

Vom Menschen her denken

Ihre Arbeit war frei von Vorgaben und Denkverboten. Sie sollte mit weitreichenden Reformvorschlägen einen Wendepunkt in der Geschichte der deutschen Streitkräfte markieren. Inzwischen hat die vom Bundesminister der Verteidigung am 12. April 2010 eingesetzte Strukturkommission der Bundeswehr ihren Abschlussbericht vorgelegt.¹ Und tatsächlich: Was darin vorgeschlagen wird, könnte einen „radikalen Umbau“, eine tiefgreifende „Neu-Ordnung“ der Bundeswehr bewirken. Die empfohlenen „Veränderungen sind so angelegt, dass überkommene Denk- und Verhaltensmuster, die sich in der Bundeswehr verfestigt haben, ins Leere laufen“ (12). Alle Reformen sind ausgerichtet auf die „Konzentration aller Teile des Geschäftsbereichs des Bundesministers der Verteidigung“ auf „ihre jeweiligen Kernaufgaben, mehr Flexibilität und höchste Effizienz der Prozesse und der Organisation“ (10). Von der Realität gegenwärtiger Einsatzoptionen ausgehend, hat die Kommission – und allein dies war ihre Aufgabe – tiefe Eingriffe in den Bundeswehr-Apparat angeregt. Das ist gewiss nicht wenig, die anstehenden Fragen drängen aber weit darüber hinaus. „Vom Einsatz her denken“ bedeutet eben auch, den Einsatz selbst, seine massiven Auswirkungen auf die betroffenen Menschen und die damit einhergehenden inneren und äußeren Verunsicherungen neu zu denken. Zwar kann auch die Strukturkommission nicht an dem Gedanken vorbeigehen, dass ein neues Gefüge sich nur dann etablieren lässt, „wenn die Beteiligten das ‚Warum‘ und ‚Wie‘ in der Tiefe verstehen und von der Notwendigkeit der Veränderung persönlich überzeugt sind“ (48). Was jedoch, abseits des Schlagwortes „Effizienz“, die Menschen in Uniform persönlich zu überzeugen und orientierungssichernd zu tragen in der Lage wäre, darüber schweigt der Kommissionsbericht. Überhaupt stehen in diesem Bericht die Menschen, die eine radikal umgebaute Bundeswehr leben und gestalten sollen, merkwürdig am Rande. In den „Leitgedanken“ (23) der Kommissionsempfehlungen werden sie noch nicht einmal erwähnt. Und wenn sie hier und da einmal auftauchen, dann immer nur als Funktionäre des Systems, für die möglichst reizvolle und bequeme Rahmenbedingungen zu schaffen sind. So soll etwa im „Wettbewerb um die

¹ Vgl. Strukturkommission der Bundeswehr (Hg.): Vom Einsatz her denken. Konzentration, Flexibilität, Effizienz, Berlin 2010, online verfügbar: http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/sicherheitspolitik/bundeswehr/neugestaltung_der_bundeswehr (Stand: 30.11.2010).

klügsten Köpfe und geschicktesten Hände“ die „Attraktivität des Dienstes“ durch „Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst, neue Laufbahnen, Professionalisierung der Aus- und Weiterbildung und einen erleichterten Übergang in Zivilberufe gesteigert“ (12) werden. Dies alles ist zweifellos wichtig, rührt aber nicht an den Kern des Problems. Was in der veränderten Wirklichkeit überhaupt ein Soldat ist, was diesen Soldaten leiten und halten könnte, darüber findet sich im ganzen Bericht kein Wort. Kaum Hinweise auch darauf, welchen Menschentypus die Bundeswehr künftig brauchen wird und wie dieser Typus – zumal nach Aussetzung der Wehrpflicht – zu gewinnen, auszuwählen und zu prägen wäre. Hier bleibt im ansonsten so revolutionär gestimmten Kommissionsbericht alles weitgehend beim Alten: beim funktionalistisch-technokratischen Verständnis des Soldatenberufes. Wenn jedoch gerade in dieser Frage kein fundamentaler Neuansatz gewagt wird, dann wird die nun anstehende Bundeswehr-Reform das gleiche Schicksal ereilen, das zuvor schon den Empfehlungen der Weizsäcker-Kommission aus dem Jahr 2000 beschieden war: sie wird am Menschen scheitern.

Es sind die Menschen im Dienst der Bundeswehr, die seit nahezu 20 Jahren in eine sich verschärfende Krise geraten. Die Strukturkommission scheint die Ursache dieser Krise vor allem in Professionalitäts- und Attraktivitätsdefiziten zu suchen. Anders sind Tenor und Duktus ihres Berichtes, aber auch ihre isoliert dastehende Randbemerkung kaum zu deuten, die „Innere Führung und das Prinzip des ‚Staatsbürgers in Uniform‘“ seien bleibende „Ankerpunkte und Kompass für den bestehenden Wandel“ (18). Sicher ist die Krise der Soldatinnen und Soldaten auch eine Effizienzkrise des Systems. Sie ist aber vor allem eine Identitätskrise der Menschen in Uniform, die gerade dadurch genährt wird, dass vermeintlich bleibende „Ankerpunkte“ ihre Haltbarkeit verlieren. Offenbar finden heute die existenziellen Fragen des Soldaten – ‚Wer bin ich?‘ und ‚Wofür bin ich da?‘ – in der Inneren Führung und ihrem Leitbild des Staatsbürgers in Uniform keine zufrieden stellenden Antworten mehr. Das Selbstverständnis der Bundeswehr erscheint heute fragwürdig, weil ihm die sicherheitspolitischen Fakten und die daran hängenden militärischen Herausforderungen enteilt sind. Es erscheint fragwürdig, weil sich die gesellschaftlichen und individuellen Selbstverständlichkeiten, auf die sich dieses Selbstverständnis stützt, weitgehend verflüchtigt haben. Und es erscheint fragwürdig, weil die Haltepunkte des Konstrukts von Wirklichkeit und Mensch, aus dem die Innere Führung ihre Inhalte schöpft, inzwischen erheblichen Verunsicherungen ausgesetzt sind und daher neu der Vergewisserung bedürfen. Mit bloßer rhetorischer Beschwörung lässt sich die heutige Geltung der Inneren Führung jedenfalls nicht mehr begründen.

Im November 2006 wurde das Institut für Theologie und Ethik der Universität der Bundeswehr München auf ungewöhnliche Weise mit der Krise der Inneren Führung konfrontiert. Der Impuls ging bezeichnenderweise von der Truppe aus. Kurz nach Veröffentlichung der ‚Schock-Fotos‘ aus Afghanistan, war dem Kommandeur der damals für die einsatzvorbereitende Ausbildung zuständigen 10. Panzerdivision (Sigmaringen) daran gelegen, den Kontingentsoldaten eine bis dahin nicht vorgesehene ethische Ausbildung zukommen zu lassen und sie an fundamentale Wertorientierungen zu erinnern. Ausgewählte Offiziere sollten kurzfristig als Multiplikatoren bereit stehen. Die zunächst erfolglose Suche nach einer Institution, die die gewünschte ‚Ausbildung der Ausbilder‘ leisten konnte, führte die Verantwortlichen der Division schließlich zu den Ethikern nach München. Die erbetene Unterstützung wurde zugesagt. Schon nach wenigen Tagen konnten die Multiplikatoren in einem Kurzseminar auf ihre neue Aufgabe vorbereitet werden. Als besonders hilfreiche Reflexionsgrundlage nicht nur für dieses Seminar, sondern auch für die spätere Kontingentausbildung, erwies sich die durch das Institut für Theologie und Ethik eigens entworfene Taschenkarte „Ethik im Einsatz. Anregung und Orientierung für Soldaten“².

Als Mitarbeiter des Instituts haben wir in den vergangenen Jahren verstärkt berufsethische Problemstellungen der Einsatzarmee Bundeswehr in den Blick genommen. Neben einer neuen Schwerpunktsetzung in Lehre und Forschung, haben wir den wissenschaftlichen, politischen, militärischen und kirchlichen Austausch gesucht und gepflegt. Im Folgenden legen wir ausgewählte, bewusst zugespitzt und spannungreich formulierte Ergebnisse dieser Neuorientierung vor: Ausgehend von dem sozialetisch gefassten Personbegriff, skizziert *Thomas Bohrmann* zentrale Herausforderungen für die Innere Führung unter neuen Einsatzbedingungen. *Gottfried Küenzlen* entlarvt alternative Leitbildkonstrukte für deutsche Soldaten als Illusion und benennt Voraussetzungen einer Reformulierung und Neuvergewisserung der Idee des Staatsbürgers in Uniform. *Jochen Bohn* versucht eine Neugründung soldatischer Haltung nach dem Ende traditioneller Selbstverständlichkeiten. Angesichts der Krise völkerrechtlicher Bemühungen, den Kriegsbegriff zu überwinden, plädiert *Matthias Reichelt* für einen erneuerten Zugriff auf die Lehre vom ‚gerechten Krieg‘. *Axel Schilling* begreift berufsethische Bildung als ganzheitlichen Ansatz, der geeignete Instrumente zur Förderung einer neuen Organisationskultur der Bundeswehr bereit stellen könnte.

² Die Taschenkarte „Ethik im Einsatz“ hat widersprüchliche Bewertungen provoziert und dabei nicht wenige Merkmale eines Politikums angenommen. Sie wird hier im Anhang in leicht überarbeiteter Fassung erstmals abgedruckt und zur weiteren Diskussion gestellt.

Sollten als Summe dieser Beiträge Empfehlungen für die nächsten politischen und militärischen Schritte formuliert werden, so wären es wohl zunächst diese: (1) Jede Reform der Bundeswehr muss auch und zunächst vom Menschen her gedacht werden. Die Menschen in Uniform stecken derzeit in einer fundamentalen Identitätskrise. Solange die Frage nach der Identität des neuen deutschen Soldaten nicht beantwortet ist, wird jede Reform ins Leere laufen. (2) Die Beantwortung der Identitätsfrage setzt einen intensiven öffentlichen Diskurs voraus. Diesen Diskurs hat nicht allein die deutsche Gesellschaft, sondern auch und gerade die Bundeswehr selbst zu führen. Und auch hier muss gelten: keine Vorgaben, keine Denkverbote. (3) Die Erfahrung zeigt, dass letztlich niemand die Debatte über die soldatische Identität stellvertretend für die Bundeswehr führen kann. Die notwendigen Impulse – nach innen in die Truppe und nach außen in Politik und Gesellschaft – müssen vorrangig von der Bundeswehr selbst ausgehen. Die Bundeswehr muss Initiator, Plattform und Gegenstand des Diskurses zugleich sein. (4) Dies wird anspruchsvoll und wirkungsvoll nur dann gelingen, wenn innerhalb der Bundeswehr der notwendige personelle, institutionelle und strukturelle Rückhalt geschaffen wird. Erfreulicherweise bietet der Bericht der Strukturkommission hier erste hilfreiche Anregungen: Vorgeschlagen wird die Einrichtung einer Abteilung „Policy/Militärpolitik“ beim Bundesminister der Verteidigung, die Gründung zusätzlicher Fakultäten an den beiden Universitäten der Bundeswehr und schließlich die Bündelung und Weiterentwicklung der Bildungs- und Forschungseinrichtungen der Bundeswehr – was womöglich auf die nunmehr durchaus sinnvoll erscheinende Gründung einer Art ‚Militärakademie‘ hinausläufe. Das so sich abzeichnende Orientierungsdreieck könnte, bei geeigneter Ausstattung und Vernetzung, der entscheidende Impulsgeber auch für die dringend gebotene Identitätsfindung der Menschen in Uniform werden.

Unseren kleinen Beitrag zur Identitätsfindung widmen wir den im Einsatz gefallenen Bundeswehrsoldaten und ihren Angehörigen. Den Mitarbeitern und Hilfskräften des Instituts für Theologie und Ethik danken wir für ihre wertvolle Unterstützung. Den Herausgebern der Reihe „Beiträge zur Friedenethik“ sagen wir Dank für die Aufnahme unseres Bandes.

Die Herausgeber
Neubiberg, im Dezember 2010

Thomas Bohrmann

Person, Staatsbürger, Soldat

Sozialethische Herausforderungen für die Innere Führung

Mit der Inneren Führung hat sich die Bundeswehr ein grundlegendes Orientierungskonzept gegeben, das insbesondere die militärische Menschenführung und die Integration der Soldatinnen und Soldaten in die demokratische Gesellschaft betont. Folgender Beitrag möchte aus (sozial-)ethischer Perspektive die Grundgedanken der Inneren Führung reflektieren und dabei auf neue Herausforderungen hinweisen, die eine Armee im Einsatz zu bewältigen hat.

1. Innere Führung: Grundanliegen und Ziele

Die Anfänge der Inneren Führung sind eng verbunden mit der „Himmeroder Denkschrift“. Im Oktober 1950 verfasste eine Expertengruppe aus ehemaligen Wehrmachtsoffizieren im Auftrag der Bundesregierung in der Zisterziensersabtei Himmerod eine Denkschrift „über die Aufstellung eines Deutschen Kontingents im Rahmen einer übernationalen Streitmacht zur Verteidigung Westeuropas“. Im fünften Kapitel mit der Überschrift „Das innere Gefüge“ werden bereits wesentliche Inhalte zur Sprache gebracht, die dann später zur Inneren Führung gezählt werden. Die Autoren unterstreichen die Distanz zur Wehrmacht und betonen dementsprechend, dass „heute grundlegend Neues zu schaffen ist“¹. Wolf Graf von Baudissin, Mitglied der militärischen Expertengruppe, gilt als einer der geistigen Väter dieser neuen ethischen Grundkonzeption der Streitkräfte, der in unterschiedlichen Stellungnahmen ab den 1950er Jahren Aufgaben und Bedeutung der Inneren Führung vorgestellt hat. Als ihr Fundament sollen „gemeinsame Grundauffassungen den Dienst des Soldaten“ prägen, so dass sich „ein Geist in der Truppe entwickelt, der in vollem Einklang mit den sittlichen Grundlagen und Wesens-

¹ Rautenberg, Hans-J./Wiggershaus, Norbert: Die „Himmeroder Denkschrift“ vom Oktober 1950. Politische und militärische Überlegungen für einen Beitrag der Bundesrepublik Deutschland zur westeuropäischen Verteidigung, Karlsruhe 1977, 53.

formen der freiheitlichen Lebensordnung steht.“² Innere Führung ist für Baudissin demzufolge Garant für die verfassungsrechtliche Einbindung der Streitkräfte in die Demokratie.

Das der Inneren Führung zugrunde liegende Leitbild vom Staatsbürger in Uniform verbindet Staat, Gesellschaft und Militär. Die Grundrechte haben für alle Bürgerinnen und Bürger zu gelten, somit auch für die Soldatinnen und Soldaten, die in die freiheitliche Gesellschaftsordnung eingebunden sind. Nur durch militärisch begründete Pflichten sind Einschränkungen der Grundrechte zu legitimieren. Der Rechtsstaat mit seinen Prinzipien ist folglich der Orientierungsrahmen für den Dienst der Streitkräfte. Des Weiteren gilt der uneingeschränkte Primat der Politik über das Militär, indem die Streitkräfte einer vorbehaltlosen parlamentarischen Kontrolle unterliegen und in die politische Struktur der Demokratie fest integriert sind. Darüber hinaus bringt die Innere Führung das für eine Armee unverzichtbare System von Befehl und Gehorsam in ein ausgewogenes Verhältnis, wobei die Beachtung der ethischen Grundsätze von Freiheit und Menschenwürde von zentraler Bedeutung sind.³ Innere Führung bedeutet zudem, dass sich Soldatinnen und Soldaten in das militärische System eingliedern, dieses prinzipiell auch mittragen und mitgestalten und es nicht grundsätzlich in Frage stellen. Insgesamt kann die Innere Führung als eine politisch-ethische Konzeption verstanden werden, die Normen und Regelungen enthält, mit denen das Militär seine Beziehungen zu staatlichen Institutionen gestaltet und ferner für menschenwürdige Verhältnisse innerhalb der eigenen Organisationsstruktur sorgt.⁴

Die Ziele der Inneren Führung können durch folgende vier Leitmotive konkretisiert werden.⁵ (1) Es muss die Frage nach dem Sinn des militärischen Dienstes beantwortet und den Soldatinnen und Soldaten einsichtig gemacht werden, wobei insbesondere ethische, rechtliche, politische und gesellschaftliche Begründungen zu vermitteln sind (*Legitimation*). (2) Die Einbindung der Bundeswehr in Staat und Gesellschaft ist mit dem Ziel zu fördern, Ver-

² Baudissin, Wolf Graf v.: Innere Führung verbindet Soldaten und Staatsbürger, in: Dörfler-Dierken, Angelika (Hg.): Graf von Baudissin. Als Mensch hinter den Waffen, Göttingen 2006, 116/117.

³ Vgl. Maizière, Ulrich de: Entstehung und Grundgedanken des Konzeptes des „Staatsbürgers in Uniform“, in: Prüfert, Andreas (Hg.): Innere Führung im Wandel. Zur Debatte um die Führungsphilosophie der Bundeswehr (= Forum Innere Führung, Bd. 1), Baden-Baden 1998, 24.

⁴ Vgl. Bald, Detlef: Militär und Gesellschaft 1945 – 1990. Die Bundeswehr der Bonner Republik (= Militär und Sozialwissenschaften, Bd. 13), Baden-Baden 1994, 53.

⁵ Vgl. BMVg (Hg.): Innere Führung. Selbstverständnis und Führungskultur der Bundeswehr (ZDv 10/1), Bonn 2008, 16 (Nr. 401).

ständnis für den Auftrag der Streitkräfte – vor allem der Auslandseinsätze – bei der Bevölkerung zu schaffen (*Integration*). (3) Soldatinnen und Soldaten sollen von ihrem Dienst überzeugt sein und diesen gewissenhaft sowie verantwortungsvoll gemäß dem zugrunde liegenden militärischen Berufsethos ausüben (*Motivation*). (4) Die Ordnung der Streitkräfte ist so zu gestalten, dass sie sowohl an den Normen des Rechtsstaates als auch an den militärischen Erfordernissen ausgerichtet ist (*Gestaltung der inneren Ordnung*).

2. Das Menschenbild der Inneren Führung

Die Bezeichnung Innere Führung geht auf eine Regelung der Dienststelle Blank vom 10. Januar 1953 zurück. In dieser wird ihr vorrangiges Ziel wie folgt beschrieben: „Alle Arbeiten auf dem Gebiet der ‚Inneren Führung‘ haben das Ziel, den modernen Soldaten zu schaffen und fortzubilden, der freier Mensch, guter Staatsbürger und vollwertiger Soldat zugleich ist.“⁶ Diese drei Dimensionen werden bis heute in der Zentralen Dienstvorschrift ZDv 10/1 genannt, um das soldatische Leitbild des „Staatsbürgers in Uniform“ typologisch zum Ausdruck zu bringen: Der Soldat bzw. die Soldatin hat „eine freie Persönlichkeit zu sein, als verantwortungsbewusster Staatsbürger bzw. als verantwortungsbewusste Staatsbürgerin zu handeln und sich für den Auftrag einsatzbereit zu halten.“⁷

Mit den Begriffen „freier Mensch“ und „freie Persönlichkeit“ klingen Grundgedanken aus der abendländischen Philosophie an, nach der Mensch als eine autonome, sittliche und verantwortungsfähige Person zu verstehen ist. Der Mensch kann zu sich selbst Stellung beziehen, über sein eigenes Handeln herrschen, sich selbst und sein Handeln reflektieren. Freiheit und Vernunft sind die herausragenden Charakteristika für den Menschen als Person, darin kommt sein intelligibler Charakter überhaupt zum Ausdruck. Da der Mensch sich selbst aber die Gesetze seines Handelns zu geben vermag, ist er ein freies Wesen und steht somit auch in der Freiheit der moralischen Entscheidung. Freiheit bedeutet, dass der Mensch als Person im Besitz eines geistigen Grundvermögens ist und er die Grundentscheidung zwischen Gut und Böse, Richtig und Falsch als Lebensentwurf zu realisieren hat. Ohne Wahlmöglichkeit, ohne Willens- und Entscheidungsfreiheit kann es

⁶ Zit. n. Reeb, Hans-J./Többicke, Peter (Hg.): Lexikon der Inneren Führung, Regensburg/Berlin²2003, 312.

⁷ BMVg (Hg.): Innere Führung, 16 (Nr. 402). Diese Formulierung findet sich bereits in der früheren Fassung der Vorschrift aus dem Jahr 1993 (vgl. darin Nr. 203).

folglich keine Sittlichkeit geben. Indem Soldatinnen und Soldaten als freie Menschen angesprochen werden, werden sie zugleich auch als moralische Subjekte verstanden, die für ihr Tun verantwortlich sind und sich nicht nur vor ihren Vorgesetzten, sondern auch vor ihrem Gewissen zu verantworten haben. Die Freiheit der Person bildet die primäre ethische Grundlage der Inneren Führung. In diesem Sinne gehören zum „Berufsethos [...] auch Urteilsfähigkeit und selbstbestimmtes Handeln. Deswegen ist ein ethisch verantwortetes Entscheidungsverhalten der Soldaten ein hohes Gut.“⁸

Wenngleich alle drei genannten Typologien bzw. Rollen das Leitbild vom Staatsbürger in Uniform verdeutlichen, kommt dieses besonders in den Bezeichnungen „guter Staatsbürger“ oder „verantwortungsbewusster Staatsbürger“ zum Ausdruck. Soldaten bleiben auch während der Ausübung ihres Berufes Staatsbürger, sie haben die gleichen staatsbürgerlichen Rechte wie alle anderen Staatsbürger. Diese Rechte dürfen im Rahmen der Erfordernisse des militärischen Dienstes nur durch gesetzlich begründete Pflichten beschränkt werden.⁹ Des Weiteren bedeutet die Rede vom Soldaten, der zugleich Staatsbürger ist, dass die Streitkräfte in die freiheitlich-demokratische Verfassungsordnung eingebunden sind und sie sich einem politischen Oberbefehl unterzuordnen haben.

Schließlich zielt das Leitbild vom Staatsbürger in Uniform auf den aktiven, dienst- und einsatzbereiten Soldaten. Innere Führung ist folglich kein Selbstzweck, sondern eine pragmatische Konzeption, die die Wirksamkeit der Bundeswehr sichern soll. „Ziel ist immer die Verbesserung der militärischen Praxis von Führung, Ausbildung und Erziehung, um dadurch die Einsatzfähigkeit der Streitkräfte zu erhalten und wo immer möglich zu verbessern.“¹⁰ Besonders in der gegenwärtigen Transformationsphase der Bundeswehr und den damit zusammenhängenden Auslandseinsätzen steht die Grundaufgabe der Streitkräfte zunehmend im Mittelpunkt: kampffähige Soldaten bereit zu stellen. In diesem Sinne schließt der militärische Dienst „den Einsatz der eigenen Gesundheit und des eigenen Lebens mit ein und verlangt in letzter Konsequenz, im Kampf auch zu töten.“¹¹ So deutlich wurde der soldatische Dienst mit der Betonung auf den Ernstfall erst in der aktuellen ZDv 10/1 formuliert. Auch wenn die Bundeswehr eine Einsatzarmee ist und die Kon-

⁸ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): Gerechter Friede (= Die deutschen Bischöfe, Nr. 66), 2. überarb. Aufl., Bonn 2000, 81 (Nr. 142).

⁹ Vgl. § 6 Soldatengesetz.

¹⁰ Hartmann, Uwe: Innere Führung. Erfolge und Defizite der Führungsphilosophie für die Bundeswehr, Berlin 2007, 73.

¹¹ BMVg (Hg.): Innere Führung, 7 (Nr. 105).

zeption der Inneren Führung in erster Linie auf den Frieden zielt, ist es gerade zum Schutz dieses Friedens und zur Verteidigung geboten, mittels militärischer Gewalt für Frieden und Sicherheit zu sorgen.

Zusammenfassend kann das Menschenbild der Inneren Führung als eine Deutung des Selbstverständnisses der Bundeswehr betrachtet werden, die unterschiedlichen Kategorien des Menschseins im Hinblick auf den Soldatenberuf expliziert: die sittliche (*Person*), die politische (*Staatsbürger*) und die militärische (*Soldat*) Dimension. Letztlich wird deutlich, dass das Konzept der Inneren Führung den Soldaten als Mensch versteht und ihn in den Mittelpunkt des militärischen Dienstes stellt. Mit dieser auf den einzelnen Menschen ausgerichteten Konzeption wird das in der christlichen Sozialethik an zentraler Stelle stehende Sozialprinzip der Personalität (Personprinzip) realisiert.¹² Personalität als Sozialprinzip besagt, dass die sozialen Gebilde, die der Mensch im Rahmen gesellschaftlicher Prozesse geschaffen hat, den einzelnen Menschen in den Mittelpunkt stellen müssen. Somit wird die Forderung erhoben, soziale Normen, Institutionen und Ordnungen so zu gestalten, dass sie dem Menschen gerecht werden. Letzter Maßstab sozialer Gebilde wird damit der Mensch selbst und zwar in seiner Unverfügbarkeit als Person. Die Bundeswehr als politische Institution achtet ihre Soldatinnen und Soldaten als Menschen und orientiert sich an dem in der Verfassung grundgelegten Wertesystem. Dass die Innere Führung sich auf diese Vorstellung vom Menschen bezieht, wird in der ZDv 10/1 pointiert zum Ausdruck gebracht: „Die in der Würde des Menschen begründeten Werte sind auch die Grundlagen für die Grundsätze der Inneren Führung und damit für die Rechtsnormen innerhalb der Bundeswehr.“¹³ Im Weiteren soll aufgezeigt werden, dass Soldatinnen und Soldaten in unterschiedlichen Verantwortungskontexten ihren Dienst verrichten und sie zwischen der Berufsrollenverantwortung und ihrer individuellen Verantwortlichkeit zu unterscheiden haben.

¹² Das Personprinzip kommt in folgender Aussage der Pastoralkonstitution *Gaudium et spes* prägnant zum Ausdruck: „Wurzelgrund nämlich, Träger und Ziel aller gesellschaftlichen Institutionen ist und muß auch sein die menschliche Person, die ja von ihrem Wesen selbst her des gesellschaftlichen Lebens durchaus bedarf.“ *Gaudium et spes* (1965). Die Pastoralkonstitution des 2. Vatikanischen Konzils über die Kirche in der Welt von heute, in: Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands KAB (Hg.): *Texte zur katholischen Soziallehre. Die sozialen Rundschreiben der Päpste und andere kirchliche Dokumente*, m. Einf. v. Oswald v. Nell-Breuning u. Johannes Schasching, 7. erw. Aufl., Köln 1989, 352 (Nr. 25).

¹³ BMVg (Hg.): *Innere Führung*, 11 (Nr. 305).

3. Verantwortung als Schlüsselbegriff der Inneren Führung

Mit dem Werk von Hans Jonas ist der Begriff der Verantwortung zu einer Schlüsselkategorie der gegenwärtigen Ethik-Diskussion geworden.¹⁴ Der vermehrte Gebrauch des Verantwortungsbegriffs seit einigen Jahrzehnten steht in engem Zusammenhang mit der Ausweitung der Handlungsmöglichkeiten des Menschen und der damit oft einhergehenden Unkontrollierbarkeit sowie Unvorhersehbarkeit der Handlungsfolgen in einer immer komplexer werdenden Weltgesellschaft. In diesem Sinne wird der Verantwortungsbegriff verstärkt etwa im Rahmen der Technik-, Wissenschafts-, Bio- oder Wirtschaftsethik gebraucht.

Vor dem Hintergrund des ethischen Diskurses ist der Verantwortungsbegriff besonders geeignet, die Komplexität des Soldatenberufs zu beschreiben. Bei der Verantwortung, die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr zu tragen haben, handelt es sich zunächst um eine berufliche bzw. positionsgebundene Verantwortung oder auch um eine Rollen- und Aufgabenverantwortung. „Von Aufgabenverantwortung sei überall dort die Rede, wo es um die Erledigung bestimmter Aufgaben oder die Wahrnehmung umschriebener Kompetenzbereiche im Rahmen einer Organisation geht. Hier sind also die grundlegenden Organisationsentscheidungen bereits vorausgesetzt, die Verantwortung bezieht sich hier auf den Entscheidungsspielraum innerhalb weitgehend geklärt organisatorischer Vorgaben.“¹⁵ Diese allgemeine Aussage des Soziologen Franz-Xaver Kaufmann zur positionsgebundenen Verantwortung kann auf die besondere berufliche Verantwortung innerhalb der Bundeswehr übertragen werden. Je nach Dienstgrad sind von allen Soldaten unterschiedliche Aufgaben zu erfüllen, die innerhalb der Bundeswehrorganisation dem Gesamtziel der Institution zu dienen haben: sich für Sicherheit und Frieden einzusetzen. Expressis verbis wird der Verantwortungsbegriff in der ZDv 10/1 an unterschiedlichen Stellen angeführt, um die besondere ethische Verpflichtung von Soldatinnen und Soldaten in den Mittelpunkt zu stellen. Eines der grundlegenden Ziele der Inneren Führung besteht in der prinzipiellen „Übernahme von Verantwortung“¹⁶. Diese wird zum einen als Selbstverantwortung und zum anderen als Verantwortung für andere gefordert.¹⁷ Eine

¹⁴ Vgl. Jonas, Hans: Das Prinzip Verantwortung. Versuch einer Ethik für die technologische Zivilisation, Frankfurt a. M. 1979.

¹⁵ Kaufmann, Franz-X.: Der Ruf nach Verantwortung. Risiko und Ethik in einer unüberschaubaren Welt (= Herder-Spektrum, Bd. 4138), Freiburg i. Br. u. a. 1992, 70.

¹⁶ BMVg (Hg.): Innere Führung, 16 (Nr. 401).

¹⁷ Vgl. BMVg (Hg.): Innere Führung, 19 (Nr. 508).