

## **Zusammenfassung und Ergebnispapiere sicherheitspolitischer Expertenrunden**

Uto Meier/ Anne Simon/ Ingo Wetter

**Werteorientierung in der sicherheitspolitischen Kommunikation – Methoden in Lehre und Ausbildung für militärisches Einsatzpersonal der Informationsarbeit (Auswertung der Expertentagung vom 26. und 27. September 2006 an der Akademie für Information und Kommunikation in Strausberg)**

Die Bundeswehr (Bw) befindet sich nicht nur in einem technologischen und strategischen Wandel. Sie muss ihre Soldaten nicht nur physisch und medizinisch, sondern – in völlig neuem Umfang – vor allem mental auf die Bewältigung der bevorstehenden Aufgaben vorbereiten. Dies war gemeinsame Auffassung in der Einschätzung des Transformationsprozesses.

Ziel der Tagung war der Versuch, Inhalte und Methoden zur Erlangung von Werteorientierung und ethischer Urteilsfähigkeit zu klären. Dies im Rahmen einer auf veränderte sicherheitspolitische Bedingungen angepassten Neu-konzeption der Inneren Führung und die hieraus abzuleitenden Konsequenzen für die Informationsarbeit der Bundeswehr.

Inhaltlich wurde über verschiedene Ansätze, unter anderem zur Messbarkeit moralischer Urteilsfähigkeit am Beispiel der Konstanzer Methode zur Dilemmadiskussion (KMDD) diskutiert. Hierbei wurde intensiv hinterfragt, ob moralische Urteilsfähigkeit lernbar, anwendbar und messbar ist, beziehungsweise wo hier Grenzen liegen. Beispielsweise in der völlig offenen Frage, ob moralisch differenziert diskutierte Dilemma-Analysen auch handlungsbestimmend seien. Allgemeine Einigkeit herrschte über das Fundament der Grundwerte in der Gesellschaft und ihren Schutz. Sie sind feste Bewusstseinsgröße quasi als „Polarstern“ des faktischen und nicht nur hypothetischen Handelns.

Überwiegend Einigkeit bestand über die Notwendigkeit des „Präambel-Postulats“ der doppelten Verantwortung im Grundgesetz „vor Gott und den Menschen“<sup>1</sup> als Einfluss nehmend auf die Ausbildung der Soldaten. In Deutschland sind die unbedingten Grundwerte in der Verfassung niedergeschrieben und haben ihre Verwurzelung insbesondere in jahrhundertelanger

---

<sup>1</sup> Präambel S. 1, neugef. durch Art. 4 EVertr. v. 31.8.1990 BGBl. II, S.889.

Tradition des jüdisch-christlich geprägten Kulturraums. Der Soldat muss sich mit diesen Werten identifizieren und sie in weltweitem Einsatz und allen Situationen beherzigen und umsetzen können. Eine Auseinandersetzung mit der Ethik abendländisch jüdisch-christlicher Traditionen gehört zum „Ethos eines demokratischen Soldaten“.

Im Einzel- und Einsatzfall kann und wird es durch die Besonderheiten militärischer Strukturen und dem Gehorsamsprinzip zu Güterkollisionen und ethischen Friktionen kommen. Um endgültige Entscheidungen fällen und ggf. die Konsequenzen tragen zu können, ist eine umfangreiche Vorbereitung und Festigung der Persönlichkeit des Soldaten und seiner Vorgesetzten innerhalb der gesamten Ausbildung notwendig. Diese Fähigkeit hilft nicht nur dem einzelnen Soldaten, sondern auch den Vorgesetzten. Die in Teilbereichen begonnene Modifikation der Verbindlichkeit des (Grund-)Werteverständnisses – bedingt durch den mit den starken Migrationsbewegungen der letzten 15 Jahre verbundenen intensiven kulturellen Austausch – gilt es zu berücksichtigen wie gegen zu arbeiten.

Damit die politischen und militärischen Ziele erreicht werden können, müssen den Soldaten eindeutige, klare und verlässliche Handlungsvorgaben mitgegeben werden. Die politischen Entscheidungsträger sollten sich ihrer moralischen Verantwortung für die beschlossenen Einsätze bewusst sein. Eine ethische Ausbildung des Soldaten – im Sinne einer lediglich formalen Befehls-Operationalisierung – reicht nicht aus. Das zeigt sich allein am materiell-demokratischen Befehlsverständnis: Jüngste Vorkommnisse zeigen, dass legitime von illegitimen Befehlen unterschieden und in „produktives ‚Befehls-Feedback‘“ umgesetzt werden können müssen.

Wahrung und Schutz der Menschenrechte und Menschenwürde bei einem Auslandseinsatz, insbesondere in Kontakt mit der Kultur fremder Regionen, sollten stets im Zentrum des bewussten und zu verantwortenden Handelns stehen.

Neben den eigenen Wertvorstellungen müssen die Soldaten zu einer korrekten Situationsbeurteilung die Handlungen der potentiellen Gegner vor deren historischen, kulturellen, gesellschaftlichem und sozialen Hintergrund in wenigen Augenblicken richtig einzuschätzen lernen.

Hierfür muss die Bw ein realitätsnahes Ausbildungsszenario entwickeln. In der Vorbereitung sind sicher viele, aber längst nicht alle auf den Soldaten im Einsatz zukommenden Situationen prognostizierbar. Daher sollten als ergänzende Schwerpunkte innerhalb einer ethischen Ausbildung, sowohl die Aneignung strukturierten und handlungsrelevanten *Wissens*, wie auch ein *Verstehensprozess* (mittels Begegnung/Rollentausch/narratives Modelllernen

u.v.a.) über die historische, kulturelle, gesellschaftliche und religiöse Entwicklung potentieller Einsatzräume zielführend werden.

Einsätze und gemachte Erfahrungen ändern die Menschen und führen zu einem veränderten Verhaltensmuster<sup>2</sup>. Darauf muss in der begleitenden ethischen Ausbildung reagiert werden. Die „Rules of Engagement“ müssen deshalb durch die Einsatzführung immer wieder auf ihre Aktualität überprüft und angepasst werden. Die Soldaten sollten insbesondere auf die Möglichkeit einer Konfrontation unauflösbarer Dilemmata vorbereitet werden, denn manche Handlungsweisen könnten in direktem Gegensatz zu ihren Wertvorstellungen stehen, die sie bisher geprägt haben. Es sollte daher einem (Dialog-) Raum gegeben werden, innerhalb dessen die Soldaten ihre Sorgen und Nöte frei äußern können, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen, beispielsweise in Gestalt eines ‚forum internum‘. Gerade im Dilemmafall sollten die Soldaten für die ‚situationsbedingte Schuld‘ sensibilisiert, aber mit einer ‚subjektiv bezogenen Schuld‘ nicht allein gelassen werden. Hierauf gilt es den Soldaten umfassend ethisch vorzubereiten. Dies ist, durch die Festlegung auf eine einzige „Methode“ (zur Erlangung moralischer Urteilsfähigkeit) für alle denkbaren Situationen, sicher nicht realisierbar. Ein einziges – sehr kognitivistisch angelegtes – Regelsystem kann eine stets allgültige Verhaltenssicherheit nicht leisten.

Hier wurde klar gestellt, dass es derzeit zwar Ansätze, aber keine absolute wissenschaftliche Methode für eine „gesicherte Moralität im Einsatz“ gibt. Innerhalb der Expertenrunde wurde schnell klar, dass die Prüfung moralischer Urteilsfähigkeit durch die Klärung von moralisch unterschiedlichen Urteilsniveaus nach Professor Georg Lind und seiner Methode<sup>3</sup> in einem sehr friedlichen Umfeld *als einzige* Schulungsmethode für den Soldaten im Einsatz *wenig* nutzbringend, realitätsfern und auch handlungsunsicher ist, weil der Zusammenhang zwischen moralischem Urteil und entsprechender Handlungskonsistenz höchst komplex ist. Die von Lind versuchte stufentheoretische Erfassung von Wertvorstellungen in ausgewählten Dilemma-Schulungen sollte Vorgesetzten, Stäben und Gremien nicht als hinreichende und quasi ‚entschuldigende Entscheidungsgrundlage‘ für „ethische Qualifizierung von Soldaten“ an die Hand gegeben werden. Es wurde im Zuge der Diskussion angemerkt, dass bei Lind sowohl eine Definition der ‚Ethik‘ als auch materiale Zielvorstellungen fehlen.

---

<sup>2</sup> Vgl die Erfahrungen und Untersuchungen innerhalb der NATO.

<sup>3</sup> Konstanzer Methode der Dilemmadiskussion.

Handlungsorientierungen nur aufgrund von (kognitiv überfrachteten) Modell-Diskussionen in Verantwortlichkeit zu bringen erscheint fahrlässig, wenn nicht tieferliegende emotional relevante Motivlagen angesprochen werden. Zudem wurde zu bedenken gegeben, dass Modelllösungen eine Art Sicherheit suggerieren, die im Einsatz nicht existiere und die Gefahr einer damit begründeten Delegation von Verantwortung bestehe.

Es müssten vielmehr Entscheidungskompetenzen aufgebaut werden, die alle an einem Einsatz irgend beteiligten Strukturen einbeziehen. Ergänzend zur Methode nach Lind – vorausgesetzt dieses würde als eine Möglichkeit der Situationssensibilisierung (u.a. für Minderheitenpositionen) angesehen – sollten bewährte Konzepte wie Ansätze der „Themenzentrierten Interaktion“ (Ruth Cohn), die „Transaktionsanalyse“ (Eric Berne), der „Gewaltfreien Kommunikation“ (Marshall B. Rosenberg), oder der „klientenzentrierte Ansatz“ (Carl R. Rogers) geprüft werden, um handlungsrelevante Kompetenz in Beurteilung und Verständnis von komplexen Situationen aufzubauen. Aber auch scheinbar diskursferne Lernwege wie Kunst und Ästhetik sind nicht auszuschließen.

Nur im Kontext persönlichkeitsbildender anderer Maßnahmen ergibt die Methode der „Entwicklung moralischer Urteilsbildung“ (nach Kohlberg, respektive Lind) Sinn.

### *Empfehlungen*

1. Voraussetzung für ein angemessenes ethisches Wirken von Kräften der Bundeswehr im Einsatz sind klare und glaubwürdige, mit den ethischen Grundsätzen der eigenen Gesellschaft (vgl. Grundgesetz) vereinbare Aufträge. Nur „einsatz-identifizierte“ Soldaten garantieren einen verantwortbaren Erfolg.
2. Hauptaugenmerk einer ethisch-sensibilisierenden (Aus-)Bildung muss die Vermittlung von und die Identifikation mit unbedingten Grundwerten des eigenen Kulturraumes (wie die Unantastbarkeit der Menschenwürde und des Lebens, etwa im unbedingten Folterverbot) sein. Entscheidungsfindend berücksichtigen muss der Soldat die Lage im Einsatzgebiet und seinen militärischen Auftrag. Dabei darf eine ‚Ethik‘ nicht auftragsgerecht angepasst werden. Dass heißt die (im Grundgesetz normierten Grund-)Werte stehen auch in absoluten Grenzsituationen nicht zur Disposition.
3. Dafür sind in der Ausbildung bzw. Schulung der Bundeswehr eine persönlichkeitsstärkende Didaktik und daraus resultierende Methoden zu entwickeln, die den Soldaten in die Lage versetzen sollen, innerhalb gewisser

Spielräume situationsgerecht eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen. Eine in Zusammenarbeit mit den verschiedenen zuständigen Einrichtungen der Bundeswehr (siehe Aufgabenverbund Innere Führung) wissenschaftlich begleitete Prüfung unterschiedlicher Ausbildungskonzepte und Schulungsmuster ist dringend geboten. Die Länderpolizeien haben seit 1949 sehr wirksame diversifizierte Ethikausbildungen entwickelt, die auch den finalisierenden Einsatz von Waffen und deren Folgen in einem ganzheitlichen Konzept ständiger Ausbildung berücksichtigen.

Auch der Schatz der inzwischen überkonfessionell gewachsenen Traditionen geprüfter religiös-ethischer Normenbegründung (z.B. universell gültiges Tötungsverbot Unschuldiger, Gewalt im Dienst der Friedensermöglichung u.s.w.) sollte in diese Ausbildung integriert werden.

4. Wenn die Bundeswehr eine Vermittlung ethischer Bildung als erforderlich ansieht, müssen entsprechende Strukturen und Steuerungselemente flächendeckend und langfristig ausgerichtet aufgebaut werden. Projekte oder Veranstaltungen in Form von „Insellösungen“ wie im ZinFü, SOWI oder auch in der AIK, den begleitenden Diensten etc. sind selbst mittelfristig ineffektiv. Es ist hierfür ein Grundkonzept der ethischen Bildung, das vor- und nicht nachbereitend ausgerichtet ist, notwendig. Didaktisch müsste das vielschichtige Konzept die Kriterien der Auftrags-, Personen-, Situations-, Erfahrungs- und Einsatzorientierung erfüllen.

5. Die Informationsarbeit der Bundeswehr sollte darauf ausgelegt werden, den Bürgerinnen und Bürgern die moralischen Herausforderungen der Bundeswehr, gerade im Rahmen der militärischen Auslandseinsätze, zu vergegenwärtigen und sie als Teil ihrer nach den ethischen Maximen des Grundgesetzes ausgerichteten Gesellschaft begreifen zu lassen.

6. Eine ganzheitliche ethische (Aus-)Bildung muss flächendeckend von Beginn der Laufbahn an erfolgen und sollte unmittelbar vor einem Einsatz um die im Einsatzraum gewachsenen sozialen und gesellschaftlichen Strukturen und Verhaltensmuster erweitert werden. Das veränderte Kriegsbild und die neuen Herausforderungen „asymmetrischer Kriegführung“ müssen in die Ausbildung integriert werden.

7. Die Soldaten müssen mit der Möglichkeit einer Konfrontation unauflösbarer Dilemmata vorbereitet werden. Sie können zu Handlungsweisen herausgefordert werden, die in direktem Gegensatz zu ihren Überzeugungen stehen. Wie oben erwähnt sollten neben der Lindschen KMDD beispielsweise die Ansätze der „Themenzentrierten Interaktion“ (Ruth Cohn), der „Transaktionsanalyse“ (Eric Berne), die „Gewaltfreie Kommunikation“ (Marshall B. Rosenberg) oder der „klientenzentrierte Ansatz“ (Carl R. Rogers)

geprüft werden. Ansätze, die es nicht scheuen, das zugrunde liegende eigene Menschenbild und seine Projektionen auf „die Anderen“ in Frage zu stellen.

Die Monokultur einer einzigen Methode zur Ausbildung einer „nachhaltigen Ethik für Soldaten“ muss vermieden werden, wenn „demokratische Staatsbürger in Uniform“ unsere Rechtsordnung und legitime vitale Interessen der Bundesrepublik unter Einsatz ihres Lebens schützen sollen.

Andreas Berns/ Edwin Micewski/ Ingo Wetter

### **Umsetzung der Ethischen Aus- und Weiterbildung in der Informationsarbeit der Bundeswehr (Auswertung und Ergebnispapier der Expertentagung vom 18. bis zu 20. März 2009 an der Akademie für Information und Kommunikation in Strausberg)**

Diese Expertenrunde im März 2009 war bereits die vierte Tagung der AIK zum Thema Werteorientierung bzw. Ethische Bildung im Rahmen der sicherheitspolitischen Kommunikation, die seit 2005 die aktuelle Entwicklung in der Bundeswehr mit Herausbildung der Zentralen Dienstvorschriften zur Inneren Führung und zum Lebenskundlichen Unterricht (LKU) und den Dialog hierüber mit der Öffentlichkeit ‚kre-aktiv‘ begleitet. Primärfokus dieser Veranstaltungen ist die Verbesserung und Effizienzsteigerung der Informationsarbeit der Bundeswehr.

#### *1. Hintergrund und Ziele im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bundeswehr*

Ein Bewusstsein für die unbedingte Wahrung der Menschenwürde und eine innere Orientierung an die Werte unseres Grundgesetzes besitzen in der Ausbildung der Soldaten einen hohen Stellenwert. Ethische Bildung vermittelt den Soldaten, vor allem aber den Offizieren, nicht nur eine ethisch-moralische Urteilsfähigkeit angesichts existenzieller militärischer Herausforderungen wie Tod und Verwundung, sondern ermöglicht auch ein grundlegendes Verständnis zu Fragen der Menschenwürde und den demokratischen Grundgesetzen des Staates. In diesem Sinne zeigt bereits die neue Zentrale Dienstvorschrift der Bundeswehr zur Inneren Führung (10/1) vom Januar 2008 den Bedarf auf, ethische Bildung im Rahmen der Aus- und Weiterbildung zu vermitteln.

Diese Herausforderung betrifft insbesondere die Informationsarbeit der Bundeswehr und – mit Blick auf den Aufgabenverbund Innere Führung – auch

ihre zentrale Ausbildungsstätte AIK. Die durch die Medien- und Multiplikatorenarbeit bedingte Breitenwirkung der Öffentlichkeitsarbeit bei Berichterstattung aus Krisengebieten und bei Vorfällen in der Heimat, die zum überwiegenden Teil auch ethisch-moralische Implikationen beinhalten, trifft auf eine sensible nationale wie internationale Öffentlichkeit, die in Zeiten von Web 2.0 teilweise in Echtzeit über militärische Handlungen informiert wird und daher die Reaktionszeit der Informationsarbeit der Bundeswehr entscheidend verkürzt. Ethische (Aus-)Bildung in der Bundeswehr und gerade in der Informationsarbeit der Bundeswehr hat aus diesem Blickwinkel gesehen auch eine vorab unterstützende, qualitätssteigernde und präventive Wirkung auf (reaktive) Krisenkommunikation bzw. das Krisenmanagement der Öffentlichkeitsarbeit in der Bundeswehr.

## *2. Bestandsaufnahme und Bewertung aus Sicht teilnehmender Experten dieser Tagung*

- Aufgrund des Kenntnisstandes und der Vorbildung des Soldaten – insbesondere nach der Deutschen Einheit – sowie den einschneidenden sicherheitspolitischen Veränderungen ist ein verstärkter Bedarf an Ethischer Bildung anzunehmen. Zu berücksichtigen ist, dass die Soldaten völlig unterschiedliche Vorbildungen aufweisen und aus religiös und gesellschaftlich differenzierten Entwicklungen heraus zur Bundeswehr kommen. Eine der Folgen ist ein unterschiedliches Verständnis von Grundwerten und Dialoge über die Vorschriften und ethische Werte und -vorstellungen finden kaum statt.
- Eine diesbezügliche offene Kommunikation ist in der hierarchischen Struktur der Bundeswehr nur schwer möglich und bedarf ermutigender Rahmenbedingungen, die vordringlich zu schaffen wären.
- Ethische Bildung in den Streitkräften ist sehr heterogen. So gibt es unterschiedliche Ausbildungsmodule, unterschiedliche Zeitansätze und Methodologien, die überdies auf unterschiedlichen Zugängen zur Ethik bzw. zum Verständnis von Ethik beruhen. Ausbildung/ Ausbilder: Qualifizierte Kräfte sind [derzeit] im Militär Mangelware bzw. kaum vorhanden
- Es wurde angemerkt, dass Ethische Bildung nicht nur im Hörsaal stattfinden sollte. Allerdings wird ethisches Handeln, das z.B. in Stations- oder Lageausbildungen einfließt, derzeit weder bewusst vermittelt noch aufgenommen.
- Einsatzerfahrungen werden, falls überhaupt, nur reaktiv in die Ausbildung eingespeist.
- Wollte man der Ethischen Bildung mehr Raum geben, ginge dies in der aktuellen Form zu Lasten der Ausbildung in anderen Bereichen. .

- Es fehlt ein durchgängiges Konzept für Ethische Bildung der Bundeswehr. Die ZDv 10/1 (Innere Führung) stellt sehr hehre und hohe Ansprüche, die ZDv 10/4 (LKU/Ethik) sei vergleichsweise überschaubar. Allerdings kann ethische Bildung nicht ausschließlich im Rahmen des LKU vermittelt werden. Ansätze, wann, wo und in welchem Umfang Ethik zu vermitteln ist, müssten dringend erarbeitet werden.

### *3. Empfehlungen aus Sicht teilnehmender Experten dieser Tagung*

- Es gilt zunächst, die Werte auf Grundlage des Grundgesetzes mit ihrem Imperativ der dualen Verantwortung vor Gott und den Menschen zu erkennen. In der Vermittlung müsse in der Bundeswehr Rücksicht auf unterschiedliche religiöse Inhalte und Wertevorstellungen gelegt bzw. diese in ihrem Verhältnis zu den christlichen und demokratischen Grundwerten des Grundgesetzes diskutiert werden.

- Soldaten sollten wertegebunden selbständig handeln können. Wegen der unterschiedlichen Vorbildung sollte daher eine gemeinsame Basis geschaffen werden, auf der in verpflichtenden Themenseminaren stetig vertiefende Bausteine vermittelt werden. Dies würde auch eine regelmäßige Standortbestimmung ermöglichen und dem Dienstherren gestatten, gezielt nachzusteuern, um eine Art von Handlungssicherheit in Grundsituationen zu erreichen.

- Einigkeit herrscht darüber, dass ethische Kompetenz nicht per Befehl vermittelt werden kann und Vorgesetzte mit ihren Handlungen die Werte auch vorleben müssen. Abgesehen von der systematischen Vermittlung in Unterrichtseinheiten müssen Ethik und moralisches Bewusstsein auch im täglichen Umgang gelebt und erlebt und somit in der theoretischen und praktischen Auseinandersetzung verinnerlicht werden. Eine ethische Grundorientierung für menschlich-soldatisches Denken und Handeln und dessen Verfestigung kann nur in einem langen Prozess erreicht werden.

- Bereits zu Beginn der Ausbildung – von der Grundausbildung bis hin zu Laufbahnlehrgängen sowie solchen für besondere Verwendungen zur Menschenführung (z.B. KpFw oder Kdr-Lehrgänge) oder mit Wirkung in der Öffentlichkeit (z.B. PresseOffz oder JugendOffz) – ist die Bestimmung und Vermittlung von Grundwerten in der jeweils ebenengerechten Ausprägung wichtig, wie dies auch in den neuen ZDv 10/1 und 10/4 klar zum Ausdruck gebracht wird.

- Um das Zeitbudget möglichst wenig zu beanspruchen, könnten in der gesamten Ausbildungszeit der Soldaten Abholpunkte bestimmt werden. Ethik könnte eine Art ‚roter Faden‘ sein, der sich mit einem interoperativen

Ansatz fächerübergreifend durch sämtliche Ausbildungsabschnitte und -bereiche zieht. Wissensvermittlung und Entwicklung würden durch die Steigtigkeit dynamischer werden, der Lernerfolg dauerhafter. Die häufig bemühte Zeitknappheit und bereits heute überfüllte Stundenpläne ließen beinahe keine Alternative zu, als Ethik sowohl fächer- als auch abschnittsübergreifend zu vermitteln. Zur Vermittlung des Wissens gäbe es in unterschiedlichen Institutionen positive Erfahrungen mit interdisziplinär arbeitenden Teams, deren Mitglieder unterschiedliche Erfahrungshintergründe haben. Diese Option sollte auch für die Bundeswehr geprüft werden.

- Soldaten im Einsatz sind besonderen Belastungen ausgesetzt und benötigen unmittelbare Ansprechpartner vor Ort wie Militärseelsorger und Truppenpsychologen, die auch in dem hier diskutierten Fachbereich entsprechend ausgebildet sein müssten (vergleiche hierzu aktuell die Tätigkeit sogenannter ‚Interkultureller Einsatzberater – IEB‘ im Rahmen der Vermittlung interkultureller Kompetenz im Einsatz).

- Ein zu erarbeitendes Ausbildungsprogramm für ethische Bildung hat auch den Aspekt ethischer Komponenten in Extremsituationen zu berücksichtigen.

- Wissen und Erfahrung sollten in geeigneter Form vermittelt werden. Denkbar wäre eine Art Forum, möglichst dienstgradgruppengleich, um die Kommunikation zu erleichtern.

- Es ergibt sich Entwicklungsbedarf an Schnittstellen von Ausbildung und Praxis. Lehrmethoden und Vermittler haben authentisch bzw. glaubwürdig zu sein, der Ausbilder sollte militärischen Hintergrund und Erfahrungen haben sowie eine Vorbildfunktion erfüllen, wenn die Vermittlung erfolgreich sein soll. Ethik ließe sich so auch außerhalb des Unterrichts und fächerübergreifend vermitteln. Im Sinne der Glaubwürdigkeit wäre die Einbeziehung von einsatzerfahrenem Personal in die Lehrgänge wichtig. Sie könnten zentral von auf ethische Fragen und Ansätze spezialisiertem Fachpersonal auf diese Aufgabe vorbereitet werden. Ausbildungsinhalte müssten ebenengerecht aufbereitet sein und für den Soldaten verständlich und auch praxisorientiert sein. Dabei versteht sich von selbst, dass das Ausmaß von Theorie, somit die philosophische und wissenschaftliche Grundlegung von Ethik, in hohem Maße von der Ebene der Vermittlung abhängen wird. Vor allem für Offiziere ist allerdings zu fordern, dass eine umfassende theoretische Unterweisung erfolgt, welche die Basis für praktisches Verständnis und eigenständige moralisch-ethische Urteilsfähigkeit bildet.

- Wichtig wäre auch, eine entsprechende Qualifizierung des Ausbildungspersonals für den schwierigen Gegenstandsbereich der Ethik sicherzustellen. Um

Lehrerfolge zu optimieren, sollte Personal, welches in der Ethikausbildung eingesetzt wird, ein ständiges Fortbildungsangebot zur Verfügung stehen.

- Voraussetzung für zielgerichtete Ethische Bildung wäre daher, Kompetenzen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zu vergeben sowie Strukturen für die Realisierung zu schaffen. Ein Konzept müsste Aspekte der Anwendbarkeit und Begründetheit berücksichtigen, um praxistauglich und damit umsetzungsfähig zu sein. In der Umsetzung könnten bereits erprobte Programme von Polizeien und Rettungsdiensten sowie von befreundeten Streitkräften auf potentielle Schnittstellen und Synergien geprüft werden.<sup>4</sup>

- Das mögliche Konzept sowie dessen Umsetzung bedürfen einer begleitenden Evaluierung mit der Bereitschaft zu rascher, undogmatischer Revision. Ethische Bildung würde generell die Kompetenz bei Soldaten, vor allem bei Offizieren, zu erhöhen, den Legitimationsdiskurs zu Fragen militärischer Gewaltanwendung und soldatischem Handeln mit dem gesellschaftlichen Umfeld zu führen. Dieser Diskurs ist eine demokratiepolitische Notwendigkeit und der Bildungsbedarf auf Seiten der Öffentlichkeit ist groß.

#### *4. Ergebnisse der drei Arbeitsgruppen*

Im Rahmen der sicherheitspolitischen Expertenrunde der Informationsarbeit „Umsetzung der Ethischen Aus- und Weiterbildung in der Informationsarbeit der Bundeswehr“ vom 18. bis 20. März 2009 an der Akademie der Bundeswehr für Information und Kommunikation wurden in drei Arbeitsgruppen Vorschläge ausgearbeitet, wie Werteorientierung beziehungsweise Ethische Bildung in die einzelnen Ausbildungsabschnitte der Soldaten eingeflochten werden können.

Die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen sind in der Folge weitgehend unverändert dargestellt. Mitglieder der Arbeitsgruppen waren erfahrene Stabsoffiziere, Hochschuldozenten, Theologen, Juristen und Historiker. Es handelt sich bei den Ergebnissen der Arbeitsgruppengespräche lediglich um Anregungen zur Thematik und keineswegs um abschließende Empfehlungen, da weitere Bearbeitungen und Präzisierungen erforderlich sind, die nur in einem größeren Zeitrahmen erarbeitbar wären.

---

<sup>4</sup> Vgl. hiezu etwa den Abriss eines Konzepts zur „Berufsethischen Bildung“, wie es von einem Tagungsteilnehmer für das Österreichische Bundesheer als humanwissenschaftliches Forschungsprojekt entwickelt und in der Tagung vorgestellt wurde.

## *Arbeitsgruppe 1: Anregungen und Vorschläge für eine praxisorientierte Ethik in der Bundeswehr*

### *Anregungen zur Ethikausbildung*

a) Festlegung von Handlungsfeldern, in denen ethisch relevante Situationen vorkommen, die für die Ausbildung von Belang sind:

Im Friedensbetrieb

- im täglichen Dienstbetrieb: Leben der „Inneren Führung“, gelebte „Kultur“, Umgang miteinander, Umgang mit Kameraden, Vorbildfunktion
- in der Ausbildung: allgemein militärische Ausbildung aller Dienstgradgruppen, sowohl einsatzvorbereitend als auch einsatznachbereitend

Im Einsatz

- Bewaffneter Konflikt / Peace Enforcement
- Missions other than war (beispielsweise humanitäre Einsätze)

Im Verhältnis zur Gesellschaft

- Dienst und Familie
- Umgang mit der Gesellschaft

b) Festlegung ethischer Zielsetzungen für die Handlungsfelder

Im Sinne des Verständnisses von Ethik als Soll-Anspruch an die Handlungswirklichkeit, die vor dem Ausbildungshintergrund für die Bereiche soldatischen und militärischen Handelns als Basis der Lernzielformulierung festzulegen bzw. zu beschreiben wären.

### *Leitgedanken zur Ethikausbildung in der Bundeswehr*

Ethikausbildung sollte darauf vorbereiten, sich in den ethisch relevanten Handlungsfeldern, insbesondere in kritischen Situationen, ethisch kompetent zu verhalten.

Ethisch relevant können sowohl „kritische“ Situationen, etwa im Sinne von Entscheidungssituationen im Einsatz, aber auch „unkritische“ Situationen, wie etwa Fragen im täglichen Friedensbetrieb sein. Die ethische Relevanz ergibt sich aus möglichen Konflikten und Spannungen, die zwischen den Ansprüchen verschiedener Akteure in einer konkreten Situation auftreten und die im Spannungsfeld von konkreten Handlungsbedingungen, gesetzlichen Vorgaben und ethischen Normen und Werten gelöst werden müssen.

Was macht Situationen ethisch relevant?

- Ungeregelte Entscheidungssituationen
- keine klaren gesetzlichen Vorgaben (z.B. rechtsfreie Räume)

- keine klare Führungsvorgabe bzw. Befehlslage
- Entscheidungsdruck

Ethik ist selbstverständlich nicht nur Individualethik, sondern auch Institutionenethik. Diese sittliche Dimension der Ethik berührt die Verantwortung der Offiziere aller Befehlsebenen ebenso wie die der „gelebten Inneren Führung“ in der Bundeswehr.

### *Weitere Schritte*

Ethisch relevante Situationen in den Handlungsfeldern des Soldaten identifizieren.

Einspielen der Situationen in alle Themenbereiche der Ethikausbildung der Bundeswehr in Schulungen/ Planübungen/ im Unterricht bzw. im alltäglichen Leben im Dienst unter Berücksichtigung verschiedener Lehrmethoden. Zu berücksichtigende Voraussetzung ist die bisher erfolgte Sozialisation der Soldaten und deren Bildungs- und Lernvermögen. Die Festlegung von Lehr- und Lernzielen bedarf einer bildungspolitischen Grundsatzentscheidung, die unter Berücksichtigung normativer moralphilosophischer Prinzipien (wie Recht und Gerechtigkeit, Freiheit und Verantwortung, allgemeiner wie militärischer Tugenden), Grundwerten der Verfassung, allgemeingültigen Verhaltenskodices und anerkannten Wertvorstellungen erfolgen muss.

Bei der Festlegung der Lehrziele ist es wichtig, auch auf „psychologischen Realitäten“ des Soldatseins Rücksicht zu nehmen. Das betrifft vor allem das Handeln unter Bedrohung und persönlicher Gefahr, in Ungewissheit und unter Zeitdruck. Kernfragen sind:

- a) Welche Kompetenzen müssen die Soldaten mitbringen bzw. sind vorhanden?
- b) Welche Persönlichkeitsmerkmale sind für das Verhalten in moralrelevanten Konfliktsituationen relevant?
- c) Welche Persönlichkeitsmerkmale lassen sich im Erwachsenenalter verändern?

In Abhängigkeit von den Lehrzielen sollten dann im Weiteren

- a) die Orte der Ausbildung ausgewählt werden: Lehrsaal, Feldlager, Lebenskundliches Beisammensein, ... In diesem Zusammenhang bedeutend ist die Integration der Ethikausbildung in die allgemeine militärische Ausbildung.
- b) die Lehrziele präzisiert werden: Was ist im philosophischen Sinn ethisch, was ist moralisch? Was ist unter ethisch kompetentem Verhalten in den verschiedenen kritischen Situationen zu verstehen?

c) die Methoden ausgewählt werden: z.B. Unterrichte, Diskussion, Rollenspiele, authentischer Erfahrungsberichte bzw. Behandlung von für die Praxis relevante Dilemmata.

d) die Lehrenden ausgewählt bzw. bestimmt werden: Kriterium muss die Bildungskompetenz sein, die für die Realisierung der Lehre erforderlich ist. Mögliche weitere Kriterien sind: Methodik, Pädagogik, Erfahrungswissen aus authentischen Situationen und die Glaubwürdigkeit.

e) Reflexion und Nachbereitung unter dem Gesichtspunkt der ethischen Entscheidung als „gesollter Realität“, die durch konkretes Handeln verwirklicht werden soll.

### *Arbeitsgruppe 2: Empfehlungen für Evaluation und das Qualitätsmanagement der Ethischen Bildung*

#### *Qualitätssicherung*

Anreize schaffen, beispielsweise durch besondere Berücksichtigung bei Beurteilungen nach ZDv 20/6 oder als Pflichtfach

#### *Evaluierung*

Wer soll die Evaluationen durchführen? Besonders geeignet erscheinen die Inspizienten der Bundeswehr, die auch jetzt schon Befragungen zu Veranstaltungen durchführen und grundsätzlich auch die Legitimation und den Erfahrungshintergrund mitbringen.

Vorschlag für eine dreiphasige Evaluation:

- a) nach jeder Veranstaltung,
- b) nach Abschluss des Veranstaltungszyklus,
- c) regelmäßig, beispielsweise nach zwei Jahren als „Erfahrungsfeedback“ mit den Kontrollfragen: „Was hat mir die Veranstaltung für das Leben gebracht? Hat sich der Lehrinhalt praktisch bewährt?“

#### *Umfrage zum Identifikationskoeffizienten*

Kann die Führungsperson die Untergebenen ‚mitnehmen‘? Kann er/sie auch Sinnfragen beantworten? Die Führung muss die Widersprechenden überzeugen können“ (Timotheus-Brief). Das ZInFu verfügt über „Coachingprogramme“ bzw. sollte diese erweitern, um bei Qualifikation für ethische Schulungen Charisma und persönliche Eignung in den Vordergrund zu stellen.

### *Neue ZDv 10/4*

Das BMVg bestimmt Ausbilder und Inhalte des Ethikunterrichts. Ausgearbeitete Pläne/ Kontrolle z.B. durch Wehrbeauftragten für den Unterricht als unabhängige Instanz.

Mannschaften: Curriculum mit Grundkenntnissen – auch zur Vermittlung von teilweise selbstverständlichen Handlungsweisen wie „no-go-ethics“ und Festsetzen von Spielregeln in Kombination mit einem integrativen Ethikunterricht.

Uffz/ Offz: weiterführendes Curriculum zur Ausbildung zum Führer als Vorbild und für höhere Ränge Unterweisung in Aspekten der strategischen Ethik. Eine Sensibilisierung für die speziellen Herausforderungen bei Befehlsgebung auf gehobener Ebene sollte erfolgen.

### *Aufgeworfene Fragen*

Bildung von Zivilcourage in hierarchischen Systemen?

Was könnten Anreizsysteme für konstruktive Konfliktfähigkeit sein?

### *Arbeitsgruppe 3: Steuerung und Koordinierung der Ethischen Bildung in der Bundeswehr*

#### *Grundlagen*

Gemäß ZDv 10/1 Gesamtverantwortung bei GenInsp; Leitungsverantwortung (Steuerung/Durchführung) bei GenBwGemAusb.

Gemäß ZDv 10/4 Festlegung der Ausbildung für die AGA und für Laufbahn- und Verwendungslehrgänge basierend auf dem Konzept „Individualausbildung“ sowie Erhöhung individueller Kompetenz für Auslandseinsätze mit Vor- und Nachbereitung.

#### *Aufgaben für die Umsetzung*

- Feststellung/Festlegung wer soll, wann, wofür, für welches Spektrum vorbereitet/ausgebildet werden
- Entwicklung Curriculum mit Spezifizierung auf individuelle/ebenenbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten
- Identifizierung von bisherigen ethischen Bildungsmodulen; Verbindung mit schon vorhandenem Element in der ethischen Bildung.
- Identifizierung von Lücken/Mängeln im bisherigem Spektrum und Erarbeitung von internen/externen Lösungsmöglichkeiten
- Aus-/Fortbildung von Lehr-/Ausbildungspersonal/Trainern

- Entwicklung eines Handbuches/Ausbildungs- und Referenzhilfen
- Auswahl und Aufbereitung zweckdienlicher Methoden

### *Empfehlung*

Integrativer Ansatz mit Theoretikern und Praktikern in Grundausbildung und lehrgangsgebundener Aus- und Fortbildung, ergänzt durch den LKU.

### *Umsetzung*

Geschätzte Vorbereitung und Umsetzung unter Nutzung schon vorhandener Institutionen und Konzepte ab Entschlussfassung zumindest ein Jahr.  
In der Umsetzung Verwendung von Pilotprojekten mit vergleichenden Ansätzen und dokumentierten Adaptierungen (damit könnte auch die Erprobung der ZDv 10/1 innerhalb von 3 Jahren zielgerichtet möglich sein).