

Schriftenreihe des
Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr
Band 3

Ulrich vom Hagen (Hrsg.)

Armee in der Demokratie

Zum Verhältnis von zivilen
und militärischen Prinzipien



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

1. Auflage Januar 2006

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2006

Lektorat: Monika Mülhausen

Der VS Verlag für Sozialwissenschaften ist ein Unternehmen von Springer Science+Business Media.
www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg
Druck und buchbinderische Verarbeitung: MercedesDruck, Berlin
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier
Printed in Germany

ISBN 3-531-14926-1

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Ulrich vom Hagen
Militär in Demokratien 9

I Gesellschaft / Krieg

Christian Leuprecht
Die unvollendete Revolution: Post-nationale Streitkräfte 31

Berthold Meyer
Die Parlamentsarmee – zu schön, um wahr zu sein? 51

II Krieg / Militär

Stefan Goertz
Warum die Streitkräfte mancher Staaten den Kleinen Krieg
verlieren – Eine Kritik der westlichen
Counter-insurgency-Doktrinen 75

Maren Tomforde
„Einmal muss man schon dabei gewesen sein ...“ –
Auslandseinsätze als Initiation in die ‘neue’ Bundeswehr 101

III Militär / Gesellschaft

Maja Apelt
Einige Überlegungen zur (Ent-)Professionalisierung des
Soldatenberufes 125

Jörg Keller
Mythos Auftragstaktik 141

Angelika Dörfler-Dierken
Befehl – Gehorsam – Mitmenschlichkeit 165

Florian Müller, Martin Elbe & Ylva Sievi
„Ich habe ich mir einfach einen kleinen Dienstplan für
das Studium gemacht“ – Zur alltäglichen Lebensführung
studierender Offiziere 189

Gregor Richter
Betriebswirtschaftliche Instrumente im Militär –
Eine strukturationstheoretische Annäherung 219

Autorenverzeichnis 242

Einleitung

Die unvollendete Revolution: Post-nationale Streitkräfte

Christian Leuprecht

Streitkräfte in demokratischen Staaten behaupten gerne, dass die Verteidigung der Demokratie nur durch undemokratisches Verhalten innerhalb der Streitkräfte möglich ist. Demnach ist ihre Aufgabe die Verteidigung der Demokratie, nicht deren Vollstreckung. Dieser Beitrag hat zum Ziel, diese Annahme als falsch zu erweisen. Zum einen breitet sich Aufgrund des demographischen Wandels in fortgeschrittenen industrialisierten Demokratien der ethno-kulturelle Pluralismus aus. Zum anderen ist aufgrund von neuartigen Einsätzen, die Notwendigkeit gesellschaftlichen Umbruchs in den Institutionen des Staates zu legitimieren. Von der sich ändernden Kosten-Nutzen-Rechnung was Nachwuchs bedarf, sind Streitkräfte gezwungen sich zu fragen, wie sie ihre Aufgabe am besten wahrnehmen können.

In den guten alten Zeiten war das Leben für 'westliche' Streitkräfte doch so viel einfacher: Ihr Sinn und Zweck bestand darin, Gegenpol zum Warschauer Pakt zu sein. Dessen Ende schwörte die „Revolution in Military Affairs“ (RMA) herauf. Eigenartig war sie, diese Revolution, da niemand sie so wirklich ahnte oder wollte. Zu Anfang sollte sie helfen, bei Verteidigungshaushalten zu sparen. Der Feind, hatte sich ja nun mal aufgelöst. Aber die angepreiste Friedensdividende (Gleditsch 1996) verwirklichte sich nicht (Gupta et al. 2002). Stattdessen wurden Sicherheits- und Verteidigungspolitik komplizierter: Somalia, Bosnien, Kosovo, Mazedonien, Ost Timor, Haiti, Afghanistan, Irak.

Eine Revolution ist freilich ein Ereignis welches drastische und langwierige Änderungen bei Denk- und Verhaltenweisen hervorruft. Der Auslöser der RMA war primär, aber nicht endogen. Stattdessen wurde diese 'Revolution' von exogenen Ereignissen ausgelöst. In ihrer Gesamtheit sind diese als das „New Security Environment“ (NSE) bekannt: Bürgerkrieg, schwache und scheiternde Staaten sowie transnationaler Terrorismus. Streitkräfte mussten sich den neuen Umständen anpassen. In erster Linie hatte das materielle Konsequenzen. Das ist genau was man sich von einer westlichen, rational geprägten, technokratischen Armee erwartet, doch dieses materielle Umdenken ist unzureichend. Das Merkmal der NSE sind kulturell komplexe Aufgaben. Diese werden in fremder Umgebung unter sprachlichen, kulturellen und religiösen Gegebenheiten ausgeführt, die sich wesentlich vom Westen unterscheiden. Einsatzmäßig müssen westliche Streitkräfte dementsprechend ihre Talente anpassen. Dies ist leichter gesagt, als getan.

Die Situation wird für Streitkräfte weiter dadurch kompliziert, dass der Anpassungsdruck nicht nur exogen ist. Der demographische Wandel ist dabei, das Gesicht westlicher Gesellschaften irreversibel neu zu prägen. Dieser

Prozess wirkt sich auf militärischen Nachwuchs und Politik aus. Durch die Alterung z. B. der deutschen Gesellschaft ergibt sich eine doppelte Herausforderung. Die anzuwerbende Kohorte verdünnt sich. Es wird prognostiziert, dass der Anteil der unter Zwanzigjährigen von 17,1 Prozent in 2002 bis 2050 auf 10,7 Prozent fallen wird. Bei einem verhergesagten Bevölkerungsrückgang von 82,5 Millionen in 2002 auf 69,7 Millionen bis 2050, heißt das, dass sich die Kohorte, die man anwerben könnte, über das bevorstehende halbe Jahrhundert etwa halbieren wird. Noch dazu haben aber Einwanderer im Durchschnitt mehr Kinder als 'Einheimische'. Die Herausforderung der schwindenden Anwerbungskohorte wird daher durch ethno-kulturelle Ausdifferenzierung gesteigert. Soziale Fragmentation aber wirft sowohl für Militär als auch Gesellschaft ein Dilemma auf. Wenn Einwanderern an einem so strategischen Sektor des Staates wie militärischer Sicherheit die Teilnahme – und somit die Chancengleichheit – verwehrt wird, fördert das nur deren Entfremdung und treibt somit die soziale Fragmentierung voran. Doch deren Teilnahme trägt vermeintliche Sicherheitsrisiken und würde derartige Kompromisse herbeiführen, dass das non plus ultra jeder Streitkräfte – deren Kohäsion – gefährdet werde. Im Endeffekt ist die Reaktion von Streitkräften auf ethno-kulturellen Pluralismus immer die gleiche: Gegen Nicht-Diskriminierung und mehr Diversität haben sie im Prinzip nichts¹, so lange dies keine Auswirkungen hat und Soldaten und Offiziere ihre 'bewährten' Methoden nicht anpassen müssen. Dieser Beitrag argumentiert, dass diese Meinung höchst problematisch ist und auf unzureichenden Annahmen ruht.

Aufgrund räumlicher Beschränkungen wird sich dieser Beitrag nicht eingehend mit der RMA und dem NSE befassen. Selbst ein oberflächliches Verständnis dieser beiden Konzepte reicht, um sich mit der These dieses Beitrags auseinanderzusetzen: Dass der aktuelle Zustand unzureichend ist und dass es überzeugende Gründe gibt, wieso westliches Militär heterogener werden muss. Diese Auffassung basiert auf drei Hypothesen:

- H1: Der Status quo beeinträchtigt Einsätze, größere Diversität aber erleichtert sie;
- H2: Streitkräfte haben sich in der Vergangenheit bereits als Integrationsinstrument im Nationalstaat erwiesen;
- H3: wirtschaftliche und ethische Notwendigkeiten stehen in einem Wechselverhältnis.

¹ 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 Umfeld zurückgehen (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/Louw 1994).

Die folgenden Teile behandeln diese drei Themen.

1 Kulturell komplexe Einsätze: Ethnische Demographie als Multiplikationsfaktor

Der Widerstand gegen ethno-kulturellen Pluralismus in Streitkräften ist von zwei Argumenten geprägt: Deren Kohäsion und das Sicherheitsrisiko. Weder das eine noch das andere Argument sind vollkommen grundlos. Doch lassen sich diese Vorbehalte entkräften. Zum Beispiel war bereits Friedrich II. klar, dass instrumentelle Argumente für Diversität von Streitkräften weitaus wichtiger sind, als die dagegen: Aus Gründen von Einsatzaufgaben und reiner Größe professionalisierte er das Preußische Heer in dem er aufgrund von Verdienst statt Geburt aussuchte und beförderte (Fulbrook 2004: 4. Kapitel).

In einem von kultureller Komplexität geprägten Aufgabengebiet sind Sprache, Kultur und Religion unentbehrlich. Der Bedarf an Civil-Military-Cooperation (CIMIC)- und Psychological Operations (PSYOPS)-Einheiten ist noch nie größer gewesen. Während militärischer Einsätze etablieren, beeinflussen, erklären und halten CIMIC-Einheiten die Beziehung zwischen Streitkräften, Zivilbehörden und der zivilen Gesellschaft aufrecht. CIMIC-Expertise war in allen militärischen Expeditionen der amerikanischen Streitkräften in den letzten Jahren sehr gefragt: in Somalia, Haiti, Bosnien, Kosovo, Afghanistan und im Irak. Und nachdem sie auch zivile Rekonstruktionsarbeiten leiten, werden sie aus humanitären und Sicherheitsgründen weiterhin recht gefragt sein (Fuller 1996: 14–19).

PSYOPS-Einheiten haben ebenso ausgiebige Erfahrung und Training in Sprache und Kultur. Mit der Aufgabe vertraut Einstellungen und Verhalten zu beeinflussen, ist ihr Ziel ein fremdes Publikum durch die Verbreitung gezielter Information freundlich zu gesinnen. Wie ihre CIMIC-Partner sind auch PSYOPS-Einheiten zur Unterstützung von humanitären Einsätzen wichtig. Ihre öffentliche Diplomatie und Sicherheitsaktivitäten haben 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 größerer Breite. Das Community Policing-Modell wurde entworfen, um bessere Verhältnisse mit entfremdeten Gemeinschaften herzustellen. Polizisten werden in Stadtteilen eingesetzt, wo sie mit den dortigen ethnischen Gruppen bereits eng vertraut sind. Dazu kommt, dass anstatt passiv mit dem Auto durch die Gegend zu fahren, die Sicherheitsbeamten nun zu Fuß die Gegend abklappern und dabei strategische Beziehungen aufbauen (Leighton 1991; Friedman 1992; Gramckow 1995; Fielding 1995; Ziembo-Vogl et al. 1996; Olivier et al. 1998). Es ist nicht das Ziel, sich hier mit den Vor- und

Nachteilen dieses Modells auseinanderzusetzen. Es geht rein um die Feststellung, dass Einsätze in den letzten Jahren sich mehr und mehr Leuten bedienen, die sich in der Landessprache verständigen können und die lokale Kultur und Religion teilen oder wenigstens verstehen.

Nehmen wir z. B. das US Marine Corps, dessen Vorbereitungen auf den zweiten Irak-Krieg auf 1994/1995 zurückgehen. Um mehr über die auf kulturelle Ignoranz zurückzuführenden Fehler, welche den Franzosen in Algerien und den Amerikanern in Vietnam unterlaufen sind, zu lernen, begann das Marine Corps einen Plan zu entwerfen, der die erfolgreiche Navigation des kulturellen Terrains als Leitmotiv hatte. Dabei kam das Marine Corps' Centre for Advanced Operational Culture Learning (CAOCL) heraus. 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.“² Sein Angebot beinhaltet „Military Intelligence Cultural Awareness Training“ und einen Kurs zum Thema „Cultural Awareness and Terrorism“. Trotz des neuen Paradigmas des Marine Corps bleibt in seinen Reihen der 'Wunsch' bestehen, einen konventionellen Krieg zu führen. Ob das Kultur-Paradigma effektiv sein kann, ist empirisch nicht nachvollziehbar, doch wissen wir, dass das konventionelle Paradigma wohl zu sub-optimalen Resultaten führt.

Bessere kulturelle Empathie kann auch dabei helfen offenbare Widersprüche zu identifizieren, die möglicherweise den Erfolg einer Mission schnell in Frage stellen können. Aufgrund von Diaspora-Netzwerken und Massenmedien sind die Bevölkerungen der betroffenen Regionen nämlich mit der ethno-kulturellen Diversität westlicher Gesellschaften vertraut. Wie glaubwürdig wird daher eine ausländische Friedensmission mit einem Mandat, Normen wie Respekt für Minderheiten zu übermitteln, sein, wenn die entsandten Streitkräfte sich von Aussehen und Religion stets gleichen? Da wird wohl zu erwarten sein, dass den Einheimischen solche Inkonsistenz schnell auffallen wird. Um einschlägig und vertrauenswürdig zu sein, müssen Einsatzkräfte auch selber praktizieren, was sie anderen empfehlen. Die Royal Canadian Mounted Police geht mit gutem Beispiel voran. Bei öffentlichen

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

Auftritten sind generell zwei Gesetzeshüter anwesend: ein Mann und eine Frau, eine(r) davon französischsprachig, die(der) andere englischsprachig und seit kürzerem kommt eine(r) der beiden normalerweise auch von einer ethnischen Minderheit oder ist ein Ureinwohner.

2 Streitkräfte als ein Vorbild des sozialen Wandels im Nationalstaat

Alle entwickelten 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 der Bevölkerung nur wirklich wahrnehmen können, wenn sie dieses intern widerspiegeln. Denn eines der Hauptmerkmale einer liberal demokratischen Gesellschaft besteht darin, inwieweit individuell errungener Status den zugeschriebenen Gruppenstatus vormoderner Zeiten im öffentlichen Leben ersetzt (Dahrendorf 1979). Diversität ist dabei, sich unwiderruflich als zentrales Paradigma im Verstehen von sozialer Kohäsion zu etablieren. Zu den Schlüsselvariablen zählen z. B. Identität, effektive Staatsbürgerschaft, Einbezug oder Entfremdung, Werte und Einstellungen sowie Governance. Durch Gleichberechtigungs- und Menschenrechtsgesetzgebung versuchen liberale Gesellschaften sicherzustellen, dass Unterschiede und individuelle Entscheidungen respektiert werden, indem sie einen Rahmen bereiten, wo das Universelle mit dem Einzelnen zu vereinbaren ist, ohne Gegensprüche heraufzubeschwören.

Dies ist nun mal der Zweck einer liberalen Demokratie. Der Liberalismus ist bedacht auf 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 besitzt *ceteris paribus* genau den gleichen Wert. In der liberalen Demokratie herrscht daher eine Spannung zwischen Liberalismus (dem Einzelnen) und Demokratie (dem Universellen). Wenn wir annehmen, dass Individuen nicht atomistische *Tabula Rasa* sind, sondern stattdessen 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 mannigfaltig und basiert nicht nur auf individuellen sondern auch auf kollektiven Rechten (Kymlicka 1995).

In dieser Debatte gibt demographische Notwendigkeit den Ton an. Durch Fortschritte im Kommunikations- und Transportwesen, steigen Diasporas an und sind allgegenwärtig. Etwa drei Prozent der Weltbevölkerung – 175 Millionen Leute – wohnen außerhalb des Landes wo sie geboren wurden. Sech-

zig Prozent aller internationalen Migranten residieren in industrialisierten Ländern: 56 Millionen davon in Europa, 41 Millionen in Nordamerika. Knapp eine Person von zehn in entwickelten Regionen ist daher ein Migrant. Und deren Anzahl steigt. Zwischen 1995 und 2000 stieg die Zahl der Migranten um 12 Millionen an. Im Jahr 2002 alleine waren es weitere 2,3 Millionen.

Migration ist dabei, die Zusammensetzung westlicher Länder von Grund auf zu ändern. Was jährliche durchschnittliche netto Migration betrifft waren die westlichen Hauptzielstaaten zwischen 1995 und 2000 britische angelsächsische Einwanderungsländer – Australien, Kanada und die Vereinigten Staaten – gefolgt von Deutschland, Italien und Großbritannien (United Nations International Migration Report 2002). Die westliche Demokratie mit dem höchsten Anteil an auswärtig geborenen Leuten in seiner 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). Ausnahmen sind die Schweiz (25,1 %) und Luxemburg (37,3 %).

Obleich der Anteil der auswärtig geborenen Bevölkerung in den meisten dieser Länder recht stabil ist, ändert sich die Zusammensetzung deren nationalen Bevölkerungen doch ansehnlich. Erstens tendieren Einwanderer dazu jünger zu sein, als der nationale Altersdurchschnitt. Zweitens haben sie daher trotz ihrer relativ kleinen Anzahl einen überdurchschnittlichen Anteil an Frauen im gebärfähigen Alter. Drittens tendieren sie dazu, überdurchschnittlich große Familien zu haben. Diese Abweichung gibt sich erst nach zwei oder drei Generationen wenn sich die Einwanderer mit dem staatlichen sozialen Sicherungssystem vertraut gemacht haben und somit den Werten des Großteils der Bevölkerung angleichen. Viertens ändern sich die Herkunftsländer (vgl. Citizenship and Immigration 2002: 27–35; Pendakur/Hennebry 1998). Vor 1960 kamen die meisten Immigranten aus anderen westlichen Ländern. Seit den 1970er Jahren aber übertrifft der Anteil an Einwanderern aus dem Rest der Welt die Anzahl derer aus dem Westen. Für diesen Trend gibt es drei Gründe. Erstens reduzierte ein verbesserter Arbeitsmarkt den 'push' Faktor für potenzielle Migranten. Zweitens fiel aufgrund des Wohlfahrtsstaates die Geburtenrate, da dieser Kinder als soziale Sicherung ablöste (Easterlin/Crimmins 1985). Drittens hatte der Holocaust den Horror der Diskriminierung hervorrufen kann, klar und deutlich gemacht. Eine der Folgen des 2. Weltkrieges ist daher die (langsame) Entdiskriminierung der Einwanderungspolitik westlicher Länder in Betracht auf Rassenmerkmale. Während der Anteil an Einwanderern aus westlichen Ländern seit den 1960er Jahren am fallen ist, steigt der Anteil der Immigranten aus dem Rest der Welt seither rasant an. Das überdurchschnittliche Wachstum des nicht-*'weißen'* Anteils

unter westlichen Bevölkerungen ist auf dieses Zusammentreffen von Faktoren zurückzuführen.

Ansteigende ethno-kulturelle, sprachliche und religiöse Diversität treibt die soziale Fragmentierung und Stratifizierung voran. Nicht nur ist dieser Trend irreversibel, sondern er wird auch weiter fortbestehen, da niedrige Geburtenraten im Westen ausländische Arbeitskräfte – insbesondere qualifizierte Arbeitskräfte – unumgebar machen.

Aufgrund des demographischen Wandels in fortgeschrittenen Industriestaaten stehen Regierungen eigentlich nur vor folgender Entscheidung: Sollten die Institutionen des Staates dem sozialen Wandel nachkommen indem sie eine Arbeitnehmerschaft anstreben die die nationale Demographie besser widerspiegelt und sollten öffentliche Institutionen mit gutem Beispiel, d. h. mit einer pluralistischen Arbeitnehmerschaft, vorangehen, um somit den Staatsbürgern ein wirklich liberal-demokratisches Bild darzustellen, d. h. ein Bild einer Gesellschaft deren Mitglieder wirkliche Chancengleichheit genießen.

Das ist eine Schlüsselfrage, denn historisch ist der moderne Staat seit jeher auf Assimilierung und Homogenisierung bedacht (Bourdieu/Passeron 1977; Dahrendorf 1959; Bobbitt 2004). Mit wachsendem ethno-kulturellen Pluralismus konfrontiert hat sich die Übermittlung von Normen zu einer der Hauptfunktionen des modernen Staates entwickelt. Dabei denkt man insbesondere an die (zuerst gewalttätige, später subversive) politische Sozialisierungsrolle des öffentlichen Schulsystems.

Diesbezüglich spielen die Sicherheitskräfte aber eine bedeutende Rolle. Sicherheitskräfte – insbesondere Streitkräfte – sind bekannt für ihre relative Homogenität. Dies begrenzt sich nicht auf Hautfarbe und Mitglieder von Minderheiten. Wie Debatten über Frauen und Schwule im Militär und die latente Sprach- und Religionskohärenz ihrer Mitglieder aufweisen, trifft es auf so ziemlich alle vorstellbaren Varianten von Diversität zu. Die US-amerikanischen Streitkräfte sind da wohl wegen der beachtlichen Anzahl an Afro-Amerikanern die Ausnahme. Doch bilden Afro-Amerikaner natürlich selber eine Ausnahme, da man sie weder als Einwanderer noch als Ureinwohner einstufen kann. Dazu kommt, dass Afro-Amerikaner unter Offizieren immer unterrepräsentiert und unter aktiven Soldaten grundsätzlich überrepräsentiert sind.

Trotzdem ist das Beispiel der Afro-Amerikaner ein klassisches Beispiel dazu, wie nationalstaatliche Institutionen mit sozialem Wandel umgehen sollten und können. Wie Samuel Huntington's klassische Studie zu den Beziehungen zwischen dem Militär und der zivilen Gesellschaft, *Changing Patterns of Military Politics* (1962), darstellt, änderten die US-amerikanischen Streitkräfte proaktiv in den 1940er und 1950er ihre Einstellung Afro-Ameri-

kanern gegenüber, um zielstrebig der US-amerikanischen Gesellschaft mit gutem Beispiel voranzugehen. Die praktische Umsetzung dieser Politik bleibt zwar unvollendet – Afro-Amerikaner sind in höheren Rängen und in manchen Aufgabengebieten weiterhin relativ zu ihrem demographischen Gewicht in der US-amerikanischen Gesellschaft unterrepräsentiert – doch ist Afro-Amerikanern in den US-amerikanischen Streitkräften prinzipielle (wenn auch nicht immer praktizierte) Chancengleichheit gewährt. Das Beispiel beweist also, dass Streitkräfte dem gesellschaftlichen Wandel nicht unbedingt hinterherhinken 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 entgegenstellen oder davon zu profitieren, im Endeffekt eher politisch bedingt.

Die Entscheidung Frankreichs die Wehrpflicht abzuschaffen ist dafür ein gutes Beispiel. Diese wurde damit gerechtfertigt, dass man so den Anforderungen der RMA und des NSE gerecht werde. Erstens müssten Streitkräfte schlanker und voll professionalisiert sein, um dem neuen Tatbestand nachzukommen. Zweitens sei die Wehrpflicht sowieso nur ein finanziell und führungsmäßig unnötiger Aufwand. Unter dem Zeichen des 'new public management' das nun alle westlichen Streitkräfte prägt, könnten diese Ressourcen woanders besser verwendet werden. Drittens könnten die Ersparnisse in Innovation und Technologie investiert werden um somit dem Geburtenrückgang gerecht zu werden.

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 westlichen Länder fürchten sich die Franzosen schon lange davor, von Einwanderern überwältigt 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 Ausartung dieser Debatte. 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 Zusammensetzung der französischen Streitkräfte dramatisch gewesen. Französische Politiker und Militärs standen vor einem Dilemma: Sich auf die neue pluralistische Realität einstellen oder unter dem Vorwand der 'Professionalisierung' dieser Tendenz durch die Abschaffung der Wehrpflicht entgegenzukommen. Der Elitkonsens zur letzteren Lösung treibt die internen Widersprüche in einem angeblich republikanischen System das unter dem Stern von *liberté, égalité, fraternité* steht, voran.

Die Prämisse der französischen Entscheidung ist, dass (zu viele) Einwanderer die Institutionen des Nationalstaates 'infiltrieren' könnten und so-

mit die Identität der gesamten Nation in Frage stellen. Genau das ist die Samuel Huntingtons These zur 'hispanischen Herausforderung' in den Vereinigten Staaten (Huntington 2004b). Wegen massiver Einwanderung dieser Bevölkerungsgruppe und deren überdurchschnittlich hoher Geburtenrate habe Amerika vollkommen recht, sich institutionell gegen den dadurch ausgelösten sozial-kulturellen Wandel zu wehren. Einwanderer, so Huntington (2004a), gefährden die nationale Identität Amerikas. Erstens gäbe es mehr Einwanderer denn je. Zweitens gehöre ein Großteil der Einwanderer der gleichen ethnischen Gemeinschaft an. Drittens zeichneten sich ihre gesellschaftlichen Auswirkungen dadurch aus, dass sie sich hauptsächlich in nur ein paar Gebieten niederließen: insbesondere Kalifornien und Texas aber auch Florida und New Jersey. In New Jersey dominierten jetzt spanisch sprechende Einwanderer. Das wirke sich auf den Staatshaushalt und auf das Wahlverhalten aus.

Doch ist der generelle demographische Trend, der Huntington besorgt, in westlichen Gesellschaften allgegenwärtig: Eine große Anzahl an Einwanderern von wenigen ethnischen Gruppen, die sich in wenigen Gebieten niederlassen. Huntington behauptet, dass diese Trends das auf Assimilierung beruhende Einwanderungsprojekt in Frage stellen. Die Dynamiken früherer Einwanderungswellen waren der Assimilierung gut gesonnen. Daher konnte Huntington (1962) den diesbezüglichen Avantgardismus der amerikanischen Streitkräfte in den Nachkriegsjahren befürworten. Manche Gruppen an Einwanderern haben jetzt aber eine genügend kritische Masse erreicht, dass sie gegen Assimilation Widerstand leisten können. Stattdessen richten sie jetzt ihre eigenen kulturellen Ansprüche gegen den Staat, die Streitkräfte inbegriffen.³ Eine mögliche Reaktion des Staates ist sich solchen Ansprüchen zu widersetzen. Das entfremdet diese Gruppen allerdings nur weiter vom Staat und trübt zwangsläufig seine Beziehung mit diesen Gemeinschaften.

Als Alternative kann man sich mit den demographischen Trends, und den Wandlungen, die sie hervorrufen, arrangieren. Das ist das Projekt Europas Postnationalisten (Preuss 1995, 1998; Preuss/Requejo 1998; MacCormick 1993, 1999; Buchanan 1999; Pogge 1997; Weale/Nentwich 1998; Weale/Lehning 1997; Bellamy/Castiglione 1996; Bellamy 1996; Bellamy, Bufacchi/Castiglione 1995; Castiglione/Bellamy 2002, 2003; Keitner 2001). Interessanterweise sind die in dieser Hinsicht fortschrittlichsten Streitkräfte nicht in einem Industrieland sondern in Bolivien zu finden. Die Initiative zu Diversität und Professionalisierung im bolivianischen Heer ist auf die Erkenntnis zurückzuführen, dass es aus Legitimations- und Einsatzgründen einen Weg zur Integration seines beachtlichen und wachsenden Ureinwohnerbevölke-

3 Huntingtons Behauptung ist allerdings etwas fragwürdig, da der Anteil des auswärtig geborenen Bevölkerungsteils im Großteil der westlichen Länder seit Jahrzehnten recht stabil ist.

zunganteils finden musste. Die kanadischen Streitkräfte haben einen ähnlichen Weg eingeschlagen. Im April 2004 haben sie als die ersten Streitkräfte der Welt, die 'multikulturelle Führung' zur Militärdoktrin erhoben (Canadian Forces 2003).

Wir sollten nicht davon ausgehen, dass Massaker wie sie in Bolivien zum Umdenken führten, nicht auch hierzulande möglich wären. Denken wir nur an das Anti-Vietnamkriegsesseniment auf dem Sunset Strip und der Überreaktion des Los Angeles Police Department zur Schließung des Nachtlokals Pandora's Box, das 1966 in dem Lied „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

Dieses Lied der Band „Buffalo Springfield“ erinnert daran, dass Institutionen des Staates die nur bedingt gesellschaftliche Interessen vertreten, dazu neigen oppressiv auszuarten. Solcher Unterdrückung ist vorzubeugen indem die Sicherheitskräfte das gesamte Volk und alle Interessen vertreten, deren Schutz man ihnen anvertraut hat.

3 Die Konvergenz von Ethik und Wirtschaftlichkeit: das kanadische Beispiel

In allen liberalen Demokratien der Welt wirken sich ändernde Charakteristiken des Arbeitsmarktes auf die Anwerbungspolitik von Freiwilligenstreitkräften aus. Dies ist insbesondere in Staaten der Fall, wo die große Baby Boom Generation⁴ schwindet, d. h. der Zeitpunkt zu dem Sterbefälle die Geburten überwiegen werden, ist abzusehen. Aufgrund der Bevölkerungsalterung schrumpft die Anwerbungskohorte – 15- bis 24-Jährige – im Vergleich zur Entwicklung der kanadischen Bevölkerung. Die selbe Kohorte zeichnet sich allerdings durch ihre ethno-kulturelle Diversität aus.

Auf eine Umfrage hin, die Qualifikationen und das Interesse an den Canadian Forces (CF) in Kanadas Hauptanwerbungskohorte feststellen sollte, stellten die CF 1999 ihre eigenen Anwerbungsziele auf: 3 Prozent Ureinwohner, 9 Prozent Minderheiten und 28 Prozent Frauen (Environics Research Group Limited 1997).⁵ Obgleich die Canadian Forces Recruitment Group (CFRG) ihre jährlichen Ziele für Designated Minority Groups (DGMs) einhält und dabei besser dasteht als so ziemlich alle anderen westlichen Streitkräfte, verfehlen die CF weiterhin gewisse Ziele, insbesondere was die aktiven Streitkräfte betrifft (Minister's Advisory Board for Gender Integration and Employment Equity 2001; Holden 2003: 10). Der „Employment Equity“ (EE) Plan lässt verlauten: „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 Herausforderungen bei Anwerbung und Ausscheiden schließen. Anwerbung und Verbleiben von Soldaten hängen von einander ab. Wenn auf das Anwerbungspotenzial gegenüber allen Zielgruppen sub-optimal zurückgegriffen wird, wird die gesamte Personalpolitik instabil und es gehen die Kosten in die Höhe. Um diese Situation zu verbessern implementierten die CF letztlich eine Vierjahres-Strategie zur Anwer-

4 Eine komplette Beschreibung und Diskussion der Baby Boomers und deren Auswirkung auf den Arbeitsmarkt und andere Teile der Gesellschaft und darauffolgende Generationen (Schirmacher 2004; Foot 1996). Australien, Kanada, und die Vereinigten Staaten haben unter 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 berüchtigt schwer festzustellen. Das Resultat dieser Umfrage ist daher durch die Beschränkungen der deskriptiven Methode, d. h. dadurch dass Individuen sich selbst identifizieren mussten beeinträchtigt.

bung und zum Verbleiben (Pinch 2002). Die langfristige Verwirklichung dieser Strategie hängt von ethno-kultureller Diversität ab.

In Ländern mit Freiwilligenstreitkräften wie z. B. Kanada sind die Opportunitätskosten die mit Anwerbung zusammenhängen, eine Frage der Kohortengröße welche wiederum von Variablen wie der Volkswirtschaft und den Einstellungen gegenüber den Streitkräften abhängen. Die Opportunitätskosten steigen, wenn die Streitkräfte anwachsen. Je größer die Streitkräfte, desto schwieriger – und kostspieliger – ist es, die nötige Anzahl und das nötige Talent aufzutreiben.⁶

Der Erfolg der CF bei französischsprachigen Kanadiern steht den Schwierigkeiten bei Minderheiten und Ureinwohnern gegenüber. 2002 sackte der Anteil des französischsprachigen Teils der kanadischen Bevölkerung auf einen historischen Tiefpunkt von 22,9 Prozent ab (George et al. 2001). Dem steht 2004 eine französischsprachige Beteiligungsrate in den CF von 27,4 Prozent gegenüber. Trotz des 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 schneidet also bei einer schwindenden Minderheit gut ab. Anders ist das bei anderen 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 diese vermutlich ein Drittel der kanadischen Bevölkerung stellen. Trotzdem sich der Anteil von nationalen 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 Potenzial, dass sich bei der Umfrage 1997 ergab.

Im Vergleich zu den übrigen Minderheiten stellen Ureinwohner den schnellst wachsenden Anteil der kanadischen Bevölkerung dar (Statistics Canada 2003). Daher sind sie für die CF ein wachsendes Potenzial. Achtzig Prozent der Ureinwohner sind unter 30 Jahre. Doch stellen sie nur 2,3 Prozent der normalen Streitkräfte (Canadian Forces 1999: 10). 1997 waren es allerdings nur 1,5 Prozent. Der Fortschritt beim Anwerben von Ureinwohnern überschreitet also deren Wachstumsrate (Indian and Northern Affairs Canada 2000). Das latente Potenzial welches 1997 herauskam ist damit sogar überschritten. Doch stellt ein Einführungsdokument für Anwerber fest „[i]f Aboriginals participated in proportion to their representation in the country's population, there would be about 3,700 members, or two-and-one-half times

⁶ D. h. die Kosten die sich auf quantitativen und qualitativen Anwerbungszielen ergeben hängen von der Größe der Streitkräfte ab (Cotton/Pinch 1985).

the number presently reported.“⁷ Dazu kommt, dass sich diese Entwicklung fast ganz auf Non-Status Indians beschränkt.⁸ Und im Gegensatz zu anderen Minderheiten, fehlen sie unter Offizieren fast ganz (Holden 2003: 8).

Im Großen und Ganzen werben die CF zu viele französischsprachige Leute und nicht genug Minderheiten und Ureinwohner an. Trotz Fortschritten spiegelt die Beitrittsrate von Minderheiten und Ureinwohnern deren Bevölkerungsanteil, Wachstum, und Potenzial nicht wider. Das Maß zu dem eine Bevölkerungskohorte zu Rekrutierungszwecken ausgeschöpft werden kann, bestimmt gemäß „Canadian Forces Employment Equity Plan“ (1999: 9), die operative Effektivität der Streitkräfte. Meine Analyse aber lässt darauf schließen, dass die CF die Einsatzfähigkeit von Mannschaftsdienstgraden aufgrund von Rekrutierungsproblemen nicht aufrechterhalten können. Ganz im Gegenteil: die CF fallen diesbezüglich immer weiter zurück.

Diese Betrachtung weist auf ein wachsendes Problem hin. 1950 gingen 92 Prozent von Kanadas Bevölkerungswachstums auf natürliche Fortpflanzung zurück. 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 sie bei etwa 1,6 Kindern pro Frau und es ist anzunehmen, dass sie über die nächsten zwei Jahrzehnte auf 1,2 Kinder fallen wird (Chui 1996). Um seine derzeitige Bevölkerungsgröße zu gewährleisten, 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 Immigration unverändert bleiben, wird Kanadas Bevölkerung 2036 mit 36 Millionen Einwohnern ihren Höchststand erreichen.

Die CF könnte aus sozialer Fragmentation höheren Gewinn schlagen als das bisher der Fall ist. Während der weiße und französischsprachige Bevölkerungsanteil schwindet, 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 angelsächsischen auf 47 Prozent reduzieren. Die restlichen 39 Prozent werden sich weder als angelsächsisch, noch als französisch verstehen. Das ist fast doppelt so

⁷ Dieser Anteil wurde in der Vergangenheit übrigens überschritten. Ureinwohner und deren Familien haben eine lange Militärtradition. Obgleich die gesamte Anzahl an Ureinwohnern damals um ein Ganzes kleiner war als sie heute ist und obgleich sie von der Wehrpflicht ausgenommen waren (da sie legal noch nicht kanadische Staatsbürger waren), haben sie sich in der Vergangenheit in überdurchschnittlichen Zahlen gemeldet: 4 000 schlossen sich der Canadian Expeditionary Force während des 1. Weltkrieges an, 6 000 meldeten sich während des 2. 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 waren auf Listen einfach nicht gemeldet, als diese erstellt wurden oder wurden aufgrund von Einbürgerungsprovisionen gestrichen.

viel wie in 2001 als dieser Bevölkerungsteil nur 18 Prozent ausmachte. Das Anwerbungspotenzial 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, angelsächsische oder kanadische Herkunft auf (Canadian Heritage 2000).

Einwanderer machten 2001 zwar nur 13,1 Prozent der Bevölkerung aber 19,9 Prozent des Arbeitsmarktes aus. Dazu kommt, dass 70 Prozent des Arbeitsmarktwachstums von Einwanderern gedeckt werden. Im Jahr 2000 stellten Minderheiten 10 Prozent und Ureinwohner 9 Prozent der Anwerbskohorte dar (McCue 1999: 28). Bis 2011 wird Einwanderung fast das gesamte Arbeitsmarktwachstum 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 für sie zu suboptimalen Arbeitskraftresultaten führt (Canadian Forces 1999: iv; National Defence 1997). Doch deutet der Vergleich zwischen derzeitigen Anwerbungstrends und der vorhergesagten weiteren ethnokulturellen 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 kann sich daher keineswegs auf ihre traditionellen Anspruchsgruppen verlassen.

Kanada hat derzeit 1,4 Millionen Ureinwohner, 5,5 Millionen Menschen, die nicht im Land geboren wurden und 4,2 Millionen, die Minderheiten angehören. Das Bevölkerungswachstum unter Kanadas Ureinwohnern ist rein auf natürliche Fortpflanzung zurückzuführen, während sich dieses unter Minderheiten aus Einwanderung und natürlicher Fortpflanzung ergibt. Zwischen 1991 und 2001 stieg der Bevölkerungsanteil von Minderheiten um etwa zwei Drittel an. 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.

4 Schlussfolgerungen

Das Militär steht vor einem Dilemma: Sollten die Streitkräfte die Gesellschaft widerspiegeln oder sollten sie ihre Anwerbsziele so kostengünstig wie möglich erreichen? Oftmals werden ethische und wirtschaftliche Gesichtspunkte für unvereinbar gehalten. Doch das Beweismaterial negiert das angebliche Nullsummenspiel. Aufgrund des demographischen Wandels ist

die ethisch richtige Entscheidung auch die wirtschaftlich richtige. Statt 'social engineering' sollten die Streitkräfte mehr auf Minderheiten zurückgreifen. Dabei ist auch zu bedenken, dass gewisse Staaten anhand ethnischer Diversität vergleichsweise einen Vorteil haben. Zum einen mag ein Land dadurch wie es seine Minderheiten behandelt einen politischen Vorsprung haben. Fortschrittliche Diversitätspolitik – welche mit bloßen Anti-Diskriminierungsmaßnahmen nicht zu verwechseln ist – hat in Ländern wie Kanada und Australien weitreichende ethnische Organisationen ins Leben gerufen die sich der Staat zugute macht und die sich mit dessen Interessen bereits überschneiden. Da diese Organisationen auch innerhalb ihrer ethnischen Gemeinschaften als legitim anerkannt sind, tendieren Staaten mit aktiver Diversitätspolitik zu besseren Verhältnissen mit diesen Gemeinschaften als andere liberale Demokratien. Staatlichen Sicherheitsinteressen wäre mit einer Diversitätspolitik der Streitkräfte somit besser gedient.

Insofern wäre es in entwickelten Demokratien mit einem wachsenden Minderheitenanteil, welche die Wehrpflicht noch haben, wie Deutschland z. B., sinnvoll, diese beizubehalten. Zum einen wird die deutsche Bundeswehr aufgrund des demographischen Wandels gezwungenermaßen zu einer nationalstaatlichen Integrationsinstitution des sozialen Wandels. Dazu wird sich die Bundeswehr aber auch dementsprechend anpassen müssen indem sie stärker die Diversität der deutschen Bevölkerung berücksichtigt. Zum anderen gehen bei einer Umgestaltung zu reinen Freiwilligenstreitkräften unter (sehr wahrscheinlichen) Umständen über kurz oder lang quantitativ als auch qualitativ die nötigen Anwerber aus.

Aus gesellschaftlichen Gründen, Wirtschaftlichkeit und den Einsatzerfordernissen ist die Prämisse, dass der Schutz der Demokratie eine undemokratische Vorgangsweise voraussetzt, nicht nachvollziehbar. Ganz im Gegenteil: Die Herausforderungen die das „New Security Environment“ an die westlichen Demokratien stellt, setzen eine demokratische Vorgangsweise voraus. Letztendlich geht es bei der „Revolution in Military Affairs“ nicht um Material, sondern um Leute. Die technokratische Natur des militärischen Daseins lädt leicht zur materiellen Ablenkung ein. In so ziemlich allen entwickelten Demokratien sind die Sicherheitskräfte generell, aber die Streitkräfte ganz besonders, ein Überbleibsel einer Einsatzära und einer politischen, demographischen Zeit, die schon lange nicht mehr aktuell ist.

Literaturverzeichnis

- Bobbitt, Philip (2002). *Shield of Achilles: war, peace, and the course of history*. London: Anchor Books.
- Bellamy, Richard/Castiglione, Dario (Hrsg.) (1996). *Constitutionalism in Transformation: European and Theoretical Perspectives*. London: Blackwell.
- Bellamy, Richard (Hrsg.) (1996). *Constitutionalism, Democracy and Sovereignty: American and European Perspectives*. London: Avebury.
- Bellamy, Richard/Bufacchi, Vittorio/Castiglione, Dario (Hrsg.) (1995). *Democracy and Constitutional Culture in the Union of Europe*. London: Lothian Foundation.
- Bourdieu, Pierre/Passeron, J. (1977). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage.
- Buchanan, Allan (1999). *Recognitional Legitimacy and the State System*. In: *Philosophy & Public Affairs*, 28, 46–78.
- Canadian Forces (1999). *Employment Equity (EE) Plan: Building Teamwork in a Diverse*. Canadian Forces, Ottawa: 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.
- Canadian Forces (2003). *Duty with Honour: The Profession of Arms in Canada*. Kingston: Canadian Defence Academy – Canadian Forces Leadership Institute.
- Castiglione, Dario/Bellamy, Richard (2003). *Legitimising the Euro-„polity“ and its „regime“: The Normative Turn in European Studies*. In: *European Journal of Political Theory*, 2: 1, 1–34.
- Castiglione, Dario/Bellamy, Richard (2002). *Beyond Community and Rights: European Citizenship and the Virtues of Participation*. In: *Quaderni Fiorentini*, 31: 1, 349–380.
- Chui, Tina (1996). *Canada's Population Charting into the 21st Century*. In: *Canadian Social Trends*, 42, Autumn, 3–7.
- Citizenship and Immigration Canada (2004). *Facts and Figures. Immigration Overview: Permanent and Temporary Residents*. Ottawa. 1–8/2004E.
- Cotton, Charles/Pinch, Franklin C. (1985). *The Winds of Change*. In: Segal et al. (1985).
- Dahrendorf, Ralf (1959). *Class and class conflict in industrial society*. Stanford: Stanford University Press.
- Dahrendorf, Ralf (1979). *Life Changes: Approaches to social and political theory*. Chicago: University of Chicago Press.
- Easterlin, Richard A./Crimmins, Eileen A. (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./Stoffman, Daniel (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*. 2. Aufl. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fuller, Leslie (1996). *US Special Operations Forces in Peacekeeping Operations*. Carlisle: Army War College.
- George, M. V./Loh, Shirley/Verma, Ravi B. P./Shin, Y. Edward (2001). *Population Projections for Canada, Provinces and Territories, 2001–2026*. Ottawa: Statistics Canada: 91-520-XPB.
- Gleditsch, Nils Petter/Bjerkholt, O./Cappelen, A./Smith, R. P./Dunne, J. P. (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./Louw, L. L. (1994). *Valuing Diversity: New Tools for a New Reality*. New York: McGraw-Hill.
- Gupta, Sanjeev/Clements, Benedicts/Bhattacharya, Rina/Chakravarti, Shamit (2002). *The Elusive Peace Dividend*. In *Finance and Development: A Quarterly Magazine of the IMF*, 39: 4.
- Keitner, Chimène (2001). *National Self-determination in Historical Perspective: The Legacy of the French Revolution for Today's Debates*. In: *International Studies*, 2: 3, 3–26.
- Le Bras, Hervé (1991). *Marianne et les lapins: L'obsession démographique*. Paris: Orban.
- Holden, Nicola J. (2003). *The Canadian Forces 2001 Self-Identification Census: Methodology and Preliminary Result*. January 2003. 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.

- Huntington, Samuel P. (2004a). *Who are We? The Challenges to America's National Identity*. New York: Simon & Schuster.
- Huntington, Samuel P. (2004b). The Hispanic Challenge. In: *Foreign Affairs*, 141, March/April, 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.
- James, Carl E. (2000). *Experiencing Differences: Interracial Relationship*. Halifax: Fernwood Press.
- Kymlicka, Will (1995). *Multicultural Citizenship*. Oxford: Oxford University Press.
- Last, David/Horn, Bernd (Hrsg.) (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: Pinch (2005): 122-146.
- Leuprecht, Christian (2005). The Ethnic Demography Advantage: Canada's Force Multiplier. In: Last et al. (2005): 49-68.
- MacCormick, Neil (1999). *Questioning Sovereignty: Law, State, and Nation in the European Commonwealth*. Oxford: Oxford University Press.
- MacCormick, Neil (1993). Beyond the Sovereign State. In: *Modern Law Review*, 56: 1, 1-14.
- 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.
- National Defence (1997). *The Military in a Changing Society: The Impact of Demographics on the CF*. June 1997. Ottawa: Department of National Defence.
- Oliver, Willard M./Bartgis, Elaine (1998). Community Policing: A Conceptual Framework. In: *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 21: 3, 490-509.
- Pendakur, Ravi/Hennebry, Jenna (1998). *Multiculturalism Canada: A Demographic Overview*. Ottawa: Department of Canadian Heritage, Strategic Research and Business Planning Multiculturalism.

- Pinch, Franklin C. (Hrsg.) (2005). *Gender & Diversity*. Kingston: Canadian Forces Leadership Institute.
- Pinch, Franklin C. (2002). *Selected Issues and Constraints on Full Gender Integration in Elite Ground Combat Units in Canada*. Kingston, Ontario: FCP Human Resources Consulting.
- Pogge, Thomas (1997). Creating Supra-National Institutions Democratically: Reflections on the EU's 'Democratic Deficit'. In: *Journal of Philosophy*, 5: 2, 165-182.
- Preuss, Ulrich K. (1995). Problems of a Concept of European Citizenship. In: *European Law Journal*, 1: 3, 267-281.
- Preuss, Ulrich K. (1998). Die Belagerung des liberalen Verfassungsstaates durch die multikulturelle Gesellschaft. In: *Leviathan*, 26, 60-76.
- Preuss, Ulrich K./Requejo, Ferran (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./Sinaikoi, Wallace H. (1985). *Life in the Rank and File*. Washington: Pergamon-Brassey's International Defense Publishers.
- Shuster, Charles E./Pelt, W. van (1992). *Speculations: Readings in Culture, Identity and Values*. Englewood Cliffs: Blair.
- Statistics Canada (2003). *Aboriginal Peoples of Canada: A Demographic Profile*. Ottawa: Statistics Canada, Analysis Series.
- Statistics Canada (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.
- Weale, Albert/Nentwich, Michael (Hrsg.) (1998). *Political Theory and the European Union*. London: Routledge.
- Weale, Albert/Lehning, Percy (Hrsg.) (1997). *Citizenship, Democracy and Justice in the New Europe*. London: Routledge.
- Ziembo-Vogl, Joanne/Woods, Devere (1996). Defining community policing: practice versus paradigm. In: *Police Studies*, 19: 3, 33-50.