



Zur Transformation der Bundeswehr

Überlegungen zur
Weiterentwicklung der
Inneren Führung

Zur Transformation der Bundeswehr

Überlegungen zur
Weiterentwicklung der
Inneren Führung

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Gesellschaftspolitische Information
Godesberger Allee 149, 53170 Bonn

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Autor: Hans-Joachim Schaprian

Redaktion: Ursula Clauditz

Layout: Pellens Kommunikationsdesign, Bonn

Druck: bub Bonner Universitätsbuchdruckerei

Printed in Germany 2006

ISBN 3-89892-508-0

Vorwort

In der 50jährigen Geschichte der Bundeswehr ist die Konzeption der Inneren Führung und das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform zu einem Markenzeichen der Bundeswehr geworden. Entworfen in den 50er Jahren des 20. Jahrhunderts, geprägt durch die bitteren Erfahrungen mit dem nationalsozialistischen Größenwahn und dem Zweiten Weltkrieg hatten einige wenige Offiziere im Auftrag des Bundeskanzlers Konrad Adenauer den Versuch unternommen, für die Aufstellung und Ausbildung der Bundeswehr eine ethische Orientierung zu formulieren.

Diese Orientierung war umstritten und wurde im Laufe der Jahrzehnte immer wieder diskutiert. Ergänzt wurde das Konzept der Inneren Führung durch die „Richtlinien zum Traditionsverständnis und zur Traditionspflege in der Bundeswehr“ vom 20. September 1982. Inzwischen haben sich die äußeren und die inneren Bedingungen, unter denen die Bundeswehr agiert, erheblich geändert. Nicht nur, dass das Ende des so genannten Kalten Krieges das Feindbild verschwinden ließ, vor allem auch die internationalen Kontakte, Austausche, Kooperationen, die Bündnisse und das Zusammenwachsen Europas haben völlig neue Voraussetzungen für die Arbeit der Bundeswehr sowie für Ausbildung und Führung in der Bundeswehr geschaffen. Die Anforderungen, die zum Beispiel auf dem Hintergrund weltweiter Provokationen durch terroristische Aktionen erst erkennbar wurden, haben mit den Anforderungen der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts nur bedingt zu tun.

Dementsprechend wird die Bundeswehr umgebaut. In dem so genannten Transformationsprozess ergeben sich eine ganze Reihe von Aufgaben, die nach und nach abgearbeitet werden müssen. Ist die Lösung von ökonomischen Problemen, technischer Umrüstung oder der Neuorganisation der Streitkräfte nicht nach Waffengattungen sondern nach Aufgabenstellungen noch einigermaßen öffentlich diskutiert worden, so wird die Frage nach der Weiterentwicklung der Inneren Führung so gut wie gar nicht in die Öffentlichkeit gebracht und dort diskutiert. Dabei muss die Gesellschaft als Ganzes und als wichtigster Teil demokratischer Kontrolle ein originäres Interesse an der Ausrichtung der Verteidigungs- und Sicherheitspolitik haben. Auf das Engste ist damit die Frage der Ausbildung und Führung des sie ausführenden Personals verbunden.

Mit den hier vorgelegten Überlegungen zur Weiterentwicklung der Bundeswehr möchten wir die Diskussion über Ausrichtung, Weg und Selbstverständnis der Bundeswehr und ihrer Aufgaben unterstützen. Wir hoffen, damit die längst überfällige gesellschaftspolitische Debatte auch im Hinblick auf die europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik vor allem in die Zivilgesellschaft zu tragen.

Bonn, im Mai 2006

Frank D. Karl
Leiter der Abteilung
Gesellschaftspolitische Information

Inhalt

Zusammenfassung und Ausblick	7
Overview and Prospects	11
I. Einleitung	15
II. Die historische Entwicklung bis zur Konzeption Innere Führung	17
a) Die Kaiserliche Armee	17
b) Die Reichswehr	17
c) Die Wehrmacht	17
d) Die Bundeswehr	18
III. Die Entwicklung der Konzeption Innere Führung	20
a) Ausgestaltung der Inneren Führung	20
b) Das innere System der Nationalen Volksarmee	22
IV. Aktuelle Konzeption der Inneren Führung	24
a) Ziele der Inneren Führung	24
b) Das Leitbild: Staatsbürger in Uniform	24
c) Grundsätze der Inneren Führung	25
V. Instrumente der Kontrolle und Weiterentwicklung	26
a) Der Verteidigungsausschuss	26
b) Der Wehrbeauftragte	26
c) Beirat für Fragen der Inneren Führung	26
d) Zentrum Innere Führung	27
VI. Rahmenbedingungen des Wandels der Bundeswehr	28
VII. Aktuelle Probleme und Herausforderungen der Inneren Führung	30
a) Innere Führung bei der Bundeswehr im Einsatz	30
b) Handlungsbedarf bei der Weiterentwicklung der Inneren Führung	31
c) Der Transformationsprozess der Bundeswehr	31
d) Gesellschaftlicher Wandel	32
e) Frauen in den Streitkräften	32
f) Neue Technologien und Medien	34
g) Ökonomisierung	34
h) Multinationalität	35
i) Politische Bildung, Wertevermittlung und Tradition	36
j) Die Diskussion um die Zukunft der Wehrpflicht	38
VIII. Gemeinsame europäische Führungsphilosophie[n]?	40
Interview mit Bundesminister der Verteidigung a.D. Dr. Peter Struck	42
Literaturverzeichnis	46

Zusammenfassung und Ausblick

In der nunmehr fast 50jährigen Geschichte der Bundeswehr ist die Innere Führung und das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform zu einem Markenzeichen der Bundeswehr geworden. Sie kennzeichnet die erfolgreiche Neuaufstellung von Streitkräften nach der totalen Niederlage des Nazi-Regimes und war Grundlage für das neue Konzept einer „Armee in der Demokratie“.

Durch die Dienststelle Blank, einem Vorläufer des Verteidigungsministeriums, wurde die Aufgabe und Zielsetzung der Inneren Führung 1953 wie folgt beschrieben: „Alle Arbeiten auf dem Gebiet der Inneren Führung haben das Ziel, den Typ des modernen Soldaten zu schaffen und fortzubilden, der freier Mensch, guter Staatsbürger und vollwertiger Soldat zugleich ist.“

In den fünfziger Jahren leistete die Innere Führung vor dem Hintergrund der historischen Erfahrungen, insbesondere des Zweiten Weltkrieges, einen entscheidenden Beitrag zum Selbstverständnis neuer deutscher Streitkräfte in einer wehrhaften Demokratie. Kernkriterien, die damals wie heute unverändert gelten, sind

- *die Verankerung und Kontrolle von Streitkräften in einem demokratischen Rechtsstaat und damit Sicherstellung des Primats der Politik in und gegenüber Streitkräften,*
- *die Integration der Streitkräfte in dem demokratischen Rechtsstaat,*
- *die Legitimation des Auftrags und umsetzen des Leitbildes des „Staatsbürgers in Uniform“ in die Alltagspraxis.*

Nachdem die Innere Führung in der Gründungs- und Aufbauphase der Bundeswehr nicht unumstritten war, hat sie sich in den folgenden Jahrzehnten als Führungskonzeption oder als „Unternehmensphilosophie“ der Bundeswehr außerordentlich erfolgreich entwickelt. Sie wurde an die sich ändernden sicherheitspolitischen und gesellschaftlichen Verhältnisse, zuletzt 1993, angepasst und trug so erheblich zu der festen Verankerung

der Bundeswehr in der Gesellschaft bei. Berufsbild und Selbstverständnis der Soldaten der Bundeswehr werden seit Jahrzehnten von der Inneren Führung bestimmt und haben mit der besonderen Betonung vom kooperativen Führungsstil, von Betreuung, Fürsorge und Kameradschaft den Führungsstil und das Führungsverhalten der Streitkräfte nachhaltig geprägt und haben sich seit fünf Jahrzehnten im täglichen Ausbildungsdienst wie in Auslandseinsätzen bewährt.

Bundespräsident Johannes Rau sagte in einer Rede am 25.9.2003 an der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg: *„Bei allem Wandel schaffen klare, unverrückbare Werte und Grundlagen Orientierung. Dazu gehört ganz vorne und zuerst das Konzept der Inneren Führung. Es gibt Orientierung in einer Zeit, in der sich die Rahmenbedingungen für militärisches Beraten und Führen ständig ändern. Dieses Konzept dient nicht nur zur Führung von Menschen. Es ist vor allem ein Konzept zur Integration des Soldaten in die Gesellschaft: Der Staatsbürger in Uniform – dieses Leitbild muss auch in Zukunft gelten.“*

Die außen- und sicherheitspolitischen Parameter haben sich in den letzten Jahren verändert.

Ungelöste politische, religiöse, ethnische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Konflikte wirken sich im Verbund mit internationalem Terrorismus und international organisierter Kriminalität unmittelbar auf unsere Sicherheit aus.

Das Verständnis von Sicherheit und Verteidigung hat sich geographisch und inhaltlich erweitert. Angesichts der Bedrohung durch den internationalen Terrorismus greifen äußere und innere Sicherheit immer stärker ineinander.

Die Europäische Union hat 2003 eine gemeinsame Sicherheitsstrategie formuliert. Massenvernichtungswaffen, Terrorismus, regionale Krisen und organisiertes Verbrechen sowie die so genannten fail-states wurden als Hauptbedrohungen un-

serer Sicherheit definiert und präventiven Maßnahmen der Sicherheitsvorsorge eine hohe Priorität zugeordnet.

Die sicherheitspolitische Entwicklung hat erhebliche Auswirkungen auf die Streitkräfte und ist Ursache dafür, dass sich die Bundeswehr zur Zeit im größten Reformprozess ihrer Geschichte befindet. Mit der „Transformation der Streitkräfte“ wurde der Hauptauftrag der Bundeswehr neu definiert. Internationale Konfliktverhütung und Krisenbewältigung, einschließlich des Kampfes gegen den internationalen Terrorismus, stehen nun strukturbestimmend im Focus. Die Folgen sind:

Während seit Jahren weltweit bis zu 10.000 Soldaten ständig außerhalb Deutschlands im Einsatz sind, wird die Truppe seit dem Jahr 2000 neu strukturiert und erfährt eine Vielzahl von Reformen.

Bei sinkendem Verteidigungshaushalt gliedert die Bundeswehr die Masse der Verbände um, löst viele Verbände auf, plant neue Kräfterkategorien, baut neue Organisationsbereiche auf, führt den freiwilligen Wehrdienst von Frauen ein und löst ca. 200 Standorte auf. Die Streitkräfte wurden von 340.000 Soldatinnen und Soldaten auf ca. 250.000 verkleinert, die Zahl der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird schrittweise um ungefähr 50.000 auf etwa 75.000 abgebaut.

Deutsche Soldaten müssen sich zukünftig in weltweiten Einsätzen zurechtfinden in unbekanntenen Regionen, in fremden Kulturkreisen, werden konfrontiert mit anderen Wertesystemen und grundverschiedenen Menschenbildern.

Weitere Herausforderungen für die Bundeswehr sind der gesellschaftliche Wandel, die Anwendung neuer Technologien und die Multinationalität der Einsätze. Die militärischen Rahmenbedingungen und die Entwicklungen in Staat, Gesellschaft und Technik haben sich in den letzten Jahren erheblich verändert.

In letzter Zeit mehren sich die Stimmen, die ein Siechtum oder gar ein Scheitern der Konzeption der Inneren Führung prophezeien. Als Begründung für diese Sicht wird angeführt, diese

Konzeption sei für die heutigen Einsätze und neuen Herausforderungen ungeeignet und könne auf die veränderten sicherheitspolitischen und gesellschaftlichen Veränderungen im Rahmen des Reformprozesses der Bundeswehr nicht flexibel genug reagieren.

In der Schrift „Soldaten als Diener des Friedens – Erklärung zur Stellung und Aufgabe der Bundeswehr“ der deutschen Bischöfe vom 29. November 2005 stellen die Bischöfe u.a. fest:

„In dieser Situation wollen wir das Augenmerk auf eine der unverzichtbaren Grundlagen der Bundeswehr – das Konzept der Inneren Führung – legen. Dies ist umso mehr ein Anliegen, als die bewährten und in vieler Hinsicht zukunftsweisenden Grundsätze der Inneren Führung gegenwärtig in der Gefahr stehen, nivelliert zu werden. [...] Die lebendige Weiterentwicklung des Konzeptes der Inneren Führung ist eine der entscheidenden Voraussetzungen für die friedensethische Legitimität der Streitkräfte.“

Die Kritik an der Inneren Führung ist überzogen und in vielen Bereichen unzutreffend. Festzustellen ist jedoch, dass die Innere Führung, als Führungsphilosophie der Streitkräfte, vor erheblichen Herausforderungen und unter großem Anpassungsdruck steht. Denn die Konzeption der Inneren Führung hat im Umbauprozess der Bundeswehr der letzten Jahren nicht die erforderliche Aufmerksamkeit der politischen und militärischen Führung erfahren. Organisation und Strukturmaßnahmen sowie die Sicherstellung der Auslandseinsätze standen im Mittelpunkt der Arbeit in der Truppe und in den Stäben und beeinflussten nachhaltig den Friedensdienstbetrieb und verdrängten die Weiterentwicklung der Inneren Führung von der Prioritätenliste.

Deshalb muss im laufenden Reformprozess und der jetzt konzipierten Transformation der Bundeswehr der Mensch und die Innere Führung wieder stärker in den Mittelpunkt der Planung rücken.

Die Bundeswehr hat viel unternommen, erkannte Mängel abzustellen, doch es besteht weiter Handlungsbedarf.

Die Vorgesetzten sollten in Zukunft noch aufmerksamer und sensibler Anzeichen von radi-

kalen Einstellungen und nachlässigem Umsetzen der Grundsätze der Inneren Führung beobachten, diesen auf den Grund gehen und in allen Ausbildungseinrichtungen sowie in der Truppe deutlich machen, dass undemokratische Verhaltensweisen, willkürliche Anwendung von Gewalt nicht geduldet und Verfehlungen unnachgiebig geahndet werden. Ereignisse wie in Coesfeld dürfen sich nicht wiederholen.

Unverkennbar ist aber auch die Notwendigkeit, die Vorschriften und Erlasse an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. Als Beispiel sei hier die Zentrale Dienstvorschrift Innere Führung benannt, die im Jahre 1993 herausgegeben und seit dem nicht überarbeitet wurde. Grundsätzlich gilt, die Fortschreibung der Konzeption der Inneren Führung muss sich stärker an den Erfordernissen des Einsatzes und den sich daraus ergebenden Anforderungen der Soldaten orientieren.

Wenn sich der Auftrag für die Bundeswehr drastisch verändert, wenn sich die konkreten Aufgaben für die Soldaten, ihre Belastungen und auch die Belastungen ihrer Familien sich dramatisch verändern, wenn sich die Gefährdungen signifikant erhöhen, dann müssen neben Organisationsstruktur, Ausrüstung, Bewaffnung und Ausbildung, auch die rechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen des Dienstes in der Bundeswehr auf ihren Stellenwert und Attraktivität innerhalb des Transformationsprozesses überprüft und gegebenenfalls geändert werden.

Der Transformationsprozess kann nur gelingen, wenn die Menschen mitgenommen und ihnen ein Weg gezeigt wird, wie sie sich auf die ändernden Bedingungen einstellen können. So muss zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Dienst als neues Feld der Inneren Führung verstanden und in konkrete Maßnahmen mit einem Betreuungskonzept umgesetzt werden.

Zunehmend an Bedeutung gewinnt, insbesondere durch den Einsatz der Soldaten in fremden Kulturkreisen, die Frage nach den Grundlagen des Tuns für den Einzelnen. Damit ist insbesondere der Bereich Ethik und Werte angesprochen. In einer Zeit, in der die prägenden gesellschaft-

lichen Wertvorstellungen zunehmend verloren gehen, muss dieses Thema in der Ausbildung einen höheren Stellenwert erhalten. Der lebenskundliche Unterricht, der von der Militärseelsorge angeboten wird, könnte in einen verpflichtenden Teil der Ausbildung umgewandelt werden.

Die Innere Führung ist zugleich ein unverzichtbares Mittel, um die gesellschaftliche Integration der Bundeswehr zu gewährleisten.

Dieses Argument wiegt umso schwerer, je stärker der Anteil der Wehrpflichtigen sinkt.

Eine zusätzliche Kontrolleinstanz zur Überwachung der Einhaltung der Grundsätze der Inneren Führung ist nicht notwendig, aber der Zwang zur tatsächlichen Umsetzung, zur Anwendung und Weiterentwicklung der vorhandenen Grundsätze und Richtlinien in der Praxis der Streitkräfte ist erheblich gewachsen.

Hieraus sind mehrere Folgerungen für Politik und Bundeswehr zu ziehen:

Teil des Leitbildes vom Staatsbürger in Uniform ist, dass er weiß, was er tut und warum er es tut. Dabei obliegt die Vermittlung des Sinns der Einsätze in erster Linie der Regierung und dem Parlament, wird aber wesentlich durch einen breiten gesellschaftlichen Diskurs beeinflusst. Die Einsätze bedürfen eines gesellschaftlichen Konsenses.

Die Soldaten erwarten von Regierung und Volksvertretern Antwort über die Notwendigkeit von Auslandseinsätzen mit deren lebensbedrohenden Risiken.

So stellte der Wehrbeauftragte schon im November 2003 fest: „Gerade bei wiederholten Einsätzen stellt sich für Soldaten immer drängender die Frage nach Sinn und Zweck ihres Dienstes, wenn sie nach ihrer Wahrnehmung keine politischen Fortschritte ausmachen können. Die Soldaten wollen nicht Besatzungsmacht oder Lückenbüßer für nicht stattfindende politische Veränderungen sein. Mit anderen Worten: Sie erwarten Konsequenzen aus dem Primat der Politik.“

Hinzukommen muss eine Debatte in der Gesellschaft darüber, was Verteidigungs- und Sicherheitspolitik nach der Auflösung der ideologischen Blöcke leisten soll und kann und nach welchen

Kriterien und mit welchen Aufgaben Auslandseinsätze zu verantworten sind. Das Ergebnis einer solchen Debatte, die in den zurückliegenden Jahren nur sporadisch und meist nur in der Fachöffentlichkeit stattgefunden hat, muss ein breit getragener Konsens der gesellschaftlich verantwortlichen Organisationen und Institutionen sowie der Bevölkerung sein.

Bundespräsident Köhler forderte in seiner Rede bei der Kommandeurstagung der Bundeswehr im Oktober 2005: „Sie haben Anspruch darauf, dass sich unsere Gesellschaft bewusst macht, was der Bundeswehr abverlangt wird und welche Aufgaben sie künftig übernehmen soll. Sie haben Anspruch auf Klarheit über den politischen und militärischen Sinn Ihres Dienstes.“

Hilfestellung zur eigenen Urteilsbildung über Sinn und Zweck des militärischen Einsatzes in einem veränderten sicherheitspolitischen Umfeld kann durch eine konsequente Durchführung und Belegung der politischen Bildung in den Streitkräften gegeben werden. Auch in diesem Bereich besteht Anpassungsbedarf.

In den Verteidigungspolitischen Richtlinien, erlassen 2003, wird der Auftrag durch den Bundesminister der Verteidigung wie folgt formuliert:

„Gleichzeitig entwickelt die Bundeswehr ihr Konzept der Inneren Führung weiter, um es an die neuen Einsatzbedingungen der Streitkräfte anzupassen und die Einbettung der Streitkräfte in die Gesellschaft zu verstärken. Dies gilt entsprechend für die Traditionsbildung und die Politische Bildung.“ Dieser Auftrag muss zügig umgesetzt werden.

Auch der Bundestag hat Handlungsbedarf erkannt. Er hat sich in der letzten Legislaturperiode mit der Einrichtung eines Unterausschusses des Verteidigungsausschusses zur „Weiterentwicklung der Inneren Führung“ dieses Themas angenommen und in den Mittelpunkt der Arbeit der Sicherheitspolitiker gerückt. Diese Arbeit sollte zügig fortgeführt werden, denn die Umsetzung erfordert ohnehin einen erheblichen Zeitaufwand.

Seit die EU sich Ende 2003 eine gemeinsame Sicherheitsstrategie gegeben hat, ist als nächstes die Frage einer „Europäischen Sicherheits- und Verteidigungsidentität“ zu beantworten. Dabei bietet es sich an, auf der Basis der Inneren Führung und des Leitbildes vom „Staatsbürger in Uniform“ auch eine gemeinsame Führungsphilosophie für die Streitkräfte im Bündnis zu entwickeln. Den unterschiedlichen geschichtlichen Entwicklungen und Realitäten der einzelnen Länder sollte dabei selbstverständlich Rechnung getragen werden. *Der Entwicklung einer gemeinsamen Führungskonzeption ist ein höherer Stellenwert auf der Agenda für die Ausgestaltung und Entwicklung für ein gemeinsames Europa einzuräumen. Das Konzept der Inneren Führung und das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform sollte als zentraler Bestandteil der Bundeswehrkultur erhalten bleiben und sollte auch im neuen Aufgabenspektrum und beim Zusammenwachsen der Streitkräfte in Europa nicht zur Disposition gestellt werden.*

Overview and Prospects

In the course of a history that now goes back almost 50 years, *Innere Führung* (leadership and civic education) and the model of the citizen in uniform have become trademarks of the Bundeswehr. They were integral to the successful establishment of new armed forces in the Federal Republic of Germany following the total defeat of the Nazi regime and provided the basis for the innovative concept of an “army in a democracy”.

In 1953, the Office of the Commissioner for Questions with Regard to the Strengthening of Allied Troops, a precursor of the Federal Ministry of Defence, described the purpose and objective of *Innere Führung* as follows: “All work in the field of *Innere Führung* has the goal of creating and further developing the type of the modern soldier, who is at the same time a free human being, a good citizen and a fully-fledged soldier.”

During the 1950s, against the background of Germans’ historical experiences, in particular the Second World War, *Innere Führung* made a decisive contribution to the new armed forces’ understanding of their identity in a militant democracy. The core criteria, which are just as applicable today as they were then, are

- *the anchoring and control of the armed forces in a democratic state governed by the rule of law, which ensure the primacy of politics in and over the armed forces,*
- *the integration of the armed forces in a democratic state governed by the rule of law,*
- *the legitimisation of the function of the “citizen in uniform” and the realisation of this model in day-to-day practice.*

Innere Führung was not uncontroversial while the Bundeswehr was being founded and built up, but it was extraordinarily successful in the decades that followed, developing as the Bundeswehr’s leadership concept or “corporate philosophy”. The ways it has been adapted to changes

in security policy and social circumstances, most recently in 1993, have enabled it to contribute significantly to the firm anchoring of the Bundeswehr in society. For decades, the occupational profile and self-image of the Bundeswehr’s soldiers have been defined by *Innere Führung*, which, with its special emphasis on a cooperative style of leadership, counselling, care and comradeship, has permanently shaped the leadership style and behaviour of commanders in the German armed forces, demonstrating its value for five decades in routine training duty as well as operations abroad.

In a speech given on 25 September 2003 at the Federal Armed Forces Command and Staff College in Hamburg, the then German Federal President, Johannes Rau, said, “*No matter what changes occur, clear, unshakeable values and foundations provide a reference framework. These values and foundations include, first and foremost, the concept of Innere Führung. It offers a sense of purpose at a time when the framework for those providing military advice and leadership is constantly changing. This concept not only serves the management of people in the Bundeswehr. It is, above all, a concept for the integration of the soldier into society: the citizen in uniform – a model that must remain valid in future*”:

The parameters of foreign and security policy have changed over the last few years.

Unresolved political, religious, ethnic, economic and social conflicts, combined with international terrorism and international organised crime, are having a direct impact on our security.

Our understanding of security and defence has expanded in geographical and substantive terms. In view of the threat from international terrorism, external and internal security are meshing ever more closely.

The European Union formulated a common security strategy in 2003. Weapons of mass destruction, terrorism, regional crises, organised crime and what are known as failing states were defined as the principle threats to our security and precautionary measures to preempt security problems assigned a high priority.

The development of security policy has had considerable consequences for the armed forces and is the reason why the Bundeswehr is currently going through the biggest reform process in its history. The principle functions of the Bundeswehr have been redefined by the “transformation of the armed forces”. International conflict prevention and crisis management, including the struggle against international terrorism, are now the focus of attention and are determining the structure of the forces. This has had the following consequences:

For years, up to 10,000 soldiers have been constantly deployed outside Germany, serving all over the world; the armed forces have been restructured since 2000; and they are currently going through a wide range of reforms.

As the defence budget shrinks, the Bundeswehr is restructuring the majority of its units, disbanding many units, planning new force categories, building up new organisational areas, introducing voluntary military service for women and closing approx. 200 bases. The armed forces are being slimmed down from 340,000 soldiers to approx. 250,000, and the number of civilian staff is gradually being reduced by about 50,000 to roughly 75,000.

In future, German soldiers will have to cope with operations around the world in unfamiliar regions that bring them into contact with foreign cultures. They will be confronted with other value systems and fundamentally different concepts of humanity.

Social change, the application of new technologies and the multinational nature of many operations pose further challenges for the Bundeswehr.

The evolving military framework and constitutional, social and technological developments

have brought about major changes over the last few years.

Of late, there has been a growing number of voices prophesying a weakening or even the collapse of the conception of *Innere Führung*. To justify this view, it is claimed that the present approach is unsuited to current operations and inadequate to the new challenges, and that, in the context of the reform process going on within the Bundeswehr, it is not allowing the forces to react flexibly enough to changes in security policy and society.

In their statement ‘Soldaten als Diener des Friedens – Erklärung zur Stellung und Aufgabe der Bundeswehr’ (‘Soldiers as Servants of Peace – Declaration on the Status and Mission of the Bundeswehr’) of 29 November 2005, the German Catholic Bishops note, among other things:

“In this situation, we want to focus attention on one of the indispensable foundations of the Bundeswehr – the concept of *Innere Führung*. This is all the more of concern since the proven and, in many respects, forward-looking principles of *Innere Führung* are currently in danger of being levelled down. [...] The vital further development of the concept of *Innere Führung* is one of the decisive preconditions for the legitimacy of the armed forces from the perspective of an ethics of peace.”

The criticism of Innere Führung is exaggerated and inaccurate in many respects. However, it is to be noted that, as the leadership philosophy of the armed forces, *Innere Führung* faces considerable challenges and there is great pressure for it to be adapted. For the concept of *Innere Führung* has not been given the attention it needs by political and military leaders as the Bundeswehr has been restructured over the last few years. Organisational and structural measures and the efforts to establish a sound basis for operations abroad have been central to the work of the forces and their command structures, permanently influencing duty routine in peacetime and pushing the further development of *Innere Führung* off the list of priorities.

This is why the ongoing reform process and the transformation of the Bundeswehr that has now been outlined must see planning centred more around the individual soldier and Innere Führung.

The Bundeswehr has done a great deal to address the deficiencies that have been identified, but action continues to be needed.

In future, commanding officers should watch even more attentively and sensitively for indications of radical attitudes and the negligent implementation of the principles of *Innere Führung*, investigating them thoroughly and making it clear in all training institutions and operational units that undemocratic forms of behaviour and the arbitrary use of force will not be tolerated and that misconduct will be punished uncompromisingly. Events like those in Coesfeld, where recruits were bullied and mistreated during their basic training, must not be allowed to recur.

However, there is no mistaking the need to adapt regulations and orders to changing conditions. As an example, mention may be made of the Joint Service Regulations on *Innere Führung*, which were issued in 1993 and have not been revised since. Essentially, it is the case that the development of the concept of *Innere Führung* needs to be oriented more strongly towards the requirements of operations and the demands they make on soldiers.

If the Bundeswehr's mission becomes drastically different, if the specific tasks soldiers have to perform, the burdens they bear and the burdens on their families change dramatically, if the dangers they face increase significantly, then, apart from organisational structures, equipment, weapons capabilities and training, it will be necessary to scrutinise the legal basis and social framework for service in the Bundeswehr, their status and the role they should play in the transformation process, modifying them as necessary.

The transformation process can only succeed if people are persuaded of its necessity and shown ways in which they can adjust to changing conditions. For example, initiatives to make

it easier to combine family life and military service must be understood as a new field of *Innere Führung* and implemented by means of concrete measures, including a counselling concept.

The question of the basis on which the individual acts is becoming increasingly significant, particularly as a result of the deployment of soldiers to places with very different cultures. This makes the field of ethics and values particularly relevant. At a time when the social values that have shaped our culture are increasingly being lost, this topic must be given greater emphasis in training. The personal and social education provided by the Military Chaplaincy Service could be converted into a compulsory element of training.

At the same time, *Innere Führung* is an indispensable tool that can be used to ensure the social integration of the Bundeswehr.

This argument has all the more weight, the smaller the proportion of conscripts in the Bundeswehr becomes.

An additional controlling institution to monitor compliance with the principle of *Innere Führung* is not necessary, but the pressure to actually implement, apply and further develop the existing principles and guidelines in the practical work of the armed forces has grown markedly.

Several conclusions are to be drawn from this for politics and the Bundeswehr:

Part of the model of the citizen in uniform is that soldiers know what they are doing and why they are doing it. In this respect, it is primarily incumbent upon the government and parliament to explain what operations are intended to achieve, although this process will also be significantly influenced by a broad societal discourse. Military deployments require social consensus.

Our soldiers expect answers from the government and Members of the German Bundestag about the necessity of operations abroad, with all the life-threatening risks they entail.

As long ago as November 2003, The Parliamentary Commissioner for the Armed Forces concluded that, "Particularly when they have been sent on repeated deployments, soldiers are

finding themselves confronted ever more urgently with the question of the meaning and purpose of their service if they feel unable to perceive any political progress being made. Our soldiers do not want to be an occupying power or stop-gaps taking the place of political changes that never seem to happen. In other words: They expect the primacy of politics to have consequences.”

This must also be accompanied by a debate within society about what defence and security policy should and can do following the break-up of the ideological blocs and what kinds of criteria and tasks can justify deployments abroad. The result of such a debate, which has only taken place sporadically in recent years, and then merely in specialist circles for the most part, must be a broad-based consensus of socially responsible organisations, institutions and the population.

In his speech at the Bundeswehr Commanders’ Conference in October 2005, Federal President Köhler stated, “You have a right to expect that our society develops an awareness of what is being demanded of the Bundeswehr and what tasks it will have to assume in future. You have a right to clarity about the political and military ends of your service.”

The members of the armed forces can be helped to form their own opinions about the meaning and purpose of military operations in a transformed security-policy environment by the consistent implementation and reinvigoration of civic education in the armed forces. There is a need for adjustment in this field too.

In the Defence Policy Guidelines, which were issued in 2003, the Federal Minister of Defence formulates what needs to be done in the following terms:

“At the same time, the Bundeswehr continues to develop its concept of Innere Führung in order to adapt this to the new demands of operations and enhance the integration of the armed forces in society. The same applies to the cultivation of tradition and to civic education.” We must set about this project without delay.

The Bundestag too has recognised the need for action. In the last electoral term, it highlighted this issue with the establishment of the Defence Committee’s Subcommittee on Internal Leadership in the Bundeswehr, making Innere Führung a central topic in the work of parliament’s experts on security policy. This work should be pushed ahead with all due haste because the implementation of the measures ultimately adopted will certainly demand a considerable investment of time.

Since the EU adopted a common security strategy at the end of 2003, the question that needs to be answered next is that of a “European security and defence identity”. In this respect, it seems an obvious step to draw up a common leadership philosophy for the Union’s armed forces as well, which could be based on Innere Führung and the model of the “citizen in uniform”. It goes without saying that, if this were to be done, it would be necessary to take account of the different historical backgrounds and political realities in the individual countries. *The development of a common leadership concept should be moved up the agenda for the creation and development of a common Europe. The concept of Innere Führung and the model of the citizen in uniform need to be retained as central elements in the culture of the Bundeswehr and should not be sidelined at a time when it is facing a new range of tasks and the armed forces of Europe are growing together.*

I. Einleitung

Die Innere Führung ist ein Markenzeichen der Bundeswehr. Im Zentrum des Konzeptes der Inneren Führung steht das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform. Nicht zuletzt ist diesem Leitbild ein erheblicher Anteil an der gelungenen Integration der Bundeswehr in die Gesellschaft zuzuschreiben. Das dadurch gewonnene Ansehen und Vertrauen hat die Bundeswehr zu einem zuverlässigen, hochqualifizierten und loyalen Instrument sicherheitspolitischen Handelns in der Politik des Landes werden lassen.

Ulrich de Maziere, einer der Väter der Inneren Führung, definierte die Innere Führung wie folgt: *„Die Innere Führung ist die Aufgabe aller militärischen Vorgesetzten, Staatsbürger zu Soldaten zu erziehen, die bereit und Willens sind, Freiheit und Recht des deutschen Volkes und seiner Verbündeten im Kampf mit der Waffe oder in der geistigen Auseinandersetzung zu verteidigen. Hierbei geht sie von den politischen und gesellschaftlichen Gegebenheiten aus, bekennt sich zu den Grundwerten unserer demokratischen Ordnung, übernimmt bewährte soldatische Tugenden und Erfahrungen in unsere heutige Lebensform und berücksichtigt die Folgen der Anwendung modernster technischer Mittel.“* [Zitiert nach: Ulrich de Maziere, In der Pflicht, 1997]

Dieses Verständnis zeigt, dass sich Innere Führung nicht in Vorschriften und Lehrplänen für die Soldaten erschöpft, sondern ein dynamischer Prozess ist, der den jeweiligen, sich ständig ändernden Anforderungen und Situationen auf der Grundlage demokratischer Prinzipien entsprechen muss.

Am 21. Mai 2003 hat der damalige Bundesverteidigungsminister Dr. Peter Struck die Verteidigungspolitischen Richtlinien [VPR] vorgestellt. Sie sind eine Konsequenz aus den sicherheitspolitischen Veränderungen der letzten Jahre. Mit ihnen werden Grundsätze für die Gestaltung der zukünftigen Verteidigungspolitik festgelegt.

Die Bundeswehr befindet sich zur Zeit im größten Reformprozess ihrer Geschichte mit einer Vielzahl gravierender Veränderungen, die sich in allen Bereichen der Bundeswehr auswirken. Als Folge der sicherheitspolitischen Neuausrichtung der Bundesrepublik Deutschland wird die Bundeswehr zu einer weltweit einsetzbaren Einsatzarmee umgebaut. Doch während die Neuausrichtung beziehungsweise Runderneuerung energisch voran getrieben wird, ist der gleiche Elan bei der Weiterentwicklung oder Anpassung der Inneren Führung an die neue Lage nicht erkennbar.

Eine breite und offene Diskussion innerhalb der Bundeswehr über notwendige Anpassungen und Entwicklungen der Führungskonzeption findet nicht statt. Sie ist eher einer Gruppe von Spezialisten vorbehalten. Dabei gibt es zunehmend Verunsicherung und Polarisierung über die Führungskonzeption der Bundeswehr. Auch wenn immer wieder betont wird, die Innere Führung und die Konzeption des Staatsbürgers in Uniform besitze weiterhin Gültigkeit, entsteht manchmal der Eindruck, dass mit den gleichen Begriffen inzwischen doch unterschiedliche Vorstellungen verbunden werden.

Als Führungsphilosophie der Bundeswehr steht die Innere Führung vor erheblichen Herausforderungen. Ursachen sind

- der gesellschaftliche Wandel
 - die neuen Technologien
 - die Multinationalität
 - das erweiterte Aufgabenspektrum
- und
- der Transformationsprozess als ein fortlaufender, vorausschauender Anpassungsprozess der Strukturen der Bundeswehr.

Hinzukommen zunehmend die politisch gewollten Auslandseinsätze, die für den einzelnen Soldaten wie für seine Familie erhebliche Risiken mit sich bringen. Die Betroffenen erwarten von

Regierung und Volksvertretern, dass sie ihnen über die Notwendigkeit von Auslandseinsätzen mit deren lebensbedrohenden Einsätzen begründet Rede und Antwort stehen.

In seinem Jahresbericht 2003 stellte der damalige Wehrbeauftragte Dr. Wilfried Penner fest: „Gerade bei wiederholten Einsätzen stellt sich für Soldaten immer drängender die Frage nach Sinn und Zweck ihres Dienstes, wenn sie nach ihrer Wahrnehmung keine politischen Fortschritte ausmachen können. Die Soldaten wollen nicht Besatzungsmacht oder Lückenbüßer für nicht stattfindende politische Veränderungen sein. Mit anderen Worten: sie erwarten Konsequenzen aus dem Primat der Politik.“

Der einzelne Soldat erfährt Innere Führung in der Regel im täglichen Dienst durch das Führungsverhalten seiner Vorgesetzten. Zwei Sachverhalte veranschaulichen dies beispielhaft:

Aus den Auslandseinsätzen berichten Soldaten, dass in den Einsätzen das kameradschaftliche Miteinander ebenso wie die Auftragstaktik erheblich leidet.

Die Vorfälle in Coesfeld haben zum einen auf erschreckende Weise ein Führungsverhalten gezeigt, dass die Würde des Einzelnen in nicht

zu tolerierendem Maße verletzt hat. Zum anderen aber ist die Hinnahme einer entwürdigenden Behandlung von Seiten der Untergebenen außerordentlich bemerkenswert. Nicht einer der Soldaten hat sich darüber beschwert.

Die Notwendigkeit einer Diskussion und möglicherweise Neuausrichtung der Inneren Führung ist aber auch im Zusammenhang mit der europäischen Entwicklung gegeben. Auch auf europäischer Ebene gibt es ein Defizit in der Entwicklung und Diskussion einer gemeinsamen Führungskonzeption. Zwar wird an einer gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik gearbeitet. Europäische Streitkräfte haben bereits ein Mandat im ehemaligen Jugoslawien übernommen. Ein EU-Einsatz für die Demokratische Republik Kongo zur Überwachung der dort anstehenden Wahlen befindet sich in Vorbereitung. *Aber welche gemeinsamen Prinzipien der Führung dieser Streitkräfte zugrunde gelegt werden sollen, ist nicht Gegenstand einer integrierenden Diskussion auf europäischer Ebene.*

Es gibt also Anlass genug, das Thema Innere Führung aus der Spezialistendiskussion in eine breitere, gesellschaftliche Erörterung zu holen.

II. Die historische Entwicklung bis zur Konzeption Innere Führung

Innerhalb von rund 40 Jahren – vom Ende des Ersten Weltkrieges bis zur Schaffung der Bundeswehr – wurden deutsche Streitkräfte dreimal von Grund auf neu konzipiert, jedes Mal unter anderen gesellschaftlichen, politischen und militärischen Bedingungen aufgestellt und ausgeformt.

Die kaiserliche Armee von 1914, die Reichswehr der Weimarer Republik und die Wehrmacht des Dritten Reiches waren von den jeweiligen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen geprägt und konnten nicht dasselbe Verständnis vom Charakter der Streitkräfte haben.

a) Die kaiserliche Armee

Nach den Reichseinigungskriegen [1864 –1871] wurde der Armee und dem preußischen Offizierskorps die führende Rolle innerhalb der Gesellschaft des neugegründeten deutschen Kaiserreiches zugewiesen. Der monarchietreue preußische Offizier und Soldat wurde von der Staatsführung zum staatsbürgerlichen Leitbild erhoben, Mut und Opferbereitschaft wurden glorifiziert. Die Jahrzehnte vor dem Ersten Weltkrieg waren gekennzeichnet durch einen fundamentalen Konflikt zwischen dem Militärstaat in seiner preußischen Form und der aufsteigenden bürgerlichen, liberalen und demokratischen Gesellschaft.

In der Verfassung des Kaiserreiches bildete der militärische Oberbefehl des Monarchen einen Eckstein in der absolutistischen Staatsarchitektur. *Der Kriegsminister wurde vom Kaiser ernannt und war nicht dem Parlament, sondern dem Kaiser als Inhaber des Oberbefehls gegenüber verantwortlich. Ziel war es, die Armee der Kontrolle des Parlaments zu entziehen.* Durch die Dominanz des Militärs innerhalb der politischen Führung

entwickelte sich ein Übergewicht des militärischen Denkens und war Ursache dafür, dass vor und im Ersten Weltkrieg militärstrategische Erwägungen vor den politischen im Mittelpunkt der Entscheidungen standen.

b) Die Reichswehr

Die Reichswehr, 1921 gegründet, pflegte eine preußisch-kaiserliche Militärtradition und war der parlamentarischen Kontrolle weitestgehend entzogen. Teil dieser Tradition war auch die „Dolchstoßlegende“, nach der die Armee im Ersten Weltkrieg „im Felde unbesiegt“ blieb und die Niederlage der Heimatfront zugeschrieben wurde. Das Verhältnis zwischen Reichswehr und der neuen Republik war geprägt vom Misstrauen gegenüber dem ungeliebten demokratischen Staat. *Die Reichswehr wurde als bewusst unpolitisch gehaltene Berufsarmee konservativer Prägung mit der Neigung zum Abschotten nach Außen, als „Staat im Staate“ empfunden.*

Die Reichswehr als Berufsarmee scheiterte letztendlich an dem Unvermögen, sich mit Demokratie und einer freiheitlich geprägten Gesellschaft zu identifizieren und deren Grundzüge vorzuleben. Im Hinblick auf Anwendungsbereiche der Inneren Führung hat die Reichswehr den Geist und die Führungsprinzipien der kaiserlichen Armee mehr oder weniger bewahrt.

c) Die Wehrmacht

Der Reichspräsident war nach der Weimarer Verfassung der Inhaber des Oberbefehls über die gesamte Armee des Staates und wurde in Friedenszeiten in der Ausübung der Befehlsgewalt durch den Reichswehrminister vertreten.

Daher ging der Oberbefehl nach dem Tod des Reichspräsidenten Paul von Hindenburg an seinen de facto Nachfolger Adolf Hitler über, der in seiner Person das Amt des Reichspräsidenten und das des Reichskanzlers unter dem Titel „Führer und Reichskanzler“ vereinigte.

In der nationalsozialistischen totalitären „Einheit von Partei und Staat“ wandelte sich auch das Verhältnis von Staat und Armee, von Gesellschaft und Wehrmacht.

Eckpunkte waren

- *die Vereidigung der Armee auf die Person des Führers des deutschen Reiches Adolf Hitler mit der Verpflichtung zu unbedingtem Gehorsam*
- *die Wiedereinführung der allgemeinen Wehrpflicht*
- *die Umbenennung der Reichswehr in Wehrmacht und*
- *1938 die Übernahme des direkten militärischen Oberbefehls durch Hitler.*

Dass ein großer Teil der militärischen Führung zunächst mit dem Hitler-Regime sympathisierte, war zum einen auf die weit verbreitete Volksbegeisterung, aber auch auf die hohen Karriereerwartungen und die enorme Aufrüstung zurückzuführen.

Die gegen den Versailler Vertrag verstoßende Wiedereinführung der Wehrpflicht durch Hitler im Jahr 1935 schuf die personelle Mobilisierungsbasis für die Angriffs- und Eroberungskriege der Nationalsozialisten. Bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges leisteten etwa 20 Millionen Deutsche Kriegsdienst.

Die Wehrmacht wurde zum Vollstrecker des politischen Willens ihres Führers und obersten Befehlshabers und zum Instrument einer totalitären Eroberungspolitik. Auch wenn sich viele Soldaten der Ausführung verbrecherischer Befehle entziehen konnten, waren es doch nur Wenige, die sich wahrnehmbar gegen das verbrecherische System wandten. Letztlich diente die Wehrmacht einem verbrecherischen System und hatte damit Anteil an den Verbrechen, die im Namen des deutschen Volkes begangen wurden. 1995 erklärte der damalige Verteidigungsminis-

ter Volker Rühe: „Die Wehrmacht war als Organisation des Dritten Reiches in ihrer Spitze, mit Truppenteilen und mit Soldaten in Verbrechen des Nationalsozialismus verstrickt. Als Institution kann sie deshalb keine Tradition begründen.“

d) Die Bundeswehr

1949 wurde mit dem Grundgesetz ein Werte- und Normensystem in Kraft gesetzt, das die Entwicklung der Bundeswehr wie der Gesellschaft insgesamt maßgeblich beeinflussen sollte. Mit Artikel 1 des Grundgesetzes wurde der Mensch in den Mittelpunkt gestellt. Der Artikel 1 des Grundgesetzes lautet: „*Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.*“

Unter den Eindrücken des Zweiten Weltkrieges und der unter den Nationalsozialisten begangenen Verbrechen, an denen Teile der Wehrmacht nicht unbeteiligt waren, haben die Mütter und Väter des Grundgesetzes Streitkräfte nicht vorgesehen, zumal das Potsdamer Abkommen von 1945 die „völlige Abrüstung und Entmilitarisierung Deutschlands“ vorsah. Dieses Abkommen bestimmte die sicherheitspolitische Situation und Diskussion Deutschlands in den ersten Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg.

1950 berief Bundeskanzler Konrad Adenauer einen Bevollmächtigten des Bundeskanzlers für die mit der Vermehrung der alliierten Truppen zusammenhängenden Fragen. Die Einrichtung dieser Dienststelle, deren Leitung Theodor Blank übernahm, war die Keimzelle des späteren Bundesministeriums der Verteidigung. Sie widersprach zwar den Bestimmungen zur langfristigen Entmilitarisierung Deutschlands, wurde aber von den Alliierten geduldet. Denn die Verschlechterung des Ost- West- Verhältnisses, der Korea-Krieg und der Beginn des sogenannten Kalten Krieges führten schon bald dazu, dass sich die Westmächte Gedanken darüber machten, wie sie das deutsche Potenzial im Rahmen eines Bündnisses integrieren könnten.

Der französische Ministerpräsident René Pleven [1950/51 und 1951/52] setzte sich für die Schaffung einer europäischen Armee als Voraussetzung für einen deutschen Verteidigungsbeitrag ein.

Im Vertrag über die Europäische Verteidigungsgemeinschaft [EVG] aus dem Jahr 1952 wurde gefordert, dass die Verteidigungskräfte aus Wehrpflichtigen und Berufssoldaten und langfristig dienenden Freiwilligen bestehen sollen. Dieser EVG-Vertrag, der jedoch 1954 durch die Französische Nationalversammlung abgelehnt wurde und so nie in Kraft trat, wurde 1953 vom Deutschen Bundestag ratifiziert und gab nach Auffassung der Regierung damit auch die Wehrform der deutschen Streitkräfte in der Kombination von Berufs-, Zeit- und wehrpflichtigen Soldaten vor.

Als man 1950 aufgrund der veränderten welt-politischen Lage meinte, dass auch die Bundesrepublik einen Verteidigungsbeitrag zu leisten habe, wurden ausgewählte Offiziere, wie Graf Baudissin, Graf von Kielmannsegg und Ulrich de Maiziere damit beauftragt, Richtlinien für die Aufstellung von neuen deutschen Streitkräften zu erarbeiten.

Weite Kreise der Bevölkerung widersetzten sich der Idee, jemals wieder Uniform zu tragen. Man konnte eine mehrheitliche Haltung des „ohne mich“ feststellen, die auf verschiedenen Begründungen beruhte:

- tief empfundene Scham wegen der begangenen Kriegsverbrechen,
- der Rückzug in den privaten Bereich, Aufbau einer eigenen Existenz,
- der NATO-Beitritt wurde als Hinderungsgrund für die Wiedervereinigung gesehen.

Die Neuaufstellung der Streitkräfte erschien nur realisierbar, wenn alles getan werde, um einen missbräuchlichen Einsatz, wie während der NS-Diktatur, durch ein neues Konzept zu verhindern.

Um die Rahmenbedingungen für die Wiederbewaffnung Deutschlands zu erörtern und entsprechende Gespräche mit den Vertretern der Alliierten vorzubereiten, kamen im Herbst 1950 fünfzehn Experten im Eifelkloster Himmerod zu einer geheim gehaltenen Tagung zusammen. Als Teilnehmer dieser Tagung ließ Bundeskanzler Adenauer politisch unbelastete Generalstabsoffiziere und Generäle/Admiräle aus allen Truppenteilen der Wehrmacht auswählen. In der *Himmeroder Denkschrift*, als „Geheime Bundesdrucksache“ eingestuft, wurden die Rahmenbedingungen für die Aufstellung von Streitkräften formuliert.

Eine zentrale Aussage dieser Denkschrift lautet:

„Ebenso wichtig wie die Ausbildung des Soldaten ist seine Charakterbildung und Erziehung. Bei der Aufstellung des Deutschen Kontingents für die Verteidigung Europas kommt damit dem inneren Gefüge der neuen deutschen Truppe große Bedeutung zu. [...] Damit sind die Voraussetzungen für den Neuaufbau von denen der Vergangenheit so verschieden, dass ohne Anlehnung an die Formen der alten Wehrmacht heute grundsätzlich Neues zu schaffen ist.“

Das Menschenbild des Grundgesetzes als verpflichtende Grundlage sollte auch Gültigkeit für die neu zu konzipierende und auszubildende Bundeswehr haben. Für den Aufbau der Bundeswehr waren weder die kaiserliche Armee noch die Reichswehr oder die Wehrmacht als Vorbild geeignet. Die Bundeswehr musste bei Null anfangen.

III. Die Entwicklung der Konzeption Innere Führung

Die Grundkonzeption der Inneren Führung, des Gerüsts von Grundsätzen, Strukturen, institutionellen Regelungen, Gesetzen und Vorschriften und deren Umsetzung in Ausbildung, Erziehung und Betreuung der Soldaten entstand in der ersten Hälfte der 50er Jahre.

Mit der Berufung des Majors a.D. Wolf Graf von Baudissin 1951 als Referent für das „innere Gefüge“ in die Dienststelle Blank beginnt die eigentliche Konzeptionsphase der Inneren Führung.

Zweierlei sollte erreicht werden:

- *„einmal die Einordnung der Streitkräfte in die freiheitlich- demokratische Verfassungsordnung und die Unterordnung unter den politischen Oberbefehl,*
- *zum anderen die Garantie der Grundrechte, die für den Soldaten nicht stärker eingeschränkt werden dürfen, als es die Erfüllung des militärischen Dienstes erfordert.“* [Zentrum Innere Führung 2003]

Im Januar 1953 wurde der Sammelbegriff „Innere Führung“ durch die Dienststelle Blank eingeführt. Darunter wurden die Arbeitsgebiete Inneres Gefüge, Information, Erziehung und Truppenbetreuung zusammengefasst. Als Ziel für alle Arbeitsfelder im Zusammenhang mit der Inneren Führung wurde der moderne Soldat angestrebt, der freier Mensch, Staatsbürger und vollwertiger Soldat zugleich ist – also „Staatsbürger in Uniform“.

Am 14. Juli 1953 erläuterte Graf von Baudissin erstmalig vor Bundestagsabgeordneten des Ausschusses für Fragen der Europäischen Sicherheit die Arbeit seines Referates. Diese beinhaltete

- *die „Grundlagen der militärischen Ordnung“ mit dem Ziel, Rechtsstaatlichkeit auch in den Streitkräften zu verankern,*
- *die „Grundsätze für die Erziehung mit dem Ziel, „den hochqualifizierten harten Kämpfer“ heranzubilden,*

- *die „Grundsätze für die Information“ mit dem Ziel, den Soldaten aus „Verständnis der eigenen und der anderen Welt“ gehorchen zu lassen*

und,

- *die „Grundsätze für die Betreuung“ mit dem Ziel, dem Soldaten im Interesse der Schlagkraft bei der Entfaltung seiner Möglichkeiten zu helfen.*

Als Kernbestandteile der Inneren Führung wurden benannt:

- *zeitgemäße Menschenführung*
– *der Stil des soldatischen Lebens wandelt sich ständig in Abhängigkeit von gesellschaftlicher Entwicklung und Waffentechnologie*
- *geistige Rüstung*
– *Bestehen im Krieg der politischen Ideen, Schlagworte, Propaganda und psychologischen Kriegsführung*
– *Klare Ausrichtung gegen den Bolschewismus*
– *Kennen und Erleben der „verteidigungswürdigen Werte unserer Lebensordnung“*

[Soldat für den Frieden, Graf Baudissin 1969]

a) Ausgestaltung der Inneren Führung

Verfassungsrechtliche Grundlagen der Inneren Führung wurden:

- *das Menschenbild des Grundgesetzes und die dort festgelegten fundamentalen Werte und Normen sowie*
- *die parlamentarische Kontrolle der Streitkräfte, also das Primat der Politik.*
- *Als Teil der Exekutive wurden die Streitkräfte in das Verfassungs- und Rechtsgefüge eingeordnet, der politischen Führung unterstellt und vom Parlament kontrolliert.*

Um die parlamentarische Kontrolle über die Streitkräfte zu verstärken, wurden 1956 zwei neuartige Institutionen geschaffen: der Wehrbeauftragte und der Verteidigungsausschuss.

Durch den zivilen Oberbefehl und die besondere parlamentarische Kontrolle der Streitkräfte sind wesentliche Voraussetzungen geschaffen worden, dass sich die Armee nicht wieder zum „Staat im Staate“ entwickeln kann.

Der Friedensauftrag der Bundeswehr wurde untermauert, indem im Grundgesetz festgelegt wurde:

„Der Bund stellt Streitkräfte zur Verteidigung auf.“ [Artikel 87 a, Abs.1] und

„Handlungen, die geeignet sind und in der Absicht vorgenommen werden, das friedliche Zusammenleben der Völker zu stören, insbesondere die Führung eines Angriffskrieges vorzubereiten, sind verfassungswidrig. Sie sind unter Strafe zu stellen.“ [Artikel 26, Abs.1]

Neben der demokratischen Grundierung der Bundeswehr durch das Grundgesetz waren weitere Zielformulierungen und Anstrengungen notwendig, um die Bundeswehr in die Gesellschaft zu integrieren. Das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform wurde entworfen und galt fortan als die Orientierung in der Ausbildung und Führung von Soldaten.

Darüber hinaus wurden weitere Ziele festgelegt:

- *Die Bundeswehr solle in den Gesamtstaat integriert werden durch die allgemeine Wehrpflicht.*
- *Die Aufgaben der Bundeswehr sollen in der Öffentlichkeit diskutiert werden, um auf diese Weise einen Beitrag zur politischen Legitimation zu leisten.*
- *Der Soldat muss sozial in die Gesellschaft eingebunden werden.*

Das Miteinander in den Streitkräften soll so gestaltet sein, dass nicht nur die Erfüllung des militärischen Auftrages, sondern auch die Wahrung der grundgesetzlich verankerten Rechte des Soldaten gewährleistet wird. Die Grundlagen hierfür sind in den rechtlichen Bestimmungen, in Erlassen, Vorschrift und Weisung zusammengefasst. Besondere Bedeutung kommt hierbei dem,

auch als „Grundgesetz des Soldaten“ bezeichneten, *Soldatengesetz* zu. In diesem wurden bewährte soldatische Tugenden in Pflichten umgesetzt. Zugleich wurden mit seinem Pflichtenkatalog auch die besonderen Erziehungsziele für Soldaten festgelegt. Zahlreiche aus dem Soldatengesetz abgeleitete Vorschriften und Weisungen enthalten Normen und Verfahren zur Gewährleistung der Gesetzesaufträge, aber auch berufsethische Verpflichtungen- beispielsweise die Leitsätze-, die sich in der Führungslehre, im soldatischen Selbstverständnis, in Führung, Erziehung und Ausbildung als Ansprüche niederschlagen. *Damit ist die Innere Führung insgesamt mehr als eine normative Konzeption – sie ist eine dynamische Führungsphilosophie mit einer Berufsethik, die an demokratische und rechtsstaatliche Werte gebunden ist.*

Das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform bedeutet auch, dass der Soldat im Wehrdienst im Besitz seiner staatsbürgerlichen Rechte bleibt, soweit diese nicht zur Erfüllung des militärischen Dienstes durch Gesetze eingeschränkt sind. Damit sind dem Soldaten nicht nur Pflichten auferlegt, sondern auch Rechte verfassungsmäßig gegeben.

Das Konzept der Inneren Führung hat die Bundeswehr zu einer Armee gemacht, in der die Freiheitsrechte, die der Soldat zu verteidigen hat, Gültigkeit haben und erlebt werden können. Der Soldat verpflichtet sich, für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzutreten. Wer für etwas eintreten soll, muss dieses aber kennen und schätzen gelernt haben. Der Soldat erhält daher eine gesetzlich vorgesehene staatsbürgerliche und völkerrechtliche Unterrichtung und Information.

Die grundlegenden Handlungsanweisungen wurden 1957 in einem *Handbuch Innere Führung* zusammengefasst. Parlament und Öffentlichkeit unterstützten diesen Ansatz. Die Wehrgesetzgebung verlieh ihm Verbindlichkeit und Bestand. Die Einführung der Inneren Führung wurde durch den Bundestag gefördert. Insbesondere Fritz Erler und Richard Jäger haben sich in dieser Frage engagiert.

Auch wenn die Konzeption der Inneren Führung und ihre Umsetzung in den 50er Jahren einen entscheidenden Beitrag zum Selbstverständnis der neu gegründeten Bundeswehr leistete, war das Prinzip der Inneren Führung Gegenstand kontroverser Diskussionen in der Öffentlichkeit. „Traditionalisten“ und „Reformer“ innerhalb der Bundeswehr und der politischen Spitze standen sich gegenüber.

Die Traditionalisten kritisierten vor allem, dass die Konzeption der Inneren Führung zu idealistisch, theoretisch und wirklichkeitsfremd sei. Mit ihren Grundsätzen würde die Mehrheit der Offiziere und Unteroffiziere überfordert.

Den Schöpfern der Inneren Führung wurde vorgeworfen, irrigerweise davon auszugehen, dass die Mehrheit der Wehrpflichtigen aus willigen und bewussten Staatsbürgern bestehe. Da diese Annahme unrealistisch sei, könne es auch keinen Staatsbürger in Uniform geben. Aufgrund des utopischen Menschenbildes müsse das – Konzept nach soldatischer Erfahrung – scheitern.

Als weitere Argumente gegen die Konzeption wurden vorgebracht:

- Durch die Grundsätze der Inneren Führung mit ihrer gelockerten Disziplin könnten keine harten Soldaten und Kämpfer ausgebildet werden, die dem kommunistischen Gegner erfolgreich entgegentreten könnten.
- Das „eherne Prinzip von Befehl und Gehorsam, auf dem die Manneszucht in jeder Armee basiere,“ würde zerstört. [u.a. in C.G. von Ilseman, 1971: Die Bundeswehr in der Demokratie – Zeit der Inneren Führung]
- Es gäbe einen zu starken zivilen Einfluss auf die Bundeswehr,
- die neue Beschwerdeordnung,
- die neu eingeführte Institution des Wehrbeauftragten,
- die neue Disziplinarordnung.

Aber auch von den neuen Alliierten der Bundeswehr wurden skeptische Bewertungen abgegeben. Sie erwarteten überwiegend den bewährten Soldaten des Zweiten Weltkrieges als Verbündeten, damit er mit seiner Kampferfahrung und seinen militärischen Tugenden zur Verteidigung

der bedrohten westlichen Welt beitragen könne. Nun wurde befürchtet, dass bei Realisierung der Grundsätze der Inneren Führung die Schlagkraft der Truppe leiden könne. Da die eigenen Streitkräfte noch in fast allen Ländern eine stark hierarchische Befehlsstruktur hatten, befürchtete man durch die liberalen Elemente der deutschen Inneren Führung negative Auswirkungen auf die eigenen Streitkräfte.

Bis Ende der 60er Jahre wurde die Innere Führung immer wieder kritisch diskutiert und als eine Ursache für die bundeswehrinternen Probleme, die beim schnellen Aufbau entstanden, ausgemacht.

Die Frage, ob die Innere Führung ein ideologisches Dogma, eine idealistische Illusion, die schamhafte Verhüllung einer aufgeweichten Disziplin oder eine demokratische „Maske“ für die Streitkräfte sei, die nach Aufbau der Bundeswehr abgenommen werden könne [Grashey – Affäre 1969], wurde teilweise heftig in der Öffentlichkeit diskutiert.

Die Reformer setzten sich in dieser Diskussion durch. So etablierte sich in den folgenden Jahrzehnten die Innere Führung als „Unternehmensphilosophie“ der vor allem durch den Ost-West-Gegensatz und der Allgemeinen Wehrpflicht geprägten Bundeswehr und trug so erheblich zu deren festen Verankerung im bundesrepublikanischen Gemeinwesen bei.

b) Das innere System der Nationalen Volksarmee

Eine mit der Inneren Führung der Bundeswehr vergleichbare Führungskonzeption hat es in der Nationalen Volksarmee [NVA] nicht gegeben.

Die NVA war, als politische Armee ausgeformt, Teil der Sicherheitsstrategie der SED und der sowjetischen Offensivstrategie. Ihr Offizierkorps gehörte zu einem sehr hohem Prozentsatz der Einheitspartei an. SED-Parteisekretäre in der Truppe und Politoffiziere auf allen Kommandoebenen sicherten zu jeder Zeit den Einfluss der Partei. Die politische Schulung der Soldaten und

Unteroffiziere und die „gesellschaftswissenschaftliche Weiterbildung“ für Fähnriche und Offiziere war ein Ausbildungsschwerpunkt, der bis zu 25% der Dienstzeit in Anspruch nahm. Vermittlung eines Feindbildes und Erziehung zum Hass und zur strikten Ablehnung der aggressiven Kräfte des Imperialismus waren Teil der politischen Schulung. Die SED setzte eine Privilegierung des Offizierkorps gegenüber den anderen gesellschaftlichen Gruppen durch. Die Forderung nach einem hohen Bereitschaftsstand der Truppe, mit der dazu erforderlichen Kasernierung der Truppe, wurde konsequent bis zur Wende durchgesetzt.

Zu Veränderungen in der Führungskonzeption der NVA ab 1987/88 finden sich in der Literatur kaum Hinweise. Sicher gab es vor dem Hintergrund der veränderten internationalen politischen und militärischen Bedingungen [u.a. neue sowjetische Militärdoktrin 1987] sowie der sich zuspitzenden wirtschaftlichen und politischen Lage in der DDR ein erstes Nachdenken in bestimmten militärischen Kreisen, wie die Armee auf die neuen Gegebenheiten einzustellen sei.

Im Sprachgebrauch der NVA kam es nach 1987 zu einigen Veränderungen. Von Begriffen wie Feind und Feindbild nahm man offiziell schrittweise Abstand. Die Direktive 02/88 des Ministers für Nationale Verteidigung sollte der Verbesserung der Dienst-, Lebens- und Arbeitsbedingungen in der NVA und als Grundlage einer Art komplexer Sozialplanung in der Armee dienen. Ihre Umsetzung scheiterte jedoch auch an den wirtschaftlichen Gegebenheiten.

Ab Ende 1988/Anfang 1989 dachte man im DDR-Verteidigungsministerium offenbar auch über eine Präzisierung der einschlägigen Dienstvorschriften für den Inneren Dienst und die Geheimhaltung nach. Auf der Grundlage genereller „Prinzipien zur weiteren Sicherung hoher Wachsamkeit und Geheimhaltung“ in der NVA sollten die Dienstvorschriften 10/3 und 10/9 in Einzelfragen modifiziert werden. Das grundsätzliche Verbot privater Westkontakte für alle Armeeangehörigen, als Geheimnisträger bestätigter Zivilbeschäftigten und Reservisten im Reservistenwehrdienst blieb jedoch bestehen. Das Verbot des Empfangs von westlichen Rundfunk- und Fernsehsendungen sollte nur noch auf die militärischen Liegenschaften und Gemeinschaftsunterkünfte beschränkt sein. Die veränderten Dienstvorschriften wurden im März 1989 [DV 10/9] beziehungsweise im September 1989 [DV 10/3] von Armeegeneral Heinz Keßler erlassen und sollten am 1. Dezember 1989 in Kraft treten. Die politischen Ereignisse der Wende machten diese halbherzigen Veränderungen jedoch obsolet.

Die tragenden Säulen des inneren Systems der NVA – die führende Rolle der Partei, der politische Indoktrinationsapparat, die Überwachung durch das Ministerium für Staatssicherheit [MfS] und das rigide Disziplinierungssystem – standen vor dem Herbst 1989 zu keinem Zeitpunkt zur Disposition.

Für die etwa 90.000 NVA-Soldaten, die nach der Wiedervereinigung am 3. Oktober 1990 quasi über Nacht Angehörige der Bundeswehr wurden, galten ab diesem Datum die Grundsätze der Inneren Führung.

IV. Aktuelle Konzeption der Inneren Führung

Nach dem „Handbuch für Innere Führung“ von 1957 und der Zentralen Dienstvorschrift [ZDv] 10/1 „Hilfen für Innere Führung“ aus dem Jahre 1972 ist die 1993 überarbeitete Fassung durch den damaligen Verteidigungsminister Volker Rühle erlassene ZDv 10/1 „Innere Führung“ die dritte Gesamtdarstellung der Inneren Führung in der Geschichte der Bundeswehr. Die ZDv 10/1 beschreibt Innere Führung als diejenige Konzeption militärischer Führung, welche „die Streitkräfte bei der Auftragsbefüllung an die Werte des Grundgesetzes bindet“.

a) Ziele der Inneren Führung

Die wesentlichen Aussagen der gültigen Vorschrift sind im folgenden zusammengefasst:

Vier Ziele, an denen sich die Innere Führung zu orientieren hat, werden benannt:

1. Legitimation des Soldatischen Dienstes

Gefordert wird, die politischen und rechtlichen Begründungen des soldatischen Dienstes zu vermitteln und den Sinn des militärischen Auftrags einsichtig und verständlich zu machen. Der Soldat soll bereit sein, aus Überzeugung seinen militärischen Auftrag zu erfüllen und sich aus Einsicht für den Schutz der Menschenwürde, des Rechtes und des Friedens in Freiheit einzusetzen.

2. Integration der Streitkräfte in Staat und Gesellschaft

Werte und Normen des Grundgesetzes sind der verbindliche Rahmen. Die Einbindung der Bundeswehr und des Soldaten in Staat und Gesellschaft soll gefördert und das Verständnis für die Aufgaben der Bundeswehr im Bündnis und in Systemen gegenseitiger kollektiver Sicherheit geweckt werden.

3. Motivation und Mitverantwortung

Im Sinne der Zielsetzung kommt es darauf an, „die Bereitschaft des Soldaten zur gewissenhaften Pflichterfüllung, zur Übernahme von Verantwortung und zur Zusammenarbeit zu stärken“, um so die „Disziplin und den Zusammenhalt der Truppe“ zu bewahren. Jeder Soldat muss seinen Dienst in dem Bewusstsein verrichten können, dass er als Person ebenso respektiert und ernst genommen wird, wie er selbst seine Pflichten ernst zu nehmen und zu erfüllen hat.

4. Gestaltung der inneren Ordnung

Die innere Ordnung der Streitkräfte ist menschenwürdig und an der Rechtsordnung orientiert zu gestalten. Sie muss aber auch den Forderungen, die der militärische Auftrag stellt, genügen können. Demnach muss sie sowohl Einsatzbereitschaft und Disziplin als auch die Persönlichkeitsrechte des einzelnen Soldaten gewährleisten.

Die vier Ziele der Inneren Führung müssen ständig überprüft und, falls erforderlich, an veränderte politische und gesellschaftliche Veränderungen angepasst werden.

b) Das Leitbild: Staatsbürger in Uniform

Die Ziele der Inneren Führung manifestieren sich im Leitbild des Staatsbürgers in Uniform, das idealtypisch die Forderungen an den Soldaten der Bundeswehr beschreibt.

Drei Profile werden in diesem Zusammenhang formuliert:

1. *Staatsbürger in Uniform zielt auf die freie Persönlichkeit. Die individuelle Würde und Respektierung der Grund- und Freiheitsrechte jedes Einzelnen sind zu wahren.*
2. *Der Soldat ist der verantwortungsbewusste Staatsbürger, der aus Einsicht und Verant-*

wortung gegenüber dem Gemeinwesen kooperativ handelt und an der Gestaltung dieses Staatswesens mitwirkt.

3. Schließlich ist der einsatzbereite Soldat gefordert, der seinen Dienst als Beitrag zum Schutz des Gemeinwesens und der freiheitlichen demokratischen Grundordnung begreift und bereit ist, hierfür auch unter Einsatz seines Lebens einzutreten.

c) Grundsätze der Inneren Führung

Dem Erreichen der Ziele der Inneren Führung dienen 15 Grundsätze. Sie sind aus dem Grundgesetz und den Wehrgesetzen abgeleitet. Sie sind für alle Soldaten der Bundeswehr verbindlich. In diesen Grundsätzen werden die Stellung der Streitkräfte und des Soldaten im Staat sowie Vorgaben für das Gestalten der inneren Ordnung und das Verhalten von Führern und Geführten beschrieben und festgelegt.

Die Grundsätze sind:

- Primat der Politik
- Bindung an das Recht und Gesetz
- Rechte und Pflichten des Soldaten
- Besonderer Rechtsschutz des Soldaten
- Treueverhältnis zwischen Staat und Soldat
- Verpflichtung auf die freiheitliche demokratische Grundordnung
- Betreuung und Fürsorge
- Gestaltung der inneren Ordnung
- Grundsatz der Verhältnismäßigkeit
- Ausrichten am Auftrag

- Fördern des Leitbildes vom Staatsbürger in Uniform, Bildung und Erziehung
- Beteiligung
- Information und Kommunikation
- Beispielhaftes Verhalten der Vorgesetzten
- Teilnahme am politischen, kulturellen, religiösen und sozialen Leben.

Daraus ergeben sich für den täglichen Dienst in der Truppe folgende Konsequenzen:

In den zentralen Dienstvorschriften 10/1 werden die Folgerungen, die für den täglichen Dienst zu ziehen sind, an zehn so genannten Anwendungsbereichen erläutert. Ein zentraler Anwendungsbereich der Inneren Führung ist die Menschenführung. Durch sie wird Innere Führung in Ausbildung und Einsatz erfahrbar.

Ein weiterer Anwendungsbereich der Inneren Führung ist die Politische Bildung, die zu den verbrieften Rechten der Soldaten gehört. Sie soll die Werte und Normen der freiheitlich-demokratischen Grundordnung verdeutlichen und einen Beitrag dazu leisten, dass der Soldat den Sinn seines Dienste erkennen kann. *„Jeder Soldat muss wissen und verstehen, wofür er ausgebildet und gegebenenfalls eingesetzt wird. Er soll überzeugt sein, dass ein Auftrag politisch notwendig, militärisch sinnvoll und moralisch begründet ist.“*

Diese Ziele der Zentralen Dienstvorschrift, die Grundsätze aber auch die Folgerungen, die für den täglichen Dienst zu ziehen sind, müssen regelmäßig überprüft und insbesondere an veränderte gesellschaftliche Entwicklungen angepasst werden. *Bei der im Jahre 1993 erlassenen Vorschrift besteht dringender Anpassungsbedarf.*

V. Instrumente der Kontrolle und Weiterentwicklung

a) Der Verteidigungsausschuss

Fragen der Inneren Führung stehen traditionell im Zentrum der Arbeit des Verteidigungsausschusses. *2003 hat der Verteidigungsausschuss einen Unterausschuss „Weiterentwicklung der Inneren Führung, Politischen Bildung und sozialen Verantwortung für Angehörige der Bundeswehr vor dem Hintergrund des Aufgaben- und Strukturwandel im Einsatz“ eingerichtet.* Vor dem Hintergrund der vielfältigen Veränderungen der letzten Jahre, insbesondere des Wandels der Bundeswehr zu einer Armee im Einsatz, sollen die Konsequenzen hinterfragt werden, die sich hieraus für die Menschenführung, für die Politische Bildung, für die Ausbildung und für die sozialen Belange der Soldaten aber auch für deren Angehörige ergeben. Der Unterausschuss tagt monatlich, führt Besuche in militärische Einrichtungen durch und lädt Experten zum Vortrag.

Bis 2006 sollten die Mitglieder einen Bericht über den Zustand der Inneren Führung und einen möglichen Reformbedarf vorlegen. Bedingt durch die vorgezogene Bundestagswahl am 18. September 2005, wird dieser Bericht nunmehr nicht vorgelegt werden können. Es wird Aufgabe des 15. Bundestages sein, sich dieser Thematik erneut anzunehmen und möglichst schnell den Handlungsbedarf definieren.

b) Der Wehrbeauftragte

Das Amt des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages ist im Jahr 1959 als ein Ergebnis der verfassungspolitischen Diskussion über die Integration der Bundeswehr im demokratischen Rechtsstaat eingerichtet worden. Vor allem die zu dieser Zeit oppositionelle SPD hat sich für die

Einrichtung dieser Institution eingesetzt. Absicht war, die neuen Streitkräfte einer verstärkten parlamentarischen Kontrolle zu unterwerfen.

Das Amt des Wehrbeauftragten ist als Hilfsorgan des Deutschen Bundestages eingerichtet und dem Parlament zugeordnet. Der Wehrbeauftragte verfügt über eine Reihe von Kontrollrechten. Er wird unter anderem selbständig tätig, wenn ihm Umstände bekannt werden, die auf die Verletzung der Grundrechte der Soldaten oder der Grundsätze der Inneren Führung schließen lassen. Jeder Soldat kann sich unmittelbar an den Wehrbeauftragten mit einer Eingabe oder Beschwerden wenden. Der Wehrbeauftragte hat weitgehende Kompetenzen, bearbeitet die Eingaben der Soldaten, legt dem Parlament jährlich einen Bericht vor und gibt Empfehlungen und Anregungen an den Bundesminister der Verteidigung. Der Wehrbeauftragte nimmt auch regelmäßig in seinem Bericht zu Fragen der Inneren Führung Stellung.

c) Beirat für Fragen der Inneren Führung

Der Beirat für Fragen der Inneren Führung berät den Bundesminister der Verteidigung in Fragen der Inneren Führung und erarbeitet dafür Vorschläge und Stellungnahmen. Er setzt sich aus bis zu 25 Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Erziehungswesen, Kirchen, Gewerkschaften, Verbänden und Medien zusammen. Er ist Spiegelbild der bedeutenden gesellschaftlichen Kräfte in der Bundesrepublik Deutschland. Als Gremium sachkundiger und unabhängiger Berater fördert er den Dialog mit meinungsbildenden Multiplikatoren der Gesellschaft. Die Mitglieder werden vom Bundesminister der Verteidigung berufen. Der Beirat wurde 1958 eingerichtet und hat seit die-

ser Zeit die jeweiligen Bundesminister konstruktiv kritisch beraten. Durch seine Arbeit hat er den Charakter der Bundeswehr mitgeprägt und sich zu einem wertvollen Bindeglied zwischen Staat und Gesellschaft entwickelt.

d) Zentrum Innere Führung

Das Zentrum für Innere Führung, im Jahre 1956 gegründet, unterstützt die Truppen im Aufgabenverbund Innere Führung bei der Vermittlung der Grundlagen der demokratisch verfassten Streitkräfte. Es gibt dem Soldaten praktische Hilfe und Orientierung bei der Bewältigung seiner Aufgaben, entwickelt die konzeptionellen Grundlagen weiter, passt sie an die neuen Herausforderungen an und gibt Hilfe bei ihrer Anwendung.

Die Konzeption der Inneren Führung verlangt eine stete, konstruktiv kritische Begleitung der Entwicklung innerhalb und außerhalb der Bundeswehr. Dazu werden Analysen, Prognosen und Vorschläge aus vielen Bereichen am Zentrum ausgewertet und für die Bundeswehr nutzbar gemacht.

Das Zentrum Innere Führung stellt die Verbindung zwischen der Truppe und der Bundeswehrführung her, wobei Anforderungen aus dem Truppenalltag aufgenommen und in die tägliche Ausbildungspraxis übertragen werden.

Gleichzeitig bietet das Zentrum Innere Führung als Begegnungsstätte für Politiker, Wissenschaftler und militärische Führungspersonen aus dem In- und Ausland eine Plattform für Begegnungen, Vorträge und Diskussionen.

VI. Rahmenbedingungen des Wandels der Bundeswehr

Die außen- und sicherheitspolitischen Parameter haben sich in den letzten Jahren gravierend verändert. Die Sicherheitsarchitektur des „Kalten Krieges“, die vier Jahrzehnte den Frieden in Mitteleuropa erhalten hat, entspricht nicht länger den Bedrohungen.

Ungelöste politische, religiöse, ethnische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Konflikte wirken sich im Verbund mit internationalem Terrorismus und international organisierter Kriminalität unmittelbar auf unsere Sicherheit aus.

Das Verständnis von Sicherheit und Verteidigung hat sich geographisch und inhaltlich erweitert. Die Europäische Union hat 2003 eine gemeinsame Sicherheitsstrategie formuliert. Massenvernichtungswaffen, Terrorismus, regionale Krisen und organisiertes Verbrechen sowie die so genannten fail-states wurden als Hauptbedrohungen unserer Sicherheit definiert und präventiven Maßnahmen der Sicherheitsvorsorge eine hohe Priorität zugeordnet.

Mit den Terroranschlägen vom 11. September 2001 in New York, vom 11. März 2004 in Madrid und vom 7. Juli 2005 in London wurde allen bewusst, dass der Terrorismus auch Deutschland bedroht. Angesichts der Bedrohung durch den internationalen Terrorismus greifen äußere und innere Sicherheit immer stärker ineinander.

Die Antwort auf diese Risiken verlangt ein gewandeltes Verständnis von Sicherheit in Politik, Streitkräften und Gesellschaft. Das Ziel zeitgemäßer Sicherheitspolitik ist es, Gefährdungen unserer Sicherheit am Entstehungsort zu begegnen. Mit zivilen und auch mit militärischen Mitteln sollen Bedrohungen auf Distanz bewältigt werden, bevor sie Deutschland erreichen.

Die Bundeswehr muss daher heute neben der Fähigkeit zum schnellen Eingreifen insbesondere auch für langfristige Einsätze zur Stabilisierung in weit entfernten Einsatzgebieten befähigt sein und über die dazu notwendigen Strukturen, eine

moderne Ausrüstung und die zielgerichtete, umfassende Ausbildung verfügen.

Die sicherheitspolitische Entwicklung der letzten Jahre hat erhebliche Auswirkungen auf die Streitkräfte und ist Ursache dafür, dass sich die Bundeswehr zur Zeit im größten Reformprozess ihrer Geschichte befindet.

Der Reformprozess vollzieht sich in zwei Schritten.

Bis 2006 soll die Bundeswehr eine neue Struktur erhalten. Die Verbände werden umgegliedert und etwa 100 Standorte aufgelöst. Dieser erste Reformschritt geht auf eine Entscheidung der Regierung im Jahr 2000 zurück und basiert auf einem Konzept, das der damalige Verteidigungsminister Rudolf Scharping erarbeiten ließ. Die Streitkräfte werden von 340.000 Soldatinnen und Soldaten auf ca. 285.000 verkleinert, die Anzahl der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird schrittweise um ungefähr 35.000 auf etwa 90.000 abgebaut. Nach wie vor war die Grundlage dieser Veränderung die als Hauptauftrag der Streitkräfte festgeschriebene Landesverteidigung und die allgemeine Wehrpflicht.

Im Mai 2003 hat der damalige Verteidigungsminister Peter Struck mit der Vorlage der Verteidigungspolitischen Richtlinien [VPR] den Hauptauftrag der Bundeswehr neu definiert. Den Kern bilden

- internationale Konfliktverhütung
 - Krisenbewältigung
 - Kampf gegen den Internationalen Terrorismus
- Damit soll der sicherheitspolitischen Entwicklung in der Welt Rechnung getragen werden.

Eine Konsequenz aus diesem Auftrag ist eine neue Organisationsstruktur. In den Verteidigungspolitischen Richtlinien werden „nach Einsatzbereitschaft und Fähigkeiten differenzierte Streitkräfte“ angekündigt. Das bedeutet, dass die notwendigen Fähigkeiten zur Durchführung der oben genannten Aufgaben

- den Personalumfang
- die Ausbildung
- die Ausrüstung
- die Struktur

der Bundeswehr bestimmen werden.

Bis zum Jahr 2010 wird die Zahl der Soldatinnen und Soldaten auf 250.000 und die Zahl der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf 75.000 reduziert werden. Weitere Standorte werden aufgelöst.

Die Bundeswehr wird seit Beginn der 90er Jahre zunehmend mit Auslandseinsätzen im Rahmen der VN, NATO, EU und OSZE beauftragt. Für die vielfältigen wahrzunehmenden Aufgaben, einschließlich der Konfliktverhütung und Krisenbewältigung im Rahmen der eingegangenen Verpflichtungen gegenüber der NATO, der EU und den VN, braucht die Bundeswehr nach Einsatzbereitschaft und Fähigkeiten differenzierte Streitkräfte, die weltweit, flexibel, schnell und wirksam gemeinsam mit Streitkräften anderer Nationen eingesetzt werden können.

Das hat zur Folge, dass nicht mehr die Teilstreitkräfte das bestimmende Strukturelement der Bundeswehr sind. Es wird eine streitkräftegemeinsame Einteilung in drei neue Kategorien geben:

- *Eingreifkräfte*
- *Stabilisierungskräfte*
- *Unterstützungskräfte*

Diese sollen jeweils aufgabenorientiert ausgebildet, ausgerüstet und eingesetzt werden.

In einer Stärke von 35.000 Mann sind die **Eingreifkräfte** für streitkräftegemeinsame vernetzte Operationen hoher Intensität in allen Dimensionen, also Land-, Luft-, See-, Welt- und Informationsraum, vorgesehen. Vorrangige Aufgabe sind die Abschreckungswirkung und die Durchsetzung friedenserzwingender Maßnahmen. Damit sollen die Voraussetzungen für friedensstabilisierende Operationen gegenüber einem militärisch organisierten und konventionell kämpfenden Gegner geschaffen werden. Aus diesem Kräfte-dispositiv werden auch die deutschen Beiträge für Nato- und EU-Operationen bereit gestellt.

Die **Stabilisierungskräfte** in einer Stärke von 70.000 Soldaten sind für militärische Operationen niedriger und mittlerer Intensität sowie langer Dauer im breiten Spektrum friedensstabilisierender Maßnahmen vorgesehen. Sie sollen in der Lage sein, sich gegen einen teilweise militärisch organisierten Gegner oder gegen asymmetrisch kämpfende Kräfte durchzusetzen. Dieses entspricht den derzeitigen Einsätzen der Bundeswehr auf dem Balkan und in Afghanistan.

Die **Unterstützungskräfte** bilden mit 135.000 Soldaten und 75.000 zivilen Mitarbeitern die dritte Kategorie. Sie sind verantwortlich für die umfassende, streitkräftegemeinsame Unterstützung der Einsätze im gesamten Aufgabenspektrum und tragen den Grundbetrieb der Bundeswehr im Inland. Dazu gehören unter anderem die Führungs- und Ausbildungsorganisation, das Personalmanagement, Beschaffung und infrastrukturelle Unterstützung.

Diese neue Struktur soll bis zum Jahre 2010 erreicht werden. Der Umfang der Streitkräfte soll, insbesondere durch Verringerung der Wehrpflichtigen bis 2010 weiter reduziert werden. Die geplante Gesamtstärke von 250.000 Soldaten, die der Minister für die Wahrnehmung der Aufgaben als zwingend erforderlich bewertet, soll sich aus circa 195.000 Zeit- und Berufssoldaten und etwa 55.000 Wehrpflichtigen, davon rund 25.000 freiwillig Wehrdienst Leistende, zusammensetzen. Der Verteidigungsminister hält für die Wahrnehmung dieser Aufgaben weiterhin eine aus Berufs- und Zeitsoldaten, Wehrpflichtigen und Reservisten bestehende Bundeswehr für bestens geeignet. Als Folgerung für die Innere Führung der Bundeswehr stellt der Bundesminister der Verteidigung in den Verteidigungspolitischen Richtlinien fest: *„Gleichzeitig entwickelt die Bundeswehr ihr Konzept der Inneren Führung weiter, um es an die neuen Einsatzbedingungen der Streitkräfte anzupassen und die Einbettung der Streitkräfte in die Gesellschaft zu verstärken. Dies gilt entsprechend für die Traditionsbildung und die Politische Bildung“*

VII. Aktuelle Probleme und Herausforderungen der Inneren Führung

a) Innere Führung bei der Bundeswehr im Einsatz

Die Konzeption der Inneren Führung steht vor einer Bewährungsprobe. Es mehren sich kritische Stimmen. Sie halten die Konzeption der Inneren Führung im Zusammenhang mit den neu formulierten Aufgaben für nicht anwendbar. Das gelte insbesondere für den multilateralen und potentiell weltweiten Einsatz der Bundeswehr. Dazu sei die Konzeption nicht flexibel genug.

Die Kritik an der Inneren Führung scheint überzogen. Oberst Gertz, der Bundesvorsitzende des Deutschen Bundeswehrverbandes stellte hierzu in einem Vortrag in der Friedrich-Ebert-Stiftung 2004 fest: „Da wo sich Teilstreitkräfte und militärische Organisationsbereiche damit behelfen müssen, jeweils für den Einsatz aus einer Vielzahl von Einheiten und Verbänden Menschen zu holen und sie zusammenzustellen, erleben wir trotz guter Vorausbildung und Vorbereitung, dass die Urteile, die die Untergebenen über ihre Vorgesetzten abgeben, nach Ende des Einsatzes manchmal vernichtend sind. Weil die fehlende Kenntnis voneinander das Vertrauen ineinander nicht in dem Maße wachsen lässt, wie es nötig wäre, um das zu tun, was zentraler Bestandteil auch der Konzeption der Inneren Führung ist, nämlich nach Aufträgen zu führen. Wenn im Einsatz plötzlich der Vorgesetzte unbewusst zu etwas übergeht, was eher der Befehlstaktik zuzurechnen ist, als der Auftragstaktik, dann ergibt sich aus personellen Schwierigkeiten und aus Organisationsmängeln ganz unversehens eine Beeinträchtigung unserer Führungskonzeption in der Realität. [...] Da wo wir mit geschlossenen, eingespielten Teams, Kampfgruppen, Schiffen, Booten, Teileinheiten in Einsätze gehen, beobachten wir

in aller Regel, dass das Zusammenwirken zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern sich nach den gleichen Prinzipien in der gleichen Qualität und unter voller Wahrung der Grundsätze der Inneren Führung vollzieht und funktioniert“.

Verhindert werden muss, dass berechnete Forderungen nach Robustheit, die physisch gemeint sind, nach Professionalität, die vor allem handwerklich gemeint sind, in der Truppe nicht dahingehend missverstanden und ausgelegt werden, dass der bisher gezeigte hohe Standard des politischen Verständnisses und des Einfühlungsvermögens für die Verhältnisse im Einsatzland nicht so wichtig sei. Innere Führung hat immer einen hart und kriegsnah ausgebildeten Soldaten gefordert. Diese Ausbildung soll aber in einem menschlichen und fürsorglichen Klima stattfinden, mit einem kooperativen Führungsstil verbunden sein und den Sinn sowie die ethisch-moralischen Wertbezüge und Grenzen verantwortlichen Handelns deutlich machen.

In der Schrift „Soldaten als Diener des Friedens – Erklärung zur Stellung und Aufgabe der Bundeswehr“ der deutschen Bischöfe vom 29. November 2005 stellen die Bischöfe unter anderem fest:

„In dieser Situation wollen wir das Augenmerk auf eine der unverzichtbaren Grundlagen der Bundeswehr – das Konzept der Inneren Führung – legen. Dies ist umso mehr ein Anliegen, als die bewährten und in vieler Hinsicht zukunftsweisenden Grundsätze der Inneren Führung gegenwärtig in der Gefahr stehen, nivelliert zu werden. [...] Die lebendige Weiterentwicklung des Konzeptes der Inneren Führung ist eine der entscheidenden Voraussetzungen für die friedensethische Legitimität der Streitkräfte.“

b) Handlungsbedarf bei der Weiterentwicklung der Inneren Führung

Innere Führung ist eine dynamische Konzeption. Sie ist ein Prozess und bedarf der ständigen Fortschreibung und Weiterentwicklung, wenn sich ihre Voraussetzungen und die Situationen, in der sie angewandt werden muss, ändern. Der Anpassungs- und Weiterentwicklungsbedarf der Inneren Führung ist immer dann gegeben, wenn sich die militärischen Rahmenbedingungen und die Entwicklungen in Staat, Gesellschaft und Technik verändern.

Durch den Wandel in den nachfolgenden Feldern steht die Weiterentwicklung vor großen Herausforderungen:

- Transformationsprozess
- Zukunft der Wehrpflicht
- Politische Bildung, Wertediskussion und Tradition
- Gesellschaftlicher Wandel
- neue Technologien/Medien
- Ökonomisierung
- Multinationalität
- erweitertes Aufgabenspektrum
- Frauen in den Streitkräften.

c) Der Transformationsprozess der Bundeswehr

Transformation der Bundeswehr hin zu modernen Streitkräften des 21. Jahrhunderts bezeichnet die Gestaltung eines fortlaufenden, vorausschauenden Anpassungsprozesses an sich ändernde äußere Bedingungen. Ziel dieses Prozesses ist, die Wirksamkeit der Bundeswehr im Einsatz zu erhöhen und zu erhalten. Transformation ist kein technischer Planungs- und Organisationsvorgang der das Ziel hat, in einem vorgegebenen Zeitrahmen eine neue Struktur einzunehmen, sondern ein fortlaufender Prozess mit erheblichen Auswirkungen auf die Menschen in den Streitkräften. Das umfassende Reformgebot für die Transformation der Bundeswehr muss allerdings ne-

ben Auftrag, Strukturen, Personalumfängen, Ausrüstung und Bewaffnung sowie verfügbare Haushaltsmittel auch die Bereiche Ausbildung, Motivation und Versorgung umfassen.

Der Transformationsprozess und die unabhängig davon eingeleiteten Reformen erfassen alle Soldaten, aber auch die zivilen Mitarbeiter. Um sich den Umfang und die Tiefe der Transformation und der eingeleiteten Reformen deutlich werden zu lassen, sollen die einzelnen Segmente noch einmal in der Übersicht benannt werden:

- Die Mehrzahl der Verbände wird umgegliedert, viele werden abgelöst.
 - Neue Streitkräftekategorien werden geplant.
 - Neue Organisationsbereiche wurden aufgebaut.
 - Der freiwillige Wehrdienst für Frauen wurde eingeführt.
 - Die Ausbildung wird reformiert.
 - Ein Attraktivitätsprogramm wurde entwickelt.
 - Die IT-Landschaft wird umgebaut.
 - Die Ausrüstungsplanung wurde dem neuen Anforderungsprofil angepasst.
 - Der Beschaffungsprozess wurde reformiert.
 - Die Ökonomisierung der Streitkräfte wird eingeleitet mit Controlling, Rationalisierung, Out-sourcing von Leistungen.
 - Rund 200 Standorte sollen aufgelöst werden.
 - Die Zahl der Soldatinnen und Soldaten wird von 340.000 auf 250.000 verringert, die Zahl der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll schrittweise um 50.000 auf etwa 75.000 zurückgefahren werden.
 - Dass durch die Maßnahmen die Familien der Soldatinnen und Soldaten sowie die Zivilangestellten unmittelbar betroffen sind, liegt auf der Hand. Das hat erhebliche Konsequenzen für die Anwendung der Inneren Führung.
- Der Mensch mit seinen Empfindungen, seinen Einstellungen, seiner Umwelt aber auch mit seinen Werten, die ihm die Basis und Orientierung für sein Handeln geben und Grundlage für sein Bestehen im Einsatz sind, muss stärker in den Mittelpunkt des Transformationsprozesses rücken.* Innere Führung muss bei dem Transformations-

prozess die Soldaten, aber auch die Öffentlichkeit überzeugen. Doch gleichzeitig sind die Soldaten auch gefordert, diesen Prozess zu gestalten. Die Betroffenen haben sich den veränderten Anforderungen an Einstellung, Motivation, Leistungsvermögen, an Belastungsfähigkeit und Mobilität zu stellen. Das Leitbild des „Staatsbürgers in Uniform“ fordert in einem demokratisch strukturierten und legitimierten Staat beide Seiten: Staat und Soldaten, Rechte, aber auch die Pflichten.

d) Gesellschaftlicher Wandel

Streitkräfte und Gesellschaft stehen in einer permanenten Wechselwirkung. Gesellschaftliche Entwicklungen können nicht ohne Einfluss auf die Führungskonzeption bleiben. Gesellschaftlicher Wandel wirkt sich in der Bundeswehr besonders durch die Wehrpflicht und die damit verbundene Personalfuktuation rasch und unmittelbar aus. Die Streitkräfte nehmen damit an der vollen Bandbreite positiver und negativer Entwicklungen in der Gesellschaft teil. Die hohe Akzeptanz und das Vertrauen, dass die Streitkräfte als solche auch unter Jugendlichen genießen, beweisen, dass der erweiterte Auftrag mit dem Einsatz für Menschenwürde und Grundrechte anerkannt wird. Unverkennbar gesunken ist jedoch die Bereitschaft junger Menschen, sich persönlich als „geborene Verteidiger des Vaterlandes“ in die Pflicht nehmen zu lassen. Dieses lässt sich unter anderem aus dem hohen Anteil von Wehrdienstverweigerern schließen. Teile der Gesellschaft sehen die Streitkräfte zunehmend als „Dienstleistungsbetrieb“ für riskante Aufgaben, denen man sich lieber nicht selbst aussetzen möchte. Diese drohen damit gesellschaftlich abgekoppelt zu werden. Die Forderung einer Berufsarmee unterstützt diese Tendenz.

Das Ziel bleibt, die volle Integration der Streitkräfte in die Gesellschaft zu gewährleisten. Dieses ist ein wichtiger Grund, auf die Wehrpflicht nicht gänzlich zu verzichten.

Weithinzubeobachtende Individualisierungsprozesse bedingen einen Wandel im Verhältnis von Individuum und Gesellschaft, in dem sich frühere normative Bindungen und Überzeugungen lockern oder gar auflösen. Diese Dynamik durchzieht auch die Bundeswehr:

- Individuelle familiäre Belange gewinnen gegenüber dienstlichen Erfordernissen höhere Bedeutung, die Ansprüche zur Mitwirkung an der eigenen Lebensplanung steigen. Wie wird die Gleichberechtigung nicht verheirateter Lebenspartner oder getrennt lebender Ehepartner sicher gestellt? Beim Tod eines Soldaten im Einsatz ist der verheiratete Partner versorgt, der unverheiratete ist es nicht.
- Die Umzugsbereitschaft der Soldatenfamilien sinkt. Bei einer Versetzung ziehen nur noch etwa 10% der Familien an den neuen Standort um. Hieraus müssen Konsequenzen für Umzugsregelungen gezogen werden. Auch in der Form, dass angemessene Unterkünfte für Pendler am neuen Dienort zur Verfügung gestellt werden [Pendlerappartements].
- Generell gilt, die Leistungen des Dienstherrn müssen dem Vergleich mit Standards anderer Armeen und ziviler Dienstleistungsbereiche standhalten.

Auf diese Fragen muss die Bundeswehr Antworten finden. Denn sie kann sich gesellschaftlichen Trends nicht verschließen, sonst läuft sie Gefahr, eine anachronistische Restgröße der Gesellschaft zu werden.

e) Frauen in den Streitkräften

Im Jahre 1990 wurden alle Laufbahnen des Sanitätsdienstes und der Militärmusik für den Freiwilligendienst von Frauen geöffnet. Nachdem der Europäische Gerichtshof 2001 feststellte, dass der im Gesetz verankerte Ausschluss der Frauen vom allgemeinen Waffendienst einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung darstellt, können seit 2001 Frauen freiwilligen Dienst in allen Laufbahnen der Bundeswehr leisten. Das führte dazu, dass sich die Zahl von Frauen in der

Bundeswehr bis heute auf über 11.500 [6,2%] erhöhte, dabei sind erstmals mehr Frauen im Truppen- und Fachdienst als im Sanitätsdienst. Planungsgröße ist, dass in Zukunft der Frauenanteil im Truppendienst bei ca. 15%, im Sanitätsdienst bei 50% der Zeit- und Berufssoldaten liegen soll. Die anderen NATO-Mitglieder haben eine Frauenquote von 8-15% in den Streitkräften.

Die Integration von Frauen in die Streitkräfte stellt die Bundeswehr allerdings vor erhebliche Herausforderungen. Am 1. Januar 2005 trat das „Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“ in Kraft. Mit dem Gesetz wird zum einen die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierung wegen des Geschlechtes angestrebt. Zum anderen soll mit dem Gesetz die Vereinbarkeit von Familie und Dienst verbessert werden.

Zur Förderung und Unterstützung der Umsetzung des Gesetzes sind in ca. 40 höheren Kommandobehörden und Dienststellen Gleichstellungsbeauftragte gewählt, die vom Dienst für ihre Aufgaben freigestellt werden. Das Soldatengleichstellungsgesetz legt fest, dass Frauen bis zu einer Quote von 15% im Truppendienst und 50% im Sanitätsdienst als unterrepräsentiert angesehen werden. Da derzeit der Frauenanteil deutlich geringer als die vorgegebene Quote ist, befürchten zunehmend viele männliche Soldaten eine Verschlechterung ihrer eigenen Beförderungsmöglichkeiten. Dadurch ist eine neue, belastende Diskussion zu erwarten. Es wird entscheidend sein, wie sich die Akzeptanz und die Integration von Frauen in die Streitkräfte auch durch die Anwendung dieses Gesetzes entwickeln wird. Dabei muss auch die Gefahr gesehen werden, dass leistungsstarke Frauen schnell als Quotenfrauen diffamiert werden könnten. Es kommt deshalb darauf an, glaubhaft zu vermitteln, dass bei gleicher Befähigung weibliche Soldaten bei der Besetzung von Dienstposten oder Beförderungen in angemessener Form Berücksichtigung finden und angemessen in den Laufbahnen repräsentiert sind.

Doch ist damit alles erforderliche getan, um die Integration von Frauen in den Streitkräften umzusetzen? Frauen werden schwanger, wie hilft die Bundeswehr bei der Kinderbetreuung während eines Einsatzes? Auch hier gilt es, von allen Beteiligten akzeptierte Lösungen zu finden.

Die Aufnahme von Frauen in die Streitkräfte stellt die Bundeswehr, insbesondere auch das Führungskorps, vor eine Vielzahl von Herausforderungen, für die es gilt, in den nächsten Jahren geschlechtsübergreifende Antworten zu finden und Akzeptanz herzustellen.

Die Herausforderung wird besonders deutlich, wenn man die Entwicklung des Frauenanteils nach Planung auf ca. 35.000 in den Streitkräften betrachtet. Hier bedarf es besonderer Regelungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Seit 2005 ist es nunmehr möglich, auch für Soldatinnen und Soldaten, Teilzeitbeschäftigungen zu beantragen. Schon 2005 haben davon 150 Soldatinnen und Soldaten Gebrauch gemacht.

Mit den jetzt gültigen Regelungen wird – in erste Linie aus Fürsorgegründen – gewährleistet, dass Lebensphasen, in denen die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nur eine Teilzeitbeschäftigung zulässt, überbrückt werden können. Dies ist aber nur zeitlich begrenzt möglich. Nicht gewollt ist der Teilzeitsoldat von Einstellung bis Dienstzeitende. Ziel bleibt die möglichst zügige Wiederaufnahme des Vollzeitesdienstes.

Selbstverständlich hat dieses Nachvollziehen gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen auch Konsequenzen für die Auftragserfüllung und erfordert erheblichen Abstimmungsbedarf zwischen den Bedürfnissen der Betroffenen und den dienstlichen Notwendigkeiten.

Die Bundeswehr hat mit der Einrichtung von 31 mit hauptamtlichem Personal besetzten Familienbetreuungscentren einen guten Weg beschritten. Aufgabe dieser Zentren ist die Betreuung von Familien und Angehörigen der in besonderen Auslandsverwendungen und vergleichbaren Einsätzen stehenden Soldatinnen und Soldaten. Geprüft werden sollte die Erweiterung auf die Be-

treuung der im Einsatz und im Grundbetrieb stehenden Soldatinnen und Soldaten.

Hierzu stellt der Wehrbeauftragte in seinem Jahresbericht 2005 fest:

- „Die Familienbetreuungszentren sind ein wichtiges Bindeglied zwischen den im Einsatz befindlichen Soldatinnen und Soldaten, ihren Familien und der Truppe.“
- „Neben ihrer Hauptaufgabe, der einsatzbezogenen Betreuungsarbeit, kommt den Zentren auch im Rahmen der so genannten Drehscheibenfunktion immer größere Bedeutung zu. Dabei geht es um Hilfestellung für Soldatenfamilien in allen Lebensbereichen.“

Grundsätzlich muss auch die Vereinbarkeit von Familie und Dienst als neues Feld der Inneren Führung verstanden werden und in konkreten Maßnahmen mit einem Betreuungskonzept umgesetzt werden.

f) Neue Technologien und Medien

Mit der technologischen Entwicklung geht die Globalisierung einher. *Network centric capabilities*, *network enabled capabilities* oder vernetzte Operationsführung sind hier nur als Stichworte zu nennen. Was dies im Einzelnen bedeutet, ist nur ansatzweise bisher erkennbar. So ist es zum Beispiel möglich, aus der räumlichen und mentalen Distanz militärisch zu handeln. Die Konsequenzen dieses Handelns werden nicht konkret aus eigener Anschauung und eigenem Erleben erfahren. Die Entscheidungsgänge werden im hohem Maße automatisiert.

- Was bedeutet dies für die Wertgebundenheit militärischen Handelns?
- Wie ist der verantwortliche Soldat auf die Beherrschung der neuen Möglichkeiten vorzubereiten?
- Wie ist seine mentale Vorbereitung anzugehen?
- Wie kann das Erleben der Konsequenzen seines Handelns gewährleistet werden?

Die Technologien der Zukunft verlangen Wissen, Qualifikation sowie geistige Fähigkeiten zur Nut-

zung der gestiegenen Möglichkeiten und der Beherrschung komplexer Systeme. Dies bedeutet gerade in hochtechnisierten Bereichen, dass es den Offizier oder Unteroffizier, der auf jedem Dienstposten eingesetzt werden kann, immer weniger geben wird. Die zwingend notwendige Spezialisierung wird das Aussehen der Streitkräfte weiter verändern. Auch unter diesem Aspekt wird Führen immer mehr zur Integrationsleistung, in der der Vorbildcharakter des Vorgesetzten nicht allein im Vormachen der Tätigkeit bestehen kann, aber umso mehr im Vorleben der verbindenden Werte und Einstellungen.

Die Präsenz der Medien in Konfliktregionen oder Kriegsgebieten ist zunehmend allgegenwärtig. Die Einbindung von Journalisten in Truppenteile an vorderster Front, verbunden mit Live-Übertragung des Kampfgeschehens, wird immer mehr zur erlebten Realität des Zuschauers. Das stellt gleichzeitig vor allem die militärische Führung vor neue Herausforderungen. Denn der Einsatz – egal in welcher Aufgabe – wird unmittelbar kommuniziert und dem kritischen Urteil der nicht unmittelbar beteiligten, multinationalen Öffentlichkeit ausgesetzt. Dieses stellt das soldatische Handeln unter permanente Beobachtung außenstehender Zeugen. Damit wird im Einsatz auch jedes Abweichen von nationalen und kulturellen Normen festgehalten und aus der Distanz bewertet. Die Presse nimmt zunehmend Einfluss auf das Meinungsbild der Öffentlichkeit und damit über die politische Akzeptanz eines Einsatzes. Darauf gilt es Soldaten noch intensiver vorzubereiten.

g) Ökonomisierung

Ein weiteres Kennzeichen veränderter Rahmenbedingungen militärischen Handelns ist die zunehmend notwendige Ausrichtung an den Kriterien der Wirtschaftlichkeit von militärischen Planungen. Führungs- und Arbeitsbedingungen werden sich weiter verändern. Denn bisher waren ökonomische Fragestellungen nur bedingt Teil der Unternehmenskultur der Bundeswehr.

Kostengrößen werden zum Bestandteil von Führungsentscheidungen. Sinnvoll eingesetzt sind sie als neue, transparente Form der Dienstaufsicht zu verstehen, die dem Vorgesetzten die Möglichkeit geben, sich mehr auf die eben nicht geldlich messbaren Aspekte des Dienstes zu konzentrieren. Dabei bezieht sich Controlling im richtig verstandenen Sinn auf einen höheren, effizienteren Output, der im ausgewogenen Maße auch nicht-monetäre Maßnahmen umfassen muss. So verstanden kann Controlling als Chance begriffen werden.

Doch für viele Soldaten kommt als Akzeptanzproblem hinzu, dass ihre jahrelang wahrgenommenen Aufgaben heute nicht als Kernfähigkeit des Streitkräfte eingestuft und deshalb auch unter Kostengesichtspunkten an kostengünstiger erscheinende zivile Leistungsbringer abgegeben werden.

Die große Euphorie über eine starke Ökonomisierung der Bundeswehr, die insbesondere durch externe Unternehmensberater in die Streitkräfte hineingetragen wurde, wird häufig als nicht vereinbar mit den Grundsätzen der Inneren Führung bewertet. Befürchtet wird weiter, dass aus der Nichteinbeziehung der immateriellen Faktoren wie Kameradschaft, Tradition und insbesondere der Fürsorge die menschliche Kälte in den Streitkräften zunehmen wird.

Die Anwendung ökonomischer Regeln darf nicht dazu führen, dass ausschließlich dem monetär Messbaren Aufmerksamkeit geschenkt wird. Controlling und Kostenrechnung dürfen nicht Effektivität suggerieren.

Das Führungspersonal der Bundeswehr, überwiegend mit wissenschaftlicher Ausbildung, hat es häufig als sehr negativ empfunden, dass externe Beraterfirmen Leistungen erbracht haben, die von den Mitarbeitern selbst hätten erbracht werden können. Unter dem Merksatz „Wenn die Bundeswehr wüsste, was die Bundeswehr alles weiß!“ wird das fehlende Vertrauen, welches die Führung den Fähigkeiten der eigenen Mitarbeiter entgegen bringt, zusammen gefasst. Auch hier gibt es Handlungsbedarf.

h) Multinationalität

Der multinationale beziehungsweise internationale Rahmen, in dem die Bundeswehr zunehmend agiert, fordert neben der Verantwortung für das eigene Land im wachsenden Maße Mitverantwortung auch für die Belange anderer Völker. Dies verlangt die Fähigkeit zur Interaktion in internationalen Zusammenhängen, zur Kommunikation und Kooperation. Dabei tut sich ein neues Spannungsfeld auf, das auch individuell von dem Einzelnen verarbeitet sein will: einerseits geht es um den Beistand für Menschen in Not und Gefahr, um die Verwirklichung von Menschenrechten oder die Schaffung von Frieden, andererseits aber sollen auch deutsche Interessen gewahrt beziehungsweise durchgesetzt werden.

Bis 1989/90 bestand die zentrale Aufgabe der Bundeswehr vor allem darin, ein Instrument der Abschreckung zu sein. Nur für den Fall, dass diese Abschreckungspolitik versagen und eine akute Gefährdung des Staates beziehungsweise des Bündnisses, dem die Bundesrepublik angehörte, eintreten sollte, war ein aktiver Einsatz vorgesehen. Das bedeutete, dass auch die Vorsorgeplanung dementsprechend ausgerichtet wurde.

Die Hauptaufgabe der friedensorientierten Politik bestand also darin, die Abschreckungswirkung der Streitkräfte so glaubwürdig zu gestalten, dass diese erst gar nicht zum Einsatz zu kommen brauchten. Kämpfen können, um nicht Kämpfen zu müssen, war ein gängiges Argument in der öffentlichen Diskussion.

Heute ist die Bundeswehr vor allem ein einsetzbares Instrument der Außen- und Sicherheitspolitik, das heißt, sie wird – ausgestattet mit einem UN-Mandat oder innerhalb eines Einsatzes der NATO, der OSZE oder WEU – für außenpolitische, sprich diplomatische Ziele wie Friedenssicherung oder Friedenskonsolidierung eingesetzt. Damit erfüllt sie nach wie vor ihren grundgesetzlichen Auftrag, dem Frieden zu dienen.

Für die Soldaten heißt dies, dass es wahrscheinlicher geworden ist, in einen Einsatz gehen zu müssen. Diese Tatsache verlangt ein Überden-

ken seines Selbstverständnisses. Auf den Prüfstand und ggf. reformiert werden müssen auch die Anforderungsprofile, die Qualifikationen, die Ausbildung insgesamt, die Menschenführung, die Inhalte der politischen Bildung und die Aufgabeninhalte für den Einsatz in multinationalen Verbänden.

Denn die Regel ist nicht mehr der Einsatz im Bündnisgebiet, das zunehmend auch politisch zusammen wächst. Wahrscheinlicher sind Einsätze in weit entfernten Gebieten, in denen Sicherheit bedroht ist. In diesem Rahmen werden Einsätze mit dem Ziel der Krisenvorsorge, Krisenbewältigung, des peace keeping, des peace enforcing oder auch des Kampfes zunehmend erlebte Realität.

Die Einsätze im erweiterten Aufgabenspektrum erfordern auch eine Veränderung des Charakters militärischen Dienens und des soldatischen Selbstverständnisses. Insbesondere mentale Fähigkeiten sind gefordert, die den neuen Aufgaben gerecht werden und die weit über das traditionelle militärische Handwerk hinaus gehen. So ist es zum Beispiel für den befehlshabenden Vorgesetzten in besonderem Maße notwendig, sein politisches Urteilsvermögen zu schulen. Es kann sein, dass er vor Ort die Aufgabe eines Diplomaten erfüllen muss oder aber die eines Entwicklungshelfers, eines Peace-Keeper oder eines Kämpfers, der auch gegen asymmetrische Bedrohung erfolgreich eingesetzt werden kann.

Im Rahmen der Konfliktverhinderung oder Krisenbeherrschung werden Fähigkeiten verlangt werden, die bislang nicht gefordert waren. Diese sind zum Beispiel:

- Enge Zusammenarbeit mit anderen Nationen in fernen Ländern unter ungewohnten klimatischen Bedingungen,
- Eintreten für Einheimische in fremden Kulturzusammenhängen,
- Kooperation mit Nichtregierungsorganisationen unter sich ändernden Bedingungen,
- Übernahme neuer Tätigkeit [wie polizeiähnliche Aufgaben, Bauunternehmen, Hilfe zur Selbsthilfe, Berater in allen Fragen der Lebensgestaltung usw.],
- Botschafter des eigenen Landes.

Dieser Bedeutungs- und Rollenwandel, mit all seinen Auswirkungen auf Personalauswahl und -förderung, auf Ausbildung und Menschenführung, Einsatzhäufigkeit und auf die Folgen und Erfordernisse im beruflichen und persönlichen Bereich, ist zu vermitteln.

Zum Kernbestand wird ohne Zweifel weiterhin eine konsequente, umfassendere militärische Ausbildung gehören. Körperliche Leistungsfähigkeit bleibt auch künftig eine Voraussetzung für einen erfolgreichen Einsatz. Doch wird es in noch stärkerem Maße als bisher darauf ankommen, dass auf der Grundlage der Werte der bundesrepublikanischen Verfassung eine Grundorientierung vermittelt wird, die als Richtschnur für militärisches Handeln vor Ort dient. Die Erweiterung des Aufgabenspektrums hat erhebliche Auswirkungen auf die Innere Führung.

i) Politische Bildung, Wertevermittlung und Tradition

Die Bundeswehr hat den gesetzlichen Auftrag, Soldaten staatsbürgerlichen und völkerrechtlichen Unterricht in neutraler Form zu erteilen. Grundlage für die politische Bildung in der Bundeswehr ist die zentrale Dienstvorschrift „Politische Bildung in der Bundeswehr“ [ZDv 12/1]. Eine Überarbeitung und Anpassung dieser Dienstvorschrift ist notwendig.

Die Erarbeitung einer nationalen Sicherheitskonzeption ist überfällig. Denn beispielsweise müssten den Soldaten im Rahmen der politischen Bildung auch grundsätzliche Antworten auf Fragen nach Sinn und Legitimation militärischer Einsätze gegeben werden. Gründe und Hintergründe der Einsätze müssen offen gelegt werden. Dazu bedarf es einer deutlichen und eindeutigen Interessenbestimmung der Außen-, Entwicklungs- und Sicherheitspolitik.

Die Bundesrepublik Deutschland hat seit Ende des Zweiten Weltkrieges ihre Sicherheitsinteressen noch nicht definiert. Eine derartige Gesamtstrategie, d.h. die Festschreibung nationaler Interessen und Ziele, die durch politisches Handeln umgesetzt werden, existiert nicht.

Es ist an der Zeit, die Schwerpunkte der deutschen Außen-, Sicherheits- und Wirtschaftspolitik unter Berücksichtigung von Menschenrechten und humanitären Fragen in einem Gesamtkonzept zu definieren. Dabei verlangt die globale Entwicklung einen umfassenden und breiten Ansatz im Sinne des erweiterten Sicherheitsbegriffes.

Die Notwendigkeit einer gesamtstaatlichen Sicherheitspolitik mit flexiblen und aufeinander abgestimmten Instrumenten, die interessengeleitet in einer nationalen Sicherheitsstrategie gebündelt wird, ist unverzichtbar. Benötigt wird eine Gesamtstrategie, d.h. die Festschreibung nationaler Interessen und Ziele, die durch politisches Handeln umgesetzt werden. Erhofft wird, dass zu diesen Themen verständliche Antworten in dem avisierten Weißbuch der Bundesregierung zur Sicherheitspolitik gegeben werden. Für das soldatische Selbstverständnis sind klare gesetzliche Grundlagen für den Auftrag von großer Bedeutung.

Besondere Bedeutung kommt in der politischen Bildung der Wertevermittlung zu. Eine allgemeingültige gesellschaftliche Wertebasis geht zunehmend verloren. Die Individualisierung der Gesellschaft hinterlässt auch im Personal der Bundeswehr ihre Spuren. Doch gerade angesichts der neuen Aufgaben, denen sich die Bundeswehr stellen muss, ist es zumindest für das Führungspersonal wichtig, Urteile und Entscheidungen auf einer argumentativ abgesicherten ethischen Basis zu treffen. Da aber tun sich immer weitere Lücken auf.

Neben der Individualisierung aber gibt es weitere Gründe, die das Wertefundament in der Bundeswehr brüchig werden lassen. Fast 40% der in der Bundeswehr dienenden Soldatinnen und Soldaten sind weitgehend ohne christliche Werte sozialisiert. Ende der 50er Jahre waren ca. 95% an die Katholische und Evangelische Kirche gebunden, heute nur noch 58%. Ethische Fragen werden in der Regel nur von den Militärpfarrern im so genannten „Lebenskundlichen Unterricht“ auf der Basis einer 1959 erlassenen Zentralen Dienstvorschrift behandelt. Die Teil-

nahme an diesem Unterricht ist freiwillig und wird nur von einer interessierten Minderheit wahrgenommen. Der „Lebenskundliche Unterricht“ sollte eine Wiederbelebung mit verpflichtender Teilnahmeerfahren. Dabei sollte der „Lebenskundliche Unterricht“ in die Innere Führung eingebunden und verpflichtend für alle Soldatinnen und Soldaten unabhängig von ihrer religiösen Ausrichtung erteilt werden.

Von besonderer Bedeutung ist auch die Frage, mit welcher Einstellung die jungen Frauen und Männer Teil der Bundeswehr werden. Dass in der so genannten Spaßgesellschaft auf sehr unterschiedliche Art und Weise Gewalt und Hass transportiert und zum Teil spielerisch und real ausgelebt werden, macht sich inzwischen auch in der Bundeswehr bemerkbar. Deshalb kann sich politische Bildung und Innere Führung nicht darauf beschränken, lediglich das militärische Handwerk zu vermitteln, sondern muss zugleich der Wertefrage und der kritischen Reflexion in Ausbildung, Erziehung und Führung erhebliche Aufmerksamkeit widmen.

Teil des Leitbildes des Staatsbürgers in Uniform ist, dass er weiß, was er tut und warum er es tut. Bei der Vielzahl von Problemen aber, die die Bundeswehr zur Zeit zu lösen hat, kommt die politische Bildung im Truppenalltag häufig zu kurz. Der Wehrbeauftragte mahnte deshalb in seinem Jahresbericht 2003 an: *„Die Erfüllung des Auftrages zur politischen Bildung darf weder durch Berufung auf dienstliche Zwänge noch durch finanzielle Probleme zu kurz kommen.“* Die Kenntnisse junger Menschen über die Strukturen, Institutionen und Werte der Demokratie bzw. des Rechtsstaates sind äußerst mangelhaft. Zwar werden demokratische Strukturen, wenn sie überhaupt wahrgenommen werden, fast ausschließlich auf der staatsrechtlichen und formalen Ebene wahrgenommen und erlebt. Was dies mit dem Auftrag der Bundeswehr zu tun hat, ist den meisten Soldatinnen und Soldaten aber unklar. Hilfestellung zur eigenen Urteilsbildung über Sinn und Zweck des militärischen Einsatzes in einem veränderten sicherheitspolitischen Umfeld könnte durch eine konsequente Durchfüh-

rung und Belebung der politischen Bildung in den Streitkräften gegeben werden.

Hinzu kommt, dass in der Gesellschaft kaum über sicherheits- und verteidigungspolitische Fragen debattiert wird. Dabei obliegt die Vermittlung des Sinns von Einsätzen in erster Linie der Regierung und dem Parlament. Deshalb ist es folgerichtig, wenn Bundespräsident Horst Köhler auf der Kommandeurstagung im Oktober 2005 dieses Defizit benannte und ausführte: „Sie haben Anspruch darauf, dass sich unsere Gesellschaft bewusst macht, was der Bundeswehr abverlangt wird und welche Aufgaben sie künftig übernehmen soll. Sie haben Anspruch auf Klarheit über den politischen und militärischen Sinn Ihres Dienstes.“

Es stellen sich also in diesem Bereich ebenfalls neue Aufgaben: innerhalb der Bundeswehr für das Führungspersonal und die Weiterentwicklung der Inneren Führung, außerhalb der Bundeswehr in der Notwendigkeit einer breiten gesellschaftlichen Debatte über den künftigen Kurs der Sicherheits- und Verteidigungspolitik und der Beantwortung der Frage, welche Rolle die Bundeswehr in diesem Kontext hat. Diese Debatte sollte von den Parlamentariern angestoßen werden.

Schließlich soll in diesem Zusammenhang auch ein Wort zu dem Stichwort „Tradition“ gesagt werden.

Die Diskussion um die Aberkennung des Traditionsnamens „Mölders“ für ein Jagdgeschwader und eine Kaserne hat gezeigt, dass auch im fünfzigsten Jahr des Bestehens der Bundeswehr Fragen der Tradition die öffentliche und interne Diskussion der Bundeswehr immer noch stark beeinflussen.

Eine wesentliche Grundlage für das Traditionsverständnis der Bundeswehr wurde bereits in der Himmeroder Denkschrift von 1950 formuliert. Es sollte „ohne Anlehnung an die Formen der alten Wehrmacht heute grundlegend Neues“ geschaffen werden. Mit dem Erlass „Bundeswehr und Tradition“ wurde 1965 die militärische Traditionspflege der Bundeswehr geregelt. Die Werte, die zugrunde gelegt wurden, waren aus dem Grundgesetz und dem Rechtsstaatsverständnis

abgeleitet. Sie sollten als fester Bestandteil in die soldatische Erziehung aufgenommen und so ein Teil der Inneren Führung werden. 1982 trat mit den „Richtlinien zum Traditionsverständnis und zur Traditionspflege in der Bundeswehr“, dem so genannten „Traditionserlass“ des damaligen Bundesministers Hans Apel eine neue Regelung in Kraft, die bis heute gültig ist.

Das aktuelle Traditionsverständnis beruht auf drei Säulen. Diese Säulen sind

- die preußische Heeresreform, die General Scharnhorst und General von Gneisenau durchgesetzt hatten,
- die Haltung der Männer und Frauen im Widerstand gegen den Nationalsozialismus sowie
- die 50jährige eigene Geschichte der Bundeswehr mit ihrem Leitbild des Staatsbürgers in Uniform.

j) Die Diskussion um die Zukunft der Wehrpflicht

Die Diskussion über die Zukunft der Wehrpflicht, die zur Zeit durch die Festlegung zu ihrem Erhalt im Koalitionsvertrag der Regierungskoalition an Tagesaktualität eingebüßt hat, belastet weiter die Bundeswehrangehörigen. Für die Integration der Bundeswehr in die Gesellschaft ist neben der Inneren Führung die Wehrpflicht von großer Bedeutung.

Grundsätzlich gilt:

Es gibt gute Gründe für die Beibehaltung des heutigen Wehrsystems mit Wehrpflichtigen und Reservisten, mit Zeit- und Berufssoldaten. Es existieren aber auch gute Gründe, auf die Wehrpflicht zu verzichten. Beide Optionen erfüllen die an die Streitkräfte der Zukunft zu stellenden Anforderungen, stehen in Übereinstimmung mit dem Grundgesetz und sind bündniskonform.

Unbestreitbar ist, dass durch die unmittelbare Betroffenheit von jungen Männern und deren Angehörigen im Rahmen der Wehrpflicht eine breitere gesellschaftliche Diskussion über die Aufgaben der Bundeswehr und damit auch eine hö-

here Akzeptanz für diese Aufgaben in der Bevölkerung erreicht wird.

Die Wehrpflicht ermöglicht eine den sicherheitspolitischen Erfordernissen entsprechende flexible Einberufung, hat große Vorteile bei der Nachwuchsgewinnung und ist bei Beibehaltung der Stärke der Streitkräfte kostengünstiger.

Die Beibehaltung einer solide begründeten Wehrpflicht scheint die beste Vorsorge für die Unwägbarkeiten im internationalen sicherheitspolitischen Umfeld.

Doch werden Ende des Jahrzehntes, bedingt durch die beschlossene weitere Reduzierung der Bundeswehr, nur noch etwa 15% eines Jahrgangs zum Wehrdienst herangezogen. Deshalb wird nicht ausgeschlossen, dass – insbesondere unter dem Kriterium der Wehrgerechtigkeit – die Alternative des Freiwilligen Dienstes erneut in den Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion rückt.

Ein großer Teil der Bevölkerung sowie die Mehrzahl der Verbände befürwortet weiterhin den Wehrdienst, die kleinen Parteien sind gegen die Wehrpflicht. Die CDU und die SPD haben sich im Koalitionsvertrag auf den Erhalt der Wehrpflicht verständigt. Verteidigungsminister a.D. Struck sprach sich insbesondere wegen der gesellschaftspolitischen Bedeutung für die Beibehaltung des Wehrdienstes aus und hält die für 2010 geplante Stärke von 250.000 Soldatinnen und Soldaten zur Aufgabenerfüllung für zwingend erforderlich. Überlegungen, die Wehrpflicht kurzfristig aufzugeben, bedeutet nach Bewertung des Ministers einen Mehrbedarf von etwa 40.000 Zeitsoldaten mit dann höheren Personalaufwendungen.

Da dieses bei der aktuellen Haushaltslage kaum finanzierbar sein wird, wäre eine weitere Reduzierung der Personalstärke und eine neue Struktur der Streitkräfte mit weiteren Standortauflösungen voraussichtlich die Konsequenz.

Mit der Aufgabe des Wehrdienstes steht auch immer das Ende des Zivildienstes und der anderen Ersatzdienste, mit erheblichen Auswirkungen auf die Sozialsysteme, zur Disposition. In Abwägung der Vor- und Nachteile von Streitkräften mit und ohne Wehrpflichtkomponente wird aus verteidigungspolitischer Sicht ein Wehrsystem bevorzugt, welches sich weiterhin auf die Wehrpflicht abstützt. Doch bei der öffentlichen Diskussion steht neben den sicherheitspolitischen Bewertungen eine gesellschaftspolitische Beurteilung an, bei der unter anderem die Auswirkungen der abnehmenden Wehrgerechtigkeit, die Realisierung von Freiwilligendiensten und die Aufgabe eines Pflichtdienstes auf die Gesellschaft zu berücksichtigen sein wird. *Hier ist die Politik gefordert, möglichst im Konsens mit den großen gesellschaftlichen Gruppen eine langfristige Entscheidung zur Zukunft der Wehrverfassung zu treffen.*

Die Soldaten und zivilen Mitarbeiter haben die getroffenen Entscheidungen zur Wehrpflicht überwiegend positiv zur Kenntnis genommen, da hiermit zunächst für ihre persönliche Lebensplanung Sicherheit gegeben ist. Würde die Wehrpflicht mittelfristig abgeschafft, kommt es insbesondere auf die Ausgestaltung und Anwendung der Inneren Führung an, um die Integration der Bundeswehr in die Gesellschaft nicht zu gefährden.

VIII. Gemeinsame europäische Führungsphilosophie[n]?

Seit vielen Jahren wird nun von der Entwicklung einer Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik gesprochen, die nach dem Entwurf einer gemeinsamen europäischen Verfassung und durch eine gemeinsamen Sicherheitsstrategie einen neuen Schub bekommen hat. Es ist an der Zeit, nun auch über eine gemeinsame Führungskonzeption für die Streitkräfte in Europa nachzudenken. *Dabei bietet sich „der Staatsbürger in Uniform“ als Grundlage für den Meinungs- und Erfahrungsaustausch zum Selbstverständnis der Soldaten im Bündnis an. Auf dieser Basis könnte es zu einem Konsens in bezug auf das Selbstverständnis der Soldaten im Bündnis kommen. Die Rechtsnormen sowie eine einheitliche Führungsphilosophie mit einer adäquaten Binnenstruktur – ähnlich der Inneren Führung – müssten dann an diesem Leitbild ausgerichtet werden. Die bisherige Praxis, für bi- oder multinationale Einsätze lediglich operationelle Fragen abzustimmen, greift auf Dauer zu kurz.* Eine Diskussion um die unterschiedlichen Führungsphilosophien wird meist durch Verweis auf die Kultur und die Traditionen anderer Nationen vermieden.

Seit Jahren setzen sich sowohl der Deutsche Bundeswehrverband [DBwV], die Interessenorganisation der deutschen Soldaten, als auch EUROMIL, die Europäische Organisation der Militärverbände, für eine frühzeitige Diskussion der Auswirkungen der zunehmenden Multinationalität, eine Angleichung unterschiedlicher nationaler Regelungen auf hohem Niveau und die Festlegung gleicher sozialer Mindeststandard für alle Angehörigen von Streitkräften ein. Intern verpflichten sich alle Mitgliedsverbände von EUROMIL auf das Leitbild des Staatsbürger in Uniform. [Andreas Prüfert, Generalsekretär der EUROMIL, in der Zeitschrift Innere Führung I / 2003]

In der so genannten „Brüsseler Erklärung“ aus dem Jahr 1998 betont der Deutsche Bundeswehrverband, dass bei zunehmender Multinatio-

nalität „unterschiedliche Führungsphilosophien, Rechts- und Sozialordnungen aufeinanderstoßen, die im Interesse der ‚Staatsbürger in Uniform‘ auf einen hohen gemeinsamen Standard zu bringen sind.“

Als zentrale Aussage wird festgehalten: „Der Deutsche Bundeswehrverband fördert die umfassende Verwirklichung des Leitbildes vom „Staatsbürger in Uniform“ hin zum „Europäischen Bürger in Uniform“.

Dieses erweiterte Bild vom europäischen Soldaten besteht aus vier Elementen:

- *Freie Persönlichkeit im Sinne einer freiheitlichen Verfassung,*
- *einsatzbereiter Soldat für die Verteidigung seiner Heimat und die Verwirklichung der Menschenrechte,*
- *verantwortungsbewusster Bürger für ein vereintes Europa,*
- *mündiger Bürger, der die Rahmenbedingungen seines Dienstes in den Streitkräften verantwortlich mitgestaltet.*

Die Errungenschaften der Konzeption des „Staatsbürgers in Uniform“, die nun seit rund 50 Jahren in ihren Grundlagen nahezu unverändert tragfähig ist, sollten durch die zunehmende „Normalität“ deutscher Streitkräfte im europäischen Reigen nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden. Deutschland muss auf diesem Gebiet sein Gewicht und seine positiven Erfahrungen in die Waagschale werfen und auf gesamteuropäische Lösungen drängen.

Dabei wäre zunächst national festzulegen, welche Anteile der jeweiligen Führungskonzeption unveränderbar sind und nicht aufgegeben und welche in einer gesamteuropäischen Lösung gegebenenfalls zur Disposition gestellt werden können. Die Konzeption Innere Führung besteht aus unverzichtbaren Konstanten, sprich Grundprinzipien und aus kompromissfähigen Variablen. Dabei sind die einzelnen europäischen Län-

der mit unterschiedlicher Verbindlichkeit an nationale Verfassungen, Gesetze, gesellschaftliche Werte, Vorschriften, Traditionen, Führungsphilosophie, Konventionen und vergleichbare Rahmenbedingungen gebunden.

Zu bedenken bleibt, dass das Konzept der Inneren Führung und das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform bei ihrer Einführung weder innerhalb der Armee noch innerhalb der Gesellschaft unumstritten waren. Es sind keine Vorschriften, die diskussionslos durch eine top-down-Strategie eingeführt werden können. Entscheidend ist, soll eine der Inneren Führung der Bundeswehr entsprechende Führungskonzeption für die Armeen der europäischen Staaten oder für eine aufzubauende europäische Armee eingeführt werden, dass nicht nur auf politischer Ebene, sondern ebenso bei den Armeeingehörigen und den Bürgerinnen und Bürger für diese Vorstellung geworben wird.

Doch muss deutlich gemacht werden, dass es für die Bundeswehr im Bereich einer gemeinsamen Inneren Führung um den Erhalt unverzichtbarer Grundprinzipien, wie beispielsweise die parlamentarische Kontrolle, Achtung der Menschenwürde, Schutz der Grundrechte, politische Bildung, Grenzen von Befehl und Gehorsam, Bindung an die nationale Rechtsordnung geht. Im variablen Bereich, unter anderem bei Regelung der Dienstzeit, Feiertage, Anrede, des Übungsrhythmus, des Wachrechtes und der Personalauswahlkriterien, dürfte es nicht schwer fallen, Kompromisse zu finden. Hier ist die Politik gefordert, im Rahmen des weiteren europäischen Einigungsprozesses sich dieser Frage anzunehmen.

Der Widerstand gegen eine gemeinsame europäische Führungskonzeption ist bei den neuen Mitgliedern der EU voraussichtlich geringer. Denn nach der Auflösung des ehemaligen Warschauer

Paktes stieß das Konzept der Inneren Führung auf großes Interesse bei den Staaten Mittel- und Osteuropas. In Fachkreisen wurde sogar vom „Exportschlager Innere Führung“ gesprochen. Der damalige Generalinspekteur der Bundeswehr Klaus Naumann sagte im Juni 1994 in der Führungsakademie der Bundeswehr: „Innere Führung ist zum Gütesiegel der Bundeswehr und bei der Öffnung Ost- und Mitteleuropas auch dort zu einem Modell für die Demokratie geworden.“

Ohne den politischen Willen und die Bereitschaft der betroffenen Länder wird es nicht zu einem Europäischen Staatsbürger in Uniform kommen.

In der Schrift „Soldaten als Diener des Friedens – Erklärung zur Stellung und Aufgabe der Bundeswehr“ der deutschen Bischöfe vom 29. November 2005 stellen die Bischöfe u.a. fest: „Vor dem Hintergrund, dass multinationalen Einsätzen – insbesondere im europäischen und euro-nationalen Zusammenhang – wachsende Bedeutung zukommen wird, ist die Frage einer gemeinsamen Führungskultur mit großem Nachdruck zu stellen“. Und weiter: „Die positiven Erfahrungen mit den Grundsätzen der Inneren Führung sollten dabei selbstbewusst in die Diskussion eingebracht werden.“

Abschließend ist festzustellen: Das Thema einer gemeinsam zu entwickelnden Führungskonzeption muss einen höheren Stellenwert auf der Agenda für die Ausgestaltung und Entwicklung eines gemeinsamen Europas erhalten. Dabei muss das Konzept der Inneren Führung und das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform als zentraler Bestandteil der Bundeswehrkultur erhalten bleiben und darf auch im neuen Aufgabenspektrum und beim Zusammenwachsen der Streitkräfte in Europa nicht zur Disposition gestellt werden.

Interview mit Dr. Peter Struck Bundesminister der Verteidigung a.D.

Frage 1: Welche Bedeutung hat für Sie die Innere Führung der Bundeswehr?

Die Konzeption der Inneren Führung ist unser unverwechselbares Markenzeichen nach innen und nach außen. Sie hat weiterhin höchste Relevanz, vor allem für die umfassende Transformation der Bundeswehr, die ich vor drei Jahren eingeleitet habe. Die Innere Führung ist der geistige Rahmen, innerhalb dessen auch der Umbau der Bundeswehr zu einer Einsatzarmee erfolgen muss. Damit ist sie heute so aktuell und so wichtig wie in den Jahren des Aufbaus der deutschen Streitkräfte.

Frage 2: Sie verstehen die Innere Führung als eine dynamische Konzeption, die einer ständigen Fortschreibung und Weiterentwicklung bedarf. Welches sind für Sie die Grundlagen, die unverändert auch in der Zukunft gelten?

Das Primat der Politik sowie die Bindung des soldatischen Handelns an Recht und Gesetz, insbesondere an die Werte des Grundgesetzes, sind Konstanten. Verpflichtend ist weiterhin die Aufgabe, die Spannungen zwischen den individuellen Rechten des Bürgers einerseits und den militärischen Pflichten andererseits auszugleichen. Variablen sind die konkreten Anwendungsgebiete der Inneren Führung. Wie Innere Führung hinsichtlich Betreuung und Fürsorge, Menschenführung oder Soldatische Ordnung im einzelnen ausgestaltet wird, ist abhängig von den jeweiligen sicherheitspolitischen, gesellschaftlichen und technologischen Rahmenbedingungen.

Frage 3: In der letzten Zeit mehren sich kritische Stimmen, die ein Siechtum der Inneren Führung

diagnostizieren. Als Konzeption sei sie ungeeignet für den Einsatz und könne insbesondere auf die veränderten sicherheitspolitischen und gesellschaftlichen Veränderungen im Rahmen des Reformprozesses der Bundeswehr nicht flexibel reagieren. Halten Sie die Kritik an der Inneren Führung für gerechtfertigt? Hat sich die Innere Führung der Bundeswehr auch als tauglich für den Auslandseinsatz der Bundeswehr erwiesen?

Eine solche Kritik halte ich für völlig abwegig. Die Innere Führung hat wesentlich dazu beigetragen, dass die Bundeswehr heute fester, selbstverständlicher Bestandteil der Gesellschaft ist. Ohne die Innere Führung wäre es der Bundeswehr nicht möglich gewesen, die Armee der Einheit unerwartet reibungslos aufzubauen und dabei noch als Vorbild und Vorreiter bei der Verwirklichung der inneren Einheit zu dienen. Bewährt hat sich die Innere Führung auch in den Auslandseinsätzen. Die Bundeswehr hat sich – und damit auch unserem Land – viel Anerkennung erworben. Die Soldatinnen und Soldaten erfüllen ihre Aufgaben im Einsatz mit begeisterndem Engagement und begegnen den Menschen aus anderen Nationen und Kulturen mit Respekt und Verständnis. Dieser Erfolg ist das Resultat unserer durch die Innere Führung geprägten Führungskultur. Einsätze sind gefährlich und mit Gefahren für Leib und Leben unserer Soldaten verbunden. Es war vor allem die Innere Führung, die schon lange vor den ersten Einsätzen der Bundeswehr forderte, unsere Soldaten mit der Einsatzrealität vertraut zu machen. Themen wie Tod, Verwundung und Stress sollten in die Ausbildung integriert werden. Heute ist das völlig selbstverständlich.

Frage 4: Sie haben mit den Verteidigungspolitischen Richtlinien den Auftrag erteilt: „Gleichzeitig entwickelt die Bundeswehr ihr Konzept der Inneren Führung weiter, um es an die neuen Einsatzbedingungen der Streitkräfte anzupassen und die Einbettung der Streitkräfte in die Gesellschaft zu verstärken. Dies gilt entsprechend für die Traditionsbildung und die Politische Bildung.“ Liegt das Ergebnis des erteilten Auftrages schon vor?

Innere Führung und Transformation sind wechselseitig aufeinander bezogen. So wie die Innere Führung permanent weiterentwickelt werden muss, ist auch Transformation ein kontinuierlicher und im Grunde nie abgeschlossener Prozess. Aufgrund der neuen Einsätze stellt sich für die Innere Führung die Frage nach dem Sinn militärischen Dienens in einer neuen Dimension. Daher werden die Vorgaben für die Praxis der politisch-historischen Bildung in den Streitkräften stärker auf gegenwärtige und künftig mögliche Einsätze bezogen. Auch die Entwicklung eines zukunftsgerichteten und belastbaren beruflichen Selbstverständnisses unserer Soldaten ist von höchster Wichtigkeit, um den komplexen Aufgaben in einer Armee im weltweiten Einsatz und im tiefgreifenden Wandel wachsen zu sein.

Frage 5: Der Auftrag der Bundeswehr hat sich in den letzten Jahren drastisch verändert. Damit auch die Belastungen für die Soldaten und deren Familien. Haben sich dadurch auch die rechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen des Dienstes in der Bundeswehr verändert?

Hier haben wir viel erreicht. Rückwirkend zum 1. Dezember 2002 ist das so genannte Einsatzversorgungsgesetz in Kraft getreten. Bundeswehrangehörige, die während der Teilnahme an einem Auslandseinsatz eine gesundheitliche Schädigung erleiden, erhalten wesentlich verbesserte Versorgungsleistungen. Gegenwärtig untersuchen meine Fachleute Möglichkeiten Weiterbeschäftigung trotz Verletzung oder sonstiger Schädigung, um

dem bereits geltenden Grundsatz „Weiterbeschäftigung und Rehabilitation vor bloßer Versorgung“ noch besser Rechnung tragen zu können.

Auch die Betreuung der Familien von Soldatinnen und Soldaten im Einsatz durch die Familienbetreuungscentren wird weiterhin verbessert. Entscheidend ist dabei, vertrauensvolle Beziehungen zu den Familienangehörigen aufzubauen. Für die 23-jährige Freundin eines Zeitsoldaten im Dienstgrad Oberfeldwebel, die gerade schwanger ist, stellt sich der Einsatz ihres Partners unter Umständen anders dar als für die 50-jährige Ehefrau eines Oberstleutnant, deren Kinder schon aus dem Hause sind.

Ich möchte jedoch deutlich herausstellen, dass die Sorge um Soldaten und deren Familien nicht der Bundeswehr allein überlassen bleiben kann. Auch die Gesellschaft ist gefordert. Es darf nicht sein, dass eine Frau mit der Aussage, ihr Mann oder Freund sei zur Zeit für vier Monate in Afghanistan, Erstaunen und Unverständnis bei ihren Mitmenschen auslöst. Die Soldatinnen und Soldaten sowie deren Familien benötigen die Solidarität und Hilfsbereitschaft unserer Bürger.

Das bereits bestehende Angebot für familiengerechte Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung wird zunehmend genutzt, um so Dienst und Familie besser zu vereinbaren.

Frage 6: Der Transformationsprozess kann nur gelingen, wenn die Menschen in den Streitkräften mitgenommen und ihnen Hilfen zuteil werden, wie sie sich auf die ändernden Bedingungen einstellen können. Kritische Begleiter der Inneren Führung machen der Bundeswehr den Vorwurf, dass bei den gewaltigen zu leistenden Aufgaben im Reformprozess der Bundeswehr die Weiterentwicklung und Anwendung der Inneren Führung zu kurz kommt. Der Mensch und die Innere Führung muss wieder stärker in den Mittelpunkt der Planung rücken. Ist dieser Vorwurf gerechtfertigt?

Die Innere Führung hat bereits beim Aufbau der Bundeswehr vor 50 Jahren die Soldaten motiviert, etwas „grundlegend Neues“ zu wagen und Streitkräfte in der Demokratie aufzubauen. Heute ist das nicht anders. Sie steht erneut vor der Herausforderung, das Engagement und die Kreativität aller Bundeswehrangehörigen für die erfolgreiche Umsetzung des Transformationsprozesses zu gewinnen. Dabei reicht es nicht aus, diese auf dem Weg der Transformation bloß „mitzunehmen“. Wir müssen ihnen auch die Möglichkeit geben, Verantwortung im Veränderungsprozess zu übernehmen. Die Innere Führung hat dafür von Anfang an die Bedeutung von Leitbildern, des Prinzips Führen mit Auftrag, von Erziehung und Bildung betont. Sie liefert uns den Grundsatz, der für die Bundeswehr auch in Zukunft entscheidend ist: Unsere Soldaten müssen Transformation im täglichen Dienst positiv erleben können. Vorgesetzte müssen Innere Führung leben, um Transformation erlebbar zu machen.

Frage 7: Die Zentrale Dienstvorschrift Innere Führung ist im Jahre 1993 herausgegeben und seitdem nicht überarbeitet. Sehen Sie die Notwendigkeit, Vorschriften und Erlasse an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen?

Es ist eine der wesentlichen Leistungen der Inneren Führung, dass sie uns immer wieder auf Anpassungsbedarf infolge von Veränderungen im sicherheitspolitischen, gesellschaftlichen und technologischen Umfeld hinweist. Insofern ist die Innere Führung wie die Transformation ein immer währender Prozess mit Auswirkungen auch auf Vorschriften und Erlasse.

Frage 8: Der Wehrbeauftragte stellte in einem der letzten Jahresberichte fest: „Gerade bei wiederholten Einsätzen stellt sich für Soldaten immer drängender die Frage nach Sinn und Zweck ihres Dienstes, wenn sie nach ihrer Wahrnehmung keine politischen Fortschritte ausmachen können. Die Soldaten wollen nicht Besatzungsmacht oder

Lückenbüßer für nicht stattfindende politische Veränderungen sein. Mit anderen Worten: Sie erwarten Konsequenzen aus dem Primat der Politik.“ Haben hier Gesellschaft und Politik versagt? Sehen Sie Handlungsbedarf?

Politische Anstrengungen müssen auch dann Priorität haben, wenn – wie im Falle des Balkans – die militärischen Mittel schon im Einsatz sind. Dabei muss es sichtbare Fortschritte geben. Soldaten dürfen nicht zu Lückenbüßern für ausstehende politische Erfolge in Krisengebieten werden. Es darf nicht sein, dass politisch-diplomatische Initiativen unterbleiben, weil es viel bequemer ist, KFOR oder EUFOR in vorderster Verantwortung zu lassen. Ich freue mich daher darüber, dass beispielsweise im Kosovo mit der vom Sicherheitsrat der Vereinten Nationen entschiedenen Aufnahme von Statusgesprächen der von der Bundesregierung geforderte politische Prozess zur Lösung der Kosovo-Frage einen wichtigen Schritt vorangeht.

Frage 9: Brauchen wir eine zusätzliche Kontroll-einrichtung zur Überwachung der Einhaltung der Grundsätze der Inneren Führung?

Nein. Die bestehenden Kontrollmechanismen innerhalb und außerhalb der Streitkräfte einschließlich der parlamentarischen Kontrolle haben sich bewährt. Ich nenne dafür nur den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, den Beauftragten für Erziehung und Ausbildung beim Generalinspekteur der Bundeswehr sowie die Vertrauenspersonen in den Einheiten und Verbänden selbst. Mit letzteren habe ich bei jedem meiner Truppenbesuche intensive Gespräche geführt und dabei wichtige Einblicke gewonnen.

Frage 10: Der Bundestag hat Handlungsbedarf auf dem Feld der Inneren Führung erkannt. Er hat sich in der letzten Legislaturperiode mit der Einrichtung eines Unterausschusses des Verteidigungsausschusses zur „Weiterentwicklung der Inneren Führung“ dieses Themas angenommen.

Liegen Ihnen Empfehlungen und ein Bericht dieses Ausschusses vor.

Der Ausschuss wurde bereits im Jahre 2003 eingerichtet. In der relativ kurzen Zeit seines Wirkens hat er eine Fülle von äußerst wichtigen Themen bearbeitet und dabei wertvolle Erkenntnisse erzielt, die in unseren Maßnahmen berücksichtigt wurden.

Frage 11: Die EU hat sich Ende 2003 eine gemeinsame Sicherheitsstrategie gegeben. Die Streitkräfte Europas werden stärker zusammenwachsen. Kann die Innere Führung und das Leitbild vom „Staatsbürger in Uniform“ Basis für die Entwicklung einer gemeinsamen Führungsphilosophie für die Streitkräfte im Bündnis werden?

Die Innere Führung beinhaltet keinen missionarischen Ansatz. Gleichwohl bieten wir an, unsere Erfahrungen mit anderen Ländern zu teilen. So ist die Innere Führung insbesondere bei den Reformdemokratien in Osteuropa auf hohes Interesse gestoßen. Derzeit untersuchen wir die Führungsphilosophien von Streitkräften verbündeter Länder, um Gemeinsamkeiten herauszufinden. Entscheidend ist für unsere Soldaten zunächst, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erkennen und sich darauf in multinationalen Einsätzen einzustellen. Es ist allerdings wichtig, den Dialog mit unseren Partnern in NATO und EU über diese Fragen zu intensivieren und Möglichkeiten für die Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses auszuloten.

Frage 12: Die Bundeswehr hat den Auftrag, im Rahmen der Politischen Bildung Soldaten staatsbürgerlichen und völkerrechtlichen Unterricht zu erteilen. So soll Politische Bildung auch zur Vermittlung gesellschaftlicher Werte beitragen. Hat für Sie die Politische Bildung im Zusammenhang mit den Auslandseinsätzen eine besondere Bedeutung? Sehen Sie Handlungsbedarf auf dem Gebiet der Politischen Bildung?

Unsere Soldatinnen und Soldaten benötigen eine überzeugende Antwort auf ihre Fragen, warum sie auf dem Balkan, in Afghanistan oder in anderen Orten auf der Welt im Einsatz sind und damit Risiken für Leib und Leben eingehen. Solche Fragen dürfen nicht nur im Rahmen der politischen Bildung innerhalb der Bundeswehr, sondern müssen auch in der Gesellschaft diskutiert werden.

Für die Einsätze von heute und morgen benötigt die Bundeswehr professionelle Soldatinnen und Soldaten, die gleichzeitig politisch sensible Friedensstifter und -bewahrer sind. Dazu muss ihre politische, soziale, ethische und moralische Urteilsfähigkeit gestärkt werden. An die Bildung vor allem unseres Führungspersonals werden damit deutlich höhere Anforderungen als in der Vergangenheit gestellt. Nicht zuletzt unsere erfolgreichen Anstrengungen in der Politischen Bildung haben dazu geführt, dass unsere Soldatinnen und Soldaten ihrer interkulturellen Kompetenzen wegen in den Einsatzgebieten hohes Ansehen genießen.

Frage 13: Für die Integration der Bundeswehr in die Gesellschaft ist neben der Inneren Führung die Wehrpflicht von großer Bedeutung. Welche Auswirkungen hätte die Aufgabe der Wehrpflicht auf die Innere Führung und deren Ausgestaltung?

Diese Frage stellt sich glücklicherweise nicht. Ich habe mich selbst sehr stark für die Beibehaltung der Wehrpflicht eingesetzt. Die Allgemeine Wehrpflicht prägt den Charakter unserer Streitkräfte. Sie ist der sichtbare Ausdruck gemeinsamer Verantwortung für unser Land. Sicherheit bleibt so Angelegenheit aller und nicht nur Aufgabe einiger weniger. Ich bin davon überzeugt, dass die Allgemeine Wehrpflicht die beste Wehrform für unser Land ist. Auch nach Ende meiner Amtszeit als Verteidigungsminister werde ich mich nach Kräften für ihren Bestand einsetzen.

Literaturverzeichnis

- Wolf Graf von Baudissin
Soldat für den Frieden, R. Piper& Co. Verlag, München 1969
- Wolf Graf von Baudissin, Martin Kutz
Gesellschaft, Militär, Krieg und Frieden im Denken, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2004
- Rede Bundespräsident Köhler
Kommandeurtagung der Bundeswehr, am 10. Oktober 2005 in Bonn, www.bundespraesident.de
- Bundesministerium für Verteidigung – Führungsstab der Bundeswehr
Handbuch der Inneren Führung, Schriftenreihe Innere Führung – B, September 1957
- Bundesministerium für Verteidigung
Innere Führung, ZDv 10/1, Bonn 1993
- Bundesministerium der Verteidigung
Soldat und Gesellschaft [Protokoll], Schriftenreihe Innere Führung, Heft 4/1981
- Bundesministerium für Verteidigung
Schicksalsfragen der Gegenwart, Band 2, Max Niemeyer Verlag, Tübingen 1957
- Bundesministerium für Verteidigung
Schicksalsfragen der Gegenwart, Band 3, Max Niemeyer Verlag, Tübingen 1958
- Bundesministerium der Verteidigung
Legitimation soldatischen Dienens, Schriftenreihe Innere Führung, Beiheft 1/87, 1987
- Bundeszentrale für politische Bildung
Politische Bildung und Bundeswehr [Beiträge einer Fachtagung], Band 214, Bonn 1984
- Deutscher Bundestag
Jahresbericht 2002 bis 2005 [44. bis 46. Bericht], Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten, Drucksache 15/500
- Friedrich-Ebert-Stiftung
Bundeswehr und Demokratie – Politische Bildung für den Staatsbürger in Uniform, Bonn 1998
- Friedrich-Ebert-Stiftung
Ein Staat – Eine Armee, Forum Deutsche Einheit, Nr. 9, Bonn 1992

Sebastian Haffner

Zur Zeitgeschichte, Kindler Verlag GmbH, München 1982

Sebastian Haffner

Anmerkungen zu Hitler, Kindler Verlag GmbH, München 1978

Volker Heins, Jens Warburg

Kampf der Zivilisten [Militär und Gesellschaft im Wandel], transcript Verlag, Bielefeld 2004

Carl-Gero von Ilseman

Die Bundeswehr in der Demokratie, R. v. Decker`s Verlag, Hamburg 1971

Informations- und Medienzentrale der Bundeswehr

Friedenshoffnung, IFDT Zeitschrift für Innere Führung, Nr. 1, 2004

Informations- und Medienzentrale der Bundeswehr

Zivilcourage, IFDT Zeitschrift für Innere Führung, Nr. 2, 2004

Informations- und Medienzentrale der Bundeswehr

Gekaufte Sicherheit, IFDT Zeitschrift für Innere Führung, Nr. 4, 2004

Informations- und Medienzentrale der Bundeswehr

Innere Führung, IFDT Zeitschrift für Innere Führung, Nr. 1, 2003

Ulrich de Maizière

Bekenntnis zum Soldaten, R. v. Decker`s Verlag, 3. Auflage, Hamburg 1971

Marjan Malesic

Conscription vs. All-Volunteer Forces in Europe, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2003

Militärisches Forschungsamt

Vorträge zur Militärgeschichte, Band 5: Aufstand des Gewissens. Der militärische Widerstand gegen Hitler und das NS-Regime 1933-1945, Verlag E. S. Mittler & Sohn GmbH, Herford, Bonn 1994

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung

Weißbuch 1970, Zur Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland und zur Lage der Bundeswehr, 1970

Hans-Joachim Reeb, Peter Többicke

Lexikon Innere Führung, Walhalla Fachverlag, 3. Auflage, Berlin 2003,

Klemens Richter

Menschenführung in modernen Streitkräften, Verlag A. Fromm, Osnabrück 1968

Hans-Joachim Schaprian

Zur Transformation der Bundeswehr, Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn 2004

Die deutschen Bischöfe

Soldaten als Diener des Friedens, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz vom
29. November 2005

Helmut Schmidt

Bundestagsreden, AZ Studio, Bonn 1971

Gerd Schmückle, Kommiß a.D.

Seewald Verlag, 2. Auflage, Stuttgart 1972

Dieter Walz

Drei Jahrzehnte Innere Führung, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1987

Ines-Jacqueline Werkner

Die Wehrpflicht und ihre Hintergründe [Sozialwissenschaftliche Beiträge zur aktuellen Debatte],
VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2004

Elmar Wiesendahl

Neue Bundeswehr – neue Innere Führung? [Perspektiven und Rahmenbedingungen für die
Weiterentwicklung eines Leitbildes, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2005

