



GESELLSCHAFT FÜR POLITISCH-STRATEGISCHE STUDIEN

SOCIETE D'ETUDES POLITIQUES-STRATEGIQUES
SOCIETY FOR POLITICO-STRATEGIC STUDIES

STRATEG-Brief Nr. 4: Fakten und Argumente zur Wehrpflichtdiskussion

Vorbemerkung: Die Argumentation pro und contra Wehrpflicht kann sowohl ideologisch orientiert (z.B. Wehrdienst als Vermittlung von Werten gegenüber Wehrpflicht als Zwang) als auch auf Zahlen und Fakten basierend geführt werden. Die folgenden Ausführungen sind dem zweitgenannten Bereich zuzuordnen.

Ist-Zustand: Die Bundesregierung hat am 01.03.2011 eine neue Sicherheitsstrategie beschlossen, die u.a. jene Bedrohungen definiert, gegen die vorzuzorgen ist. Die Sicherheitsstrategie enthält jedoch keine Aussagen, die Schlüsse auf Quantitäten, also etwa die notwendige Größe des Österreichischen Bundesheeres (ÖBH), zulassen.

Die Einsatzbereitschaft von Truppen für spezifische Einsätze wird maßgeblich durch die Kenntnisse und Fähigkeiten des Personals bestimmt. Es können dies Berufsbedienstete¹ oder Wehrpflichtige sein. Berufsbedienstete können, entsprechende Ausbildung und Ausrüstung vorausgesetzt, für alle Aufgaben eingesetzt werden. Wehrpflichtige können aufgrund der sehr kurzen Dienstzeit von sechs Monaten nur für folgende Einsätze verwendet werden: Schutz von Objekten, einfache Aufgaben bei der Überwachung der Staatsgrenze und von Räumen im Landesinneren, Katastropheneinsätze und (nach einer kurzen Vorbereitungszeit) internationale Einsätze unterhalb der Schwelle Gewaltanwendung. Festzuhalten ist, dass die bisherigen Einsätze des ÖBH weitestgehend diesem Spektrum zuzuordnen waren. Auch die neue Sicherheitsstrategie sieht Aufgaben dieses Spektrums vor. Die generalisierende Behauptung "Wehrpflichtige sind nicht einsatzfähig" ist daher falsch.

Das ÖBH ist derzeit trotz aller Bemühungen der Truppe nicht in der Lage, der Masse der Wehrpflichtigen eine erlebnisreiche und einsatzbezogene Ausbildung zu vermitteln. Deutlich mehr als 50 % der Rekruten müssen für die Aufrechterhaltung des Betriebes verwendet werden. Dieser hohe Anteil ist zum Teil auch auf die Wehrdienstzeitverkürzung des Jahres 2006 zurückzuführen². Wegen des geringen Budgets von ca. 0,7 % des BIP fehlt es an Geld, auch für die Ausbildung. Weder die Überstunden der Berufsbediensteten noch Betriebsmittel und Munition können im erforderlichen Umfang bedeckt werden. Von einem Budget in der Höhe von ca. 1 % des BIP, wie im Vorwort des Berichtes der Bundesheerreformkommission von Dr. Helmut Zilk gefordert, kann nur geträumt werden. Die Truppe verfügt über weniger als 45 % der Berufsbediensteten des Ressorts, die übrigen sind der Grundorganisation zugeordnet³. Es verbietet sich daher, das System ÖBH in der bestehenden Form weiterzuführen. Anspruch und Wirklichkeit klaffen so weit auseinander, dass Sinnhaftigkeit und Glaubwürdigkeit auf der Strecke bleiben müssen.

Der Herr BMLVS vertritt nach einem ressortinternen Bewertungsvorgang ein Heeresmodell mit folgenden Personalstärken: ca. 22.000 Berufsbedienstete, eine Profimiliz mit ca. 10.000 und eine beordnete Miliz mit ca. 23.000 SoldatInnen. Der gesamte bisherige Bewertungsvorgang ist jedoch von fragwürdigem Wert, weil dem ausgewählten Modell keine „echten“ Alternativen gegenüber standen. Bewertet wurden ein Berufsheer (so groß, wie es Österreich derzeit sicher nicht braucht), das ÖBH (in seiner jetzigen, nicht zukunftsfähigen Struktur), das ausgewählte Heeresmodell und 4 weitere, den beiden letztgenannten Alternativen ähnliche Modelle. Festzuhalten ist aber auch, dass noch keine hinreichend greifbaren Alternativen zum vom Herrn BMLVS vertretenen Modell präsentiert wurden.

Mögliche weitere Vorgangsweise: In Zeiten großer Budgetnöte sind Kosten-Nutzen-Erwägungen als eine geeignete Entscheidungshilfe anzusehen. Zu den Kosten: Ein Berufsheer ist dann billiger als ein Wehrpflichtigenheer, wenn der Aufwand für die einzustellenden Berufsbediensteten geringer ist als der Aufwand für die insgesamt auszubildenden Wehrpflichtigen. Um diesen Vergleich erstellen zu können, müsste die zukünftige Heeresgröße bekannt sein. Da diese aus der beschlossenen Sicherheitsstrategie nicht ableitbar ist, hätte die Bundesregierung Aussagen zu treffen, die Schlüsse auf die notwendige Heeresgröße zulassen (z.B. maximale Personalstärke von Auslandseinsatzkontingenten, Art und Anzahl der im Fall einer terroristischen Bedrohung zu

¹ Unter „Berufsbedienstete“ werden in diesem STRATEG-Brief Berufssoldaten und Zivilbedienstete beiderlei Geschlechts verstanden, und zwar unabhängig von ihrem Verpflichtungszeitraum.

² Je Arbeitsplatz sind bei einer Dienstzeit von 6 Monaten 3 (vorher 2) Wehrpflichtige pro Jahr erforderlich, weil nach Abzug der Zeit für die Grundausbildung nur 4 Monate für die auszuübende Funktion verbleiben.

³ Schon im Bericht der Bundesheerreformkommission, Seite 51, wird gefordert, „... in einem ersten Schritt ein Verhältnis von 1:1 zwischen Einsatz- und Grundorganisation anzustreben.“ Grundorganisation sind alle Kommanden über der Ebene Brigadekommando, Akademien und Schulen, Ämter und sonstige Dienststellen sowie das BMLVS.

schützenden Ziele, etc.). Die Bundesregierung könnte aber auch die Heeresgröße oder budgetäre Obergrenzen festlegen⁴.

Innerhalb des so definierten Rahmens wäre zumindest je ein Heeresmodell auf Wehrpflichtigenbasis sowie ein Modell basierend auf Berufsbediensteten zu entwickeln und diese Modelle zu bewerten. Will man zusätzlich zu den Kosten andere Faktoren bewerten (=Nutzenerwägungen), sollte zum Bewertungsverfahren Einvernehmen hergestellt werden, bevor die Alternativen vorliegen.

Sollte es die erforderliche Heeresgröße nicht erfordern, die Wehrpflichtigenjahrgänge zur Gänze einzuberufen, könnte eine „selektive Wehrpflicht“ überlegt werden. Dies birgt zwar eine Reihe von Problemen, sollte aber als sicherlich billigste Variante in der finanziell chronisch extrem beengten Situation des ÖBH nicht von vornherein ausgeschlossen werden.

Im Falle einer Aussetzung oder Abschaffung der Wehrpflicht zu berücksichtigende Fakten:

Ein Berufsheer würde ein **neues Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht** benötigen. Kerninhalte:

- Anordnung von Auslandseinsätzen für alle Berufsbediensteten möglich (verfassungsgesetzliche Regelung erforderlich!) und
- für die Masse der Bediensteten keine lebenslange Dienstzeit im ÖBH.

Diese Rechtsmaterie wäre vor der Systemumstellung in Kraft zu setzen.

Alle Berufsheere haben **Probleme bei der Personalgewinnung**. Im Interesse der Planungssicherheit sollte die Bereitschaft der jungen ÖsterreicherInnen, in einem Berufsheer zu dienen, erhoben werden⁵.

Personalabbau: Würde das vom Herrn BMLVS bevorzugte Modell als Zielsetzung anerkannt, wären zumindest ca. 5.500 Berufsbedienstete der bestehenden Organisation abzubauen. Im ÖBH wird der Abgang durch Ruhestandsversetzungen (= natürlicher Abgang) in den nächsten Jahren bei etwa 300 Bediensteten pro Jahr liegen. Ein wesentlich über dem natürlichen Abgang liegender Personalabbau ist wegen der Einsparungsvorhaben im gesamten öffentlichen Bereich und wegen der allgemeinen Situation am Arbeitsmarkt nicht zu erwarten. Soll der Aufbau des Berufsheeres einigermaßen zügig voranschreiten, wären jährlich zumindest etwa 1000 Berufsbedienstete anzuwerben. Hieraus entstünde bis zum Abbau der nicht benötigten Berufsbediensteten über Jahre hinweg ein personeller (und damit finanzieller) Mehraufwand im Ausmaß der Differenz zwischen insgesamt angeworbenem und abgebautem Personal.

Die Angehörigen einer **Profimiliz** der vorgesehenen Form⁶ laufen Gefahr, auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert zu werden. Jene jungen StaatsbürgerInnen, die wegen ihrer Zugehörigkeit zur Profimiliz keine Arbeit finden, werden wohl auf das System Grundsicherung + Profimilizprämie ausweichen. Auf diese Weise ließe sich durchaus leben. Es wäre dies jedoch für den Steuerzahler teuer und gesellschaftspolitisch sicherlich unerwünscht.

Die **Kosten für alle Arten von Einsätzen** mit Berufsbediensteten sind wesentlich höher als solche mit Wehrpflichtigen.

Im Falle einer **Volksabstimmung über die Wehrpflicht** sollte darüber informiert werden, wie das ÖBH nach der Umstellung aussehen soll (Stichwort Standortauffassungen). Ebenso wäre klarzustellen, wie den Hilfsorganisationen nach Wegfall des Zivildienstes das erforderliche Personal zugeführt werden kann und was das kostet. Der Wähler sollte so in die Lage versetzt werden, über das konkrete Produkt der Umstellung und nicht nur über die Ursache für das Zustandekommen dieses Produkts, nämlich den Entfall der Wehrpflicht, abzustimmen.

Zusammenfassung:

Für eine auf soliden Grundlagen beruhende Entscheidung pro oder contra Wehrpflicht wäre die Festlegung der zukünftigen Heeresgröße erforderlich.

Unbeschadet davon, ob man sich des Hilfsmittels der Kosten-Nutzen-Erwägungen bedienen will oder nicht, sollten die aufgezeigten Fakten Berücksichtigung finden.

Unabhängig von der Entscheidung pro oder contra Wehrpflicht wäre eine Strukturreform des ÖBH einzuleiten. Zielsetzung: Der Truppe als dem eigentlichen Aufgabenträger des ÖBH mehr zu geben.

Verfasser: Mag. Alfred Plienegger, General i.R., 07. April 2011

Gedruckt mit Unterstützung des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport
HDruckZ-ASSt Stift 1486/11



⁴ Aufgabe der militärischen Führung dabei wäre es, die Bundesregierung über die Kapazitäten von Heeren bestimmter Größe und die Konsequenzen der Umstellung zu informieren.

⁵ Eine derartige Erhebung wurde im Vorfeld der Wehrpflichtdiskussion des Jahres 2001 durchgeführt.

⁶ Während der 10jährigen Verpflichtungsdauer jährliche Übungen bis zu 2 Wochen und 1-2 Auslandseinsätze.