Philipp-Christian Wachs
Einführung zum Diskussionsabend
„Mission Impossible - Die Bundeswehr
auf dem Weg zur Berufsarmee“
in der Katholischen Akademie, Hamburg,
am Donnerstag, 19. Januar 2012, um 19:00 Uhr

Liebe Gastgeber,
liebes Podium,
liebe Freunde vom Haus Rissen Hamburg,
meine Damen und Herren,

auch ich möchte Sie heue Abend herzlich begrüßen zur ersten Veranstaltung in diesem Jahr, die HAUS RISSEN HAMBURG diesmal gemeinsam mit der Katholischen Akademie und dem ZEBIS veranstaltet. Lieber Herr Dr. Loos, liebe Frau Bock, wir sind dankbar, dass wir für diesen Abend hier an zentral gelegenem Ort bei Ihnen zu Gast sein dürfen. Unsere Gäste beweisen sonst stets ihre Durchhaltefähigkeit, indem sie sonst unverdrossen eine gute halbe Stunde von hier entfernt nach Rissen fahren. Somit ist die Provinz Ihnen dankbar für das innerstädtische Quartier.

Als gemeinnütziges Bildungsinstitut gehört HAUS RISSEN HAMBURG zu den ältesten Bildungspartnern, die die Bundeswehr hat. Seit nunmehr fast 60 Jahren leisten wir mit unseren Bildungsangeboten einen Beitrag, den Soldaten Orientierungswissen einer Welt im Wandel zu vermitteln. Dazu gehört auch, gelegentlich in die Rolle eines kritischen Freundes zu schlüpfen, der auch unbequeme, grundsätzliche Fragen der sicherheitspolitischen Debatte thematisiert und sie mit der nötigen Deutlichkeit ausspricht.

Deshalb auch der heutige Abend. Die Bundeswehr steht mitten in ihrer größten Reform seit der Gründung 1955. Zyniker mögen einwenden, dies sei nichts Neues, denn die Truppe lebe seit Jahren im Zustand der per-

manenten Reform. Doch die handstreichartig durchgefochtene Aussetzung der Wehrpflicht und die Umstellung zu einer Freiwilligenarmee wird die Bundeswehr tiefgreifend verändern.

Mit dieser Reform folgt Deutschland einer europäischen Entwicklung. Viele unserer Bündnispartner in NATO- und EU haben in den letzten Jahren die Wehrpflicht ausgesetzt oder abgeschafft und die Streitkräfte in freiwillige Armeen umgewandelt. Doch sie hatten dafür mehrere Jahre Zeit, während die Bundeswehr quasi über Nacht gezwungen ist, sich darauf einzustellen.

Vorbei sind die paradiesischen Zeiten, in denen man sich auf die Gültigkeit von Scharnhorsts Maxime verlassen konnte, dass jeder Bürger der geborene Verteidiger seines Staates ist. Für die Personalverantwortlichen der Bundeswehr war die Wehrpflicht ein großangelegtes Nachwuchsgewinnungsprogramm. Bis zum letzten Jahr waren insgesamt etwa 8,4 Mio. Männer als Wehrpflichtige bei der Bundeswehr, in den besten Zeiten bis zu 250.000 Menschen pro Jahr. Und viele davon sind geblieben, denn mehr als ein Viertel der Berufs- und Zeitsoldaten hat die Bundeswehr bis zuletzt aus dem Reservoir der Wehrpflichtigen rekrutiert. Waren sie erst einmal in den militärischen Kosmos eingetaucht, wussten sie, was sie von der Bundeswehr erwarten konnten.

Und die Bundeswehr wusste genau, wer sich für sie entschied. Sie konnte bei der Rekrutierung auf ein breites Spektrum von Herkunft, Bildung und Ausbildung zurückgreifen. Die Wehrpflicht war mithin ein wichtiger Garant für die Quantität und für die Qualität der Zeit- und Berufssoldaten. Die besondere Stärke der Bundeswehr, die Philosophie des Führens nach Auftrag, setzte und setzt den intelligenten, eigenverantwortlich und selbständig handelnden Soldaten voraus. Die Wehrpflicht war dafür nicht der Einzige, aber ein sehr wirksamer Weg, kluge Köpfe und geschickte Hände zu gewinnen.

Zukünftig wird die Bundeswehr große Anstrengungen unternehmen müssen, um weiterhin eine ausreichend große Zahl qualifizierter Bewerber zu gewinnen. Dabei steht sie in harter Konkurrenz mit Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung - nicht nur, aber vor allem in der Hauptzielgruppe der Frauen und Männer zwischen 17 und 24 Jahren mit deutscher Staatsbürgerschaft, die sich in der Orientierungsphase für Ausbildung und Beruf befinden.

Den Nachwuchswerbern in Uniform (ich sehe den Gruppenleiter Personalgewinnung im Publikum) machen vier Faktoren das Leben nicht leichter:

1. die demografische Entwicklung
2. der Anstieg des Bildungsniveaus
3. der Gesundheitszustand vieler Jugendlicher
4. der gesellschaftliche Wertewandel

1. Die Demografische Entwicklung:

Die zahlenmäßige Verkleinerung der Bundeswehr darf nicht darüber hinweg täuschen, dass die Qualifikationsanforderungen einer Armee im weltweiten Einsatz steigen. Benötigt wird verstärkt gut ausgebildetes und technisch versiertes Personal mit einer hohen physischen und psychischen Belastbarkeit. Der Generalinspekteur selber hat ausgeführt, was benötigt wird: hervorragend qualifizierte und motivierte Soldaten mit einem hohen Maß an Sozialkompetenz, Führungsstärke und Flexibilität, die in einem komplexen Umfeld schnell, vorausschauend und mit der nötigen Umsicht agieren können.

Die Soldaten sollen und müssen in der Lage sein, den politischen und kulturellen Kontext ihres Einsatzes zu verstehen, ihr Handeln entsprechend anzupassen und auch dem Druck standzuhalten, in kürzester Zeit Ent-

scheidungen treffen zu müssen, die zum Teil von großer persönlicher, militärischer oder politischer Tragweite sind.

Da meist jüngere Soldaten die Hauptlast militärischer Einsätze tragen, sind insbesondere die direkt am Kampf beteiligten Einheiten auf einen kontinuierlichen Fluss junger, leistungsfähiger und vielseitiger Kameraden angewiesen.

Die neue Bundeswehr wird nach ersten Prognosen einen jährlichen Regenerationsbedarf von insgesamt ca. 17.000 Personen haben. Da der Verteidigungsminister sich wünscht, pro Stelle bei Zeit- und Berufssoldaten aus drei qualifizierten Bewerbern und bei Freiwillig Wehrdienstleistenden aus zwei Bewerbern auswählen zu können, liegt man insgesamt bei gut 60.000 Bewerbern pro Jahr, die nötig sind.

Bei einer Jahrgangsstärke von knapp 800.000 jungen Frauen und Männern (Zahl von 2011) bedeutet das, gut 8 Prozent eines ganzen Jahrgangs für die Armee zu interessieren und daraus gut ein Drittel einzustellen. Das ist, gelinde gesagt, sehr ambitioniert.

Und es wird nicht besser: Bei der aktuellen demografischen Entwicklung wird die deutsche Bevölkerung in den nächsten 50 Jahren um 21 % zurückgehen, die jugendliche Bevölkerung wird im gleichen Zeitraum um 37 % sinken auf einen Stand von 536.000 Menschen. Diese Entwicklung zeigt, dass das Rekrutierungspotential der Bundeswehr schon nominell bald deutlich schrumpfen wird.

2. Anstieg des Bildungsniveaus:

Außerdem stellt sich die Frage, wie dieses Potential grundsätzlich zur Bundeswehr steht. Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr befragt regelmäßig Jugendliche zwischen 14 und 23 Jahren danach, ob

sie sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen können, entweder als Soldat oder als ziviler Mitarbeiter. Von den befragten jungen Männern äußerten 2008 26 % ein generelles Interesse, für weitere 19 % kommt eine Laufbahn bei der Bundeswehr nur unter Umständen infrage. Bei den jungen Frauen liegen die entsprechenden Anteile bei 13 % bzw. bei 18 %.

Im Umkehrschluss können sich 55 % der Männer und 69 % der Frauen aber eben keine Berufstätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen. Bei jungen Abiturienten mit Hochschulreife interessieren sich demnach nur 37 % für eine entsprechende Laufbahn, bei Real- oder Hauptschülern dagegen deutlich mehr: 50 % bzw. 54 %.

Dazu kommt, dass innerhalb der beschriebenen Alterskohorte schon jetzt die Tendenz zu höherwertigen Bildungsabschlüssen zunimmt. Das bedeutet, ein immer größer werdender Anteil von Jugendlichen erwirbt eine Studienberechtigung über eine Fachhochschulreife oder eine Hochschulreife. Dies spielt der Bundeswehr aber nicht in die Hände. Denn je höher das Bildungsniveau, desto geringer ist das Interesse an einer beruflichen Tätigkeit in der Bundeswehr. Hier muss eine Werbungs- und Kommunikationsstrategie ansetzen, um das zu verbessern.

Auch im regionalen Vergleich gibt es Unterschiede. Im bevölkerungsarmen Ostdeutschland können sich 52 % der dort befragten Männer eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen, im dichter besiedelten Süddeutschland dagegen nur 39 %.

Schließlich darf nicht unterschätzt werden, dass auch die Angehörigen der Bundeswehr selbst als Botschafter in eigener Sache häufig ausfallen. Nach einer Umfrage aus dem Jahr 2009 ist nur jeder fünfte Angehörige der Bundeswehr bereit, seinen Kindern zu empfehlen, Soldat zu werden.

Der Soldatenberuf gilt also für zu wenige junge Menschen in einem Altersband als attraktiv. Dies mag liegen an seinen besonderen Merkmalen: dazu gehören das Risiko für Leib und Leben, lange einsatzbedingte Abwesenheitszeiten, hohe Anforderungen an die Mobilität des Soldaten und seiner Familie sowie, nicht zuletzt, ein hohes Maß an Bürokratie und Rigidität.

Diese berufsbezogenen Nachteile werden durch drei gesellschaftliche Tendenzen noch verstärkt:

1. die veränderten Rollenansprüche in modernen Partnerschaften und der damit einhergehende Anspruch beider Partner auf berufliche Tätigkeit,

2. die regionale demografische Entwicklung und die infrastrukturelle Ausdünnung im Umfeld vieler Bundeswehrstandorte, nicht nur in Ostdeutschland. Dies erschwert die Integration der Familien und verstärkt den Trend zu Wochenendbeziehungen unter Bundeswehrangehörigen,

3. die Schere zwischen dem bevorzugten Bewerberprofil der Bundeswehr und der Tatsache, dass die umworbene Zielgruppe das Vorurteil pflegt, in der Armee gebe es eine vergleichsweise beschränkte Möglichkeit, sich zu entfalten, mit zu gestalten und eigene Karriereperspektiven zu entwickeln (16. Shell-Jugendstudie 2010: Individualität ganz vorn, Tradition und Konformität ganz hinten).

3. Gesundheitszustand der Jugendlichen:

Dazu kommt, dass die umworbenen Jugendlichen körperlich immer weniger leistungsfähig sind. Gründe dafür sind früher Alkohol- und Tabak-

konsum, die zunehmende Verbreitung einer bewegungsarmen und kalorienreichen Lebensweise, die steigende Prävalenz von Übergewicht und motorischen Defiziten sowie eine große Anzahl Heranwachsender mit allergischen, chronischen und psychischen Beschwerden.

Demgegenüber stellt der Soldatenberuf, ungeachtet der fortschreitenden Technologisierung militärischer Aufgaben, weiterhin hohe physische Anforderungen. Eine Vielzahl von militärischen Tätigkeiten erfordert von den Soldaten ein hohes Maß an konditioneller und motorischer Leistungsfähigkeit, also Kraft, Ausdauer, Schnelligkeit, Koordination und Beweglichkeit.

Im Einsatz verstärken sich diese Anforderungen noch angesichts der hohen Belastungsdauer und extremer Bedingungen in Bezug auf Schlafmangel, Versorgungsengpässe, Klima und Geländebeschaffenheit. Diese wird für die Erfüllung zukünftiger militärischer Aufgaben eher noch wichtiger werden.

Schon zwischen 2000 und 2004 erfüllten 37 % der männlichen und 39 % der weiblichen Bewerber für die Bundeswehr die Minimalanforderungen der physischen Leistungsfähigkeit nicht. Speziell im obersten Bildungssegment stieg die Durchfallquote von Gymnasiasten überproportional an. Grob vereinfacht ist es bei Männern häufig das Gewicht und bei Frauen häufig die generelle Fitness, die Bewerber ungeeignet macht. Auch dies ist für die militärische Personalgewinnung von besonderer Relevanz.

4. Der gesellschaftliche Wertewandel

Hier bietet sich ein uneinheitliches Bild. Einerseits genießt die Bundeswehr als Institution bei der Bevölkerung ein hohes Vertrauen, ähnlich dem Bundesverfassungsgericht. Andererseits reibt man sich die Augen, wenn

man liest, dass Schulen in Deutschland Jugendoffiziere der Bundeswehr seit Herbst 2011 nicht mehr in den Unterricht lassen.

Mit der Begründung, Krieg als Handlungsoption solle Jugendlichen gar nicht erst vermittelt werden, wird die Armee daran gehindert, für ihren im Grundgesetz definierten Auftrag der Landesverteidigung zu werben. Und das von Lehrern und Eltern, die im Ernstfalle genauso mit verteidigt werden wie alle anderen. Ein Trauerspiel. Über Ambivalenzen dieser Art wird uns Klaus Naumann sicher heute Abend noch einiges erzählen können.

Das gilt auch für die Kirchen. Frau Käsmanns „Nichts ist gut in Afghanistan!“ ist uns allen noch lebhaft in Erinnerung. Und es gibt viele Soldaten, die die Hand der Kirche angesichts ihrer schwierigen Aufgaben vermissen. Wie die Kirchen mit der sich verändernden Bundeswehr umgehen und wie sie die ethische Wertebildung der Soldaten in Zukunft unterstützen: auch darüber werden wir heute Abend sicher einiges hören.

Ist die Personalgewinnung bei der Bundeswehr in Zukunft also unmöglich? Ist es eine „Mission Impossible“? Ich glaube das nicht. Es bedarf nur einer genauen Analyse der Lage, eines Blickes auf die Erfahrungen unserer westlichen Partnerarmeen und mancher Überlegungen, die das Weltbild mancher Wehrbürokraten in Unordnung bringen.

Schon heute bietet die Bundeswehr eine Reihe von Alleinstellungsmerkmalen für junge Menschen. Dazu gehört, zum Beispiel, eine Ausbildung, die gut bezahlt ist und einen guten Ruf genießt. Für Akademiker bieten die zwei Volluniversitäten der Bundeswehr alle Fächerkombinationen in guter Qualität und zu guten Studienbedingungen an. Ich habe meine soldatischen Studienfreunde immer beneidet um ihre Studienbedingungen und den Gehaltsvorsprung, den sie gegenüber zivilen Studenten über die Jahre erwarben. Aber auch im nichtakademischen Bereich ist eine fachbezo-

gene Ausbildung, eben mit gutem Gehalt vom ersten Tag an und möglicherweise mit Meisterbrief, für junge Menschen potentiell attraktiv.

Ein attraktiveres Dienst- und Laufbahnrecht könnte beispielsweise noch mehr Anreize für Personen mit Schlüsselqualifikationen setzen. Durch flexiblere, auf den Bedarf zugeschnittene Zeitverträge könnte die Bundeswehr versuchen, Personal im einsatzrelevanten Altersband zwischen 20 und 45 Jahren stärker an sich zu binden und sich gleichzeitig noch besser auf die Erfordernisse des Einsatzes einzustellen.

Ein flexibles Prämiensystem könnte auch den Seiteneinstieg von qualifiziertem Fachpersonal befördern und es erlauben, Personen mit einsatzrelevanten Qualifikationen einzustellen oder weiter zu verpflichten, unabhängig von Alter und Vorbildung. Was spricht denn dagegen, einen 35-jährigen Ingenieur für acht Jahre zur Bundeswehr zu holen, wenn man seine Fertigkeiten braucht? Und das schnell und unkompliziert, wenn die Konjunktur diese Chance bietet?

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat zwischen 2008 und 2010 eine ganze Reihe hochqualifizierter Menschen in die Arbeitslosigkeit getrieben. Die Bundeswehr muss dann in der Lage sein, diesen Menschen ein attraktives Angebot zu machen. Alle westlichen Armeen haben im Rahmen der Umstellung messbar von solchen Konjunkturzyklen profitiert, wenn sie schnell und entschlossen gehandelt haben.

Außerdem wird es zwingend notwendig sein, deutlich mehr Frauen für die Streitkräfte zu gewinnen. Sie machen bei den Jugendlichen die Hälfte eines Jahrgangs aus, bei der Bundeswehr gibt es aber noch zahlreiche, bislang „frauenfreie“ Bereiche, wo sie ohne weiteres eingesetzt werden könnten.

Auch ohne einen Plan, ethnische Minderheiten, Einwanderer und möglicherweise sogar Nicht-Deutsche unter bestimmten strengen Bedingungen für die Bundeswehr zu gewinnen, wird es nicht gehen. Hier lohnt ein Blick nach Belgien und Spanien: Die belgische Armee gibt schon heute EU-Ausländern die Möglichkeit, in ihren Reihen zu dienen. In der spanischen Armee dienen heute mehrere tausend Südamerikaner, meist aus Ecuador und Kolumbien. Sie konnten nach einer mindestens vierjährigen Verpflichtungszeit für sich und ihre Familien die spanische Staatsbürgerschaft beantragen.

Schließlich gehört zur Wahrheit auch die Erkenntnis, dass die Reform Geld kostet. Viel Geld. Alle westlichen Armeen haben vor uns diese Erfahrung gemacht, auch bei uns wird es so sein. Ich bin gespannt, ob dies den Finanzverantwortlichen der Regierung zu vermitteln ist.

Wenn die Bundeswehr sich verändert, wird sie vielleicht nicht mehr die ganze Bandbreite der Gesellschaft abbilden. Sie kann aber das werden, was sich einst Helmut Schmidt von ihr erhoffte: eine Institution, die vielen Menschen im Dienst für ihr Land eine klare Aufstiegs- und Entfaltungsperspektive bildet. Das alte Bild von der „Schule der Nation“ gewönne so eine neue, aktuelle Bedeutung, die nicht unsympathisch ist.

Eine Armee, die vielen Menschen eine klare Aufstiegsperspektive bietet, wird es auch ermöglichen, neue Potentiale bei der Personalgewinnung zu erschließen und damit die positiven Erfahrungen westlicher Nachbarn zu machen. Die immer wieder beschworene Gefahr einer Unterschichtarmee halte ich für Blödsinn. Selbst die meist so gescholtene US-Armee spiegelt heute ziemlich präzise die Sozialstruktur der amerikanischen Mittelschicht wider.

Was kann junge Menschen nun für den Dienst in der Armee begeistern? Ist es der Ehrbegriff des Dienens in einer Gesellschaft auf Sinnsuche? Ist

es die Möglichkeit des sozialen Aufstiegs? Sind es ganz andere Gründe? Darüber werden wir heute sicher aus berufenem Munde noch einiges hören.

Wenn die Bundeswehr ein Paket bietet, das mit seinen Chancen die mit dem Soldatenberuf verbundenen Risiken angemessen kompensiert, dann werden junge Menschen das eigene Fortkommen mit dem Wohlergehen des Landes kombinieren wollen, um für eine Zeit ihres Lebens Beruf und Berufung deckungsgleich werden zu lassen.

Die Debatte darüber ist sicher in Teilen unbequem und schonungslos. Sie muss aber geführt werden, damit die Bundeswehr eine Chance hat, beim Ringen um die klügsten Köpfe und die fleißigsten Hände erfolgreich zu sein. Wenn die Ehre des Dienens mit dem eigenen Nutzen der Persönlichkeitsentwicklung eine fruchtbare Symbiose eingeht ist, uns allen viel geholfen.

Denn wir alle sind es, die die Bundeswehr mit ihrem im Grundgesetz festgelegten Auftrag schützt. Und wir alle sind es, die über die repräsentative Demokratie der Bundeswehr Aufträge für Auslandseinsätze erteilen. Unabhängig davon, ob man die Einsätze unterstützt oder nicht, müssen wir uns immer wieder gewahr sein, letztlich sind die Bundeswehr wir alle.

Doch genug der Vorrede, nun sei die Bühne eröffnet für eine offene, konstruktive, aber auch deutliche Debatte.

Lieber Herr Bittner, bitte übernehmen Sie und stellen uns das heutige Podium vor.