

Jürgen Groß

## **Reform der Bundeswehr**

Heft Nr. 123

Hamburg, Juni 2000

## **Inhalt**

I.	Einleitung	5
II.	Strukturreform	7
III.	Freiwilligenstreitkräfte statt Wehrpflichtarmee	16
IV.	Reform der Inneren Führung	21
V.	Schlußbemerkungen	35



## I. Einleitung

Zu allen Zeiten unterlagen Streitkräfte dem Zwang zur Anpassung an politisch-gesellschaftliche und ökonomisch-technologische Wandlungsprozesse. Es ist dabei wohl unvermeidlich, daß militärische Großorganisationen mit ihren stark hierarchisierten Binnenstrukturen und ihren innerstaatlichen und internationalen Verflechtungen derartige Anpassungsprozesse mit einem gewissen zeitlichen Verzug durchlaufen. Wenn jedoch gerade in Phasen besonderer Dynamik der externen Entwicklungen das Beharren der politischen und militärischen Führung auf althergebrachte, "bewährte" Normen und Strukturen besonders ausgeprägt ist, kann der chronisch latente Reformstau in Streitkräften kritische Ausmaße annehmen. Je später dann die eigentlich schon längst überfälligen Veränderungen, weil unvermeidlich, schließlich doch eingeleitet werden, desto einschneidender und für die Betroffenen schmerzhafter müssen sie ausfallen, und desto mehr Widerstände werden sich ihnen folglich entgegenstellen.

In eine solche Situation ist die Bundeswehr aufgrund jahrelanger Versäumnisse mittlerweile geraten. Schon aus der rein militärfunktionalen Perspektive ist dieser Zustand besorgniserregend. Ohne wirklich tiefgreifende, unverzüglich zu beginnende Reformmaßnahmen ist der längst in vielfacher Hinsicht feststellbare negative Trend des zunehmenden Substanzverlustes in den deutschen Streitkräften nicht mehr aufzuhalten. Noch deutlicher liegen die Konsequenzen auf der Hand, wenn Streitkräfte nicht allein aus der Perspektive militärischer Funktionalität bemessen werden, sondern darüber hinaus ihre Kompatibilität mit anderen potentiellen Elementen des sicherheitspolitischen Instrumentariums (z.B. kollektive Sicherheit, Gewaltprävention, Krisendiplomatie etc.) in die Bewertung miteinbezogen wird. Die darin enthaltene Problematik der Verteilung knapper Ressourcen stellt sich erneut auf der Ebene der staatlichen Gesamtaufgabe, ökonomische, soziale und Sicherheitsbelange "in Einklang zu bringen". Bei allen diesen Überlegungen sind sämtliche Kostenkategorien, also neben den betriebswirtschaftlichen auch die volkswirtschaftlichen, neben den ökonomischen auch die gesellschaftlichen zu berücksichtigen; manche der derzeit heftig diskutierten Fragen - etwa nach der Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht - erscheinen dann in einem neuen Licht.<sup>1</sup>

---

1 Zu diesem erweiterten Ansatz vgl. grundlegend Jürgen Groß, Macht durch Identifikation. Neue Perspektiven für die Streitkräfte, Hamburger Beiträge zur Friedensforschung und Sicherheitspolitik, Heft 122, Hamburg 2000.

Ausmaß und Komplexität einer Bundeswehrreform, wie sie heute notwendig ist, können damit nur angedeutet werden. Nicht zufällig beschränken sich die zu diesem Themenbereich bisher veröffentlichten Analysen und Reformvorschläge denn auch mehr oder weniger auf einzelne, wenngleich zentrale Teilaspekte innerhalb der Gesamtproblematik.<sup>2</sup> Auch die nachfolgend vorgestellten Empfehlungen konzentrieren sich auf einige wesentliche Teilbereiche, zum einen auf den strukturellen Aspekt, der sich aus einer sicherheitspolitischen Risikoanalyse und dem militärischen Auftrag ableitet und Fragen des Personalwesens, der Ausrüstung und nicht zuletzt der Kosten einschließt. Es ist leicht einzusehen, daß veraltete, aufgeblähte, hohle Strukturen die Effizienz von Streitkräften beeinträchtigen, gleichwohl ist das Ausmaß des tatsächlichen Reformbedarfs mit dieser Feststellung nicht annähernd zu erfassen; die Qualität einer Armee hängt mindestens ebenso stark von Faktoren wie Einstellungen und Motivation, Bildung und Ausbildung, mithin vom Selbstverständnis und von der "generellen Kompetenz" des einzelnen Soldaten ab. Das Konzept der "Inneren Führung" ist daher der andere Aspekt, auf den die folgenden Empfehlungen zielen.

In der Frage nach der für die künftigen Aufgaben der Bundeswehr zweckmäßigste Wehrform bündeln sich diese beiden Aspekte - neben zahlreichen weiteren Argumentationsströmungen, von verfassungsrechtlichen bis zu bündnispolitischen, von historischen bis zu abrüstungspolitischen und anderen mehr.<sup>3</sup> Ihre besondere Relevanz schlägt sich in einer mittlerweile jahrelangen, intensiv geführten öffentlichen Debatte nieder und soll deshalb auch in diesem Beitrag angemessene Berücksichtigung finden.

---

2 Vgl. etwa Bundeswehr-Modell "200F". Zwischenbericht der Kommission "Europäische Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr" am IFSH, Hamburg 2000, sowie Gemeinsame Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr. Bericht der Kommission an die Bundesregierung, Berlin 2000.

3 Vgl. dazu grundlegend Jürgen Groß/Dieter S. Lutz (Hrsg.), Wehrpflicht ausgedient, Baden-Baden 1998.

## II. Strukturreform<sup>4</sup>

### 1. Prämissen

- (1) Die Gefährdung Zentraleuropas durch eine militärische Aggression ist auf absehbare Zeit praktisch auszuschließen. Bei immerhin denkbaren kriegerischen Konflikten an der Peripherie des Bündnisgebietes wäre die NATO jedem potentiellen Gegner mehr als gewachsen. Vor diesem Hintergrund verfügen die Allianzmitglieder derzeit eindeutig über militärische Überkapazitäten.
- (2) Selbst eine ernsthafter und konsequenter als bisher betriebene Präventionspolitik wird das Aufflammen militärischer Gewalt nicht in jedem Fall verhindern können. Insbesondere lokale und regionale Kriege werden voraussichtlich auch im 21. Jahrhundert Teil der Realität sein. Daher wird ein geeignetes sicherheitspolitisches Instrumentarium zur Krisenbewältigung auch künftig auf effektive Streitkräfte nicht gänzlich verzichten können. In dieser Hinsicht bestehen bei den meisten europäischen Staaten, darunter auch der Bundesrepublik, eher Unterkapazitäten.
- (3) Die Vision einer gemeinsamen europäischen Außen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitik nimmt allmählich Gestalt an; der Zeitpunkt ihrer vollständigen Realisierung ist derzeit jedoch noch nicht absehbar. Überfällige militärpolitische Entscheidungen müssen daher jetzt in nationaler Zuständigkeit getroffen werden; gleichwohl sind sie in den europäischen Kontext einzubetten und dürfen den Trend zur europäischen Integration keinesfalls blockieren.
- (4) Da die für militärische Zwecke zur Verfügung stehenden öffentlichen Mittel vermutlich auch künftig insgesamt eher knapp bemessen sein werden, hat sich der Auftrag der Streitkräfte weniger an allen theoretisch denkbaren Eventualitäten und worst-case-Szenarien, sondern primär am

---

4 Die in diesem Kapitel dargestellten Überlegungen bildeten in ihrer ursprünglichen Fassung die Diskussionsgrundlage für die Tätigkeit der Kommission "Europäische Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr" am IFSH, auf deren Arbeitssitzungen am 11.02. und 07.04.2000 sie erörtert und weiterentwickelt wurden. Der Verfasser dankt insbesondere den Kommissionsmitgliedern Herrn Bundesminister a.D. Dr. Andreas v. Bülow, Herrn Generalmajor a.D. Dr. Johannes Gerber, PD Dr. Hans-Joachim Gießmann, Herrn Oberst i.G. Roland Kästner, Herrn Andreas Prüfert und Herrn Roland Vogt für ihre Anregungen.

wahrscheinlichsten Fall eines militärischen Konfliktes zu orientieren - und selbst dann werden Prioritätenfestlegungen unvermeidlich sein. Es ist undenkbar, daß deutsche Streitkräfte in Zukunft in jeden militärischen Konflikt in allen Weltregionen eingreifen, nicht nur, weil dies die Grundintention deutscher Außenpolitik als Friedenspolitik ad absurdum führen würde, sondern auch, weil die erforderlichen Kapazitäten dafür nicht aufzubringen wären. Umso notwendiger erscheint vor diesem Hintergrund die Auflösung von Strukturen, die sich nur noch aus dem mittlerweile obsoleten Auftrag der Landesverteidigung<sup>5</sup> ableiten und knappe und wertvolle Ressourcen unnötig binden. Keinesfalls darf die Diskussion über mögliche neue, zusätzliche (innenpolitische) Aufgaben für die deutschen Streitkräfte zur Legitimation des jetzigen Rüstungsniveaus verwendet werden.

- (5) Die künftige Struktur der Bundeswehr ist daher auf Einsätze bei regionalen militärischen Konflikten - vorwiegend an der Peripherie Europas - zu optimieren.<sup>6</sup> Dabei muß grundsätzlich in Rechnung gestellt werden, daß mehrere solcher Einsätze zeitlich parallel stattfinden und zumindest teilweise von sehr langer Dauer sein können. Als Mindestforderung an das künftige Streitkräftedispositiv muß gelten, daß auch während eines bereits laufenden Einsatzes die volle sicherheitspolitische Handlungsfähigkeit jederzeit aufrecht erhalten bleibt, d.h. die Option eines unverzüglichen zweiten Einsatzes von zunächst unbestimmbarer Dauer auch weiterhin besteht, ohne daß der erste Einsatz beeinträchtigt wird. Streitkräfteumfang sowie Präsenzgrad, Kampfkraft sowie Durchhaltefähigkeit der Verbände sind darauf auszurichten. Es ist davon auszugehen, daß diese Einsätze in der Regel im multinationalen Verbund stattfinden; der personelle Umfang der einzelnen nationalen Einsatzkon-

---

5 "Landesverteidigung geht auf in kollektiver Bündnisverteidigung außerhalb Deutschlands" (Rede des Generalinspektors der Bundeswehr, General v. Kirchbach, am 29.11.1999 auf der 37. Kommandeurtagung in Hamburg).

6 "Nach dem Wegfall der unmittelbaren Bedrohung unseres Landes kommt die Bundeswehr ausschließlich im multinationalen Rahmen außerhalb Deutschlands zum Einsatz. Maßgebend sind zwei Hauptaufträge: zum einen die Teilnahme an multinationaler Krisenbewältigung in instabilen Regionen an der Peripherie des Bündnisses in langandauernden Einsätzen, zum anderen - derzeit weniger wahrscheinlich - die rasche und wirkungsvolle Verstärkung und Unterstützung von Bündnispartnern zu deren Verteidigung, wenn ihnen ein Angriff drohen würde. In beiden Szenarien wäre der Einsatz regional begrenzt. Beide verlangen Einsatzfähigkeit mit verfügbaren Kontingenten. Beide bestimmen die funktionalen Fähigkeiten der Streitkräfte und deren qualitative und quantitative Ausgestaltung" (ebenda).

tingente wird daher - unter der Prämisse einer gerechten internationalen Lastenverteilung - den einer verstärkten Brigade vermutlich nur im Ausnahmefall überschreiten.

- (6) Die Aufgaben, die der Soldat im Rahmen des veränderten militärischen Auftrags zu bewältigen hat, werden zunehmend komplexer, die dafür notwendige Ausbildung entsprechend anspruchsvoller und zeitintensiver.
- (7) Defizite bei der erfolgreichen Einbindung von Streitkräften in eine demokratisch-pluralistische Gesellschaft sind häufig nicht nur das Resultat individueller und situativer, sondern auch struktureller Faktoren. Diesem Umstand ist - jenseits aller tatsächlichen oder vermeintlichen Effektivitätsargumente - zwingend Rechnung zu tragen.
- (8) Der ständige, teilweise rasante politische, gesellschaftliche und technologische Wandel macht die Anpassung von Streitkräftestrukturen zu einer permanenten Aufgabe. Streitkräftestrukturen sollten daher nicht zuletzt auch ein Höchstmaß an innerer Flexibilität aufweisen.

## *2. Grundlinien einer neuen Bundeswehrstruktur*

- (1) Der Kern der künftigen deutschen Einsatzkräfte sollte daher aus zwölf gleichermaßen vollpräsenten, hochmobilen, modernst ausgerüsteten, infanteriestarken Brigaden bestehen. Unter Zugrundelegung einer jeweils viermonatigen Stationierung im Einsatzgebiet<sup>7</sup> und einer dazwischen liegenden 20-monatigen Nachbereitungs-, Konsolidierungs- und Vorbereitungsphase<sup>8</sup> sind diese Kräfte - mit entsprechender Unterstützung - somit grundsätzlich in der Lage, zwei zeitlich parallele Einsätze, wie sie derzeit und auf absehbare Zeit als wahrscheinlich angenommen werden können, von unbestimmter Zeitdauer durchzuführen.

Darüber hinaus wäre es bei diesem zweijährigen Einsatzrhythmus ggf. denkbar, mit den in der zwölfmonatigen Konsolidierungsphase befind-

---

<sup>7</sup> Einer viermonatigen Stationierungsdauer ist gegenüber der derzeit praktizierten Regelung eines sechsmonatigen Aufenthalts insbesondere unter Fürsorge-, aber auch unter Personalgewinnungsaspekten eindeutig der Vorzug zu geben.

<sup>8</sup> Im einzelnen: Vier Monate Nachbereitung des Einsatzes und Abgeltung von Urlaub; zwölf Monate 'Konsolidierung' (Personalaustausch, Aus- und Weiterbildung, materielle Ergänzung etc.); vier Monate gezielte Vorbereitung auf den Einsatz.



lichen Brigaden (insgesamt jeweils sechs) erforderlichenfalls weitere kleinere und zeitlich eng begrenzte Einsätze zusätzlich durchzuführen.<sup>9</sup>

Zu den Einsatzkräften gehören neben diesen zwölf Brigaden - die in der Grundgliederung entweder in nationalen Divisionen zusammengefaßt oder aber multinationalen Großverbänden fest zugeordnet werden können - zusätzlich eine Luftwaffen- und eine Marinekomponente, für besondere Einsätze das "Kommando Spezialkräfte" sowie mehrere national frei verfügbare Stäbe auf verschiedenen Führungsebenen (Nationale Befehlshaber im Einsatzgebiet). Die Einsatzkräfte umfassen, im Falle der festen Zuordnung des Großteils der Brigaden zu multinationalen Korps, insgesamt maximal 120.000 Soldaten.<sup>10</sup>

- (2) Die bisherige Gliederung der Streitkräfte in die Teilstreitkräfte Heer, Luftwaffe und Marine wird aufgehoben. "Streitkräftegemeinsame Operationen in multinationalen Formationen sind ein entscheidendes Merkmal militärischer Einsätze geworden. Streitkräftegemeinsame Operationen müssen auch im nationalen Bereich streitkräftegemeinsam geführt werden. Die Übertragung der Verantwortung für die Führung von Auslandseinsätzen unterhalb des Ministeriums an ein Teilstreitkraftführungskommando ist, bei aller Anerkennung der erbrachten Leistungen, eine Lösung der Vergangenheit."<sup>11</sup>

Sämtliche Einsatzkräfte werden daher einem gemeinsamen Führungskommando unterstellt. Daneben treten ein zentrales Kommando für die Ausbildung in den Streitkräften<sup>12</sup> sowie ein zentrales Kommando für

---

9 Für den unwahrscheinlicheren Fall einer militärischen Aggression gegen das Bündnis stünden damit als deutscher Verteidigungsbeitrag sofort zehn Brigaden zur Verfügung, bei Rückverlegung der im Einsatzgebiet stationierten Kräfte zwölf Brigaden und unter Berücksichtigung der Ausbildungsverbände, die nicht zu den Einsatzkräften gehören, sogar 18 Brigaden (siehe dazu auch Anm. 12).

10 Die Personalstärken der einzelnen Verbände wurden im Modell allgemein sehr großzügig festgesetzt; eine Brigade etwa besäße im Vergleich zur jetzigen Struktur nahezu den doppelten Personalumfang. Der Leitgedanke dabei war, sämtliche Einsatzverbände trotz der unvermeidlich entstehenden Vakanzen jederzeit in vollem Maße einsatzfähig zu erhalten. Es ist jedoch nicht auszuschließen, daß die mit dieser Intention festgesetzten Stärken militärisch sinnvoll reduziert werden können.

11 v. Kirchbach, a.a.O.

12 Dem Ausbildungskommando unterstehen auch drei Lehrbrigaden, deren personelle und materielle Ausstattung ggf. einen raschen Aufwuchs auf insgesamt sechs Brigaden ermöglicht.

Führungs-, Kampf- und Einsatzunterstützung.<sup>13</sup> Diese drei Kommandobehörden sowie das Personalamt werden direkt dem Generalinspekteur der Bundeswehr unterstellt. In dessen Stab ("Generalstab") fungieren (neben weiteren militärischen Abteilungen<sup>14</sup>) die Inspektoren von Luftwaffe und Marine als Abteilungsleiter.

- (3) Die Möglichkeiten einer Privatisierung von Dienstleistungen für die Streitkräfte sollen in einem weit größeren Maße als bisher genutzt werden. Als zentrale Aufsichtsbehörde wird ein "Betriebsaufsichtsamt" eingerichtet, das - ebenso wie die in ihrem Personalumfang erheblich reduzierten Ämter für die verbleibenden, nicht sinnvoll zu privatisierenden Aufgaben im Bereich der Rüstungsbeschaffung und der Verwaltung - dem (beamteten) Staatssekretär im BMVg zugeordnet ist.<sup>15</sup>
- (4) Der künftige Personalumfang der Streitkräfte beträgt unter diesen strukturellen Vorgaben maximal 200.000 Soldatinnen und Soldaten. Die Zahl der zivilen Mitarbeiter der Bundeswehr würde sich auf maximal 90.000 reduzieren. Dies impliziert die Aufgabe einer Vielzahl militärischer Liegenschaften und Standorte. In diesem Zusammenhang müssen zwar betriebswirtschaftliche Kriterien die maßgebliche Rolle spielen. Jedoch sollte bei der Neudislozierung den jeweiligen regionalen ökonomischen Strukturen in angemessener Weise Rechnung getragen werden. In jedem Fall muß die Konversion von Bundeswehrliegenschaften mit einem schlüssigen Bundeskonversionsprogramm einhergehen.<sup>16</sup>
- (5) Neben verfassungsrechtlichen Vorbehalten<sup>17</sup> sind es insbesondere schwerwiegende ausbildungstechnische,<sup>18</sup> aber auch bündnispolitische

---

13 Im Falle der Zuordnung sämtlicher Einsatzbrigaden unter nationalen Divisionen könnten diesen die Kampfunterstützungsverbände unterstellt werden. Der Umfang der dem Führungskommando unterstellten Kräfte läge dann bei insgesamt maximal 150.000 Soldaten.

14 Die wichtigsten sind: Personal-, Bildungs- und Ausbildungswesen; Militärstrategie; Nachrichtenwesen; Organisation.

15 Der Reduzierung der Anzahl der Verbände und des Streitkräfteumfangs sollte auch durch eine Verschlankung der Leitungsebene Rechnung getragen werden: Zu dem (einzigem) beamteten Staatssekretär und dem ihm gleichgestellten Generalinspekteur sollte lediglich *ein* parlamentarischer Staatssekretär zur Unterstützung des Ministers treten.

16 Entsprechende Erfahrungen aus den USA belegen, daß Liegenschaftskonversion sogar positive beschäftigungspolitische Effekte aufweisen kann.

17 Vgl. dazu Bundeswehr-Modell „200F“, a.a.O., S.2f.

18 Überlegungen, den Grundwehrdienst weiter zu verkürzen (etwa auf 6 Monate), zielen eindeutig in die falsche Richtung. "Schnupperkurse von wenigen Monaten machen

Gründe, welche den künftigen Verzicht auf die allgemeine Wehrpflicht nahelegen. Dabei ist jedoch unbedingt sicherzustellen, daß die künftigen deutschen Freiwilligenstreitkräfte auch weiterhin in mindestens demselben Ausmaße gesellschaftlich integriert bleiben, wie es im derzeit praktizierten Mischsystem aus Berufssoldaten, Soldaten auf Zeit, "freiwillig zusätzlichen Wehrdienst Leistenden" und (den im Grunde ebenfalls "freiwilligen") Grundwehrdienstleistenden der Fall ist. Auf der hier betrachteten strukturellen Ebene könnten dazu nicht zuletzt eine drastische Reduzierung des Berufssoldatenanteils sowie eine auf ein vertretbares Mindestmaß begrenzte Dienstzeit der übrigen Freiwilligen beitragen.<sup>19</sup> Im übrigen stellt die jeweilige Wehrform keineswegs den einzigen ausschlaggebenden Faktor für das Ausmaß der gesellschaftlichen Integration von Streitkräften dar. Daraus wird deutlich, daß die strukturelle Reform der Bundeswehr von einer Reform des Konzepts der Inneren Führung begleitet werden muß.<sup>20</sup>

### *3. Einbindung in europäische Streitkräftestrukturen*

Mit dem Aufbau und Ausbau multinationaler Streitkräftestrukturen im europäischen und nordatlantischen Rahmen sollen gleichzeitig drei Ziele verfolgt werden:

- (1) Vorbeugung gegen Rückfälle in nationale Alleingänge; vorhandenes Vertrauen zwischen alten und neuen Partnern soll weiter vertieft werden.
- (2) Anpassung der erforderlichen militärischen Fähigkeiten und der knappen Ressourcen; nicht mehr jeder Bündnispartner muß zwingend die Fähigkeiten besitzen, das gesamte militärische Einsatzspektrum im nationalen Maßstab abzudecken.
- (3) Beitrag zum Aufbau eines Instrumentariums einer eigenständigen und gemeinsamen europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik.

---

keinen Sinn" (v. Kirchbach, a.a.O.). Sogar von Wehrpflichtigen selbst wird eine solche Verkürzung als "für eine ordentliche Ausbildung ungeeignet" gehalten (Die Bundeswehr. Magazin des Deutschen Bundeswehrverbandes, Heft 2/2000, S. 16).

19 Auf die gesellschaftspolitischen Aspekte der Wehrpflicht wird unten, S. 18ff, ausführlicher eingegangen.

20 Siehe unten, S. 21ff.

Die nachfolgenden Überlegungen berücksichtigen - angesichts der langwierigen und komplexen Entscheidungsprozesse in internationalen Organisationen - in besonderem Maße die zum gegenwärtigen Zeitpunkt bestehenden multinationalen Strukturen.<sup>21</sup>

Der Großteil der deutschen Einsatzkräfte sollte den (bereits aufgestellten) multinationalen Korps zugeordnet werden. Als Organisationsprinzip dieser Korps wäre das der Integration (Parität der nationalen Anteile, Rotation zwischen den beteiligten Staaten bei der Besetzung der Führungspositionen) zu bevorzugen.

Für eine deutsche Beteiligung kommen im einzelnen in Betracht:

- (1) I. (europäisches) Korps (EUROKORPS) mit den Teilnehmerstaaten Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Spanien.
- (2) II. (europäisches) Korps (bisher: deutsch-niederländisches Korps) mit den Teilnehmerstaaten Deutschland, Großbritannien, Niederlande.

Beide Korps sollten - ebenso wie das in Südeuropa dislozierte III. (europäische) Korps (bisher: EUROFOR) mit den Teilnehmerstaaten Frankreich, Italien, Portugal, Spanien - gleichgewichtig der EU und der NATO zugeordnet werden.

- (3) Multinationales Korps Nordost mit den Teilnehmerstaaten Deutschland, Dänemark, Polen. Dieses Korps kann mittelfristig weiterhin primär der NATO zugeordnet bleiben. Eine spätere Teilnahme der Tschechischen Republik wäre denkbar.

Im Bündnisfall oder bei einem Einsatz, der einen außergewöhnlich massiven Kräfteansatz erforderlich machen würde, könnten die zugeordneten deutschen Brigaden ggf. in nationalen Divisionen zusammengefaßt und den jeweiligen Korps operativ unterstellt werden ("Operational Command"-OPCOM). Im derzeit weitaus wahrscheinlicheren Fall eines begrenzten militärischen Einsatzes werden die betreffenden Brigaden von den jeweiligen Korps im Rotationsverfahren eingesetzt. Damit verbunden wäre eine Neudefinition des Unterstellungsverhältnisses.<sup>22</sup>

---

21 Vgl. demgegenüber den weitergehenden Ansatz von Preben Bonnén, Towards an European Security and Defence Policy. The Ways and Means to Make it a Reality, London 2000.

22 Das Unterstellungsverhältnis müßte dann zumindest auf Ausbildungsangelegenheiten ausgedehnt werden. Befindet sich das Korps im Einsatz, erscheint es weiterhin

Die Perspektiven der nach den Organisationsprinzipien der "Framework Nation" (Allied Command Europe Rapid Reaction Corps - ARRC) bzw. der "Lead Nation" (II. deutsch-amerikanisches Korps, V. US-deutsches Korps) wären im Bündnisrahmen kritisch zu erörtern. Denkbar wäre es, das ARRC zu einem besonders reaktionsfähigen Großverband, der - je nach Einsatzregion - wahlweise auf ein breites Angebot nationaler Kontingente in Brigadestärke zurückgreifen kann, zu optimieren. Ein überproportionaler Anteil amerikanischer Truppen in diesem Korps könnte das politische und militärische Gewicht des ARRC weiter erhöhen. Sollte das bisherige Organisationsprinzip jedoch beibehalten werden, könnten dann die USA als framework-nation in Betracht gezogen werden. Ferner könnte erwogen werden, den Stab des ARRC an einen Standort in engerer geographischer Relation zu den wahrscheinlichen Krisengebieten an der südöstlichen Peripherie des Bündnisgebietes zu verlegen. Das Korps würde in jedem Falle auch künftig ausschließlich im Rahmen der Allianz eingesetzt werden.

#### *4. Weitere Perspektiven*

Das allzu lange Beharren auf überkommene militärische Strukturen hat innerhalb der Bundeswehr zu einem Reformstau von außerordentlich hohem Ausmaße geführt. Tiefgreifende Einschnitte sind dringlich und unvermeidlich geworden.<sup>23</sup>

Die vorstehenden Überlegungen tragen in erster Linie dieser Notwendigkeit einer unverzüglich einzuleitenden, umfassenden Bundeswehrreform Rechnung. Sie berücksichtigen jedoch auch, daß Strukturanpassungen darüber hinaus eine permanente Aufgabe bleiben. Insbesondere der Prozeß der europäischen Integration auch auf dem Gebiet der Sicherheits- und Verteidigungspolitik sowie die weitere Öffnung des nordatlantischen Bündnisses für neue Mitgliedstaaten könnten mittel- bis langfristig zusätzliche Möglichkeiten für weitere Reduzierungen und Einsparungen im nationalen

---

führungstechnisch sinnvoll, nur die Brigaden im Einsatzgebiet direkt dem Kommandierenden General zu unterstellen, das Kommando über die in den Entsendestaaten verbleibenden jedoch einem Stellvertreter zu übertragen. Schließlich wäre anzustreben, den Einsatzrhythmus der internationalen Korps mit der viermonatigen Stationierungsdauer der deutschen Verbände zu synchronisieren.

23 "Mit dem Fortschreiben und bloßen Anpassungen der bestehenden Strukturen kommen wir nicht weiter ... Wir müssen die Aufgabe grundsätzlich angehen ... Die Zeit drängt ..." (v. Kirchbach, a.a.O.).

Maßstab eröffnen. Denkbar wäre beispielsweise die zumindest teilweise Überführung nationaler militärischer Ausbildungseinrichtungen in gemeinsame europäische Institutionen. Auch die Anzahl der Einsatzverbände der Bundeswehr könnten zu einem späteren Zeitpunkt - im Gegenzug zum Beitritt neuer Mitglieder zu EU und NATO - möglicherweise noch weiter reduziert werden. Als langfristige Perspektive erscheint somit auch ein Personalumfang der deutschen Streitkräfte weit unterhalb der zunächst vorgeschlagenen Zielgröße von 200.000 Soldatinnen und Soldaten als durchaus denkbar.

##### *5. Kosten des vorgeschlagenen Modells*

Der zu erwartende Haushaltsmittelbedarf Einzelplan 14 beläuft sich für das vorgeschlagene Strukturmodell bei einer angenommenen Investitionsquote von 25 Prozent auf ca. 39 Milliarden DM, bei einer Investitionsquote von 30 Prozent auf ca. 41,5 Milliarden DM (alle Preisangaben berechnet auf das Jahr 2003). Die Zusatzausgaben für Auslandseinsätze, die derzeit aus dem Einzelplan 60 bestritten werden, sind dabei ebenfalls nicht berücksichtigt. Der Kostenberechnung<sup>24</sup> lag die (kostenungünstigere) Strukturvariante, bei der die nationale Divisionsebene beibehalten wurde, zugrunde; ferner blieben die als "weitere Perspektiven" in Erwägung gezogenen Maßnahmen unberücksichtigt. Die möglichen Einspareffekte des Modells sind somit vermutlich noch erheblich größer.

---

<sup>24</sup> Die Berechnung wurde vom Institut für Sicherheits- und Militärökonomie der Universität der Bundeswehr München durchgeführt.

### III. Freiwilligenstreitkräfte statt Wehrpflichtarmee

Obwohl die sicherheitspolitische - und einzig legitime - Begründung für die allgemeine Wehrpflicht in der Bundesrepublik mit dem Ende des Kalten Krieges entfallen ist,<sup>25</sup> zögert die politische Führung bis heute, die einzig logische, längst überfällige Konsequenz zu ziehen und den militärischen Zwangsdienst abzuschaffen. Auf Dauer ist diese Position jedoch unhaltbar - nicht nur aus verfassungsrechtlichen Gründen (wenngleich natürlich diese Gründe allein schon völlig ausreichend wären). Die seit nunmehr rund vier Jahren andauernde öffentliche Diskussion über die Wehrpflichtfrage hat wenig Zweifel daran gelassen: Zu eindeutig liegen die Vorteile auf Seiten der Freiwilligenarmee, während sich die Argumente der Traditionalisten als wenig stichhaltig erwiesen.<sup>26</sup> Derzeit sind es vor allem noch drei "Begründungen",<sup>27</sup> die trotz ihrer Dürftigkeit immer wieder herangezogen werden; handeln wir sie daher kurz ab.

- (1) In der gegenwärtigen Debatte fehlt selten der Hinweis, daß die Bundeswehr derzeit rund die Hälfte ihres Nachwuchses an Offizieren und Unteroffizieren aus den Reihen ihrer Wehrpflichtigen gewinnt. Das scheint überhaupt das zentrale militärische Argument für die

---

25 Vgl. dazu insbesondere Dieter S. Lutz, Die allgemeine Wehrpflicht - militärisch überflüssig, verfassungsrechtlich bedenklich, finanziell belastend, in: Friedhelm Solms/Reinhard Mutz/Bruno Schoch (Hrsg.), Friedensgutachten 1997, Münster 1997, S. 185-198 sowie Christoph Bertram, Soldat nur noch aus freien Stücken, in: Die Zeit v. 5.7.1996, S. 3.

26 Zu den Argumenten der Wehrpflichtbefürworter in der Anfangsphase der Debatte vgl. etwa Jürgen Groß, Armee der Illusionen. Die Bundeswehr und die allgemeine Wehrpflicht, Hamburger Beiträge zur Friedensforschung und Sicherheitspolitik, Heft 105, Hamburg 1997.

27 Gelegentlich wird darüber hinaus noch das Argument der "Aufwuchsfähigkeit" der Streitkräfte ins Feld geführt, die angeblich mit einer Freiwilligenarmee nicht sicherzustellen sei. Es ist schwer vorstellbar, daß die Befürworter der allgemeinen Wehrpflicht von der Stichhaltigkeit ihres eigenen Arguments überzeugt sind, denn selbst wenn man sich der Meinung anschließen wollte, daß die "klassische" Bündnisverteidigung auch in Zukunft - trotz der extremen Unwahrscheinlichkeit irgendeiner großangelegten militärischen Aggression - eine nicht zu vernachlässigende Aufgabe bleiben müsse: Angesichts der mindestens nach Monaten zu bemessenen militärisch nutzbaren Vorwarnzeit ist es ohne weiteres möglich, auch eine im Frieden nur auf Freiwilligen basierende Armee im Krisenfall auf den erforderlichen Umfang aufwachsen zu lassen. Zur Verfügung stehen ja vor allem eine große Zahl ehemaliger Freiwilliger, deren Motivation und Ausbildungsstand den ausgeschiedener Grundwehrdienstleistender zudem in der Regel weit übertreffen dürfte. Legt man bei der Festlegung des Verteidigungsumfanges die derzeitigen Bündniskonstellationen zugrunde und berücksichtigt die Fluktuation beim oben, Seite 12, skizzierten Personalmodell mit seinen in der Masse kurzdienenden Zeitsoldaten, wird deutlich, daß diese Frage objektiv kaum ein Problem darstellt.

Beibehaltung der allgemeinen Wehrpflicht zu sein, wobei es in seiner Bedeutung möglicherweise etwas überschätzt wird, denn die allgemeine Wehrpflicht erweist sich im Hinblick auf die Personalgewinnung (wie überhaupt auf das Image) der Bundeswehr keineswegs als ausschließlich funktionaler Faktor. Die Grundwehrdienstleistenden, deren Einstellung zu den Streitkräften am Beginn ihrer Dienstzeit am ehesten mit dem Begriff "skeptisch-gutwillig" umschrieben werden könnte, übermitteln ihre nicht selten zunehmenden Frustrationen durch den täglichen Dienstbetrieb mit hoher Glaubwürdigkeit ihrem zivilen Umfeld. Es wäre naiv anzunehmen, daß diese "Negativwerbung" einer derart großen Multiplikatorengruppe ohne entsprechende Auswirkungen auf das Bewerberaufkommen bliebe.

Doch wie stichhaltig das Argument der Nachwuchswerbung letztlich auch sein mag, aus bundeswehrinternem Blickwinkel könnte man mit guten Gründen auch eine Verlängerung des Grundwehrdienstes fordern oder eine deutliche Erhöhung des Verteidigungshaushaltes - Forderungen, die aus gesamtpolitischer Sicht heute völlig abwegig erscheinen müssen. Man tut gut daran, diese unterschiedlichen Ebenen auseinanderzuhalten und die notwendigen Gewichtungen unter den Argumenten vorzunehmen.

Im übrigen ist es nur verständlich, daß sich die Bundeswehr an einen (was die Personalgewinnung anbelangt) sehr vorteilhaften Zustand - gegenüber anderen staatlichen Institutionen gewissermaßen ein Privileg - gewöhnt hat. Es existiert in Deutschland beispielsweise auch keine allgemeine Polizei- oder Zolldienstpflicht, und auch diesen Institutionen gelingt es, Personal auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen. Um zu erkennen, wie absurd sich das Argument der Nachwuchsgewinnung im Kontext der Gesamtproblematik darstellt, male man sich nur einmal aus, in Deutschland wäre nach Ende des Zweiten Weltkrieges in Anbetracht der Zerstörung von Verkehrswegen, Schulen und anderen öffentlichen Bauten eine allgemeine Wiederaufbaupflicht eingeführt worden, gegen deren Abschaffung sich heute, im Jahre 2000, das Baugewerbe mit dem Hinweis wehren würde, die besten Fachkräfte gewänne es aus den Reihen der zwangsrekrutierten, "baupflichtigen" jungen Männer ...

- (2) Ein zweiter häufiger Einwand gegen eine Freiwilligenarmee basiert auf der Tatsache, daß die Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht auch die Aufhebung des Zivildienstes und damit zweifelsohne erhebliche Aus-



wirkungen auf das Gesundheitswesen und andere sozialpolitische Bereiche in der Bundesrepublik mit sich bringen würde.

Damit scheint der argumentative Tiefpunkt erreicht: Der "Ersatzdienst", ursprünglich als "Ausnahme" gedacht, muß inzwischen also den "Regeldienst" rechtfertigen, und der Wehrdienstverweigerer erweist sich als letzte Stütze dessen, was er eigentlich verweigern will.

Abgesehen von dieser Dialektik: Das Argument überzeugt auch inhaltlich nicht. Entgegen einer weitverbreiteten Meinung ließe sich nämlich die Arbeitsleistung der Zivildienstleistenden durch tariflich bezahlte Arbeit ersetzen, ohne daß das Sozialwesen in der Bundesrepublik zusammenbrechen oder - volkswirtschaftlich gerechnet - auch nur teurer würde.<sup>28</sup> Der ohnehin beträchtliche beschäftigungspolitische Effekt, der sich allein aus der Anzahl der freiwerdenden Zivildienstplätze ergeben würde, wäre umso höher zu veranschlagen, als es gerade die ansonsten auf dem Arbeitsmarkt schwer zu vermittelnden Geringqualifizierten sind, die die Stellen besetzen könnten, und es in vielen Fällen nicht nur ohne weiteres möglich, sondern sogar ausgesprochen sinnvoll erscheint, Vollzeitstellen in Teilzeitarbeitsplätze umzuwandeln.

- (3) Die relativ gewichtigsten unter den noch verbliebenen Argumenten für die Beibehaltung der allgemeinen Wehrpflicht finden sich fraglos auf der gesellschaftspolitischen Ebene. Sie verdienen, ernst genommen zu werden, sofern sie nicht als durchsichtiger Vorwand benutzt<sup>29</sup> oder wider besseres Wissen dramatisiert werden: Einige Diskussionsbeiträge<sup>30</sup> vermitteln ja fast den Eindruck, die Masse der rund 200.000 Berufs- und Zeitsoldaten, die heute in der Bundeswehr Dienst leisten, sei

---

28 Vgl. Bundeswehr-Modell "200F", a.a.O., S. 7. Voraussetzung ist allerdings, daß die Finanzmittel, die bislang für die Erbringung der Sozialleistungen via Zivildienst durch den Staat ausgegeben werden, auch weiterhin bereitgestellt werden.

29 Als eigentliche, dahinterstehende Argumentationslinie wäre etwa denkbar: Politische Entscheidungsträger wollen, insbesondere in ihren eigenen Wahlkreisen, Standort-schließungen mit ihren (zumindest kurzfristig) potentiell negativen Folgen für den Arbeitsmarkt etc. vermeiden. Deshalb darf ein bestimmter Bundeswehrumfang nicht unterschritten werden. Ohne Einziehung von Wehrpflichtigen wäre dies nicht finanzierbar.

30 Als typische Beispiele vgl. etwa Theo Sommer, Zeit zum letzten Zapfenstreich? Wehrpflicht oder Berufsheer: Fünf Argumente gegen eine Armee aus lauter Freiwilligen, in: Die Zeit v. 1.3.1996; Helge Hansen, Viele Gründe sprechen gegen eine Berufsarmee, in: Die Welt v. 27.2.1996; Bernhard Gertz, zit. n. Jan Bielicki, Die neue Spartruppe, in: Die Woche v. 26.7.1996.

gesellschaftlich abgekapselt und interventionssüchtig und könnte nur durch die Präsenz der Grundwehrdienstleistenden gerade noch in Schach gehalten werden.<sup>31</sup>

Zu einer Überschätzung der gesellschaftspolitischen Integrationsleistung der Wehrpflichtigen besteht gegenwärtig jedoch wenig Anlaß: Die allgemeine Wehrpflicht ist in der Bundesrepublik seit vielen Jahren kaum mehr als eine Fiktion. Die heutigen deutschen Streitkräfte umfassen längst nicht mehr "*alle* männlichen Bürger, unabhängig von Herkunft, Beruf und Bildung"<sup>32</sup> und somit auch nicht mehr das *gesamte* Spektrum der vorhandenen Einstellungen. Die Grundwehrdienstleistenden der Bundeswehr sind heute mehr oder weniger "freiwillige Wehrpflichtige"; junge Männer mit kritischer Haltung gegenüber dem Militär (darunter überproportional viele Abiturienten) bleiben den Streitkräften nicht selten fern. In weiten sozialen Bereichen müssen Jugendliche ihren Altersgenossen gegenüber begründen, warum sie ihren Wehrdienst ableisten wollen, während der Zivildienst der Regelfall geworden ist. Ganz allgemein und mit aller gebotenen Vorsicht kann man wohl daraus ableiten, daß das politische Spektrum links von der Mitte bei der Bundeswehr eher schwach ausgeprägt ist. Die soziale Kontrolle ist damit längst nicht so wirkungsvoll wie vielfach behauptet. Die Integrationskraft der in der Bundesrepublik praktizierten "freiwilligen Wehrpflicht" darf also nicht überbewertet werden.<sup>33</sup>

Zudem kann davon ausgegangen werden, daß die überwiegenden Einstellungen der jüngeren Freiwilligen mit kurzer Verpflichtungszeit, die ja nach den Vorgaben des Bundeswehr-Modells "200F" die künftigen Streitkräfte prägen würden,<sup>34</sup> von den Einstellungen der derzeitigen Wehrpflichtigen, die zumindest faktisch bereits heute zwischen zwei Übeln wählen können, wohl gar nicht so weit voneinander entfernt liegen.

---

31 Vgl. dazu auch Christoph Bertram, a.a.O., S. 27 unter Bezugnahme auf Fritz Erler: "Der Geist und die Haltung der Armee gegenüber der Demokratie wird nicht von eingezogenen Rekruten, die nichts zu sagen haben, sondern von der Zusammensetzung des Führer- und Unterführerkorps bestimmt."

32 Bundesministerium der Verteidigung/FüS I4, Allgemeine Wehrpflicht (hektogr.), Juli 1996, S. 4 (keine Hervorhebung im Original).

33 Vgl. Jürgen Groß, Die überschätzte Wehrpflicht, in: Groß/Lutz (Hrsg.), a.a.O., S. 152f.

34 Siehe oben, S. 12.

Selbst wenn man einer Wehrpflichtarmee unerreichbare Integrationsleistungen konzidieren wollte, so sind neben der Wehrform zahlreiche weitere Variable relevant, die die unterstellten Defizite einer Freiwilligenstreitkraft gegebenenfalls mehr als kompensieren könnten.<sup>35</sup> Es gibt vermutlich weit effizientere Wege, Streitkräfte in der Demokratie zu verankern und der Kontrolle durch eine pluralistische Gesellschaft zu unterwerfen, als das Beharren auf eine antiquierte Wehrform. Wer nicht bereit ist, diese Wege zu erkunden, indem er nach neuen, zeitgemäßen Lösungen sucht, statt dessen den Reformbedarf in diesem Bereich ignoriert und ausschließlich an "Bewährtem" festhalten will, wird der Bundeswehr nur einen Bärenienst erweisen.

---

35 Siehe unten, S. 23ff.

## IV. Reform der Inneren Führung<sup>36</sup>

### 1. Das Grundproblem: Armee in der Demokratie

Zwischen jeder pluralistischen und demokratischen Gesellschaft einerseits und einer hierarchisch strukturierten Armee andererseits besteht zwangsläufig eine Art Spannungsfeld, das kaum vollkommen aufzulösen ist (Streitkräfte werden ja nicht primär zum Zwecke ihrer gesellschaftlichen Integration aufgestellt), aber doch möglichst minimiert werden muß. Das ist die *eigentliche* Aufgabe der Inneren Führung.<sup>37</sup>

Entscheidend ist dabei, *auf welche Weise* diese Spannungen ausgeglichen werden. Es geht nicht etwa um die Frage, ob die Werte einer Gesellschaft für die Streitkräfte erträglich, sondern ausschließlich darum, ob die militärischen Normen demokratieverträglich sind. Das Leitbild des "Staatsbürgers in Uniform" impliziert dies. Der Soldat ist in erster Linie Staatsbürger und übt erst in zweiter Linie eine Tätigkeit aus, die einige seiner originären staatsbürgerlichen Rechte unter Umständen einschränkt. Es besteht nicht der geringste Grund, letzteres überzubewerten; auch viele andere Berufe - wie etwa der des Arztes, des Richters oder des Lehrers (um nur einige wenige zu nennen) - haben ihre "Besonderheiten". Ein Beruf "sui generis" ist für die soldatische Tätigkeit daraus jedenfalls nicht zu begründen.

Den "Zivilisierungsmöglichkeiten" von Streitkräften sind daher a priori keine Grenzen gesetzt. In Frage zu stellen ist vielmehr die Notwendigkeit noch bestehender soldatischer Pflichten und daraus abgeleiteter militärischer Normen. Der Ausgleichsprozeß im Spannungsfeld zwischen Gesellschaft und Militär kann insofern nicht "ausgewogen" sein; die Prioritäten liegen klar auf der Hand. Die Forderung nach einsatznaher Ausbildung der Bundeswehr etwa ist vollkommen berechtigt (denn welche Gesellschaft wollte sich den Luxus einer ineffektiven Armee leisten?), aber sie ist nicht das Maß aller Dinge, sondern ein im Rahmen des Möglichen - beispielsweise

---

36 Bei diesem Kapitel handelt es sich um die überarbeitete Fassung eines Papiers, das unter gleichlautendem Titel als Hamburger Beitrag zur Friedensforschung und Sicherheitspolitik, Heft 109, Hamburg 1998 erschienen ist.

37 Stattdessen reduziert sich "Innere Führung" in der Praxis - losgelöst von ihrem "demokratienotwendigen zivilgesellschaftlichen Integrationsbezug" - zunehmend auf ein "zwischenmenschliches Führungs- und Motivationskonzept" (Elmar Wiesendahl, Rechtsextremismus in der Bundeswehr. Ein Beitrag zur Aufhellung eines tabuisierten Themas, in: Vierteljahresschrift für Sicherheit und Frieden (S+F) 4/1998, S. 245).

im Rahmen der rechtsstaatlichen Prinzipien - zu verfolgendes (Unter-)Ziel innerhalb eines an der verfassungsmäßigen Ordnung ausgerichteten Gesamtzielsystems.

Tatsache ist, daß sich die Bundeswehr mit dieser doch eindeutigen Prioritätenvorgabe auch heute noch recht schwer tut. Die einschlägige Dienstvorschrift vermittelt eher den Eindruck, als stünden die gesellschaftlichen Werte und die militärischen Erfordernisse gleichrangig nebeneinander.<sup>38</sup> Innere Führung reduziert sich danach bestenfalls auf die Suche nach Schnittmengen. Es widerspricht aber eindeutig dem propagierten Leitbild, wenn - wie der einschlägigen Vorschrift entnommen werden kann - die Armee die Werte der Gesellschaft lediglich toleriert und großzügigerweise darauf verzichtet, an sie den Maßstab militärischer Erfordernisse anzulegen, im übrigen aber "sorgfältig prüft"<sup>39</sup>, ob diese Werte auch für die Bundeswehr Gültigkeit haben können.

Der grundlegende Reformbedarf ist also auch auf dem Gebiet der Inneren Führung offensichtlich. Entsprechend können sich die nachfolgenden Empfehlungen nicht auf einige "kosmetische" Korrekturen beschränken. Während einige der vorgeschlagenen Maßnahmen eher marginal sind, würden andere ebenso spürbare Einschnitte bedeuten, wie dies in struktureller Hinsicht vorgeschlagen wurde. Während einige gegebenenfalls "sofort" realisiert werden könnten, wären bei anderen umfangreichere Vorbereitungsmaßnahmen und teilweise auch Übergangsfristen notwendig. Außerdem gibt es eine Reihe relativ weitreichender Vorschläge, deren Verwirklichung einige andere der aufgeführten Diskussionspunkte automatisch miteinschließen würde. Eine diesbezügliche Systematisierung wurde in diesem Kapitel nicht vorgenommen.

Innere Führung besitzt Prozeßcharakter.<sup>40</sup> Insofern könnten auch die Erörterung und Realisierung einzelner Reformvorschläge als Fortschritt bezeichnet werden. Unbestritten ist allerdings, daß die Mehrzahl der

---

38 Vgl. Der Bundesminister der Verteidigung, Zentrale Dienstvorschrift (ZDv) 10/1 "Innere Führung" vom 16.2.1993, Nr. 201, 203, 212.

39 Ebenda, Nr. 110.

40 Auch diesem Umstand wird in der Realität kaum Rechnung getragen (vgl. etwa Claire Marienfeld, Werben für mehr Zivilcourage. Zur inneren Lage der Streitkräfte, in: Information für die Truppe. Zeitschrift für Innere Führung, Nr. 4/1997, S. 28; vgl. demgegenüber Detlef Bald, Militär und Gesellschaft 1945-1990. Die Bundeswehr der Bonner Republik, Baden-Baden 1994, S. 58).

aufgelisteten Einzelmaßnahmen in der Regel erst in Kombination mit anderen ihre volle Wirksamkeit entfalten würden.

Schließlich soll noch darauf hingewiesen werden, daß eine Reform der Inneren Führung sich nicht darauf beschränken kann, zu überprüfen, ob im Bundeswehralltag des Jahres 2000 die Gedanken Graf Baudissins aus den fünfziger Jahren korrekt angewandt werden. Es mag nicht völlig auszuschließen sein, daß manche Probleme, die sich gegenwärtig auf diesem Gebiet darstellen, nicht zuletzt daraus resultieren, daß die Intentionen des "Vaters der Inneren Führung" teilweise in Vergessenheit geraten sind oder im Einzelfall vielleicht auch bewußt ignoriert wurden. Aber seit Baudissin seine Konzeption entwarf, sind nunmehr fast 50 Jahre vergangen. Manches, was zu jener Zeit revolutionär erscheinen mußte, wird man mittlerweile nur als selbstverständlich ansehen; einiges, was damals durchaus zeitgemäß und modern anmutete, ist es heute vielleicht nicht mehr. Baudissin bleibt der verdienstvolle Inspirator und seine Grundidee unverändert gültig, aber Maßstab für die Innere Führung des Jahres 2000 kann nur der Entwicklungsstand von Staat und Gesellschaft sein, wie er sich heute darstellt.

## *2. Neue Akzente bei der Personalauswahl*

Die notwendigen strukturellen Veränderungen und insbesondere die Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht werden sich zweifellos auch auf die Aufgabe auswirken, Personal für den freiwilligen Dienst in der Bundeswehr zu gewinnen. In ihrem Ausmaß sind diese Auswirkungen a priori kaum abzuschätzen; es muß jedoch damit gerechnet werden, daß diese Aufgabe unter den neuen Bedingungen eher schwieriger werden wird. Es kann jedenfalls davon ausgegangen werden, daß ohne die Einstellung von jugendlichen Bewerbern, die primär oder gar ausschließlich unter dem persönlichen Nutzenaspekt (berufliche Ausbildung und Qualifikation, sicherer Arbeitsplatz, gute Bezahlung, interessante Tätigkeit im Team) am Dienst in den Streitkräften interessiert sind, die quantitative Personalbedarfsdeckung nicht annähernd möglich ist. Zumindest ein Teil der Bewerber wird sich zudem - nach allen bisherigen Erfahrungen - durch eine besondere, unreflektierte Militäraffinität auszeichnen.

Als integrationspolitisches Regulativ erscheint es daher notwendig, besonders qualifiziertes Personal mit großer Erfahrung im zivilen Berufsleben

als "Seiteneinsteiger" für Leitungsfunktionen in den Streitkräften zu gewinnen. Soweit irgend möglich, sollte es die Intention sein, berufliche Qualifikationen und auch Lebenserfahrung als eine zentrale *Voraussetzung* für den Dienst in der Armee zu betrachten. Der dreißigjährige Handwerksmeister etwa ist von seinen militärischen Vorgesetzten zugegebenermaßen nicht mehr so leicht formbar wie der Achtzehnjährige, der derzeit den Regelfall unter den Einberufenen darstellt, auch wenn er ohne zivilberufliche Perspektive ist. Der Zugewinn an Selbstbewußtsein, gefestigten Überzeugungen, Verantwortungsgefühl und wohl auch an gesundem Menschenverstand aber wäre, alles in allem, fraglos ein Gewinn für die Bundeswehr.

### *3. Reform der soldatischen Ausbildung*

Die gesellschaftliche Integration des Militärs ist aber keineswegs nur eine Frage der Personalauswahl. Mindestens ebenso wichtig erscheint in dieser Hinsicht die Aus- und Weiterbildung der Soldaten.

Wenn es auch sicherlich zutrifft, daß die wehrpflichtigen Mannschaften über die Jahrzehnte das Bild der Bundeswehr mitgeprägt haben, so gilt dies doch ebenso für die Unteroffiziere und erst recht für die Offiziere, welche ja die entscheidenden Dienstposten innerhalb der militärischen Hierarchie besetzen. Deren Einstellungen und berufliche Qualifikation sind für das Selbstverständnis (und für die Effektivität) der Armee daher fraglos die relativ gewichtigsten Faktoren. Das Ausbildungssystem der Offiziere hat deshalb zweifellos eine gewisse Zentralität bei der Frage der gesellschaftlichen Integration der Streitkräfte.

Hier scheint ebenfalls ein Paradigmenwechsel angebracht. Das neue Leitbild müßte viel mehr als bisher der umfassend gebildete, nachdenklich-problemorientierte, vielleicht auch allgemein lebenserfahrenere Offizier darstellen, allein schon, um dem künftig erheblich erweiterten beruflichen Spektrum besser Rechnung tragen zu können, in dem die "generelle Kompetenz"<sup>41</sup> vermutlich eine sehr viel größere Rolle spielen wird als bisher. Was aber unter diesem rein militärfachlichen Aspekt im einzelnen vielleicht noch kontrovers diskutiert werden kann (beispielsweise Fähigkeit zum wissenschaftlich-analytischen Arbeiten versus Fähigkeit zur Entschlußfassung und zum Handeln unter Zeitdruck oder Persönlichkeitsreife

---

41 Detlef Bald, Wo ist sie geblieben, die gebildete Persönlichkeit in Uniform?, in: Frankfurter Rundschau vom 24.2.1998, S. 7.

versus körperliche Leistungsfähigkeit), ist im Hinblick auf den Integrationsaspekt eindeutig: Hier spricht alles für den wissenschaftlich-zivil geprägten Offizier.

Daraus resultiert zweierlei: Für *jeden* Offizier ist ein wissenschaftliches Studium obligatorisch, und dieses Studium muß *am Beginn* der gesamten Offiziersausbildung stehen. Die Studiendauer und damit auch die erreichbare akademische Qualifikation könnte sich dabei an der Verpflichtungsdauer orientieren. Unabhängig davon sollte das Studium, falls es naturwissenschaftlich-technischer Art ist, eine umfangreiche sozialwissenschaftliche Komponente enthalten, die auch angemessene Prüfungsrelevanz hat. Als Alternative zur Bundeswehruniversität soll dem angehenden Offizier grundsätzlich das Studium an einer zivilen Universität offenstehen. Im Ge genzug sollte die Universität der Bundeswehr<sup>42</sup> auch interessierten zivilen Studenten und Studentinnen geöffnet werden. Ohne erfolgreich absolviertes Studium dürfte die Übernahme zum Berufsoffizier keinesfalls möglich sein.

Auch wenn vor und während der Studienzeit kurze militärische Ausbildungsabschnitte (Grundausbildung, Truppenpraktika) vor- bzw. eingeschoben würden, wäre die vorwiegend wissenschaftlich-zivile Prägung in dieser wichtigen Lebensphase nicht in Frage gestellt. Die an diese Phase anschließende militärische Ausbildung würde sich an einen Adressaten richten, der - wie im vorangegangenen Kapitel in anderem Zusammenhang schon angedeutet - bereits mit einigem Selbstbewußtsein und Lebenserfahrung ausgestattet und weit eher als bisher zu konstruktiver Kritik in der Lage wäre.

Auch nach dieser wissenschaftlich-zivilen Prägungsphase sollten im Verlauf der weiteren Ausbildung (und überhaupt während der gesamten Dienstzeit) zivile Bildungseinrichtungen - soweit sie geeignet sind - für die Soldaten genutzt werden. Weiterhin wäre es wünschenswert, vor allem Berufssoldaten regelmäßig Praktika in zivilen Behörden oder Betrieben absolvieren zu lassen; vielleicht würden sich im Austausch dazu auch zivile Führungskräfte für ein adäquat ausgestaltetes Betriebspraktikum in den Streitkräften interessieren.

---

<sup>42</sup> Es ist zu erwarten, daß infolge der Reduzierung des Personalumfanges der Bundeswehr langfristig nur noch eine Bundeswehruniversität erhalten bleibt.



Für die politische Bildung in der Bundeswehr sollte, wo immer möglich, auf zivile Dozenten mit entsprechenden Qualifikationen zurückgegriffen werden. Damit könnte auch eher der wiederholten Anmahnung der ehemaligen Wehrbeauftragten entsprochen werden, "mit den Bemühungen um eine Verbesserung der politischen Bildung fortzufahren."<sup>43</sup>

Von ganz besonderer Bedeutung schließlich erscheint es, daß der Inneren Führung innerhalb der soldatischen Gesamtausbildung derselbe Stellenwert beigemessen wird wie der militärischen Führungslehre. Dies gilt nicht nur hinsichtlich des Umfangs des vermittelten Ausbildungsstoffes und der Ausbildungsdauer, sondern auch bezüglich der Prüfungsrelevanz.<sup>44</sup> Damit verbunden wäre auch die institutionelle Aufwertung des Zentrums für Innere Führung, dessen Personalausstattung der - was Auftrag und Mittel anbelangt - reduzierten Führungsakademie der Bundeswehr anzugleichen wäre. Konsequenterweise müßte dieser "Akademie für Innere Führung" ein ziviler Leiter vorstehen.

Einen Gesamtüberblick über die obligatorischen Ausbildungsstätten für die einzelnen Laufbahngruppen gemäß der vorgeschlagenen Reformen zeigt die folgende schematische Darstellung:

---

43 Deutscher Bundestag, 13. Wahlperiode, Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte. Jahresbericht 1997, (39. Bericht), Drucksache 13/10.000 vom 3.3.1998, S. 5.

44 Bei den Laufbahnlehrgängen ab einer bestimmten Führungsebene wäre darüberhinaus zu fordern, daß sich das Gewicht der militärischen Ausbildung i.e.S. auf ein Drittel der gesamten Ausbildung reduziert, indem als dritte Komponente die militärübergreifenden sicherheitspolitischen Lehrinhalte hinzutreten (vgl. Jürgen Groß, Macht durch Identifikation, a.a.O., S.37).

### *Soldatische Ausbildung*

Laufbahngruppe Status <sup>45</sup>	Offiziere		Unteroffiziere		Mannschaften
	BS	SaZ	BS	SaZ	
Ausbildungseinrichtung					
Truppschulen	X	X	X	X	(X)
Unteroffizierschulen			X	X	
Offizierschulen	X	X			
Universität	X	X			
Führungsakademie	X				
Akademie für Innere Führung	X		X		
Bundesakademie für Sicherheitspolitik		X			

#### *4. Modifizierungen in der Verwendungsplanung*

Neben der Personalstruktur<sup>46</sup> und dem Ausbildungswesen in den Streitkräften stellt darüberhinaus auch die Verwendungsplanung des einzelnen Soldaten eine Variable zur gesellschaftlichen Integration dar.

Positiv würde sich sicherlich auswirken, wenn zumindest jeder Berufssoldat der Bundeswehr im Laufe seiner Dienstzeit eine obligatorische Verwendung an einer "Schnittstelle" zwischen Streitkräften und Gesellschaft durchlaufen würde, beispielsweise als Presse- oder Jugendoffizier bzw. -unteroffizier. Allein der damit verbundene "Perspektivenwechsel" würde das Verständnis für neue gesellschaftliche Entwicklungen und Strömungen weiter fördern.

Auch wäre zu prüfen, ob nicht auf einzelnen militärischen Dienstposten Teilzeitarbeit möglich ist. Das wäre überhaupt die Integrationsmaßnahme par excellence. Wer entspräche dem Leitbild des Staatsbürgers in Uniform besser als jemand, der einige Jahre lang gleichzeitig einer zivilen und einer militärischen Berufstätigkeit nachgeht?

<sup>45</sup> BS = Berufssoldat, SaZ = Soldat auf Zeit.

<sup>46</sup> Siehe oben, S. 12, 23. Für die Mehrzahl der Offiziersdienstposten erscheint eine Dienstzeit von sieben Jahren sinnvoll.

Wichtige Führungsverwendungen in der Truppe (in allererster Linie als Einheitsführer) sollten ausschließlich solche Soldaten erhalten, die zuvor bereits ausreichende Erfahrungen in einer entsprechenden (hauptamtlichen) Stellvertreterfunktion sammeln konnten. Wo solche Dienstposten derzeit noch nicht vorhanden sind, müssen sie mit Vorrang eingerichtet werden. Damit würde eher als bisher vermieden, daß militärische Untergebene als Versuchspersonen für Vorgesetzte erhalten müssen, die sich selbst noch in der Lernphase befinden. Gleichzeitig würde durch eine solche institutionelle Maßnahme die "Vorgesetztendichte" erhöht und die Möglichkeit zur Dienstaufsicht erheblich verbessert. Schwachstellen bei der praktischen Umsetzung der Konzeption der Inneren Führung im militärischen Alltag könnten auf diese Weise eher vermieden oder zumindest leichter erkannt werden.

##### *5. Überprüfung militärischer Normen*

Streitkräfte haben einen spezifischen Auftrag, aus dem sich bestimmte militärische Normen ableiten. Allerdings erweisen sich letztere in der Realität oft über lange Zeiträume hinweg als äußerst resistent, und zwar selbst dann, wenn man bereits unter rein militärfunktionalen Gesichtspunkten schon längst über ihre Zweckmäßigkeit diskutieren könnte. Noch wichtiger aber ist es, sie ständig kritisch auf ihre Demokratieverträglichkeit zu überprüfen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich beispielsweise die Frage, ob in den Streitkräften das Prinzip von Befehl und Gehorsam wirklich in seinem traditionellen Ausmaße erforderlich ist oder man nicht in weiten Bereichen des alltäglichen militärischen Dienstbetriebes darauf verzichten könnte. Im Einsatz und während der dafür notwendigen Übungen muß der Vorgesetzte selbstverständlich mit dem Anspruch auf Gehorsam befehlen können; ansonsten aber müßte er seine Untergebenen führen, indem er sie motiviert und von der Notwendigkeit seiner Anweisungen überzeugt.

Parallel dazu sollte die Fülle an Vorgesetzteigenschaften, die in der Bundeswehr gegenwärtig üblich ist, drastisch eingeschränkt werden. Vorgesetztenbefugnisse dürften sich ausschließlich aus der Dienststellung ab-

leiten lassen. "Vorgesetzte aufgrund des Dienstgrades"<sup>47</sup> sind in jeder Hinsicht überflüssig.

Soldaten müssen für den Einsatzfall bestmöglich ausgebildet und im Einsatz richtig geführt werden. Die Rolle des militärischen Vorgesetzten als Führer und Ausbilder ist also unumstritten. Doch hat er daneben auch eine Erziehungsfunktion zu beanspruchen? Das ist zumindest diskussionswürdig. Der in der Bundeswehr propagierte Begriff der "Erwachsenenerziehung"<sup>48</sup> erscheint jedenfalls nicht unproblematisch. Mit dem Begriff ist ja in der Regel die Vorstellung von einer gewissen Unmündigkeit dessen verbunden, der erzogen werden soll. Konsequenterweise kann zwischen diesem und seinem "Erzieher" prinzipiell auch keine gleichberechtigte Beziehung herrschen, was etwa im Verhältnis eines Kindes zu seinen Eltern ("Erziehungsberechtigte") oder auch eines Schulpflichtigen zu seinem Lehrer absolut einleuchtend und sinnvoll ist. Aber in Bezug auf den "Staatsbürger in Uniform" ist eine solche Relation völlig unangemessen. Welcher andere Arbeitgeber nähme im übrigen ein solches Recht gegenüber seinen Mitarbeitern in Anspruch?

Aber nicht nur der Begriff selbst und das grundlegende Konzept wirken seltsam antiquiert, auch manche Einzelmaßnahmen in der Durchführung wirken in hohem Maße unzeitgemäß, wie etwa das Abfordern einer "schriftlichen Ausarbeitung"<sup>49</sup> oder das "Versagen von Nachtausgang"<sup>50</sup> bei mangelhafter Ausführung des Dienstes.

Desgleichen sieht auch die gültige Wehrdisziplinarordnung teilweise sehr anachronistisch anmutende Maßnahmen vor, etwa eine "Ausgangsbeschränkung", bei der es dem Soldaten - für die Dauer von bis zu drei Wochen - verboten ist, "die dienstliche Unterkunft ohne Erlaubnis zu verlassen".<sup>51</sup>

Zahlreiche Beeinträchtigungen seiner Grundrechte erfährt aber *jeder* Soldat, auch wenn er sich nichts hat zuschulden kommen lassen. Das "Leben in der

---

47 Verordnung über die Regelung des militärischen Vorgesetztenverhältnisses (VVO) §4, in: Der Bundesminister der Verteidigung, Zentrale Dienstvorschrift (ZDv)14/5 "Soldatengesetz" vom 21.8.1978.

48 Erlaß "Erzieherische Maßnahmen", Nr. 1, in: Der Bundesminister der Verteidigung, Zentrale Dienstvorschrift (ZDv)14/3 "Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung" vom 28.7.1972, B160.

49 Ebenda, Nr. 603a.

50 Ebenda, Nr. 703a.

51 Wehrdisziplinarordnung (WDO) §21, in: ZDv 14/3, a.a.O., B101, S. 16.

militärischen Gemeinschaft" ist - trotz aller Liberalisierungsmaßnahmen im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte - nach wie vor mit vielen Restriktionen belastet, die verfassungsrechtlich bedenklich und zudem auch militärfunktional überflüssig sind. So unterliegen Soldaten teilweise dem "Zapfenstreich", d.h. sie "haben sich bis 23.00 Uhr ins Bett zu begeben",<sup>52</sup> wobei der Disziplinarvorgesetzte "Nachtausgang gewähren" kann, wenn es die "Erfordernisse der Einsatzbereitschaft" zulassen.<sup>53</sup> Ohne Zweifel ist es wohl begründbar, daß ein Soldat ausgeruht seinen Dienst antritt, und in vielen Fällen (erst recht im Einsatzfall) sogar unbedingt notwendig; die Anordnung von Ruhezeiten wird ja auch als "Erfordernis der Fürsorge"<sup>54</sup> verstanden. Aber Fürsorge und Entmündigung liegen oft nicht sehr weit voneinander entfernt, so daß man die Angemessenheit derartiger Maßnahmen genau abwägen muß. Auch in vielen anderen beruflichen Tätigkeiten spielt die strikte Einhaltung von Ruhezeiten eine durchaus wichtige Rolle - in der Zivilluftfahrt etwa oder überhaupt auf dem Sektor des öffentlichen Verkehrswesens. Niemand käme jedoch auf den Gedanken, für Piloten, Fluglotsen, Lokführer usw. *vergleichbare* Fürsorgemaßnahmen anzuordnen und sogar zu *überwachen*, sondern man setzt - in der Regel mit Recht - auf die Eigenverantwortung der Betroffenen. Warum sollte das in der Bundeswehr (erst recht, wenn diese aus lauter Freiwilligen bestünde, die ja ihren Arbeitsplatz behalten wollen) nicht funktionieren?

Überhaupt läßt die Diktion in den einschlägigen Vorschriften nicht darauf schließen, daß der Soldat von der militärischen Führung tatsächlich schon als mündiger Bürger - entsprechend dem Leitbild des "Staatsbürgers in Uniform" - eingeschätzt wird. Bezeichnend ist in diesem Zusammenhang die Bestimmung, wonach "die Soldaten selbständig zum Essen gehen"<sup>55</sup>. Offensichtlich wird dies als keine Selbstverständlichkeit angesehen, wenn sie explizit aufgeführt werden muß. Auch der Begriff des "freien Ausgangs"<sup>56</sup> erweckt unwürdige Assoziationen.

Unbedingt zeitgemäß erscheint eine grundsätzliche Aufhebung des Kasernierungszwangs von Soldaten. Eine solche Maßnahme besäße zweifellos eine gewisse Zentralität in dem Bemühen, die gesellschaftliche Integration

---

52 Bundesministerium der Verteidigung, Zentrale Dienstvorschrift (ZDv) 10/5 "Leben in der militärischen Gemeinschaft" vom 22.12.1993, Nr. 220.

53 Ebenda, Nr. 221.

54 Ebenda.

55 Ebenda, Nr. 216.

56 Ebenda, Nr. 217.

des Militärs voranzutreiben. Viele der bisher erwähnten Anachronismen würden ja damit automatisch ebenfalls gegenstandslos werden.

Weiterhin könnten - übrigens auch ohne jegliche Einbußen hinsichtlich der militärischen Effizienz - fast alle formaldienstlichen Vorschriften grundsätzlich gestrichen werden. Irgendwelche funktionalen Erfordernisse für das Einlernen einer "Grundstellung" des Soldaten, bei der sogar der Winkel zwischen den Fußspitzen durch eine Vorschrift festgelegt ist,<sup>57</sup> sind nicht erkennbar. Auch die Notwendigkeit eines "Gleichschritts"<sup>58</sup> marschierender Soldaten in einer vollmotorisierten Armee des Jahres 2000 darf bezweifelt werden. In diesem Zusammenhang könnte man auch den "militärischen Gruß"<sup>59</sup> anführen. Daß mit derartigen Formalitäten "Verhaltenssicherheit"<sup>60</sup> gewonnen werden kann, ist kaum vorstellbar; zumindest für alle neu in die Streitkräfte eintretenden Soldaten erzeugen sie nur hochgradige Unsicherheit. Wie solche Bestimmungen, der einschlägigen Dienstvorschrift zufolge, die "Motivation der Soldaten stärken"<sup>61</sup> sollen, bleibt ebenfalls rätselhaft. Geradezu absurd aber ist die Vorstellung, die Pflege derartiger Formalitäten trage "zur Integration der Streitkräfte in die Gesellschaft bei"<sup>62</sup>. Viel eher werden damit Unterschiede zwischen militärischen und den in der übrigen Gesellschaft gepflegten Umgangsformen betont oder konstruiert.

Am deutlichsten wird dies vielleicht am Beispiel der "Feierlichen Gelöbnisse". Wirken sie nicht in besonderem Maße anachronistisch und für die Betroffenen vielleicht sogar ein wenig unwürdig? Wenn nämlich Soldaten gezwungen werden, einheitsweise, mechanisch und in starrer Körperhaltung sich zum Einsatz ihres Lebens zu verpflichten, dann widerspricht das in geradezu grotesker Weise dem vielzitierten Leitbild des "Staatsbürgers in Uniform". Völlig absurd jedenfalls ist es, öffentliche Gelöbnisse als Zeichen der Integration von Streitkräften in die Gesellschaft zu bewerten, denn das Ziel dieses Integrationsprozesses heißt ja "Zivilisierung des Militärs" und nicht "Militarisierung des öffentlichen Raumes".

---

57 Vgl. Der Bundesminister der Verteidigung, Zentrale Dienstvorschrift (ZDv)3/2 "Formaldienstordnung" vom 2.2.1987, Nr. 201.

58 Ebenda, Nr. 210, 211.

59 Der Bundesminister der Verteidigung, Zentrale Dienstvorschrift (ZDv) 10/8 "Militärische Formen und Feiern der Bundeswehr" vom 3.6.1983, Nr. 613-615.

60 Der Bundesminister der Verteidigung/FüS I 3, Richtlinien zum Traditionsverständnis und zur Traditionspflege in der Bundeswehr vom 20.9.1982, Nr. 10.

61 ZDv 10/8, a.a.O., Nr. 503.

62 Ebenda, Nr. 504.

Noch zwei weitere Gesichtspunkte verdienen übrigens in diesem Zusammenhang Beachtung. Zum einen spiegeln Gelöbnisrituale mit ihren Kommandos, formalisierten Abläufen und ihrer Gleichförmigkeit im äußeren Erscheinungsbild ja alles andere als den täglichen Dienstbetrieb in der Bundeswehr wider. Die breite Öffentlichkeit, die lediglich von Zeit zu Zeit vorzugsweise durch mediale Resonanz auf öffentliche Gelöbnisse aus ihrem allgemeinen Desinteresse an den Streitkräften kurz aufgerüttelt wird, gewinnt auf diese Weise vom militärischen Alltag ein völlig unzutreffendes und letztlich nur befremdendes Bild.

Zum anderen ist die Durchführung derartiger Veranstaltungen selbst unter rein militärfunktionaler Perspektive eher dysfunktional. Gelöbnisse werden - vor allem, wenn sie in der Öffentlichkeit stattfinden - in der Regel vorher in den Kasernen stunden-, ja tagelang eingeübt. Die ohnehin viel zu kurz bemessene Zeit, welche für die Ausbildung der Wehrpflichtigen zur Verfügung steht, wird somit weiter beschnitten. Währenddessen fehlt die Zeit für wesentlich wichtigere Ausbildungsgebiete, nicht zuletzt auch für die politische Bildung.

Immerhin werden mit dem Ende der allgemeinen Wehrpflicht auch die Gelöbnisse entfallen, und öffentliche Vereidigungen von Freiwilligen stehen, bisher jedenfalls, glücklicherweise nicht zur Debatte.

Schließlich könnte man auch noch fragen, weshalb eigentlich das Tragen der Uniform für Soldaten obligatorisch ist - von Übungen und im Einsatz einmal abgesehen.

#### *6. Durchsetzung eines demokratischen Traditionsbildes*

Die "Richtlinien zum Traditionsverständnis und zur Traditionspflege in der Bundeswehr" wurden im Jahre 1982 erlassen. Damals schon wurde darauf hingewiesen, daß "die Bundeswehr bereits eigene Traditionen pflegt, die weiterentwickelt werden sollen"<sup>63</sup>. Eine solch vorsichtige Wortwahl war zu jener Zeit, als die Bundeswehr gerade ihr 25jähriges Bestehen gefeiert hatte und immerhin noch einige Soldaten in ihren Reihen standen, die bereits in der Wehrmacht Dienst geleistet hatten, durchaus angemessen. Heute dagegen sind die Leistungen und Erfolge der Bundeswehr in ihrer mittlerweile

---

63 Richtlinien zum Traditionsverständnis, a.a.O., Nr. 20.

über 40jährigen Geschichte deutlicher zu erkennen. Der ehemaligen Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages ist daher uneingeschränkt zuzustimmen, daß damit eine "solide Basis für eine eigene Tradition"<sup>64</sup> geschaffen wurde. In diesem Sinne sollten die Traditionsrichtlinien fortgeschrieben werden.

Ferner könnte man anmerken, daß die Richtlinien insgesamt wenig konkret wirken. Zwar beeindruckt sie einerseits durch die darin enthaltene Toleranz und Einsicht, wenn beispielsweise ausgeführt wird:

"Traditionsbewußtsein kann nicht verordnet werden. Es bildet sich auf der Grundlage weltanschaulicher Überzeugungen und persönlicher Wertentscheidungen. Die gilt auch für die Bundeswehr mit ihrem Leitbild vom mündigen Soldaten, dem Staatsbürger in Uniform. Die Freiheit der Entscheidung in Traditionsangelegenheiten gilt innerhalb des Rahmens von Grundgesetz und Soldatengesetz."<sup>65</sup>

Ähnliche Gedanken bewegten übrigens Graf Baudissin, der feststellte, man könne Soldaten weder einen "Tugendkatalog" - eine direkte Anspielung auf den Erlaß des Jahres 1965 - noch eine Ahnengalerie anbieten. Der Versuch, der Truppe Dinge aus der Vergangenheit aufzudrängen, sei zum Scheitern verurteilt.<sup>66</sup>

Aber *etwas* mehr inhaltliche Substanz wäre vielleicht doch hilfreich, zumal das "Verständnis für historische, politische und gesellschaftliche Zusammenhänge"<sup>67</sup>, das die Richtlinien selbst voraussetzen, vermutlich kaum bei allen Soldaten in derselben ausreichenden Weise vorhanden sein wird. Nicht von ungefähr wurden bereits vor Jahren im Wehrbeauftragtenbericht "eindeutige inhaltliche Vorgaben"<sup>68</sup> angemahnt. Ein Hinweis auf die Ereignisse des 20. Juli 1944 etwa oder auf vielleicht noch andere traditionswürdige Vorgänge oder Personen der deutschen Militärgeschichte fehlt bisher völlig. In einen aktualisierten Erlaß unbedingt aufzunehmen wäre jedoch die Feststellung, daß für die heutigen deutschen Streitkräfte primär Personen und Ereignisse aus der Geschichte der Bundeswehr selbst traditionsbegrün-

---

64 Jahresbericht 1997, a.a.O., S. 9.

65 Richtlinien zum Traditionsverständnis, a.a.O., Nr. 4.

66 Vgl. Donald Abenheim, Bundeswehr und Tradition. Die Suche nach dem gültigen Erbe des deutschen Soldaten, München/Wien 1989, S. 196.

67 Richtlinien zum Traditionsverständnis, a.a.O., Nr. 1.

68 Jahresbericht 1997, a.a.O., S. 9.



dend

sind.<sup>69</sup>

---

69 In diesem Zusammenhang erscheint der Hinweis notwendig, daß vor allem der Durchsetzung der Reformmaßnahmen besondere Aufmerksamkeit zu widmen wäre. Bei entsprechenden Überprüfungen zu Beginn des Jahres 1998 ergab sich, daß der gültige Traditionserlaß in den Kasernen nach dem Eingeständnis des damaligen Generalinspektors 'nicht auffindbar' oder überhaupt nicht bekannt gewesen sei (vgl. Frankfurter Rundschau vom 23.04.1998).

## V. Schlußbemerkungen

Es muß sich als schwerwiegender, kostspieliger Irrtum erweisen, wenn ein Staat, der im geographischen Zentrum so tiefgreifender sicherheitspolitischer Veränderungen steht, wie sie Europa seit dem Jahre 1989 erlebt hat, auf eine adäquate Reform seiner Streitkräfte verzichten zu können glaubt. Wenn die These zutrifft, wonach militärische Macht in der friedlosen Welt der Gegenwart nach wie vor einen wichtigen Bestandteil des sicherheitspolitischen Instrumentariums eines Staates darstellt, müssen die permanent erforderlichen Optimierungsprozesse in ihrem Ausmaß und ihrer Dynamik den Veränderungen des Umfeldes entsprechen.

Es wäre ein ungerechtfertigter Vorwurf, daß der Prozeß der politischen Konsensfindung über den neuen Auftrag der Bundeswehr unangemessen lange gedauert hätte. In Anbetracht der sicherheitspolitischen Ambivalenz des Trends zu interventionsfähigen Streitkräften<sup>70</sup> könnte man mit einigem Recht eher die gegenteilige Behauptung aufstellen; viele in diesem Zusammenhang öffentlich geäußerten Bedenken und Zweifel erweisen sich auch im Rückblick keineswegs als völlig unbegründet.

Doch wie auch immer dieser Konsens zustande gekommen ist, er besitzt heute eine relativ breite politische Basis, und es scheint nur vernünftig, nun die strukturellen Konsequenzen zu ziehen - und zwar unverzüglich, weil jede Verzögerung nur zusätzliche Kosten verursachen würde.

Diese strukturellen Reformen stehen mit der ebenfalls notwendigen Weiterentwicklung des Konzepts der Inneren Führung in vielfältigen gegenseitigen Wechselbeziehungen. Die Paradigmen des lebenserfahrenen, zivil geprägten, kritischen und autonom handelnden Soldaten und der funktionalen Disziplin korrespondieren in hohem Maße mit den organisationsstrukturellen Grundsätzen Qualität vor Quantität, Flexibilität, Mobilität. Diesem Kompatibilitäts- und Optimierungsaspekt kommt besonders auf der kleintaktischen Ebene (Teileinheit, Einheit, Verband) besondere Bedeutung zu. Es wäre zu überlegen, ob die neuen, vielfach komplexeren soldatischen Aufgaben<sup>71</sup> in neuen Organisationsformen (teams, task-forces) nicht besser

---

70 Vgl. Jürgen Groß, Interventionsstreitkräfte: die Entfesselung der Macht?, in: Reinhard Mutz/Bruno Schoch/Friedhelm Solms (Hrsg.), Friedensgutachten 1998, Münster 1998, S. 132ff.

71 Es sei allerdings angemerkt, daß auch diese Entwicklung kritisch betrachtet werden muß. Angesichts der Erfahrungen bei den militärischen Einsätzen auf dem Balkan

zu lösen sind, als im Korsett traditioneller Strukturelemente (Kompanie, Bataillon) und letztere künftig primär lokale Führungsebenen darstellen sollten. Derartige Zusammenhänge blieben in der öffentlichen Diskussion - wie viele andere Aspekte auch - bisher noch weitestgehend unbeachtet. Vor diesem Hintergrund kommt es also nicht nur darauf an, mit den einschneidenden, jedoch überfälligen Reformen der Bundeswehrstruktur, der Wehrform sowie der Inneren Führung unverzüglich, mutig und ohne falsche Rücksichtnahme zu beginnen. Diese Aufgabe ist zwar vordringlich, aber kein Schlußpunkt. Reformen müssen auch im Bereich des Militärs einen ständigen Prozeß darstellen. Und es ist einer Demokratie nur angemessen, wenn er von einer intensiven Debatte in der Öffentlichkeit kritisch begleitet wird.

---

erscheint es insbesondere notwendig, eine zweckmäßige Abgrenzung zwischen militärischen und polizeilichen Aufgaben in Krisengebieten vorzunehmen. Mit dieser Problematik befaßt sich derzeit ein Projekt „Internationale Polizei“ am IFSH.

