

Kameradschaft in Militärorganisationen – Kameradschaft in Extremsituationen.

Sven Grüneisen

(sven.grueneisen@arcor.de)

Working Paper

Kameradschaft ist das semantische Leitmotiv militärischer Organisationen. Durch einen weitreichenden assoziativen Horizont werden in der Alltagssprache regelmäßig verschiedenste Vorstellungen einer Gefahrgemeinschaft geweckt, deren Mitglieder einander achten, beistehen, helfen und bereit sind, ihr Leben zum Wohl der Kameraden einzusetzen. Zahlreiche Erzählungen, Berichte, Filme und auch verschriftlichte Normen stützen dieses weitgehend unhinterfragte Paradigma des Militärs.

Dieses Working Paper aus dem Jahr 2010 ist die geringfügig überarbeitete Version meiner Diplomarbeit im Fach Soziologie, welche ich im November 2008 an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Helmut-Schmidt-Universität/ Universität der Bundeswehr Hamburg eingereicht habe. Hierin argumentiere ich, dass es aus organisations- und interaktionssoziologischer Sicht andere Anforderungen an den zunächst diffusen Begriff der Kameradschaft gibt. Aus einer funktionalen Analyse heraus definiere ich verschiedene Extremsituationen (unter deren Bedingungen vornehmlich Soldaten und Polizisten ihren Dienst verrichten) als entscheidende Voraussetzung dafür, dass Verhaltenserwartungen innerhalb militärischer Organisationen mit dem Kameradschaftsbegriff in Verbindung stehen. Anhand von drei empirischen Beispielen sehe ich die theoretische Annahme bestätigt, dass Kameradschaft zwar funktional für die Auftrags Erfüllung der jeweiligen Organisation sein kann, sich jedoch als Verhaltenserwartung weitgehend nur in der Interaktion der Mitglieder in Extremsituationen bestätigen (oder auch enttäuschen) lässt.

Inhaltsverzeichnis

1	Kameradschaftsbeschreibungen	4
2	Eine Soziologie der Kameradschaft?.....	6
2.1	Systemtheorie als Rahmen funktionaler Analysen.....	7
2.2	Empirische Beispiele	9
3	Militärorganisation und Extremsituation.....	16
3.1	Organisation als soziales System.....	16
3.2	Extremsituation als analytischer Begriff	20
3.3	Typologie der Extremsituation	21
3.4	Das Militär als Organisation.....	24
3.5	Ausrichtung des Militärs auf den Ernstfall.....	32
4	Theoretische Überlegungen zu Kameradschaft in Organisation und Interaktion.....	34
4.1	Kameradschaft, Kollegialität und Clique	35
4.2	Kameradschaft in Semantik und Sozialstruktur	38
4.3	Militär als Rahmen für Interaktionen	42
4.4	Eigenrecht der Extremsituation	47
4.5	„Grenzen“ der Kameradschaft.....	49
4.5.1	Kameradschaft in geregelten Interaktionen.....	54
4.5.2	Anonyme Ausweitung der Kameradschaft innerhalb der Organisation.....	59
5	Empirische Beispiele für Kameradschaft in Extremsituationen.....	63
5.1	Kameradschaft auf vier Ebenen.....	64
5.2	Wehrmacht, RPB 101 und Bundeswehr in Extremsituationen.....	65
5.2.1	Wehrmachtssoldaten im Fronteinsatz.....	66
5.2.2	Kognitiver Orientierungsverlust des RPB 101 in Józefów.....	70
5.2.3	Bundeswehrsoldaten in Afghanistan	76
6	Kameradschaft und ihre soziale Funktion im Militär	80
7	Literatur- und Quellenverzeichnis	86

1 Kameradschaftsbeschreibungen

Soldaten antworten auf die Frage, was Ihrer Auffassung nach Kameradschaft zwischen Soldaten auszeichnet, dass sie „das A und O bei den Soldaten ist“ und ohne Kameradschaft gar nichts funktioniert. Wenn erst der Kamerad einen schwachen Punkt hat, „dann muss der andere für den anderen dastehen [und] das erkennen“. Es hat jeder „zu einer bestimmten Zeit seinen Schwachpunkt“.¹

Zahlreiche Soldaten unterschiedlicher Herkunft und Nationalität befinden sich im Einsatz in den Krisengebieten dieser Welt. Sie leben mit der Gewissheit, dass jederzeit Extremsituationen eintreten können, die sie allein oder im Verband bewältigen müssen. Sie wurden auf den Ernstfall vorbereitet: Darauf, dass sie schwer verletzt oder gar getötet werden können; darauf, dass sie sich Gefährdungen aussetzen müssen, die ihre Vorstellungskraft übersteigen; darauf, dass ihr Leben in Extremsituationen mitunter von jenem blinden Vertrauen in die Unterstützungsbereitschaft des Nebenmannes abhängt, welches man gewöhnlich mit dem Begriff Kameradschaft umschreibt.²

Folgendes Beispiel³ illustriert diese Tatsache: Ein Soldat wird im Kampf schwer verwundet. Er benötigt dringend Hilfe. Sein Leben hängt davon ab, dass Andere ihn aus den feindlichen Linien bergen. Sie müssen die schützende Deckung aufgeben, um ihren Kameraden zu retten. Ein Verwundetentransport muss organisiert werden und es muss schnell gehen. Wie oft hatte man unter erheblichen Stressbedingungen diese Lage durchgespielt, alle Abläufe drillmäßig einstudiert, bis jeder „aus dem Schlaf“ wusste, was zu tun ist. Und dennoch: Keine Übung bildet die Realbedingungen dieser extremen Situation ab. Durch Anwesenheit „gefangen“, müssen Entscheidungen getroffen werden, die nicht vorhersehbar waren. Wer riskiert sein Leben, um ein anderes zu retten? Wer erbringt die riskante Vorleistung in der Erwartung, dass andere dies auch täten, wenn man selbst einmal der Hilfe bedarf? Ist ein solcher Fall überhaupt erwartbar? Mithilfe von Kameradschaft lassen sich die Erwartungen in der Extremsituation möglicherweise stabilisieren.

¹ Vgl. Leitfadeninterview für das soziologische Lehrforschungsprojekt, das im Frühjahr 2008 im Rahmen eines Seminars an der Helmut-Schmidt-Universität/ Universität der Bundeswehr durchgeführt wurde. Die gekennzeichneten Stellen stammen aus einem Originalzitat eines Interviewpartners und wurden so in der Interviewtranskription eines in Munster geführten Gesprächs festgehalten. Zitierte Zeilen 935-957.

² Wenn im Text von Kamerad/en, Soldat/en oder Nebenmann/Nebenmännern die Rede ist, so bezieht dies in den theoretischen Überlegungen zu Kameradschaft in Militärorganisationen ausdrücklich, Kameradin/nen, Soldatin/nen und Nebenfrau/Nebenfrauen mit ein.

³ Vgl. Fichtner (2008).

Wann und vor allem in welchen Organisationen ist überhaupt von Kameradschaft die Rede und was verbirgt sich hinter dem Begriff? Klassischerweise werden bei der Polizei und Feuerwehr, im Bergbau oder eben im Militär die Mitarbeiter als Kameraden bezeichnet. Insbesondere innerhalb der Militärorganisation ist der Terminus Kameradschaft nicht wegzudenken. Woher eigentlich der Begriff Kameradschaft stammt, wird jedoch in einigen militärsoziologischen Texten unterschlagen.⁴

Das etymologische Wörterbuch⁵ kennt Kameradschaft nur als Abstraktion von Kamerad. Entlehnt aus dem Französischen des 16. Jahrhunderts steht *camerade* für Gefährte. Die lateinische Bezeichnung *camera* bedeutet Zimmer beziehungsweise Schlafraum. Im soldatischen Sprachgebrauch beschreibt Kameradschaft ursprünglich die Stubengemeinschaft oder Korporalschaft der Gefährten.

Eine expressivere Beschreibung für die „Kameradschaft des Soldaten“ liefert Karst und weist damit in so mancher Hinsicht auf unser Thema hin. Er versteht unter Kameradschaft das „»band of brothers«, die gegenseitige *Hilfsbereitschaft* bis in den Tod, das *vorbehaltlose Einstehen füreinander* in Glück und Gefahr“. Die „*wortlose Kameradschaft der Soldaten*“ ist unabhkömmlich, weil sie „tragender Boden des *Zusammenhalts* und der *Disziplin*“ ist. In den „strengen, unerbittlichen *Notwendigkeiten*“ findet sie ihre Ursprung „und lebt in der *Hinwendung auf den Ernstfall*“. Im Antlitz der Gewalt lässt sie „die verstandesklare pragmatische Haltung meist hinter sich und zehrt von wenig bedachten, selbstverständlichen Antrieben einer Notgemeinschaft.“ Kameradschaft „*mißtraut der Bindung nicht*, sondern sucht sie nüchtern und bejaht sie.“ Sie basiert auf „*ungeschriebenen aber strengen Gesetzen*, die zu verletzen für den einzelnen verderblich und ausschließend wirken kann.“ Folgt man Karst, so „gibt es wohl keinen Soldaten der freien Welt, der Kameradschaft als menschlichen Halt durch den *oft unbekanntem anderen* entbehren möchte.“⁶

Eine Definition aus dem Kontext der „Inneren Führung“ der Bundeswehr beschreibt Kameradschaft als sinnstiftendes Konzept der inneren Ordnung, durch das der Zusammenhalt der Personen einer militärischen Gruppe gefestigt werden soll.⁷

⁴ Selten findet sich eine so detaillierte Begriffsexegese wie bei Kühne (1996; 1998 und 2006). Kühne geht in seinen Arbeiten zum Mythos der Kameradschaft insbesondere auf kultur- und geschlechtergeschichtliche Aspekte ein. Das, was er als Mythos beschreibt, trifft sich mit unseren Überlegungen zur Kameradschaftssemantik, wie sie an späterer Stelle vorgetragen werden. Vgl. Kühne (1998, S. 175ff.)

⁵ Vgl. Kluge (2002, S. 463) sowie Pfeiffer (1993, S. 612).

⁶ Direkte Zitate nach Karst (1964, S. 352f.), kursive Markierungen vorgenommen durch mich, S.G. Eine solche Beschreibung ist natürlich nicht wissenschaftstauglich, zeigt aber auf anschauliche Weise, was mit dem „Mythos Kameradschaft“ gemeinhin verbunden wird.

⁷ Vgl. Reeb/ Többicke (1991, S. 109).

2 Eine Soziologie der Kameradschaft?

Der allgemeine Sprachgebrauch des Wortes Kameradschaft unterscheidet sich in seinem Wesensgehalt nicht sonderlich von dem bisher in der militärsoziologischen Forschung beschriebenen Phänomen der militärischen Primärgruppe, auf das die Kampfmotivation, der Durchhaltewille im Einsatz und die solidarischen Beziehungen der Soldaten einer militärischen Einheit zurückgeführt wurden. Mit der Entschlüsselung des Kameradschaftsphänomens ging im Anschluss an den Zweiten Weltkrieg insbesondere das Vorhaben einher, die Kampfmotivation in den Streitkräften zu erhöhen. Vor allem das US-Militär etablierte aufwändige Ausbildungsprogramme, um die kameradschaftlichen Bindungen der Soldaten innerhalb der elementaren militärischen Einheit zu stärken. In der militärischen Sozialisation wurde und wird Kameradschaft immer wieder als elementare Verhaltensweise gefördert. Vorausgegangen war die Erkenntnis, dass die meisten Soldaten nicht gegen einen Feind, sondern für ihren Nebenmann, den Kameraden kämpfen.⁸

In der rückblickenden Betrachtung erlebter Extremsituationen werden die Ereignisse hinreichend oft mit dem „Mythos der Kameradschaft“⁹ assoziiert. Was aber Kameradschaft im soziologischen Sinne bedeutet, wovon sie abhängt und welche soziale Funktion sie für das Militär als Organisation hat, bleibt in diesem Zusammenhang weitgehend unbeantwortet.¹⁰ An dieser Stelle sei mein Vorgehen zur Beantwortung dieser Frage erläutert.

⁸ Hierzu schreibt Lang (1965, S. 865): „But the combat-aptitude test now being developed from these findings presumably are expected to predict not only whether a man can fight but whether he can be motivated to do so, on the ground that *the main conscious motivation that kept men in combat was an unwillingness to let other men down.*“ (Kursive Markierung vorgenommen durch mich, S.G.). Bestätigt werden diese Annahmen auch durch neuere empirische Erhebungen, die Kolditz/ Millen/ Potter/ Wong (2003) auswerten. Sie liefern in diesem Zusammenhang ein ebenfalls theorieloses Argument und führen die Kampfmotivation amerikanischer Soldaten während der Operation „Iraqi Freedom“ auf das gegenseitige Vertrauen zurück. Zum Aspekt des Vertrauens werden im Abschnitt 4.5 einige Implikationen erläutert.

⁹ Unter „Mythos“ ist allgemein – in Anlehnung an das Fremdwörterbuch – ein Sachverhalt zu verstehen, der „aus meist verschwommenen, irrationalen Vorstellungen heraus [...] glorifiziert“ und dementsprechend in Form von Legenden im Wortschatz einer Gesellschaft aufbewahrt wird. Sh. Duden (2005, S. 690). In der für diesen Text relevanten Definition stellt Kameradschaft einen spezifischen Mythos innerhalb des Militärs dar, der den Zusammenhalt in Extremsituationen anwesender Soldaten verherrlicht.

¹⁰ Daher wende ich mich in dieser Arbeit auch von Kühnes plausibel vorgetragenem Argument ab, mit dem er hinsichtlich der Kameradschaft deutscher Soldaten im Zweiten Weltkrieg davon ausgeht, dass sie „den genozidalen und den Totalen Krieg [mittragen], weil beides eine ungeheure Verdichtung des sozialen *Er*-Lebens (nicht des physischen *Über*-Lebens) gewährleistete.“ Kühne (2006, S. 21).

Nachdem bisher allgemeine Begriffsklärungen vorgenommen wurden, gehe ich in diesem Kapitel auf den theoretischen und empirischen Analyserahmen ein. Anschließend vertiefe ich im dritten Kapitel den organisationssoziologischen Bezug der Arbeit und ordne die Extremsituation als wesentlichen Grundbegriff in die Debatte ein. Dies ist grundlegend, um die im vierten Kapitel thematisierte Unterscheidung zwischen Kameradschaft auf Ebene der Organisation und Interaktion zu behandeln. Im fünften Kapitel stelle ich die theoretischen Annahmen auf die Probe, indem ich drei verschiedene Extremsituationen analytisch rekonstruiere. Das sechste Kapitel ist der Zusammenfassung der Diskussion vorbehalten.

2.1 Systemtheorie als Rahmen funktionaler Analysen

Im Mittelpunkt der folgenden Überlegungen steht die funktionale Analyse von Kameradschaft in Militärorganisationen. Dabei stellt sich die zentrale Frage, über welche Mechanismen Kameradschaft in Extremsituationen zum Tragen kommt und wie sie in ihnen wirkt.

Die soziologische Systemtheorie eignet sich dafür, adäquate Beschreibungen für ein solch alltägliches Phänomen zu liefern. Mit dem vorliegenden Text unterziehe ich militärische Kameradschaft einer Funktionsanalyse, die Kameradschaft nicht hinsichtlich ihrer Wirkungen schlechthin untersucht, sondern diese Wirkungen als Beitrag zum Bestandserhalt eines Handlungssystems in Extremsituationen begreift. Die eingangs genannten, an die Selbstbeschreibung der Organisation angelehnten Auffassungen über Kameradschaft gilt es im Folgenden zu überprüfen. Vor dem Hintergrund der systemtheoretisch orientierten Organisationssoziologie ist das Phänomen der *militärischen* Kameradschaft unterforscht.¹¹

Kameradschaft ist eine Verhaltenserwartung, die vermehrt in Organisation aufzutreten scheint, deren Mitglieder permanent mit simulierten oder realen Extremsituationen konfrontiert werden. Sie vereint sowohl die Merkmale formalisierter als auch informaler und elementarer Verhaltensordnungen.¹² Als kommunizierbare und kommunizierte

¹¹ Auch in der ansonsten übersichtlichen Darstellung mit dem Titel „Sozialwissenschaften und Militär. Eine kritische Analyse“ von Kernic (2001) gibt es dahingehend kaum Verweise.

¹² Vgl. Luhmann (1964). Formales Verhalten richtet sich nach strukturellen Vorgaben der Organisation. Informales Verhalten gilt als Folgeerscheinung, die mitunter dennoch funktional für die Organisation ist.

Verhaltensvorgabe kann Kameradschaft zur Organisationsstruktur gerechnet werden – als kulturelle Verhaltensweise, welche die Grenzen der Formalität überschreitet, wird sie hingegen nur über Situationen erfahrbar, in denen es zu einer unmittelbaren Befriedigung kameradschaftlicher Bedürfnisse kommt. Diese Unterscheidung zwischen Formalität und Informalität ist typisch für moderne Organisationen und kein spezielles Merkmal des Militärs. Die (soziale) Funktion von Kameradschaft in Militärorganisationen lässt sich vorläufig darüber begreifen, dass ihre operative Wirksamkeit in der Extremsituation wesentlich zum Bestandserhalt des jeweiligen Handlungssystems beiträgt.

Die *Organisationssoziologie Luhmanns* wählt für die Beschreibung der „Funktionen und Folgen formaler Organisation“¹³ eine Beobachtungsperspektive zweiter Ordnung. Wenngleich die Analyse der Interaktion in Extremsituationen erst eine Funktionsbeschreibung ermöglicht, so richtet sich das Interesse dieses Textes auf die Frage, wie jene Interaktion in Extremsituationen durch Aspekte der Organisation konditioniert wird. Die unter dem Kameradschaftsbegriff diskutierten Interaktionselemente sind ohne Organisation als Rahmen nicht denkbar.

Das Militär selbst thematisiert Kameradschaft nur in Form von Selbstbeschreibungen. Mit ihnen lässt sich auf die manifesten Funktionen von Kameradschaft hinweisen. In der Regel geschieht dies im Rahmen von Ansprachen durch den Vorgesetzten, Unterrichten in soldatischer Ordnung, oder öffentlichen Zeremoniellen. Kameradschaft ist in aller Munde. Die strukturelle Realität „gelebter Kameradschaft“ lässt sich damit jedoch nicht zur Genüge einfangen. Sie entzieht sich den Möglichkeiten der Selbstbeschreibung, weil diese eine systemunabhängige Beobachterperspektive *nicht* einnehmen kann.

Um die Funktion von Kameradschaft soziologisch akkurat zu betrachten, bedarf es der Fremdbeschreibung. Sie ermöglicht die Identifikation von Unterscheidungen, wie Semantik/ Sozialstruktur; Organisation/ Interaktion; Formalität/ Informalität oder manifeste/ latente Funktion. Die systemtheoretische Organisationssoziologie schafft mit dem Einnehmen der Beobachtungsperspektive zweiter Ordnung die Voraussetzungen für eine wertneutrale Funktionsanalyse.¹⁴ Sie plädiert für einen rationalitätsfreien

Elementare Verhaltensweisen, wie Hilfe, Tausch oder taktvoller Umgang sind für formalisierte Organisationen infolge ausdifferenzierter Erwartungsstrukturen annähernd obsolet geworden.

¹³ So auch der gleichnamige Titel des grundlegenden Werkes, an dem sich dieser Text unter anderem orientiert. Luhmann (1964).

¹⁴ Vgl. Kieserling (2005, S. 54ff.).

Organisationsbegriff, der sich den zahlreichen Optimierungsmodellen der Organisationsforschung entzieht.¹⁵ Die funktionale Analyse berücksichtigt überdies die Überlegung, dass es für jede Leistung innerhalb eines sozialen Systems funktional-äquivalente Möglichkeiten gibt. Wenn also im Folgenden zwar der Fokus auf Kameradschaft als Verhaltensordnung gerichtet ist, die zum Bestand von Handlungssystemen in Extremsituationen beiträgt, so ist damit kein Kausalfunktionalismus gemeint, sondern ein Äquivalenzfunktionalismus.¹⁶ Durch Extremsituationen geprägte Handlungssysteme im Militär haben also nicht ausschließlich dann Bestand, wenn Kameradschaft vorhanden ist, aber die Analyse der Funktion von Kameradschaft in Extremsituationen bietet *eine* Problemlösung unter anderen möglichen an.

Das Alleinstellungsmerkmal von Luhmanns Theorie sozialer Systeme in der Soziologie besteht in dem Anspruch, den Gegenstandsbereich der Soziologie vollständig abzudecken.¹⁷ Wenngleich Kameradschaft bereits mit Weber als soziale Beziehung¹⁸ oder mit Parsons als Phänomen der Gemeinschaft¹⁹ beschreibbar wäre, so vernachlässigen beide insbesondere den Aspekt der Organisation. Kameradschaft lässt sich zwar in Interaktionen beobachten, findet aber nicht ohne Einflüsse durch eine Organisation statt.

2.2 Empirische Beispiele

Zur Rekonstruktion eines organisationssoziologisch begründeten Kameradschaftsbegriffs wird im Text vor allem theoretisch argumentiert. Eigene Gedanken aus der Perspektive eines Soldaten, der in der Bundeswehr dient, sollen der Plausibilisierung aufgestellter Thesen behilflich sein und werden mitunter bereits im Text integriert. Ausschlaggebend für die Auswahl der gesondert analysierten empirischen Beispiele war die Annahme, dass es sich um solche Militärorganisationen handelt, deren Mitglieder extremen Situationen ausgesetzt waren. Das Dilemma der

¹⁵ Vgl. Luhmann (1988, S. 165).

¹⁶ Vgl. Kneer/ Nassehi (2000, S. 39). Die Autoren greifen in diesem Zusammenhang die signifikanten Umbauarbeiten Luhmanns hin zu einer funktional-strukturellen Systemtheorie auf, mit der insbesondere Parsons' Strukturfunktionalismus modifiziert wird.

¹⁷ Vgl. ebd., S. 37.

¹⁸ Weber (1922, S. 13f.).

¹⁹ Vgl. hierzu Schneider (2002, S. 128ff.).

analytischen Gleichsetzung von Wehrmacht und Polizeibataillonen im Zweiten Weltkrieg sowie der Bundeswehr als Armee der Demokratie ist dem Verfasser bewusst. Die relevanten Unterschiede in Bezug auf historisch bedingte Selbstverständnisse dieser drei Organisationen lassen sich zweifelsfrei bei der Betrachtung ihrer jeweiligen Prämissen feststellen. Darauf ist der Fokus jedoch nicht gerichtet. Ziel ist es, sich wissenschaftlich unvoreingenommen einem Gegenstandsbereich zu nähern. Es wird davon ausgegangen, dass ein soziologischer Kameradschaftsbegriff auch dann noch Erklärungswert hat, wenn er emotionale, symbolische, ideologische oder politische Definitionen ausschließt.

Das empirische Material wurde über eigene Erhebungen und Sekundärliteratur gesichert. Geprüft werden soll mithilfe der qualitativen Daten, ob der Bestandserhalt des jeweiligen Handlungssystems – also das „Überdauern der Extremsituation“ – in Verbindung mit dem Vorhandensein von Kameradschaft steht. Da mir die theoretischen Annahmen grundlegend erscheinen, werden die empirischen Beispiele erst in Kapitel 5 detaillierter aufgegriffen. An dieser Stelle sei lediglich der analytische Rahmen der Erhebungen geschildert.

Studien zur Gruppenkohäsion in der Wehrmacht

Das Phänomen der Kameradschaft ist seit Ende der 1940er Jahre Gegenstand militärsoziologischer Forschung. Initiiert wurden die Forschungsvorhaben vornehmlich durch eine Gruppe amerikanischer Soziologen, die für die Research Branch des US-Militärs erste Erklärungen dafür suchten, warum Soldaten im Krieg eigentlich kämpfen. Als Untersuchungsgegenstand wählten sie unter anderem die zeitnahe Vergangenheit des Zweiten Weltkrieges. Für die Überlegung, dass Kameradschaft in Militärorganisationen eine soziale Funktion hat, sind die Ergebnisse von Janowitz und Shils²⁰ besonders anschaulich. Ausgehend von der Frage, warum die Soldaten der Wehrmacht nach 1944 immer noch weiterkämpften, obwohl die Niederlage sicher bevorstand, stellten sie fest, dass die Einheit der deutschen Armee nur zu einem äußerst geringen Teil auf die nationalsozialistische Überzeugung ihrer Soldaten zurückführbar war und der entschiedene Widerstand gegen den Feind vielmehr durch die Befriedigung primärer persönlicher Bedürfnisse durch die soziale Organisation des Militärs gefördert wurde.²¹

²⁰ Vgl. Janowitz/ Shils (1948).

²¹ Sh. für die folgende Argumentation ebd., S. 281f.

Janowitz und Shils fanden anhand der Befragung deutscher Kriegsgefangener heraus, dass die Integration in die unmittelbare Primärgruppe und die damit verbundenen affektiven Gratifikationen dem Wunsch der Desertion vorbeugten. Innerhalb der Primärgruppe war die Akzeptanz politischer, ideologischer und kultureller Symbole²² nur dann von Bedeutung, wenn sie die Primärgruppenbeziehungen direkt stärkte. Zerfiel die Primärgruppe, wurde Desertion wahrscheinlicher oder zumindest kämpften die Soldaten nicht mehr bis zum bitteren Ende. Solange die Primärgruppenstruktur in der Wehrmacht erhalten werden konnte, waren politische und sekundäre Symbole der Alliierten gleichsam ungeeignet, um die Wehrmachtssoldaten vom Kämpfen für eine, aus heutiger Sicht, unrechte Sache abzuhalten. Die soziologische Erklärung für das gemeinsame Weiterkämpfen wurde in den Theorien der Gruppensoziologie gesucht und im Wesentlichen auf die intensiven Bindungen der Mitglieder innerhalb der Primärgruppe zurückgeführt. Aber auch das Alltagsargument, dass gewohnheitsmäßige Handlungen immer wiederkehren, dürfte eine Rolle spielen. Wenn Krieg also erst zur Gewohnheit wird, verliert die Selbstreflexion über das eigene Mitkämpfen möglicherweise an Bedeutung. Der Mensch ist ein „Gewohnheitstier“.

Die Schlussfolgerungen von Janowitz und Shils waren durchaus folgenreich. Insbesondere in den amerikanischen Streitkräften ließ sich beobachten, dass seitens der Organisation zunehmend Wert auf funktionierende Primärgruppen gelegt wurde. An dieser Erkenntnis wird mitunter bis heute festgehalten.²³ Die bisherigen Anstrengungen der Primärgruppenforschung lassen jedoch eine tiefergehende theoretische Funktionsanalyse der Kameradschaft aus der Perspektive des Militärs aus. Wie beschrieben, ist die Frage von Interesse, welche (soziale) Funktion Kameradschaft für die Organisation hat und wie sie sich in Extremsituationen zeigt. Es handelt sich dementsprechend um eine Neuinterpretation der Erkenntnisse von Janowitz und Shils.

²² Jene Symbole werden von Janowitz und Shils als sekundäre Symbole verstanden.

²³ Vgl. u.a. Lippert (1989). Biehl dagegen untersucht seit Längerem die Kampfmoral und Einsatzmotivation von Soldaten. Diese stellt hiernach eine individuelle Charakteristik dar, die von der „[positiven] Identifikation des Soldaten mit seiner Rolle und den ihm übertragenen Aufgaben, [der] Bereitschaft des Soldaten, seine Schaffenskraft in den Dienst der Aufgabe zu stellen und im Sinne der Organisation zu handeln [und dem] Stolz des Soldaten auf seine Tätigkeit(en)“ geprägt ist. Biehl/ Hagen/ Mackwitsch (2001, S. 8.). Sowohl Lippert als auch Biehl bedienen sich eines Rational-Choice-Ansatzes. Vgl. umfassend zu den Annahmen Biehls und deren Einbettung in die militärsoziologische Forschung Biehl (2005).

Archivrecherche zum Reservepolizeibataillon 101 im Zweiten Weltkrieg²⁴

Zwischen Sommer 1942 und Herbst 1943 war das Reservepolizeibataillon 101 (RPB 101) im damaligen Generalgouvernement auf besetztem polnischem Gebiet stationiert. In einer Personalstärke von 500 Mann verlegte das Bataillon aus der Heimatstadt Hamburg in den Distrikt Lublin. Dort übernahm es zunächst Ordnungsaufgaben. Später erhielt das Bataillon den Auftrag, die jüdische Bevölkerung in Arbeitslager zu verbringen, in Konzentrationslager zu deportieren oder direkt zu erschießen. Die zahlenmäßige Nennung von mindestens 45.200 deportierten²⁵ sowie mindestens 38.000 erschossenen²⁶ Juden kann wohl kaum die Monstrosität des Geschehenen vergegenwärtigen.

Während des Massakers von Józefów am 13. Juli 1942 machten die Polizisten erste Erfahrungen mit Massentötungen. Bei diesem Schlüsselereignis für die Angehörigen des RPB 101 wurden zahlreiche Erwartungsstrukturen in Bezug auf die bisherigen Aufgaben des Bataillons schlagartig entwertet. Der Auftrag lautete fortan, die jüdische Bevölkerung des Dorfes zusammen zu treiben. Männer in arbeitsfähigem Alter sollten in entsprechende Lager gebracht werden; Frauen, Kinder und ältere Männer waren unmittelbar zu erschießen. Der Bataillonskommandeur Major Trapp leitete diesen „Befehl von ganz oben“ an seine Untergebenen weiter. Den älteren Polizisten, die sich der Aufgabe nicht gewachsen fühlten, unterbreitete er das Angebot, beiseite zu treten.²⁷ Es existieren einige soziologische Erklärungen für die daran anschließenden Ereignisse.²⁸ Die Frage, wie aus ganz „normalen“²⁹ Männern Massenmörder werden

²⁴ Sh. für den folgenden Abschnitt Grüneisen (2008). Der hier dargestellte analytische Rahmen ist an eine eigene Arbeit angelehnt, die im Rahmen des Lehrforschungsseminars „Genozid und Organisation“ im Sommersemester 2008 an der Universität Bielefeld entstanden ist und der Vorbereitung dieses Textes diente. Formulierungen aus dem Originaltext werden, ebenso wie Bemerkungen in Fußnoten, hier teilweise übernommen.

²⁵ Browning (1996, S. 294).

²⁶ Ebd., S. 293.

²⁷ Vgl. die Darstellung von Browning (1996, S. 21f.), in der die Situation der Befehlsausgabe durch Major Trapp umfassend beschrieben wird. Im Abschnitt 5.1 gehe ich darauf näher ein.

²⁸ Vgl. in diesem Zusammenhang die im o.a. Seminar entstandenen Seminararbeiten.

²⁹ Wie „normal“ Männer gewesen sein können, die schlussendlich nicht-normale Verbrechen begangen haben, ist eine Facette der durch Goldhagen und Browning entfachten Diskussion. Kopitzsch (o.A.) äußert diesbezüglich „erhebliche Probleme bei der Beschreibung der entsetzlichen Vorfälle und der grauenvollen Taten der Polizisten überhaupt nur an den Begriff „normal“ zu denken.“ Das „Normalitätsargument“ spricht allerdings in großem Umfang für die von Kühl (2008) vertretene These, dass die Organisation RPB 101 einen so starken Einfluss auf das Handeln ihrer Mitglieder gehabt haben muss, dass jeder normale Mann tatsächlich in die Lage versetzt werden konnte, sich an Massentötungen zu beteiligen.

konnten, ist mittlerweile Gegenstand organisationssoziologischer Forschung.³⁰ Die theoretische und funktionalistische Sprache der Disziplin wird zwar innerhalb der Soziologie akzeptiert – führt sonst hingegen wohl einen für das Alltagsverständnis faden Beigeschmack mit sich.³¹

Auf die Frage, wie sich die Polizisten des RPB 101 während der Massentötungen verhielten, bietet der Kameradschaftsbegriff weitere Erklärungen an. Sowohl aus organisationsgeschichtlicher Sicht, als auch aufgrund seiner Semantik steht er in einer langen Tradition von Militär- und Polizeiorganisationen³². Die Fallanalyse des RPB 101 stellt *eine* Argumentation vor, welche die Massentötungen darüber analysiert, dass Kameradschaft als konstituierendes Element der Polizeiorganisationen dazu „geeignet“ war, ein hohes Maß an Konformitätsdruck zu erzeugen, unter dem eine Beteiligung an den Tötungshandlungen erwartet werden konnte. In dieser Perspektive hat es sich folglich um eine Erwartung gehandelt, die auch gegenüber Unbekannten innerhalb des Bataillons aktualisiert werden konnte.³³ Die Paradoxie dieser Situation wird erörtert.

Die methodischen Probleme bei der empirischen Erhebung der Daten erwiesen sich als vielschichtig. Auf die Schwierigkeit im Umgang mit Zeugenaussagen aus den Verfahren gegen Nationalsozialistische Gewaltverbrechen (NSG-Verfahren) wird vielfach bereits in der Literatur hingewiesen.³⁴ Die Arbeit mit den Akten über das Verfahren gegen Angehörige des RPB 101 im Staatsarchiv der Stadt Hamburg bestätigte mehrere Vorbehalte in Bezug auf die Validität der Zeugenaussagen. Der relativ gut erhaltene Bestand dokumentiert die juristische Bearbeitung des Falls. In den persönlichen Schilderungen ehemaliger Angehöriger des Bataillons häufen sich jedoch widersprüchliche Darstellungen der verschiedenen Zeugen und inkonsistente Aussagen

³⁰ Für die Geschichtswissenschaft haben insbesondere Browning (1996) und Goldhagen (1996), für die Sozialpsychologie haben unter anderem Asher (2001) und Welzer (2005) derartige Versuche unternommen. Für eine bereits publizierte soziologische Beschreibung von Genoziden siehe unter anderem Dammann (2002).

³¹ Organisationssoziologische Erklärungen für die Durchführbarkeit von Massenmorden laufen mitunter Gefahr, nach Rechtfertigung für die „Täter“ zu klingen. Dahinter liegt selbstverständlich nicht das Erkenntnisinteresse verborgen.

³² In dem Maße, in dem es sich bei den Bataillonen der Ordnungspolizei um militärisch ausgebildete und bewaffnete Polizeiformationen – vgl. Browning (1996, S. 23) – handelte, werden einige Annahmen übernommen, die auf Militärorganisationen zutreffen.

³³ Vgl. Kühl (2008).

³⁴ Sh. hierzu unter anderem Köhlers aufschlussreiche Beschreibung der Differenz von erzählter Realität und historischer Realität (2004), Kuhlmann (2006 und 2008), Browning selbst über das Analysepotential des Aktenbestandes zum RPB 101 (1996, S. 11ff.), sowie Wildt (2000), der die Diskrepanz zwischen juristischen Wahrheiten und historischen Ereignisbeschreibungen fokussiert.

einzelner Befragter im Verlauf des Prozesses.³⁵ Weiterhin sind stark formalistische Handlungsbegründungen und -rechtfertigungen zu nennen, die sich auf die Glaubwürdigkeit der Aussagen ambivalent auswirken.³⁶ Darüber hinaus signalisieren einige Angaben ebenfalls einen Mangel an Erinnerungsvermögen und Erinnern-Wollen der Zeugen³⁷.

Es wird deshalb ausdrücklich darauf verwiesen, dass die verwendeten Zeugenaussagen selektiven Charakter haben und eine Retrospektive der Beteiligten auf ihre Taten abbilden.³⁸ Eine realitätsgetreue Beschreibung ist nicht in vollem Umfang möglich und die im Text angestellten Überlegungen sind lediglich als mögliche Folgerungen unter möglichen anderen zu verstehen. In Bezug auf die Sprachführung werden Worte wie „Massentötung“, „Exekution“, „Mörder“ oder „Täter“ mit gebotener Zurückhaltung verwendet und gekennzeichnet.

Interviews mit Soldaten der Bundeswehr

Im Rahmen eines Lehrforschungsprojektes an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg führten Studierende im Jahr 2008 narrative Interviews an verschiedenen Bundeswehrstandorten durch.³⁹ Befragt wurden ausschließlich Soldaten mit Einsatzerfahrung. Die Gespräche orientierten sich an einem Leitfaden und umfassten unter anderem einen Teil, in dem die Interviewpartner gebeten wurden, etwas über ihr Verständnis von Kameradschaft zu erzählen.

In der Bundeswehr wird der Begriff Kameradschaft unmittelbar mit dem so genannten Kameradschaftsparagraphen (§ 12 Soldatengesetz) assoziiert:

„Der Zusammenhalt der Bundeswehr beruht wesentlich auf Kameradschaft. Sie verpflichtet alle Soldaten, die Würde, die Ehre und die Rechte des Kameraden zu achten und ihm in Not und Gefahr beizustehen. Das schließt gegenseitige Anerkennung, Rücksicht und Achtung fremder Anschauungen ein.“⁴⁰

³⁵ Die intersubjektive Nachvollziehbarkeit der Aussagen ist per Akteneinsicht gewährleistet. Abschließend verifizieren lassen sie sich jedoch nicht. Sie werden daher ausschließlich exemplarisch verwendet.

³⁶ Browning (1996, S. 13) spricht davon, dass lediglich 125 der 210 Vernehmungsprotokolle „so weit überzeugend [sind], daß sie eine detaillierte Darstellung und Analyse der inneren Dynamik dieser Mordtruppe erlauben.“

³⁷ Es handelt sich dabei gewissermaßen um die Fortsetzung eines Zustandes kognitiver Dissonanz, wie ihn Asher (2001, S. 103ff.) thematisiert. „Entscheidend ist die Strategie, daß jemand, der etwas tun oder sagen muß, das seiner privaten Meinung widerspricht, dazu neigen wird, seine Meinung so zu ändern, dass sie mit dem, was er getan oder gesagt hat, übereinstimmt.“ Ebd., S. 104.

³⁸ Die NSG-Verfahren zum RPB 101 durch die Hamburgische Justiz erstreckten sich über zehn Jahre (1962-1972). Damals lagen die Taten bereits 20 Jahre zurück.

³⁹ Die Interviews wurden in Munster (18.02.2008) und Nienburg (21.02.2008) durchgeführt.

⁴⁰ Aus dem Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz – SG) vom 19.03.1956. Erschienen im BGBl.

Kameradschaft wird hier, in der für unsere Überlegungen relevanten Passage, als eine Verhaltenserwartung formuliert, die auch in Extremsituationen („Not und Gefahr“) die Kameraden zum Beistand verpflichtet. Die Bundeswehr betont diesen Grundsatz der Inneren Führung seit ihrem Bestehen als zentrales Element des Soldatentums. In dieser Form existiert der § 12 SG seit 1956 und zählt zu den Pflichten und Rechten des Soldaten, wie sie in den §§ 6 bis 36 SG festgehalten sind.

Aussagen aus den Interviews werden lediglich cursorisch und gelegentlich als direkte Zitierungen verwendet, um die theoretischen Überlegungen zu untermauern. Man kann sie meines Erachtens als Aussagen behandeln, die so oder in ähnlicher Weise regelmäßig im militärischen Umgang mit Kameraden gemacht werden. Da es sich um personenrechtlich geschützte Daten handelt, verzichte ich auf eine explizite Aufschlüsselung in den Quellenangaben.

3 Militärorganisation und Extremsituation

In diesem Kapitel beschäftige ich mich zunächst mit dem organisationssoziologischen Begriff der Organisation, wie ihn Luhmann anbietet (3.1). Daran anschließend folgen Überlegungen zur Extremsituation als analytischem Begriff (3.2), wonach drei Typen von Extremsituationen erarbeitet werden (3.3). Auf der Grundlage dieser Abschnitte lassen sich Besonderheiten des Militärs identifizieren (3.4), die darauf hinweisen, dass es in seiner Strukturbildung auf Extremsituationen ausgerichtet ist (3.5).

3.1 Organisation als soziales System

Die Systemtheorie Niklas Luhmanns kennt soziale Systeme auf drei Ebenen. Er unterscheidet Interaktion, Organisation und Gesellschaft. Alle möglichen Sozialsysteme ließen sich demnach in diese Ebenen einordnen. Für die folgende Analyse ist die Differenz zwischen Organisation und Interaktion von zentraler Bedeutung. In diesem Abschnitt wird Organisation als systemtheoretischer Begriff erläutert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die frühen Arbeiten Luhmanns⁴¹ hinsichtlich ihrer zentralen Begriffe von den Werken im Anschluss an die „autopoietische Wende“⁴² unterscheiden. Letztere basieren auf der Annahme, dass sich alle sozialen Systeme selbstreferentiell bilden und als autopoietische Systeme die Einheit der elementaren Einheiten des Systems in ihrem Bestand erhalten. Organisierte Sozialsysteme begreift Luhmann folglich „als Systeme, die aus Entscheidungen bestehen und die Entscheidungen, aus denen sie bestehen, durch die Entscheidungen aus denen sie bestehen, selbst anfertigen“⁴³. Nur von der Organisation selbst getroffene Entscheidungen führen dazu, dass die Organisation als „Resultat“ von Entscheidungen existiert. Entscheidungen sind kommunikative Akte und stellen soziale Ereignisse dar, über die sich Organisationen *eigenständig* produzieren und reproduzieren.⁴⁴

Als *die* markante Erkennungsregel dient Organisationen die Mitgliedschaft. Über die Mitgliedschaftsregel differenzieren sie sich gegen ihre Umwelt aus. Erst die Mitgliedschaft verschafft Personen die Möglichkeit, an Entscheidungssituationen in

⁴¹ Für die frühe organisationstheoretische Arbeit wird auf Luhmann (1964) Bezug genommen.

⁴² Insbesondere Luhmann (1984; 1988; 2000).

⁴³ Luhmann (1988, S. 166).

⁴⁴ Vgl. bisher ebd, S. 165f.

Organisationen zu partizipieren. Entscheidungen der Organisation können nur durch Mitglieder getroffen werden. Innerhalb der Organisation bekommen Mitglieder klar anhand von Mitgliedschaftskriterien definierte Rollen zugewiesen, die an die Stellenstruktur gebunden sind und bestimmte Erwartungen an das Verhalten im Rahmen der Organisationsmitgliedschaft implizieren. Entscheidungen über Eintritt und Austritt bilden ihre Grenzen.⁴⁵

Organisationen sind das Resultat funktionaler Systemdifferenzierung, die charakteristisch für moderne Gesellschaften ist.⁴⁶ Sie bedienen sich selbst einer Semantik, die an Traditionen der vormodernen Gesellschaft anschließen – an Begriffe also, die trotz gesellschaftlicher Evolution überlebt haben. Für die Selbstbeschreibung von Organisationen sind die auf Gesellschaftsebene nicht mehr anschlussfähigen sowie unzurechnungsfähigen Begriffe der Zwecke und Hierarchien nach wie vor von Bedeutung. Die Tendenz der (systemtheoretischen) Organisationssoziologie geht allerdings dahin, Zwecke und Hierarchien an der Funktion zu messen, die sie für das soziale System Organisation übernehmen.⁴⁷ Dieser Relativierung wird in der neueren Organisationssoziologie mit der Untersuchung von Entscheidungsstrukturen Rechnung getragen. Dadurch wird die Vielfalt der möglichen (und auch widersprüchlichen) Zwecksetzungen aufgedeckt, die durch eine funktional begründete Hierarchie überwacht wird. Zwecke und Hierarchien sind heute *die* Unterscheidungsmerkmale zwischen Gesellschaft und Organisation. Dennoch herrscht zwischen der semantischen Verabsolutierung von Zwecken und Hierarchien seitens der Selbstbeschreibung der Organisation und der Fremdbeschreibung ihrer sozialstrukturellen Wirkung seitens der Organisationssoziologie erhebliche Diskrepanz.⁴⁸

Organisationen lassen sich *analytisch* in die Bereiche der Organisationsstruktur und Organisationskultur trennen. *Organisationsstrukturen* sind durch Formalität gekennzeichnet. Über sie wird entschieden, sodass von entschiedenen Entscheidungsprämissen die Rede ist. Prämissen sind als Voraussetzungen des Handelns zu verstehen, die im Zuge ihrer Verwendung nicht mehr geprüft werden müssen.⁴⁹ Sie dienen der zeitlichen Überbrückung zwischen den Entscheidungssituationen eines Systems und sind insofern innersystemisch

⁴⁵ Vgl. Luhmann (1964, S. 39ff. sowie 1988, S. 171f.).

⁴⁶ Vgl. Kieserling (2005, S. 54).

⁴⁷ Vgl. ebd., S. 73.

⁴⁸ Vgl. ebd., S. 79.

⁴⁹ Vgl. Luhmann (2000, S. 222). Luhmann geht hier nicht explizit auf den Handlungsbezug ein.

generalisierte Strukturmerkmale.⁵⁰ Hierzu zählen die Programme (unterteilt in Zweckprogramme und Konditionalprogramme), Kommunikationswege und das Personal der Organisation. Programme dienen der Beurteilung der Richtigkeit von Entscheidungen.⁵¹ Über Kommunikationswege können Informationen mit Bindungswirkung innerhalb des Systems verarbeitet werden.⁵² Das Personal steht als eine Art Prozessor zur Verfügung und trägt zur Redundanz des Systems zusätzlich bei.⁵³ Zusammengefasst werden die entschiedenen Entscheidungsprämissen mit dem Begriff der *Stelle*. Als Stelle definiert Luhmann „eine Kombination aus programmatischen, netzwerkartigen und personalen Entscheidungsprämissen“.⁵⁴ Stellen geben auch Nicht-Mitgliedern einen Eindruck von der Größe und Eigenkomplexität einer Organisation. Über die Stellenstruktur gewinnt die Redundanz des Systems an Transparenz. Die Organisation ist über Stellen überhaupt erst adressierbar.

In der Regel bleibt die Stellenstruktur auch bei sich ändernden Programminhalten konstant. Dadurch dass Stellen fortbestehen, ist die Redundanz organisierter Sozialsysteme ersichtlich. Die Mechanismen der autonomen, selbstreferentiellen Reproduktion der Organisation lassen sich über die Entscheidungsmöglichkeiten bestimmter Personen-in-Stellen – also des Personals – beobachten, die bestimmte programmatische Aufgaben in einem bestimmten Kommunikationszusammenhang zu erfüllen haben. Prinzipiell sind Programme und Kommunikationswege durch Entscheidungen steuerbar und flexibel. Personen-in-Stellen sind hingegen als Schnittstelle der Entscheidungen nicht so leicht veränderbar. Sie sind mit organisationsexternen sozialen Bezügen „belastet“.⁵⁵

Die bisher genannten Akte der Formalisierung sind zwar typisch für Organisationen, allerdings sind sie eine *besondere* Form, Erwartungen zu äußern. In der frühen Terminologie Luhmanns werden sie mit Zwecken (Zwecke und Routinen), Hierarchien und Mitgliedschaftsbedingungen bezeichnet, anhand derer manifeste Erwartungsstrukturen etabliert werden. Die Strukturen eines sozialen Systems

⁵⁰ Vgl. Luhmann (1988, S. 172).

⁵¹ Sh. ebd., S. 176f. In der Selbstbeschreibung der Organisation werden Programme für Rationalität gehalten.

⁵² Sh. ebd., S. 177. Der Begriff der Kommunikationswege trägt der faktischen Erosion hierarchischer Strukturen Rechnung, die sich mitunter in All-Channel-Netzwerken zeigt, in denen jeder mit jedem zu jeder Zeit kommunizieren kann. Im Militär hingegen benennt er das, was auch schon mit Hierarchien zum Ausdruck kommt.

⁵³ Sh. ebd., S. 177f.

⁵⁴ Ebd., S. 178.

⁵⁵ Vgl. ebd., S. 178.

bezeichnen die Relationen von Erwartungen. Organisationsstrukturen sind daher immer auch Erwartungsstrukturen.

Die *Organisationskultur* steht hingegen unter dem Vorzeichen der Informalität. Über die Organisationskultur kann nicht entschieden werden, weshalb ihre Merkmale als unentscheidbare Entscheidungsprämissen gelten. Sie lassen sich als latente Erwartungsstrukturen begreifen, wenngleich das Argument der strukturfunktionalen Latenz in der neueren Forschung an Überzeugungskraft stark verloren hat.⁵⁶ Da es prinzipiell dennoch denkbar ist, über sie zu entscheiden, existiert die Bezeichnung der nicht-entschiedenen Entscheidungsprämissen. Dies deutet darauf hin, dass Elemente der Organisationskultur über den Mechanismus der Entscheidung in Organisationsstrukturen transformiert werden könnten. „Eine Organisationskultur entsteht wie von selbst.“⁵⁷, schreibt Luhmann. Sie mündet in die Form von Werten, die untrennbar mit der Geschichte des Systems verbunden sind und als wesentlicher Anhaltspunkt für das Zusammenleben sowie die Kommunikation innerhalb des Systems dienen, ohne dass sie direkt angesprochen werden.⁵⁸

Zwischenfazit

In der Soziologie Luhmanns sind die Begriffe der Struktur und Kultur klar definiert. Als Struktur fasst man jene Merkmale eines Sozialsystems auf, die als dessen Prämissen gelten beziehungsweise als gegebene Ordnung innerhalb dieses Systems formalisiert sind. In Organisationen werden Strukturen in der Regel über den Mechanismus der Entscheidung etabliert und danach als entschiedene Entscheidungsprämissen geführt. Beobachtet man Organisationen über den Mechanismus der Entscheidung, so wird ihre enorme Regelungsfähigkeit deutlich. Prinzipiell kann über alles entschieden werden. Im Hinblick auf die Militärorganisation lässt sich sagen, dass sie nicht exklusiv über ihre Ausrichtung entscheidet, sondern als Organ des Staates bereits vorab in der Ausprägung eigener Strukturmerkmale limitiert ist. Die Ausrichtung der militärischen Organisation auf die Erwartung, dass Extremsituationen eintreten, kann dabei zunächst als *das* dominante Strukturmerkmal aufgefasst werden.

Mit dem Begriff der Kultur sind jene Prämissen eines Sozialsystems angesprochen, die nicht entschieden oder bisweilen unentscheidbar sind. Anders als Strukturmerkmale

⁵⁶ Siehe nur Kieserling (1999, S. 345). Kieserling betont jedoch gleichermaßen, dass es anstelle dieser unzureichenden Beschreibung nun gar keine mehr gibt.

⁵⁷ Luhmann (2000, S. 243).

⁵⁸ Vgl. ebd., S. 244.

lassen sie sich in Organisationen kaum regeln und verbleiben daher im informalen Raum. Im vorliegenden Text wird davon ausgegangen, dass vor dem Hintergrund der Extremsituationen, mit denen sich das Militär – also im eintretenden Fall in persona die Soldaten – konfrontiert sieht, insbesondere soziale Aspekte zum Tragen kommen, die nicht formalisierbar sind. Ihr Potential zur Bewältigung von Extremsituation wird im Folgenden erarbeitet. Das frühere Konzept der *Erwartungen* sowie das spätere Organisationsverständnis über *Entscheidung* sind komplementär zu begreifen. Auf beide Konzepte wird unter Berücksichtigung ihrer jeweils spezifischen Erklärungsreichweite zurückgegriffen.

3.2 Extremsituation als analytischer Begriff

Für eine soziologische Verwendung des Kameradschaftsbegriffs ist die Annahme entscheidend, dass es bestimmte Situationen gibt, die an die Interaktionsrealität der Anwesenden formal nicht erwartbare Handlungen knüpfen, ohne die weder der Bestand des jeweiligen Handlungssystems noch der Bestand der Gesamtorganisation gesichert werden können. Hierfür schlage ich die Bezeichnung der Extremsituation vor.⁵⁹

Extremsituationen können in allen organisierten Sozialsystemen eintreten. Charakteristisch für Extremsituationen in Militärorganisationen jedoch ist die permanent vorhandene und kommunizierte Erwartung ihres Eintretens. Jene Situationen unterliegen besonderen Bedingungen, die sich von Extremsituationen in anderen Organisationen signifikant unterscheiden. Mit Luhmann ließe sich die Extremsituation, wie jede andere Situation auch, als „einfaches Sozialsystem“ beschreiben, weil sie für alle Beteiligten überschaubar und durch *Anwesenheit* definiert ist.⁶⁰ In der militärischen Extremsituation kann sich niemand in Abwesenheit flüchten, um ihren Anforderungen zu entgehen. Dies ist eine Besonderheit, die nur auf ganz wenige Organisationen sonst in dieser Form ebenfalls zutrifft.⁶¹

Um verschiedenartige Extremsituationen in Bezug auf ihre Intensität und Verwicklung der Anwesenden betrachten zu können, wird im Folgenden eine Typologie erarbeitet. Dabei kommt zur Geltung, dass nicht jede Extremsituation den scharfen Einsatz

⁵⁹ Vgl. Grüneisen (2008, S. 8.).

⁶⁰ Vgl. Luhmann (1972, S. 21).

⁶¹ Als solche können Polizei, Feuerwehr, Bergbau genannt werden.

darstellt und Kampfhandlungen impliziert, deren Ausgang potentiell mit tödlichen Folgen behaftet ist. Es spricht meines Erachtens einiges dafür, dass neben dem Ernstfall selbst sowohl simulierte Ernstfälle in Form von Übungen als auch der Einsatz, in dem es nicht zur gewaltsamen Eskalation kommt, der sozialen Funktion von Kameradschaft bedürfen, um einerseits das Zusammenleben der Anwesenden erträglich zu gestalten und andererseits das Vertrauen in die Bereitschaft der Anderen zur Erbringung riskanter Vorleistungen zu erhalten. Die soziale Funktion militärischer Kameradschaft variiert in Abhängigkeit der jeweiligen Extremsituation.

3.3 Typologie der Extremsituation

Eine Typologie der Extremsituation muss vom Kameradschaftsbegriff her gedacht werden. Über die Typologie sind die unterschiedlichen sozialen Funktionen von Kameradschaft transparenter. Im Folgenden wird zwischen Übung, Einsatz und Ernstfall unterschieden. Der militärische Alltag, der durch eine Art täglicher Dienstroutine mit festen Arbeitszeiten gekennzeichnet ist, findet keine Berücksichtigung. Er bedarf nicht der sozialen Funktion von Kameradschaft, sondern lässt sich auch unter Rückgriff auf formale und informale Kollegialitätsnormen bestreiten.⁶² Deshalb stellt er keine Extremsituation dar. Im militärischen Alltag wird der Kameradschaftsbegriff zwar besonders oft verwendet, jedoch hat dies keine Bedeutung für die von mir angesellte Analyse.

Die Übung

Militärische Übungen widersprechen zunächst der Idee von extremen Situationen. In Übungen sind Fehler erlaubt und bleiben in der Regel folgenlos für die Gesamtorganisation. Kameradschaft nimmt den Charakter gegenseitiger Hilfe an. Man unterstützt einander beim Orientierungsmarsch, trägt den Rucksack des erschöpften Kameraden oder setzt gemeinsam die Segel auf der Gorch Fock. Da heißt es seitens der Ausbilder, dass die Gruppe als Ganze zählt, dass der Soldat nicht bei der ersten Widrigkeit die Flinte ins Korn werfen soll, oder dass ein jeder auf seinen Nebenmann zu achten habe. Weniger aufgrund der bloßen Semantik der Organisation, sondern

⁶² Im Abschnitt 4.1 beschreibe ich, wie sich *Kameradschaft* von *Kollegialität* und *Clique* unterscheidet.

vielmehr infolge der Gewissheit, dass man selbst zu einem späteren Zeitpunkt der Hilfe Dritter bedürftig sein könnte, werden wechselseitige Unterstützungserwartungen bestätigt. Es wird angenommen, dass man zusammenhält und man kann darüber hinaus auf höchst abstrakter Ebene erwarten, dass selbst ein Anderer, der nicht bereits von der eigens erbrachten Unterstützung profitiert hat, zu einem unbekanntem Zeitpunkt bereit sein wird, seine Kräfte in den Dienst der Gruppe zu stellen. In dieses Spektrum zukünftig möglicher Situationen fallen sowohl der Einsatz als auch der Ernstfall. Spätestens dann stellt sich die Frage nach der konkreten Bewährung kameradschaftlichen Verhaltens.

Die Übung simuliert realitätsnah Extremsituationen, ohne tatsächlich den Realbedingungen des Einsatzes oder denen der Kampfhandlung im Ernstfall zu entsprechen. Die soziale Funktion von Kameradschaft ist hier also weniger auf die Ausführung eines militärischen Auftrages unter extremen Bedingungen ausgerichtet, sondern wird vielmehr in annähernd äquivalenten Situationen dahingehend geprobt. Bereits während der Übung – man denke dabei nur an die sechswöchige Ausbildungsreise mit dem Segelschulschiff der Marine, den Einzelkämpferlehrgang des Heeres oder den mehrwöchigen Aufenthalt auf einem Truppenübungsplatz – geraten die Soldaten aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Militär in Situationen, in denen zum Bestehen des einzelnen Ausbildungsabschnittes mehr erforderlich ist, als die bloße Erfüllung formalisierter Mitgliedschaftspflichten. Schon während der Übung stellt sich die Frage, wie das Zusammenleben der Anwesenden, die quasi voll in die Organisation inkludiert sind, erträglich gestaltet werden kann. Hilfe und Unterstützung werden dafür benötigt, lassen sich in modernen Organisationen jedoch nicht festlegen. Hilfe ist formal illegal.⁶³ Übungen sind dem Einsatz vorgelagert. Bevor Soldatenkontingente ins Ausland verlegt werden, absolvieren sie in der Regel zahlreiche Lehrgänge, in denen es programmatisch darum geht, auf den Einsatz vorbereitet zu werden.

Der Einsatz

Im Einsatz sind die Soldaten voll in die Organisation inkludiert und bekommen kaum Möglichkeiten, Rollentrennung zu praktizieren. Es ist die Rede von einem 24/7-Job⁶⁴, der in der Regel zusammen mit anderen Angehörigen der Organisation ausgeübt wird.

⁶³ Zum Aspekt des Helfens in Organisationen vgl. Luhmann (1964, S. 334ff.).

⁶⁴ Mit 24/7-Jobs sind jene beruflichen Tätigkeiten beschrieben, denen mehr oder minder ununterbrochen 24 Stunden, 7 Tage die Woche nachgegangen wird.

Die Mitgliedschaftsrolle ist als formale Rolle nun auch mit informalen Rollenbezügen aufgeladen, weil ununterbrochene Anwesenheit und Verfügbarkeit der Person für die Zwecke der Organisation gewährleistet sind. Betroffen sind davon sowohl die informalen organisationsinternen Rollen als auch die organisationsexternen Rollen des Systemmitglieds.⁶⁵

Als Extremsituation kann man den Einsatz deshalb begreifen, weil sich folgende zentrale Problemstellung nun in der „harten strukturellen Realität“⁶⁶ aufdrängt: Wie lässt sich ein Zusammenleben unter sozial, räumlich und zeitlich erschwerten Bedingungen erträglich gestalten? Die unmittelbare praktische Relevanz der Frage ist ohne weiteres zu attestieren, wenn man sich die „Normalität“ des Auslandseinsatzes vor Augen führt, in der Soldaten über einen längeren Zeitraum unter kasernierten Bedingungen ihren Dienst verrichten oder auf den Meeren dieser Welt navigieren. Die Alltagssprache der Bundeswehr hält dafür die Metapher einer „Armee im Einsatz“ bereit.

Der Einsatz stellt insofern eine Extremsituation dar, weil die Beteiligten keine Möglichkeit haben, täglich anschließend an ihre verrichtete Arbeit nachhause zu gehen. Sie sind permanent für die Vorhaben der Organisation verfügbar. Kritiker mögen meinen, dass diese Bedingungen ja bereits vor der Entscheidung über die Verpflichtung zum Dienst an der Waffe bekannt sind und daher als bloße Mitgliedschaftsbedingung zu akzeptieren seien. Dies ändert jedoch nichts an den faktisch existenten Anforderungen an das Zusammenleben, die über das übliche Maß einer Organisationsmitgliedschaft hinausgehen. Inwiefern Kameradschaft funktional ist, um diese mitunter prekäre Situation zu entschärfen, wird später begutachtet. An dieser Stelle lässt sich jedoch bereits sagen, dass die soziale Funktion von Kameradschaft im Einsatz wesentlich darin besteht, das Zusammenleben in einem Zustand potentieller Gefährdung durch diffuse Umweltanforderungen erträglich zu gestalten. Der Ernstfall kann jederzeit eintreten.

Der Ernstfall

Eine Steigerung der eben beschriebenen Extremsituation besteht in dem Moment, in dem der Ernstfall eintritt. Zusätzlich zu der bereits aufgehobenen Rollentrennung können die Mitglieder der Militärorganisation in Situationen geraten, in denen die soziale Komplexität außerdem durch den Einfluss von Lebensgefahr gesteigert wird.

⁶⁵ Vgl. Luhmann (1964, S. 64ff.).

⁶⁶ Stichweh (2000, S. 241).

Die durch die Organisationsstrukturen zunächst reduzierte sachliche und soziale Komplexität wird im Ernstfall überfordert. Die Umweltkomplexität der Extremsituation suspendiert die Eigenkomplexität der Organisation. Sie führt im Ernstfall zu einer schlagartigen Entwertung der organisationalen Erwartungsstrukturen. Als Soldat kann man allenfalls erwarten, dass der Ernstfall eintreten kann. Zeitpunkt, Dauer, Situationskontext und Anwesende sind nicht vorhersehbar. Jeder noch so akribisch ausgearbeitete Plan, der auf die Extremsituation vorbereitet, ist nur so lange gut, bis er umgesetzt werden soll.

Entscheidend für diese Verschärfung der Situation ist die körperliche Involviertheit der Akteure in das Geschehen. Scheitern sie im Bewältigen der Extremsituation, so hat dies im Ernstfall gegebenenfalls Konsequenzen für die eigene physische Existenz. Beispiele aufzulisten, fiel nicht schwer. Die Medien berichten regelmäßig über Einsätze von Soldaten in den Krisenregionen dieser Welt oder zeigen Bilder militärischer Trauerfeiern.

Erfolg oder Scheitern in der Extremsituation hängen natürlich nicht allein von dem Faktor Kameradschaft ab. Darum soll es auch in der vorliegenden Betrachtung nicht gehen. Dennoch bleibt die Frage von Interesse, welche Funktion Kameradschaft für die Militärorganisation in extremen Situationen übernehmen kann.

3.4 Das Militär als Organisation

Militärorganisationen sind durch einige Besonderheiten gekennzeichnet. Es existieren zahlreiche Beschreibungen, die sich mit ihren Merkmalen befassen.⁶⁷ Für diesen Beitrag sind insbesondere jene strukturellen und kulturellen Besonderheiten von Interesse, die darauf verweisen, dass Militärorganisationen typischerweise auf Extremsituationen ausgerichtet sind. Das Militär wäre überflüssig, gäbe es keine Kriege. Das Potential gewaltsamer Konflikte steht nicht zusammenhangslos im Raum, sondern ist faktisch vorhanden. Soldaten werden im Einsatz mit Situationen konfrontiert, die sich mit den Routinen der Organisation allein nicht bewältigen lassen. Extremsituationen sind an der

⁶⁷ Einführend hierzu Lang (1965), Roghmann/ Ziegler (1969) und Gareis (2006).

Tagesordnung. Sie sind diffus in ihren Anforderungen an die Anwesenden und stehen dennoch in unmittelbarer Verbindung zum Auftrag der Organisation.⁶⁸

Zwecke

Anfangs ist zu klären, welche Zwecke und Zielsetzungen⁶⁹ Militärorganisationen haben. Seither ist das Potential zur Androhung und Anwendung von Waffengewalt gegenüber externen Konfliktpartnern, der zum Schutz staatlicher Souveränität unerlässliche Kernauftrag der Militärorganisation.⁷⁰ So zumindest lauten die Selbstbeschreibungen im Militär und auch in weiten Teilen der politischen Wissenschaft. Immer seltener in konventionellen Kriegen mit anderen Staaten eingesetzt, sind Streitkräfte im Zeitalter der „Neuen Kriege“⁷¹ jedoch auf die Bewältigung diffuser Konfliktszenarien ausgerichtet.

Zu Friedenszeiten orientieren sich die Aktivitäten der Militärorganisation an Eventualitäten, die sowohl zeitlich als auch hinsichtlich ihres Eintretens unbestimmt sind. Diese permanente Beschäftigung mit Wahrscheinlichkeiten⁷² findet durch simulierte Ernstfälle statt. Militärische Übungen, die formal und programmatisch darauf abzielen, in annähernd jeder möglichen Extremsituation handlungsfähig zu sein, gehören zur täglichen Routine. Eine Gefährdung für die Organisation stellt die Friedenssituation mitunter deshalb dar, weil in ihr der ursprüngliche Organisationszweck – die Fähigkeit, in Extremsituationen handlungsfähig zu sein – durch zur Routine gewordene Übungsabläufe aus dem Blick geraten kann. Nicht ohne Grund werden deshalb Übungssituationen so realistisch wie möglich gestaltet. Dadurch wird man bereits in der Ausbildung unter simulierten Extremsituationen einem erheblichen Stresspotential ausgesetzt.⁷³

⁶⁸ Mit der Anwendung der Pattern Variables von Parsons wird im Folgenden auf eine seiner Unterscheidungen rekurriert: „Diffus vs. spezifisch“. Die Situation lässt sich nur als Ganze sinnvoll betrachten, wenn man die Funktion von Kameradschaft herausfinden will. Mit dem Blick auf spezifische Situationsmerkmale könnte man ihre Funktion auch nur spezifisch beschreiben.

⁶⁹ Wenn im Folgenden von dem militärischen Auftrag die Rede ist, so sind damit die Zwecke und Ziele der Militärorganisation angesprochen.

⁷⁰ Über diesen Sachverhalt herrscht in der Literatur weitgehend Einigkeit. Vgl. exemplarisch dazu Gareis (2006, S. 14). Es wäre unter einem anderen Arbeitsthema allerdings eingehend zu prüfen, ob beispielsweise die Verteidigungsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland tatsächlich über die Bundeswehr gesichert ist und ob dies tatsächlich der Kernauftrag deutscher Streitkräfte ist.

⁷¹ Hierzu umfassend Münkler (2002).

⁷² Lang beschreibt sie als „remote contingencies“ – in Abgrenzung zu „recurrent contingencies“, die man normalerweise in Organisationen vorfindet. Lang (1965, S. 856).

⁷³ Vgl. ebd., S. 857.

Ob – und wenn ja in welchem Ausmaß – das Potential der Streitkräfte gebraucht wird, ist bis zu ihrem Einsatz nie klar. Erst im Einsatz selbst können sich die Praktiken der Militärorganisation beweisen.⁷⁴ Wie auch immer sich die Konfliktgegner konstituieren, so stellt die Anwendung militärischer Gewalt den Ernstfall dar, weil sich die Problem- und Umweltkonstellation von der simulierten hin zur realen Extremsituation abrupt ändert.⁷⁵ Das Ziel des Organisationshandelns besteht dann darin, jederzeit die Kontrolle erlangen und auch in Extremsituationen erhalten zu können. Wenn Kameradschaft für die Zielerreichung der Militärorganisation funktional ist, so muss sie dazu beitragen, in Extremsituationen die Erfüllung des militärischen Auftrags – also die Erfüllung des Organisationszwecks, über den vorab entschieden wurde – zu begünstigen.

Hierarchien

Wie kaum ein anderer Organisationstyp, ist das Militär durch Befehl und Gehorsam geprägt. Über unterschiedliche Dienstgrade, Stellenzuweisungen und Fachkompetenzen sind die Hierarchien zwischen Vorgesetzten und Untergebenen klar festgelegt und können selbst unter extremen Bedingungen erwartungssicher aktualisiert werden. Dadurch lässt sich der Einheitswille hierarchischer Positionen widerspruchsfrei auf alle Organisationsmitglieder übertragen – ungeachtet persönlicher Interessen und Bedürfnisse.⁷⁶ Der Grad an hierarchischer Zentralisierung befindet sich allerdings angesichts der neuartigen Konflikte zunehmend im Wandel. Wurde für die konventionelle Kriegführung bis ins 20. Jahrhundert hinein vor allem die amtsautoritäre Befehlstaktik als adäquater Führungsstil erachtet, wird diese mittlerweile vermehrt durch das Prinzip der Auftragstaktik in Verbindung mit Sachautorität ergänzt. War der militärische Auftrag früher in seinen Erwartungen an Art, Umfang und Ausführung relativ spezifisch und über Hierarchien kommunizierbar, so ist er heute oft diffus. Der Soldat, der in Afghanistan Patrouille fährt, kann in Bezug auf die Dinge, die ihm währenddessen widerfahren, keine stabilen Erwartungen pflegen. Dass dies so ist, liegt nicht daran, dass das Militär als Organisation intransparent wäre, sondern vielmehr daran, dass die erwartbaren Situationen extrem schwer vorherzusehen sind. Dadurch

⁷⁴ Vgl. Lang (1965, S. 856): „[B]attle alone is the payoff.“

⁷⁵ Elbe und Richter unterscheiden – in Anlehnung Soeters/ Winslow/ Weibull (2003) – zwischen dem Friedensalltag, in denen das Militär als „cold organization“ bezeichnet werden kann und dem (bewaffneten) Einsatz, in dem es sich zu einer „hot organization“ wandelt. Vgl. Elbe/ Richter (2005, S. 136ff.).

⁷⁶ Sh. Gareis (2006, S. 14).

sind die Handlungen der Mitglieder vermehrt durch Zweckprogramme und immer weniger durch Konditionalprogramme geprägt.

Wäre der Befehl keine zentrale Begrifflichkeit und kein besonders offenkundiges Strukturmerkmal der Militärorganisation, so würde ihm wahrscheinlich ein pathologisches Moment unterstellt: Wenn erst ein Befehl ausgesprochen werden muss, haben in der Regel die Programme der Organisation versagt. Darauf verweist Luhmann, indem er die zunehmende Seltenheit ausdrücklicher Befehle in Organisationen attestiert.⁷⁷ Der Befehl stellt eine Krise in der geregelten Interaktion dar, indem er in sie hineingetragen wird und die Formalstruktur der Organisation manifestiert. Durch den befehlsförmigen Eingriff in die Interaktion setzt die Organisation das „Eigenrecht der Situation“⁷⁸ außer Kraft. Unter Verweis auf ihre Stelle innerhalb des Systems werden die Adressaten des Befehls zu bloßen Empfängern von Handlungsanweisungen „degradiert“, die sie als „beliebig austauschbarer Jedermann“ befolgen müssen.

Diese modernen Organisationen attestierte Pathologie bleibt mutmaßlich auch für das Militär in Zukunft nicht folgenlos. In Extremsituationen, von denen anzunehmen ist, dass die Befehlsempfänger als Anwesende auch als Personen involviert sind, können Befehle Verhaltenserwartungen stabilisieren und an die Mitgliedschaftspflichten erinnern. Als problematisch erweisen sich Befehle jedoch, wenn das Gefühl der Beliebigkeit und weitgehenden Irrelevanz persönlicher Belange einzieht. Insbesondere für riskante Vorleistungen in Extremsituationen, die nicht allein aufgrund von Mitgliedschaftsbedingungen erwartet werden können, stellt der Befehl daher eine „situationsinadäquate“ Handlungsaufforderung dar.

Trotz der Initiationskraft des Befehls wird eigeninitiatives, selbständiges Handeln – und somit eine flexible Programmstruktur – in der konkreten Anwendungssituation immer notwendiger.⁷⁹ Hierbei ist bereits darauf verwiesen, dass der formalisierte Einfluss des Vorgesetzten qua Befehl abnimmt. Disziplin und Gehorsam sind zwar nach wie vor von formaler Bedeutung für die Wahrung der Hierarchie, allerdings wird dieses formale

⁷⁷ Vgl. Luhmann (1971, S. 96ff.). In einer kritischen Würdigung der organisationssoziologischen Arbeiten Webers thematisiert er den formal in Organisationen integrierten Befehl als Kommunikationsmechanismus über den Erwartungen an das Verhalten von Befehlsempfängern nicht mehr ohne Weiteres kausal zugerechnet werden können.

⁷⁸ Sh. Abschnitt 4.4 zum Eigenrecht der Extremsituation.

⁷⁹ Vgl. Gareis (2006, S. 15f.). Im Abschnitt 4.4 über das Eigenrecht der Extremsituation trage ich dieser Tatsache gesondert Rechnung.

Rangsystem sowohl durch Funktionsränge als auch durch ein, im Latenzbereich der Hierarchie angesiedeltes, informelles Rangsystem ergänzt.⁸⁰

In diesem Text wird die These vertreten, dass eine Kameradschaft in Extremsituationen weitgehend unabhängig von Rangfragen ist.⁸¹ Die meisten relevanten Entscheidungen – beispielsweise durch hierarchische Positionen gedeckte Befehle – sind dem Eintreten der Extremsituation vorgelagert. Durch die Besonderheiten der Extremsituation ist es für die Anwesenden möglich und notwendig, unabhängig von Rangfragen Kameradschaftselemente auszubilden. Dass überdies natürlich vom Vorgesetzten auch in der Extremsituation eine gewisse Motivations- und Führungsfunktion erwartet wird, lässt sich mit seinerseits auf die Vorgesetztenrolle rückführbaren Erwartungen fraglos erklären. Kameradschaft kommt, so die These, vor allem im Ernstfall ohne Rangunterscheidungen aus, weil ihre Funktion im Kern nur auf die Bedingungen in Extremsituationen rückführbar ist. Meyer argumentiert dahingehend, dass „der einzelne Soldat im Gefecht dem direkten Zugriff der formalen Organisation in Person des Truppenführers weitgehend entzogen ist“⁸². Die Hierarchie wird faktisch dekomponiert und dem „Eigenrecht der Situation“⁸³ untergeordnet.

Für Übungen und Einsätze lässt sich diese These allerdings nicht in gleicher Weise zuspitzen, da sich die Gegebenheiten signifikant von denen der gewaltsamen Konfrontation im Ernstfall unterscheiden. Allerdings stellen auch diese beiden Typen Situationen dar, in denen die Hierarchie abflacht. So lässt sich beispielsweise an Bord eines Unterseebootes, das tagelang abgetaucht übungshalber zur See fährt oder sich im Einsatz befindet, das formalisierte Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen nicht in alle Lebensbereiche übertragen. Extremsituationen enden nicht mit dem Wachwechsel, ebenso wenig wie Kameradschaft.

Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft in Militärorganisationen unterliegt, wie jede andere Organisationsmitgliedschaft auch, klar definierten Kriterien. Als vermeintliche Besonderheit des Militärs wird mithin die Tatsache beschrieben, dass ihre Mitglieder phasenweise keine Möglichkeiten besitzen, organisationsexternen Rollenbezügen

⁸⁰ Vgl. Gareis (2006, S. 16f.).

⁸¹ Aus der Transkription eines in Nienburg geführten Interviews lautet eine Aussage: „Kameradschaft hilft uns in alltäglichen, aber insbesondere auch in speziellen oder Extremsituationen uns alle gleich zu machen.“ Zitierte Zeilen 534- 547. Transkriptionszeichen wurden durch mich, S.G., entfernt.

⁸² Meyer (1977, S. 113).

⁸³ Luhmann (1964, S. 295ff.).

nachzugehen. Die zeitliche, sachliche und soziale Verankerung ihrer Person in der Organisation kann für die Phase des militärischen Einsatzes, aber auch in der Übungssituation nicht aufgehoben werden. Es ist davon auszugehen, dass ihnen in diesen Momenten keine Rollentrennung möglich ist, weil sie der Organisation in Extremsituationen als Mitglieder *und* als Personen zur Verfügung stehen. Das Militär entscheidet über Zeitpunkt, Ort und Dauer seiner Operationen. Es kennt dann keinen Feierabend. Diese soziale Realität tritt für jeden Soldaten mit Abgabe der Mitgliedschaftserklärung ein, sprich: beim Unterzeichnen des Vertrages, durch den Akt des feierlichen Gelöbnisses oder der Vereidigung. Einen besonderen Fall stellt in diesem Zusammenhang die Wehrpflicht dar, weil die Verpflichtung durch organisierten „Zwang“ und nicht durch individuelle Entscheidung herbeigeführt wird.⁸⁴

Zu den Mitgliedschaftsbedingungen in Militärorganisationen gehören insbesondere zahlreiche Dienstvorschriften und Gesetze. Kaum eine andere Organisation leistet sich einen solch umfassenden Grad der Formalisierung, mit dem eine große Anzahl erwartbarer Situationen mit entsprechenden Verhaltenserwartungen gedeckt ist. Um diese beliebig ausführbare Aufzählung an Mitgliedschaftskriterien auszusparen, sei auf die für unser Thema alles entscheidende Bedingung abgestellt: Im Ernstfall muss der Soldat unabhängig von der Gefährdung für die eigene Person bereit sein, den militärischen Auftrag zu erfüllen.⁸⁵

Wie konfliktreich dieser zunächst abstrakte Ernstfall für den einzelnen Soldaten ist, lässt sich daran erkennen, dass seine persönlichen Motive der Mitgliedschaft durch die Anforderungen der Organisation arg strapaziert werden. Die Bereitschaft, Verletzungen oder gar das eigene Leben zu riskieren, wird von der Organisation eingefordert, weil nur so in Extremsituationen, speziell im Ernstfall, die Auftragserfüllung gewährleistet werden kann. Allerdings ist zu erwarten, dass diese Bereitschaft nicht mehr allein infolge der akzeptierten Mitgliedschaftskriterien innerhalb der Indifferenzzone⁸⁶ des Soldaten liegt. Die Studien der Research Branch über das Phänomen der

⁸⁴ Welche Auswirkungen die Wehrpflicht auf die Funktionsbedingungen von Kameradschaft hat, kann in diesem Text – schon allein aus Mangel an empirischen Belegen – nicht geklärt werden.

⁸⁵ Vgl. Lang (1965, S. 863). Lang vertritt übrigens die Ansicht, dass die individuelle Risikobereitschaft im Wesentlichen davon abhängt, wie sehr die Angst unterdrückt werden kann und welche Kontrollmechanismen der Organisation bereitstehen, um gegen nonkonformes Verhalten und Verweigerung vorzugehen.

⁸⁶ Mit dem Konzept der „Zone of Indifference“ beschreibt Barnard (1938) die Bereitschaft der Untergebenen, die ihnen übermittelten Befehle allein deshalb auszuführen, weil sie durch vorgesetzte Stellen ausgegeben werden. Die Indifferenzzone ist mithin individuell verschieden und kann – wie später bei den empirischen Beispielen zu zeigen sein wird – schrittweise unter anderem über die Steigerung des Anspruchsniveaus (vgl. Lewin 1942) erweitert werden.

Gruppenkohäsion in militärischen Einheiten weisen mit Nachdruck darauf hin. Auf die Frage, warum jene Bereitschaft dennoch bei den meisten vorhanden ist, komme ich im Abschnitt über Vertrauen ausführlich zu sprechen. In der Extremsituation sind die Rollenbezüge der Anwesenden diffus. Sie überschreiten die Grenzen der formal spezifizierten Mitgliedschaftsbedingungen. Kameradschaft kann funktional sein, um genau diese paradoxe und für Organisationen formal gesehen äußerst atypische Bündelung verschiedener Rollenbezüge für den Einzelnen erträglich zu gestalten.

In der militärsoziologischen Forschung werden die diffusen Mitgliedschaftsbedingungen des Militärs häufig mit dem Goffmanschen Theorem der „totalen Institution“⁸⁷ beziehungsweise mit dem Ansatz der „greedy institution“⁸⁸ von Coser assoziiert. In seiner Einführung in die „Kriegs- und Militärsoziologie“ schreibt Meyer von der Armee als „totaler Organisation“⁸⁹, in der das Verhalten der Mitglieder umfassend durch die Organisation beeinflusst wird. Allen Ansätzen ist gemein, dass sie der Militärorganisation unterstellen, mit einem hohen Maß an Intendiertheit in die Rollenbezüge ihrer Mitglieder einzugreifen. Für unsere Fragestellung nach Kameradschaft in der Militärorganisation ist dieser Sachverhalt von geringerem Interesse, weil davon ausgegangen wird, dass ausschließlich das Vorhandensein der Extremsituation – sowohl der simulierten als auch der realen – darüber entscheidet, ob die Rollentrennung aufgelöst wird oder nicht. Ohne Extremsituationen gibt es keinen Grund, diese im Militär aufzuheben.

Fügt man die Merkmale der Zweck-, Hierarchie- und Mitgliedschaftsbedingungen zusammen, so ergibt sich für die Untersuchung von Kameradschaft in Militärorganisation eine weitere Frage: Sind die Organisationszwecke und die Identifikation mit den Zwecken für Soldaten von Bedeutung? Bei Luhmann spielt das Motiv der Zweckidentifikation eine untergeordnete und die Situationen der alltäglichen Interaktion eine wesentliche Rolle. Seiner Auffassung folgend, müsste das Militär seinen Soldaten die Erfüllung der Mitgliedschaftsbedingungen ungeachtet individueller Motive abverlangen können. Die Motivationslage des Einzelnen dürfte demnach keine Auswirkungen auf die Erfüllungserwartung des Organisationszwecks haben. Wie die empirische Forschung über Primärgruppen bereits gezeigt hat, spielt die Identifikation

⁸⁷ Hierzu ausführlich Goffman (1973).

⁸⁸ Hierzu ausführlich Coser (1974).

⁸⁹ Meyer (1977, S. 106).

mit den Zwecken der Organisation tatsächlich eine relativ untergeordnete Rolle. In einem ausführlichen Artikel nimmt George hierzu Stellung und greift die prominenten Annahmen von Marshall und Cooley auf.⁹⁰ Er beschreibt einerseits den Versuch der Militärorganisation, auf die Zweckidentifikation ihrer Mitglieder einzuwirken, stellt aber andererseits klar heraus, dass die kameradschaftlichen Elemente für die Kampfmoral und Einsatzmotivation der Soldaten weitaus entscheidender sind. Vehemente Kritik an diesen Überlegungen äußert Bartov, der in einer Replik auf die Primärgruppenthese über die Wehrmachtsoldaten argumentiert, dass gerade ideologische Motive zur Identifikation der Soldaten mit den nationalsozialistischen Hintergründen der Zeit beitrugen.⁹¹ Im vorliegenden Text soll davon ausgegangen werden, dass die Zweckidentifikation der Soldaten für die Ausbildung kameradschaftlicher Elemente in Extremsituationen eine untergeordnete Rolle spielt. Damit einher geht die Frage, um welchen Typ Organisation es sich beim Militär handelt. Weder die Form der Arbeitsorganisation noch die der Interessenorganisation scheint zum Militär zu passen.⁹² Als Interessenorganisation kann das Militär kaum bezeichnet werden, weil die Erfüllung des militärischen Auftrages auch bei veränderten Umweltbedingungen von den Organisationsmitgliedern erwartbar bleiben muss. Mit dem Begriff der Arbeitsorganisation ließe sich zwar die Indifferenz des Militärs bei der Zwecksetzung gegenüber den Motiven seiner Mitglieder erklären, allerdings operiert das Militär nicht unter dem Maßstab wirtschaftlicher Leistungsproduktion. Obwohl natürlich auch Soldaten für ihre Beiträge zur Auftragserfüllung entlohnt werden, lässt sich die Art der „Arbeit“ nicht genauso eindeutig vorab über Mitgliedschaftsbedingungen regeln.

⁹⁰ Vgl. George (1971); Marshall (1947); Cooley (1909).

⁹¹ Vgl. Bartov (1995, S. 51ff.), der rassenideologische Fanatisierung, primitive Lebensumstände an der Front sowie drohende Repressionen bei Verweigerungshaltungen als zentrale Gründe für die Kampfmotivation der Soldaten benennt.

⁹² Einen Überblick über Organisationstypen findet man bei Schimank (1994; 2005). Als Arbeitsorganisationen bezeichnet er beispielsweise Verwaltungen und Unternehmen, deren Mitglieder „auch ohne Übereinstimmung mit den Zielsetzungen der Organisation deren Mitglied werden.“ Schimank (2005, S. 26). Die Mitgliedschaft orientiert sich an individuellen finanziellen Anreizen, die durch einen Arbeitsbeitrag vertraglich zugesichert sind. Die von Luhmann beschriebene Mitgliedsrolle stützt sich in diesem Fall vornehmlich auf die Erwartung, dass jene Arbeitsbeiträge innerhalb der anhand von Mitgliedschaftsbedingungen erwartbaren „Indifferenzzone“ (Barnard 1938) liegen. Interessenorganisationen setzten sich in der Regel aus korporativen Akteuren zusammen, die ihre Ressourcen in Form von sozialen Einflusspotentialen individueller Akteure zusammenlegen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Die Formalisierung von Interessen über Organisationen dient der programmatischen Bündelung jener Ressourcen. Gewerkschaften und Interessenverbände stehen hierfür als Beispiele zur Verfügung. Vgl. Schimank (2005, S. 24ff.).

In Bezug auf die Indifferenzzone⁹³ der Mitglieder sind die Erwartungsstrukturen im Militär nicht abschließend entscheidbar. Man lebt mit der Gewissheit, dass Situationen eintreten können, in denen die Anforderungen der Organisation an ihre Mitglieder notwendigerweise über das übliche Maß hinaus ausgedehnt werden müssen, um das System zu erhalten. Plausibel erscheint daher die Annahme vom Militär als „High Reliability Organization“⁹⁴. Darunter werden insbesondere solche Organisationen verstanden, die bereits in abstrakter Form auf unerwartete Extremsituationen durch strukturelle Vorkehrungen vorbereitet sind. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie in erhöhtem Maße auf die Anzeichen achten, durch die Extremsituationen ausgelöst werden. Jeder noch so detaillierte Fehler wird als potentielle Gefährdung für das System betrachtet.⁹⁵

3.5 Ausrichtung des Militärs auf den Ernstfall

Militärorganisationen orientieren sich in ihrer Strukturbildung daran, dass sie auf den Ernstfall ausgerichtet sind. Sowohl in zeitlicher, sachlicher als auch sozialer Hinsicht ist die Extremsituation als potentiell mögliches, und in der Regel wahrscheinliches, Szenario präsent.⁹⁶ Zahlreiche strukturell im Rahmen von Dienstvorschriften vorgeschriebene und drillmäßig einstudierte Handlungsabläufe (Skripte⁹⁷) stehen der Militärorganisation zur Verfügung, um im Ernstfall in der Lage zu sein, ihren militärischen Auftrag zu erfüllen. Mehrheitlich besteht die berufliche Tätigkeit aus der Simulation des Ernstfalls und dem Erlernen der zur Bewältigung dieser Extremsituation erforderlichen Fähigkeiten. Im weitesten Sinne trägt jede Tätigkeit des täglichen Dienstes mittelbar oder unmittelbar dazu bei, die fachlichen und auch sozialen Kompetenzen innerhalb der Organisation zu sichern, sodass der dienstliche Auftrag selbst im Ernstfall „reibunglos“ erfüllt werden kann. Es ist dafür zunächst unerheblich, ob es sich um Anforderungen an Nachrichtendienst, Navigation, Luftraumüberwachung oder Kommunikationsmittel, Patrouillenfahrten, Logistik oder Ausbildungsgänge an den zahlreichen Truppschulen handelt. Alles hat irgendwie damit zu tun, dass das

⁹³ Das Konzept der „Zone of Indifference“ stammt von Barnard (1938).

⁹⁴ Obstfeld/ Sutcliffe/ Weick (1999).

⁹⁵ Vgl. Sutcliffe/ Weick (2003, S. 23).

⁹⁶ Sh. hierzu den Exkurs zu den drei Sinndimensionen im Abschnitt 4.5.

⁹⁷ Als Skript bezeichnet man einen feststehenden Handlungsablauf, der unbewusst umgesetzt wird.

Personal (die Soldaten) in der Lage sind, im Ernstfall die Organisationszwecke zu erfüllen.

Mit dieser Überlegung ist die Einsicht gewonnen, dass die Wurzeln der Extremsituation bis in die entlegenen Bereiche der täglichen Dienstroutine hineinreichen können. Dies allein erklärt nicht, weshalb Kameradschaft von Bedeutung sein sollte. Schließlich ließe sich nüchtern sagen, dass der größte Teil der dienstlichen Tätigkeit weit von jener Extremsituation entfernt ist, für die Kameradschaft unabdingbar zu sein scheint. Es wird deutlich, dass die Organisation permanent Extremsituationen künstlich herstellt (Übung), um bei deren Auftreten in der Realität (Einsatz und Ernstfall) gewappnet zu sein. Die Simulation extremer Bedingungen ist also in ihren Abläufen für die Mitglieder anscheinend annähernd äquivalent zu den Realbedingungen, mit denen die Soldaten während des militärischen Einsatzes konfrontiert werden.⁹⁸ In dem Maße, in dem Extremsituationen *jederzeit* auftreten können, müsste sich Kameradschaft, um funktional für die Organisation zu sein, *jederzeit* aktivieren lassen.

⁹⁸ So realistisch die Übung auch sein kann, *entspricht* sie dennoch nicht den Realbedingungen. Es wird definitiv niemand getötet.

4 Theoretische Überlegungen zu Kameradschaft in Organisation und Interaktion

Zwischen Kameradschaft auf Organisationsebene und Interaktionsebene lässt sich unterscheiden. Betrachtet man außerdem die eingangs erwähnten Überlegungen der Gruppensoziologie, so könnte die stark schematische Ebenenunterscheidung noch modifiziert werden. Insbesondere Neidhardt und Tyrell plädieren für eine Erweiterung der Luhmannschen Ebenendifferenzierung um die soziale Gruppe als eigenständigem Systemtyp.⁹⁹ Tyrell weist darauf hin, dass die Ebenendifferenzierung Luhmanns keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Die soziale Gruppe würde „den bei Luhmann offen gelassenen (und zu groß geratenen) Abstand zwischen Interaktion und Organisation“¹⁰⁰ schließen und verfüge, mit den Merkmalen der Unmittelbarkeit und Diffusität als Mechanismen der Selbstselektion sowie der relativen Dauerhaftigkeit der Mitgliederbeziehungen als Grenzbildungsprinzip, über eine einwandfrei anschlussfähige Terminologie.

Während die Argumente zur Unmittelbarkeit und Diffusität der gruppeninternen Mitgliederbeziehungen der oftmals beobachteten Tatsache Rechnung tragen, dass Organisationsrollen und Personenrollen gleichsam beutend sind, stellt die Dauerhaftigkeit der Mitgliederbeziehungen auf Merkmale wiederkehrender Interaktionen ab.¹⁰¹ Beide Überlegungen lassen sich auch auf das Militär übertragen, klären allerdings nicht hinreichend, was passiert, wenn einzelne Personen in Extremsituationen nicht anwesend sind. Würde man Kameradschaft ausschließlich dahingehend untersuchen, ob sie in *bestimmten* Gruppen eine Funktion hat, ließe sich plausibel mit Tyrells Vorschlag argumentieren. Uns interessiert jedoch die Frage, ob Kameradschaft *allgemein* eine soziale Funktion in Extremsituationen hat und ob sich diese unabhängig des Zusammengehörigkeitsgefühls einer bestimmten Gruppe aktivieren lässt.

Um den bisherigen Theorierahmen beizubehalten, verwende ich daher weiterhin die Systemebenen der Organisation und Interaktion. Wie sich Kameradschaft auf den genannten Ebenen auswirkt und welche Funktion sie vor dem Hintergrund der Extremsituation für die Militärorganisation hat, wird in den nun folgenden Abschnitten

⁹⁹ Vgl. Neidhardt (1979) sowie Tyrell (1983).

¹⁰⁰ Tyrell (1983, S. 78.).

¹⁰¹ Vgl. ebd., S. 78ff.

erörtert. Der Vorteil funktionaler Analysen liegt hierbei in ihrer heuristischen Vorgehensweise: „Als Hebel der Problematisierung dient ihnen die Frage nach der Erhaltung des Bestandes von Handlungssystemen.“¹⁰² Sie suchen nach funktionalen Erklärungen dafür, dass Handlungssysteme von Bestand sein können.

4.1 Kameradschaft, Kollegialität und Clique

Es wird in diesem Text dafür plädiert, Kameradschaft als eigenständigen soziologischen Begriff anzuerkennen, indem dessen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Abgrenzung zu den in der Systemtheorie gängigen organisationssoziologischen Begriffen Kollegialität und Clique aufgezeigt werden.¹⁰³

Die prominenteste Kritik an einer systemtheoretisch begründeten Analyse über Kameradschaft dürfte auf den ersten Blick dann laut werden, wenn Kameradschaft als eigene Verhaltens- bzw. Sozialordnung aufgefasst wird – schließlich sind die Kontakte zwischen den Mitarbeitern einer Organisation bereits bei Luhmann mit den Begriffen der Kollegialität und Clique beschrieben. Während Luhmann bei der Beschreibung von Kollegialität und Cliquenbildung immer wieder darauf hinweist, dass diese in starkem Maße durch Rangfragen „manipuliert“ sind, verzichte ich bewusst auf diese Komplexität. Als Grund dafür ist die Annahme zu wiederholen, dass Kameradschaft in der Extremsituation relativ unabhängig von Rangfragen aktualisierbar sein muss, damit ihre soziale Funktion aktivierbar ist.

Kollegialität ist eine seitens der Organisation intendierte Reaktion auf die Existenz formalisierter Mitarbeiterkontakte, in denen die Zusammenarbeit mit bestimmten manifesten – auf Mitgliedschaftskriterien basierenden und darüber ständig kommunizierbaren – Erwartungen korreliert. „Kollegialität ist ein soziales Verhältnis, das sich von allen Formen gefühlsstarker sozialer Verbundenheit durch diese Einordnung in eine formale Organisation unterscheidet.“¹⁰⁴ Luhmann beschreibt Kollegialität gewissermaßen als eine Beziehung, zu der jeder mit jedem in gleichen Situationen innerhalb einer Organisation Zugang haben kann.¹⁰⁵ Der Ernstfall ist als

¹⁰² Luhmann (1968, S. 2).

¹⁰³ Insbesondere Luhmann nutzt diese Unterscheidung, um zwischen formalen Kollegialitätsbeziehungen und informaler Cliquenbildung zu differenzieren. Vgl. Luhmann (1964, S. 314ff. und 1965).

¹⁰⁴ Ebd., S. 315.

¹⁰⁵ Vgl. ebd., S. 324.

„gleiche Situation“ von Rangfragen relativ unabhängig. Alle Soldaten unterliegen dann den Nebenwirkungen ihrer Anwesenheit.

Die Zusammenarbeit unter Kollegen ist mit relativ erwartungssicheren Verhaltensweisen ausgestattet, die sich gegenüber persönlichen Beziehungen und auch Statusunterschieden indifferent verhalten. Kollegialitätsnormen sind insbesondere wichtig, um die Außendarstellung der Organisation zu gewährleisten.¹⁰⁶ Anders als für Verwaltungsbeamte, Krankenhausmitarbeiter oder Berufsmusiker, sind die Kontaktmöglichkeiten der Angehörigen von Militärorganisationen in der Regel auf wenige Momente des Publikumverkehrs beschränkt. Sofern diese eintreten – beispielsweise im Rahmen von Truppeninformationstagen, öffentlicher Paraden oder auf Berufsmessen – gilt selbstverständlich auch für sie die Prämisse, die Außendarstellung der Streitkräfte zu wahren. Nur dadurch können diese auch in der Öffentlichkeit glaubwürdig bleiben. Aus Sicht der Organisation verdient Kollegialität insbesondere als Instrument der gelungenen Außendarstellung Beachtung. Kommt es zu der Situation, in der die Organisation mit allen ihren Prämissen nach außen durch ihre Mitglieder repräsentiert wird, muss sie sich darauf verlassen können, dass der Kollege sowohl gegenüber der Organisation als auch den anderen Kollegen die wechselseitigen Loyalitätserwartungen erfüllt – immer vor dem Hintergrund dass weder die Organisationsmitgliedschaft noch Kollegialitätserwartungen als solche mit den persönlichen Motiven der Mitglieder übereinstimmen müssen. Die formalen Erwartungen der Organisation sind eben auch kollegial institutionalisiert.¹⁰⁷ Kollegialität betrifft zwar neben diesen formalen Anforderungen auch den informalen Kommunikationsbereich der Kollegen, jedoch lässt sie sich als dominantes Merkmal organisational strukturierter Arbeitsbeziehungen klassifizieren. Das Pausengespräch der Kollegen kann also nur dann unter der Flagge der Kollegialität geführt werden, wenn es tatsächlich Bezug auf die formalen Arbeitsbeziehungen der Organisation nimmt.

Extremsituationen stellen sich so dar, dass sie nicht mit Kollegialitätserwartungen allein hinreichend beschrieben werden können. Der Bestandserhalt der Sozialordnung ist weder in der Übung, noch im Einsatz und erst recht nicht im Ernstfall durch die gelungene Außendarstellung gewährleistet. Vielmehr verliert diese an Relevanz, sobald auch andere Rollenbezüge der Anwesenden in die Situation involviert sind. Während sich Kollegialitätserwartungen vornehmlich an den formalen Vorgaben der

¹⁰⁶ Vgl. Luhmann (1964, S. 316.).

¹⁰⁷ Sh. ebd., S. 320.

Organisation orientieren, impliziert die Extremsituation darüber hinausgehend eine Orientierung der „Kollegialitätserwartungen“ an den Anwesenden. Die Organisation kann diese Umorientierung jedoch nicht in die Formalstruktur einbeziehen, weil sie nicht in der Lage ist, die Extremsituation selbst zu strukturieren. In der Extremsituation übernehmen die Anwesenden die Situationsdefinition. Kollegialität scheint als soziologischer Begriff nicht auszureichen, um die wechselseitigen Erwartungen der in der Extremsituation Anwesenden beschreiben zu können. Damit sind sowohl formale als auch informale Kollegialität angesprochen. Beide Formen etablieren sich zwar prinzipiell auch im Militär, beziehen sich aber in irgendeiner Weise auf von der Organisation bereitgestellte Themen. Wenngleich die Untersuchung informaler Organisationsmerkmale große Beachtung erfährt, hilft sie für die Implikationen der Extremsituation nur bedingt weiter.¹⁰⁸

Mit dem Begriff der Clique¹⁰⁹ ist jene Form der Gruppenbildung angesprochen, die dicht an die Folgeprobleme formaler Organisation anschließt. In ihr kann all jene (latente) Kritik „ausgelebt“ werden, die sich im Rahmen der Formalordnung und in der Zusammenarbeit mit der Kollegen nicht „ungestraft“ äußern lässt. Cliques entziehen sich in ihrer Zusammensetzungen den formalen Vorgaben der Organisation. Sie weisen typische Gruppenmerkmale auf, indem die Angehörigen einer Clique ein hohes Maß an Identifikation mitführen und eigenlogische Mechanismen der Zugehörigkeit entwickeln. Meinungen, Ansichten oder Kritik an Abwesenden beziehungsweise an den Strukturen der Organisation sind gängige Themen. Nun würde niemand behaupten, dass im Militär derartige Cliquesbildungen inexistent sind. Cliques gibt es mutmaßlich in jeder Organisation. Wollte man aber Kameradschaft generalisiert mit Cliques gleichsetzen, so scheitert dieser Gedanke an dem für die Cliquesbildung entscheidenden Kriterium, dass sie außerhalb des Zugriffs durch die Organisation existiert und dass der Grund ihrer Existenz nicht in Verbindung mit den Zwecken der Organisation gebracht werden kann. Die Organisation kann auf persönliche Motive der Cliquesmitglieder keine Rücksicht nehmen und auch Zynismus, Klatsch oder Ironie in ihren eigenen Reihen nicht dulden. Kameradschaft ist weder mit Kollegialität noch Clique gleichzusetzen. Dafür sorgt vornehmlich die kameradschaftliche Orientierung an den in der Extremsituation Anwesenden, die *sowohl* auf organisationalen *als auch* auf personalen Beziehungen

¹⁰⁸ Das Thema „informale Kollegialität“ wird hervorragend in dem Artikel „Der neue Chef“ beschrieben. Hierin lässt sich im Übrigen erkennen, dass sich nicht alles, was in der Informalität der Organisation stattfindet, auf Cliques reduzieren lässt. Vgl. Luhmann (1962).

¹⁰⁹ Zu den Implikationen des Cliquesbegriffs vgl. im Folgenden Luhmann (1964, S. 324ff.).

basiert. Über Kameradschaft können aber sowohl Aspekte der Kollegialität als auch der Clique integriert werden. An der Organisation orientierte Kameradschaftsverpflichtungen ähneln den Erwartungen an Kollegialität, an den Folgeproblemen der Organisation orientierte Kameradschaftsverpflichtungen eher den Eigenlogiken der Clique.

4.2 Kameradschaft in Semantik und Sozialstruktur

Der mit den Ebenen der Organisation und Interaktion verbundene Begriff der Kameradschaft, lässt sich über die Leitunterscheidung von Semantik und Sozialstruktur hinsichtlich seiner Konstitutionsverhältnisse und Zurechnungsrichtungen untersuchen.¹¹⁰ Luhmann trennt analytisch zwischen Semantik und Sozialstruktur.¹¹¹ So bezeichnet er Semantik als „Formen einer Gesellschaft“¹¹², als „höherstufig generalisierten, relativ situationsabhängig verfügbaren Sinn“¹¹³, als „Vorrat von Unterscheidungen“¹¹⁴ oder aber als „Vorrat möglicher Themen, die für rasche und rasch verständliche Aufnahme in konkreten kommunikativen Prozessen bereitstehen“¹¹⁵.

Der Begriff der Semantik ist für die Beobachtung von Kameradschaft in Militärorganisationen von zentraler Bedeutung. Unter ihm wird Kameradschaft zu in Extremsituationen verfügbarem und unmissverständlichem Sinn, an dem sich die sozialstrukturelle Realität ausrichten kann. Handlungen – in den späteren Schriften Luhmanns weitgehend substituiert durch den Begriff der Kommunikation – bilden dabei die Letztelemente sozialer Strukturbildung ab.¹¹⁶ Semantik muss allerdings „als konstitutiv für die Bildung sozialer Strukturen verstanden werden“¹¹⁷. Die Strukturbildung sozialer Systeme zeichnet sich typischerweise dadurch aus, dass

¹¹⁰ Vgl. für die Leitunterscheidung von Semantik und Sozialstruktur in Verbindung mit diesem Abschnitt insgesamt Stichweh (2000).

¹¹¹ Die analytische Trennung dient der wissenschaftlichen Analyse sozialer Phänomene und kann daher beschreiben, wie etwas in der Welt tatsächlich passiert, ohne dass sich eine solche Beschreibung empirisch fassen lässt.

¹¹² Luhmann (1980, S. 19).

¹¹³ Ebd., S. 19).

¹¹⁴ Stichweh (2000, S. 241).

¹¹⁵ Luhmann (1984, S. 224). Luhmann hierzu weiter: „Wir nennen diesen Themenvorrat Kultur und, wenn er eigens für Kommunikationszwecke aufbewahrt wird, Semantik.“ Ebd.

¹¹⁶ Vgl. Runkel (2005, S. 110).

¹¹⁷ Stichweh (2000, S. 241).

Erwartungen gebildet werden, die sich ihrerseits aus der Semantik ableiten.¹¹⁸ Damit ist unmittelbar auf den Gegenbegriff zur Semantik verwiesen: Sozialstruktur. Sie kann „als semantikonabhängig gedacht werden [und] deshalb in ein Entsprechungsverhältnis zu semantischen Entwicklungen gesetzt werden.“¹¹⁹ Stichweh bezeichnet sie auch als „harte strukturelle Realität“. Er diskutiert einige zusätzliche Überlegungen für die Unterscheidung Luhmanns zwischen Semantik und Sozialstruktur, die für unsere Analysen hilfreich sind.¹²⁰

(1) Stichweh verdeutlicht, dass die Ausdifferenzierung der Gesellschaft auch „Prozesse der Produktion von Semantik verselbständigt“¹²¹. Es kommt weniger darauf an, die Korrelationen zwischen einer Kameradschaft in Semantik und Sozialstruktur aufzudecken. Vielmehr ist die Frage von Interesse, in welchem Verhältnis¹²² die Kameradschaftssemantik als Dispositiv¹²³ der Organisation auf sozialstrukturelle Vorkehrungen für ihre Verwirklichung in der Interaktion angewiesen ist. Vermutet wird, dass einzig die Extremsituation als harte strukturelle Realität die Bedingungen für die Erfahrbarkeit von Kameradschaft darstellt.¹²⁴ Damit ist eine erste Unterscheidung zwischen der semantischen Konstruktion einer Kameradschaft auf Ebene der Organisation und ihrer operativen Wirksamkeit in der Interaktion aufgezeigt.

(2) Eine nächste Möglichkeit wird durch den evolutionstheoretischen Begriff der *preadaptive advance*¹²⁵ beschrieben. Mit ihm wird darauf hingewiesen, dass Kameradschaft als semantische Erfindung der Militärorganisation möglicherweise eine soziale Funktion zufällt, die sich eher beiläufig, suggestiv entwickelt und dennoch für das Sozialsystem selbst funktional ist.¹²⁶ Es ist mitunter denkbar, dass der in diesem Text eingestellte Fokus von Kameradschaft auf Extremsituationen mit der semantischen Tradition nicht im Ursprung, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt zusammenfällt.

¹¹⁸ Vgl. Stichweh (2000, S. 243).

¹¹⁹ Ebd., S. 241. Gemeint ist hiermit wiederum die *analytische* Unabhängigkeit zwischen Sozialstruktur und Semantik!

¹²⁰ Vgl. Stichweh (2000). Im Folgenden wird seine Argumentation auf unseren Gegenstand übertragen.

¹²¹ Ebd., S. 8. Mit diesem Aspekt leitet er die Diskussion ein.

¹²² Stichweh nutzt hierfür den Begriff der Interrelation.

¹²³ Vgl. Stichweh (2000, S. 243). Unter Dispositiven versteht Stichweh (in Anlehnung an Foucault 1978) „Diskurse, die an einem bestimmten Punkt die Entscheidungen, Anordnungen oder (militärische) Aufstellungen (z.B. die eines Heeres) übersetzt werden und die dafür auf sozialstrukturelle Vorkehrungen angewiesen sind, die diese Übersetzungsleistung stützen oder einfordern. Insofern darf es sich in diesen Fällen nicht um verselbständigte Diskurse handeln. Der Grad ihrer kognitiven Autonomie bleibt begrenzt.“

¹²⁴ Durch diese Abgrenzung von „beliebiger Kameradschaft“ im Friedensalltag und Kameradschaft sowohl in der realen als auch simulierten Extremsituation gewinnt Kameradschaft als soziologischer Begriff an Trennschärfe.

¹²⁵ Sh. hierzu unter anderem Luhmann (1997, S. 512).

¹²⁶ Vgl. Stichweh (2000, S. 243ff.).

Möglicherweise bekam die Kameradschaftssemantik erst mit dem Vorhandensein von Extremsituationen die soziale Funktion zugewiesen, das jeweilige Handlungssystem in der Extremsituation aufrechtzuerhalten. Darin zeigt sich, dass Kameradschaft ein analytisch gesehen von der Semantik unabhängiges faktisches Phänomen ist. Es erhält erst semantischen Wert, wenn darüber gesprochen wird. Die Semantik beruht demnach zwar auf Sozialstruktur, bekommt aber erst über Kommunikation¹²⁷ jenen eigenen Wert beigemessen.

(3) Als Gegenrichtung bezeichnet Luhmann die *Nachträglichkeit der Semantik* und wird ergänzt von Stäheli, der von einer *konstitutiven Nachträglichkeit*¹²⁸ spricht.¹²⁹ Stichweh nimmt hierfür „eine Art psychoanalytisches Paradigma“¹³⁰ an, das auf die Extremsituation übertragen so lauten würde: Der kameradschaftlichen Interaktion der Anwesenden wird zunächst kaum Bedeutung zugerechnet. Erst durch eine retrospektive Betrachtung ihres Verhaltens, wachsen die Sinnimplikationen und kameradschaftliches Verhalten wird als ursprünglich schon so gemeinter Sinn aufgefasst und kann nicht mehr als unzurechnungsfähig auf die Kameradschaftssemantik begriffen werden. Hier liegt der Verdacht nahe, dass auf semantischer Ebene der Begriff der Kameradschaft (ideologisch) überhöht und für zukünftig anstehende Extremsituationen rekrutiert werden kann oder gar absichtsvoll von der Organisation kultiviert wird, um die soziale Funktion der Kameradschaft zu aktivieren: Die Militärorganisation stellt die funktionale Bedeutung von Kameradschaft mehr oder minder unhinterfragt als Paradigma¹³¹ zu Verfügung.

(4) In Anlehnung an ein weiteres Argument Stichwehs¹³² ist zu überlegen, ob die Evolution der Kameradschaftssemantik der Militärorganisation (un-)trennbar mit der Evolution der relevanten Sozialstrukturen verbunden ist.¹³³ Unterzieht man beispielsweise konventionelle und die so genannten „neuen Kriege“ einer vergleichenden Betrachtung, so fällt auf, dass sich die Extremsituationen, in denen von Kameradschaft als relevanter Funktion zum Bestandserhalt des Handlungssystems

¹²⁷ Kommunikation ist ein dreistelliger „Selektionsprozeß, der Information, Mitteilung und Verstehen miteinander kombiniert.“ Kneer/ Nassehi (2000, S. 81).

¹²⁸ Stäheli (2000, S. 214ff.).

¹²⁹ Stichweh referiert beide kursorisch. Stichweh (2000, S. 245).

¹³⁰ Vgl. für das folgende Argument ebd.

¹³¹ Unter „Paradigma“ ist in diesem Text die grundlegende *Orientierung* des eigenen Handelns anhand von Kameradschaftserwartungen zu verstehen. Der Begriff der Entscheidungsprämisse schließt die damit verbundene *Überzeugung* aus.

¹³² Vgl. Stichweh (2000, S. 245f.).

¹³³ Luhmann zum Evolutionsbegriff: „Evolution ist die Umformung von Entstehungsunwahrscheinlichkeit in Erhaltungswahrscheinlichkeit.“ In: Hagen (2004, S. 98.).

auszugehen ist, gravierend verändert haben. Stellungskriege mit klaren Gegnerschaften sind Konflikten gewichen, in denen Extremsituationen vermehrt durch abstrakte Gefährdungen wie Sprengstofffallen oder Selbstmordattentäter gekennzeichnet sind. Die Kameradschaftssemantik hat überlebt und sich weiterentwickelt, jedoch ist die operative Wirksamkeit von Kameradschaft – im Sinne eines in der Realität immer wieder *identisch* beobachtbaren Handlungsablaufes – nicht mehr dieselbe, weil die sozialstrukturellen Eigenheiten der Extremsituation anders aussehen. Semantische Evolution ist die Auswahl zwischen verschiedenen Möglichkeiten. Sie passiert jedoch nicht zusammenhangslos sondern muss in einem spezifischen Verhältnis zur Vergangenheit, also früheren Selektionen von Variationen, stehen.

(5) Ein weiterer Aspekt, der von Stichweh¹³⁴ leicht abgewandelt vorgetragen wird, beschäftigt sich mit Wissenselementen, die sich über die Zeit in einem sozialen System anhäufen. Wissensbestände unterliegen Bedingungen ihrer Richtigkeit.¹³⁵ Semantik ist ebenfalls zeitabhängig in ihrer Entwicklung, kann jedoch weder richtig noch falsch sein. Der Begriff der Kameradschaft ist mit der Organisationsgeschichte des Militärs verbunden und lässt sich schon allein deshalb nicht als trivial disqualifizieren. Das Militär kennt den Begriff Kameradschaft, seit seinem Bestehen in Form einer Organisation. Zwischen der Kameradschaftssemantik auf Ebene der Organisation und der sozialstrukturellen, operativen Wirksamkeit in der Interaktion lässt sich dennoch keine Geschlossenheit garantieren. Ob das, was als Kameradschaft in der Interaktion beobachtet werden kann mit der Kameradschaftssemantik der Organisation korreliert, lässt sich nicht auf die bloße Existenz dieser Semantik zurückführen.

(6) Schließlich soll das Argument zur Latenz von Semantik¹³⁶ aufgegriffen werden.¹³⁷ Normalerweise kann die Kameradschaftssemantik als manifestes – weil für die Extremsituation konstitutives – Merkmal der Militärorganisation gelten. In Bezug auf den operativen Vollzug in der Extremsituation, erscheint jedoch das Argument spontan plausibel, dass die organisationale Semantik der Kameradschaft gerade latent bleiben muss, um ihre soziale Funktion zu erfüllen. Dadurch, dass *nicht auf die soziale Funktion von Kameradschaft durch die Organisation verwiesen werden kann*, entfaltet sie ihre Wirkung. Man kann also an Kameradschaft appellieren, nicht aber auf ihre soziale

¹³⁴ Vgl. Stichweh (2000, S. 246f.).

¹³⁵ In Anlehnung an die Unterscheidung der Philosophie zwischen Wissen und Glauben.

¹³⁶ Vgl. Stichweh (2000, S. 247f.).

¹³⁷ Im Abschnitt 4.5.2 über Kameradschaft und Systemvertrauen nehme ich auf die Folgen dieses Arguments erneut Bezug.

Funktion verweisen. Während der Kommandant eines Schiffes, das nach mehrwöchiger Seefahrt im Hafen festmacht, zwar mit der Begründung, „die Männer müssen mal raus“, Landgang befiehlt, um die Kameradschaft zu stärken, so kann er doch in Extremsituationen eine solche Intention nicht äußern, um die soziale Funktion von Kameradschaft zu aktivieren.

Diese vorangestellten Überlegungen zur Unterscheidung zwischen Semantik und Sozialstruktur werden im Kontext zur Extremsituation insbesondere deshalb mitgedacht, weil sie auf die Interrelation zwischen der durch das Militär bereitgestellten Kameradschaftssemantik und der sozialen Funktion von Kameradschaft in der interaktiven Extremsituation hindeutet. Im Folgenden wird mithilfe dieser Unterscheidung besser verständlich, weshalb überhaupt erst die operative Wirksamkeit von Kameradschaft in der Extremsituation ihre soziale Funktion abrufen lässt. *Kameradschaft ist sozialstrukturell erst dann beobachtbar, wenn die Extremsituation eintritt.*

4.3 Militär als Rahmen für Interaktionen

Bevor die Frage nach dem Bestandserhalt von Handlungssystemen gestellt werden kann, muss geklärt sein, welchen Regeln eine Interaktion in Organisationen unterliegt.¹³⁸ Die Interaktionen funktional differenzierter Gesellschaften werden durch zahlreiche Variablen der Organisation geregelt. Beinahe jede *geregelt Interaktion* ist in ihnen programmatisch mit der Erfüllung einer bestimmten Funktion verbunden, die ihrerseits mit dem Organisationszweck, der Erfüllung des militärischen Auftrags in Verbindung steht. Infolge ihrer an Organisationsmitgliedschaften und Programmatiken gebundenen Erscheinungsformen lässt sich die Interaktion im Militär nicht ohne Berücksichtigung ihres organisationalen Rahmens analysieren.¹³⁹

Die Interaktion in Organisationen ist ständig mit der Anforderung des Entscheidens „belastet“. In der Interaktion der Militärorganisation wird so beispielsweise entschieden, wer für die Ausführung des konkreten Befehls zuständig ist und wie dies in der Praxis

¹³⁸ Vgl. zu den folgenden Ausführungen Kieserling (1999, S. 335ff.).

¹³⁹ Dabei ist jedoch zu bemerken, dass erst die Lösung der Interaktion von gesellschaftlichen Abhängigkeiten eine Konditionierung der Interaktion durch die Organisation ermöglicht hat. Kieserling beschreibt diesen zweiteiligen Prozess als „gesellschaftliche Dekonditionierung“ und „organisatorische Rekonditionierung“ der Interaktion. Sh. ebd., S. 337.

geschehen soll.¹⁴⁰ In diesem Entscheidungsprozess orientieren sich die beteiligten Soldaten in ihrer Rolle als Organisationsmitglieder primär an den vorentschiedenen Prämissen der Organisation. Als Arbeit lässt sich diese Interaktionsrealität beschreiben, weil die Anwesenden einander als Organisationsmitglieder gegenüberstehen, deren individuelle Motivation und zwischenmenschliche Verbundenheit für die Ausführung einer bestimmten Tätigkeit von der Organisation nicht berücksichtigt werden müssen – und auch nicht umfassend berücksichtigt werden können. Ihre Anwesenheit beruht auf Mitgliedschaftspflichten: Der Soldat hat den ihm erteilten Auftrag auszuführen, weil er Soldat ist und bestimmte Mitgliedschaftsbedingungen (mehr oder weniger freiwillig) akzeptiert hat.

Um Missverständnissen bei der Verwendung des Begriffs „Entscheidung“ im Kontext der Interaktion vorzubeugen, sei an dieser Stelle ausdrücklich darauf verwiesen, dass nicht jede Kommunikationsform eine *bewusste* Entscheidung darüber impliziert, dass jetzt kommuniziert wird. Wenn von Anforderungen an das Entscheiden der Interaktion in Organisationen die Rede ist, so meint dies, dass die Organisation in der operativen Wirklichkeit Entscheidungslasten an die Interaktion abgibt, ohne dass diese dann zwangsläufig auf die Organisation zugerechnet werden können.¹⁴¹

Diesem Verlust an Geselligkeit in der *geregelten Interaktion* stehen einige Aspekte der informalen Organisation gegenüber. Die darin stattfindenden Interaktionen wurden lange Zeit auf die Entstehung sozialer Gruppen zurückgeführt. Dabei gerät außer Acht, dass es nicht erst der Gruppenbildung bedarf, um Informalität ausbilden zu können. Bereits in der Interaktion selbst werden die Anwesenden mit Problemstellungen konfrontiert, die sie nicht als „Trivialmaschine“¹⁴² unter Zuhilfenahme entschiedener Prämissen der Organisation lösen können. In anderen Worten ließe sich sagen: „Die Interaktion besitzt infolge ihrer geringen Eigenkomplexität eine Art natürlicher Autonomie gegenüber den sie einschließenden Systemen der Gesellschaft bzw. der Organisation.“¹⁴³ Man kann hiernach festhalten, dass die Interaktion „passiert“, ohne

¹⁴⁰ Die in einem Befehl enthaltenen Soll-Bestimmungen verweisen bereits darauf, dass keine Garantie herrscht, dass „alles nach Plan“ läuft. Ob ein Befehl tatsächlich so umgesetzt wird, hängt von den Fähigkeiten der Anwesenden ab.

¹⁴¹ Vgl. Kieserling (1999, S. 358f.). Der Hypothese Kieserlings, „[...]dass die Führung im Normalfall bei der Interaktion liegt und nur im Krisenfall auf die Organisation selbst übergeht“, sei an dieser Stelle vor dem Hintergrund der Extremsituation dezent widersprochen. Vielmehr scheint gerade die Normalfall-Interaktion von organisationsnahen Prämissen durchzogen und die Interaktion in krisenhaften, extremen Situationen mit dem hohen Anspruch versehen, situationsnahe Bewältigungsstrategien zu finden.

¹⁴² Der im Kontext der Systemtheorie verwendete Begriff der „Trivialmaschine“ stammt von Heinz von Foerster (u.a. 1993).

¹⁴³ Kieserling (1999, S. 344).

den Anforderungen generalisierter Erwartungen entsprechen zu müssen. Lediglich Interaktionen in Organisationen werden durch die Mitgliedschaftsverpflichtungen der Anwesenden vorkonditioniert.¹⁴⁴

Die Frage, warum sich Extremsituationen bereits mit den Funktionslogiken der Interaktion erklären lassen, ist relativ schnell beantwortet. Anders als in Gruppen, werden die in der Situation Anwesenden – also die Interaktionsteilnehmer – automatisch als Mitglieder der Organisation geführt. Vor dem Hintergrund der Extremsituation, in der es aufgrund der sachlichen, sozialen und zeitlichen Rahmenbedingungen keine Entzugsmöglichkeiten gibt, sind automatisch alle Anwesenden betroffen und nie nur die Mitglieder einer bestimmten Gruppe. Die Gruppe bleibt – insbesondere aus Sicht der Organisation – nachrangig und kann nicht über Inklusion oder Exklusion der Anwesenden in die Organisation entscheiden. Weder Sympathie noch Antipathie entscheiden über die Mitgliedschaft des beliebten oder unbeliebten Kameraden.

Dass die in der Interaktion in Organisationen Anwesenden einander *als Mitglieder* kennen, ist ein an und für sich trivialer Sachverhalt, den Kieserling als dennoch folgenreich markiert.¹⁴⁵ Für die Beschreibung der Extremsituation als spezifische Interaktionssituation in Militärorganisationen sind einige der von ihm beschriebenen Konsequenzen zu diskutieren.

(1) Formal betrachtet, müssen die Soldaten als Anwesende in der Extremsituation ausschließlich ihren organisationsinternen, über die Mitgliedschaftskriterien formulierten Rollenanforderungen gerecht werden. Die sonst üblichen, informalen Interaktionsrollen können nicht erwartet werden. Erst die strukturellen Bedingungen in der Extremsituation verknüpfen organisationsinterne und durch die Interaktion begründete Rollen.¹⁴⁶ Die Komplexität der Extremsituation steigt durch die Aufladung mit organisationsexternen Rollenbezügen. Das oben begründete Argument der „körperlichen Involviertheit“¹⁴⁷ verdeutlicht diesen Sachverhalt.

(2) Auch im Militär versteht sich „ein gewisses Maß an Wiederholung der Kontakte von selbst“¹⁴⁸. Die Mitglieder treffen in der Regel wiederholt in Extremsituationen aufeinander. Das „Gesetz des Wiedersehens“ gilt hier in einer ansonsten unüblichen

¹⁴⁴ Vgl. Kieserling (1999, S. 360).

¹⁴⁵ Vgl. hierzu und im Folgenden ebd., S. 360ff.

¹⁴⁶ Vgl. hierzu auch die Überlegungen aus Kapitel 3.

¹⁴⁷ Sh. hierzu den „Ernstfall“ als besonderen Typ extremer Situationen im Abschnitt 3.3.

¹⁴⁸ Kieserling (1999, S. 361).

Form, denn durch die Wiederholung der Kontakte in Extremsituationen herrscht die Gewissheit, dass auch zukünftig eine Rollentrennung möglicherweise nicht realistisch ist.¹⁴⁹ Weder die Motive für die Anwesenheit noch die Sympathie der Kontaktpartner sind ausschlaggebend für diese Wiederholung. Dass das Verhältnis der Anwesenden relativ indifferent sein und bleiben kann, ist aufgrund der diffusen Involviertheit der Anwesenden in der Extremsituation annähernd auszuschließen. Vielmehr ist der Aufbau vielschichtiger Beziehungen zu erwarten, deren Fortdauer wiederum mit dem Ende der Organisationsmitgliedschaft sowohl aufhören als auch bestehen bleiben kann.

(3) Mit dem Begriff der Erwartung formuliert besagt der kategorische Imperativ, dass eigenes Verhalten als Prämisse generellen Verhaltens angenommen wird. Die Umkehrung dieser Erwartung bringt zum Ausdruck, dass in Organisationen „die gesamte Interaktion auf einer Ebene der Beobachtung zweiter Ordnung abläuft“¹⁵⁰. Im Hintergrund wird also in der Regel mitgedacht und mitbeobachtet, wie die latent bleibenden Interessen des Anderen „kommuniziert“ werden.¹⁵¹ Da dieser Vorgang äußerst zeitintensiv ist, kann er als Annahme auf die Übung, nicht aber auf Einsatz und Ernstfall appliziert werden, denn diese offerieren wohl kaum zeitliche Ressourcen, erst noch die Kooperationsbereitschaft und Vertrauenswürdigkeit der Interaktionspartner auf die Probe zu stellen. Für den Ernstfall muss daher angenommen werden, dass bereits ihm vorgelagerte Eskalationssituationen (Übung, Einsatz) die dann stattfindende Interaktion stabilisiert haben.

(4) Hinsichtlich des „dargestellten Engagements“¹⁵² wird in Extremsituationen ein hohes Maß an Konsistenz von den Mitgliedern gefordert. Es ist schlechterdings nicht vorstellbar, dass mitdargestellte Entfremdung auf Dauer akzeptiert würde. Mitdargestellte Entfremdung bezeichnet eine Form der Selbstdarstellung, die sich in unbeteiligtem Verhalten, Desinteresse an der Situation oder mangelnder Bereitschaft äußert, sich über das formal erwartbare Maß hinaus für Problemlösungen zu engagieren. Zwar sagt dargestelltes Engagement nichts über die *wahrhaftigen* Motive für die Mitgliedschaft aus, allerdings spielt dies für die Anwesenheit in der Interaktion ohnehin eine untergeordnete Rolle. Dargestelltes Engagement ist unproblematisch, solange das damit verbundene Verhalten eine soziale Funktion erfüllt.

¹⁴⁹ Der Abschnitt 4.5 über Vertrauen wird in diesem Zusammenhang detaillierter auf das „Gesetz des Widersehens“ eingegangen.

¹⁵⁰ Kieserling (1999, S. 362).

¹⁵¹ Kieserling weiter dazu: „Inklusion in Zusammenhänge der Beobachtung zweiter Ordnung braucht einfach mehr Zeit“.

¹⁵² Ebd., S. 364.

(5) Unengagierte Anwesenheit ist in der Extremsituation nicht ausreichend. Mitdargestellte Entfremdung fällt daher umso deutlicher auf. Damit ist gleichzeitig die „Unterscheidung von Zwecken und Motiven“¹⁵³ markiert. Durch sie wird klar, dass der zu erfüllende Organisationszweck in der Interaktion nicht gesondert erwähnt werden muss, weil an ihm orientiertes Verhalten qua Mitgliedschaft erwartet wird (Beobachtung erster Ordnung). Die individuell zurechnungsfähigen Motive (Beobachtung zweiter Ordnung) sind zwar für die Interaktionsrealität mitunter bedeutsam, weil sie das Engagement im Rahmen der Mitgliedschaft unterstreichen oder dementieren, aber sie sind nicht formalisierbar. Übertragen auf eine Kameradschaft in Extremsituationen ist diese Einsicht von Bedeutung. Wenn kameradschaftliches Verhalten ausschließlich aufgrund der soldatischen Mitgliedschaft im Militär auch in der Interaktion zum Tragen kommt, so ist es „Produkt“ der *Organisation*. Wenn individuelle Motive – bspw. die soziale Verbundenheit zu den ansonsten in der Interaktion Anwesenden – hineinspielen, handelt es sich um kameradschaftliche Verhaltensweisen die in der *geregelten Interaktion* entstehen. Geht man weiterhin davon aus, dass in der Extremsituation nicht „nur“ der Organisationszweck, sondern auch die Motivation der Mitglieder darüber entscheiden, ob die Anwesenden überleben (Bestandserhalt des Systems), ist darauf hingewiesen, dass Kameradschaft als interaktionsnahe Verhaltensordnung für die Organisation funktional sein müsste. Fakt ist jedoch auch, dass die Organisation (über die Merkmale der Interaktion in Organisationen) den Rahmen für „gelebte“ Kameradschaft erst bereitstellen muss. Die von Kieserling beschriebenen Konsequenzen der organisationsbedingten Interaktion sind für die Beschreibung militärischer Extremsituationen insbesondere in ihren zugespitzten Grenzfällen interessant, wie sie für die Soldaten der Wehrmacht und Bundeswehr sowie für die Polizisten des RPB 101 an späterer Stelle beobachtbar sind. Damit ist der Besonderheit der Extremsituation jedoch noch nicht zur Genüge Rechnung getragen.

¹⁵³ Kieserling (1999, S. 365).

4.4 Eigenrecht der Extremsituation¹⁵⁴

Mit dem bei Luhmann beschriebenen „Eigenrecht der Situation“ erklärt sich die Notwendigkeit der Unterscheidung zwischen einer Kameradschaft, die sich in Organisationen beziehungsweise Interaktionen abspielt. Die Situation ist der Rahmen einer Interaktion. Interaktion verweist nur auf den sozialen Aspekt der Situation, nämlich Kommunikation. Die Situation selbst besteht aber zusätzlich aus einigen nicht kommunizierten Wahrnehmungen. Die zentrale These lautet hier, dass die Interaktion in fast allen Situationen das regeln muss, was die Organisation nicht abschließend regeln kann. Es handelt sich dabei nach wie vor um jene Interaktion in Organisationen, wie sie oben spezifiziert wurde. Eine „reine“ Kameradschaftssoziologie auf Organisationsebene ist demnach nicht ausreichend, weil sie weder die operative Wirksamkeit noch die faktische Wirkungslosigkeit *organisierter* Kameradschaft vollständig fassen könnte.

Die Bezeichnung „Eigenrecht der Situation“ verweist darauf, dass die Strukturen einer Organisation fortlaufend mit ungeplanten Diskrepanzen strapaziert werden, so zum Beispiel durch die lapidaren Tatsachen, dass alle Stellen mit Menschen besetzt sind oder ständig Situationen eintreten, die eigentlich anders geplant waren.¹⁵⁵ Es passt nicht recht zur „Arbeitsphilosophie“ des Militärs, dass Ereignisse ungeplant passieren. Formalisierung scheint die adäquate Vorgehensweise zu sein, um diesem Dilemma zu entgehen. Das Militär ist mit seinen zahlreichen Dienstvorschriften Meister im Formalisieren.

Mit steigender Komplexität kommen formalisierte Systeme kaum ohne informale Verhaltensweisen aus. Übertragen auf den Kontext im Einsatz befindlicher Streitkräfte, gilt diese Annahme analog. Es ist davon auszugehen, dass gerade die Extremsituation der Stabilisierung durch elementare Verhaltensordnungen (in informalen Interaktionen) bedarf, um das in sie involvierte Sozialsystem lebensfähig zu erhalten. Zu den Eigenarten formaler Organisation gehört jedoch, dass sie derlei informalen Verhaltensweisen in der Regel indifferent gegenübersteht, da sie als Widerspruch zur Formalstruktur gewertet werden.¹⁵⁶ Ungeachtet dieser Haltung der Organisation ist es mitunter funktional, sich in der Interaktion zwischenzeitlich von der Formalstruktur der Organisation zu distanzieren, um den Anforderungen der Situation gerecht werden zu

¹⁵⁴ In Anlehnung an Luhmann (1964, Kapitel 21: Eigenrecht der Situation, S. 295ff.).

¹⁵⁵ Vgl. ebd., S. 295.

¹⁵⁶ Vgl. ebd., S. 296.

können.¹⁵⁷ Zwar weiß das Militär, dass das so ist und bildet sein Personal entsprechend aus, jedoch ließe sich ein solches Verhalten nicht formal rechtfertigen. In Extremsituationen erscheint diese distanzierte Haltung der anwesenden Mitglieder von enormer praktischer Relevanz. Die Präsenz der Organisation geht faktisch zurück. So oft der Ernstfall auch geprobt werden konnte, so weitaus unzählbar variantenreicher sind die Möglichkeiten seines faktischen Eintretens. Die Militärorganisation muss zwangsläufig scheitern, wenn sie ausschließlich auf die Einhaltung ihrer formalen Vorgaben bedacht ist.¹⁵⁸

Fraglos ist selbst unter extremen Bedingungen die Situationsordnung nicht völlig willkürlich wählbar. Die Beteiligten müssen jederzeit die Konformität ihrer Handlungen mit dem Organisationszweck im Blick behalten, um die Grenzen „ihres“ Situationssystems gegenüber der Umwelt aufrechterhalten zu können.¹⁵⁹ Es ist mithin überaus selten der Fall, dass der organisationale Rahmen in der Situation komplett wegfällt, sodass sich in ihr die Organisationsmerkmale und Interaktionsmerkmale in der Regel ergänzen. Im Fall der Extremsituation verschiebt sich diese Ergänzung hin zu einem starken Übergewicht informaler Regelungskompetenzen. Es handelt sich hier nicht zwangsläufig um ein Scheitern der militärischen Organisation, sondern vielmehr wird pointiert zum Ausdruck gebracht, dass Extremsituationen in der Weise auf die Belange der Anwesenden einwirken, dass über die Mitgliedschaftsrolle hinausgehende Rollenbezüge betroffen sind, für welche die Organisation keine Regelungsfähigkeiten besitzt und diese folglich auch nicht in ihrer Formalstruktur integrieren kann. Es wird in gewissem Sinne auf die Defizite¹⁶⁰ formaler Organisation reagiert.

Die Situation erfordert Sachbezogenheit der Anwesenden und damit einhergehend die Fähigkeit zur spontanen Reaktion. Es besteht für die Teilnehmer kaum die Möglichkeit, sich in einen Zustand der Entfremdung zu begeben oder diese gar darzustellen.¹⁶¹ Auch

¹⁵⁷ Vgl. Luhmann (1964, S. 297).

¹⁵⁸ Unabhängig davon muss die Organisation natürlich für sich festlegen, bis hin zu welchem Maß sie Verhaltensweisen dulden kann und will, die durch das Eigenrecht der Situation provoziert werden.

¹⁵⁹ Vgl. Luhmann (1964, S. 297). Luhmann beschreibt diese Bedingungen weiterhin treffend: „So ergibt sich aus dem Geschehen selbst eine strukturierende Ordnung, die bestimmte Verhaltensweisen nahe legt und andere entmutigt, einige sinnvoll, andere störend, einige leicht, andere schwierig, einige gefällig und beifallssicher und andere anstößig erscheinen lässt.“ Ebd., S. 298.

¹⁶⁰ Selbst die Defizite sind nicht unausweichlich, weil die Organisation (theoretisch) über alles entscheiden kann und nur aus pragmatischen Gründen in der Praxis nicht tut. Beispielsweise verzichtet sie auf die Unüberschaubarkeit, die durch zu viele Regeln entstehen könnte. Den Mitgliedern bleiben informale Regelungsmöglichkeiten offen.

¹⁶¹ Vgl. Luhmann (1964, S. 298). Erwähnt sei an dieser Stelle noch eine Lesart des Einwands, den Luhmann anschließend vorbringt. Sobald die Sachbezogenheit aufgrund der Ausdrucksbeschränkungen in der Situation zu doppelbödigem Verhalten führt und die dadurch hervorgerufene Entfremdung überhand

diese Annahme lässt sich auf die Extremsituation übertragen. Der Ernstfall erfordert die Fähigkeit der Beteiligten, sich auf eine veränderte Situation einzustellen, für die mitunter keine gültige Situationsdefinition existiert. Im Fall der existenziellen Bedrohung ist anzunehmen – zumindest ist dies spontan plausibel – dass die einzelnen Mitglieder wohl kaum ein Interesse haben, sich einer sachbezogenen Lösung zu verwehren oder gar Desinteresse bekunden könnten. Mitdargestellte Entfremdung hilft für die Bewältigung der Situation nicht weiter. Um die Situation adäquat zu kontrollieren – sprich: den Ernstfall zu überleben – ist in der Situation mitunter Distanz zur ursprünglichen Mitgliedschaftsrolle notwendig.¹⁶²

Jedes noch so große Sozialsystem besteht aus „Handlungen-in-Situationen“¹⁶³. Strukturfragen lassen sich auf Ebene der Organisation lediglich abstrakt klären und geben den Situationen ihr Eigenrecht zurück. Die Interaktionen sind nicht durch die Organisation eindeutig determiniert. Nur so bleiben die Anwesenden handlungsfähig. Sie müssen aber den Balanceakt vollziehen, ihr Situationshandeln mit den Anforderungen der Organisation möglichst kongruent zu setzen.¹⁶⁴ Über den Einfluss mehrerer Systemreferenzen aus Organisation und Interaktion kann dieser Spagat gelingen und schließlich auch im Beispiel der Extremsituation dafür sorgen, dass eine Situationsdefinition gefunden wird, mit der die Defizite der Organisationsstruktur ausgeglichen werden. So kann Kameradschaft zwar im Allgemeinen formalisiert worden sein und doch bedarf es in Extremsituationen einiger kameradschaftlicher Verhaltensweisen, die vorab keiner Regelung durch die Organisation unterlegen waren.

4.5 „Grenzen“ der Kameradschaft

Wenn davon ausgegangen wird, dass Kameradschaft in Extremsituationen eine wichtige Funktion hat, so muss sie als erwartbares Verhalten mit dem Eintreten der Situation aktivierbar sein. Jeder Anwesende muss von jedem anderen Anwesenden erwarten können, dass er bereit ist, riskante Vorleistungen zu erbringen, damit die bestehende Sozialordnung nicht zerfällt.

nimmt, besteht die Gefahr, dass die Situation durch den einziehenden Zynismus empfindlich gestört wird und Desorientierung hervorruft. Die Mitglieder wissen daraufhin nicht mehr, wie sie ihre Selbstdarstellung glaubhaft aufrechterhalten können.

¹⁶² Vgl. Luhmann (1964, S. 301).

¹⁶³ Ebd.

¹⁶⁴ Vgl. ebd., S. 301f.

„[J]eder muss für jeden einstehen und das ist nach wie vor unentbehrlich und wird auch aus meiner Sicht unentbehrlich sein, denn nur so kann eine Teileinheit oder eine Einheit bestehen.“¹⁶⁵

Im Folgenden soll anhand des Mechanismus des Vertrauens¹⁶⁶ erörtert werden, wie es zu einer *reziproken Erwartbarkeit kameradschaftlichen Verhaltens* in Extremsituationen kommt. Mit der Frage ob – und wenn ja: wie – Kameradschaft sich organisieren lässt, wird automatisch auf die Problemstelle hingewiesen, eine Grenze für die „Organisierbarkeit von Kameradschaft“ zu ziehen. Der oben beschriebene Unterschied zwischen Semantik und Sozialstruktur wird auch hier wieder deutlich. So ist Kameradschaft – wenn es nach den Wünschen der Organisation geht – ein jederzeit aktualisierbares, im Wesensgehalt beständiges und von der Anzahl der Personen unabhängiges Strukturmerkmal, durch das sich die Mitglieder einander verbunden fühlen. Dieser generalisierten Annahme stehen insbesondere die Ergebnisse der empirischen Sozialforschung gegenüber, die Kameradschaft vornehmlich als ein zeitlich begrenztes, zahlenmäßig auf die Möglichkeit persönlicher Kontakte beschränktes, sowie jeweils intern zu regelndes Gruppenmerkmal erfasst, das im Rahmen auf Dauer gestellter Interaktionen hergestellt wird. Es sei vorweggenommen, dass die Frage nach den organisationalen Grenzen von Kameradschaft an beiden Seiten der Unterscheidung anschließen muss. Sucht man nach einem Mechanismus, über den Kameradschaft „hergestellt“ werden kann, so lässt sich über den Begriff des Vertrauens eine Übersetzung vornehmen. Vertrauen stellt jenen konkreten Mechanismus dar, über den sowohl in der Organisation (Systemvertrauen) als auch in der Interaktion (Personenvertrauen) *bestimmte* Situationen mit *bestimmten* Verhaltenserwartungen versehen werden. In Organisationen werden Verhaltenserwartungen über Entscheidungsprämissen konsolidiert – in Interaktionen hingegen müssen sie erst erworben werden und können nur dann als beständig gelten, wenn sie trotz fehlender Verankerung in der Formalstruktur aktivierbar sind. Daran anschließend ist ein Exkurs zu den Sinndimensionen hilfreich. Es soll uns die Frage interessieren, in welcher Form Kameradschaft als Erwartung generalisierbar ist.

¹⁶⁵ Zitat aus dem in Kapitel 1 erwähnten Interview, Zeilen 955-957.

¹⁶⁶ Als Grundlage für die weitere Bearbeitung dient Luhmann (1968).

Exkurs: Kameradschaft in den drei Sinndimensionen

Luhmann unterteilt die Sinndimensionen in Zeit-, Sach-, und Sozialdimension.¹⁶⁷ Kameradschaft müsste in Bezug auf Extremsituationen als Verhaltenserwartung in diesen Dimensionen generalisierbar sein, um zum Bestand eines Handlungssystems beitragen zu können. Der Vertrauensmechanismus kann dies gewährleisten, allerdings Personenvertrauen und Systemvertrauen in unterschiedlicher Weise.

Zeitliche Generalisierung von Verhaltenserwartungen geschieht über Normen, die vor einzelnen Abweichungen geschützt sind. Kameradschaft besteht in diesem Fall auch dann als Norm fort, wenn sie enttäuscht wird. Für die Organisation bedeutet dies eine faktische Dauergeltung normierter Kameradschaftserwartungen, die durch Entscheidung getroffen und aufgehoben werden können. Kameradschaft ist beispielsweise in der Bundeswehr mit der Einführung des § 12 Soldatengesetz zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Vergangenheit eingeführt worden und bleibt als Norm der Organisation solange bestehen, bis sie durch eine *mögliche* Entscheidung in der Zukunft aufgehoben wird. Über die zeitliche Dauer der Kameradschaftsnorm kann nicht entschieden werden. Zeit läuft immer mit und gibt für die Generalisierungschancen von Kameradschaft in sachlicher und sozialer Hinsicht den Ausschlag. Mit der Zeit erst lässt sich Kameradschaft als generalisierte Verhaltenserwartung beobachten.¹⁶⁸

Generalisierung von Verhaltenserwartungen auf der Sachebene wird durch Rollen gewährleistet, die das Handeln gegen Zusammenhangslosigkeit und Widersprüche absichern. In Rollen werden normative Verhaltenserwartungen gebündelt. Kameradschaftliches Verhalten wird gemeinhin von jedem Soldaten erwartet, sodass es organisationsintern von jedem über die Anforderungen der Mitgliedsrolle auch in Extremsituationen zu erwarten ist.

Als in der *Sozialdimension generalisiert* kann Kameradschaft dann gelten, wenn sie als normatives Rollenbild konsensfähig innerhalb des Militärs ist. Dadurch ist Kameradschaft im Rahmen der Mitgliedschaftserklärung zustimmungspflichtig und im Handeln kollektiv verbindlich. Sie ermöglicht eine gemeinsame Situationsdefinition und ist relativ immun gegen Verstöße und Abweichung. Wer sich öffentlich gegen das

¹⁶⁷ Vgl. zu den folgenden Ausführungen über Sinndimensionen allgemein Luhmann (1984, S. 92ff.) und im Kontext zu generalisierten Verhaltenserwartungen in Organisationen Luhmann (1964, S. 54ff.).

¹⁶⁸ Wenn Kameradschaft erst als Verhaltenserwartung generalisiert ist, erweist sie sich wahrscheinlich als besonders zeitstabil, da das Militär permanent das Potential für Extremsituationen bereithält. Kameradschaft wird ständig benötigt.

Kameradschaftsprinzip äußert, beschädigt im selben Moment die erwartete Konsistenz seiner Selbstdarstellung innerhalb des Systems.

In welcher der Sinndimensionen Kameradschaft bestätigt wird, hängt von dem Mechanismus ab, der sie „abrufte“. Personenvertrauen sorgt für konsistente Kameradschaftserwartungen in sozialer Hinsicht und ist von der Sachdimension relativ losgelöst. Systemvertrauen hingegen setzt die sachliche Fortdauer von Kameradschaftserwartungen voraus und führt die Sozialdimension weitgehend unabhängig mit.

In der Vorbemerkung zu diesem Kapitel wurde bereits auf die Frage verwiesen, wie es dazu kommt, dass Handlungssysteme Bestand haben können. Analysiert man nun die Funktionen von Kameradschaft in Militärorganisationen, so liegt das Bezugsproblem – für eben jene funktionale Analyse – vor allem darin, dass eine schier unendliche Fülle an Möglichkeiten besteht. Diese soziale Komplexität ist bereits durch den Fokus auf die Extremsituation reduziert, sie kann aber noch weiter eingegrenzt werden, indem nach dem konkreten Mechanismus gefragt wird, der Kameradschaft in Extremsituationen erzeugt. Dadurch kann die ansonsten extrem kontingent gestellte Situation aufgelöst werden.¹⁶⁹

Mit dem Begriff des Vertrauens lässt sich weiterführend erklären, wie Kameradschaft Verhaltenserwartungen in geregelten Interaktionen erzeugt (4.5.1) und wie es zu einer anonymen Ausweitung der Kameradschaft innerhalb der Organisation kommt (4.5.2). An dieser Stelle setzt die Unterscheidung zwischen Personenvertrauen und Systemvertrauen an. Sie stellt unter anderem klar, dass Kameradschaft einerseits in geregelten Interaktionen innerhalb der Organisation, andererseits darüber hinaus auf Ebene der Organisation generalisiert werden kann.¹⁷⁰

Vertrauen lässt sich in Interaktionen und Organisationen grundlegend verschieden begreifen. (1) Die Bedingung dafür, dass Menschen einander vertrauen, basiert auf Überlegungen, die soziale Komplexität handhabbar zu machen. Personales Vertrauen hängt in hohem Maße davon ab, ob sich wechselseitige Verhaltenserwartungen in der Interaktion erfüllen. Es ist somit eine alltägliche Prozedur mit dem Ziel, die

¹⁶⁹ Vgl. Luhmann (1968, S. 8): „Auf der Grundlage sozial erweiterter Komplexität kann und muß der Mensch wirksamere Formen der Reduktion von Komplexität entwickeln.“

¹⁷⁰ Hierin liegt einmal mehr die Unterscheidung zwischen Semantik und Sozialstruktur verborgen. Die Organisation generalisiert Kameradschaft in Form einer organisationsinternen Erwartung, die sich aber nur durch die operative Wirksamkeit in der Interaktion zeigt.

Unsicherheitsmomente menschlichen Zusammenlebens zu reduzieren. Personenvertrauen kann in Extremsituationen nur von den Anwesenden bestätigt werden. (2) In Organisationen hingegen lassen sich primär darstellungsgebundene Vertrauensgrundlagen beobachten, die an bestimmte Rollenerwartungen der Organisationsmitgliedschaft geknüpft sind. Es kommt hinsichtlich der Komplexität sozialer Situationen hier zu einem „bewusst“ riskierten Informationsverzicht, indem bewährte Diskrepanzen¹⁷¹ und Erfolgskontrollen der Organisation akzeptiert werden. Mitglieder können erwarten, dass Vertrauen auch zu weitgehend unbekanntem anderen Mitgliedern möglich ist, weil diese mit dem Eintritt in die Organisation den Mitgliedschaftsbedingungen und darüber auch systemischen Vertrauensgrundlagen zugestimmt haben.

In beiden Fällen zeigt sich, dass Komplexität ein nichthintergebares Risiko darstellt. Vertrauen kann als riskante Form der Komplexitätsreduktion lediglich dafür sorgen, die in fast allen sozialen (Handlungs-)Systemen bestehenden Unsicherheiten leichter zu (er-)tragen.¹⁷² Darüber kann demnach noch nicht garantiert werden, dass Vertrauen tatsächlich „da“ ist.

Für die hier angestellten Überlegungen stellt sich nunmehr die Frage, wie Personenvertrauen und Systemvertrauen zusammenfallen, wenn davon auszugehen ist, dass in Extremsituationen die Anwesenden sowohl als Personen als auch als Organisationsmitglieder auftreten. Generell muss vorausgeschickt werden, dass es sich nur dann um den Vertrauensmechanismus handelt, wenn eine Entscheidung in der jeweiligen Situation von der Existenz des Vertrauens abhängt.¹⁷³ Die handelnden Akteure sind in dem Moment mit dem Problem konfrontiert, eine *riskante Vorleistung* erbringen zu müssen, um zum Bestandserhalt ihres Handlungssystems beizutragen.¹⁷⁴ Das Handlungssystem ist in der Extremsituation selbst mit zahlreichen Interaktionsmerkmalen durchzogen, existiert aber nie losgelöst vom Rahmen der Organisation. Es ist daher beispielsweise anzunehmen, dass Soldaten, die in eine Extremsituation geraten, dazu tendieren werden, den mit ihnen Anwesenden zu vertrauen und gegebenenfalls durch eigene riskante Vorleistungen die Situationssicherheit beizubehalten oder (wieder) herzustellen. Im Moment ihrer Handlung trägt ihr Verhalten gleichsam zum Bestandserhalt der Gruppe der

¹⁷¹ Vgl. Abschnitt 4.4 über das Eigenrecht der Extremsituation.

¹⁷² Vgl. Luhmann (1968, S. 38).

¹⁷³ Vgl. ebd., S. 28. Alles andere bezeichnet Luhmann als Hoffnung.

¹⁷⁴ Vgl. ebd., S. 27.

Anwesenden als auch der Organisation bei. Die Formen, die Vertrauen annehmen kann, sind dabei höchst unterschiedlich. Sie reichen von der Reflexion der Kontingenz des eigenen Handelns – die einen hohen Bewusstseinsaufwand impliziert – bis hin zur routinemäßigen, unbedachten oder gar leichtsinnigen Erfüllung bestehender Verhaltenserwartungen.¹⁷⁵ Alle Bemühungen, die Komplexität in Organisationen durch Vertrauen zu reduzieren, sind dadurch limitiert, dass es unmöglich ist, alles Handeln anhand sicherer Voraussichten seiner Wirkungen (Vertrauen) zu leiten.¹⁷⁶ Die Erfolgskontrolle – theoretisch ausgedrückt: Funktionskontrolle – ist immer erst rückblickend möglich.

4.5.1 Kameradschaft in geregelten Interaktionen

In Extremsituation sind die Interaktionsmöglichkeiten der Anwesenden auf einen bestimmten Personenkreis beschränkt. Dieser Personenkreis wird in der Regel durch organisationale Vorgaben (Stellenzuweisungen) festgelegt. In der organisationssoziologischen Theorie werden solche Konstellationen in der Regel als Teams bezeichnet. Die militärsoziologische Forschung hat im Anschluss an Janowitz und Shils insbesondere die Bezeichnung der Primärgruppe verwendet, um der Eigenart der Situation und den daraus resultierenden Auswirkungen für die Anwesenden gerecht zu werden. Die Primärgruppenforschung hat ihren eigenen Stellenwert weitreichend unter Beweis gestellt. Die Bezeichnung der Primärgruppe transformiere ich aus Gründen argumentativer Stringenz in die Sprache der Systemtheorie und subsumiere sie unter dem Begriff der *geregelten Interaktion*.¹⁷⁷

Dass in diesem Text Abstand von dem Begriff der Primärgruppe¹⁷⁸ genommen wird, hat im Wesentlichen folgenden Grund: Die als informale Gruppen klassifizierten Personenkonstellationen in Primärgruppen sind durch die Merkmale des face-to-face-Kontaktes der Gruppenmitglieder, der engen persönlichen Bindung des Einzelnen an die Gruppe sowie ein ausgeprägtes „Wir-Gefühl“ der Gruppenmitglieder gekennzeichnet.¹⁷⁹

¹⁷⁵ Vgl. Luhmann (1968, S. 29).

¹⁷⁶ Sh. ebd., S. 30.

¹⁷⁷ Diese „skrupellose“ Synonymisierung erscheint mir deshalb sinnvoll, weil sie sämtliche – an dieser Stelle „irrelevanten“ – Überlegungen, die zu einer Beschreibung über Gruppen als Systemtyp führen müssten, außer Acht lässt.

¹⁷⁸ Vgl. u.a. für die Primärgruppenthese Shils/Janowitz (1948) sowie das bereits besprochene Argument Tyrells (1983), Gruppen als eigenständigen Systemtyp zu klassifizieren.

¹⁷⁹ Sh. Meyer (1977, S. 117).

Diese drei notwendigen Kriterien müssen allerdings nicht auf die anwesenden Interaktionspartner in Extremsituationen zutreffen. Primärgruppen können sich bilden – müssen es aber nicht. Wenn davon ausgegangen werden soll, dass Kameradschaft unabhängig von der Primärgruppenkonstellation funktioniert, so kann nicht auf die affektiven Beziehungen der Gruppenmitglieder im Sinne des „Wir-Gefühls“ oder der persönlichen Bindung zurückgegriffen werden. Diese können natürlich trotzdem als verstärkende Effekte hinzukommen.

Militärische Gruppen sind per se als formale Gruppen zu verstehen, deren Zusammensetzung an zu besetzende Stellen gekoppelt ist, welche durch hinreichend qualifiziertes Personal ausgefüllt werden. Sie umfassen auch in der Extremsituation automatisch die Anzahl der Mitglieder, die für sich genommen „beliebig austauschbar“ sind. Für unsere Überlegungen ist der Gruppenbegriff ungeeignet, weil er zu viele Kriterien und Unterscheidungsformen beansprucht, die nicht unmittelbar durch die Extremsituation gekennzeichnet sind. Unsere Fragestellung zielt vielmehr darauf ab, was passiert, wenn eine starke Identifikation mit der Gruppe ausbleibt. Die faktischen Gegebenheiten der Extremsituation lassen indifferentes Verhalten und mitdargestellte Entfremdung der Anwesenden zwar nicht zu, jedoch muss daraus nicht zwangsläufig eine Identifikation mit der informalen Gruppe folgen.

Da sich Kameradschaft in Extremsituationen sowohl durch formale als auch durch informale Merkmale auszeichnet, trifft als einheitliches Element der Gruppe lediglich die geregelte Interaktion zu.¹⁸⁰ Damit ist der Tatsache Rechnung getragen, dass es sich in militärischen Einheiten in der Regel um Gruppen handelt, in denen mit allen Anwesenden Interaktionen möglich sind. Zusätzlich bleibt die Rahmung der Interaktion durch eine gewisse Dauerhaftigkeit und wiederkehrende Kontakte als relativ ausgeprägter Grad der Organisiertheit in Erinnerung. Mit dem Begriff der Kohäsion¹⁸¹

¹⁸⁰ Sh. für eine tabellarische Gegenüberstellung formaler und informaler Gruppen Meyer (1977, S. 119). Auch die Bezeichnung der „sozialen Gruppe“ (Ebd., S. 123) erweist sich als unzureichend für unsere Überlegungen, da auch soziale Gruppen von gemeinsamen Zielen ausgehen, die im Fall der Extremsituation nicht nur Ziele der Gruppenmitglieder sondern auch Ziele der Organisation sind.

¹⁸¹ Der in der Militärsoziologie eingeführte Begriff der Kohäsion kann für die auf Dauer gestellte Face-to-Face-Interaktion analog verwendet werden. Kohäsion bezeichnet in diesem Fall die (durch den Zusammenhalt der in der Extremsituation Anwesenden bestimmte) Fähigkeit dem (durch die Extremsituation verursachten) Druck standzuhalten. Vgl. für diese Analogie Meyer (1977, S. 133). Über das Phänomen der Kohäsion informieren aus Sicht der Militärorganisation ausführlich Ingraham und Manning (1981). Dafür dass Kohäsion zeitabhängig ist und daher keinen Anspruch auf universelle Geltung haben kann, plädiert hingegen Lippert (1989). Er weist darauf hin, dass jede Organisation ihre eigenen Werte dahingehend entwickelt und nicht mit anderen gleichgesetzt werden kann. Da sein Argument jedoch vom Selbstverständnis der Organisationen und nicht von den Bedingungen der Extremsituation hergeleitet ist, kann es in diesem Text nicht weiter berücksichtigt werden.

wird dies unter anderem deutlich. Trotzdem ist davon auszugehen – wie im Kapitel über das Eigenrecht der Extremsituation angesprochen – dass insbesondere die Informalität der Interaktion zum Tragen kommt, um in Extremsituationen den Bestand des Handlungssystems zu erhalten.

Kommen wir zurück zum Aspekt des Vertrauens und dessen Wirkungsweise in geregelten Interaktionen. Auch hier ist anzunehmen, dass der Mechanismus des Vertrauens die Ausbildung bestimmter Kameradschaftserwartungen fördert.¹⁸² Personale Vertrauensbeziehungen basieren insbesondere auf dem „Gesetz des Wiedersehens“¹⁸³. Extremsituationen strahlen die Wahrscheinlichkeit der Wiederkehr aus. Durch ihren Moment der Unvorhersehbarkeit geraten die in ihr Anwesenden mitunter in wechselnde Abhängigkeiten.¹⁸⁴ Es ist also von vornherein offen, wer wann für wen in Vorleistung gehen muss, um den an ihn gerichteten Verhaltenserwartungen gerecht zu werden. Die Vertrauensfrage wird in jeder Interaktion neu gestellt und wird regelmäßig anhand des Maßstabs beantwortet, ob sich die „Befragten“ in ihrer Selbstdarstellung konsistent verhalten oder von dem abweichen, was sie anderen bewusst oder unbewusst von sich selbst mitteilen.¹⁸⁵ Geplagt von der Frage, wie sich wohl die anderen Anwesenden in möglichen Extremsituationen zukünftig verhalten werden, informiert man sich über die strukturellen Eigenarten der übergeordneten Systemreferenz.¹⁸⁶ Zusätzlich ist die Gewissheit vorhanden, dass auch die Anderen bestimmte Verhaltenserwartungen hegen: Man kann erwarten, dass auch sie etwas erwarten (Erwartungserwartung). Es spielt also sehr wohl in der Interaktion eine Rolle, welche Vorleistungserbringungen bereits über die Mitgliedschaftskriterien der Organisation „garantiert“ werden. Dennoch bleiben Zweifel, die wiederum nur in der Interaktion ausgeräumt werden können. Sowohl das manifeste (in der Organisationsstruktur angelegte) als auch das latente (in der Interaktion aktivierte) Vertrauenspotential muss sich in der Extremsituation beweisen.

Über das „Gesetz des Wiedersehens“ wird die Interaktion mit Sanktionsmöglichkeiten ausgestattet, deren primäre Funktion es ist, Vertrauensbrüchen vorzubeugen. Die

¹⁸² Die Erklärung von Kameradschaft in geregelten Interaktionen über den Mechanismus des Vertrauens bringt argumentative Vorteile mit sich. Vertrauen kann hier als Mechanismus anerkannt werden, der anders als in Gruppen unabhängig von Variablen wie ethnischer Zugehörigkeit oder religiösem Glauben funktioniert.

¹⁸³ Luhmann (1968, S. 46).

¹⁸⁴ Vgl. ebd., S. 46.

¹⁸⁵ Sh. ebd., S. 48.

¹⁸⁶ Vgl. ebd., S. 47. Im Militär würde man rasch zu der Erkenntnis gelangen, dass Extremsituationen *das* dominante Merkmal der Strukturbildung darstellen.

Interaktion wird durch die Antizipation extremer Möglichkeiten – so beispielsweise Gesichtsverlust, Ausgrenzung aus der Gruppe oder Mobbing – stabilisiert. Die Möglichkeit der Schuldzurechnung auf eine bestimmte Person, die sich den Interdependenzen in der Gruppe nicht fügt, hält darüber hinaus das „Risiko sozialer Blamage und Verurteilung“¹⁸⁷ aufrecht.¹⁸⁸

Vertrauen ist eine freiwillige Angelegenheit. Vorsoziale Freiheit¹⁸⁹ wird durch die Freiheit innerhalb einer Sozialordnung ersetzt.¹⁹⁰ Damit ist gemeint, dass die jeweilige Situation eine Selektion aus verschiedenen Verhaltensalternativen ermöglichen muss, um dem Anspruch des Vertrauens gerecht werden zu können. Auf den Fall der Extremsituation angewendet, ist also davon auszugehen, dass verschiedene äquivalente Vertrauensbeweise (riskante Vorleistungserbringungen) erbracht werden können, um ein bestimmtes Verhalten auf Kameradschaft zurechnen zu können. Freiwilligkeit lässt sich daran erkennen, auf welche Rollenbezüge verwiesen wird. Mitunter bringt dies so manche Schwierigkeit für die Anwesenden in Extremsituationen mit sich. Woran lässt sich erkennen, ob der jeweils Handelnde aus seiner Rolle als Privatmensch oder als Mitglied der Organisation handelt?

Luhmann schlägt an dieser Stelle vor, die Vertrauen erfordernde Situation sequentiell zu analysieren.¹⁹¹ Die Extremsituation soll demnach in einem ersten Analyseschritt als Ausgangssituation dienen, um den Prozess der Vertrauensbildung zu beschreiben. Sie gibt überhaupt erst den Anlass, Vertrauen zu erweisen und beweisen. Der Vertrauende muss initiativ werden und eine riskante Vorleistung einbringen. In diesem Moment setzt er sich dem Vertrauensbruch des Gegenübers aus. Derjenige, dem also vertraut wird, hat die Möglichkeit, das in ihn gesetzte Vertrauen zu enttäuschen. Klar ist jedoch auch, dass die Kameradschaftsbeziehung beendet ist, wenn dieser Fall eintritt. Für die Extremsituation hätte das verheerende Konsequenzen weil ja in ihr neben der organisationsbedingten Rolle des Soldaten insbesondere auch dessen Leben betroffen ist. Darüber, dass die Vorleistung in der Tat von existenziellem Risiko sein kann, besteht angesichts der Charakteristika einer Militärorganisation kein Zweifel.

Dies allein sagt jedoch noch nichts über die Wahrscheinlichkeit der Vertrauensbildung aus. Vielmehr existieren darüber hinausreichende erkenntnismäßige und normative

¹⁸⁷ Luhmann (1968, S. 46).

¹⁸⁸ Vgl. zu diesem Abschnitt insgesamt ebd., S. 46. Letztgenannte Sanktionsmöglichkeit bleibt im Voraus latent, während die Antizipation extremer Möglichkeiten in der Regel manifest ist.

¹⁸⁹ Eine Freiheit also, in der jeder tun und lassen kann, was er will.

¹⁹⁰ Vgl. Luhmann (1968, S. 51).

¹⁹¹ Vgl. hierzu und im Folgenden ebd., S. 53ff.

Aspekte, die ein zweiter Analyseschritt aufzeigt. Was die Erkenntnis anbelangt, so müssen die an der Extremsituation Beteiligten wissen, dass die Vertrauensbildung durch eine riskante Vorleistung initiiert wird „und sie müssen voneinander wissen, dass sie es wissen“¹⁹². Die Extremsituation ist als solche leicht interpretierbar und relativ unanfällig für Störungen.¹⁹³ Die riskante Vorleistung lässt sich allerdings nur schlecht normieren – mit dem Aspekt der Freiwilligkeit des Vertrauens wurde dies bereits angesprochen – und selbst wenn sie dann erbracht wurde, kann nicht vorab festgelegt werden, dass der, dem vertraut wird, den Vertrauensweis annimmt. „Man kann Vertrauen nicht verlangen. Es will geschenkt und angenommen sein.“¹⁹⁴

Luhmann bezeichnet „diese eigentümliche Vorleistung mit normativen Konsequenzen“ als *supererogatorische Leistung*.¹⁹⁵ Solche Leistungen werden erbracht, ohne einer Pflicht zu entsprechen und ihre Funktion besteht darin, die aus der Extremsituation resultierenden Entstehungsbedingungen des Vertrauens in Erhaltungsbedingungen umzuformen.¹⁹⁶ Wenn also eine Kameradschaft in der Extremsituation konsolidiert werden will, so muss das Vertrauen der Beteiligten untereinander erhalten bleiben.

Ein Gedanke, den Luhmann dabei nicht ausführlich aufgreift, soll uns an dieser Stelle abschließend interessieren: In welchem Zusammenhang steht die riskante Vorleistung mit den faktisch vorhandenen formalen Kameradschaftsverpflichtungen in Militärorganisationen? Da die Auftragserfüllung (Zielerreichung) der Militärorganisation so maßgeblich davon abhängt, dass ihre Mitglieder auch in Extremsituationen bereit sind, mit riskanten Vorleistungen zur Vertrauensbildung beizutragen, können diese Leistungen nicht vollständig losgelöst von den Zwecken der Organisation sein. Vertrauen ist „lediglich“ der Mechanismus zur „Herstellung“ von Kameradschaft und trotzdem stellt sich die Frage, ob Vertrauen am Ende nicht doch über Mitgliedschaftskriterien „motiviert“ ist.

¹⁹² Luhmann (1968, S. 54).

¹⁹³ Werden solche Situationen allerdings doch irgendwann störanfällig, so nimmt die Wahrscheinlichkeit der Vertrauensbildung ab, weil die Bereitschaft in Vorleistung zu gehen auch abnimmt. Vgl. ebd., S. 54.

¹⁹⁴ Ebd., S. 55.

¹⁹⁵ Ebd.

¹⁹⁶ Vgl. ebd., S. 55f., in Anlehnung an den Luhmannschen Evolutionsbegriff.

4.5.2 Anonyme Ausweitung der Kameradschaft innerhalb der Organisation

In Militärorganisationen lässt sich der Versuch beobachten, Kameradschaft über den latenten Mechanismus des Vertrauens zu generalisieren. Es werden Prämissen eingeführt, anhand derer darauf vertraut werden kann, dass sich jederzeit Kameradschaft aktualisieren lässt. Das funktioniert jedoch nur, wenn die Bereitschaft jedes Mitglieds erwartbar ist, riskante Vorleistungen zu erbringen, um den Prämissen gerecht zu werden. Wenn sich das Militär also darauf verlassen können will, dass Soldaten auch in Extremsituationen bereit sind, in Vorleistung zu gehen, so muss es irgendwie dafür sorgen, dass dies erwartbar ist.

Ein beliebtes Instrument der Konstruktion sicherer Verhaltenserwartungen ist die Rechtsordnung. Um sie zu befolgen, müssen ihre Mitglieder nicht persönlich motiviert sein.¹⁹⁷ Ihr Verhalten ist an manifesten Rollenerwartungen orientiert. Dass beispielsweise die Soldaten der Bundeswehr einander auch in „Not und Gefahr“ beistehen sollen, wird mit der Entscheidung zum § 12 SG deutlich. Von Systemvertrauen ist deshalb die Rede, weil auch die riskante Vorleistung an jene Rollenerwartungen gekoppelt ist. Daraus ergibt sich, dass Systemvertrauen unabhängig von der personellen Besetzung aufrechterhalten werden können soll. Wenn die Person scheitert, bleibt das generelle Vertrauen in die Vorleistungserbringung der Anderen bestehen. Allerdings kann die Organisation keinesfalls alle denkbaren Fälle, in denen riskante Vorleistungen erbracht werden müssen vorab definieren, sodass sie lediglich auf abstrakter – sprich: semantischer – Ebene an ihre Mitglieder den Appell richten kann, auch in Extremsituationen das Vertrauen – welches sowohl die Organisation als auch die in der Interaktion Anwesenden an sie richten – nicht zu enttäuschen. Über den Appell lässt sich auf semantischer Ebene äußerst wirkungsvoll an Kameradschaftsverpflichtungen erinnern. Er stellt den starken Versuch der Organisation dar, durch Thematisierung¹⁹⁸ von Kameradschaft auch das regeln zu wollen, was sie nicht abschließend regeln kann.

Vertrauen stellt keinen Teil der Rechtsbefolgung dar, denn es kann nur persönlich motiviert sein und beispielsweise auf persönlicher Risikobereitschaft oder konkreter Bewährung beruhen.¹⁹⁹ Hiermit klingt ein wesentlicher Aspekt des Vertrauens an: „Es ist für die Struktur der Vertrauensbeziehung entscheidend, daß sie latent bleibt und

¹⁹⁷ Vgl. Luhmann (1968, S. 42).

¹⁹⁸ Zur Funktion von Themen schreibt ausführlich Kieserling (1999, S. 179ff.).

¹⁹⁹ Sh. Luhmann (1968, S. 42).

lediglich als Sicherheitsüberlegung im Verborgenen ihre generalisierende Wirkung entfaltet.“²⁰⁰ Für die Organisation fällt somit die Option weg, offensiv Vertrauen und Vertrautheit zu kommunizieren, ohne gleichzeitig Misstrauen zu säen. Sie muss sich auf ein leises Werben beschränken und im Stillen darauf hoffen, dass ihre Mitglieder für die Vertrauensbeziehungen selbst sorgen.

Nun ist Vertrauen nicht einfach da, sondern muss innerhalb der relevanten Sozialordnung gelernt werden. Vertrauen ist in seinen Eigenschaften affektiv (nicht affektiv neutral), diffus (nicht spezifisch), partikular (nicht universalistisch) und orientiert sich an den zugeschriebenen Eigenschaften (nicht Leistungen) der möglichen Vertrauenspartner einer Kollektivs (nicht an der eigenen Person). Schneider²⁰¹ gibt einen Überblick über die Variablen der Wertorientierung („Pattern Variables“) nach Parsons. Sie bieten handelnden Akteuren Entscheidungsalternativen an, anhand derer sie sich in allen zukünftigen sozialen Situationen orientieren können. Die Orientierungsleistung geht dem Handeln voraus.²⁰² In Bezug auf Vertrauen als Aktivierungsmechanismus für Kameradschaft in Extremsituationen ist die Anwendung der „Pattern Variables“ wie folgt vorstellbar.

(1) Affektivität gegenüber den anderen Anwesenden fördert anstelle von affektiver Neutralität das Vertrauen in die Bereitschaft von Personen, riskante Vorleistungen zu erbringen. (2) Die Kameradschaftserwartungen basieren diesbezüglich auf diffusen (nicht spezifischen) Vertrauensbeziehungen. Diese bauen nicht allein auf der Mitgliedschaftsrolle des Anderen auf, sind dabei aber (3) dennoch in ihrer operativen Wirksamkeit partikular am Vertrauenspartner ausgerichtet und nicht *primär* universalistisch auf die Organisation bezogen. Vertrauen unterliegt kognitiven Mechanismen, die dem Vertrauenspartner bestimmte Eigenschaften zuschreiben. Diese Zuschreibung von Qualitäten bringt Erwartungshaltungen mit sich, die nicht über allzu unsichere Leistungen aufrechterhalten werden können. Die riskante Vorleistung ist keine Leistung im Sinne der „Pattern Variables“ weil sie hierfür erst erbracht werden müsste, um Kameradschaftserwartungen wecken zu können. Die Erwartung in die Vorleistung der Anderen allein reicht aus, um sich an Eigenschaften von Personen orientieren zu können. (4) In der Extremsituation muss die Orientierung am Kollektiv erfolgen, wenn man „garantieren“ möchte, dass durch Vertrauen aktivierte

²⁰⁰ Luhmann (1968, S. 45).

²⁰¹ Vgl. Schneider (2002, S. 128ff.).

²⁰² Vgl. Gediga und Schulz (2008, S. 11).

Kameradschaft zum Bestandserhalt des Handlungssystems beiträgt. Wäre sich „jeder selbst der Nächste“, ließe sich die riskante Vorleistung schlechterdings nicht erwarten. Diese Aufstellung in Anlehnung an die Parsonsschen „Pattern Variables“²⁰³ verdeutlicht, dass es sich bei Vertrauen um einen Mechanismus handelt, der sich nur schlecht über eine konkret erfahrbare Sozialordnung hinaus generalisieren lässt.²⁰⁴ Es soll an dieser Stelle zunächst offen gehalten werden, ob die Militärorganisation als erfahrbare (systemische) Referenzordnung fungieren kann. Die „erfahrbare Sozialordnung“ muss jedoch schlechthin als Grenze angenommen werden, über die Vertrauensbeziehungen wohl kaum hinausragen können. Innerhalb dieser Grenze sorgt Vertrauen für die Absorption von organisationsinternen Unsicherheiten und steigert darüber die Toleranz für Unsicherheiten aus der externen Umwelt. Im Effekt lässt sich dahinter eine Erweiterung der Indifferenzzone der Mitglieder vermuten. Damit ist gemeint, dass sie in ihrem Handeln – insbesondere in Extremsituationen – aufgrund der bestehenden Vertrauensbasis innerhalb ihrer Sozialordnung bereit sind, „mehr“ zu leisten, als formal (und informal!) von ihnen erwartet werden kann.

Generalisiertes Vertrauen muss, um die Kameradschaftsnorm nicht zu beschädigen, latent bleiben. Man kann also nicht ständig über den Mechanismus reden, der dafür sorgt, dass Kameradschaft „da“ ist. Der Organisation ist damit die Möglichkeit entzogen, in die „Herstellung“ von Kameradschaft einzugreifen. Sie muss hoffen, dass der Mechanismus des Vertrauens generalisierende Wirkung entfaltet. Weil nicht darüber kommuniziert werden kann, erfolgt die Ausweitung der Kameradschaft auf die Organisation anonym. Auch Organisationen machen Vertrauen nicht überflüssig, sorgen aber dafür, dass es als Mechanismus entpersonalisiert wird.²⁰⁵

Dieser Gedanke stellte bisher lediglich den Generalisierungsprozess hin zu einer Kameradschaftsnorm dar. Er leitet aber dazu über, dass die Organisation jene latenten Vertrauensbeziehungen nicht direkt sanktionieren kann – weder positiv noch negativ. Folglich muss sie ihren Sanktionsapparat auf manifeste Strukturmerkmale ausrichten. Durch das Inaussichtstellen negativer Sanktionen im Falle unerfüllter Kameradschaftserwartungen kommt es möglicherweise dazu, dass auch Vertrauensbeziehungen manipuliert werden. Überdenkt man nun das Szenario der

²⁰³ Vgl. deren Anwendung auf den Sachverhalt des Vertrauens auch bei Luhmann (1968, S. 33f.).

²⁰⁴ Parsons selbst hat die ursprünglich fünf „Pattern Variables“ auf vier Unterscheidungsformen reduziert. Die Entscheidungsalternativen der Selbst- und Kollektivitätsorientierung entfernte Parsons in seinen späteren Schriften. Vgl. Gediga und Schulz (2008, S. 11).

²⁰⁵ Vgl. Luhmann (1968, S. 124).

Extremsituation, so erscheint es jedoch überaus fragwürdig, ob die Beteiligten nach wie vor bereit wären, die so wichtige riskante Vorleistung zu erbringen – wer setzt schon gerne sein Leben auf's Spiel, nur weil der Dienstherr andernfalls zu Sanktionen greifen würde. Im Zweifel kann keine Sanktion so schlimme Auswirkungen haben, wie die riskante Vorleistung im Ernstfall.²⁰⁶

Einmal mehr verdichtet sich die Annahme, dass die Extremsituation auf eine interaktionsnahe Bearbeitung angewiesen ist. Das durch die Organisation offerierte Systemvertrauen muss durch Personenvertrauen in der Interaktion ständig aktualisiert werden, damit in der Extremsituation die riskante Vorleistung erbracht wird. Kameradschaft ist im Sinne eines „Dienstes nach Vorschrift“ kaum denkbar.²⁰⁷

²⁰⁶ Die weitere Empirie könnte aber auch zeigen, dass es der Organisation völlig egal ist, in welchem Maße sie sanktioniert, weil der Charakter einer Zwangsorganisation „blinden Gehorsam“ quasi garantiert.

²⁰⁷ Linnenkamp (1971, S. 196ff.) argumentiert dahingehend, dass Vertrauen in Kleingruppen personenbezogen ist. Personenvertrauen allein bestätigt seines Erachtens die systembedingte Erwartung des „Jemanden-Vertrauen-Können“. Die geglaubte Vertrauenswürdigkeit des Anderen, die ich bereits als Mitgliedschaftskriterium formulieren würde, reicht seiner Auffassung nach dafür nicht aus.

5 Empirische Beispiele für Kameradschaft in Extremsituationen

Nach wie vor ist unbeantwortet geblieben, ob Kameradschaft den Strukturen der Organisation oder der Organisationskultur des Militärs zugerechnet werden kann. In diesem Kapitel wird untersucht, welche Formen Kameradschaft annehmen kann und welche Rückkopplungseffekte zur Organisation beobachtbar sind. Eine Unterscheidung zwischen Kameradschaft als rein formaler Verhaltensvorgabe oder ausschließlich informal begründetem Situationshandeln lässt sich meines Erachtens nicht abschließend feststellen. Die Diffusität des Kameradschaftsbegriffs impliziert eine differenziertere Einordnung in die unten beschriebenen vier Funktionsbereiche (5.1). Dabei leitet uns die Frage, in welchem Moment sich Kameradschaftserwartungen über die Interaktion aktivieren lassen und folglich dem Einflussbereich formaler Regelungen durch die Organisation – mit Ausnahme der generellen Rahmung durch ihre Prämissen – entzogen sind. Es geht damit also auch um die Frage, wann Kameradschaft von der Organisation hin zur Interaktion „kippt“.

Des Weiteren ist zu klären, welche Kameradschaftserwartungen manifest sind und welche latent bleiben. Formalstruktur wurde lange in der Organisationssoziologie als manifest, informale Struktur als latent bezeichnet. Diese klassische Unterscheidung kann laut Kieserling immer weniger auf moderne Organisationen angewendet werden, weil auch informale Strukturen mehr und mehr kommunizierbar – also manifest – werden. So ist der Begriff der strukturfunktionalen Latenz zwar eigentlich ein überholter Begriff, der aber den Latenzbereich von Organisationen ganz gut darüber fasst, dass er durch Interaktionen überhaupt erst existiert.²⁰⁸

Wir versuchen im Folgenden zu erkennen, welchen Regularitäten Kameradschaft unterliegt und wie sie in Extremsituationen funktioniert. Ausgegangen wird von der bisherigen Annahme, dass Kameradschaft in Übung, Einsatz und Ernstfall annähernd äquivalent funktionieren muss. Da der Ernstfall als Extremsituation besonders prägnant ist, steht er für die folgenden Überlegungen im Mittelpunkt. Die im Abschnitt 2.3 erwähnten empirischen Beispiele dienen dazu, das bisher Gesagte mit der Einordnung von Kameradschaft in die vier Beobachtungsbereiche zu verbinden (5.2.1 bis 5.2.3).

Das bereits benannte Dilemma der analytischen Gleichsetzung zwischen Wehrmacht, RPB 101 und Bundeswehr wird durch die Problematik verschärft, selbst in keiner der beschriebenen Extremsituationen dabei gewesen zu sein. So erfolgen die

²⁰⁸ Vgl. Kieserling (1999, S. 345).

Beobachtungen zwar aus der Perspektive zweiter Ordnung, jedoch sind die Folgerungen spekulativ und auf die Realitätsnähe²⁰⁹ der vorhandenen Daten und Literatur angewiesen, die sich ihrerseits nicht zweifelsfrei feststellen lässt. Die Interpretation der geschilderten Extremsituationen unterliegt vor allem eigenen Vorstellungen.

5.1 Kameradschaft auf vier Ebenen

(1) Das Militär führt auf der Ebene der Organisation den Begriff der Kameradschaft *als formalisierte Verhaltenserwartung*. Kameradschaftliches Verhalten hat als solches zahlreiche manifeste Funktionen, die im Kern auf den Zusammenhalt der Soldaten abstellen. In Extremsituationen erwartet das Militär von seinen Soldaten die Bereitschaft, riskante Vorleistungen zu erbringen, um den militärischen Auftrag zu erfüllen. Das Militär als Organisation macht Kameradschaft zur Mitgliedschaftspflicht und behält sich dadurch vor, unkameradschaftliches Verhalten zu sanktionieren. Wer Kameradschaft als Prämisse des Militärs ablehnt, setzt seine Mitgliedschaft aufs Spiel.

(2) Kameradschaft kann *als funktionale Informalität* für das Militär Funktionen haben, die nicht kommuniziert werden und – dadurch, dass sie nicht kommuniziert werden, obwohl sie kommunizierbar wären²¹⁰ – somit latent bleiben. Auf Ebene der Organisation *und* Interaktion kann kameradschaftliches Verhalten formale Abläufe beschleunigen. „Mit den informellen Praktiken ist in der Regel eine Umgehung des Befehlsweges verbunden, die jedoch nicht nur geduldet, sondern unter bestimmten Umständen ausdrücklich gebilligt wird, nämlich dann, wenn das Problem nicht regelmäßig auftritt und nicht den primären operativen Einsatz betrifft.“²¹¹ Dem ist die hier zu prüfende Vermutung hinzuzufügen, dass dies jedoch gerade auch im Einsatz und Ernstfall gilt. Die Extremsituation ist im Einsatz und Ernstfall so implikationsreich, dass das Militär auf riskante Vorleistungen der Soldaten angewiesen ist, die durch die Prämisse nicht bereits vollständig erfasst sind und als Handlung abgerufen werden können.

²⁰⁹ Mit Realitätsnähe ist gemeint, dass die Aussagen der Autoren, Zeugen und Interviewpartner dann unsere Überlegungen „autoritativ“ belegen, wenn die angefertigten Selbstbeschreibungen in irgendeiner Form in der Sozialstruktur der jeweiligen Extremsituation verankert waren – wenn sie also „in der Welt“ ihre Entsprechung gefunden haben.

²¹⁰ So muss man Kieserlings bereits erwähntes Argument der strukturfunktionalen Latenz verstehen.

²¹¹ Roghmann und Ziegler (1969, S. 161).

(3) Eine zweite latente Funktion kann militärische Kameradschaft auf der Ebene der Interaktion ausbilden. Trotz Widersprüchen zur Formalstruktur können Kameradschaftselemente funktional sein, um den militärischen Auftrag zu erfüllen. Sie stehen dabei oft in Verbindung mit latenten Motivstrukturen der Mitglieder und sind mitunter auf Interaktionsmerkmale wie Anwesenheit und Bekanntheit angewiesen. Kameradschaft zeigt sich hier *als brauchbare Illegalität*. In diesem Zusammenhang stattfindende Handlungen unterliegen allerdings den Kriterien formaler Illegalität, so zum Beispiel das Phänomen der Binnenmoral in militärischen Einheiten. Scheitert Kameradschaft, treten möglicherweise Folgen für die Mitgliedschaft der Soldaten auf. Brauchbare Illegalität ist im Falle des Scheiterns nicht kommunizierbar.

(4) Kameradschaftselemente können demnach auch – dies sei der Vollständigkeit halber erwähnt – dysfunktional für die Organisation sein. Angesprochen sind jene interaktionsnahen Verhaltensweisen, in denen Kameradschaft *als Illegalität* keinerlei „positive“ Funktion mehr für die Organisation hat. Hierzu gehören in der Extremsituation beispielsweise kameradschaftliche organisierte Desertion und kollektive Befehlsverweigerung. Dysfunktionale Kameradschaftselemente sind hinsichtlich ihres Wirkungserfolges darauf angewiesen, von der Organisation nicht entdeckt zu werden (Desertion) oder in ihrer Ausübung stärker zu sein, als die Organisation (Befehlsverweigerung). Das Handlungssystem in Extremsituationen zerfällt dennoch in beiden genannten Fällen.²¹²

5.2 Wehrmacht, RPB 101 und Bundeswehr in Extremsituationen

Bei der empirischen Beispielanalyse beziehe ich mich auf die bisher gelegten theoretischen Grundlagen. Schritt für Schritt bearbeite ich dazu folgende Fragekomplexe:

1. In welchem historischen (Wehrmacht und RPB 101) beziehungsweise zeitgeschichtlichen (Bundeswehr) Kontext wird die Extremsituation beobachtet?
2. Wie stellt sich die Extremsituation als Ernstfall jeweils dar?

²¹² Insbesondere das Phänomen der Desertion sprechen bereits Janowitz/ Shils (1948) an. Ich vertrete die These, dass Kameradschaft auch dafür eine Funktion haben kann, die ich jedoch aus Gründen der Übersichtlichkeit an dieser Stelle „ausblende“, weil sie nicht mehr als funktional für die Organisation gelten können.

3. Welche organisationalen (semantischen) und interaktionistischen (sozialstrukturellen) Kameradschaftserwartungen existieren?
4. Über welche Form des Vertrauensmechanismus werden sie bestätigt?
5. Welche soziale Funktion hat Kameradschaft in der jeweiligen Situation?

Als Interpretationsfolie laufen vier zentrale Annahmen mit: *Erstens*, die Prämissen der jeweiligen Militärorganisation sind kontextabhängig. Kameradschaft steht als operatives Paradigma des Militärs jedoch infolge Jahrhunderte alter Tradition zur Verfügung. In Extremsituationen ist Kameradschaft handlungsleitend.²¹³ *Zweitens*, es herrscht eine Diskrepanz zwischen der jeweiligen Kameradschaftssemantik und ihrer operativen Wirksamkeit. *Drittens*, das Eigenrecht der Extremsituation bedingt eine interaktionsnahe Bearbeitung. Die Interaktion ist dabei durch zahlreiche Einflüsse der Organisation geregelt. *Viertens*, die soziale Funktion von Kameradschaft besteht in ihrem Beitrag zum Bestandserhalt von Handlungssystemen in Extremsituationen.

5.2.1 Wehrmachtssoldaten im Fronteinsatz

(1) Mit ihrem viel zitierten Aufsatz „Cohesion and Disintegration in the Wehrmacht in World War II“²¹⁴ haben die amerikanischen Soziologen Janowitz und Shils einem ganzen Forschungszweig in der Militärsoziologie zu anhaltender Prominenz verholfen. Es ging ihnen damals um die Frage, warum die deutschen Wehrmachtssoldaten weiterkämpften, obwohl bereits annähernd sicher erwartet werden konnte, dass der Krieg verloren geht. Über die empirische Analyse von Feldpostbriefen der Frontsoldaten und Interviews deutscher Kriegsgefangener erfuhren sie, dass sich ideologische, politische oder gar rassistische Motive nur geringfügig auf die Kampfmotivation der Soldaten auswirkten.²¹⁵ Janowitz und Shils führten dieses Argument unter anderem auf den Zwangscharakter der Rekrutierung von Wehrpflichtigen zurück. Sie kamen zu der überzeugenden Annahme, Soldaten würden

²¹³ Im Sinne der Sprachwissenschaft hat der *Begriff* Kameradschaft eine illokutive Funktion. Wenn an Kameradschaft appelliert wird, so wird die Erwartung geäußert, in Extremsituationen bereit zu sein, riskante Vorleistungen zu erbringen. Weil ein direkter Verweis auf die soziale Funktion von Kameradschaft viel zu viele Irritationen auslösen würde und weil der Assoziationshorizont des Kameradschaftsbegriffs bei den Anwesenden in Extremsituationen mutmaßlich weitgehend übereinstimmt, kann die Handlungsaufforderung auf völlig abstrakter Ebene appellativ geäußert werden. Ich argumentiere weitergehend, dass die Extremsituation „automatisch“ auf Kameradschaft als Begriff verweist, wodurch dessen illokutive Funktion bereits abgerufen wird.

²¹⁴ Janowitz/ Shils (1948).

²¹⁵ Vgl. ebd., S. 283f.

im Kampf vornehmlich Halt und Unterstützung in der Primärgruppe suchen und über die Befriedigung dieser Bedürfnisse bereit sein, für den Erhalt der Gruppe zu kämpfen. Solange die affektiven Erwartungen innerhalb der jeweiligen Gruppe bestätigt wurden, blieb der Zusammenhalt auch unter extrem widrigen Umweltbedingungen erhalten. Der Kontakt zu anderen Primärgruppen wie Familie oder Freundeskreis war aufgrund der isolierten Bedingungen im Fronteinsatz nicht möglich.

Janowitz und Shils gingen davon aus, dass die Kohäsion der Wehrmacht auf das dominante Merkmal enger Beziehungen der Mitglieder einer soldatischen Primärgruppe zurückgeführt werden kann. Meines Erachtens ist es hingegen vor dem bisher erarbeiteten theoretischen Hintergrund spontan plausibel, die Extremsituation mit all ihren Implikationen dafür verantwortlich zu machen, dass die Soldaten weiterkämpften und zwar unabhängig davon, ob die kameradschaftlichen Bande in der Primärgruppe vorhanden waren oder nicht. Die Primärgruppenthese verliert dadurch nicht an Berechtigung, kann jedoch theoretisch präziser und modifiziert in den Blick genommen werden.

(2) Der Ernstfall für die Wehrmacht stellt sich, ohne auf die historischen Details einzugehen, für unsere Überlegungen folgendermaßen dar.²¹⁶ Im harten Kriegswinter 1944/1945 verschärfte sich die Situation der Wehrmachtsoldaten durch zahlreiche Faktoren. Neben den körperlichen Herausforderungen durch Kälte und Hunger zog Resignation in der Truppe aufgrund der bevorstehenden Niederlage ein. Darüber hinaus fehlte es an Waffen und erforderlichem Kriegsgerät. Eine Kapitulation stand dennoch nicht in Aussicht, weil die oberste militärische und Staatsführung am Gedanken des „Totalen Krieges“ festhielt. Von deutschen Soldaten wurde dementsprechend erwartet, weiter zu kämpfen. Angesicht zahlreicher Desertionsversuche drohte das Nazi-Regime mit Sanktionen gegen Soldaten, die diese unternahmen und auch gegen deren Angehörige.²¹⁷ Da das Militär kaum mehr in der Lage war, den Anforderungen eines Krieges mit mobilen Fronten nachzukommen, kann nicht davon gesprochen werden, dass die Organisation adäquate Programme zur Erfüllung des militärischen Auftrags zur Verfügung stellte. Die Soldaten an der Front waren als Anwesende im täglichen Kampf ums Überleben vielfach auf sich allein gestellt. Der Ernstfall militärischer Gewaltanwendung war zur Realbedingung jeder militärischen Einheit geworden, die

²¹⁶ Vgl. hierzu insbesondere die Schilderungen von Janowitz und Shils (1948, S. 291f.). Einen militärgeschichtlichen Überblick über die Wehrmacht zwischen 1933 und 1945 liefert Neugebauer (1993a).

²¹⁷ Vgl. Janowitz/ Shils (1948, S. 291).

sich im Fronteinsatz befand. Für jene Sozialordnungen in Extremsituationen stellt sich die Frage, welche Funktion Kameradschaft für den Bestandserhalt haben konnte.

(3) „Die Pflichten des deutschen Soldaten“²¹⁸ wie sie seit 1934 für die Wehrmattsangehörigen galten, beschreiben im ersten Abschnitt den Dienst in der Wehrmacht als „Ehrendienst am deutschen Volk“. Weiter heißt es, dass die „großen Leistungen in Krieg und Frieden“ nur durch die „Kampfgemeinschaft von Führer und Truppe“ entstehen. Die „Kampfgemeinschaft erfordert Kameradschaft“, die „sich besonders in Not und Gefahr“ zu bewähren habe. An dieser allgemeinen Kameradschaftsverpflichtung wurde auch im Krieg festgehalten. Anhand der Quelle kann meines Erachtens Kameradschaft als formalisierte Verhaltenserwartung der Wehrmacht betrachtet werden. Die daraus resultierenden Verhaltenserwartungen in Extremsituationen bringt das „Frontbekenntnis der Soldaten der 4. Panzerdivision“ aus dem Monat Januar 1945 noch präziser zum Ausdruck:

„ICH BEKENNE MICH / – eingedenk meines Fahneidees – zur Frontkameradschaft meiner Division / ICH BIN ENTSCLOSSEN / im gegenwärtigen Entscheidungskampf um das Leben meines Volkes meine ganze Kraft, mein Blut und mein Leben einzusetzen / NIEMALS / werde ich meine Kameraden im Stich lassen [...]“²¹⁹

²¹⁸ Folgende direkte Zitierungen beziehen sich auf das von Reichspräsident von Hindenburg und Reichswehrminister von Blomberg am 25. Mai 1934 in Berlin unterzeichnete Papier „Die Pflichten des deutschen Soldaten“. Gefunden in: Neugebauer (1993a, S. 329). Die Abschnitte lauten im Gesamtzusammenhang: „1. Die Wehrmacht ist der Waffenträger des deutschen Volkes. Sie schützt das Deutsche Reich und Vaterland, das im Nationalsozialismus geeinte Volk und seinen Lebensraum. Die Wurzeln ihrer Kraft liegen in einer ruhmreichen Vergangenheit, in deutschem Volkstum, deutscher Erde und deutscher Arbeit. Der Dienst in der Wehrmacht ist Ehrendienst am deutschen Volk. 2. Die Ehre des Soldaten liegt im bedingungslosen Einsatz seiner Person für Volk und Vaterland bis zur Opferung seines Lebens. 3. Höchste Soldatentugend ist der kämpferische Mut. Er fordert Härte und Entschlossenheit. Feigheit ist schimpflich, Zaudern unsoldatisch. 4. Gehorsam ist die Grundlage der Wehrmacht, Vertrauen die Grundlage des Gehorsams. Soldatisches Führertum beruht auf Verantwortungsfreude, überlegenem Können und unermüdlicher Fürsorge. 5. Große Leistungen in Krieg und Frieden entstehen nur in unerschütterlicher Kampfgemeinschaft von Führer und Truppe. 6. Kampfgemeinschaft erfordert Kameradschaft. Sie bewährt sich besonders in Not und Gefahr. 7. Selbstbewußt und doch bescheiden, aufrecht und treu, gottesfürchtig und wahrhaft, verschwiegen und unbestechlich soll der Soldat dem ganzen Volk ein Vorbild männlicher Kraft sein. Nur Leistungen berechtigen zum Stolz. 8. Größten Lohn und höchstes Glück findet der Soldat im Bewußtsein freudig erfüllter Pflicht. Charakter und Leistung bestimmen seinen Weg und Wert.“

²¹⁹ Frontbekenntnis der Soldaten der 4. Panzerdivision, Januar 1945. Gefunden in Neugebauer (1993b, S. 334f.). Der weitere Wortlaut: „[...] NIEMALS / werde ich meine Waffen, die mir die Heimat unter größten Opfern schmiedet, verlassen / NIEMALS / werde ich meinen Panzer, mein Kraftfahrzeug oder sonstiges Kriegsgerät preisgeben. Erfordert es der Befehl, daß Waffen, Fahrzeuge oder sonstiges Kriegsgerät zurückgelassen werden müssen, so will ich dafür sorgen, daß nichts davon unzerstört in Feindeshand fällt / ICH GLAUBE / an Deutschland. Ich werde alles daran setzen, um auch die seelische Widerstandskraft des deutschen Volkes an der Front und in der Heimat durch das gesprochene und geschriebene Wort zu erhalten und zu stärken / ICH GLAUBE / an das im Nationalsozialismus geeinte deutsche Volk und den Sieg seiner gerechten Sache / ICH GLAUBE / als nationalsozialistischer Soldat an meinen Führer Adolf Hitler.“ Markierungen durch „/“ kennzeichnen Zeilenwechsel im Originaltext. Wenn die Annahmen von Shils und Janowitz sowie unsere bereits angestellten theoretischen Überlegungen zutreffen, so wird der zweite Teil des Frontbekenntnisses wohl eher der Kriegsemantik des Nationalsozialismus zuzurechnen sein, während das Plädoyer für Kameradschaft sich auch in der sozialstrukturellen Realität der Extremsituation beweisen musste.

Folgt man den Erkenntnissen von Janowitz und Shils, so verbanden die Wehrmachtssoldaten damit also auch Erwartungsstrukturen, die nicht per se von der Wehrmacht bereitgestellt wurden. Ein Bekenntnis, wie es die Soldaten der 4. Panzerdivision äußern, deutet darauf hin, dass ebenfalls informale Kameradschaftserwartungen existierten, die hinsichtlich ihres Beitrags zur Auftrags Erfüllung funktional für die Organisation gewesen sein müssten. „Den Kameraden nicht im Stich zu lassen“, konnte die Wehrmacht einfach schlecht durch organisationsstrukturelle Maßnahmen anordnen. Gegenseitige Unterstützung ist auf eine interaktionsnahe Bedürfnisbefriedigung angewiesen, wenn sie nicht lediglich auf abstrakter Ebene die Kameradschaftssemantik der Organisation bedienen will. Kameradschaft kann in diesem Sinne als Katalysator verstanden werden. Die Gemeinschaft der Kameraden „beschleunigt“ ihre Motivation, für die Ziele der Organisation zu kämpfen, ohne dass diese soziale Funktion direkt kommuniziert werden kann. Die Interaktion in Extremsituationen ist mit organisationsbedingten Kameradschaftserwartungen durchzogen, die aber latent bleiben.

Da sich nicht alle Kameradschaftserwartungen auf das von der Organisation bereitgestellte Paradigma zurückführen ließen, führt die Reinterpretation von Janowitz und Shils zu der Erkenntnis, dass in hohem Maße brauchbar illegale Kameradschaftserwartungen ihre soziale Funktion entfalten konnten. Dazu zählen Formen der gegenseitigen Unterstützung, Hilfeleistung und möglicherweise auch Tauschgeschäfte, die den Handelnden das Überleben an der Front möglicherweise erleichtert haben. Die Organisation fiel als Orientierung aus.

(4) Die Bestätigung von Kameradschaftserwartungen läuft über den Mechanismus des Vertrauens. Es ist nach wie vor davon auszugehen, dass Systemvertrauen und Personenvertrauen in unterschiedlicher Weise kameradschaftliches Verhalten in Extremsituationen aktivieren. Die Wehrmachtssoldaten sahen sich gegen Kriegsende hohen personellen Verlusten ausgesetzt. Bis dato war davon auszugehen, dass der Grad der persönlichen Bekanntheit aufgrund gemeinsamer Ausbildungs- und Einsatzerfahrungen wechselseitige Kameradschaftserwartungen stabilisiert hatte. Fortan reichte das von der Wehrmacht offerierte – alltagssprachlich ließe sich sagen: propagierte – Systemvertrauen in die Verbundenheit der soldatischen Gemeinschaft nicht aus. In der Extremsituation, in der lediglich Personen eine gemeinsame Situationsdefinition erzeugen können, musste dieses systemgestützte Vertrauen in die

generelle Bereitschaft der Kameraden riskante Vorleistungen zu erbringen, durch Interaktionskameradschaft bestätigt werden. Die Bereitschaft, für verletzte Kameraden die eigene Deckung zu verlassen oder einen riskanten Auftrag anzunehmen, um den Anwesenden in der Situation einen Kameradendienst zu erweisen, war mutmaßlich dazu geeignet, die soziale Funktion von Kameradschaft zu aktivieren.

(5) Die Anforderungen der Situation im Fronteinsatz reichten über die von der Organisation bereitgestellten Erwartungsstrukturen hinaus. Die aufgehobene Rollentrennung der Anwesenden durch ihre körperliche Involviertheit in der Situation veranlassten sie, interaktionsnahe Erwartungsstrukturen zu etablieren. Die soziale Funktion von Kameradschaft bestand darin, das Überdauern der Extremsituation zu fördern und damit zum Bestandserhalt des Handlungssystems beizutragen. Im Schützengraben galt die Kameradschaftspflicht. Dabei wurde die Kameradschaftssemantik der Wehrmacht einzig durch das Handeln der Anwesenden in der Extremsituation selbst operativ wirksam. Kameradschaft konnte nur durch die Bestätigung ihrer impliziten Erwartungen sozialstrukturellen Wert erhalten.

5.2.2 Kognitiver Orientierungsverlust des RPB 101 in Józefów

(1) Bei den Polizeibataillonen, die im Zweiten Weltkrieg eingesetzt waren, handelt es sich um militärische Organisationen. Sie wurden am 17. Oktober 1939 durch den Ministerrat für Reichsverteidigung mit der „Verordnung über eine Sondergerichtsbarkeit in Strafsachen für SS und für die Angehörigen der Polizeiverbände im besonderen Einsatz“ der Militärjustiz untergeordnet. Einer Verordnung Himmlers aus April 1940 zufolge galt dies auch für die Angehörigen der Polizeibataillone selbst. Als Ermächtigungsgrundlage beider Verordnungen ist das Militärgesetzbuch anzusehen.²²⁰ Auch die Verschmelzung von SS und Polizei über die im November 1937 neu geschaffenen Stellen der „Höheren SS- und Polizeiführer“ (HSSPF) förderte die Militarisierung der Polizeiorganisationen. Seit Sommer 1941 waren die – ehemals mit dem Ziel des „Verstärkten Polizeischutzes“ in Großstädten gegründeten – Polizeibataillone neben der Wehrmacht zum zahlenmäßig größten Kontingent angewachsen. Im Rahmen des „Vernichtungskrieges“ gegen die Sowjetunion kamen sie hauptsächlich in Osteuropa zum Einsatz.

²²⁰ Nachzulesen ist dies unter anderem bei Kiepe (2007).

Der Auftrag des Hamburger Polizeibataillons 101 bestand noch 1939 (vor seiner Umstrukturierung zum RPB 101) darin, polizeiliche Ordnungsaufgaben hinter den Frontlinien zu übernehmen. Dazu gehörten die Festnahmen polnischer Soldaten, Bewachung von Kriegsgefangenenlagern und das Einsammeln polnischen Kriegsgerätes. Bei einem zweiten Einsatz in Polen ab Mai 1940 war es für die „Evakuierung“ der jüdischen Bevölkerung mitverantwortlich. An die „Aussiedlungsaktionen“ schlossen sich in der zweiten Jahreshälfte „Befriedungsaktionen“ und ab Ende des Jahres die Bewachung des Ghettos von Lodz an. Im Mai 1941 nach Hamburg zurückgekehrt, wurde das Polizeibataillon 101 zum RPB 101 umstrukturiert. Nach einer längeren Ausbildungsphase, wurde das RPB 101 ab Herbst 1941 im Rahmen zahlreicher Deportationen der jüdischen Bevölkerung eingesetzt. Die Angehörigen des Bataillons stammten mehrheitlich aus den unteren Schichten der Hamburger Gesellschaft, waren jedoch aufgrund der hohen Personalfuktuation noch nicht lange im Dienst. Als Männer mittleren Alters wurden sie zur Ordnungspolizei und nicht mehr zur Wehrmacht eingezogen. Im Sommer 1942 verlegte das RPB 101 zu einem „Sonderauftrag“ nach Polen.²²¹

(2) Während die Aufträge bis zum 13. Juli 1942 seitens der HSSPF unter dem Deckmantel polizeilicher Auftragserfüllung kommuniziert werden konnten, kam es an jenem „Morgen in Józefów“²²² zu einer schlagartigen Entwertung aller diesbezüglichen Erwartungsstrukturen. Die nun folgenden „Aktionen“ waren in ihrem Ausmaß für die Mehrheit der Polizisten nicht erwartbar. Das Bataillon verlegte aus seinen Unterkünften in der Stadt Bilgoraj in die 30km entfernte Ortschaft Józefów. Die Polizisten hatten zusätzliche Munition erhalten – der anstehende Auftrag war jedoch noch nicht bekannt. Die Fahrt auf LKWs über schlechte Straßen dauerte lange. Bei der Ankunft im Ort war es still. Nun trat der Bataillonskommandeur Major Trapp vor seine Männer und erläuterte, sichtlich um Fassung bemüht, den Auftrag. Bevor er auf dessen Inhalt zu sprechen kam, erklärte er, dass es sich um eine furchtbar unangenehme Aufgabe handle, die ihm ganz und gar nicht gefalle. Der Befehl aber käme „von ganz oben“ und müsse ausgeführt werden:

„Die Männer im arbeitsfähigen Alter sollten dann von den anderen abgesondert und in ein Arbeitslager gebracht werden, während die übrigen Juden – Frauen, Kinder und ältere Männer – vom Polizeibataillon auf der Stelle zu erschießen seien.“²²³

²²¹ Vgl. Browning (1996, S. 59ff.).

²²² Vgl. für die folgende Schilderung ebd., S. 21f.

²²³ Ebd., S. 22.

Es ist nicht davon auszugehen, dass dieser Auftrag von den Angehörigen des RPB 101 ausschließlich deshalb ausgeführt wurde, weil der Befehl allein schon bei ihnen Folgebereitschaft erzeugte.²²⁴ Für uns ist von Interesse, ob die Beteiligung an den Massentötungen unter anderem durch Kameradschaftserwartungen ausgelöst wurde. Dabei sind für die Charakteristik dieser speziellen Extremsituation folgende Überlegungen von zentraler Bedeutung.

Erstens, die in der Situation der Befehlsausgabe Anwesenden hatten kaum Gelegenheit, sich der Auftragsfüllung zu entziehen. Selbst diejenigen, die von Major Trapps Angebot beiseite zu treten Gebrauch machten (weil sie sich außerstande sahen, den Auftrag zu erfüllen), konnten kaum „sichere“ Erwartungen dahingehend haben, was mit ihnen anschließend passieren würde. Fest steht, dass dieses Angebot niemals alle Polizisten wahrnehmen konnten. Schließlich mussten die Erschießungen „von Hand“ ausgeführt werden.

Zweitens, da der Auftrag bis zum Beginn des Massakers in Józefów unbekannt blieb, bestanden kaum Möglichkeiten vorheriger Verbündung, um gegen den Befehl zu opponieren. Ebenso wenig konnte man sich im Kreis der Kameraden vorab darüber verständigen, was einen bei den „Aktionen“ erwarten würde oder wie die Erschießungen selbst vorzunehmen seien. Browning weist darauf hin, dass die Polizisten erst bei den Exekutionen die „Handgriffe des Tötens“ erlernten. Es ist demnach anzunehmen, dass ihnen zunächst keine situationsadäquate Programmstruktur seitens der Organisation zur Verfügung stand. Die Situation erforderte es, dass sie selbst die in ihr notwendigen Erwartungen zu formulieren hatten. Dabei sei auf die Bedeutung des Wortes „notwendig“ verwiesen. Um die durch den Orientierungsverlust entstandene „Not“ an Erwartungsstabilität zu wenden, mussten die Polizisten als Anwesende die Extremsituation für sich definieren.²²⁵

Daher sprechen, drittens, einige Überlegungen dafür, dass die Organisation mit der unerwarteten Änderung des Oberzwecks ihre Mitglieder überrumpelte und damit einen

²²⁴ Auf die strukturelle Besonderheit des Befehls in Militärorganisationen wurde im Abschnitt 3.4 Bezug genommen.

²²⁵ „Notwendig“ schließt trotz mangelnder begrifflicher Neutralität nahtlos an unsere Vorstellung an, dass es in bestimmten Situationen notwendige Verhaltensweisen geben muss, um ein Handlungssystem respektive eine Sozialordnung funktionsfähig zu erhalten. Auf die kognitiven Schwierigkeiten, die dabei (mutmaßlich) auf die „ganz normalen Männer“ zugekommen sind, verweisen sozialpsychologische Erklärungsansätze, wie sie unter anderem Browning (1996) thematisiert.

kognitiven Orientierungsverlust bei den Polizisten herbeiführte. In der Situation gab formal nurmehr der Befehl Handlungsorientierung.²²⁶

(3)²²⁷ Für die Organisation der Ordnungspolizei des Dritten Reiches handelt es sich bei Kameradschaft um ein schwach formalisiertes Prinzip.²²⁸ Es ist zu klären, wie beziehungsweise ob das System reziprok erwartbarer Kameradschaft dennoch funktionierte. Anders gefragt: Wie schafft es die Organisation RPB 101 in der Situation des Massenmordes von Józefów, die Polizisten dazu zu bringen, Dinge zu tun, die sie „normalerweise“ nicht tun würden?²²⁹ Das Wissen um die Pflicht zum kameradschaftlichen Handeln kann gleichwohl auch für die Polizisten des RPB 101 attestiert werden. So heißt es in einer Taschenkarte der Polizei, die für gewöhnlich an Rekruten verteilt wurde: „Sei gehorsam Deinen Vorgesetzten, ein Vorbild Deinen Untergebenen, halte Manneszucht und pflege Kameradschaft.“²³⁰

Die Massentötungen liefen anfangs ungeplant und unter mangelnder Koordination ab. Exekutionskommandos wurden entsprechend des zahlenmäßigen Bedarfs an Schützen zusammengestellt und hatten selten über einzelne „Aktionen“ hinaus Bestand. Die Polizisten traten bei der „Erledigung“ ihrer Aufgaben kaum als geschlossene militärische Einheit auf. Die Auftragsausführung erfolgte oft binnen weniger Minuten oder Stunden. Wenn Kameradschaft in jenen Situationen eine soziale Funktion entfaltet haben kann, so wahrscheinlich in beiläufiger Form, im kurzen Kontakt, in der hastigen Kommunikation. Der Bezugsrahmen für Kameradschaft als integratives Element einer „verschworenen“ Gemeinschaft fiel in der Situation des Tötens weg. Kameradschaftserwartungen galten wohl nur aufgrund der Zugehörigkeit zum eigenen Zug, der Kompanie oder des Bataillons. Aufmerksamkeit erregt daher jene Passage in

²²⁶ Sh. zum Phänomen des organisierten Überrumpelns Hoebel (2008). Um den Einfluss der Organisation in der Situation zu verdeutlichen spricht Hoebel auch von organisiertem Orientierungsverlust.

²²⁷ Vgl. für die folgenden Ausführungen Grüneisen (2008).

²²⁸ *Indizien* für formalisierte Kameradschaftserwartungen lassen sich in der Satzung des Kameradschaftsbundes Deutscher Polizeibeamten von 1939 finden. Es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass dem Bund alle Polizisten angehörten – zumindest für die Angehörigen der Reservepolizeibataillone ist dies fraglich. Es heißt dort auf Seite 682 unter „§ 2 Der Bund hat den Zweck und die Ziele: a) unter seinen Mitgliedern echte deutsche Kameradschaft zu pflegen, die auf der Verbundenheit durch deutsches Blut und deutschen Boden auf nationalsozialistischer Weltanschauung und nationaler Überlieferung beruht und geeignet ist, die Mitglieder zur vollen, freiwilligen und selbstlosen Hingabe an die Führer des Staates und an das Volk zu erziehen [...]“.

²²⁹ Vgl. hierzu analog die Reinterpretation sozialpsychologischer Experimente und der darin simulierten Brutalitäten von Kühl (2005, S. 96ff.).

²³⁰ In: Die Deutsche Polizei (1942, S. 49: Abschnitt VIII).

Brownings Kapitel „Mörder in Uniform“²³¹, in der er unter anderem zu erklären versucht, warum so wenige Männer den Befehl *nicht* ausführen wollten.²³²:

„Eine ebenso wichtige Rolle wie die fehlende Zeit zum Nachdenken spielte der Konformitätsdruck: Als Uniformierter identifiziert man sich grundsätzlich mit seinen Kameraden und hat das starke Bedürfnis, sich nicht durch rasches Aus-der-Reihe-Treten von der Gruppe zu trennen. Das Bataillon war erst kurz vorher zu voller Stärke aufgestockt worden, und viele der Polizisten kannten einander noch nicht gut; die bei kasernierten Verbänden übliche kameradschaftliche Bindung war noch nicht voll entwickelt. Dennoch bedeutete für jeden, der sich an jenem Morgen in Józefów meldete, daß er sich von seinen Kameraden absetzte und zugab, daß er zu »schwach« oder »feige« war. Wer hätte »gewagt«, sich vor versammelter Truppe »bloß[z]ustellen«, meinte dazu später mit Nachdruck einer der beteiligten Polizisten.“

Die Kameradschaftserwartungen in Józefów etablierten sich in einer völlig perfiden Art und Weise. Die optionale Logik der Kameradschaftserwartungen zeigt, dass die auf Kameradschaft zugerechneten Erwartungen des Mitmordens über das Inaussichtstellen von Sanktionen für davon abweichendes Verhalten ständig aktualisiert wurden.²³³ Die doppelt kontingente Kameradschaftserwartung drückte sich mit ihren negativen Vorzeichen so aus: Jeder Polizist konnte erwarten, dass er bei Nichterfüllung der kameradschaftlichen Erwartung (sich gegenseitig bei den Tötungsakten zu unterstützen), Sanktionen zu erwarten hatte.²³⁴ Dabei ist, wenn unsere theoretischen Annahmen tatsächlich so auf die „harte strukturelle Realität“ herunter gebrochen

²³¹ Browning (1996, Kapitel 8, S. 105ff.).

²³² Geht man davon aus, dass es sich bei der Ausführung von Befehlen in der Regel nicht um fakultatives Verhalten handelt, bedarf die Freiwilligkeit die der Bataillonskommandeurs Major Trapp in den Befehl einbaut, ohnehin gesonderter Erklärung. Der Zeuge Heinrich R. sagt zu der Situation in Józefów aus: „Ich habe damals die Möglichkeit einer Weigerung, an den Exekutionen teilzunehmen, nicht in Betracht gezogen, da ich annahm, mich so klar gegebenen Befehlen nicht ohne Gefahr für das eigenen Leben widersetzen zu können. Da ich aber nach der Rückkehr von diesem Einsatz [...] aus den Gesprächen der Kameraden entnehmen konnte, daß auch schon andere Judenaktionen mit Hilfe des Bataillons durchgeführt worden waren, fasste ich den Entschluß, mich vom Btl. wieder versetzen zu lassen.“ Quelle: StAHH 0022/001, Bl. 621.

Brownings Frage ließe sich demnach auch anders formulieren: Warum haben „so viele“ den Befehl verweigert?

²³³ Vgl. hier insbesondere die nach Browning zitierte Passage a.a.O.

²³⁴ So folgende Zeugenaussage des Adolf B.: „Ich möchte betonen, daß ich vom ersten Tage an innerhalb meines Kameradenkreises keinen Zweifel daran gelassen habe, daß ich alle diese Maßnahmen mißbillige und mich niemals freiwillig dazu hergegeben habe. So habe ich gleich bei einer der ersten Durchsuchungen nach Juden einen Kameraden, der in meiner Gegenwart eine Jüdin mit dem Gewehrkolben niederschlug, einen Faustschlag ins Gesicht versetzt. Hierüber wurde eine Meldung geschrieben. Dadurch wurde meine Einstellung bei meinen Vorgesetzten bekannt. Offiziell bin ich deshalb zwar nie bestraft worden. Jeder, der den Kommißbetrieb kennt, weiß, daß es auch außerhalb einer offiziellen Bestrafung Möglichkeiten der Schikane gibt, die eine Strafe mehr als ersetzen. So wurde ich zu Sonntagsdiensten und Sonderwachen eingesetzt.“ Quelle: StAHH 0021/001, Bl. 442.

In ähnlicher Form äußert sich Heintz H.: „Bei dieser Bekanntgabe war mir sofort klar, dass ich persönlich nicht gewillt war, mich für derartige Aufgaben [Massaker in Józefów] missbrauchen zu lassen. [...] Ich habe unmittelbar nach diesem Vorfall [...] dringend um eine sofortige Rückversetzung gebeten, und zwar unter Hinweis darauf, dass ich nicht bereit sei, die uns zugemuteten ‚polizeifremden‘ Aufgaben durchzuführen. [...] Dass ich nicht mitging, wurde von meinen Vorgesetzten stillschweigend zur Kenntnis genommen. Von meinen Untergebenen hat zwar mancher mein Verhalten verstanden, andere machten allerdings auch abfällige Bemerkungen über mich und sahen mich über die Schulter an.“ Quelle: StAHH 0021/005, Bl. 2440

werden können, einzig die Extremsituation dafür verantwortlich und nicht etwa die Motivation der Polizisten für ihre Taten. Der kognitive Orientierungsverlust in der Situation weckt Kameradschaftserwartungen, die man vorher gar nicht sinnvoll mit der Kameradschaftssemantik verbinden konnte. Auch sanktionsgedeckte Kameradschaft ist in diesem Fall für die Organisation funktional, weil sie außerhalb der individuellen Indifferenzzone der Anwesenden liegende Handlungen abrufen kann. Dabei wird die manifeste Kameradschaftssemantik der Organisation mit den latenten (und sonst ja völlig indifferent behandelten) Motiven der Mitglieder kombiniert.

(4) System-„Vertrauen“ wird im Fall des RPB 101 dadurch bestätigt, dass einige Polizisten in der Situation „initiativ“ wurden und sich an den Exekutionen beteiligten. Als riskante Vorleistung kann dieses Verhalten beobachtet werden, weil jeder wissen musste, dass die „Freiwilligkeit“ des Befehls auch Verweigerung bei den Kameraden hervorrufen konnte. Erst darüber, dass nur wenige Polizisten das Vertrauen in die riskante Vorleistung enttäuschten, wurden die Kameradschaftserwartungen in der Interaktion bestätigt. In noch intensiverem Ausmaß als für das Weiterkämpfen der Wehrmachtssoldaten angenommen werden kann, war Personenvertrauen bei jeder Erschießung notwendig, um die Orientierung wieder herzustellen. Kameradschaft wirkte hier als Orientierungshilfe für Handlungen in Situationen, die abnormaler und extremer nicht hätten sein können.

(5) Ob die Kombination aus Kameradschaftserwartungen der Organisation und der Interaktion ein intentionaler Akt der Organisation gewesen ist oder ob nicht vielmehr die soziale Komplexität der Extremsituation dafür gesorgt hat – für unsere Überlegungen „reicht“ die Erkenntnis, dass Kameradschaftserwartungen mutmaßlich zur Folgebereitschaft seitens der Polizisten beigetragen haben. Dadurch konnte das Handlungssystem bestehen bleiben. So schlimm es auch scheint: Kameradschaftserwartungen haben mutmaßlich die Bereitschaft zum Genozid an den Juden *mit*-begründet.²³⁵

²³⁵ Eine persönliche Anmerkung sei an dieser Stelle gestattet: Aus ethischen Gesichtspunkten verbietet sich die Zurechnung genozidaler Handlungen auf Kameradschaft als soldatische Tugend. Kameradschaft *soll* etwas anderes sein. Blickt man aber nun der „harten strukturellen Realität“ – um bei dieser Wortwahl Stichwehs zu bleiben – ins Auge, so ist nicht auszuschließen, dass Kameradschaft *einen* Beitrag zu schrecklichem Unrecht „geleistet“ hat. Nach wie vor lässt sich jedoch auch diese Annahme nicht verifizieren, sodass ich mit dem soziologischen Kameradschaftsargument auf dessen innere Plausibilität angewiesen bin.

„Mit einer Soziologie der Kameradschaft Massenmord zu erklären, bringt das Konzept an seine Grenzen. Es handelt sich um kaum mehr als eine Annäherung an die historische Realität und den Versuch, ohne Wertung über die Richtigkeit oder Fehlerhaftigkeit des Verhaltens auszukommen. Tatsächlich wird die Macht der Organisation gegenüber ihren Mitgliedern – oder: die Ohnmacht der Mitglieder einer

5.2.3 Bundeswehrsoldaten in Afghanistan

(1) Seit Januar 2002 befinden sich Bundeswehrsoldaten im Rahmen der *International Security Assistance Force* (ISAF) in Afghanistan im Einsatz. Auf dem Balkan sind sie bereits seit Juni 1999 unter anderem im Rahmen der *Kosovo Force* (KFOR) präsent. Während sich die Lage im Kosovo beruhigt hat, sieht sich die Bundeswehr in Afghanistan in regelmäßigen Abständen mit Gewalthandlungen feindlicher Kräfte, insbesondere fundamentalistischer Islamisten, konfrontiert. Um ein Gespür für die Gefährdungen zu bekommen, in die deutsche Soldaten derzeit im Einsatz verwickelt sind, genügt es, die Meldungen aus den Medien zu verfolgen. Am 27. August 2008 war zu lesen, dass ein Soldat durch eine Sprengstofffalle getötet wurde, drei weitere erlitten schwere Verletzungen.²³⁶ Der Vorfall stellt für die ISAF-Soldaten keinen Einzelfall dar. Es werden immer wieder Anschläge auf Bundeswehrsoldaten verübt, die selbst in der Regel als zurückhaltende, an strikte *Rules of Engagement*²³⁷ (ROE) gebundene, Gewaltagenten auftreten. Auf Details des Einsatzes kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden. Für unsere Thematik ist vielmehr wieder von Interesse, welche strukturellen Besonderheiten der Ernstfall als Extremsituation für die Bundeswehrsoldaten im Auslandseinsatz mit sich bringt und welche Funktion Kameradschaft für die Bewältigung dieser extremen Situationen haben kann. Es geht darum, Kameradschaft vor dem Hintergrund völlig diffuser Einflüsse der Extremsituation zu betrachten.

(2) Ausgegangen wird von jenem Ernstfall des 27. August 2008, der sich in ähnlicher Form bereits wiederholt beobachten ließ. Eine Patrouille aus acht Militärfahrzeugen fährt durch die „Region Nord“, in der die Einsatzkontingente der Bundeswehr hauptsächlich stationiert sind. Der militärische Auftrag deutscher Streitkräfte – also der Oberzweck des Einsatzes – besteht in der Stabilisierung der Region. Dazu gehören Wiederaufbaumaßnahmen, die durch die *Provincial Reconstruction Teams* (PRT) vorgenommen werden; Ausbildungsprogramme für afghanische Sicherheitskräfte und eben jene regelmäßig durchgeführten Patrouillen, die unter anderem der

Organisation – eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Die Perfidie besteht meines Erachtens vor allem darin, dass die Organisation selbst kaum tätig werden und ihre Sanktionsmacht nicht bestätigen muss, sondern das Sanktionssystem auf die Ebene der Mitglieder verlagert.“ Grüneisen (2008).

²³⁶ Zuletzt wurde am 20. Oktober 2008 davon berichtet, dass in Kundus zwei deutsche Soldaten und fünf afghanische Kinder durch einen Selbstmordattentäter getötet wurden.

²³⁷ Mit dem militärisch-politischen Begriff der *Rules of Engagement* sind jene Einsatzregeln gemeint, die den NATO-Streitkräften vorgeben werden. Hintergrundinformationen zum Einsatz der Bundeswehr in Afghanistan sind über den Internetauftritt der Bundeswehr erhältlich unter: <http://www.einsatz.bundeswehr.de/> (Zugriff zuletzt am 22. Oktober 2008).

Nachrichtengewinnung und Lagebilderstellung dienen. Am frühen Morgen dieses Tages war die Patrouille südwestlich von Kundus unterwegs. Nachdem die Soldaten des Fallschirmjägerbataillons 263 aus Zweibrücken den Fluss Kundus überquert hatten, explodierte ein Sprengsatz. Der in einem Geländewagen vorausfahrende Patrouillenführer war sofort tot. Seine drei verletzten Kameraden wurden von dem beweglichen Arzttrupp, der die Patrouille begleitete, versorgt und anschließend mit einem Hubschrauber in ein Lazarett geflogen. Sie überlebten den Hinterhalt nur knapp. Anhand dieser Beschreibung, wie sie die Online-Journale der FAZ und DIE ZEIT am 27. August 2008 lieferten, stellt sich der Ernstfall für die ISAF-Soldaten unter folgenden Gesichtspunkten dar. Selbst die akribischste Aufklärungsarbeit kann Sprengstofffallen, Hinterhalte oder Verstecke von Aufständischen – die Liste ließe sich beliebig verlängern – nicht flächendeckend lokalisieren. Sobald eine Patrouille ihr Feldlager verlässt, muss sie erwarten, dass sie auf ihrer Fahrt mit Gewalthandlungen konfrontiert wird. Ob der Gegner sich zeigt, ob er unsichtbar bleibt, ob er sich zu seinen Taten bekennt oder nicht: Die Unvorhersehbarkeit und auch weitgehende Unplanbarkeit von Extremsituationen führen dazu, dass keine dahingehenden Erwartungen stabil sind. Der Ernstfall kann jederzeit eintreten und natürlich auch ausbleiben. Die Situation kann ganz verschiedenartige Anforderungen mit sich bringen. Klar ist aber vor allem aber, dass *jedem* das Unglück des getöteten Hauptfeldwebels widerfahren kann. Wenn die Situation eintritt, ist vorab nie klar, wen es ereilt, weil alle anwesend sind. Der Ernstfall ist mit Komplexität demnach geradezu überladen – nicht zuletzt, weil die zu erwartende Situation viel zu diffus ist, um tatsächlich etwas von ihr zu erwarten. Die übergeordnete militärische Führung (die Organisation) ist weit weg. Sie treffen zwar die Entscheidung für den Einsatz und dafür, dass im Gebiet patrouilliert wird. In der Extremsituation sind sie jedoch abwesend und können nichts mehr entscheiden. Die Situationsdefinition muss durch die Anwesenden erfolgen. Welche soziale Funktion *kann* Kameradschaft also übernehmen, wenn der Ernstfall eintritt? Welche Erwartungen lassen sich für potentiell eintretende Extremsituationen generalisieren, um die Gefährdungen des Ernstfalls erträglich zu machen? Wie kann über Vertrauen die zentrale Erwartung in die Bereitschaft eines jeden anderen gehegt werden, den Fluss zuerst zu überqueren, sich zuerst der abstrakten (mithin unbewussten) Gefährdung auszusetzen und damit Vertrauen zu erweisen – um bei unserem Beispiel zu bleiben?

(3) Der § 12 Soldatengesetz ist zunächst lediglich von semantischem Wert. In ihm wird die manifeste Kameradschaftserwartung postuliert, dass Soldaten einander in „Not und

Gefahr“ Beistand leisten sollen. Die Bundeswehr formuliert einen generellen Anspruch sowie eine generelle Verpflichtung eines jeden Soldaten, auch unter extremen Bedingungen Kameradschaft zu zeigen. Faktoren wie Bekanntheit, Freundschaft, Verbundenheit und persönliche Beziehungen muss die Bundeswehr dabei „ignorieren“, wenn sich Kameradschaft auch gegenüber Unbekannten erwartungssicher aktivieren lassen will. Die sozialstrukturelle Realität ist jedoch darauf angewiesen, dass auch latente Kameradschaftserwartungen bestätigt werden. Mit Kameradschaft ist die generalisierte Erwartung verbunden, in Extremsituationen riskante Vorleistungen zu erbringen, um einem anderen Kameraden in Not und Gefahr beizustehen. Dass das Militär in diesem Fall explizit über die „Beistandsverpflichtung“ daran appelliert, reicht allein noch nicht aus, um kameradschaftliches Verhalten auf die Organisationsstrukturen zurechnen zu können. Beistand lässt sich nicht in Programmen verpacken und ist somit als Begriff ausformungsbedürftig.

(4) Die Bundeswehr stellt über den organisationalen Rahmen lediglich jenes Systemvertrauen her, vor dessen Hintergrund die Anwesenden in Extremsituationen unabhängig von der Stellenbesetzung durch die Organisation davon ausgehen können, dass Konsens über die Kameradschaftsnorm besteht. Die konkrete Bewährung muss im Ernstfall jedoch durch die Soldaten erfolgen, indem der Mechanismus des Personenvertrauens greift. Die soziale Funktion von Kameradschaft lässt sich dann nicht mehr nur auf die kommunizierbaren Prämissen der Bundeswehr zurückführen, sondern stellt ebenso auf die latent bleibenden Erwartungen der Organisation und ihrer Mitglieder ab. Darin sind die *Hoffnungen* der Organisation enthalten, dass „gute Kameradschaft“ dem „Zusammenhalt der Truppe im Einsatz“ förderlich sein möge, um die Erfüllung des militärischen Auftrags zu gewährleisten. Die Soldaten hoffen ihrerseits, dass sie allesamt gesund und unbeschadet von ihrer Patrouille zurückkehren. Beide Hoffnungen gehen wohlmöglich mit Kameradschaft in Erfüllung. Und doch ist es wieder die riskante Vorleistung von Personen in Extremsituationen, die dafür sorgt, dass man Kameradschaft als Vertrauenserweis annehmen kann. Aus einer ethischen Perspektive bringt Bastian jenes Urvertrauen (Basic Trust) auf den Punkt:

„Kameraden binden sich auf Gegenseitigkeit mit dem Gefühl des unbedingten, also in Notlagen belastbaren Vertrauens. [...] Natürlich gibt es auf den Feldern des modernen Berufslebens vielfältige Beispiele für wechselseitige Unterstützung, für Kollegialität der Nähe und der höflichen Distanz, aber Kameradschaft als Lebensform der Nothilfe auf der Grundlage unbedingten Vertrauens gibt es nur dort, wo Menschen im Miteinander auf Gedeih und Verderb aufeinander angewiesen sind. [...] Institutionen auf Gedeih, die sich mit Loyalität, Kollegialität und bürgerlicher Höflichkeit begnügen, werden bekanntlich im Ernstfall ausgeschlossen: Schulen, Universitäten, Betriebe, Büros, Kinos und Theater. Das Konstruktionsprinzip „auf

Gedeih und Verderb“, mit dem sich Kameradschaft reguliert, überspringt alle Verhältnisse der Sympathie und Antipathie, ignoriert Leistungen und Fehler, Stärken und Schwächen des Mitmenschen.²³⁸

Anders als Bastian, der im Weiteren lediglich das Prinzip von Befehl und Gehorsam als funktional erachtet und Kameradschaft als konditional für die Streitkräfte, ist davon auszugehen, dass Kameradschaft weder durch die Bundeswehr, noch durch ihre Soldaten erzwungen wird, sondern ausschließlich durch die Extremsituation. In ihr werden über den Vertrauensmechanismus kameradschaftliche Verhaltensweisen aktiviert. Personenvertrauen (in Form der riskanten Vorleistung) bestätigt in der Situation das generalisierte Systemvertrauen (in Form des § 12 SG).

(5) In Afghanistan sind die Bundeswehrsoldaten – wenn die oben entwickelte Typologie der Extremsituation haltbar ist – in zweifachem Sinne extremen Situationen ausgesetzt. Sie durchleben permanent den Wechsel zwischen Einsatz und Ernstfall. Die Umweltbedingungen ändern sich mit dem Verlassen des Feldlagers radikal. Die soziale Funktion von Kameradschaft changiert zwischen der erträglichen Gestaltung der Einsatzroutine und dem Überdauern (und Überleben) diffuser Bedrohungen in exponierten Situationen. Kameradschaft ist sowohl für die Organisation als auch die Anwesenden in der Extremsituation funktional.

²³⁸ Bastian (2000, S. 181).

6 Kameradschaft und ihre soziale Funktion im Militär

Die empirischen Beispiele belegen die soziale Funktion von Kameradschaft im Militär. Mit dem Mythos der Kameradschaft wird die Vergangenheit zwar oft „verklärt“ dargestellt, wodurch sich Handlungen und Erlebnisse (*selbst-)verständlich* auf Kameradschaft zurechnen lassen. Funktionale Analysen entschlüsseln jedoch diese Kameradschaftssemantik, indem sie aus einer *Fremdsicht* nach den sozialstrukturellen Entsprechungen des Begriffs suchen. Anhand der von mir diskutierten Beispiele konnte ich verdeutlichen, dass Kameradschaft zum Bestandserhalt von Handlungssystemen in Extremsituationen beiträgt. Dahingehend rekapituliere ich im Folgenden die zentralen Aussagen meines Textes.

Im *ersten Kapitel* habe ich verschiedene Beschreibungen vorgestellt, die für den militärischen Kameradschaftsbegriff im alltäglichen Sprachgebrauch existieren. Sie sind als Teil des Kameradschaftsverständnisses auch durch die funktionale Analyse nicht zu negieren. Zudem weisen sie bereits darauf hin, dass Kameradschaft in extremen Situationen bedeutsam ist, weil ohne sie „gar nichts funktioniert“: Kameradschaft hilft Soldaten, die sich Not und Gefahr ausgesetzt sehen, Extremsituationen zu überwinden.

Daran anschließend habe ich im *zweiten Kapitel* auf den Unterschied zwischen einem alltäglich verwendeten und einem soziologisch erklärungskräftigen Kameradschaftsbegriff hingewiesen. Die militärsoziologischen Schriften waren lange von den Vorstellungen der Primärgruppenforschung inspiriert und suchten dort nach plausiblen Erklärungen für den Zusammenhalt und die Kampfmotivation von Soldaten. Janowitz und Shils lieferten mit ihren empirischen Studien seit Ende der 1940er Jahre Belege dafür, dass Soldaten vor allem für ihren Nebenmann und weniger für ideologische Motive kämpfen. Ausgehend von diesen Überlegungen, habe ich die Analyse auf die zentrale Frage fokussiert, welchen Beitrag militärische Kameradschaft in Extremsituationen dazu leistet, dass durch die Militärorganisation begründete Handlungssysteme über die Situation hinaus ihren Bestand erhalten können. Damit war angezeigt, dass ich mich auf die Wirkungen von Kameradschaft in der Organisation des Militärs konzentriere.

Als theoretischen Rahmen meiner Analysen habe ich die soziologische Systemtheorie nach Luhmann markiert. Grundlegend für diese Theorieauswahl war ihre Beobachtungsperspektive zweiter Ordnung, aus deren Blickwinkel soziale Phänomene unterscheidungstheoretisch betrachtet werden. Luhmanns organisationssoziologische

Arbeiten fundierten zusammen mit den interaktionssoziologischen Betrachtungen Kieserlings grundlegend das theoretische Verständnis der Diskussion. Kameradschaft konnte hiernach auf den Ebenen der Semantik und Sozialstruktur, Organisation und Interaktion, Formalität und Informalität sowie hinsichtlich ihrer manifesten und latenten Funktionen untersucht werden. Ausgehend von der Annahme, dass die soziale Funktion von Kameradschaft in Extremsituation erwartungssicher aktualisierbar sein muss, erschien mir zunächst erklärungsbedürftig, dass Organisationskameradschaft und Interaktionskameradschaft dafür miteinander verwoben sein müssen.

In der Auswahl der empirischen Beispiele spielte dies erneut eine Rolle. Janowitz und Shils ließen bei der Beantwortung der Frage, warum die Wehrmachtssoldaten auch zum Ende des Krieges noch weiterkämpften, den Aspekt der Organisation weitgehend außer Acht. Die Kohäsion der Streitkräfte sahen sie vornehmlich durch funktionierende Primärgruppen gewährleistet. Auch die zumeist sozialpsychologischen Analysen zu Polizeibataillonen im Zweiten Weltkrieg vernachlässigen den Einfluss der Organisation auf das Handeln ihrer Mitglieder. Dass die Entstehungsbedingungen für Kameradschaft gleichsam heute noch auf das Vorhandensein von Extremsituationen zurückführbar sein müssen, belegt das Beispiel der Bundeswehrsoldaten im Auslandseinsatz.

Das *dritte Kapitel* diente der Erläuterung soziologischer Begriffe. Zunächst bedurfte es einer systemtheoretischen Fundierung der Organisation als soziales System, wonach grundlegend zwischen Organisationsstrukturen und Organisationskultur zu unterscheiden ist. Als konstituierendes Strukturmerkmal für Organisationen ist die Mitgliedschaftsregel zu nennen. Sie ermöglicht die Formalisierung von Erwartungen an das organisationsbezogene Verhalten der Mitglieder. Aus Sicht des Militärs kann Kameradschaft eine soziale Funktion zum Bestandserhalt von Handlungssystemen in Extremsituationen haben.

Nachdem ich bereits angedeutet hatte, worin Besonderheiten der Extremsituation bestehen, habe ich anschließend die Extremsituation als analytischen Begriff eingeführt. Dessen Kerngedanke besteht darin, dass im Militär als organisiertem Sozialsystem regelmäßig Situationen eintreten, die an die Interaktionsrealität der Mitglieder formal nicht erwartbare Handlungsanforderungen stellen. Abstrakt lassen sich diese Handlungen als riskante Vorleistungen beschreiben.

Extremsituationen können, wie anschließend vorgestellt, mit einer dreiteiligen Typologie gefasst werden. Übung, Einsatz und Ernstfall bilden Extremsituationen ab, die in ihrer Intensität hinsichtlich der rollenmäßigen Involviertheit der Soldaten

variieren. Die programmatische Ausrichtung des Militärs auf die Bewältigung von Extremsituation wird in Übungen simuliert, im Einsatz in Realbedingungen umgeformt und kulminiert im Ernstfall darin, dass Rollentrennung (als Normalbedingung organisierter Mitgliedschaften) durch die körperliche Involviertheit der Anwesenden ad absurdum gerät.

Entsprechend wirken sich Extremsituationen auf die Strukturbildung des Militärs aus. Das Ziel der Organisation besteht darin, militärische Aufträge auch unter extremen Bedingungen erfüllen zu können. Für die Hierarchie innerhalb des Militärs bedeutet dies, dass Kameradschaft von Rangfragen weitgehend unabhängig sein muss. Kameradschaft kann von Vorgesetzten in der Extremsituation nicht befohlen werden. Folglich steht die Mitgliedschaft im Militär bezüglich der Extremsituationen von vornherein unter ambivalenten Vorzeichen. Es kann lediglich erwartet werden, dass Extremsituationen eintreten, nicht aber, wie sich die Mitglieder in ihnen verhalten. Die Erwartungen des Soldaten sind bei der Verpflichtung zum Militärdienst darauf beschränkt, dass Kameradschaft in Extremsituationen zum Bestandserhalt des Systems und somit zum eigenen Überleben im Ernstfall beiträgt. Das Militär ist auf den Ernstfall ausgerichtet.

Im folgenden *vierten Kapitel* habe ich theoretische Überlegungen zu Kameradschaft in Interaktion und Organisation dargelegt. Dafür war zunächst die Abgrenzung des soziologischen Kameradschaftsbegriffs zu den von Luhmann für Verhaltensordnungen in Organisationen vorgeschlagenen Konzepten der Kollegialität und Clique erforderlich. Mit Kameradschaft lässt sich erklären, dass die Verhaltenserwartungen in Extremsituationen sowohl an der Organisation als auch an der Interaktion orientiert sein können und müssen. Ursächlich dafür ist die Rollenbündelung in der Extremsituation, über die das Verhalten der Anwesenden nicht eindeutig entweder der Organisationsmitgliedschaft (Kollegialität) oder Gruppendynamiken (Cliquen) zugeordnet werden kann.

Ohne das Militär gibt es keinen verpflichtenden Grund, in Extremsituationen anwesend zu sein. Das Militär sieht sich mit dem Problem konfrontiert, in Extremsituationen unter anderem auf die *soziale Funktion* von Kameradschaft angewiesen zu sein, ohne diese aber selbst in seiner Organisationsstruktur verankern zu können. Daraus resultiert eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem, was die Organisation an Kameradschaftssemantik bereithält und dem, wie Kameradschaft in Extremsituationen operativ wirkt. Die Unterscheidung zwischen Semantik und Sozialstruktur ist dazu gedacht, diese

Diskrepanz analytisch zu erfassen. Sie ermöglicht dem Beobachter die differenziertere Beschreibung und „durchschaut“ die kausalfunktionale Vorstellung, dass der Appell an Kameradschaft sich in der strukturellen Realität *so* und nicht anders umsetzen lässt.

Als Rahmen für Interaktionen steht die Organisation zur Verfügung. In Anlehnung an Kieserling habe ich Regeln vorgestellt, die auch auf die Interaktionen im Militär zutreffen. Zusammengefasst ist die geregelte Interaktion durch jene kommunikativen Akte gekennzeichnet, die für die Umsetzung organisationaler Prämissen stehen. Kameradschaft kann als Prämisse der Organisation demnach in der Interaktion realisiert werden. Das Eigenrecht der Extremsituation sorgt in diesem Kontext dafür, dass situationsabhängige Verhaltensweisen der Anwesenden zwar durch *die Organisation* vorher abstrakt definiert werden. In der Extremsituation jedoch muss es zur Interaktion kommen, damit *die Anwesenden* die Situation definieren können. Funktional sind kameradschaftliche Verhaltensweisen auch dann, wenn sie Handlungsprämissen der Organisation zeitweise außer Kraft setzen. Die soziale Funktion von Kameradschaft lässt sich nicht regeln.

Auf die Frage, wo Kameradschaft anfängt und wo sie aufhört, lässt sich daher keine abschließende Antwort formulieren. Mit dem Vertrauensmechanismus konnte ich gleichwohl zwei Möglichkeiten aufzeigen, wie die soziale Funktion von Kameradschaft aktivierbar ist. Systemvertrauen steht als generalisierte Kameradschaftserwartung zur Verfügung, um militärintern von jedem Soldaten in Extremsituationen erwarten zu können, dass er riskante Vorleistungen erbringt, um zum Bestandserhalt des Handlungssystems beizutragen. Diese allgemeine Erwartungshaltung bedarf jedoch der konkreten Bewährung. Über Personenvertrauen muss die generalisierte Kameradschaftserwartung bestätigt werden. Die in der Interaktion anwesenden Soldaten müssen in Extremsituationen die Kameradschaftserwartung durch das Erbringen riskanter Vorleistungen erfüllen.

Abschließend habe ich im *fünften Kapitel* den empirischen Nachweis meiner theoretischen Überlegungen erbracht. Ich bin davon ausgegangen, dass Kameradschaft für das Militär manifeste sowie latente Funktionen, aber auch dysfunktionale Effekte haben kann, von denen der Bestandserhalt von Handlungssystemen in Extremsituationen (unter anderem) abhängt. Anhand dreier empirischer Beispiele habe ich mich meiner bisherigen Annahmen vergewissert.

Meine Rekonstruktion von Janowitz und Shils Primärgruppenthese basierte auf der Überlegung, dass die deutschen Wehrmachtssoldaten möglicherweise nicht ursächlich

aufgrund der affektiven Beziehungen innerhalb ihrer militärischen Einheit weiterkämpften, sondern ihre Anwesenheit an der Front von ihnen kameradschaftliches Verhalten in Form von Kampf verlangte. Die Darstellung der Situation hat gezeigt, dass die impliziten Erwartungen der Kameradschaftssemantik der Wehrmacht über die Interaktion der Anwesenden bestätigt werden mussten. Anlass dazu gab einzig der tägliche Kampf ums Überleben. Ich gehe davon aus, dass die Soldaten untereinander riskante Vorleistungen erbracht haben.

Die Polizisten des Reservepolizeibataillons 101 sahen sich während des Massakers in Józefów einer Extremsituation ausgesetzt, die mit Orientierungsverlust in Form von schlagartig entwerteten Erwartungsstrukturen einherging, welche sie bis dato mit ihrer Organisationsmitgliedschaft verbinden konnten. Auch für die Polizeibataillone im Zweiten Weltkrieg konnte ich bestätigen, dass generalisierte Kameradschaftserwartungen existierten. Allerdings blieb der Orientierungsverlust auch für jene Erwartungen nicht folgenlos. Da Kameradschaft nicht weiter auf ursprünglich eindeutige Prämissen der Organisation über Systemvertrauen zugerechnet werden konnte, entwickelten die Anwesenden neue Kameradschaftserwartungen. Auf paradoxe Art und Weise stützten sich diese auf Sanktionsmechanismen für *nicht* erbrachte riskante Vorleistungen. Die „positiven“ Vorzeichen von Kameradschaft wurden durch „negative“ ersetzt. Für die Organisation blieb Kameradschaft dennoch funktional, weil die Polizisten nach wie vor riskante Vorleistung infolge des hohen Konformitätsdrucks erbrachten.

Abschließend habe ich Extremsituationen betrachtet, denen deutsche Soldaten in Afghanistan gegenwärtig ausgesetzt sind. Wenngleich Kameradschaft in der Bundeswehr einen hohen formalen Stellenwert besitzt, zeigt sich hier ebenfalls, dass die Eigenrechte der Extremsituation das Kameradschaftsparadigma der Organisation überfordern. Auch für die Bundeswehrsoldaten in Afghanistan sind Kameradschaftserwartungen mutmaßlich von Bedeutung.

Meine Ergebnisse möchte ich in vier Thesen zusammenfassen.

1. Kameradschaft ist in Bezug auf Extremsituationen eine generalisierte Verhaltenserwartung – sowohl aus Sicht des Militärs als auch aus der Perspektive der Soldaten.
2. Operativ wirkt Kameradschaft in Extremsituationen. Ihre wesentliche soziale Funktion besteht – unabhängig von zeitlichen, sachlichen und sozialen Dimensionen des Extremsituationskontextes – darin, die Diskrepanzen zwischen militärischen Organisationsstrukturen und den faktischen Bedingungen in der jeweiligen Situation zu balancieren. Dies gelingt, indem Kameradschaft die in der Interaktion Anwesenden mit Erwartungen versorgt, ohne deren Erfüllung das Handlungssystem möglicherweise nicht von Bestand sein kann.
3. Die Bereitschaft, unter extremen Anforderungen riskante Vorleistungen zu erbringen, erscheint mir von essentieller Bedeutung, will man die soziale Funktion von Kameradschaft verstehen. Sie wird über Vertrauensmechanismen aktiviert, wobei das generelle Systemvertrauen in jene Bereitschaft durch Personenvertrauen immerwährend aktualisiert werden muss.
4. Das Eigenrecht der Extremsituation unterwirft die Soldaten Gesetzmäßigkeiten, die sie aufgrund ihrer kompletten Involviertheit mit allen Rollenbezügen auch nur als „ganze“ Person befolgen können. *Erst die Extremsituation verlangt nach Kameradschaft.*

7 Literatur- und Quellenverzeichnis

Literatur

Asher, Harvey (2001): Ganz normale Täter. Variablen sozialpsychologischer Analysen. In: Zeitschrift für Genozidforschung 3(1-2), S. 81-115.

Barnard, Chester I. (1938): *The Functions of the Executive*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.

Bartov, Omer (1995): *Hitlers Wehrmacht. Soldaten, Fanatismus und die Brutalisierung des Krieges*. Rowohlt, Reinbek/Hamburg.

Bastian, Hans-Dieter (2000): Kameradschaft. In: Blaschke, Peter H. (verantwortlich für die Herausgeberschaft des Evangelischen Militärbischofs vom Evangelischen Kirchenamt für die Bundeswehr, Bonn): *De officio. Zu den ethischen Herausforderungen des Offizierberufs*. Evangelische Verlagsanstalt, Leipzig, S. 180-190.

Biehl, Heiko/ Hagen, Ulrich vom/ Mackewitsch, Reinhard (2001): Motivation von Soldaten im Auslandseinsatz II. Der methodische Ansatz. SOWI-Arbeitspapier Nr. 127, SOWI, Strausberg.

Biehl, Heiko (2005): Kampfmoral und Einsatzmotivation. In: Leonhard, Nina/ Werkner, Ines-Jacqueline (Hrsg.): *Militärsoziologie. Eine Einführung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 268-286.

Browning, Christopher R. (1996): *Ganz normale Männer. Das Reserve-Polizeibataillon 101 und die Endlösung in Polen*, Rowohlt TB Verlag, Reinbek/Hamburg, 4. Auflage 2007.

Cooley, C. H. (1909): *Social Organization*. Charles Scribner, New York.

Coser, Lewis A. (1974): *Greedy Institutions. Patterns of Undivided Commitment*. Coser, London.

Dammann, Klaus (2002): *Garbage Can Decision Processes? A sociological redescription of the functionalist research programme in Shoah historiography*. Paper to be presented to the Ad hoc Group 'Sociology of the Holocaust' of the World Congress of the International Sociological Association.

Duden (2005): *Das Fremdwörterbuch. Duden Band 5, 8., neu bearbeitete und erweiterte Auflage*, Dudenverlag, Mannheim, Leipzig, Wien und Zürich.

Elbe, Martin/ Richter, Gregor (2005): Militär: Institution und Organisation. In: Leonhard, Nina/ Werkner, Ines-Jacqueline (Hrsg.): *Militärsoziologie. Eine Einführung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 136-156.

Fichtner, Ullrich (2008): Der Krieger aus Spandau. In: *DER SPIEGEL* 10/2008, S. 94-120.

Foerster, Heinz von (1993): *Kybernetik*. Merve-Verlag, Berlin.

Foucault, Michel (1978): *Was ist Kritik? Deutsche Fassung* (1992), erschienen bei Merve, Berlin.

Gareis, Sven-Bernhard (2006): Strukturprinzipien und Organisationsmerkmale von Streitkräften. In: Gareis, Sven-Bernhard/ Klein, Paul (Hrsg.): *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 14-25.

Gediga, Christian/ Schulz, Stefan (2008): *Obwohl personenzentriert: Funktionen von Coaching für Organisationen*. Gefunden auf www.coaching-funktionen.de (Zugriff: 07. November 2008).

George, Alexander L. (1971): Primary Groups, Organization and Military Performance. In: Little, Roger W. (Hrsg.): *Handbook of Military Institutions*. Sage Publications, Beverly Hills, California, S. 293-318.

Goffman, Erving (1973): *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Goldhagen, Daniel Jonah (1996): Hitlers willige Vollstrecker. Ganz gewöhnliche Deutsche und der Holocaust. Siedler Verlag, Berlin.

Hagen, Wolfgang (2004): Warum haben Sie keinen Fernseher, Herr Luhmann: Letzte Gespräche mit Niklas Luhmann. Geführt von: Baecker, Dirk/ Bolz, Norbert/ Hagen, Wolfgang/ Kluge, Alexander. Kulturverlag Kadmos, Berlin.

Ingraham, Larry H./ Manning, Frederick J. (1981): Cohesion: Who Needs It, What Is It and How Do We Get It to Them? In: Military Review, 61:6, S. 2-12.

Janowitz, Morris/ Shils, Edward A. (1948): Cohesion and Disintegration in the Wehrmacht in World War II. In: Public Opinion Quarterly, Summer 1948, S. 280-315.

Karst, Heinz (1964): Das Bild des Soldaten. Versuch eines Umrisses. 2., überarbeitete Auflage, Harald Boldt Verlag, Boppard am Rhein.

Kernic, Franz (2001): Sozialwissenschaften und Militär. Eine kritische Analyse. Deutscher Universitätsverlag, Wiesbaden.

Kiepe, Jan (2007): Das Reservepolizeibataillon 101 vor Gericht. NS-Täter in Selbst- und Fremdwahrnehmung. LIT Verlag, Hamburg.

Kieserling, André (1999): Kommunikation unter Anwesenden. Studien über Interaktionssysteme. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Kieserling, André (2005): Selbstbeschreibung von Organisationen: Zur Transformation ihrer Semantik. In: Jäger, Wieland/ Schimank, Uwe (Hrsg.): Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 51-88.

Kluge, Friedrich (2002): Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache. 24., durchgesehene und erweiterte Auflage von Elmar Seebold. Walter de Gruyter, Berlin und New York.

Kneer, Georg/ Nassehi, Arnim (2000): Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme. Eine Einführung. 4., unveränderte Auflage, Wilhelm Fink Verlag, München.

Kolditz, Thomas A./ Millen, Raymond A./ Potter, Terrence M./ Wong, Leonard (2003): Why they fight: Combat motivation in the Iraq War. U.S. Army War College, Strategic Studies Institute.

Köhler, Thomas (2004): Historische Realität versus subjektive Erinnerungstradierung? Überlegungen anhand von zeugenaussagen des „Majdanek-Prozesses“. In: Gabriel, Ralph u.a. (Hrsg.): Lagersysteme und Repräsentation. Interdisziplinäre Studie zur Geschichte der Konzentrationslager. In: Tschuggnall, Karoline/ Welzer, Harald (Hrsg.): Studien zum Nationalsozialismus. edition diskord, Tübingen.

Kühl, Stefan (2005): Ganz normale Organisationen. Organisationssoziologische Interpretationen simulierter Brutalitäten. In: Zeitschrift für Soziologie, Jahrgang 34, Heft 2, S. 90-111.

Kuhlmann, Jochen (2006): Maywald, Arajs und andere ... 60 Jahre NSG-Justiz in Hamburg. In: Demokratische Geschichte. Umgang mit der NS-Vergangenheit. In: Demokratische Geschichte – Jahrbuch zur Arbeiterbewegung und Demokratie in Schleswig-Holstein, Band 17, Verlag Gesellschaft für Politik und Bildung Schleswig Holstein, S. 135-172.

Kühne, Thomas (1996): Kameradschaft – „das beste im Leben des Mannes“. Die deutschen Soldaten des Zweiten Weltkrieges in erfahrungs- und geschlechtergeschichtlicher Perspektive. In: Langewiesche, Dieter (Hrsg.): Geschichte und Gesellschaft, 22. Jahrgang 1996, Heft 4, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, S. 504-529.

Kühne, Thomas (1998): Zwischen Männerbund und Volksgemeinschaft: Hitlers Soldaten und der Mythos der Kameradschaft. In: Archiv für Sozialgeschichte 38, S. 165-189.

- Kühne, Thomas (2006): Kameradschaft. Die Soldaten des nationalsozialistischen Krieges und das 20. Jahrhundert. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Lang, Kurt (1965): Military Organizations. In: March, James G. (Hrsg.): Handbook of Organizations. Rand McNally & Company, Chicago, S. 838-878.
- Lewin, Kurt (1942): Zeitperspektive und Moral. In: Ders. (1953): Die Lösung sozialer Konflikte. Christian-Verlag, Bad Nauheim, S. 152-180.
- Linnenkamp, Hilmar (1971): Gesellschaft und Militärorganisation. Organisationssoziologische Aspekte der Streitkräfte. Promotionsschrift an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn.
- Lippert, Ekkehart (1989): Kleine Kampfgemeinschaft. Militärische Kohäsion als Re-Kultivierungskonzept. SOWI-Arbeitspapier Nr. 22, SOWI, Strausberg.
- Luhmann, Niklas (1962): Der neue Chef. In: Verwaltungsarchiv 53, S. 11-24.
- Luhmann, Niklas (1964): Funktionen und Folgen formaler Organisation. 5. Auflage (1999), Duncker & Humblot, Berlin.
- Luhmann, Niklas (1965): Kollegialität. In: Morstein Marx, Fritz (Hrsg.): Verwaltung. Duncker & Humblot, Berlin, S. 171-183.
- Luhmann, Niklas (1968): Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. 4. Auflage (2000), Lucius & Lucius, Stuttgart.
- Luhmann, Niklas (1971): Zweck – Herrschaft – System. Grundbegriffe und Prämissen Max Webers. In: Mayntz, Renate (Hrsg.): Bürokratische Organisation. Kiepenheuer & Witsch, Köln und Berlin, S. 90-112.
- Luhmann, Niklas (1972): Einfache Sozialsysteme. In: Zeitschrift für Soziologie, Jahrgang 1, S. 51-65.
- Luhmann, Niklas (1980): Gesellschaftliche Struktur und semantische Tradition. In: Ders.: Gesellschaftsstruktur und Semantik. Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft, Band 1, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, S. 9-71.
- Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
- Luhmann, Niklas (1988): Organisation. In: Küpper, Willi/ Ortmann, Günther (Hrsg.): Mikropolitik. Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 165-185.
- Luhmann, Niklas (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
- Luhmann, Niklas (2000): Organisation und Entscheidung. Opladen.
- Marshall, S. L. A. (1947): Men against fire. William Morrow, New York.
- Meyer, Peter (1977): Kriegs- und Militärsoziologie. Wilhelm Goldmann Verlag, München.
- Münkler, Herfried (2002): Die neuen Kriege. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.
- Neidhardt, Friedhelm (1979): Das innere System sozialer Gruppen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 31, S. 639-660.
- Neugebauer, Karl-Volker (1993a): Militärgeschichte 1933 bis 1945. Die Wehrmacht im nationalsozialistischen Regime. In: Ders.: Grundzüge der deutschen Militärgeschichte. Historischer Überblick. Bd. 1, Rombach Verlag, Freiburg, S. 317-420.
- Neugebauer, Karl-Volker (1993b): Grundzüge der deutschen Militärgeschichte. Arbeits- und Quellenbuch. Bd. 2, Rombach Verlag, Freiburg.

- Obstfeld, D./ Sutcliffe, Kathleen M./ Weick, Karl E. (1999): Organizing for high reliability: processes of collective mindfulness. In: Reserach in Organizational Behavior, Vol. 21, S. 81-123.
- Pfeiffer, Wolfgang (1993): Etymologisches Wörterbuch des Deutschen. A-L. 2. Auflage, durchgesehen und ergänzt von Wolfgang Pfeiffer, Akademie Verlag, Berlin.
- Reeb, Hans-Joachim/ Többicke, Peter (1991): Innere Führung von A-Z. Walhalla und Praetoria Verlag, Regensburg.
- Rohmann, Klaus/ Ziegler, Rolf (1969): Militärsoziologie. In: König, René (Hrsg.) Organisation Militär. 2., völlig neubearbeitete Auflage (1977), Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 9, Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart, S. 142-227.
- Runkel, Gunter (2005): Allgemeine Soziologie. Gesellschaftstheorie, Sozialstruktur und Semantik. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, R. Oldenbourg Verlag, München und Wien.
- Schimank, Uwe (1994): Organisationssoziologie. In: Kerber, Harald/ Schmieder, Arnold (Hrsg.): Spezielle Soziologien. Problemfelder, Forschungsbereiche, Anwendungsorientierungen. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg, S. 240-254.
- Schimank, Uwe (2005): Organisationsgesellschaft. In: Jäger, Wieland/ Schimank, Uwe (Hrsg.): Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 19-50.
- Schneider, Wolfgang Ludwig (2002): Grundlagen der soziologischen Theorie. Band 1: Weber – Parsons – Mead – Schütz. Westdeutscher Verlag, Wiesbaden.
- Soeters, Joseph/ Waard, Eric de (2007): How the military can profit from management and organization science. In: Caforio, Guiseppa (Hrsg.): Social Sciences and the Military. Routledge, New York, S. 181-196.
- Stäheli, Urs (2000): Sinnzusammenbrüche. Eine dekonstruktive Lektüre von Niklas Luhmanns Systemtheorie. Velbrück Wissenschaft, Weilerswist.
- Stichweh, Rudolf (2000): Semantik und Sozialstruktur: Zur Logik einer systemtheoretischen Unterscheidung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jahrgang 6, Heft 2, S. 237-250.
- Sutcliffe, Kathleen M./ Weick, Karl E. (2003): Das Unerwartete Managen. Wie Unternehmen aus Extremsituationen lernen. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Tyrell, Hartmann (1983): Zwischen Interaktion und Organisation I. Gruppe als Systemtyp. In: Neidhardt, Friedhelm (Hrsg.): Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien. Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 75-87.
- Weber, Max (1922): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. 5., revidierte Auflage 1972, besorgt von Johannes Winckelmann, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen.
- Welzer, Harald (2005): Täter. Wie aus ganz normalen Menschen Massenmörder werden. S. Fischer Verlag, Frankfurt am Main.
- Wildt, Michael (2000): Differierende Wahrheiten. Historiker und Staatsanwälte als Ermittler von NS-Verbrechen. In: Frei, Norbert/ Laack, Dirk van/ Stolleis, Michael (Hrsg.): Geschichte vor Gericht. Historiker, Richter und die Suche nach Gerechtigkeit. Verlag C. H. Beck, München.

Primärquellen

Die Deutsche Polizei (1942): Taschenkalender für die Schutzpolizei des Reiches und der Gemeinden und die Verwaltungspolizei. (Herausgegeben im Auftrage des Reichsführers SS und Chefs der Deutschen Polizei im Reichsministerium des Innern): Grundsätze der Polizei.

Die Pflichten des deutschen Soldaten von 1934. Gezeichnet von Reichspräsident von Hindenburg und Reichswehrminister von Blomberg in Berlin, den 25. Mai 1934. Quelle als Kopie des Originals gefunden in: Neugebauer (1993b), Angaben siehe oben.

Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz – SG) vom 19.03.1956. Erschienen im BGBl (Bürgerliches Gesetzblatt).

Interviews mit Soldaten der Bundeswehr (2008). Geführt am 18. Februar 2008 in Munster sowie am 21. Februar 2008 in Nienburg. Transkriptionen der Interviews lagen dem Verfasser vor.

Neudruck der Satzung des Kameradschaftsbundes Deutscher Polizeibeamten (im Reichsbund der deutschen Beamten e.V.) e.V. vom September 1939. In: Die Deutsche Polizei (herausgegeben im Auftrage des Reichsführers SS und Chefs der Deutschen Polizei im Reichsministerium des Innern), 7. Jahrgang, Nr. 20, Verlag Deutsche Kultur-Macht Oscar Berger, Berlin, S. 682.

Staatsarchiv Hamburg: Bestand 213-12, Staatsanwaltschaft beim Landgericht im Verfahren gegen NSG-Verbrechen. Verfahren Hoffmann/ Wohlauf (0021, Aktenzeichen der Staatsanwaltschaft 141 Js 1957/62) sowie Verfahren Gipp u.a.: (0021, Aktenzeichen bei der Staatsanwaltschaft 141 Js 128/65).

Unveröffentlichte Textquellen

Grüneisen, Sven (2008): Kameradschaft im Reservepolizeibataillon 101 und der Genozid an den Juden. Ein organisationssoziologischer Erklärungsversuch. Arbeitspapier im Rahmen des Seminars Genozid und Organisation im Sommersemester 2008 an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld.

Hoebel, Thomas (2008): Organisationales Überrumpeln. Arbeitspapier im Rahmen des Seminars Genozid und Organisation im Sommersemester 2008 an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld.

Kopitzsch, Wolfgang (ohne Angabe): Bandenbekämpfung, Geislerschießungen, Umsiedlungen, Endlösung – Hamburger Polizeibataillone im Zweiten Weltkrieg.

Kühl, Stefan (2008): Antrittsvorlesung an der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, 02. Juli 2008.

Kuhlmann, Jochen (2008): Manuskript zum Vortrag von Jochen Kuhlmann im Seminar Genozid und Organisation bei Stefan Kühl an der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, 07. Mai 2008.