

Hier die Brandrede des Kapitän zur See Jörg-Michael Horn an die Politik und seine Soldaten:

„Als Kommandeur hat man nur wenige Gelegenheiten, die Dinge, die einen bewegen, komprimiert auf den Punkt zu bringen. Ich habe daher meine eigentliche Rede anhand der – vielen von Ihnen bekannten – Bereiche Material, Personal, Ausbildung gegliedert und möchte mit einem Resümee aus dem Bereich Persönliches abschließen.

Bereits mein Vorgänger sprach im September 2015 das Problem der mangelnden Versorgungsreife insbesondere der Fregatte der Klasse 124 und die sich immer wieder verlängernden Instandsetzungsvorhaben an, die massiv die Einsatzverfügbarkeit unserer Einheiten beeinflussen. Und nicht nur diese, auch die Planbarkeit für unsere Besatzungen ist davon betroffen. Und diese ist – und da bin ich ganz auf der Linie der Agenda Attraktivität – ein hohes Gut. Es hat sich in meiner Zeit als Kommandeur – ich muss es so deutlich sagen – nichts verbessert. Meines Erachtens ist hier der inkonsistente Instandsetzungsprozess Teil des Problems. Wir müssen hier alle zusammen dringend weiter um Lösungen ringen, um besser zu werden! Wir schulden es den Besatzungen!

Zwar haben wir in meiner Zeit die erste Stufe der Fähigkeitsanpassung auf der Fregatte MECKENBURG- VORPOMMERN und die Hardwareregeneration auf den Fregatten SACHSEN und HESSEN erfolgreich abschließen können. Die dort aufgetretenen Probleme haben aus meiner Sicht jedoch klar gezeigt, dass die Industrie aufgrund ihrer Sachzwänge und Abhängigkeiten wie betriebswirtschaftlichen Aspekten und aufgrund ihrer Strukturen nicht in der Lage ist, tragfähige und nachhaltige Lösungen für die komplexen Aufgabenstellungen im Bereich Software und Informationstechnik für unsere Schiffe zu bieten. Wir sind gut beraten, als Marine einen Blick zurück in die Geschichte zu werfen und uns die Argumente, die Ende der 1960'er Jahre zur Gründung des in Anführungszeichen „Softwarehauses der Marine“, dem KdoMFüSys, geführt haben, noch einmal vor Augen zu führen. Nur personelle und strukturelle Kontinuität im Bereich Softwarepflege und -änderung wird unsere Fregatten auch zukünftig einsatzbereit halten. Dies ist etwas, was die Industrie aktuell nicht leistet – und sie wird es nach meinem Dafürhalten auch zukünftig nicht leisten können. Der seinerzeit unter BM Scharping mit dem CPM eingeschlagene Weg muss aus meiner Sicht dringend korrigiert werden.

Leider hat die Dauer der Fähigkeitsanpassung auf F123 erhebliche Schleppfehler produziert, die nicht mehr zu korrigieren sind. Viele Entscheidungen über den Fähigkeitserhalt des Waffensystems F123, wurden hinausgeschoben, solange der Erfolg der Fähigkeitsanpassung nicht sichergestellt war. Wenn aber 2019 der Flugabwehrflugkörper NATO Sea Sparrow nicht mehr nutzbar sein wird und kein neuer Flugkörper eingeführt wird, fallen wir mit den 123'er Fregatten weit in den Fähigkeiten zurück. Von der mangelnden Umsetzung der Anti-Submarine-Warfare Fähigkeiten im Führungssystem SABRINA 21 und fehlender Einrüstung eines Towed Array Sonar Systems – und das bei einer UJagd-Fregatte – oder den ungelösten Problemen bei der Führungsfähigkeit – und dass bei einer Command Fregatte – noch gar nicht zu sprechen. Vor dem Hintergrund, dass die erste Einheit F123 erst 2027 außer Dienst gestellt werden soll und fraglich ist, ob dann die Nachfolgeeinheiten bereits einsatzfähig sind, ist es in materieller Hinsicht für die wichtige Aufgabe im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung später als fünf nach zwölf. Dies hatte schon mein Vorgänger in seiner Abschiedsrede so deutlich angesprochen.

Die Trendwende Personal ist eingeleitet. Von den Auswirkungen dieses Kurswechsels ist jedoch an Bord noch nichts zu spüren. Bisher werden zwar überall in der Bundeswehr neue Dienstposten geschaffen, auch das Verteidigungsministerium hat sich einen erheblichen Schluck aus der vermeintlich vollen Pulle genehmigt. In vielen Bereichen erscheint mir die Trendwende jedoch eher als gefährliche Halse, ohne sorgsam den Wind (was brauchen wir wo wirklich) und den umgebenden Seeraum (die Lage am Arbeitsmarkt) beobachtet zu haben.

In der Jährlichen Weisung Marine schreibt der Inspekteur, ich zitiere: „Einfach nur immer mehr Personal zu fordern darf keine Lösung sein; es bringt uns nicht weiter. Als Leitlinie gilt, dass alles was nicht unmittelbar die Wirksamkeit im oder für den Einsatz stärkt, bzw. zur Landes- und Bündnisverteidigung beiträgt, konsequent als nachrangig zu betrachten ist.“ Zitat Ende.

Die Agenda Attraktivität ist gut und wir können auf viele Errungenschaften verweisen. Wer aber glaubt und dies auch noch ständig überbetont, die Attraktivität der Bundeswehr im Allgemeinen und der Marine im Speziellen speise sich aus KiTas am Standort mit erweiterten Betreuungsmöglichkeiten und der Einführung der Soldatenarbeitszeitverordnung, der fehlt. Die Arbeit an sich ist es, die attraktiv sein muss. D.h. sie muss fordernd sein, man muss was man macht auch gerne machen und dies als sinnstiftend empfinden. In der Öffentlichkeit müssen aber ehrlicherweise auch die Beschwerden, die der Dienst auf seegehenden Einheiten mit sich bringt, kommuniziert werden. Eine im gesellschaftlichen Vergleich für die Entbehrungen angemessene – und nachvollziehbare – Entlohnung gehört dann dazu.

Die Vielzahl von Eingaben, die ich mit meinem Stab in meiner Kommandeurzeit zum weiten Themenfeld Attraktivität und was erwarte ICH von meinem Arbeitgeber Bundeswehr zu bearbeiten hatte, sind Ausdruck, dass das WIR und DIENEN in WIR.DIENEN.DEUTSCHLAND nicht bei allen, die zu uns kommen, angekommen ist. Vereinbarkeit von Familie und Dienst bedeutet VEREINBARKEIT und nicht PRIORITÄT von Familie.

Die falschen Zeichen, die in den ersten drei Amtsjahren von Frau Ministerin von der Leyen gesetzt wurden, müssen wir weiter korrigieren. Wir sind eben kein Arbeitgeber wie jeder andere auch! Wenn wir diese Außendarstellung nicht korrigieren, werben wir sonst weiter um die Falschen. Es nützt uns nichts, jeden um jeden Preis bei uns zu halten. Wir brauchen Menschen, die bereits sind, den bisweilen schwierigen Weg als Soldat mitzugehen. Statistiken, die suggerieren, die Personalzahlen entwickelten sich in die richtige Richtung nützen keinem, wenn die reale Lage in der Truppe anders aussieht.

Am 6. Dezember 2017 schrieb der Spiegel unter dem Titel „Feindliches Terrain, wie Ursula von der Leyen lernte, dass eine Verteidigungsministerin keine Konzernlenkerin ist, ich zitiere: „Wer von seinen Leuten erwartet, dass sie ihr Leben aufs Spiel setzen, muss mehr bieten als eine ‚Agenda Attraktivität‘, als Flachbildschirme in den Kasernen. Er muss sich einlassen auf ein Wertesystem, in dem so altmodische Kategorien wie Mut, Tapferkeit, Ehre und Opferbereitschaft zählen. Vor allem aber Kameradschaft und Loyalität.“ Zitat Ende. Dem habe ich nichts hinzuzufügen.

Ich möchte an dieser Stelle meinen Respekt und meinen tief empfundenen Stolz für die Besatzungen der Schiffe ausdrücken, die immer wieder aus den ungünstigen Bedingungen an Bord das Beste zu machen versuchen. Ohne Ihren Willen, Ihre Arbeit, ohne Sie geht es nicht! Und dennoch stelle ich eine zunehmende Resignation bei den Älteren unter uns fest. Es ist nicht nur materiell, sondern auch personell fünf nach zwölf. Ich muss das so deutlich ansprechen.

Und damit komme ich zu dem Punkt, der mich in meiner Kommandeurszeit dienstlich am meisten umgetrieben hat, der Ausbildung.

Die Einsätze der vergangenen Jahre haben querschnittlich zu einem Fähigkeitsverlust nicht nur in materieller Hinsicht bei den Einheiten des 2. Fregattengeschwaders geführt. Wann üben wir denn noch die für die Landes- und Bündnisverteidigung so wichtige Seekriegführung in allen Dimensionen? Allenfalls einmal in einer Betriebsperiode während des sechswöchigen GOST. Das ist definitiv zu wenig. Und seien wir ehrlich, dieser Verlust an Fähigkeiten hat nicht erst mit der Operation SOPHIA begonnen. Es sagt sich leicht, dass die Einsätze der Marine im niedrigen (bis mittleren) Intensitätsspektrum durchgeführt werden. Aber was bedeutet das denn? Das bedeutet, dass bei weiter abnehmendem Fuhrpark und gleich hohen Einsatzverpflichtungen eben weniger in den klassischen Warfare-Areas geübt werden kann. Die Einheiten des noch größten Kampfverbandes der Marine, des 2. Fregattengeschwaders tragen – ich sage das nicht ohne Stolz – inzwischen die Hauptlast der maritimen Einsätze der Bundeswehr. Dies aber unter Verzicht auf die Teilnahme an hochwertigen NATO Manövern und den Standing NATO Maritime Groups.

Ich werde nicht müde, eine operative Pause, d.h. einen zweitweisen Rückzug aus den Einsätzen, die nicht unserem Fähigkeitserhalt im Gefecht dienen, zu fordern, damit wir wieder Zeit für unseren Kernauftrag gewinnen. Bisher ohne Erfolg. Wir dürfen als Vorgesetzte aller Ebenen nicht ständig den vermeintlich politischen Willen schon einmal vorwegnehmen. Wir sind aufgerufen unseren berechtigten militärischen Forderungen Nachdruck zu verleihen und den politisch-parlamentarischen Bereich zu überzeugen, dass wir in den Auslandseinsätzen eben nicht weitermachen können wie bisher!

Keinen Hehl mache ich aus meiner persönlichen Ablehnung einiger der gegenwärtig innerhalb unserer Flottille unternommen Schritte, die vorgeblich der Re-Professionalisierung dienen, aber wieder ein Stück die Freiheit der Kommandanten und auch der Kommandeure beschneiden. Ich empfinde uns hier – und da bin ich mir mit meinen Kommandanten einig – auf einem gefährlichen Irrweg. Mit theoretischen Leistungsnachweis-Prüfungen allein, ohne die notwendige vorgeschaltete Ausbildung und Zeit und Gelegenheit Dinge auch praktisch zu „erfahren“ werden wir niemanden professioneller machen und schon gar niemanden begeistern. Ich bin mir sogar ziemlich sicher, dass wir unsere jungen und engagierten Offizier verbiestern um nicht zu sagen entgeistern werden. Und bei alledem dürfen wir nicht vergessen, dass Fachwissen nur die eine professionelle Grundlage unseres Berufes ist, dass das entscheidende aber der Charakter unserer Offiziere ist. Und der lässt sich nicht prüfen, sondern nur beobachten. Und dafür braucht es vor allem Zeit und nicht neue Prüfungen.

Ich möchte meine Rede nunmehr mit einigen persönlichen Eindrücken beschließen:

Aus dem BMVg heraus eine Initiative zur Entbürokratisierung zu starten hört sich erstmal wie eine gute Sache an. Wie aber sieht denn die Realität im Truppenalltag aus? Fregattenkapitän Christian Scherrer hat es in seiner Abschiedsrede als Kommandant der Fregatte Brandenburg folgendermaßen ausgedrückt, ich zitiere: „Die Besatzungen kämpfen täglich mit der Materiallage und der Personallage, aber leider auch viel zu viel mit der überbordenden Administration.“ Zitat Ende.

Trotz angeblicher Entbürokratisierung werden nämlich gleichzeitig immer mehr Meldungen, insbesondere im Bereich des Personalwesens abgefordert – und nicht nur von höheren Kommandobehörden.

Verrechtlichung ersetzt inzwischen vielerorts Entscheidungen und Führung wird durch Administration ersetzt. All dies ist aus meiner Sicht vor allem eines: Ausdruck von Mangel an Vertrauen in die Arbeit der Truppe. Wenn im Verteidigungsministerium ernsthaft diskutiert wurde, die Disziplinargewalt in Kommandobehörden zu bündeln, statt sie den Truppenführern zu überlassen, dann kann ich nur feststellen, dass aus der Geschichte des dritten Reiches und der Wehrmacht offensichtlich nichts gelernt wurde. Aus sehr guten Gründen wurde mit der Aufstellung der Bundeswehr ein gänzlich anderer Weg beschritten.

Aber wenn wir schon bei Vertrauen sind, dann muss ich zugeben, dass ich nach dem 30. April 2017 das Vertrauen in die politische Führung der Bundeswehr verloren habe. Sie erinnern sich an die medienwirksam im ZDF, Sonntagabend bei Berlin direkt, getroffenen Aussagen von Ministerin von der Leyen zu Haltungsproblemen von Vorgesetzten und einer Führungsschwäche in der Bundeswehr auf verschiedenen Ebenen? Die Pauschalität der Vorwürfe hat selbst mich mit knapp dreißig Dienstjahren erschüttert. Auch mit Ironie oder Sarkasmus, „bei Haltungsproblemen ab zur Physiotherapie“, kam ich an dieser Stelle nicht weiter.

Und mit dieser, meiner Sichtweise bin ich nicht alleine. Der langjährige Vorsitzende des Verteidigungsausschusses Wolfgang Hellmich, SPD, hat Ende Juli 2017 auf die Frage eines Journalisten der WELT „Wenn Sie auf die vergangenen vier Jahre zurückblicken, geht es der Bundeswehr heute besser oder schlechter?“ geantwortet, ich zitiere:

“Es geht ihr zumindest nicht besser. Positiv ist, dass einige Weichen in die richtige Richtung gestellt worden sind: Die sogenannten Trendwenden für Rüstung, Finanzen und Personal sind in Ordnung. Auf der anderen Seite sind aus meiner Sicht viele Dinge angestoßen worden, die nicht in Ordnung sind. So wird seitens des BMVg eine große Deregulierungskampagne gefahren, auf der anderen Seite aber neue Meldeformate etabliert, die dem zuwider laufen und aus meiner Sicht zumindest für ein mangelndes Vertrauen in die Mehrzahl der Vorgesetzten sprechen. Kann ich das verstehen? Nur teilweise. Denn die Bundeswehr ist eine Großorganisation, in der Fehler passieren.“

Bedauerlicherweise werden diese Einzelfälle gerne medial aufgebauscht und ganz offenbar fehlt dieser Verteidigungsministerin die nötige Gelassenheit – und auch das nötige Vertrauen.“ Zitat Ende.

Ja Einzelfälle können passieren, dürfen nicht passieren – und sie müssen konsequent verfolgt werden. Damit sich Fälle auf ein Minimum beschränken sind alle Vorgesetzten, insbesondere die unmittelbaren, die Truppenführer, immer wieder gefordert.

Dazu brauchen sie aber auch die nötige Zeit. Ich empfinde es bis heute als sehr bezeichnend, dass es ganz offensichtlich problemlos möglich war, mich aus der Führungsverwendung als Kommandeur für über viereinhalb Monate auf einen Dienstposten im EU Hauptquartier nach Rom zu kommandieren. Für die Fregatte MECKLENBURG- VORPOMMERN führte das dazu, dass durch unsere wechselseitigen Abwesenheiten und das Verbot für Kommandeure, Ihrer Einheiten während des Operational Sea Training und im Einsatz zu besuchen, ich Schiff und Besatzung zehn Monate nicht gesehen habe. Ein aus meiner Sicht unhaltbarer Zustand.

Das spricht aus meiner Sicht zumindest nicht für eine herausgehobene Bedeutung, die man vorgeblich einem Kommandeur beimisst, wenn der Truppenführer in der Hierarchie der Marine scheinbar der Entbehrlichste ist und sämtliche Projektaufgaben in allen Stäben wichtiger sind. Zur Dienstaufsicht gehört nämlich, sich Zeit für die unterstellten Soldaten zu nehmen, ihnen bei der Arbeit zuzuschauen und zuzuhören. Dienstaufsicht ist mehr, als bei Ein- oder Auslaufen auf der Pier zu stehen und zu winken und ansonsten einen Schreibtisch in Gebäude 25 zu kommandieren.

Damit komme ich zu einem ganz persönlichen Resümee: Die Aufgabe als Kommandeur eines Fregattengeschwaders im engen Korsett der Einsatzflottille 2 mit zwischenzeitlich erheblichen Beschränkungen für die Ausübung der Dienstaufsicht, ohne eigene Ressourcen – vom kleinen Stab einmal abgesehen – hat deutlich weniger gestalterischen Spielraum geboten, als ich es mir anfangs vorgestellt habe. Ich persönlich habe darunter gelitten. Ich wollte mehr bewegen. Meinem Nachfolger wünsche ich, dass er sich wieder größere Freiheitsgrade arbeiten kann oder bekommt.“

Quelle: AfD Bremerhaven