

Gustav Urbani

NATO-Mitgliedschaft und Fortsetzung der Streitkräftereform Ungarns

DSS-Arbeitspapiere

Heft 59 - 2001

Inhalt:

	<u>Seite</u>
Vorbemerkungen	3
1 Notwendigkeit und Ziele der Streitkräftereform im Zeichen der vollzogenen NATO-Mitgliedschaft Ungarns	5
2 Strukturelle Fragen der Streitkräftereform	8
3 Soziale Probleme der Streitkräftereform	21

Anlagen:

1 Gemeinsame Erfolge, gemeinsame Sorgen (Aus: "Magyar Honvéd" (Budapest), Wochenzeitschrift des ungarischen Ministeriums für Landesverteidigung, Nr. 33/2000 vom 18. August 2000, S. 8 f.)	27
2 Die Armee wird umgestellt. Reform 2000 - 2010 (Aus: Sonderbeilage zu "Magyar Honvéd", Nr. 49/2000, S. 3.)	29
3 Dezső Papp: Personelle Fragen der Umgestaltung (Aus: "Magyar Honvéd", Nr. 23/2000, S. 18)	31

Redaktion, Druckvorbereitung und Vertrieb; V.i.S.d.P.:

Dr. Joachim Klopfer
Holbeinstraße 54 /0201
D-01307 Dresden

Telefon: +49/0-351-8030122 Fax: +49/0-351-8036401

Beiträge im Rahmen der Schriftenreihe „DSS-Arbeitspapiere“ geben die Ansichten der Autoren wieder, mit denen sich Herausgeber und Redaktion nicht in jedem Fall identifizieren.

Alle Rechte und Pflichten im Sinne des Urheberrechtsgesetzes liegen bei den Autoren!

Nachdruck und jede andere vom Gesetz nicht ausdrücklich zugelassene Verwertung bedürfen ihrer Zustimmung; zugleich haften sie dafür, dass durch die vorliegende Veröffentlichung ihrer Ausarbeitungen nicht Schutzrechte Anderer verletzt werden.

Redaktionsschluss: 30. Mai 2001

Kostenbeitrag: 3,00 DM

NATO-Mitgliedschaft und Fortsetzung der Streitkräftereform Ungarns

Vorbemerkungen

Seit etwa 12 Jahren – nimmt man die ersten tiefgreifenden Veränderungen im strukturellen Aufbau hinzu, sogar schon seit mehr als 15 Jahren – vollziehen sich im Bereich der Landesverteidigung Ungarns vielfältige Prozesse, die von offiziellen Vertretern des Staates meist als Streitkräfte- oder Armee reform bezeichnet wurden

Der Verfasser dieser Schrift hat in den zurückliegenden Jahren in einer ganzen Reihe von Heften der DSS-Arbeitspapiere zu den damit verbundenen Hauptproblemen und -abläufen in Auswertung von Veröffentlichungen in der ungarischen Militärpresse wiederholt ausführlich Stellung genommen¹, zuletzt in den Heften 49 und 54: "Ungarn in der NATO (I und II)".

Mit dem vollzogenen Beitritt der Republik Ungarn in das nordatlantische Militärbündnis und seiner Einbeziehung in dessen Führungs- und Entwicklungssystem haben sich die vorher meist recht optimistischen Beurteilungen der bereits erzielten wie auch der weiterhin anvisierten Reformergebnisse deutlich verschlechtert. Im Ergebnis von zahlreichen kritischen Stellungnahmen verschiedener Quellen ordnete die Regierung im Sommer 1999 eine sogenannte "Strategische Überprüfung des gesamten Bereichs der ungarischen Landesverteidigung" an. In deren Auswertung erfolgte eine parlamentarische Diskussion der vorgefundenen Resultate, und die Regierung legte den in der Landesversammlung vertretenen politischen Parteien als Beschlussvorlage ein Dokument über Ziele, Etappen, Wege und Finanzierung des weiteren Reformprozesses vor. In relativ kurzer Zeit wurde von den sechs Parlamentsparteien ein weitgehender Konsens zu dieser Vorlage erzielt, so dass Ende Juni 2000 die Grundsatzdokumente zur Entwicklung der Landesverteidigung mit überwältigender Mehrheit parlamentarisch verbindlich beschlossen werden konnten. Die von der Verfassung für sicherheits- und verteidigungspolitische Beschlüsse geforderte Zweidrittelmehrheit wurde dabei weit übertroffen.

Im Zusammenhang mit dieser Entwicklung wurde vom Verteidigungsministerium und vom Generalstab der Ungarischen Honvéd-Armee ein Zehnjahresplan (2001-2010) über die Umgestaltung und Neustrukturierung

¹ Vgl. Titelliste auf Seite 35.

der Armee erarbeitet, der von der Landesversammlung als entscheidender Bestandteil der neuen Grundsatzdokumente verabschiedet wurde.

Im weiteren sollen in 3 Hauptabschnitten dieser Darstellung

- *Notwendigkeit und Ziele der Reform,*
- *strukturelle Fragen der Umgestaltung sowie*
- *soziale Probleme der Streitkräftereform*

behandelt werden.

Dabei stützt sich der Verfasser wiederum in erster Linie auf Veröffentlichungen in der ungarischen Militärpresse, vor allem in der Wochenzeitschrift "Magyar Honvéd" des ungarischen Verteidigungsministeriums seit Mai 2000.

Es werden Tabellen und Auszüge aus einigen dieser Beiträge beigefügt, aus dem Ungarischen übersetzt durch den Autor.

1. Notwendigkeit und Ziele der Streitkräftereform im Zeichen der vollzogenen NATO-Mitgliedschaft Ungarns

Wie in den vorangegangenen Beiträgen in der DSS-Schriftenreihe zum anstehenden Thema mehrfach verdeutlicht war der Kurs Ungarns in die NATO wesentlich mit dadurch charakterisiert, dass der Gesamtprozess der ungarischen Militärreform ständig stärker auf die Vorbereitung und Abstützung eines NATO-Beitritts ausgerichtet wurde. Es war daher nur logisch, dass die bestimmenden politischen Kräfte des Landes die von ihnen euphorisch begrüßte Einbeziehung in das nordatlantische Militärbündnis als Erfolgsbeweis für die militärischen Umgestaltungsprozesse betrachteten. Angesichts der realen Konfrontation mit den Anforderungen an ein NATO-Mitglied, durch Vergleich mit dem Entwicklungsniveau und den ablaufenden realen Planungs-, Führungs- und anderen Tätigkeitsprozessen der militärischen Praxis anderer NATO-Mitgliedsländer und nicht zuletzt unter dem Eindruck der ungarischen Beteiligung am Jugoslawien-Konflikt veränderte sich diese Position jedoch schnell; sie schlug mehr und mehr ins Gegenteil um. Als kennzeichnend dafür soll eine Passage aus der Wochenzeitung "Magyar Narancs" angeführt werden, die im Rahmen eines ersten ausführlichen Beitrags zum bisherigen Verlauf der Armeereform, verbunden mit dem statistisch belegten Hinweis auf die in den vergangenen 12 Jahren verausgabte gigantische Summe von 986 Milliarden Forint (inflationsbereinigter Realwert wesentlich niedriger), mehr oder weniger sarkastisch vermerkte: "In den zurückliegenden 12 Jahren ist unter der Bezeichnung Streitkräftereform sehr viel geschehen – mit einer Ausnahme: eine tatsächliche Streitkräftereform selbst."²

² "Magyar Narancs" (Budapest), Nr. 26/2000 vom 29. Juni 2000, S. 11.

Diese Kritik trifft den Kern der Sache, begründet doch selbst die Ungarische Landesversammlung in ihren Beschlüssen vom Juni 2000 die Notwendigkeit einer tiefgehenden Wende in der Umgestaltung der Streitkräfte damit, dass "die heutige Honvéd-Armee aus unnötig vielen, ungenügend aufgefüllten, personell zersplitterten militärischen Formationen besteht, die sich in Friedenszeiten an der Grenze der Funktionsuntüchtigkeit bewegen. Ihre Führung ist im Verhältnis zu deren Größe verkompliziert. Ihre Personal-Proportionen sind deformiert. Ihr Ausbildungsniveau ist niedrig, ihre militärtechnische Ausstattung befindet sich in einem Prozess der ständig zunehmenden Überalterung. Ihre Infrastruktur ist verbraucht und unmodern, ihre Gesamttätigkeit ist nicht oder nur sehr schwer finanzierbar."³

Richtig verständlich wird diese harte und überaus selbstkritische Bewertung der Lage durch die ungarische Führung (– wobei die Schuldzuweisung rückwärtsgerichtet immer wieder an die Vorgänger der heute amtierenden Orbán-Regierung erfolgt –) jedoch erst, wenn man die überragende Bedeutung bedenkt, die den Erfordernissen einer erfolgreichen Anpassung der ungarischen Armee an das durchschnittliche Entwicklungsniveau der NATO-Partner beigemessen wird. Dazu erklärte der ungarische Verteidigungsminister Dr. János Szabó (Partei der kleinen Landwirte) in seiner Rede auf der Parlamentarischen Generalversammlung der NATO Ende Mai 1999 in Budapest, dass die Umgestaltung der Honvéd-Armee vor allem mit den Anforderungen des Bündnisses zusammenhänge und die ungarischen Streitkräfte diesen Erfordernissen erst nach ihrer Modernisierung Genüge tun könnten. Bis dahin seien die zu lösenden Probleme jedoch noch recht beträchtlich. Im Interesse eines erfolgversprechenden Voranschreitens bat er um die Geduld der Bündnispartner und verwies darauf, dass die mit der Umgestaltung und Weiterentwicklung verbundenen Aufgaben horrenden Aufwendungen verursachen, eine stetig wachsende Erhöhung des Militärhaushaltes bedingen und dem Lande beträchtliche Belastungen aufbürden.⁴

Auf die finanzielle Seite der neuen Phase der Militärreform wird in diesem Beitrag an anderer Stelle noch ausführlicher zurückzukommen sein.

Zusammenfassend zum Wesen der gegenwärtig zu vollziehenden Wende in den militärischen Umgestaltungsprozessen wird ein Übergang von bisher vorwiegend quantitativen zu künftig primär qualitativen Veränderungen benannt. Die bisherigen Veränderungen richteten sich primär auf eine radikale Verringerung des Personalbestandes der Truppen, was ganz besonders zu schmerzlichen Folgen für die Dienstverhältnisse und Lebensbedingungen der Berufssoldaten führte, die Honvéd-Armee zugleich hinsichtlich ihrer Funktionsfähigkeit wie auch ihrer Weiterentwicklung in eine Krisensituation versetzte. Der im Oktober 2000 neu ernannte Staatssekretär für Administration im Verteidigungsministerium, Tamás Perenyi, betonte in einem Interview nachdrücklich, dass man endlich aufwachen

³ "Magyar Honvéd" (Budapest), Nr. 25 vom 23. Juni 2000, S. 21.

⁴ "Magyar Honvéd" (Budapest), Nr. 22 vom 2. Juni 2000, S. 10.

und einer solchen drastischen Wirklichkeit ins Auge schauen, sie unverblümt aussprechen müsse.⁵

Dem entsprechend wird der künftige Reformkurs sich nun auf solche qualitative Veränderungen richten, die zu einer Überwindung der Krisensituation und zur Erreichung der festgelegten neuen Reformziele im Verlaufe einer zehnjährigen, in drei Hauptetappen untergliederten Umgestaltungsperiode führen soll.

In einem als Sonderbeilage "Reform 2000-2010" in einer Dezember-Ausgabe von "Magyar Honvéd" veröffentlichten Material stellen Verteidigungsministerium und Honvéd-Generalstab den offiziellen Zehnjahresplan der Streitkräfte-Umgestaltung den Soldaten, Zivilbeschäftigten und der Öffentlichkeit konkret vor.⁶

Als Ziel dieser Umgestaltung wird in diesem Plan die Herausbildung einer Armee bezeichnet, die "... in Bezug auf ihre Größe verglichen mit dem gegenwärtigen Bestand wesentlich kleiner ist, auch in Friedenszeiten handlungsfähig, insgesamt auf Fähigkeiten statt auf Größe ausgerichtet und finanzierbar sein muss; deren militärtechnische Ausstattung auf dem Niveau unserer Zeit steht und unseren Möglichkeiten entsprechende moderne Mittel umfasst. Damit ist der bewaffnete Schutz der Heimat, die Erfüllung der Bündnisverpflichtungen, der Beitrag zur Bewältigung internationaler Krisensituationen sowie die Lösung weiterer Aufgaben zu gewährleisten, die mit der Verteidigung unseres Landes verbunden sind."⁷

Weiter wird hinsichtlich des Weges zur Realisierung dieser Zielstellung im genannten Plan ausgeführt: "Die Grundsätze der Umgestaltung der Honvéd-Armee umfassen notwendigerweise solche Aspekte, die die Erreichung der vorgegebenen Zielstellung sichern. Unter diesen Aspekten besitzen herausragende Bedeutung die den Personalabbau ausgleichende Kräftekonzentration; die Erhaltung der vorhandenen und die Aneignung neuer Fähigkeiten; die Ausgliederung bzw. Aussonderung überflüssiger (unwirtschaftlicher) Institutionen und Ausrüstungen; der Abbau des Personalbestandes der rückwärtigen Einrichtungen und der Führungsorgane; die Veränderung der Ausbildung der Offiziere und Unteroffiziere und – nicht zuletzt – die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Diese neue Streitkräftestruktur muss zu einer Kräftekonzentration führen, auf deren Basis eine zur Bewältigung aller denkbaren Herausforderungen befähigte Armee entsteht, die in Krieg und Frieden gleichermaßen effektiv zu handeln vermag."⁸

Nach ausführlichen Angaben zur künftigen Kräftestruktur der Honvéd-Armee schließt die Darstellung des Umgestaltungszieles mit der Feststellung: "Die Durchführung des Umgestaltungsprozesses beruht – in Berücksichtigung der Größe der

⁵ "Armádia" (Budapest), Nr. 4, Dezember 2000, S. 11.

⁶ Beilage "Reform 2000-2010" in "Magyar Honvéd" (Budapest), Nr. 49/2000 vom 08.12.00, S. 5.

⁷ Ebenda.

⁸ Ebenda.

Aufgaben und des bedeutenden Umfanges an erforderlichen Ressourcen – auf Prioritäten. Diese gelten im Verlauf der etappenweisen Realisierung für alle Bereiche der Umgestaltung.¹⁹

Der Zehnjahresplan legt die bereits früher wiederholt als Teilschritte der Reform-Umsetzung angekündigten Etappen zeitlich und inhaltlich verbindlich fest. Im folgenden seien die im Abschnitt V dieses Planungsdokumentes angeführten drei Etappen auszugsweise genannt.

In einer ersten Etappe von 2000 bis 2003 will man sich konzentrieren auf

- die Herausbildung des neuen strukturellen Aufbaus in Verbindung mit Veränderungen der Dislozierung der Truppen und ihrer personellen Zusammensetzung;
- die Verbesserung der Dienst- und Lebensbedingungen vor allem durch Modernisierung der verbleibenden Garnisonsbasen und Lösung der Versorgungs- und Wohnungsprobleme des von Versetzungen betroffenen Personals. Gleichermaßen geht es dabei um eine Erhöhung des Dienst- und Lebensniveaus der Zeitsoldaten und der von den Lehreinrichtungen neu zu den Truppen kommenden jungen Berufssoldaten;
- die Beendigung der radikalsten Veränderungen wie Personalentlassungen, Schließung oder Verlagerung von Standorten und Einrichtungen, Umgruppierungen in der Führungsstruktur sowie anderen Tätigkeitsbereichen bis 30. Juni 2001, damit die weitreichende Verunsicherung im Personalbestand endlich überwunden und die Anziehungskraft des militärischen Dienstes auf die ungarische Jugend gesteigert wird;
- im Ergebnis von Konzentrationsprozessen in den Truppen und bezüglich ihrer Standorte, der Aussonderung veralteter und instandsetzungsintensiver Technik, der Aufgabe und Veräußerung nicht mehr weiter zu benutzender militärischer Objekte und Immobilien sowie der Privatisierung nicht direkt militärischer Tätigkeitsbereiche sollen Einsparungen auf den Gebieten der Bewirtschaftung und Erhaltung erzielt und finanzielle Ressourcen für Investitionen zur Modernisierung der Infrastruktur, der Ausbildungsbasis und schrittweise auch der Ausrüstung und Kampftechnik erschlossen werden;
- die Verbesserung der Ausbildung und die Beschaffung neuer Kampftechnik, die in dieser ersten Etappe schwerpunktmäßig auf die der NATO angebotenen militärischen Formationen konzentriert wird, um bei diesen eine Annäherung an das Bündnisniveau zu erreichen.

Der hervorgehobene allgemeingültige Aspekt der Etappe I von 2000-2003 ist der Strukturwandel, es dominieren nach wie vor noch quantitative Veränderungen als unumgängliche Voraussetzung für den Übergang zu einem qualitativ höheren Niveau.

⁹ Ebenda.

Charakteristikum der zweiten Etappe von 2004 bis 2006 ist die Lösung einer Reihe von Aufgaben zum Übergang von einer Armee mit Bedrohungsauftrag zu auf Fähigkeiten orientierten bewaffneten Kräften. Die Rangfolge der zu lösenden Aufgaben umfasst die Programme zur Verbesserung der Lebenslage, zur Erhöhung der Kampf- und Einsatzbereitschaft der Truppen sowie zur Beschaffung der allernotwendigsten militärischen Mittel, womit in Übereinstimmung mit der Belastbarkeit des Landes die Anpassung an die NATO-Erfordernisse schrittweise weiter gesteigert werden soll. Damit verbunden wird die Beteiligung an solchen inländischen und internationalen Truppen- und Stabsübungen erhöht, die sich auf die Erprobung des Zusammenwirkens und dessen gesteigerte Effektivität richten. In dieser Etappe werden zugleich auch die infrastrukturellen Investitionen auf dem Sektor Ausbildung (u.a. zur Einführung von Simulations- und Informationssystemen und zur modernen Gestaltung von Übungs- und Schießplätzen) realisiert.

Zwischen 2004 und 2006 sind in den Bestand der Fliegerkräfte neue, dreidimensionale Radarsysteme einzuführen. Die dadurch freigesetzten Kapazitäten sollen in den Bestand der Landstreitkräfte umgesetzt werden. Der Anteil der Unteroffiziere und Vertragsoldaten am Personalbestand ist stetig zu erhöhen, der Rekrutenbestand parallel dazu ohne Veränderung der Gesamtstärke der Honvéd-Armee zu verringern.

Das Hauptziel der dritten Etappe von 2007 bis 2010 ist die militärtechnische Modernisierung der Streitkräfte. Der entscheidende Teil der in diesem Zeitraum für Entwicklung zur Verfügung stehenden Ressourcen ist für die Beschaffung militärischer Technik zu verwenden.

Zwischen 2007 und 2010 sind die für die allseitige Effektivität des Personalbestandes angesetzten Aufgaben endgültig zu verwirklichen, die innere Zusammensetzung des Personals der bestehenbleibenden Formationen ist wie vorgegeben zu verwirklichen. Der Anteil von Unteroffizieren und Vertragsoldaten ist zu Lasten des Rekrutenbestandes weiter zu erhöhen. Der Gesamt-Personalbestand bleibt unverändert.

2. Strukturelle Fragen der Streitkräftereform

Der Zehnjahresplan bezeichnet als Basis der neuen Struktur des Bereichs der Landesverteidigung – eingeschlossen die Honvéd-Armee – die bessere Auffüllung der Kampftruppen, gesündere Proportionen zwischen den verschiedenen Führungsorganen und den Durchführenden sowie eine Verringerung von Anzahl und Personalbestand der rückwärtigen Einrichtungen.¹⁰

¹⁰ Siehe Beilage "Reform 2000-2010", in: "Magyar Honvéd" (Budapest), Nr. 49/2000 vom 08.12.2000.

Eine nähere Analyse des Planes zeigt, dass die Problematik der gegenwärtigen und künftigen Streitkräftestruktur sehr vielgestaltig ist und zahlreiche Seiten des Aufbaus, der Zusammensetzung und der Entwicklung der Armee betrifft. Dazu gehören vorrangig:

- der Aufbau bzw. die Zusammensetzung nach sogenannten Kräftekategorien, nach Teilstreitkräften sowie nach dem zahlenmäßigen Umfang des Personals,
- der Auffüllungsgrad der Truppenformationen,
- die Führungsstruktur,
- die Struktur der Dislokation (Stationierung) der Truppen,
- die personelle Struktur und Zusammensetzung der militärischen Formationen und andere Merkmale.

Im folgenden Teil dieses Abschnitts soll auf die genannten Strukturelemente etwas näher eingegangen werden.

Als Kräftekategorien der Armee benennt der Zehnjahresplan

- die Sofort- oder Schnell-Reaktionskräfte, die mit den entsprechenden NATO-Kräften kompatibel sein sollen, sich nur aus Berufs- und Vertragsoldaten zusammensetzen und ohne irgendwelche Ergänzungen jederzeit handlungsfähig sein müssen;
- die Hauptverteidigungskräfte – dies sind jene ausschließlich zu Friedenszeiten existierenden Truppen, die über einen relativ hohen Auffüllungsgrad verfügen, ihre volle Handlungsfähigkeit jedoch erst nach der erforderlichen Ergänzung auf dem Wege der Mobilmachung erlangen;
- die Verstärkungskräfte, deren Bestimmung im Schutz und der Bewachung des Hinterlandes (Objekte innerhalb der Landesgrenzen) sowie im Ersatz von Verlusten besteht. Entsprechend ihrer Funktion können dies Kräfte der Territorialverteidigung oder der Reserve sein.

Als Teilstreitkräfte bzw. gleichrangige operative Gliederungselemente werden genannt:

1. Landstreitkräfte (Heer);
2. Fliegerkräfte (Luftwaffe);
3. Zentrale Logistik und Versorgung.¹¹

Die Donau-Flottille der ungarischen Streitkräfte mit ihrer 150-jährigen Tradition ist entsprechend dem Parlamentsbeschluss vom Juni 2000 nach heftigen Ausein-

¹¹ Sonderbeilage der "Magyar Honvéd" (Budapest), Nr. 49/2000 vom 08.12.2000, S. 14; vgl. auch: A. Blase, Die ungarischen Streitkräfte in der NATO, in: Luftwaffe (Köln), Nr. 9/2000, S. 9 ff.

andersetzungen im Parlament und Protesten ihrer Angehörigen, vieler Medien und Teile der Bevölkerung in Auflösung begriffen.¹²

Es folgen einige ausführlichere Angaben zu den genannten Gliederungselementen der Honvéd-Armee, wobei zunächst auf die Entwicklung der zahlenmäßigen Stärke des Personalbestandes eingegangen werden soll.

Der Beschluss der ungarischen Landesversammlung über Ziele, Etappen, Wege und Finanzierung des weiteren Reformprozesses der Streitkräfte vom 20. Juni 2000 beinhaltet auch ein Dokument über den differenzierten Abbau des Personalbestandes der Honvéd-Armee, durchzuführen bis Ende 2001. Darin wird festgelegt, dass der Friedensbestand des Ministeriumsereichs für Landesverteidigung künftig 45 000 Mann nicht mehr überschreiten soll und die Verringerung des bestehenden Bestandes gleichzeitig mit der Umgestaltung der organisatorischen Struktur der Streitkräfte, der Veränderung der territorialen Stationierung der Truppen und der proportionalen Anteile zwischen den Personalgruppen zu erfolgen habe. Künftig bestehe ein größerer Bedarf an Vertragssoldaten und an Unteroffizieren, während die Anzahl an Offiziers-Dienststellungen verringert und die Einberufungen von Grundwehrdienstleistenden (Rekruten) wesentlich abgesenkt werden sollen.¹³

Es wurde verlangt, die Personalreduzierungen zügig zu verwirklichen, den größeren Teil des Abbaues bis Ende 2000 und den restlichen Teil in der ersten Hälfte des Jahres 2001 zu realisieren.

Die folgende Tabelle zeigt konkrete Daten zur vorgegebenen Armeestruktur entsprechend den Plänen von Verteidigungsministerium und Honvéd-Generalstab.

Tabelle 1: Der Friedensbestand des Personals der Ungarischen Honvéd-Armee, vorgesehen für den 31. Dezember 2001

Bezeichnung	Formationen der Honvéd-Armee	Institutionen d. Ministeriums	Höhere Lehr-einrichtungen	Insgesamt
Offiziere	5 700	2 650	250	8 600
Fähnriche und Unteroffiziere	8 930	1 250	50	10 230
Vertragssoldaten	6 700			6 700
Rekruten	12 160			12 160
Schüler höh. Lehreinricht.			1 200	1 200
Zivilangestellte	4 010			4 010
Insgesamt	37 500	3 900	1 500	42 900

¹² Vgl. ebenda, S. 12 f.: "Magyar Honvéd" (Budapest), Nr. 40/2000 vom 6. Oktober 2000, S. 1.

¹³ Siehe "Magyar Honvéd" (Budapest), Nr. 26/2000 vom 30. Juni 2000, S. 8 ff.

Bemerkung: In der Spalte "Institutionen des Verteidigungsministeriums" ist das Berufspersonal angeführt, das im Verteidigungsministerium, seinen Büros und rückwärtigen Einrichtungen, in den Diensten für militärisch-nationale Sicherheit, an der Universität für Nationale Verteidigung sowie in NATO-Dienststellungen tätig ist oder in Organen des Verteidigungsministeriums zeitweise ohne konkrete Dienststellung arbeitet.

Im Personalbestand nicht erfasst sind die im Verteidigungsministerium bzw. seinen o.g. Bereichen arbeitenden Beamten ("Militär-Beamte", d. Übers.) sowie Zivilangestellten. Ihre Zahl beträgt insgesamt 2100 Personen.

Nach Angaben von Armin Blase in seinem Beitrag in Nr. 9/2000 von "Luftwaffe"¹⁴ haben die für den Gesamtbestand der Honvéd-Armee vorgesehenen Veränderungen nachfolgende Konsequenzen für den Personalbestand der Teilstreitkräfte:

Das Heer umfasst rund 24 300 Mann und ist in zwei Divisionen mit vier Brigaden, sieben Regimentern und mehreren selbständigen Batallionen gegliedert.

Neben den Schulen gehören zum Heeresbestand auch eine ca. 490 Mann starke "Schnelle Eingreiftruppe" sowie die Donau-Flottille mit rund 300 Soldaten, die im Grunde Flusspionieraufgaben wahrnehmen.

Die 3. MechDiv (mit 3 Mot. Schützen-Brigaden) in Cegléd beinhaltet die ungarischen Kampftruppen. Deren Hauptwaffensysteme sind die Kampfpanzer T 72 und T 55, die Schützenpanzer BMP und BTR-80, die Panzerhaubitzen 122 mm, die Artilleriegeschütze 125 mm und 120 mm sowie das Flugabwehrgerät Mistral.

Die Luftwaffe ist 12 500 Mann stark und gliedert sich in zwei Kampfflugzeuggeschwader in Pápa und Kecskemét, ein Kampfhubschraubergeschwader in Szentkirályszabadja, fünf Unterstützungsregimenter, eine gemischte Lufttransportstaffel und eine Radarführungsstaffel. Neben den älteren Jagdbombern MiG-21 und den modernen Abfangjägern MiG-29 verfügt die Luftwaffe über Transportflugzeuge An-26, Ausbildungsflugzeuge L-39 sowie Kampf- und Transporthubschrauber der Typen Mi-2, Mi-9, Mi-17, Mi-18 und Mi-24. Ein Teil dieser Waffensysteme gilt als veraltet und wird demnächst außer Dienst gestellt.

Als drittes selbständiges Gliederungselement existiert die teilstreitkraftübergreifende zentrale Logistik und Versorgung der ungarischen Streitkräfte, die durch eine eigene Direktion geleitet wird und mit rund 4 700 Soldaten den kleinsten Anteil stellt. Hierzu gehören zum Beispiel Einrichtungen für die Waffen- und Luftfahrzeug-Instandsetzung, Versorgungszentren und Depots für Material, Bekleidung, Verpflegung, Kraftstoffe u.a.

¹⁴ Siehe: A. Blase, a.a.O.

Im Material über den Zehnjahresplan ist die Friedensstruktur der Ungarischen Honvéd-Armee in einem Schema dargestellt, das auch die oberste Führungsstruktur mit beinhaltet. (Siehe Schema auf der folgenden Seite.)

Bevor auf die Problematik der Reform der Führungsstruktur etwas näher eingegangen wird, einige Bemerkungen zum Auffüllungsgrad der Truppenformationen der Honvéd-Armee. Der unbefriedigende Zustand auf diesem Gebiet und die allgemeinsten Zielstellungen zur Veränderung im Zeitraum bis 2001 wurden in den bisherigen Darlegungen bereits umrissen.

Bezogen auf die Friedensstruktur sieht nunmehr der Zehnjahresplan vor, den Auffüllungsgrad der gesamten Armee von 30 Prozent im Jahre 2000 auf 52 Prozent im Jahre 2010 zu erhöhen, wobei folgende differenzierte Aufgabenstellung vorgegeben wurde:

- bei den Kampftruppen von 30 auf 77 Prozent,
- beim Heer von 22 auf 63 Prozent,
- bei der Luftwaffe von 47 auf 91 Prozent.¹⁵

Zum Zeitpunkt des Parlamentsbeschlusses über die Weiterführung der Streitkräfte-reform wurde die Führung der Honvéd-Armee durch deren Befehlshaber über vier obere Führungsebenen realisiert: den Generalstab der Honvéd-Armee, den Führungsstab der Landstreitkräfte, den Führungsstab der Fliegerkräfte sowie die Hauptdirektion für Logistik.

Entsprechend den beschlossenen Plänen wurden nachfolgende Veränderungen in den oberen Führungsorganen bzw. -ebenen festgelegt:

- Der Honvéd-Generalstab wird in das Ministerium für Landesverteidigung integriert. Der Verteidigungsminister leitet die Honvéd-Armee über den Chef des Generalstabes; dieser Generalstab ist das militärfachliche Organ des Ministers für Planung, Organisation und Entscheidungsvorbereitung.
- Die Führungsebene Division und die Divisionskommandos werden aufgelöst; damit wird die Führung operativer gestaltet. Mit dem Ziel einer solchen operativen Führungsstruktur wird aus dem Führungsstab der Landstreitkräfte das in Székesfehérvár zu stationierende Korpskommando des Heeres, auf der Basis des Führungsstabes der Luftstreitkräfte in Veszprém das Kommando der Luftwaffe gebildet; beide führen die ihnen unterstellten Truppenformationen nun direkt.
- In Verbindung mit der Ausgliederung einer ganzen Reihe nicht direkt militärischer Tätigkeitsbereiche (Kultur, Medien, Gesundheitswesen, Erholung, verschiedene Dienstleistungen) wird die teilstreitkraftübergreifende Organisation und Leitung des im Armeebestand verbleibenden Personals für Logistik

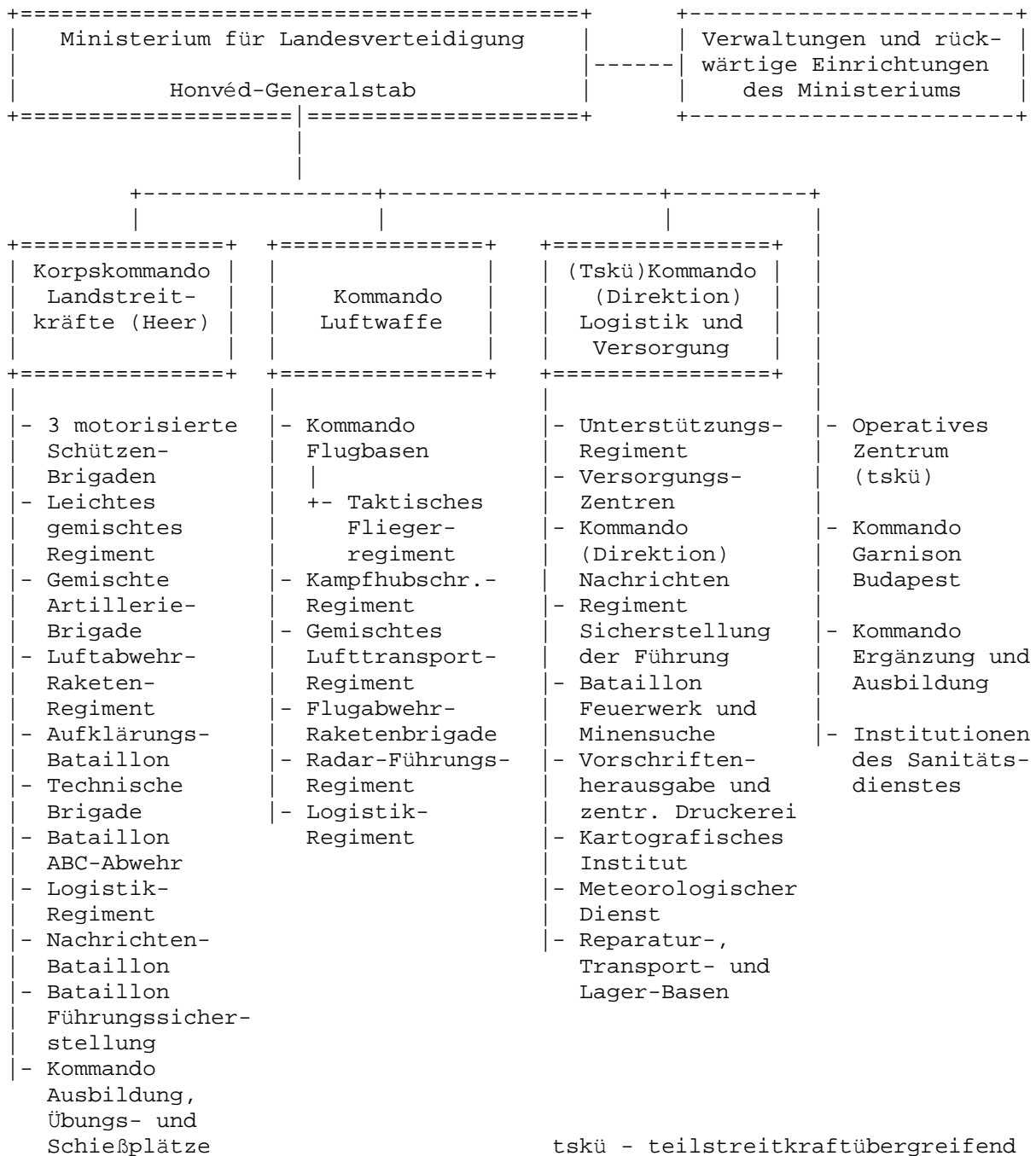
¹⁵ Siehe "Reform 2000-2010", a.a.O., S. 5.

und Versorgung einer hierfür zuständigen zentralen Direktion (Sitz: Budapest) zugeordnet.

- Als neues Führungselement wird in die Armeestruktur das Kommando für Ergänzung und Gefechtsausbildung aufgenommen mit dem Ziel, das Niveau der individuellen Ausbildung zu erhöhen und die Anwerbung effektiver zu gestalten.

Die Friedensstruktur der Ungarischen Honvéd-Armee

(Stand: 30. Juni 2001)



Im Ergebnis dieser Umgestaltung soll der Personalbestand der oberen Führungsorgane deutlich verringert werden: beim Honvéd-Generalstab um 20 Prozent, bei den Korpskommandos der Teilstreitkräfte um 18 Prozent, beim Kommando der Garnison Budapest um 64 Prozent. Insgesamt soll die Anzahl der militärischen Strukturelemente der Ungarischen Honvéd-Armee bis zum 30.06.01 auf die Hälfte zurückgehen.

Nun zur Problematik der Veränderungen in der Dislozierung bzw. Stationierung der Truppenformationen.

Es wird die Einschätzung getroffen, dass im Verlaufe der seit 1995 laufenden Umgestaltungen die Zahl der bestehenden Kasernen wie der Formationen der Honvéd-Armee wesentlich zurückgegangen ist, die quantitativen Veränderungen aber nur ungenügend von spürbaren qualitativen Verbesserungen begleitet waren. Die verstreuten Garnisonen und kleinen, zersplitterten Formationen waren zu einer effektiven Ausbildung unfähig, ihre Kräfte wurden von Anstrengungen zur Selbsterhaltung aufgezehrt. Andere Garnisonen wiederum mit größerem Personalbestand, vom Einsatzziel her als Kampftruppen vorgesehen, waren wegen ihrer Zusammensetzung nur schlecht zur Heranbildung einsatzbereiter Kräfte geeignet. Die Armeereform bedinge darum keineswegs nur als unvermeidliche Folge des festgelegten Personalabbaus die Auflösung von Standorten bzw. eine Umgestaltung der Truppenstationierung. Qualitative Reformziele glaubt man nur erreichen zu können, wenn eine Verteilung der neu entstehenden, konzentrierten Truppenformationen nach Gesichtspunkten erfolgt, die günstige Stationierungsbedingungen gewährleisten. Dazu sollen sogenannte "Basis-Garnisonen" geschaffen werden, wo durch die zivile Infrastruktur den dort stationierten Truppenteilen die erforderlichen Dienstleistungen geboten werden können, das Unterkommen für ihr Berufspersonal und deren Familien vorteilhaft ermöglicht wird, einschließlich der Erfüllung ihrer kulturellen und bildungsmäßigen Bedürfnisse. In solchen sich entwickelnden Garnisonen sollen günstige Gegebenheiten für die Anwerbung für den militärischen Beruf und das längere Verbleiben in diesem dafür sorgen, dass allmählich in wachsendem Maße professionelle Einheiten entstehen, die zugleich zunehmend Vertragspersonal im Dienst haben.

Im Interesse einer Entwicklung dieser Art will die Honvéd-Armee in den bevorstehenden Jahren 108 Objekte und Einrichtungen aufgeben, damit verbunden 52 Formationen auflösen bzw. zusammenlegen (Abschnitt III des Zehnjahresplanes und "Magyar Honvéd" Nr. 39/2000, S. 1).

Natürlich ist man sich darüber im klaren, dass solche Aussichten viele betroffene Soldaten und deren Angehörige verunsichern, die künftig ohne militärischen Standort verbleibenden Kommunen zu Klagen und Beschwerden veranlasst. Dem versucht man mit einer aufwändigen PR-Arbeit zu begegnen.

Eine weitere Konsequenz besteht darin, dass insbesondere die Zahl der Garnisonen für Wehrpflichtige abgebaut wird. Hiermit im Zusammenhang wirkt die

militärische Führung die Frage der Umgestaltung der territorialen Verteidigung auf, nach den Bedingungen und Möglichkeiten für die Schaffung von materiellen und technischen Voraussetzungen für den Aufbau einer Organisation vom Charakter einer Nationalgarde.¹⁶

Wie bereits dargestellt,¹⁷ ist die Veränderung der personellen Zusammensetzung der Honvéd-Armee (nach Offizieren, Unteroffizieren, Vertragssoldaten, Rekruten und Zivilangestellten) eine sehr wichtige Seite der Weiterentwicklung der Streitkräftestruktur.

Im Abschnitt III des Zehnjahresplanes heißt es, dass es bei der Ausgestaltung gesunder, den NATO-Erfordernissen angepaßter Personalproportionen vorrangig um eine bedeutende Modifizierung der Arbeitsteilung zwischen Offizieren und Unteroffizieren sowie einen wesentlich höheren Anteil an Unteroffizieren und Vertragssoldaten am Personalbestand geht.

Dazu ist eine Reihe konkreter Vorgaben im Verlauf des Reformprozesses zu verwirklichen: Während die Zahl der Planstellen in der Armee insgesamt um ca. 29 Prozent sinken soll, will man jene an Offizieren um 32 Prozent, an Unteroffizieren um 6 Prozent, an Rekruten um 40 Prozent und bei Arbeitsplätzen von Zivilangestellten gar um 56 Prozent verringern

Damit soll sich der Anteil der einzelnen Personalgruppen folgendermaßen verändern: bei Offizieren ein Absinken von 16 auf 15 Prozent, bei Rekruten ebenfalls ein Rückgang von 39 auf 33 Prozent, bei Zivilangestellten von 17 auf 11 Prozent. Die Kategorie der Unteroffiziere soll von 18 auf 24 Prozent, jene der Vertragssoldaten von 10 auf 17 Prozent anwachsen.

Die Arbeitsteilung zwischen Offizieren und Unteroffizieren soll künftig von den NATO-Erfordernissen bestimmt sein. Danach wird sich der Offizier mit den perspektivischen oder sog. "strategischen" Funktionen der ihm anvertrauten militärischen Formation bzw. des Fachgebietes befassen, während der Unteroffizier die Verantwortung für die Ausbildung sowie die Führung und Anleitung des täglichen Lebens im Bereich trägt. In Bezug auf die Erhöhung des Anteils von Zeitsoldaten wurde von führenden ungarischen Militärs immer wieder betont, dass die Zukunft der Honvéd-Armee in der Tat in hohem Maße davon abhängt, dieses seit Jahren anvisierte Ziel endlich zu realisieren, da die friedensschaffenden und krisenvermeidenden neuen Aufgaben im Bündnis nur durch Berufs- und Vertragssoldaten gelöst werden könnten und dürften.

Mit der fortschreitenden qualitativen Ausprägung der strukturellen und später auch technischen Umgestaltungen rechnet man im Zeitraum bis zum Jahre 2010 mit einer immer stärkeren Herausbildung des professionellen Charakters der Honvéd-Armee, so dass bei Aufrechterhaltung der allgemeinen Wehrpflicht und des

¹⁶ Vgl. "Magyar Honvéd" (Budapest), Nr. 25 vom 23. Juni 2000, S. 21 f.

¹⁷ Siehe Tabelle 1, S. 10 und zugehörige Textpassage.

Systems der Einziehung zum Grundwehrdienst die Voraussetzungen für den Übergang der regulären Streitmacht zum Prinzip der vollständigen Freiwilligkeit heranreifen würden. Die wäre von einer politischen Entscheidung abhängig, deren Grundlagen durch ein stetiges Absinken des Rekrutenbestandes und ein Anwachsen des Vertragspersonals begünstigt würden.

Das Problem eines Übergangs von einer auf der allgemeinen Wehrpflicht beruhenden zur Freiwilligen- oder Berufs- (professionellen) Armee wird in Ungarn schon seit längerem diskutiert und hat eine Vielzahl unterschiedlicher Standpunkte hervorgebracht. Während man sich in einer Hinsicht faktisch einig ist – dass die Frage nämlich nur auf Friedensbedingungen zu reduzieren ist –, reicht die Palette sonst von völliger Ablehnung bis zur Befürwortung der schnellstmöglichen Etablierung einer Berufsarmee, das Tempo nur abhängig von den finanziellen Möglichkeiten des Landes. Der offizielle Standpunkt der militärischen Führung besteht, wie gezeigt, in der Vorgabe der Tendenz zur Schaffung faktisch aller militärfachlichen Voraussetzungen für die Etablierung einer professionellen Honvéd-Armee. Deren gesetzliche Fundierung bedürfte nach den geltenden Verfassungsgrundsätzen ohnehin einer Zweidrittelmehrheit im Parlament. Die Verringerung der Wehrdienstdauer von 9 auf 6 Monate, von der amtierenden Regierungskoalition noch für diese Wahlperiode anvisiert, ordnet sich in ihre verteidigungspolitische Strategie nahtlos ein.

An dieser Stelle bietet sich ein Blick auf Identitäten und Unterschiede in Bezug auf die Armee-Reformen in den drei neuen NATO-Mitgliedsländern Polen, Tschechien und Ungarn an. Bereits im Rahmen der "Visegrád-Gruppe", geschaffen nach dem Zerfall des Warschauer Paktes, waren die drei postkommunistischen Staaten bestrebt, ihre sicherheits- und militärpolitischen Strategien miteinander zu koordinieren, indem zahlreiche Konsultationen dazu durchgeführt und Abstimmungsversuche für diesen Bereich vorgenommen wurden. In der Periode der Vorbereitung des gleichzeitigen NATO-Beitritts wurde versucht, ein solches Zusammenwirken zu verstärken, gefördert durch entsprechende Anstöße und Hinweise von Seiten der führenden NATO-Mächte.

Grundlage des militärpolitischen Zusammenwirkens der drei ehemaligen Warschauer-Pakt-Staaten war (und ist in vieler Hinsicht noch), dass sie sich mit weitgehend gleichen Problemen beim Übergang von einer Massenarmee zu einem für die NATO-Mitgliedschaft erforderlichen und geeigneten strukturellen sowie materiell-technischen Aufbau konfrontiert sahen.¹⁸ Zugleich unterscheiden sich ihre verteidigungspolitischen Bedingungen und Vorstellungen in mancher Hinsicht voneinander, wobei sie sich aber in Bezug auf die Finanzierung der Landesverteidigung wiederum vor sehr ähnlich komplizierte, z.T. kaum lösbare Probleme gestellt sehen.

¹⁸ Siehe Anlage 1.

So besitzt (Stand 2000) beispielsweise Polen pro 100 000 Einwohner 631, Tschechien 591, Ungarn 405 Soldaten (Deutschland 390). Während in den NATO-Ländern Frankreich, Großbritannien, Niederlande und Belgien reine Berufsarmeen bestehen und in Italien, Spanien und Portugal das Ende der Wehrpflicht bereits beschlossen ist, existieren in den drei neuen Mitgliedsstaaten solche Beschlüsse nicht. Polen hat sogar öffentlich erklärt, die gegenwärtige Dauer des Grundwehrdienstes von 12 Monaten nicht weiter verringern zu wollen. Zugleich möchte man bis zum Jahre 2003 den Anteil der Berufssoldaten auf 50 Prozent erhöhen, darunter den der Offiziere und Fähnriche auf 30 und jenen der Unteroffiziere auf 40 Prozent, bei einer Verringerung des gegenwärtig 190 000 Mann betragenden Personalbestandes auf 150 000.

Hier in Polen wie auch in Tschechien, Ungarn und im Grunde in allen NATO-Staaten bereitet aber die Finanzierung einer technisch-materiell auf hohem Entwicklungsniveau befindlichen Militärmaschinerie den politisch Verantwortlichen die größten und meisten Sorgen.

Erst Ende Januar d. J. wurde dies anlässlich eines Besuchs von General Joseph Ralston, NATO-Oberbefehlshaber in Europa, in Polen sehr öffentlich deutlich.¹⁹ Der US-amerikanische Vier-Sterne-General griff unverblümt in die im polnischen Parlament laufende Debatte um die Kürzung des Verteidigungsbudgets ein und mahnte die dortigen Politiker nachdrücklich, in ihrem Lande werde im Sinne des Nordatlantik-Paktes zu wenig Geld für die Verteidigung, vor allem für eine moderne Ausrüstung, ausgegeben. Es genüge nicht, die Stärke der polnischen Streitkräfte um weitere Zehntausende von Mann herabzusetzen. Die vor der NATO-Aufnahme festgesetzte Mindesthöhe des Militärhaushaltes von 2,1% des Bruttoinlandproduktes sei einzuhalten (im Warschauer Haushaltsentwurf für 2001 hat die Regierung etwa 1,9% vorgesehen), die Umrüstung müsse, wie das in den NATO-Mitgliedsstaaten Routine und Pflicht sei, nach einem für mehrere Jahre angesetzten Plan verlaufen.

Was die Militärfinanzen Ungarns anbelangt, ist vom Verfasser in faktisch allen seinen Ausarbeitungen zur ungarischen Streitkräfte-reform im Rahmen der DSS-Arbeitspapiere stets mehr oder weniger ausführlich darauf eingegangen worden, dass der radikale Mangel an Mitteln aus dem Verteidigungshaushalt und die primär daraus resultierende Unterfinanzierung der militärischen Prozesse einer der Hauptgründe für die sich stetig zuspitzende Krisensituation der Honvéd-Armee im letzten Jahrzehnt war.

Verfolgt man die Entwicklung des Anteils der Militärausgaben am BIP Ungarns von 1989-2000, so ergibt sich folgende Reihe²⁰:

¹⁹ Siehe dazu: NATO mit Warschau nicht zufrieden, in: Neues Deutschland (Berlin) vom 29. Januar 2001, S. 7.

²⁰ Siehe "Magyar Narancs", a.a.O., S. 12.

Tabelle 3: Anteil der Militärausgaben Ungarns am Brutto-Inlandsprodukt

1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
2,79	2,52	2,33	2,08	2,24	1,83	1,65	1,26	1,26	1,24	1,65	1,51

In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet dies für das Jahr 1994 97,9 Mrd. Forint (21,6), 1997 96,8 (17,3), 1998 122,5 (18,7), 1999 164,0 (25,9) und 2000 (Plan) 184,0 (26,9) Mrd. Forint. Die in Klammern angegebenen Werte stellen jeweils die inflationsbereinigten Summen dar.²¹

Hieraus ist ablesbar, dass man im schuldengeplagten Ungarn mit dem NATO-Beitritt einen klaren Schwenk zur deutlichen Steigerung des Verteidigungshaushaltes vollzogen hat. Entsprechend einer parlamentarischen Beschlussfassung soll die bis an die Grenze der volkswirtschaftlichen Belastbarkeit des Landes gehende Erhöhung der ungarischen Militärausgaben im angelaufenen Zehnjahresplan systematisch fortgesetzt werden: Für 2001 sind bei einem Anteil von 1,81% 236 Mrd. Forint vorgesehen, 2002 bereits 261 Mrd. Forint.²²

Erzwungen wird ein solches Vorgehen neben den aus der NATO-Mitgliedschaft resultierenden Erfordernissen offenbar aus dem Bestreben, für die Erneuerung der weitgehend verschlissenen Haupt-Kampftechnik bereits in den ersten Jahren des XXI. Jahrhunderts wenigstens ein Minimum an Invest- und Erhaltungsmitteln bereitzustellen. Dies betrifft u.a. ein Kfz-Modernisierungsprogramm, die baldige Heranführung des MiG-29-Geschwaders sowie der Radarstationen und weiterer Teile des ungarischen Luftabwehrsystems an das NATO-Entwicklungsniveau sowie einige gleichgelagerte Maßnahmen auf dem Gebiet der Panzer- und Artillerietechnik.

Nicht weniger dringlich und kostenaufwändig sind unumgängliche Verbesserungen der Dienst- und Lebensbedingungen der Angehörigen der Streitkräfte, vor allem der Berufs- und Vertragssoldaten, auf die im dritten Abschnitt dieser Ausarbeitung noch näher eingegangen wird.

Der Zehnjahresplan "Reform 2000-2010" enthält einen selbständigen Abschnitt (IV: "Quellen") über die Finanzierung der Streitkräfte-Umgestaltung in den bevorstehenden Jahren. Darin wird festgestellt, dass die Deckung der materiellen Aufwendungen der Armee reform aus zwei Quellen erfolgt: erstens aus dem wachsenden Verteidigungshaushalt und zweitens aus den Einsparungen, die aus den Umgestaltungsprozessen entspringen und faktisch als Refinanzierungsmittel zur Armee zurückgeführt werden. Die Möglichkeit milliardenschwerer Einsparungen dabei ergibt sich aus den schon früher angesprochenen Prozessen des Personalabbaus und Strukturwandels, der infrastrukturellen und personellen

²¹ Ebenda.

²² Siehe "Magyar Honvéd" (Budapest), Nr. 42/2000 vom 20. Oktober 2000, S. 3.

Konzentration, der Ausgliederung nicht direkt militärischer Tätigkeitsbereiche aus der Armee, der Privatisierung von Immobilien und Betriebsabläufen u.a.m.

Der Zehnjahresplan legt für die drei Hauptetappen der weiteren Umgestaltung Prioritäten für die Verwendung der finanziellen Mittel fest, die sich in zu erreichenden Anteilen für ganz bestimmte Zwecke niederschlagen sollen.

Grob skizziert²³ sollen sich die Anteile an finanziellen Fonds in enger Anlehnung an die im ersten Abschnitt genannten Reform-Teilaufgaben folgendermaßen gestalten:

Tabelle 4

	2000-2003	2004-2007	2008-2010
1. Strukturelle Neugestaltung der Armee	70%	20%	10%
2. Erhöhung des Ausbildungsniveaus und Kampfwertes der Truppen	20%	60%	30-20%
3. Materiell-technische Modernisierung der Armee	10%	20%	60-70%

Für dieses finanzielle Konzept hat die ungarische Führung von Seiten der NATO-Obersten nach allem Vernehmen bisher überwiegend Zustimmung und kaum Kritik geerntet. Die im Parlament vertretenen politischen Parteien tragen diesen Kurs im allgemeinen mit, wobei aber in letzter Zeit – offenbar im Zusammenhang mit den bereits anlaufenden Auseinandersetzungen in Vorbereitung auf die im Frühherbst 2002 anstehenden Parlamentswahlen und sicherlich als Reaktion auf die verbreitete Unzufriedenheit in der Bevölkerung über die zunehmende Verarmung – kritische Töne lauter werden.

Auch Vertreter der ungarischen Intelligenz treten nicht erst in jüngster Zeit zur "Musterknaben-Rolle" der herrschenden Kreise Ungarns bei der Anbiederung an NATO und EU mit teilweise recht kritischen Beiträgen vor die Öffentlichkeit. Bemerkenswert war ein von "Le Monde diplomatique - die tageszeitung/Wo2" im April 2000 veröffentlichter Artikel unter dem Titel "Ungarn darbt im Vorzimmer der Europäischen Union - Sparen für den Beitritt", verfasst von Ökonomeprofessor László Andor, Chefredakteur der Zeitschrift "Eszmélet". Wegen seiner von den bei uns sonst verbreiteten ungarischen Standpunkten deutlich abweichenden Positionen seien einige Passagen des Artikels ausführlicher wiedergegeben. Es heißt dort:

"Unter den Ländern Mittel- und Osteuropas ist Ungarn das einzige, in dem alle seit 1989 gewählten Regierungen bis zum Ende ihrer Legislaturperiode durchgehalten haben. Nur ist keine von ihnen - und darauf wird zumeist nicht hingewiesen - in

²³ Detaillierter siehe "Reform 2000-2010", a.a.O., S. 10.

diesen zehn Jahren ein zweites Mal gewählt worden. Letztes Opfer dieses Syndroms war die sozialliberale Koalition, die 1998 mit knapper Stimmenmehrheit abgewählt wurde.

Diese Regierung stand bei den westlichen Beobachtern vor allem wegen ihrer Umstrukturierungsprogramme in hohem Ansehen. Immerhin hatte sie die Reallöhne 1995 um 10 Prozent gesenkt, die meisten der von der sozialistischen Ära ererbten Sozialleistungen abgebaut, Studiengebühren eingeführt, die Kreditinstitute und die öffentlichen Dienstleistungen privatisiert und eine Rentenreform durchgeführt, die den Vorgaben der Weltbank entsprach. Politische Entscheidungen wie diese brachten dem Land gewisse Belohnungen ein: ein Abkommen mit dem Internationalen Währungsfonds, 1996 den Beitritt zur Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), zwei Einladungen im Sommer 1997 - gemeinsam mit der Tschechischen Republik und Polen - der NATO beizutreten und schließlich die Aufnahme von Gesprächen für eine Mitgliedschaft in der Europäischen Union. Doch diese Auszeichnungen reichten nicht aus, um die Ungarn weiterhin für ihre Regierung zu begeistern. Im Mai 1998 brachte die allgemeine Enttäuschung Viktor Orbán und seinen "Verband Junger Demokraten / Ungarische Bürgerpartei" an die Macht. ... Dieser hatte die Politik des Internationalen Währungsfonds angeprangert und die internationalen Konzerne kritisiert, die sich die einträglichsten Industriezweige und Märkte des Landes unter den Nagel gerissen hatten. ...

Die Preisliberalisierung, die zu einem Zeitpunkt stattfand, als die Staatsmonopole noch weitgehend intakt waren, gilt als eine der Hauptursachen für die Inflation. Eine ähnliche Wirkung hatte der Ausverkauf ganzer Industriezweige wie etwa der ungarischen Öl- und Zuckerindustrie, die an einen einzigen ausländischen Eigentümer veräußert wurde. Der neu entstandene Privatsektor profitierte im wesentlichen von den Vergünstigungen und Steuersenkungen, die den neuen Unternehmen und multinationalen Investoren gewährt wurden. Die Regelung über die Rückgabe von Grund und Boden an die ehemaligen Besitzer schuf in der vormals prosperierenden ungarischen Landwirtschaft ein Klima der Unsicherheit. Die Getreideproduktion ging (wie die Agrarproduktion insgesamt) um ein Drittel zurück. ...

Trotz der nach 1996 einsetzenden ökonomischen Gesundung fühlten sich viele Bürger als Stiefkinder des Übergangs. Dies gilt in erster Linie für alle, die ihre Arbeit verloren hatten. Solche Leute hatte es vor 1989 praktisch nicht gegeben. 1993 erreichte die offizielle Arbeitslosenrate mit 13 Prozent der aktiven Bevölkerung ihren Höchststand; sie hat sich seitdem bei 10 Prozent eingependelt. Diese Zahl unterschlägt jedoch, dass der Anteil der Erwerbstätigen bedeutend zurückgegangen ist: Ende 1980 lag er bei 85 Prozent, heute beträgt er etwas über 50 Prozent. Mit dem Zusammenbruch des Arbeitsmarktes und der Haushaltseinkommen entstand eine neue Armut. 35 bis 40 Prozent der Ungarn lebten nach 1995 unterhalb der Armutsgrenze, 1991 waren es 15 Prozent. ...

Die jetzige Regierung unter Viktor Orbán hält wie die seines Vorgängers Gyúla Horn an der rigorosen Sparpolitik fest, die mit dem angestrebten Beitritt zur Europäischen Union (und den Aufwendungen zur NATO-Anpassung) begründet wird.²⁴

Diesen Auszügen aus dem Artikel von Prof. László Andor aus dem Frühjahr 2000 wäre aus der Sicht des Frühjahrs 2001 hinzuzufügen:

- Die Regierungskoalition FIDESZ/FKGP ist durch eine langanhaltende Krise in der Partei der Kleinen Landwirte (FKGP) unter Landwirtschaftsminister József Torgyán, der sich Mitte Februar zum Rücktritt gezwungen sah, ernsthaft geschwächt.
- Nach aktuellen Umfrageergebnissen unter den Wahlberechtigten Ungarns steht die Ungarische Sozialistische Partei (MSZP) des früheren Ministerpräsidenten Gyúla Horn klar an erster Stelle, wenn es um künftige Wählerentscheidungen geht.

Soweit zu Problemen der finanziellen Sicherstellung der ungarischen Landesverteidigung und ihrer gesamtpolitischen Einordnung. Nun zurück zu den Prozessen der Weiterführung der Streitkräftereform.

3. Soziale Probleme der Streitkräftereform

In den einleitenden Worten von Verteidigungsminister und Generalstabschef, die am Beginn des Zehnjahresplan-Textes an die Leser gerichtet werden, ist eine wahrhaft bittere und ernüchterte Bilanz der zurückliegenden Reformjahre enthalten – im Kern wegen ihrer überaus negativen Wirkungen auf den Personalbestand der Honvéd-Armee. Diese betreffen primär das Offizierskorps sowie die Unteroffiziere und Vertragssoldaten, die ihren Dienst an der Heimat in der Truppe unter großen Belastungen versehen.²⁵

Da man die personellen Voraussetzungen als entscheidende Basis für die Herausbildung einer Armee neuer Qualität ansieht, enthält das Plandokument zahlreiche, über Jahre hinweg verteilte Aufgabenstellungen, um die eingetretenen Probleme auf faktisch allen Teilgebieten der Dienst- und Lebensbedingungen zu überwinden, allmählich ein insgesamt neues Nutzungssystem der menschlichen Ressourcen der Honvéd-Armee zu gestalten und damit das notwendige Niveau an Selbst- und Perspektivbewusstsein, moralischer Festigkeit und Integrität sowie materieller und psychischer Anziehungskraft des militärischen Dienstes als Berufsbild unter den jungen ungarischen Bürgern zu erreichen.

²⁴ A.a.O., S. 21.

²⁵ Vergl. dazu Anlage 2.

Eine ganze Anzahl solcher Aufgaben sind in den bisherigen Ausführungen bereits mit genannt oder berührt worden. Im Weiteren soll nun auf einige die sozialen Lebensumstände des Berufspersonals der Honvéd-Armee besonders beeinflussende Prozesse etwas ausführlicher eingegangen werden. Sie hängen vor allem mit

- der personellen Konversion,
- der vorgesehenen Verbesserung der Dienst- und Lebensbedingungen sowie
- der Vervollkommnung der Heran- und Weiterbildung

zusammen.

Dabei kann es in keiner Hinsicht um eine umfassende und alle sozialen Wirkungen der Umgestaltung erfassende Darstellung gehen. (Um eine kaum angesprochene Problematik zu nennen: Die ganze soziale Lage der Zivilangestellten und Militärbeamten der Honvéd-Armee, die von Personalabbau, Stellenplankürzungen und Ausgliederungen von Tätigkeitsbereichen aus der Armee ganz besonders betroffen waren und sind, kann hier nicht behandelt werden.)

Zu einigen sozialen Wirkungen und Erfordernissen der personellen Konversion. Im Kern dieser "Konversion" handelt es sich um die Trennung der Armee von Aber-tausenden von Offizieren, Unteroffizieren, Längerdienenden und Zivilangestellten, die zu einem erheblichen Teil jahrzehntelang ihren militärischen Dienst treu geleistet haben – seit den 90er Jahren gar gegen eine Vergütung, die im Vergleich zu anderen Tätigkeitsbereichen immer geringer in der Rangliste ausfiel.

In der Anlage 2 kann man zum Bedauern der militärischen Führung über diese negative soziale Komponente der Umgestaltung manches nachlesen. Härter fallen die Bewertungen der Personalvertretungs-Körperschaften der Angehörigen der Honvéd-Armee aus. So wurden auf einer Konferenz von HOSZ Ende Juli 2000 in Budapest harte Worte darüber laut, dass die gezwungenermaßen Ausscheidenden außer der gesetzlich festgelegten Abfindung mit keinerlei weiteren staatlichen materiellen Zuwendungen rechnen könnten und sie in nicht wenigen Fällen selbst für die Auszahlung dieser Abfindung bis vor Gericht gehen müssten. Zugleich sei zu befürchten, dass die weiter im Dienst Verbleibenden zumindest für eine absehbare Zeit nicht mit einer Erhöhung ihrer Dienstbezüge rechnen könnten. Außerdem verlören im Verlauf der Dislozierungsveränderungen und der Konzentration von Standorten u.a.m. zahlreiche Berufssoldaten und deren Familienangehörige ihre Dienst- und eigenen Wohnungen; Arbeitsplätze von Ehefrauen, Schulen der Kinder würden sich - nicht selten bei negativen Umständen - verändern und ähnliches mehr. Der Übergang der aus dem militärischen Dienst Ausscheidenden in ein ziviles Berufsleben erfolge oft unvermittelt, das Finden eines geeigneten Arbeitsplatzes, der der jeweiligen Qualifikation entspricht, sei sehr oft schwierig, die rechtzeitige Vorinformation der Betroffenen - bis hin zu deren Kommandeuren - sei oft sehr lückenhaft und ungenau oder fehle völlig. All

dies habe dazu geführt, dass die Masse der Berufssoldaten mit 25 oder mehr Dienstjahren, die bis Ende 2000 mit einer gesetzlich garantierten Abfindung rechnen können, von sich aus ihren Abschied nehmen und zahlreiche junge Offiziere und Unteroffiziere mit einem erst kürzlich erworbenen Hochschulabschluß eigenständig in die private Sphäre wechseln. Gerade letztere Entwicklung schwäche das "Rückgrat" einer qualitativ verbesserten künftigen personellen Basis der Armee, widerspiegele aber eben die fehlende Perspektivbewusstheit des Berufspersonals der Honvéd-Armee. Die HOSZ-Delegierten kritisierten wiederholt - wie die Angehörigen anderer Personalvertretungen der Honvéd-Armee -, dass ihre seit Monaten unterbreiteten vielfältigen Vorschläge zur vorausschauenden Bewältigung dieser und ähnlicher Probleme vom Ministerium und den vorgesetzten militärischen Führungen wenig oder garnicht berücksichtigt wurden.

Im Zusammenhang mit der Verabschiedung der parlamentarischen Grundsatzdokumente zur Weiterführung der Streitkräfteumgestaltung und insbesondere des Zehnjahresplanes 2000-2010 sind nunmehr eine ganze Reihe konkreter Vorgaben und Festlegungen anzutreffen, die auf die Überwindung solcher gravierender sozialpolitischer Mängel gerichtet sind.

Dazu gehört die Aufgabenstellung, bei der Ausarbeitung der personalpolitischen Konzeption für die nächste Etappe der Umgestaltung gesetzliche Vorschriften vorzusehen, auf deren Grundlage die im Prozess der Personalverringerung ausscheidenden Militärangehörigen Abfindungen, Pensionen und Unterstützungen erhalten. Die Arbeit der auf dem Papier schon länger existierenden "Innovationsbüros für Arbeitsmarkt in der Honvéd-Armee" wurde nachdrücklich intensiviert, die Zahl seiner Angehörigen wurde aufgestockt, Außenstellen in zahlreichen Garnisonen eingerichtet und dementsprechende Kommissionen unter Einbeziehung der Kommandeure der Truppenteile gebildet, funktionierende Kontakte zu den territorialen Arbeitsämtern, großen Betrieben und administrativen sowie Bildungseinrichtungen hergestellt u.a.m. Auf diesem Wege konnte bereits manchem Entlassungskandidaten der Einstieg in den nichtmilitärischen Tätigkeitsbereich geebnet werden.

Damit wurde jedoch das Problem der Verbesserung der Dienst- und Existenzbedingungen der im Dienst Verbleibenden höchstens indirekt beeinflusst. Moralische Appelle, wie die vom Generalstabschef während der Führungskonferenz im November 2000 an das Offizierskorps gerichtete Aufforderung, man könne und solle das Haupt nun wieder erheben, mit gesenktem Kopf könne niemand vorwärtsschreiten, vermögen für sich allein natürlich keine tiefgreifende Wende herbeizuführen. Dazu bedarf es vor allem einschneidender Verbesserungen auf dem Gebiet der Dienst- und Lebensbedingungen.

Es liegt auf der Hand, dass dabei sehr vieles mit dem Umfang der bereitzustellenden finanziellen Mittel verbunden ist; so hängen u.a. die anvisierte Erhöhung von Dienstbezügen, die Bereitstellung von Dienstwohnungen oder die

Zahlung von Wohngeld und Urlaubszuschüssen, die Gesundheitsfürsorge, Umfang und Qualität von Bekleidung, Verpflegung, sanitärer Betreuung u.a.m. von der Höhe des Verteidigungshaushaltes ab. Es ist daher nur naheliegend, dass im Zehnjahresplan einerseits alle mit den Teilgebieten des Lebensniveaus verknüpften Verbesserungen mit dem stereotypen Zusatz "in Abhängigkeit von der ökonomischen Leistungskraft des Landes" gekoppelt sind. Andererseits haben aber auch systemgestaltende, organisatorisch-strukturelle Lösungen erheblichen, oft entscheidenden Einfluss auf die Erschließung von Wegen oder Reserven für Steigerungen des Lebensniveaus.

Dies wird an Vorgaben in den Abschnitten "Human-institutionelles System" und "Zukunftsbild der Streitkräfte" des Zehnjahresplanes²⁶ deutlich, insbesondere bezüglich der Ausgestaltung neuer "Nomenklatur-Systeme". Hier wird eine enge gegenseitige Abhängigkeit von Dienstgrad, Dienststellung, Dienstalter mit der jeweiligen Vergütung sowie zwischen den Festlegungen über Beförderungen und Dienstlaufbahnen nach dem Prinzip "Aufwärts oder rauswärts" und der erbrachten Leistungs- und Qualifikationsentwicklung hergestellt. Damit soll in den nächsten Jahren zum einen dem wachsenden Bedarf an Offizieren mit niedrigen Dienstgraden entsprochen und zugleich der ausgeprägte Beförderungstau im Offizierskorps abgebaut werden; zum anderen soll ein Karrieremodell für Berufssoldaten entstehen und praktisch umgesetzt werden, bei dem allmählich der Dienstgrad zum entscheidenden Maßstab für Leistungsbewertung und Vergütung und des Erfolgs im Laufbahnverlauf wird.²⁷ Damit verbunden sollen im militärischen Beruf das in der Gesellschaft allgemein gültige Wettbewerbs- (oder Konkurrenz-) Prinzip ebenfalls geltend gemacht werden ("Höherer Dienstgrad – höhere Anforderungen – höheres Entgelt"), dem Berufssoldaten soziale Sicherheit vermittelt und sein existenzieller Platz in der Gesellschaft überschaubar bestimmt werden.

Die folgende Tabelle (Tabelle 5) enthält die Werte der im Zehnjahresplan schematisch dargestellten Dienstgradpyramide der Honvéd-Armee:

Dienstgrad	Stand 30.05.2000	Stand 10.01.2001	Optimales Modell
Oberst	5 %	4 %	6 %
Oberstleutnant	27 %	19 %	15 %
Major	29 %	21 %	23 %
Hauptmann	30 %	31 %	40 %
Oberleutnant	9 %	25 %	16 %

Mit Hilfe stetig besser zu gestaltender verbindlicher Personalbestands-Tabellen soll die Annäherung an das optimale Modell in den Folgejahren allmählich verstärkt werden. Für die künftig nach einer bestimmten Zeit (10-15 Jahren) auf eigenen Wunsch oder aus der Wirkung des Prinzips "... rauswärts" wieder ins zivile Leben

²⁶ Siehe: Reform 2000-2010, a.a.O., S. 8 und 13.

²⁷ Siehe Anlage 3.

zurückkehrenden Berufs- oder Zeitsoldaten will man eine Reihe kompensierender, unterstützender Regelungen einführen, die auch für diesen Personenkreis vorhersehbare, existenzsichernde Bedingungen gewährleisten.

Aber auch Beschlüsse zum Bau von Neubauwohnungen für Berufssoldaten in den festgelegten Konzentrations-Garnisonen und Stationierungszentren, zur Rekonstruktion von Kasernen und Ledigenunterkünften haben ganz gewiss erheblichen Einfluss auf die Existenzsicherheit der gegenwärtig und künftig in der Honvéd-Armee dienenden Soldaten. Mit Zweidrittelmehrheit wurde in der Landesversammlung Ende 2000 ein Programm zur grundlegenden Verbesserung der Wohnsituation in den Streitkräften verabschiedet. Angesichts der Geldknappheit konnte für 2001 zwar nur ein Neubauprogramm im Umfang von 10-15 Prozent des bestehenden dringenden Bedarfs vorgegeben werden, doch will man dies Jahr um Jahr zügig weiter fortführen. Von nicht geringer Bedeutung sind zweifellos die Festlegungen, die in diesem Zusammenhang getroffen wurden, wie z.B. die Einführung der Wahlfreiheit zwischen Privat- und Dienstwohnungen, die Erhöhung zinsgünstiger Kredite für den Bau bzw. Kauf von Eigenheimen auf das Dreifache der bisherigen Höchstgrenze, die Steigerung von Wohngeld einschl. von Untermieter-Zuschüssen, die Zahlung von Umzugsbeihilfen bei dienstlich verursachtem Wohnortwechsel u.a.m.

Ein sehr großes Gewicht wird im Reformprogramm der Modernisierung der Heran- und Weiterbildung des Berufs- und Vertragspersonals eingeräumt. Die Heran- und Weiterbildung der Berufsoffiziere und -unteroffiziere wird auf bestimmte Lehr- einrichtungen konzentriert, ebenso die Stabsausbildung.

Die entschiedene Modernisierung des Bildungssystems soll primär gewährleisten, dass mit der Weiterführung der Streitkräftereform auf keinen Fall nur eine strukturell-organisatorische Umgestaltung vorgenommen, sondern ein qualitativ höheres Niveau der Kenntnisse und Fähigkeiten des Personals auf allen Teilgebieten der Tätigkeit der Honvéd-Armee herbeigeführt wird. Dabei sollen grundlegende Resultate schon in der ersten Hälfte des Reformzeitraumes erreicht werden. Dies verlange vor allem eine rasche Anpassung der Bildungsinhalte an die NATO-Normen und -Vorschriften, die Vermittlung rechentechnischer und informationswissenschaftlicher Kenntnisse und Fähigkeiten, eine konsequente Sicherung der Fremdsprachenausbildung mit militärischer Relevanz (vor allem in Englisch), die Angleichung der Aus- und Weiterbildungsmethoden in den militärischen Bildungseinrichtungen an die fortgeschrittensten zivilen Institutionen u.a.m.

Hervorhebenswert erscheint dabei des Weiteren, dass

- vor Beförderungen im Dienstgrad künftig Weiterbildungsmaßnahmen zu realisieren sind und deren effektive Aneignung nachgewiesen werden soll;

- die Umgestaltung der fachlichen Heran- und Weiterbildung sicherstellen soll, dass die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Abschlüsse künftig weitgehend auch im zivilen Bereich anwendbar sind und anerkannt werden;
- die Modernisierung der Aus- und Weiterbildung den Auslandseinsatz des Personals ermöglichen soll, wobei natürlich praktikable Fremdsprachenkenntnisse eine ausschlaggebende Rolle spielen. Auf entsprechenden Kursen und auf der Beteiligung aller länger dienenden Soldaten liegt dabei besonderes Gewicht;
- man zeitlich die Durchführung besonderer Ausbildungsmaßnahmen für jenes Personal an die erste Stelle setzt, das den der NATO angebotenen Krisenreaktionskräften angehört, um es für den Einsatz in Bündnisverbänden entsprechend den internationalen Anforderungen vorzubereiten und zu befähigen.

Abschließend soll hervorgehoben werden:

Im Verteidigungsministerium/Generalstab der Honvéd-Armee hat man eigens eine "Hauptabteilung zur Gestaltung eines institutionellen Systems der Nutzung der Human-Ressourcen" eingerichtet. Sie dient dazu, Jahr für Jahr bessere Bedingungen auf diesem ausschlaggebenden Feld dafür zu schaffen, dass Ungarn letztlich über wahrhaft gute Soldaten in der gesamten Breite seiner Streitkräfte verfügt und sich sowohl in der jungen Generation, unter den 14- bis 18-Jährigen, als auch bei den bereits im Dienst befindlichen Vertrags- und Berufssoldaten die Überzeugung ausprägt: Es ist eine gute Sache, in diesem Land Soldat zu sein. Dies strebt die Führung der Honvéd-Armee nach eigenem Bekunden jedenfalls schon für die absehbare Zukunft an.

Autor:

Gustav Urbani
Prof. Dr. sc. oec.
Dresdener Straße 127
01462 Dresden-Gohlis

Gemeinsame Erfolge, gemeinsame Sorgen.

(Nichtautorisierte Übersetzung aus: Magyar Honvéd (Wochenzeitschrift des ungarischen Ministeriums für Landesverteidigung), Budapest, Nr. 33/2000 vom 18. August 2000, S. 8 f.)

Vorbemerkung: Auf Einladung von Generaloberst Lajos Fodor, Kommandeur der Ungarischen Honvéd-Armee und Chef des Generalstabes, stattete Generaloberst Henryk Szumski, Chef des Generalstabes der Polnischen Armee, Ungarn einen offiziellen Besuch ab. Im Verlaufe seines Programms führte er Gespräche unter vier Augen mit seinem Gastgeber, traf im Parlament mit Zsolt Lányi, dem Vorsitzenden des Verteidigungsausschusses, zusammen und machte einen Höflichkeitsbesuch bei Verteidigungsminister Dr. János Szabó. Die polnische Delegation besuchte während ihres dreitägigen Aufenthaltes in Ungarn Székesfehérvár, wo sie sich beim Führungsstab der Landstreitkräfte über die in unserem Lande gegenwärtig sich vollziehende Streitkräfte-Umgestaltung informieren konnte.

Während der gemeinsamen Pressekonferenz beider Generalstabschefs in Budapest konnte man unter anderem vernehmen, dass von beiden Seiten die militärischen Kontakte zwischen beiden Ländern als sehr gut beurteilt werden. Das Zusammenwirken beider Armeen als nunmehrige NATO-Mitglieder sei reibungslos. Generaloberst Lajos Fodor hob hervor, dass die beiden Staaten und die Tschechische Republik bereits während der Vorbereitung auf die Mitgliedschaft und während der Beitrittsverhandlungen eng zusammengewirkt und sich in allen wesentlichen Fragen abgestimmt haben.

Henryk Szumski stimmte seinem Gastgeber in der Beurteilung der beiderseitigen militärischen Beziehungen zu und fügte hinzu:

"Die Armeen beider Länder hatten nicht nur bis zum Anschluss an das Bündnis gemeinsam den gleichen Weg zurückzulegen, auch unsere gegenwärtigen Probleme sind erstaunlich identisch. Über die während unseres Besuches erworbenen praktischen Erkenntnisse hinaus halte ich es außerdem für besonders vorteilhaft, dass ich auch die Kultur und die Traditionen der Ungarischen Honvéd-Armee kennenlernen konnte."

Auf eine Frage des Korrespondenten von "Magyar Honvéd" zu den gemeinsamen Sorgen bei der Armeereform sagte der polnische Generalstabschef:

"Die militärische Führung unserer beiden Länder sah sich in den vergangenen Jahren mit genau den gleichen Problemen beim Übergang von der Massenarmee zu einem für den Beitritt erforderlichen und geeigneten strukturell-organisatorischen Aufbau konfrontiert. Am 10. März 1997 wurde ich zum Chef des Generalstabes ernannt, seitdem arbeite ich gemeinsam mit meinen Kollegen am Plan der nunmehr bereits dritten Armee-Umgestaltung. Dies ist natürlich deswegen der Fall, weil sich die äußeren Umstände sehr schnell verändern. Heute müssen wir schon die Veränderungen in den

strategischen Anschauungen der NATO für den weiteren Verlauf der Entwicklung unserer Streitkräfte beachten. Es ist Ihnen auch bekannt, dass jedes Mitgliedsland Kräfte für die Lösung der gemeinsamen Verteidigungsaufgaben bereitzustellen hat. Gegenwärtig wird die Umgestaltung der bewaffneten Kräfte Polens von drei sehr wichtigen Faktoren beeinflusst: von der nationalen Sicherheitsstrategie, von den Gegebenheiten der Verteidigungsstrategie, vor allem jedoch davon, auf welche Weise man die Finanzierung der Landesverteidigung aus dem Staatshaushalt gewährleisten kann bzw. wie man die Finanzierung stabilisieren könnte. Unseren Vorstellungen entsprechend wollen wir den gegenwärtig 190 000 Mann betragenden Personalbestand bis 2003 auf 150 000 verringern, wobei auch die Personalproportionen verändert werden sollen. In Polen beträgt die Dauer des Grundwehrdienstes gegenwärtig zwölf Monate, und wir wollen hierbei im Weiteren auch keine Verringerung mehr vornehmen; wir beabsichtigen die Aufrechterhaltung einer auf der Wehrpflicht basierenden Armee. Innerhalb der Armee verfolgen wir das Ziel, bis 2003 den Anteil der Berufssoldaten auf 50 Prozent zu erhöhen. Dabei soll der Anteil der Offiziere 30 Prozent, der in Fähnrich-Dienststellungen Dienenden 30 Prozent und jener, die in Unteroffiziers-Dienststellungen tätig sind, 40 Prozent ausmachen. Wir haben gegenwärtig auch Vertragssoldaten, die den Waffendienst für längere Zeit übernommen haben, und zugleich auch Längerdienende, die nach Ableistung ihres Grundwehrdienstes noch für kürzere Zeit in der Armee verbleiben. Die längerfristigen Entwicklungs- und Modernisierungspläne richten sich in erster Linie auf die Veränderung der Kommandeurs- und Führungsstrukturen sowie auf die Steigerung unserer Fähigkeiten auf den Gebieten der Aufklärung sowie der Luft- und der Panzerabwehr. Der nächste Schritt wird auch bei uns - ähnlich wie bei Ihnen - darin bestehen, dass wir uns von überflüssigen bzw. dahin tendierenden Elementen der Infrastruktur lösen, was größtmäßig einen Abbau von etwa 30-35 Prozent bedeuten würde."

Auf der Informationsveranstaltung wurde wieder einmal die Frage nach der Modernisierung der ungarischen MiG-29-Kampfflugzeuge bzw. der leihweisen Beschaffung von Maschinen anderer Fabrikation aufgeworfen. In diesem Zusammenhang betonte Lajos Fodor: "Es wurde eine politische Entscheidung dahingehend gefasst, dass die Ungarische Honvéd-Armee in absehbarer Zeit ein mit modernen Kampfflugzeugen ausgerüstetes Fliegerregiment besitzen wird. Solange diese Entscheidung nicht geändert wird, ist die Frage der Beschaffung anderer Flugzeuge nicht aktuell. Zugleich ist es natürlich, dass wir alle Möglichkeiten und Angebote prüfen, entsprechen doch unsere gegenwärtigen Maschinen nicht den NATO-Anforderungen. Unsere gegenüber dem Bündnis übernommenen Verpflichtungen werden wir daher nur auf kurze Frist gerecht werden können."

Hinsichtlich der polnischen Flugzeug-Beschaffungen sagte Generaloberst Szumski, dass in den langfristigen Entwicklungsplänen die Anschaffung moderner, multifunktionaler Maschinen eine reale Rolle spielen. Er setzte jedoch hinzu, dass es sich dabei um die fachliche Meinung des Generalstabes zu diesem Problem handle, die Entscheidung darüber falle in die Kompetenz der polnischen Regierung.

Die Armee wird umgestaltet. Reform 2000 – 2010.

[Nichtautorisierte Übersetzung aus: Sonderbeilage zur Wochenzeitschrift des ungarischen Ministeriums für Landesverteidigung, "Magyar Honvéd", Budapest, Nr. 49/2000, S. 3 (Vorwort).]

Verehrter Leser!

Die Geschichte der Ungarischen Honvéd-Armee war in den vergangenen 15 Jahren durch ständige Umgestaltungen, strukturelle Veränderungen gekennzeichnet, die die Beseitigung des Charakters der Streitkräfte als Massenarmee begleiteten. Von all dem war der Personalbestand - in erster Linie die bei den Truppen dienenden Berufssoldaten - betroffen, vom Personalabbau nach dem "Rasenmäher-Prinzip", sie waren Zeugen der massenhaften Entlassung ihrer Kameraden, sie verspürten die von den stetig geringer fließenden Fonds und von der Zersplitterung der Kräfte ausgehenden Funktionsstörungen. Am eigenen Leibe empfanden sie den stetigen qualitativen Abbau der Militärtechnik und der Infrastruktur, die Tatsache, dass die dem Verteidigungsauftrag entsprechenden Tätigkeiten mehr und mehr in den Hintergrund gerieten, das gesellschaftliche Prestige der Honvéd-Armee sich verringerte und - nicht zuletzt - die Verschlechterung der Bedingungen für das eigene Lebensniveau und Auskommen. Eine schlecht zumutbare Tatsache war der umfangreiche Abschied von Offizieren und Unteroffizieren von ihrer Dienstlaufbahn, die Pensionierung der über 40-Jährigen, erfahrenen Unteroffiziere, die Auflösung oder das Funktionsunfähig-Werden aufgefüllter Truppenteile mit Vergangenheit, die Entwertung des Truppendienstes, der Qualitätsverlust der Ausbildung und der Rückgang des Ansehens.

Es ist daher nur verständlich, dass der Beginn einer neuerlichen Reform bei den weiterhin den Dienst an der Heimat versiehenden Berufssoldaten traurige Erinnerungen mit bitterem Beigeschmack auslöste.

Die bisherigen Umgestaltungen betrafen im Hinblick auf das Gesamtbild der Streitkräfte nur Teilgebiete, das Schwergewicht lag auf quantitativen Veränderungen. Die gegenwärtige Reform richtet sich auf alle Bereiche der Ungarischen Honvéd-Armee und zielt auf qualitative Umgestaltungen, die die Streitkräfte grundlegend verändern werden: Die entstandenen Widersprüche sollen beseitigt und die Schlagkraft der Armee wieder hergestellt werden. Hinsichtlich der Vorgehensweise unterscheidet sie sich von den früheren Reformen auch dadurch, dass für ihre Umsetzung ein verhältnismäßig langer Zeitraum (10 Jahre) zur Verfügung steht, an dessen Ende die Armee in Bezug auf ihre qualitativen Kennwerte den NATO-Erfordernissen entsprechen wird.

Die Umgestaltung betrifft die Struktur der Armee, die Dislozierung der Truppen sowie die Effektivität des Systems der Führung und Leitung. Die Zielstellung besteht in der

Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, in der Modernisierung der Ausbildung und der Militärtechnik; im Interesse aller ist ein solches human-institutionelles System auszugestalten, das die restlose Erfüllung der gestellten Aufgaben fördert und den Soldaten in den Mittelpunkt rückt, ohne den diese Aufgaben nicht verwirklicht werden können.

Mit dieser Veröffentlichung wird die Absicht verfolgt, die Zielstellung der Führung verständlich zu machen, über die Vorhaben der Armee reform ein klares Bild zu vermitteln, damit die Soldaten - in erster Linie der Personalbestand der Berufs- und Vertragssoldaten - ihre Notwendigkeit verstehen, sich mit ihrer Zielstellung identifizieren können und ihre Realisierung unterstützen.

In den letzten Monaten haben wir die ersten Schritte der Umgestaltung vollzogen, die große Teile des Personals schmerzlich berührten, die - persönlich unverschuldet - zusammen mit ihren Einheiten, Kasernen, mit der verschlissenen Technik in eine unmögliche Lage geraten waren. Wir alle haben gemeinsam verspürt, dass die gestrige Situation unhaltbar und die Reform unvermeidbar waren, auf dem bisherigen Weg nicht mehr weiter gegangen werden konnte. Der von uns nunmehr gewählte Weg ist schwer, oft mühevoll, aber er ist gangbar!

Dr. János Szabó
Minister für Landesverteidigung der Republik Ungarn

Lajos Fodor, Generaloberst
Kommandeur der Ungarischen Honvéd-Armee, Chef des Generalstabes

Deszö Papp: Personelle Fragen der Umgestaltung

[Nichtautorisierte Übersetzung aus der Wochenzeitschrift des ungarischen Ministeriums für Landesverteidigung "Magyar Honvéd", Budapest, Nr. 23/2000 (9. Juni 2000), S. 18.]

Dr. József Holló, Generalmajor und Leiter der Hauptabteilung Personal des Honvéd-Generalstabes, informierte die Mitglieder der Vereinigung für Militärwissenschaft und Sicherheitspolitik (TIT) auf deren Mai-Tagung über die Personalfragen der strategischen Überprüfung der Ungarischen Honvéd-Armee.

General Holló führte aus: 1997 schien es, dass die ungarischen Streitkräfte einen Ruhepunkt erreicht hätten und künftig Umgestaltungen im bisherigen Ausmaß nicht notwendig wären. Als dann jedoch der Haushalt des Verteidigungsministeriums überprüft wurde, musste festgestellt werden, dass mit diesem Haushalt Streitkräfte des bisherigen Umfangs nicht weiterhin finanzierbar sind. Im Ergebnis der strategischen Überprüfung wurde daher die Schlussfolgerung gezogen, ein neues Streitkräftenmodell auszuarbeiten, das sowohl der Belastungsfähigkeit des Landes als auch den Erwartungen des Bündnisses entspricht und zugleich die Armee von allen Tätigkeiten befreit, die mit ihrem Grundauftrag nicht verbunden sind. Dementsprechend muss der Personalbestand des Verteidigungsbereichs auf 45 000 Mann geschrumpft werden. Im neuen Bestand werden in der Ungarischen Honvéd-Armee 5 000 bis 6 000 Offiziere, 15 000 Unteroffiziere, 10 000 Rekruten und ebenso viele Vertragssoldaten ihren Dienst leisten.

Der General wies darauf hin, dass das durchschnittliche Lebensalter des ungarischen Offizierskorps 36,4 Jahre betrage. Das sei im europäischen Vergleich zwar recht gut, jedoch gäbe es hinsichtlich der Anteile der verschiedenen Dienstgrade beträchtliche Verzerrungen, die man im Zuge der Armeereform beseitigen müsse. Er erinnerte beispielsweise daran, dass die Ungarische Honvéd-Armee heute 470 Oberste besitzt. Hinsichtlich der vorhandenen Dienststellungen ist diese Zahl zwar nicht überhöht, im Verhältnis zum gesamten Personalbestand der Armee dagegen sehr beträchtlich. Anstelle der gegenwärtig 62 Generale sollen - trotz der Tatsache, dass diese Zahl dem europäischen Durchschnitt entspricht - künftig nur noch 45 bis 47 Generale in der Honvéd-Armee dienen.

Auch im gegenwärtig gültigen Vergütungssystem, das dienststellungszentriert ist, müssen Veränderungen vorgenommen werden, weil in den meisten Ländern - auch bei den Verbündeten - in erster Linie der Dienstgrad bezahlt wird. Um diese Veränderung verwirklichen zu können, muss das Dienstlaufbahngesetz modifiziert werden. Außerdem ist es gegenwärtig möglich, einzelne Stufen in den Dienstgraden zu überspringen, die jedoch für das Sammeln von Erfahrungen und auf der Schulbank nicht erlernbaren Fähigkeiten sehr nützlich sind. Solche während der Jahre erworbenen Kenntnisse sind für die niveauvolle Ausfüllung von Dienststellungen mit höheren Dienstgraden faktisch unersetzlich. Es wurde ein neues Karrieremodell ausgearbeitet,

mit dem eine Beförderung nicht mehr verbindlich ist. Die nachfolgende Dienststellung und den Dienstgrad kann jemand nur dann bekommen, wenn diese unbesetzt ist und er auf einer stets zu ergänzenden Warteliste an der Spitze steht. Dazu muss aber auch ein System von Qualifikationsanforderungen noch ausgestaltet werden, mit dem die Menschen ständig zu bewerten sind und das zugleich eine eindeutige Stimulation ausübt.

Es wurde eine personelle Strategie ausgearbeitet, die den modernen Erfordernissen und den neuen Bestimmungen der Streitkräfte entspricht sowie kurz- und längerfristige Konzeptionen enthält. Der auf menschliche Kraftquellen zentrierte Plan legt in seinem ersten Schritt das Schwergewicht auf die Verbesserung der Lebensqualität, die Festigung eines sozialen Systems, während die zweite Stufe eine Stabilisierung sowie die Erhöhung der verschiedenen Anteile und Zuschläge zum Ziel hat.

In nächster Zeit bringt die Aussonderung der MiG-21-Kampfflugzeuge im Zusammenhang mit der Versorgung ihres Personalbestandes eine ernste Herausforderung für die Personalsphäre mit sich. Wie bekannt plant unser Land zur Zeit keine Beschaffung neuer Kampfflugzeuge, es sollen lediglich 1-2 Regimenter mit MiG-29 im Dienst stehen. Zugleich ist es aber für die Streitkräfte unbedingt zweckmäßig, jenes geistige Gut und Fachwissen zu bewahren, welches im hochqualifizierten Personal steckt. Das ist auch ein ernsthaftes finanzielles Problem, betragen doch die Ausbildungskosten eines einzigen Piloten von dreißig Jahren nahezu 40 Millionen Forint. Dabei geht es bei dieser Summe nur um die Ausbildung, Vergütung und Versorgung sind nicht mit berechnet.

Auf Fragen der Zuhörer sagte General Holló, dass ein Reservistensystem neuen Typs noch nicht ausgearbeitet sei, jedoch - dem Beispiel der Bündnispartner folgend - werde in dessen Funktion die Freiwilligkeit in jedem Fall dominieren. Wer den Reservistendienst leiste müsse Kompensationen und verschiedene Zuwendungen in einem Maße wie kein anderer Staatsbürger erhalten. Die Rolle der im gegenwärtigen Bestand befindlichen 180 000 Mob.-Reservisten der ersten Kategorie werde künftig entsprechend den von der NATO angenommenen Normen durch 70 000-72 000 hervorragend ausgebildeten Freiwilligen übernommen.

Auf die Frage, auf welche Weise die Unteroffiziere künftig in ihrer Personalkategorie verbleiben können, betonte Generalmajor Holló: Das System wird so gestaltet, dass es nicht einmal für jene lohnend ist, Offizier zu werden, die den höchsten Unteroffiziersstatus erreichen. Die Vergütung für einen Unteroffizier der hohen Stufe wird nämlich sowieso wesentlich höher sein als für einen Leutnant.

Auf eine Frage unseres Blattes sagte General Holló: Es sind bereits mehrere Lösungswege für die Rechtsstellung solcher Berufssoldaten erarbeitet worden, die künftig an Stelle ihrer bisherigen Dienststelle in der Form gemeinnütziger Gesellschaften ihre Funktion ausüben werden. Es wurde noch nicht über einen bestimmten Lösungsweg entschieden, am wahrscheinlichsten sei aber die Anwendung einer Lösung, nach der die Betroffenen bei Beibehaltung ihres bisherigen militärischen Status als Soldaten ihre künftige Tätigkeit ausüben.

Gustav Urban

Zur Sicherheitspolitik und zu den Streitkräften Ungarns

(Titelliste der Ausgaben in der Schriftenreihe "DSS-Arbeitspapiere" 1993 – 2000)

- | | |
|----------|--|
| Heft 9: | Zu neuen militärdoktrinären Grundsätzen Ungarns und ihren Konsequenzen für die Reformierung der ungarischen Armee
Dresden 1993, 28 Seiten |
| Heft 15: | Der Regierungswechsel in Ungarn und die absehbaren Auswirkungen auf den Bereich der Landesverteidigung
Dresden 1994, 19 Seiten |
| Heft 28: | Zur weiteren Umgestaltung der ungarischen Honvéd-Armee
Dresden 1996, 28 Seiten |
| Heft 36: | Ungarns Weg in die NATO
Dresden 1997, 28 Seiten |
| Heft 44: | Streitkräftereform und neue bürgerliche Regierung in Ungarn
Dresden 1998, 44 Seiten |
| Heft 49: | Ungarn in der NATO
Dresden 1999, 25 Seiten |
| Heft 54: | Ungarn in der NATO (II)
Dresden 2000, 28 Seiten |