
Francia. Forschungen zur westeuropäischen Geschichte
Herausgegeben vom Deutschen Historischen Institut Paris
(Institut historique allemand)
Band 16 /2 (1989)

DOI: 10.11588/fr.1989.2.53559

Rechtshinweis

Bitte beachten Sie, dass das Digitalisat urheberrechtlich geschützt ist. Erlaubt ist aber das Lesen, das Ausdrucken des Textes, das Herunterladen, das Speichern der Daten auf einem eigenen Datenträger soweit die vorgenannten Handlungen ausschließlich zu privaten und nicht-kommerziellen Zwecken erfolgen. Eine darüber hinausgehende unerlaubte Verwendung, Reproduktion oder Weitergabe einzelner Inhalte oder Bilder können sowohl zivil- als auch strafrechtlich verfolgt werden.

Zur Forschungsgeschichte und Methodendiskussion

CLAUDIA OPITZ-BELAKHAL

MILITÄRREFORMEN ALS BÜROKRATISIERUNGSPROZESS: DAS FRANZÖSISCHE OFFIZIERSKORPS VON 1760 BIS 1790

Ein Werkstattbericht¹

Rekrutierung und Aufstieg der Offiziere in der Neuzeit – und speziell im 18. Jahrhundert – hat die französischen Militärgeschichtler hinlänglich beschäftigt. Von L. Mention wie von E. G. Leonard, von L. Tuetey wie auch vom Obersten Reboul und von G. Six wurden ausgedehnte Quellenanalysen vorgelegt, die ausgehend von gesellschaftlichen Konflikten im Vorfeld der Französischen Revolution in erster Linie das Verhältnis des aufstrebenden Bürgertums zum Adel thematisieren. Einige der Autoren weisen bereits implizit auf Widersprüche innerhalb der meist als zwei Blöcke vorgestellten gesellschaftlichen Gruppen hin: Die prekäre Lage des niederen und Landadels steht im Mittelpunkt der Argumentation und wird als symptomatisch für den Niedergang des gesamten Adels und des ständisch-absolutistischen Gesellschafts- und Herrschaftssystems betrachtet². Dessen Niedergang soll eine rapide Verschlechterung der militärischen Qualitäten der Armeen des Ancien Régime mit sich gebracht haben: Dekadenz und chaotische Mißwirtschaft in den Truppen werden vielfach aufgezeigt und kommentiert.

Andererseits hat die neuere Forschung (und hier vor allem A. Corvisier und früher H. Spencer Wilkinson³) darauf hingewiesen, daß gerade die Revolutionsarmee eigentlich ein Vermächtnis des Ancien Régime an die »Nation« war, deren Organisation lediglich einige Änderungen, wie die Abschaffung des Geburtsprivilegs und die Einführung der allgemeinen Wehrpflicht brauchte, um den schließlich so erfolgreichen napoleonischen Truppen den strukturellen Rahmen zu liefern.

Niedergang und Verfall auf der einen, moderne Organisationsstruktur und Effizienz auf der anderen Seite – die militärgeschichtliche Forschung zeichnet sich gerade für das Ancien Régime durch eine ungeheure Widersprüchlichkeit aus, die bislang nicht aufgehoben ist. Denn wenn sich auch Corvisiers Ansicht von der schon am Vorabend der Revolution faßbaren »Modernisierung«⁴ mittlerweile in neueren Arbeiten durchgesetzt hat und überhaupt der Regierungszeit Ludwigs XV. und seines Nachfolgers mehr Eigengewicht für die Entwicklung eines

1 Dieses Projekt entsteht im Rahmen des DFG-Postdoktorandenprogramms unter Betreuung von Prof. Dr. Bernd Wunder (Universität Konstanz) in Zusammenarbeit mit dem Teilprojekt B6 des SFB 221 »Verwaltung im Wandel«.

2 Diese These vertritt am deutlichsten Léon MENTION, *L'armée de l'Ancien Régime*. Paris o.J.. Ähnlich auch Émile G. LEONARD, *L'Armée et ses problèmes au XVIII^e siècle*, Paris 1958.

3 A. CORVISIER, *Armée, état et administration dans les temps modernes*, in: Beihefte der FRANCIA 9, München 1980, S. 555–69; Henry Spencer WILKINSON, *The French Army before Napoleon*, Oxford 1915.

4 *L'armée française de la fin du XVII^e siècle au ministère de Choiseul. Le soldat*, Paris 1964, Bd. 1, S. 915.

modernen Nationalstaates mit spezifischen Institutionen und Organisationsstrukturen eingeräumt wird, so sind auch noch nachfolgende Arbeiten zur Militär- und Verwaltungsgeschichte nach wie vor geprägt vom explizit oder implizit für bedeutsam gehaltenen »Klassenverhältnis«, von der Beziehung des Zweiten zum Dritten Stand, den daraus erwachsenden Spannungen und dem dadurch bewerkstelligten gesellschaftlichen Wandel. Namentlich in den prosographischen Forschungen, zu denen etwa A. Blanchards »Ingénieurs du Roy de Louis XIV à Louis XVI«⁵ und G. Bodiniers »Officiers de l'Armée Royale«⁶ sowie die nicht veröffentlichte Habilschrift von C. Pigacé über die provenzalischen Offiziere in der königlichen Armee zählen, kommt dieser Fragestellung bis heute eine zentrale Rolle zu, während eher strukturellen Fragestellungen oder einer diachronen Darstellungsweise wenig Beachtung geschenkt wird⁷.

Überhaupt wird in der Forschung bislang kaum berücksichtigt, daß die Veränderungen, denen Armee und Militärwesen unterliegen, vor allem dem Bestreben der absolutistischen Zentralgewalt zu verdanken ist, einen Staats- und Verwaltungsapparat zu schaffen, der nicht durch starke rivalisierende Gruppen gefährdet werden kann, der aber andererseits nicht selbst wiederum zur Gefahr für die Zentralgewalt werden darf und der gewisse Aufgaben, die sich nun neu oder anders stellen, adäquat, »effizient« und genau kontrollierbar erfüllen soll⁸.

Daß diese Absicherung nicht allein durch Zentralisierung und Monopolisierung des organisierten Waffengebrauchs bei der Königsmacht erfolgte, sondern auch durch eine grundlegende

5 Montpellier 1979.

6 Vincennes 1983.

7 In der Arbeit PIGACES (*Les Officiers de L'Armée Royale à la veille de la Révolution – à travers l'exemple provençal (1740–1792)* Thèse de doctorat d'Etat en Droit, Aix-en-Marseille 1979 (2 Bde. photokopiertes Typoskript, S.H.A.T.), die Offizierskarrieren von 1760 bis 1790 zum Gegenstand hat, spielt der Zeitfaktor bzw. die Frage nach eventuellen Wandlungen in den Grundvoraussetzungen für eine Offizierskarriere keine Rolle, während BODINIER dieser Frage zumindest ein gewisses Interesse schenkt, aufgrund seines eingeschränkten samples an Offizieren jedoch nur wenige zuverlässige Aussagen machen kann.

8 Daß die einschneidenden Veränderungen gerade im Bereich des Personals, und hier wiederum bei den Führungskräften angesiedelt werden, läßt sich aus Max Webers Einschätzung heraus erklären, nach der traditionale, ständische Herrschaft sehr stark durch persönliche Beziehungen und eine relative Autonomie Einzelner charakterisiert ist: »Die Diener sind nicht persönliche Diener des Herrn, sondern unabhängige, kraft Eigenstellung als sozial prominent geltende Leute; sie sind durch Privileg oder Konzession des Herrn mit ihrem Amt beliehen ... oder haben durch Rechtsgeschäfte ein nicht beliebig entziehbares Eigenrecht an dem ihnen appropriierten Amt erworben, ihre Verwaltung ist demgemäß, wenn auch begrenzt, autokephal und autonom, die sachlichen Verwaltungsmittel befinden sich in ihrer Regie, nicht in der des Herrn.« Somit muß also eine »Verbesserung« im Sinne von Straffung und Zentralisierung der Militärorganisation in erster Linie danach streben, das Führungspersonal neu zu formieren, sei es durch internen Wandel, sei es durch Heranziehen anderer gesellschaftlicher Gruppen. Liest man weiter bei Max Weber, so wird deutlich, mit welchen Widerständen eine solche Verlagerung von Macht zu rechnen hat, und es wird verständlich, warum die teilweise sehr vorsichtigen, häufig jedoch auch sehr beherzten Reformversuche mehrerer Kriegsminister nicht eben rasch und keinesfalls durchschlagende Erfolge zeitigten: »Die Konkurrenz der Amtsinhaber um den Gewaltbereich ihrer Ämter bedingt ... die gegenseitige Abgrenzung ihrer inhaltlichen Verwaltungsbereiche und steht an Stelle der Kompetenz. Die hierarchische Gliederung ist durch Privileg ... sehr oft durchbrochen. Die Kategorie der Disziplin fehlt.« (Die drei Typen der reinen Herrschaft, in: Johannes WINCKELMANN, *Legitimität und Legalität in Max Webers Herrschaftssoziologie*, Tübingen 1952, Anhang, S. 105–120.) Wenn wir auch einräumen müssen, daß es sich im Frankreich des späten 18. Jahrhunderts, wie überall sonst, keinesfalls um eine ständische Herrschaft idealtypischer Ausprägung handelt, so sind doch die strukturellen Voraussetzungen der Militärorganisation hier sehr eng dem verwandt, was M. Weber darstellt.

Umstrukturierung der »Kriegergesellschaft« im Sinne der Weberschen »Bürokratisierung«⁹, wird in der Forschung bis jetzt nur andeutungsweise gesehen. Und selbst dort, wo eine eher auf staatliches Handeln ausgerichtete Fragestellung vorliegt, wird lediglich vom Buchstaben des Gesetzes aus argumentiert; die Arbeiten von Bieuville¹⁰, Claudel¹¹, Grossart¹² u.ä. haben nahezu ausschließlich Ordonnanzen und andere Rechtsquellen zur Grundlage. Auch wird nur selten der Versuch gemacht, das Eingreifen der Zentralmacht systematisch zu erfassen und einzuordnen: Die Texte gehen entweder von einer nicht näher definierten »Modernisierung« der Armeeorganisation aus (Claudel), oder sie argumentieren ganz innerhalb der Vor- und Darstellungsweise der älteren Forschung: Sie suchen nach der »Adelsreaktion« oder nach der Vorgeschichte der revolutionären Auseinandersetzungen. Schließlich wird nur in einigen wenigen Fällen der Versuch gemacht, weitere Texte zur Erhellung der Frage, ob und wie diese Rechtssätze umgesetzt wurden – und warum ihnen häufig wenig unmittelbarer Erfolg beschieden war – zu befragen, wie dies etwa C. Rousset in seiner vierbändigen »Histoire de Louvois« (in anderem Zusammenhang)¹³ tat, oder neuerdings E. Lecarme, der für seine Studie »L'état et la valeur des troupes françaises...«¹⁴ über die Analyse von Reglements hinausgeht und Inspektionsberichte der Jahre 1770 und 1771 auswertet, um den Zusammenhang von Verwaltungshandeln und ministerieller Absicht einerseits, deren Realisierung und den Widerständen innerhalb der Truppe andererseits deutlich zu machen. Insgesamt erscheint die neuere Forschung neuen Fragestellungen gegenüber zwar aufgeschlossen, kann jedoch bislang keine nennenswerten Ergebnisse vorweisen und liefert deshalb, ebenso wie die ältere, für die hier gewählte Fragestellung nur einige Informationen und Anregungen.

Fragestellung, Quellen und Methoden

Gegenstand der von mir angelegten Untersuchung sind deshalb zum einen die faktischen Veränderungen, die die jeweiligen Kriegsminister anstrebten und vornahmen, um Verwaltung und Organisation der Armee¹⁵ zu »verbessern«, d.h. im Sinne einer Neuformierung des militärischen Führungspersonals mit dem ausgesprochenen oder implizierten Ziel einer verdichteten, »rationalisierten« Herrschaft. Andererseits sind diese Maßnahmen ohne die Reaktionen der solcherart »Verhandelten« oft nicht verständlich – und häufig kommen sie auch erst durch direkte Mithilfe der Betroffenen zustande (man denke hier etwa an die Auseinandersetzungen um den Stellenwert der Anciennität für die Beförderung oder die Entwicklung eines Pensionensystems für altgediente Offiziere ohne Vermögen).

Dann wiederum ist auf dem Papier bereits eine Organisationsstruktur konzipiert, die sich

9 S. dazu Bernd WUNDER, Die Einführung des staatlichen Pensionensystems in Frankreich (1760–1850) in: FRANCIA 1984, S. 417–74; neuerdings für die französische Forschung, aber ohne theoretischen Hintergrund und nur institutionsgeschichtlich argumentierend Michel CLAUDEL, Definition et conduite de la politique du personnel sous-officier dans les armées françaises (Ancien Régime à nos jours), Thèse de doctorat (3 Bde. photokopiert S.H.A.T.) Paris 1986 – in Kurzfassung neulich erschienen in: Revue historique des armées, No. 2, 1986, S. 3–17.

10 Gérard BIEUVILLE, Le statut de l'officier d'Infanterie française au dix-huitième siècle. Recrutement, formation, hiérarchie, avancement. (Mémoire de D.E.S. en Droit, fotokopiert, Paris 1970, S.H.A.T.).

11 S. Anm. 8.

12 Capitaine, G. GROSSART, Histoire de l'officier français, Paris 1906.

13 3 Bde. Paris 1861–63; hier wird vor allem die Epoche untersucht, die vor der uns interessierenden liegt.

14 Mémoire de maîtrise (fotokopiert, S.H.A.T.) Paris-Sorbonne 1986.

15 Unter Armee verstehe ich hier die Linientruppen, Infanterie und *troupes à cheval*; technische Einheiten, namentlich die in ihrer Struktur ähnliche Artillerie werden, falls möglich, zum Vergleich herangezogen. Die Corps der *maison du roi* werden nicht berücksichtigt; sie sind in ihrer Struktur der der Linientruppen äußerst unähnlich, sehr heterogen und durch viele Sonderrechte privilegiert und zudem zahlenmäßig unbedeutend. Mit der Revolution werden diese Corps aufgelöst.

faktisch nicht durchsetzen läßt aus mentalitären, finanziellen oder sozialen Gründen: So ist die Einführung eines Prüfungssystems zwar für die Unteroffiziere denkbar, scheitert jedoch an der nach wie vor mangelnden Schulausbildung in den Mannschaften; die Straffung des Offizierskorps durch Entlassungen und konsequenten Ausschluß der sog. »reformierten Offiziere« dagegen scheitert an der immer noch stark ausgeprägten Vorstellung von der königlichen Fürsorgepflicht für »seinen« Schwertadel und »seine« Offiziere, wie auch an der wachsenden Unruhe im Offizierskorps und an der Sorge, im entscheidenden Moment über genügend erfahrenes Führungspersonal zu verfügen, um nur einige Beispiele zu nennen. Legitimationsstrategien, Begründungen, Intentionen, die schriftlich niedergelegt wurden, teils in den Gesetzestexten selbst¹⁶, teils in Presseerzeugnissen¹⁷ u.ä. sollen ebenso zur Rekonstruktion der »Vorgeschichte« der Neuordnungen herangezogen werden wie die Texte, die sich kritisch dazu äußern, namentlich Denk- und Protestschriften, die in den »Archives de la guerre« niedergelegt sind¹⁸. Aus ihnen ist mit einem gewissen methodischen Fingerspitzengefühl eine Darstellung der Sachlage möglich, wie sie sich den Betroffenen – und hier wiederum deutlich differenzierend den Mitgliedern verschiedener gesellschaftlicher Gruppen, aber auch unterschiedlicher Rangordnung innerhalb der sich nun zunehmend ausgrenzenden und abschließenden »Militärgesellschaft« – präsentierte¹⁹.

Dabei soll keineswegs den Ideen- und Rechtsgeschichten über ministerielle Reformen noch eine weitere hinzugefügt werden. Vielmehr soll die Transformation der Armee verständlich gemacht werden als sozialer Wandel im Rahmen der Aufklärung und der hier formulierten Grundsätze rationaler – oder doch zumindest nicht-ständischer – Organisation, und mehr noch, im Rahmen der sich im Wandel befindlichen technischen, ideologischen, sozialen und organisatorischen Gegebenheiten dieser Epoche. Die Transformation des Offizierskorps hinsichtlich Anstellung, Gehalt, Pension, Avancement, fachmäßiger Schulung sowie hierarchischer Unter- und Überordnung ihrer Mitglieder ist dann als Kompromiß zwischen unterschiedlichen Interessen bzw. Zielvorstellungen verschiedener Gruppen (Monarchie, Adel, Bürgertum, bzw. niederen oder höheren Offizieren, Finanzverwaltung, Kriegsministerium etc.) zu verstehen. Exemplarisch können darüber hinaus am Offizierskorps anhand der Auseinandersetzungen um Status, Karriere, Zugangs- und Qualifikationsbedingungen, Besoldung und Altersversorgung alle Merkmale einer Personalpolitik erfaßt werden, die eine Großgruppe zu einer bürokratisch-rationalen Institution werden lassen. Auch Kontrollmechanismen wie die Einführung von Personalakten, die auf einen mehr leistungsorientierten Karriereweg von nunmehr Berufsoffizieren verweisen, und die seit 1764 zu finden sind, können in diese Richtung interpretiert werden. Der formale Vorgang der Gesetzeskodifikation allerdings bildet dabei eben nur einen Teilaspekt: die politischen, finanziellen und gesellschaftlichen Ziele und Implikationen sind auf dem Weg des Nachvollzugs von Auseinandersetzungen und Fehlleistungen miteinbezogen.

Inhaltlich sind die schrittweise Einführung, Übertragung und Vereinheitlichung von Karrierebestimmungen, Prüfungsvorschriften, Besoldungsordnungen und Pensionsberechtigung Gegenstand der Untersuchung, wie sie Gesetzessammlungen (*Recueils des Ordonnances*) dokumentieren. Zur Erhellung des »Umfeldes«, der Reaktionen, Rückschläge, des Scheiterns

16 »Recueils des Ordonnances militaires«, gesammelt von A. Saugeon in der Bibliothèque du service historique de l'armée de terre, Vincennes (ca. 25 Bände von 1758 bis 1791).

17 Zu den (wenigen) Militärzeitschriften, die in der Bibliothèque Nationale, Paris einzusehen sind, siehe die erschöpfende Auswertung von Marc MARTIN, 1975.

18 Serie »Mémoires et reconnaissances« Nr. 1708–1733; 1777, 1781, 1789, 1791 und passim; außerdem die Serie A1, die vor allem Korrespondenzen, Berichte und Bestände aus dem Kriegsministerium enthält, sowie (zum Vergleich) die Serie Artillerie 1a1, 1a2.

19 Für die Umsetzbarkeit der skizzierten Methode siehe die ausführliche Darstellung von Louis HARTMANN, *Les officiers de l'armée royale à la veille de la révolution*, in: *Revue Historique* 100, S. 241–68 und 101, – S. 38–79, 1909, für die Zeit unmittelbar vor der Revolution (1788–91).

gewisser Vorstöße und der Vorwegnahme von Neuerungen bietet sich die umfangreiche, aber dennoch übersichtliche Sammlung von Denkschriften an, die im französischen Militärarchiv von Vincennes gut geordnet zugänglich ist.

Schwieriger zu fassen ist dagegen die Ebene der Umsetzung der in den Rechtstexten vollzogenen Veränderungen und Neuerungen. Ein kurzer Blick in bereits vorliegende Untersuchungen zeigt nämlich, daß diese zu keiner Zeit so unmittelbar durchsetzbar waren, wie es sich die Verantwortlichen wohl gewünscht haben. Gerade die nicht-bürokratische, nicht-»rationale« Struktur des Korps brachte die Notwendigkeiten solcher Reformen ja mit sich! Es ist anzunehmen, daß sich hier einschlägige Informationen aus der Memoranden-Literatur gewinnen lassen; auch trägt die Sekundärliteratur etwas zu einer Aufhellung gewisser Zusammenhänge bei, namentlich auf der Basis prosopographischer Studien.

Doch betrachten wir zunächst, wie sich das oben skizzierte Problemfeld nach der Durchsicht der Sekundärliteratur darstellt.

Die rechtliche Stellung der Offiziere der Linientruppen vor 1760²⁰

Das Ancien Régime kennt zunächst keine Gesetze, die eine generelle Organisation der Armee begründen. Die militärischen Institutionen entwickeln sich aus den Bedürfnissen des Momentes heraus. Bisweilen ereignen sich Veränderungen rasch, besonders in Krisenzeiten. Wenn dann wieder Frieden herrscht, reduziert sich das Militärkorps für gewöhnlich. Technischer Wandel vollzieht sich relativ langsam und die Finanzen sind immer äußerst beschränkt.

Dennoch gibt es seit der Regierungszeit des kriegsbegeisterten Ludwig XIV. ein »stehendes Heer«²¹ in Form von regulären Truppen, die ständig unterhalten werden: in der Infanterie sind das einige Dutzend Regimenter, unter ihnen die sechs »Alten« (Picardie, Champagne, Navarra, Piemont, Normandie, la Marine) und die sechs »Jüngeren« (»Petits Vieux«) (La Tour du Pin, Bourbonnais, Auvergne, Belsunce, Talaran und Régiment du Roi) (*état militaire de 1761*). Ihr Rang ist durch Tradition festgelegt bzw. durch Anciennität: Je länger ein Regiment dem König gedient hat, desto »würdiger« ist es – und mit ihm alle Offiziere, die es führen, unabhängig von persönlichen Verdiensten, Fähigkeiten und Qualitäten.

Jedes Regiment vereint eine je unterschiedliche Zahl von Kompagnien. Vom taktischen Standpunkt aus ist zwar das Bataillon die kleinste Einheit der Infanterie, doch vom administrativen Gesichtspunkt aus ist die Kompagnie die militärische Grundeinheit schlechthin. In der Kompagnie wird der Soldat eingeschrieben (*enrôlé*), instruiert, ausgestattet, bewaffnet, gekleidet und ernährt. Die durch die Bezeichnung »stehendes Heer« suggerierte Vorstellung von Permanenz in Zahl und Struktur der Linientruppen (die bestenfalls durchbrochen wird von den *congés* und dem *semestre*, der Beurlaubung von Führungsoffizieren in den Winter- und kampffreien Monaten), verlangt jedoch eine gewisse Präzisierung. Die regulierten Truppen nämlich haben in Friedenszeiten reduzierte Stärke, sie stehen auf dem *pied de paix*, dem »Friedensfuß«. Erst in Konfliktzeiten wird die Armee aufgestockt (*pied de guerre*), und zwar auf zwei verschiedene Weisen: zum einen durch die Aushebung neuer Regimenter, zum anderen durch ein »Aufstocken« der existierenden. Auch hier wird wieder unterschiedlich vorgegangen: Entweder werden Soldaten in

20 Ich beziehe mich hier vor allem auf die vorzügliche Darstellung von BIEUVILLE (wie Anm. 9), die ich nur hier und da durch Hinweise auf die Kavallerie und durch erläuternde Kommentare erweitert habe. Aufschluß über die Reformtätigkeit der sieben seit dem Siebenjährigen Krieg eingesetzten und entlassenen Kriegsminister geben auch PIGACE (wie Anm. 7) und Albert LATREILLE, *L'œuvre militaire de la révolution*, Paris 1914.

21 A. CORVISIER, *Armées et sociétés en Europe de 1494 à 1789*, Paris 1976.

die Kompagnien zusätzlich integriert, oder es werden, auf Kosten des Regiments, neue Kompagnien geschaffen.

Es resultieren hieraus erhebliche Unterschiede in der Form und der Struktur der gesamten Armee zwischen Friedens- und Kriegszeiten, nicht zuletzt was die Anzahl, Stellung und Aufgaben der Offiziere anbelangt.

In Friedenszeiten sind Stellen in den regulären Truppen rar, doch die wenigen Vorschriften für etwaige Vorkenntnisse im militärischen Bereich, die Ordonnanzen seit Beginn des Jahrhunderts festgeschrieben hatten (so hatte etwa Louvois um die Jahrhundertwende reglementiert, daß kein Adliger Offizier werden könne, der noch nie eine Muskete getragen hätte) werden im allgemeinen respektiert, was den Zugang zu Stellen und die Rangfolge der Offiziere betrifft. Dies liegt im Interesse der Regimentskommandeure und des obersten Armeechefs gleichermaßen.

So verfügen denn die meisten Offiziere über hinreichende bis gute militärische Kenntnisse, haben doch fast alle der ständig Dienenden eine praktische Einführung ins Waffenmetier erhalten, sei es im Kreis der Elitetruppen des Königshauses (*maison du roi*), als Mousquetier, Gendarme oder Leibgardist, als *cadet-gentilhomme* oder schließlich als Page der *Grande Ecurie*. Die Offiziersanwärter, die weder Geld noch Geburt zu einer solch privilegierten Ausbildung befähigen, können als Fähnrich oder gar als Freiwilliger in einem Regiment mitziehen und dort den ersten freiwerdenden Platz eines Unterleutnants oder Leutnants einnehmen, und gleichzeitig ihre militärischen Fähigkeiten verbessern. Diese Lösung ist vor allem bei den Reitertruppen sehr beliebt.

Bis zum Ende der Regierungszeit Ludwigs XIV. konnte ein Offizier allein durch Erfüllen einer dieser Vorbedingungen auf einen Grad oder eine Stelle berufen werden²². Dann allerdings begannen einige Ordonnancen, die Modalitäten der Ernennung genauer festzulegen. Nun sollte jeder Offizier vom Obersten vorgeschlagen werden. Die Aufnahme im Corps in die vorgeschlagene Stellung war – im Prinzip – von der königlichen Zustimmung abhängig. Als deren »Nachweis« wurde im allgemeinen ein Sendbrief oder eine Ernennungsurkunde (*commission, brevet, lettre u. ä.*) verschickt oder vergeben. Am Tag seiner Aufnahme mußte ein neuernannter oder neu angekommener Offizier seinen Eid auf den König leisten (seit François I.); die Formel enthielt u. a. die Verpflichtung, dem König loyal zu dienen, das Versprechen, ihn über alles, was seinen Dienst anging, zu informieren, und die Versicherung, nicht ohne seine Erlaubnis in den Dienst eines anderen Fürsten überzuwechseln.

Das war die Regel. Aber selbst in Friedenszeiten wurde sie nur unzureichend befolgt; anders wären die Ordonnancen, die in regelmäßigen Abständen immer dieselben Vorschriften wiederholen, unverständlich: Meist nämlich ernannten die Obersten selbst Regimentsoffiziere auf freiwerdende Stellen, ohne das königliche Einverständnis einzuholen, und beförderte Offiziere vergaßen häufig, die königlichen Sendbriefe oder Patente einzuholen oder einzufordern. Der königliche Einfluß auf Stellenbesetzungen, ja, überhaupt auf seine Regimenter und deren personelle Besetzung war nachweislich minimal.

Lediglich anlässlich der Soldzahlungen, die in Verbindung mit Truppeninspektionen ausgeführt wurden, konnte eine gewisse Kontrolle ausgeübt werden über diese Vorgänge, eine definitive Verbesserung war bis zur Revolution hierdurch allerdings kaum möglich. Denn die Besoldung war gerade in den unteren und mittleren Rängen der Offiziershierarchie äußerst bescheiden und nicht einmal kostendeckend, wie die Offiziere selbst immer wieder klagten.

In der Tat bedurfte es eines gewissen persönlichen Wohlstandes, um sich im Dienst zu »unterhalten«. Der junge Fähnrich oder selbst der *sous-lieutenant à la suite* erhielt während seiner Ausbildungszeit meist überhaupt keinen Sold. War er schließlich *lieutenant en pied* geworden, erhielt er eine Entlohnung (*appointement*), die sehr knapp bemessen war: Der

22 Die Unterscheidung zwischen beiden ist nicht deutlich zu dieser Zeit und wird erst 1843 endgültig fixiert.

Dienst für den König galt als »Ehrensache« und jede Vergütung dafür konnte nur eine Art Aufwandsentschädigung sein.

War der junge Offizier Hauptmann geworden, mußte er die Vergütung, die die königlichen Ordonnanzen festschreiben für den Unterhalt seiner Kompagnie, durch eigene Mittel aufstokken, wenn er eine schöne Truppe vorzeigen wollte; die Pauschalsumme, die er erhielt, um die festgesetzte Truppenstärke auszustatten und zu unterhalten, und die die *commissaires des guerres* aufmerksam überwachen sollten, war selten ausreichend für einen »standesgemäßen« Lebenswandel und die Ausstattung der Truppe, so daß entweder ein asketischer Lebenswandel des Offizier zur wohlausgestatteten Truppe führte oder eine üppigere Lebensführung des Kompagnieschefs deren ordnungsgemäße Aufstellung und ihren Unterhalt verunmöglichte – was häufiger der Fall war.

Solche Nachteile wurden im übrigen selten durch gute Zukunftsperspektiven, in unserem Fall Aufstiegschancen in der militärischen Hierarchie ausgeglichen: Ein Regiment mit 4 Bataillonen zu 17 Kompagnien (Ord. v. 1. August 1755) umfaßte um die Jahrhundertmitte eine Zahl von 68 (regulären) Hauptmannsstellen. Der Regimentsstab dagegen umfaßte nur die Stellen des Obersten, des Oberstleutnants und des Majors. Drei höhere Dienstgrade für 68 Kompagnieschefs waren eindeutig viel zu wenig, und die meisten Hauptleute waren dazu verurteilt, in ihren Stellen alt und grau zu werden.

Erst in Kriegszeiten besserten sich die Aufstiegschancen für jüngere Offiziere in nennenswerter Weise, denn sobald ein Konflikt auftrat, mußten die reduzierten Mannschaften beträchtlich aufgestockt werden. Doch hier spielte weniger die militärische Erfahrung, als vielmehr die finanzielle Potenz die zentrale Rolle.

Zudem war für die Einstellung neuer Offiziere in den Ordonnanzen allgemein nichts Detailliertes festgelegt; es konnte nach Gutdünken des Regimentskommandeurs angeworben und eingestellt werden. Die Ordonnanz vom 1. August 1755 beispielsweise liefert überhaupt keine Auskünfte über die Voraussetzungen an Grad, Dienstalter oder Verdienst, die von einem Kandidaten für eine solcherart neu geschaffene Kompagnie verlangt werden sollten. Was gesucht wurde, waren Offiziere, die eine Kompagnie ausheben und ausstatten konnten und die sich der nicht immer einfachen Aufgabe widmen wollten, Rekruten anzuwerben; und dafür bedurfte es in erster Linie erheblicher Mittel und bestenfalls eines gesunden Geschäftssinns, denn der dafür zugesicherte königliche Vorschuß war absolut unzureichend und wurde zudem nur äußerst unzuverlässig ausgezahlt.

Die Folgen sind offensichtlich: Ähnlich den Seekapitänen, die sich ihre Mannschaften in den Hafenstädten oder angrenzenden Landgebieten zusammensuchten, um eine nach ihren Vorstellungen funktionierende Truppe zu erstellen, traten auch innerhalb der Armeen die Kompagnieschefs als »Unternehmer« auf, die sich von (Kriegs-)Fall zu Fall anheuern ließen in die Dienste des ohnehin schlecht zahlenden französischen Königs. Der hatte infolgedessen relativ wenig Eingriffsmöglichkeiten, sowohl bei der Ausstattung, als auch bei der Rekrutierung von Mannschaften und unteren Offiziersrängen: Seit Ludwig XIV. hatten die Hauptleute verlangt – und schließlich auch erreicht –, an der Wahl ihrer Untergebenen ein Wort mitzureden, um diese dann zur Finanzierung einer Kompagnie heranzuziehen. Die so gewählten jungen Leute mußten mindestens vier Rekruten mitbringen, und wenn sie zehn mitbrachten, konnten sie umso begründeter darauf hoffen, zum ersten Leutnant berufen zu werden²³.

Das hier gezeigte Bild bedarf jedoch noch gewisser Präzisierungen. In den Regimentern mit besonderem Renommée nämlich wurden die neuen Hauptleute für gewöhnlich unter den Leutnants des Regiments ausgewählt, um auch der militärischen Erfahrung und Leistung einen gewissen Raum zu geben. Man hatte sich angewöhnt, die jeweils Dienstältesten, als die Erfahrensten und damit Qualifiziertesten, für einen solchen Aufstieg vorzusehen. Jedoch war

23 Louis TUETÉY, *Les Officiers sous l'Ancien Régime*, Paris 1908, S. 90.

man gezwungen, diejenigen auszunehmen, die zwar durch langjährige gute Dienste und Anciennität ausgezeichnet waren, aber der materiellen Grundlage entbehrten, um diese »Ausgabe« einer Neuanwerbung übernehmen zu können. So wählte man denn bisweilen fast gezwungenermaßen eher die Offiziere, die über entsprechende Ressourcen verfügten, selbst wenn es ihnen an Verdiensten fehlte.

An dieser Regelung wurde in der Kavallerie nahezu bis zur Revolution festgehalten; sie führte jedoch, wie zu zeigen sein wird, in den siebziger und frühen achtziger Jahren des Jahrhunderts zu immer stärkerem Unmut in den Truppen selbst und ließ schließlich eine große Zahl von Subalternoffizieren und Kapitänen zu begeisterten Mitstreitern der revolutionären Bewegung werden.

Das Offizierskorps wurde vervollständigt durch junge Leutnants, von denen viele noch niemals gedient hatten, denn bis zum Siebenjährigen Krieg (1752–59) herrschte im allgemeinen ein Mangel an kriegswilligen Offizieren, der durch die strategisch bedingten relativ hohen Verluste an Subalternoffizieren²⁴ noch verschärft wurde. Die rasche Beschaffung von kriegstüchtigen Offizieren, unter denen man sich immer auch kriegserfahrene Offiziere vorstellte, blieb deshalb im Bewußtsein der Zeitgenossen ein virulentes Problem, das schließlich eine zunächst zögernde, dann konsequente staatliche Personalpolitik auf den Plan rief.

Denn das vor allem aus ökonomischen und organisatorischen Engpässen heraus erwachsene System des Wechsels vom *pied de paix* zum *pied de guerre* hatte auch eine soziale Komponente, die jeweils nach Kriegsende zu Unruhen im Lande, zumindest jedoch in der Truppe führen mußte: Jeder Krieg bewirkte den Zustrom von Mannschaften und Offizieren, die nach Beendigung der kriegerischen Auseinandersetzungen zu »reformieren« waren; d.h. sie mußten nach Hause geschickt werden, z. T. gegen ihren Willen mit oder ohne Pension, je nach Anciennität ihres Dienstes, falls sie es nicht vorzogen, beim Regiment zu bleiben und dort bis zum nächsten kriegerischen Konflikt ohne Besoldung und Stelle zu »überwintern« – eine von Versailles zwar nicht gerne gesehene, jedoch weit verbreitete und zwangsläufig tolerierte Lösung. Denn ganz wollte man diese erfahrenen Kämpfer nicht verlieren: Selbst diejenigen, die es sich leisten konnten oder wollten, in ihre Provinzen zurückzukehren, mußten, bevor sie abreisten, bei den Truppeninspektoren hinterlassen, wo sie im Bedarfsfall zu erreichen wären (Ord. v. 10. Februar 1749). Ebenso dachte man daran, die im *Hôtel des Invalides* eingewiesenen Offiziere im Bedarfsfall zu reaktivieren (Ord. v. 16. Oktober 1755), um im Notfall auf genügend kriegserfahrene Führungsoffiziere zurückgreifen zu können.

Der sehr deutlich markierte Wechsel der Armeestruktur vom Krieg zum Frieden barg durch die Abwesenheit eines Status, der die Beibehaltung seines Grades oder seiner Stelle garantiert hätte, für den Offizier eine besondere Problematik²⁵, einerseits, weil der reformierte Offizier, außer in Einzelfällen, keine Zuwendungen mehr erhielt, eine Regelung, die den unbegüterten Offizieren des verarmten Landadels sehr zu schaffen machte.

Andererseits verlor ein reformierter Offizier jede »Qualität«, d.h. jeden militärischen Status, da er seinen Grad zusammen mit seiner Stelle aufgab oder aufgeben mußte. So konnte sich schließlich derjenige, der sein Vermögen im Dienst, für die Erstellung einer Kompanie oder zur Erlangung eines höheren Grades eingesetzt hatte, gänzlich ohne Vermögen wiederfinden.

Besonders betroffen von den Reformen waren junge Offiziere, Unterleutnants und Leutnants, von denen meist nur die Dienstältesten behalten wurden. Die *officiers de fortune*

24 S. dazu Jean CHAGNIOT, *Paris et l'armée au XVII^e siècle: étude politique et sociale*, Paris 1985, S. 231.

25 Zu diesem Thema bringt das »Journal de Barbier« in der Zeit zwischen 1718 bis 1762 etliche Anekdoten, die auf den unangenehmen Charakter der Reformen hinweisen. Auch PIGACE zeigt, wie verheerend die Folgen einer *réforme* besonders für junge Offiziere sein konnten, die sich dadurch aller Hoffnungen auf eine »Karriere« beraubt sahen (wie Anm. 7, S. 1020–25).

dagegen und die jüngeren Hauptleute wurden, wie auch die Majore, *aides-majors* und *sous-aides-majors*, die den Grad des Kapitäns erreicht hatten, bei der Truppe behalten und übten im wesentlichen als Zweite Kapitäne die Funktionen des Leutnants aus.

Bis 1749 waren die Folgen der jeweiligen Reformen noch nicht allzu gravierend, was das Offizierskorps anbelangt – und man erlaubte sich (ab 1744), den älteren ausscheidenden Offizieren (ab 5 Dienstjahren) eine kleine Abfindung in Form einer Rente von 150 livres zuzusprechen; die übrigen erhielten eine einmalige Zahlung zur Überbrückung und für die Reisekosten.

Schwierigkeiten bereitete allerdings die Reform der Obersten aufgelöster Regimenter. Ihnen wurde meist nahegelegt, sich freiwillig zur Ruhe zu setzen – mit einer entsprechenden Pension, die zunächst die Kriegskasse kaum belastete. Problematischer dagegen war, wegen des vorangegangenen Verkaufs des Regimentskommandos, die Ablösung der Kaufsumme bzw. deren Rückzahlung durch den *trésor royal*. Da diese häufig aus finanziellen Gründen nicht geleistet werden konnte, war die »Entlassung« von Regimentskommandeuren selten klar zu vollziehen; die königliche Militärverwaltung konnte sie meist nur teilweise abfinden, und so erhielten die meisten Obersten mehr oder weniger beträchtliche Teilsummen zusammen mit der ausgesetzten Pension bis zur Übernahme in eine andere Stellung.

Dies allerdings geschah bei vielen der reformierten Offiziere recht rasch, was u. a. dadurch ermöglicht oder erleichtert wurde, daß zwischen Grad und Funktion kaum unterschieden wurde und somit ein reformierter Oberst durchaus als Kompagniechef wieder in die Truppen eingegliedert werden konnte. Insofern blieb die finanzielle Belastung, anders als in der zweiten Jahrhunderthälfte, vor 1760 relativ begrenzt.

Schließlich konnten reformierte Offiziere auch im Offizierskorps der Miliz unterkommen (seit der Ordonnanz vom 25. Februar 1726) und auch dies kam relativ häufig vor, wenn auch meist auf der Ebene der Subalternoffiziere.

Häufig dienten deshalb reformierte höhere Offiziere als »Überhang« (*à la suite*) in ihrem einstigen Regiment ohne Stelle, Besoldung und Kommandobefugnisse – zumindest war dies der Wille des Gesetzgebers: Wenn der reguläre Oberst oder Oberstleutnant abwesend waren, ging das Regimentskommando an den dienstältesten Hauptmann über, ohne daß eventuell anwesende reformierte Obersten berücksichtigt werden mußten oder konnten; auch hatten sie keinerlei Einfluß auf die Truppenverwaltung (Ord. v. 25. März 1714). Doch wurde diese Regelung selten eingehalten; das Prestige der ehemaligen Regimentskommandeure und Stabs-offiziere wog schwer gegenüber dem sich andeutenden Ordnungswillen des Kriegsministers – und nicht nur in der Truppe: Tatsächlich führte gerade die Sorge um die Überführung und Ausstattung der reformierten höheren Offiziere zu etlichen Sonder- und Neuregelungen und komplizierte häufig die Ausübung der Kommandofunktion in den Regimentern, namentlich dort, wo nach dem allgemeinen habitus das Kommando alle drei Monate an einen anderen Führungsoffizier überging, so daß für jeden Kommandoposten theoretisch 4 Personen zur Verfügung stehen mußten.

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß die französische Armee in der ersten Hälfte des 18. Jahrhunderts geprägt blieb von den Rechts- und Organisationsgrundsätzen der vorangegangenen Epoche, der Ära Ludwigs XIV. und seiner reformfreudigen Kriegsminister. Noch kaum verdiente sie, als »stehendes Heer« bezeichnet zu werden; sie wurde nur unregelmäßig rekrutiert, Subordination und Avancement waren kaum normativ fixiert und sie bot damit den meisten Offizieren keine sicheren Karrierechancen. Namentlich die Infanterie war praktisch unverändert in Aufbau und Mentalität seit dem Ende der Regierungszeit Ludwigs XIV. Doch was zu Zeiten des Sonnenkönigs angemessen und effizient gewesen war, erwies sich nun, während der Kriege Ludwigs XV., als veraltet, schwerfällig und zunehmend ineffizient: Die Niederlage gegen die straff organisierten und geführten preussischen Truppen wurde zum Stein des Anstoßes von Kritik und Reformen am Offizierskorps als »Hauptschuldigem« des beschämenden Desasters.

Reformversuche nach 1760

Vom Beginn des Siebenjährigen Krieges an zeigte die Organisation der französischen Armee bereits erhebliche Schwachstellen, besonders auf der Ebene der Kommandantur. Häufig wurde der Mangel an Disziplin beklagt und der übermäßige Ehrgeiz der Offiziere, die sich mit dem Hauptmannspatent nicht zufriedengeben wollten (Reglement v. 29. April 1758), ausgelöst durch die Vielzahl von Obristenpatenten, die die Aufstiegschancen der Offiziere blockierte und das Ansehen der unteren Chargen verminderte.

Schließlich wurde die geringe Erfahrung vieler Korpskommandanten bemängelt, die Effekt einer verfrühten Beförderung war. Es zeigten sich erhebliche Mängel in der Armeeorganisation: einerseits der Mißbrauch der Graduierung, die häufig lediglich ehrenhalber vorgenommen wurde und die meist mit einer Verwischung von Kommandokompetenzen einherging, und andererseits die Schwäche eines Selektionssystems, in dem durch das Spiel des Ämterverkaufs häufig allzu junge Offiziere an die Regimentsspitze gelangten.

Die Lösungsvorschläge allerdings blieben zunächst einmal (aus heutiger Sicht) bescheiden: Man beschloß lediglich, den Grad bzw. die Commission des Obersten nur noch als Auszeichnung für »glänzende Aktionen« zu vergeben. Die Ernennung ehrenhalber blieb jedoch bestehen (und das in einer Armee, wo die Aufstiegschancen ohnehin sehr gering waren!) als Auszeichnung gleichwertig mit dem St. Ludwigs-Kreuz und den Pensionen des *Trésor Royal*.

Die Folgen eines solchen Eingriffs innerhalb des Offizierskorps werden deutlich, wenn man die Rang- und damit Aufstiegsstruktur einzelner Regimenter betrachtet. Nehmen wir das Regiment *Normandie-Infanterie* im Jahre 1776:

Der befehlshabende Oberst (Marquis de Hautefeuille) hatte die Ernennung (*brevet*) zum Brigadier, der Oberstleutnant (Marquis Dulau) hatte Oberstenkommission, Major de Boyer hatte Rang eines Oberstleutnant, und der Kommandierende Hauptmann der Ersten Kompagnie (de Calvières de Saint-André) hatte ebenfalls Rang eines Oberstleutnant, was diesen durchaus in Versuchung bringen konnte, sich zumindest seinem Major gleichgesetzt zu fühlen²⁶. 1781 hatte er dann bereits, als Oberstleutnant in dieser Funktion ein *brevet de brigadier*, das sein vorgesetzter Oberst, der Marquis de Saint-Hermines nicht vorweisen konnte. Wenn auch die Funktion des Brigadiers eine eher taktische war und, mit Hilfe höflicher Umgangsformen, durchaus ein *modus vivendi* zwischen Oberstem und Oberstleutnant gefunden werden konnte, so bleibt doch deutlich die Konfusion innerhalb einer keineswegs stringenten Hierarchie bestehen.

Das Reglement von 1758 versuchte an zweiter Stelle, präzisere Regelungen für den Zugang zu Oberstenstellen zu fixieren. Man dachte nicht daran, am Prinzip der Käuflichkeit zu rütteln. Man stellte jedoch fest, daß an die Spitze der Regimenter Offiziere gehörten, deren Talent bekannt und erwiesen sei und die durch profunde Kenntnisse der Mannschaften, der Aufgaben eines Obersten und Erfahrung in diesem Metier imstande seien, mit Würde und Effizienz die volle Autorität auszuüben, die ihnen zustand. Also sollte ein Kandidat ein gewisses Mindestalter nicht unterschreiten.

Diese Forderungen waren sicherlich bescheiden. Sie markieren dennoch den Beginn eines sehr beträchtlichen Fortschritts – zumindest in den Augen der Zeitgenossen.

Denn dieses Reglement ließ zwar einem Offizier von guter Geburt, darüber hinaus vermögend und kräftig unterstützt durch Beziehungen zum Hof die Möglichkeit, mit 23 Jahren Oberst zu werden, doch wurde hier erstmals das Dienstethos auch für die oberste Regimentskommandostelle gefordert. Dies mußte gegen erhebliche Widerstände durchgesetzt werden; die Praxis blieb deshalb von dieser Neuregelung kaum berührt, will man den zahlreichen Klagen der Übergangenen und der Militärbeobachter der Zeit Glauben schenken.

Verstärkung bzw. Bestätigung des Prinzips der Anciennität bildet die Grundlage für weitere

26 BIEUVILLE (wie Anm. 10) S. 70f.

Reformversuche, wie etwa das Reglement vom 12. Juni 1759, in dem festgehalten wurde, daß eine Dienstzeit von über 10 Jahren in der Funktion (und im Rang) eines Kapitäns zur Kandidatur für eine Brigadierdienststelle dem Rang eines Obersten gleichgestellt wäre. Ähnliche Dispositionen wurden für die Oberstleutnants getroffen, die nun ein Amtsjahr dem eines Obersten gleich rechnen konnten.

Dabei hielt man fest, daß niemand Brigadier werden könne, der nicht mindestens zwei Jahre als Oberst *en pied* Dienst getan habe, außer in Ausnahmefällen. Man bekräftigte jedoch, daß auch Oberstleutnants, die aus finanziellen Gründen nicht mit einem Regiment betraut werden können, zum Grad des Brigadiers zugelassen würden.

Dieser letzte Punkt ist wesentlich und bedeutsam: Die Erlaubnis, zum Brigadier aufzusteigen ohne ein Regiment erworben und befehligt zu haben, kann im Prinzip als wichtiges Korrektiv der Ämterkäuflichkeit betrachtet werden.

Doch blieb die Käuflichkeit bestehen und selbst Choiseul (Kriegsminister von 1761–1770) konnte es nicht wagen, dieses System anzutasten²⁷. Er begann seine radikalen Reformen deshalb an anderer Stelle. Vor allem bemühte er sich darum, eine solide und invariable Konstitution der Armee zu schaffen, nicht zuletzt, um den Status der Offiziere sicherzustellen dergestalt, daß sie keine weiteren »Reformen« mehr zu fürchten hätten (Ord. v. 10. Dez. 1762, bes. Art. 14).

Daneben schien es ihm notwendig, das System der »Kompagniewirtschaft« als Herd von Korruption, aber auch von organisatorischem Mangel und von strategischer Unübersichtlichkeit abzuschaffen.

Während des Siebenjährigen Krieges bereits hatten die Hauptleute nicht mehr in genügender Zahl Rekruten anwerben können, trotz der üblichen Erleichterungen in Kriegszeiten wie Begnadigung von Deserteuren, Toleranz angesichts der zahlreicher werdenden Rekrutierung ausländischer Soldaten auch in den französischen Regimentern, Straflosigkeit auch für die skrupellosesten Rekrutenwerber und ihre betrügerischen Praktiken. Und ebenso wenig gelang es den Hauptleuten mehr, ihre Männer zu unterhalten, zu kleiden und auszustatten. Um die Einheiten in ihrer eigentlichen Zahl wiederherzustellen, bedurfte es gravierender Veränderungen mitten im Krieg. In einer Ordonnanz vom 11. Mai 1762 wurden dazu erste Schritte gemacht, als nämlich zwölf Bataillone nach Spanien entsandt werden sollten. Es wurde festgesetzt, daß die Hauptleute dieser zwölf Einheiten vom Unterhalt ihrer Truppe freigestellt würden und nurmehr ihren persönlichen Sold erhalten sollten (Art. 9). Diese fundamentale Innovation wurde wiederaufgenommen, erweitert und vervollständigt in der Ord. v. 10. Dez. 1762 (Art. 55): Die Ausstattung von Rekruten, ihre Bekleidung, Besoldung und ihr Unterhalt wurden nun zentral vom Ministerium für die gesamte Infanterie bewerkstelligt; die Kapitäne erhielten keinerlei zusätzliche Bezahlung zu ihrem Sold, wenn auch für die *semestriers* weiterhin die Verpflichtung zur Anwerbung von tauglichen Rekruten in der Heimatregion bestand, deren finanzieller Aufwand nachträglich durch die Regimentskasse (und damit die königliche Verwaltung) gedeckt wurde. Der Soldat war somit der »Mann« des Königs geworden und nicht länger mehr direkt vom Hauptmann abhängig und mit ihm verbunden. Der Hauptmann dagegen kam dem Bild des Berufsoffiziers einen Schritt näher.

Der Führungsstab jedes Regiments setzte sich weiterhin aus Oberstem, Oberstleutnant und Major zusammen (Art. 23). Doch die Rolle und Funktion des Letzteren war beträchtlich ausgeweitet in der neuen Ordnung. Die Aufgaben und Funktionen, die den Hauptleuten abgenommen worden waren, wurden nun zu den seinen, und sein Platz in der militärischen Hierarchie wurde deutlicher und sicherer. Nun war der Major eindeutig über den Kapitän gestellt (Art. 25), nicht zuletzt dadurch, daß er nun der dritte Mann für das

27 Die Ordonnanz von 1762 legt lediglich die Preise der Regimenter neu – und einheitlich, das ist eine entscheidende Neuerung – fest.

Regimentskommando war und nicht mehr mit den anderen Kapitänen nach Anciennität um dieses Kommando, bei Abwesenheit von Oberstem und Oberstleutnant, konkurrieren mußte (Art. 25).

Er konnte nun auch zum Grad eines Oberstleutnant direkt gelangen oder zum Oberst ernannt werden, um schließlich *officier général* zu werden. In der Tat profitierte in erster Linie der Major von der Entmachtung und Rücksetzung der Hauptleute. Um ihn in seiner neuen Amtswürde zu bestärken – und die neuen Aufgaben vollständig wahrnehmen zu lassen – wurden ihm zahlreiche »Assistenten« an die Seite gestellt (Art. 23, 26–28): ein *aide-major* als Vertreter im Bataillon und ein *aide-major* als Vertreter in der Kompagnie.

Zur Bewerkstellung der durch die Zentralisierung »ausgelagerten« Verwaltung mußte in den Einheiten selbst wiederum ein Vertreter der Zentralverwaltung eingesetzt werden. Es war dies, neben dem Major, der *trésorier* und der *quartier-maître* (Art. 18). Der *trésorier* war mit der Verwaltung der Gelder betraut, die er jeden Monat erhielt (Sold und Masse); die Oberaufsicht über seine Aktivitäten führte der Major (Art. 32 und 33).

So wurde den Hauptleuten die Kontrolle über die Disziplin und die Truppenübungen und auch die Polizeigewalt genommen (vom Major), die Verteilung und Verwaltung der Fonds (vom *trésorier*) und schließlich die Autorität über Logierung und Verteilung von Waffen und Material (vom *quartier-maître*). Verständlich, daß die Hauptleute mit Bitterkeit auf diese Neuregelung reagierten.

Ebenso verständlich aber auch, daß um einer besseren Kontrolle der Regimentsverwaltung und damit der königlichen Gelder und Truppen willen diejenigen, die nun mit der Verwaltung beauftragt waren, einer strikten Kontrolle und einer neuen Leistungsnorm unterworfen werden sollten, die sich in Neuregelungen bei Aufstieg im Regiment und Beförderung niederschlugen.

In der Ord. v. 10. Dez. 1762 wird das Avancement neu geregelt, wenn auch nur für einige Positionen. Nichts Neues findet sich hier hinsichtlich der Leutnants-, Hauptmanns- und Obersten-Stellen, für die immer noch die ältere Regelung galt: Vorschlag durch den Oberst, Zustimmung durch den König, Sendbrief oder Patent von den Büros des Kriegsministeriums, Empfang im Regiment und Vereidigung. Und für eine Anstellung als Oberst wurde das Reglement Belle-Isles von 1758, das einen Versuch darstellte, das Prinzip des Ämterkaufs mit einem Minimum an Erfahrung zu verbinden, bekräftigt.

Ein erhebliches Problem stellte sich dabei in Form der zahlreichen reformierten Offiziere, die nach der Fixierung in Struktur und Zahl des Offizierskorps auch in Zukunft wenig Chancen auf eine Wiedereingliederung hatten. Choiseul versuchte deshalb, die Obersten dazu zu bringen, reformierte Offiziere bevorzugt auszuwählen, falls Stellen in ihren Regimentern frei würden, und zwar während der folgenden zehn Jahre; damit aber verschlechterten sich die Aufstiegschancen der Leutnants und Unterleutnants rapide, solange zahllose Hauptleute als reformierte »Quereinsteiger« ständig alle höheren Positionen blockierten²⁸: Hier wurde ein Strukturproblem nur verschoben, nicht behoben – und folgerichtig blieb das Avancement der unteren Grade ein Dauerthema bis hin zur Revolution.

Eine grundlegende Neuerung wurde jedoch für die Oberstleutnants- und Majorsstellen angestrebt, deren Funktionen besonders bedeutsam waren, schon allein deshalb, weil die durch Ämterkauf an die Spitze der Regimenter gelangten Obersten häufig nur über unzulängliche militärische Kenntnisse und Erfahrungen verfügten und häufig wenig Neigung verspürten, ihre Lebenszeit der Alltagsorganisation der Truppen zu widmen. Die Aufgabe, für ein reibungsloses Funktionieren des täglichen Dienstes zu sorgen, fiel deshalb den Oberstleutnants zu; im Bereich des Regimentskommandos hatten sie eine ähnlich wichtige Funktion wie die Majore innerhalb der Finanz- und Sachverwaltung.

28 Es sollten bei der Einstellung von Unterleutnants und Leutnants lediglich die Abgänger der Ecole Militaire bevorzugt werden, ebenso wie die reformierten Offiziere dieses Ranges (Art. 97).

So wurde denn alles Gewicht darein gelegt, für diese Stellen besonders erprobte Offiziere auszuwählen. Die Ordonnanz zeigt deshalb gleich drei grundlegende Neuerungen auf:

Erstens wird die königliche Wahl gestärkt gegenüber dem sonst praktizierten Vorschlagsrecht des Regimentskommandanten bzw. Obersten; zweitens ist diese Beförderung ausschließlich auf Wahl und nicht mehr auf Anciennität gegründet; und drittens soll die Position für Bewerber aus der gesamten Armee und nicht mehr nur aus dem Korps offen sein.

Diese Maßnahmen mußten notwendigerweise von einer verschärften Leistungskontrolle der potentiellen Anwärter begleitet sein; ein wichtiges Hilfsmittel dafür waren die Inspektoren, die anlässlich der Truppenschau im Mai jedes Jahr ein Protokoll über Art und Umfang der Leistungen jedes Offiziers zu erstellen hatten, das Name, Ort und Tag der Geburt, Dienstgrad, Verletzungen und Leistungsvermerke umfassen sollte. Zudem sollten sie hier alles niederlegen, was über die Qualität der Dienste, Talente und des Charakters der Offiziere wissenswert sei (Art. 71).

Dies ist besonders beachtenswert, denn hier kündigt sich ein grundlegender Wandel an: weg von einer gesellschaftlichen und Machtorganisation, die auf persönlichen Beziehungen beruht, hin zu einer, in der anonyme Beziehungen vorherrschen, welche vermittelt sind durch das Medium der Schriftlichkeit.

Besondere Neuerungen finden sich auch für die Unteroffiziere (*bas officiers*). Die Sergeanten etwa sollten von den ältesten *bas officiers* des Regiments gemeinsam designiert, dem Major und dem Hauptmann der Kompagnie, in welcher ein Platz frei war, vorgeschlagen und vom Obersten ernannt werden, der schließlich aus einer Liste von drei Vorgeschlagenen den ihm geeignet erscheinenden Kandidaten zu wählen hatte (Art. 38)²⁹.

Alle diese Dispositionen zielten darauf ab, dem Verdienst und der Erfahrung mehr Raum zu schaffen gegenüber dem Prinzip der Anciennität, während gleichzeitig der Günstlingswirtschaft und den Intrigen um Stellenbesetzungen ein Riegel vorgeschoben werden sollte.

Trotz der allgemeinen Ansicht, allein eine grundlegende Reform des Offizierskorps könne die Schwäche der französischen Truppen wettmachen, wurde dieses neue System von Aufstieg und Beförderung heftig kritisiert. Vor allem die Offiziere in den mittleren und unteren Rängen wollten lieber am Prinzip der Anciennität festhalten und mißtrauten der Methode der Wahl grundsätzlich, die immer auch Intrigen und Begünstigungen Tür und Tor öffnen konnte.

Doch Choiseul blieb fest in seinen Grundsätzen zur Personalpolitik und verstärkte die Bemühungen, durch regelmäßige Berichte über Leistungen und Begabungen, Ambitionen und Fehlleistungen Überblick über das Offizierskorps zu erhalten und zu verstärken. In einer Instruktion vom 1. April 1764 an die Inspektoren forderte er eine Erweiterung der Berichte auf nicht weniger als zwölf pro Inspektion. Lediglich für die ohnehin als Elitetruppe geltenden Grenadiere, in denen in großer Zahl *officiers de fortune* agierten, sagte er in einer weiteren Ordonnanz vom 10. August 1764 den Offizieren eine »geregelte« Beförderung zum Grad (!) des Majors zu nach sechs Dienstjahren als Hauptmann, und die Kommission des Oberstleutnant nach 10 Jahren »*sans toutefois qu'ils puissent être admis à faire les fonctions de ces grades*«.

In der Ord. v. 11. Juni 1774 und vom 26. April 1775 bestätigte der Nachfolger Choiseuls, Du Muy, die Festlegung der Regimentpreise, gab den Einheiten aber gleichzeitig eine neue Zusammenfassung – sie sollten einheitlicher werden. Dabei schaffte er die Position des Zweiten Obersten ab (1775, Art. 17) und beschränkte die Zahl der Anwärter auf ein Oberstenpatent (ebd., Art. 18). Er behielt das System der Beförderung nach Wahl für Oberstleutnant und Major bei, bestärkte jedoch die Wünsche nach besserer Berücksichtigung der Anciennität, die bei gleicher Eignung den Vorzug erhalten sollte (ebd.). Auch die umstrittene Regelung, Oberstleutnant und Major aus der gesamten Waffengattung zu rekrutieren, erhielt er aufrecht; zudem forderte er nun eine 20-jährige Dienstzeit für die Besetzung der Majorsstellen, da gerade hier profunde Kenntnisse aller Details der Regimentsverwaltung unerlässlich erschie-

29 S. dazu auch M. CLAUDEL, (wie Anm. 9), S. 175–190.

nen, andere »Ausbildungsmöglichkeiten« als die Praxis jedoch nicht bestanden. Er hielt an der Regelung fest, daß der Major nicht aus dem eigenen Regiment aufsteigen sollte, um ihm Schwierigkeiten mit seinen Untergebenen zu ersparen und seine Autorität zu stärken (Art. 20). Schließlich machte er dem veralteten System des Kommandos nach Rang des Regiments ein Ende und setzt fest, daß die Offiziere in Zukunft lediglich nach ihrem persönlichen Dienstalter Rang haben sollen (*date de leur commission*). (Art. 21–23): Damit wurde das moderne System der Autoritäts- und Kommandoübertragung an den Dienstältesten eingeführt.

Das Reformwirken des Du Muy-Nachfolgers Saint-Germain ist im wesentlichen in der Ordonnanz vom 25. März 1776 festgehalten. Zunächst versuchte auch er, die Verwaltungs- und Verteilungsgrundlagen der sogenannten *masse* innerhalb der Regimenter fester zu etablieren und rief deshalb einen »Verwaltungsrat« ins Leben, der jeweils aus Oberstem, Oberstleutnant, Major und dem ältesten anwesenden Hauptmann bestehen sollte. Einmal wöchentlich sollte er zusammentreten, um über alle anstehenden Fragen zu beraten und die getroffenen Entscheidungen in einem *registre du conseil* festzuhalten.

Gleichzeitig wurde die Zentralisierung der Armeeverorgung ausgeweitet: In jedem Regiment sollte ein Depot von Rekruten eingerichtet werden, aus dem dann in die einzelnen Kompagnien die zur Erstellung und Aufrechterhaltung der Mindestzahl nötigen Soldaten entnommen werden konnten, die nun bereits voll ausgestattet und ausgebildet sein sollten.

Vor allem aber versuchte er, klare Prinzipien der Subordination und der Disziplinierung durchzusetzen und eine straffe hierarchische Ordnung zu schaffen. Auch die Regeln des *Avancements* blieben davon nicht unberührt. Im Art. 10 fordert Saint-Germain, daß kein Offizier – und sei er noch so hoch geboren – ein Korps kommandieren dürfe, ohne zuvor mindestens 14 Jahre selbst gedient zu haben, wobei ihm wichtig war, daß neben Dienstalter auch Eifer, Intelligenz, Fleiß und gute Führung zur Erlangung einer höheren Kommandostelle führen sollten.

Diese Verschärfungen bzw. Intensivierungen der Kontroll- und Eingriffsmöglichkeiten durch die staatliche Zentralgewalt mußte er jedoch teuer erkaufen: Zur Begütigung des in seinem Einfluß längst nicht zurückgedrängten Hochadels schuf er die Stelle des Zweiten Oberst quasi als Ausbildungsplatz für hochadlige Kommandoanwärter neu (Titel X, Art. 2), in der diese insgesamt sechs Jahre Dienst tun sollten, bevor sie schließlich selbst die Stelle eines Obersten erwarben. Und vor diese »beschleunigte« (aber dennoch erstmals als solche zu bezeichnende) Karriere setzte er eine Ausbildungszeit in der Truppe von insgesamt acht Jahren: drei Jahre im Grad eines Unterleutnant oder Leutnant und fünf als Hauptmann.

Anders dagegen stellte er sich den Karriereweg der nicht so hochgeborenen Offiziere vor: sie sollten, auf der Grundlage der Anciennität, vom Verwaltungsrat des jeweiligen Regiments zur Beförderung vorgeschlagen werden aufgrund ihrer speziellen Verdienste: 15 Dienstjahre waren für die Erlangung des Grades des Oberstleutnants Voraussetzung, zwölf für die des Majors (Titel 10, Art. 10–13).

Die Bedeutung des persönlichen Verdienstes wurde somit entscheidend gestärkt, wobei der Verwaltungsrat als Entscheidungsinstanz Intrigen oder Übervorteilungen ausgleichen sollte, die zuvor das Wahlprinzip immer hatten anrühlich erscheinen lassen. Daß allerdings Major und Oberstleutnant direkt zum Obersten (zumindest im Dienstgrad) aufsteigen konnten, ohne erst über den des Zweiten Oberst aufzusteigen, zeigt ein erneutes »Ausfransen« der Hierarchie. Zugunsten der gesellschaftlich privilegierten und mächtigen Gruppe der Hochadligen mußte das durchaus denkbare Modell der lückenlosen, einsträngigen Karriereleiter erneut durchbrochen werden.

Dieses Zugeständnis an die Dienstvorstellungen des Hochadels mußte er u. a. auch deshalb machen, weil er die vollständige Abschaffung des Stellenkaufs in Angriff nehmen wollte. In seiner Ordonnanz vom 25. März »*portant suppression de la finance de tous les emplois d'Infanterie, Cavalerie, Dragons, Hussards et Troupes légères*« sprach er die Abschaffung der Käuflichkeit der Regimenter und damit der Oberstenstellen explizit aus.

Choiseul und seine Nachfolger hatten das Prinzip des Stellenkaufs für die Position des Obersten aufrechterhalten und lediglich die Kaufsumme reglementiert. Belle-Isle, hatte eine siebenjährige Dienstzeit als Voraussetzung für den Erwerb einer solchen Stelle durch einen jungen Adligen eingeführt. Doch war der ministerielle Einfluß auf den Stellenverkauf eher gering: Häufig suchte der ausscheidende Stelleninhaber seinen Nachfolger nach eigenem Güttdünken aus – und meist war dieser ein Mitglied der engeren oder weiteren Verwandtschaft, häufig auch der eigene Sohn oder Neffe³⁰. Saint-Germain wollte nun erstmals mit den daraus resultierenden Mißständen Schluß machen, wenngleich nicht nur zum Vorteil der staatlichen Zentralmacht:

Das Vorwort zur Ordonnanz von 1776 legt fast empört zwei wesentliche Nachteile dieses Systems offen: Zum einen sei es dazu angetan, die Mitglieder des Adels, die über kein nennenswertes Vermögen verfügten, vom Verdienst der Regimentsführung auszuschließen, zum anderen schade es den Mitgliedern reicher Adelsfamilien durch den im Todesfalle erheblichen finanziellen Verlust.

Bemerkenswert ist hierbei vom modernen Standpunkt aus, daß die uns besonders problematisch erscheinende Schwäche dieses Systems, das weniger nach Leistungs- und Eignungsgesichtspunkten auswählt, sondern vielmehr nach Standeszugehörigkeit und Vermögenswerten fragt, gar nicht in die Diskussion gebracht wird. Es bleibt zu klären, inwieweit der Minister an dieser Stelle sein reformerisches Engagement durch gefällige Floskeln verhüllen wollte, oder inwieweit sich ihm, als glühendem Anhänger des Ständeprivilegs für das königliche Offizierskorps, eine »gleichmacherische« Sicht im Sinne des Leistungsethos grundsätzlich verbot.

Wie dem auch sei, Saint-Germain konnte seine revolutionäre Neuerung aus verschiedenen Gründen, vor allem aber mangels notwendiger Geldmengen im *Trésor Royal* nicht sofort durchführen und beschloß, gleichsam auf Raten die immensen Kaufsummen der Regimenter abzulösen: Bei jedem Wechsel des Stelleninhabers sollte ein Viertel der festgelegten Kaufsumme wegfallen, so daß beim vierten Mal das Regiment ablösefrei einer königlichen Personalentscheidung offenstände (Art. 1). Das Ministerium würde deshalb nur noch $\frac{3}{4}$ bzw. $\frac{1}{2}$ bzw. $\frac{1}{4}$ der eigentlichen Kaufsummen patentieren durch *brevets de retenue*, um so die rechtlich fixierte Reduktion auch faktisch durchsetzbar zu machen³¹.

Weniger radikal zeigten sich die Nachfolger Saint-Germains in ihrem reformerischen Eifer. Montbarey (1777–1780) beendete die althergebrachte Regelung, daß auch die Angehörigen des Führungsstabes im Regiment (Oberst und Oberstleutnant) persönlich eine Kompagnie befehligten (Ord. v. 26. Sept. 1779) und schuf ihnen dadurch mehr Überblick in der Schlacht über die übrigen Truppenteile ihres Regiments. Die Hauptmannsfunktion gewann dadurch an Eindeutigkeit: Jeder Kommandierende Hauptmann war nun der Chef der von ihm betreuten Kompagnie und nicht mehr wie früher »Lückenbüßer« für den Fall, daß der Regimentskommandeur seine Kompagnie nicht selbst übernehmen konnte oder wollte.

Séguir (1780–87) verdankt dagegen seine Berühmtheit dem sog. »*Edit des quatre Quartiers*« (Décision du Roi ... du 22 mai 1781), demzufolge für die Stelle eines Unterleutnants (und damit für den Zugang zur Offizierslaufbahn schlechthin) der Nachweis von vier Adelsgenerationen unerläßliche Voraussetzung war. Diese Maßnahme führte zu größeren Unruhen im Offizierskorps und namentlich unter den *bas-officiers*: Damit wäre die Möglichkeit einer Karriere als *officier de fortune*, als Bürgerlicher über den Dienst im Rang, vollständig abgeschnitten worden³².

Die eigentliche Reformleistung nach Saint-Germain kommt, nach Darstellungen innerhalb

30 S. dazu ausführlicher M. MENTION, *Le comte de Saint-Germain et ses réformes*, Paris 1884.

31 Ausgenommen waren hiervon die Stellen der *Maison du roi*, die aber ohnehin auch in anderen Bereichen eigenen Regelungen unterworfen waren.

32 Mit Ausnahme der Stellen bei den Grenadieren, die den Aufsteigern aus dem Rang teilweise vorbehalten wurden.

der Sekundärliteratur³³, dem Werk des *Conseil des guerres* zu (gegründet 1787), dessen Berichterstatter der Militärfachmann und Taktiker Guibert war. Besonders der nach wie vor florierenden und für immer untragbarer gehaltenen Günstlingswirtschaft im Militär – und deren verheerenden ökonomischen Auswirkungen angesichts der zum Wasserkopf aufgeschwemmten Vielzahl von *officiers généraux*³⁴ – einen Riegel vorzuschieben, sollte die Aufgabe dieses Kriegsrates sein, der gleichzeitig militärisch tragbare und gesellschaftlich durchsetzbare Grundsätze einer Personalpolitik in den oberen Rängen erarbeiten sollte. Der *Secrétaire d'Etat de la guerre* behielt sich den initiierenden und den exekutiven Part der Verwaltung vor, der Kriegsrat dagegen sollte beratende und legislative Funktion erhalten (Reglement v. 9. Okt. 1787); als Vertreter des Königs war der Minister allerdings gleichzeitig Vorsitzender des Rates.

Die Ordonnanz vom 17. März 1788 hatte sich explizit zur Aufgabe gemacht, die Unterscheidung von Grad und Stelle deutlicher zu akzentuieren und dadurch die Stellung des Offiziers nach präzisen Regeln festzuschreiben. Auch das Karrieremodell sollte nun nahezu lückenlos eingeführt bzw. bestätigt werden, soweit dies durch die Reformen Saint-Germains bereits vorweggenommen worden war. Der Zugang wurde nun eindeutiger eingeschränkt: Der Eintritt in die Infanterie erfolgte entweder als Unterleutnant oder als *cadet-gentilhomme* (Titre I, Art. 2), im Alter von mindestens 16 Jahren, und zwar durch wechselseitigen Vorschlag durch König und Obersten; die *cadets-gentilhommes* wurden auf Präsentation durch Obersten hin designiert (Art. 7). Die Kandidaten sollten vor dem Inspekteur eine Prüfung ablegen über Fragen der Aufgaben des Dienstes, der spezifischen Aufgaben des Offiziers, Kenntnisse im Exerzieren und in der militärischen Disziplin. Danach sollte die Beförderung zum Leutnant und zum Hauptmann nach Anciennität erfolgen, außer in Fällen von Insubordination, schlechter Führung und mangelnder Eignung des Kandidaten, die von einem eigens ins Leben gerufenen Kriegsrat, der sich aus den *officiers généraux* der Division zusammensetzte, zu prüfen wären (T. III). Lediglich für die aus dem Rang aufgestiegenen *officiers de fortune* galten andere Grundsätze: Sie konnten über den Rang eines Zweiten Hauptmann nach Anciennität zum Ersten oder Kommandierenden Hauptmann aufsteigen.

Die Stellen des Majors und des Oberstleutnant wurden nach Wahl durch den König besetzt, und zwar konnten Anwärter weiterhin aus der gesamten Waffengattung herangezogen werden. Dabei wurden, wie schon früher bei Choiseul, Du Muy oder Saint Germain 20 Dienstjahre vorausgesetzt, um als Hauptmann in den Rang eines Majors aufzusteigen (ähnliches galt für den Aufstieg zum Oberstleutnant: alle Majore und die beiden ersten Kommandierenden Kapitäne jedes Regiments konnten darum konkurrieren). Um der Wahl durch den König eine »sachgemäße« Vorgabe zu liefern, wurde der Kriegsrat um eine Funktion erweitert – und damit zu einer regelrechten Beförderungskommission: Er sollte eine Liste der geeignetsten Bewerber aufstellen, in die Eignung, Talente, Dienstalder usw. aufgrund der Inspektionsberichte eingetragen werden sollten. (T. VIII, Art. 5 und 6).

Die Neuerungen, die hier festgelegt wurden, erscheinen zunächst eher punktuell und unterscheiden sich im wesentlichen graduell von denen vorangegangener Reformkommissionen und Ordonnanzen. Entscheidend ist hierbei, daß sich erstmals mit dem Zugang und dem Avancement in Zusammenhang stehende Regelungen systematisch geordnet innerhalb eines Gesetzestextes vereinigt finden und damit auch die Bedingungen der Offizierskarriere – und ansatzweise auch die Grundsätze der Personalpolitik – jedem Leser und Beobachter sichtbar und zugänglich werden.

33 Dies hängt wohl auch mit der bislang eher lückenhaften Erforschung beider Ministerien zusammen; diese muß im Rahmen dieser Arbeit erst noch geleistet werden.

34 S. dazu den Artikel »grades« im Dictionnaire des Institutions de la France aux XVII et XVIII siècles, hg. v. M. MARION, Paris 1923; repr. 1968, S. 261–63.

Dies ist die wichtigste Neuerung in der genannten Ordonnanz im Sinne unserer Fragestellung, also im Hinblick auf eine »Modernisierung« und Rationalisierung der Personalführung.

Doch gleichzeitig zeichnen sich hier noch einmal starke Bindungen an ältere Traditionen und ein »Glaubensbekenntnis« gegenüber der ständisch organisierten Gesellschaft des Ancien Régime ab: Die bereits von Saint-Germain unter heftigen Protesten eingeführte »Nebenkarriere« für Hochadlige als Preis für eine Bereinigung, Systematisierung und auf individuelle Leistung gegründete Konzeption von Offiziersfunktionen und -karrieren wurde hier erneut und expliziter festgeschrieben. In einer speziellen Ordonnanz vom 14. März 1788 wurde der Grad des Zweiten Majors geschaffen für die »jeunes gens de la première noblesse«, die der König »besonders für die Stelle des Obersten seiner Regimenter bestimmt hat«. Damit erweist sich erneut das »Edikt der vier Generationen« als ernstgemeinte Interessenwahrung einer gesellschaftlichen Gruppe, der die Einführung o. g. Grundsätze in die königliche Personalpolitik schaden könnte³⁵.

Doch ist auch diese »Nebenkarriere«, wie sie sich hier explizit darstellt (Rang des Zweiten Majors nach fünf Dienstjahren als Hauptmann und danach Aufstieg zum Obersten – bei Abschluß einer »Normalkarriere« und Einstieg in die Stellen der »regulären« Majore oder Oberstleutnants (Art. VII) nur vordergründig Ausdruck eines rückwärtsgerichteten Standesdenkens; als Ergebnis des stärker werdenden Druckes einer einflußreichen Führungsclique bei Hof, zeigt diese Entwicklung gleichwohl, wie definitiv die »neue«, die »moderne« Konzeption von lebenslangem Dienst und Karriereweg mit aufsteigender Rangordnung und zunehmender Verantwortungs- und Kompetenzausweitung – im Zusammenklang von Anciennität und Leistung – bereits im Denken verankert war.

Mit der Aufkündigung der Ständegesellschaft und der Verkündung der Grundsätze von Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit in den ersten Tagen der Nationalversammlung fiel der Anspruch auf das Geburtsprivileg ersatzlos; was übrig blieb, war eine (nahezu) lückenlose, hierarchisch geordnete, garantierte Karrierenorm und -struktur, die lediglich noch auf die bislang nicht erfaßten Generalstabspositionen ausgedehnt werden mußte.

Theorie und Praxis: Zur Situation der Offiziere nach 1760

Betrachten wir also die »Idealkarriere« eines Offiziers, wie sie sich aufgrund des neuentwickelten Karriereprofils darstellen könnte, von den Eintrittsvoraussetzungen und -bedingungen über das Avancement bis hin zur Alterssicherung vom Ende des 18. Jahrhunderts her.

Hinsichtlich der Ausbildung und des Eintritts in den Dienst scheint die Proportion von in der *Ecole militaire* ausgebildeten Offizieren in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts zu wachsen. Doch ist sie (noch) nicht generell durchsetzbar: So kann man noch 1786 in ein Infanterieregiment eintreten mit Aussicht auf die nächstfreiwerdende Stelle eines Unterleutnants, ohne die *Ecole militaire* oder eine Ausbildung bei der *Grande Ecurie* absolviert zu haben. Adlig zu sein, Beziehungen zu haben und Empfehlungen vorweisen zu können, vom Regimentskommandeur bevorzugt und vorgeschlagen zu werden und vom König angenommen zu sein genügt völlig. Außerdem muß man schließlich noch die Kosten für eine eigene Ausstattung decken können, braucht also ein Minimum an Startkapital.

Die spezialisierte Ausbildung bleibt Aufgabe der Korps, wird in der Praxis erworben, selbst wenn man die *Ecole militaire* absolviert hat.

Damit bestehen offiziell mindestens zwei Möglichkeiten des Karrierebeginns: Entweder als Absolvent der *Ecole Militaire* und *cadet-gentilhomme*, nach einer Prüfung, oder durch direkten Regimentseintritt als Kadett und dann Ernennung zum Unterleutnant, nach wie vor nach dem Gutdünken des Regimentskommandeurs.

³⁵ Über das gesellschaftliche Umfeld dieser Regelungen, ihre Aufnahme im Offizierskorps und die daraus resultierenden Schwierigkeiten für die Zentralgewalt s. Léon HARTMANN (wie Anm. 19).

Was den weiteren Aufstieg angeht, so zeichnet sich ein weit gleichmäßigerer Karriereweg ab als fünfzig Jahre zuvor. War es zu Beginn des Jahrhunderts nicht ungewöhnlich, als sehr junger Offizier bereits eine Kompagnie oder ein Regiment zu befehligen – vorausgesetzt man hatte Geburt und Vermögen vorzuweisen – und dann sein militärisches Leben in diesem Grad zu verbringen und zu beenden, so hat sich dies am Ende des Jahrhunderts weitgehend geändert: Nun ist eine viel größere Zahl von Offizieren dabei, von einem Dienstgrad zum anderen aufzusteigen in regelmäßigen und geregelten zeitlichen Abständen. Sicherlich, die Differenz zwischen »Hochadelskarriere« und »Normalkarriere« der Land- und Neuadligen ist unübersehbar und wird, angesichts der zunehmenden Reglementierung und Regelmäßigkeit, der »Gleichheit« der übrigen Karrieren umso auffälliger, ja, skandalös. Und: der Zugang zu den höchsten Rängen, die über den Regimentsstab hinausgehen, bleibt bei dieser privilegierten Gruppe, wird von ihr immer unausweichlicher monopolisiert. Das Karriereprofil eines weder durch Geburt noch durch Vermögen oder Beziehungen ausgezeichneten »Durchschnittsoffiziers« zeigt, daß gerade hier sich ein Hindernis in der Stetigkeit der Karriere aufbaut, das umso ungerechtfertigter erscheint, als die Grundidee von Karriere – gegründet auf persönliches Engagement und individuelle Leistung – sich zunehmend durchsetzt, was sich nicht zuletzt an den Regelungen der Ordonnanz vom 17. März 1788 ablesen läßt³⁶.

Betrachten wir uns Offizierskarrieren in der Zeit von 1700 bis 1790 anhand des wenigen statistischen Materials genauer. Die Juristin Christiane Pigacé hat anhand der Personalakten der Militär- und Regionalarchive eine Gruppe von mehreren hundert Offizieren und deren Karrieren analysiert. Im Mittelpunkt ihrer Untersuchung steht zwar leider nicht die Frage nach dem Wandel von Karrierezugang und -form im Laufe des 18. Jahrhunderts, sondern sie sucht – und findet – mehrere Karrieretypen und deren Strukturbedingungen: die rasche, die meist erst in der Position eines *lieutenant général* oder Marschall endet; die mittlere, die etwas langsamer vor sich geht und lediglich bis zum Grad oder zur Stelle des Regimentskommandeurs führt (Oberst oder Oberstleutnant); und die dritte schließlich, die langsame, die über die des Hauptmanns nicht hinausgeht, die eigentliche »Normalkarriere«, denn 53 % aller Offiziere in den Linientruppen (und in der Miliz) beenden so ihr militärisches Leben.

Dies entspricht der engen Bindung der *société militaire* an die Regeln der *société civile*, insbesondere was das Offizierskorps anbelangt: Schnelle Karrieren werden von Angehörigen des Hoch- und Hofadels gemacht, mittlere von Hochadel und Angehörigen des reichen Amtsadels. Die langsamen Karrieren sind den Angehörigen des verarmten Landadels und hie und da des Bürgertums zugeordnet.

Theoretisch ist die Position des Hauptmanns, zumindest in der Infanterie, die mit Abstand die meisten Stellen bietet, für jeden Interessierten zugänglich, und sei dies nur im Sinne des Erreichens des Hauptmannsgrades, der selbst den *officiers de fortune* offensteht, ja, deren Karriere als ehrenvoller Ausklang dient³⁷. In der Kavallerie dagegen ist die Erlangung des Hauptmannsposts in erster Linie eine Frage des Geldes, da der Unterhalt der Truppe und der eigenen Person weit kostspieliger sind und der Erwerb der Position über Stellenkauf läuft.

Insofern muß der Begriff »Normalkarriere« relativiert werden, ja, es kann hier von Karriere im engeren Sinn als geregeltem, durch Leistung oder Dienstalder zu erlangendem Aufstieg gar nicht gesprochen werden, sondern eher von einer Art »Profession«: In den unteren Rängen erhält der Hauptmann seine Ausbildung (als Unterleutnant oder Leutnant) und bleibt dann, wo Geld und Protektion fehlen, als Kompagniechef »Spezialist« für die Führung einer gewissen Truppenstärke, lebenslänglich. Pigacé nennt diesen Typus *officier de vocation*, den es zum Militärhandwerk zieht, ohne Chancen auf einen weiteren Aufstieg; daß dieser Typ aber gerne weiter aufsteigen würde, ist andererseits aus den Denkschriften des Ministeriums zu ersehen; die Frage bleibt dann, in welchem Umfang dieser »Druck von unten« sich in

36 BIEUVILLE (wie Anm. 10) S. 150ff.

37 PIGACÉ (wie Anm. 7) S. 1011.

staatliche Reformpolitik niedergeschlagen hat und welche Veränderungen faktischer Natur dies mit sich brachte – eine Frage, die zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht beantwortet werden kann.

Die unmittelbaren Auswirkungen der Reformpolitik hinsichtlich der Offizierskarrieren sind in der Tat – außer im Zusammenhang mit reformierten Offizieren, deren »verschleierte Weiterbeschäftigung« in den Regimentern unmittelbar zu einem Beförderungsstau führte – schwierig festzustellen; zu unmittelbar folgen die Phasen ministerieller Reformansätze aufeinander und zu langdauernd sind die Karrierestufen im einzelnen: zwischen 1760 und 1790 liegt bestenfalls eine ganze Offiziersgeneration (nimmt man die jeweils zu vollendenden Dienstzeiten als Maßstab).

Insofern mag Pigacé recht haben, wenn sie die Position und die Tätigkeit des Kapitäns als Prototyp des gealterten Offiziers der Epoche benennt, der mit etwa 50 Jahren schließlich seinen Dienst beenden möchte, jedoch noch weitere drei bis sieben Jahre bei der Truppe bleibt, um seine Chancen auf eine Alterspension oder eine gute Ablösesumme seiner Kompagnie zu verbessern. Es deuten sich dennoch bereits erhebliche Veränderungen an, jedoch weniger bei den Kapitänen, als vielmehr bei den Verwaltungsstellen im Stab, bei Major und Oberstleutnant. Hier zeigen sich schon früh erste Erfolge der ministeriellen Personalpolitik: Die Position des Majors namentlich, die nur erfahrenen Offizieren zugestanden wird, erweist sich als Übergangsfunktion auf dem Weg zur Position des Oberstleutnant, den vor allem wenig begüterte Offiziere ohne Chance auf einen Regimentsankauf anstreben und der als ehrenhafte Endstation einer erfüllten Karriere gelten konnte³⁸.

Die Untersuchung zeigt jedoch auch, wie viele Wege noch 1788 zu diesen Stabsstellen führen, wie wenig also Karriere »geplant« und gelenkt realisiert werden muß.

Unbestreitbar ist aber, daß die »Karrieren« nun lebenslang sind und daß der Zugang zu einer höheren Position (bzw. zu einem höheren Grad) auch mit einem Zuwachs an Dienstjahren verbunden ist: So dienen die Kapitäne durchschnittlich 13,5 Jahre; die Bataillonchefs 28 Jahre; die Majore 34 Jahre; Oberstleutnants 37 Jahre; auch Obersten, Zweite Obersten und *Colonels attachés* 37 Jahre, sowie Brigadiers 44 Jahre und Feldmarschälle 42,5 Jahre³⁹. Dieses einheitliche Bild bedarf jedoch gewisser Revisionen. Insbesondere kommt die Karrieredauer häufig durch den Wechsel von Waffengattung und Korps zustande, der zwar meist zum Vorantreiben der Karriere im Sinne des Aufstiegs wenig beiträgt, wohl aber im Sinne von Kontinuität und aktiver Anstellung wirksam ist (der Wechsel erfolgt denn auch meist gezwungenermaßen, nach einer Reform oder Ausmusterung; häufig führt er den betroffenen Offizier von den attraktiveren Truppen weg hin zu den weniger renommierten [Infanterie, Miliz])⁴⁰.

Besonders in Friedenszeiten ist diese Art des Ausgleichens von Personalüberschüssen beobachtbar, bzw. in Zeiten der Truppenreformen. Sie führt auf der einen Seite zu einer individuell verlängerten aktiven Dienstzeit beim einzelnen Offizier, bringt daneben aber eine große Heterogenität in den Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der verschiedenen Truppenteile bzw. Waffengattungen mit sich: je renommierter ein Korps, desto schwieriger der Zugang, desto besser aber auch die Aufstiegschancen; desto leichter das Überwechseln in andere Korps, desto schwieriger und seltener allerdings auch das Aufnehmen von Offizieren aus anderen Truppenteilen.

Die längsten Karrieren sind die in den technischen Einheiten, die kürzesten die in der *maison du roi*. In der Cavalerie sind die Offiziere im übrigen am ehesten bereit, auch ohne Avancement Dienst in mittleren Graden zu machen, wohl wegen dem Prestige der Waffengattung, aber auch wegen der horrenden Kosten einer Kompagnie, die Voraussetzung für einen über den Kapitänsrang hinausgehenden Aufstieg ist.

Es läßt sich zudem beobachten, daß sich die Karrieren, die nun durchaus auf »Lebenszeit«

38 Ebd., S. 1068.

39 Ebd., S. 1217.

40 Ebd., S. 1212/1219.

angelegt sind, in drei Gruppen aufteilen: Die erste Gruppe bilden die langen Karrieren, mit durchschnittlich 40 bis 45 Jahren Dauer, auf die eine Form der Altersversorgung folgt (Rente oder Plazierung). Die zweite Gruppe umfaßt die längeren Karrieren, die meist durch ein unerwartetes Ereignis »von außen« abrupt beendet werden (Tod, Reform, Revolution). Und schließlich finden sich in der dritten Gruppe die, die nach relativ kurzer Dauer (unter 15 Jahren) aufgeben oder zum Aufgeben gezwungen werden.

Deutlich wird, daß mit steigendem Dienstgrad die Neigung zum Aufgeben der Karriere geringer wird. Hier zeigt sich vielleicht die zunehmende »Professionalisierung« der Offiziere in den mittleren Rängen, denen eine Wiedereingliederung in die zivile Gemeinschaft zunehmend (durch höheres Alter, aber auch durch das allmähliche Abschließen des militärischen Lebens vom zivilen⁴¹) erschwert wird und die immer stärker auf eine Altersversorgung als Belohnung für treue, langjährige Dienste angewiesen sind, je länger sie gedient haben und je ärmer sie von Haus aus sind.

Schließlich wäre noch zu überlegen, inwiefern der mit dem Dienstgrad wachsende persönliche Spielraum (mehr Urlaub, bessere materielle Ausstattung, bessere Karrierechancen) die Motivation zum Abbrechen der militärischen Laufbahn und also auch der militärischen Lebensweise verringert.

Generell erweist sich die zweite Jahrhunderthälfte aber einer raschen – und damit erfolgreichen – Karriere besonders abträglich: In allen Dienstgraden erhöht sich das Durchschnittsalter der Offiziere, während sich das Eingangsalter nicht wesentlich ändert. Zwar läßt sich eine gewisse Verdichtung der Altersgrenzen für die diversen Rangstufen beobachten, doch ist eine bisweilen eklatante Altersdifferenz bei Offizieren in der gleichen Funktion nach wie vor zu beobachten, was eigentlich eher für den nichtkarrieregebundenen Militärdienst charakteristisch ist. Doch ist insgesamt als Trend eine stärkere Abgrenzung der Alterspyramiden, auch in den unteren Graden, zu beobachten, Zeichen dafür, daß sich die Idee einer mit dem Lebensalter steigenden Verantwortungsposition bereits zu etablieren beginnt⁴².

Das große Problem der zweiten Jahrhunderthälfte jedoch war und blieb der Überschuß an Offizieren, innerhalb und außerhalb der Truppen. Unter dem Vorwand, die Offiziere nicht durch den Mangel an Stellen (*saturation des emplois*) allzu sehr unter Druck zu setzen und die Bereitschaft zum Waffendienst nicht zu vermindern, setzte sich eine problematische Praktik durch nicht nur gegenüber altgedienten Offizieren, die man auszeichnen wollte, sondern auch gegenüber reformierten Offizieren oder solchen, die »freiwillig«, ohne Besoldung und Anstellung dienten, und denen, die neu zur Truppe stießen: Um ihnen einen Aufstieg in den Rängen des Offizierskorps zu ermöglichen, erhob man sie im Rang, ohne gleichzeitig eine dem neuen Rang entsprechende Stelle bereitzuhalten. Dies bedeutete unter Umständen eine Verbesserung der materiellen Basis für den Einzelnen, besonders in den mittleren und höheren Rängen, führte aber auf die Dauer zu Resignation und sinkender Dienstwilligkeit.

Diese Zuordnung zu einem höheren Rang (ein Leutnant etwa wurde zum Zweiten Hauptmann erhoben und erhielt die entsprechenden Bezüge, behielt aber seine Tätigkeit als Leutnant bei) wurde vor allem für die Offiziere in den niederen Rängen zum Problem, die immer häufiger unter der Stellenknappheit und der nicht weiterführenden Karriere zu leiden hatten.

Bei den übrigen graduierten Offizieren lag das Problem eher darin, sich in die dem Rang entsprechende Stelle einzukaufen (z. B. bei Majoren und Oberstleutnants mit Obersten-Rang)

41 S. dazu CORVISIER, (wie Anm. 21) S. 185–211.

42 Die eklatanten Abweichungen finden sich vor allem in den untersten Positionen des Offizierskorps, im wesentlichen wegen des sehr hohen Alters der *officiers de fortune* gegenüber den neueinsteigenden Leutnants und Unterleutnants; hier finden sich Abstände von über 40 Dienstjahren! (BODINIER, [wie Anm. 6] S. 74)

bzw. sich dort angemessen zu »unterhalten« (vor allem Hauptleute mit Stabsrängen konnten der hier geforderten Repräsentations- und Prunkliebe finanziell kaum nachkommen).

Erst die Ordonnanz vom 17. März 1788 stellte erstmals offiziell fest, daß Majors-, Oberstleutnants- und Oberstenpatente nur noch dann vergeben werden dürften, wenn auch gleichzeitig eine Stelle dafür in Aussicht stünde oder frei würde. In den vorangegangenen Jahren hätte diese Regelung allerdings zuviel Konfliktstoff geboten und wäre wohl genauso wenig durchsetzbar gewesen wie andere Konzepte ministerieller Reformpolitik; die Revolution macht es im übrigen unmöglich zu prüfen, mit welchem Erfolg dieser Strukturwandel auf »friedlichem« Wege hätte durchgesetzt werden können. Doch ist immerhin deutlich schon für die Zeit vor 1789 in einigen Einheiten der »Randbereiche« der Armee der Versuch erfolgreich durchgesetzt worden, Dienstgrad und Stellenzahl übereinzubringen: In den technischen Einheiten (Artillerie und *génie*) und in den Garnisonsstädten (*places*) war dies möglich geworden, weil hier weniger auf die *constitution sociale*, als vielmehr auf die funktionellen Notwendigkeiten (*bien du service*) Rücksicht genommen worden war⁴³.

Verschärft wurde das Problem des Stellenmangels dadurch, daß eigentlich alle Offiziere, selbst wenn sie nicht nominell einer bestimmten Einheit angehörten, sich gewissermaßen »im Gefolge« (*à la suite*) der Linientruppen wähten und bisweilen auch bei der Truppe lebten in der Hoffnung auf eine Anstellung. Für sie galten die allgemeinen Regelungen der Regimentshierarchie nicht, doch betrachtete man sie, als ehemalige, reformierte oder wartende Offiziere, als Angehörige des Offizierskorps. Trotz ausdrücklichen Verbotes wurden sie immer wieder zu Befehls- und Kontrollfunktionen herangezogen, wenn Not am Offizier war.

Erst in den frühen achtziger Jahren wurden sie durch spezifische Merkmale in Bekleidung und Status gekennzeichnet und damit von den übrigen Offizieren deutlich geschieden; gleichzeitig wurde von ihnen nun verlangt, sich durch mehrmonatigen Dienst jedes Jahr als »Reserveoffiziere« zu qualifizieren bzw. für eine je zu erhaltende Stelle im Truppenkommando fit zu halten⁴⁴.

Doch hatte das ältere System den erheblichen Vorteil gehabt, die Folgen der einschneidenden Reformen nach 1760 zu mildern und die Konkurrenz um die wenigen »offiziellen« Stellen insofern zu reduzieren, als sich Offiziere gleichen Grades gleichermaßen berechtigt fühlten, gewisse Tätigkeiten in der Truppe auszuüben, selbst wenn sie eigentlich mit der Stelle auch jedes Kommando verloren hatten und jede, auch untergeordnete Stellung (für reformierte Hauptleute meist die des Leutnants) akzeptieren mußten; sie blieben den Offizieren gleichen Grades damit in gewisser Weise gleichgestellt⁴⁵. Dies störte allerdings die straffere Organisation, die den ministeriellen Reformern vorschwebte, erheblich und bot zu Kompetenzstreitigkeiten, zur »Entwertung« der mittleren Dienstgrade und zu Unzufriedenheit ehrgeiziger jüngerer Offiziere Anlaß.

Was blieb, war eine gewisse Hilflosigkeit dem »Versorgungsbedarf« der Leutnants und Hauptleute gegenüber, die meist noch nicht einmal mit einer kleinen Reform-Rente bedacht werden konnten; die finanziellen Mittel zu einer »Bereinigung« des Offizierskorps standen nicht zur Verfügung, doch eine regelrechte »Vertreibungsaktion« hätte wohl die gärende Unruhe in den betroffenen Rängen noch weiter geschürt. Durch Detailregelungen (die noch im einzelnen zu untersuchen sind), wurde deshalb versucht, den größten Konkurrenz- und Kompetenzproblemen auch im täglichen Dienst zu begegnen.

Eine generelle Lösung des Problems der *multiplication des grades* zeichnete sich erst mit der Revolution und der von ihr ausgelösten Flucht zahlloser Offiziere aller Dienstgrade ab: Innerhalb weniger Jahre wurde aus dem Überangebot ein drastischer Mangel an Führungskräften.

43 PIGACE, (wie Anm. 7) S. 885 f.; u. 1285.

44 Ebd., S. 904 f.

45 Ebd., S. 883 f.

Bereits die konjunkturellen Einflüsse also, denen die Stellenbesetzung durch nach Dienstgrad und -alter Berechtigten unterworfen waren, lassen ahnen, wie wenig durchsetzbar die königlichen Reglements gerade in der Stellenpolitik waren, und so mußte sich die königlich-ministerielle Personalpolitik zunächst damit begnügen, Zugangsbedingungen und Voraussetzungen für eine Funktion zu definieren und zu reglementieren⁴⁶. Die gleichzeitig in den Truppen entstehenden Doppelbesetzungen durch *multiplication des grades* und der dadurch verursachte Kompetenzenwirrwarr, von dem die Ordonnanzen und, mehr noch, die Denkschriften Zeugnis ablegen, konnte allein durch die ministeriellen Rechtssätze nicht aufgehoben werden.

Dabei stand im Zusammenspiel von ministeriellem Effizienzdenken, zentralistischer Herrschaftssicherung und den Bedürfnissen der »verhandelten« Offiziere ein System, das den Aufstieg im Dienstgrad von der Kontinuität und der Dauer der militärischen Dienste abhängig machte. Das Mißtrauen, das der königlichen Gunst – in Form der Wahl für eine Funktion – entgegengebracht wurde, zwang der königlichen Autorität eine lediglich bedingte Wahlmöglichkeit auf: Die Freiheit des Souveräns wurde durch die von den Ministern formulierten Konditionen ebenso eingeschränkt wie die unmittelbare und direkte der Regimentschefs⁴⁷.

Doch ist diese Einschränkung vor allem für die niederen Grade bedeutsam geworden; auf der Ebene der *officiers généraux* hat sich lediglich die Übermacht von Anciennität – und ein gewisser Einfluß des Nepotismus (ließ nicht Choiseul selbst acht Offiziere zu *officiers généraux* erheben, weil sein Favorit erst an achter Stelle in der Anciennitätsreihe stand?) – ausgewirkt zugunsten einer Überfülle von Graduierten und zulasten des königlichen Haushalts: Die über 1250 *Officiers généraux*, die man um 1788 in der königlichen Armee zählte und die beileibe nicht alle in aktivem Dienst standen, sind dafür der schlagende Beweis⁴⁸.

An ihnen konnte sich die Reformpolitik der Revolutionäre besonders offensichtlich auswirken – und an ihnen scheiterten letztlich, wegen der ungeheuren Kosten, die die mit diesen Offiziersstellen verbundenen Pensionen und Gehälter verursachten, (fast) alle übrigen Reformansätze im Bereich der Personalpolitik.

Ausblick: Forschungsperspektiven

Mit Hilfe der Sekundärliteratur läßt sich damit bereits ein recht differenziertes Bild der Wandlungsprozesse, aber auch der Widersprüche und Widerstände entwerfen, durch die die ministerielle Reformtätigkeit zwischen 1760 und 1790 durchbrochen oder behindert wurde.

Doch ist zu bemerken, daß diese Erkenntnisse schon auf der Ebene der Rechtssatzung mehr als lückenhaft sind: Die meisten Untersuchungen beziehen sich im wesentlichen auf mehrere zentrale Ordonnanzen und die hier niedergelegten Innovationen, ohne den Widersprüchen, Rückschritten und »Ausweichmanövern« ministerieller Reformpraxis Raum zu geben. Auch wird meist nicht genau nach Waffengattungen unterschieden – und noch seltener wird nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den einzelnen Gattungen gefragt, wenn es sich um organisationsgeschichtliche Untersuchungen handelt⁴⁹.

So muß zunächst einmal eine gründliche Analyse der Ordonnanzen auf die oben formulier-

46 Ebd., S. 899.

47 Ebenda, S. 899.

48 S. dazu den Artikel »grades (militaires)« im Dictionnaire des Institutions de la France au XVII et XVIII siècles, hg. v. M. MARION, Paris 1923 (repr. 1968). S. 261 f.: »Les officiers généraux étaient multipliés outre mesure; douze cent cinquante avant les réformes de 1788, plus nombreux à eux seuls, selon Guibert, que ne l'étaient tous ceux des autres Etats de l'Europe réunis.«

49 PIGACE (wie Anm. 7) etwa unterscheidet sehr genau zwischen den Truppenteilen und den damit verbundenen Unterschieden in Offizierskarrieren, interessiert sich aber wenig für Reformen und deren eventuelle Auswirkungen.

ten Fragen hin unternommen werden, um ein deutlicheres Bild von den Abläufen innerhalb der Rechtssatzung, die am besten zu erfassen ist, zu gewinnen: Für die Kavallerie, ja, überhaupt für die *troupes à cheval* steht eine zusammenfassende Darstellung zum Offizierskorps unter den formulierten Gesichtspunkten noch gänzlich aus⁵⁰.

Daneben kann eine vertiefte Analyse der Festlegung, Vereinheitlichung und Übertragung von Karrierebestimmungen, Besoldungsordnungen, Pensionsberechtigungen usw. im Zusammenhang bereits erste Erkenntnisse über den Übertragungs- und Vereinheitlichungsprozeß liefern und deutlich machen, wo überall personeller oder struktureller Widerstand zu verorten sein könnte.

Die Frage, die sich bei der erstaunlich regen, wenn auch nicht immer zielgerichteten Reformpraxis geradezu aufdrängt, ist die nach den Anregungen und Vorbildern für gewisse Lösungsvorschläge und -versuche. Sie ist zum jetzigen Zeitpunkt nur unzulänglich zu beantworten durch den Hinweis auf die Praktiken anderer Truppenteile (Techn. Einheiten etwa), die des befreundeten oder feindlichen Auslands (Preußen, Österreich), auf andere gesellschaftliche Felder (Zivilverwaltung, »Polizei«); in jedem Fall können hier bestenfalls Memoiren der diversen Minister, Schriftwechsel und Denkschriften aus den Ministerien und ähnliche Materialien Auskunft geben, weniger die Rechtssätze selber.

In eine ähnliche Richtung gehen Fragen nach dem Einstellungswandel, der gesamtgesellschaftlich (und/oder innermilitärisch) den Reformprozessen vorangeht oder durch sie ausgelöst wird. D. Bien⁵¹ hat, wie auch A. Corvisier⁵², auf den fundamentalen Einstellungswandel aufmerksam gemacht, der erst die Durchsetzung gewisser »bürokratischer« Grundsätze ermöglichte: etwa die Veränderung des Leistungsbegriffs oder der Dienstauffassung von Offizieren. Namentlich die häufig umständliche Handhabung der Personaldebatte und -behandlung (etwa wo es um »Reformen«, im Sinn von Entlassungen ging) und der unüberwindliche Gegensatz von individueller Leistungsorientierung einerseits und Standesgesellschaft andererseits läßt sich nur aus einer Beobachtung der Wert- und Normsetzungen aller beteiligten Gruppen zufriedenstellend erklären.

Was das Verhältnis der »Verhandelten«, der Offiziere zur Zentralgewalt betrifft, so ist auch dies von der Einstellungsebene her durch Memoiren- und Denkschriftenliteratur zu erfassen. Schwieriger scheint dagegen die quantifizierende Durchleuchtung des Strukturwandels im Offizierskorps insgesamt. Sie kann möglicherweise durch die Analyse von Inspektionsprotokollen geleistet werden, in denen Truppeninspektoren alljährlich über den Zustand und die »Fortschritte« (im Sinne der Reformer) berichteten. Aus ihnen ist allerdings ohne weiteres auch der Einstellungswandel der Offiziere und der Mannschaften herauszulesen⁵³.

Interessant wäre deshalb in unserem Zusammenhang auch eine breitere Würdigung der Rolle der Inspektoren. Ob sich die langsame, aber kontinuierliche »Verbesserung« der Personalstruktur allein auf ihre fruchtbare Tätigkeit zurückführen lassen kann, wie Lecarme andeutet, möchte ich indessen bezweifeln; die Zusammenhänge stellen sich sehr viel komplexer dar und verlangen, auch das weitere gesellschaftliche Umfeld zu berücksichtigen, bis hin zu demographischen und wirtschaftshistorischen Fragestellungen, die angesichts der »konjunkturellen« Bindungen und Zusammenhänge speziell von Personalpolitik und Militärwesen eine nicht zu unterschätzende Bedeutung erlangen können⁵⁴.

50 BIEUVILLE (wie Anm. 10) hat dies für die Infanterie exemplarisch vorgeführt, die übrigen Waffengattungen jedoch beiseite gelassen.

51 »The Army in the French Enlightenment«, in: *Past and Present* 85, 1979, S. 68–98.

52 »Hierarchie militaire et hiérarchie sociale à la veille de la Revolution«, in: *Revue Internationale d'Histoire Militaire* 30, 1970, S. 77–91.

53 Das hat LECARME (wie Anm. 14) überzeugend an seinem Beispiel vorgeführt.

54 Inwieweit etwa ist es ein Problem demographischer Provenienz, wenn sich der alte Schwertadel durch Engagement im Militärwesen »erschöpft«, weil es seinen männlichen Mitgliedern nicht mehr möglich ist, angesichts der straffer gewordenen Dienst- und Karrierestruktur, Zivil- und Militärleben zu

Schließlich bleibt dann noch zu klären, in welchen theoretischen Rahmen sich die auf diesem Wege ermittelten Erkenntnisse einordnen lassen: der bislang noch hypothetisch formulierte Zusammenhang von Reformpolitik und Personalführung einerseits, und Modernisierung – im Sinne von Zentralisierung der Staatsgewalt und Bürokratisierung ihrer Ausübung – andererseits, kann dann revidiert oder bestätigt werden.

vereinbaren, also zu heiraten, eine Familie zu gründen und die eigenen Söhne wiederum zu einer militärischen Laufbahn zu motivieren? Oder auch: Welche Bedeutung erhält die Venalität der Offiziersstellen angesichts der vergleichsweise hohen Sterblichkeit von Offizieren in der Schlacht, dank einer für sie gefährdenden Schlachtordnung, wenn die Stelle nicht erblich ist und damit der Familie, die sie finanziert hat, entgleitet und an die königliche Zentralverwaltung zurückfällt, sobald der Stelleninhaber schwer verletzt oder gefallen ist?