



Deutsches
Jugendinstitut

Materialien zum 16. Kinder- und Jugendbericht

Maja Bächler / Dagmar Bussiek

Politische Bildung in der Bundeswehr

Eine Expertise für das Deutsche Jugendinstitut

Forschung zu Kindern, Jugendlichen und Familien an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Fachpraxis

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) ist eines der größten sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitute Europas. Seit über 50 Jahren erforscht es die Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien, berät Bund, Länder und Gemeinden und liefert wichtige Impulse für die Fachpraxis.

Träger des 1963 gegründeten Instituts ist ein gemeinnütziger Verein mit Mitgliedern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden und Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Bundesländern. Weitere Zuwendungen erhält das DJI im Rahmen von Projektförderungen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Europäischen Kommission, Stiftungen und anderen Institutionen der Wissenschaftsförderung.

Aktuell arbeiten und forschen 470 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (davon rund 280 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) an den beiden Standorten München und Halle (Saale).

Der vorliegende Text wurde als Expertise im Rahmen der Arbeiten zum 16. Kinder- und Jugendbericht erstellt. Ihre Beauftragung erfolgte durch die Sachverständigenkommission für den 16. Kinder- und Jugendbericht und wurde durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Der Sachverständigenkommission für den 16. Kinder- und Jugendbericht gehörten folgende Mitglieder an: Dr. Reiner Becker, Prof. Dr. Anja Besand, Ina Bielenberg, Prof. Dr. Julia von Blumenthal, Prof. Dr. Andreas Eis, Prof. Dr. Frauke Hildebrandt, Cansu Kapli, Thomas Krüger, Prof. Dr. Dirk Lange, Hanna Lorenzen, Dr. Stine Marg, Prof. Dr. Kurt Möller, Prof. Dr. Christian Palentien und Christian Weis

In der Geschäftsstelle des Deutschen Jugendinstituts e. V. wirkten mit: Dr. Anne Berngruber, Irene Hofmann-Lun, Dr. Sabrina Hoops, Dr. Liane Pluto und Christine Sporrer (Sachbearbeitung)

Impressum

© 2020 Deutsches Jugendinstitut e.V.

Deutsches Jugendinstitut
Nockherstraße 2
81541 München

Deutsches Jugendinstitut
Außenstelle Halle
Franckeplatz 1, Haus 12/13
06110 Halle

Datum der Veröffentlichung Dezember 2020
ISBN: 978-3-86379-379-1

Telefon +49 89 62306-0
E-Mail jugendbericht@dji.de

Inhalt

1	Die Bundeswehr als Bildungsraum	5
	1.1 Die Bundeswehr als sozialer Raum	5
	1.2 Geschichte und Grundlagen	6
2	Veränderungen und Strukturmerkmale der Bundeswehr	
	als Bildungsraum	10
	2.1 Die Bundeswehr als Teil der demokratischen Verfasstheit im Wandel	10
	2.2 Strukturen, Bedingungen, Akteure	12
3	Demokratie als Erfahrung: Herausforderungen der Politischen Bildung	17
	3.1 Quantität versus Qualität	17
	3.2 Heterogenisierung versus Homogenisierung	18
	3.3 Konsensorientierung versus Konsensverlust	22
	3.4 Ausbildung versus Persönlichkeitsbildung	24
4	Fazit	27
5	Literatur	30

Redaktioneller Lesehinweis:

Für die Veröffentlichung wurden die Expertisen für den 16. KJB neu und einheitlich formatiert. Um die im Bericht in der Fassung der Bundestagsdrucksache 19/24200 vom 11.11.2020 zitierten Quellen aus den Originaltexten in der vorliegenden Fassung schnell überprüfen zu können, werden im Folgenden die entsprechenden Belegstellen aus dem Bericht in der vorliegenden Fassung nachgewiesen:

Zitat 16. KJB	(S. im KJB)	Zitat in der vorliegenden Fassung
S. 2	(S. 461)	S. 8
S. 6	(S. 461)	S. 10
S. 7	(S. 461)	S. 11
S. 12	(S. 463)	S. 15
S. 13	(S. 464)	S. 15
S. 13	(S. 464)	S. 15f.
S. 16	(S. 464)	S. 17
S. 8	(S. 465)	S. 12

1 Die Bundeswehr als Bildungsraum

1.1 Die Bundeswehr als sozialer Raum

Bilder, die in den Kopf kommen, wenn man an das Militär eines Landes denkt, sind geprägt von Aktion, Bewegung, Waffen. Dass in der Bundeswehr über Themen der historischen, ethischen und politischen Bildung unterrichtet, gedacht und diskutiert wird, ist jedoch nur wenigen bewusst und kann nicht oft genug betont werden. Und zwar sowohl von denjenigen, die von außen – als Teil der Gesellschaft – auf die Bundeswehr schauen, als auch von den Bundeswehrangehörigen – als Teil einer spezifischen Gemeinschaft in der Gesellschaft – selbst. Der Raum Bundeswehr hat ein Innen und ein Außen – die Gemeinschaft der Bundeswehrangehörigen und die sie umgebende Gesellschaft, deren Teil die Gemeinschaft ist, die sich aber durch einige Parameter von dieser unterscheidet.¹ Der Bildungsraum und der soziale Raum Bundeswehr ist also nicht einfach, er wird vielmehr durch Images, Annahmen und Erwartungen konstituiert, selbst wenn er formal einfach zu beschreiben ist. In den Laufbahnlehrgängen der Offiziere und Unteroffiziere sowie im dienstlichen Alltag steht politische Bildung auf dem Dienstplan. Ein Dienstplan ist ein Befehl. Entsprechend ist die Teilnahme an den Lernfeldern der politischen Bildung nicht freiwillig, sondern angeordnet. Sie gehört zur Aus- und Weiterbildung jedes*r Soldaten*in ebenso dazu wie die militärische Fitness oder das Schießen. Im weltweiten Vergleich ist das eher unüblich. Politische Bildung ist aber vom Selbstverständnis der Bundeswehr viel mehr als ein befohlener Unterricht.

So sagt die Zentrale Dienstvorschrift (ZDv) A-2620/1 „Politische Bildung in der Bundeswehr“

„Politische Bildung in der Bundeswehr bezeichnet ein Gestaltungsfeld der Inneren Führung, ein Ausbildungsprogramm, das alle im Sinne der Zielsetzung dieser Vorschrift durchgeführten Unterrichts- und Seminarveranstaltungen umfasst, eine Form des Informations- und Meinungsaustausches zwischen gleichberechtigten, wenn auch häufig unterschiedlich vorgebildeten und interessierten Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern und das Ergebnis eines Bildungsprozesses, der Urteilsfähigkeit, Handlungsbereitschaft und Handlungskompetenz vermitteln oder entwickeln soll.“²

In der Zentralen Dienstvorschrift werden Ziele, Inhalte, Themen, aber auch Methoden, Didaktik und Zeitumfang geregelt. Über die Pflichtanteile hinaus bieten die verschiedenen Bildungseinrichtungen der Bundeswehr Seminare, Lehrgänge und andere Bildungsformate der politischen Bildung an.³ Derzeit werden die Zentralen Dienstvorschriften zur historischen, ethischen und politischen Bildung überarbeitet bzw. neu herausgegeben. Sie sollen langfristig in eine Sammelvorschrift überführt werden.

Es können viele Fragen, die wir im Rahmen dieser Expertise aufwerfen, nur punktuell oder exemplarisch beantwortet werden. Eine groß angelegte Studie für die Sammlung von Daten und Fakten ist notwendig. Das folgende Papier wird unter anderem zeigen, dass wir sehr wenig über den Hintergrund, die Haltung, Einstellungen und Werte unserer Soldaten*innen wissen. Daher handelt es sich bei dieser

¹ vgl. auch Dörfler-Dierken 2016, S. 257

² Bundesministerium der Verteidigung Stand 2014, S. 7; Anmerkung; das Zitat ist im Original eine Aufzählung mit Spiegelstrichen und Hervorhebungen

³ Beispielhaft werden hier Angebote des Zentrums Innere Führung (z.B. „Lernort Berlin“) und der Führungsakademie der Bundeswehr aufzeigt, vgl. Abs. 2.2.

Expertise um eine erste Bestandsaufnahme, die die Herausforderungen nur andeuten kann. Die folgenden Ausführungen sind daher nur in geringen Teilen wissenschaftlich fundiert, sondern spiegeln Beobachtungen sowie punktuelle und exemplarische Einblicke in den Raum der politischen Bildung in den Streitkräften wider, die auch auf Erfahrungen beruhen. Um zu wissen, wie Soldaten*innen wirklich zu politischer Bildung stehen, ist eine wissenschaftliche Langzeitstudie erforderlich.

Die Innere Führung vermittelt zwischen der Gesellschaft und der Gemeinschaft der Soldaten*innen. Ihr gemeinsamer Referenzrahmen ist die freiheitlich-demokratische Grundordnung. Es erschwert die folgende Untersuchung, dass die historische, ethische und politische Bildung in der Bundeswehr selten als eigenständige Untersuchungs- und Forschungsgegenstände betrachtet werden, sondern meist nur als Gestaltungsfelder der Inneren Führung. Zudem muss berücksichtigt werden, dass viele Felder der politischen Bildung bearbeitet werden, jedoch geht es nicht primär und konkret um Demokratiebildung als Gegenstand.

Um Demokratiebildung aber ging es (auch), als die Bundeswehr nach 1945 konzipiert wurde. Das Verhältnis der deutschen Gesellschaft zu ihrer „militärischen“ Gemeinschaft ist nur zu verstehen, wenn man sich ihre Entstehungszeit anschaut. Daher wird in dieser Expertise zunächst ein Blick zurück geworfen auf die Anfänge der Bundeswehr zur Zeit des Kalten Krieges und nur zehn Jahre nach dem Ende des von Deutschland begonnenen Zweiten Weltkrieges, im Zuge dessen sich die Wehrmacht an Kriegsverbrechen beteiligt hatte. Die geistigen Väter der Inneren Führung verlangten von künftigen Soldaten, dass sie ihr Gewissen über den Gehorsam zu stellen hatten. Nicht unpolitisch sollte der neue Soldat sein, im Gegenteil: Er sollte sich als Teil der Gesellschaft verstehen und politisch, historisch und ethisch gebildet sein. Darüber hinaus war der Kalte Krieg vor allem ein psychologischer bzw. ein „ideologisch grundierter systemischer Konflikt“⁴. Nur unter diesen geistigen Voraussetzungen (und der Realität der Blockbildung) ließ sich die Neugründung der Bundeswehr nach innen und außen rechtfertigen: Die militärisch-hierarchische Struktur musste sich als Teil einer wehrhaften Demokratie verstehen.

1.2 Geschichte und Grundlagen

Schon vor 1955, dem Geburtsjahr der bundesdeutschen Streitkräfte,⁵ war dem Parlament, den Verantwortlichen im Amt Blank, den hinzugezogenen Experten aus der Wissenschaft und den am Gründungsprozess beteiligten ehemaligen Offizieren bewusst, dass mit einer zeitgemäßen Menschenführung eine politisch-staatsbürgerliche Unterrichtung einhergehen müsse; zeitgenössisch sprach man von „Geistiger Rüstung“. Die Himmeroder Denkschrift von 1950, die vor dem Hintergrund des Korea-Krieges auf Initiative von Bundeskanzler Adenauer ausgearbeitet wurde, maß der Frage der Ausbildung künftiger Soldaten in der Bundesrepublik großen Wert bei. Der zahlenmäßigen Übermacht der Sowjetunion und ihrer Verbündeten könne nur durch besonders gut geschulte, selbständig denkende und handelnde Soldaten begegnet werden. Bezüglich des inneren Gefüges der künftigen Armee sei ohne Anlehnung an die Formen der Wehrmacht etwas grundsätzlich Neues zu schaffen. Hier waren bereits die Grundlagen für die Innere Führung der späteren Bundeswehr gelegt, welche die Wertegrundlage für verantwortliches Handeln innerhalb der Armee bildet. Damit ist, wie Angelika Dörfler-Dierken formuliert,

⁴ Stöver 2010, zitiert nach Rogg 2019, S. 199

⁵ Auf die Gründung in der Nationalen Volksarmee wird hier bewusst verzichtet, da es um die Innere Führung als Konzept und nicht um die Geschichte der Armeen geht.

ein „großes Ziel“ gesteckt: „den Soldaten als verantwortlichen Menschen zu stärken, bis gegebenenfalls hin zum Ungehorsam.“⁶

Eine besondere Rolle bei der Etablierung der Konzeption Innere Führung spielte Wolf Graf von Baudissin, einer der 15 Verfasser der Himmeroder Denkschrift. Der spätere Generalleutnant der Bundeswehr war in den Jahren vor dem Zweiten Weltkrieg Regimentsadjutant (heutige Dienstpostenbezeichnung: Chef des Stabes) im Infanterieregiment 9 in Potsdam gewesen. Als „Tischältester“ im Kasino, so berichtete er später, führte er die so genannten Montagsgespräche über berufliche und politische Probleme ein, bei denen bewusst unterschiedliche Ansichten kultiviert worden seien. Zu den Grundsätzen dieser Gesprächsrunden hätten Offenheit und flache Hierarchien gehört. Wie Peter Buchner ausführt, inspirierten Baudissin „die guten Erfahrungen und die kritischen Diskussionen im überschaubaren Kameradenkreis (...) 20 Jahre später, den politischen Unterricht, der heute als politische Bildung bezeichnet wird, als Routinepflicht des Soldatengesetzes vorzuschlagen.“⁷ Dabei stand für ihn die politische Bildung der Offiziere und Feldwebel an erster Stelle vor der politischen Bildung der Mannschaften. Baudissin begründete dies damit, dass politische Krisensituationen entsprechend gebildete Vorgesetzte bzw. Führer erforderten.

Als der politisch-staatsbürgerliche Unterricht der Bundeswehr geplant wurde, gab es kein historisches Vorbild, auf das die Verantwortlichen zurückgreifen konnten. Zwar hatte es schon im Kaiserreich unter Wilhelm II. einen „vaterländischen Geschichtsunterricht“ für Soldaten gegeben, doch dieser diente in erster Linie dem Kampf gegen die Sozialdemokratie. Nach der Entlassung Bismarcks und der Aufhebung des Sozialistengesetzes 1890 waren diese Instruktionsstunden eingerichtet worden, um die monarchische Ordnung als gottgewollt, die Ziele der erstarkenden Sozialdemokratie dagegen als widernatürlich darzustellen und zum Ruhm des Hauses Hohenzollern beizutragen. Die erhofften Erfolge blieben jedoch weitgehend aus, was Peter Balke auf die Verbreitung von „Geschichtsklitterungen und eine lächerlich anmutende Dynastienkunde“⁸, auf dilettantisch gehaltenen Unterricht, mangelhafte Lehrbücher und eine wenig ansprechende Methodik zurückführt, die sich auf belehrende Vorträge beschränkte und Diskussionen nicht zuließ. Der „vaterländische Unterricht“ wurde vom jeweils jüngsten Leutnant einer Einheit erteilt, der damit regelmäßig „methodisch und stofflich überfordert“⁹ gewesen sei. Die Reichswehr der Weimarer Republik kannte gar keinen politischen bzw. historischen Unterricht, betrachtete sich als Freiwilligenarmee auch in keiner Weise als eine „Schule der Nation“. Im Nationalsozialismus kehrte das Konzept der politischen Instruktion in Form von totalitärer politischer Schulung in die Armee zurück. Die so genannte „Wehrgeistige Führung“ wurde dabei bis ins vierte Kriegsjahr hinein durch Offiziere übernommen, bevor mit Befehl Hitlers vom 22.12.1943 der „Nationalsozialistische Führungsoffizier (NSFO) geschaffen wurde. Laut Balke hatten die NSDAP bzw. ihre Funktionäre bis dahin keinen „nachhaltigen Einfluss“¹⁰ ausgeübt, doch nun wurde die „volle Identifizierung der Wehrmacht mit den nationalsozialistischen Ideen“¹¹ eingefordert und die politische Fanatisierung zum Ausbildungsziel. Vor diesem historischen Hintergrund musste politische Bildung in der Bundeswehr ab 1955 ganz neu anfangen und konnte sich auf keinerlei Vorbilder stützen – dies war Herausforderung und Chance zugleich.

⁶ Dörfler-Dierken 2012, S. 104

⁷ Buchner 2014, S. 236

⁸ Balke 1970, S. 20

⁹ Balke 1970, S. 19

¹⁰ Balke 1970, S. 34

¹¹ Balke 1970, S. 35

Einen bescheidenen Einblick in die Alltagspraxis der politischen Bildung in der Bundeswehr in der Anfangsphase gewährt eine Umfrage, die Peter Balke unter 210 Angehörigen einer kleinstädtischen Garnison in Norddeutschland anonym per Fragebogen durchführte.¹² Obwohl die Aussagekraft dieser nichtrepräsentativen Stichprobenbefragung begrenzt ist, soll sie an dieser Stelle verwendet werden, da größere Untersuchungen fehlen. Demnach entstand das Bild, dass der politische Unterricht vernachlässigt und nur während des Grundwehrdienstes verlässlich erteilt wurde; zugleich arbeitet Balke heraus, dass die Mehrheit der Soldaten die politische Bildung für notwendig hielt. Bei den Themen bevorzugten die Befragten „kontroverse politische Situationen, deren Ausgang offen ist“¹³, insbesondere im Hinblick auf den Kalten Krieg.

Die Auseinandersetzung mit den kommunistischen Ländern des Ostens nahm einen großen Platz in der politischen Bildung der jungen Bundeswehr ein. Hier lag aber auch ein Problem, denn einige der auszubildenden Offiziere waren offenbar nicht bereit oder in der Lage, differenzierte Positionen zu vertreten, wenn es um den ideologischen und militärischen Blockgegner ging. Balke hat parallel zu der Soldatenbefragung Interviews mit den 18 Offizieren des entsprechenden Bataillons geführt, die protokolliert wurden.¹⁴ Es ergab sich ein nahezu erschreckendes Bild: Vier der 18 Befragten hatten keinerlei Vorbereitung auf ihre Tätigkeit in Sachen „Geistige Rüstung“ erhalten, die übrigen waren „sporadisch, zufällig, richtungslos und von der Sache her unzureichend“¹⁵ vorbereitet worden. Es gab kein Handbuch für den politischen Unterricht, die Gruppen der zu unterrichtenden Soldaten waren mit 80 bis 120 Personen sehr groß und die Offiziere beklagten den Umstand, dass die „Geistige Rüstung“ zu ungünstigen Zeiten im Dienstplan vorgesehen war (Montagsmorgen oder Freitag vor Dienstschluss). Das Interesse der Soldaten an der politischen Bildung schätzten die Offiziere im Vergleich zu der anonymen Umfrage zu gering ein. In der Zusammenschau spricht Balke von einem „langjährigen Versagen auf dem Gebiet des allgemeinen Bildungswesens der Bundeswehr“¹⁶.

Wenn sich die politische Bildung in der Bundeswehr in den 1960er Jahren noch im Experimentalstadium befand, so hat sich dies in den folgenden Jahrzehnten entscheidend geändert. In den 1970er und 1980er Jahren hat das Zentrum Innere Führung (ZinFü) eine Reihe von Lehrgängen und Seminaren für Offiziere und Unteroffiziere durchgeführt und entsprechende Unterrichtsmaterialien entwickelt. Markus Steinbrecher bezieht sich in seinem 2019 veröffentlichten Beitrag über den Einfluss militärischer Sozialisation auf politische Einstellungen und politisches Verhalten in Deutschland nicht nur auf neuere Bevölkerungsbefragungen des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) von 2014 und 2016, sondern auch auf die Kumulation der Allbusstudien für den Zeitraum von 1980 bis 2014. Er kommt zu dem Schluss: „Erfahrungen in der Bundeswehr gehen mit einem höheren politischen Interesse, einer stärkeren internen Efficacy sowie einer größeren Bereitschaft, sich politisch zu engagieren, einher.“¹⁷ Steinbrecher zitiert in diesem Zusammenhang u. a. Streitkräftebefragungen aus den 1970er Jahren zur Implementierung politischer Bildung in der Bundeswehr¹⁸

¹² vgl. Balke 1970, S. 155ff.

¹³ Balke 1970, S. 180

¹⁴ vgl. Balke 1970, S. 211ff.

¹⁵ Balke 1970, S. 227

¹⁶ Balke 1970, S. 229

¹⁷ Steinbrecher 2019, S. 1

¹⁸ vgl. Steinbrecher 2019, S. 14f.

und resümiert, dass die „Relevanz und Wirksamkeit der Bundeswehr als politische Sozialisationsagentur“¹⁹ nicht zu unterschätzen ist: „Die verschiedenen Analysen liefern grundsätzlich positive Effekte.“²⁰

Insgesamt ist festzuhalten, dass die politische Bildung von Anfang an ein integraler Bestandteil der Inneren Führung als „Firmenphilosophie“ der Bundeswehr war. Dabei war die inhaltliche Ausrichtung antitotalitär: Dies betraf einerseits die nationalsozialistische Vergangenheit, andererseits die Auseinandersetzung mit der Ideologie der Ostblockstaaten unter Führung der Sowjetunion während des Kalten Krieges. Mit dem Ende der DDR und der Auflösung des Warschauer Paktes begann ein neuer historischer Abschnitt, der für die Bundeswehr von einem tiefgreifenden Wandel in vielen Bereichen geprägt war. Diese Entwicklungen werden im folgenden Abschnitt skizziert.

¹⁹ Steinbrecher 2019, S. 3

²⁰ Steinbrecher 2019, S. 1

2 Veränderungen und Strukturmerkmale der Bundeswehr als Bildungsraum

2.1 Die Bundeswehr als Teil der demokratischen Verfasstheit im Wandel

Die Bundeswehr durchläuft seit den 1990er Jahren einen massiven Veränderungsprozess, der bis heute anhält.²¹ Zum Teil wird dieser Wandel durch Anforderungen von außen an sie herangetragen – beispielsweise in den Debatten um „Deutschlands Verantwortung in der Welt“ oder um das „2%-Ziel“, zum Teil betrifft es – seit dem Streitkräfteurteil von 1994 – aber auch das Selbstverständnis der Bundeswehr als Armee in der Demokratie.

Dieser Wandel zeigte sich nicht nur in der personellen Reduzierung und der Verschrottung von Material (das nun zwar veraltet wäre, aber dem nachgetrauert wird, weil es zu fehlen scheint): Auch auf der Ebene der Aufgaben hat sich viel verändert. So wird beispielsweise neues Material eingefordert. Die Bundeswehr ist von einer Armee, die sich an den „Kalten Frieden“ gewöhnt hatte, zu einer Einsatzarmee geworden. Seit der Debatte um die Out-of Area-Einsätze (Anfang der 1990er Jahre) bzw. der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (s. o.) kann sie nicht nur zur reinen Landes- und Bündnisverteidigung eingesetzt werden, was zunächst von der Bevölkerung sehr skeptisch betrachtet wurde.²² Umfragen des ZMSBw zeigen, dass die Bevölkerung bis heute zwischen den verschiedenen Aufgabenbereichen differenziert: So steht zwar der überwiegende Teil der Bevölkerung allen in der Studie abgefragten Bereichen insgesamt positiv gegenüber, aber es gibt deutliche Abstufungen. 90 % sehen die größte Aufgabe der Bundeswehr nach wie vor in der Landesverteidigung und nur 69 % befürworten die Unterstützung eines Verbündeten, der bedroht wird.²³ Auch das Wissen der Bevölkerung über die internationalen Missionen ist begrenzt.²⁴

Im Jahr 2014 veröffentlichten einige sehr junge, noch studierende Offiziere, zum Teil noch Offiziersanwärter, das Buch „Armee im Aufbruch: Zur Gedankenwelt junger Offiziere in den Kampftruppen“. In der zornigen Schrift wird deutlich, dass diese jüngeren Offiziere Teile des Konzepts der Inneren Führung in Frage stellen, weil sie sich als Einsatzsoldaten*innen nicht mehr vollständig von der Inneren Führung verstanden fühlen. Einige äußern im Sammelband, dass sie einen Graben zwischen sich und der „hedonistischen Gesellschaft sehen“, die sich durch die „Werte“ „Selbstverwirklichung, Konsumlust und Pazifismus“ auszeichne. Gerade dies aber seien nicht die Werte in der Armee.²⁵ Die Debatte, die hier aufgeworfen wurde und die es im Kontext der politischen Bildung zu berücksichtigen gilt, ist die Vereinbarkeit von „klassischen soldatischen Tugenden wie Disziplin, Ehre, Dienst- und Pflichtbewusstsein, Gehorsam, Treue (zu Vaterland, Kameraden, Auftrag), Kameradschaft, Selbstlosigkeit, Opferbereitschaft“²⁶ mit den Werten, die im Grundgesetz ganz vorne stehen: Menschenwürde, Gleichheit,

²¹ Muhler 2018, Weiter zurück in der Historie verfolgt Reichenberger den Wandel des deutschen Militärs, vgl. Reichenberger 2018.

²² Mayer 2010, S. 72

²³ vgl. Steinbrecher 2018a, S. 159

²⁴ vgl. Biehl 2018a, S. 179f.

²⁵ So z.B. Rotter 2014, S. 53ff.

²⁶ vgl. Göbel 2016, S. 62ff.

Freiheit. Diese Werte sind nicht prinzipiell unvereinbar. Es ist im Rahmen historischer, ethischer und politischer Bildung jedoch immer wieder aufs Neue ihre Vereinbarkeit zu überprüfen und zu betonen.

Auch andere Kritiker fragen nach der Zukunftsfähigkeit der Inneren Führung im Rahmen einer zunehmenden Einsatzrealität.²⁷ Hierbei mag es sich um Meinungen handeln, die nicht das Gros der Bundeswehrangehörigen widerspiegeln. Sie als Einzelmeinungen abzustempeln und nicht ernst zu nehmen, wäre jedoch fatal. Hinzu kommt, dass die Innere Führung möglicherweise an einem „Imageproblem“ leidet.²⁸

Seit einiger Zeit finden die Vokabeln „Krieg“, „Veteran“ und „Gefallener“ wieder Eingang in den Sprachgebrauch in der Bundeswehr, zum Teil auch in den Medien und in der Politik. Aber verstehen alle, die diese Begriffe verwenden – und v. a. die Bevölkerung – die Einsatzrealität und die politische Implikation, die sich hinter diesen Begriffen verbirgt? Hier werden politische Räume auch sprachlich getrennt. Es ist aber für eine Armee in der Demokratie notwendig, dass hier alle über das gleiche sprechen, um den Zeichenvorrat einer gemeinsamen Kommunikation zu erhalten. Diese Faktoren können insgesamt zu einer Entfremdung zwischen der Gesellschaft und der Bundeswehr beitragen. Politiktheoretisch und überspitzt formuliert: Kann eine postheroische Gesellschaft, sich noch an eine heroische Gemeinschaft wie die Bundeswehr gebunden fühlen? Und umgekehrt – wie verbunden fühlt sich eine heroische Gemeinschaft mit einer pazifizierten, postheroischen Gemeinschaft?

„Als Armee in der Demokratie ist es das Anliegen der Bundeswehr, die Bevölkerung hinter sich zu wissen.“²⁹ Die Zahlen aus den letzten Studien vom ZMSBw zeigen, dass 80 % der Bevölkerung der Bundeswehr positiv gegenüber stehen (16 % negativ, bei 4 % Unentschiedenheit).³⁰ Damit setzt sich der Trend einer überwiegend wohlwollenden Haltung zur Bundeswehr fort.³¹ Fragt man jedoch die Soldaten*innen in den Lehrgängen, so fühlen sich viele nicht von „der Gesellschaft“ als Ganzes wertgeschätzt. Während der sogenannten Berlinwoche, die der Basislehrgang Stabsoffizier (BLS) der Führungsakademie der Bundeswehr (FüAkBw) seit einigen Jahren durchführt, besuchen die Soldaten*innen in Uniform Museen, Restaurants, Gedenkstätten, also Stätten im öffentlichen Raum. Für manche bedeutet dies – so meine Erfahrung als Dozierende an der Führungsakademie – eine Überwindung. Wie kommt es zu dieser Diskrepanz, dass die Studien einerseits eine positive Einstellung des größten Teils der Bevölkerung feststellen,³² diese Wertschätzung aber von den Soldaten*innen nicht wahrgenommen wird und 2005 der damalige Bundespräsident von „freundlichem Desinteresse“ der Gesellschaft gegenüber der Bundeswehr sprach? Wanner weist in ihrer 2019 erschienenen Dissertation darauf hin, dass „dem Thema Ansehen der Bundeswehr von der Bevölkerung nur ein geringes emotionales Themenpotenzial zugeschrieben wurde“.³³

Diese Wahrnehmung beruht auf persönlichen Erfahrungen. Tatsächlich liegt bislang eine einzige Studie aus dem Jahr 2013 vor,³⁴ in der die Bundeswehrsoldaten*innen zum Thema Innere Führung befragt

²⁷ Für einen Überblick über die verschiedenen Ausrichtungen der Kritiker*innen, vgl. Schmitz 2017, S. 88 f.; vgl. auch Latz 2017, S. 154 ff.

²⁸ Wanner/Dörfler-Dierken 2019, S. 33

²⁹ vgl. Biehl 2018b, S. 73

³⁰ Ohne diese Zahlen relativieren zu wollen, ist jedoch fraglich, was mit „stehen ihr positiv“ gegenüber genau gemeint ist – soll die Bundeswehr als Institution einfach nur bestehen bleiben oder empfiehlt man den eigenen Kindern eine Karriere bei den Streitkräften?

³¹ vgl. Biehl 2018b, S. 74

³² vgl. auch Biehl 2015

³³ Wanner 2019, S. 176

³⁴ Zu Aufbau und Umsetzung der Studie vgl. Dörfler-Dierken/Kramer 2014

wurden – zur Frage, wie die Soldaten*innen sich von der Bevölkerung wahrgenommen fühlen, gibt es keine Untersuchung.

Die Erkenntnisse aus der Studie zur Haltung der Soldaten*innen zur Inneren Führung sind zum Teil erschreckend: 78 % der Mannschaften kannten die ZDv Innere Führung nicht oder nur wenig. Demgegenüber standen die Offiziere und Stabsoffiziere, von denen 84 % bzw. 88 % nicht nur die Zentrale Dienstvorschrift zur Inneren Führung kennen, sondern auch etwas Konkretes damit verbinden.³⁵ Das ist auch insofern nicht weiter verwunderlich, da sie als Vorgesetzte in Innerer Führung ausgebildet werden. Auch die Fokussierung auf die Organisationsbereiche ist aufschlussreich. So gaben nur 47 % der Heeresangehörigen an, sich entweder intensiv mit Innerer Führung beschäftigt zu haben oder „einige Fakten und Zusammenhänge“ zu kennen – gegenüber der Marine (62 %), der Luftwaffe (63 %) und den Behörden/Ministerium (71 %) ist dieser Wert auffällig. Allerdings besteht hier ein Zusammenhang zu der vorherigen Aussage: Im Heer ist nämlich der Mannschaftsanteil am Höchsten. Auch gaben 78 % der Berufssoldaten an, sich gut mit der Inneren Führung auszukennen – gegenüber 46 % der Zeitsoldaten.³⁶

Die Diskrepanzen sind deutlich. Es geht hier um Statusfragen, die es zu beheben gilt. Möglicherweise lässt sich hier auch ein Unterschied zwischen den Generationen ableiten.³⁷ Was für die Innere Führung gilt, könnte ähnliche Ergebnisse zur politischen Bildung ergeben. Hierzu gibt es allerdings keine Studie.

2.2 Strukturen, Bedingungen, Akteure

Historische, ethische und politische Bildung stellen Teile der Innere Führung als Konzeption dar. Es gibt viele Überschneidungen, denen zunehmend durch die Umsetzung modularisierter Aus- und Weiterbildung Rechnung getragen wird. Auch das Lernfeldkonzept der Kompetenzorientierten Ausbildung (KoA) kommt hier zum Tragen. Dieses Ineinandergreifen ist sinnvoll und wünschenswert, wenn es dadurch nicht zur Streichung von Unterrichtseinheiten kommt. Einige Vorschriften betreffen die politische Bildung konkret, so die ZDv A-2620/1³⁸, die derzeit überarbeitet wird und die Zentralrichtlinie A2 2620/1-0-1 „Vorgaben für Maßnahmen der politischen Bildung“. Hier werden Formen (u. a. Seminare, Vorträge, Bildungsreisen), die Finanzierung und beispielsweise auch die Zusammenarbeit mit den Landes- und Bundeszentralen für politische Bildung geregelt. Es gibt keine feste Obergrenze der einzusetzenden Geldmittel für politische Bildung, allerdings wird in den Richtlinien zur Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 7 Bundeshaushaltsordnung) aufgerufen (A2 2620/1-0-1, 201).

Es gibt keine vollständige Auflistung darüber, wie viele Stunden historische, ethische und politische Bildung ein*e Soldat*in der Regel besucht. Daher geben die folgenden Zahlen nur einen Überblick mithilfe von Beispielen aus einzelnen Vorschriften, Einrichtungen der Bundeswehr und Lehrstoffgliederungen.

Den Zeitansatz für die historische, ethische und politische Bildung regeln üblicherweise die Bereichsvorschriften. Während der Allgemeinen Grundausbildung von drei Monaten sind mindestens 16 Un-

³⁵ vgl. Dörfler-Dierken/Kramer 2014, S. 20

³⁶ vgl. Dörfler-Dierken/Kramer 2014, S. 22f.

³⁷ vgl. auch Tomforde 2016, S. 250; auch Seiffert 2013, S. 11ff.

³⁸ vgl. Bundesministerium der Verteidigung 2014

terrichtseinheiten in politischer Bildung vorgesehen. Das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr beispielsweise weist die Truppe bzw. die Dienststellen an, Maßnahmen zur politischen Bildung für Offiziere und Unteroffiziere „von mindestens drei Tagen pro Jahr vorzusehen, für Soldatinnen und Soldaten der Mannschaftslaufbahn ab dem vierten Dienstmonat mindestens drei Ausbildungsstunden je Monat“ (C1-2620/1-7000). Dies besagt die ZDv A 2620/1 PolBil auch schon. In jährlichen Weisungen gibt das Bundesministerium der Verteidigung für die Zeit nach der Grundausbildung Themenschwerpunkte vor. Hier werden allerdings kein Stundenvolumen vorgegeben.³⁹

Neben den Unteroffiziers- und Offiziersschulen der Teilstreitkräfte sowie den beiden Bundeswehruniversitäten in München und Hamburg und dem Bildungszentrum der Bundeswehr gibt es drei große Zentren für historische, ethische und politische Bildung mit unterschiedlichen Schwerpunkten: Das ZInFü in Koblenz und Strausberg, das bereits erwähnte ZSMBw in Potsdam und die ebenfalls bereits angeführte FüAkBw in Hamburg. Exemplarisch wird im Folgenden auf Inhalte in ausgewählten Bildungseinrichtungen eingegangen.

So werden im Jahresbericht des ZInFü folgende Angaben zu den Lehrangeboten an dieser Einrichtung für das Jahr 2018 gemacht.

„2018 führte das ZInFü insgesamt 175 Trainings mit über 3100 Teilnehmenden durch. Mit Ausnahme der Pflichttrainings für militärisches Führungspersonal ist die Teilnahme an den Lehrgängen des ZInFü freiwillig. Die Trainings des ZInFü beinhalten Angebote für Dienstgrade ab der Ebene Mannschaften bis zur Ebene B3.“⁴⁰

Das ZInFü erreicht mit seinem umfangreichen Bildungsangebot jährlich um die 12.000 Teilnehmenden.^{41 42}

Das ZInFü stellt über sein "Portal Innere Führung" Material zur historischen, ethischen und politischen Bildung in Form von Vorträgen, Filmen, Trainingsboards, Hintergrundmaterialien etc. im Intranet der Bundeswehr zur Verfügung und bietet darüber hinaus auch Musterunterriehte und methodisch-didaktische Hinweise an.

Zudem hat sich das ZInFü – initiiert durch die Bundeszentrale für politische Bildung – mit etwa 30 Trägern der politischen Erwachsenenbildung mit Unterstützung des Bundesministeriums der Verteidigung zu einem Netzwerk zusammengeschlossen.⁴³

³⁹ Bundesministerium für Verteidigung 2014

⁴⁰ Zentrum für Innere Führung 2019, S. 6, Jahresbericht ZInFü 2018 vom 07.08.2019, S. 6.

⁴¹ Zentrum für Innere Führung 2019, S. 18

⁴² Das Zentrum verweist in seinem Jahresbericht selbstkritisch auf einen Aktualisierungsbedarf in den Bereichen „Fehlerkultur“ und „Konfliktmanagement“ (Zentrum für Innere Führung 2019, S.6).

⁴³ Netzwerk Politische Bildung in der Bundeswehr auf bpb. <http://www.bpb.de/partner/foerderung/51314/datenbank-politische-bildung-in-der-bundeswehr> (Zugriff am 11.08.2019). Die Zusammenarbeit von Bundeswehr und zivilen Bildungsträgern geht auf eine Initiative zurück, die in der Frühphase der Politischen Bildung in der Bundeswehr Maßstäbe setzte. Die auf Veranlassung des Verteidigungsministeriums sowie des hessischen Kultusministeriums zustande gekommene Zusammenarbeit von militärischen und zivilen Dozenten in der Volkshochschule der hessischen Gemeinde Falkenstein wurde von vielen Offizieren und Unteroffizieren begeistert aufgenommen und als „Falkensteiner Modell“ geweisend für die weitere Entwicklung. Vgl. Balke 1970, S. 324ff.

Inhaltlich konzentriert sich das ZInFü zum einen auf die Ausbildung von Führungskräften für Auslandseinsätze. Dies umfasst auch Fragen zu den Besonderheiten des Einsatzlandes und des Einsatzmandats. Hier geht es auch darum, die Soldaten*innen den außen- und sicherheitspolitischen Sinn und Zweck des jeweiligen Einsatzes zu erläutern und ihnen damit Grundlagenwissen zu vermitteln. Allerdings verweist das ZInFü darauf, dass diese Lehrgänge nur sporadisch angenommen würden, da sie nicht zu den „Pflichttoren“ für den Einsatz gehören.⁴⁴

Neben der Vorbereitung auf den Einsatz bietet das ZInFü – zum anderen – u. a. Lehrgänge zu Interkultureller Kompetenz, zur Didaktik der historischen und politischen Bildung und zum „Lernort Berlin“ an. Ziel des letztgenannten, einwöchigen Lehrgangs ist

„das Fördern des politischen Problembewusstseins, das Verbessern der politischen Urteilsfähigkeit und das Ermutigen zur historisch-politischen Diskussion. Dazu werden zivile und militärische Einrichtungen und Dienststellen im Großraum Berlin besucht und externe Referenten zu ausgewählten Themenstellungen genutzt.“⁴⁵

Dem ZInFü unterstellt, aber in Potsdam beheimatet, ist das ZMSBw. Hier werden wissenschaftliche Veröffentlichungen zu soziologischen, (sicherheits-) politischen, ethischen und historischen Themen, die im Zusammenhang mit den deutschen Streitkräften in Geschichte und Gegenwart stehen, erarbeitet. Es werden Vorträge, Konferenzen und Workshops ausgerichtet und es finden regelmäßige Befragungen der Bundeswehrangehörigen zu spezifischen Themen statt.⁴⁶

Die FüAkBw, gegründet 1957 und seit 1958 in Hamburg ansässig, hatte zunächst die Ausbildung der zukünftigen Generalstabsoffiziere des Heeres und der Luftwaffe sowie der zukünftigen Admiralstabsoffiziere als Hauptaufgabe. Im Zuge der 1973 eingeleiteten Neuordnung der Ausbildung in der Bundeswehr erhielt die Akademie den Auftrag, ab Januar 1974 als zentrale Ausbildungsstätte der Streitkräfte eine nach Form und Inhalt neu gestaltete Ausbildung durchzuführen. Organisatorisch entscheidend war die truppendienstliche Unterstellung der bisherigen Stabsakademie unter die FüAkBw mit Wirkung vom 1.10.1973. Inhaltlich war es das Ziel, die Leistungsfähigkeit der Stabsoffiziere und damit der Bundeswehr zu erhöhen. Ein System verwendungsbezogener Lehrgänge wurde etabliert. Eine der wesentlichen Grundlagen der Neuordnung bildete die Erkenntnis, „daß (sic!) die Führung moderner Streitkräfte ohne die Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse und die Fähigkeit der Führungskräfte zu wissenschaftlicher Denk- und Arbeitsweise nicht mehr möglich ist.“⁴⁷ Mit dem Anspruch, die Lehrgangsteilnehmer „im abstrakten Denken und einer differenzierten, problembewussten und kritischen Betrachtungsweise zu schulen“⁴⁸, sind maßgebliche Ideen des Konzepts der Inneren Führung berührt.

Zentrale Lehrgänge an der FüAkBw sind der Basislehrgang Stabsoffizier (BLS), der Lehrgang für den Generalstabdienst / Admiralstabdienst National (LGAN) sowie der Lehrgang Generalstabs- / Admiralstabdienst International (LGAI). Letzterer dient der Vorbereitung von Stabsoffizieren aus Nicht-Mitgliedsstaaten der NATO auf Verwendungen im General- / Admiralstabdienst bzw. der Ergänzung

⁴⁴ Zentrum für Innere Führung 2019, S.7f.

⁴⁵ Zentrum für Innere Führung 2019, S.10f.

⁴⁶ Für einen Überblick, vgl. Zentrum für Innere Führung 2019. Zusätzlich zu den Aufgaben und der Geschichte des ZMSBw vgl. Dörfler-Dierken/Kümmel 2016

⁴⁷ „Die Führungsakademie der Bundeswehr – Kurzinformation“, Quelle im Baudissin-Dokumentationszentrum der FüAkBw, S. 10 (ungeordneter Nachlass Baudissin)

⁴⁸ Die Führungsakademie der Bundeswehr – Kurzinformation“, Quelle im Baudissin-Dokumentationszentrum der FüAkBw, S. 10 (ungeordneter Nachlass Baudissin)

einer im Heimatland vorausgegangenen entsprechenden Ausbildung. Deutsche Stabsoffiziere, die gleichzeitig Lehrgangsteilnehmende (LehrgTln) sind, unterstützen die internationalen LehrgTln durch Wahrnehmung einer Mentorenfunktion. Im Folgenden sollen die beiden Lehrgänge, die sich zentral an Offiziere der Bundeswehr wenden, etwas ausführlicher vorgestellt werden.

Der BLS findet drei Mal im Jahr statt, dauert 56 Ausbildungstage und bietet eine breit angelegte Weiterbildung für alle angehenden Stabsoffiziere der Bundeswehr. Die Aus- und Weiterbildung erfolgt vorwiegend als offener Unterricht mit dem Ziel des Kompetenzerwerbs bzw. der Kompetenzentwicklung. Derzeit ist in jedem Durchlauf eine einwöchige Ausbildungsreise nach Berlin durchzuführen, die von der Fakultät Politik, Strategie und Gesellschaftswissenschaften (PSGW) geplant, organisiert und inhaltlich ausgestaltet wird. Die Fakultät PSGW bot zuletzt u.a. Seminare zu den Themen „Der Sinn und Unsinn von Ritualen im Militär“ und „Toxic Leadership – Von blindem Gehorsam und der Notwendigkeit der Identifikation“ an.

Der zweijährige LGAN ist der längste und anspruchsvollste Lehrgang im Rahmen der Offiziersausbildung. Zugelassen werden nur Berufsoffiziere mit nachgewiesener Eignung zum Stabsoffizier sowie Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes, die als jeweils Beste eines Jahrgangs nach Eignung und Leistung ausgewählt werden; außerdem nehmen auf Einladung der Bundesrepublik Deutschland einzelne Offiziere aus anderen Mitgliedstaaten der NATO teil. Der Lehrgang gliedert sich in drei Teile: 1. eine sozialwissenschaftlich ausgelegte Phase, 2. eine teilstreitkraftorientierte Phase mit starken taktischen und operativen Anteilen, 3. die „Joint“-Phase, in der alle Themen auf strategischer Ebene zusammengeführt werden. Dazu besuchen die Offiziere mit sicherheitspolitischen Themen befasste Ministerien und andere Institutionen im In- und Ausland. Insgesamt soll die Aus- und Weiterbildung dazu befähigen, Problemstellungen aus verschiedenen Perspektiven und mit wissenschaftlichen Methoden zu durchdringen und Lösungen zu erarbeiten. Obwohl sicherheitspolitische Herausforderungen dabei im Zentrum stehen, werden insbesondere in der ersten Phase des LGAN auch Veranstaltungen zu anderen politischen sowie zu historischen, gesellschaftlichen und ethischen Fragestellungen angeboten und besucht. Exemplarisch genannt werden an dieser Stelle die Themen „Flüchtlingsherausforderung und europäische Antworten“ und „Antisemitismus in Deutschland in Geschichte und Gegenwart“.

Neben den hier skizzierten „großen“ Lehrgängen bietet die FüAkBw regelmäßig den deutlich kürzeren Stabsoffiziersfortbildungslehrgang Reserve (SFL Res) zur Fort- und Weiterbildung im Modulsystem an.

In allen Lehrgängen der FüAkBw finden Evaluationen durch die LehrgTln statt. Sie ergeben regelmäßig dasselbe Bild: Offiziere der Bundeswehr stellen im 21. Jahrhundert nicht den Sinn politischer – und ebenso historischer und ethischer – Bildung in Frage. Wenn sie Kritik an bestimmten Lehrveranstaltungen oder Lehrformaten üben, so bezieht sich diese auf spezifische Inhalte oder das didaktisch-methodische Vorgehen der Dozent*innen.

Die Lehrveranstaltungen an der FüAkBw werden konzipiert und durchgeführt von Offizieren sowie von zivilen Wissenschaftler*innen, die z. T. durch langjährige eigene Forschung geprägte Themen einbringen. Neben klassischen sicherheitspolitischen Themen wie „Sicherheit für die Ostflanke der NATO: RUS und der Westen“ oder „Die geopolitische Rolle der VR China im Umfeld der eurasischen Nachbarstaaten“ wird explizit auch Friedensforschung und -ethik gelehrt, so z. B. im LGAN im Rahmen des Seminars „Gewalt, Frieden, Konflikt – Eine Hinführung zu Johan Galtungs TRANSCEND-Methode und ihre Anwendung“. Die Vertreter*innen der Disziplinen Politikwissenschaft, Soziologie, Geschichte, Ethnologie, Pädagogik, Psychologie, Ethik und Ökonomie besitzen bedeutende Freiräume in der Themenstellung, die sich in dem breiten Portfolio der Angebote spiegelt: Sie reichen von „Nach-

kriegsordnungen als Friedensordnungen aus historischer Perspektive“ über „Ökonomische Konfliktursachen und -lösungsmöglichkeiten“ bis hin zu „Unconscious Bias“. Für die LehrgTln bieten Wahlpflichtseminare die Möglichkeit, eigene Interessen einzubringen und umzusetzen.

3 Demokratie als Erfahrung: Herausforderungen der Politischen Bildung

„Die Bundeswehr ist eine Armee in der Demokratie. Die Werte des Grundgesetzes werden in der Konzeption der **Inneren Führung** für die Streitkräfte umgesetzt. Sie verbindet so die Erfordernisse des Auftrages der Streitkräfte und des militärischen Dienstes mit der Würde, den Rechten und den Pflichten der Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in der Demokratie.“⁴⁹

So lautet ein Grundsatz in der derzeit noch gültigen ZDv zur politischen Bildung

Das Zusammenspiel der Entwicklung von Innerer Führung als Konzept einerseits und der Bundeswehr als Armee im Wandel andererseits bedingt folgende Herausforderungen im Bildungsraum Bundeswehr:

- das Verhältnis von der Quantität politischer Bildung zur Qualität
- das Spannungsfeld zwischen der Heterogenisierung der Streitkräfte und ihrer Homogenisierung
- die widerstreitenden Tendenzen von Konsensorientierung und Konsensverlust
- die Konkurrenz von Ausbildung und Persönlichkeitsbildung.

3.1 Quantität versus Qualität

Als Dozierende an der Führungsakademie ist man oft erschrocken, wie wenig Basiswissen vorhanden ist, wenn Offiziere nach zwölf Jahren Bundeswehrkarriere und damit ja auch bereits erheblichen Teilen an historischer, ethischer und politischer Bildung zu den Lehrgängen kommen. Aber das Lamento über die ungebildete Folgegeneration nützt niemandem. Es müssen Abholpunkte geschaffen werden. Wenn Grundlagen nicht vorhanden sind, muss erstens überlegt werden, welche wirklich wichtig sind. Und das ist nicht das Faktenwissen, sondern die Fähigkeit, selbstständig zu denken. Ganz ohne Vorwissen und Einarbeitung funktioniert die beste Handlungssituation nicht, aber der Digitalisierung muss – zweitens – Rechnung getragen werden. Schließlich kann man Vieles nachlesen. Viel Wissen kann im Internet ad hoc abgerufen werden. Es kommt auf Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen an, um das dort vorhandene Wissen hinterfragen und diskutieren zu können. In diesem Zusammenhang ist dem Aspekt der Digitalisierung in der Bildungslandschaft Rechnung zu tragen, indem Unterrichtsmethoden ausprobiert werden, die den unterschiedlichen Abholpunkten gerecht werden.

Wie bereits oben ausgeführt, erhält ein Offiziersanwärter sowohl an den Offiziersschulen als auch in seiner weiteren Ausbildung einen gewissen Anteil an historischer, ethischer und politischer Bildung. Die Aus- und Weiterbildungen erfolgen jedoch nicht immer durch entsprechend geschultes Personal. Wenn ein Offizier auf den Dienstposten Kompaniechef oder Hörsaalleiter versetzt wird, wird davon ausgegangen, dass auch er/sie selbst Unterricht in den Fächern vornehmen kann. Der Besuch einer KZ-Gedenkstätte ist eine gute Idee, um mit den Soldaten*innen über die Gräueltaten des Zweiten Weltkriegs und eine Beteiligung der Wehrmacht an denselben zu sprechen. Aber der Besuch reicht nicht aus. Er muss vor- und nachbereitet werden. Er muss gedanklich begleitet werden. Hier mangelt es im Dienstalltag oft an der Zeit und manchmal auch an der Kompetenz der Auszubildenden. Da nicht jeder

⁴⁹ Bundesministerium der Verteidigung 2014, S. 6

Mensch ein*e geborene*r politische*r Ausbilder*in ist und nicht jede*r Soldat*in sich auf diesen Aspekt seines/ ihres Berufslebens vollständig einlassen will, weichen die Kompetenzen der Offiziere stark voneinander ab. Entsprechend breit gestreut sind die Abholpunkte, wenn die Offiziere zum BLS, also in der Regel nach zwölf Jahren Tätigkeit bei den Streitkräften, an die Führungsakademie kommen. Hier ist Mit-, Nach-, und Weiterdenken gefordert.

Worüber weder Stundenansatz (s. o.) noch die Ausbildung der Auszubildenden Auskunft gibt, ist die Wirkmächtigkeit und Nachhaltigkeit der Aus- und Weiterbildung in den genannten Themen. Rein quantitativ leistet die Bundeswehr im Punkt politische Bildung mehr als jeder andere Arbeitgeber in Deutschland. Es lässt sich aufzeigen, dass Soldaten und Soldatinnen tendenziell politischere Menschen im Vergleich zur Restgesellschaft sind, Markus Steinbrecher bezeichnet die Bundeswehr als Sozialisationsagentur zur staatsbürgerlichen Orientierung und politischer Partizipation. Er zeigt auf, dass Personen mit militärischer Erfahrung gegenüber einer Vergleichsgruppe ohne militärische Erfahrung ein höheres politisches Interesse haben und um mehr als 12 Prozentpunkte eine höhere Bereitschaft, an den kommenden Bundestagswahlen teilzunehmen. Darüber hinaus seien sie auch auf anderen Ebenen politisch aktiver.⁵⁰

Nicht zu zeigen ist jedoch, wie reflektiert diese politische Haltung ist. Es ist unklar, ob das Individuum durch historische, ethische und politische Bildung in der Bundeswehr oder durch andere Faktoren eine höhere Affinität zu politischer Partizipation aufweist.

Der Reflexionsgrad in den Lehrveranstaltungen kann nicht bemessen werden. Aber Soldaten*innen evaluieren ihre besuchten Lehrveranstaltungen und zeigen damit zum Teil an, was in ihren Augen gute politische Bildung auszeichnet. Nicht überall führt dies zu einer qualitativen Anpassung, aber es werden erste Schritte unternommen.

So fließen erste Reaktionen auf Evaluationen einerseits und auf Erkenntnisse aus der Erwachsenenbildung andererseits in das Bildungsangebot der Bundeswehr ein:

Auch bedingt durch die zunehmende Personalknappheit, aber auch um ein größeres Angebot zu schaffen, wird vermehrt auf die Ausbildungsform „Lernort“ zurückgegriffen. Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung werden Museen und Gedenkstätten sowie Besuche in den relevanten sicherheitspolitischen Institutionen in die Bildungsarbeit eingebunden. Zudem werden die Unterrichte häufiger teilweise durchgeführt statt den Stundenansatz in kleinen „Häppchen“ zu verabreichen. Dadurch soll im Zusammenhang mit der kompetenzorientierten Aus- und Weiterbildung auch die politische Bildung als Handlungsraum wahrgenommen werden, in dem die Lernenden selber agieren und nicht allein Wissen generieren. Ziel ist es auch, dem Vorwurf der Anwendungsferne entgegen zu wirken und die Qualität der Unterrichtungen weiter zu verbessern.

3.2 Heterogenisierung versus Homogenisierung

Die Abschaffung der Verpflichtung zum Ableisten des Wehrdienstes zum 1. Juli 2011 wurde nach einer emotional geführten Debatte durch den Bundestag beschlossen. Verteidigungsminister zu Guttenberg

⁵⁰ Steinbrecher 2019, S. 23ff.

rechtfertigte die Neuerung u. a. damit, dass nur ein geringer Prozentsatz ganzer Jahrgänge überhaupt eingezogen würde und dass eine Einsatzarmee, wie sie sich seit Anfang der 1990er entwickelt habe, zunehmend über Spezialisten verfügen müsse, statt über eine Masse an grundständig ausgebildeten Soldaten*innen. Schon in der Debatte um die Aussetzung der Wehrpflicht wurden einige ihrer Auswirkungen antizipiert. Für die Bundeswehr selbst ist zum einen problematisch, dass sie ihr Personal nun durchweg „anwerben“ muss, statt Wehrdienst Leistenden quasi einen „Schnupperkurs“ zu geben, der sie dann vom Bleiben überzeugen kann. Dies führt in Zeiten des Fachkräftemangels zur Schwierigkeit, geeigneten Nachwuchs zu finden.⁵¹ Zum anderen teilte zumindest der männliche Teil der bundesdeutschen sowie der ostdeutschen Bevölkerung die gemeinsame Erfahrung des Wehrdienstes in der Bundeswehr bzw. in der Nationalen Volksarmee. Auch wenn nie alle Mitglieder eines Jahrgangs eingezogen wurden und immer mehr junge Männer entweder gar keinen Dienst leisteten oder den zivilen Ersatzdienst vorzogen, fand hier eine personelle Rückbindung der Bundeswehr an die Gesellschaft statt,⁵² die zumindest viele soziale Milieus bzw. Einkommensklassen aber auch alle politischen Lager betraf. Je unterschiedlicher der familiäre und schulische Erfahrungshintergrund ist, desto heterogener gestaltet sich eine Truppe, die heute Persönlichkeiten in den Mittelpunkt ihrer Aus- und Weiterbildung stellt.⁵³

Die Neuausrichtung der Bundeswehr hat ihr Aufgabenspektrum erweitert, Personal reduziert und durch Standortaufgaben disloziert, so dass sie in der Fläche weniger sichtbar ist,⁵⁴ dies könnte dazu führen, dass weniger Menschen, die beispielsweise keine familiären Berührungspunkte mit der Bundeswehr haben, sich für eine Laufbahn in den Streitkräften entscheiden. Auch die Bedeutung von Reservendienst Leistenden und Quereinsteigern*innen wird sich in Zukunft verändern. Die politische Bildung wird darauf reagieren müssen.

Aus der Jugendstudie des ZMSBw von 2011 geht hervor, dass der Bildungsgrad indiziert, ob sich junge Menschen eine Laufbahn bei der Bundeswehr vorstellen können: Je höher die Bildung, desto weniger Interesse besteht. So waren nur 37 % der männlichen Schulabgänger mit Abitur an einer entsprechenden Laufbahn interessiert, während 50 % bis 54 % der übrigen männlichen Schulabgänger eine Karriere bei der Bundeswehr in Erwägung zogen.⁵⁵ Seit 2011 sind keine Erhebungen zu diesem Thema erfolgt, daher ist keine Aussage über eine diesbezügliche Veränderung möglich und die Zahlen sind vermutlich nicht mehr repräsentativ. Zu einem ähnlichen Ergebnis in Bezug auf das Bildungsniveau kommen die Ergebnisse der Studierendenbefragung an den Bundeswehruniversitäten. Ausgehend vom Ausbildungsniveau der Eltern, sind die Bundeswehruniversitäten „scheinbar tatsächlich attraktiver für ‚soziale Aufsteiger‘“.⁵⁶

Seit der Öffnung der Bundeswehr für Frauen im Jahr 2004 sind sie in fast allen Bereichen der Bundeswehr zu finden. Im Dezember 2018 dienten rund 22 000 Soldatinnen (bei einer Gesamtstärke von rund 181.300) in der Bundeswehr.⁵⁷ Zum Migrationshintergrund, zu Religionen, zu Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen liegen dem BMVg nur Schätzungen vor, da es sich um sensible Daten

⁵¹ vgl. hier u.a. Sebaldt 2017, S. 42 ff.

⁵² Sebaldt 2017, S. 64f., auch Steinbrecher 2019, S. 2.

⁵³ vgl. Arbeitsgruppe Agenda Ausbildung (2018)

⁵⁴ Schmitz 2017, S. 244.

⁵⁵ Hentschel 2013

⁵⁶ Fiebig 2010, S. 34

⁵⁷ Homepage der Bundeswehr / Frauen in der Bundeswehr: Leistung entscheidet, nicht das Geschlecht (Zugriff am 09.08.19) <https://www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/selbstverstaendnis-bundeswehr/chancengerechtigkeit-bundeswehr/frauen-bundeswehr>; Zur Integration von Frauen in die Bundeswehr, vgl. Kümmel 2017

handelt, die überwiegend dem Datenschutz unterliegen. Derzeit läuft eine Befragung in der Bundeswehr zu diesen Themen („Bunt in der Bundeswehr?“), allerdings ist die Beteiligung freiwillig.⁵⁸ Das Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im BMVg geht davon aus, dass die Bundeswehr vielfältig ist und hofft dies durch die Studie belegen zu können.

Die Ost-West-Verteilung ist ähnlich gelagert: Eine belastbare Auswertung, die klar zeigen könnte, wie sich das Verhältnis von „ostdeutschen“ gegenüber „westdeutschen“ Bundeswehrangehörigen gestaltet, liegt auch hier nicht vor. In einzelnen Studien wird allerdings erkennbar, dass die Einstellung der Bevölkerung zur Bundeswehr je nachdem, ob sie aus Ost oder West stammen, durchaus divergieren kann.⁵⁹ So zeigt Apt auf: „Im regionalen Vergleich können sich am ehesten Jugendliche aus Ostdeutschland eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen.“⁶⁰

Als Antwort auf die Kleine Anfrage verschiedener Abgeordneter v.a. der Fraktion „Die Linke“⁶¹ zur innerdeutschen Herkunft von Bundeswehrrekruten*innen und anderen Angehörigen der Bundeswehr wurde angemerkt, dass die Geburtsländer der Genannten nicht erfasst werden⁶². Es ist daher nur möglich, eine Aussage über den jeweiligen Wohnort beim Eintritt in die Bundeswehr zu treffen. Hierzu wurden die Daten von 2010 bis 2018 erfasst und tabellarisch abgebildet⁶³. Es wurde keine Beziehung zwischen den Rekrutierungszahlen und der Bevölkerung des jeweiligen Bundeslandes hergestellt.

Wir haben ein paar eigene Berechnungen angestellt, die allerdings von Fachleuten zu überprüfen sind. Wenn man die Rekrutierungszahlen pro Bundesland in Abhängigkeit zu den Bevölkerungszahlen setzt, lässt sich eine erwartbare Rekrutierungsquote errechnen. Diese weicht mitunter von den tatsächlichen Rekrutierungszahlen ab. Dies ist besonders auffällig in Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, die deutlich mehr Menschen rekrutieren, als dies anzunehmen wäre. Es lässt sich kein Ost-West-Gefälle ausmachen – eher ein Nord-Süd-Unterschied. Als Gründe hierfür könnten diese Zahlen entweder in Abhängigkeit zu möglichen Strukturschwächen in den Regionen gelesen werden oder aber in Abhängigkeit zu Standorten. Dies ist an dieser Stelle nicht eindeutig zu beantworten und bedarf einer weiteren Untersuchung.

Zum Thema Diversität wird derzeit die Studie "Bunt in der Bundeswehr?" durchgeführt. Die folgende Auskunft wurde mir auf Anfrage erteilt:

„Ziel der Studie ist die Erfassung der verschiedenen Vielfaltdimensionen und deren quantitative Ausprägungen im Geschäftsbereich BMVg. Ferner werden Meinungen und Einstellungen erfasst, die Aussagen

⁵⁸ Wir hoffen die Daten noch vor der Veröffentlichung der Expertise zu erhalten. Ziel der Studie ist die Erfassung der verschiedenen Vielfaltdimensionen und deren quantitative Ausprägungen im Geschäftsbereich BMVg. Ferner werden Meinungen und Einstellungen erfasst, die Aussagen über den Stand der Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr ermöglichen sollen. Die wissenschaftlichen Grundlagen für die Studie liefern Beiträge und Befunde aus der psychologischen, soziologischen und sozialwissenschaftlichen Forschung im nationalen und internationalen Bereich. Durch die Verwendung wissenschaftlich etablierter Verfahren und die Vergleichsmöglichkeit mit vorliegenden Daten ziviler Bevölkerungsgruppen sollen Aussagen möglich sein, inwieweit hinsichtlich Vielfalt und Inklusion Bundeswehr-Spezifika existieren oder sich eher bevölkerungskonforme Phänomene abbilden (Stichprobe ca. 50000). Seit 2002 können nicht heteronormativ definierte Personen sich in der „Interessenvertretung der homo-, bi-, trans- und intersexuellen Angehörigen der Streitkräfte“ organisieren.

⁵⁹ vgl. Mader 2017, S. 196

⁶⁰ Apt 2011

⁶¹ Deutscher Bundestag 2018a

⁶² Deutscher Bundestag 2018b

⁶³ Deutscher Bundestag 2018b

über den Stand der Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr ermöglichen sollen. Durch die Verwendung wissenschaftlich etablierter Verfahren und die Vergleichsmöglichkeit mit vorliegenden Daten ziviler Bevölkerungsgruppen sollen Aussagen möglich sein, inwieweit hinsichtlich Vielfalt und Inklusion Bundeswehr-Spezifika existieren oder sich eher bevölkerungskonforme Phänomene abbilden. Die Stichprobengröße umfasst voraussichtlich 50.000 militärische und zivile Beschäftigte im Geschäftsbereich BMVg.“

Es besteht die Hoffnung, dass hier einige Daten auf freiwilliger Basis erfasst werden können.

Auf eine weitere Kleine Anfrage zum Thema „Multikulturelle und multireligiöse Identität der Bundeswehr 2019“⁶⁴ können ein paar Angaben übernommen werden;⁶⁵ sie werden im Folgenden dargestellt. Am 28.2. 2012 wurde die Charta der Vielfalt durch das BMVg unterzeichnet. Die Umsetzung erfolgt durch folgende Veranstaltungen bzw. institutionellen Verankerungen:

1. Seit Dezember 2008 besteht die Zentrale Koordinierungsstelle Interkulturelle Kompetenz (ZKIkk) am ZInFü in Koblenz; diese unterstützt die Truppe konkret mit Ausbildungsmaterialien (z. B. Trainingsboards) zum Thema Interkulturelle Kompetenz.
2. Seit April 2015 besteht das Stabelement Chancengerechtigkeit im Geschäftsbereich des BMVg.
3. Zusätzlich gibt es das Stabelement und die Zentrale Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen (ZASaG), dieses arbeitet dialogisch mit Organisationen und Interessensvertretungen zusammen (z.B. Deutscher Soldat e.V. oder Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV)).
4. Beteiligung der BW am Deutschen Diversity Tag an verschiedenen Standorten;
5. Durchführung der Tagungen der Reihe „Coping With Cultures“ seit 2012, die dem Austausch innerhalb des Netzwerks Interkulturelle Kompetenz sowie dessen Vertiefung dienen.⁶⁶

Zum Migrationshintergrund gibt das Papier an, dass im Jahr 2015 „der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund 14,5 Prozent für die Bundeswehr“ betrug.⁶⁷ Es wird keine Angabe gemacht, wie diese Zahl erhoben wurde.

Auf der anderen Seite könnte – dies sei hier nur vorsichtig angedeutet – ein mangelndes Interesse an einer Bundeswehrkarriere seitens besser gebildeter Jugendlicher langfristig ein Problem für die Bundeswehr allgemein und für die politische Bildung im Besonderen darstellen. Allerdings – das muss an dieser Stelle deutlich gesagt werden – fehlen uns hier belastbare Zahlen und Daten. Aufgrund dieses Mangels kann hier nur die Frage aufgeworfen werden, ob es zu einer Homogenisierung der Bundeswehr kommt, da bestimmte „Schichten“ fernbleiben und sich nur Menschen bestimmter politischer Couleur für eine Laufbahn interessieren? Und ob die festgestellte Diversität und Heterogenisierung auf der anderen Seite zu einer größeren Vielfalt in den Streitkräften führt, kann hier zunächst nur vermutet werden. Diese Divergenz muss weder ein Widerspruch sein, noch ein Problem, aber sie sollte in der

⁶⁴ Deutscher Bundestag 2019a

⁶⁵ Deutscher Bundestag 2019b

⁶⁶ Deutscher Bundestag 2019b

⁶⁷ Deutscher Bundestag 2019b, S. 4

Betrachtung, wie politische Bildung in der Bundeswehr aussehen kann und soll, Berücksichtigung finden. Es wäre an dieser Stelle jedoch vorschnell, auf der Basis von zum Teil älteren Zahlen, die in der Betrachtung durch relativierende Vokabeln auffallen (scheinbar, am ehesten), eine allumfassende Bildungsferne in den Streitkräften zu vermuten.

3.3 Konsensorientierung versus Konsensverlust

Es ist zu konstatieren, dass eine pluralistische Gesellschaft auch mit dem vermeintlichen Verlust eines Wertekonsenses einhergeht. Zugleich ist gerade die deutsche Gesellschaft wenig darauf ausgerichtet, Differenzspannungen und Konflikte auszuhalten. Es mangelt oft an einer Streit- und Kommunikationskultur. Dies ist auch in den Streitkräften spürbar und kommt aktuell in der Diskussion um die Rolle von „Jugendoffizieren an Schulen“ zum Ausdruck. So stellt sich die Frage, ob Offiziere in Schulen gehen sollen.⁶⁸ Hier geraten Offiziere in Dilemmata, denn als Parlamentsarmee sollte bereits zu einem frühen Zeitpunkt ein breites gesellschaftliches Bewusstsein für die Rolle von Streitkräften in Demokratien geschaffen werden. Andererseits besteht die Sorge, dass gerade in einem jugendlichen Alter, die Schüler*innen von den vermeintlich „abenteuerlichen“ Aspekten des Soldatenberufs angezogen werden, ohne das „scharfe Ende“ dieses Dienstes überschauen zu können. Auch in der Bundeswehr selbst ist die Meinung zu Jugendoffizieren nicht einhellig. Für diejenigen, die in diesem Bereich eingesetzt werden, ist es aber umso notwendiger, dass die bestehenden Herausforderungen in der politischen Bildung thematisiert werden.

An diesem Beispiel lässt sich aber noch ein anderer Aspekt erneut aufgreifen. Die Heterogenisierung, die oben angesprochen wurde, betrifft ja nicht nur die Bundeswehr intern. Auch die deutsche Gesellschaft wird immer heterogener und neben der prinzipiell positiven Grundstimmung gegenüber der Bundeswehr gibt es auch viele kritische Stimmen. Die Skandale um Materialmangel und vermeintliche „Schamrituale“ haben hier nicht unterstützend gewirkt. Und wenn erstmals im Jahr 2015 51 % der deutschen Bevölkerung einen Anstieg der Militärausgaben positiv bewertet,⁶⁹ hat das mit einer gefühlten inneren Ungewissheit⁷⁰ und einer gefühlten äußeren Bedrohungslage zu tun.

Es ist augenfällig, dass es wenig direkte Berührungspunkte der Bundeswehr mit der Gesellschaft gibt – vom „Tag der Bundeswehr“ und von den Jugendoffizieren einmal abgesehen.⁷¹ Meist werden diese Veranstaltungen von der Bundeswehr initiiert. Das Bild, das die Bevölkerung von der Bundeswehr hat, wird in zunehmendem Maße durch die Medien vermittelt.⁷²

⁶⁸ vgl. auch Haberer 2017; vgl. auch Schmitz 2017, S. 240f.

⁶⁹ vgl. Steinbrecher 2018b, S. 140

⁷⁰ Die sogenannte „Flüchtlingskrise“ bildet hier einen Faktor, der zur Verunsicherung der Bevölkerung beiträgt, welche deswegen erhöhten Sicherheitsausgaben positiver gegenübersteht.

⁷¹ Sebaldt 2017. Sebaldt weist darauf hin, dass auch die Aufgabe von Bundeswehrstandorten dazu beigetragen hat, dass die Bundeswehr zunehmend aus dem Gesellschaftsbild verschwindet. Diese Diskussion würde hier aber zu weit führen. Sebaldts Diagnosen sind in Teilen zu folgen, seine Schlussfolgerungen und Forderungen z.B. die Aufstellung einer „Heimatschutztruppe“, (Sebaldt 2017, S. 142), teilen wir nicht.

⁷² Wanner 2015

Geht es in der Debatte um die Jugendoffiziere eigentlich nur um den Jugendschutz? Oder geht es um den Erhalt des Images einer pazifizierten Gesellschaft, das von Uniformen im öffentlichen Raum gestört würde?⁷³ In diesem Fall geht es nicht nur um den sozialen Raum Bundeswehr, sondern es geht darum, dass in den Schulen über diese Parlamentsarmee als einem exekutiven Teil dieser Demokratie gerne kritisch und in Erwägung alternativer Denkmodelle, aber in dem Bewusstsein, dass sie zur politischen Ordnung derzeit dazu gehört, gesprochen wird. Das „scharfe Ende“ und die Einsatzrealität der Bundeswehr müssen als realer Teil der politischen Verfasstheit in der deutschen Gesellschaft präsent sein. Denn die Wahlberechtigten wählen das Parlament, das dann die Soldaten*innen in den Einsatz schickt; die Ignoranz dieses Verhältnisses ist falsch. Es ist erschreckend, dass die Bevölkerung erstaunlich wenig über die konkreten Einsätze der Bundeswehr weiß.⁷⁴ Wie Schmitz ausführt, sei die Perspektive der Soldaten*innen dabei „emotionalisiert“:

„Es kann für denjenigen, der für den Schutz nationaler Interessen fernab seiner Heimat sein Leben aufs Spiel setzt, keine größere Demütigung geben, als die öffentliche Herabwürdigung seines Handelns und eine gefühlt versagte Unterstützung.“⁷⁵

Wesentlich in diesem Zusammenhang ist, dass es hier um Gefühle und Wahrnehmungen geht, die ernst genommen werden müssen – selbst wenn die Zahlen zur Einstellung der Bevölkerung ein anderes Bild zeichnen.

Inwieweit verstehen der Raum Bundeswehr und der Raum Gesellschaft einander noch? Und wie kann hier die politische Bildung in beiden Räumen dazu beitragen, Kommunikation (wieder-)herzustellen? Hier kann und muss die politische Bildung den sozialen Raum Bundeswehr als Teil der Gesellschaft und der demokratischen Ordnung zurück ins Bewusstsein holen. An dieser Stelle verlassen wir bewusst den sozialen Raum Bundeswehr und fordern politische Bildung auch außerhalb der Streitkräfte über sie und mit ihnen ein.

Politische Bildung war eines noch nie: Gut, wenn sie „von der Stange“ kam. Die Bundeswehr ist eine eigene (hierarchisch organisierte) Gemeinschaft innerhalb einer hierarchisch-demokratisch gefassten Gesellschaft. Überall in der Gesellschaft gibt es homogene Filterblasen – vor allem in den sozialen Netzwerken – doch überwiegt ihre Tendenz zur Pluralisierung. Politische Bildung kann heute nicht mehr dieselbe sein wie zu Zeiten Adenauers und Baudissins, auch wenn einige Werte erhaltenswert bleiben. Politische Aus-Bildung ist einsatzrelevant und muss in Ergänzung zu anderer einsatzrelevanter Ausbildung attraktiv und trotzdem sich selbst als „Denkanstoß“ treu sein. Und dass kann sie nur, wenn sie die Veränderungen der vergangenen Jahre annimmt und auf sie reagiert. Die kompetenzorientierte Ausbildung ist hier ein Schritt in die richtige Richtung, aber nicht das Ende der vielzitierten Fahnenstange.

Historische, politische und ethische Bildung müssen als Lernfelder fächerübergreifend gedacht werden. Dazu ist insgesamt ein höherer Stundenansatz nötig, nicht eine Reduktion desselben. Visionäres und ganzheitliches Denken, Analyse- und Reflexionsfähigkeit sowie Flexibilität und Entscheidungsfähigkeit sind Kompetenzen, die Soldaten*innen sowohl im Einsatz als auch im Inlandsdienst benötigen. Diese

⁷³ Mader kommt in seiner Studie zu der Erkenntnis, dass Antimilitarismus, also die Ablehnung des Militärs insgesamt, aber auch in Bezug auf einzelne Einsätze in der deutschen Bevölkerung durchaus eine Rolle spielt, vgl. Mader 2017

⁷⁴ vgl. Biehl 2018a, S. 179ff.

⁷⁵ Schmitz 2017, S. 243, auch S. 280

Kompetenzen machen im Laufe der Zeit u. a. auch Persönlichkeitsbildung aus; auch Resilienz entwickelt sich nicht nebenbei. Gegen Cyberangriff oder Hacker hilft kein Panzer. In der Logik des Kalten Krieges sollte eine Rüstung gegen die Ideologien der Blockgegner durch die Innere Führung aufgestellt werden. Das gilt damals wie heute. Gegen „-ismen“ hilft nur selber denken.

3.4 Ausbildung versus Persönlichkeitsbildung

Die Idee der Inneren Führung mit dem Prinzip des politisch gebildeten Staatsbürgers in Uniform stammt aus den 1950er Jahren. Für viele ist sie bereits zur Selbstverständlichkeit geworden. Der Alltag der Soldaten*innen hat sich seitdem entscheidend verändert. Die Aufgabe der Landesverteidigung mag zwar noch ganz oben auf der Agenda stehen, faktisch bedeutet die Ausübung ihrer Dienstpflicht für viele Soldaten*innen heute, dass sie in Auslandseinsätze gehen – in der Regel im Verbund mit anderen Staaten.

„Die unter Bundeswehrsoldaten insgesamt vorhandene Einsatzerfahrung steigt zunächst linear mit dem Alter an und sinkt dann für die Gruppe der über 45-Jährigen wieder ab.“⁷⁶ Bis zum 25. Lebensjahr verfügen die wenigsten Bundeswehrsoldaten*innen über Erfahrung in Auslandseinsätzen, so zeigt eine Studie von Anja Seiffert auf. „Die 36- bis 45-Jährigen bilden für das Jahr 2012 die einsatzerfahrenste Gruppe innerhalb der Bundeswehr.“⁷⁷ Dieser Wert geht ab dem 45. Lebensjahr wieder zurück.⁷⁸ Ein junger Offizier, der bereits mehrfach in Afghanistan war, könnte andere Ansprüche an die politische Bildung in der Bundeswehr haben als ein Offizier, der die Bundeswehr noch in den 1980er Jahren erlebt hat und möglicherweise noch nie im Einsatz war.⁷⁹ Leider gibt es seit 2012 keine neuen Zahlen oder Umfragen zur Einsatzerfahrung – hier könnten sich Änderungen bereits ergeben haben.

Die Frage, ob Streitkräfte demokratietauglich sind, tritt hinter der Frage der Einsatztauglichkeit zurück. So beginnt die Agenda Ausbildung mit den Worten „Die Bundeswehr ist eine Armee im Einsatz und hat sich gegenüber ihren Verbündeten stets als ein verlässlicher und leistungsfähiger Partner erwiesen.“⁸⁰ Auch die meisten Vorschriften und die Jahresberichte verweisen auf den Aspekt des Einsatzes. Die Strukturkommission der Bundeswehr hatte am 26.10.2010 einen Bericht mit dem Titel „Vom Einsatz her denken: Konzentration, Flexibilität, Effizienz“⁸¹ vorgelegt. Was für viele Bereiche in der Bundeswehr eine gute Idee sein mag,⁸² setzt hier die falschen Akzente: Gerade der Bereich historische, ethische und politische Bildung ist auf die Erkenntnis der Sinnhaftigkeit angewiesen, sonst geht sie „darein – daraus“. Und der Sinn von politischer Bildung erschließt sich angesichts eines gefährlichen Einsatzes nicht immer sofort.

Hierbei haben die Fachbereiche und Fakultäten mit der Herausforderung zu kämpfen, dass die Offiziere nach gefechts- und einsatzrelevanter Ausbildung rufen. Und dies ja auch aus gutem Grund. Die Zentrale Dienstvorschrift „Innere Führung“ wird die Soldaten*innen nicht vor einem Hinterhalt schützen. Sie müssen gut ausgebildet sein, um im Einsatz zu bestehen. Aber die Vorschriften suggerieren,

⁷⁶ Seiffert 2019, S. 77f.

⁷⁷ ebd.

⁷⁸ Seiffert 2019, S. 77f.

⁷⁹ vgl. Schmitz 2017, S. 212

⁸⁰ Arbeitsgruppe Agenda Ausbildung 2018

⁸¹ Strukturkommission der Bundeswehr 2010

⁸² Zur Neuausrichtung der Bundeswehr vgl. Hesse 2015, vgl. auch Schmitz 2017.

dass es lediglich um die Herstellung der Einsatzbereitschaft geht – selbst wenn über politische Bildung gesprochen wird. Mehr jedoch als die Faktizität des Einsatzes entwickelt sich – so konstatiert Philipp Fritz – in der Subkultur der Bundeswehr eine Art Kämpferethos bzw. ein Kämpfertypus heraus. Ausgehend von infanteristischen Verbänden nehme dieses Bild Einfluss auf die gesamte Bundeswehr.⁸³ Dieser Typus findet sich manchmal auch in den Lehrgängen der FüAkBw wieder. Mitunter verkennen Soldaten*innen, dass eine Bundeswehrkarriere nicht nur aus Einsätzen besteht und dass angesichts einer „zunehmend komplexer werdenden soldatischen Welt ‚hybrider Kriege‘“ mehr und mehr der „militärisch-menschliche ‚Profi‘“ gefordert ist.⁸⁴ Und dieser zeichnet sich auch durch Kompetenz und eine starke Persönlichkeit aus.

Im Inland und in weniger heiklen Situationen im Ausland kann die Unwilligkeit, sich auf unterschiedliche Perspektiven und Denkweisen einzulassen, einer Mine durchaus nicht unähnlich sein. Hier hilft die Ausbildung nicht weiter, hier muss Weiterbildung her.⁸⁵ Dabei geht es weniger um die Aneignung von Fachwissen, als vielmehr um den Ausbau von Kompetenzen. Es besteht die Gefahr, dass politische Bildung als berufsfremd und überflüssig wahrgenommen wird, wenn sich weder ein Anwendungsbezug herstellen lässt noch bei den Lernenden das Gefühl entsteht, sich selbst weiterentwickelt zu haben. Hier gibt es eine Diskrepanz zwischen der Forderung nach einer einsatzbezogenen Ausbildung, die derzeit dominiert, und der Notwendigkeit von Persönlichkeitsbildung. Im Jahr 2014 wurden die Vorschriften zur Ausbildung in den Streitkräften überarbeitet, neue Lehrgänge pilotiert und erprobt. So wurde auch in der Bundeswehr das Konzept der kompetenzorientierten Ausbildung eingeführt und umgesetzt und damit versucht, der vermeintlichen Anwendungsferne entgegen zu wirken.

In den einzelnen Lehrgängen werden die Grundkompetenzen in unterschiedliche Teil- und Kernkompetenzen aufgeschlüsselt. Für die politische Bildung geht es um Teilkompetenzen aus allen Kompetenzfeldern, aber besonders um Selbstkompetenzen in Form von Analyse- und Reflexionsfähigkeit, ganzheitlichem Denken und der Fähigkeit zur Entscheidungsfindung. Es geht v. a. um selbständiges Denken. Selbständiges Denken ist anwendungs- und einsatzrelevant. „[M]ündige Entscheidungen“ treffen zu können „ist erklärtes Ziel der Inneren Führung.“⁸⁶

An dieser Stelle schließt sich der Kreis zum Beginn dieser Ausführungen. Die Kernidee Baudissins, den Soldaten zu befähigen, Entscheidungen auf der Basis seiner Kenntnisse – beispielsweise über eine sicherpolitische Situation in einem Land, gesellschaftliche Gegebenheiten oder ganz allgemein der Menschenrechte zu treffen – war einst die Bedingung für die Aufstellung von Streitkräften in Westdeutschland.

Die Innere Führung ist das Lebenselixier der Bundeswehr, doch sie ist in die Jahre und damit in die Kritik geraten. Ist sie noch zeitgemäß? Entspricht sie noch der Einsatzrealität jüngerer Offiziersgenerationen?⁸⁷ Die politische Bildung muss sich der neuen Einsatzrealität stellen, ohne vor ihren Anforderungen einzuknicken. Im Gegenteil, historische, ethische und politische Bildung wird umso bedeutender, je mehr speziell Angehörige der Kampftruppen ihre Notwendigkeit verneinen.

⁸³ Fritz 2019, S. 191

⁸⁴ Göbel 2016, S. 82

⁸⁵ vgl. hierzu Hoffmann 2017

⁸⁶ Latz 2017, S. 36

⁸⁷ Seiffert 2019, S. 61ff.

Bei der Analyse der Vorschriften sowie verschiedener weiterer Quellen wird deutlich, dass Führungskultur und politische Bildung nach wie vor wichtige Säulen der Inneren Führung ausmachen, allerdings mit einer klaren Dominanz der Führungskultur. In „Erziehung nach Auschwitz“ (1966) schreibt Adorno:

„Menschen, die blind in Kollektive sich einordnen, machen sich selber schon zu etwas wie Material, löschen sich als selbstbestimmte Wesen aus.“⁸⁸

Dem kann mit einer vernünftigen Führungskultur entgegengewirkt werden. Eigenständiges Denken lernt man jedoch nur durch eigenständiges Denken. Und dazu muss sich die Gewichtung eindeutig zu verpflichtenden Seminaren zu interkultureller Kompetenz vor einem Einsatz und zu politischer Bildung, die das Denken fördert, verschieben. Es muss erstens deutlich gemacht werden, dass historische, ethische und politische Bildung dem Einsatz als Resilienz, Flexibilität und Möglichkeit zum Perspektivwechsel dient.⁸⁹ Abgesehen davon bedeute die Innere Führung keine „Verweichlichung“ der Armee, sondern habe sich – zuletzt im Afghanistan-Einsatz – auch taktisch-operativ bewährt, so Göbel.⁹⁰

Zweitens muss aber klar sein, dass historische, ethische und politische Bildung *sui generis* die Bedingung für ein Bestehen deutscher Streitkräfte in der Mitte Europas bleibt.

⁸⁸ Adorno 1966, S. 97

⁸⁹ vgl. auch Göbel 2016, S. 79 ff., „[...] gerade in den schwierigen Szenarien der Einsatzrealität benötigen militärische Führer eine Autorität, die sie nur erhalten, wenn sie fachlich kompetent und menschlich vorbildlich sind.“

⁹⁰ Göbel 2016, S. 79

4 Fazit

Die Generation der Zeitzeugen des Zweiten Weltkriegs wird weniger. Die Konzeption der Inneren Führung ist nicht nur, aber auch mit der Erfahrung zweier Weltkriege verknüpft. Für Digital Natives, Millennials, die Generation Z ist sie oft weit weg – nicht nur in der Bundeswehr, dies betrifft die Gesamtgesellschaft. Aber für die Bundeswehr ist der Erhalt dieser Beziehung als Warnung und Mahnung zum einen besonders wichtig, zum anderen wird ein stures Beharren darauf zu ihrer Schwächung führen. Die Innere Führung war „von Anfang an kein Dogma, sondern ein Konzept“,⁹¹ sie sei, so Rogg, erklärungs-würdig und bleibe durch ihre „Mischung aus wertegedebundener Konzeption und gleichzeitiger Flexibilität“⁹² ein sinnvolles Mittel, um auf gesellschaftliche und sicherheitspolitische Veränderungen reagieren zu können. Die Innere Führung und damit die politische Bildung muss also nicht neu erfunden werden. Da sie immer schon dynamisch war – das belegen auch die Veränderungen in den offiziellen Rahmendokumenten⁹³ – muss sie sich den Realitäten der soldatischen Gemeinschaft nur ebenso anpassen wie den Anforderungen der Gesellschaft. Und an manchen Stellen muss sie auf die Grenzen der Anpassungsfähigkeit verweisen – v. a. dann, wenn es um die Menschenwürde aller Menschen geht. Sebastian Schmitz stellt in seiner Betrachtung heraus, dass sich als „zeitlose inhaltliche Schnittmenge“ folgende Dimensionen als historisch konsistent herausgestellt haben: die Dimension der „gesellschaftlichen *Integration*, der *Legitimation* des Auftrags und der intrinsischen *Motivation* des *Staatsbürgers in Uniform*“⁹⁴. Sie haben in der aktuellen ZDv zur Inneren Führung Bestand. Gerade in Bezug auf die Vermittlung der Legitimität der Einsätze kommt der politischen Bildung sowohl in der positiven Stütze als auch der kritischen Hinterfragung eine entscheidende Rolle zu.⁹⁵

Das Dreieck Militär⁹⁶, Politik und Gesellschaft und damit die angesprochene *Integration* wird durch das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform im Rahmen der Konzeption der Inneren Führung und damit in den Bereichen historische, ethische und politische Bildung vermittelt.⁹⁷ Nur unter der Bedingung der Stabilität dieses Dreiecks lässt sich – für den deutschen Kontext – eine Armee in der Demokratie begründen und rechtfertigen. Thomas von Aquin hat bereits im 13. Jahrhundert darauf verwiesen, dass es immer einen guten Grund für einen Krieg geben muss. In einer Demokratie muss dieser gute Grund zudem transparent gemacht und diskutiert werden. Wenn die Motivation des Staatsbürgers in Uniform intrinsisch sein soll, muss er / sie den Sinn des jeweiligen Einsatzes verstehen und vor sich selbst rechtfertigen können. Daran müssen alle Bildungsträger in der Bundeswehr arbeiten.⁹⁸

Die Innere Führung und mit ihr die historische, ethische und politische Bildung haben in keiner Weise an Relevanz verloren, nur weil der Zweite Weltkrieg lange her ist und der Kalte Krieg auch schon ganz schön lange hinter uns liegt. Um den Herausforderungen, die sich vor allem durch die Neuausrichtung der Bundeswehr ergeben haben, zu stellen, ist zusammenfassend festzustellen:

⁹¹ Rogg 2019, S. 200

⁹² Rogg 2019, S. 201

⁹³ Schmitz 2017, S. 96

⁹⁴ Schmitz 2017, S. 98, Hervorhebungen im Original

⁹⁵ vgl. auch Schmitz 2017, S. 258

⁹⁶ Der Begriff Militär schließt auch zivile Beschäftigte der Bundeswehr mit ein.

⁹⁷ vgl. auch Schmitz 2017, S. 76f.

⁹⁸ Für eine intensivere Betrachtung der genannten Ziele, vgl. auch Latz 2017

1. Quantität versus Qualität

- 1.1 Die Ausrichtung auf eine kompetenzorientierte Ausrichtung, wodurch „Fächer“ in Lernfeldern ineinandergreifen, darf nicht zu einer quantitativen Verkürzung des Zeitansatzes in der historischen, ethischen und politischen Bildung führen. Hier sind ein politischer Wille und ein klares Bekenntnis zur Inneren Führung gefragt.
- 1.2 Die Bundeswehr hat bereits begonnen, qualitativ ihr Angebot in der historischen, ethischen und politischen Bildung zu überprüfen und darauf zu reagieren. Hier gilt es die vorhandenen Ansätze (Kompetenzorientierung, Digitalisierung, Zusammenarbeit mit zivilen Bildungsträgern) zu intensivieren. Die neue ZDv Politische Bildung berücksichtigt bereits diese Punkte.

2. Heterogenisierung versus Homogenisierung

- 2.1 Der Heterogenität und Diversifizierung der Streitkräfte ist auch in der historischen, ethischen und politischen Bildung Rechnung zu tragen, indem das Angebot noch stärker auf diverse Zielgruppen ausgerichtet wird.
- 2.2 Der Homogenisierung der Streitkräfte ist durch gezielte Lernangebote, die sowohl Abholpunkte schaffen als auch Perspektivwechsel ermöglichen, entgegen zu wirken.

3. Konsensorientierung versus Konsensverlust

- 3.1 Die Neuausrichtung der Bundeswehr geschah quasi nebenher. Es ist an der Zeit, dass darüber kommuniziert wird. Dazu wäre es hilfreich, wenn Studien unternommen würden, die die Effekte des Wandels dokumentieren, analysieren und auswerten, um über zukünftige Entwicklungsschritte nachdenken zu können.
- 3.2 Es ist nicht nur die Aufgabe der Bundeswehr, sich als Teil der Gesellschaft zu verorten. Es ist auch notwendig, dass sie von der Gesellschaft als integraler Bestandteil ihres demokratischen Selbstverständnisses aufgefasst wird.⁹⁹ Hierzu sind Politik, Medien und Bildungsträger gefragt.

4. Ausbildung versus Persönlichkeitsbildung

- 4.1 Eine Armee, die in Einsätze entsandt wird, muss über gut ausgebildetes Personal verfügen. Militärisches Personal ist nicht mit jedem anderen Berufstand vergleichbar. Da das „scharfe Ende“ mitgedacht werden muss, ist neben einer guten Ausbildung Persönlichkeitsbildung notwendig. Dies gilt für die Mannschafts- und Unteroffiziersgrade – und im besonderen Maße für militärische und zivile Führungskräfte. Hier wäre das Credo alles „vom Einsatz her“ zu denken, zu hinterfragen.
- 4.2 Die Vorschriften zur historischen, ethischen und politischen Bildung befinden sich in der Überarbeitung bzw. werden derzeit neu konzipiert. Damit reagiert das BMVg darauf, dass die Konzeption der Inneren Führung an die sich verändernden Umstände angepasst werden muss. Es bleibt abzuwarten, ob dies zu einer größeren Identifizierung jüngerer Generationen mit dem hier hinterlegten Wertekanon führt.

⁹⁹ Alternativ ist auch eine Debatte über die Abschaffung der Streitkräfte möglich. Aber wenn sich die Vertreter*innen des Wahlvolks für ihre Beibehaltung entscheiden, dann konsequent.

Das oben genannte Dreieck ist nicht starr, sondern unterliegt Aushandlungsprozessen und bedarf der Kommunikation, um sich den jeweiligen inneren und äußeren Umständen anzupassen. Hier besteht Handlungsbedarf. Sowohl in der Gesellschaft als auch in der Gemeinschaft Bundeswehr muss mehr kommuniziert und mehr gebildet werden. Es geht also weniger darum, die Innere Führung neu zu fassen, als vielmehr an die gemeinsame Rückbindung an das Grundgesetz zu erinnern und hier durch die Einsatzrealität aufbrechende Dilemmata zu thematisieren – und zwar sowohl in den zivilen Bildungseinrichtungen als auch in den militärischen. Es ist nicht hilfreich, nur über die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr zu sprechen. Sowohl in den Medien als auch in den Regierungsorganen muss mehr mit und über die Bundeswehr gesprochen werden¹⁰⁰, damit nicht der Eindruck entsteht, dass der „soziale Raum Bundeswehr als Gemeinschaft“ mit der Gesellschaft, die sie in Einsätze schickt, nicht mehr kommunizieren kann.

¹⁰⁰ vgl. auch Steinbrecher 2018c

5 Literatur

- Adorno, Theodor W. (1966): Erziehung nach Ausschwitz. In: Adorno, Theodor, W.: Erziehung zur Mündigkeit. Frankfurt am Main, S. 88–104.
- Apt, Wenke (2011): Herausforderungen für die Personalgewinnung der Bundeswehr. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Wehrdienst und Zivildienst. Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 61 Jg., H. 48, Verfügbar über: <http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/59647/wehrpflicht-und-zivildienst>; (20.09.2019)
- Arbeitsgruppe Agenda Ausbildung (2018) Verfügbar über: <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/neue-militaerische-ausbildungskultur-28074>; (18.06.2021)
- Balke, Peter (1970): Politische Erziehung in der Bundeswehr, Anmaßung oder Chance. Boppard am Rhein.
- Biehl, Heiko (2015): Support Our Troops? In: Biehl, Heiko / Schoen, Harald (Hrsg.): Sicherheitspolitik und Streitkräfte im Urteil der Bürger, Theorien, Methoden, Befunde. Wiesbaden, S. 237–257.
- Biehl, Heiko (2018a): Einstellungen zu den Auslandseinsätzen der Bundeswehr. In: Steinbrecher, Markus/Biehl, Heiko/Timo Graf: Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsbild in der Bundesrepublik Deutschland, Ergebnisse und Analysen der Bevölkerungsbefragung. Erste Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung 2018. Forschungsbericht 118. Potsdam, S. 177–187.
- Biehl, Heiko (2018b): Haltungen der Bürgerinnen und Bürger zur Bundeswehr. In: Markus Steinbrecher, Markus/Biehl, Heiko/Graf, Timo (2018): Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsbild in der Bundesrepublik Deutschland, Ergebnisse und Analysen der Bevölkerungsbefragung. Forschungsbericht 118. Potsdam S. 72–93.
- Buchner, Peter (2014): Politische Bildung 5.0? In: Hartmann, Uwe / von Rosen, Claus (Hrsg.): Jahrbuch Innere Führung 2014. Drohnen, Roboter und Cyborgs – Der Soldat im Angesicht neuer Militärtechnologien. Berlin, S. 236–250.
- Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz/Bundesamt für Justiz o.J.: Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz - SG) § 33 Staatsbürgerlicher und völkerrechtlicher Unterricht. Verfügbar über: https://www.gesetze-im-internet.de/sg/_33.html#Seitenanfang; (10.04.2021)
- Bundesministerium der Verteidigung (2014): A-2620/1 Zentrale Dienstvorschrift: Politische Bildung in der Bundeswehr, 112, o.O.
- Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.): Netzwerk Politische Bildung in der Bundeswehr. Verfügbar über: <https://www.bpb.de/partner/foerderung/139977/netzwerk-politische-bildung-in-der-bundeswehr>; (Zugriff am 22.01.2021)
- Deutscher Bundestag (2018a): Drucksache19/3997. Kleine Anfrage der Abgeordneten Tobias Pflüger, Heike Hänsel, Christine Buchholz, Andrej Hunko, Ulla Jelpke, Niema Movassat, Zaklin Nastic, Dr. Alexander S. Neu, Dr. Petra Sitte, Helin Evrim Sommer, Kathrin Vogler und der Fraktion DIE LINKE. Zahlen zu Bundeswehrrekrutinnen und Bundeswehrrekruten und Angehörigen der Bundeswehr nach Bundesländern. Berlin. Verfügbar über: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/039/1903997.pdf>; (12.04.2021)
- Deutscher Bundestag (2018b): Drucksache19/4253. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Tobias Pflüger, Heike Hänsel, Christine Buchholz, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 19/3997 – Zahlen zu Bundeswehrrekrutinnen und Bundeswehrrekruten und Angehörigen der Bundeswehr nach Bundesländern. Berlin. Verfügbar über: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/042/1904253.pdf>; (12.04.2021)
- Deutscher Bundestag (2019a): Drucksache19/9882. Kleine Anfrage der Abgeordneten Filiz Polat, Dr. Tobias Lindner, Agnieszka Brugger, Dr. Konstantin von Notz, Omid Nouripour, Katja Keul, Margarete Bause, Dr. Franziska Brantner, Kai Gehring, Uwe Kekelitz, Omid Nouripour, Cem Özdemir, Claudia Roth (Augsburg), Manuel Sarrazin, Dr. Frithjof Schmidt, Jürgen Trittin, Ottmar von Holtz, Monika Lazar, Dr. Irene Mihalic, Tabea Rößner und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Multikulturelle und multireligiöse Identität der Bundeswehr 2019. Berlin. Verfügbar über: <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/098/1909882.pdf>; (12.04.2021)
- Deutscher Bundestag (2019b): Drucksache19/10428. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Filiz Polat, Dr. Tobias Lindner, Agnieszka Brugger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 19/9882 – Multikulturelle und multireligiöse Identität der Bundeswehr 2019. Berlin. Verfügbar über: <https://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/104/1910428.pdf>; (12.04.2021)
- Dörfler-Dierken, Angelika/Kümmel, Gerhard (Hrsg.) (2016): Am Puls der Bundeswehr. Militärsoziologie in Deutschland zwischen Wissenschaft, Politik, Bundeswehr und Gesellschaft. Wiesbaden.
- „Die Führungsakademie der Bundeswehr – Kurzinformation“, Quelle im Baudissin-Dokumentationszentrum der FüAKBw, ungeordneter Nachlass.
- Dörfler-Dierken, Angelika (2012): Bildung in der Bundeswehr: politisch, historisch, ethisch. In: Hartmann, Uwe/von Rosen, Claus/Walther, Christian (Hrsg.): Jahrbuch Innere Führung 2012. Der Soldatenberuf im Spagat zwischen gesellschaftlicher Integration und sui generis-Ansprüchen. Berlin, S. 102–117.
- Dörfler-Dierken, Angelika/Robert Kramer (2014): Innere Führung in Zahlen, Streitkräftebefragung 2013. Berlin.
- Dörfler-Dierken, Angelika (2016): Innere Führung – Innere Lage. In: Dörfler-Dierken, Angelika/Gerhard Kümmel (Hrsg.): Am Puls der Bundeswehr. Militärsoziologie in Deutschland zwischen Wissenschaft, Politik, Bundeswehr und Gesellschaft. Wiesbaden, S. 257–275.
- Fiebig, Rüdiger (2010): Soziale Herkunft der Studierenden. In: Bulmahn, Thomas/Fiebig, Rüdiger/Wieninger, Victoria/Greif, Stefanie/Flach, Max/Priewisch, Manon: Ergebnisse der Studentenforschung an den Universitäten der Bundeswehr Hamburg und München 2007, Forschungsbericht 89. Strausberg, S. 27–34. Verfügbar über: <https://opus4.kobv.de/opus4-zmsbw/frontdoor/index/index/year/2019/docId/139>; (10.04.2021)
- Fritz, Philipp (2019): Die Einsatzkultur der Bundeswehr. Deutsche Militärangehörige und das einsatzbezogene Selbstverständnis. In: Dörfler-Dierken, Angelika (Hrsg.): Hinschauen! Geschlecht, Rechtspopulismus, Rituale. Systematische Probleme oder individuelles Fehlverhalten? 8. Workshop des Arbeitskreises „Innere Führung im Einsatz“ 2017. Berlin, S. 185–196.

- Göbel, Christian (2016): Glücksgarant Bundeswehr? Ethische Schlaglichter auf einige neuere Studien des ZMSBw im Kontext von Sinn und Glück des Soldatenberufs, Innerer Führung und Einsatz-Ethos. Berlin.
- Haberer, Björn (2017): Die Resonanz der Jugendoffiziere der Bundeswehr in der Zielgruppe und deren Rolle bei der Vertrauensgenerierung. Berlin.
- Hentschel, Katrin (2013): Ergebnisse der Jugendstudie 2011., Berufswahl Jugendlicher und Einstellungen zum Arbeitgeber Bundeswehr. Potsdam.
- Hesse, Joachim Jens (2015): Die Neuausrichtung der Bundeswehr. Ansatz, Umsetzung und Ergebnisse im nationalen und internationalen Vergleich. Baden-Baden.
- Hoffmann, Hendrik (2017): Sicherheit durch Kompetenzorientierung, Ein ressortgemeinsames Bildungskonzept für Einsatzkräfte. Bielefeld.
- Kümmel, Gerhard (Hrsg.) 2017: Truppenbild ohne Dame? Die wichtigsten Befunde. In: Kümmel, Gerhard: Soldatinnen in der Bundeswehr – Integrationsklima und Perspektiven, Dokumentation des Symposiums an der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg am 10. und 11. Juli 2014. Potsdam, S. 9–51.
- Latz, André (2017): Vertrauen durch Führung. Demokratisierungstendenzen in der deutschen Bundeswehr. Augsburg.
- Mader, Matthias (2017): Öffentliche Meinung zu Auslandseinsätzen der Bundeswehr. Zwischen Antimilitarismus und transatlantischer Orientierung. Wiesbaden.
- Mayer, Florens (2010): Möglichkeiten und Grenzen deutscher Sicherheitspolitik: Eine Analyse der Strategischen Kultur Deutschlands (International and Security Studies). Opladen.
- Muhler, Christopher (2018): Transformation wider Willen? Die Bundeswehr im Kontext deutscher Auslandseinsatzpolitik, 1989–2011. Berlin.
- Reichenberger, Florian (2018): Der gedachte Krieg. Vom Wandel der Kriegsbilder in der Bundeswehr. Berlin & Boston.
- Rogg, Matthias (2019): 67 Jahre Innere Führung. Überlegungen zur Weiterentwicklung des Markenzeichens der Bundeswehr. In: Dörfler-Dierken, Angelika (Hrsg.): Hinschauen! Geschlecht, Rechtspopulismus, Rituale. Systematische Probleme oder individuelles Fehlverhalten? 8. Workshop des Arbeitskreises „Innere Führung im Einsatz“ 2017. Berlin, S. 197–213.
- Rotter, Florian (2014): Wie dienen? Preußische Tugenden im 21. Jahrhundert. In: Bohnert, Marcel/Reitstetter, Lukas (Hrsg.): Armee im Aufbruch: Zur Gedankenwelt junger Offiziere in den Kampftruppen der Bundeswehr. Berlin, S. 53–62.
- Schmitz, Sebastian (2017): Das soldatische Selbstverständnis im Wandel. Berufsethische Perspektiven für den deutschen Einsatzsoldaten. Berlin.
- Sebaldt, Martin (2017): Nicht abwehrbereit: Die Kardinalprobleme der deutschen Streitkräfte, der Offenbarungseid des Weißbuchs und die Wege aus der Gefahr. Berlin.
- Seiffert, Anja (2013): Generation Einsatz. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 2013, 63. Jg., H. 44, S. 11–16.
- Seiffert, Anja (2019): Leben nach Afghanistan – Die Soldaten und Veteranen der Generation Einsatz der Bundeswehr Ergebnisse der sozialwissenschaftlichen Langzeitbegleitung des 22. Kontingents ISAF, Forschungsbericht September 2017. Potsdam.
- Steinbrecher, Markus (2018a): Vorstellungen von den Aufgabenbereichen der Bundeswehr. In: Steinbrecher, Markus/Biehl, Heiko/Graf, Timo (Hrsg.): Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsbild in der Bundesrepublik Deutschland, Ergebnisse und Analysen der Bevölkerungsbefragung. Erste Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung 2018. Potsdam S. 158–176.
Verfügbar über: <https://opus4.kobv.de/opus4-zmsbw/frontdoor/index/index/year/2019/docId/10>; (13.04.2021)
- Steinbrecher, Markus (2018b): Einstellungen zur Höhe der Verteidigungsausgaben sowie zum Personalumfang der Bundeswehr. In: Steinbrecher, Markus/Biehl, Heiko/Graf, Timo (Hrsg.): Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsbild in der Bundesrepublik Deutschland. Ergebnisse und Analysen der Bevölkerungsbefragung 2018. Potsdam, S. 139–157.
Verfügbar über: <https://opus4.kobv.de/opus4-zmsbw/frontdoor/index/index/year/2019/docId/10>; (13.04.2021)
- Steinbrecher, Markus (2018c): Wahrnehmung der Bundeswehr in der Öffentlichkeit. In: Steinbrecher, Markus/Biehl, Heiko/Graf, Timo: Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsbild in der Bundesrepublik Deutschland, Ergebnisse und Analysen der Bevölkerungsbefragung Erste Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung 2018. Potsdam, S. 94–118. Verfügbar über: <https://opus4.kobv.de/opus4-zmsbw/frontdoor/index/index/year/2019/docId/10>; (13.04.2021)
- Steinbrecher, Markus/Biehl, Heiko/Graf, Timo (2018): Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsbild in der Bundesrepublik Deutschland, Ergebnisse und Analysen der Bevölkerungsbefragung Erste Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung 2018. Potsdam. Verfügbar über: <https://opus4.kobv.de/opus4-zmsbw/frontdoor/index/index/year/2019/docId/10>; (13.04.2021)
- Steinbrecher, Markus (2019): Die Schule der Nation für den Staatsbürger in Uniform? Der Einfluss militärischer Sozialisation auf politische Einstellungen und politisches Verhalten in Deutschland. In: Steinbrecher, Markus/Bytzeck, Evelyn/Rosar, Ulrich (Hrsg.): Identität – Identifikation – Ideologie. Analysen zu politischen Einstellungen und politischem Verhalten in Deutschland. Wiesbaden, S. 1–56.
- Stöver, Bernd (2010): Der Kalte Krieg 1947 bis 1991. Geschichte eines radikalen Zeitalters. München.
- Strukturkommission der Bundeswehr (Hrsg.) (2010): Vom Einsatz her Denken. Konzentration, Flexibilität, Effizienz. Berlin. Verfügbar über: <https://www.roderich-kiesewetter.de/fileadmin/Service/Dokumente/20101026-weise-kommissionsbericht.pdf>; (12.04.2021)
- Tomforde, Maren (2016): „Mein neuer Stamm? Ein ethnologischer Blick auf die Bundeswehr. In: Dörfler-Dierken, Angelika / Kümmel, Gerhard (Hrsg.): Am Puls der Bundeswehr. Militärsoziologie in Deutschland zwischen Wissenschaft, Politik, Bundeswehr und Gesellschaft. Wiesbaden, S. 235–256.
- Wanner, Meike (2019): Das Ansehen der Bundeswehr. Persönliche Einstellung versus Meinungsklimawahrnehmung. Wiesbaden.
- Wanner, Meike (2015): Die mediale Darstellung der Bundeswehr. Analyse von Einflüssen auf die öffentliche Wahrnehmung und Bewertung der Streitkräfte In: Biehl, Heiko/Schoen, Harald (Hrsg.): Sicherheitspolitik und Streitkräfte im Urteil der Bürger. Theorien, Methoden, Befunde. Wiesbaden, S. 179–205.
- Wanner, Meike/Dörfler-Dierken, Angelika (2019): Innere Führung – konkret für junge Soldatinnen und Soldaten. Einige Zahlen, Daten und Fakten zur Begründung der Notwendigkeit berufsethischer Bildung für Mannschaften und Unteroffiziere. In: Dörfler-Dierken, Angelika (Hrsg.), Hinschauen! Geschlecht, Rechtspopulismus, Rituale. Systemische Probleme oder individuelles Fehlverhalten? Berlin, S. 23–42.

Zentrum für Innere Führung (ZInFü) (2019): Jahresbericht 2018. Koblenz.

Frauen in der Bundeswehr. Verfügbar über: <https://www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/selbstverstaendnis-bundeswehr/chancengerechtigkeit-bundeswehr/frauen-bundeswehr> (21.06.2021)