

**XXXI. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Had- és Rendészettudományi Szekció
Budapest, 2013. április 16-18.
Nemzeti Közszolgálati Egyetem
Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar**

**A német haderőreform során végbement változások hatása a
szervezet és a képességek alakítására**

Jelige: haderőreform

Dolgozat lezárásának időpontja: 2012.október

Tartalomjegyzék:

1. Bevezetés.....	4
1.1 Miért került sor a német haderőreformra?	5
2. A szervezetváltozás, és szervezetfejlesztés általános eleme, folyamatai	7
2.1. A szervezetváltozás általános folyamata	7
2.2 A szervezéssel szemben támasztott követelmények, a folyamatszervezés rendszere	8
2.3 A szervezetfejlesztés folyamatmodellje.....	9
2.4 Általános szervezeti változásvezetési taktikák	9
3. A Bundeswehr általános jellemzői	11
3.1 Vezetési szintek	12
4. A Bundeswehr két alapidokumentuma.....	14
4.1. Az Innere Führung	14
4.1.1. Az Innere Führung létrejöttének szükségessége	14
4.1.2 Az Innere Führung koncepció modernizálásának szükségessége	15
4.1.3. Az Innere Führung célja, fogalma.....	15
4.1.4. Alapelvei	16
4.1.5. Célok és követelmények.....	17
4.1.6. Az Innere Führung legfontosabb területei:.....	18
4.1.7. Az Innere Führung szervezete, tagozódása	18
4.1.8. Az Innere Führung koncepció reakciója az új biztonságpolitikai kihívásokra	21
4.1.9. A német biztonságpolitika céljai	22
4.1.10. A Bundeswehr, mint a német biztonságpolitika eszköze.....	22
4.2 A Weißbuch célja, fogalma.....	23
5.1. A főszemlélő jelentése	25
5.2. A Strukturális Vizsgálóbizottság jelentése	29
6. A két dokumentum hatása a szervezetre, a képességekre, a költségekre, és a nemzetközi feladatokra	31
6.1. Hatása a szervezetre	31
6.1.1. A Védelmi Minisztérium főbb átalakításai	31
6.1.2. A haderőnemek szervezeti elemei.....	38
6.2. Hatása a költségekre	41
6.3. Hatás a nemzetközi feladatokra	43
6.4. Hatása a képességekre	45

7. Befejezés.....	48
7.1. Összefoglalás, következtetések levonása.....	48
Felhasznált irodalom:	50
Ábrajegyzék:.....	53

„Nincsen annál nehezebb feladat, kétségesebb siker, veszélyesebb helyzet, mint új dolgokat kezdeményezni. A kezdeményezőnek azok lesznek az ellenségei, akik a régi rendből húznak hasznot, az egyedüli támogatók, akik az újból profitálhatnak.”

(Niccolo Machiavelli)

1. Bevezetés

A témát nem csak aktualitása, hanem gyakorlati használhatósága miatt is fontosnak tartom. Jelenleg a német haderő teljes átalakuláson megy keresztül, köszönhetően a megváltozott kihívásoknak, az új hadviselési formák megjelenésének, az átláthatóságnak, finanszírozhatóságnak, költséghatékonyságnak, és a biztonság és védelempolitikai irányvonal megváltozásának.

Köztudott és mindenki számára ismert probléma az erőforrás és pénzhiány. Mind a humán erőforrás és haditechnika fenntarthatóságában és fejlesztésében, mind pedig az anyagi biztonság tekintetében. Olyan fizetést kell a hadseregnek nyújtania, ami a katonák számára anyagi biztonságot ad, amely vonzerőt biztosít a társadalomból a szervezetbe érkezők számára, másrészt pedig a katonák teljesítményét tükrözi. Ennek függvényében tehát, a hadsereg szervezeti struktúrájának átgondolása és az új biztonsági környezetre való reagálásképpen, új típusú képességek megjelenése szükséges.

Természetesen a hétköznapi folyamatokban látjuk, hogy a Honvédség tesz azért, hogy naprakész legyen. Ilyen például a tartalékos képzés, a közös hadgyakorlatok a környező országok katonáival, a tisztképzés új alapokra tétele, a honvédelmi alapismeretek oktatása a Katonaszolgálati program keretén belül. Mindazonáltal fontos dolog a fenntartható fejlődés mellett az ütőképes hadsereg megléte is, ami ma sajnos nem tükrözi régi mivoltát.

A téma szorosan kapcsolódik az újonnan kidolgozott Nemzeti Katonai Stratégiához, és az elmúlt évek folyamatos szervezeti átalakításaihoz.

A kutatás témája a német változások részletezése, az új biztonságpolitikai környezetbe való illeszkedése.

A tanulmány tartalmánál fogva biztonság és védelempolitikai valamint vezetés és szervezés elméleti elemekből tevődik össze.

A téma kidolgozása során a tanulmányok, törvények elemzése, kifejtése mellett a dedukció módszerével szeretném vizsgálni az átalakulási folyamatot.

A kidolgozás során próbálom az alap dokumentumok bemutatásától kezdődően ismertetni a reformfolyamatokat egészen a legmagasabb szintű tervezésig.

A változásvezetés főbb kérdései: mi változik, milyen mértékben és változik e egyáltalán? Mik azok az általános folyamatok, elemek melyek egy szervezet változása során elengedhetetlenek? Mik azok az elemek, melyek egy szervezeti átalakításkor változhatnak? A pályamunkám során ezekre a kérdésekre adom majd meg a választ.

1.1 Miért került sor a német haderőreformra?

A gazdasági világválság minden fejlődő országra rányomta bélyegét. A szűkülő erőforrások, és a racionalizációs folyamatok hatására felmerült egy fenntarthatóbb német hadsereg koncepciója. 2014-ig a Bundeswehrnek 8,3 milliárd eurót kell a védelmi kiadások terén megspórolni, úgy, hogy emelett szavatolni kell az ország biztonságát. A NATO missziókban való szerepvállalás (főként az afganisztáni misszió tekintetében) elengedhetetlenné tette a területvédelmi hadsereg és a hagyományos hadviselésre berendezkedett haderő reformját. A védelempolitikai irányelvek megváltoztak, nem áll fenn katonai fenyegetés az ország ellen, viszont olyan fenyegetések jelentek meg, melyek túllépnek az észak-atlanti térség határain. Olyan szélsőségek jelentek meg, mint a tömegpusztító fegyverek elterjedése, vagy éppen a terrorista szervezetek cselekményei. A sorkötelesség felfüggesztését az indokolta, hogy a biztonsági környezet megváltozott, másrésről a nemzetközi szerepvállalásra sokkal megfelelőbb az önkéntes és hivatásos állomány. A sorkötelesség fenntartása már csak politikai célként funkcionált, fenntartva ezzel az egyenruhás állampolgár koncepcióját, melyek az Innere Führungban lettek rögzítve. A sorállomány nem volt bevethető külföldön, kiképzése és fenntartása drágának bizonyult. Az eddig missziókba vezényelhető 7000 fős létszámot meg akarja emelni. A jelenlegi missziós szerepvállalás határára sodródott a Bundeswehr. Mint, ahogy azt több statisztikai kutatás is kimutatta, minden egyes misszióban szolgáló katonára 35 kiszolgáló és 15 civil dolgozó jut. Ezen kíván javarészt a reform segíteni. Egyszerűbb döntéshozatal, szervezeti egységes csoportosítása és összpontosítása, területi védelmi igazgatás újjászervezése. A védelmi kiadások és a fegyverkezési programok átdolgozása. A vezetési szintek száma civil és katonai szervezetek területén csökkentésre kerülnek. [2.]

A német haderőreform területei:

- a haderő újjászervezése;
- infrastruktúra és szolgáltatások;
- fegyverkezés, hasznosítás, információs technológia;
- személyi menedzsment és utánpótlásszerzés;
- reformkövető intézkedések;
- képzés és minősítés;
- tartalékos koncepció;
- kormányzás és ellenőrzés.

[14.] [19.]

2. A szervezetváltozás, és szervezetfejlesztés általános eleme, folyamatai

2.1. A szervezetváltozás általános folyamata

A változás általános modellje szerint négy fő szerepet különböztetünk meg:

- a vezetést;
- a szervezetet;
- a szervezet környezetét;
- és a szervezeti teljesítményt.

Ez az a négy jellemző, melynek mentén a lényeges szervezeti és működési változások végbemennek. A Bundeswehr átalakításaira nézve a vezetés átalakulása a főszemléltető feladatrendszeri, és jogköri átalakításával érik el. A szervezetet érintő változás tekintetében a Védelmi Minisztérium tagozódása és a Bundeswehr teljes organogramja megváltozott. A szervezet környezete jelen esetben a biztonsági környezet, mely az elmúlt évek során teljes fordulatot vett, megváltozott. A terrorizmus, a fegyverkezés, és fegyverzeti leszerelések-ellenőrzések, az éghajlati változás hatására érvényesülő kihívások. A szervezet teljesítményét figyelembe véve, az elmúlt évek tendenciája azt mutatja, hogy a Bundeswehr nagy felelősséget vállalt a globális béke és szabadság fenntartásában. Szinte teljesítőképességeinek határát súrolta a magas missziós létszámmal.

A környezet szerepe a szervezetek életében a visszacsatolásban és az elfogadásban testesül meg. A társadalmi elfogadottsága a Bundeswehrnek igen magasnak mondható. Az egyenruhás állampolgár eszméjével, sikerült a hadsereget a társadalomba integrálni. Az integráció egyik legnagyobb jele az Központi Egészségügyi Szolgálat, mely integráltan civil és katonai személyek számára is biztosít ellátást.

A környezeti változásokhoz való viszonyulás tekintetében Pietrasinski három szervezetet különböztet meg: reaktív, nehézséget megelőző és vállalkozó szervezeteket. A Bundeswehrre teljes mértékben ráillik a vállalkozó szervezet megjelölés, mivel nem várták meg, hogy szervezeti problémák kialakuljanak, amik káros hatással lehetnek, hanem elébe mentek, és megragadták az innovációban rejlő erőt.

A szervezet változás szempontjából lényeges jellemzők azok a folyamatok sorolhatók, amelyek a szervezeti célok közvetlen megvalósítását szolgálják. Ilyen folyamat az

anyagbeszerzés, raktározás, értékesítés, a Bundeswehrben például a kiképzés a legnagyobb volumenű folyamat. [11.]

Az alkalmazott, rendszerben lévő technológiai változások egy szervezet életében kiemelt fontossággal bírnak. Például a szárazföldi erőknél bevezetik a Tigris helikoptert. A légierőnél kiépítésre kerül a MEADS légtérvédelmi rendszer. Airbus A 400-akat vásárolnak a légi utántöltésekhez. NH-90-es helikopterek beszerzését kezdték meg, mentő és kereső műveletekhez. Létrehoztak egy új fregatt osztályt az F 125-öt. [23.]

A szervezeti kultúra a tagok által vallott és követett értékek, normák összessége. Ha a tagok nem érzik magukénak a szervezet célkitűzéseit, és nem tudnak azokkal átszellemülni, a szervezet nem lesz sikeres. Éppen ezért az Innere Führung a katonai lét minden formájára kiterjedően részletezi, mikor, hogyan, miként kell az adott szituációban helyt állni, mik az elfogadott és elvárt értékrendek.

2.2 A szervezéssel szemben támasztott követelmények, a folyamatszervezés rendszere

A folyamatok vezetésével és szervezésével szemben támasztott követelmények alapján a folyamatok kialakításakor nagy hangsúlyt kell fektetni arra, hogy a szervezet céljától, stratégiájától ne térjünk el. A Bundeswehr átalakítási folyamata során a Fehér könyvre és a Belső vezetési koncepcióra támaszkodva hajtják végre a folyamatos változtatásokat. Meg kell teremteni az ellátandó feladatok és az arra a feladatra kijelölt személyek közötti összhangot. Tehát olyan embereket kell megbízni az ellenőrzéssel, szervezéssel, akik az adott területen szakmailag kompetensek. A tevékenységek sorrendjének meghatározása a folyamatok összehangolása, egymásra épültsége és integráltsága miatt nagyon fontos jelentőségű. A folyamat bármely elemének hibájától felborulhat az egész folyamat, így az átalakítás nem biztos, hogy eléri célját. A német hadsereg jelenlegi átalakítása programközpontos, mivel meghatározza azokat a sarokpontokat, követelményeket, amely szerint az átalakulási folyamatot végre kell hajtani. [9.]

2.3 A szervezetfejlesztés folyamatmodellje

1. *Problématudatosítás-a változás szükségessége.* A szervezet vezetőjének fel kell ismernie a problémát.
2. *A tanácsadó belépése.* Tanácsadó lehet külső cég mellett belső szakértő is, illetve a szervezetben tevékenykedő tagok.
3. *Diagnózis.* A diagnózis elkészítésekor nem elég a probléma megfogalmazása, annak okait szükséges mélységekbe menően feltárni és elemezni.
4. *Akcióterv.* A probléma megoldására vonatkozóan tartalmaznia kell a szervezeti tagok és a szervezeti rendben elvárt változások mértékét.
5. *Megvalósítás.* A megvalósítás során fontos a tervben megfogalmazottak lejuttatása a szervezeti tagok irányába. A változás folyamatának ellenőrzése segít, hogy a szervezet a változás céljától ne térjen el.
6. *A szervezetfejlesztési program befejezése.* A program az elért eredmények számbevételén túl a kitűzött célok megvalósulásának értékelésével zárul. Az értékelés által szerezett tapasztalatok feldolgozását követően szükséges ezeket az észrevételeket a későbbi szervezéseknél visszacsatolásként beépíteni. [9.]

Angela Merkel kancellár a hadsereg kiadáscsökkentését tervezi 2014-ig 8,3 milliárd euróval. Karl-Theodor zu Guttenberg védelmi miniszter létrehozza a Strukturális Vizsgálóbizottságot, majd Volker Wierer főszemlélő jelentése nyilvánosságra kerül. Ez a két dokumentum, melyben szakértői vélemények, tervek kerülnek kidolgozásra. Részletezi a problémákat, azokra megoldási vázlattal él. Az akcióterv részeként az új Védelempolitikai irányvonal, a Bundeswehr Átalakítása és a Bundeswehr Állomásoztatási Terv alapján elkezdték végrehajtani a változtatásokat. Létrehozzák az átalakításért felelős munkacsoportot, mely felelős a folyamat ellenőrzésért. Jelenleg az ötödik pontnál tart az átalakítási folyamat. A program előírányzott befejezési éve 2017.

2.4 Általános szervezeti változásvezetési taktikák

Ezek a taktikák többnyire a változást elősegíteni akarok külső szemlélő szempontjából vizsgálják a módszereket, eszközöket.

Zaltman-Duncan-féle változástaktika:

- rásegítő taktika;
- felvilágosító oktató taktika;
- manipulatív taktika;
- hatalmi taktika.

Ezeket a taktikákat vegyesen szokták alkalmazni. A Bundeswehrt vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a rásegítő, felvilágosító-oktató taktika szerint folyik a változás. Már felismerték a probléma gyökerét, az abból kivezető utat. A szervezet tagjai igénylik a változást. A második taktikához elengedhetetlen a kellő idő biztosításának feltétele. Ez a strukturális átalakítások tekintetében a német haderőreformban a reformok kezdetétől számítva olyan 8 év.

Nutt-féle változástaktika:

- beavatkozási taktika;
- részvételi taktika;
- szakértői meggyőzésen alapuló taktika;
- kényszerítő taktika.

A részvételi taktika az, ami a jelenleg zajló haderőreformra leginkább ráillik. A vezető egy szakértőkből álló csoportot kért fel, a változás irányvonalainak meghatározására. Azáltal, hogy biztosítja a szaktudást, erősíti a változás szervezeten belüli elfogadottságát, így nem fog kialakulni ellenállás.

Oakley-Krug féle változásvezetési taktikák:

Hagyományos és korszerű változtatás taktikát különböztet meg. A hagyományosnál fellépő hiba, hogy a szervezeti tagok nem kerülnek a változás tervezési fázisába bevonásra, így nem érzik magukénak a változásokat. Ennek tükrében a korszerű változtatás, mely érvényes a német folyamatokra, mivel a tervezés során kikérték a felsőbb beosztásokban dolgozó főtisztok, tábornokok és szakértők véleményét is. [10.]

Ezek a szervezetvezetési taktikák és folyamatok olyan általános jelleggel bírnak, melyet minden szervezet segítségként felhasználhat a folyamatszervezés és szervezet átalakításnál. Olyan követelményeket fogalmaznak meg melyeket érdemes a szervezés során megfogadni, így a felmerülő hibák kiküszöbölhetők. A szervezési folyamatok és átalakítások során fontos szakértők és kompetens személyek bevonása, akik rálátással bírnak a szervezeten belül folyó

munka egészére. Így olyan véleményeket tudnak megfogalmazni, melyek a szervezet fejlesztése szempontjából elengedhetetlenek. Olyan tapasztalatokkal bírnak, melyek beépítése a szervezet átalakítása során pozitív hatással vannak a szervezet céljára, a szervezet alapvető rendeltetésére.

3. A Bundeswehr általános jellemzői

A Bundeswehr politikai irányítása

a) A parlament: a Bundeswehr szoros parlamenti ellenőrzés alatt áll.

A parlament határozza meg:

- a biztonsági- és védelempolitikai irányelveket;
- a haderő feladatát;
- a haderő struktúráját, felszerelését;
- a haderő alkalmazását.

A parlamenten belül több bizottság is felelős a honvédelemért:

Honvédelmi bizottság:

- a honvédelem minden kérdésében kompetensen a parlament tanácsadó testülete;
- egyedül a parlamenti bizottságok közül vizsgálóbizottságként is működhet;
- összekötő szerepe van a parlament és a haderő között.

Költségvetési bizottság

- javaslatot fogalmaz meg a parlamentnek a védelemre fordítható összegről, a haderő létszámára, fejlesztésére.

Katonai megbízott (ombudsman) (1959 óta):

- felel a hadsereg belső demokratikus struktúrájáért;
- jogvédő tevékenységet lát el;
- döntéshozó, parancsadó joga nincs;
- évente jelentést tesz a parlamentnek;
- minden katonának joga van a szolgálati út betartása nélkül hozzá fordulni;
- irat betekintési joga van, meghallgatást kezdeményezhet, csapatokat bejelentés nélkül látogathatja.

A civil kontroll erősíti a parlamenten kívül a Szövetségi Számvevőszék, amely a védelmi minisztérium költségvetését, gazdaságos működését ellenőrzi és tájékoztatja a kormányt és a parlamentet.

b) A kormány

- A védelmi miniszteren keresztül gyakorolja irányító tevékenységét;
- A védelmi miniszter békében a hadsereg parancsnoka;
- A minisztérium kettős funkciót lát el: mint minisztérium igazgatási kormány szerv és egyben katonai parancsnokságként is funkcionál.

c) Szövetségi Elnök (államfő)

- háború esetén a haderő parancsnoka;
- békében formális jogokkal rendelkezik, kinevezési, elbocsátási, fegyelmi hatáskörű ügyekben illetékes, de kitüntetések alapítása, és adományozása is jogkörébe tartozik. [3.] [5.]

A Védelmi Minisztérium magába foglalja a vezérkari funkciót ellátó katonai főcsoportfőnökséget. A minisztérium legmagasabb rangú irányítói a miniszter, a parlamenti államtitkárok, közigazgatási államtitkárok, a fegyveres erők főszemlélője, a haderőnemi szemlélők. A Bundeswehr főszemlélője közvetlenül a miniszter alárendeltségében van és a szövetségi kancellár és a védelmi miniszter legfőbb katonai tanácsadója. A főszemlélő előljárója a csapatoknak.

3.1 Vezetési szintek

A vezetési szintek szerint különbséget teszünk **hadászati, hadműveleti és harcászati vezetés** között.

A **hadászati vezetés** a szövetség és a tagállamok legfelsőbb politikai-katonai vezetését jelenti. Ezen a szinten döntenek a védelmi stratégiáról, a háború lehetséges aspektusairól, vagy a háború befejezését meghatározó intézkedésekről.

A **hadműveleti vezetés** a legfelsőbb szintű katonai vezetési törzsek tevékenységeinek összességét jelenti. Ezek a vezetési törzsek viszik át a hadműveleti tervezés hadászati célkitűzéseit a harcászati vezetés feladataiba.

A hadműveleti vezetési szinthez a MAJOR SUBORDINATE COMMAND (MSC) - a NATO övezet (hadszintér) parancsnokság és a PRINCIPAL SUBORDINATE COMMAND (PSC) a

NATO körzet (hadműveleti terület) parancsnokság tartozik. A szárazföldi haderőnél a hadtest szint összekötőként szerepel a hadműveleti és a harcászati vezetési szintek között.

A harcászati vezetés a PSC szint alatt vezeti a csapatokat. A harcászati vezetés az előjáró hadműveleti célkitűzései és az eszközök alkalmazási elvei szerint tevékenykedik.

A korszerű vezetés elemei:

- pozitív hozzáállás az emberekhez;
- értelmezés, értékközvetítés;
- információ és kommunikáció;
- bizalomteremtés;
- feladatorientált vezetés az alárendeltek bevonásával;
- kooperatív vezetési stílus;
- bajtársi együttműködés;
- a személyek és csoportkapcsolatok ismerete;
- az alárendeltek ismereteinek és képességeinek tekintetbe vétele;
- összetartás segítése;
- példaadó kötelességteljesítés.

A katonai szervezetek csoportosítása a Bundeswehrben:

- részegység (raj, szakasz);
- egység (század);
- kötelék (zászlóalj, ezred);
- nagyobb kötelék (dandár, hadosztály, hadtest, hadsereg, hadseregcsoporth). [1.]

A fentebb felsorolt elemek, olyan a korszerű vezetést elősegítő tényezők, melyek minden 21. századi hadseregben megtalálhatók. Ezek nélkül az akadálymentes, gyors, reakcióképes döntések meghozatala nem lenne biztosítva. Az előjáró és az alárendeltek viszonyából adódóan muszáj megjegyezni, hogy a közös gördülékeny munka alapjai is ezek az elemek. Az Innere Führung koncepcióban is, mint alapelvek szerepelnek a katonai vezetők kompetenciái között. A katonai vezetők ezek nélkül a képességek nélkül nem tudnának reális, naprakész, a világban zajlok folyamatok komplex megértése mellett döntéseket hozni, és a beosztott állományt vezetni.

4. A Bundeswehr két alapidokumentuma

A német hadvezetés két legfontosabb dokumentuma az Innere Führung (Belső vezetés) és a Weiß Buch (Fehér könyv). Ezek azok a tanulmányok, dokumentumok, melyek jogi keretet adnak, és formálják a mindennapi munkát. Utasítások, szabályzatok, normák és értékek, melyek segítenek az elvárások megértésében. E két dokumentumra épül és ezekszerint alakítják át a jelenlegi német haderőt, mely továbbra is a német társadalomba tagozódva folytatja védelmi tevékenységét. Az átalakítási folyamat során igazodnak a Biztonságpolitikai Irányvonal koncepcióhoz, és az alkotmányos jogi keretekhez.

4.1. Az Innere Führung

4.1.1. Az Innere Führung létrejöttének szükségessége

A belső vezetés koncepciójának létrejöttének történelmi háttere van. A vesztes Németország a II. világháború után a „bűnös nemzet” fogalommal lett megpecsételve. A megalakuló demokratikus Németország számára civil vezetés alatt álló hadseregre volt szüksége. A Német Szövetségi Köztársaság alkotmányának első cikkelye kimondja az emberi méltóság sérthetetlenségét, ennek tiszteletben tartása mellett alakították és formálták a Bundeswehrt megalakulása óta és ez az Innere Führung érték-és normarendszerének alapja is. Ezzel egyben célkitűzésként is megfogalmazódott, hogy az újonnan megalakuló hadsereg a lehető legnagyobb mértékben integrálódjon a társadalomba. Szükségessége az új hadsereg legitimitásának, elfogadottságának megteremtése volt. A régi elnyomó és diktatórikus rendszeren belül a hadsereg volt a végrehajtó elem. Természetesen napjainkban is a politika irányítja a hadsereget, de törvényi és nemzetközi egyezmények keretein belül. Az Innere Führung mára beépült a köztudatba Németországban, áthatja a civil és a katona lét minden elemét. Azt is el lehet mondani, hogy az újonnan megalakuló demokratikus jogállamok számára nagyon jó példaként szolgál. [3.]

4.1.2 Az Innere Führung koncepció modernizálásának szükségessége

A modernizálást a szorosabb nemzetközi együttműködésből (NATO, EU) adódó feladatrendszer, a fokozatosan csökkenő létszámú hadsereg, a képességorientált, finanszírozható és külföldi bevetésekre alkalmas képességek kialakítása tette szükségessé. A német hadsereg külföldi missziókban való részvételének szükségességének elfogadtatása a társadalommal szemben. A sorkatonai szolgálat felfüggesztése, és az önkéntes haderőre való átállás is szerepet játszott a modernizálásában. Az Innere Führung, mint a Bundeswehr szervezeti kultúrájának alapja, egyúttal feladata is a megváltozott feltétel és feladatrendszer összhangjának megteremtése. Az afganisztáni missziók békefenntartó, békeateremtő műveleteiről a harcoló feladatokra történő váltás is egy ilyen átalakulás volt. A modernizálás, tehát a haderő kultúra megváltozott szempont- és követelményrendszerére való reagálás része. A klasszikus háborúk helyett a 21. században az aszimmetrikus hadviselésre reagálva, az önkéntes haderő szövetségi kötelezettségeinek figyelembe vétele mellett szükséges az alkotmányban foglalt jogi alapok megváltoztatása. [4.]

4.1.3. Az Innere Führung célja, fogalma

Az Innere Führung egy dinamikus koncepció, amellyel a globálisan váltakozó világban behatóan foglalkozni kell. Éppen ezért olyan képességekre van szükség, melyeket a katonai hivatás felülmúl. Mindezek mellett fent kell tartani a képességet és készséget a harcra. Így olyan képességeket várnak el az előjáróktól a személyiségfejlesztés és az érettség mellett, mint politikai és morális ítélőképesség, diplomatikai érzék, idegen nyelvismeret és interkulturális készségek. A dokumentum tulajdonképpen egy etikai kódex és egy gyakorlatias kézikönyv is egyben. Leírja a felelősségteljes és tiszteletteljes magatartás alapvető értékeit, normáit, szabályait az egyenruhát viselő állampolgárok számára.

Az Innere Führung célja a feszültségek és konfliktusok feloldása, amik a társadalom polgári és egyéni jogainak, a katonai szolgálat szembenállásából adódnak. Az Innere Führung onnan célozza meg a témát, hogy a védelmi képesség nem csak a megfelelő fegyverrendszerből és a jó kiképzettségtől függ, hanem a védelmi szándék is meghatározó egyben. Az a célkitűzése, hogy a katonák elismerjék a Német Szövetségi Köztársaság demokratikus alkotmányát és ennek tudatában legyenek felkészültek és képesek a honvédelem feladatainak ellátására. [8.]

Szerepe, hogy a társadalom irányába elfogadtassa a hadsereg létét a polgárokkal, segítse a haderő demokratikus legitimációját, és megindokolja a katonai szolgálat szükségességét a haza számára.

Az Innere Führung egy összetett fogalom, alkotmányos jogi normák összessége. Leírja a katonák egymáshoz való viszonyát, a civil társadalom és a hadsereg kapcsolatát, a hadsereg szerepét a demokráciában. [5.]

Célkitűzések:

- integráció az államban és a társadalomban;
- az egyenruhás állampolgár példaképe;
- a hivatás etikai, jogi, és politikai legitimációja;
- lényeges társadalmi és állami értékek megvalósítása a haderőben;
- a parancs és engedelmesség határai;
- a vezetés hivatással elv alkalmazása;
- az alapelvekben garantált koalíciósjog felügyelése. [12.]

4.1.4. Alapelvei

Az Innere Führung alapelvei képzik az alapot a katonai szolgálat számára. Egy irányvonal az emberek vezetéséhez és az egymással való helyes bánásmódhoz. Ez a koncepció a Bundeswehr összes katonája számára kötelező érvényű. A Bundeswehr feladatait az alkotmányjogból adódó megbízásból vezetjük le, mint a német biztonság- és védelempolitika értékeit, céljait és érdekét. Az emberek akarata sérthetetlen. Tiszteletben tartja és védi a kötelezettséget minden állami eszközzel. A német nép ezért elismer minden közösséget sérthetetlen és elidegeníthetetlen emberi jogok alapján. Ezek az alapjogok kötik a Bundeswehr minden tagját minden helyen és időben. Éppen ezért minden katona és katonanő egyenruhás állampolgárnak számít. Ezek az alaptörvény értékei és normái, melyek minden helyzetben köteleznek. A német fegyveres erők katonái akkor teljesítik küldetésüket, ha belső meggyőződésből kiállnak az emberi méltóság, a béke, a szolidaritás, a szabadság, az igazságosság, az egyenlőség, a demokrácia – mint irányadó állami értékek - mellett. [4.]

4.1.5. Célok és követelmények

- A katonának egyenruhás állampolgárnak kell lennie, tisztában van jogaival és tudatosan él. Személyes lehetőségeinek megfelelő szinten aktívan részt vesz a különböző társadalmi csoportok tevékenységében (vallási, kulturális, politikai, szociális). A katonának tisztában kell lennie, hogy a politikai vezetés a katonai vezetés előtt van. A katonai döntéseknek illeszkedniük kell a biztonságpolitikai koncepcióhoz. A katonáknak lojálisnak kell lennie az azokat végrehajtó kormányhoz.
- A katonáknak tudatosítani kell, hogy a békeszolgálat is egy reális háborúra orientálódik. A béke megőrzése az elrettentés erejével elvet alkalmazza Németország maga is.
- Az előjárónak fel kell ébresztenie a felelősségtudatot, és a készséget az együttműködésre. Példamutató magatartás, megbízható szakmai tudás szükséges.
- Az előjárónak a célokra kell támaszkodnia, beosztottjait önállóan saját felelősségére kell irányítania.
- Az előjárónak figyelembe kell vennie a beosztottak szükségleteit.
- A katonáknak át kell vennie és tovább kell adnia a kipróbált katonai erényeket, tapasztalatokat.
- Nyitottnak kell lenni a technikai, tudományos, politikai és szociális fejlődésre. [8.] [12.]

Az előjárókkal szembeni követelmények:

- pozitív hozzáállás;
- a katonai hivatás és rend szabályainak az értelmezése, végrehajtása;
- bizalomépítés, bizalomteremtés a beosztottakkal;
- kooperatív vezetési stílus;
- a beosztottak partnerként való kezelése;
- példamutatás;
- csoportszellem kialakítása;
- beosztottak alapos ismerete, mely segítségével a megfelelő feladatokra a megfelelő ember nevezhető ki. [8.] [6.]

4.1.6. Az Innere Führung legfontosabb területei:

- humánvezetés;
- politikai képzés;
- jogi és a katonai rend;
- gondozás és gondoskodás;
- szolgálatszervezés és kiképzés;
- személyi vezetés;
- szabad vallásgyakorlás;
- egészségügyi ellátás;
- információs munka;
- szervezés. [8.]

4.1.7. Az Innere Führung szervezete, tagozódása

Az Innere Führung Tanácsadó Testülete

A Tanácsadó Testület feladata, a védelmi minisztérium felé szakértői állásfoglalást küldjön az Innere Führung koncepció témáját illető területekről. Ez az intézet olyan személyekből áll, akik szakmai tapasztalatuk alapján, és a mindennapi élet során munkájukban különböző tapasztalatot szereztek nevelés és humán vezetés terén. A tagokat 4 éves időtartamra névlegesen választják.

A Tanács tagjai mellett 5 állandó vendége is van:

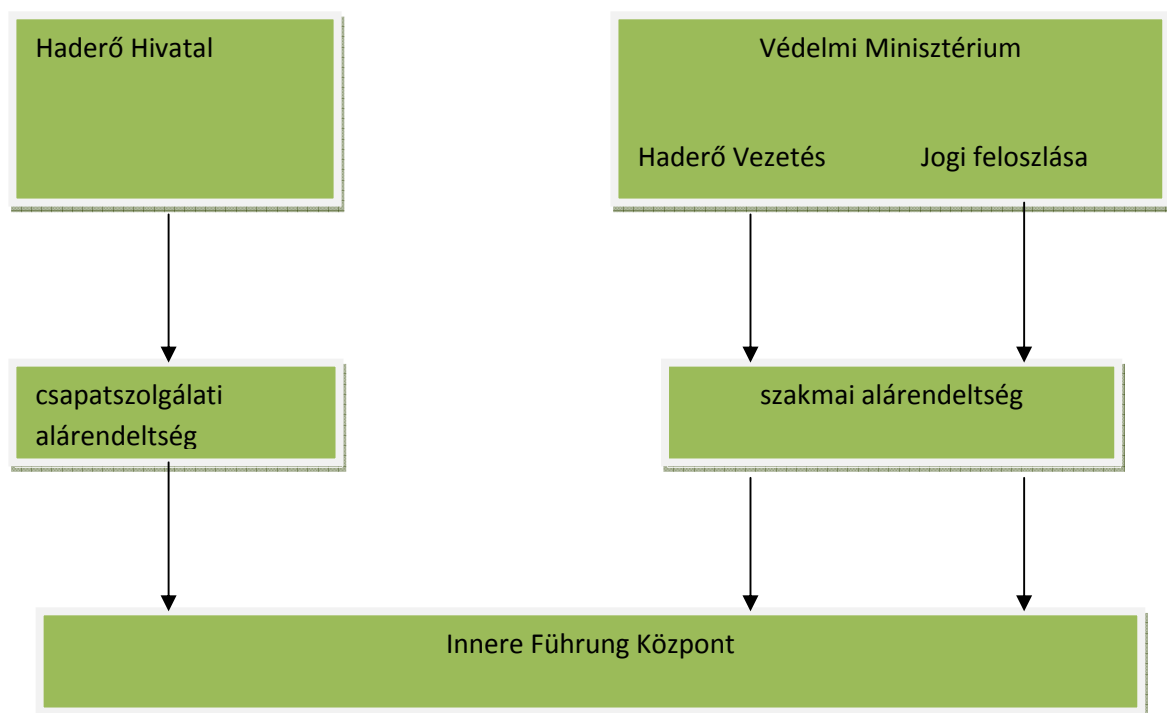
- az Innere Führung központ parancsnoka;
- neveléssel és kiképzéssel megbízott hadsereg parancsnok;
- a Védelmi Minisztérium teljes bizalommal megszavazott választmányi szóvivője;
- a Katolikus Tábori Püspökség vezetője;
- az Evangélikus Tábori Püspökség vezetője. [12.]

2006 kezdete óta a 12. Tanács aktív. A Tanács évente háromszor, négyszer ülésezik. Munkacsoportokban dolgoznak és speciálisan, egyedi témákat tárgyalnak sűrűbben.

1. számú ábra: A tanácsadás folyamata a haderőben:

készítette: Tuboly Tamás

Az Innere Führung Központ társadalmi vitákra forumokat szervez, melyekre szakértőket hívnak meg. Az Innere Führung tanácsadó testülete a javaslatokat, tanulmányokat a Védelmi Minisztérium illetékesei felé eljuttatják. A Védelmi Minisztérium pedig lejuttatja és megszervezi az adott feladat végrehajtását, integrálását, megvalósítását a szervezetbe. [7.] [12.]

2. számú ábra: Innere Führung Központ alárendeltsége

(forrás: die Konzeption der Innere Führung
[http://www.innerefuehrung.bundeswehr.de/portal/a/zinfue/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK94uyk-KrMvLTSVL3MvLzUotT4NL3s_Lyq1IKSTP2CbEdFADTnmbU/](http://www.innerefuehrung.bundeswehr.de/portal/a/zinfue/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK94uyk-KrMvLTSVL3MvLzUotT4NL3s_Lyq1IKSTP2CbEdFADTnmbU!/) letöltés ideje: 2012.10.10. készítette: Tuboly Tamás)

Csapat alárendeltségben a Haderő Hivatalnak, szakmailag pedig a Védelmi Minisztérium jogi és haderő vezetési részlege alá van rendelve.

3. számú ábra: Az Innere Führung felelősségi köre



(forrás:[http://www.innerefuehrung.bundeswehr.de/portal/a/zinfue/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK94uyk-KrMvLTSVL3MvLzUotT4NL3E0rT0xKTUPP2CbEdFAAqvpL4/](http://www.innerefuehrung.bundeswehr.de/portal/a/zinfue/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK94uyk-KrMvLTSVL3MvLzUotT4NL3E0rT0xKTUPP2CbEdFAAqvpL4!/))
letöltés ideje: 2012.10.10. készítette: Tuboly Tamás)

4.1.8. Az Innere Führung koncepció reakciója az új biztonságpolitikai kihívásokra

Az Innere Führung koncepció reakciója a biztonsági környezet változására szoros összhangban van a Fehér Könyv elveivel (Weißbuch).¹

A külső veszélyek elhárítására korábban alkalmazott stratégiák (pl. az elrettentés) az új, aszimmetrikus kihívások kezelésére elégtelenek. A megoldást a megelőző jellegű, az eszközöket nemzeti és nemzetközi szinten is hatékonyan összefogó, koherens, a kihívások okait célzó beavatkozásra van szükség. Miközben a hidegháború vége alapvető, pozitív változással járt Németország biztonsága szempontjából, a globalizáció és annak kísérőjelenségei új, összetett kihívásokat hoztak. A 2001-es New York-i és washingtoni terrortámadások nyilvánvalóvá tették a modern államok és társadalmak sebezhetőségét. A fehér könyv szerint a biztonságra leselkedő legközvetlenebb veszélyt a terrorizmus jelenti, ami Németországra is érvényes, mint azt német állampolgárok halálát okozó merényletek is mutatják. [2.]

Az Európa perifériáján vagy más régiókban zajló megoldatlan konfliktusok nemcsak közvetlen környezetükre gyakorolnak destabilizáló hatást. Az állami struktúrák felbomlása kedvező körülményeket teremt a terrorszervezetek működéséhez, és a szervezett bűnözés, a korrupció, az ember- vagy kábítószer-kereskedelem melegágya. Ezek a hatások a globalizált világban számtalan módon veszélyeztethetik a nemzetközi közösség biztonságát is.

Világgazdasági szerepéből eredően Németország különösen függ a nyersanyagok beszerzésétől, a kereskedelmi útvonalak biztonságától, valamint a kommunikációs és információs rendszerek zavartalan működésétől. Európa és Németország energiaellátásának biztosítása szempontjából bizonyos globális tényezők kihívást jelenthetnek. Ilyen például a világ energiaszükségletének növekedése, a növekvő regionális és interregionális energiakereskedelem, az éghajlatvédelem követelményei, Európa és Németország növekvő importfüggősége, valamint a fejlődő országok energiaellátottsága növekvő szükségessége. A fehér könyv szerint az energia kérdése egyre nagyobb szerepet fog játszani a biztonságpolitikában. Az ellenőrizetlen migráció egyre súlyosabb problémát jelent az európai társadalmak számára, amelyek integrációs képességét meghaladhatja a háborúk, a polgárháborúk, az üldözés, a szegénység, az éhség vagy a környezetpusztítás hatásai elől

¹ A Fehér könyv (Weißbuch) a német biztonságpolitika irányelveit tartalmazza Elérhető:

<http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/!ut/p/c4/Dca7DYAwDAXAWVgg7unYAucYCVP->

[Qrnsz7omqObfoUnPHfUwolOuhx2u4zN0xuFC_IGQddWEzqi4eLF1i7mqXFkKf-WQNUOF6jFY_sAY_7e5g!!/](http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/!ut/p/c4/Dca7DYAwDAXAWVgg7unYAucYCVP-Qrnsz7omqObfoUnPHfUwolOuhx2u4zN0xuFC_IGQddWEzqi4eLF1i7mqXFkKf-WQNUOF6jFY_sAY_7e5g!!/)

menekülők tömege. A fehér könyv a migráció kiváltó okainak kezelésére a különböző politikaterületek összehangolt fellépését tartja szükségesnek. [22.]

4.1.9. A német biztonságpolitika céljai

A fehér könyv szerint a német biztonságpolitika által követett és azt meghatározó alapvető érdekek:

- a szabadság, a jog, a biztonság és a jólét szavatolása a polgárok számára;
- a szuverenitás és az ország területi épségének védelme;
- a Németország biztonságát befolyásoló konfliktusok és válságok megelőzése és kezelése;
- a globális kihívásoknak – különösen a nemzetközi terrorizmusnak és a tömegpusztító fegyverek elterjedésének kezelése;
- az emberi jogok védelme és a nemzetközi jogon alapuló nemzetközi rend erősítése;
- az ország jólétének zálogát jelentő világkereskedelem szabadságának és zavartalanságának biztosítása, a világ szegény és gazdag régiói közötti szakadék csökkentése érdekében. [18.]

A biztonságpolitika nemzeti integrációjának nemzetközi szinten a multilateralizmus

- azaz a kihívásoknak a partnerekkel és a szövetségesekkel közös, a nemzetközi intézmények keretében és a nemzetközi jog alapján történő kezelése – felel meg. A fehér könyv szerint a német és európai közös biztonság alapja a transzatlanti kapcsolat, és ennek megfelelően a német biztonság- és védelempolitika legfőbb pillére a NATO. [18.]

4.1.10. A Bundeswehr, mint a német biztonságpolitika eszköze

A Bundeswehr feladatai a fehér könyv alapján a következőkben foglalhatók össze. A nemzetközi konfliktus-megelőzés és válságkezelés, beleértve a nemzetközi terrorizmus elleni küzdelmet, előreláthatólag a Bundeswehr legvalószínűbb feladata lesz. Ez határozza meg a haderő struktúráját és képességeinek fejlesztését.

A Bundeswehr támogató és kiegészítő jelleggel segítséget nyújt természeti katasztrófák vagy különösen súlyos balesetek következményeinek kezelésében belföldön, vagy humanitárius segítségnyújtás keretében a katasztrófavédelem feladataiban külföldön.

A fehér könyv megerősíti az Innere Führung (a belső vezetés) elvének fontosságát a Bundeswehr szempontjából. Az Innere Führung koncepciója, amelyet az ötvenes évek elején, a Bundeswehr megteremtésével párhuzamosan dolgoztak ki, a katonák társadalmi integrációját célozza meg. Az Innere Führung megvalósításának érdekében a katonák politikai és etikai oktatásban részesülnek, a bevetésekre való felkészítés során pedig megfelelő vallási és kulturális ismereteket kapnak, így képesek lesznek a külföldi műveletekben felmerülő összetett helyzetekben felelősséggel dönteni. A Bundeswehr új feladatai és a biztonságpolitika átfogó megközelítése az Innere Führungnak napjainkban új aktualitást adott. [22.]

4.2 A Weißbuch célja, fogalma

A Fehér könyv a német biztonságpolitika irányvonalairól szóló dokumentum, melyet 2006-ban fogadtak el. Tartalmát tekintve részletezi Németország biztonságpolitikai helyzetét nézve globálisan illetve, mint az Európai Unió és a NATO tagállama. Behatóan foglalkozik a biztonságpolitika eszközeivel. A Bundeswehr jövőbeni helyzetét szabályozza. Németország stratégiai keretfeltételeit, értékeit, érdekeit és céljait gyűjti összes az újonnan kialakult biztonsági környezet figyelembevételével. A Fehér Könyv egyik burkolt célja olyan széles társadalmi vita megindítása, mely pozitívan befolyásolja majd Németország helyzetét békében, és szabadságban.

Tartalmi pontjai:

- Németország biztonsága;
- Globális kihívások, esélyek, rizikófaktorok, és fenyegetettség;
- A német biztonságpolitika célja, érdekei, értékei;
- A német biztonságpolitika nemzetközi tekintetben;
- Előírások, keretfeltételek (törvényi szabályozás);
- Bundeswehr műveletekben;
- Átalakítás;
- Szervezet;
- Személyzet.

Egy olyan összetett összefoglaló dokumentum, melyben komplexen illeszkedik az Innere Führung koncepció. A Bundeswehr feladatait, jogi alapjait, fegyverkezés politikáját, a haderő átalakításait, és a személyi állomány tekintetében bekövetkezendő változásokat is magában foglalja.

Ez volt az alapja a 2017-ig tartó átalakításoknak. A munkafolyamat olyan törvényi alapok lefektetését követeli meg, melyek alapvetően változtatják meg a Bundeswehren belüli munkavállalást, a társadalomban való elhelyezkedést. [2.] [18.]

Az Innere Führung koncepció és a Weiss Buch a fejlődő világgal, az állandóan változó külső folyamatokkal összhangban van és vele együtt fejlődik. Így nem lehet elmondani egyik alap dokumentumról sem, hogy késznek tekinthető. Az elmúlt évtizedek is bebizonyították, hogy a szervezet céljának, a szervezet feladatkörének megváltozása hatással van és kell legyen az elvárt értékekre és normákra. Az Innere Führung koncepció folyamatos formáló munkája főként a kiképzés és humánvezetés terén szükséges. Az új missziós kihívások, a fogolyként való túlélés és viselkedés szabályai, stresszes körülmények és nyomás alatt végzendő munka, különböző szélsőséges időjárási viszonyok között végrehajtott speciális műveletek mind mind szükségessé tették a koncepció ezen elemeinek változtatását.

Az Innere Führung koncepciót egyaránt lehet a Bundeswehr szervezeti kultúrájának alapjának tekinteni és egyben jogi normák és értékek összefoglaló tanulmányának. A német katona a szervezeti lét minden kérdésére választ kap benne. Milyen képességekkel kell rendelkeznie, mik az iránymutató magatartásformák, hogyan kell csapatban dolgozni?

Az emberi egyenjogúság, az egyenruhás állampolgár koncepciójának mindenre kiterjedő dokumentuma. Az Innere Führung koncepciót alkalmazási lehetőségeinek függvényében nem csak katonai területen lehet beépíteni. A civil szféra szervezeti, vezetési elemeinek részét is képezheti. Egy olyan stabil kézzelfogható alapot ad, melyből lehet építkezni. [2.]

5. A német reformlehetőségek két tanulmánya

5.1. A főszemlélő jelentése

A főszemlélő jelentése szerint, a nemzetközi együttműködés jelentősége megnőtt, Németország biztonságpolitikáját csak a szövetségen belül tudja sikeresen megszervezni. Csak a transzatlanti szövetségen belül tud a globális biztonságpolitikai kihívásoknak hatékonyan eleget tenni. A német professzionális hadsereg átalakításával Németország nem keres külön utat. Rávilágít a tanulmány, hogy Európán belül minden fontos partnerállam hadseregének méretének csökkentését tervezi. Jelenleg Közép-Európában és Németországban nem áll fent területi fenyegetettség, ami az állampolgárok biztonságát fenyegetné. Azoknak a fenyegetéseknek, melyek Németországot fenyegetik, Európán kívül gyökereznek. Jelenleg a Bundeswehr létszáma 255.000 főt számlál. Ebből 75.000 fős békefenntartó és 35.000 fős békekikényszerítő erő létrehozását tűzte ki célul. Ezen kívül az állandóan missziós területen teljesítendők létszámát 10.000 főben határozta meg a jelenlegi 7.000 fő helyett. [14.] [15.]

4. számú ábra: A bezárt helyőrségek létszám alapján

Tartományok	Leépítés előtti létszám (fő)	Leépítés utáni létszám (fő)	Megszüntetett helyőrségek száma (db)
Baden-Württemberg	25.500	15.800	4
Bayern	50.700	31.000	3
Berlin	5.200	5.000	0
Brandenburg	8.800	7.400	0
Bremen	1.100	700	0
Hamburg	2.700	2.400	0
Hessen	8.600	5.400	1
Mecklenburg-Vorpommern	14.200	10.600	3
Niedersachsen	51.600	41.800	3
Nordrhein-Westfalen	36.600	26.800	2
Rheinland-Pfalz	28.700	20.600	5
Saarland	2.700	1.400	0
Sachsen	4.500	3.600	1

Sachsen-Anhalt	5.600	4.400	0
Schleswig-Holstein	26.000	15.300	8
Thüringen	9.000	6.300	1
Összesen:	281.500	198.500	31

(Forrás: http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/!ut/p/c4/HYtBDoAgDATf4gfo3Zu_UC-m6IoNpBoon3R7GEymSzN1KZ8S2CTUznRSNMqvXcfza4YhliMTN2g1PUgGKcrGpo7f8I8mfK67H4qhtKYjRkpSsO3QuNNqa3/ letöltés ideje: 2012.10.15. készítette: Tuboly Tamás)

Megszabja, hogy rövid határidőn belül el kell érni a 10.000 fős missziós kitelepülő létszámot. A védelmi költségvetés 2011-2014 közötti költségvetés tervezete szerint 2011-ben 838 millió euró, 2012-ben 1240 millió euró, 2013-ban 2484 millió euró és 2014-ben 4334 millió euró megtakarítással kell számolni. [26.]

A védelmi minisztérium eddigi 3500 fős állományát 2000 foglalkoztatottra csökkentik. A 17 részlegből csak 9 marad meg, így az miniszteriális feladataiban korlátozásra kerül. A minisztérium minden szervezeti eleme Berlinbe települ. A minisztérium élén két államtitkár és a főszemléző fog állni. [21.]

A haderő 5 szűk egymással összehangolt katonai szervezeti egységből áll össze. (szárazföld, légierő, tengerészet, összhaderőnemi logisztikai szolgálat², egészségügyi szolgálat)

A veszélyekből, nemzeti biztonsági érdekből, a krízisek és konfliktusok korai felismeréséből levezetve a német hadseregnek a következő bevetési formákkal kell számolnia:

- békestabilizációs műveletek a már folyamatban levő missziókra támaszkodva;
- gyorsabb reakció a szövetségi partnerek támogatásában;
- béketeremtő missziók;
- a szövetségi erők megerősítése, egy hosszan tartó kiélesedő krízis esetén;
- német állampolgárok mentése, evakuációja külföldi veszélyforrásokból területvédelmi intézkedések Németország biztonságának fenntartásához;
- átmeneti segítségnyújtás Németországban.

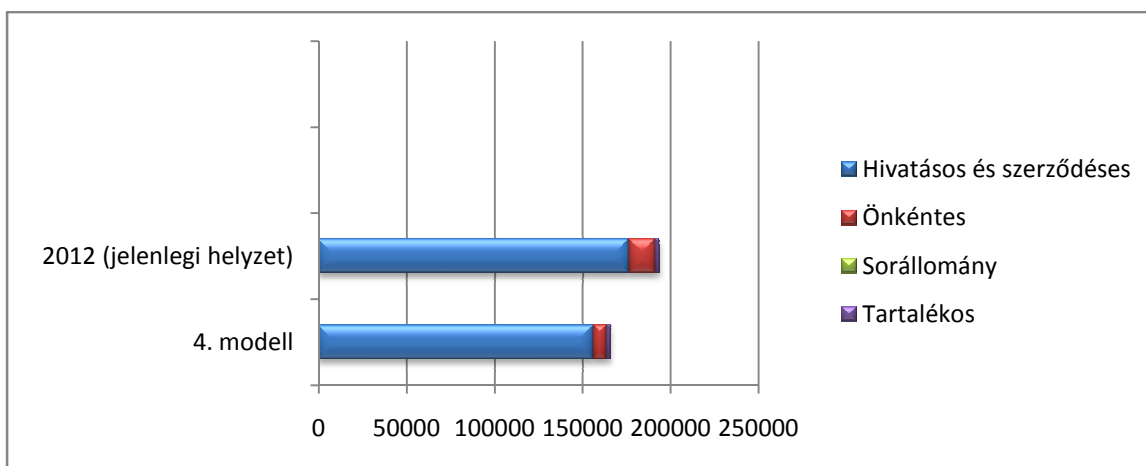
A haderő egy komplex rendszer. Az egyes területeken való beavatkozás az összes többire is hatással van. Ma már nem létezik olyan művelet, amiben a területvédelmi hadsereg kizárólagosan meg tudná állni a helyét.

² Az Összhaderőnemi Logisztikai Szolgálat (Streitkräftebasis) 2000 októberében hozták létre, mint egyedülálló katonai terület. Ez önmagában nem haderőnem. Szolgáltató intézménye a Bundeswehrnek. Feladatai a logisztikai biztosítás, vezetéstámogatás, de ide tartoznak a Bundeswehr egyetemek is.

A főszemlélő jelentésében 5 modellt mutat be, melyek a haderő létszámának és megoszlásának tekintetében mutatnak változást. Volker Wierer a 4. modellt tartja megfelelőnek, melynek hatásait a 6. számú táblázat szemlélteti.

Alapvetően tehát az 5. számú táblázatból leolvasható, hogy mivel a sorállományú katonák nem vethetők be külföldi missziókban és kiképzésük sem érik meg, így azok fenntartását elveti. A hivatásos, professzionális haderőre épít, ahol a gyorsreagálású egységek játsszák majd a fő szerepet. Az önkéntes állományra úgy tekint, mint regenerációs és után pótló bázisra. [14.]

5. számú ábra: Az állománykategóriák megoszlása (ezer fő)



Készítette: Tuboly Tamás

Sorkötelezettség és az önkéntes állomány változásai

1990-ig a honvédelem egyúttal a német területek szövetségi védelme volt. Az általános sorkötelezettség biztonságpolitikai szükségességét éppen ezért nem vonták kétségbe mind katonai mind politikai téren.

A már kiképzett tartalékosok sorkötelezettségének tekintetében az eddigi mértékben már nincsen szükség.

Egy minőségileg jobb, de jelentősen lecsökkentett Bundeswehr hivatásos és szerződéses katonákból sorkötelezettség nélkül politikailag Németország számára alapvetően kielégítő. Hasonlatként felhozza, hogy 28 NATO tagállamból 23-ban már döntöttek a sorkötelezettség felfüggesztéséről.

Az elmúlt évtizedek biztonságpolitikai fejlesztéseinek hatására, egy folyamatosan csökken haderőmérethez vezettek. Történelmileg a sorkötelezettség a nemzet képzésének része volt, a

nemzeti államok szimbóluma is egyben. Nem csak, mint állampolgári kötelezettség, ezzel egy időben polgárjog volt. [17.]

6. számú ábra: A haderő létszámának csökkentési fázisai a 4. modell szerint

Év	Hivatásos és szerződéses állomány	Önkéntes állomány	Sorállomány	Összesen
Jelenleg	195.000	25.000	30.000	250.000
2011	181.000	25.000	12.500	218.000
2012	176.000	15.000	0	201.000
2013	171.000	7.500	0	178.500
2014	166.000	7.500	0	173.500
2015	161.000	7.500	0	168.500
2016	156.000	7.500	0	163.500
Változások	-39.000	-17.000	-30.000	-86.500

(Forrás: Bericht des Generalinspektors p. 29. készítette: Tuboly Tamás)

Az önkéntesek képzési rendszere, juttatásai

A fiatalok az első 6 hónapban felmondási joggal rendelkeznek (próbaidő). Ezenfelül adómentes illetmény, térítésmentes egészségügyi ellátás, közösségi gondozás, megemelt nyugdíjbiztosítás, hozzájárulás bizonyos képzésekhez, jogosítványszerzés, egyéb a civil életben is hasznosítható szakmai képzések illetik meg az önkéntes katonát. A 6 hónap után további 23 hónapra kötnek szerződést, ami után a 7. hónapban az elmúlt időszakokkal egyenesen arányos illetmény illeti meg. A kötelezettségi idő függvényében további kiegészítő ösztönzést kínálnak, mint a jogosítvány. Akár egy a Bundeswehr egyetemre is helyezhetik, azért, hogy a maximális 23 hónapos kötelezettségtartam mellett kötelezze el magát. [19.]

Láthatjuk, hogy az Innere Führung mint a Bundeswehr minden területén megtalálható koncepció a haderőreform és a biztonságpolitikai kihívások megváltozásának tekintetében hogyan változnak.

A katonai képzés területén felismerik, hogy a civil képzési lehetőségek kínálatát bővíteni kell, és az eddigi ki- és továbbképzéseket folyamatos ellenőrzésnek kell alávetni.

A szolgálat anyagi és szociális keretfeltételeinek javításához a következő intézkedések szükségesek:

- a jogi biztonság javítása a külföldi műveletekben;
- a család és a szolgálat összeegyeztethetőségének javítása olyan támogató intézkedéseken keresztül, mint gyermekgondozás, a részidős foglakozás kínálatbővítése, mindenekelőtt a szolgálat és a szolgálatmentes idő nagyobb tervezhetőségének garantálása;
- az ingázók számára szálláslehetőség biztosítása a Bundeswehr területén belül.

Az ingázók esetében felveti a lehetőséget a költözésnek, mely költségét a hadsereg magára vállalja, illetve az ingázás miatt felmerülő összeg kifizetését. [19.]

Demográfiai vizsgálatok rámutattak, mik az okai a kivándorlásnak Németországból. Ezek függvényében a Bundeswehr célja a képzési rendszert úgy átalakítani, hogy az vonzóvá váljon a fiatalok körében.

A fiatalokat kulturális programokkal is próbálják megnyerni. Olyan dolgozószobákat próbáltak ki, ahol gyerek és szülő együtt lehetnek. 2002 óta minden katonai életpálya nyitva áll a nők számára is.

A tanulmány zárószavaként megfogalmazza, hogy ezeket a folyamatokat fel kell gyorsítani és olyan intézkedéseket kell bevezetni, amivel embereket tud nyerni és meg is tudja őket tartani a sereg. [14.]

5.2. A Strukturális Vizsgálóbizottság jelentése

A bizottság feladata volt, hogy vizsgálja a 40.000 fővel történő haderőcsökkentés hatásait. Feladata nem egy új Bundeswehr felvázolása volt, hanem párbeszédet folytatni a hosszantartó biztonsági és védelmi koncepciókról, mint a konfliktus megelőzés és válságkezelés.

A sorkötelezettség a haderőt a társadalomba integrálta. Ma már társadalmi elfogadottsága megszűnt.

A bizottság rámutatott, hogy a külföldön bevethető erők létszámát 15.000 főre szükséges emelni.

Az átalakítási folyamat 5-7 éves időtartama alatt a szervezet centralizáltan, központosítva hajtja azt végre. A főszemlélő funkcionális vezérkari főnöki pozícióját megerősítik és egyszemélyben lesz felelős a tervezés, felkészítés, végrehajtás és a külföldi műveletek tekintetében. Ezzel a haderőnemek főnökeiről feladatok kerülnek le. [16.]

A két tanulmány tanácsokat, javaslatokat fogalmaz meg a jövő tervezésére nézve. A sorkatonaság felfüggesztése nem lepte meg a társadalmat, hiszen Európában szinte már mindenki áttért a professzionális önkéntes hadsereg modelljére. Az újonnan kialakult biztonságpolitikai körülmények nem követelik meg a továbbiakban egy tömeghadsereg fenntartását, így annak csökkentése és a szervezet átalakításával járó feladatok az új kihívásokra való reagálás egyik megtett lépése. A két tanulmány olyan modelleket sorakoztatott fel egymás mellett, melyek főként a költségvetésre (kiadás-megtakarítás) voltak hatással. Egyben felmerülő probléma - melyre még nem álltak elő megoldással - a haderőből így kikerülő katonák, civil alkalmazottak elhelyezése, integrálása a társadalom különböző szférájába még egy új kihívást állít a német szövetségi kormány elé. Másrészt a 18-22 éves korosztály tekintetében akkora mértékben fog emelkedni a felsőoktatásba bekerülők létszáma, hogy az nagyban emeli majd az oktatásra fordított összeget. Mivel a német felsőoktatás teljesen államilag finanszírozott, így a Bundeswehren megspórolt pénzt tulajdonképpen az oktatás területébe kell átfuzionálni. Így tehát szerintem a 8,3 milliárd eurós 2014-g tartó megszorítások a védelmi szféra területén szinte teljesen elenyészőek, mert azt majd más területen fog kiadásként jelentkezni.

6. A két dokumentum hatása a szervezetre, a képességekre, a költségekre, és a nemzetközi feladatokra

6.1. Hatása a szervezetre

6.1.1. A Védelmi Minisztérium főbb átalakításai

A vezetés szerveit Berlinbe összpontosítják. A vezetés szintjeit csökkentik, így a felelősségi körök átláthatóbbá válnak. A minisztérium létszáma a jelenlegi 3000-ról 2000-re csökken. A cél ezzel, az alapvető feladatokra való koncentráció erősítése, nagyobb rugalmasság és hatékonyság biztosítása. Minden intézménynek, és szervnek a saját felelősségi és feladat rendszerén belül maradva kell tevékenykednie, az egyéb ezen kívül eső feladatokat pedig át kell adni egy másik illetékes szervnek. A Védelmi Minisztérium részlegei – de az alárendelt szervek és hivatalok is – vegyesen civil és katonai személyzettel lesznek feltöltve. A szakmai és szervezői kompetenciák lehetőség szerint minden szinten össze lesznek egyeztetve. A szemlélők saját katonai szervezeti területüket a minisztériumon kívülről fogják irányítani. A főszemlélő lesz a szervezeti elöljáró. [14.]

A miniszter a legmagasabb elöljárója minden katonának, hivatalnak és a Bundeswehr minden munkavállalójának.

A minisztérium alárendeltségében a következő területek tartoznak:

- védelmi igazgatás (személyzet, ellátás, információs technológia, infrastruktúra, környezetvédelem, szolgáltatások);
- katonai lelkiigondozás;
- igazságszolgáltatás.

A főszemlélő a Bundeswehr legmagasabb rendfokozatú katonája, a legmagasabb katonai képvisellel és a szövetségi kormány katonai tanácsadója. A haderő vezetéséért, a katonai védelmi koncepcióért és a Bundeswehr műveleteiért felelős. A főszemlélő munkájának támogatásához különböző tanácsadó testületek (Katonai Vezetési Tanács, Műveleti Tanács) állíthatók fel. A minisztérium részlegeinek felelősségeit és döntéshozatali jogosultságait ezek a testületek nem befolyásolják, ezek külön vannak szabályozva.

Azok a katonák, akik a haderőn kívül különösképpen hivatalokban és a Bundeswehr adminisztratív szerveinél vannak alkalmazásban, általános szolgálati alárendeltségi viszonyban állnak az adott hivatalt vezető elöljáróval szemben.

A minisztérium felépítése a közös ügyrendben³ foglaltak szerint épül fel. A továbbiakban szervezeti lehetőségek keretein belül a civil és katonai funkciók közötti távolság eltörlését célozza meg. Az előírásoknak megfelelően a jövőben a civil és katonai funkciók egy szervezeti elemen belül látják majd el feladatukat és ebben egymást kiegészítik.

A szárazföldi főszemlélő a Szárazföldi Vezetési Törzs főnöke. A légierő főszemlélője a Légierő Vezetési Törzs főnöke. A haditengerészet főszemlélője a Haditengerészeti Vezetési Törzs főnöke. Az egészségügyi szolgálat főszemlélője az Egészségügyi Szolgálat Vezetési Törzsének főnöke. A főszemlélő, a főszemlélő helyettese, és az Összhaderőnemi Logisztikai Szolgálat szemlélője, a Haderőnemi Vezetési Törzs elöljárói. A jogi részleg alá vonták az Igazságszolgáltatást és a katonai lelkipásztori tevékenységet. A védelmi igazgatási, infrastrukturális, és környezetvédelmi részleg alá került a területi védelmi igazgatás. A haderőnemek logikusan a haderőnemi főszemlélők felelősségi körében működnek a továbbiakban. [16.]

Az eddigi 17 részlegből összesen csak 9-et tartottak meg. A Bundeswehr főszemlélője három felelősségi területért felelős, de ezzel lefedi az egész haderő irányítását, mind belföldön és külföldön egyaránt. Két államtitkár segíti a főszemlélőt a minisztériális feladatok ellátásában. A vezetési szintek csökkentése hozzájárul a gyors, hatásos feladatmegoldáshoz.

A vezetés, irányítás, törvények, rendeletek, utasítások, szabályzatok útján történik. A vezetési folyamatok föntről lefelé haladnak. Legmagasabb szint a szövetségi kormány (alsó és felsőház), miniszter, államtitkárok és a főszemlélő.

Vezetésideimenziók erőbesorolása:

- reagáló erők;
- stabilizációs erők;
- támogató erők.

³ A szövetségi minisztériumok közös ügyrendje (Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien): Az ügyrendben található a minisztérium felépítésén át, a különböző kormányzati szervekkel, kormánnyal (alsóház, felsőház) való közös munka folyamatai. És ebben foglaltatnak a nemzetközi jogi szerződések és az Európai Unió keretein belüli szándékok, tervek.

A bevetési egység (Kommando Operative Führung) munkáját a Bevetésirányító Parancsnokság váltja ki. A belföldi műveletekben való tevékenységek vezetéséért az Összhaderőnemi Logisztikai Szolgálat felelős.

A Központi Egészségügyi Központot, mint szervezeti egységet megszüntetik és az Összhaderőnemi Logisztikai Parancsnokságba rendelik.

A Védelmi Minisztérium három fő területen kell eleget tenni: a védelempolitika és tervezés, az erőforrástervezés, és a haderő rendeltetésszerű működésének biztosítása. [21.]

A Védelmi Minisztérium részlegeinek feladatköre

Stratégiai és tervezési részleg – civil, katonai együttműködés tervezése, képességelemzések, képességtervezések.

Műveleti részleg – katona stratégiai útmutatást ad a Bundeswehr külföldi műveletei számára, katonai híradás technikai és geoinformációs technológiai alapkérdések tekintetében.

Szerkezeti/Szervezeti/Kiképzési részleg – Innere Führung, lélekgyondozás, személyi és infrastrukturális követelményeknek eleget tenni, a kiképzés alapkérdéseinek kidolgozása, a továbbképzések megtervezése, az állomásoztatás és a szervezet előremozdítása.

Támogató, biztosító részleg – logisztikai tervezés, vezetés, vezetéstámogatás és egészségügyi szolgálatok. Az IT (Information Technology) részleg ebbe a részlegbe lett áthelyezve. Ennek a részlegnek a vezetője az IT főnök feladatkörét látja el.

Személyzeti részleg – jogi tanácsadás, szolgálati jog katonai és civil területeken. Szűk területen közösen dolgozik a szervezeti/szerkezeti/kiképzési részleggel. A részlegen belül a katonai személyi állományért a civil területen az államtitkár felelős.

Katonapolitikai részleg – Katonapolitikai tanácsadásért felelős. Fegyverkezésellenőrzéssel, fegyverzeti politikával, az irányítás politikai iránymutatása a stratégiai célok elérése érdekében. A részleg vezetője egyben politikai igazgató is.

Sajtó és információs törzs – a minisztérium kommunikációjában illetékes, PR tevékenység folytatása, tömegkommunikációs feladatok ellátása.

Központi ellenőrző részleg – vezetési tanácsok a miniszter számára, a Bundeswehrt átfogó ellenőrzési rendszer.

Anyagi részleg – A következő területekért felelős: Kutatás/Technológia, Infrastruktúra/Földtulajdon, Fegyverzetellenőrzés. Az eddigi Fegyverkezési, Védelmi igazgatási és Modernizációs részleget foglalták össze. Továbbá felelős a munka és környezetvédelemért. A részleg vezetője az eddig fegyverkezési részleg vezetője.

Költségvetési részleg – a pénzügyi és költségvetési tervezetért felelős, szűken véve közösen dolgozik a Stratégiai tervezési részleggel.

Központi hatáskörű részleg – Összefogja a vezetés támogató személyzetét, protokoll feladatokat lát el. Magába foglalja a parlamenti és kabinet osztályvezetőket, a belső szolgálatot és a protokoll részleget. [13.] [21.]

A részlegek feladatkörének tekintetében fontos, hogy minden részleg csak a saját hatáskörében tevékenykedjen. Ha olyan feladat kerül a munkafolyamatban, amiben nem illetékes fontos az adott feladat átruházása az illetékes szervre vagy részlegre. A feladatkörök komplexitása miatt fontos a részlegek jól látható elkülönítése, a munkafolyamatok elemeinek kellő ismerete. A részlegeken belül osztályok működnek, melyeknek a funkciói elkülönülnek egymástól, így érdemes megvizsgálni a legfontosabb feladatok megoszlását.

A következő ábrákon a legfontosabb rendeltetéssel bíró részlegek feladatköreit ismertetem.

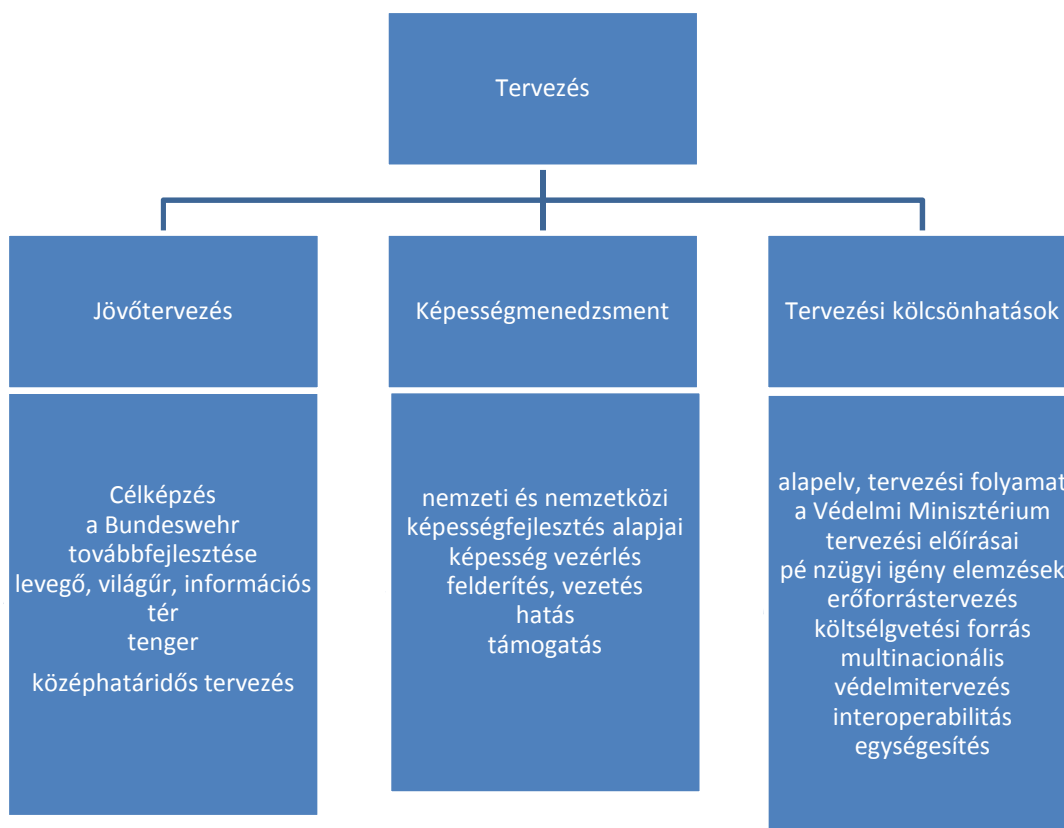
A legfontosabb részlegek szervezeti egységei:

7. számú ábra: Politikai részleg



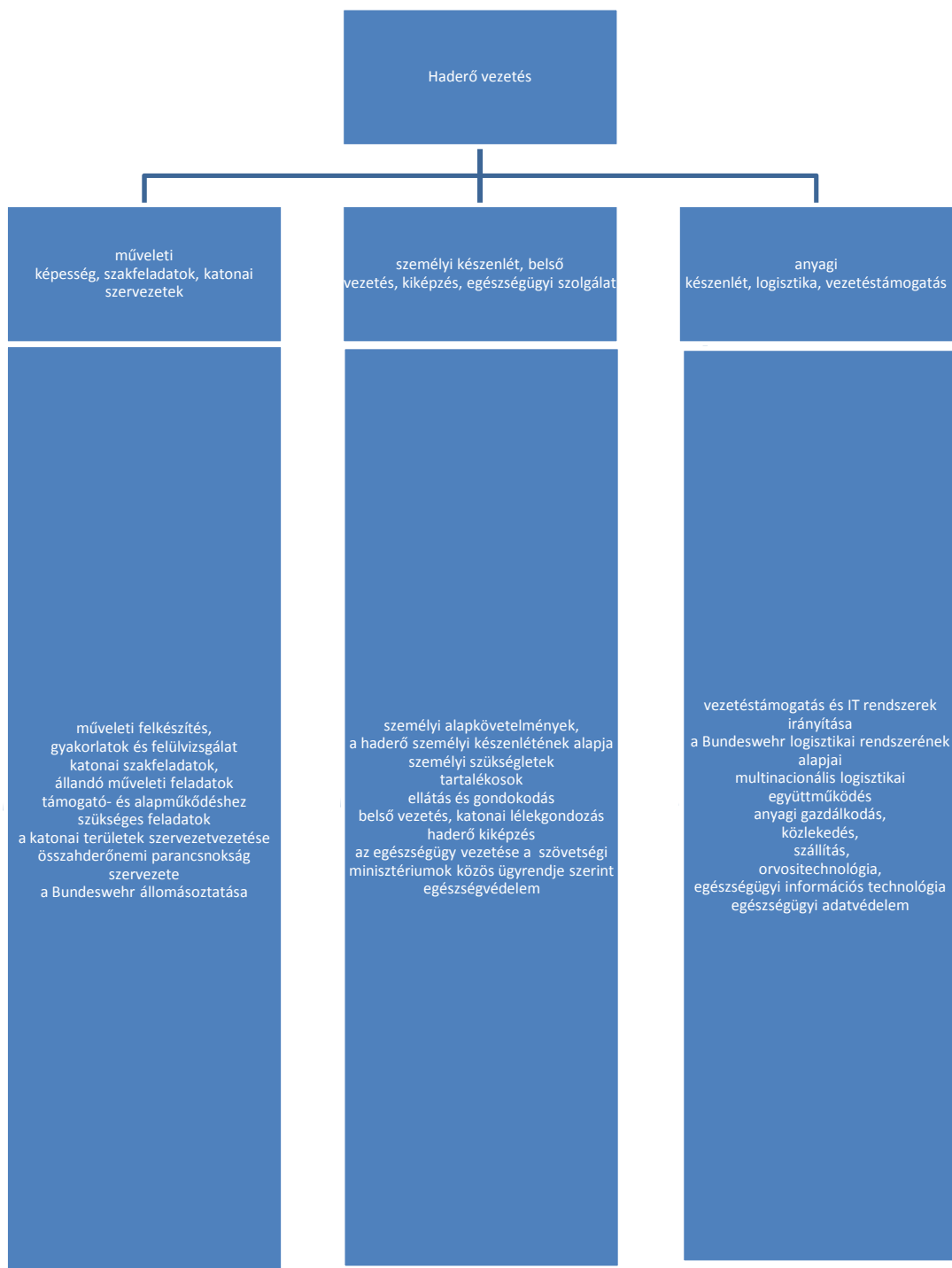
(forrás: *Sachstand zur Neuorganisation des Bundesministeriums der Verteidigung*) kiadva: 2011.10.07
 hozzáférhető: http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/!ut/p/c4/RyZLDoIwEEX_qKUL42MHYam7TYzihhQ6KRPLIEynsPHjhYXxnuRsTnL1S6QndFbwUg26Kduejx1irG2auE_QA8AEqaYkDBtoyOUgLDKwIsocK Nkgm3zrg9h_1Y7t2oPpIIJsFSHC1ZyuR1RRZwIYy81oUOt0Upq4KU_xmPofLrrzej2Zfn6ubnsax_AJK WHiY/ letöltés ideje: 2012.10.13. készítette: Tuboly Tamás)

8. számú ábra: Tervezési részleg



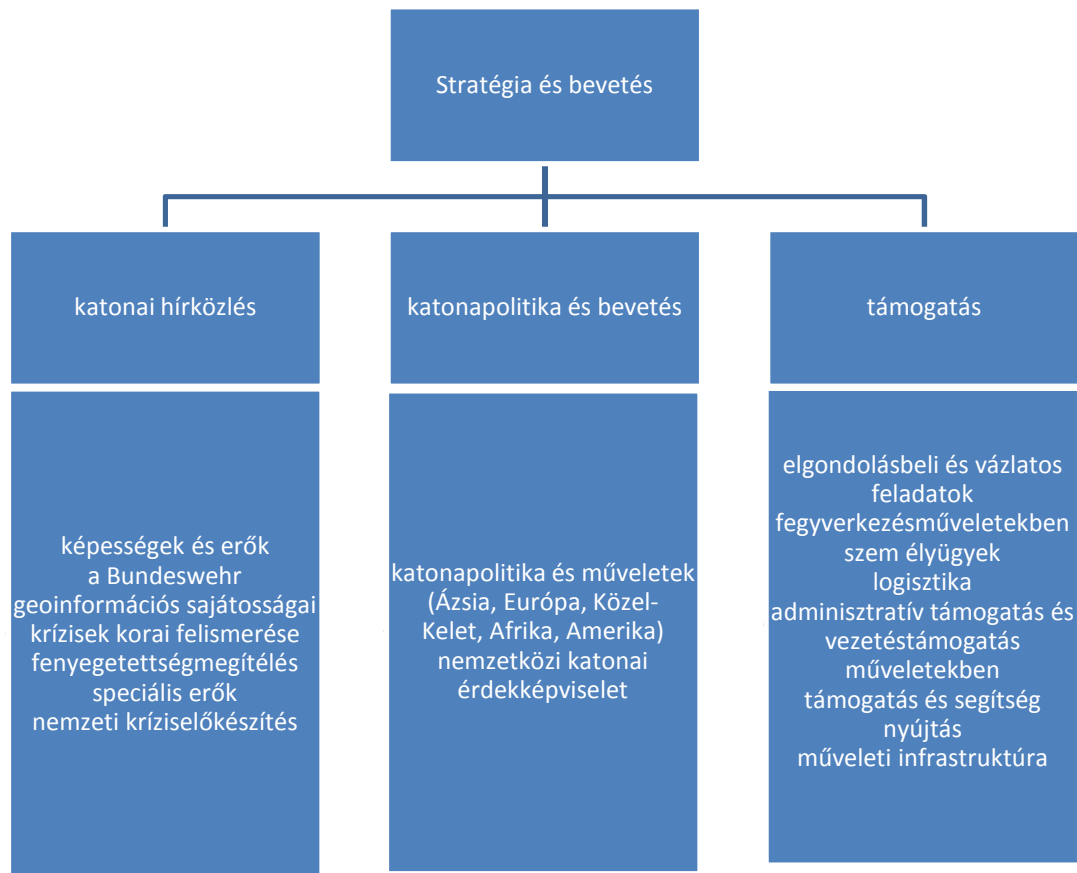
(forrás: *Sachstand zur Neuorganisation des Bundesministeriums der Verteidigung*) kiadva: 2011.10.07
 hozzáférhető: http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/!ut/p/c4/RyZLDoIwEEX_qKUL42MHYam7TYzihhQ6KRPLIEynsPHjhYXxnuRsTnL1S6QndFbwUg26Kduejx1irG2auE_QA8AEqaYkDBtoyOUgLDKwIsockNkgm3zrg9h_1Y7t2oPpIIJsFSHC1ZyuR1RRZwlYy81oUOt0Upq4KU_xmPofLrrzej2Zfn6ubnsax_AJKWHiY/
 letöltés ideje: 2012.10.13. készítette: Tuboly Tamás)

9. számú ábra: Haderő vezetési részleg



(forrás: *Sachstand zur Neuorganisation des Bundesministeriums der Verteidigung*) kiadva: 2011.10.07
hozzáférhető: http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/RyZLDoIwEEX_qKUL42MHYAM7TYzihhQ6KRPLIEynsPHjhYXxnuRsTnL1S6QndFbwUg26Kduejx1irG2auE_QA8AEqaYkDBtoyOUgLDKwIsockNkgm3zrg9h_1Y7t2oPpIIJsFSHC1ZyuR1RRZwlYy81oUOt0Upq4KU_xmPofLrrzej2Zfn6ubnsax_AJKWHiY/
letöltés ideje: 2012.10.13. készítette: Tuboly Tamás)

10. számú ábra: Stratégia és bevetési részleg



(forrás: Sachstand zur Neuorganisation des Bundesministeriums der Verteidigung) kiadva: 2011.10.07
 hozzáférhető: http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/!ut/p/c4/RyZLDoIwEEX_qKUL42MHYaM7TYzihhQ6KRPLlEynsPHjhYXxnuRsTnL1S6QndFbwUg26Kduejx1irG2auE_QA8AEqaYkDBtoyOUgLDKwIsocK Nkgm3zrg9h_1Y7t2oPpIIJsFSHC1ZyuR1RRZwIYy81oUOt0Upq4KU_xmPofLrrzej2Zfn6ubnsax_AJK WHiY/
 letöltés ideje: 2012.10.13. készítette: Tuboly Tamás)

6.1.2. A haderőnemek szervezeti elemei

Szárazföldi haderő

A szárazföldi erőkhöz tartozik a légiszállítású és légimozgékonyaságú erők. A szárazföldi és légi felderítés, a hírszerzés a felderítő kötelékekben vegyesen lett átszervezve.

3 hadosztály került létrehozásra: egy reagáló hadosztály, egy különleges műveleti hadosztály, és egy légimozgékonyságú hadosztály.

A szárazföldi parancsnokság felelős mind a három hadosztályért és minden nemzetközi hadtesttörzsben tevékenykedő német csapatért, éppúgy mint a német-francia közös dandárért.

A reagáló hadosztály szervezet: 2 harckocsi dandárból, harcoló vezető és bevetésbiztosító alakulatokból áll.

A különleges műveleti hadosztály: speciális erők köteléke, 2 légidesszant dandár.

Légimozgékonyságú hadosztály: légimozgékonyságú dandár, 3 repülőgép ezred.

Szárazföldi Haderő Hivatal szervezetén belül találhatóak a szárazföldi csapatokhoz katonákat képző Bundeswehr iskolák. [20.]

Légierő

A Légierő Vezetési Törzsön belül Légierő irányítási Parancsnokság és a Légierő Hivatal került kialakításra.

A parancsnokság alá 3 hadosztály került. Mindegyik hadosztályban van egy-egy légvédelmi rakéta kötelék, egy-egy műveletvezető osztály.

A légierő objektumainak védelméért felelős képességet egy ezredbe csoportosították.

3 vadászbombázó kötelék, egy helikopter szállítású kötelék, felderítő kötelék a három hadosztályban került szétozásra.

A Légierő Hivatal a műveleti támogatás biztosításáért felel. Felelős még a repülés biztonságért és a légiforgalomért. A hivatal alárendeltségébe tartozik a légierő összes iskolája.

A hivatal felügyelete alatt működik a légierő logisztikai és karbantartó alakulatai is, melyből kettő ezred került kialakításra. [20.]

Haditengerészet

Flotta Parancsnokság és a Haditengerészeti Hivatal, a Haditengerészeti Vezetési Törzs alárendeltségébe tartozik.

A parancsnokságon belül kettő flottilla és kettő repülő osztály van.

A tengeralattjáró képességek összevonására nem csak a vezetési szintek megszorításai miatt volt szükség, hanem a partközeli vizekhez akarták csoportosítani azokat. Így egy tengeralattjáró osztály települ Kielben.

A 2. flottillán belül egy ellátó osztály és kettő fregatt osztály működik.

Az 1. flottillán belül egy gyorsnaszád osztály, egy korvett osztály, kettő aknakereső osztály, a haditengerészet különleges ereje, és a haditengerészet védelmi osztálya.

A Haditengerészeti Hivatalban működik a Haditengerészeti Támaspontok Parancsnoksága, a Haditengerészeti Vezetéssrendszer Parancsnokság, és a haditengerészeti iskolák. [20.]

Összhaderőnemi Logisztikai Szolgálat

Haderő Támogató Parancsnokság, Különleges Erők Műveletirányító Parancsnoksága, Haderő Hivatal, Bundeswehr Műveletirányító Parancsnokság, Reagáló Erők Hadművelési Parancsnoksága Személyzeti Hivatal, Katonai Hírszerző Hivatal tartozik az alárendeltségébe.

A Haderő Hivatalon belül működik az Innere Führung Központ, különböző kutató intézetek, haderőzenekar, Bundeswehr Vezetési Akadémia, Logisztikai Iskola, Vezetéstámogató Iskola, Katonarendészeti és Vezetői Iskola.

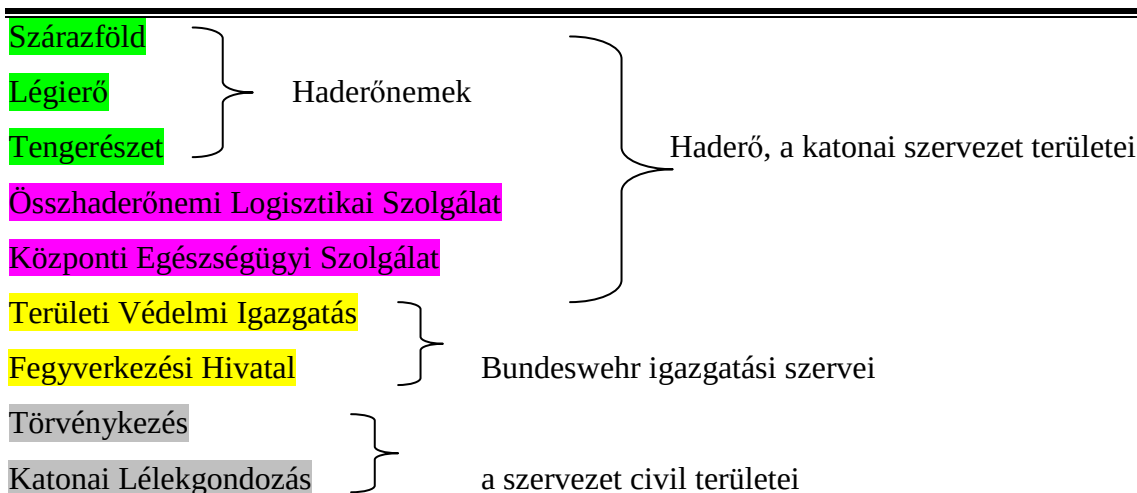
Haderő Támogató Parancsnokságon belül tevékenykedik a Stratégiai Felderítő Hivatal, Hírközlő Központ, Logisztikai Központ és Hivatal, Operatív Információs Központ. [20.]

Központi Egészségügyi Szolgálat

Egészségügy Irányító Parancsnokság és az Egészségügyi Hivatal tartozik alárendeltségébe.

Négy egészségügyi különítmény és egy gyorsreagálású egészségügyi különítmény felelős a Bundeswehren belül a katonák ellátásáért. A négy különítmény fogja összes a Bundeswehr kórházakat, Szakambuláns és Egészségügyi Központokat, és az Egészségügyi és Táborikórház ezredet.

Az Egészségügyi Hivatal felelősségikörében működik az Egészségügyi Akadémia, Művelési Kiképző és Gyakoroló Központ és az Egészségügyi Oktató Ezred. [20.]



A Védelmi Minisztérium átalakításával sokkal átláthatóbbá válnak a tervezési folyamatok, a beszerzés folyamatok felgyorsulnak, a vezetési szintek csökkentésével pedig a döntéshozatali folyamat gyorsul fel. A jogkörök átruházásával vagy éppen összpontosításával azonban a jövőben problémák lehetnek.

6.2. Hatása a költségekre

A 2010/43. számú költségvetési terv a védelmi kiadások felső határát 31,367 milliárd euróban rögzítette. A 2011/44. számú költségvetési terv a 2011-2014 közötti időszakra 8,3 milliárd eurós megszorítás irányoz elő. A költségvetés nem csak a fegyverzet beszerzésre, a kiképzésre fordított pénzekre, de a haderő létszámára is hatással van. Volker Wierer erre a haderőcsökkentés öt modellje közül a 4. számú modellt tartja alkalmasnak.

A költségvetési változások a fegyverzeti beszerzési projekteket negatívan érintik. [26.]

11. számú ábra: 2012-es védelmi kiadások %-osan

(forrás: [http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/!ut/p/c4/Nck9DoAgDEDhs3gBSkxc3LyFupCiDTb8aKDg9WUxL9_0YIdewsYOhe-EAVbYDp7tq2xsTkVOXIQy16gaZSE-](http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/!ut/p/c4/Nck9DoAgDEDhs3gBSkxc3LyFupCiDTb8aKDg9WUxL9_0YIdewsYOhe-EAVbYDp7tq2xsTkVOXIQy16gaZSE-2dXkyoW1C2JGrSd1UjbopVIIzP4Fj1-GD5nD8bI!/)

2dXkyoW1C2JGrSd1UjbopVIIzP4Fj1-GD5nD8bI!/ letöltés ideje: 2012.11.17. készítette: Tuboly Tamás)

A diagramon láthatjuk, hogy a két legnagyobb kiadási tétel a személyi kiadások, és a katonai beszerzések. Az új kiadást csökkentő tervek ezen a két vonalon csökkentik majd a kiadásokat.

12. számú ábra: A 2011/44. számú költségvetési terv

A 2011/44. számú költségvetési terv (millió euró)						
Év	2011	2012	2013	2014	2015	2016
a 2010/43. számú költségvetés megtakarítása	240	150	150			
rendelkezésre álló kiadások megtakarításai	598	1090	1335	1335		
Haderőstruktúra megtakarításai			1000	3000		
Összes megtakarított pénz	838	1240	2485	4335		
A 4. modell szerinti személyi kiadások megtakarítása	306	1050	1428	1636	1844	2052

(forrás: Bericht des Generalinspektors készítette: Tuboly Tamás)

13. számú ábra: Fegyverkezési programok megtakarítás tervezete

Fegyverkezési programok megtakarításai (millió euró)						
Év	2011	2012	2013	2014	2015	2011-2015 között összesen
	775,4	922,9	809,8	256,5	608,1	3372,7

(forrás: Bericht des Generalinspektors készítette: Tuboly Tamás)

Katonai gépjárművek modernizációs stopja, az A400M repülőgépek tervezett számának csökkentése, az NH90 szállítóhelikopterek számának 80-ra csökkentése, a PUMA darabszámainak felülvizsgálása, a TIGER helikopter tömegbeszerzésének csökkentése, a TORNADO vadászgép eddigi rendszerben lévő 185 darabját 85-re csökkentik. A 44 darab PHANTOM vadászbombázók számát 23-ra csökkentik. A tervezett 180 EUROFIGHTER utolsó 37 darabjának törlését javasolják. 6 U206A tengeralattjáró kivonását és helyette U212A bevezetését tervezik. 21 MK41 SEA KING helikopter kivonása, az eddig rendszerben lévő S134 gyorsnaszádok kivonása és helyette K130-as fregattok rendszerbe vételére kerül majd sor. Különböző vezetési rendszerek, célravezető rendszerek, navigációs és információs rendszerek kerülnek rendszerbeállításra, illetve eddigi beszerzésük felülvizsgálatra kerül. A technológiai újítások, a régiek kivonása esetleges csökkentése a haderő létszámának csökkentésével egyenes arányban történik. [23.]

A Bundeswehr létszámának csökkentésének hatására több ezer fiatal esik ki a rendszerből, így a felsőoktatásba több lesz a jelentkező. A német felsőoktatás teljes állami támogatása miatt többletköltséget fog róni az Oktatási Minisztériumra.

Láthatjuk, hogy a költségvetés hatással van a fejlesztések és átalakítások minden területére a fegyverkezéstől, a személyügyi kiadásokon keresztül egészen a hadsereg struktúrájára.

6.3. Hatás a nemzetközi feladatokra

Németország külföldön vállalt missziói:

- ATALANTA (Afrika szarvánál a kalózkodás elleni haditengerészeti művelet);
- UNIFIL (Libanonba telepített művelet aknamentesítés, fegyverszüneti ellenőrzés);
- ISAF (Afganisztánban a kormány támogatása, a belső biztonság óvása, emberi jogok);
- KFOR (Koszovóban a humanitárius és segélyszervezetek támogatása, Koszovó demilitarizálása);

-
- EUFOR (Bosznia-Hercegovina békefenntartó művelet a békeszerződés betartásának ellenőrzése).

Tanácsadó, megfigyelő műveletek:

- UNAM (Afganisztán);
- EUSEC (Kongó);
- UNAMID (Darfúr);
- UNMISS (Dél-Szudán);
- EUTM SOM (Szomália).

[24.]

Legjelentősebb művelete az afganisztáni misszió. 2009-ig békeműveleti humanitárius és stabilizációs erők működtetett a Bundeswehr. Politikai nyomás hatására és a biztonsági helyzet hatására 2010-től harci feladatokat is ellátnak német katonák. A célkitűzés elérésével 2014-ig megtörténik a német csapatok kivonása. Az afganisztáni misszió nagyon sok problémára rávilágított, melynek haladéktalan kiküszöbölésére Hellmut Königshaus a Védelmi Bizottság vezetője javaslatot tett.

A beszerzési folyamatok, a logisztikai ellátottság, a műveletekben használt más eszközök, a hazai kiképzés nem megfelelő a missziós viszonyokhoz. Ezekre és hasonló problémákra hívta fel a figyelmet. Így az átalakulási folyamat részeként a hazai kiképzés során a misszióban használt eszközökkel fog történni a kiképzés. A beszerzések felgyorsítására jelenleg egy ad hoc munkacsoport lett felállítva.

Az elmúlt években megnőtt a nemzetközi szerepvállalás jelentősége, a német biztonságpolitikai fenntartásának tekintetében továbbra is a NATO, az EU és az ENSZ együttműködésében hajtja végre feladatait. A továbbiakban is elkötelezetten vesz részt minden nemzetközi műveletben a Bundeswehr.

Az eddigi 7.000 fő helyett az egyidejűleg békeműveletben bevethető erők létszámát 10.000 főre emelik.

Az új haderőstruktúra tekintetében 35.000 fő békekikényszerítő erőt (NATO NRF, EU BG) és 70.000 fős békefenntartó erő létrehozását szabták meg. [25.]

A műveletek vezetéséért a Művelet Vezetési Parancsnokság felelős.

A parancsnokság a „J” vezetési struktúra szerint dolgozik:

-
- J1 Személyügy;
 - J2 Hírszerzés;
 - J3/5/7 művelet specifikus feladatok;
 - J4 Logisztika;
 - J6 Vezetésbiztosítás;
 - J8 Adminisztráció;
 - J9 CIMIC;
 - J Med Egészségügy;
 - Sajtó és Információs központ.

6.4. Hatása a képességekre

A missziókban a katonáknak a közeljövőben 6 új képességét kell fejleszteni:

- vezetési képesség;
- hírszerzés és felderítés;
- mobilitás;
- hatásosság;
- támogató és kitartó képesség;
- túlélési és védelmi képesség.

A vezetési képesség fejlesztéséhez egy gyors kifogástalan információs menedzsmentre van szükség. Satcom műholdvezérlésű rádiófelszerlés elengedhetetlen részét képi a hálózati műveletvezetésnek. A jövőben fejlesztésre kerülnek a rádió-elektronikai, logisztikai és adminisztrációs képességek.

A hírszerzési- felderítési képességek fejlesztéséhez átgondolt krízismenedzsmentre van szükség. A krízisek korai felismerése, az információs és felderítési adatok gyors, időbeni továbbítása a fenyegetettség mértékének megbecsléséhez elengedhetetlen. A SAR LUPE felderítési rendszer beszerzése prioritásként kezelendő. Az EUROHAWK légi támogatású felderítőrendszer lecserélése szükséges a képesség hiányának kiküszöbölésére.

A mobilitás megteremtéséhez előfeltétel az ellátási rendszer megerősítése. Ezért prioritás egy gyors és biztos szállítókapacitás felépítése, mely képes szárazföldi, légi és tengeri szállítást

lehetővé tenni. Az Airbus A400M képességhez NH90 szállító helikopterek kerültek rendszerbe.

A hatásosságnak négy eleme van: idő, tér, erők, és az információ. A légi mozgékonyság képességének fejlesztéséhez TIGER helikoptereket szerzett be. A légtérvédelemre pedig a MEADS légtérvédelmi rendszer ad hatékony választ. A stabilizációs és reagáló erők modernizálására a K 130-as fregatt osztály beszerzését kezdték meg.

A támogatás képességéhez új védőfelszerelések beszerzése, és a katonai mellé civil képesség rendelése szükséges. A kiképzés, ellátás, gondoskodás, logisztikai támogatás és személyi menedzsment képzik a képesség gerincét. Személyszállító, teher és sebesültszállító teherautók páncélvédettségének erősítése és új gépek beszerzése folyamatban van.

A védelmi képességek növeléséhez célfelismerő rendszer kerül kiépítésre és a jövő katonái koncepción belül modern felszerelést kap minden egyes katona.

A képességek fejlesztésére a missziós képességek hiánya mutatott rá. A jövőben a nagy létszámú hadsereg helyett kisebb létszámú gyors reagálású képesség kifejlesztését célozza meg. A képességek átalakítására a konfliktusok határon való átnyúlása miatt volt szükség. [16.] [19.]

A legfontosabb hatása az átalakítási folyamatnak, hogy a technológiai fejlesztésekre, az új képességekre nagy hatással van. Az eddigi missziós feladatok során felmerült hiányosságokra választ kapunk. Az eddigi képesség réseket betömik. A sorkatonaság fenntartására fordított összeget az önkéntes haderő fejlesztésére fordítják. A kiképzési elemek felülvizsgálata, a katonák továbbképzésének lépései és állomásai sokkal nagyobb súllyal esnek latba. A katonák át- és továbbképzése mellett, újabb tanfolyamok, civil képzések kerülnek kialakításra. Ezzel mintegy a civil szférába való illeszkedést elősegítve. A tanulmány napvilágra hozta, hogy a missziós felkészítés itthoni fázisai és a felkészítés során használt eszközök nem egyeznek meg a műveleti területen használtakkal. Így a külföldön töltött első időszak, mindenki számára az ottani körülmények, sajátosságok megismerése, és a haditechnikai eszköz és állománypark használatának elsajátítása volt. Az elkövetkező évek során a nemzetközi missziós szerepvállalás területén sokkal nagyon kötelességeket vállal a Bundeswehr. A nemzetközi biztonság fenntartása, és a szövetségi rendszerben betöltött szerepe nagyban megnőtt, így a harcoló feladatokban való további részvétel megkövetelt feladat. A szervezet alakításával kapcsolatban megszűnnek a duplikációk. Közös civil és katonai részlegek felállítására kerül

sor. A helyőrségek, bázisok bezárása és diszlokációja figyelembe vétele során fontos hangsúlyt fektetnek a védelmi képesség fenntartására, az erők elosztására.

7. Befejezés

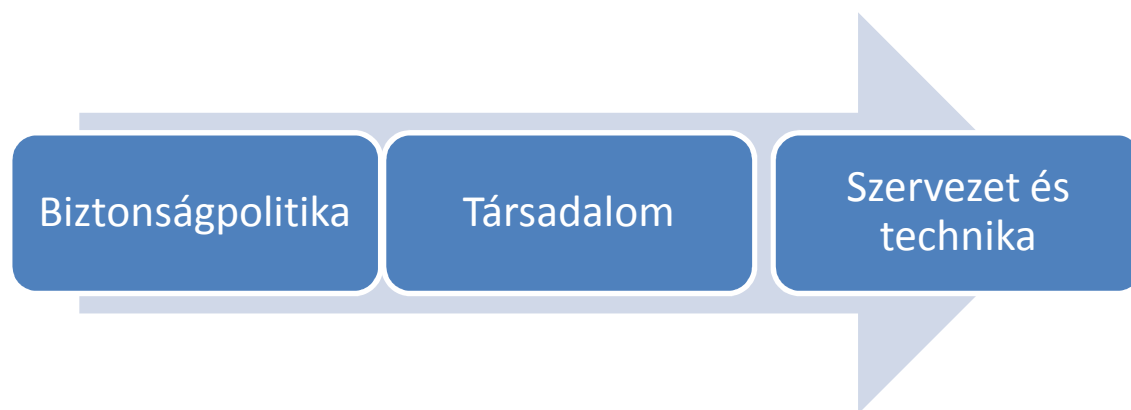
7.1. Összefoglalás, következtetések levonása

Láthatjuk, hogy az Innere Führung koncepció a katonai lét minden területére kiterjed. Nem csak szabályozza azt, de irányt mutat a katonáknak és előjáróknak a helyes vezetés, és irányítás tekintetében, a közös és eredményes munka érdekében. A Magyar Honvédségben a felsorolt alkalmazási területekre külön szabályzatokban gondoskodtak. Ilyenek a Szolgálati Szabályzat, az Alaki Szabályzat, a Katonai Etikai Kódex, a Katonai Jogszabály Gyűjtemény. Láthatjuk tehát, hogy nincs egységes utasítás, mely rendelkezik a katonai hivatás sokrétű területeiről. Ezért van alapja az olyan szabványoknak és normáknak, mellyel nem csak a nemzeti, hanem nemzetközi tekintetben is megkönnyítik a közös munkát. Ilyenek az amerikai FM-ek vagy a NATO STANAG-ek.

Sajnos nincs olyan normarendszerünk sem, mely minden egyes NATO tagállamban létezik. Így nem tudunk olyan követelményrendszert teremteni, mellyel a katonák felkészítését tudnánk segíteni.

A német rendszer teljesen más alapokon nyugszik és más történelmi múltra is vezethető vissza. Azonban nagyobb hangsúlyt kéne fektetni némely cikkely átvételére a koncepcióból a felsőbb vezetésnek, hogy a magyar katonai életpálya sokkal elfogadottabb legyen a magyar társadalom körében.

Sajnos sokan felteszik a kérdést miért is van egyáltalán szükség haderőre. Ezt a kérdést az adok-kapok elv alapján válaszolnám meg. Mivel NATO tagállamok vagyunk elég sok felajánlást és segítséget kapunk haditechnikai eszközparkunk modernizálásához, az 5. cikkely szerint a szövetség tagjai védik egymást, ennek függvényében nekünk is tennünk kell. Éppen ezért van jelen a Magyar Honvédség a biztonságpolitikailag megkérdőjelezett, harmadik világbeli országokban békekikényszerítés, békefenntartás és béketeremtés céljából.

14. számú ábra: Az átalakítás folyamatának lépései

készítette: Tuboly Tamás

A biztonsági környezethez való igazodás, a nemzetközi szervezetekkel való együttműködés és a külső fenyegetettségekre való reagálás az alapja a védelmi igazgatás átalakításának. Az új kihívásokra való reagálás (a terrorista szervezeteke, a főbb kereskedelmi útvonalak biztonsága, a természeti erőforrások szűkössége, migráció) mind mind olyan fenyegetés, mellyel szembe kell nézni. A fenti folyamatábrán láthatjuk a Bundeswehr átalakítása nem csak a szervezeti struktúrák átalakítását, vagy a leépítéseket foglalja magába. Mint azt, az Innere Führung, a Weiss Buch, is részletezi társadalmi átalakításokra, mentalitásbeli változásokra is szükség van. Mindenkinek magáénak kell érezni a feladatot, hogy a haderő létezése igenis fontos a béke és stabilitás fenntartásához. Minden más tervezési folyamat, program, fegyverkezés, vezetési szintek átalakítása csak ezután jöhet.

A témát használhatóság tekintetében át lehet ültetni a Magyar Honvédség jelenlegi helyzetére is. Amissziós szerepvállalás során a németek is ugyanolyan problémékkal találták magukat szemben, mint mi. Gyakorlati használhatóság területén fontos megemlíteni, hogy jelenleg a témában semmilyen magyar anyag nem található.

A témához szorosan illeszkedő Innere Führung koncepció fordítását már korábban elkezdtem, így a teljes dokumentum elérhető lesz lassan. Terveim között szerepel még a Bundeswehr új alapjait adó 2006-ban elfogadott Weißbuch fordítása is. A reformfolyamat befelyeztetével és az átalakítási folyamat értékelése után, ami 2017 végére statálható szeretném a most elkezdett projektet befejezni és a sikerkritériumok függvényében újra megvizsgálni azt.

Ennek megfelelően célkütüzéseim között szerepel a hazai szakmai ismeretanyagot bővíteni. Bizonyítani szeretném, hogy az emberi tényező a legfontosabb része a katonai vezetésnek, és a katonák szociális háttérének stabil lábakra helyezése a legfontosabb a haderő átalakítás folyamatán belül.

Felhasznált irodalom:

1. *Katonai szervezetvezetés* – Dr. Czuprák Ottó, Budapest, ZMNE, 2003
2. *Takács Judit – A 2006-os német biztonságpolitikai fehér könyv – Nemzetés biztonság, 2009. január*
3. *A civil kontroll német megoldása: a Bundeswehr vezetés filozófiája: az Innere Führung* – Szabó Mária - Budapest : SVKI, 1997
4. *Information für die Truppe folyóirat: Innere Führung*
Buchholtz Dieter 2005 Bonn: Bundeswehr
5. *A civil kontroll német megoldása, A Bundeswehr vezetésfilozófiája: az Innere Führung - Védelmi tanulmányok (21.)* Budapest : SVKI, 1997
6. *Innere Führung und Transformation: Zur aktuellen Diskussion um die Unternehmensphilosophie der Bundeswehr / Manfred Becker* 2005 IFDT -
Information für die Truppe: Zeitschrift für Innere Führung (1999-2006)
Nr. 2 II. Quartal 2005 (2005-04-01)
7. *"Innere Führung": Materialien zur Karriere eines Themas / Ekkehard Lippert*
SOWI-Arbeitspapier (89.) - München : Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, 1994
8. *ZDv 10/1 Innere Führung Selbstverständnis und Führungskultur der Bundeswehr der Bundesminister der Verteidigung* Bonn 2008.01.28.
9. *Dr. Farkas Ferenc – Változásmenedzsment Akadémia Kiadó* 2005
10. *Bakacsi Gyula, Balaton Károly, Dobák Miklós – Változás és vezetés Aula Kiadó* 2005
11. *Dobák Miklós – Szervezeti formák és vezetés – Akadémia Kiadó* 2008
12. *Innere Führung (Belső vezetés):*
hozzáférhető: [http://www.innerefuehrung.bundeswehr.de/portal/a/zinfue/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK94uykKrMvLTSVL3SpNSiNK8Yr3ikqLS7JLSiv2CbEdFANE4J3E/](http://www.innerefuehrung.bundeswehr.de/portal/a/zinfue/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK94uykKrMvLTSVL3SpNSiNK8Yr3ikqLS7JLSiv2CbEdFANE4J3E!/) letöltés ideje: 2012.10.10.
13. *Közös Ügyrend (Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien)*
hozzáférhető: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Veroeffentlichungen/ggo.pdf?__blob=publicationFile letöltés ideje: 2012.10.22.
14. *A főszemlélő jelentése (Bericht des Generalinspektors)*
hozzáférhető: <http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.bmvg.de%2Fresource%2Fr>

[illegible]

15. Die Stationierung der Bundeswehr in Deutschland megtekintve: 2012.10.08.
hozzáférhető:http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde!/ut/p/c4/HYtBDoAgDATf4gfo3Zu_UCm6IoNpBoon3R7GEymSzN1KZ8S2CTUznRSNMqvXcfza4YhliMTN2g1PUgGKcrGpo7f8I8mfK67H4qhtKYjRkpSsO3QuNNqa3/ letöltési ideje: 2012.10.08.
16. Bericht der Strukturkommission der Bundeswehr kiadva: 2010. október 16.
hozzáférhető:http://www.vbb.dbb.de/pdf/bericht_strukturkommission.pdf letöltés ideje: 2012.10.10
17. Die Neuausrichtung der Bundeswehr – a Bundeswehr új irányultsága
hozzáférhető:<http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/Rck7DoAgDADQs3gBur t5C3UhfbpowEKgwPV1M298cMOHzaRghAqbDCdcjna7IH1mUJ1cxBaRpNeSSSpO9hjXxibYhwBu5gsg4P22PSfUNOxvVrU7Fc!/> letöltés ideje: 2012.10.11.
18. Weißbuch kiadva 2006
hozzáférhető:<http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/sicherheitspolitik/angebote/dokumente/weissbuch> letöltés ideje: 2012.10.07.
19. A Bundeswehr reformjának sarokpontjai (Eckpunkte für die Neuausrichtung der Bundeswehr)
hozzáférhető:http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/RYwxD4IwEEb_UVvCoHGTkKibcRfCskGXcrFcyfUKiz9eGIzfS97ykk_9AbZBb0VjGSDbnQ74KlfVT8tXiUcRuARUNICAwqVZ_JQVphZEWQPSSxQTL5zgF3_6if7UDNUQC2S1Agps9W4ms5sgS9pKZt6LQ6dYUdWUK81vxOV6a670sD6a-VQ89T9P5C0f--B8!/ letöltés ideje: 2012.10.08.
20. Célszervezeti helyzet (Zielstruktur Stand) kiadva 2011.10.01. hozzáférhető:
http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/NYvBDsIgEET_iIXEmMabFQ8eTBovWm-UErpKgWy39eLHCwdnkneYl4EnlEazoTeMKZoAD-gtHoaPGObNi1daqaxiQTs5mhzyklNaxjfc63V0wqbouJJdZCz0ZDiRyIk4VLMSFSNwhF4q3Uol_1Hf5no-dbrZ7fWlvUGe5-MP8c1ekA!/ letöltés ideje: 2012.10.11.

-
21. A Védelmi Minisztérium átszervezésének dologi állása (Sachstand zur Neuorganisation des Bundesministeriums der Verteidigung) kiadva: 2011.10.07
hozzáférhető: http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/RyZLDoIwEEX_qKUL42MHYaM7TYzihhQ6KRPLlEynsPHjhYXxnuRsTnL1S6QndFbwUg26Kduejx1irG2auE_QA8AEqaYkDBtoyOUgLDKwIsockNkgm3zrg9h_1Y7t2oPpIIJsFShC1ZyuR1RRZwlYy81oUOt0Upq4KU_xmPofLrrzej2Zfn6ubnsax_AJKWHiY/ letöltés ideje: 2012.10.13.
22. Védelempolitikai Irányvonal 2011 (Verteidigungspolitische Richtlinien 2011)
hozzáférhető: http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/LYsxEOAgDATf4gdIb-cv1MYBzcQbMDgQ8ftSONtssUsrddQ3iDdk9YlmWnaM4XXhauIq9pPLybB65wRDdF6FQzZ2R47PxdqtcTHGAXIU_q72byv9tgQFK91xGj6tRgx1/ letöltés ideje: 2012.10.12.
23. A beszerzések prioritása (Priorisierung Materialinvestitionen – Handlungsempfehlung) hozzáférhető: <http://www.geopowers.com/sites/default/files/PrioMat.pdf> letöltés ideje: 2012.10.27.
24. a Bundeswehr aktuális műveletei
hozzáférhető: http://www.einsatz.bundeswehr.de/portal/a/einsatzbw!/ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK9pPKU1PjUzLzixJIqIDcxu6Q0NScHKpRaUpWqX5DtqAgASPKsIg!!/ letöltés ideje: 2012.10.20.
25. a Művelet Vezetési Parancsnokság
http://www.einsatz.bundeswehr.de/portal/a/einsatzbw!/ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP3I5EyrpHK9pPKU1PjUzLzixJIqIBfESitNzU7JB3Iy89Ly44tTM0tS9QuyHRUBRoc8RQ!!/
26. 2010-es 52. számú éves jelentés a Bundeswehrről
hozzáférhető: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/044/1704400.pdf> letöltés ideje: 2012.11.20.

Ábrajegyzék:

A tanácsadás folyamata a haderőben.....	19
Az Innere Führung Központ alárendeltsége.....	19
Az Innere Führung vezetési funkciói.....	20
A bezárt helyőrségek létszám alapján.....	25
Az állománykategóriák megoszlása.....	27
A haderő létszámának csökkentési fázisai.....	28
Politikai részleg.....	35
Tervezési részleg.....	36
Haderő vezetési részleg.....	37
Stratégia és bevetési részleg.....	38
2012-es védelmi kiadások.....	42
A 2011/44. számú költségvetési terv.....	42
Fegyverkezési programok megtakarításai.....	43
Az átalakítás folyamatának lépcsői.....	48