

# Eine neue Konzeption weckt Hoffnungen

VON JOSEF JOFFE

Auf der Hardthöhe geht das Wort von der Preußischen Heeresreform um, aber dieser Kraftakt (1807-1814) soll ein Kinderspiel im Vergleich zu dem gewesen sein, was die Bundeswehr für die neunziger Jahre plant. Die Stichworte lauten „Neue Reservistenkonzeption“ und „Struktur 2000“. Dahinter verbergen sich Vorstellungen, die der Bundeswehr scheinbar ihr altes Gewand lassen, in Wahrheit aber Stoff und Zuschnitt drastisch verändern wollen.

Warum? Am Anfang stand nicht das Wollen, sondern die „Pille“. Da die Deutschen immer vermehrungsunwilliger werden, tauchte schon zu Beginn der achtziger Jahre das Gespenst der Verteidigungsunfähigkeit auf. Die Statistiker zogen zwei Kurven: eine horizontale, die den immerwährenden Personalbedarf von 250 000 jungen Männern pro Jahr markiert; eine andere, schier ins Bodenlose abstürzende, die das Aufkommen projiziert: Bis Ende des Jahrtausends war da nur ein Reservoir von allenfalls 170 000 Jung-Soldaten pro Jahr zu erspähen. *W2 Karte*

Die Bilanz: Wird nichts getan, müßte die Bundeswehr von 495 000 Mann (heute) auf einen ärmlichen Sockel von 297 000 (im Jahr 2000) schrumpfen. Und mit ihr die Fähigkeit zur grenznahen Vorverteidigung aus dem Stand – das Allerheiligste der NATO-Strategie seit mehr als 30 Jahren. Als Hauptlösung bot sich das langvernachlässigte Millionenheer von Reservisten an. Plötzlich verkündete der damalige Verteidigungsminister Wörner: „Reservisten sind keine Stiefkinder, sondern wesentlicher Träger der Landesverteidigung.“

Indes waren die „wesentlichen Verteidigungsträger“ jahrelang tatsächlich bloß Anhängsel geblieben – derweil das Präsenz-Heer als Pfeiler der Sicherheitspolitik gehätschelt und beschenkt wurde. „In der Aufbauphase“, so General Bruno von Mengden vom Wehrbereich VI (München), „haben wir uns primär um die präsenten Streitkräfte gekümmert.“ Die Folge: Die Aktiven bekamen das teuerste und neueste, die Reserve durfte mit abgelegten M-48-Panzern üben. Was wunder, daß der Reservendienst für viele zur Frustübung verkam. „Da wurde“, so Mengden, „einer beim Bund am modernsten Funkgerät ausgebildet und mußte dann zwei Jahre später bei der Mob (Mobilisierungs-)Übung an einem Koreakrieg-

Exemplar rückgeschult werden. Das hat die Freude am Reservendienst nicht gerade gehoben.“

Jetzt aber hat der Reservist Hochkonjunktur, und das ganz marktgerecht, weil die Nachfrage kräftig steigt. Von Mitte der neunziger Jahre an werden der Bundeswehr 39 000 Aktive fehlen; um die Friedensstärke von 495 000 zu halten, soll dieses Loch mit Reservisten gestopft werden. 39 000 Mann – das scheint nicht viel zu sein. Doch wenn man bedenkt, daß ein Reservist allenfalls für zwölf Tage (Mannschaftsgrade: sechs Tage) eingezogen wird, dann bedeutet das allein für das Heer einen jährlichen „Durchfluß“ von 300 000 Mann (heute: 180 000). „Dennoch bleibt die Bundeswehr in ihrem Wesen eine Präsenz-Armee“, notiert Brigadegeneral Willmann, Stabsabteilungsleiter für Organisation im Führungsstab des Heeres auf der Hardthöhe. Und das schafft Probleme.

Wo heute Reservisten in der Regel ihre sechs oder zwölf Tage beim heimatstützenden Territorial-Heer (Bundeswehrjargon: „Elefantenfriedhof“) mehr oder minder wehrwillig abreißen und die Aktiven nicht behelligen, wird morgen „das gesamte Heer mit Reservisten durchsetzt sein“, prognostiziert Mengden. „Da wird aus einem Präsenzheer plötzlich ein Ausbildungsheer, und das schafft eine enorme Mehrbelastung für die aktive Truppe.“ Das ist, als wenn Bundes- mit Regionalligisten in der selben Mannschaft üben müßten, aber mit ständig wechselnden Weiter-Azubis, von denen manchmal 50 Prozent gar nicht erst antreten, weil sie plötzlich erkrankt oder schon Monate zuvor freigestellt worden sind. „Solches wird die Akzeptanz von Reservisten nicht fördern“, folgert der General. Und deren Begeisterung wohl auch nicht.

Die mangelnde Antrittsstärke ist denn auch ein Hauptkritikpunkt der neuen Konzeption, zumal bislang nur rund 60 Prozent aller Gediencen je zu einer Übung beordert wurden, dieses Schicksal aber künftig fast jeden alle zwei Jahre treffen soll. Die durchschnittliche Ausfallquote bei eingezogenen Reservisten liegt bei 34 Prozent. Das wäre nicht tragisch, wenn die Bundeswehr so simpel geschneidert wäre wie weiland das Preußen-Heer. Dann müßte man nur entsprechend mehr einbe-

rufen, um in der Praxis bei 100 Prozent Ist-Stärke einer Einheit zu landen. Nur: Heute ist Soldat nicht gleich Soldat; die meisten haben eine Spezialausbildung; an der Stelle X wird genau Huber, der ABC-Schutzsoldat, und nicht Meier, der Schützenpanzer-Fahrer gebraucht. Umgekehrt wird Reservist Meier nicht mit einem staatstragenden Gefühl ins Zivilleben zurückkehren, wenn er sechs Tage lang vor einer Postverteiler-Anlage Wache geschoben hat.

Dennoch gilt es, so General Willmann, „die Ausfallquote auf mindestens 20 Prozent herunterzuschrauben“, und um das zu schaffen, muß in Zukunft vermieden werden, was heute die statistische Regel ist: „Nur 63 Prozent erhalten bei der Reserve-Übung die Funktion, die sie im Wehrdienst erlernt haben.“ Diese Zahl soll auf 90 Prozent angehoben werden. Nicht minder motivationshebend soll der „heimatnahe und verbandstreue Einsatz“ wirken, und *last but not least* – die bessere Entlohnung.

Heute zahlt der Reservist vielfach zu, weil dem Ledigen nur 70, dem Verheirateten 90 Prozent seines Verdienstaufschlags vom Staat ersetzt werden – freilich nur bis zu einer Höchstgrenze von 5300 Mark Monatseinkommen. Dieses Problem soll eine Gesetznovelle lösen, derzufolge die Grenze auf 100 Prozent und 10 000 Mark Monatssalär angehoben werden soll. Armin Steinkamm, Chef des Reservistenverbandes, kennt noch ein anderes Problem: „Wenn jeder jetzt alle zwei Jahre zur Übung muß, dann könnten ihm hinterher 200 Mark im Monat in der Rentenkasse

fehlen. Da muß Bonn noch nachbessern.“ Doch den richtigen Mann zur richtigen Zeit an den richtigen Platz zu stellen – das ist mit Geld nicht zu schaffen.

Um dem Mann (und dessen Arbeitgeber) die Lust an der Reservistenpflicht nicht zu vergällen, soll der Mob-Beordnete künftig schon zwölf (anstatt sechs) Monate vor Antritt erfahren, wann es ihn trifft. Das soll ihm die Lebens- und seinem Chef die Produktionsplanung erleichtern. Nur ist überhaupt nicht klar, ob dergestalt die Ausfallquote (durch Freistellung) gesenkt werden kann. Denn in der Praxis, so Wehrbereichs-General Mengden, „läßt der Mann seinen Gestellungsbefehl monatelang liegen und zeigt ihn dann 14 Tage vor Antritt seinem Personalchef. Der sagt:

Quelle

Datum

2

„Kommt überhaupt nicht in Frage“ und stellt prompt einen Zurückstellungsantrag wegen Unabkömmlichkeit, dem in der Regel auch stattgegeben wird.“ Deshalb müsse das Kreiswehersatzamt einen Weg finden, um auch den Arbeitgeber frühzeitig zu benachrichtigen. Aber den kennt das Amt nicht; dagegen steht der Datenschutz.

Heimatnaher Einsatz? Je kleiner – pillenknickbedingt – der „Pott“ wird, aus dem Reservisten gezogen werden können, desto weiter müssen die Einberufer greifen, um den richtigen Mann für die richtige Stelle zu finden. Ist er im geburtenschwachen Bayern nicht zu haben, muß er aus dem geburtenstarken Nordrhein-Westfalen geholt werden. Das schafft lange Anfahrtswege und nicht minder lang währende Ressentiments. Also will die Bundeswehr beim Grundwehrdienst zweigleisig fahren. Einmal wird der Mann zum Panzerschützen für den *Leo II*, dann zum Sicherungssoldaten ausgebildet. Dann bewacht er als Übender zwar bloß eine Brücke in Traunstein, aber heimatnah (und williger) in Reichweite „seiner Disko und seiner Freundin“, wie es ein alter Hase im Reserve-Wesen ausdrückt.

Denn das „soziale Umfeld“ des Reservisten, das haben Umfragen herausgefunden, bremst seit eh und je die Lust auf den Reservendienst. Sieben von zehn Ehefrauen oder Freundinnen zeigen nur „geringe oder sehr geringe“ Zustimmung, wenn der Partner in die Wehrübung zieht. Fast genauso hoch ist die Ablehnungsquote beim Arbeitgeber oder Vorgesetzten. Die Lebensgefährtin – sie könnte vielleicht durch den heimatnahen Einsatz noch beschwichtigt werden. Aber der Boß?

Der hält im Regelfall nicht viel von der Mob-Übung, weil er den Grundwehrdienst so schnell wie nur möglich hinter sich brachte (und einen Offizierslehrgang ausgeschlagen hat), um so erst zum Diplomingenieur und dann ins Management aufzusteigen. Nun aber soll er wieder als Gefreiter einrücken. Ist aber der Jung-Manager nicht motiviert, warum soll er dann Verständnis für die Übung seines technischen Zeichners aufbringen? Da hat also die Reserve wieder eine Hypothek zu schleppen, die in der Bundeswehrzeit entstanden ist.

Solche zivilen „Führungs- und Funktionsträger“ zu motivieren, fällt der Bundeswehr immer noch schwer. Sie lehnen, so General Mengden, auch den Reserveoffizierslehrgang im Beruf ab. Selbst bei denen, die schon Reserveoffizier sind, müßte „die Bundeswehr über ihren eigenen Schatten springen“ (Steinkamm). Der Chef des Reservistenverbandes macht folgende Rechnung auf: „Die Bundeswehr muß aufhören, Beförderung nur an Mobilisierung zu knüpfen. Wer nicht auf einer Mob-Stelle sitzt und demnach nur eine Wehrübung ableisten kann – also etwa als Chefarzt einen Lehrgang an einer Sanitätsakademie abhält –, der bleibt sein Leben lang bloß Stabsarzt (Hauptmann). Das aber sind die wichtigen Multiplikatoren in der Gesellschaft. Hier die Beförderungspraxis zu erleichtern, ist eine Selbstverständlichkeit, die aber die Bundeswehr nicht überkriegt.“

Beförderung und Bezahlung, Rentensicherheit und Arbeitsplatznähe – sind das nicht alles schöne Probleme aus dem Zivilleben? Das sind sie – aber aus triftigem Grund: Die Bundeswehr ist nicht anders als die Bundespost unlösbarer Bestandteil einer zivilen Gesellschaft – und nicht wie die Armee zu Zeiten von Wilhelm II. ein System neben und über der Gesellschaft. Jetzt sollen noch mehr Zivilisten (sprich: Reservisten) in die Schlachtordnung einfließen. Da wird zur Motivierung nicht Metaphysisches, sondern noch mehr Materielles und Marktgängiges gefragt – eben wie im Betrieb oder in der Behörde. Das erfordert Management-Talente der allerersten Ordnung. Bislang aber, so befürchtet ein Insider, wurden „hauptsächlich nur Hoffnungen geweckt“.

12 -

Reservistenumfrage**Motivierende Faktoren**

- 69 Prozent gut organisierter, sinnvoller Dienst
- 67 Prozent gerechte Bezahlung
- 65 Prozent Schutz des Arbeitsplatzes
- 61 Prozent zeitliche Abstimmung
- 59 Prozent berufsgerechter Einsatz
- 57 Prozent Heimatnähe
- 49 Prozent Kontakt zum Mobilisierungstruppenteil
- 46 Prozent Beförderung
- 36 Prozent Anerkennung durch Aktive
- 35 Prozent Gesellschaftliche Anerkennung

**Demotivierende Faktoren**

- 61 Prozent zu wenig Freizeit
- 57 Prozent Desorganisation
- 54 Prozent zu wenig Sport
- 31 Prozent unzweckmäßige Bekleidung
- 28 Prozent unangemessene Unterkunft

Quelle: Verteidigungsministerium