



DOKUMENTATION



Der folgende Artikel wurde mit freundlicher Genehmigung der Zeitschrift „EUROPÄISCHE SICHERHEIT“ 54. Jahrgang Februar 2005, Seiten 74 bis 78 entnommen:

Auslandseinsätze und Innere Führung – Transformation und ihre Risiken – Führung und Vertrauen

Bericht über das „Forum 2004“ der Clausewitz-Gesellschaft e.V.
beim Zentrum Innere Führung in Koblenz vom 05. – 06.11.2004

Werner Baach

Das „Forum 2004“ der Clausewitz-Gesellschaft am 5. und 6. November 2004 beim Zentrum Innere Führung in Koblenz war traditionell aktuellen Fragen der Bundeswehr gewidmet: Innere Führung bei Auslandseinsätzen; Führung und Vertrauen; Transformation der Streitkräfte und damit verbundenen Risiken. Der Präsident der Gesellschaft, General a. D. *Dr. Klaus Reinhardt*, hieß zahlreiche Persönlichkeiten des In- und Auslandes aus Politik, Militär, Wirtschaft, Gesellschaft und Publizistik willkommen, allen voran den ehemaligen Generalinspekteur der Bundeswehr und Ehrenvorsitzenden der Clausewitz-Gesellschaft, General a.D. *Ulrich de Maizière*.

In das Thema einführend, würdigte General *Dr. Reinhardt* das Konzepts der Inneren Führung als bewährte „Unternehmensphilosophie der Bundeswehr“ seit nun schon 50 Jahren. Dennoch werde angesichts neuer Herausforderungen und Aufgaben die Frage nach einer Weiterentwicklung des Konzepts gestellt. Wenn eine Befragung im Grundlehrgang der Führungsakademie Anfang 2004 zu dem Ergebnis komme, viele junge Offiziere hielten die Innere Führung „zwar für ganz schön für den Frieden, aber für zu anspruchsvoll und deshalb für den Einsatz für nicht brauchbar“, so gebe das zu denken. Aufmerksamkeit verlange auch eine Untersuchung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr (SOWI), wonach bei vielen jungen Soldaten das Vertrauen in ihre Vorgesetzten mit zunehmender Dauer von Auslandseinsätzen stark schwinde, und viele hielten diese gar für „stromlinienförmige Führer“, die zwar „operativ und taktisch“ alles richtig machten, für die Soldaten aber kaum noch Zeit fänden. Auf beide Fragen erhoffe man sich im Verlauf des Forums Antworten.

Mehr Einsatz bedeutet auch mehr Innere Führung

Brigadegeneral *Robert Bergmann*, Kommandeur des Zentrums Innere Führung, stellte Aufgaben, Organisation und Arbeit des Zentrums vor. In fünf Arbeitsbereichen konzentriert sich die Arbeit der 130 militärischen und zivilen Mitarbeiter auf Grundlagenarbeit, Menschenführung, Politische Bildung, soldatisches Recht und „Querschnittsarbeit“. Vorrangige Zielgruppen sind Multiplikatoren der Truppe – insbesondere Kommandeure, Einheitsführer und Unteroffiziere in herausgehobenen Verwendungen. Ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt liegt bei der Unterstützung der Auslandseinsätze. Das Zentrum legt aus diesem Grund größten Wert darauf, dass sein Personal Einsatzerfahrung mitbringt oder erwirbt.

An Hand der Bilanz 2003 erläuterte General *Bergmann* Einzelheiten der Arbeit. So führte das Zentrum allein im Bereich der Lehrgänge rund 250 Veranstaltungen und Seminare durch, einen großen Teil davon für die Vorbereitung auf die Auslandseinsätze KFOR, SFOR und ISAF, an der etwa 750 militärische Führer und Unterführer in Schlüsselverwendungen teilnahmen. Eine Vielzahl weiterer Veranstaltungen kommt hinzu, u.a. Seminare in der Truppe oder für Teilnehmer aus sich entwickelnden neuen Demokratien. Aktuelle Themen, mit denen sich das Zentrum zur Zeit beschäftige, seien unter anderem: Wehrpflichtdebatte; „Europäisierung“ der Inneren Führung; Zusammenarbeit mit wichtigen Gruppen in Wirtschaft und Wissenschaft; Gleichstellung von Frauen in den Streitkräften; Weiterentwicklung von Hilfen für die Auslandseinsätze sowie schließlich Politische Bildung, Geschichte und Tradition.¹

General *Bergmann* sieht die Unterstützung der Auslandseinsätze zur Zeit als vorrangige Aufgabe des Zentrums an. Der Soldat im Auslandseinsatz stehe „in einer schwierigen dreifachen Rollenerwartung“: Auf der einen Seite solle er „Kämpfer“ sein, gleichzeitig aber solle er im Einsatzland „die Lage stabilisieren und [...] in vielen Bereichen als Helfer fungieren“. Dabei könne er „innerhalb kürzester Zeit von der einen Rolle in die andere rutschen, und der Soldat, der Mitte März in Prizren, Kosovo, als stabilisierende Kraft war, war plötzlich gehalten, in der umschwingenden Situation zur Waffe zu greifen und zu kämpfen“. Dabei werde ihm in einem anderen Maße als früher berufliches Können abverlangt (*Bergmann*: „Ich sage

¹ Detaillierte Informationen über die Arbeit des Zentrums Innere Führung enthält die Internet-Website www.zentruminnereführung.de.

nicht, in einem wichtigeren oder besseren, ich sage in einem anderen.“). Zugleich erhöhten sich sein persönliches Risiko und die Belastung seines Umfeldes, insbesondere seiner Familie.

Vertrauen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen sei im Auslandseinsatz besonders wichtig, und jeder Führer müsse im Einsatz für seine Soldaten „ganz besonders präsent“ sein; denn, so *Bergmann* weiter, „wenn es kriselt und dann plötzlich einer auftaucht, der sagt, ich bin hier der Chef, dann wird es schwer“. Das Zentrum bietet zur Vorbereitung fünf-tägige Lehrgänge für Kommandeure, Einheitsführer und Kompaniefeldwebel an, mit deren Auslastung und Beschickung der General aber „keinesfalls zufrieden“ ist; er fordert, dass sie für Einheits- und Verbandsführer zum Pflichtprogramm werden. Insgesamt ist das Zentrum Innere Führung vielfältig an Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Auslandseinsätzen beteiligt, vor allem auf den Gebieten Menschenführung, Einsatzrecht, Belastungsmanagement, interkulturelle Kompetenz, politische Bildung, Betreuung und Fürsorge sowie in der „Führungsbegleitung“ militärischer Führer in Truppe und Stäben.

Zur selben Thematik gehörend, trug der Truppenpsychologe bei der Luftlandebrigade 26, Saarlouis, *Joachim Hille*, über die Arbeit der 170 Truppenpsychologen der Bundeswehr vor. Er schilderte aus seiner Einsatzerfahrung vor allem die Probleme, denen die Soldaten ausgesetzt sind und mit denen sich die Psychologen beschäftigen müssen: die Trennung von daheim; die fehlende Privatsphäre; keine Wochenenden; eingeschränkte Bewegungsfreiheit; Klima und Umweltbedingungen; die ständige Einsatzbereitschaft; die Bedürfnisdefizite in Bezug auf Hygiene, Sexualität oder Lebensqualität; Unfallgefahr; eingeschränkte Kommunikation; ständige gegenseitige Aufsicht; räumliche Enge und eine tägliche Kernarbeitszeit von oft zwölf Stunden und mehr.

Als Folge davon kehrten immer mehr Soldaten mit seelischen Belastungen aus den Einsätzen zurück, manche mit posttraumatischen Belastungsstörungen. Und trotzdem wollten viele Soldaten, so *Hille*, „gerne wieder in den Einsatz, ... weil das Selbstverständnis als Soldat in der internationalen Gemeinschaft dadurch verbessert wurde ... und sie [die Soldaten] die Erfahrung gemacht haben, dass es wirkliche Kameradschaft geben kann, tiefgreifende Kameradschaft, und auch Professionalität kann eben erst unter realen Bedingungen wirklich wachsen...“

Zur eingangs gestellten Frage der weiteren Gültigkeit des Konzepts Innere Führung war das abschließende Fazit des Kommandeurs Zentrum Innere Führung, eindeutig: Sicher müsse man „einige Stellschrauben“ angleichen, das Konzept selbst aber habe sich uneingeschränkt bewährt, und mehr Einsatz verlange mehr, nicht weniger Innere Führung.

Dies aufgreifend erläuterte General a.D. *Ulrich de Maizière*, einer der Wegbereiter der Inneren Führung, die Erwägungen, die vor 50 Jahren zu dem bewährten Konzept geführt hätten: Die Streitkräfte aller Staaten stünden immer in einem „Spannungsbogen von Freiheit und Ordnung“. Beim Aufbau der Bundeswehr habe man sich bewusst für den Denkansatz entschieden, der Freiheit des Soldaten den Vorrang zu geben und diese Freiheit „so weit wie möglich zu erhalten und nur dort einzuschränken, wo es unbedingt nötig ist“. Dieser Grundgedanke habe seinen Niederschlag in der Wehrgesetzgebung gefunden und müsse bei allen weiterführenden Überlegungen unverrückbar gültig bleiben.

Vertrauen stellt keine Bedingungen – es ist aber die Bedingung für jeden Erfolg

Professor *Dr. Gertrud Höhler* befasste sich in ihrem Vortrag über Fragen der aktuellen Wertediskussion hauptsächlich mit der Frage von Führung und Vertrauen. Basierend auf ihrem Buch „Warum Vertrauen siegt“² stellte sie fest, dass Führung in erster Linie „Vertrauensmanagement“ sei. Die Publizistin und Wirtschafts- und Politikberaterin, die lange Jahre auch Mitglied im Beirat Innere Führung war, beklagte, dass statt dessen in vielen Organisationen „Misstrauen, kalte Ratio und Dominanz“ regierten. Das mache die Menschen „ganz hilflos, und vertreibe die Kreativen, die Ideenträger. Und weiter: „Vertrauen macht den anderen mächtig, Misstrauen macht ihn ohnmächtig. Vertrauen rechnet nicht, das spürt der andere, und das fordert ihn heraus zu einer komplexen Gegenleistung, und die heißt: Vertrauen wert sein, Vertrauen geben.“

Kritisch ging *Dr. Höhler* mit den negativen Auswirkungen falsch verstandener Kontrollsysteme ins Gericht. Wo eine Kontrollatmosphäre erzeugt werde, würden die Mitarbeiter zwar schlauer, aber nur „schlauer im Austricksen der Kontrollen“; anstatt ihre Arbeit zu tun, belauerten sie sich gegenseitig, und alles Vertrauen schwinde. So sei leider das „Durchschnittsklima“ in vielen Organisationen. Dabei sei es gerade in Notlagen und Krisensituationen, wie

² Gertrud Höhler, „Warum Vertrauen siegt“. Econ Verlag, 2. Auflage 2003. ISBN 3-430-14714-X

wir sie heute in Deutschland weit verbreitet hätten, „entscheidend, ob wir einander etwas zutrauen, ob wir uns auf einander verlassen können“. Vertrauen könne nur in einer „vertrauten Welt“ wachsen, sonst gingen die Menschen nicht mit. Wenn aber die Vertrauenskultur erst einmal gestört sei, werde es schwer, Mut für einen neuen Anfang zu machen. Das zeigten auch die jüngsten Reformen in Deutschland.

Führungsvertrauen müsse „von „den Starken“ ausgehen, von denen, die führen: „Ich gebe Vertrauen weg, ehe ich weiß, ob es missbraucht wird, und ich mache das, weil ich euch eine Menge zutraue“. Das sei immer ein Wagnis, sei „Risikokapital“, das aber in aller Regel belohnt werde. Es erzeuge Loyalität und verbessere die Leistung der Mitarbeiter und das Zeitmanagement; es minimiere Intrigen und baue Stress ab. Deshalb bedeute Vertrauen geben auch, Macht auszuüben. In einer Welt, in der man allein fast nichts mehr erreichen könne, sei Vertrauen zu geben eine „strategische Maßnahme“. Und weiter: „Zukunft entwerfen geht gar nicht ohne Vertrauen, geht nicht ohne Selbstvertrauen, geht nicht, ohne dass wir Menschen an uns binden, nicht weil die uns vertrauen, sondern weil wir ihnen unser Vertrauen als Vorschuss schenken.“ Das entspreche auch dem Menschenbild, wonach im Mittelpunkt der sozialen Marktwirtschaft die einzige Größe stehe, die niemals nur gerechnet und kalkuliert oder gar „verkauft“ werden dürfe: die Würde des Menschen.

Die Streitkräftebasis funktioniert

Generalleutnant *Hans-Heinrich Dieter*, Stellvertreter des Generalinspektors und Inspekteur der Streitkräftebasis, stellte den Aufstellungs- und Einsatzstand der 2000 ins Leben gerufenen Streitkräftebasis (SKB) vor. Grundlagen, Auftrag und Strukturen der SKB sind – u.a. in der Zeitschrift „Europäische Sicherheit“ – ausführlich vorgestellt worden³. Dieser Bericht beschränkt sich deshalb nachfolgend darauf, einige wesentliche Entwicklungslinien zum weiteren Gang des Transformationsprozesses aufzuzeigen.

Die Erfahrung nach vier Jahren habe gezeigt, so General *Dieter*, dass die SKB funktioniere. Die Bündelung von Ressourcen durch das Zusammenführen „querschnittlicher Aufgaben“ in der SKB habe sich bewährt. Sie leiste inzwischen unverzichtbare Beiträge in Einsatz und Grundbetrieb der Streitkräfte und wirke als zweitgrößter Truppensteller und integraler Be-

³ Einzelheiten enthält die Homepage www.bundeswehr.de des Bundesministers der Verteidigung (BMVg).

standteil an allen Auslandseinsätzen mit. All das entlaste die Teilstreitkräfte wesentlich, und diese seien „insgesamt zufrieden“.

Die Weiterentwicklung der SKB sieht unter anderem vor, die Führungsorganisationen für Einsätze sowohl im Inland als auch im Ausland weiter zu optimieren. Unter anderem soll die Fähigkeit, Operationen von Spezialkräften im Ausland zu führen, verbessert werden. Im territorialen Bereich sollen die Wehrbereichskommandos stärker auf die truppdienstliche Führung und die Führung von Einsätzen im Inland ausgerichtet werden – vor allem bei Katastrophenfällen oder schweren Unglücksfällen. Die an die Stelle der Verteidigungsbezirkskommandos tretenden neuen „Landeskommandos“ sollen von Führungsaufgaben entlastet werden und sich ganz auf die Verbindungstätigkeit in der Zivil-Militärischen Zusammenarbeit (ZMZ) konzentrieren. Auf nicht aktive Truppenteile wie z.B. die Heimatschutzbataillone soll „sehr weitgehend“ verzichtet werden. Ein wichtiges Anliegen von General *Dieter* als Beauftragter für die Reservistenangelegenheiten der Bundeswehr ist es, die Reservisten „sehr viel stärker in den aktiven Verband einzubinden“ als bisher und ihnen dort eine „Heimat“ zu schaffen.

Der eingeleitete Transformationsprozess der Bundeswehr bedeute für die Streitkräftebasis, am eingeschlagenen Weg der „ressourcenorientierten, streitkräftegemeinsamen Aufgabewahrnehmung konsequent festzuhalten“ mit dem Ziel, die Einsätze der Bundeswehr noch besser unterstützen zu können. Es komme nun darauf an, „in einem gemeinsamen Prozess die Realisierung der Zielstruktur 2010 zu planen und, in nicht ruhiger Zeit, die Unterstützung von Einsätzen und den Grundbetrieb ununterbrochen und bedarfsgerecht sicherzustellen“. Das sei angesichts der Ressourcenknappheit nicht einfach, aber es sei zu leisten.

Die Bundeswehr ist und bleibt deutlich unterfinanziert

Generalleutnant a.D. Professor *Dr. Jürgen Schnell*⁴ zeichnete in seinem Vortrag „Zur Transformation der Bundeswehr aus ökonomischer Sicht“⁵ ein eher kritisches Bild des

⁴ Generalleutnant a.D. Professor *Dr. Jürgen Schnell*⁴ ist Inhaber des Lehrstuhls für Sicherheits- und Militärökonomie/ Streitkräftemanagement in der Fakultät Wirtschafts- und Organisationswissenschaften der Universität der Bundeswehr München

⁵ Grundlage des Vortrags sind die im Juni 2004 veröffentlichten und detaillierter dargestellten Studienergebnisse zur Reform der Bundeswehr aus ökonomischer Sicht, im Internet dokumentiert unter www.unibw-muenchen.de/miloeck/Publikationen. Die Zahlen zur mittelfristigen Finanzplanung sind auf dem Stand Ende Oktober 2004.

Transformationsprozesses. Ausgehend von den in der Übersicht dargestellten Grundlagen und Annahmen zeigte er die Risiken der Bundeswehrplanung auf Grund zu knapp angesetzter Finanzressourcen auf und leitete die folgenden sechs wesentlichen Aussagen zur Entwicklung der Bundeswehr ab:

Erstens: Die Bundeswehr ist und bleibt mittelfristig (und absehbar darüber hinaus) deutlich unterfinanziert.

Um die Größenordnung der Unterfinanzierung abzuschätzen, können unterschiedliche Messgrößen genutzt werden. Eine erste Messgröße ist die sogenannte „70-30-Relation“; sie besagt, dass das Verhältnis von Betriebsausgaben zu investiven Ausgaben mindestens 70 zu 30 Prozent betragen soll. Danach hätte der Verteidigungshaushalt 2004 statt der 23,8 Mrd. Euro 26,1 Mrd. Euro betragen müssen – das ist eine Unterfinanzierung von gut 2 Mrd. Euro. Eine bessere Messgröße für den Bedarf an Finanzmitteln ist aber nach *Dr. Schnell* die Ausgabe je Soldat für die Beschaffung moderner Ausrüstung und für Forschung und Entwicklung. Dieser Wert liegt in der Bundeswehr bei etwa 18.000 Euro. Wollte man ihn auf die Größe etwa der britischen oder französischen Streitkräfte anheben, müsste der deutsche Verteidigungshaushalt bei über 27 Mrd. Euro liegen. Lege man den Durchschnitt beider Messgrößen zu Grunde, so betrage die absehbare Unterfinanzierung der Bundeswehr bis 2008 etwa zwei Mrd. Euro jährlich. Kumuliere man diese Größen bis 2010, entstünde eine Investitionslücke von etwa zehn Mrd. Euro. Das begründe auch die Aussage, die Bundeswehr bleibe nicht nur mittelfristig, sondern darüber hinaus deutlich unterfinanziert.

Zweitens: In einem makroökonomischen Vergleich mit anderen europäischen Mittelmächten ist der Umfang der deutschen Streitkräfte zu klein ausgelegt.

Im internationalen System der Staaten und Bündnisse zähle unverändert, was ein Staat neben seiner politischen und wirtschaftlichen Macht als militärische Macht wirksam werden lassen könne, oder, um es mit Clausewitz zu formulieren, was ein Staat als militärische Macht in die Waagschale des „politischen Verkehrs“ werfen könne. Vergleiche man europäische Mittelmächte wie Frankreich, Großbritannien, Italien und Deutschland makroökonomisch miteinander – das heißt im wesentlichen ihre Einwohnerzahl bzw. ihr Humankapital, das

Bruttoinlandsprodukt und den Wohlstand – dann müsste Deutschland Streitkräfte von ca. 320.000 Soldaten anstatt der geplanten 252.000 unterhalten. Die Fähigkeit Deutschlands zur Konfliktverhütung und Krisenbewältigung werde deutlich verringert. Durch modernere Ausrüstung könnte das zwar teilweise ausgeglichen werden, setzte dann jedoch angemessene Finanzmittel für Investitionen voraus – die aber fehlten.

Drittens: Der Beitrag Deutschlands zur Lastenteilung im Bündnis ist und bleibt in einem makroökonomischen Vergleich niedrig.

Die Bundeswehr ist als Bündnisarmee konzipiert, was auch eine angemessene Lastenteilung im Bündnis aus ökonomischer Sicht einschließt. Als Maßstab hierfür gilt allgemein der Anteil der Verteidigungsausgaben nach einheitlichen NATO-Kriterien am Bruttoinlandsprodukt (BIP). In Deutschland lag dieser Wert 2003 bei 1,43 Prozent – und damit um mehr als ein Viertel unter dem Durchschnittswert der europäischen NATO-Staaten von etwa 2 Prozent. Unter den europäischen NATO-Staaten belegte Deutschland 2003 einen Platz im letzten Viertel. Auch mit den für den Transformationskurs vorgesehenen Finanzmitteln sei zu erwarten, dass dieser Wert unter 1,4 Prozent weiter absinkt. Wollte Deutschland den Durchschnitt der europäischen NATO-Staaten erreichen, müsste der Verteidigungshaushalt etwa 36 Mrd. Euro betragen.

Viertens: Ohne den eingeschlagenen Transformationskurs hätte sich die ökonomische Effizienz der Bundeswehr drastisch vermindert. Mittelfristig bleibt sie etwa auf dem Niveau der vorangegangenen Jahre.

Unter ökonomischer Effizienz wird das Verhältnis zwischen dem Leistungsvermögen der Streitkräfte einerseits und den Ausgaben bzw. den Kosten für die Streitkräfte andererseits verstanden. Es ist das, was man plakativ auch „Value for Money“ nennt. Wäre ein Streitkräftenumfang von 282.000 Mann beibehalten worden, hätte sich bei dem vorgegebenen Finanzrahmen die Effizienz – also die personelle und materielle Fähigkeiten zur Konfliktverhütung und Krisenbewältigung – drastisch verringert. Die Betriebsausgaben hätten die investiven Ausgaben, und damit die Modernisierung, auf ein sehr niedriges Niveau gedrückt. Die mit dem neuen Transformationskurs eingeschlagene Strategie der Bundeswehr war insofern aus ökonomischer Sicht richtig.

Fünftens: Der Transformationskurs verschärft das Problem der Wehrgerechtigkeit.

Gegenwärtig leisten – bezogen auf die männliche Geburtenjahrgangsstärke von ca. 410.000 insgesamt – etwa 50 % einen Dienst als Soldat (ca. 25 %) oder als Zivildienstleistender (ca. 26 %). In der Perspektive des Transformationskurses sinkt dieser Wert auf unter 40 %. Für die geplante 252.000-Mann-Bundeswehr sind dann weniger als 15 % des männlichen Geburtenjahrganges für einen Wehrdienst vorgesehen – der niedrigste Wert seit Einführung der Allgemeinen Wehrpflicht. Dem Verständnis einer Allgemeinen Wehrpflicht entspreche das nur noch recht begrenzt, und die Feststellung der Kritiker, es handele sich dann um eine „selektive Wehrpflicht“, sei nicht unbegründet.

Sechstens: Der Transformationskurs der Bundeswehr ist aus ökonomischer Sicht nicht überzeugend gelungen.

Die wesentlichen Ursachen hierfür sieht *Dr. Schnell* in Mängeln „in der Konsistenz der politischen Vorgaben, vor allem bei der finanziellen Planungssicherheit“. Allein die personellen Eckwerte und Strukturvorgaben seien seit 1992 viermal erheblich verändert, die in der mittelfristigen Finanzplanung vorgesehenen Mittel in den konkretisierenden jährlichen Haushaltsplanungen verringert worden. Bei der Ausrüstungsplanung habe das zu ständigem „Schieben, Strecken und Streichen“ geführt; die wichtige Anschubfinanzierung für den Reformprozess sei unterblieben. Gemessen daran stelle das, was bisher an Reformen erreicht worden sei, eine „sehr beachtliche Leistung“ dar, sei als Ganzes aber doch nicht überzeugend gelungen, weil der Kurs zu oft gewechselt worden sei. Wesentliches Ziel müsse es nun sein, den neuen Transformationskurs auf eine sichere Planungsgrundlage abzustützen. Ob dies gelinge, werde entscheidend von der zukünftigen Höhe des Einzelplans 14 und der Verlässlichkeit mittelfristiger Finanzplanungen abhängen.

Professor *Dr. Schnell*: nannte zum Schluss einige aus seiner Sicht für das Gelingen des Prozesses entscheidende Bedingungen: Beseitigen der Unterfinanzierung der Bundeswehr durch deutliche Erhöhung des Einzelplans 14 und finanzielle Planungssicherheit; Anschubfinanzierung durch höhere investive Ausgaben; beschleunigter Abbau des Zivilpersonals; die Intensivierung von Rationalisierungsstrategien sowie schließlich eine „Grand Strategy“, die alle Anstrengungen im nationalen und Bündnisrahmen optimiere. Aber schon ein Blick auf

die aktuellen Finanzdaten stimme eher pessimistisch: Der Entwurf des 38. Finanzplans nehme bereits eine deutliche Absenkung der ursprünglichen Finanzplanung vor.⁶

Diese Feststellung aufgreifend, wies General a.D. *Dr. Reinhardt* darauf hin, dass der Begriff Sicherheit heute in der Perzeption der Bürger weit eher verbunden sei mit Arbeitsplatz, Gesundheit und persönlichem Umfeld als mit Sicherheit gegen äußere Bedrohung; diese rangiere weit dahinter. Das aber habe Auswirkungen auf die politischen Entscheidungen zur Sicherheitspolitik und zur Bundeswehr, die man nüchtern sehen müsse.

Zum **Schluss** dankte der Präsident der Clausewitz-Gesellschaft allen Vortragenden, Teilnehmern und Organisatoren, deren Mitarbeit zum Gelingen des Forums 2004 beigetragen hätte. Mit einem Ausblick auf die zentralen Veranstaltungen 2005, insbesondere auf das „Berliner Colloquium“ vom 15. bis 17. März unter dem Thema „Fünfzig Jahre Bundeswehr, sechzig Jahre Vereinte Nationen“, schloss er das Forum.

Zum Autor: Oberst a. D. Werner Baach ist freier Journalist und Beauftragter des Vorstandes der Clausewitz-Gesellschaft für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Informationen über die Clausewitz-Gesellschaft: www.clausewitz-gesellschaft.de

⁶ Der vollständige Vortrag von Generalleutnant a.D. Professor Dr. Schnell ist in der Website der Clausewitz-Gesellschaft www.clausewitz-gesellschaft.de dokumentiert.

Wesentliche Grundlagen und Annahmen					
1. Grundlage Neuausrichtung der Bundeswehr: <u>Verteidigungspolitische Richtlinien</u> (VPR) vom Mai 2003					
2. <u>Zielgrößen der zukünftigen Personalstruktur</u>					
<u>Soldaten:</u>		195.000	Freiwillige		
		55.000	Wehrpflichtige, davon 25.000 FWDL		
		2.500	Wehrübungsplätze		
		252.500	Soldaten insgesamt		
<u>Zivile Mitarbeiter:</u>		75.000			
3. <u>Bildung neuer Streitkräfte-Kategorien:</u>					
- Eingreifkräfte: 35.000					
- Stabilisierungskräfte: 70.000					
- Unterstützungskräfte: 147.500					
4. <u>Zielgröße Ausrüstung:</u>					
- umfassende Modernisierung entsprechend der Neuausrichtung der Bundeswehr					
- Anteil der verteidigungsinvestiven Ausgaben am Verteidigungshaushalt / Einzelplan 14 \geq 30 Prozent					
5. <u>Höhe des Verteidigungshaushalts / Einzelplan 14 (Mrd. €)</u>					
<u>Planung bei Beginn Transformationskurs 2003 (zugrunde gelegt)</u>					
2003	2004	2005	2006	2007	2008
24,4	24,4	24,4	24,4	25,2	(25,2)
<u>Ist bzw. aktueller Stand der Planung (38. Finanzplan):</u>					
2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ist: 24,2	23,8	23,9 ¹⁾	24,0	24,7	24,7
¹⁾ plus 0,14 als gesicherte Erlöserwartung \rightarrow 24,04 Mrd. € in 2004					
\rightarrow kumulierte Differenz 2003 – 2008: nominal minus 2,6 Mrd. €					
\rightarrow <u>Verteidigungshaushalt 2008</u> : 24,7 Mrd. € \rightarrow in Preisen von 2003: bei 1,5 % Inflationsrate: 22,9 Mrd. € real: minus 1,8 Mrd. €					
6. <u>Inflationsrate</u> : 1,5 %, bei Rüstungsgütern 2 % real, „Nullrunden“ im öffentlichen Dienst keine betriebsbedingten Kündigungen					
7. <u>Bezugsjahr</u> : 2008					