

Die Zukunft der Bundeswehr Ein Denkpapier

Von Ralf R. Zielonka

Seit der Grundsatzrede des Bundesministers der Verteidigung, Dr. Karl-Theodor Freiherr zu Guttenberg, anlässlich der Kommandeurtagung der Streitkräftebasis (SKB) am 26. Mai 2010 an der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg ist die Unsicherheit in der Truppe und bei den Reservisten deutlich größer geworden. Haushaltszwänge im Bundeshaushalt machen Kostensenkung leider auch im Verteidigungshaushalt (Einzelplan 14 des Bundeshaushaltes) erforderlich. Die Forderung nach Kostensenkungen gilt jedoch ohne Wenn und Aber selbstverständlich auch für alle anderen Bundesressorts, für alle Ministerien. Und damit wird bei der Bundeswehr zwangsläufig unter anderem auch ein Stellenabbau sowie eine Neustrukturierung einhergehen müssen.

Die von zu Guttenberg eingesetzte Strukturkommission soll bis Ende 2010 Arbeitsergebnisse liefern. Zur Zeit schießen bald im Wochentakt in den Medien die Gerüchte über unterschiedliche Zahlen zu dem geplanten Stellenabbau hoch. Mal wird über die Reduzierung der Truppenstärke von 250.000 um 100.000 auf 150.000 spekuliert, mal sind 50.000, mal 40.000 Zeit- und Berufssoldaten aus Spargründen im Gespräch. Die Spekulation in den Medien über Abschaffung oder vorübergehende Aussetzung der Wehrpflicht nehmen ebenfalls kein Ende. Der nächste Schritt: Ab 1. Juli 2010 beträgt die Wehrpflicht anstatt neun nur noch sechs Monate. Bei einem möglichen Wegfall oder einer Aussetzung der Wehrpflicht fielen im Jahresdurchschnitt rund 55.000 Soldaten weg.

Betrachtung des Einsparpotentials im Verteidigungssektor

Es ist opportun einen etwas genaueren Blick auf das Einsparpotential im Verteidigungshaushalt zu werfen, der für 2010 mit rund 31 Milliarden € festgelegt ist, ohne zugleich den Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen. Die Lage ist insgesamt etwas diffiziler, als es von den meisten Medien bisher betrachtet und berichtet wurde. Teilweise wirken unterschiedliche Faktoren interdependent aufeinander ein, die dann bei den jeweils weitergehenden Betrachtungen berücksichtigt werden müssen.

Die Personalbetrachtung

Bisher wurde von den Politikern der verschiedenen Parteien immer nur ein mögliches Einsparpotential bei den Kopffzahlen der Soldaten der Bundeswehr betrachtet, losgelöst von partei-ideologischen Standpunkten. Ein solcher Ansatz ist jedoch schon vom Grundsatz her unvollständig und damit zwangsläufig falsch. Nachstehend werden einzelne, ausgewählte Aspekte von Einsparpotential betrachtet, losgelöst davon, ob der einzelne Aspekt sicherheitspolitisch eine Mehrheit findet oder nicht, ob sicherheitspolitisch verantwortbar oder nicht, und ob der Aspekt insgesamt innerhalb des Leitgedankens der NATO und seiner Partner umsetzbar ist oder nicht.
Wehrpflicht

Nach Berechnung von Wehrexperthen würde ein Wegfall der Wehrpflicht circa 400 Millionen Euro Einsparungen jährlich bringen. Es soll an dieser Stelle nicht das Für und Wider der Wehrpflicht und damit einhergehende Vor- und Nachteile betrachtet werden, sondern lediglich das zu erwartende Einsparpotential. Die Zahl von 400 Millionen Euro jährlich scheint deutlich zu niedrig. Denn bei der Betrachtung wurden wesentliche Aspekte außer Acht gelassen: Eine Aussetzung oder Wegfall der Wehrpflicht führt bei konsequenter und logischer Umsetzung zu weiterem Einsparpotential, als da beispielsweise wären

- Wegfall der Kreiswehersatzämter und sämtlicher mit der Wehrpflicht verbundenen Aufgabenstellungen und damit einhergehend ziviler und militärischer Personalabbau in allen betroffenen Bereichen der Wehrverwaltung,
- Reduzierung von Standorten und Liegenschaften in Zusammenhang mit Wegfall von Aufgaben der Wehersatzbehörden,
- in der Truppe Reduzierung des vorzuhaltenden Ausbildungspersonals für Wehrpflichtige,
- durch Fortfall von jährlich rund 55.000 Wehrpflichtigen weitere Einsparungen bei Unterkunftsgebäuden, Ausbildungseinrichtungen, Einsparung bzw. Wegfall der Instandhaltung und somit insgesamt weitere, mögliche Fokussierung der aktiven Truppe auf weniger Standorte.

Die hier nur punktuell herausgestellten jährlichen Einsparmöglichkeiten dürften sich schätzungsweise in einem Bereich von jährlich ein bis zwei Milliarden Euro bewegen. Hier ist die Strukturkommission bzw. sind die entsprechenden Gremien im BMVg gefordert, die entsprechenden Berechnungen aufzustellen.

Es darf und soll an dieser Stelle jedoch nicht unterschlagen werden, dass sich bei Aussetzung oder Wegfall der Wehrpflicht Fragen aufdrängen, wie beispielsweise

- Welche Aufgaben, die bisher in der Truppe von Wehrpflichtigen wahrgenommen werden, fallen zukünftig weg oder müssen von Zeit- oder Berufssoldaten wahrgenommen werden?
- Wie sieht die zukünftige Organisation und die Struktur für Personalgewinnung von Zeit- und Berufssoldaten für die Bundeswehr aus? Ein großer Teil der bisherigen Zeit- und Berufssoldaten wurde aus den Wehrpflichtigen rekrutiert.
- Welche Erfahrungen wurden bei anderen Armeen bei Wegfall der Wehrpflicht gemacht?
- Wie soll zukünftig die Ausbildung der Reserve der Bundeswehr erfolgen und wie wird ein brauchbarer Ausbildungsstand der Unteroffiziere, Feldwebel und Offiziere der Reserve sichergestellt?
- Welche Erfahrungen haben andere Armeen gesammelt bei der Vernachlässigung der Ausbildung der Reserve und welche gesetzlichen Rahmenbedingungen sind daraus für die Bundeswehr bzw. für das Parlament in Berlin zu ziehen?
- Welche indirekten oder direkten Auswirkungen hat der Wegfall der Wehrpflicht auf laufende oder zukünftige Auslandseinsätze?

Unter der Schlagzeile „Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr – Unverzichtbar für die Auftragserfüllung“ hat Oberst i.G. Hans Hermann Pape, Referatsleiter im Führungsstab der Streitkräfte im BMVg, im Magazin „Europäische Sicherheit“, Ausgabe Juni 2010, die Rolle und Bedeutung der Reserve im Einsatz, die Auswahl und Ausbildung der Reserve, die Integration der Reserve sowie die freiwillige, beorderungsunabhängige Reservistenarbeit deutlich herausgestellt.

Wesentliche Teile dieser Punkte sollen jedoch erst in der Zukunft umgesetzt werden – insbesondere die modulare Ausbildung durch Öffnung von Lehrgängen für Reservisten, einschließlich Selbst- und Fernstudium, jedoch Präsenz bei Einweisungen und Prüfungen. Damit

erhielten Reservisten und aktive Soldaten Ausbildung mit gleichen Lerninhalten, ein Novum in der Bundeswehr. Ob diese skizzierten Punkte in einer „neuen“ Bundeswehr – also ohne Wehrpflicht – tatsächlich noch glaubhaft sind und damit konsequent und auch zeitnah umgesetzt werden, wird und muss die nahe Zukunft zeigen.

Reservisten – der Aufwuchs einer einsatzfähigen und verfügbaren Reserve

Nach Beendigung des Kalten Kriegs wurden die sogenannten V-Dienstposten bzw. Mobilmachungsdienstposten („Mob-Dienstposten“) bei der Bundeswehr drastisch zusammengestrichen, also Dienstposten, die für Verteidigungsfall relativ schnell mit geeigneten Reservistinnen und Reservisten besetzt werden konnten. Mehrere Hunderttausend Dienstposten fielen der Streichung zum Opfer. Übrig blieben nur noch 95.000 sogenannte Beorderungsdienstposten.

Die politischen und militärischen Entscheidungsträger machten sich bei dieser Streichung ernsthaft Sorgen, wie sie denn über eine Millionen Reservisten und Reservistinnen trotz Wegfalls von so vielen Mob-Dienstposten doch noch für die Bundeswehr motivieren könnten – bei der geringen Anzahl von lediglich 95.000 Beorderungsdienstposten.

Doch die Sorgen der Entscheidungsträger waren umsonst – zumindest in der ursprünglichen Denkrichtung. Im Gegenteil: Von den 95.000 Beorderungsdienstposten, die es seit einigen Jahren nur noch gibt, konnten bisher lediglich ungefähr 52.000 besetzt werden. Die verbleibenden ungefähr 43.000 Beorderungsdienstposten konnten bisher immer noch nicht mit Reservisten und Reservistinnen besetzt werden, obwohl die Bundeswehr schon ungewöhnliche Wege einschlug und die verfügbaren Beorderungsdienstposten beispielsweise ins Internet stellte – zur Zeit des Kalten Krieges ein völlig undenkbarer Ansatz, der eindeutig in Richtung Geheimnisverrat ging.

Wer jedoch der Vermutung Hoffnung gab, dass mit der Veröffentlichung der Beorderungsdienstposten für Reservisten ein deutlicher Aufschwung bei der Besetzung dieser Dienstposten erfolgte, sah sich relativ schnell getäuscht: Der durchschnittliche monatliche Aufwuchs bei der Stellenbesetzung beträgt aktuell gerade einmal 100 Reservistinnen und Reservisten, also 1.200 pro Jahr. Dies bedeutet bei zur Zeit 43.000 unbesetzten Dienstposten eine Aufwuchszeit für die Bundeswehr von bald 36 Jahren, bis alle Dienstposten besetzt sind.

Doch auch diese Betrachtung ist unvollständig, da bei jedem Beorderungsdienstposten ein Personalwechsel – altersbedingtes Ausscheiden oder aus anderen Gründen – von durchschnittlich zwischen 10 und 30 Prozent jährlich berücksichtigt werden muss, je nach Art des Dienstpostens. Unter dieser Berücksichtigung kann der Aufwuchs bei den Beorderungsdienstposten auch zwischen 40 Jahre oder 50 Jahre betragen – also ungefähr nochmal so lange, wie die Bundeswehr heute schon alt ist.

Dieser Umstand wird bei zu Guttenberg, bei der Strukturkommission bzw. im BMVg völlig neue Gedankengänge erforderlich machen: Wie akquiriere ich als Armee denn genau die qualifizierten Reservistinnen und Reservisten, die ich im Rahmen meiner Fähigkeitsforderungen benötige – im Bedarfsfall auch mit einer sehr kurzen Vorlaufzeit oder für einen Einsatz benötige? Die bisherige Arbeitsweise der Wehrrersatzbehörden und aller am Personalgewinnungsprozeß Beteiligten ist unschwer erkennbar nicht dafür geeignet. Sonst sähen die Zahlen bei der Besetzung der Beorderungsdienstposten anders aus. Hier wird ein Umdenken und das Verlassen der bisherigen, eingefahrenen Denkstrukturen zwingend erforderlich sein – immer orientiert an den benötigten militärischen Fähigkeiten, welche weiter unten noch häufiger Erwähnung finden.

Eine Rasenmäherbetrachtung

Ohne dass jetzt schon substanziiert erkennbar ist, auf welche Personalstärke die Anzahl der Soldaten in der Bundeswehr aus Spargründen tatsächlich zurückgefahren werden wird, ist in den bisherigen öffentlich Diskussionen in den Medien immer nur von Soldaten die Rede gewesen. Es ist nicht ansatzweise glaubwürdig, dass kein ein einziger, halbwegs intelligenter Mensch im Berliner Parlament oder im BMVg vergessen hat, dass in dem „System Bundeswehr“ jede Menge zivile Mitarbeiter beschäftigt sind – Beamte und Angestellte bzw. Arbeiter. Es dürfte ein Tabu-Thema sein oder wie man heute eher sagt: aus Gründen der „political correctness“ wird dieses Thema ausgeblendet bzw. nicht darüber gesprochen. Ich nenne dies kurz und bündig: fehlendes (politisches) Rückgrat.

Bei den Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr wurde die für 2010 geplante Personalstärke und dem damit verbundenen Stellenabbau auf rund 250.000 schon erreicht. Die Anzahl der zivilen Mitarbeiter hinkt bei der Soll-Stärke jedoch noch deutlich hinterher. Die schon seit mehreren Jahren geplante Reduzierung von 122.000 auf 75.000 zivile Dienstposten für 2010 liegt mit einem Personalstand von circa 96.000 jedoch immer noch deutlich hinter der Zielgröße von 75.000.

Mit 16,3 Milliarden Euro Personalkosten ist dieser Teil die größte Position im Verteidigungshaushalt, gefolgt von 10,4 Milliarden Euro für militärische Beschaffungen, Anlagen usw. und 3,3 Milliarden Euro für sächliche Verwaltungsausgaben. Der fehlende Rest zu 31,1 Milliarden Euro ergibt sich aus Zuweisungen und Zuschüssen, Ausgaben für Investitionen und besonderen Finanzierungsausgaben.

Mit einer Gesamtstärke von 346.000 Personen (250.000 Soldaten und 96.000 Zivilbedienstete) und 16,3 Milliarden jährlichen Personalkosten fallen somit durchschnittlich jährlich 47.000 Euro Personalkosten pro Person an. Allein der immer noch nicht abgebaute Personalüberhang von 21.000 Zivilbediensteten ist eine zur Zeit noch nicht umgesetzte Kostenersparnis von jährlich 987.000.000 Euro, also bald eine Milliarde Euro jährlich.

Wenn man jetzt die auf Grund des Sparzwangs kommunizierten Zahlen von beispielsweise 150.000 Soldaten als eine mögliche Zielgröße zu Grunde legt, bedeutet dies bezogen auf die jetzige, aktuelle Truppenstärke von rund 250.000 Soldaten ein Abbau von 40% der Soldaten. Da nicht ansatzweise politisch glaubwürdig kommuniziert werden könnte, dass einerseits eine Truppenreduzierung erforderlich ist und damit einhergehend nicht ebenso eine Reduzierung der Zivilbediensteten erforderlich ist, ist konkludent somit einhergehend auch eine Reduzierung von dem ursprünglichen Planungssoll von 75.000 Zivilbediensteten um 40% – als um 30.000 – auf 45.000 Zivilbedienstete vorzunehmen.

Unterstellt, die vorgenannten Zielgrößen bei der Personalstärke für Soldaten und Zivilbediensteten würden den Ergebnissen der Strukturkommission entsprechen, hieße das eine jährlich Ersparnis 6,1 Milliarden Euro jährlich bei den Personalkosten. Hinzu kommen die oben schon erwähnte eine Milliarde Euro aus bisher immer noch nicht umgesetzten Personalabbau, so dass sich in Summe allein bei den Personalkosten eine Ersparnis von 7,1 Milliarden Euro jährlich ergibt.

Dies sind bezüglich der Höhe des Personalabbaus selbstverständlich fiktive Zahlen. Die Realität wird irgendwo in der Mitte zwischen dem jetzigen Personalbestand und den hier kommunizierten Personalzahlen liegen. Was jedoch als Kalkulationsfaktor vereinfachend als Rechengrundlage für zukünftige Kostenersparnisbetrachtungen für Personalstärken der Bundeswehr angesetzt werden kann, ist die Faustformel: Pro 1.000 Soldaten und/oder Zivilbedienstete fallen in der Bundeswehr durchschnittlich 47.000.000,- Euro jährlich an, also rund 50 Millionen Euro pro Jahr.

Die vorgenannten Zahlen sind reine Personalkosten; damit zusammenhängende allgemeine Verwaltungskosten und sonstige daraus resultierende Kosten sind hier nicht berücksichtigt. Diese müssten von der Strukturkommission zusätzlich berücksichtigt werden.

Ebenfalls muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass mit einem drastischen Personalabbau auch eine Vielzahl von Liegenschaften entbehrlich und somit auch Instandhaltungskosten und Betriebskosten entfallen würden.

Dass die Personalreduzierung gerade von Zivilbediensteten – und dazu gehören natürlich auch die Beamten in der Bundeswehr bzw. im Verteidigungsministerium – die politische Führung, ja das ganze Parlament in Berlin mit allen seinen Fraktionen vor ganz erhebliche Herausforderungen stellt, steht außer Frage. Es war politisch gewollt, dass Zivilbedienstete und Beamte in der Bundeswehr bzw. im BMVg Dienst tun, also muss man sich jetzt auch mit der daraus resultierenden Personalproblematik auseinandersetzen. Falls kein zeitnahe, sozialverträglicher Abbau der zivilen Arbeitsplätze der Bundeswehr möglich sein sollte um die beabsichtigte Kostenersparnis zu erreichen, wäre eine Auffang- oder Beschäftigungsgesellschaft des Bundes natürlich eine Möglichkeit – aber nicht finanziert aus dem Einzelplan 14, sondern aus dem Allgemeinen Bundeshaushalt.

Insgesamt bleibt festzustellen, dass eine „Rasenmähermethode“ zur Kostenreduzierung und damit verbundenem Personalabbau nicht unbedingt als besonders geeignet und militärisch wenig zweckmäßig erscheint.

Betrachtung von Fähigkeiten beim Personalabbau

Das „Weißbuch zur Sicherheitspolitik Deutschlands und zur Zukunft der Bundeswehr 2006“ spricht an den diversen Stellen von Fähigkeiten, die die Bundeswehr haben sollte. Darauf war die „Zielstruktur 2010“ der Bundeswehr ausgerichtet bzw. der erforderliche Fähigkeitsaufwuchs war und ist daran orientiert. Das Wort „Fähigkeit“ kommt im Weißbuch 2006 in verschiedensten Wortkombinationen über 200 mal vor. Wenn also schon so häufig das Wort „Fähigkeit“ in einem Grundlagendokument wie dem Weißbuch erwähnt wird, warum sollte man dann nicht auch die zukünftige Struktur der Bundeswehr, die damit verbundene zukünftige Personalstärke und damit einhergehend natürlich auch den aus finanziellen Gründen erforderlichen Personalabbau an den entsprechenden Fähigkeitskategorien ausrichten?

Aus grundsätzlichen Erwägungen ist es sinnvoll, bei den heutigen, bei den zukünftig beizubehaltenden und möglicherweise noch weiter aufzubauenden Fähigkeiten mehrere Grundüberlegungen einfließen zu lassen. Diese Grundüberlegungen lassen sich vereinfacht in drei Hauptstrukturen gliedern:

1. Schwerpunkte und Absichten der (zukünftigen) deutschen Außen- und Sicherheitspolitik
2. Aufteilung von zukünftigen Fähigkeiten innerhalb der NATO-Partner
3. Heutige und zukünftige Fähigkeiten bzw. Fähigkeitsschwerpunkte der Bundeswehr

Strukturplanung auf Grund von Schwerpunkten und Absichten der deutschen Außen- und Sicherheitspolitik

Der Versuch die Schwerpunkte und Absichten der deutschen Außen- und Sicherheitspolitik mit nur wenigen Sätzen oder Absätzen aussagekräftig darzulegen ist genau so untauglich, wie der Versuch eine solche Außen- und Sicherheitspolitik länger als eine Legislaturperiode der ständig wechselnden Regierungskoalitionen zwischen CDU/CSU, SPD, FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auch nur so etwas ähnliches wie Kontinuität attestieren zu wollen. Von deutscher Geopolitik oder gar von einer Geostrategie kann erst recht nicht einmal ansatzweise die Rede sein.

Die sowohl äußerst breiten, jedoch genau so breit wie vage formulierten Äußerungen im Weißbuch 2006 lassen kaum etwas erkennen, was so viel Substanz in sich trägt, als dass man daraus qualifizierte Ableitungen treffen oder nationale Positionen herleiten kann.

In einer Analyse der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2006 mit dem Titel „Gut, aber nicht gut genug: Das neue sicherheitspolitische Weißbuch der Bundesrepublik Deutschland“ wurde auch bereits auf diesen Umstand verwiesen. Aus den im Weißbuch formulierten Allgemeinplätzen zur deutschen Außen- und Sicherheitspolitik lässt sich nur ableiten: „Das was für die USA, NATO, die EU und die Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik (EVSP) hilfreich ist unterstützen wir auch.“ Eine solche Aussage lässt jedoch keine dedizierten Rückschlüsse auf zukünftige, besondere Fähigkeitsschwerpunkte der Bundeswehr bzw. der erforderlichen Struktur zu, sondern signalisiert nur: „Dass was die anderen (Partnerstaaten) als sinnvoll erkannt haben und machen, das machen und unterstützen wir auch.“

Daher kann die deutsche außenpolitische Positionsdarstellung im Weißbuch auch nicht für Strukturüberlegungen der Bundeswehr herangezogen werden und muss somit auf Grund anderer Überlegungen erfolgen. Auch nur ansatzweise vergleichbare Leitgedanken, wie sie von Zbigniew Brzezinski, ehemaliger Sicherheitsberater von Jimmy Carter, in dem Buch „Die einzige Weltmacht. Amerikas Strategie der Vorherrschaft.“ (Original: „The Grand Chessboard. American Primary and Its Geostrategic Imperatives.“) ausformuliert wurden, sind in der deutschen Außenpolitik völlig undenkbar und völlig realitätsfern.

Strukturplanung auf Grund der Aufteilung von zukünftigen Fähigkeiten innerhalb der NATO-Partner

Auf der Grundlage des Treffens der NATO-Mitgliedsländer in Strasbourg/Kehl im April 2009 hatte NATO-Generalsekretär Anders Fogh Rasmussen eine Expertengruppe unter Leitung von Madeleine K. Albright, ehemalige Außenministerin der USA und Jeroen van der Veer, ehemals Vorsitzender des weltgrößten Energieunternehmens Royal Dutch Shell ein Analyse- und Empfehlungspapier für das Strategische Konzept der zukünftigen NATO entwickeln lassen, welches im Mai 2010 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde: „NATO 2020: Assured Security; Dynamic Engagement. Analysis and Recommendations Of The Group Of Experts On A New Strategic Concept For NATO“.

Das alte und bisherige Konzept der NATO stammte noch aus der Zeit des Kalten Krieges und war damit deutlich modernisierungsbedürftig, abgesehen davon, dass es heute mittlerweile 28 NATO-Partner gibt, von denen viele zur Zeit des Kalten Krieges noch dem Warschauer Pakt angehörten, sowohl als selbständige Staaten, als auch als Teile der ehemaligen Sowjetunion.

Das Analyse- und Empfehlungspapier der Expertengruppe ist durchaus interessant zu lesen und beinhaltet die vermutlich am wahrscheinlichsten auftretenden Bedrohungsszenarien weltweit. Hierzu werden auch Empfehlungen bezüglich der erforderlichen militärischen Fähigkeiten der NATO aufgeführt (Chapter 5: „Alliance Forces and Capabilities“).

Wenn auch sehr interessant hinsichtlich der zukünftigen Ausrichtung der NATO bis 2020 zu lesen, welche auf den vermutlich wahrscheinlichsten Bedrohungsszenarien beruhen, und das Analyse- und Empfehlungspapier auch eine Vielzahl von Aussagen bezüglich der erforderlichen militärischen Fähigkeiten in Kapitel fünf gibt (Chapter 5: Alliance Forces and Capabilities), so lassen sich aus dem Papier weder für die jeweiligen NATO-Partnerländer und damit auch nicht für die Bundeswehr explizit (zukünftige) Fähigkeiten ableiten, die unmittelbar als eine Art „länderspezifische Fähigkeitsforderung“ verstanden oder ausgelegt werden können.

Die in dem Papier punktuieren Fähigkeiten sind allgemein gehalten und grundsätzlich für alle Partnerländer der NATO relevant. Wenn auch immer wieder der NATO-Gedanke des „joined“ und „combined“ zu Recht von allen Partnern gefordert wird, so zeigt sich in der militärischen Praxis aus den Einsätzen seit Ende des Kalten Krieges (z.B. Jugoslawien/Kosovo, Irak, Afghanistan) dass nationale Interessen einzelner Partnerländer dazu führen, dass anderen Partnern beispielsweise bestimmte Informationen gezielt vorenthalten werden. Dass so etwas bei den betroffenen Partnern nicht einfach vergessen wird, versteht sich von selbst. Die punktuieren Fähigkeiten in dem Empfehlungspapier seien hier kurz aufgeführt:

1. Mobility and Deployability (Mobilität und Verlegefähigkeit),
2. Sustainability and Logistics (Nachhaltigkeit und Logistik),
3. Effective Engagement (wirksames Engagement = Wirksamkeit im Einsatz),
4. Survivability (Überlebensfähigkeit),
5. Interoperable Communications (interoperable Kommunikation).

Das Empfehlungspapier der Expertengruppe stellt deutlich heraus, dass insbesondere im Fähigkeitspektrum C4ISR – zum Teil auch als C4ISTAR bezeichnet – eine sehr hohe Notwendigkeit besteht:

„ISAF operations in particular have underlined the need for forces that are deployable and sustainable, for common approaches to counter-insurgency operations, and for interoperable command, control, communications, computers, intelligence, surveillance and reconnaissance (C4ISR) capabilities.“

Übersetzt:

„ISAF-Operationen im Besonderen haben die Notwendigkeit von Kräften unterstrichen, die einsatzfähig und nachhaltig sind, für gemeinsame Ansätze zur Aufstandsbekämpfung (COIN) und für interoperable Kommando-, Kontroll-, Kommunikations-, Computer-, Nachrichten-, Überwachungs- und Aufklärungsfähigkeiten (C4ISR).“

Weiter führt das Empfehlungspapier aus:

„Understand C4ISR as NATO’s operational glue. C4ISR capabilities provide the operational sinew binding NATO and national forces together into an interoperable, agile, and cohesive whole. They should be a high priority for future investment by members as well as by NATO itself. Allies should invest first in compliance with the latest NATO CIS architectures and ISR platform standards. Likewise, NATO should ensure the same architectural standards are met and maintained across its command structure. Allies and partners should emphasise investment in national systems at the tactical and operational levels that will tie into NATO’s strategic-operational networks.“

Übersetzt:

„Verstehe C4ISR als operativen „NATO-Klebstoff“. C4ISR-Fähigkeiten bieten die operativen Sehnen, die die NATO und nationalen Streitkräfte zusammenführen zu einem interoperablen, agilen und zusammenhängendem Ganzen. Sie sollten eine hohe Priorität für künftige Investitionen haben sowohl bei den Mitgliedern als auch bei der NATO selbst. Die Alliierten sollten zunächst investieren in Übereinstimmung mit den aktuellsten NATO CIS-Architekturen und Standard ISR-Plattform. Ebenso sollte die NATO sicherstellen, dass die gleichen (IT)-Architektur-

standards erfüllt und unterhalten werden über die [gesamte] Kommandostruktur [der NATO]. Verbündete und Partner sollten Investitionen in die nationalen Systeme auf taktischer und operativer Ebene verstärken, die in die strategisch-operativen Netze der NATO eingebunden werden."

Das Empfehlungspapier spricht damit ganz offensichtlich empfindliche, an mehreren Stellen offene und schwierige Punkte der NATO und zugleich bei jedem der Bündnispartner an. Ganz in dem Sinne haben auch Major General Michael T. Flynn, ISAF CJ2, und die Co-Autoren Captain Matt Pottinger sowie Paul D. Batchelor in ihrem Papier „*Fixing Intel: A Blueprint for Making Intelligence Relevant in Afghanistan*“ die Grundsatzproblematik erkannt.

Wenn auch das Empfehlungspapier der Expertengruppe weder eine spezifische Ausrichtung einzelner Partnerländer und somit auch nicht der Bundeswehr – mit einer neuen zukünftigen Struktur – erkennen lässt und insgesamt die Empfehlungen dieser Expertengruppe aus den bisherigen Erfahrungen bei der Umsetzung von Vorhaben der NATO sowohl diskussionsintensiv, bürokratisch als auch zeitraubend verlaufen dürften, so lassen sich dennoch einige markante Gedankengänge aus diesem Papier ableiten, die wiederum in die Ausrichtung einer Bundeswehr mit einer neuen Struktur zukünftig und zugleich zeitnah einfließen können.

Denn nach den Lehren der vergangenen Jahrzehnte, ja sogar der Jahrhunderte, waren bei der Taktik die Komponenten „Raum“, „Zeit“ und „Kräfte“ der Entscheidungsrahmen für den richtigen Einsatz bestimmter Mittel in Bezug auf ein Ziel und flossen in die Strategie und in die Operation im Rahmen der Kriegführung ein. Gerade in den letzten Jahrzehnten ist jedoch die Komponente „Information“ so wichtig und so bedeutsam geworden, dass ein Informationsvorsprung der einen Seite selbst einer besser ausgerüsteten und zahlenmässig deutlich überlegenen Konfliktpartei empfindliche Niederlagen zufügen kann.

Es sei an dieser Stelle nur auf die seit Jahrzehnten anwachsenden terroristischen, paramilitärischen Anschläge in vielen Ländern verwiesen; Afghanistan, Pakistan sowie viele andere Länder des Mittleren Ostens, aber auch Anschläge in New York, Madrid, London und Moskau und verhinderte Anschläge in Deutschland sind nur ein Beispiel dafür. Die sogenannte „asymmetrische Kriegführung“ – einschließlich suizidaler Terroranschläge – hat eine neue Qualität bekommen, die für jetzt und die kommenden Jahrzehnte weltweit für Sicherheitsarchitekturen prägend sein wird. Dass die Parteien, Gruppierungen oder auch ideologisch motivierte Einzelpersonen, die sich der asymmetrischen Kriegführung bedienen, keinerlei Rechtsgrundlagen beachten, wie beispielsweise das Kriegsvölkerrecht, macht die Problematik, die Abwehr und die Bekämpfung insgesamt äußerst schwierig. Und damit schließt sich auch der Kreis zum letzten Punkt der obigen Aufzählung:

Strukturplanung auf Grund heutiger und zukünftiger Fähigkeiten bzw. Fähigkeitsschwerpunkte der Bundeswehr

Wie schon weiter oben ausgeführt, ist dem Weißbuch 2006 der Bundeswehr nicht unmittelbar zu entnehmen, wie denn eine neue, moderne Struktur einer Bundeswehr unter den Sparzwängen des Jahres 2010 und für die folgenden Jahre aussehen kann oder sogar aussehen muss. Die bereits erwähnte „Rasenmähermethode“ mag zwar vom grundsätzlichen Ansatz her sehr einfach und grundsätzlich umsetzbar erscheinen, ist jedoch nicht ansatzweise militärisch zielführend.

Eine Armee – insbesondere eine moderne und zukunftsweisende Armee – kann nicht primär aus reinem Kopfbahnen denken umstrukturiert bzw. ausgeplant werden, sondern muss insbesondere in der heutigen Zeit stärker denn je zuvor in Fähigkeiten bzw. in Fähigkeitskategorien ausgeplant und entsprechend strukturiert werden. Dazu müssen folgende vier sicherheits- und verteidigungspolitischen Grundsatzfragen gestellt und völlig emotionslos ohne Rücksicht auf irgendwelche

partei-ideologischen Grundsatzprogramme beantwortet werden:

- Welche Kernfähigkeiten sind für die Bundeswehr unabdingbar, d.h. bei diesen Fähigkeiten oder Fähigkeitskategorien dürfen oder sollten möglichst so gut wie keine Abhängigkeiten von Dritten bestehen (= Priorität 1a) ?
- Welche Fähigkeiten sind wichtig und wären wünschenswert, müssen jedoch von den heutigen und zukünftig voraussichtlich verfügbaren Haushaltsmitteln im Verteidigungshaushalt abhängig gemacht werden, könnten jedoch auch von Dritten in einem Bündnis, wie z.B. NATO, wahrgenommen werden (= Priorität 1b) ?
- Welche Fähigkeiten sind wichtig und wären wünschenswert, könnten jedoch im Bedarfsfall, beispielsweise bei einer erforderlichen Rekonstitution, durch Reservisten abhängig von der Prioritäteneinstufung und in abgestuften Zeitrahmen von x plus 6 Monate bis x plus 10 Jahre ausgeplant werden, wobei x = heute anzusetzen ist (Priorität 2) ?
- Welche Fähigkeiten sind für die Bundeswehr von untergeordneter Bedeutung und könnten auch von Dritten in einem Bündnis nahezu ohne zeitliche Verzögerung wahrgenommen werden (= Priorität 3) ?

Es liegt auf der Hand, dass die Beantwortung der vier vorgenannten Punkte von Land zu Land bei den jeweiligen NATO-Partnern durchaus sehr unterschiedlich ausfallen kann. Dies muss damit jedoch nicht zwangsläufig zum Nachteil der Bundeswehr gereichen. Die unterschiedlich ausfallenden Antworten stehen unter anderem auch im engen Zusammenhang mit den sicherheits- und außenpolitischen sowie geostrategischen Interessen als auch der geographischen Lage des jeweiligen Partnerlandes der NATO.

Aus grundsätzlichen Überlegungen ist heute und erst recht in Zukunft die sogenannte „Informationsüberlegenheit“ der wichtigste Faktor bei sämtlichen Entscheidungen in einem Staatswesen, in einer Armee, ja bis hinunter zu jeder Einzelperson in einem Staatswesen oder in einem Staatenbund. Diese Erkenntnis ist nicht neu, sondern wurde bereits ungefähr 500 v.Chr. – als vor und 2500 Jahren – von dem chinesischen General, Feldherrn und Militärtheoretiker Sun Tzu (auch als Sun Tsu, Sunzi oder auch Sun Tse in verschiedenen Quellen genannt) in seiner Abhandlung „Über die Kriegskunst“ von ihm erwähnt. In den 13 Kapiteln dieser Abhandlung wird die Erfordernis einer Informationsüberlegenheit immer wieder in unterschiedlichen Ausprägungen deutlich:

1. Planung (Strategie)
2. Über die Kriegskunst (Kriegsführung)
3. Das Schwert in der Scheide (Angriff mit Strategie)
4. Taktik (Disposition militärischer Stärke)
5. Energie (Nutzung der Kraft)
6. Schwache und starke Punkte (Schwächen und Stärken)
7. Manöver (Kampf um die Initiative)
8. Taktische Varianten (Neun Varianten der Taktiken)
9. Die Armee auf dem Marsch (Marsch)
10. Terrain (Gelände)
11. Die neun Situationen (Neun Varianten der Gebiete)
12. Angriff durch Feuer (Feuerangriff)
13. Der Einsatz von Spionen (Einsatz von Spionen)

Dass die militärisch verfügbare Technik (Schwert, Lanze, Pferde, Streitwagen usw.) vor 2500 Jahren eine andere war als heutzutage verfügbar, rührt kein bisschen an der Grundsatzkenntnis, dass die Informationsüberlegenheit bei allen 13 Kapiteln der ausschlaggebende Punkt ist, um überhaupt weitere sicherheitspolitische, außenpolitische, verteidigungspolitische oder militärische Entscheidungen zu treffen. Kurz: Keine Information – keine Entscheidung. Oder wahrscheinlich eine falsche Entscheidung. Die Menschheitsgeschichte ist voll von Beispielen bei denen die fehlende Information zu gravierenden Fehleinschätzungen der Lage und somit zu Fehlentscheidungen führte.

Da sowohl die Theorien von Sun Tzu als auch die seines modernen europäischen Pendant, Carl von Clausewitz mit seiner Abhandlung „Vom Kriege“ weltweit an vielen Militärakademien, aber auch an Managementschulen gelehrt werden, ist es um so erstaunlicher, dass gerade in der (militärischen) Praxis diese Lehren oftmals nur stiefmütterlich oder gar nicht beachtet werden. Ob das sogenannte „Primat der Politik“ bei der Umsetzung der Theorien in einem Staatswesen oder in einem Staatenbund eher hinderlich als förderlich ist, ob die Ansprüche an die Qualität der (sicherheits-)politischen oder militärischen Führer zur Umsetzung dieser Theorien in die Praxis ausreichend sind, soll an dieser Stelle nicht näher betrachtet werden.

Verteidigungsminister Dr. Karl-Theodor Freiherr zu Guttenberg hat in seiner Grundsatzrede am 26. Mai 2010 an der Führungsakademie der Bundeswehr sicherlich nicht unbeachtet oder nur zufällig gesagt: *„Der Bundeswehr fehlt eine einheitliche „Unternehmensplanung“, besser vielleicht ein entsprechendes Management.“*

Es bedingt vermutlich der Höflichkeit eines Verteidigungsministers in einem so großen und zudem quasi öffentlichen Zuhörererkreis aus Generälen, Admirälen, Kommandeuren, Soldatinnen und Soldaten sowie den Medien nicht noch deutlicher geworden zu sein: Managementprobleme ist das Stichwort. Dies gibt Anlass zur Sorge. Denn Managementprobleme bedeuten nichts anderes wie: Fehlende oder nicht hinreichend ausgeprägte Fähigkeiten – unabhängig, ob in der Wirtschaft, in der Politik oder in einer Armee.

Damit wären wir auch wieder beim mittlerweile mehrfach erwähnten und bekannten Stichwort: Fähigkeiten. Das Weißbuch 2006 führt nicht nur wie bereits erwähnt über 200 mal an diversen Stellen das Stichwort „Fähigkeit“ auf, sondern umreist auch die Voraussetzung zur erfolgreichen Auftragserfüllung:

„Voraussetzung zur erfolgreichen Auftragserfüllung sind Streitkräfte, die im gesamten Aufgabenspektrum verwendbar sind. Die Bundeswehr strebt eine kontinuierliche Verbesserung ihres Fähigkeitsprofils an, um dieses Ziel zu erreichen. Dies wird durch gezielte Maßnahmen in den Fähigkeitskategorien Führungsfähigkeit, Nachrichtengewinnung und Aufklärung, Mobilität, Wirksamkeit im Einsatz, Unterstützung und Durchhaltefähigkeit sowie Überlebensfähigkeit und Schutz erreicht.“

Mit diesen Kernaussagen ist das Weißbuch 2006 wenn auch in der Wortwahl unterschiedlich, jedoch thematisch weitestgehend inhaltsidentisch wie das weiter oben erwähnte Empfehlungspapier der Expertengruppe für die zukünftige Ausrichtung der NATO bis 2020.

Zu jeder der Fähigkeitskategorien

- **Führungsfähigkeit**
- **Nachrichtengewinnung und Aufklärung**
- **Mobilität**
- **Wirksamkeit im Einsatz**

- **Unterstützung und Durchhaltefähigkeit**
- **Überlebensfähigkeit und Schutz**

stellt das Weißbuch 2006 einzelne Aspekte heraus. Mit der wichtigste zu beachtende Satz im Weißbuch ist jedoch:

„Angesichts begrenzter Ressourcen wird die Material- und Ausrüstungsplanung entsprechend der Streitkräftekategorisierung differenziert vorgenommen.“

Dieser Satz ist fast perfekt. Vollständig und noch eindeutiger müsste der Satz jedoch lauten:

*„Angesichts begrenzter Ressourcen **einschließlich der Haushaltsmittel** wird die Material- und Ausrüstungsplanung **sowie die Personalplanung** entsprechend der Streitkräftekategorisierung differenziert vorgenommen.“*

Verteidigungsminister zu Guttenberg bzw. die Strukturkommission der Bundeswehr in der Besetzung Frank-Jürgen Weise, Vorsitzender der Bundesagentur für Arbeit und Oberst der Reserve, General Karl-Heinz Lather, Stabschef im NATO-Hauptquartier Europa, Supreme Headquarters Allied Powers Europe (SHAPE), DIHK-Präsident Hans-Heinrich Driftmann und Oberst der Reserve, Jürgen Kluge, ehemaliger Chef des deutschen Büros von McKinsey und heute Vorstandsvorsitzender der Duisburger Familienholding Haniel, Hedda von Wedel (CDU), ehemalige Präsidentin des Bundesrechnungshofs und heute stellvertretende Vorsitzende von Transparency International Deutschland, und Hans-Ulrich Klose (SPD), Koordinator für die deutsch-amerikanische Zusammenarbeit der Bundesregierung, sind somit insgesamt in der zeitlich einengenden Situation bis spätestens Ende 2010 Empfehlungen sowohl für umsetzbare, neue Bundeswehrstrukturen auszusprechen als auch die geforderte Kostensenkung von jährlich einer Milliarde Euro oder sogar höher zu konkretisieren.

Dabei kommt weder zu Guttenberg noch die Strukturkommission daran vorbei, die weiter oben genannte Priorisierung von militärischen Fähigkeiten vorzunehmen. Die Prioritäten müssen dem zu Folge von der Strukturkommission bzw. vom BMVg wiederholt durchkalkuliert und auch variiert werden, bis nur noch einige wenige in Frage kommende und zugleich umsetzbare Möglichkeiten übrig bleiben, welche wiederum vom Finanzrahmen (= design to cost) vorgegeben sind. Die Zeit bis Ende 2010 und somit bis zur Vorlage der Ergebnisse ist also knapp.

Welche Empfehlungen können zu Guttenberg und seiner Strukturkommission bereits heute ausgesprochen werden? Welche Maßnahmen zur Kosteneinsparung könnten sofort eingeleitet werden, ehe Steuergelder – wie in der Vergangenheit leider wiederholt geschehen – in Millionenhöhe oder an der falschen Stelle ausgegeben werden?

Das Fünf-Punkte-Programm

Erstens, sofortiger Stop aller baulichen Maßnahmen, Instandhaltungsmaßnahmen oder Erweiterungsmaßnahmen beliebiger Art bei Liegenschaften bzw. Standorten, soweit nicht unmittelbar erkennbar ist, dass der Standort oder die militärische Einheit / Dienststelle auch zukünftig, mittel- bis langfristig erhalten bleibt. Dies wird erst die weiter oben mehrfach genannte Analyse der Prioritäten ergeben. Eventuelle bauliche Maßnahmen sind bis auf weiteres darauf zu beschränken, Gefährdung von Leib und Leben für Soldatinnen, Soldaten und zivilen Mitarbeitern auszuschließen oder den militärischen Betrieb nicht zu gefährden, insbesondere bei Einsatzrelevanz.

Zweitens, sofortiger Stop des Roll-Outs des IT-Projektes HERKULES, welches mit mittlerweile über sieben Milliarden Euro das größte militärische Outsourcing-Projekt (PPP / ÖPP) in Europa ist

und wegen deutlicher Kostenüberschreitung in der Vergangenheit schon mehrfach Gegenstand einer Überprüfung durch den Bundesrechnungshofes war. Ehe nicht eindeutig durch eine Prioritätenanalyse festgestellt worden ist, welche Dienststellen und/oder Liegenschaften – resultierend aus den jetzigen und zukünftigen Fähigkeiten der Bundeswehr – sowohl kurz- als auch mittelfristig zu den Aufgabenprioritäten der Bundeswehr gehören werden, ist es politisch unverantwortlich Millionenbeträge in den IT-Ausbau von Liegenschaften zu investieren, sei es in die IT-Liegenschaftsnetze oder ähnliche bzw. damit verbundene Maßnahmen. Insbesondere da der Bund rund 49 Prozent an der Outsourcing-Gesellschaft BWI Informationstechnik GmbH hält, die das Projekt HERKULES betreibt – die restlichen Anteile von rund 51 Prozent werden von Siemens und IBM gehalten, ist hier eine besondere staatliche Verantwortung im Umgang mit Steuergeldern geboten. Sollte der Bundesrechnungshof bei zukünftigen Prüfungen zu dem Ergebnis gelangen, dass Steuergelder wieder einmal unsachgemäß oder verantwortungslos verwendet wurden, wären sowohl politische als auch personenbezogene Konsequenzen unvermeidlich.

Drittens, sofortige Überprüfung und Offenlegung der Kosten- und Ausgabensituation bei allen Outsourcing-Projekten der Bundeswehr – gegebenenfalls durch einen oder mehrere Untersuchungsausschüsse. Insbesondere muss überprüft werden, um die in den meisten Fällen politisch motivierten Outsourcing-Maßnahmen der Bundeswehr sowohl zweckdienlich als auch wirtschaftlich waren oder sind, welche Kosten oder Einsparungen tatsächlich auftraten und zukünftig auftreten werden. Rosarote, schöngefärbte, politisch motivierte „Positiv-Berichte“ sind weder militärisch zweckdienlich noch steuerlich verantwortbar und müssen zeitnah personelle Konsequenzen an den dafür verantwortlichen Stellen nach sich ziehen. Zu den Outsourcing-Projekten, die einer neuen, eingehenden Prüfung bedürfen gehören u.a.

- die bereits erwähnte BWI Informationstechnik GmbH
- Heeresinstandsetzungslogistik GmbH (HIL),
- BwFuhrparkService GmbH,
- Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb mbH (g.e.b.b.),
- LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft mbH (LHBw).

Auf Grund eines Berichtes aus den USA, der die negativen Erfahrungen der amerikanischen Streitkräfte bei Outsourcing-Projekten verdeutlicht (Kostenexplosion, zusätzliche Management-, Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben seitens der Streitkräfte, Missbrauch von Steuergeldern, Verlust von Fachwissen, Kompetenzgerangel und Zuständigkeitsprobleme) ist eine genaue Überprüfung der Outsourcing-Projekte auch bei der Bundeswehr angebracht.

Viertens, sehr zeitnahe Überprüfung, ob sowohl die Anzahl der geplanten militärischen Systeme oder der grundsätzliche Bedarf der Bundeswehr nach erfolgter Prioritätsanalyse überhaupt noch steuerlich verantwortungsvoll gehandhabt werden kann. Dazu gehören u.a. die in Diskussion stehenden, zum Teil auch schon im Zulauf befindlichen Systeme, teils Systeme deren Auslieferung sich aus verschiedensten Gründen verzögert hat bzw. zum Teil noch weiter verzögert:

- Eurofighter“ / „Typhoon“ (ehemals „Jäger 90“),
- Transportflugzeug Airbus A400M,
- Kampfhubschrauber Eurocopter TIGER,
- Transporthubschrauber NH90 (NATO-Helikopter 90),
- Flugabwehrsystem MEADS,
- Fregatte 125.

Welche finanziellen Konsequenzen sich bei einer (vorzeitigen) Vertragskündigung / Vertragsänderung durch die Bundeswehr ergeben, wie diese im Vergleich zu einer Kostenersparnis sind,

und ob sich die Systeme gegebenenfalls an Drittstaaten veräußern lassen, müsste ebenso geprüft werden. Selbstverständlich müssten auch die Exit-Klauseln der einzelnen Verträgen geprüft werden, wenn Lieferanten nicht zeitgerecht liefern oder die Qualität erkennbare Mängel aufweist.

Fünftens, sofortige Einrichtung eines ständigen „Qualitäts-Management-Boards“ – Streitkräfte übergreifend bzw. OrgBereich übergreifend auf ministerieller Ebene im BMVg. Mit zu den Hauptaufgaben muss gehören das ständige Monitoren und Erkennen von Blockaden bei Prozessabläufen und eingefahrener Bürokratie, die eine Armee wie die Bundeswehr bei der Umsetzung ihrer eigentlichen Aufgaben behindern. Ein Fehler sollte bei der Einrichtung eines solchen Qualitäts-Management-Boards auf jeden Fall nicht gemacht werden: Politisches Parteiendünkel führt hier nicht weiter. Hier ist ausschließlich analytischer, ziviler und militärischer Sachverstand gefragt, der im Erfordernisfall unmittelbar bis zum Verteidigungsminister „durchschießen“ kann – und zwar wirkungsvoll.

Mit dem unter Punkt 5 genannten Lösungsansatz käme zu Guttenberg nicht nur zu seinen dringend gesuchten „Managern“, sondern könnte schrittweise – einhergehend mit einer neuen, fähigkeitsorientierten, optimierten Bundeswehrstruktur – ein weiteres seiner Kernprobleme bei der Führung einer Armee lösen, welches er in seine Rede an der Führungsakademie am 26. Mai 2010 deutlich herausstellte:

„Zudem gibt es bis heute keine für die Leitung des Hauses nutzbare Fähigkeitssituation. Ich verfüge über kein durchgängiges Lagebild zum Zielerreichungsgrad der beabsichtigten Fähigkeiten in den Fähigkeitskategorien. Damit sind Entscheidungen immer Einzelentscheidungen, die nicht auf einer bundeswehrgemeinsamen Bewertung beruhen. Das können wir uns schlichtweg nicht mehr leisten!“

In einer Zeit, in der Informationsüberlegenheit der wesentlichste Faktor in sicherheitspolitischen, außen- und verteidigungspolitischen und auch wirtschaftspolitischen Angelegenheiten darstellt, ist ein fehlendes, durchgängiges Lagebild zum Zielerreichungsgrad der beabsichtigten Fähigkeiten völlig unakzeptabel.

Die Bundeswehr verfügt über die verschiedensten, auch unterschiedlich klassifizierten Führungs- und Informationssysteme. Ein Verteidigungsminister muss damit in die Lage versetzt werden sich jederzeit 24 Stunden, 7 Tage die Woche ein durchgängiges Lagebild – weltweit – zum Zielerreichungsgrad in allen beabsichtigten Fähigkeitskategorien machen zu können. Und das ohne irgendeine „Vorankündigung“ des Verteidigungsministers.

Die Führung einer Armee wie die Bundeswehr durch „Management by Powerpoint“ ist out und sollte nur noch dort als Notnagel zu Hilfe gezogen werden, wo zur Zeit noch keine anderes zeitgemäßes Werkzeug – basierend auf modernster Realtime IT-Informationslogistik – verfügbar ist. Dies hat sich nur noch nicht überall herumgesprochen. Es gilt für eine Armee – auf Resultate bezogen – letztendlich das Gleiche, wie auch in einem Wirtschaftsunternehmen: „Entweder ändern sich die Resultate oder es ändern sich die Köpfe.“

Ralf R. Zielonka

30. Juni 2010

Im Internet beschlagwortet mit:

Sicherheitspolitik, Bundeswehr, Wehrpflicht, Freiwilligenarmee, Berufsarmee, NATO, Kalter Krieg, Reservist, Reservisten, Terrorismus, Anti-Terrorkampf, ISAF, zu Guttenberg, Bundestag, Verteidigungsministerium, Kampfeinsatz, Umstrukturierung, Restrukturierung, Management, Verteidigungsminister, Beorderung, Beorderungsdienstposten, Weißbuch der Bundeswehr,

Intelligence, Michael T. Flynn, General, Matt Pottinger, Paul D. Batchelor, Bundesregierung, Offizier, Bertelsmann-Stiftung, Clausewitz, Carl von Clausewitz, NATO-Partner, Strukturkommission, Armeereform, Reservedienstposten, Führungsakademie, Streitkräftebasis, Einsatzarmee, BWI, Personalplanung, Fähigkeitslücke, Bundeshaushalt, Einzelplan 14, Führungsfähigkeit, Nachrichtengewinnung und Aufklärung, Mobilität, Wirksamkeit im Einsatz, Unterstützung, Durchhaltefähigkeit, Schutz, Feldwebel, Unteroffizier, Ausbildung, Zeitsoldaten, Berufssoldaten, Reserve, Standortschließung, Liegenschaft, BWI Informationstechnik, Armee, Personalkosten, Zbigniew Brzezinski, Jimmy Carter, Chessboard, Anders Fogh Rasmussen, Generalsekretär, Madeleine K. Albright, Albright, Jeroen van der Veer, Mobility, Deployability, Sustainability, Logistics, Effective Engagement, Interoperable Communications, C4ISR, C4ISTAR, COIN, counter insurgency, command, control, communications, computers, surveillance, reconnaissance, Expertengruppe, Fähigkeiten, Rekonstitution, Sun Tzu, Sun Tsu, Sunzi, Sun Tse, HERKULES, HERKULES-Projekt, Eurofighter, Typhoon, Jäger 90, Airbus, A400, A400M, Eurocopter, TIGER, NH90, MEADS, Fregatte, Informationslogistik, Personalgewinnung, Nachrichtengewinnung, Aufklärung, Nachrichtendienst, Reserveoffizier

Über den Autor

Ralf R. Zielonka, Jahrgang 1957, ist freiberuflicher Berater für Strategie, Projektmanagement, Organisation und Business Development. Nach dem Studium der Chemie war er viele Jahre unter anderem für IT-Firmen auch international tätig. Seine sicherheitspolitischen Schwerpunkte sind aktuelle Fragestellungen zu den Themen Verteidigung, Homeland Security, internationale Sicherheit, Geo-Strategien sowie Energie- und Rohstoffversorgung. Er ist Reserveoffizier der Deutschen Bundeswehr und ehrenamtlich stellvertretender Landesvorsitzender Nordrhein-Westfalen im Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. (VdRBw), dort verantwortlich für die Bereiche "Förderung Militärischer Fähigkeiten" (FMF) und "Mitgliederbetreuung".

Quellen:

<http://analyticsdotcom.wordpress.com/2010/06/30/zukunft-der-bundeswehr/>
<http://www.geopowers.com/zukunft-der-bundeswehr.html>