

# **DIE ATTRAKTIVITÄTSKRISE DER BUNDESWEHR**

**Ein Hintergrundpapier zu kulturellen und  
strukturellen Mängeln**



# Die Attraktivitätskrise der Bundeswehr

## Hintergrundpapier zu kulturellen und strukturellen Mängeln

Hamburg, November 2025

Autor:

Philip Steeg, Rechercher bei Greenpeace

Tel: 0049171 1674752

E-Mail: [psteeg@greenpeace.org](mailto:psteeg@greenpeace.org)

## Kein Geld von Industrie und Staat

Greenpeace arbeitet international und kämpft mit gewaltfreien Aktionen für den Schutz der Lebensgrundlagen. Unser Ziel ist es, Umweltzerstörung zu verhindern, Verhaltensweisen zu ändern und Lösungen durchzusetzen. Greenpeace ist überparteilich und völlig unabhängig von Politik und Wirtschaft. Rund 620.000 Fördermitglieder in Deutschland spenden an Greenpeace und gewährleisten damit unsere tägliche Arbeit zum Schutz der Umwelt, der Völker-verständigung und des Friedens.

### Impressum

Greenpeace e. V. Hongkongstraße 10, 20457 Hamburg, T 040 30618-0 **Pressestelle** T 040 30618-340, [presse@greenpeace.de](mailto:presse@greenpeace.de), [greenpeace.de](http://greenpeace.de) **Politische Vertretung** Berlin Marienstraße 19–20, 10117 Berlin, T 030 308899-0 **V.i.S.d.P.** Philip Steeg **Titelfoto** (Ausschnitt): Echografie/Shutterstockalle © Greenpeace Stand 11 / 2025

[greenpeace.de](http://greenpeace.de)

# Vorwort

Bundesverteidigungsminister Pistorius hat angekündigt, dass eine mögliche Wiedereinführung der Wehrpflicht erst in Betracht gezogen wird, wenn alle Anstrengungen unternommen wurden, um die Bundeswehr für Freiwillige attraktiver zu machen. Das bedeutet, dass zuerst versucht wird, durch Attraktivitätssteigerungen genügend Freiwillige für die Bundeswehr zu gewinnen, die die vorhandene Ausbildungskapazität füllen können, bevor über eine Teil-Wehrpflicht entschieden wird. Das von der Bundesregierung Merz nun vorgelegte Wehrdienst-Modernisierungsgesetz (WDMoG-E) plant jedoch, entgegen der Aussagen des Verteidigungsministers, die Wiedereinführung der Wehrpflicht bereits in der Gesetzesänderung fest zu verankern.

Das vorliegende Hintergrundpapier *Die Attraktivitätskrise der Bundeswehr* untersucht die vielfältigen Herausforderungen und bereits identifizierten Probleme der Bundeswehr als Arbeitgeber. Das Papier zeigt: In diversen Bereichen, sei es bei der Unterbringung oder der inneren Kultur der Bundeswehr, bestehen nach wie vor große Defizite. Trotz bisheriger Bemühungen, mit Regularien- und Maßnahmenpaketen Verbesserungen zu bewirken, sind positive Resultate bisher ausgeblieben. Potentiale, die Bundeswehr als Arbeitgeber attraktiver zu machen, sind bisher ungenutzt. Die Bundeswehr zeigt massive Probleme einerseits bei der Infrastruktur, vor allem aber auch bei der kulturellen Ausrichtung - so sind Gleichstellung, Diversität und

Demokratiefeindlichkeit weiterhin ungelöste Probleme. Statt die Lösung der Probleme zu verschieben und mit einer Zwangspflicht für hunderttausende junger deutscher Männer zu verdecken, sollte die Bundeswehr sich ihren strukturellen und kulturellen Herausforderungen stellen.

Eine Wiedereinführung der Wehrpflicht durch die Hintertür, wie sie der vorliegende Gesetzentwurf des Wehrdienst-Modernisierungsgesetzes (WDMoG) mit der Änderung des Paragraphen 2a WPfG vorsieht, deutet an, das entweder der Verteidigungsminister selber nicht daran glaubt, die Attraktivität der Truppe durch die richtigen Maßnahmen Schritt für Schritt zu steigern oder er das Ziel der Bundesregierung, mittelfristig die Wehrpflicht wieder einzuführen, schlicht kaschieren möchte. Bevor in die Grundrechte von Hunderttausenden jungen Männern eingegriffen wird, sollte die Bundesregierung alles daran setzen, die bestehenden Probleme der Bundeswehr zu lösen. Die Greenpeace-Recherche zeigt deutlich: Es gibt erhebliches Potenzial, bevor über eine Pflicht gesprochen werden darf.

# Einleitung

Die Bundeswehr hat seit Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 große Mühe, genügend freiwillige Rekrutinnen und Rekruten zu gewinnen. Obwohl jüngere Umfragen zeigen, dass die Bundeswehr in der Bevölkerung grundsätzlich hohes Ansehen genießt (über 82% der Deutschen haben eine positive Einstellung und 85% vertrauen der Truppe)<sup>1</sup>, ist sie als Arbeitgeber für die junge Generation wenig attraktiv. Nur ein Bruchteil der Jugendlichen kann sich überhaupt vorstellen, zumindest für eine begrenzte Zeit den Soldatenberuf zu ergreifen – bei jungen Frauen gerade einmal 8%, bei jungen Männern etwa 29% (Stand 2024)<sup>2</sup>. Insgesamt sehen über 60 % der 16–29-Jährigen die Bundeswehr „überhaupt nicht“ oder „eher nicht“ als attraktiven Arbeitgeber für sich<sup>3</sup>. Dieses Missverhältnis zwischen hohem generellen Ansehen der „Truppe“ einerseits und geringem Interesse am Dienst in ihren Reihen andererseits deutet auf komplexe Ursachen hin. Der anvisierte Aufwuchs der Bundeswehr auf 260.000 Soldat:innen und 200.000 Reservist:innen erscheint im Lichte aktueller Erhebungen mehr als herausfordernd. Intern wurden Aufwuchspläne geringeren Umfangs bereits als schier unmöglich dargestellt.<sup>4</sup>

Dass bisherige Aufwuchspläne nicht umgesetzt werden konnten und neue Aufwuchsziele auf der Basis von

Freiwilligkeit als schlecht bis nicht erreichbar gelten bzw. dargestellt werden, dient gegenwärtig als das zentrale Element in der Debatte um eine Wiedereinführung der Wehrpflicht bzw. der Einführung von Zwangsmaßnamen wie einer alle Männer eines Jahrgangs umfassende Musterung. Gerade deshalb ist kritisch zu hinterfragen, warum Pläne bislang nicht erfolgreich umgesetzt wurden und die Ziele klar verfehlt wurden. Die vorliegende Analyse untersucht systematisch die zentralen Ursachen, Wahrnehmungen und Problemdynamiken, die zur mangelnden Attraktivität der Bundeswehr für junge Menschen in Deutschland führen. Hierbei werden materielle Faktoren (Ausrüstung, Arbeitsbedingungen), innere Haltung und Kultur (politische Tendenzen, Diversität), gesellschaftliche Wertekonflikte, strukturelle Defizite in Organisation und Führung sowie emotionale Aspekte (Identifikation und Sinnfragen) beleuchtet. Jede Kategorie wird mit empirischen Befunden aus aktuellen Quellen untermauert. Besondere Beachtung fanden hierbei die Berichte der Wehrbeauftragten und Studien des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) sowie repräsentative Jugendstudien als auch Presseberichterstattung und Drucksachen des Bundestages.

Dort wo vorhanden, wird zudem dargestellt, welche Maßnahmen Politik und Bundeswehr bereits ergriffen haben, um Missstände zu beheben, und wie wirksam

1

<https://zms.bundeswehr.de/resource/blob/5855536/3afdc801d2623b20679b4a44eacf1d2/zmsbw-forschungsbericht-137-bevbefragung-2024-data.pdf>

<sup>2</sup> ebd.

<sup>3</sup> ebd.

<sup>4</sup> <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2024-11/bundeswehr-ansehen-studie-sicherheitsempfinden-verteidigung/komplettansicht>

diese bislang waren. Schließlich werden die zugrunde liegenden Zielkonflikte analysiert, um deutlich zu machen, warum viele Reformbemühungen bislang an systemischen Grenzen scheitern.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist das präzise Herausarbeiten der mannigfaltigen Problemfelder und ihrer Zusammenhänge, besonders über die Fragestellung der materiellen und infrastrukturellen Ausstattung der Bundeswehr hinaus. Dadurch entsteht ein umfassendes Bild, welche Faktoren die Bundeswehr als Arbeitgeberin aus Sicht der jungen Generation am stärksten unattraktiv machen und warum trotz aller politischen Anstrengungen bislang kaum eine Trendwende gelungen ist.

# I. Materielle und infrastrukturelle Faktoren

## Ausrüstung und Infrastruktur

Ein bereits umfangreich medial besprochenes Problem ist die unzureichende materielle Ausstattung der Bundeswehr. Freiwillig Wehrdienstleistende (FWDL) und Soldaten berichten seit Jahren von Mängeln an persönlicher Ausrüstung und Gerät<sup>5</sup>. Dies reicht von fehlender moderner Schutzausrüstung bis zu Engpässen bei Fahrzeugen und Waffen für Übung und Ausbildung. Die Wehrbeauftragte bestätigt auch im Wehrbericht für das Jahr 2023, dass Probleme mit unzureichender materieller Ausstattung ein “Dauerbrenner” sei.<sup>6</sup> Auch im Bericht für das Jahr 2024 werden weiterhin Probleme mit persönlicher Schutzausrüstung benannt, wenngleich ein gesteigerter Zulauf festzustellen war.<sup>7</sup> Probleme bei der fristgerechten Lieferung von Rüstungsgütern durch die Industrie sind allerdings weiterhin vorhanden. Beispielsweise ist hier die Ausstattung mit Digitalfunk zu nennen. Erst im Mai dieses Jahres musste ein Feld-Test digitaler Funkgeräte der Firma Rohde & Schwarz abgebrochen werden, die längst serienmäßig zur Verfügung hätten

---

5

[https://www.bundestag.de/resource/blob/937820/d52d8f040a6e1e3d1d4226497e498e42/jahresbericht\\_2022\\_pdf-data.pdf](https://www.bundestag.de/resource/blob/937820/d52d8f040a6e1e3d1d4226497e498e42/jahresbericht_2022_pdf-data.pdf)

6

[https://dserver.bundestag.de/btd/20/105/201050\\_0.pdf](https://dserver.bundestag.de/btd/20/105/201050_0.pdf)

stehen sollen.<sup>8</sup> Ein Beamter schilderte das Beschaffungsvorhaben gegenüber der “Welt” als “In Geld gegossenes Scheitern.”<sup>9</sup> Der Vorgang steht beispielhaft für die weitere Dysfunktionalität des Beschaffungswesens und verdeutlicht, dass ein Mittelaufwuchs allein nicht zwangsläufig zu einer Verbesserung des Dienstalltags der Soldat:innen führt. Vielmehr wird zum wiederholten Male klar, dass auch an dieser Stelle systemischer Reformbedarf besteht. Denn natürlich mindern solche Defizite die Attraktivität des Dienstalltags: Wenn junge Rekruten mit veralteter oder fehlender Ausrüstung ausgebildet werden, sinkt die Motivation und das Vertrauen in den Arbeitgeber. Zur Realität gehört außerdem, dass sich viele Beschaffungen, die theoretisch den Dienstalltag von Soldat:innen und Wehrdienstleistenden verbessern könnten, über lange Zeithorizonte erstrecken. Selbst bei planmäßigem Verlauf würden manche derjenigen Beschaffungen, die in den Jahren seit der “Zeitenwende” ausgeschrieben und geordert wurden, erst Ende der Dekade in die Nutzung bei der Bundeswehr gehen.

## Marode Kasernen und fehlende Lebensqualität

Wesentlicher als die materielle Ausrüstung ist besonders für Wehrdienstleistende die Unterbringung in den Kasernen. Schließlich ist unter den FWDLern der Anteil derjenigen,

7

[https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/201506\\_0.pdf](https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/201506_0.pdf)

8

[https://www.welt.de/politik/deutschland/plus68fa\\_2c1fc008edcf0c85178d/deutschlands-aufraeustung-in-geld-gegossenes-scheitern.html](https://www.welt.de/politik/deutschland/plus68fa_2c1fc008edcf0c85178d/deutschlands-aufraeustung-in-geld-gegossenes-scheitern.html)

9 ebd.

die in der Kaserne übernachten, im Vergleich zu Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten wesentlich höher. Denn für unter-25-jährige Soldat:innen besteht eine Unterkunftspflicht.<sup>10</sup> Über-25-Jährige können lediglich in Kasernen übernachten, sofern dort freie Stuben vorhanden sind. Viele Soldat:innen sind auf Zweitwohnungen außerhalb der Kaserne angewiesen, was eine zusätzliche finanzielle Belastung darstellt, insbesondere vor dem Hintergrund der rasch steigenden Kosten auf dem freien Mietmarkt.<sup>11</sup>

Laut Wehrbeauftragter Eva Högl befinden sich zahlreiche Standorte baulich in einem „beklagenswerten Zustand“, was sie u.a. auf jahrelangen Investitionsstau, Personalmangel im Bauwesen der Bundeswehr und verspätet zurückgenommene Standortschließungen zurückführt.<sup>12</sup> In vielen Unterkünften bröckelt der Putz, Heizungen und sanitäre Anlagen sind veraltet oder defekt<sup>13</sup>. Ein aktueller Bericht des Sterns spricht gar von „Horror-Kasernen“.<sup>14</sup> In der Kaserne in Zweibrücken gibt es laut eines Soldaten eine Taubenplage, was regelmäßig zu Tieren auf den Stuben führen würde. An mehreren Standorten seien die Wasserleitungssysteme so marode, dass das Trinken aus dem Hahn untersagt wurde. In einer Kaserne in Frankenberg soll

---

10

<https://www.bundestag.de/parlament/wehrbeauftragter/amtstraeger/hoegl/kolumnen/2023-06-951422>

11

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/2015060.pdf>

12

<https://www.sueddeutsche.de/politik/wehrbericht-bundeswehr-zukunft-maengel-li.3216536>

<sup>13</sup> <https://archive.is/9YhWs#selection-2151.28-2228.0>

es zur amtlichen Sperrung wegen Legionellen- und Kolibakterien-Befall gekommen sein. Einige Gebäude können wegen Einsturzgefahr nicht genutzt werden.<sup>15</sup>

Beispiele für marode Kasernen finden sich zuhauf auch in den Berichten der Wehrbeauftragten: Schimmelbefall, Wasserrohrbrüche oder unzureichend funktionierende Elektrik werden an verschiedenen Standorten bemängelt.<sup>16</sup> Im Bericht der Wehrbeauftragten zeigt sich allerdings ebenso, dass, genau wie bei der Ausstattung mit Ausrüstungsgegenständen, auch im Bereich der Infrastruktur ein Mehr an Geld nicht automatisch auch eine Verbesserung der Situation bedeutet. Vielmehr wird deutlich, dass Probleme systemischer Natur vorliegen. So wird klar, dass kein einziges der Bauvorhaben der Bundeswehr „im ursprünglichen Zeitplan [liegt].“<sup>17</sup> Ein Beispiel der Südpfalz-Kaserne in Germersheim belegt die Reichweite des Sanierungsstaus: „Bereits bei dem als ersten priorisierten Bauvorhaben – einer Waffenkammer – stehe seit dem Jahr 2017 der Baubeginn aus. Statt der ursprünglich avisierten Fertigstellung im Juli 2018 sei damit erst 2027 zu rechnen.“<sup>18</sup> Die Problematik liegt wie an vielen anderen Stellen in föderalen Prinzipien und einer Verantwortungsdiffusion. Denn die

14

<https://www.stern.de/politik/deutschland/deutschlands-horror-kasernen---gott-hat-diesen-ort-verlassen--36167444.html>

15

<https://www.stern.de/politik/deutschland/deutschlands-horror-kasernen---gott-hat-diesen-ort-verlassen--36167444.html>

16

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/2015060.pdf>

<sup>17</sup> ebd.

<sup>18</sup> ebd.

Bundeswehr darf selbst nicht bauen, sanieren oder renovieren. Sie mietet den allergrößten Teil der von ihr genutzten Immobilien von der zivilen Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA). Außerdem müssen ebenso stets Landesbauämter zwecks Planung und Beauftragung von Bauunternehmen aus der Privatwirtschaft eingebunden werden.<sup>19</sup> Diese zivilen Stellen sind allerdings ebenso für alle anderen Bauvorhaben der öffentlichen Hand verantwortlich und seit Jahren chronisch überfordert, wie hinlänglich berichtet wurde.<sup>20</sup> Der allseitige Sanierungsstau der zivilen Welt schlägt sich also auch im Dienstalltag von Soldat:innen nieder. Besonders gravierende Auswirkungen hat das an den Orten, an denen Wehrdienstleistende ihre ersten Arbeitserfahrungen mit der Bundeswehr sammeln. Im Bericht der Wehrbeauftragten wird der marode Zustand der Kasernen explizit mit der hohen Abbrecherquote unter Wehrdienstleistenden in Zusammenhang gebracht.

## Digitalisierung und Alltagskomfort

Gerade die “Generation Z”, bestehend aus “digital natives”, erwartet in ihrem Lebens- und Arbeitsumfeld Dinge wie eine ständige Internetverbindung und ein Mindestmaß an technischer Infrastruktur. Auch hier hinkt die Bundeswehr hinterher. Fehlendes WLAN spielte auch im letzten Bericht der

Wehrbeauftragten eine Rolle.<sup>21</sup> Noch immer gibt es keine flächendeckende Verfügbarkeit von WLAN in den Standorten der Bundeswehr. Die Nachrüstung verläuft oft schleppend, da auch an dieser Stelle lange Dienstwege zur Umsetzung nötig sind. Teilweise führt dies zu umständlichen und realitätsfernen Lösungsmodellen. Beispielsweise wurde in der Kaserne in Alt Duvenstedt (mindestens bis 2023) ein privater Anbieter mit der Zurverfügungstellung von WLAN beauftragt, welches die Soldat:innen privat buchen konnten und bezahlen mussten. Die Kosten wiederum konnten die Soldat:innen sich individuell auf Antrag erstatten lassen.<sup>22</sup> An anderen Stellen existiert scheinbar bereits die notwendige Hardware, aber die Untervertragnahme eines Providers verzögert sich, da die beiden Prozesse von unterschiedlichen Stellen aus gemanagt werden.<sup>23</sup> Außerdem wurden diejenigen Bundeswehrliegenschaften, über deren weitere Nutzung noch nicht beschieden wurde bzw. die aufgegeben werden sollen, gar nicht erst in das Programm “Internet in Unterkünften” einbezogen.<sup>24</sup> Während im urbanen Raum, aus denen nun einmal der größte Teil potenzieller Wehrdienstleistender kommen, die stete Verfügbarkeit von mobilen Datenverbindungen mit LTE-Geschwindigkeit gegeben ist, mutet die digitale Abgeschiedenheit von Kasernen im ländlichen Raum durch mangelnde Abdeckung durch Mobilfunkanbieter und nicht vorhandenes WLAN geradezu

19

<https://www.stern.de/politik/deutschland/deutschlands-horror-kasernen---gott-hat-diesen-ort-verlassen--36167444.html>

20 <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-Kommunalpanel/KfW-Kommunalpanel-2024.pdf>

21

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/2015060.pdf>

22

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/105/201050.pdf>

23 ebd.

24 ebd.

archaisch an. Besonders für junge Menschen, die mit dem Wehrdienst möglicherweise das erste Mal für eine längere Zeit den elterlichen Haushalt verlassen, kann mangelnde Konnektivität zu einer emotionalen Belastung werden.

## **Maßnahmen des Gesetzgebers/der Bundeswehr**

Im Bereich Material und Ausstattung wurde bereits vieles in die Wege geleitet, was bereits medial breit in der Berichterstattung abgebildet wurde. Durch die Ausnahme der Verteidigungsausgaben von der Schuldenbremse und dem NATO-Ziel, 5% des BIPs für Verteidigung auszugeben, wurde es möglich, umfangreiche Verträge mit der Rüstungsindustrie zu schließen. Im Bereich Infrastruktur wurde bislang weniger intensiv investiert. Mit der Debatte um den personellen Aufwuchs werden allerdings auch hier Prozesse in Gang gesetzt. Unzureichende Finanzierung des Mittelbedarfs kann spätestens seit der Ausnahme der Verteidigungsausgaben von der Schuldenbremse nicht mehr als Argument für unhaltbare Zustände der Kasernen genutzt werden. Aber auch in der Dekade vor Sondervermögen und 5%-Ziel stieg der Verteidigungshaushalt stetig an, um 45% von 2014 bis 2021 und es standen im Verteidigungshaushalt jährlich stets mehr als 4 Mrd.€ für “Unterbringung” zur Verfügung.

## **Zwischenfazit**

Der Materialzulauf wird in Teilen auf sich warten lassen, da nicht nur die Produktionskapazitäten begrenzt sind, sondern auch, weil Lieferungen teils durch ein dysfunktionales Beschaffungswesen verzögert werden. Im Bereich Infrastruktur läuft der Gesetzgeber Gefahr, durch Verantwortungsdiffusion und die Einbindung überlasteter Stellen, erhebliche Verzögerungen und Kostensteigerungen in Kauf nehmen zu müssen. Die Vergütung des freiwilligen Wehrdienstes wurde zuletzt zu Beginn des Jahres 2024 angepasst: derzeit liegt der Wehrsoldgrundbetrag, also der Bruttobezug bei ca. 1840€<sup>25</sup>. Zuvor lag dieser bei ca. 1500€. Die derzeitige Diskussion um die Erhöhung der Bezüge von Wehrdienstleistenden im Rahmen des Wehrdienst-Modernisierungsgesetzes auf das Niveau von Soldat:innen auf Zeit (ca. 2700€)<sup>26</sup> zeigt, dass die Bundeswehr nun primär versucht, ihr Personalproblem über finanzielle Anreize zu lösen. Strukturell-systemische Probleme in Verwaltung und Bürokratie hingegen werden lediglich zaghaft verändert und liegen teilweise außerhalb der Reichweite von Bundeswehr und Verteidigungsministerium.

---

25

<https://www.bundeswehrkarriere.de/downloads/freiwilliger-wehrdienst/919>

26

<https://www1.wdr.de/nachrichten/wirtschaft/bundesregierung-wehrdienst-besser-bezahlen-100.html>

## II. Mindset, innere Kultur und soziale Dynamiken

Neben materiellen Aspekten spielt die innere Kultur der Bundeswehr eine große Rolle bei der Frage, ob sich junge Menschen dort willkommen und aufgehoben fühlen. Hier gab es in den letzten Jahren immer wieder negative Schlagzeilen: Berichte über rechtsextreme Tendenzen, sexuelle Übergriffe, mangelnde Offenheit für sexuelle und kulturelle Vielfalt. Solche Probleme im Mindset und der inneren Kultur schrecken insbesondere eine wertebewusste, pluralistische junge Generation ab, die Diversität und demokratische Gesinnung größtenteils als selbstverständlich betrachtet.

### Demokratische Resilienz und Extremismus

Die Bundeswehr sieht sich als „Armee in der Demokratie“ mit dem Leitbild der Inneren Führung, das Soldaten zu Staatsbürgern in Uniform erzieht.<sup>27</sup> Dennoch gab es in den letzten Jahren immer wieder Berichte über rechtsextreme

27

[https://dserver.bundestag.de/btd/20/105/201050\\_0.pdf](https://dserver.bundestag.de/btd/20/105/201050_0.pdf)

28

<https://www.spiegel.de/politik/deutschland/bundeswehr-generalbundesanwalt-ermittelt-im-fall-franco-a-a-1145773.html>

29 <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/bgh-3str49922-franco-a-terror-flughafen-waffe-anschlag-terroranschlag-bundeswehr-fluechting-verdacht-vorbereitung-terrorimus>

30 <https://taz.de/Rechtes-Netzwerk-in-der-Bundeswehr/!5548926/>

Tendenzen in der Truppe. 2017 attestierte die damalige Verteidigungsministerin Ursula von der Leyen der Bundeswehr ein „Haltungsproblem“. Dies war die Reaktion der Ministerin auf den Fall des rechtsextremen Franco A.<sup>28</sup> Er legte sich eine Tarnidentität als syrischer Asylsuchender zu, unter der er Anschläge auf Politiker:innen begehen wollte, die nicht seinem Weltbild entsprachen.<sup>29</sup> Wenig später wurde das „Hannibal-Netzwerk“ rund um rechtsextreme Prepper aus Spezialkräften von Bundeswehr und Polizeien bekannt.<sup>30</sup> Im Jahr 2020 führte der Militärische Abschirmdienst Ermittlungen gegen rund 550 Soldaten der Bundeswehr wegen Verdachts auf Rechtsextremismus.<sup>31</sup> Unter der auf von der Leyen folgenden Verteidigungsministerin, Annegret Kramp-Karrenbauer, wurde gar eine ganze Kompanie des Kommando Spezialkräfte (KSK) aufgelöst, nachdem eine Reihe von rechtsextremistischen Vorfällen bekannt wurde.<sup>32</sup> Die Ministerin sah sich genötigt, mit einem Reformpaket das KSK umfassend zu verändern.<sup>33</sup> Ebenso gab es in der Vergangenheit immer wieder Medienberichte über rechtsextreme Soldaten oder Soldatengruppen, die bei der Truppe Munition entwendeten und damit illegale Depots anlegten.<sup>34</sup>

31

<https://www.welt.de/politik/deutschland/article205345539/MAD-550-Bundeswehr-Soldaten-unter-Rechtsextremismus-Verdacht.html>

32 <https://www.dw.com/de/rechtsextremismus-zweite-kompanie-ksk-aufgel%C3%B6st-bundeswehr-eliteneinheit-kommando-spezialkr%C3%A4fte/a-54384543>

33 <https://www.dw.com/de/reform-der-eliteneinheit-ksk-die-mutigen-ermutigen/a-54016796>

34 ebd.

2023 wurden der Wehrbeauftragten 204 Vorfälle mit Extremismusbezug gemeldet. Mit 178 Fällen handelte es sich ganz überwiegend um Rechtsextremismus.<sup>35</sup> 2024 waren es 219 Fälle.<sup>36</sup> Die Beispiele im Bericht der Wehrbeauftragten reichen von rechtsextremen Parolen und Chatgruppen bis hin zu einem Offizier, der an einem Treffen einer rechtsextremen Gruppierung teilnahm. Immer wieder zeigen sich dabei Bezüge zum Nationalsozialismus.<sup>37</sup> Die Fallzahl aus dem aktuellen Bericht der Wehrbeauftragten erscheint eher mäßig bis klein. Die Studie "Armee in der Demokratie" des ZMSBw gibt aber zu bedenken, dass aufgrund des hohen Zusammenhaltes und einem möglicherweise falsch verstandenen Korpsgeist eine Dunkelziffer rechtsextremistischer Soldat:innen durchaus vorhanden sein könnte.<sup>38</sup>

Auf der politischen Ebene wurde öffentlichkeitswirksam hinreichend oft betont, dass rechtes Gedankengut keinen Platz in der Bundeswehr hat. Dieser Anspruch trifft allerdings bei der Ahndung entsprechender Vorfälle auf einen unflexiblen, wenig agilen Personalapparat. Das Entlassungsverfahren im Fall des rechtsextremen Franco A. dauerte ganze sechs Jahre vom Bekanntwerden bis zur endgültigen Entlassung, während A. weiter Soldat blieb.<sup>39</sup> Um hier gegenzusteuern, wurde 2023 ein Gesetz beschlossen, das

die Entlassung von Verfassungsfeinden per Verwaltungsakt erlaubt, ohne auf langwierige Gerichtsverfahren warten zu müssen.<sup>40</sup> Ob das Gesetz seinen angedachten Zweck erfüllt, ist nach den wenigen Jahren der Umsetzung nur unzureichend beurteilbar. Das Gerichtsverfahren allerdings nicht das einzige verzögernde Element sind zeigt sich an anderer Stelle: Ein großer Teil der Ermittlungen des Militärischen Abschirmdienstes (MAD) zu Extremismusvorwürfen "unterliegt einer mehrjährigen Bearbeitung".<sup>41</sup> Darüber hinaus hatte der MAD bereits seinen eigenen Skandal mit Rechtsextremismus-Verbindungen. Ermittlungsergebnisse wurden an Extremismus-Beschuldigte des KSK weitergegeben.<sup>42</sup>

Laut der bereits zitierten Langzeit-Extremismus-Studie des ZMSBw "Armee in der Demokratie – Ausmaß, Ursachen und Wirkungen von politischem Extremismus in der Bundeswehr" (2025) zeigen diese Präventionsmaßnahmen scheinbar Wirkung: Der Anteil von Soldaten mit geschlossen rechtsextremem Weltbild liegt demnach bei nur 0,4 %. Der Bevölkerungsdurchschnitt liegt deutlich darüber bei 5 %.<sup>43</sup> Die Detailergebnisse der Studie offenbaren auch, dass fremdenfeindliche (3,5%) und

<sup>35</sup>

[https://dserver.bundestag.de/btd/20/105/201050\\_0.pdf](https://dserver.bundestag.de/btd/20/105/201050_0.pdf)

<sup>36</sup>

[https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/201506\\_0.pdf](https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/201506_0.pdf)

<sup>37</sup> ebd.

<sup>38</sup> ebd.

<sup>39</sup> <https://www.dbwv.de/aktuelle-themen/blickpunkt/beitrag/extremisten-koennen-schneller-aus-der-bundeswehr-entfernt-werden>

<sup>40</sup> ebd.

<sup>41</sup>

[https://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/APuZ\\_2024-47-48\\_online\\_1.pdf](https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2024-47-48_online_1.pdf)

<sup>42</sup>

<https://www.sueddeutsche.de/politik/bundeswehr-mad-dienstgeheimnisse-1.4941888>

<sup>43</sup>

<https://www.bundeswehr.de/resource/blob/5935798/00d738c873b8bbea8d3ac4e6a78b9f4/30-05-01-zmsbw-forschungsbericht-138-armee-in-der-demokratie-data.pdf>

chauvinistische (6,4%) Einstellungsmuster bei einigen Soldat:innen erkennbar vorlägen. Diese Werte allerdings liegen unterhalb jener, der zivilen Vergleichsgruppe.<sup>44</sup> Wie schwierig eine Erhebung mit ehrlichen Probanden allerdings ist, räumen die Forschenden in der Studie selbst ein:

*“Extremistische Einstellungen sind ungleich schwieriger zu messen als andere politische Haltungen – erst recht in einem politisch geprägten Bereich wie der Bundeswehr, wo explizite normative Vorgaben wie das Soldatengesetz, die Konzeption der Inneren Führung und das Leitbild des „Staatsbürgers in Uniform“ existieren. Politisch extremistische Haltungen und entsprechende Äußerungen im Dienst sind offiziell untersagt und sollten daher – eigentlich – gar nicht vorkommen.”*

Es ist hier also zu vermuten, dass die Soldat:innen im Bewusstsein dessen, was politisch gewollt ist, antworteten. Ansonsten bleibt der Widerspruch offen stehen, dass die Mitglieder einer strukturell konservativen Institution weniger offen für rechtsextreme, fremdenfeindliche und chauvinistische Einstellungen wären als die politisch weiter in der Mitte zu verortenden Zivilgesellschaft.

Das ZMSBw ist dem Zentrum Innere Führung untergeordnet und steht damit mittelbar unter dem Einfluss des BMVg. Dass das Ministerium außerdem durchaus

intervenierend in die Forschung der ihm untergeordneten Institutionen eingreift, wird anhand eines Beispiels weiter unten deutlich. Belastbare Erhebungen von unabhängigen Instanzen zu rechten Tendenzen unter Soldat:innen gibt es bislang nicht. Dass es entsprechende Tendenz aber in der Bundeswehr gibt, und diese teils stillschweigend geduldet und vertuscht werden, zeigen immer wieder Äußerungen von einzelnen Soldat:innen, die an die Öffentlichkeit gelangen.<sup>45</sup> Eine grundsätzlich konservativere Grundhaltung im Vergleich zur zivilen Bundesbevölkerung wurde der Bundeswehr bereits vor der ZMSBw-Studie “Armee in der Demokratie” attestiert.<sup>46</sup>

## **Maßnahmen des Gesetzgebers/der Bundeswehr**

Die Bundesregierung reagierte mit einer Reihe von Maßnahmen. So wurde 2020 das Soldatengesetz novelliert, um Extremisten schneller aus dem Dienst entfernen zu können<sup>47</sup>. Der Militärische Abschirmdienst (MAD) weitete die Sicherheitsüberprüfungen neuer Bewerber aus (2023 wurden über 20.000 Einstellungsüberprüfungen durchgeführt)<sup>48</sup>. Allerdings verzögerten sich diese Überprüfungen teils beträchtlich aufgrund der Überlastung des MAD.<sup>49</sup> Ergänzend wurden Ausbildungsinhalte zur politischen

<sup>44</sup> ebd.

<sup>45</sup>

<https://augengeradeaus.net/2017/12/rechtsextreme-vorfaelle-in-kaserne-in-pfullendorf-bundeswehr-und-staatsanwaelte-ermitteln/comment-page-1/>

<sup>46</sup>

<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/307662/nicht-ganz-dicht-am-rechten-rand/>

<sup>47</sup>

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/105/201050.pdf>

<sup>48</sup> ebd.

<sup>49</sup> ebd.

Bildung und zur historischen Sensibilisierung gestärkt. 2022 erschien ein neues Handbuch Innere Führung, 66 Jahre nach der ersten Auflage, um aktuelle Herausforderungen (wie u.a. Rechtsextremismusprävention) aufzunehmen.<sup>50</sup>

## Zwischenfazit

Das es in der Bundeswehr rechte und rechtsextreme Tendenzen gibt, ist Fakt. Die Qualität bekommen im zivilen Leben auch junge Menschen immer dann mit, wenn es einen weiteren Skandal gibt. Über die Quantität gibt es keine belastbaren Erhebungen. Vor dem Hintergrund der medialen Empirie wirken die Forschungsergebnisse der ZMSBw wenig glaubhaft und feigenblattartig. Das Aufklärungsinteresse wirkt im Angesicht jahrelanger Prüfverfahren unehrlich und wenig entschlossen. Die stete Bemühung um das Narrativ des "Einzelfall" bei Bekanntwerden eines jeden Skandals erscheint angesichts der Masse zunehmend unglaublich. Gepaart mit der grundsätzlichen politischen Verortung "rechts der Mitte" ergibt sich hieraus gegenüber einer größerenteils progressiven Jugendgeneration eine politische Differenz. Gerade Jugendliche, für die Diversität und Toleranz zentrale Werte sind<sup>51</sup>, reagieren mutmaßlich sensibel auf Berichte über Rechtsextremismus oder Diskriminierung in den Streitkräften.

---

<sup>50</sup> ebd.

<sup>51</sup> <https://www.bundeswehr-journal.de/2024/trendence-ranking-bundeswehr-heute-weniger-attractiv/>

## Gleichstellung und Diversität

Wenn es um Personalprobleme der Bundeswehr geht, ist die geringe Repräsentation von Frauen in der Truppe ein häufig angesprochenes Thema. Obwohl Frauen seit 2001 in allen Laufbahnen dienen dürfen, liegt ihr Anteil 2024 außerhalb des Sanitätsdienstes erst bei 9,9 % (insgesamt 13,6 %).<sup>52</sup> Besonders im Heer (unter 8 %) und in Führungspositionen sind Frauen stark unterrepräsentiert.<sup>53</sup> Trotz offizieller Zielquote von 20 % bis 2025 wurde nicht einmal die frühere 15 %-Marke in den meisten Bereichen erreicht. Zudem ist der Trend bei Bewerbungen sogar rückläufig: 2024 lag der Anteil weiblicher Bewerber:innen nur noch bei 16,0 %, gegenüber ca. 16,7% in 2023, ca. 17,8 % in 2022 und ca. 17,7 % in 2021.<sup>54</sup>

Diese Entwicklung zeugt davon, dass das Dienstklima für viele junge Frauen nicht attraktiv zu sein scheint. Tatsächlich berichten Soldatinnen immer wieder von geschlechterspezifischer Abwertung und sexuellen Übergriffen. Im Jahr 2024 gingen 48 offizielle Eingaben zu sexualisiertem Fehlverhalten ein; außerdem wurden 376 meldepflichtige Ereignisse wegen des Verdachts auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung registriert.<sup>55</sup> Dass diese Zahlen aber mit Vorsicht zu genießen sind, zeigt der Handlungsbedarf, den das Verteidigungsministerium selbst sieht: Das ZMSBw wurde mit einer wissenschaftlichen Dunkelfelduntersuchung zu Ursachen, Ausmaß und Folgen von sexualisiertem

<sup>52</sup>

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/2015060.pdf>

<sup>53</sup> ebd.

<sup>54</sup> ebd.

<sup>55</sup> ebd.

Fehlverhalten in der Bundeswehr beauftragt. Eine ähnliche Studie wurde bereits 2017 angedacht. Der renommierte Kriminologe Christian Pfeiffer sollte nach dem Willen von Verteidigungsministerin von der Leyen eine Studie mit dem Arbeitstitel "Sexuelle Übergriffe, Rohheitsdelikte und Mobbing in der Bundeswehr" erarbeiten.<sup>56</sup> Der Bedarf einer solchen Studie wurde erkannt, nachdem "teils sexuell-pervers motivierte Ausbildungspraktiken bei der Sanitäter-Schulung in der Kaserne Pfullendorf öffentlich" wurden und kurz darauf "sexuelles Mobbing" in einer Kaserne der Gebirgsjäger ans Licht kamen.<sup>57</sup> Zu möglichen Ergebnissen der Studie sagte Pfeiffer 2017:

*"Ich rechne damit, dass es Vergewaltigungen gibt; dass es wüste sexuelle Orgien gibt, die bei Ritualen, wenn ein Neuling kommt, üblich sind. Das gibt es in Gefängnissen, das gibt es in Internaten, das gibt es in allen geschlossenen Organisationen, dass da Dinge laufen, die verboten sind und die schlimm sind und die massive Belastungen für die Betroffenen darstellen. Und da muss man ran."*<sup>58</sup>

In der Bundeswehr hat besonders diese Aussage scheinbar heftige Reaktionen ausgelöst. Der "Beirat Innere Führung" des Ministeriums sprach sich geschlossen gegen die wissenschaftliche Erhebung aus. Beiratsvorsitzender Thomas Kossendey, 2017 Staatssekretär im BMVg (CDU)

---

<sup>56</sup>

<https://www.spiegel.de/politik/deutschland/bundeswehr-skandal-ursula-von-der-leyen-laesst-kriminologen-aufklaeren-a-1144804.html>

<sup>57</sup> ebd.

<sup>58</sup>

<https://augengeradeaus.net/2017/09/geplanter-auftrag-an-kriminologen-pfeiffer-zur-inneren-lage-bundeswehr-noch-offen/>

schrieb in einem Brief an von der Leyen:

*"(...) dass diese wissenschaftliche Untersuchung zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Bundeswehr eher schaden als nutzen würde. (...) Aufgrund unserer Gespräche bei Truppenbesuchen besteht die Gefahr, dass die Beteiligung an den geplanten Befragungen so gering ausfällt, dass ein vorzeigbares Ergebnis nicht erreicht werden kann."*<sup>59</sup>

Eine eher abwegige Sorge angesichts des enorm umfangreichen Studiendesigns, dass vorsah 1000 Anzeigenstellerinnen und bis zu 20.000 Soldat:innen zu befragen.

Ebenso sollte Pfeiffers Team alle Akten bisheriger Fälle analysieren.<sup>60</sup> Laut dem ehem. Staatssekretär des Verteidigungsministeriums Kossendey bestünde außerdem "Klärungsbedarf (...), wie Datenschutz und Datensicherheit gewährleistet werden sollen".<sup>61</sup> Ganz augenscheinlich wurden hier Gründe gesucht, eine entsprechende Erhebung nicht stattfinden zu lassen. So kam es, dass die entsprechende Studie, obwohl von der Ministerin gewollt, nie in Auftrag gegeben wurde.

Nun erfolgt, wie bereits erwähnt, ein erneuter Versuch, indem das ZMSBw mit einer wissenschaftlichen Dunkelfelduntersuchung beauftragt wurde. Die Unabhängigkeit des ZMSBw ist dabei allerdings teilweise in Zweifel zu ziehen.

<sup>59</sup> ebd.

<sup>60</sup>

<https://www.spiegel.de/politik/deutschland/bundeswehr-skandal-ursula-von-der-leyen-laesst-kriminologen-aufklaeren-a-1144804.html>

<sup>61</sup>

<https://augengeradeaus.net/2017/09/geplanter-auftrag-an-kriminologen-pfeiffer-zur-inneren-lage-bundeswehr-noch-offen/>

Das Forschungszentrum ist, wie oben bereits angeführt, dem Zentrum Innere Führung und damit mittelbar dem BMVg unterstellt. Und das hat bereits in der Vergangenheit in die Forschung des ZMSBw eingegriffen.<sup>62</sup> 2011 gab es eine Studie zu sexueller Belästigung in der Bundeswehr. Darin berichteten über die Hälfte aller befragten Soldatinnen, dass sie bereits sexuelle Belästigung in der Bundeswehr erfahren haben.<sup>63</sup>

Tiefergehende Fragen nach möglichem Dunkelfeld und der Zufriedenheit der Opfer in Bezug auf die Ahndung wurden allerdings nicht gestellt. Dies allerdings war 2005, in einer Vorgängerstudie, aus der die Fragen übernommen wurden, noch der Fall.<sup>64</sup> Die Antworten waren für die Bundeswehr desaströs. Drei Viertel aller Betroffenen hätten sexuelle Übergriffe gar nicht erst gemeldet, weil sie davon ausgingen, dass sich ohnehin nichts ändern würde. Mehr als die Hälfte derjenigen Betroffenen, die Vorfälle tatsächlich meldeten, gaben an, dass es entweder keine Untersuchung gab oder die Untersuchung stark verzögert wurde.<sup>65</sup> In der Studie von 2011 wurden diese Fragen nicht mehr gestellt. Der Fragebogen wurde vom damaligen Inspekteur der Streitkräftebasis, Vizeadmiral Wolfram Kühn eingekürzt, da dieser „*den Fragekatalog zum Thema sexuelle Belästigung für „überdimensioniert“ hielt*“.<sup>66</sup> Gerhard Kümmel, Leiter der Studie, wollte den Fragenkatalog so belassen, wie er auch 2005 gestellt wurde. Doch „irgendwann sticht dann Ober Unter“, zitiert ihn der

Spiegel bei der Frage nach dem Einfluss seiner Auftraggeber.<sup>67</sup>

Dass sexualisierte und erniedrigende Rituale weiter verbreitet sind, als allgemein wahrgenommen, lassen vereinzelt Aussagen vor Gericht erahnen, wenn ein Fall tatsächlich an die Öffentlichkeit gerät. So wird entsprechendes Verhalten als „normal“ wahrgenommen.<sup>68</sup> Auch Opfer entsprechender Gewalt scheinen aufgrund einer „Normalisierung“ nicht immer unmittelbar in der Lage, entsprechendes Täterverhalten als falsch zu identifizieren. Die Hemmschwelle, sich an Vorgesetzte zu wenden, erscheint hoch.<sup>69</sup>

## **Maßnahmen des Gesetzgebers/der Bundeswehr**

Beim oben abgebildeten Gesamtbild ist eine geringe Attraktivität der Bundeswehr für Frauen keineswegs verwunderlich. Die Bundeswehr und das BMVg allerdings scheinen das Problem allerdings nicht ausreichend erkannt zu haben bzw. nicht im Detail kennen zu wollen. Sie versucht dem Frauenmangel mit Gleichstellungsmaßnahmen entgegenzutreten. So wurden gesetzliche Grundlagen angepasst. Seit 2021 schreibt das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vor, dass in Ausschreibungen Frauen als „besonders erwünscht“ zu nennen sind, wo sie unterrepräsentiert sind, und dass bei gleicher Qualifikation Bewerberinnen

<sup>62</sup>

<https://www.spiegel.de/politik/deutschland/frauen-in-der-truppe-bundeswehr-kuerzte-brisante-fragen-in-studie-a-945444.html>

<sup>63</sup> ebd.

<sup>64</sup> ebd.

<sup>65</sup> ebd.

<sup>66</sup> ebd.

<sup>67</sup> ebd.

<sup>68</sup> <https://www.zeit.de/arbeit/2025-09/bundeswehr-soldaten-rituale-strukturen-missbrauch-kasernen>

<sup>69</sup> ebd.

bevorzugt einzustellen sind.<sup>70</sup> In der Personalgewinnung gibt es gezielte Werbeformate für Frauen, z.B. das Bundeswehrcamp „Frauen für Frauen“, in dem Interessentinnen eine Woche lang Einblick in den Alltag erhalten.<sup>71</sup> Ebenso wurden Mentoring-Programme und Netzwerkveranstaltungen für Soldatinnen ausgebaut.<sup>72</sup> Zudem bemüht man sich, erfolgreiche Soldatinnen in Führungspositionen als Vorbilder in der Öffentlichkeit hervorzuheben.<sup>73</sup> Die Vereinbarkeit von Dienst und Familie soll ebenso verbessert werden (bspw. durch Kinderbetreuung oder Teilzeitmodelle).<sup>74</sup> Dieser Faktor ist laut Erhebungen des ZMSBw bei der Frage nach der Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber unter jungen Frauen relevant.<sup>75</sup>

## Zwischenfazit

Die Bundeswehr hat einen enorm geringen Anteil an Frauen in ihren Reihen. Trotz umfangreicher Bemühungen sinkt der Anteil stetig. Mit den diversen Maßnahmenpaketen wird größtenteils auf der administrativen Ebene nach Lösungen gesucht. Das verkennt die tatsächliche Problemlage. Um die Bundeswehr besonders für junge Frauen attraktiver zu gestalten, wäre eine Wandel auf Truppenebene notwendig, hin zu Transparenz insbesondere im Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten und zur konsequenten Ahndung von Vergehen. Hier wurden in der Vergangenheit bereits einige Chancen vertan. Eine unabhängige und

umfassende Studie, wie Kriminologe Pfeiffer sie vorgeschlagen hat, wäre der richtige Beginn. Die Bereitschaft hierzu ist nicht erkennbar.

---

<sup>70</sup>

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/105/2010500.pdf>

<sup>71</sup> ebd.

<sup>72</sup> ebd.

<sup>73</sup> ebd.

<sup>74</sup> ebd.

<sup>75</sup>

<https://zms.bundeswehr.de/resource/blob/5323850/e347d215634ca18bbf65b601ee3fd187/forschungsbericht-125-truppenbild-mit-general-w--data.pdf>

### **III. Gesellschaftliche, kulturelle und emotionale Faktoren**

#### **Wertewandel der Jugend**

Abseits der Defizite im Umgang mit geschlechtsspezifischer und sexualisierter Gewalt, gibt es weitere Faktoren im Wertegerüst der jugendlichen Generation, die den Werten, mit denen die Bundeswehr assoziiert wird und jene, für die sie steht, eher entgegenstehen, als dass sie miteinander in Einklang zu bringen wären. Die Bundeswehr selbst beansprucht Werten wie Tradition, Gehorsam, Treue, Stolz und Patriotismus für sich.<sup>76</sup> In großen Teilen können sich Jugendliche in diesen Werten nicht wiederfinden.

Für mehr als drei Viertel der durch die aktuelle Shell-Jugendstudie befragten Jugendlichen hat das Ideal der Selbstverwirklichung eine hohe Bedeutung.<sup>77</sup> Dieser Wert steht offenkundig in einem Gegensatz zur militärischen Notwendigkeit, sich im starren System aus

<sup>76</sup>

<https://www.bundeswehr.de/resource/blob/5357866/491bd770fb81dd95a23935f52ba83d01/werte-und-normen-web-data.pdf>

<sup>77</sup> [https://www.shell.de/about-us/initiatives/shell-youth-study-2024/\\_jcr\\_content/root/main/section/simple/call-to\\_action/links/item0.stream/1730903501282/d8b545435fc2799eb6044e48b4a9fccc80b95b2d/ap-shell-jugendstudie-zusammenfassung-barrierefrei.pdf](https://www.shell.de/about-us/initiatives/shell-youth-study-2024/_jcr_content/root/main/section/simple/call-to_action/links/item0.stream/1730903501282/d8b545435fc2799eb6044e48b4a9fccc80b95b2d/ap-shell-jugendstudie-zusammenfassung-barrierefrei.pdf)

Befehl und Gehorsam der Bundeswehr unterzuordnen. Tradition indes spielt nur für ca. ein Viertel der Befragten eine Rolle.<sup>78</sup> Die Jugendlichen, die die Bundeswehr für sich zu begeistern versucht, sind außerdem in einer globalisierten Welt aufgewachsen, in der grenzüberschreitender Informationsfluss und Schengenraum selbstverständliche Gegebenheiten sind. Nationale Grenzen verlieren entsprechend ihre Relevanz. Entsprechend schwer fällt die Abgrenzung eines Raumes im Sinne einer Nation, mit der sich Jugendliche identifizieren.<sup>79</sup>

Mehr als 40% der heutigen Jugendlichen haben außerdem eine Zuwanderungsgeschichte.<sup>80</sup> Eine ausschließliche Identifikation mit dem deutschen Staat im Sinne der Herkunft ist entsprechend unwahrscheinlich. Die selbstverständliche globale Orientierung widerspricht dem Wert des Patriotismus, den die Bundeswehr aktiv pflegt. In der Shell-Jugendstudie von 2016 wird außerdem deutlich, dass Jugendliche damals die Nutzung militärischer Mittel zur Befriedung von internationalen Konflikten zu großen Teilen ablehnten.<sup>81</sup> Auch wenn die geopolitischen Realitäten heute anders aussehen, weist diese Haltung dennoch auf eine weitere Problematik im Verhältnis Jugendlicher zur Bundeswehr hin: Die Bundeswehr tritt mit einem schweren Erbe

<sup>78</sup> ebd.

<sup>79</sup> <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-12533-2>

<sup>80</sup> [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2024/12/SVR-Kurzbuendig\\_Einwanderung\\_2024.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2024/12/SVR-Kurzbuendig_Einwanderung_2024.pdf)

<sup>81</sup> <https://www.ethikundmilitaer.de/ausgabe/2016-01/article/freiwilligendienst-statt-wehrdienst-junge-leute-setzen-sich-fuer-das-gemeinwohl-ein>

an. Die Auslandseinsätze der Vergangenheit, allen voran 20 Jahre Afghanistan, aber auch der Einsatz in Mali genießen kein hohes Ansehen. Besonders vor dem Hintergrund ihres erst kürzlichen politischen Scheiterns ist eine grundsätzliche Skepsis gegenüber der Bundeswehr erklärbar.<sup>82</sup> Weiter ist vermutbar, dass besonders Jugendlichen mit Migrationsbezügen zu muslimisch geprägten Ländern eine größere Abneigung gegenüber der Bundeswehr und ihren Auslandseinsätzen in eben jenen muslimisch geprägten Ländern fühlen.

## **Maßnahmen des Gesetzgebers/der Bundeswehr**

Angesichts ihres Personalbedarfs investiert die Bundeswehr seit Jahren intensiv in Imagekampagnen und Nachwuchswerbung. Über vielfältige Kanäle wird versucht, die Bundeswehr als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Sie konkurriert auf Jobmessen mit der freien Wirtschaft, hat stets einen Stand auf der Gamescom, betreibt sehr umfangreich klassische Plakatkampagnen im öffentlichen Raum und versucht über aufwändig produzierte YouTube Doku-Serien, mit dem Etablieren von Hashtags (wie #socialmediadivision) oder der Kooperation mit Influencer:innen Jugendliche digital zu erreichen. Hierüber versucht die Bundeswehr, sich den Realitäten der Jugendlichen zu nähern, eine

Bindung aufzubauen und für die Werte der Truppe zu sensibilisieren.

## **Zwischenfazit**

Die Erträge der Personalwerbung bleiben ganz offenkundig hinter den Erwartungen zurück. Die Zahl der freiwilligen Wehrdienstleistenden steigt nur sehr langsam, die Zahl der Abbrecher ist unvermindert hoch. Doch nicht nur aufgrund ausbleibender Ergebnisse ist die Kritik an den Maßnahmen groß. Bei Plakatwerbung und bei der Präsenz auf Gaming-Messen muss sich die Bundeswehr berechtigterweise den Vorwurf der "Gamification" von Krieg gefallen lassen.<sup>83</sup> Auch die Tatsache, dass die Bundeswehr Jugendliche bereits im minderjährigen Alter bewirbt, stößt auf breite Kritik.<sup>84</sup> Eines der größten Probleme ist die realitätsferne Darstellung der Bundeswehr in ihrem Social-Media-Auftritt.<sup>85</sup> In den optisch professionell aufbereiteten, schnell geschnittenen und actionreichen Beiträgen wird ein Bild vermittelt, dem die Bundeswehr in der Realität nicht gerecht wird. Potenzielle Rekrut:innen als digital natives haben für die Schere zwischen Darstellung und Realität aber durchaus ein Gespür. Spätestens wenn sie in der Kaserne ankommen, holt die Realität die aufgebaute Fiktion ein. Die hohen Abbrecherquoten lassen sich auch dadurch erklären, dass Erwartung und Realität nicht miteinander übereingestimmt haben.

---

<sup>82</sup> ebd.  
<sup>83</sup>

<https://www.spiegel.de/netzwelt/games/gamification-welche-spielerischen-elemente-die-motivation-staerken-und-welche-nicht-a-a7f3f7c2-d3f1-45e8-bb01-0e893a0e807a>

<sup>84</sup>

<https://www.rbb24.de/panorama/beitrag/2025/05>

[/bundeswehr-werbung-postkarten-minderjaehrige-soldaten.html](https://bundeswehr-werbung-postkarten-minderjaehrige-soldaten.html)

<sup>85</sup>

<https://www.welt.de/politik/deutschland/article159125728/Bundeswehr-Rekruten-Von-der-Leyens-PR-Kampagne-stoest-auf-Kritik.html>

Nur für wenige Jugendliche sind Werte wie Gehorsam, Tradition, Stolz und Patriotismus relevant. Das aber sind Werte, mit denen die Bundeswehr sich selbst identifiziert und assoziiert wird. Stattdessen stehen für junge Menschen Selbstverwirklichung, Individualität und Weltoffenheit im Vordergrund. Nationale Grenzen und nationale Identität verlieren an Bedeutung, besonders bei Jugendlichen mit Migrationsgeschichte. Zudem sehen viele die vergangenen Auslandseinsätze kritisch.

Soll die Bundeswehr dazu in die Lage versetzt werden, mehr junge Menschen für sich gewinnen, wäre es notwendig, in der Lagebewertung eine weiten Schritt zurückzutreten und eine gesamtgesellschaftliche Wertedebatte unter Partizipation der jugendlichen Generation zu führen. Das aber ist eine Aufgabe, die nicht allein von der Bundeswehr zu tragen wäre.

## Bürokratie/Pädagogik

Auch in der Ausbildung prallen unterschiedliche Wertegerüste aufeinander. Der raue Umgangston von den nahezu ausschließlich männlichen Ausbildern ist allseits im Bewusstsein. Die „überzogene Härte in der Ausbildung“ war bis 2023 stets ein eigenes Unterkapitel im Bericht der Wehrbeauftragten. Soldaten-Humor füllt ganze Bücher und Internetforen, Ausbildersprüche wie „Der Abstand zum Vordermann ist genau 80cm, 81 ist fahnenflüchtig, 79 ist schwul!“ geistern durchs Internet. Ob sie tatsächlich noch in

Nutzung sind, ist zweitrangig. Allein der vermutete Humor in einer eher weniger modernen Institution kann eine emotionale Distanz aufbauen. Während es in der Grundausbildung offenkundig dazu gehört, sich anschreien zu lassen, etabliert sich in der zivilen Arbeitswelt eine „New Work“ - Kultur, die Arbeitnehmer:innen-zentriert versucht, auf deren Bedürfnisse einzugehen und partizipative Faktoren stärker in den Mittelpunkt zu rücken.<sup>86</sup> Die sich dabei etablierenden „flachen Hierarchien“ können quasi als Gegenmodell zu Rangordnungen und Befehlsketten der Bundeswehr begriffen werden.

Die mangelnde Modernität des Arbeitsplatzes Bundeswehr manifestiert sich ebenso in Form der ausufernden Bürokratie. Fairerweise muss hier festgestellt werden, dass die Bundeswehr dieses Problem nicht alleine hat, sondern mit anderen Bundesinstitutionen teilt. Noch im Wehrbericht 2024 schrieb die Wehrbeauftragte: „Insgesamt neigt die Bundeswehr durch ihr vorgegebene oder selbst geschaffene Regelungen und deren kleinteilige (...) Umsetzung dazu, Dinge zu verkomplizieren“.<sup>87</sup> Ein Offizier wird im Bericht zitiert, es bedürfe „16.000 Blatt Papier“, um eine Kompanie in den Einsatz zu verlegen. Unterschriften müssen größtenteils noch auf Papier geleistet werden. Abhilfe wird nur schleppend geschaffen: „Auf dem Formularserver abgelegte Formulare würden schrittweise um die Funktionalität der elektronischen Signatur erweitert.“<sup>88</sup> Unter der ausufernden Bürokratie leiden auch potenzielle Arbeitnehmer:innen unmittelbar.

<sup>86</sup>

<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/new-work-2023/542500/new-work-und-die-zukunft-der-arbeit/>

<sup>87</sup>

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/2015060.pdf>

<sup>88</sup> ebd.

Einstellungsverfahren dauern monatelang, von der Bewerbung bis zur Einberufung vergeht teils mehr als ein Jahr.<sup>89</sup> Die nötigen Sicherheitsüberprüfungen durch den MAD verzögerten sich, wie oben bereits erwähnt, unter chronischer Überlastung ebenfalls um Monate.<sup>90</sup>

## **Maßnahmen des Gesetzgebers/der Bundeswehr**

Ursula von der Leyen versuchte bereits in ihrer Attraktivitätsagenda 2014 das Arbeitsmodell mindestens ein wenig zu modernisieren.<sup>91</sup> Sie versprach "weniger Versetzungen und bessere Planbarkeit der Karriere". Es wurden neue Arbeitszeitmodelle eingeführt und Experimente mit Vertrauensarbeitszeit gemacht. 2016 wurde die "Trendwende Personal" ausgerufen und neue Karrierepfade ermöglicht.<sup>92</sup> Mit dem 2021 eingeführten Programm "Dein Jahr für Deutschland – Freiwilliger Wehrdienst im Heimatschutz" sollte außerdem ein Dienst zur Stärkung der Reserve, mehrere Monate gestreckt über mehrere Jahre, heimatnah ermöglicht werden.<sup>93</sup>

## **Zwischenfazit**

Die organisatorischen Maßnahmen und Pakete zur Steigerung der Attraktivität

<sup>89</sup> ebd.

<sup>90</sup> ebd.

<sup>91</sup> <https://augengeradeaus.net/wp-content/uploads/2014/05/PM14-Bundeswehr-in-Fuehrung.pdf>

<sup>92</sup>

<https://www.bmvg.de/resource/blob/11270/62cd3f62196935559a1cb4228315fe17/c-18-07-17-download-personalstrategie-data.pdf>

<sup>93</sup>

<https://www.bundestag.de/resource/blob/937820>

haben unter Umständen punktuell Verbesserungen erwirkt, waren aber in der Gesamtperspektive erfolglos, wie die Personalstatistik zeigt.<sup>94</sup> Ausgerufene Trendwenden wurden dadurch jedoch längst nicht erzielt. Systembedingte Probleme wie eine überbordende Bürokratie lassen sich nur schlecht mit punktuellen Maßnahmen beheben. Auch beim Wertewandel tut sich die Bundeswehr durchaus schwer. Gerade in einer stark hierarchisch geprägten Organisation dauert es länger als an anderen Stellen, bis Entscheidungsträger mit zeitgemäßem Mindset nachrücken können. Eine Institution die teilweise durch ein "zu stark ausgeprägtes Absicherungsdenken"<sup>95</sup> geprägt ist, tut sich schwer an Agilität zu gewinnen. Die bislang ergriffenen Maßnahmen haben nicht zur Linderung der Personalmangels der Bundeswehr beigetragen. Der Grund kann darin vermutet werden, dass die gewählten Ansätze nicht zur Problembehebung beitragen können und die tatsächliche Problematik möglicherweise nicht ausreichend gut erkannt wurde.

## **Identifikation mit Staat und Nation**

Wie bereits oben angesprochen fällt eine Identifikation dem deutschen Staat im

[/d52d8f040a6e1e3d1d4226497e498e42/jahresbericht\\_2022\\_pdf-data.pdf](/d52d8f040a6e1e3d1d4226497e498e42/jahresbericht_2022_pdf-data.pdf)

<sup>94</sup>

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/38401/umfrage/personalbestand-der-bundeswehr-seit-2000/>

<sup>95</sup>

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/150/2015060.pdf>

Kontext von Globalisierung, Europäisierung und gefühlter "Grenzenlosigkeit" schwer. Besonders im Kontext der historischen Schuld Deutschlands erscheint das Verhältnis der Bevölkerung zum Militär durch Zurückhaltung und Distanz geprägt. Der patriarchale Begriff des "Vaterlandes" wirkt für junge Menschen nur wenig identitätsstiftend. In der Folge mangelnder Aufarbeitung des Nationalsozialismus hat außerdem eine ganze Generation für ein Wertekonstrukt gekämpft, das im Kern pazifistisch veranlagt war. Nun sind es die Enkelkinder der 68'er-Generation, die als Wehrdienstleistende benötigt werden. Auch wenn die Bundeswehr stets betont, für freiheitliche Werte zu einzustehen, stellt diese Prägung ein Hindernis für die Rekrutierung dar.

Eine Armee lebt immer auch von einem Gemeinschaftsgefühl im gesellschaftlichen Sinne. Die zunehmend populistische Kultur im politischen Raum aber setzt mehr spaltende als einende Akzente. Dies kann durchaus als Beitrag zur Entfremdung junger Menschen von der Gesellschaft als Gemeinschaft begriffen werden. Die Generation der heute Jugendlichen streben in größeren Teilen nach einem hohen Lebensstandard, Selbstverwirklichung und Individualismus,<sup>96</sup> was ebenso Werte sind, die in Teilen einem Gemeinschaftsbegriff widersprechen. Positive Narrative, auf denen die Personalgewinnung der Bundeswehr aufbauen könnte, sind also durchaus rar.

## Zwischenfazit

Daraus abzuleiten, dass die junge Generation eben deshalb zur Bundeswehr geschickt werden müsse, um dort "Gemeinschaft" zu lernen, ist jedoch genau der falsche Schluss. Vielmehr wäre es zwingend notwendig, darüber nachzudenken, wie junge Menschen sich in der Gesellschaft besser aufgehoben, akzeptiert und respektiert fühlen. Zwang und Strafe sind dabei weniger sinnvolle Mittel als Empathie und Partizipation.

---

<sup>96</sup> [https://www.shell.de/about-us/initiatives/shell-youth-study-2024/jcr\\_content/root/main/section/simple/call](https://www.shell.de/about-us/initiatives/shell-youth-study-2024/jcr_content/root/main/section/simple/call)

[https://to\\_action/links/item0.stream/1730903501282/d8b545435fc2799eb6044e48b4a9fccc80b95b2d/ap-shell-jugendstudie-zusammenfassung-barrierefrei.pdf](https://to_action/links/item0.stream/1730903501282/d8b545435fc2799eb6044e48b4a9fccc80b95b2d/ap-shell-jugendstudie-zusammenfassung-barrierefrei.pdf)

# Fazit

Die Schwierigkeiten der Bundeswehr, ausreichend junge Menschen für den Wehrdienst zu gewinnen, beruhen nicht auf einem einzelnen Defizit, sondern auf einem vielschichtigen Zusammenspiel aus materiellen, kulturellen, strukturellen und gesellschaftlichen Faktoren, die sich teilweise bedingen und gegenseitig verstärken. Trotz hoher Sympathiewerte auch unter der jugendlichen Bevölkerung, gelingt es der Truppe nicht, diese positive Grundhaltung in tatsächliche Dienstantritte zu übersetzen.

Die infrastrukturellen und organisatorischen Mängel bilden lediglich die erste Ebene der mangelnden Attraktivität der Bundeswehr. Sanierungsbedürftige Infrastruktur, verzögerter Zulauf von Ausrüstung, bürokratische Prozesse und eine schleppende Digitalisierung prägen den Alltag vieler Soldat:innen und freiwillig Wehrdienstleistenden. Tief verwurzelte systemische Schwächen wirken sich unmittelbar auf Motivation und Leistungsbereitschaft aus. Es liegt auf der Hand, dass BMVg und Bundeswehr deutlich effektiver agieren können, um Mängel zu beseitigen und so die Bundeswehr attraktiver zu machen.

Die innere Kultur der Bundeswehr, die zweite Ebene mangelnder Attraktivität, ist für viele junge Menschen schwer kompatibel mit den politisch-sozialen Wertvorstellungen ihrer Generation. Die grundsätzlich konservative, in Teilen rechtskonservative politische Ausrichtung eines großen Teils der Bundeswehr sorgt

für eine Distanz gegenüber der mehrheitlich progressiv denkenden Jugendgeneration.

Auf der dritten Ebene finden sich die Missstände innerhalb der Bundeswehr und der wenig selbstkritische, bürokratische, defensive Umgang mit diesen. Die strukturellen Defizite bei Gleichstellung und Diversität, ein verbal raues Klima, anhaltende Fälle sexualisierter Gewalt und der teils zögerliche Umgang in der Aufklärung offenbaren eine Kultur der Intransparenz und Verdrängung, die potenzielle Bewerberinnen abschreckt. Reformen greifen zu kurz, solange sie auf Verwaltungsebene bleiben und nicht in den Alltag der Truppe hineinwirken. Nur eine konsequente Aufarbeitung von Missständen und ihre entschlossene Beseitigung kann die Bundeswehr für Frauen, LSBTIQ \*, Migrant:innen u.a. attraktiv werden lassen.

Die jugendliche Generation steht der Bundeswehr nicht feindlich, aber emotional distanziert gegenüber. Auf der vierten Ebene stehen ihre persönlichen Werte, Selbstverwirklichung, Individualismus und Weltoffenheit, kollidieren mit der hierarchischen, befehlsbasierten Logik des Militärs. Patriotismus, Gehorsam und Disziplin besitzen kaum noch identitätsstiftende Kraft. In einer globalisierten Gesellschaft mit hoher Migrationsdiversität erscheint es schwer, Wehrdienst mit persönlicher Lebensrealität zu verbinden. Hinzu kommt das historisch belastete Verhältnis der Deutschen zum Militär, das in Kombination mit einer pazifistischen Traditionen zu einer kulturellen Reserviertheit führt.

Die zwar öffentlichkeitswirksame, letztlich aber oft inhaltsleere Nachwuchswerbung der Bundeswehr verstärkt als fünfte Ebene teilweise das Problem, das sie lösen will.

Hochglanzkampagnen und Social-Media-Inszenierungen erzeugen Erwartungen, die die Realität des Dienstes nicht erfüllen kann. Die Diskrepanz zwischen Image und Kasernenalltag führt zu Enttäuschung und Dienstabbrüchen. Mit Ernsthaftigkeit und Ehrlichkeit gegenüber der jungen Generation wäre hier möglicherweise mehr zu erreichen als mit Inszenierungen und gezielter Image-Pflege.

Die Vielzahl an Einzelmaßnahmen, wie Entbürokratisierungsbemühungen, ausgerufene Trendwenden, sensibilisierende Bildungsangebote aber auch der Anhebung des Wehrsoldes, bleibt fragmentarisch und reaktiv. Sie adressieren nicht den Kern des Rekrutierungsproblems. Die fünf oben erläuterten Ebenen müssen gleichermaßen in tiefgreifende Reformen integriert werden, um die strukturellen Probleme der Armee und damit auch ihre Personalprobleme zu beheben, anstatt mit Zwang lediglich Symptome zu bekämpfen. Eine wirkliche Steigerung der Attraktivität der Bundeswehr kann nur gelingen, wenn sie sich ihrer Beharrungskräfte entledigt und sie beginnt, sich als agil lernende Organisation zu begreifen, die nicht nur technisch modernisiert, sondern auch kulturell und wertebezogen reformiert werden muss.