

Eing.: 10. Juni 2010

Tgh.Nr.:

77/744  
5410**Stellungnahme zur Allgemeinen Wehrpflicht \****Prof. Dr. Berthold Meyer, Universität Marburg, Zentrum für Konfliktforschung, und Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung, Frankfurt*

Ju 10/6

**1. Eine neue Koalition, aber die Kontroverse um die Wehrpflicht bleibt**

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP „Wachstum, Bildung, Zusammenhalt“ vom 26. Oktober 2009 gibt es einen kurzen Abschnitt über die Bundeswehr. Darin heißt es:

„Die Wehrpflicht hatte in den letzten Jahrzehnten ihre Berechtigung und sich bewährt. Seit dem Ende des kalten Krieges haben sich die sicherheitspolitische Lage, Auftrag und Aufgabenspektrum der Bundeswehr grundlegend verändert. Diesen Veränderungen ist angemessen Rechnung zu tragen.

Die Koalitionsparteien halten im Grundsatz an der allgemeinen Wehrpflicht fest mit dem Ziel, die Wehrdienstzeit bis zum 1. Januar 2011 auf sechs Monate zu reduzieren. ...“ (Koalitionsvertrag 2009: 124)

Während die Unionsparteien nie einen Zweifel daran gelassen hatten, die Wehrpflicht beibehalten zu wollen, war die FDP in diesem wie auch schon in früheren Wahlkämpfen dafür eingetreten, sie auszusetzen. Sie hatte dies vor allem damit begründet, dass infolge der Verringerung des Umfangs der Streitkräfte nur noch ein geringer Anteil eines jeden Jahrgangs junger Männer zum Wehrdienst einberufen werde, so dass keine Wehrgerechtigkeit mehr bestehe. Die vereinbarte Verkürzung des Grundwehrdienstes ist ein Kompromiss, durch den wieder mehr junge Männer eingezogen werden sollen. Das vergrößert zwar – statistisch gesehen – die Wehrgerechtigkeit, schafft aber mindestens zwei neue Probleme: Zum einen ist noch nicht abzusehen, ob es gelingen wird, die Grundwehrdienstleistenden in der verkürzten Ausbildungszeit für militärische Aufgaben hinreichend zu qualifizieren. Zum anderen gibt es heftige Proteste von Organisationen, die Zivildienstleistende beschäftigen. Da auch deren Dienstzeit auf sechs Monate verkürzt werden muss, fürchten sie, dass sie für zahlreiche Aufgaben etwa bei der Pflege von Schwerstbehinderten künftig für diese unzumutbar kurz in Kontakt mit ihren Bezugspersonen kommen.

Damit wird auch die seit vielen Jahren andauernde Kontroverse um die Wehrpflicht in eine weitere Runde gehen.

(...)

**2. Die Wehrpflicht in der Demokratie – ein mehrdimensionaler Konfliktgegenstand**

Die allgemeine Wehrpflicht konstituiert in einem freiheitlich-demokratischen Rechtsstaat Konflikte zwischen individuellen Rechten, zivilgesellschaftlichen Prinzipien und Werten sowie den für das Funktionieren einer Militärorganisation charakteristischen Anforderungen. Diese werden zwischen der Staatsgewalt und dem ihr unterworfenen

\* Für die öffentliche Anhörung des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestages am 14. Juni 2010 gekürzte Version meines Aufsatzes „Unendliche Geschichte und Beispiel für Konfliktverwaltung: Die Kontroverse um die Allgemeine Wehrpflicht“ in: Berthold Meyer: „Konfliktregelung und Friedensstrategien“, Wiesbaden 2010 i. E., S. 269ff.

Wehrpflichtigen wie auch – in abnehmender Intensität – mit seiner Familie, seinen Freunden, Nachbarn und Arbeitskollegen ausgetragen:

- Indem ein Staat seine Bürger zum Wehrdienst verpflichtet, greift er massiv in verschiedene individuelle Freiheitsrechte ein. Geschieht dies zum legitimen Zweck der Verteidigung des eigenen Landes und seiner freiheitlich-demokratischen Rechtsordnung, so kommt es zwar zwischen der aktuellen Einschränkung individueller Rechte und dem Bedürfnis, eben diese Rechte für die Gesellschaft als Ganze zu schützen, zu einem Spannungsverhältnis. Jedoch wird den meisten Betroffenen und ihrem privaten und beruflichen Umfeld einleuchten, dass in solch einer Situation Opfer zu bringen sind.
- Der staatliche Eingriff in die Freiheitsrechte reicht über die tatsächliche Dauer des Wehrdienstes weit hinaus. Schon bevor der Wehrpflichtige – ganz gleich, ob in den Militär- oder (sofern das jeweilige Recht es für Kriegsdienstverweigerer vorsieht) in einen zivilen Ersatzdienst – eingezogen wird, muss er sich in seiner Lebensplanung darauf einrichten und z.B. seine Berufswünsche hintanstellen. Für die Dauer des Grundwehrdienstes steht der Soldat in diesen Teil seiner Lebensspanne dem Staat zur unmittelbaren Verfügung. Selbst nach seiner Entlassung unterliegt er noch etliche Jahre der Wehrüberwachung und muss sich für Übungen und wirkliche Einsätze bereithalten, auch wenn die Wahrscheinlichkeit, dazu herangezogen zu werden, gering ist und mit zunehmendem Alter weiter abnimmt. Doch immer dann, wenn der Fall eintritt, hat es Konsequenzen für das private und Arbeitsleben des Betroffenen, seiner Familie und seiner Kollegen.
- Der Staat verlangt vom Wehrdienstleistenden, sich in eine Organisation einzufügen, die nicht dem gewohnten demokratischen Prinzip der Gleichheit aller entspricht, sondern auf strikter Über- und Unterordnung beruht, wofür die Begriffe „Befehl“ und „Gehorsam“ charakteristisch sind. Diese Struktur wird auch nicht dadurch aufgehoben, dass der Soldat in modernen Armeen das Recht hat, sich über das Verhalten von Vorgesetzten zu beschweren oder rechtswidrige Befehle zu verweigern.
- In dieser Organisation werden ihm für das Bestehen von Kampfsituationen Einstellungen und Verhaltensweisen bis hin zum Töten anderer Menschen beigebracht, die ihm als Zivilist streng verboten sind.
- Den weitestgehenden Eingriff in seine individuellen Rechte erfährt der Soldat dadurch, dass der Staat von ihm verlangt und erwartet, bei seinem Dienst Leib und Leben einzusetzen.

Da Staaten grundsätzlich über die Macht verfügen, ihren Bürgern dies alles zuzumuten, werden diese Konflikte mehr oder weniger autoritativ zu Lasten der Wahrnehmung individueller Rechte entschieden. Allerdings hat ein freiheitlich-demokratischer Rechtsstaat auf Grund seiner verfassungsmäßigen Verpflichtung, Gerechtigkeit gegen jede/n zu üben, dafür zu sorgen, dass die Zumutungen alle in einigermaßen gleichem Umfang treffen, damit sie von den Betroffenen wie auch in der Gesellschaft insgesamt in hohem Maße akzeptiert werden. Vermag der Staat dies zu leisten, so wird ihm *Wehrgerechtigkeit* attestiert. Maßstab hierfür sind auf staatlicher Seite die gesetzlichen Vorschriften und ihre Einhaltung, auf individueller Seite darüber hinaus das subjektive Gerechtigkeitsempfinden. Die zwischen beidem bestehende Diskrepanz konstituiert zusätzlich einen Konflikt um die Wehrgerechtigkeit.

### 3. Die Handhabung der Wehrpflicht bei der Bundeswehr als Problem der Wehrgerechtigkeit

Im Folgenden soll nun die deutsche Situation näher betrachtet werden. Als die vielen „Väter“ und wenigen „Mütter“ des Grundgesetzes dieses 1949 verabschiedeten, schrieben sie unter anderem folgende hehren Worte hinein:

„Art. 3 [Gleichheit vor dem Gesetz] (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“

„Art. 4 [Glaubens- und Bekenntnisfreiheit] ... (3) Niemand darf gegen sein Gewissen zum Kriegsdienst mit der Waffe gezwungen werden. Das Nähere regelt ein Bundesgesetz.“

Die Allgemeine Wehrpflicht wurde bekanntlich erst 1956 eingeführt und 1968, was häufig übersehen wird, nur als Kann-Vorschrift im Grundgesetz verankert:

„Art. 12a [Wehr- und Dienstpflicht] (1) Männer können vom vollendeten achtzehnten Lebensjahr an zum Dienst in den Streitkräften, im Bundesgrenzschutz oder in einem Zivildienstverband verpflichtet werden. (2) Wer aus Gewissensgründen den Kriegsdienst mit der Waffe verweigert, kann zu einem Ersatzdienst verpflichtet werden. Die Dauer des Ersatzdienstes darf die Dauer des Wehrdienstes nicht übersteigen.“

Ausgehend von diesen Bestimmungen des Grundgesetzes lassen sich drei Konfliktlinien zur Wehrgerechtigkeit aufzeigen. Die erste betrifft die Diskrepanz zwischen errechneter und empfundener Wehrgerechtigkeit, die zweite das Verhältnis von Wehrdienst und Zivildienst und die Dritte das Problem der Gleichbehandlung der Geschlechter.

#### 3.1 Die Diskrepanz zwischen errechneter und empfundener Wehrgerechtigkeit

Der Grundkonflikt um die Wehrgerechtigkeit ergibt sich aus der Aufgabe des Bundesministeriums der Verteidigung, den Bedarf an Soldaten mit der demographischen Entwicklung der deutschen Bevölkerung, d. h. den jeweiligen Jahrgangsstärken, sowie den davon für die Bundeswehr zur Verfügung stehenden jungen Männer in Einklang zu bringen. Der Bedarf hängt dabei von der jeweils angenommenen Bedrohungslage und den Überlegungen ab, mit wie vielen wie gut ausgebildeten Soldaten dieser Herausforderung begegnet werden und wie hoch daran der Anteil von Grundwehrdienstleistenden sein soll.

Da fortlaufend neue Geburtenjahrgänge der Wehrpflicht unterliegen, wäre die ideale Berechnungseinheit für die Dauer des Grundwehrdienstes ein Jahr. Für diesen Zeitraum ist die optimale Ausschöpfung eines Jahrganges erreicht, wenn nach Abzug derer, die sich freiwillig länger verpflichtet haben, alle, die den Tauglichkeitskriterien entsprechen und weder Ausnahmeregelungen geltend machen noch den Kriegsdienst verweigern, dieses eine Jahr „beim Bund“ dienen (und die Kriegsdienstverweigerer zum Zivildienst eingezogen werden). Reicht die Zahl der unter diesen Bedingungen zur Verfügung stehenden Männer nicht, um den sich aus der Bedrohungslage ergebenden Anforderungen zu genügen, so muss die Dauer des Wehrdienstes über das Jahr hinaus verlängert werden. Das war in der Zeit des Kalten Krieges für viele Jahrgänge der Fall, die 15 oder 18

Monate dienen mussten. Liegt die Zahl der verfügbaren Männer über der Bedarfszahl, so empfiehlt es sich sowohl aus finanziellen Gründen als auch um Wehrgerechtigkeit herzustellen, die Dauer um einige Monate zu verkürzen, was nach 1990 in zwei Schritten zunächst auf 10 und 2002 auf 9 Monate erfolgte.

Die Verkürzung der Grundwehrdienstzeit darf allerdings einen Grenzwert nicht unterschreiten, der sich aus den Anforderungen an eine zweckmäßige Ausbildung der Soldaten ergibt. Hieraus folgt: Um in Zeiten, in denen keine starke Bedrohung ein hohes Aufkommen von Soldaten erfordert, eine für statistische Zwecke optimal aussehende Ausschöpfung der Jahrgänge und damit rein rechnerisch Wehrgerechtigkeit zu erreichen, lassen sich noch andere „Stellschrauben“ als die Dauer der Einberufung betätigen. Dabei handelt es sich um im Wehrpflichtgesetz kodifizierte „administrativer Wehrdienstausnahmen“.<sup>1</sup> Durch Veränderungen von Details der Einberufung lassen sich mit ihnen potenzielle Konflikte um die Wehrgerechtigkeit auf dem Rechtsweg regeln.

Das Verwaltungsgericht Köln hat schon mehrmals Entscheidungen zugunsten Wehrpflichtiger getroffen, die aufgrund der von ihnen wahrgenommenen Ungleichbehandlung Widerspruch gegen ihre Einberufung eingelegt hatten. Es wandte sich im Dezember 2008 an das Bundesverfassungsgericht, um die gegenwärtige Wehrpflichtpraxis inhaltlich überprüfen zu lassen. Die Karlsruher Richter lehnten am 22. Juli 2009 die Kölner Entscheidung als unzulässig ab. Für unseren Zusammenhang interessant sind dabei die Aussagen des Urteils zu der „grundlegende(n) Frage, welche Bezugsgrößen für die Beurteilung, ob das Gebot der Wehrgerechtigkeit als Ausprägung des Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 1 GG verletzt ist, heranzuziehen sind“. Sie werfen dem Kölner Verwaltungsgericht vor, diese Frage nicht in gebotener Weise zu erörtern. „In Betracht kommt einerseits, die Zahl derjenigen, die tatsächlich Wehrdienst leisten, der Zahl derer gegenüber zu stellen, die nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen für den Wehrdienst zur Verfügung stehen (sog. Innenwirkung des Gebots der Wehrgerechtigkeit), und andererseits, die Zahl der tatsächlich zum Wehrdienst Einberufenen ins Verhältnis zur Zahl aller Männer eines Geburtsjahrgangs zu setzen (sog. Außenwirkung des Gebots der Wehrgerechtigkeit).“ (Bundesverfassungsgericht 2009: Absatz 12)

Dass zwischen beiden Berechnungen ein erheblicher Unterschied besteht, zeigt die folgende Tabelle (Glenewinkel / Tobiassen 2009: 8), die auf Zahlen der Bundesregierung (Deutscher Bundestag, Drucksache 16/12522) beruht. Soweit sie den unter dem Einberufungsaspekt inzwischen abgeschlossenen Jahrgang 1985 betrifft, gehören diesem 436.412 Männer an. Nach dem Außenwirkungsansatz machen die 67.227 Männer, die entweder den Grundwehrdienst oder den freiwillig verlängerten Wehrdienst geleistet haben, davon 15,4 % aus. Für das noch nicht abgeschlossene Geburtsjahr 1990 geht das Verteidigungsministerium von 58.800 Einberufungen aus, was 13 % der 452.076 erfassenden jungen Männer entspricht.

Bei der auf die Innenwirkung ausgerichteten Statistik wird anders vorgegangen, um nachzuweisen, wie wenige Angehörige eines Jahrgangs tatsächlich zur Bundeswehr einberufen werden können, da darauf bezogen der Anteil derer, die den Wehrdienst geleistet haben, deutlich höher liegt. So wurden vom Jahrgang 1985 bis zu dem Tag, an dem sie die Altersgrenze von 23 Jahren erreicht hatten, 53.850 (rund 12 %) überhaupt nicht gemustert. 151.878 (rund 35%) waren bei der Musterung als „nicht wehrdienstfä-

<sup>1</sup> Ab dem 1. Juli 2003 wurden nicht mehr eingezogen: Wehrpflichtige mit abgeschlossenem Ausbildungsvertrag oder die älter als 23 Jahre sind oder die mit dem Verwendungsgrad T 3 (verwendungsfähig mit Einschränkung in der Grundausbildung und für bestimmte Tätigkeiten) gemustert worden sind; außerdem keine verheirateten Wehrpflichtige, auch wenn diese noch keine Kinder haben, oder solche, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben (zit. nach Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) 2005: 9f.).

hig“ ausgesondert worden. Dann gab es eine Reihe von anderen Gründen, warum 3.497 (fast 1 %) nicht eingezogen wurden. Ferner wurden 11.500 freigestellt, weil sie sich sofort als Zeitsoldaten gemeldet hatten, und 8.677, weil sie zum Zivilschutz oder zur Polizei gingen. Schließlich standen 104.548 (24 %) nicht mehr zur Verfügung, weil sie den Kriegsdienst verweigert hatten. Daraus folgt, dass nur 101.444 (23 %) des Jahrgangs überhaupt für den Grundwehrdienst verfügbar waren. Von diesen leisteten ihn 67.227 ab, was einer Einberufungsquote von zwei Dritteln entspricht. Bei den amtlichen Schätzungen für den Jahrgang 1990 liegt der Anteil der zur Verfügung Stehenden mit 115.016 jungen Männern (ca. 25 %) zwar etwas höher, aber da nur 58.800 von ihnen wahrscheinlich eingezogen werden, wären dies etwa 51 %.

**Tabelle 1: Die Geburtsjahrgänge 1985 und 1990 im Überblick**

Geburtsjahrgang	1985	In %	1990	In %
Jahrgangsgröße	<b>436.41</b>	100,0	<b>452.076</b>	100,0
	2			
Nicht gemustert	53.850	12,3	0	0,0
Nicht wehrdienstfähig (§§8a, 9 WPflG)	151.87	34,8	198.900	44,0
	8			
Ausschluss (§ 10 WPflG)	12		10	
Befreiung (§ 11 WPflG)	2.401		2.400	
Unzumutbare Härte (§ 12 WPflG)	666	0,8	700	0,6
UK-Stellung (§ 13 WPflG)	41		0	
	8			
Freistellung als Zeitsoldat (§ 7 WPflG)	11.500		11.500	
Freistellung für Zivilschutz (§ 13a WPflG)	7.521		7.500	
Freistellung Entwicklungsdienst (§ 13b WPflG)	0	4,6	0	4,4
Freistellung Polizeivollzugsdienst (§ 42 WPflG)	1.156		1.200	
Ohne Genehmigung im Ausland	1.018	0,2	1.000	0,2
KDV-Anerkennung ohne vorherige Wehrdienstleistung (§ 1 KDVG)	104.54	24,0	113.850	25,2
	8			
Für den Wehrdienst nicht verfügbare	334.96	77,0	337.060	74,6
	8			
Für den Wehrdienst verfügbar	101.44	23,0	115.016	25,4
Wehrdienst haben geleistet/werden leisten	4	15,4	<b>58.800</b>	13,0
	<b>67.227</b>			

In einem anderen, schon 2005 vor dem Bundesverwaltungsgericht ausgetragenen Revisionsverfahren gegen ein Urteil des Verwaltungsgericht Köln ging es in der Hauptsache darum, dass der Kläger, ein lediger junger Mann, der keine Ausbildung, sondern ein Studium begonnen hatte, seine Einberufung als Willkür des Kreiswehrrersatzamtes wahrgenommen hatte. Darin hatte ihm in erster Instanz das Verwaltungsgericht Köln Recht gegeben, weil mit ihnen „ein derart großer Personenkreis von der Ableistung des Wehrdienstes ausgenommen (werde), dass gerade nicht mehr davon ausgegangen werden könne, dass die Wehrgerechtigkeit noch gewahrt sei“. (BVerwG 2005: 4).

In der Hauptsache wiesen die Richter den Willkürvorwurf zurück. Vielmehr handelten die Kreiswehrrersatzämter bei der Auswahl der Wehrpflichtigen nach „pflichtgemäße(m) Ermessen“. Maßstab sei „die Eignung im Hinblick auf den Personalbedarf der Streitkräfte. Einberufungen ergehen ausschließlich im öffentlichen Interesse an einer optimalen Personalbedarfsdeckung ... und nicht zugleich auch im privaten Interesse der Wehrpflichtigen. Diese können grundsätzlich nicht verlangen, von einer Einberufung verschont zu bleiben, weil andere Wehrpflichtige zu Unrecht nicht herangezogen werden (,keine Gleichheit im Unrecht‘).“ (BVerwG 2005: 10)

Das Urteil schrieb allerdings dem Gesetzgeber und der Exekutive einige grundsätzliche Überlegungen ins Stammbuch, die für die Zukunft der Wehrpflicht von Belang sein dürften. Der Gleichheitsgedanke nach Art. 3, Abs. 1 GG erfordere „in Verbindung mit Art. 12 a GG staatsbürgerliche Pflichtengleichheit in Gestalt der Wehrgerechtigkeit (BVerfGE 48, 127 <166>; 69, 1 <24>). Dieses Postulat zielt, da ihm der Grundsatz der gleichen Lasten für alle pflichtigen Bürger (BVerfGE 12, 45 <51>) zugrunde liegt, auch und gerade auf *Gleichheit im Belastungserfolg*.“ (BVerwG 2005: 12, Hervorhebung B.M.)

Der Gesetzgeber dürfe bei der Regelung von Ausnahmen “nicht den Umstand aus dem Auge verlieren, dass es sich bei der Wehrpflicht um eine allgemeine, nämlich im Grundsatz alle Männer ab Vollendung des 18. Lebensjahres treffende staatsbürgerliche Pflicht handelt.” (BVerwG 2005: 14) Entsprechendes gelte für die Regelung der Eignungsanforderungen. Von Gesetzgeber und Exekutive fordert es darüber hinaus unter dem Aspekt der „Gleichheit im Belastungserfolg“, „möglichst alle verfügbaren Wehrpflichtigen auch zum Wehrdienst heranzuziehen. Wehrgerechtigkeit ist also nur gewährleistet, wenn die Zahl derjenigen, die tatsächlich Wehrdienst leisten, der Zahl derjenigen, die nach Maßgabe der Bestimmungen des Wehrpflichtgesetzes für den Wehrdienst zur Verfügung stehen, zumindest nahe kommt.“ (BVerwG 2005: 14)

Zu einer Verletzung der Wehrgerechtigkeit könne es „namentlich dann kommen, wenn der Bedarf ... an Wehrpflichtigen erheblich und andauernd abnimmt, so dass die Wehrrersatzbehörden nur eine von Jahr zu Jahr geringere Zahl von Stellen mit Wehrpflichtigen besetzen können. Hat sich aus diesem Grunde zwischen der Zahl der ... verfügbaren und der ... tatsächlich einberufenen Wehrpflichtigen eine Lücke aufgetan, die sich mit dem Grundsatz der Wehrgerechtigkeit offensichtlich nicht mehr vereinbaren lässt, ist der Gesetzgeber zum Handeln verpflichtet. Dieser muss, wenn er nicht ... überhaupt auf die Wehrpflicht verzichten will, die entstandene Lücke durch eine sachgerechte Neuregelung der Verfügbarkeitskriterien, insbesondere durch die Erweiterung der Wehrdienstausnahmen, schließen und damit für die Wiederherstellung verfassungsgemäßer Zustände sorgen. Bleibt der Gesetzgeber ... auf Dauer untätig, führt dies zur Verfassungswidrigkeit der gesetzlichen Bestimmungen über die Wehrpflicht insgesamt.“ (BVerwG 2005: 14f.)

Die hier zitierte Handlungsanleitung für die Politik scheint von den Unterhändlern des schwarz-gelben Koalitionsvertrages 2009 dahingehend verstanden worden zu sein, dass, nachdem es nicht mehr viel Spielraum für weitere Ausnahmen gibt, nur noch eine drastische Verkürzung der Grundwehrdienstdauer zu mehr Gerechtigkeit führen kann. Rechnet man die von der in der Tabelle genannten Planzahl für die Angehörigen des Jahrgangs 1990 auf einen Halbjahresturnus um, so kommt man auf knapp 90.000 Einberufungen. Das sind nach der Innenwirkungsrechnung 78 %, nach der Außenwirkungsrechnung jedoch auch nur knapp 20 % des Jahrgangs. *Daraus folgt, mit Blick auf die*

*allgemein wahrgenommene Ungerechtigkeit des Einberufungsverfahrens hilft die von der Regierung geplante Neuregelung nicht viel weiter.*

### 3.2 Das Verhältnis von Wehrdienst und Zivildienst

Die zweite Konfliktlinie betrifft das Grundrecht auf Kriegsdienstverweigerung aus Gewissensgründen und die Dauer des Zivildienstes. Wie erwähnt, heißt es in Art. 12 a, Abs. 2 GG unmissverständlich: „Die Dauer des Ersatzdienstes darf die Dauer des Wehrdienstes nicht übersteigen.“ Dieser Satz hatte bis zur Einführung des Art. 12 a 1968 in Art. 12, Abs. 2 GG gestanden, der außerdem die Ankündigung enthielt: „Das Nähere regelt ein Gesetz, das die *Freiheit der Gewissensentscheidung* (Hervorhebung B.M.) nicht beeinträchtigen darf und auch eine Möglichkeit des Ersatzdienstes vorsehen muss, die in keinem Zusammenhang mit den Verbänden der Streitkräfte steht.“

Von einer freien Entscheidung konnte jedoch über Jahrzehnte hinweg keine Rede sein, denn diejenigen, die sich auf das Grundrecht berufen wollten, konnten dies nicht einfach tun, sondern mussten ihre Gewissensnot begründen und diese Begründung notfalls von drei Instanzen überprüfen lassen. (...) Erst im Februar 1983 kam es zu einer Novellierung des Kriegsdienstverweigerungsrechts und des Zivildienstgesetzes: Darin wurde einerseits die bisherige Gewissensprüfung durch ein einfacheres, weitestgehend auf die Schriftform beschränktes Verfahren ersetzt, andererseits festgelegt, dass der Zivildienst um bis zu einem Drittel länger als die für den Wehrdienst jeweils vorgesehene Monatszahl dauern sollte. (...) Erst am 24. September 2004 glich der Bundestag mit dem „Zweiten Zivildienständerungsgesetz“ die Dauer völlig an und beseitigte so diese zweite Konfliktlinie.

Zwar scheinen damit Wehr- und Zivildienst gleichwertig geworden zu sein. Doch ist der Zugang zum Zivildienst weiterhin davon abhängig, dass jemand den Kriegsdienst verweigert. Dies soll sich unter der neuen Regierung nicht ändern: „Die künftige Struktur der Wehrpflicht wird sich im Zivildienst widerspiegeln, der Dienstleistungen der sozialen Einrichtungen weiter zu sichern hilft.“ (Koalitionsvertrag 2009: 73)

### 3.3 Das Problem der Gleichbehandlung der Geschlechter

Die dritte Konfliktlinie entwickelte sich aus den unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten beider Geschlechter zur Bundeswehr. (...) Aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 11. Januar 2000, in der dieser der Bundesregierung vorhielt, dass der „vollständige Ausschluss von Frauen vom Dienst mit der Waffe“ nach Art. 12a, Abs. 4 GG nicht zu der Art von Ungleichbehandlungen gehöre, die dem Schutz von Frauen dienen (vgl. Meyer 2000: 1ff.), änderte der Bundestag am 27. Oktober 2000 den letzten Satz von Art. 12a, Abs. 4 GG in „Sie dürfen auf keinen Fall zum Dienst mit der Waffe verpflichtet werden“ und verschaffte Frauen Anfang 2001 die Möglichkeit, freiwillig in allen Truppenteilen Dienst zu leisten. Dadurch verlagerte sich diese Konfliktlinie auf die Frage, ob eine konsequente Anwendung des Gleichheitsprinzips nicht erfordere, entweder nun auch die Wehrpflicht für Frauen einzuführen oder sie für Männer aufzuheben. Ein Wehrpflichtiger, der mit Bezug auf die Gleichbehandlungsrichtlinie der EU vor dem Europäischen Gerichtshof gegen seine Einberufung klagte,

scheiterte damit – allerdings weil sich der EuGH für Fragen der Wehrpflicht und der Landesverteidigung nicht zuständig erklärte (Vgl. Urteil des EuGH vom 11. 3. 2003).

Alle drei hier betrachteten Konfliktlinien betreffen die Ausgestaltung der Wehrpflicht und deren Wahrnehmung durch die Betroffenen sowie die Gesellschaft insgesamt. Von ihnen ließen sich die Gleichstellung der Zivildienstleistenden wie auch die Zulassung von Frauen zu allen Tätigkeitsfeldern der Streitkräfte durch die hier genannten Verwaltungsmaßnahmen nach und nach so regeln, dass die jeweiligen Konfliktpotenziale weitgehend marginalisiert sind. Bei dem Problem der Einberufungsgerechtigkeit für Männer ist dies hingegen angesichts der Diskrepanz zwischen errechneter und wahrgenommener Wehrgerechtigkeit, vor allem aber wegen des weiter absinkenden Bedarfs an Wehrpflichtigen nicht zu erwarten. (...)

#### **4. Die Wehrpflicht als Hemmfaktor der Militärreformen 1990-2004**

Nach 1990 nahm das vereinigte Deutschland bei den Kürzungen des Streitkräfteumfangs in Europa schon deshalb eine Vorreiterrolle ein, weil der die Vereinigung ermöglichende Zwei-plus-Vier-Vertrag vorschrieb, die Personalstärke der Bundeswehr von Oktober 1990 bis Ende 1994 von 495.000 auf 370.000 Soldaten zu reduzieren und die zu diesem Zeitpunkt noch 90.000 Mann umfassende Nationale Volksarmee (NVA) der DDR aufzulösen ... Anders verhielt es sich mit Blick auf die Bemühungen, die Armee strukturell zu reformieren. Hierbei erwies sich das Festhalten an der Wehrpflicht als retardierendes Moment.

In der ersten Umbauphase gab es ein durchaus plausibles Argument, weiterhin Wehrpflichtige einzuziehen und auszubilden: Die damalige Bundesregierung von CDU/CSU und FDP sah in Übereinstimmung mit der SPD hierin eine Chance, in großer Zahl Jugendliche aus den neuen und den alten Bundesländern über einen Lern- und Arbeitszusammenhang mit einander in Kontakt zu bringen und so die gesellschaftliche Integration zu fördern. Soweit es dabei darum ging, einer bis dahin gegen die Bundesrepublik und ihr demokratisches System gerichtete politische Sozialisation durch persönliches Kennenlernen entgegenzuwirken, hätte dies spätestens 2000, nachdem acht bis zehn Jahrgänge den Grundwehrdienst abgeleistet hatten, als erledigt angesehen werden müssen. (...)

Das Bundesverfassungsgericht entschied am 12. Juli 1994, „Out-of-area“-Einsätze im Rahmen der Vereinten Nationen wie der NATO seien dann verfassungskonform, wenn sie „strikt auf die Friedenswahrung verpflichtet“ seien und für sie eine „grundsätzlich vorherige – konstitutive Zustimmung des Deutschen Bundestages“ eingeholt worden sei (dazu näher Meyer 2004). Diese Klarstellung legte den Grundstein für den Wandel der Bundeswehr von einer den Verteidigungsfall trainierenden Truppe zu einer weltweit operierenden „Armee im Einsatz“. (...)

Wenige Tage nach der Urteilsverkündung präziserte der Verteidigungsminister in einer „Konzeptionellen Leitlinie“ für die Bundeswehrplanung die Aufteilung in „Hauptverteidigungskräfte“ und „Krisenreaktionskräfte“ als Unterscheidungsmerkmal für den Präsenzgrad bestimmter Teile des Heeres, aber auch für eine Arbeitsteilung: Von den mindestens 50.000 Mann umfassenden Krisenreaktionskräften werde ein so hohes Maß an Verfügbarkeit und Professionalität verlangt, dass sie „überwiegend aus Zeit- und Berufssoldaten bestehen“ müssten. Wehrpflichtige seien in diesen Einheiten zuzulassen, „wenn sie sich bei Dienstantritt bereit erklären, für alle Krisenreaktionsaufträge zur Verfügung zu stehen“ und „mindestens zwölf Monate dienen“ (Konzeptionelle Leitlinie

1994: 46). Sofern sie diese freiwillige Verpflichtung für nicht mehr als 23 Monate eingingen, wurden sie – trotz einer während dieses Dienstabschnittes wesentlich besseren Vergütung – weiterhin als „Wehrdienstleistende“ geführt, aber als „freiwillig länger Dienende“ (FWDL) klassifiziert. Wer sich hingegen freiwillig zwischen 24 Monaten und 15 Jahren verpflichtete, galt als „Soldat auf Zeit“.

Die Einführung der neuen Begriffe „Hauptverteidigungskräfte“ und „Freiwillig länger dienende Wehrdienstleistende“ zeigt, wie schwer sich die Führung der Bundeswehr in dieser Übergangszeit damit tat, die notwendigen Konsequenzen aus der veränderten Weltlage zu ziehen und dies der Öffentlichkeit zu vermitteln. (...)

Da jedoch die im bis dahin üblichen Sinne Grundwehrdienstleistenden von der „Leitlinie“ den „Hauptverteidigungskräften“ zugewiesen und ihre Dienstzeit sogar von 12 auf 10 Monate verkürzt wurde, war zugleich klar, dass sie nicht mehr gründlich genug ausgebildet werden konnten, um in Krisengebieten eingesetzt zu werden. Doch damit stellte sich die Frage, weshalb es unter diesen Bedingungen noch länger erforderlich sein sollte, 180.000 bis 190.000 männliche Angehörige eines Jahrganges (Weißbuch 1994: 97) einzuziehen und trotz knapper Mittel einen erheblichen Teil des Stammpersonals dafür abzustellen, diese jungen Männer zehn Monate lang auf die eine oder andere Weise zu „betreuen“.

Dementsprechend mahnte Bundespräsident Roman Herzog beim vierzigjährigen Bestehen der Bundeswehr 1995 vor den Kommandeuren der Streitkräfte:

„Die Wehrpflicht ist ein so tiefer Eingriff in die individuelle Freiheit des jungen Bürgers, dass ihn der demokratische Rechtsstaat nur fordern darf, wenn es die *äußere Sicherheit des Staates* wirklich gebietet. Sie ist also kein allgemeingültiges ewiges Prinzip, sondern sie ist auch abhängig von der konkreten Sicherheitslage. Ihre Beibehaltung, Aussetzung oder Abschaffung und ebenso die Dauer des Grundwehrdienstes *müssen sicherheitspolitisch begründet werden können*. Gesellschaftspolitische, historische, finanzielle und streitkräfteinterne Argumente können dann ruhig noch als Zusätze verwendet werden. Aber sie werden im Gespräch mit dem Bürger nie die alleinige Basis für Konsens sein können. Wehrpflicht glaubwürdig zu erhalten, heißt also zu erklären, weshalb wir sie trotz des Wegfalls der *unmittelbaren äußeren Bedrohung* immer noch benötigen.“ (Herzog 1995: 943, Hervorhebungen B.M.)

Die hier hervorgehobenen Passagen zeigen, dass die von Herzog vermisste zeitgemäße sicherheitspolitische Begründung der Wehrpflicht auf eine vom Bürger einsehbare Bedrohung bezogen sein sollte, die eine Verteidigung gegen äußere Angriffe erforderlich mache. Diese blieb indes auch weiterhin aus.

Noch während Rühes Amtszeit sank der Umfang der Bundeswehr – vor allem aus finanziellen Gründen – von den zunächst vorgesehenen 370.000 weiter auf 338.000 Soldaten. Dieser Abbau konnte angesichts des zunehmenden Bedarfs für Auslandseinsätze, v. a. auf dem Balkan, nur zu Lasten der Hauptverteidigungskräfte erfolgen, was einen überproportionalen Rückgang bei den Plätzen für Wehrpflichtige zur Folge hatte. Deshalb sollte die erwähnte Kürzung der Grundwehrdienstzeit vor allem der Wehrgerechtigkeit dienen.

Als SPD und Bündnis 90/Die Grünen im Herbst 1998 Koalition bildeten, forderten die Grünen die Aussetzung der Wehrpflicht, was in der SPD größtenteils abgelehnt wurde. Beide Parteien beschlossen daher ..., eine Kommission zur Begutachtung der Lage und Zukunft der Bundeswehr einzusetzen. (...) Die Kommission unter Vorsitz des ehemaligen Bundespräsidenten Richard von Weizsäcker attestierte der Bundeswehr am 23. Mai 2000, sie sei „zu groß, falsch zusammengesetzt und zunehmend unmodern. In ihrer heu-

tigen Struktur hat die Bundeswehr keine Zukunft. Die Wehrform produziert zu große Personalumfänge bei gleichzeitig zu schwachen Einsatzkräften." (Gemeinsame Sicherheit 2000: 13)

(...)

Schon am 5. Dezember 2002 hatte der neue Verteidigungsminister Struck öffentlich eingeräumt, der klassische Verteidigungsauftrag der Bundeswehr sei nicht mehr realistisch, stattdessen müssten Struktur und Ausrüstung optimal auf Auslandseinsätze vorbereitet werden, trotzdem sei die Wehrpflicht „unabdingbar“ (FAZ 6. 12. 2002: 1). Wenig später begründete er seine Reformpläne mit der Formel, „Deutschland wird auch am Hindukusch verteidigt“, deshalb müssten sich „alle Projekte und Vorhaben der Bundeswehr sich daran messen lassen“ (Pressekonferenz 21.2.2003). Dabei blieb unklar, ob er den Begriff der Verteidigung nur deshalb wählte, weil es nicht als politisch korrekt galt, von einer Vertretung deutscher Interessen mit militärischen Mitteln zu sprechen, oder ob er damit pro forma Art. 87 a, Abs. 1 GG Rechnung tragen wollte, um der Fortbestand der Wehrpflicht legitimieren zu können, obwohl keine regulären Wehrdienstleistenden in Auslandseinsätze geschickt werden.

In den „Verteidigungspolitischen Richtlinien“ vom 21. Mai 2003 wurde die Wehrpflicht ... bis auf weiteres festgeschrieben. Mit der vom neuen Generalinspekteur Wolfgang Schneiderhan zum Jahreswechsel 2003/04 präsentierten „Konzeption und Weiterentwicklung der Bundeswehr“ wurde das Profil der Streitkräfte weiter zugunsten ihrer Fähigkeit zu Auslandseinsätzen verändert. Die Planung, die von der „Großen Koalition“ 2005 unverändert übernommen wurde, sah vor, die Armee bis 2010 auf einem Niveau von 252.500 Soldaten festzuschreiben. Die bisherigen Teilstreitkräfte bestehen zwar formal weiter, wurden aber verteilt auf 35.000 Eingreifkräfte (für die Beteiligung an der NATO-Response-Force und an der EU-Eingreiftruppe), 70.000 Stabilisierungskräfte (für längerfristige friedenserhaltende Einsätze wie auf dem Balkan oder in Afghanistan) und 147.500 Unterstützungskräfte (die hauptsächlich von Deutschland aus die im Ausland befindlichen Kräfte logistisch unterstützen).<sup>2</sup> Dabei sank der Anteil der Grundwehrdienstleistenden, der 1990 noch 45 Prozent ausmachte, auf unter 15 Prozent.

Fasst man die Entwicklung seit der deutschen Vereinigung bis zum Ende der „Großen Koalition“ zusammen, so ergibt sich folgendes Bild: Zwar wurde die Bundeswehr auf etwa 50 Prozent ihres Umfangs verringert und dabei fortlaufend reformiert. Auch änderte sich ihr Aufgabenprofil vollkommen. Aber all das vollzog sich um die erratisch stehen gebliebene Säule der Wehrpflicht herum, an der nicht gerüttelt werden durfte. Dabei war es auf der politischen Ebene im Sinne der Konfliktverwaltung immer wieder möglich, die Kontroverse auf dem Wege der Koalitionsvereinbarung und Kommissionsbildung zu vertagen, und auf der praktischen Ebene durch Verringerung des Anteils und Einschränkung des Aufgabenfeldes regulärer Wehrpflichtiger sowie Verkürzung ihrer Dienstzeit „gerecht“ zu verwalten. Allerdings wurden dadurch über all die Jahre hinweg Ressourcen verschwendet, welche der Bundeswehr zur Anpassung ihrer Ausrüstung an das neue Aufgabenprofil und damit zur Effizienzsteigerung benötigt hätte. (...)

## 5. Dienstpflicht oder Berufsarmee – brauchbare Alternativen?

Die meisten Diskussionen über Alternativen zur Wehrpflicht haben jeweils nur eine Hälfte des Begriffes Wehr-Pflicht im Blick. Für die einen stehen die *Armee* und deren

<sup>2</sup> Darin sind 2.500 Stellen für Reservistinnen und Reservisten enthalten (Weißbuch 2006: 93)

Optimierung im Mittelpunkt. Sie sagen, um die Effektivität des Militärapparates aufrechtzuerhalten oder zu steigern, sollte die Bundeswehr ähnlich wie andere NATO-Streitkräfte in eine Berufsarmee umgewandelt werden. Ein positiver Nebeneffekt eines solchen Systemwechsels bestünde darin, dass sich mit ihm das Problem der Wehrgerechtigkeit nicht mehr stelle. Die anderen sehen in der *Ableistung einer Pflicht* einen Wert an sich und etwas, das die Bürgerinnen und Bürger dem Staat als eine Art Gegenleistung für die ihnen zugesicherten Rechte zu erbringen hätten. Für sie bietet sich daher die allgemeine Dienstpflicht als Zukunftsmodell an, nicht zuletzt, weil sie das Problem der Wehrgerechtigkeit sozusagen nach der Rasenmähermethode löst. Im Folgenden soll das Für und Wider dieser Modelle betrachtet werden.

### 5.1 Die allgemeine Dienstpflicht – Holzweg statt Ausweg

(...) Die allgemeine Dienstpflicht ist ... verfassungswidrig und würde obendrein auf einen Holzweg führen: Das Grundgesetz hat Dienstverpflichtungen, die über den Wehr- und Ersatzdienst hinausgehen, auf den Verteidigungsfall und – soweit es sich um öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse handelt – auf polizeiliche und hoheitliche Aufgaben der öffentlichen Verwaltung, die nur in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis erfüllt werden können, beschränkt (Art. 12a, Abs. 3 GG). Daher hat sich der Staat nach Auffassung des Hamburger Rechtsprofessors Michael Köhler genau wie andere Nachfrager „für die Erfüllung partikulärer Dienstleistungsinteressen und -notwendigkeiten, pragmatischer Bedürfnisse ... gefälligst des Arbeitsmarktes zu bedienen“ (Köhler 1994: 5). In ähnlicher Weise kommt sein Kölner Kollege Jost Pietzcker in einem Gutachten für den Bundestag zu dem Schluss: „Die gesetzliche Einführung eines sozialen Pflichtjahres wäre mit Art. 12 Abs. 2 GG unvereinbar, da es sich hierbei nicht um eine herkömmliche Dienstleistungspflicht handelt und da eine solche allgemeine Dienstleistungspflicht nicht der Spezialregelung des Art. 12a Abs. 1 GG unterfällt.“ (Pietzcker 1991: 53)

Zwar könnten die Voraussetzungen für eine Einführung eines solchen Dienstes durch Verfassungsänderung geschaffen werden. Dies ist bei den gegenwärtigen Mehrheitsverhältnissen nicht zu erwarten. Außerdem müsste in einem solchen Fall zwingend auch die nach Art. 12a, Abs. 4 GG gegebene Einschränkung von Dienstverpflichtungen von Frauen auf den Verteidigungsfall aufgehoben werden, was zur Konsequenz hätte, dass für ca. 400.000 Frauen pro Jahrgang Dienstplätze geschaffen werden müssten.

In diesem Zusammenhang wäre zu untersuchen, ob es für dann jährlich ca. 800.000 zu einem Dienst verpflichtende Männer und Frauen überhaupt genügend im weitesten Sinne soziale Tätigkeiten gäbe, um sie ein Jahr oder wenigstens sechs Monate lang individuell und volkswirtschaftlich sinnvoll zu beschäftigen (vgl. Zimmermann 1997: 76). Dabei ist zu berücksichtigen, dass dadurch keine regulären Arbeitskräfte, die bisher solche Dienstleistungen erfüllen, verdrängt oder daran gehindert werden dürfen, für den Erhalt ihres Arbeitsplatzes oder eine Verbesserung ihrer meist bescheidenen Einkommen notfalls zu streiken. Vor dem Horizont eines Millionenheeres von Arbeitslosen, wäre es geradezu grotesk, wenn z. B. im Pflegebereich angebotenen Tätigkeiten künftig zuerst Dienstverpflichteten zugewiesen werden müssten.

Würde die Dauer des Dienstes auf deutlich weniger als ein Jahr festgelegt, stellte sich außerdem zwingend die Frage, ob es nicht ein zu hoher Aufwand wäre, wenn das Ge-

lernte nach einer mehrmonatigen Ausbildungszeit nur noch zwei oder drei Monate im Einsatz genutzt werden könnten. (...)

Alle diese pragmatischen Gesichtspunkte machen deutlich, dass es ein Irrglaube wäre, zu meinen, durch die allgemeine Dienstpflicht könne Wehr- oder Dienstgerechtigkeit produziert werden, ohne neue gesellschaftliche Probleme hervorzurufen. Davon abgesehen brächte die Organisation dieses Dienstes einen enormen Verwaltungs- und Kostenaufwand mit sich.

## 5.2 Eine sicherheitspolitische Dienstpflicht – Soldaten als Hilfspolizisten?

(...)

## 5.3 Probleme einer Berufsarmee und ihrer gesellschaftlichen Einbindung

Demjenigen, der es wagt, einer Aussetzung der Wehrpflicht das Wort zu reden, wird in Diskussionen gern vorgehalten, dass eine Berufsarmee keine bessere Alternative wäre. Militärische Personalplaner weisen dabei als erstes darauf hin, um intelligente Streitkräfte aufrecht zu erhalten, müssten die Jahrgänge voll ausgeschöpft werden können. Anderenfalls müsse man sich – vor allem um ausreichend Personal für die Mannschaftsdienstgrade zu bekommen – mit denjenigen begnügen, die auf dem Arbeitsmarkt keinen Job bekämen. Dieses Argument ist wahrscheinlich der eigentliche Grund für das unbeirrbar Festhalten der Bundeswehr an der Wehrpflicht, aber es gehört zu den von Bundespräsident Herzog nur als Zusatz akzeptierten streitkräfteinternen und nicht zu den sicherheitspolitischen Begründungen.

Weiterhin wird gesagt, für die Art von Professionalität, an der die Bundeswehr für ihre der Friedenswahrung verpflichteten Auslandseinsätze interessiert sei, brauche man keine Soldaten, die nur das Kriegshandwerk gelernt hätten. Vielmehr werde sie besser durch die Einbeziehung von Menschen erreicht, die Erfahrungen aus anderen Berufen mitbringen. Allerdings findet sie solche bei den Grundwehrdienstleistenden immer weniger, seitdem sie diese schon mit 23 Jahren nicht mehr einziehen kann, so dass sie bis zu ihrer Einberufung kaum Chancen hatten, Berufserfahrungen zu sammeln. Beide Argumente vernachlässigen überdies, dass die Bundeswehr bisher unter mehr Freiwilligen wählen kann als sie offene Stellen zu besetzen hat, was sicher auch damit zusammenhängt, dass sie attraktive Qualifizierungsmöglichkeiten anbietet.

Häufig werden gesellschafts- und innenpolitische Gründe vorgetragen, die gegen die Umwandlung in eine Berufsarmee sprechen. Es sind vor allem Sorgen um die gesellschaftliche Integration der Streitkräfte:

Befürworter der Wehrpflicht warnen insbesondere davor, die demokratische Durchdringung der Bundeswehr zu gefährden, und begründen dies immer wieder mit den Erfahrungen in der Weimarer Republik, in der die Reichswehr als Berufsarmee zum „Staat im Staate“ wurde. Diese Lehre hat die Entscheidung der Bundesrepublik für eine auf der Wehrpflicht beruhende Wehrverfassung zwar maßgeblich beeinflusst und hatte zu jener Zeit auch ihre Berechtigung. Aber sie sollte Anfang des 21. Jahrhunderts nicht mehr die Zukunft der Bundeswehr bestimmen: Zum einen darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Beschreibung der Wehrpflicht als „legitimes Kind der Demokratie“ eher ein Mythos ist, zumal dieses Wehrsystem im Kaiserreich und im Nationalsozialismus „den Militarismus mit ermöglicht hat“ (Bald 1994: 30). Zum anderen darf nicht übersehen

werden, dass die Bundeswehr schon längst und mit steigender Tendenz zum weitaus größten Teil aus professionellen Soldaten besteht. Doch die allermeisten verstehen sich nicht als Angehörige eines Berufsstandes *sui generis*, sondern als „Staatsbürger in Uniform“. Soweit sie Zeitsoldaten sind, haben sie sich für einen mehr oder weniger langen Lebensabschnitt „beim Bund“ entschieden, leisten ihre Arbeit dort auch selbst- und verantwortungsbewusst, aber sie denken mit demselben Ernst über ihre zivile Anschlussfähigkeit nach. Zum dritten haben einige andere große demokratische Staaten wie die USA und Großbritannien schon lange, und selbst Frankreich seit einigen Jahren auf die Wehrpflicht verzichtet, ohne dass irgend jemand ernsthafte Sorgen um deren demokratischen Grundbestand hätte. Und schließlich bestehen in einer funktionsfähigen Demokratie wie der Bundesrepublik Deutschland – anders als in der Weimarer Republik – genügend Möglichkeiten, um eine Freiwilligenarmee, die aus Zeit- und Berufssoldaten zusammengesetzt ist, demokratisch eingebunden zu halten. Hierauf wird im letzten Kapitel noch näher eingegangen.

Anhänger der Wehrpflicht behaupten weiterhin, die Anwesenheit von Wehrdienstleistenden solle in zwei Richtungen ausstrahlen: Zum einen solle sich die fortwährende Begegnung mit Rekruten, die nur das Leben in einer offenen Gesellschaft kennen, „zivilisierend“ auf das militärische Stammpersonal auswirken. Je kürzer jedoch die Grundwehrdienstzeit und je kleiner der Anteil der Wehrdienstleistenden ist, desto geringer lässt sich auf diesem Wege eine demokratischen Durchdringung erreichen, denn die jungen Männer kommen fast nur noch in Ausbildungseinheiten mit Zeit- und Berufssoldaten in Berührung.

Zum anderen sollen diejenigen, die einige Zeit „beim Bund“ waren, danach so etwas wie Werbeträger der Bundeswehr in der zivilen Gesellschaft werden. Hierdurch könne dem „freundlichen Desinteresse“ der Bevölkerung an der Bundeswehr entgegengewirkt werden. Es wird befürchtet, dieses könnte zunehmen, wenn nur noch „Sicherheitsprofis“ dort Dienst täten. Die Abwendung der Bürger von ihrer Armee darf keineswegs auf die leichte Schulter genommen werden. Sollte sie tatsächlich darauf zurückzuführen sein, dass inzwischen bei vielen die persönliche oder familiäre Betroffenheit durch die Wehrpflicht fehlt, dann wäre dieser Trend wegen des vorhersehbaren weiteren Absinkens des Wehrdienstleistendenanteils nicht zu stoppen. Da es aber aus finanziellen wie aus sicherheitspolitischen Gründen unsinnig wäre, den Wehrpflichtigenanteil anzuheben, nur damit die Bürger der Bundeswehr wieder mehr Aufmerksamkeit schenken, müssen andere Wege gefunden werden, um das öffentliche Interesse an den Streitkräften wieder zu erwecken.

Zu den Argumenten, die seit den 1990er Jahren gegen eine Berufsarmee vorgetragen werden, gehört auch die Sorge, diese könnte zum Sammelbecken für rechtsradikal orientierte junge Männer werden. Allerdings ist schon die Wehrpflichtarmee seit längerem für solche Personen attraktiv. Bedingt durch das de-facto-Wahlrecht zwischen Wehr- und Ersatzdienst entscheiden sich eher „Rechte“ für den „Bund“, während eher „Linke“ lieber „Zivi“ werden. Dies hängt auch damit zusammen, dass sich rechtsradikale Parteien und Bewegungen in Deutschland überwiegend aus jungen Männern rekrutieren. „Zu ihrem Image gehört es, militärisch-kriegerisch zu sein. Ersatzdienst und Rechtsradikalismus schließen sich somit gegenseitig aus. Als Rechter geht man zur Bundeswehr, auch wenn man sie als ‚schlappen Haufen‘ betrachtet und wenn man in ihr keinen Widerhall findet.“ (Klein 1997: 68) Solange die Wehrpflicht noch besteht, kann die Bundeswehr niemanden wegen seiner politischen Orientierung davon ausschließen, solange er durch sie nicht straffällig geworden ist. Bei einer Freiwilligenarmee wäre es

hingegen möglich und politisch geboten, schon bei den Auswahlgesprächen und Tests darauf zu achten, dass Angehörige dieses Personenkreises erst gar nicht aufgenommen werden.

Schließlich sei noch ein Argument erwähnt, das eigentlich keines sein dürfte, da die Ausnahme nicht den Regelfall zu legitimieren hat. Es lautet: Mit dem Wegfall der Wehrpflicht entfiel zwangsläufig auch der Zivildienst. Dies würde bei einer großen Zahl von Einrichtungen der Gesundheits- und Altersfürsorge zu Personalengpässen führen. Zwar trifft es zu, dass sich in den Jahrzehnten, in denen die Zahl der Kriegsdienstverweigerer stetig zunahm und damit immer mehr Plätze für Zivildienstleistende zu schaffen waren, sehr viele Krankenhäuser, Senioren- und Pflegeheime, Rot-Kreuz-Stationen usw. sich mit „Zivis“ zu für sie günstigen finanziellen Konditionen über den viel beklagten Notstand im Pflege- und Gesundheitswesen hinweggeholfen haben. Doch seitdem es im Zuge der Absenkung der Zahl der Grundwehrdienstleistenden erforderlich wurde, auch die Zahl der Zivildienstleistenden von 1999 noch 150.000 auf 70.000 im Jahr 2004 zu senken, mussten sich die Dienststellen schrittweise darauf einstellen, mit deutlich weniger Hilfskräften auszukommen. Den meisten Dienststellen gelang die Umstellung, weil ein Teil der Zivildienstplätze in reguläre Arbeitsplätze umgewandelt und ein anderer durch Mini-Jobs und Hartz IV-Maßnahmen aufgefangen werden konnte. Aus all dem ist zu schließen, eine Aussetzung der Wehrpflicht hätte nicht zwingend jene schlimmen Folgen, welche die Gegner eines solchen Schrittes mit dem Schreckensbild einer Berufsarmee an die Wand malen; dies vor allem dann nicht, wenn man sich bei der Suche nach einer Alternative nicht an der klassischen Berufsarmee, sondern am Konzept einer Freiwilligenarmee mit Zeit- und Berufssoldaten orientierte.

## 6. Die zukunftsweisende Alternative: Freiwilligenarmee und freiwilliges Dienstjahr

Betrachtet man die staatlichen Aufgaben der Kriegsverhinderung, Verteidigung und internationalen Solidarität sowie das breite Spektrum sozialer Dienstleistungen einmal aus der Sicht der Bürgerinnen und Bürger, so haben diese nicht nur als demokratischer Souverän ein Interesse daran, dass diese Aufgaben optimal organisiert werden. Vielmehr ist etwa jede und jeder Dritte bereit, sich selbst, ihre Arbeitskraft und ihre Ideen zum Wohle anderer oder aller freiwillig einzubringen (TNS Infratest 2005: 3).<sup>3</sup> Damit stellen sich aus dieser Perspektive die bisher behandelten Probleme vollkommen anders dar. Außerdem geht es im Folgenden nicht nur um idealistische Partizipationsbereitschaft, sondern auch um die zeitweilige oder dauerhafte Besetzung von bezahlten Arbeitsplätzen. Wer nach einer zukunftsweisenden Alternative zur Wehrpflicht und dem an ihr hängenden Zivildienst sucht, muss diese beiden Aspekte mit berücksichtigen.

Nachdem die neue Regierung ähnlich wie ihre Vorgängerinnen aufgrund ihrer Fixierung auf die Wehrpflicht das Problem der Wehrgerechtigkeit immer wieder nur im Stile einer Konfliktverwaltung behandelt, sehe ich mich veranlasst, an dieser Stelle ein von mir seit langem vertretenes Konzept freiwilliger Dienste (u. a. Meyer 1997, 2005), das inzwischen mit Sicherheitspolitikern sämtlicher Bundestagsparteien sowie einschlägiger Verbände etliche Male diskutiert worden und von verschiedenen Seiten auch als Modell für gut befunden worden ist, leicht aktualisiert erneut vorzustellen. Kritiker haben gegen

<sup>3</sup> Die von TNS Infratest Sozialforschung 1999 und 2004 durchgeführten Freiwilligensurveys zeigen, dass in diesen fünf Jahren das bürgerschaftliche Engagement in Deutschland sogar weiter zugenommen hat. Waren es 1999 noch 22 Millionen Menschen ab 14 Jahren, die sich regelmäßig freiwillig engagierten, so waren es 2004 mehr als 23,4 Millionen Menschen oder 36 % aller Bürgerinnen und Bürger ab 14 Jahren. (TNS Infratest 2005: 3)

dieses Konzept eingewandt, es abstrahiere von den Gefahren soldatischer Aufgabenerfüllung und von den Mühen schlecht bezahlter Altenpfleger und Krankenschwestern. In Wirklichkeit stehe es um das Engagement der jungen Menschen für freiwillige Dienste eher schlecht, weshalb ohne Beibehaltung der Verbindlichkeit einer Dienstverpflichtung viel zu viele Stellen leer bleiben würden. Offenbar haben diese Kritiker die erwähnte TNS Infratest-Studie nicht zur Kenntnis genommen. Sie zeigt, dass 4 % der Engagierten – das entspricht fast einer Million Menschen – ihre freiwillige Tätigkeit täglich, und 24 % immerhin zweimal wöchentlich ausüben (TNS Infratest 2005: 119). Selbst wenn man berücksichtigt, dass davon der allergrößte Teil in der Freizeit, und zwar abends oder nachts (38 %) und an Wochenenden (32 %) erbracht wird (TNS Infratest 2005: 120), so darf nicht übersehen werden, dass auch ein Vollzeitengagement wie das Freiwillige Soziale Jahr geradezu einen Boom erlebt.<sup>4</sup>

Das hier vorgeschlagene Konzept ersetzt die Wehrpflicht durch ein *freiwilliges Dienstjahr für alle*, also Männer und Frauen. Natürlich wird eine Umstellung auf freiwillige Dienste nicht ohne *Werbung* und auch nicht ohne ein ausdifferenziertes *Anreiz- oder Bonussystem* auskommen. Dass die Bundeswehr in den Medien mit großem Aufwand Personalwerbung treibt, wird seit Jahrzehnten für selbstverständlich gehalten – dass hingegen Zivildienststellen bisher nicht offensiv für ihre Plätze werben durften, lag daran, dass sie, rechtlich gesehen, nur Ersatzdienstplätze für die der Bundeswehr verloren gegangenen Söhne bereitstellten.

Dieser Zustand würde sich bei einer Umstellung des Systems sofort ändern. Zu einem solchen Optimismus berechtigt die erwähnte große Zahl von freiwillig Engagierten. Warum sollte es nicht gelingen, fortlaufend etwa 120.000 bis 130.000 junge Männer und Frauen dafür zu gewinnen, sich ein Jahr lang gegen Bezahlung und mit der Aussicht auf einen Bonus für die Gesellschaft einzusetzen? Diese Zahl entspricht in etwa der Größenordnung der zwischen 2005 und 2009 für junge Männer bereitgehaltenen Wehr- und Zivildienstplätze.

Der Anreiz für die in den verschiedenen gesellschaftlichen Diensten (von der Bundeswehr bis zum Kindergarten, von der Feuerwehr bis zum Entwicklungsdienst, von der Altenpflege bis zum Umweltschutz, von der Polizei bis zum Katastrophenschutz wie auch bei internationalen Organisationen) ein Jahr tätigen jungen Männer und Frauen sollte zunächst einmal in der freien Wahl des Dienstes (nach Maßgabe der offenen Plätze und der persönlichen Eignung) sowie in einem angemessenen finanziellen Entgelt bestehen. Da auf der Seite der nachfragenden Dienste – nicht nur der Bundeswehr – ein Interesse daran besteht, wenigstens einen Teil derer, die sich in dem einen Jahr bewähren, auch länger zu beschäftigen, werden sie selbst Wert darauf legen, dass in dieser Zeit die Ausbildung für ihre Aufgabenbereiche nicht zu kurz kommt. Und da gerade bei jüngeren Freiwilligen von einem großen Qualifizierungsinteresse, ausgegangen werden kann (vgl. TNS Infratest 2005: 248-255), um auf dem Dienstjahr aufbauend beruflich tätig zu werden, dürfte deren Bereitschaft, sich für ein ganzes Jahr zu verpflichten, wenn dieses eine entsprechende Ausbildungskomponente enthält, eher größer als kleiner sein. Daher sollte bei der Werbung für die Dienste wie auch bei der Besoldung der Gesichtspunkt der *Aus- und Weiterbildung* ausschlaggebend sein. Darüber hinaus sollte durch seine Ableistung ein *Bonus* für künftige Lebensabschnitte erworben werden.

<sup>4</sup> In einer Dokumentation zum 40jährigen Bestehen des Freiwilligen Sozialen Jahrs spricht die Hessische Sozialministerin Silke Lautenschläger allein für Hessen von 2003 auf 2004 von einem Anstieg der Teilnehmerzahl von 1.670 auf 2.500 (FSJ Hessen 2004: 3)

- Die Attraktivität dieses Dienstjahres könnte sich daraus ergeben, dass es quasi als *Berufsfindungsjahr* für eine breite Palette von Berufen ausgestaltet wird, die im weitesten, wenn auch nicht unbedingt im tarifrechtlichen Sinne als öffentliche Dienstleistungen anzusehen sind.
- Alle, die sich entscheiden, einen solchen Dienst abzuleisten, erhalten während dieses Jahres mindestens eine Vergütung, die der Eingangsstufe der *Ausbildungsvergütung* im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland entspricht. Sofern sie schon einen beruflichen Abschluss vorweisen können, aber vielleicht als Arbeitslose dieses Jahr zur beruflichen Umorientierung benutzen wollen, erhalten sie einen Zuschlag, der dafür sorgt, dass sie während dieser Zeit besser gestellt sind, als wenn sie arbeitslos bleiben. Ähnlich wären diejenigen Fälle zu regeln, in denen jemand unter Ausnutzung der bei einer früheren Ausbildung erworbenen beruflichen Qualifikation im Rahmen des Dienstjahres tätig werden möchte. Dies käme z.B. infrage, wenn die Bundeswehr entsprechend ihrem Interesse an einer zivilberuflichen Professionalität Seiteneinsteiger aufnahme, die sich erst einmal nur kurzfristig verpflichten wollen.
- Am Ende des Jahres kann in dem Tätigkeitsbereich eine dem Ausbildungsstand entsprechende (*Teil-*)*Abschlussqualifikation* erworben werden.
- Wer beabsichtigt, später hauptberuflich eine der Tätigkeiten aus dem Spektrum der einjährigen freiwilligen sozialen Dienste auszuüben, erhält dieses *Dienstjahr angerechnet* – gegebenenfalls auch als Ausbildungsjahr.
- Alle, die einen solchen Dienst abgeleistet haben, erhalten einen *Bonus* bei der Zulassung zu weiterqualifizierenden Ausbildungswegen wie auch bei der Berechnung der Altersrente (entsprechend den Kindererziehungszeiten bei Müttern). Wer also nach Einführung des hier skizzierten Modells ein Jahr lang in irgendeinem Bereich einen Dienst für die Gesellschaft leistet, kommt später in den Genuss dieser Vergünstigungen. Wer hingegen aus welchen Gründen auch immer auf dieses gesellschaftliche Engagement verzichtet, geht leer aus.

Selbstverständlich kommt auch dieses Konzept nicht ohne Verwaltung aus. Es bedarf aber nur einer relativ kleinen zentralen Koordinierungseinrichtung, die darüber wacht, dass von den dezentralen Verwaltungsstellen der verschiedenen Dienste die Vergütungen regelmäßig gezahlt und die Qualifikations- und Bonusbescheinigungen ausgestellt werden. Demgegenüber sind Tauglichkeitsuntersuchungen, wie sie die Bundeswehr für ganze Jahrgänge durchführt, und die bisher auch für die Einberufung zum Zivildienst relevant waren, nicht mehr für alle Bereiche wichtig und brauchen deshalb auch nicht mehr flächendeckend von Kreiswehrrersatzämtern vorgenommen werden. Dienststellen, für die amtsärztliche Untersuchungen wichtig sind, können hierfür die örtlichen Gesundheitsämter einschalten. Andere werden auf größeren Wert auf andere Kompetenzen legen, die sie bei Bewerbungsgesprächen in Erfahrung bringen können.

Einzelne Bewerber und Bewerberinnen werden vielleicht beim Zugang zum Dienst ihrer ersten Wahl aufgrund ihrer körperlichen oder geistigen Fähigkeiten keinen Erfolg haben. Dies könnte auch deshalb geschehen, weil es bei dieser oder jener Dienststelle nicht genügend Plätze gibt. Beides nimmt den jungen Menschen jedoch nicht die Möglichkeit, den Bonus zu erwerben, da sie sich für beliebig viele weitere Tätigkeitsbereiche bewerben können und es ihnen auch frei steht, den Zeitpunkt ihres Engagements um ein paar Jahre nach hinten zu verschieben.

Da jede und jeder selbst entscheiden kann, ob sie oder er dieses Angebot mit den darin enthaltenen persönlichen Herausforderungen, Belastungen sowie Aus- und Fortbildungschancen wahrnimmt, erübrigt sich die bei allen Pflichtdiensten zwingende Frage

nach einer Dienstgerechtigkeit. Insofern hätte auf jeden Fall die sich daraus ergebende Konfliktverwaltung ein Ende.

Bei der Entscheidung, zu einem solchen System freiwilliger Dienste überzuwechseln, sollte der Bundestag initiativ werden, denn es liegt im Interesse der Volksvertretung, die obrigkeitstaatliche Haltung des Misstrauens gegenüber den Bürgern, die in der Einrichtung von Pflichtdiensten zum Ausdruck kommt, zu überwinden.

Für die Bundeswehr selbst hätte dieses System den Vorteil, denen, die ein Jahr dabei sind, eine adäquate militärische Ausbildung zukommen zu lassen, und sie bei Bewährung und Interesse anschließend auch gleich in eine Einsatzverwendung übernehmen und damit die Spaltung in Grundwehrdienstleistende und Freiwillig Längerdienende zu den Akten legen zu können. Es müsste auch keine große Zahl von Ausbildern mehr für eine realitätsfremde, immer noch an der Landesverteidigung orientierte Grundausbildung abgestellt werden.

Der Bundestag ist auch dafür verantwortlich, dass es nach dem Übergang zu einer reinen Freiwilligenarmee nicht zu dem von Manchen mit Blick auf die Berufsarmee befürchteten weiteren Auseinanderdriften von Armee und Gesellschaft kommt: Zum einen würde die gesellschaftliche Einbindung durch die Beibehaltung einer Personalstruktur abgesichert, die nur einen relativ kleinen Anteil Berufssoldaten, hingegen einen hohen Anteil an Zeitsoldaten mit unterschiedlichen Verpflichtungszeiten (von den ein Jahr lang freiwillig Dienenden über Zeitverträge von zwei oder drei Jahren an aufwärts) kennt, so dass es innerhalb des Gesamtvolumens der Armee auch künftig in größerem Umfang fortlaufend personelle Auffrischungen gibt. Dies empfiehlt sich auch, um eine Überalterung der Armee insbesondere im Mannschaftsbereich zu verhindern.

Zum anderen wäre die demokratische Einbindung der Bundeswehr in den vergangenen Jahrzehnten kaum so gut gelungen, wenn es nicht das Konzept der Inneren Führung gegeben hätte – auch wenn es nicht immer zufrieden stellend umgesetzt wird. Ihm muss in einer reinen Freiwilligenarmee aus verschiedenen Gründen noch mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Dazu gehört auch, dass weiterhin eine an demokratischen Werten ausgerichtete politische Bildung auf allen Ebenen der militärischen Ausbildung ihren Platz hat, vor allem aber, dass sie von hierfür qualifiziertem Lehrpersonal durchgeführt wird. Diese muss sogar größeres Gewicht erhalten, weil Soldaten der Bundeswehr in Auslandseinsätzen in Krisen- und Kriegsgebieten Frieden wiederherstellen oder sichern sollen, was letztlich nur dann gelingen kann, wenn es mit dem Aufbau demokratischer Strukturen und der Anleitung der Menschen zu demokratischen Denk- und Verhaltensweisen verbunden ist. (vgl. Meyer 2009)

## Literatur

- Bald, Detlef (1994): Wehrpflicht - der Mythos vom legitimen Kind der Demokratie, in: Optiz, Eckart und Frank S. Rödiger (Hrsg.): Allgemeine Wehrpflicht. Geschichte - Probleme - Perspektiven, Bremen, S. 30-45.
- Bundesverfassungsgericht (1985): BVerfGE 69, 1 – Kriegsdienstverweigerung II.
- Bundesverfassungsgericht (2009): BVerfG, 2 BvL 3/09 vom 22. Juli 2009, in: [www.bverfg.de/entscheidungen/lk20090722\\_2bvl000309.html](http://www.bverfg.de/entscheidungen/lk20090722_2bvl000309.html)
- Bundesverwaltungsgericht (2005): Urteil vom 19. Januar 2005 BVerwG 6 C 9.04 VG 8 K 154/04
- Deutscher Bundestag (2009): Drucksache 16/12522, 26.03.2009, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Paul Schäfer (Köln) ... und der Fraktion DIE LINKE, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/16/125/1612522.pdf> (Abruf 20.12.2009)
- FSJ-Hessen (2004): 40 Jahre Freiwilliges Soziales Jahr in Hessen. Festveranstaltung mit dem Hessischen Ministerpräsidenten im Schloss Biebrich, 12.11.2004, Dokumentation.
- Gemeinsame Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr (2000): Bericht der Kommission an die Bundesregierung, Berlin, 23. Mai 2000.
- Glenewinkel, Werner/Tobiassen, Peter (2009): Angst vor der eigenen Kompetenz? Anmerkungen zur Wehrpflicht-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22.7.2009, Werther/Bockhorn, im September 2009.

- Herzog, Roman (1995): Vierzig Jahre Bundeswehr – Bilanz und Perspektiven. Bundespräsident Roman Herzog vor der 35. Kommandeurtagung der Bundeswehr in München am 15. November 1995, in: Bulletin vom 21. November 1995.
- Klein, Paul (1997): Zur Diskussion um die Wehrpflicht- oder Freiwilligenarmee in Deutschland, in: Ders. / Zimmermann, Rolf P. (Hrsg.), Die zukünftige Wehrstruktur der Bundeswehr. Notwendige Anpassung oder Weg zur Zwei-Klassen-Armee? Baden-Baden, S. 60-71.
- Koalitionsvertrag (2009): Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP vom 26. Oktober 2009: "Wachstum, Bildung Zusammenhalt", Berlin.
- Konzeptionelle Leitlinie (1994): Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.): Konzeptionelle Leitlinie, in: BPA Stichworte zur Sicherheitspolitik 9/94, Bonn.
- Köhler, Michael (1994): Rechtsphilosophische und verfassungsrechtliche Implikationen der Diskussion um Pflichtdienste, Beiträge zur Lehre und Forschung, 7/94, hrsg. von der Führungsakademie der Bundeswehr, Fachgruppe Sozialwissenschaften, Hamburg.
- Meyer, Berthold (1997): Konfliktverwaltung am Beispiel der Auseinandersetzung um die Beibehaltung der Wehrpflicht, in: Ders.: Formen der Konfliktregelung. Eine Einführung mit Quellen, Opladen, S. 305-326.
- Meyer, Berthold (2004): Von der Entscheidungsmündigkeit zur Entscheidungsmüdigkeit? Nach zehn Jahren Parlamentsvorbehalt für Bundeswehreinräte naht ein Beteiligungsgesetz, HSFK-Report 4/2004, Frankfurt/M.
- Meyer, Berthold (2005): Die Dauerkontroverse um die Wehrpflicht – Ein Beispiel für Konfliktverwaltung, HSFK-Report 11/2005, Frankfurt/M.
- Meyer, Berthold (2009): Innere Führung und Auslandseinsätze: Was wird aus dem Markenzeichen der Bundeswehr? HSFK-Report 2/2009, Frankfurt/M.
- Pietzcker, Jost (1991): Rechtsfragen der Einführung einer allgemeinen Dienstleistungspflicht, Ausarbeitung 450/91 für die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, Bonn.
- TNS Infratest (2005): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München.
- Weißbuch (1994): Weißbuch 1994 zur Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland und zur Lage und Zukunft der Bundeswehr, hrsg. vom Bundesministerium der Verteidigung, Bonn, 5. April 1994.
- Weißbuch (2006): Weißbuch 2006 zur Sicherheitspolitik Deutschlands und zur Zukunft der Bundeswehr, hrsg. vom Bundesministerium der Verteidigung, Berlin, 25. Oktober 2006.
- Zimmermann, Rolf P. (1997): Allgemeine Dienstpflicht - eine Idee auf dem Prüfstand, in: Klein, Paul und Rolf P. Zimmermann (Hrsg.): Die zukünftige Wehrstruktur der Bundeswehr. Notwendige Anpassung oder Weg zur Zwei-Klassen-Armee? (Militär und Sozialwissenschaften, Band 18), Baden-Baden, S. 72-80.