

## EVAL-INFO-SYSTEM (EIS)

Das Informations-System der Zukunft: systematisch Richtung Wahrheit  
The information system of the future: systematically towards truth

“Ich hatt’ einen Kameraden”

## Werbung und Personalbindung der Bundeswehr

Autor: Helmut Becker

### Gliederung

- 1) Werbemethoden – rational
- 2) Werbemethoden – emotional
- 3) Bindung des vorhandenen Personals
- 4) Folgerungen für die antimilitaristische Arbeit
- 5) Empfehlungen

Hier wird nicht diskutiert, ob wir durch Soziale Verteidigung besser geschützt wären oder durch militärische Verteidigung mit einer reduzierten Armee ohne Auslandseinsätze, Angriffswaffen, Waffenexporte und NATO-Angehörigkeit.

In jedem Fall ist aber klar, dass die gegenwärtige Bundeswehr mit weitreichenden Waffen und Atomsprengköpfen (Büchel), die sowohl gegen Russland als auch für den Einsatz im Inneren (Operationsplan Deutschland

<https://www.bundeswehr.de/de/organisation/operatives-fuehrungskommando-der-bundeswehr/stresstest-operationsplan-deutschland-5863010> , [https://zoes-bund.de/wp-content/uploads/2025/03/250306\\_Gruenbuch\\_ZMZ\\_digital.pdf](https://zoes-bund.de/wp-content/uploads/2025/03/250306_Gruenbuch_ZMZ_digital.pdf) , siehe auch die Berichte der Lokalpresse zur zivil-militärischen Zusammenarbeit <https://perspektive-online.net/2025/09/red-storm-bravo-simulierter-und-echter-protest-gegen-die-zeitenwende-in-hamburg/> ) trainiert, ein Risikofaktor ist. Besonders in einer Zeit, wo Angriffe simuliert und fehlinterpretiert werden (Drohnenhysterie <https://www.fr.de/politik/vor-russland-drohne-mit-sprengstoff-stuerzt-in-litauen-ab-ploetzlich-waechst-sorge-zr-94314113.html> ).

**Je weniger Personal sie hat, desto sicherer leben wir.** Dass es früher und heute dabei Schwierigkeiten gibt, ist tröstlich, aber nicht ausreichend ( <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/59657/herausforderungen-fuer-die-personalgewinnung-der-bundeswehr/> , <https://augengeradeaus.net/2024/09/blick-auf-die-bundeswehr-personallage-weniger-bewerber-ein-viertel-abbrecher-und-zu-wenig-geld/comment-page-1/> ).

Deshalb werden hier zunächst ihre Werbemethoden genauer untersucht, um ihnen zielgruppengerecht entgegenzuwirken. (Die Analyse dürfte auch für Österreich und die Schweiz interessant sein, wenn auch wegen der Neutralität nicht 1:1 übertragbar.)

Diese Werbung findet auf zwei Ebenen statt, der rationalen und der emotionalen. Ich meine nicht, dass wir ebenfalls emotionalisieren sollten, aber wir müssen darauf hinweisen, dass der Militarismus Gefühle anspricht und wissen, welche.

## 1) Werbemethoden – rational

Ein Beispiel für eher **rationale Ansprache**:

<https://www.bundeswehrkarriere.de/entdecker> 'Deine Benefits'

<https://www.bundeswehrkarriere.de/entdecker/karriere-infos/benefits> 'Weitere Benefits'

Die Vorteile sind gegliedert nach:

**Gehalt + Soziale Absicherung**

**Aus- und Weiterbildung**

**Mobilität**

**Arbeit + Privatleben**

**Gesundheit + Fitness**

Hier hat jemand nachgedacht, welche Kriterien für junge Leute wichtig sind, beispielsweise die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit. Ebenso ist es sinnvoll, schon von vorneherein Personen anzusprechen, die Wert auf Gesundheit und Fitness legen, anstatt erst bei der Musterung zu 'sieben'.

Im Einzelnen:

- + Gehalt
- + Prämien, u.a. für Auslandseinsatz
- + Übergangsgeld nach Ablauf der Verpflichtungszeit
- + Mietzuschuss bei einsatzbedingtem Umzug
- + Pension
  
- + Studium
- + Erleichterung des Numerus Clausus bei Medizinstudium
- + Zusatzqualifikationen durch Aus- und Weiterbildung, Berufsförderungsdienst
- + "Herausfordernde Aufgaben" und "Entwicklung des Potenzials"
- + Übergangsbildungszuschuss
- + Gratisfahrt in der Bahn (nur in Uniform, ein Trick, um die Bevölkerung daran zu gewöhnen)
- + Jobticket
- + Führerschein
- + Carsharing
  
- + Nachhilfe für die Kinder durch die BW-Uni München
- + mehr Urlaub als viele Tarifverträge
- + Sozialdienst
  
- + volle Lohnfortzahlung bei Krankheit
- + kostenlose ärztliche Versorgung
- + Sport- und Fitnessangebote

Dazu kommen noch ein paar immaterielle 'benefits':

- + ein "anerkannter Arbeitgeber"
- + verantwortungsvolle Tätigkeit
- + "einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten"
- + Kameradschaft.

Bei all diesen 'Vorteilen' stellt sich die Frage, ob ein paralleles Bildungs/Gesundheitssystem der Armee wirklich effektiver ist als das allgemeine, das größer ist und daher mehr Angebote und Ausstattung bieten kann. Es kann sein, dass in Zeiten der Aufrüstung die Mittel für die militärischen Systeme nicht so stark gekürzt werden und die Versorgung tatsächlich zeitweilig besser ist. Das wird sich in Kriegszeiten schnell ändern.

Auch zeigt ein Blick auf die Veteran:innen in den USA, dass diese Versprechen oft nicht eingehalten werden.

Schließlich ist die Abhängigkeit der Versorgung vom 'Arbeit'geber' auch problematisch, in den USA verlor ein Teil der 'unehrenhaft Entlassenen' sämtliche Ansprüche und sie wurden zu Obdachlosen.

Eine BW-Untersuchung von 1994 (<https://opus4.kobv.de/opus4-zmsbw/files/316/12005623.pdf>) vermutet allerdings, dass hinter den Einzelvor- und Nachteilen eine grundsätzliche Entscheidung für oder gegen das 'Soldatsein' steht, S.13:

"f) Das Konzept bzw. der Entwurf "Soldatsein" hat eine hohe. Bedeutung für die Wehrpflicht-Entscheidung. Dieser grundsätzliche Entwurf ist insgesamt für die Entscheidung relevanter als die Abwägung der positiven und negativen Seiten der Bundeswehr."

Dazu kommt die sicherheitspolitische Meinung und Einschätzung der eigenen Beteiligung: "g) Die- abstrakte (ich-fernere) sicherheitspolitische Meinung (sic) erweist sich deutlich als trennscharf zwischen Wehrdienstwilligen und Verweigerern. Insbesondere ist festzuhalten, daß. der Zusammenhang zwischen der Wehrdienstentscheidung und den Bundeswehr-Aufgaben bzw. -Einsätzen besonders stark in Form der Bewertung einer hypothetischen persönlichen Beteiligung ausfällt."

Diese wiederum hängen mit der politischen Verortung zusammen:

"h) Allgemeine politische Orientierungen trennen ebenfalls potentielle Wehrdienstleistende und Verweigerer: Verweigerer sind eher links orientiert und halten Abrüstungs-, Umwelt- und Sozialpolitik für wichtiger, als Wehrdienstleistende/SaZ dies tun. Soldaten auf Zeit und Wehrdienstleistende sind dagegen eher rechts orientiert und halten Verteidigungs-, Innen, Außen- und Wirtschaftspolitik für wichtiger. Systemzufriedenheit und politisches Interesse spielen in diesem Zusammenhang ebensowenig eine Rolle wie die subjektive Kosten-Nutzen-Bewertung der Wiedervereinigung. Wehrdienstleistende haben eine ausgeprägtere nationale Orientierung als Verweigerer. Verweigerer äußern eher einen europäischen oder globalen Bezug und lehnen einen national definierten Patriotismus eher ab."

Wir kommen hier schon zu Fragen, die die persönliche Identität betreffen.

## 2) Werbemethoden – emotional

Daher nun zur **emotionalen Ansprache**:

<https://www.bundeswehrkarriere.de/entdecker/karriere-infos/70-jahre-bundeswehr>

Die 70 'Argumente' lassen sich in Gruppen gliedern (manche könnten in zwei Gruppen fallen, daher sind die Nummern zur Überprüfung nach einem Beispielzitat angegeben. Die **dicke** Ziffer ist die Zahl der Nennungen. Die Verteilung der 'likes' wird nicht untersucht, weil sie leicht zu manipulieren ist.)

Übernahme von Friedensargumentationen **7**

"Weil wir die stärkste Friedensbewegung Deutschlands sind." (67, 68, 18, 47, 42, 65, 08)

### Abschreckungstheorie

"Weil wir abwehrbereit sein müssen." (62, 13, 26, 17, 45, 40, 06, 54, 09, 19, 61, 32, 02, 39, 70)

Verteidigung der Demokratie / Freiheit / Grundrechte **8**  
"Weil wir auch dafür kämpfen, dass du gegen uns sein kannst." (34, 12, 69, 15, 66, 50, 44, 49)

**Ausbildung** **8**  
"Weil du hier aus über 1.000 Berufen wählen kannst." (29, 10, 57, 22, 31, 41, 38, 48)

**Psychologisches** **10**  
(Diese Gruppe ist besonders interessant, weil sich aus den 'Angeboten' ableiten lässt, welche Defizite die Bundeswehr (=BW) bei ihren potenziellen Rekrut:innen vermutet. Unverblümt gesagt: es wird Personen, die Probleme mit dem Selbstwertgefühl haben, eine Ausbildung zum Töten (s. Tucholsky) angeboten, um diese zu überwinden.

Vielleicht hängt damit auch die Neigung zusammen, seelisch noch nicht voll gereifte Minderjährige anzuwerben, die die BW mit vielen Milizen in Afrika und Lateinamerika gemeinsam hat.

Das wird in der genannten Untersuchung von 1994 ( <https://opus4.kobv.de/opus4-zmsbw/files/316/12005623.pdf> ) von Betroffenen selbst bestätigt, S. 14:

"Unter den Wehrdienstwilligen gibt es eine Gruppe, die nicht nur die Gemeinschaft und Kameradschaft in der Bundeswehr positiv hervorhebt, sondern das Soldatsein als "Chitinpanzer für beschädigte Identität" begreift: Sie finden am Soldatsein gut, daß es einem Selbstvertrauen, ein geregeltes Leben und die Möglichkeit gibt zu zeigen, daß man ein ganzer Kerl ist. Dazu gehört auch, daß sie meinen, soldatische Tugenden seien auch gut für die übrige Gesellschaft.")

"Weil du hier Selbstvertrauen gewinnst, das bleibt." (63, 01, 11, 35, 53, 27, 20, 64, 07, 52)

**Kameradschaft** **14**  
(Die Militärpsychologie zeigt, dass viele Soldat:innen, die ihren Kriegseinsatz bereits als sinnlos erkannt haben, nicht desertieren, um ihre Kamerad:innen nicht zu verlassen. Insofern hat die BW ein Interesse an Personen, für die das ein wichtiger Wert ist.)

"Weil Kameradschaft wichtig ist." (24, 16, 55, 43, 60, 04, 23, 25, 36, 05, 21, 58, 46, 51)

**Minderheitenschutz** **2**  
"Weil wir auch queerfeldein marschieren." (03, 28)

**Bündnistreue** **3**  
"Weil wir auch unsere Bündnispartner schützen." (30, 37, 14)

**'Patriotismus'** **3**  
"Weil ich mein Land liebe." (59, 33, 56)

All das wird in eine Darstellung der BW als eine Mischung von Abenteuer, Sport und Technik eingebettet, zum Beispiel in der für Jugendliche entwickelten 'INFOPOST/BE STRONG' ( <https://www.bundeswehrkarriere.de/entdecker/karriere-infos/jugendportal/be-strong> ) .

### **3) Bindung des vorhandenen Personals**

Kommen wir nun zur 'Personalbindung',

also dem bei-der-Stange-Halten der schon vorhandenen Zeit- und Berufssoldat:innen. Hinter diesen Werbestrategien steckt der Ansatz 'ERG', dass drei Bedürfnisbereiche abgedeckt werden müssen:

- 1) Wachstum (*growth*)
- 2) Soziales (*relatedness*)
- 3) Existenz (*existence*).

Er wird auch in den Befragungen des 'Zentrums für Militärgeschichte und Sozialforschung' der BW zugrundegelegt, z.B. 1991 ( <https://d-nb.info/1199814474/34> ), S.6. (Dabei stellte sich heraus, dass die Mannschaften die Wachstumsmöglichkeiten am schlechtesten einschätzten und die Offiziere am besten, was logisch erscheint, S.14. Aber die Offiziere sahen trotz höherer Gehälter ihre Existenz am schlechtesten gesichert ..., S18 🎨 ).

In einer anderen Untersuchung der Attraktivität der BW ( <https://zms.bundeswehr.de/de/publikationen-ueberblick/zmsbw-forschungsbericht-126-personalbefragung-5323806> ) stellte sich 2020 heraus:

- 1) die Dienstzufriedenheit steigt, S.22
- 2) die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten sinkt, S.23
- 3) die Attraktivität des 'Arbeits'platzes steigt, S.25.

Diese Untersuchung umfasst auch eine gute Erklärung der Wachstum/Soziales/Existenz-Tabelle auf S. 28 und ihrer Entwicklung auf S. 32.

Schließlich gibt es noch eine sehr aufschlussreiche BW-Untersuchung der Personen, die sich für den Eintritt in Mannschaftsdienstgrade interessieren, sozusagen die 'Proletarier:innen in Uniform'. Leider ist sie von 2013 ( <https://d-nb.info/1197536140/34> ) , damals galt u.a.: 1) Personen mit einer kürzeren Bildungslaufbahn haben eine positivere Einstellung zur BW, S.5+12.

- 2) die Gründe für eine Bewerbung sind bei Jugendlichen: S.8+9, 32-44

"Mit Abstand am häufigsten (28 Prozent der Nennungen) fällt den Jugendlichen das gesicherte Einkommen bzw. die gute Bezahlung als Grund ein, eine Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn aufzunehmen. Weitere häufige Gründe sind Aspekte wie Neues lernen bzw. Erfahrungen sammeln, der sichere Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsplatz, dass die Bundeswehr eine Zukunft bietet sowie eine gute Ausbildung/Weiterbildung. Für 18 Prozent der Jugendlichen ist die Bundeswehr ein möglicher Ausweg in eine Beschäftigung „wenn in der freien Wirtschaft kein Arbeitsplatz zu finden ist". "

3)"Am stärksten wirkt sich die Beurteilung der „Wachstumsbedürfnisse" aus, insbesondere die Identifizierung mit dem Unternehmen, die Vereinbarkeit mit den eigenen Wertvorstellungen sowie der Wunsch nach einer interessanten Tätigkeit. Je mehr die Jugendlichen meinen, diese Bedürfnisse in der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr verwirklichen zu können, desto attraktiver ist für sie diese Laufbahn."

"Nur bei sieben der insgesamt 28 abgefragten Bedürfnisse meinen mehr als 60 Prozent der Befragten, dass die Bundeswehr diese erfüllen würde. Davon gehören vier in den Bereich der existenziellen Bedürfnisse: gute Bezahlung, Absicherung bei Unfällen, der sichere Arbeitsplatz und umfangreiche Sozialleistungen. Nur ein Aspekt wird von den Jugendlichen sowohl bei der Mannschaftslaufbahn in hohem Maße erwartet und hat auch Einfluss auf die Einschätzung der Attraktivität der Mannschaftslaufbahn, ist also ein echter Pluspunkt: Teamwork und Kameradschaft."

- 4) Die Gegenargumente unterscheiden sich bei den Jugendlichen allgemein und bei den Interessent:innen S.8 + 35 + 37

"Mit 27 Prozent Anteil wichtigster Grund gegen eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn sind die Auslandseinsätze und das damit verbundene Berufsrisiko. Mit großem Abstand folgt der Aspekt, dass eine solche Tätigkeit den eigenen Überzeugungen widersprechen würde (12 Prozent).

Auch für die Jugendlichen, die sich für eine Tätigkeit als Soldat bzw. Soldatin der Mannschaftslaufbahn interessieren, sind die Auslandseinsätze der mit Abstand häufigste genannte Grund gegen eine solche Verpflichtung. Danach folgen allerdings die ungünstigen Arbeitsbedingungen: unregelmäßige Arbeitszeit und die Entfernung vom Wohnort."

Geradezu rührend ist die Empfehlung der Autor:innen, wie der Angst vor dem Auslandseinsatz entgegengewirkt werden kann: S.61

"Wichtigster Grund gegen eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn aus Sicht der Befragten und ihres sozialen Umfelds sind die Auslandseinsätze und die damit verbundenen Gefahren. Hier könnte in der Informationsarbeit die Vielfalt der möglichen Verwendungen gegenüber dem Kampfeinsatz stärker betont werden." So sieht echte Kameradschaft aus! Siehe dazu:

<https://de.wikipedia.org/wiki/Etappensau> .

5) Für die endgültige Entscheidung sind die Familie, und besonders Partner:in und Freund:innen wichtig, S.38.

#### **4) Folgerungen für die antimilitaristische Arbeit** **Was folgt daraus für die antimilitaristische Arbeit?**

Es wäre vollkommen falsch, sich die BW als eine Ansammlung von seelisch instabilen dummen Personen vorzustellen. Ganz im Gegenteil gibt es Daten, dass die Vorbildung der Bewerber:innen über dem Bevölkerungsdurchschnitt liegt und der Abiturient:innenanteil steigt ( <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/bundeswehr-wird-bei-abiturienten-beliebter-a-1193451.html> , <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/faq-personalgewinnung--18162> , <https://zms.bundeswehr.de/resource/blob/5621972/c9563445e46f1c0ea5a42f1172230b16/zmsbw-forschungsbericht-134-bewerberstudie-2022-pdf-data.pdf> , S.28)

Ulkipigerweise gibt es auch die schon erwähnte BW-Studie über Kriegsdienstverweigerer:innen von 1991 ( <https://d-nb.info/1199814474/34> ) , die sie als 'psychisch abweichend' darstellt: "Nach einer Studie aus dem Jahre 1981 etwa ist der "typische Wehrdienstverweigerer" introvertiert, wenig dominant, er zeigt eine gering ausgeprägte "unpolitische Haltung". Er lehnt militärische Ordnungsprinzipien ab und zeigt wenig Leistungsmotivation, ist mit Schule bzw. Beruf unzufrieden und hat einen höheren Alkohol- und Modedrogenkonsum.<sup>48</sup>"

Genauso differenziert muss der Rechtsextremismus betrachtet werden. Eine BW-Studie ( <https://zms.bundeswehr.de/de/zmsbw-kanal-forschung-und-bildung/zmsbw-kanal-forschung-militaersozioologie/studie-armee-in-der-demokratie> ) kommt 2025 u.a. zu folgenden Ergebnissen:

1) "Personen mit rechtsextremistischen Einstellungen zeigen ein erhöhtes Interesse an einer Tätigkeit in der Bundeswehr." S.9 – Verständlich, schließlich wird sie als Ausbildungseinrichtung für den rechten Untergrund genutzt.

2) "Weiterführende Analysen zeigen, dass rechtsextremistische Einstellungen in bestimmten soldatischen Gruppen etwas verbreiteter sind als in anderen: bei Personen mit formal niedriger Bildung, bei Mannschaftsdienstgraden und Unteroffizieren ohne Portepee, bei Personen im Alter unter 30 Jahren, bei in Ostdeutschland aufgewachsenen Personen sowie bei Angehörigen von Heer, Streitkräftebasis und Kampftruppen. Die Gruppenunterschiede sind jedoch graduell und nicht gravierend. (Abschnitt 6.2.2)" S.9 – Schön wäre eine Erklärung, wie es dann zu solchen "nicht gravierenden" Konzentrationen wie im KSK kommt.

Dagegen aber:

3) "Der Anteil von Personen mit konsistent rechtsextremistischen Einstellungen ist in der Bevölkerung mit 5,4 Prozent deutlich höher als in der Bundeswehr. Auch wenn man eine erhöhte Tendenz zu sozial erwünschten Antworten bei den Bundeswehrangehörigen unterstellt: Es ist davon auszugehen, dass rechtsextremistische Haltungen in der Gesamtbevölkerung deutlich verbreiteter sind als in der Bundeswehr. (Abschnitt 6.1.5)" S.8 – Auch wenn sich die Autor:innen der Studie methodisch große Mühe gegeben haben (vgl S.38 ff, S.48 ff), würde ich angesichts der Kette von Skandalen und der Beteiligung hoher Offiziere an Putschversuchen dieser 'Entwarnung' nicht trauen. Die niedrigen Offiziere, die durch ihren direkten Kontakt mit der Truppe auf Zug- und Kompanieebene am ehesten Einblick in Vorkommnisse auf Mannschaftsebene haben, sind selbst überwiegend AfD- oder CDU-Sympathisant:innen und intelligent genug, sich 'bedeckt' zu halten. Sie werden Rechtsextremist:innen unterstützen oder nicht melden (vgl S.66).

**Davon abgesehen ist die Frage nicht nur, wieviele Rechtsextremist:innen in der Bundeswehr sind, sondern auch, inwieweit die Bundeswehr als Ganzes oder bestimmte Einheiten für eine rechtsextremistische Politik (wie in den USA) eingesetzt werden können.**

## 5) Empfehlungen

### Konkret:

Wenn viele BW-Angehörige hochqualifiziert sind, gilt für sie umso mehr, dass sie rationalen Argumenten zugänglich sein müssten:

**General, der Mensch ist sehr brauchbar.**

**Er kann fliegen und er kann töten.**

**Aber er hat einen Fehler:**

**Er kann denken.**

*(Bertold Brecht: aus „Deutsche Kriegsfiabel“, „General ...“)*

Das zeigt sich in den ex-Soldat:innen, die der Armee den Rücken kehren und z.B. im 'Arbeitskreis Kritischer Soldaten / Darmstädter Signal' ( <https://kritischesoldaten.de/> ) oder in der 'Gesellschaft für eine Schweiz ohne Armee' ( <https://gsoa.ch>, <https://gssa.ch> ) aktiv sind.

Beispielsweise ist die Statistik von Greenpeace über das wirkliche Kräfteverhältnis Russland/NATO ( <https://www.greenpeace.de/frieden/kraeftevergleich-nato-russland> ) öffentlich zugänglich, erscheint allerdings nicht in Bundeswehrzeitschriften. Ein vernünftiger 'Bürger in Uniform' wird sich fragen, warum.

Neben den Einzelvorteilen muss die Grundsatzentscheidung für das 'Soldatsein' in Frage gestellt werden. Zwar stellen sich wohl auch Mannschafts- und Unteroffiziersdienstgrade keine Zukunft als 'Kanonenfutter' an der vordersten Front vor, sondern als 'elegante Drohnenpiloten' in sicherer Entfernung. Sie mögen also länger überleben, aber die seelischen Spätfolgen (PTBS) werden sie lebenslang verfolgen. Davor bewahrt sie auch der Psychologische Dienst nicht.

Genauso kann und muss der emotionalen Beeinflussung entgegengewirkt werden. Es ist kein Abenteuer für Technikaffine, auf dem Gang zur Feldtoilette von einer Drohne erwischt zu werden. Und die Kameradschaft in einem zivilen Sportverein ist sicher angenehmer und dauerhafter als in einem ausgebrannten Schützenpanzer.

Da die Motivationen für die verschiedenen Laufbahnen unterschiedlich sind ( <https://d-nb.info/1202241905/34>, S.13), sollte auch rangspezifisch argumentiert werden, d.h. ein Flugblatt für Hauptschüler:innen muss andere Schwerpunkte haben als eins für Abiturient:innen.

In jedem Fall soll das Umfeld der 'Todeskandidat:innen' einbezogen werden. Es ist kein Zufall, dass immer mehr (Groß)eltern in der KDV-Beratung erscheinen...

Zum Schluss ein hervorragendes Beispiel für 'Counter-recruitment' aus den USA:

<https://nnomy.org/en/resources/counter-recruitment/2018-9-back-to-school-counter-recruitment-kit.html>