

IMI-Analyse 2004/008, ISSN 1611-213X

# Zivilmilitärische Zusammenarbeit -

Militarisierung der Gesellschaft

von Dr. Silke Reinecke

Hechingerstr. 203  
72072 Tübingen  
Tel 07071/ 49154  
Fax 07071/ 49159  
imi@imi-online.de  
www.imi-online.de  
15.03.04

Die militärische Lösung von Konflikten und Durchsetzung von Interessen ist mittlerweile regelmäßiges Mittel deutscher Außenpolitik geworden.

Eine Grenze nach außen gibt es dabei nicht, wie Minister Struck am 13. Januar 2004 formulierte: „Mögliches Einsatzgebiet für die Bundeswehr ist die ganze Welt.“ Bereits in den aktuellen Verteidigungspolitischen Richtlinien aus dem Jahre 2002 heißt es: „Künftige Einsätze lassen sich (...) weder hinsichtlich ihrer Intensität noch geografisch eingrenzen. Der politische Zweck bestimmt Ziel, Ort, Dauer und Art eines Einsatzes.“ Doch auch im Inneren beginnen militärische Anforderungen und Denkweisen zunehmend andere gesellschaftliche Bereiche zu durchdringen und die Grenze zwischen militärischem und rein zivilem Sektor zu verwischen. Die deutsche Gesellschaft rüstet auf. Über diese zivilmilitärische Zusammenarbeit im Inland soll im Folgenden berichtet werden. Dabei sind zwei wesentliche Aspekte von Bedeutung: Zum einen wird auf diese Weise versucht, den investiven Anteil des Verteidigungshaushaltes zu erhöhen, also den Prozentsatz, der für Beschaffungsprojekte (insbesondere Waffen und militärische Ausrüstung) zur Verfügung steht. Zum anderen soll der „Arbeitsplatz Bundeswehr“ schmackhaft gemacht und motiviertes Personal gewonnen werden.

## Zivilmilitärische Zusammenarbeit in Wirtschaftsfragen

Bereits am 15. Dezember 1999 wurde zwischen dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) und der Industrie der Rahmenvertrag „Innovation, Investition und Wirtschaftlichkeit in der Bundeswehr“ unterzeichnet. Aus anfänglich 33 Erstunterzeichnern wurden mittlerweile 705 überwiegend zivile Partnerunternehmen (Stand Ende 2002).

Dort heißt es: „Die Beteiligten vereinbaren im Interesse größtmöglicher betrieblicher Effizienz, die Bundeswehr von Aufgaben zu entlasten, die nicht zu den militärischen Kernfähigkeiten gehören und die durch moderne Formen der Kooperation und Finanzierung wirtschaftlicher erledigt werden können.“ Ziel dieses Vertrages ist „eine strategische Partnerschaft zum gegenseitigen Nutzen und Erfolg“ (Berliner Erklärung vom 4. Mai 2000).

Was nicht zum reinen Kampfauftrag gehört, soll dabei nach Möglichkeit privatisiert werden, von der Verpflegung über die Lagerverwaltung bis zum Betrieb von Gefechtsübungszentren. Dieses Outsourcing hat nach

Bundeskanzler Schröder auch eine Funktion als Gesellschaftsmodell: „Die Bundeswehr wird dabei eine Pilotfunktion für die öffentliche Verwaltung übernehmen.“ (Rede anlässlich der Unterzeichnung des Rahmenvertrages)

In einer Ressortvereinbarung zwischen dem BMVg und dem Finanzminister vom 14. Juni 2000 wurde zugesichert, dass sämtliche Effizienzgewinne aus der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft vollständig im Verteidigungshaushalt verbleiben - und dort für Beschaffungsprojekte verwendet werden dürfen. Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung oder dem Verkauf von Material und Grundstücken kommen dem Verteidigungshaushalt immerhin noch mit einem Anteil von 80% (bis zu einer jährlich festgelegten Höchstgrenze) zugute.

Als „unternehmerischer Arm des BMVg“ hat die Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb mbH (g.e.b.b.) am 22. August 2000 ihre Arbeit aufgenommen. Ihre eigene Aufgabe beschreibt sie auf ihrer Homepage so: „Die g.e.b.b. berät das Bundesministerium der Verteidigung in Fragen von Wirtschaftlichkeit bei Beschaffung und Betrieb, entwickelt Konzepte für die Reorganisation von Servicefunktionen der Bundeswehr und führt als Holding die von ihr initiierten Beteiligungsunternehmen.“ Als Beispiel für letzteres kann die „BwFuhrpark-Service“ dienen, ein Unternehmen von g.e.b.b. (75,1%) und Deutscher Bahn (24,9%). Auch das Bekleidungsmanagement wurde bereits erfolgreich privatisiert und ein Pilotprojekt zur Verpflegung mit 15 Truppenküchen gestartet. Und was hat mein Handy mit dem Krieg zu tun? Die g.e.b.b. vermietet Liegenschaften der Bundeswehr als Standorte für Mobilfunkmasten, vor allem für den Netzaufbau des neuen UMTS-Betriebes: Geld für neue Waffen, Planungssicherheit für die Mobilfunkbetreiber.

Die bekannten Unternehmensberater „Roland Berger Strategy Consultants, Ernst & Young Consulting und KPMG Consulting konnten als Auftragnehmer der g.e.b.b. in diesen und weiteren Geschäftsbereichen bereits insgesamt einen zweistelligen Millionenbetrag einstreichen.

Minister Struck bestätigte die bereits von seinem Vorgänger eingeleiteten Maßnahmen, obwohl die zusätzlichen Finanzquellen nicht im ursprünglich erhofften Umfang sprudelten. Standortreduzierung, Senkung der Betriebskosten auch durch Personalreduktion, Konzentration des Material- und Ausrüstungsplanes auf die Einsatzplanung etc. sollen zusätzlich dazu beitragen, die Investitionsquote von jetzt 25% auf 30% zu erhöhen. In

einer Pressekonferenz am 2. Oktober 2003 sagte er: „Davon unbenommen bleibt es unser klares politisches Ziel, die Investitionsquote deutlich zu erhöhen. (...) Eine Anpassung des militärischen und zivilen Personalumfangs ist dazu unumgänglich. Dabei gilt der Grundsatz: Klasse statt Masse! Dies schafft Handlungsspielräume für die Erfüllung der neuen Aufgaben.“

In der „Weisung für die Weiterentwicklung der Bundeswehr“ heißt es unmissverständlich: „Der Gesamtansatz zur Wirtschaftlichkeit im Handeln (Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, g.e.b.b. etc.) wird fortgesetzt.“ Es bleibt also bei dem von Minister Scharping forcierten Weg der verstärkten zivilmilitärischen Zusammenarbeit.

Im Rahmenvertrag von 1999 haben sich die unterzeichnenden Unternehmen ausdrücklich verpflichtet: „an der Verwirklichung dieser Neuorientierung der Bundeswehr, der damit beabsichtigten Konzentration auf ihre Kernaufgaben und der Effizienzsteigerung ihrer Betriebs- und Beschaffungsprozesse aktiv und gestaltend mitzuwirken (und) im Interesse der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr die erforderlichen Unterstützungsleistungen zu übernehmen.“

Durch diese zunehmende Verflechtung verschwimmt die Grenze zwischen Rüstungsindustrie und rein ziviler Industrie weiter. Immer mehr Menschen werden so auch ungewollt in die neue Militärstrategie eingebunden, arbeiten in einem Unternehmen, das sich ausdrücklich auf die aktive Mitwirkung an dieser neuen Militärstrategie hat verpflichten lassen. Ob das jedem Menschen, der bei der Deutschen Bank, der Telekom, am Flughafen München, beim TÜV Nord, in einem der vielen unterzeichnenden zivilen Unternehmen von der Spedition über den Gastronomiebedarf bis zur Wäscherei wirklich klar ist?

### **Zivilmilitärische Zusammenarbeit in Personalfragen**

Ein weiterer Aspekt der zivilmilitärischen Zusammenarbeit liegt darin, die Attraktivität des Arbeitsplatzes Bundeswehr zu steigern und dadurch die Nachwuchsrekrutierung zu erleichtern.

Im Juli 1999 wurde zu diesem Zweck eine „Qualifizierungs- und Bildungsoffensive der Bundeswehr“ in Zusammenarbeit mit Industrie-, Handwerks- und Handelskammern gestartet. In der „Rahmenvereinbarung zwischen dem Bundesminister der Verteidigung und Unternehmen der Wirtschaft über die Förderung der Zusammenarbeit im Bereich beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung“, unterzeichnet am 8. Juli 1999, heißt es: „Das Zusammenwirken zwischen Bundeswehr und Wirtschaft im Bereich beruflicher Qualifizierung und des Austausches von Arbeitskräften und Mitarbeitern ist ein seit langem bewährter Prozess. (...) Das enge Zusammenwirken auf allen Stufen von der Ortsebene bis zur Spitzenorganisation war und bleibt ein Garant für den Erfolg.“

Verschiedene Instrumente wurden in diesem Rahmen geschaffen. So sponsort die Bundeswehr seit einigen Jahren im Rahmen des „Schaumburger / Berliner Modells“ Lehrstellen durch einen finanziellen Zuschuss an einen zivilen Ausbildungsbetrieb. In der Broschüre „Es geht voran für die Menschen in der Bundeswehr“ (Hrsg. BMVg) heißt es: „Folgendes Konzept steht dahinter: Wirtschafts- und Industrieunternehmen stellen Ausbil-

dingsplätze zur Verfügung. Die Ausbildungszeit der jungen Frauen und Männer wird durch die Bundeswehr finanziell unterstützt. Gleichzeitig erhalten die Azubis bereits zu Beginn ihrer beruflichen Karriere eine feste Zusage der Bundeswehr, ihren beruflichen Werdegang als Soldat auf Zeit fortsetzen zu können. Das heißt im Klartext: Eine Arbeitsplatzgarantie bis zu zwölf Jahren! Auf dem freien Markt werden junge Bewerberinnen und Bewerber kaum ein vergleichbares Angebot finden.“ Bislang haben nach Bundeswehrrangaben rund 570 Auszubildende daran teilgenommen. Wenn diese Beispiel Schule macht, wird in Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit und erheblichen Lehrstellenmangels Jugendlichen in einigen Regionen kaum eine andere Chance bleiben, als die militärische Laufbahn einzuschlagen.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, bei der Bundeswehr selbst eine Zivilausbildung zu absolvieren. In 56 verschiedenen Berufen - wie z.B. Chemielaborant/-in, Fotograf/in, Koch/Köchin, Kfz-Mechaniker/-in oder Rettungsassistent/-in - werden gegenwärtig ca. 4500 junge Menschen beschäftigt. Dafür stehen 35 bundeswehreinigene Ausbildungswerkstätten und rund 350 Ausbildungsstätten der Streitkräfte und der Bundeswehrverwaltung zur Verfügung. Damit werden künftig immer mehr Menschen in zivilen Berufen arbeiten, die während ihrer Ausbildung vom ersten Tag an von militärischem Gedankengut beeinflusst wurden und die Bundeswehr als „ganz normalen“ Arbeitgeber betrachten. Zivilen Betrieben wird damit zusätzlich erleichtert, sich ihren Verpflichtungen zu entziehen: Sie bekommen qualifiziertes Personal bereitgestellt, ohne selbst ausbilden zu müssen.

Auch während der Dienstzeit bestehen für Soldatinnen und Soldaten zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten. So ist es nicht nur möglich, Gesellen-, Facharbeiter- oder Fachschulabschlüsse zu erwerben. Auch Meisterprüfungen nach der Handwerksordnung können abgelegt werden - im zivilen Leben eine nervenaufreibende und teure Angelegenheit. Das BMVg verspricht in seiner Broschüre „Arbeitgeber Bundeswehr“: „Zahlreiche Kooperationen mit mehr als 100 Industrie- und Handelskammern und die enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft ermöglichen, dass grundsätzlich jeder länger dienende Soldat die Bundeswehr mit einem höheren Grad zivilberuflicher Qualifikation verlassen kann, als sie bzw. er beim Diensteintritt hatte.“ Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr investiert dabei jährlich eine dreistellige Millionensumme, die überwiegend zivilen Bildungseinrichtungen zufließt. Für Offiziersanwärter/-innen herrschen darüber hinaus Studienbedingungen, von denen ein ziviler Bafög-empfangender und jobbender Studierende nur träumen kann. Je nach Studienfach (Medizin) erfolgt das Studium auch an einer zivilen Universität, die Studienplätze werden für soldatische Bewerberinnen und Bewerber reserviert, ungeachtet der sonstigen Zugangsbeschränkungen.

Damit der Übergang nach der aktiven Dienstzeit in das zivile Berufsleben möglichst reibungslos verläuft, steht der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr mit finanzieller Förderung und individueller Beratung bereit. Auch hierbei findet eine enge Zusammenarbeit statt: „Im Rahmen der Kooperation mit der Wirtschaft hat die Bundeswehr das Ausbildungscoaching geschaffen. Länger dienende Zeitsoldaten können bis zu vierwöchige Betriebspraktika absolvieren, zum Reinschnuppeln, zum Kennenlernen des zivilen Arbeitslebens und um Kontakte zu knüpfen. (...) Während dieser Zeit erhalten die

Soldaten natürlich weiterhin ihr übliches Gehalt.“ (aus: „Es geht voran...“)

Damit haben Militärangehörige einen unaufholbaren Vorteil gegenüber zivilen Konkurrenten: Welcher Betrieb würde nicht Praktikantinnen und Praktikanten bevorzugen, die er nicht bezahlen muss? Und die „geknüpften Kontakte“ helfen natürlich bei der späteren Bewerbung.

Nicht zu unterschätzen ist auch, dass „länger dienende Soldatinnen auf Zeit oder Soldaten auf Zeit (mind. zwölf Jahre) bevorzugt in den öffentlichen Dienst eingegliedert werden.“ (aus: „Arbeitgeber Bundeswehr“)

Gleiches wurde in der Publikation „Die Bundeswehr der Zukunft - Sachstand der Reform“ vom 1. Juni 2001 auch dem Zivilpersonal versprochen, dass die Bundeswehr künftig einsparen möchte, um die frei werdenden Gelder anderweitig zu verwenden: „Die Ministerpräsidenten der Bundesländer, die anderen Bundesressorts und die Kommunalverbände wurden gebeten, bei der externen Besetzung von Stellen ihres Bereichs Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Bundeswehr einzubeziehen. Im Haushaltsrundsreiben des BMF vom 21. Dezember 2000 zur Haushaltsführung 2001 wurde auf Veranlassung des BMVg eine Verpflichtung der Bundesressorts und deren nachgeordneter Behörden aufgenommen, vor der externen Besetzung freier Stellen mit dem BMVg Kontakt aufzunehmen. (...) Mit Erlass vom 12. April 2001 zur personellen Umsetzung der Strukturmaßnahmen im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr ist die Priorität der Unterbringung nochmals ausdrücklich hervorgehoben worden. Danach ist sowohl vor Förderungsmaßnahmen als auch vor Neueinstellungen bundesweit zu prüfen, ob Personal im Überhang für die wahrzunehmende Aufgabe zur Verfügung steht.“

Die Frage „Haben Sie gedient?“ oder „Haben Sie wenigstens für die Armee gearbeitet?“ gewinnt damit brisante Aktualität. Als Belohnung für Kriegsdienste dient nicht nur der Sold während der Militärjahre, sondern auch noch ein begehrter Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst, wenn Bewerber mit rein ziviler Vergangenheit nachrangig behandelt werden.

Eine wesentlich Rolle für die Aufgabenerfüllung der Bundeswehr sollen auch Reservistinnen und Reservisten spielen. Am 10. September 2003 erließ Minister Struck die „Konzeption für die Reservisten und Reservistinnen der Bundeswehr (KResBw)“, die einen „konzeptionellen Neuansatz“ darstelle.

Reservistinnen und Reservisten stehen alle Verwendungsmöglichkeiten bis hin zum Kampfeinsatz offen, auch um dadurch die „Einsatzbelastung der Truppe“ zu reduzieren. Besonders hoch bewertet wird auch hier die Nutzung der bereits zivilberuflich erworbenen Qualifikation und die enge Abstimmung mit der Arbeitgeberseite. Zusätzlich sollen Reservistinnen und Reservisten eine politische Aufgabe in der Gesellschaft erfüllen: „Reservistinnen und Reservisten sind Mittler zwischen Bundeswehr und zivilem Teil der Gesellschaft. Sie tragen zur Erhaltung der Wehrmotivation bei und vertiefen das Bewusstsein für sicherheitspolitische Zusammenhänge.“ Nicht zuletzt deswegen wird die „Gewinnung von Führungskräften aus dem zivilen Bereich als Multiplikatoren für die Bundeswehr“ angestrebt, oder, deutlicher formuliert: Viele Freiwillige sollen in ihrem zivilen Umfeld Propaganda für die Bundeswehr machen.

Zusammengefasst: Durch zahlreiche zivilmilitärische Kooperationsformen wird die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr gesteigert und die Nachwuchsrekrutierung erleichtert. Viele junge Menschen, die vielleicht eher aus Not denn aus Überzeugung den Weg zum Militär wählen, werden vom ersten Tag an die Bundeswehr gebunden und stehen wiederum später als Reservisten zur Verfügung.

Die zivilen Betriebe bekommen ohne eigene Anstrengungen gut ausgebildetes Personal oder finanzielle Zuschüsse für die verbliebenen eigenen Aktivitäten, so sie denn (künftige oder ehemalige) Soldatinnen oder Soldaten beschäftigen. Die gesamtgesellschaftlich niedriger werdenden Standards in puncto Ausbildungsbereitschaft, Bezahlung, Weiterbildungsaktivitäten etc. werden auf diese Weise für die Betriebe teilweise kompensiert.

So kann das BMVg zu seiner Erfolgsbilanz kommen: „Die Zahlen sprechen für den Erfolg des Vorhabens: Über 100 Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern und eine große Zahl von Unternehmen arbeiten inzwischen mit der Bundeswehr Hand in Hand. Zum beiderseitigen Vorteil wurde ein gut funktionierendes Netzwerk mit gemeinsamen Projekt- und Arbeitskreisen aufgebaut.“

### Schlussfolgerung

Zusammenfassend bleibt festzustellen: Immer mehr gesellschaftliche Bereiche werden offen oder verdeckt in die neue Militärstrategie eingebunden. Die Auf- und Umrüstung zu einer Angriffsarmee verändert die Bundesrepublik Deutschland bereits jetzt auch im Inneren. Welche Gewerkschaft, welcher Arbeitnehmer, der um seinen Arbeitsplatz fürchtet, welche Aktionärin, die um den Kurs der Aktie fürchtet, wird noch widersprechen wollen, wenn in einem zivilen Betrieb die Beteiligung an einem Projekt mit der Bundeswehr ansteht? Welcher Jugendliche ohne Lehrstelle, welche hochqualifizierte Arbeitslose auf verzweifelter Jobsuche kann es sich noch leisten, den Verlockungen eines sicheren Arbeitsplatzes bei der Bundeswehr zu widerstehen? Es ist Aufgabe aller friedenspolitisch engagierten Menschen, diese Entwicklung zu stoppen und umzukehren. Wir müssen verhindern, dass die Grenze zwischen zivilem Leben und militärischem Denken noch stärker verwischt. Dazu gehört einerseits, die oben genannten Fakten bekannt zu machen und zu bekämpfen, dazu gehört aber auch, für soziale Rechte und Sicherheit zu kämpfen, für Ausbildung und Beschäftigung zu gerechten Löhnen und für menschen- und umweltfreundliches Wirtschaften. Nur dann wird eine zivile Gesellschaft auch unabhängig vom Militär auf Dauer existieren können.

Dr. Silke Reinecke ist Ärztin, Beirätin der Informationsstelle Militarisation und lebt in Göttingen.

**IMI-Spendenkonto:  
Kreissparkasse Tübingen  
BLZ 641 500 20**