

CHRISTIAN LEUPRECHT

Kanadas Streitkräfte als Vorreiter im postnationalen Umbruch

Abstract

The litmus test for democracy, it is said, comes at the margins. One salient test in this regard is the capacity of the armed forces to respond to challenges from the demographic margins of society. Although the world's democracies are, by and large, flourishing with ethnopluralistic multiplicity, looking at their armed forces, one would be hard pressed to tell. Armed forces are perhaps the sole remaining institutional relic of the traditional nation state, where the institutions of the state are hegemonized by one – or at times a small number of – core national group(s). This investigation is premised on the claim that in light of exogenous and endogenous forces acting on the world's democratic societies, not only is the status quo becoming unworkable, but it is also having undemocratic consequences. Since Canada is a harbinger in this regard, it serves as a case study where three hypotheses are subjected to empirical scrutiny: Whereas greater ethnocultural diversity in the armed forces stands to enhance operational effectiveness, the status quo impedes it; the armed forces have already proven their integrative potential as a modern instrument of state building; and the state's ethical imperatives vis-à-vis minorities happen to coincide with the public choice priorities of an economic cost-benefit calculus. The implication of the findings is that for purposes of legitimation armed forces which purport to defend democracy will have to take on a more postnational posture.

Résumé

La vérification de la démocratie s'impose aux marges. La capacité des forces armées de répondre aux défis des marges démographiques de la société constitue une vérification importante à cet égard. Malgré la multiplicité ethnopluraliste des régimes démocratiques, elle ne soit reflétée au sein de ses forces armées. Elles sont l'héritage d'une ère où les institutions de l'État nation étaient hégémonisées par une – ou plusieurs – groupes nationaux. Cette enquête propose que face aux forces exogènes et endogènes qui s'imposent aux sociétés démocratiques, le status quo est en train de devenir insupportable et met en cause les principes démocratiques comme tels. Le Canada servira comme étude de cas pour la vérification empirique de trois hypothèse : Plus de diversité dans les forces armées augmentera leur efficacité opérationnelle, le status quo la met en cause ; elles ont une capacité intégrative dont l'État moderne s'est déjà servi ; et les demandes éthiques coïncident avec les priorités d'un calcul rationnel coût bénéfice. Il surgit de l'analyse que

pour des raisons de légitimation, des forces armées qui se proposent comme défenseurs de la démocratie seront obligées de se conduire d'une manière plus post-nationale.

Moderne Streitkräfte müssen sich einer doppelten Herausforderung stellen. Der exogene Druck ergibt sich durch die Veränderung ihres Aufgabenspektrums nach dem Ost-West-Konflikt. Die Aufgabenstellung ist seither kulturell komplexer geworden. Der endogene Druck geht aus dem demographischen Wandel der modernen Gesellschaft hervor. Nur wenn sich die Streitkräfte auf die neue Aufgabenstellung und auf den gesellschaftlichen Wandel einstellen, werden sie dieser Herausforderung gerecht. Dies hat zudem den positiven legitimatorischen Effekt, dass eine Entfremdung vom Gemeinwesen, von Staat und Nation infolge sozialer Fragmentierung verhindert wird.

Kanada und die kanadischen Streitkräfte (CF) können hier als ein besonders aufschlussreiches Fallbeispiel gelten, weil hier demographische und ethno-pluralistische Rahmenbedingungen existieren, die zwar landesspezifisch sind, in mehr als einer Hinsicht jedoch auch anderen industrialisierten Demokratien bevorstehen. Zum einen breitet sich aufgrund der demographischen Wandlung in fortgeschrittenen industrialisierten Demokratien wie Kanada der ethno-kulturelle Pluralismus aus. Zum anderen sind die Streitkräfte gezwungen, sich zu fragen, wie sie ihre Aufgaben angesichts der Notwendigkeit, Militär-Einsätze auch gesellschaftlich und insbesondere auch unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten zu legitimieren, am besten wahrnehmen können. Prinzipiell stehen Streitkräften zwei Möglichkeiten zur Wahl. Entweder beharren sie auf ihrer derzeitigen Umgangsweise, oder sie entwickeln sich weiter. Da sich im Laufe dieses Aufsatzes die erste Option soziologisch als unvertretbar herausstellt, erscheint die postnationale Lösung als einzig sinnvolle.

Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich in Europa eine Gruppe von sogenannten Postnationalen herausgebildet (Preuss, 1995, 1998; Habermas, 1998; Preuss/Requejo, 1998; MacCormick, 1999; Castiglione/Bellamy, 2002, 2003). Diesen Theoretikern geht es darum, die Staatsbürgerschaft in Europa neu zu konzipieren, und zwar jenseits des traditionellen nationalstaatlichen Ansatzes. Postnationale Theoretiker nehmen überterritoriale Werte des Verfassungs-Patriotismus und der demokratischen Rechte als Ausgangspunkt. Weil Menschen Vernunft und die Fähigkeit zur Kommunikation besitzen, können sie sich auf die grundlegenden Institutionen des Rechtsstaats, auf gemeinsame Werte und auf eine Politik einigen.

Postnationale Theoretiker gehen von der verminderten Bedeutung des Nationalstaates aus. Im Gegensatz dazu gilt jedoch, dass der Nationalstaat weiterhin der 'normale' Bezugspunkt für Streitkräfte ist. Denn trans- bzw. supranationale Streitkräfte gibt es bislang nicht. Doch sind die Streitkräfte von den Dynamiken, die die postnationalen Theoretiker beschäftigen, wie z.B. die demographische Entwicklung und die Globalisierung, ebenso betroffen wie der Nationalstaat und seine Bürger. Wie kann also eine so eng mit dem Nationalstaat verbundene Organisation, wie es die Streitkräfte sind, den Herausforderungen postnationaler Kontingenzen begegnen? Meine These ist, die Streitkräfte müssen so reformiert werden, dass ihre nationalstaatliche Tradition mit einem zunehmend

postnationalen Charakter vereinbar ist oder wird.¹ Es geht um Demokratie als Praxis (nicht nur um Demokratie als normativer oder analytischer Ansatz): Die verfassungsmäßigen und demokratischen Rechte jedes Bürgers sollten in allen Institutionen des Staates zur Geltung kommen können. Ein bislang so undemokratisches Erbgut der institutionalisierten Demokratie wie die Streitkräfte steht dabei in einem theoretischen und empirischen Widerspruch.

In den guten alten Zeiten war das Leben für westliche Streitkräfte doch viel einfacher: Ihr gesamter Sinn bestand darin, die Streitkräfte des Warschauer Paktes in Schach zu halten. Dessen Ende war Ursache für die sogenannte *Revolution in Military Affairs* (RMA). Eigenartig war sie, diese Revolution, da niemand sie wirklich voraussah oder wollte. Zu Anfang sollte sie zu Einsparungen im Verteidigungshaushalt verhelfen. Der Feind hatte sich ja verflüchtigt. Aber die vielgepriesene Friedensdividende (Gleditsch, 1996) kam nicht zustande (Gupta et al., 2002). Stattdessen wurde die Sicherheits- und Verteidigungspolitik komplizierter. Kanadische Soldaten wurden etwa in Bosnien, Kosovo, Haiti und Afghanistan eingesetzt.

Eine Revolution ist ein Ereignis, welches drastische und tiefreichende Änderungen bei Denk- und Verhaltensweisen bewirkt. Das trifft auch für die RMA zu. Ihr Auslöser war primär nicht endogen. Sie war die Antwort auf das *New Security Environment* (NSE): Bürgerkriege, schwache und scheiternde Staaten (*failing states*) und internationaler Terrorismus. Diese neuen Prioritäten spiegeln sich in Kanada im *International Policy Statement*, im *Defence Policy Statement* und in der *National Security Policy* wider.

Die kanadischen Streitkräfte – wie auch so ziemlich alle anderen westlichen Streitkräfte – mussten sich den neuen Umständen anpassen. In erster Linie hatte das materielle Konsequenzen. Diese Reaktion war von einer westlichen, rationell geprägten, technokratischen Institution zu erwarten. Allerdings zeigt dieser Aufsatz, dass materielles Umdenken nicht ausreicht. Das Merkmal des NSE sind kulturell komplexe Aufgaben. Diese werden in fremder Umgebung unter sprachlichen, kulturellen und religiösen Gegebenheiten ausgeführt, die sich wesentlich vom Westen unterscheiden. Westliche Streitkräfte müssen dementsprechend ihre Fähigkeiten anpassen. Dies ist leichter gesagt als getan.

Die Situation wird weiter dadurch kompliziert, dass der Anpassungsdruck nicht nur exogen ist. Der demographische Wandel ist dabei, das Gesicht Kanadas – und westlicher Gesellschaften generell – neu zu prägen. Dieser Prozess wirkt sich auf den Nachwuchs der Streitkräfte und auf die Politik aus. Durch die Überalterung der Gesellschaft ergibt sich eine doppelte Herausforderung. Die Zahl potentieller Bewerber verkleinert sich. Es wird prognostiziert, dass der Anteil der unter Zwanzigjährigen in Deutschland von 17,1 Prozent im Jahr 2002 auf 10,7 Prozent bis 2050 fallen wird. Bei einem vorhergesagten Bevölkerungsrückgang von 82,5 Million (2002) auf 69,7 Million bis 2050 heißt das, dass sich die Anzahl potentieller Soldat(inn)en in den nächsten rund 50 Jahre etwa halbieren wird. Für Kanada wird

1 Der Keim dieser Argumentation ist bereits in Charles Moskos/John William/David Segal, 1999, erkennbar.

ein ähnlicher, allerdings nicht so gravierender Rückgang prognostiziert, und zwar von über 25 Prozent 2001 auf knapp 20 Prozent bis 2026.

Doch Kanada muss jetzt schon mit einer Herausforderung umgehen, die langfristig auch auf Deutschland zukommt. Denn Einwanderer haben im Durchschnitt mehr Kinder als 'Einheimische'. Die Herausforderung der schwindenden 'Kandidatenkohorte' wird daher durch die ethno-kulturelle Ausdifferenzierung noch verschärft. Soziale Fragmentierung aber wirft ein Dilemma auf. Wenn Einwanderern an einem so wichtigen Sektor des Staates wie der nationalen Sicherheit die Teilnahme - und somit die Chancengleichheit - verwehrt wird, fördert das nur deren Entfremdung und vertieft die soziale Spaltung. Doch deren Teilnahme bringt auch gewisse Sicherheitsrisiken mit sich und könnte die Kohäsion der Streitkräfte gefährden. Im Endeffekt ist die Reaktion von Streitkräften auf ethno-kulturellen Pluralismus immer die gleiche: Gegen Nicht-Diskriminierung und mehr Diversität haben sie im Prinzip nichts einzuwenden², so lange dies keine Auswirkungen auf Einsatzbereitschaft und Einsätze hat, sowie Soldaten und Offiziere ihre 'bewährten' Methoden nicht anpassen müssen. Das ist aber höchst problematisch.

1. Kulturell komplexe Einsätze: Ethnische Demographie als Multiplikationsfaktor

Der Widerstand gegen ethno-kulturellen Pluralismus in Streitkräften ist von zwei Argumenten geprägt: Kohäsion und Sicherheitsrisiko (Belkin/Levitt, 2001; Belkin/McNichol, 2000). Weder das eine noch das andere Argument ist vollkommen grundlos. Doch ist keines dieser Hindernisse unüberwindbar.

In einem von kultureller Komplexität geprägten Aufgabengebiet sind Sprache, Kultur und Religion unentbehrlich. Die Nachfrage nach Einheiten für *Civil Affairs* und *Psychological Operations* ist in den amerikanischen Streitkräften nie größer gewesen. Während der militärischen Einsätze etablieren, beeinflussen, erklären, und halten '*Civil Affairs*'-Einheiten die Kommunikation zwischen Streitkräften, Zivilbehörden und der Zivilgesellschaft aufrecht. Ihre Expertise war in allen militärischen Einsätzen der amerikanischen Streitkräfte während der letzten Jahre sehr gefragt: in Somalia, Haiti, Bosnien, Kosovo, Afghanistan, und im Irak. Und seit sie auch zivile Wiederaufbauarbeiten leiten, werden sie aus humanitären und Sicherheitsgründen weiterhin sehr gefragt bleiben (Fuller, 1996, 14-19).

Psychological Operations-Einheiten haben ebenso große Expertise in Sprache und Kultur. Ihre Aufgabe ist es, in einer fremden Umgebung die Einstellungen und das Verhalten der Menschen durch gezielte Informationen im Sinne der eigenen

2 Der Ausdruck Diversität bezieht sich auf alle Arten, wie wir uns von einander unterscheiden (James, 2000). Er beinhaltet Unterschiede, die auf Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Sprache, Herkunft, Religion, Meinung, Orientierung, und Verbindungskreis zurückzuführen sind (Rutherford, 1990; Shuster/van Pelt, 1991; James, 1994). Er bezieht sich auch auf Unterschiede in persönlicher Erfahrung, Charakter, Verhalten, und Position in einer Hierarchie (Griggs/Low, 1994).

Intentionen zu beeinflussen. Wie die *Civil Affairs*-Einheiten sind auch *Psychological Operations*-Einheiten wichtige Aktivposten im Einsatzspektrum amerikanischer Streitkräfte. Ihre Expertise hat sich in Somalia, Haiti, Kurdistan, auf dem Balkan, in Afghanistan und im Irak als unentbehrlich erwiesen (Fitzsimmons, 2003, 208).

Im Prinzip handelt es sich dabei um nichts anderes als *community policing* auf höherer Ebene. Das *community policing*-Modell wurde entworfen, um die Entfremdung von Minderheiten in lokalen Gemeinden zu verhindern oder rückgängig zu machen. In den von solchen Minderheiten bewohnten Stadtteilen werden vornehmlich Polizisten eingesetzt, die mit der Kultur dieser ethnischen Gruppen gut vertraut sind. Dazu kommt, dass die Sicherheitsbeamten nicht mit dem Auto patrouillieren, stattdessen zu Fuß auf Streife gehen und dabei eine strategische Beziehung zur Bevölkerung aufbauen (Leighton, 1991; Friedman, 1992; Gramckow, 1995; Fielding, 1995; Ziembo-Vogl et al., 1996; Olivier et al., 1998). Ich will mich hier nicht mit den Vor- und Nachteilen dieses Modells auseinandersetzen. Es geht hier nur um die Feststellung, dass bei solchen Einsätze in den letzten Jahren mehr und mehr Polizisten beteiligt sind, die sich in der Sprache der jeweiligen ethnischen Minderheit verständigen können und deren lokale Kultur und Religion teilen oder wenigstens verstehen.

Vermutlich hat kein Militär der Welt das so gut verstanden wie das *US Marine Corps*.

Deren Vorbereitungen auf den zweiten Irak-Krieg gehen auf 1994/1995 zurück. Um die auf kulturelle Ignoranz zurückzuführenden Fehler zu vermeiden, welche den Franzosen in Algerien und den Amerikanern in Vietnam unterlaufen sind, begann das Marine Corps einen Plan zu entwerfen, der die erfolgreiche Navigation des kulturellen Terrains als Leitmotiv hatte. Somit wurde das *Marine Corps' Centre for Advanced Operational Culture Learning* (CAOCL) aufgebaut. Es ist damit beauftragt, ein aufgabenbezogenes "[...] understanding of the people we are trying to help and the people we are fighting: their culture, what they think is unimportant, what they think is important" zu entwickeln. Es "promotes a grasp of culture and language as regular, mainstream components of the operating environment - the human terrain - throughout the full spectrum of military operations." Sein Zweck ist "to ensure that Marines are equipped with operationally relevant regional, culture, and language knowledge to allow them to plan and operate successfully in the joint and combined expeditionary environment: In any region of the world as well as in current and potential operating conditions by targeting persistent and emerging threats and opportunities."³ Sein Angebot beinhaltet "Military Intelligence Cultural Awareness Training" und einen Kurs zum Thema "Cultural Awareness and Terrorism". Trotz des neuen Paradigmas des Marine Corps behauptete sich die US Army mit ihrem Wunsch, einen "konventionellen" Krieg zu führen. Ob das kulturelle Paradigma effektiv gewesen wäre, ist empirisch daher nicht sicher. Doch wissen wir, dass das konventionelle Paradigma zu sub-optimalen Resultaten führte.

3 <http://www.tecom.usmc.mil/caocl/>

Kulturelles Einfühlungsvermögen kann auch dabei helfen, offenkundige Problembereiche zu identifizieren, die möglicherweise den Erfolg einer Mission schnell in Frage stellen können. Die Royal Canadian Mounted Police geht mit gutem Beispiel voran. Bei öffentlichen Auftritten sind generell zwei Gesetzeshüter anwesend: ein Mann und eine Frau, eine(r) davon französischsprachig, die(der) andere englischsprachig, und seit kürzerem ist eine(r) der beiden normalerweise auch Angehöriger eine Minderheit oder ein Ureinwohner.

2. Streitkräfte als ein institutionelles Vorbild des sozialen Wandels im Nationalstaat

Fortgeschrittenen Demokratien sind auf verantwortungsvolle Verwaltungsverfahren besonnen. Dabei hat sich Repräsentation zu einem der wichtigsten Prinzipien entwickelt. Man ist sich mehr und mehr im Klaren, dass Regierungen und die Institutionen des Staates die Interessen des Volkes nur wirklich wahrnehmen können, wenn sie dieses intern wenigstens bis zu einem gewissen Grad widerspiegeln. Denn es ist eines der Hauptmerkmale einer liberalen demokratischen Gesellschaft, dass der individuell erworbene Status den zugeschriebenen Gruppenstatus vormoderner Zeiten im öffentlichen Leben tendenziell ersetzt (Dahrendorf, 1979). Diversität ist dabei, sich unwiderruflich als zentrales Paradigma im Verständnis von sozialer Kohäsion zu etablieren. Zu den Schlüsselvariablen zählen da u.a.. Identität, effektive Staatsbürgerschaft, gesellschaftliche Partizipation bzw. Ausgrenzung, Werte und Einstellungen, sowie Governance. Durch Gleichberechtigung und Achtung der Menschenrechte versuchen Gesellschaften sicherzustellen, dass Unterschiede und individuelle Entscheidungen respektiert werden, indem sie einen Rahmen bereiten, in dem das Universelle mit dem Einzelnen vereinbar ist.

Dies ist der Zweck einer liberalen Demokratie. Der Liberalismus ist bedacht auf individuelle Selbstverwirklichung. Sein Hauptwert ist daher die Freiheit des Individuums. In einer Demokratie regiert die Mehrheit. Insofern sind Gleichheit und Gerechtigkeit die beiden Nebenwerte der liberalen Demokratie, denn die Stimme eines jeden Einzelnen ist gleichwertig. In der liberalen Demokratie herrscht daher eine Spannung zwischen Liberalismus (dem Einzelnen) und Demokratie (dem Universellen). Wenn wir annehmen, dass Individuen nicht atomistische Monaden sind, sondern ihre Weltanschauung auf einem 'Horizont des Verstehens' basiert, der von Variablen wie Sprache, Kultur, und Religion beeinflusst wird (Taylor, 1985), dann ist das Konzept der Staatsbürgerschaft ausdifferenzierbar und basiert sowohl auf individuellen als auch auf kollektiven Rechten (Kymlicka, 1995).

In dieser Debatte gibt demographische Notwendigkeit den Ton an. Durch Fortschritte im Kommunikations- und Transportwesen steigt der Anteil an Diasporas; sie sind allgegenwärtig. In Kanada allein sind Bevölkerungsgruppen aus 141 der 192 Staaten der Welt vertreten. Etwa drei Prozent der Weltbevölkerung – 175 Millionen Menschen – wohnen außerhalb des Landes, in dem sie geboren

wurden. Sechzig Prozent aller internationalen Migranten residieren in industrialisierten Ländern: 56 Millionen davon in Europa, 41 Millionen in Nordamerika. Fast jeder zehnte Einwohner in entwickelten Ländern ist ein Migrant. Und ihre Zahl steigt weiter. Zwischen 1995 und 2000 stieg die Zahl der Migranten um 12 Millionen an. Im Jahr 2002 alleine waren es 2,3 Millionen. Über 235.000 davon ließen sich 2004 in Kanada nieder. Die westliche Demokratie mit dem höchsten Anteil an auswärtig geborenen Staatsbürgern in der Bevölkerung ist Australien (24%), gefolgt von Kanada (18,9%). Die Vereinigten Staaten, Frankreich, Deutschland, Großbritannien, Italien und die meisten westeuropäischen Staaten liegen zwischen 12 und 13 Prozent (United Nations International Migration Report, 2002). Nur in der Schweiz (25,1%) und in Luxemburg (37,3%) liegt der Prozentsatz noch höher.

Die Zuwanderung ist dabei, die Zusammensetzung westlicher Länder von Grund auf zu ändern. Erstens sind Einwanderer im Durchschnitt jünger als der nationale Altersdurchschnitt. Zweitens ist der relative Anteil von Frauen im gebärfähigen Alter sehr hoch. Drittens tendieren sie dazu, überdurchschnittlich große Familien zu haben. Vor 1960 kamen in Kanada die meisten Immigranten aus anderen westlichen Ländern. Seit den 1970er Jahren übertrifft aber der Anteil an Einwanderern aus dem Rest der Welt die Anzahl deren aus westlichen Ländern. Kamen die meisten Einwanderer 1961 noch aus Großbritannien, Italien und Deutschland, ist heutzutage unter den wichtigen Herkunftsländern kein europäisches Land mehr vertreten, sondern China, Indien, und die Philippinen. Wachsende ethno-kulturelle, sprachliche und religiöse Diversität treibt die soziale Fragmentierung und Stratifizierung voran. Nicht nur ist dieser Trend irreversibel. Er wird nicht zuletzt deshalb weiter fortbestehen, weil die niedrige Geburtenraten im Westen den "Import" ausländischer Arbeitskräfte - insbesondere qualifizierter Arbeitskräfte - notwendig macht. Aufgrund des demographischen Wandels in fortgeschrittenen Industriestaaten stehen deren Regierungen vor der Frage: Sollen die Institutionen des Staates den sozialen Wandel mitmachen, indem sie ihre gesellschaftliche Zusammensetzung entsprechend der ethnischen Zusammensetzung der Bevölkerung ändern? Wie können öffentliche Institutionen hier mit gutem Beispiel vorangehen und z.B. mittels ihrer Rekrutierungspolitik die Chancengleichheit aller Mitglieder der Gesellschaft demonstrieren?

Das ist eine Schlüsselfrage. Denn historisch gesehen war der moderne Staat seit jeher auf Assimilierung und Homogenisierung bedacht (Bourdieu/Passeron, 1977; Dahrendorf, 1959). Mit wachsendem ethno-kulturellem Pluralismus konfrontiert, hat sich die Übermittlung von Normen zu einer der Hauptfunktionen des modernen Staates entwickelt. Dabei denkt man insbesondere an die politische Sozialisierungsrolle des öffentlichen Schulsystems.

Diesbezüglich spielt der Sicherheitssektor aber eine genauso bedeutende Rolle. Seine Organisationen, insbesondere Streitkräfte, sind bekannt für ihre relative Homogenität. Diese strukturelle Beobachtung ist nicht auf Hautfarbe und Mitglieder von Minderheiten beschränkt. Wie Debatten über Frauen und Homosexuelle im Militär und die latente Sprach- und Religionseinheit seiner Mitglieder beweisen, sind so ziemlich alle vorstellbaren Varianten von Diversität

betroffen (Dandeker/ Mason, 2003; Belkin/Bateman, 2003). Die amerikanischen Streitkräfte bilden da wegen der beachtlichen Anzahl an Afro-Amerikanern die Ausnahme. Doch bilden Afro-Amerikaner ihrerseits eine Ausnahme, da sie schwerlich als Einwanderer oder Ureinwohner einzustufen sind (Kymlicka, 1995). Dazu kommt, dass Afro-Amerikaner unter Offizieren unterrepräsentiert und unter normalen Soldaten überrepräsentiert sind. Wie Samuel Huntingtons klassische Studie zu den Beziehungen zwischen dem Militär und der Zivilgesellschaft (*Changing Patterns of Military Politics*, 1962) darstellt, änderten die amerikanischen Streitkräfte proaktiv in den 1940er und 1950er ihre Einstellung Afro-Amerikanern gegenüber, um zielstrebig der amerikanischen Gesellschaft mit gutem Beispiel voranzugehen. Obgleich Afro-Amerikaner in manchen Rängen und in manchen Aufgabengebieten weiterhin relativ zu ihrem demographischen Gewicht in der amerikanischen Gesellschaft unterrepräsentiert sind, ist Afro-Amerikanern in den amerikanischen Streitkräften nun wirkliche Chancengleichheit geboten. Das Beispiel beweist also, dass Streitkräfte dem gesellschaftlichen Wandel nicht unbedingt hinterherlaufen müssen (Feaver, 1996). Und wie schon der Titel von Huntingtons Klassiker andeutet, ist die Entscheidung, ob die Institutionen des modernen Staates sich dem gesellschaftlichen Wandel entgegen stellen oder davon profitieren wollen, im Endeffekt eher politisch als professionell bedingt.

Die Entscheidung Frankreichs – Ursprungsland der egalitären Idee des bürgerlichen Soldaten – die Wehrpflicht abzuschaffen, ist ein Beispiel dafür, wie man mit dieser Alternative umgeht. Die Entscheidung wurde damit gerechtfertigt, dass man so den Anforderungen der RMA und des NSE besser gerecht würde. Erstens müssten die Streitkräfte schlanker und voll professionalisiert sein, um den neuen Herausforderungen begegnen zu können. Zweitens sei die Wehrpflicht sowieso nur ein finanziell und führungsmäßig unnötiger Aufwand. Unter dem Vorzeichen des *new public management*, das nun alle westlichen Streitkräfte prägt, könnten diese Ressourcen anderswo besser ausgenutzt werden. Drittens könnten die Ersparnisse in Innovation und Technologie investiert werden, um somit den Geburtenrückgang auszugleichen. Doch wessen Geburten gehen zurück? Wie die oben aufgeführte Analyse zeigt, sind insbesondere die 'traditionellen' Nationalbevölkerungen vom Geburtenrückgang betroffen. Mehr als so ziemlich alle anderen westliche Länder fürchten sich die Franzosen seit jeher davor, von Einwanderern überrollt zu werden (Le Bras, 1991). Wie sich herausstellt, widmet sich ein Großteil der französischen demographischen Wissenschaft diesem Problem. Die Abschaffung der Wehrpflicht ist nur eine weitere Entscheidung innerhalb dieses Denkrahmens. Wie auch in den meisten anderen westlichen Ländern ist der Großteil des französischen Bevölkerungswachstums auf 'Neuankömmlinge' beschränkt. Durch die Wehrpflicht wären die Auswirkungen dieses Wachstums auf die französischen Streitkräfte dramatisch gewesen. Französische Politiker und Militärs standen vor einem Dilemma: sich auf die neue pluralistische Realität einzustellen *oder* unter dem Schatten der Professionalisierung der Tendenz durch die Abschaffung der Wehrpflicht entgegen zu kommen. Der Elitekonsens zur letzteren Lösung treibt die internen Widersprüche in einem republikanischen System, das angeblich unter dem Stern

von *liberté, égalité, et fraternité* steht, voran und stellt somit die französischen Streitkräfte als egalitaristische Institution in Frage. Spekulativ ist die Prämisse der französischen Entscheidung, dass (zu viele) Einwanderer die Institutionen des Nationalstaates 'infiltrieren' könnten und somit die Identität der gesamten Nation in Frage stellen.

Die in dieser Hinsicht fortschrittlichsten Streitkräfte sind nicht in einem Industrieland, sondern in Bolivien zu finden. Die Initiative zu Diversität und Professionalisierung im bolivianischen Heer ist auf die Einsicht zurückzuführen, dass aus Legitimations- und Einsatzgründen ein Weg zur Integration des beachtlichen und wachsenden Ureinwohnerbevölkerungsanteils gefunden werden musste. Auch die kanadischen Streitkräfte haben einen ähnlichen Weg eingeschlagen. Im April 2004 wurden sie die ersten Streitkräfte der Welt, die 'multikulturelle Führung' zur Militärdoktrin erhoben (Canadian Forces, 2003, 13).

Wir sollten nicht davon ausgehen, dass ein Massaker, wie es in Bolivien stattfand und zum Umdenken führte, in Kanada nie passieren könnte. Denken wir nur an das Anti-Vietnamkriegssentiment auf dem Campus der Kent State University, das 1966 von Neil Young in *For What It's Worth* verewigt wurde:

There's something happening here
 What it is ain't exactly clear
 There's a man with a gun over there
 Telling me I got to beware

I think it's time we stop, children, what's that sound
 Everybody look what's going down

There's battle lines being drawn
 Nobody's right if everybody's wrong
 Young people speaking their minds
 Getting so much resistance from behind

I think it's time we stop, hey, what's that sound
 Everybody look what's going down

What a field-day for the heat
 A thousand people in the street
 Singing songs and carrying signs
 Mostly say, hooray for our side

It's time we stop, hey, what's that sound
 Everybody look what's going down

Paranoia strikes deep
 Into your life it will creep

It starts when you're always afraid
You step out of line, the man come and take you away

Dieser Buffalo-Springfield-Song erinnert daran, dass Institutionen des Staates, die nur bedingt gesellschaftliche Interessen vertreten, in bestimmten Kontexten dazu neigen, repressiv zu agieren. Solcher Unterdrückung ist vorzubeugen, indem die Sicherheitskräfte das gesamte Volk und alle Interessen vertreten, die sie schützen sollen.

3. Die Konvergenz von Ethik und Wirtschaftlichkeit

In allen liberalen Demokratien der Welt wirken sich die sich ändernden Merkmale des Arbeitsmarktes auf die Anwerbungspolitik von Freiwilligenstreitkräften aus. Dies ist insbesondere in Staaten der Fall, in denen die *Baby Boom-Generation*⁴ langsam schwindet. Der Zeitpunkt, an dem die Sterbefälle die Zahl der Geburten überwiegen werden, ist abzusehen. Aufgrund der Bevölkerungsalterung schrumpft die Anwerbungskohorte – 15- bis 24-jährige – im Vergleich zur Entwicklung der kanadischen Bevölkerung. Dieselbe Kohorte zeichnet sich allerdings durch ethno-kulturelle Diversität aus.

Auf eine Umfrage hin, die Qualifikationen und Interessen an den Canadian Forces in Kanadas Hauptanwerbungskohorte feststellen sollte, legten die CF 1999 als ihre Anwerbeziele fest: 3 Prozent Ureinwohner, 9 Prozent Minderheiten, 28 Prozent Frauen (Environics Research Group Limited, 1997).⁵ Obgleich die Canadian Forces Recruitment Group (CFRG) ihre jährlichen Ziele für Mitglieder ausgesuchter Gruppen einhält und dabei erfolgreicher ist als so ziemlich alle anderen westlichen Streitkräfte, verfehlen die CF weiterhin gewisse Ziele, insbesondere was die 'normalen' Streitkräfte betrifft (Minister's Advisory Board for Gender Integration and Employment Equity, 2001; Holden, 2003, 10). Der Employment Equity (EE) Plan besagt: "In the year 2000, 80 percent of people entering the workforce will be designated group members [DGMs]. If CF policies and practices do not encourage DGMs to enroll, the CF will face a shrinking labour pool from which to seek the best and most qualified recruits" (Canadian Forces, 1999, 9).

Diese Beobachtungen lassen auf Schwierigkeiten bei Anwerbung und Verbleib in den Streitkräften schließen. Wenn auf das Anwerbungspotential in den

4 Ein komplette Beschreibung und Diskussion der Baby Boomers und deren Auswirkung auf den Arbeitsmarkt und andere Teile der Gesellschaft und darauffolgende Generationen (Schirmmacher, 2004; Foot, 1996). Australien, Kanada und die Vereinigten Staaten haben unter den liberalen Demokratien den ausgeprägtesten Baby Boom Effekt. Dies ist hauptsächlich auf einen massiven Anstieg der Geburtenrate in den Nachkriegsjahren von 1946 bis etwa 1962 zurückzuführen.

5 Identität ist schwer festzustellen. Das Resultat dieser Umfrage ist daher durch die Beschränkungen der deskriptiven Methode beeinträchtigt, d.h. dadurch, dass die Individuen sich selbst einstufen mussten.

verschiedenen Zielgruppen sub-optimal zugegriffen wird, wird die gesamte Arbeitsmarktpolitik instabil und treibt die Kosten in die Höhe. Um diese Situation zu verbessern, stellten die CF letzthin einen Vierjahresplan zur Anwerbung und zum Verbleib in den Streitkräften auf (Pinch, 2002). Die erfolgreiche Umsetzung dieses Plans, so die hier vertretene These, hängt davon ab, wie die CF ethnokulturelle Diversität verwirklichen können

In Ländern mit Freiwilligenstreitkräften wie Kanada sind die *opportunity costs*, die mit Anwerbung zusammenhängen, eine Frage der Größe der Kohorte, welche wiederum von Variablen wie der Volkswirtschaft und den Einstellungen gegenüber den Streitkräften abhängt. *Opportunity costs* steigen, wenn der Umfang der Streitkräfte wächst. Je größer die Streitkräfte, desto schwieriger und kostspieliger ist es, die nötige Anzahl Soldaten in der erforderlichen Qualität zu rekrutieren.⁶

Dem Erfolg der CF bei französischsprachigen Kanadiern stehen große Schwierigkeiten bei Minderheiten und Ureinwohnern gegenüber. Letzthin sank der Anteil des französischsprachigen Teils der kanadischen Bevölkerung auf einen historischen Tiefpunkt von 22,9 Prozent (George et al., 2001). Dem steht 2004 eine französische Beteiligungsrate in den CF von 27,4 Prozent gegenüber. Trotz des relativen Schwundes des französischsprachigen Teils der kanadischen Bevölkerung hat sich das proportionale Verhältnis zwischen französischsprachigen und englischsprachigen Soldaten in den CF in den letzten Jahren kaum geändert. Die CF schneiden also bei dieser relativ kleiner werdenden Bevölkerungsgruppe gut ab. Anders ist das bei anderen ethnischen Minderheiten und Ureinwohnern.

Zwischen 1986 und 2001 verdoppelte sich der Bevölkerungsanteil von Minderheiten in Kanada auf 13,4 Prozent (Statistics Canada, 2003). In nochmals 20 Jahren werden sie vermutlich ein Drittel der kanadischen Bevölkerung stellen. Obwohl sich der Anteil von Minderheiten in den CF in den letzten fünf Jahren verdoppelt hat, stellten sie 2003 nur 4,2 Prozent der normalen Streitkräfte. Diese Niveau liegt 50 Prozent unter dem Potential, das sich bei der Umfrage 1997 ergab.

Im Vergleich zu Minderheiten stellen Ureinwohner den am schnellsten wachsenden Anteil der kanadischen Bevölkerung (Statistics Canada, 2003). Daher stellen sie für die CF ein wachsendes Potential dar. 80 Prozent der Ureinwohner sind jünger als 30 Jahre. Doch stellen sie nur 2,3 Prozent der 'normalen' Streitkräfte (Canadian Forces, 1999, 10). 1997 waren das allerdings erst 1,5 Prozent.

Der Fortschritt beim Anwerben von Ureinwohnern überschreitet also deren Wachstumsrate (Indian and Northern Affairs Canada, 2000). Doch stellt ein Einführungsdokument für Anwerber fest, "[i]f Aborigines participated in proportion to their representation in the country's population, there would be about 3,700 members, or two-and-one-half times the number presently reported."⁷

6 D.h. die Kosten, die sich aus quantitativen und qualitativen Anwerbungszielen ergeben, hängen vom Umfang der Streitkräfte ab (Cotton/Pinch, 1985).

7 Dieser Anteil wurde in der Vergangenheit übrigens überschritten. Ureinwohner und deren Familien haben eine lange Militärtradition. Obgleich die Gesamtzahl der Ureinwohner damals kleiner war, als sie heute ist, und obgleich sie von der Wehrpflicht ausgenommen waren (da sie legal noch nicht kanadische Staatsbürger waren), haben sie

Dazu kommt, dass sich diese Entwicklung fast nur auf Non-Status-Ureinwohner beschränkt.⁸ Und im Gegensatz zu Minderheiten sind sie unter Offizieren so gut wie gar nicht vertreten (Holden, 2003, 8). Im Großen und Ganzen werben die CF zu viele französischsprachigen Kanadier und nicht genug Minderheiten und Ureinwohner an. Trotz gewisser Fortschritte spiegelt die Beitrittsrate von Minderheiten und Ureinwohnern deren Bevölkerungsanteil, Wachstum, und Potential nicht wider.

Wenn es bei *employment equity* um "maintaining and enhancing operational effectiveness" geht (CF EE Plan, 1999, 9), dann ist das Ausmaß, in dem die Bevölkerung insgesamt für die Zwecke der Anwerbung herangezogen wird, eine determinierende Variable der *effectiveness matrix*. Die Analyse aber lässt darauf schließen, dass die CF bei Mannschafts-Dienstgraden die so definierte *operational effectiveness* nicht erreicht. Ganz im Gegenteil: die CF fallen immer weiter zurück.

Dieser Sachverhalt wirft ein wachsendes Problem auf. Zum Höhepunkt des *Baby Booms* 1959 lag die Geburtenrate bei 3,9 Kindern. Dreizehn Jahre später aber fiel die Geburtenrate unter das natürliche Fortpflanzungsniveau. Heutzutage liegt die Geburtenrate bei etwa 1,6 Kindern pro Frau. Es ist anzunehmen, dass sie über die nächsten zwei Jahrzehnte auf 1,2 Kinder fallen wird (Chui, 1996). Um seine derzeitige Bevölkerungsgröße zu halten, wird geschätzt, dass Kanada etwa 260.000 Einwanderer pro Jahr aufnehmen muss. Bis 2050 wäre dann die Hälfte der kanadischen Bevölkerung im Ausland geboren. Sollte die Immigrationsbestimmungen unverändert bleiben, wird Kanadas Bevölkerung 2036 mit 36 Millionen ihren Höchststand erreichen.

Die CF könnten aus sozialer Fragmentation höheren Gewinn schlagen, als das bisher der Fall ist. Während der weiße und französischsprachige Bevölkerungsanteil abnimmt, steigt der Anteil an Minderheiten. Bis 2011 ist zu erwarten, dass Geburtenrückgang und Einwanderung den französischen Anteil der kanadischen Bevölkerung auf 14 Prozent und den englischen auf 47 Prozent reduzieren. Die restlichen 39 Prozent werden sich weder als englisch noch als französisch betrachten. Das ist fast doppelt so viel wie 2001, als dieser Bevölkerungsteil erst 18 Prozent ausmachte. Das Anwerbungspotential von Minderheiten dehnt sich aufgrund von Einwanderung und Familiengröße aus. Die jüngste Kohorte (0-24) ist die heterogenste. Derzeit weist fast die Hälfte aller kanadischen Kinder bereits eine nicht-französische, nicht-englische oder nicht-kanadische Herkunft auf (Canadian Heritage, 2000).

1999 gehörten 13 Prozent dieser Bevölkerungsgruppe zu Minderheiten und 7 Prozent den Ureinwohnern an (Mata/Valentine, 1999). Einwanderer machten 2001 zwar nur 13,1 Prozent der Bevölkerung, aber 19,9 Prozent des Arbeitsmarktes

sich in der Vergangenheit in überdurchschnittlichen Zahlen gemeldet: 4.000 schlossen sich der *Canadian Expeditionary Force* während des Ersten Weltkrieges an; 6.000 meldeten sich während des Zweiten Weltkrieges (McCue, 1999, 28-29).

8 *Non-Status Indian* bezeichnet eine Person indianischer Herkunft, die aber nicht als Indianer im *Indian Register* geführt wird. Viele dieser Individuen haben sich einfach nicht gemeldet, als die entsprechenden Listen erstellt wurden, oder wurden aufgrund von Einbürgerungsprovisionen gestrichen.

aus. Dazu kommt, dass 70 Prozent des Arbeitsmarkt-Wachstums von Einwanderern bewirkt wird. 2000 stellten Minderheiten 10 Prozent der Anwerbungskohorte und Ureinwohner 9 Prozent dar (McCue, 1999, 28). Bis 2011 wird die Einwanderung fast das gesamte Arbeitsmarkt-Wachstum stellen. Bis 2016 werden Minderheiten 24 Prozent der anzuwerbenden Kohorte ausmachen – 1 Million einer Kohorte von 3,5 Millionen (Tasseron, 2001, 56).

Die CF machen sich nichts vor. Sie wissen, dass der langsame Fortschritt unter DGMs zu suboptimalen Arbeitskraftresultaten führt (Canadian Forces, 1999, iv; National Defence, 1997). Doch deutet der Vergleich zwischen derzeitigen Anwerbungstrends und der vorhergesagten weiteren ethno-kulturellen Fragmentation der kanadischen Bevölkerung auf ein ernsthaftes Problem hin. Die eigenen Vorhersagen der CF weisen auf eine schwindende Kohorte unter 15- bis 24-Jährigen hin (Minister of National Defence, 2002, 19). Die CF können sich daher keineswegs auf ihre traditionellen Zielgruppen verlassen.

Kanada hat derzeit 1,4 Millionen Ureinwohner, 5,5 Millionen Leute, die nicht im Land geboren wurden, und 4,2 Millionen Einwohner, die Minderheiten angehören. Das Bevölkerungswachstum unter Kanadas Ureinwohnern ist rein auf natürliche Fortpflanzung zurückzuführen, während sich dieses unter Minderheiten aus Einwanderung plus natürlicher Fortpflanzung ergibt. Zwischen 1991 und 2001 stieg der Bevölkerungsanteil von Minderheiten um etwa zwei Drittel. Über den gleichen Zeitraum stieg die Ureinwohnerbevölkerung um 32 Prozent. Kanadas Ureinwohner sind im Schnitt jünger als Minderheiten, doch wächst deren Bevölkerungsanteil aufgrund von Einwanderung schneller.

Fazit

Das Militär steht vor einem Dilemma: Sollen die Streitkräfte die Gesellschaft (wenigstens bis zu einem gewissen Grad) widerspiegeln oder sollen sie ihre Anwerbungsziele so kostengünstig wie möglich erreichen? Oft werden ethische und wirtschaftliche Gesichtspunkte für unvereinbar gehalten. Doch das Beweismaterial widerlegt das angebliche Nullsummen-Spiel. Infolge des demographischen Wandels ist die ethisch richtige Entscheidung auch wirtschaftlich geboten. Statt *social engineering* sollten die Streitkräfte mehr auf Minderheiten zurückgreifen.

In fortgeschrittenen Demokratien mit einem wachsenden Minderheitsanteil ist die Beibehaltung der Wehrpflicht aus egalitären Gründen daher unter Umständen durchaus sinnvoll. Zum einen werden Streitkräfte (wie die Bundeswehr) daher aufgrund des demographischen Wandels gezwungen, zu einer postnationalen Integrationsinstitution für den sozialen Wandel zu werden. Zum anderen gehen bei dem Übergang zu reinen Freiwilligenstreitkräften unter (sehr wahrscheinlichen) Umständen über kurz oder lang die quantitativ und qualitativ nötigen Bewerber aus.

Außerdem ist zu beobachten, dass manche Staaten bei bestimmten ethnischen Gruppen vergleichsweise einen Vorteil genießen. Das mag daher rühren, dass in

diesem Land diese Minderheiten eine positive Aufnahme gefunden haben. Eine fortschrittliche Diversitätspolitik – nicht zu verwechseln mit Anti-Diskriminierungsmaßnahmen – hat in Ländern wie Kanada und Australien wichtige ethnische Organisationen ins Leben gerufen, die sich mit dem Staat weitgehend identifizieren und deren Interessen sich mit denen des Staates weitgehend decken. Da diese Organisationen auch innerhalb ihrer ethnischen Gemeinschaften als legitim anerkannt sind, haben Staaten mit einer aktiven Diversitätspolitik in der Regel ein besseres Verhältnis zu diesen Gemeinschaften. Aktive Diversitätspolitik liegt also durchaus im staatlichen Sicherheitsinteresse.

Das kanadische Beispiel legt aber auch offen, dass eine fortschrittliche Diversitätspolitik bei Streitkräften ein gewisses Risiko birgt. So trifft jede Reformpolitik in einer relativ konservativ-technokratischen institutionellen Kultur, wie sie bei Streitkräften – und, wie Crozier/Friedberg feststellten (1977), bei so ziemlich allen bürokratischen Staatsinstitutionen – herrscht, automatisch auf Widerstand. Den zur Treue verpflichteten Offizieren wird die Umsetzung einer Politik befohlen, die sie innerlich nicht unterstützen. Dazu kommt, dass gewisse egalitäre Vorhaben nur schwer miteinander zu vereinbaren sind. Wenn Streitkräfte etwa versuchen, ihre Rekrutierungs-Defizite bei Frauen und bei Minderheiten zugleich wett zu machen, könnte die eher sozial-konservative Einstellung mancher Minderheiten Frauen gegenüber zu Kohäsions- und Führungs-Problemen führen. Die Umsetzung einer fortschrittlichen Diversitätspolitik ist also durchaus nicht ohne Tücken. Doch heißt das keineswegs, den auf Homogenisierung abgestellten nationalstaatlichen Argumenten Huntingtons zu folgen. Deren Logik soll hier mit einem dicken Fragezeichen versehen werden.

Der Postnationalismus nimmt demgegenüber die überterritorialen Werte des Konstitutionalismus und demokratischer Rechte als Bezugspunkt, denn die Menschen sollen sich auf die grundlegenden Institutionen des Rechtsstaats, auf Werte und auf politische Grundsätze einigen können. Doch solange bestimmten Bevölkerungsgruppen der Zugang zu zentralen Institutionen des modernen Staates nicht oder nur schwer und wenn, dann nur unter Bedingungen fast totaler Assimilierung möglich ist, bildet diese Institution ein in sich widersprüchliches Knäuel der demokratischen Verfassung und Rechte.

Aus nationalstaatlichen und aus wirtschaftlichen Gründen sowie wegen des veränderten Einsatzspektrums von Streitkräften ist die Prämisse, dass der Schutz der Demokratie eine undemokratische Vorgehensweise voraussetzt, nicht nachvollziehbar. Ganz im Gegenteil: Die Herausforderungen, die das *New Security Environment* an die Demokratie stellt, setzen ein demokratisches Vorgehen voraus. Letztendlich geht es bei der *Revolution in Military Affairs* nicht um Material, sondern um Menschen. Die technokratische Natur des militärischen Daseins lenkt von dieser Einsicht manchmal ab. In so ziemlich allen fortgeschritten Demokratien müssen die Sicherheitskräfte, besonders aber die Streitkräfte, mit den Überbleibseln einer politischen und demographischen Epoche fertig werden, die schon lange nicht mehr aktuell ist, und sich zugleich auf neue Einsatzarten vorbereiten. Je länger Streitkräfte an überholten Vorstellungen und Konzepten

festhalten, desto größer werden die finanziellen und sonstigen Kosten bei ihren neuen Einsätzen und auch die Widersprüche in ihrem Selbstverständnis.

Literatur

- Belkin, Aaron/Geoffrey Bateman, 2003, *Don't Ask, Don't Tell: Exploring the Debates on the Gay Ban in the U.S. Military*. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers.
- /Melissa Levitt, 2001, "Homosexuality and the Israel Defense Forces: Did Lifting the Gay Ban Undermine Military Performance?", in: *Armed Forces and Society* 27: 4, 541-565.
- /Jason McNichol, 2000, "Homosexual Personnel Policy of the Canadian Forces: Did Lifting the Gay Ban Undermine Military Performance?", in: *International Journal* 56: 1, 73-88.
- Bourdieu, Pierre/J. Passeron, 1977, *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage.
- Canadian Forces, 2003, *Duty with Honour: The Profession of Arms in Canada*. Kingston: Canadian Defence Academy – Canadian Forces Leadership Institute.
- , 1999, *Employment Equity (EE) Plan: Building Teamwork in a Diverse Canadian Forces*. 5320-28-15 (DMGIEE).
- Canadian Heritage, August 2000, *A Graphic Overview of Diversity in Canada*. Ottawa: Department of Canadian Heritage, Strategic Research – Multiculturalism.
- Castiglione, Dario/Richard Bellamy, 2003, "Legitimising the Euro-'polity' and its 'regime': The Normative Turn in European Studies", in: *European Journal of Political Theory* 2: 1, 1-34.
- /Richard Bellamy, 2002, "Beyond Community and Rights: European Citizenship and the Virtues of Participation", in: *Quaderni Fiorentini* 31: 1, 349-380.
- Chui, Tina, Autumn 1996, "Canada's Population Charting into the 21st Century." *Canadian Social Trends* 42, 3-7.
- Citizenship and Immigration Canada, 2004, *Facts and Figures. Immigration Overview: Permanent and Temporary Residents*, Ottawa. 1-8/2004E.
- Cotton, Charles/Franklin C. Pinch, 1985, *The Winds of Change*. In: Segal et al. (1985).
- Crozier, Michel/Erhard Friedberg, 1977, *L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective*. Paris: Éditions du Seuil.
- Dahrendorf, Ralf, 1959, *Class and class conflict in industrial society*. Stanford: Stanford University Press.
- , 1979, *Life Changes: Approaches to social and political theory*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dandeker, Christopher/David Mason, 2003, "Diversifying the Uniform?: The Participation of Minority Ethnic Groups in the British Armed Services", in: *Armed Forces and Society* 29 : 4, 481-507.
- Easterlin, Richard A./Eileen A. Crimmins, 1985, *The fertility-revolution: a supply-demand analysis*. Chicago. Chicago University Press.
- Fielding, Nigel, 1995, *Community Policing*. Oxford: Clarendon Press.
- Fitzsimmons, Michael, 2003, "The Importance of Being Special: Planning for the future of US Special Operations Forces", in: *Defence and Security Analysis* 19 : 3.
- Foot, David K./Daniel Stoffman, 1996, *Boom, Bust and Echo*. Toronto: Macfarlane, Walter & Ross.
- Friedman, Robert R., 1992, *Community Policing: Comparative Perspectives and Prospects*. Brighton: Harvester Wheats.
- Fulbrook, Mary, 2004, *A Concise History of Germany*. Zweite Auflage. Cambridge: Cambridge University Press.

- Fuller, Leslie, 1996, *US Special Operations Forces in Peacekeeping Operations*. Carlisle, PA: Army War College.
- George, M.V./Shirley Loh/Ravi B.P. Verma/Y. Edward Shin, 2001, *Population Projections for Canada, Provinces and Territories, 2001-2026*. Ottawa: Statistics Canada: 91-520-XPB.
- Gleditsch, Nils Petter/O. Bjerkholt/Å. Cappelen/R.P. Smith/J.P. Dunne, 1996, *The Peace Dividend*. New York: Elsevier.
- Government of Canada, March 2001, *Report of the Minister's Advisory Board for Gender Integration and Employment Equity*. Ottawa: Government of Canada Printing.
- Gramckow, Heike P., 1995, "The influence and history of the rule of law on the development of community policing in Germany", in: *Police Studies* 18 : 2, 17-32.
- Griggs, B.L./L.L. Louw, 1994, *Valuing Diversity: New Tools for a New Reality*. New York: McGraw-Hill.
- Gupta, Sanjeev/Benedicts Clements/Rina Bhattacharya/Shamit Chakravarti, 2002, "The Elusive Peace Dividend", in: *Finance and Development: A Quarterly Magazine of the IMF* 39: 4.
- Le Bras, Hervé, 1991, *Marianne et les lapins : L'obsession démographique*. Paris. Orban.
- Habermas, Jürgen, 1998, *Die postnationale Konstellation*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.
- Holden, Nicola J., Januar 2003, *The Canadian Forces 2001 Self-Identification Census: Methodology and Preliminary Result*. Ottawa. Department of National Defence, Director of Strategic Human Resources, research note.
- Huntington, Samuel P., 1962, *Changing Patterns of Military Politics*. New York: Free Press of Glencoe.
- , 2004a, *Who are We? The Challenges to America's National Identity*. New York: Simon & Schuster.
- , 2004b, "The Hispanic Challenge", in: *Foreign Affairs* March/April 141, 30-45.
- Indian and Northern Affairs Canada, 2000, *Registered Indian Population Projections for Canada and the Regions 2000-2021. Total Registered Aboriginals*. Ottawa: Indian and Northern Affairs Canada.
- James, Carl E., 1994, *Talking about Differences: Encounters in Language, Culture and Identity*. Toronto: Between the Lines.
- , 2000, *Experiencing Differences: Interracial Relationship*. Halifax: Fernwood Press.
- Kymlicka, Will, 1995, *Multicultural Citizenship*. Oxford: Oxford University Press.
- Last, David/Bernd Horn, 2005, *Choice of Force: Special Operations for Canada*. Montreal/Kingston: McGill-Queen's University Press.
- Leighton, B.N., 1991, "Visions of Community Policing: rhetoric and reality in Canada", in: *Canadian Journal of Criminology* 33 : 3-4, 485-522.
- Leuprecht, Christian, 2005, "Challenge and Change: Gender and Diversity in the Military", in: Franklin C. Pinch, *Gender & Diversity*. Kingston: Canadian Forces Leadership Institute:
- , 2005, "The Ethnic Demography Advantage: Canada's Force Multiplier", in: David Last et al., *Choice of Force: Special Operations for Canada*. Montreal & Kingston: McGill-Queen's University Press, 49-68.
- MacCormick, Neil, 1999, *Questioning Sovereignty: Law, State, and Nation in the European Commonwealth*. Oxford: Oxford University Press.
- McCue, Harvey, 1999, *Canada. Strengthening Relationships between the Canadian Forces and Aboriginal People*. Ottawa: Department of National Defence.
- Minister of National Defence, 2002, *Canada. Military HR Strategy 2020: Facing the People of the Future*. Ottawa: Minister of National Defence. D2-139-2002: 19
- Moskos, Charles C./John Allen William/David Siegal, 1999, *The Postmodern Military: Armed Forces After the Cold War*. New York: Oxford University Press.
- National Defence, Juni 1997, *The Military in a Changing Society: The Impact of Demographics on the CF*. Ottawa: Department of National Defence.

- Oliver, Willard M./Elaine Bartgis, 1998, "Community Policing: A Conceptual Framework", in: *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management* 21 : 3, 490-509.
- Pendakur, Ravi/Jenna Hennebry, 1998, *Multiculturalism Canada: A Demographic Overview*. Ottawa: Department of Canadian Heritage, Strategic Research and Business Planning Multiculturalism.
- Pinch, Franklin C., 2005, *Gender & Diversity*. Kingston: Canadian Forces Leadership Institute.
- , 2002, *Selected Issues and Constraints on Full Gender Integration in Elite Ground Combat Units in Canada*. Kingston, Ontario: FCP Human Resources Consulting.
- Preuss, Ulrich K., 1995, "Problems of a Concept of European Citizenship", in: *European Law Journal* 1 : 3, 267-281.
- , 1998, "Die Belagerung des liberalen Verfassungsstaates durch die multikulturelle Gesellschaft", in: *Leviathan* 26, 60-76.
- /Ferran Requejo, 1998, *European Citizenship, Multiculturalism, and the State*. Baden-Baden: Nomos.
- Rutherford, J., 1990, *Identity: Community, Culture, and Difference*. London: Lawrence and Wishart.
- Schirmacher, Frank, 2004, *Das Methusalem-Komplott*. München: Karl Blessing Verlag.
- Segal, David R./Wallace H. Sinaikoi, 1985, *Life in the Rank and File*. Washington: Pergamon-Brassey's International Defense Publishers.
- Shuster, Charles E./W. van Pelt, 1992, *Speculations: Readings in Culture, Identity and Values*. Englewood Cliffs, NJ: Blair.
- Statistics Canada, 2003, *Aboriginal Peoples of Canada: A Demographic Profile*. Ottawa: Statistics Canada, Analysis Series.
- , 2003, *Canada's Ethnocultural Portrait: The Changing Mosaic*. Ottawa: Statistics Canada, Analysis Series.
- Tasseron, Jeff, 2001, "Military manning and the Revolution in Social Affairs", in: *Canadian Military Journal* 2: 3, 54, 56.
- Taylor, Charles, 1985, "Atomism", in: *Philosophy and the Human Sciences*, II. Cambridge: Cambridge University Press, ch. 7.
- United Nations, 2002, *International Migration Report*. New York.
- Ziembo-Vogl, Joanne/Devere Woods, 1996, "Defining community policing: practice versus paradigm", in: *Police Studies* 19: 3, 33-50.