht. Zu unseren Hauptansprechpartnern zählen die Inspekture, das Ministerium, die gewählten Volksvertreter und natürlich die jeweiligen Arbeitsebenen. Das FML ist in der aktuellen Liste der im Deutschen Bundestag registrierten Verbände gelistet. Damit werden wir nicht nur entsprechend wahrgenommen, sondern erhalten auch einen erleichterten Zugang zu unseren Abgeordneten im Deutschen Bundestag.

Wir spielen mit offenem Visier! All dies sind wesentliche Bausteine zur Verbesserung der Rahmenbedingungen des Soldatenberufs.

Am Ende geht es nur gemeinsam mit Ihnen, unseren Mitgliedern und all denen, die das Wohl der Bundeswehr steuernd im Auge haben.



Departures

	LAST UPDATE	DESTINATION	REMARKS	
●	01/10/18	ZULAGEN / BESOLDUNG	ON TIME	>>
	04/08/17	SAZV	DELAYED	>>
●	01/10/18	ASR-S	ON TIME	>>
●	01/10/18	LIZENZEN	ON TIME	>>
	01/05/18	KAUFBEUREN	DELAYED	>>
	09/03/17	ASR-S MOBIL	DELAYED	>>
	09/03/17	REMOTE TOWER	DELAYED	>>
	10/10/17	COMBINED RADAR	DELAYED	>>
●	01/10/18	SIMULATOR	DELAYED	>>
	01/05/18	ARBEITSZEITEN	ON TIME	>>
	01/05/18	BEWERBER	DELAYED	>>

Halten Sie sich über Neuigkeiten, politische Entwicklungen, das FML und viele weitere Angebote auf dem Laufenden.

Schauen Sie einfach mal vorbei!

über sinn und unsinn der marineflieger – versuch der erleuchtung

Als eine der Lehren aus der Reichswehr für die Aufstellung von Streitkräften hat sich der Umstand erwiesen, dass eine Unterstellung der maritim operierenden Luftstreitkräfte außerhalb der Marine nicht sinnvoll war. Die logische Konsequenz war dann 1956 bei der Aufstellung der Bundeswehr die Wiederaufstellung der Marineflieger. Viele andere Nationen betreiben eine eigene Marinefliegerei, allen voran die US Navy mit ihren Flugzeugträgern. Trotzdem mag sich heute der eine oder andere fragen: „Warum braucht die Marine ihre eigenen Flieger?“ Neben dem jetzt sicher sofort erscheinenden Klischee „TOP GUN“ gibt es aber tatsächlich einige offensichtliche Gründe, warum Luftfahrzeuge von Marinesoldaten bewegt werden sollen oder besser bewegt werden müssen, aber auch, dass die Marine diese Luftfahrzeuge in eigener Verantwortung unterhält.

Dass das Material der Teilstreitkraft zugehörig sein muss, die es betreibt beziehungsweise verwendet, ist eine Binsenweisheit. Und beim Personal geht es tatsächlich nicht darum, unbedingt Soldaten der Marine in die Luft zu bringen. Vielmehr geht es um das gemeinsame Verständnis von taktischer und operativer Vorgehensweise. Beginnen wir mit dem Offensichtlichsten, den an Bord einer Fregatte oder Einsatzgruppenversorger eingeschifften Hubschraubern inklusive fliegender Besatzung und Technik. Auch wenn die Tätigkeit sich zunächst diametral vom restlichen Geschehen an Bord zu unterscheiden scheint, so eint doch alle etwas. Es geht zunächst um die allgemeinmilitärische Ausbildung in der Marine. Ob nun der Technikerunteroffizier und die Heizer an Bord oder die Piloten und der Schiffeinsatzoffizier, sie alle haben eine maritim geprägte Ausbildung in der Marine genossen. Sei es nun militärisch an der Marineunteroffiziersschule in Plön oder der Offiziersschule in Flensburg, mitunter kennen sich die Kameraden noch aus gemeinsamen Ausbildungszeiten.

Auch die weitere taktische und operative Ausbildung findet oft gemeinsam statt. Dabei lernt der Pilot dann auch den Seefahrer und seine Denkweise besser zu verstehen – und umgekehrt.



„Warum braucht die Marine ihre eigenen Flieger?“

Aber auch ohne gemeinsame Zeit weiß der eine meist, wie der andere „tickt“ und umgekehrt. Dies liegt begründet im gemeinsamen Verständnis für die Marine. Bei allen Unterschieden innerhalb der Marine – Seefahrer, Flieger, Infanterist – sie alle eint das Medium „See“. Sie alle wissen um die Möglichkeiten und Risiken der Seefahrt, wissen um die Notwendigkeit, zur See zu fahren und auf, über und unter Wasser sowie am direkt angrenzenden Land nur mit gemeinsamen maritimem Verständnis wirken zu können. Und übrigens, nicht umsonst heißen die meist per Schiff verlegbaren Landstreitkräfte in vielen Streitkräften dieser Welt „Marines“.

Auch die Seefernaufklärung und die SAR See werden durch Marineflieger abgebildet. Hier ist es ebenfalls der gemeinsame Zeichenvorrat als das verbindende Element von der Luft auf die See und zurück.

Am deutlichsten wurde die Notwendigkeit der marineeigenen Fliegerei mit der Abgabe der Fähigkeit der „Seekriegsführung aus der Luft“ und den dazugehörigen Tornados an die Luftwaffe. Aus Kosten- und Organisationsgründen wurde das „Marinefliegergeschwader 2“ 2005 außer Dienst gestellt, die Aufgaben sollte die Luftwaffe übernehmen. So zumindest vereinbarten es die beiden damaligen Inspektoren. Aber schon etwas über einem Jahr später der Offenbarungseid: die Luftwaffe war aus vielerlei Gründen nicht mehr in der Lage, den geforderten Umfang an Ausbildung und Inübnunghaltung der Fähigkeit „Seekriegsführung aus der Luft“ sicherzustellen.

Auch wenn es natürlich nicht nachweisbar ist, so ist der Gedanke des artfremden Einsatzes als erstes Streichobjekt bei weiterer Verringerung des Personal- und Materialumfanges naheliegend. Das hätte jeder andere auch so gemacht, diese Vorgehensweise ist nachvollziehbar. Aber es muss die Frage erlaubt sein, ob nicht der Verbleib der Fähigkeit in der Marine zu größeren Widerständen und Anstrengungen bei der letztendlichen faktischen Abschaffung geführt hätte. Das wäre jedenfalls mit Sicherheit nicht so geräuschlos und schnell passiert. Und ebenfalls nicht umsonst sieht man heute noch im Kreis Schleswig-Flensburg Autos mit dem großen Heckaufkleber „Die Luft über See gehört dem MFG!“.

Dass diese Fähigkeit fehlt (und gerade vor dem Hintergrund des alten neuen Schwerpunktes Landesverteidigung) hat, auch der damalige Abteilungsleiter Planung im BMVg erkannt. Im April 2017 wurde bekannt, dass ein vertraulicher Bericht davon sprach: „Die Marine ... soll nach den Plänen des Verteidigungsministeriums ... wieder mit Marinefliegern ausgerüstet werden, die sie zum Führen eines Seekriegs aus der Luft befähigen.“

Inwieweit sich das im Detail durchsetzen wird und ob damit wieder strahlgetriebene und bemannte Luftfahrzeuge in die Marine zurückkehren, darf bezweifelt werden. Trotzdem wird auch an dieser Stelle deutlich: Ohne Marineflieger geht es nicht!

Marco Thiele



Lassen sie uns nicht zurück,
Frau Ministerin!



Der Zugang zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) lebensälterer Zeitsoldaten bekommt eine neue Chance im jüngsten Artikelgesetz der Verteidigungsministerin – hoffentlich!!!

Seit nunmehr fast drei Jahren kämpfen zahlreiche Interessenverbände und Gewerkschaften an der Seite vieler Betroffener für die Verbesserung der sozialen Absicherung unserer Zeitsoldaten. Ein Kampf, der am Ende gelingen muss, geht es doch um nicht weniger als die soziale Absicherung in allen Lebensphasen und damit ein wesentliches Attraktivitätsmerkmal des Berufsbildes. „Aufgetaucht“ sind die Probleme beim Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung durch drei Umstände: Zum einen die langen Verpflichtungszeiten von Zeitsoldaten bis zu 25 Jahren, zum Zweiten die steigende Anzahl von lebensälteren Quer- und Seiteneinsteigern wie auch Wiedereinstellern und zum Dritten die Ausgliederung des Berufsförderungsdienstes auf die Zeit nach der Bundeswehr. Mit Erleichterung haben die Angehörigen der Bundeswehr, insbesondere die Zeitsoldaten sowie ihre Familien die zwischen dem Gesundheitsminister und der Verteidigungsministerin im Rahmen des Versichertenentlastungsgesetzes erarbeiteten Regelungen zum Zugang von Zeitsoldaten in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) zur Kenntnis nehmen dürfen. Das vom Bundestag im Oktober verabschiedete Gesetzespaket ignoriert jedoch einen sehr wesentlichen Punkt – nämlich den angesprochenen Zugang zur Krankenversicherung der Rentner.

Worum geht es konkret? Es geht dabei um die bisher nicht gelöste Thematik des Zuganges lebensälterer Zeitsoldaten in die Krankenversicherung der Rentner (KVdR). Das Forum Militärische Luftfahrt als Berufsverband Personals in allen fliegenden Bereichen der militärischen Luftfahrt begrüßt wie gesagt grundsätzlich die zwischen dem Bundesgesundheits- und dem Bundesverteidigungsministerium erarbeiteten Regelungen zum Zugang von Zeitsoldaten in die GKV. Als wesentlicher Bestandteil dieses Paketes wird jedoch auch die Möglichkeit des Zuganges zur KVdR verstanden – welches bisher nicht Teil des Paketes geworden ist. Ein Ausbleiben dieser Regelung erfüllt nicht die im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen der Regierungspartner. Ganz konkret: Der Zeitsoldat hat Eingriffe in seine körperliche Unversehrtheit zu dulden. Daraus resultiert die Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn ihm und seinen Familien gegenüber. Während der Zeit seines Wehrdienstes nimmt der Dienstherr diese Verpflichtung in Form der Bereitstellung der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung nach § 69a Bundesbesoldungsgesetz wahr. Doch diese Fürsorgeverpflichtung darf keine handfesten Nachteile von ehemaligen Zeitsoldaten generieren. Bereits heute raten viele Chefs und Spieße verpflichtungswilligen Kandidaten von einer Weiterverpflichtung bei der Bundeswehr ab, da der Zugang zur KVdR im Alter versperrt ist.

An einem einfachen Beispiel erklärt sich die sogenannte Neun-Zehntelproblematik wie folgt, was aufzeigt, worin das Problem liegt:

Ein Zeitsoldat mit achtjähriger Verpflichtungszeit beginnt nach jahrzehntelanger Angestelltentätigkeit und Zahlung in die GKV im Alter von 39 Jahren seinen Wehrdienst. Er leistet diesen bis 47 und verbringt somit in der zweiten Lebensarbeitszeithälfte ca. vier Jahre bei der Bundeswehr. Diese zweite Lebensarbeitszeithälfte beginnt im Durchschnitt mit dem 43. Lebensjahr. Nach seinem Dienstzeitende geht er zurück ins Zivilleben und wählt wiederum ein Angestelltenverhältnis. Er zahlt noch weitere 20 Jahre in die GKV ein und erreicht mit 67 sein Rentenalter. Nun wird es ihm verwehrt, in die KVdR zu kommen, da er nicht neun Zehntel, sondern aufgrund seines Wehrdienstes nur ca. acht Zehntel seiner zweiten Lebensarbeitszeithälfte in die GKV eingezahlt hat. Ein Umstand, der unsolidarisch und unerträglich ist und dringend geändert gehört!

Da Zeitsoldaten aufgrund der aufgezeigten unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung nach § 69a Bundesbesoldungsgesetz versicherungsfrei sind und somit während ihrer Dienstzeit grundsätzlich keine Mitglieder in einer GKV sind, ist diese Hürde wie aufgezeigt schnell gerissen. **Ein Lösungsweg bestünde in der Anerkennung der Wehrdienstzeiten in der 2. Lebensarbeitszeithälfte im Sinne einer Vorversicherungszeit in der GKV – nicht mehr und nicht weniger.** Zeitsoldaten würden durch die Anerkennung ihrer Wehrdienstzeit in der zweiten Lebensarbeitszeithälfte eine große Anerkennung durch die Solidargemeinschaft der 56,51 Mio. GKV-Versicherten erfahren. Sie würden ihren Wehrdienst als attraktiver und zukunftssicher empfinden.



ANZEIGE



www.newsletter-verteidigung.de

**JETZT
ABONNIEREN!**

Kompetente Information

Wöchentlich als PDF

**Aktuelles aus Politik,
Wirtschaft und Technik**

VDS Verlag Deutsche Spezialmedien GmbH, Ketzerbach 25-28, 35037 Marburg, Germany
Tel. +49 6421 1832899, Fax +49 6421 1832905
verlag@deutsche-spezialmedien.de, www.deutsche-spezialmedien.de





Hier könnten zur Finanzierung drei Varianten in Betracht gezogen werden:

1. Komplette Übernahme der Kosten durch den EPI 14.
2. Komplette Übernahme der Kosten durch das BMVg unter Anrechnung der Aufwendungen der Kosten f.d. utV im Anteil Zeitsoldat.
3. Anteilige Erhöhung des Bundeszuschusses zur GKV durch das BMF.

Die Anonymität gewährleistet Verwaltungsvereinfachung, dass keiner „vergessen“ wird (wichtig ist anschließend die Bescheinigung des BMVg) und dass keine namentliche Zuordnung zu einer GKV oder Ersatzkasse stattfindet (damit keine Bevorzugung einer bestimmten Kasse), die Teilhabe aller Kassen über die Verteilung aus dem Gesundheitsfonds, was zur Erhöhung der Akzeptanz zum beschriebenen Verfahren aufseiten der Selbstverwaltungseinrichtung der GKV führt.

Aber auch Zeitsoldaten, die während ihrer Verpflichtungszeit aufgrund eines Unfalles oder einer Erkrankung dienstunfähig werden und aus der Bundeswehr zu entlassen sind und infolge dessen vom Rentenversicherungsträger eine Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen (EU-Rente), kommen nicht in die KVdR. Auch sie unterliegen der 9/10-Regelung. Ihr Wehrdienst ist ihre Zeit der Erwerbsfähigkeit und zählt nicht zur Berechnung der 90 % der Krankenversicherung in der 2. Lebensarbeitszeithälfte. Aber auch andere Lösungswege sind neben der o. g. Anerkennung der Wehrdienstzeit als Vorversicherungszeit denkbar: Zum Beispiel die Gründung eines Gesundheitsfonds für Zeitsoldaten.

Dies könnte so funktionieren: Im Geschäftsbereich des BMVg wird ein Anwartschaftsversichertenpool gegründet (anzusiedeln bei der Personalführung, nicht bei der Personalabrechnung, weil unterschiedliche Ministerien/Geschäftsbereiche), in dem nur SaZ im aktiven Dienst geführt werden. Grundlage dafür kann der § 31 Soldatengesetz (SG) sein. In diesem Fonds werden ausschließlich zahlenmäßig und anonymisiert im Dienst befindliche Zeitsoldaten erfasst. Ein Statuswechsel des Zeitsoldaten zum Berufssoldaten, Beamten oder Arbeitnehmer innerhalb und außerhalb des BMVg führt zur sofortigen Beendigung der Mitgliedschaft im Anwartschaftsversichertenpool. Damit wird sichergestellt, dass nur ausgeschiedene Zeitsoldaten die im Dienstverhältnis zurückgelegten Zeiten für die Berücksichtigung zum Zugang zur KVdR aufgrund einer Bescheinigung des BMVg bei der dann aufnehmenden GKV bzw. Ersatzkassen geltend machen können.

Das BMVg erfasst jeweils zum 01.04. und 01.10. eines jeden Jahres die Anzahl der Zeitsoldaten für die Ermittlung der zu entrichtenden Beiträge an den Gesundheitsfonds. Grundlage dafür ist grundsätzlich die Bezugsgröße in der Sozialversicherung. Diese liegt für 2019 bei 3.115 €. Die Beitragsberechnung basiert auf einem Zehntel der Bezugsgröße. Der daraus ermittelte Betrag wird mit dem vollen Beitragssatz in der GKV (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) belegt und mit der Anzahl der zahlenmäßig erfassten Zeitsoldaten multipliziert. Der sich daraus ergebende Gesamtbetrag wird halbjährlich an den Gesundheitsfonds überwiesen.



Studium in Voll- und Teilzeit sowie Online möglich.

Mit dem „Bachelor Equivalent“ direkt ins Master Programm einsteigen!

Die Embry-Riddle Aeronautical University ist die weltweit größte Hochschule für Luft- und Raumfahrt, mit mehr als 150 Standorten weltweit. Am Berlin Campus studieren Zivilisten sowie Angehörige des Militärs. Besonders beliebt sind neben dem Bachelor und Master of Aeronautical Science auch der Master of Business Administration (MBA) in Aviation. Auf dem wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt von heute kommt es mehr denn je darauf an, sich von anderen zu unterscheiden. Ein Abschluss der Embry-Riddle University hilft Ihnen dabei, Sie in Ihrer beruflichen Karriere weiter voranzubringen.

- > **Aeronautical Science**
- > **Business Administration in Aviation**
- > **Project Management**
- > **Systems Engineering**

Berlin Campus
P: +49 (0) 3053063549
berlin@erau.edu
www.berlin.erau.edu

EMBRY-RIDDLE
Aeronautical University
WORLDWIDE

Mit dem Rollator auf dem Weg zum Arbeitsplatz?

Kaum ein Thema beschäftigt die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr derzeit intensiver als der mögliche „Wegfall der besonderen Altersgrenze“.

Laut Medienberichten existiert hierzu bereits ein vertrauliches Strategieprogramm, das vorsieht, bis 2023 alle Soldatinnen und Soldaten erst mit Erreichen der allgemeinen Altersgrenze – derzeit mit 67 Jahren – zu pensionieren. Das Ministerium erklärte auf Anfrage von NDR Info:

„Wie eine, unabhängig vom Freiwilligkeitsprinzip, in den gesetzlichen Regelungen vorgesehene flexible Zuruhesetzung von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten zu gestalten ist, wird aktuell ministeriell untersucht. Die sich daraus ergebenden Anpassungen der bisherigen Praxis der Zuruhesetzung werden durch das Verteidigungsministerium frühzeitig kommuniziert werden.“

Auch wenn Dr. Bartels – der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages – derartige Pläne mit den Worten „Nichts ist beschlossen. Im Koalitionsvertrag steht ja auch nichts dazu drin.“ entschieden zurückwies, steht fest, dass das Thema die potentiell Betroffenen noch lange begleiten wird.

Dies führt insbesondere unter denjenigen Soldatinnen und Soldaten zu großem Unmut, die ihrem Land bereits über viele Jahre treu gedient haben und nun befürchten müssen, einseitig durch den Dienstherren nicht nur einer Neuausrichtung ihrer individuellen und höchst persönlichen Lebensplanung, sondern auch einer physisch und psychisch fordernden Tätigkeit im fortgeschrittenen Lebensalter entgegenzusehen.

Woran liegt es, dass das Thema des Wegfalls der besonderen Altersgrenze immer wieder befeuert wird? Ist dies das Resultat gescheiterter Personalpolitik? Ist es der demografische Wandel?

Mit dem Aussetzen der Wehrpflicht ging die Anzahl der Soldaten, die in der Bundeswehr ihren Dienst verrichteten, erheblich zurück. Es folgten weitere Schrumpfkurse. Immer kleiner, immer spezialisierter sollten die deutschen Streitkräfte werden. Dies änderte sich mit der Erkenntnis, die Auftragserfüllung aufgrund geänderter Bedrohungslagen künftig nicht mehr gewährleisten zu können, schlagartig.

Die Folge: Aufwuchs der Truppe um jeden Preis! Zuletzt lag die Planungsgröße bei 198.000 Soldatinnen und Soldaten innerhalb der nächsten sechs Jahre. Woher die vielen Frauen und Männer kommen sollen, ist eine der großen Fragen der Trendwende Personal, müssten sich doch pro Jahr – über das derzeit schon bestehende Bewerberaufkommen hinaus – noch weitere 3.000 Staatsbürger für den Dienst in Uniform entscheiden. Dies beeindruckt umso mehr, bedenkt man, dass dies im Grunde jeden zehnten Schulabgänger eines Jahrgangs erfasst. Die Attraktivitätsoffensive soll es richten!

Ausgeschiedene Zeitsoldaten sollen in die Truppe zurückkehren und Quereinsteiger mit attraktiven Angeboten zum Dienst motiviert werden. Dass dies unter Berücksichtigung des Zeiteinsatzes den Personalbedarf alleine nicht decken können wird, liegt auf der Hand.





Bleibt also die Stellschraube Bestandspersonal? Schnell erschließt sich der Wunsch, Soldatinnen und Soldaten einfach länger im Dienst zu halten. Neu ist dieser Ansatz nicht. Doch erfolgte dies bislang ausschließlich auf freiwilliger Basis. Droht nun in Zukunft die einseitige (Weiter-)Verpflichtung?

Die besondere Altersgrenze gilt unbestritten auch heute als Attraktivitätsmerkmal für den Dienst in der Bundeswehr. Doch ist dieser Ansatz immer noch richtig und zeitgemäß? Oftmals wird der Vergleich zum Maurer, Dachdecker, Gerüstbauer und Krankenpfleger herangezogen, um dies zu widerlegen. Diese und vergleichbare Berufsgruppen gingen schließlich vergleichbarer fordernder körperlicher Tätigkeiten nach, „operieren“ ebenfalls bundeweit und gingen, im Gegensatz zu den Soldaten, erst mit 67 Jahren – also zur allgemeinen Altersgrenze – in Rente.

Doch wer diesen Vergleich bemüht, sollte genauer hinsehen. Denn das zwischen Soldat und Staat bestehende Dienstverhältnis ist keineswegs vergleichbar mit dem Arbeitsverhältnis eines zivilen Arbeitnehmers und seinem Arbeitgeber. Ist es doch insbesondere die Loyalität des Soldaten zu seinem Dienstherrn, die mit den Auslandsentsätzen verbundene Gefahr für Leib und Leben, das hohe Maß an Mobilität und Flexibilität, die damit einhergehende Trennung zu Familie, Heimat und Freunden sowie die Einschränkung von Grundrechten, die diesen Beruf so einzigartig macht.

Mit der besonderen Altersgrenze vermochte es der Staat, dies zumindest teilweise zu kompensieren; erhält der Soldat doch ein Stück Lebensqualität zurück, auf welches er während seiner Dienstzeit verzichten musste. Eine einseitige Änderung der Zuruhesetzungspraxis würde dieses besondere Dienstverhältnis, die Loyalität und Kameradschaft in ihren Grundfesten erschüttern.

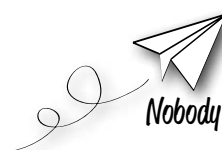
Will man die Augen hiervor verschließen oder die genannten Tugenden nutzen, um das Längerdienen zu rechtfertigen, übersieht man weiterhin das Offensichtliche. Der länger dienende und damit lebensältere Soldat muss schließlich genau wie jeder andere Soldat und Kamerad verlässlich und somit leistungsfähig bleiben. Nur weil ein Soldat länger dient, ist er dazu nicht automatisch auch in der Lage.

Wie steht es um die körperlichen Voraussetzungen, zu jeder Zeit an jedem Ort eingesetzt werden zu können? Wer beispielsweise aufgrund eines Bandscheibenvorfalles weder Waffe noch Splitter-schutzweste tragen kann, um seinen Auftrag erfüllen und sich selbst schützen zu können, dürfte auch als Soldat nur eingeschränkt verwendungs-tauglich sein. Wie viele Soldaten mit 40+ können den an sie gestellten Auftrag bedingungslos erfüllen? Wie schnell kann ein 50-Jähriger in Kampfausrüstung über die Hindernisbahn laufen? Ab wann kippt die Waage von „Hilfe“ hin zu „Belastung“?

Mit dem Alter kommen die körperlichen Einschränkungen von ganz alleine. Das Verhältnis von körperlich leistungsstarken Zeitsoldaten und erfahrenen Berufssoldatinnen und Berufssoldaten dürfte gestört werden. Wie viele Schlüssel- und Führungspositionen sollen für Erfahrungsträger vorgehalten werden? Die Soldatinnen und Soldaten in Stäben, Ämtern oder in der Ausbildung einzusetzen dürfte nicht grenzenlos funktionieren. Dienstposten dürfen nicht als Abstellgleis gesehen werden, nicht jeder ist ein guter Ausbilder, nicht jeder ist für den Stabsdienst geeignet. Wie viele Ausbilder und Stabsdiener benötigt dieses System?

Der demografische Wandel macht keinesfalls an der deutschen Bundesgrenze halt. Auch die Bevölkerung anderer europäischer Staaten wird älter und stellt deren Streitkräfte vor personelle Herausforderungen. Einen gänzlich anderen personalpolitischen Ansatz fahren die Amerikaner: So wird bei den US-Streitkräften jeder Soldat, der mehr als 20 Jahre Dienst abgeleistet hatte, sofort pensionsberechtigt. Dies bedeutet, dass ein Soldat bereits nach 20 Dienstjahren eine Pension erhält. Die Dienstzeit kann bei Bedarf und körperlicher Verfassung mehrfach um vier oder sechs Jahre verlängert werden.

Alles in allem erscheint eine Veränderung der Zuruhesetzungspraxis zur Erfüllung von Quoten nicht mehr als ein wenig zielführendes und vor allem nicht zu Ende gedachtes Gedankenspiel einiger politischer und militärischer Entscheidungsträger zu sein.



Die Debatte um die besondere Altersgrenze muss geführt werden. Aber sachlich!

soldat –

kein Beruf wie jeder andere

Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr schwören bzw. geloben, der Bundesrepublik Deutschland treu zu dienen und das Recht und die Freiheit des deutschen Volkes tapfer zu verteidigen.

Die Bundeswehr wird von den Mitgliedern des Deutschen Bundestags zu Einsätzen in der ganzen Welt entsandt, um in Einsätzen und einsatzgleichen Verpflichtungen die Interessen der Bundesrepublik Deutschland zu vertreten. Die Bundeswehr ist seit Anbeginn ihres Bestehens eine Armee, die unter parlamentarischer Kontrolle steht und somit ein fester Bestandteil unserer Gesellschaft ist.

Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestag, Dr. Hans-Peter Bartels, bezeichnete die Bundeswehr als die heute wohl demokratischste Armee, die Deutschland je hatte.



Die Bundeswehrangehörigen verstecken sich heute nicht hinter den Kasernenmauern, sondern sind ein großer und fester Bestandteil der Zivilgesellschaft in den jeweiligen Regionen, wo diese Soldatinnen und Soldaten zu Hause sind. Aktiv in Vereinen aller Art, Parteien oder anderen Organisationen bereichern sie das Leben an den Standorten und übernehmen dort nicht nur für sich Verantwortung.

Viele zivile Gesetze und Verordnungen aus dem zivilen Leben werden in der Bundeswehr 1:1 umgesetzt und angewendet. Von daher fällt es Außenstehenden durchaus leicht, den Eindruck zu gewinnen, dass der Soldatenberuf ein Beruf wie jeder andere ist. Aber stimmt das?

Die verschiedensten Merkmale verstecken sich hinter der Bezeichnung Soldat, mal mehr und mal weniger ausgeprägt, aber im Grunde stecken diese Merkmale in jedem Soldaten.

DER SOLDAT IST EIN HANDWERKER.

Er muss mit den vorhandenen Materialien das bauen, was zur Auftrags-erfüllung benötigt wird, dabei muss er kreativ etwas gestalten können.

DER SOLDAT IST IMMER EIN MENSCHENFÜHRER.

Egal, ob Mannschaftsdienstgrad, Unteroffizier oder Offizier; wer als Soldat mit Menschen arbeitet, der muss diese führen können, um das Vertrauen und den Rückhalt der Kameradinnen und Kameraden zu erhalten und so im Einsatz bestehen zu können.

DER SOLDAT IST EIN VERANTWORTUNGSTRÄGER.

Sei es für die Menschen, die sich auf ihn verlassen, oder das Material, das ihm zur Verfügung gestellt wurde. Mit beiden muss fürsorglich umgegangen werden, damit die Einsatzbereitschaft bestehen bleibt. Verantwortung heißt aber auch, Verantwortung für sein eigenes Handeln zu übernehmen und sich an die geltenden Gesetzes- und Vorschriftenlagen zu halten und sich konsequent gegen missbräuchliches Handeln zu stellen.

Damit ist Verantwortungsbewusstsein ein wesentliches Merkmal des Soldatenberufes.

DER SOLDAT IST, UNABHÄNGIG VOM DIENSTGRAD UND DIENSTSTELLUNG, AUCH EIN ERZIEHER UND AUSBILDER.

Mit dem Gespür für Menschen bildet der Soldat andere Soldaten für ihre Aufgabe aus und erzieht diese zu Staatsbürgern in Uniform. Denn Soldatinnen und Soldaten sind den Werten und Normen des Grundgesetzes besonders verpflichtet. Umgekehrt müssen sie auch die Werte und Rechte erleben können, um für sie einzustehen.

DER SOLDAT IST DIPLOMAT.

Die Konflikte unserer Zeit unterscheiden nicht mehr nach einem Freund-/Feindschema. Fingerspitzengefühl beim Umgang mit anderen Kulturen und Glaubensrichtungen sind ebenso gefordert wie Fremdsprachenkenntnisse und Dialogbereitschaft.





Besonderheiten

Die Herausforderung, sich immer wieder einen neuen Lebensmittelpunkt aufbauen zu müssen oder über lange Abwesenheitszeiträume aufgrund von Versetzungen, Übungen oder Einsätzen von Familie oder Freunden entfernt zu leben, sind eine besondere Belastung für die Soldatinnen und Soldaten, deren Angehörige und Freunde. Dabei spielen Bundesland- und auch Staatsgrenzen eine zunehmend untergeordnete Rolle.

Befehl und Gehorsam sind ein unabdingbares Mittel zur Auftrags Erfüllung des Soldaten, sie stellen in Extremsituationen „das Funktionieren“ der Einheiten sicher. Häufig müssen dabei persönliche Interessen und Belange einem rechtmäßig gegebenen Befehl untergeordnet werden. Dies kann insbesondere dann, wenn mit „zackigem Befehlston“ angeordnet wird, auf Dauer für Einzelne zur Belastung werden.

Aber nicht nur die Befehle, die erhalten werden, sondern auch die Befehle, die erteilt werden müssen, können zu einer schweren Bürde werden. Denn mit jedem Befehl übernimmt der Befehlsgeber die Verantwortung für das Handeln und damit auch die Verantwortung darüber, wenn Menschen oder Material zu Schaden kommen. Leider ist dies in der jüngeren Vergangenheit in den Einsätzen wiederholt notwendig geworden.

Durch die weltweiten Einsätze in Krisengebieten kommen die Soldatinnen und Soldaten heute mit physisch belastenden Situationen wie Not und Elend oder Tod und Verwundung in einer Form in Kontakt, wie man sie sonst nur aus dem Fernsehen oder Kino kennt. Die Bundeswehr hat sich in den vergangenen Jahren immer mehr auf diese Form der Belastung eingestellt. Dennoch bedarf jeder Fall einer separaten Betrachtung, denn wie alle Menschen sind Soldatinnen und Soldaten individuell und einzigartig und damit nicht immer gleich behandelbar.

Durch die Hilfe- und Unterstützungsleistungen der Bundeswehr im zivilen Bereich, wie auch durch die mediale Berichterstattung, ist die Unterstützung der Bundeswehr in der Gesellschaft gewachsen.

Dennoch wird den Soldatinnen und Soldaten vielerorts mit einem „freundlichen Desinteresse“ begegnet und es kommt immer wieder zu aufkeimenden Anfeindungen aus der zivilen Gesellschaft. Dadurch entsteht bei den uniformierten Staatsbürgern – und das betrifft nicht nur die Soldatinnen und Soldaten – ein moralisch und seelisch sehr belastendes Dilemma.

Hinzu kommt die ausgeprägte Kameradschaft. Soldatinnen und Soldaten müssen sich auf den Menschen an seiner Seite verlassen können. Der § 12 im Soldatengesetz ist sowas wie ein Leitbild unter den uniformierten Frauen und Männern in der Bundeswehr. Die Würde, die Ehre und die Rechte sind zu achten und in Not und Gefahr beizustehen; ein Leitbild, das in der Bundeswehr gelebt wird.

Der Beruf des Soldaten birgt viele Besonderheiten, und im Hinblick auf die einzigartigen uniformierten Individuen gibt es noch zahlreiche weitere, hier nicht genannte Besonderheiten. Doch die persönlichen Belange hinter die dienstlichen Erfordernisse stellen zu können und sich dabei für das Wohlergehen anderer Menschen einzusetzen, genau das macht die Frauen und Männer in der Bundeswehr so besonders.

Große Unterschiede

Das Aufgabenspektrum der Bundeswehr ist groß. Kaum ein Arbeitgeber in Deutschland bietet seinen Mitarbeitern eine so große Auswahl an interner Aus- und Weiterbildung wie die Bundeswehr.

Auch die Übernahme von mehr Verantwortung ist ebenso möglich wie ein Wechsel der Laufbahnen, um ein neues Ziel anzustreben.

So vielfältig wie die Aufstiegsmöglichkeiten in der Bundeswehr sind, so unterschiedlich sind auch die Einsatzmöglichkeiten. Auch wenn jede Soldatin oder jeder Soldat klassisch die Grundausbildung über die Fach- und Laufbahnausbildung bis zur einheitsspezifischen Ausbildung in der Stammeinheit durchläuft, so sind die Aufgabenbereiche nicht nur in den Organisationsbereichen unterschiedlich.

Während die Soldatinnen und Soldaten in den Einsatzverbänden aus allen Organisationsbereichen mit häufigen Einsatz- und Übungsplatzaufenthalten konfrontiert werden, müssen sich die Kameradinnen und Kameraden in den Behörden und in den Kommandobereichen mit anderen Herausforderungen auseinandersetzen.

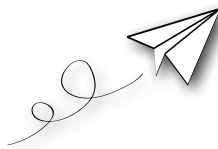
Von allen Soldatinnen und Soldaten wird ein Höchstmaß an körperlicher und geistiger Fitness erwartet. Sie haben alles in ihren Kräften stehende zu tun, um ihre Gesundheit zu erhalten oder diese wiederherzustellen. Sie dürfen ihre Gesundheit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig beeinträchtigen. Dieser Forderung des Soldatengesetzes (§ 17 Abs. 4) nachzukommen, wird im höheren Alter naturgemäß immer schwerer.

Soldat – kein Beruf wie jeder andere

Ein uniformierter Bundeswehrangehöriger tritt – egal in welcher Laufbahn oder in welcher Truppengattung – aus Überzeugung für sein Land ein. Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr wollen ihrem Land dienen. Dabei verzichten diese auch auf einen Teil ihrer Grundrechte wie das Recht auf die freie Entfaltung der eigenen Persönlichkeit und das Recht der eigenen körperlichen Unversehrtheit (siehe Soldatengesetz).

Sie übernehmen die durch unser Parlament gegebenen Aufträge, um unsere freiheitliche demokratische Grundordnung zu verteidigen und sich für die Rechte der Menschen einzusetzen. Hierbei setzen sie – in letzter Konsequenz – auch ihr Leben ein.

Damit sollte man die eingangs gestellte Frage beantworten können.



*von Oberstlt Tobias Brösdorf,
StHptm Martin Vogelsang,
OStFw Karl-Uwe Hahn/GVPA*

ANZEIGE



RECHTSANWALT MARKUS HUBERT
- Justiziar Forum der Militärischen Luftfahrt e.V. (FML) -

e-mail : justiziar@fml-online.org

© daskleinsteatler - fotolia

ASFPII: viel Geld, alte Technik, wenig Nutzen

Niemanden ist entgangen, dass das Flugverkehrsaufkommen der Bundeswehr seit Jahren stetig mehr und mehr zurückgeht. Damit Piloten dennoch – als kostengünstige Alternative zum realen Betrieb – ihre Fähigkeiten und Einsatzbereitschaft auf einem hohen Niveau halten können, dient der Simulator als hervorragende Lösung.

Dies wiederum hilft den Fluglotsen nicht, denn die Fachexpertise geht durch diesen Mangel an Flugstunden immer mehr verloren. Um diesem Trend entgegenzuwirken, hatte sich die militärische Führung dazu entschieden, dass jeder Flugplatz der Bundeswehr einen neuen Simulator für Flugsicherungszwecke erhält. Bis vor zwei Jahren gab es lediglich für die Anflugkontrolle die Möglichkeit, an ihrem Standort zu üben.

Durch das Nachfolgermodell, dem ASFPII, soll nun sichergestellt werden, dass sowohl der Tower als auch die Anflugkontrolle Simulationen fahren kann.



+++ zusammenfassend muss man wohl

Der Flugsicherung wurde ein System versprochen, welches aufgrund der Sprachsteuerung kein Personal bindet und betriebsbereit aufgestellt wird. Tatsächlich stellt sich die Situation so dar, dass seit der Einführung des Simulators am Standort Kaufbeuren sich die Software zu den Modellen an den jeweiligen Standorten nicht geändert hat. Man möchte beinahe „identisch“ sagen, was einem Stand aus dem Jahr 2000 entspricht. Dies würde auch die Aussage der Entwicklerfirma widerspiegeln, denn es bedarf einer umfassenden Kenntnis, um den Simulator bedienen zu können. So sind die Kommando- und Verfahrenseingaben sowie der Editor der Software identisch mit früheren Versionen. Auch die Benutzung der Sprachsteuerung wurde mittlerweile eingestellt, da diese in der angebotenen Version unbrauchbar war, womit nun wieder der Personalaufwand steigt. Das eigentliche Ziel war es, genau dies zu verhindern. Selbst bei einem geringen Flugverkehrsaufkommen müssen die Positionen im Tower und in der Anflugkontrolle besetzt sein. Hierbei ist es nur schwer möglich, parallel eine Ausbildung mit Fluglotsenanwärtern am Simulator stattfinden zu lassen. Für diese Zwecke fehlen zum einen die dementsprechenden Ausbilder und zum anderen die dafür notwendige STAN. Ursprünglich war die Sprachsteuerung ein Teil der Kernforderung an die Beschaffung des Systems. Stattdessen soll nun eine zusätzliche Pilotenposition gekauft werden, um mehr Luftfahrzeugbewegungen unter Einsatz einer weiteren Person darstellen zu können.

Schon zu Zeiten der TSLw1 war es für die Bediener der Einsatzsteuerung und der Simulationspiloten nicht einfach, alle Verfahren zu fliegen, denn dazu musste man den Simulator immer wieder „überlisten“. Dass in der „neuen“ Software – zusätzlich zu den alten Problemen – auch noch neue dazukommen, verwundert einen nicht. Erschwerend kommt hinzu, dass die nachfolgenden Generationen der Ausbilder niemals in Kaufbeuren als Gastlehrer waren und somit auch keine Ahnung von der Software haben. Um einen Stamm von Bedienern des Simulators auszubilden, müssen demnach Lehrgänge angeboten werden oder ein großer Aufwand in Form von Einweisungen in den Verbänden erfolgen. Dies wäre bei einer einfachen intuitiven Bedienung nicht notwendig gewesen.

Zusammenfassend muss man wohl feststellen, dass der „neue“ Simulator den Erwartungen nicht gerecht wird. Der Grundgedanke, an jedem Standort einen Simulator zu haben, um die Ausbildung für Nachwuchslotsen zu beschleunigen und die eigenen Fähigkeiten auf einem hohen Niveau zu halten, ist richtig und wird ausdrücklich befürwortet. Die Art und Weise, wie mit der Situation umgegangen wird, stimmt den Personenkreis der Flugsicherung aber eher fraglich. So steht der ASFPII an vielen Standorten ungebraucht in der Ecke und verstaubt wie sein Vorgänger. Inwieweit die vielen Probleme gelöst werden können, bleibt wohl ein Geheimnis.



feststellen, dass der „neue“ simulator den erwartungen nicht gerecht wird +++



jahre Luftbrücke Berlin die Rückkehr der Rosinenbomber

Im Juni 2019 kommen die historischen „Rosinenbomber“ anlässlich des 70. Jubiläums der Luftbrücke zurück nach Deutschland – sehr wahrscheinlich zum letzten Mal. Die Maschinen der Typen Douglas DC-3/C-47, Douglas DC-4/C-54, Catalina und Junkers JU-52 machen sich von den unterschiedlichsten Plätzen der Welt auf den Weg nach Berlin

Neun Tage – von Pfingstmontag, 10. Juni bis Dienstagabend, 18. Juni 2019 – werden die Rosinenbomber in der Luft über Hessen, Rheinland-Pfalz, NRW, Niedersachsen, Schleswig-Holstein sowie auf den historischen Flugplätzen in Wiesbaden-Erbenheim, auf dem Fliegerhorst Faßberg und Jagel (Schleswigland), über Berlin-Gatow und in Schönefeld präsent sein.

Es wird eine „Luftbrücke zum Anfassen“. Insgesamt sechs Ballungszentren werden einbezogen. Die Organisatoren rechnen mit einer Sichtbarkeit für rund 17 Millionen Menschen. Radiosender entlang der Flugrouten wollen die in Reihe fliegenden Rosinenbomber – eine Perlenkette von über 70 Kilometern auf Flughöhen um 500 bis 700 Metern – in ihren Sendungen mit Nachrichten aktuell begleiten.

Fast 40 Flugzeuge kommen. Zu den Zusagen gehören Maschinen aus ganz Europa, rund 20 aus den Vereinigten Staaten. Eine DC-4 wird aus Südafrika dazustoßen. Dies reicht aus, um die Luftbrücke noch einmal mit den Original-Zeitabständen nachzustellen, begleitet von mehrtägigen öffentlichen Veranstaltungen sowie Schul- und Jugendprojekten. Zum ersten Mal in der Geschichte wird die Luftbrücke für die heutige Generation sichtbar und erlebbar sein.

Aktuell: Vor kurzem haben auch zwei DC-3 aus Russland zugesagt. „Dies ist für uns ein besonderes Zeichen. Denn die Luftbrücke steht für Völkerverständigung und Völkerfreundschaft. In diesen Zeiten ein ganz wichtiges Symbol“, so die Initiatoren.

Generalleutnant a. D. Karl Müllner, langjähriger Inspekteur der Luftwaffe, unterstützt als Botschafter das Projekt: „Ich begrüße die Initiative, den Menschen in unserem Lande die großartige humanitäre Leistung der damaligen Alliierten zur Versorgung Berlins in Erinnerung zu halten.“

Unterstützung auch von universitärer Seite: Die TH Wildau entwickelt unter der Leitung von Prof. Dr. Thomas Biermann zusammen mit Studenten das Social-Media-Konzept und setzt es um; EMBRY RIDDLE Aeronautical University in den USA unterstützt die weltweite Kommunikation über ihre Seminare und Alumni-Netzwerke.

Mittlerweile stehen für Firmen, die sich beteiligen möchten, verschiedene Marketing- und Werbepakete zur Verfügung. Eine Besonderheit ist das Programm „Adopt An Aircraft“, bei dem einzelne Rosinenbomber und ihre Crews exklusiv unterstützt werden können. VIP-Pakete und Mitflugmöglichkeiten entlang der historischen Flugrouten sind darin enthalten (contact@foerderverein-luftbruecke-berlin-70.de).



Thomas Keller



SPONSOR - PATENSCHAFTEN FÜR ROSINENBOMBER*

Exklusive V.I.P. – Pakete („Meet-Your-Pilot“, „Captains-Dinner“ etc.)
Individuelle Maschinen („Ihre“ DC 3 / DC 4)
Gäste – Betreuung auf historischen Flugplätzen
Mitflüge entlang historischer Luftbrücken-Routen
als Kunden- und Mitarbeiter-Incentives

Ab jetzt buchbar über: contact@foerderverein-luftbruecke-berlin-70.de

(gem. individueller Vereinbarung)



Germany
and the U.S.

DIE ERSTE ROUTEN UND ZEITPLANUNG:



10. Juni

„Deutsch-Amerikanisches Volksfest“
auf dem US Army Clay Airfield,
Wiesbaden-Erbenheim (1.)

13. Juni

Überflug Bremen + Hamburg + Schl.-Holstein
Landung auf Jagel (R.A.F. Schleswigland) (3.)

15. Juni

„Rückkehr der Rosinenbomber“
beim Tag der Bundeswehr in Faßberg (2.)
Zweiter Überflug Bremen + Hamburg +
Landung auf Jagel (R.A.F. Schleswigland) (3.)

16. - 18. Juni

Offizielle Programme in Berlin (4.)



Chocolaterie -
Weihnachten

**Edle Schokolade -
nicht nur zu Weihnachten.**

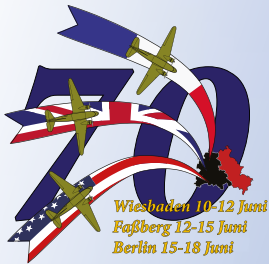


KLEEN
WERBUNG

Telefon +49 (0) 49 71 / 92 33 10

Fax +49 (0) 49 71 / 92 33 15

info@kleen-werbung.de



Wiesbaden 10-12 Juni
Rafßberg 12-15 Juni
Berlin 15-18 Juni

**1949 LUFTBRÜCKE BERLIN 2019
DIE RÜCKKEHR DER ROSINENBOMBER**

Förderverein Luftbrücke Berlin 70 e.V.

10.06.2019 → 18.06.2019

**Erinnerungsveranstaltung
zum 70. Jubiläum der Luftbrücke**

Sponsored by



reflAktive
MIT BEWUSSTSEIN MADE IN GERMANY

foerderverein-luftbruecke-berlin-70.de

Aufnahmeantrag

Hiermit beantrage ich die Mitgliedschaft im Forum der Militärischen Luftfahrt e.V. als

- ordentliches Mitglied Mitgliedsbeitrag 6,00 € im Monat (72,00 € im Jahr)
 außerordentliches Mitglied Mitgliedsbeitrag 3,00 € im Monat (36,00 € im Jahr)
 Luftwaffe Heer Marine Streitkräftebasis Sanitätsdienst
 sonstige Fachtätigkeit (z.B. Pilot) _____
 in Ausbildung (Mitgliedsbeitrag für 2 Jahre 36,00 € im Jahr, danach 72,00 € im Jahr)

Name

Vorname

Straße

PLZ

Wohnort

Geburtsdatum

Telefon

Mobiltelefon

E-Mail

Mitgliedschaft/Datenschutzerklärung/Widerrufsbelehrung

Beginn der Mitgliedschaft

Mit Abgabe dieses Antrages gebe ich meine Einwilligung gemäß Europäischer Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zur Verarbeitung und Nutzung meiner geschützten, personenbezogenen Daten.

Die Datenschutzhinweise für Mitglieder des Forums der Militärischen Luftfahrt e.V. habe ich erhalten, gelesen und verstanden. Meine Rechte unter Punkt 7 sind mir bekannt.

Ort

Ich kann meinen Beitritt nach Abgabe der schriftlichen Beitrittserklärung innerhalb von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen widerrufen. Ich willige in die Nutzung der von mir angegebenen Kommunikationswege zum Erhalt von Informationen über Service-Angebote des Forums der Militärischen Luftfahrt e.V. ein.

Bei nicht Zutreffen diesen Satz bitte streichen.

Datum

Unterschrift

Erteilung eines SEPA - Lastschriftmandats

Gläubiger - Identifikationsnummer: DE17ZZZ00001894849

Ich ermächtige das FML widerruflich, den Jahresbeitrag vom unten genannten Konto per Lastschriftverfahren abzubuchen.

Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom FML auf mein Konto gezogene Lastschrift einzulösen.

Die Bedingungen für die Teilnahme am Lastschriftverfahren erkenne ich an.

Bankverbindung

IBAN _____

SWIFT/BIC _____

Name der Bank _____

Name des Kontoinhabers
(falls abweichend vom Mitglied)

Unterschrift d. Kontoinhabers

Forum der Militärischen Luftfahrt e.V.
Stresemannstraße 57, 10963 Berlin
E-Mail: info@fml-online.org

Volksbank Heinsberg eG
IBAN DE 51 3706 9412 1034 6720 12
BIC GENODED1HRB

MEDIABESTELLUNG

IHRE FIRMENANGABEN:

Firma: _____

Ansprechpartner: _____

Straße: _____

PLZ/Ort: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

TECHNISCHE DATEN :

reproreife Unterlagen, Format 1:1
(EPS, PDF, hochaufgelöstes JPEG, InDesign).

Bei Anzeigen im Anschnitt bitte 3 mm
Beschnitt anlegen! Umschlagseiten (U2, U4)
bitte mit 6 mm Beschnitt anlegen.

AUFLAGE: 2.500 STÜCK

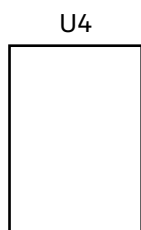
Erscheinungsweise 2-mal jährlich,
jeweils im Juni und November

ANZEIGEN- UND
DRUCKUNTERLAGENSCHLUSS: 1. Mai
1. Oktober

PER FAX AN: 04462. 23567

Druckdaten an: info@watt-wurm-werbung.de
Platzierungswünsche müssen nicht berücksichtigt werden.

BITTE KREUZEN SIE IHRE GEWÜNSCHTE ANZEIGENGRÖSSE AN:



210 x 297 mm

Preis: 2000,00 €

4-c:

Bitte ankreuzen:



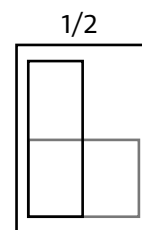
210 x 297 mm

2000,00 €



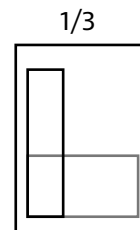
210 x 297 mm

1500,00 €



91 x 252 mm
189 x 125 mm

900,00 €



70 x 252 mm
189 x 84 mm

700,00 €

IRRTÜMER UND ÄNDERUNGEN VORBEHALTEN. ALLE ANGEGEBENEN PREISE ZZGL. DER GESETZL. MWST.

STEMPEL/DATUM/UNTERSCHRIFT: _____

ALLGEMEINES:

Anzeigenauftrag gegen Rechnung. Bitte beachten Sie die Mediadaten. Die Druckunterlagen bitte rechtzeitig einsenden! Das Forum Militärische Luftfahrt behält es sich vor Erscheinungstermine zu verschieben. Etwaige Anzeigeträger bleiben davon unberührt.

Diese Mediadaten sind gültig seit 05/2017.

andreas hubert
(präsident)

E-Mail: praesident@fml-online.org

sebastian schmöller
(vizepräsident)

E-Mail: vizepraesident@fml-online.org

werner bartsch
(schatzmeister)

E-Mail: schatzmeister@fml-online.org

dr. detlef buch
(mitglied des vorstandes)

E-Mail: detlef.buch@fml-online.org

markus hubert
(justiziar)

E-Mail: justiziar@fml-online.org

matthias zimmermann
(presse- und öffentlichkeitsarbeit)

E-Mail: pressesprecher@fml-online.org

kathleen lehmann-buch
(vorstandsassistentin und mitgliederverwaltung)

E-Mail: k.lehmann-buch@fml-online.org

GESCHÄFTSADRESSE

forum der militärischen luftfahrt e.v.

stresemannstraße 57

10963 berlin

info@fml-online.org

www.fml-online.org

vorstand

TACTICAL

Guarana, das Geheimnis südamerik. Busch-Piloten

FOOD

Kaffee zum
Lutschen
mit Guarana



AirmenBeans Kaffee-Pastillen mit Guarana

Ständiger Begleiter von Soldaten, Einsatzkräften, Piloten und Sondereinheiten. - Weltweit!

IN APOTHEKEN

und im Heimbetrieb

Wer viel gibt, kann viel verlangen! **Wir tun es. Für Sie!**



Foto: Bundeswehr

Es geht um Ihren Beruf.

Wir vertreten Ihre Interessen.
Wir sichern Ihre Rechte.

+ Es geht um Ihre Sicherheit.

Wir bieten kostenlosen Rechtsschutz
in dienstlichen Angelegenheiten.

+ Es geht um Rat und Hilfe.

Wir beraten Sie unentgeltlich.
Wir helfen Ihnen in Notlagen.

+ Es geht um Service.

Wir bieten Ihnen finanzielle Vorteile
durch Angebote der Förderungs-
gesellschaft (FöG) des DBwV.

+ Es geht um Ihr Einkommen.

Wir kämpfen für eine gerechte
Besoldung und Versorgung.

= Es geht um Sie! Darum

Informieren Sie sich unter www.dbwv.de

oder schreiben Sie an den Deutschen BundeswehrVerband
Kapelle-Ufer 2 | 10117 Berlin | Telefon (030) 235990-400



Deutscher
BundeswehrVerband