



II-12604 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen  
des Nationalrates XVIII. Gesetzgebungsperiode

Dr. WERNER FASSLABEND  
BUNDESMINISTER FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

10 072/449-1.8/93

1030 WIEN  
DAMPFSSCHIFFSTRASSE 2

14. Februar 1994

Herrn

Präsidenten des Nationalrates

P a r l a m e n t

1 0 1 7      W i e n

5743/AB

1994-02-14

zu 5792/J

Die Abgeordneten zum Nationalrat Marizzi und Genossen haben am 15. Dezember 1993 unter der Nummer 5792/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend "Bundesheer-Werbung" gerichtet. Diese aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit in Kopie beigeschlossene Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu 1:

Die ressortinterne Gesamtverantwortung für das gegenständliche Projekt lag beim Büro für Wehrpolitik. Die Auflage des wehrpolitischen INFO-FOLDERs betrug ca. 3,3 Mio Stück; seine Verteilung erfolgte in der Form, daß er während eines bestimmten Aktionszeitraumes den wichtigsten österreichischen Tageszeitungen beigeschlossen wurde.

Zu 2:

Die Gesamtkosten beliefen sich auf ca. 6,1 Mio Schilling, wobei rund 75 % auf die Verteilung entfielen.

Zu 3:

Ja. Diese Aussage geht allerdings über die Fragestellung noch insofern hinaus, als bei einem Unterschreiten der genannten Minimalzahl an Grundwehrdienern nicht bloß allfällige Assistenzeinsätze des Bundesheeres nach § 2 Abs. 1 lit. c WG, sondern auch alle übrigen im § 2 Abs. 1 WG dem Bundesheer übertragenen Schutz- und Hilfefunktionen in Frage gestellt wären.

- 2 -

Zu 4:

Diese Interpretation ist aus dem genannten Faltblatt nicht abzuleiten. Der Text "Mit einer halben Mannschaft kann man nichts gewinnen" soll lediglich davor warnen, daß eine Wahrnehmung der dem Bundesheer übertragenen Aufgaben in Zukunft nur möglich sein wird, wenn das in der "Heeresgliederung-Neu" von der Bundesregierung über Empfehlung des Landesverteidigungsrates festgelegte jährliche Wehrpflichtigenaufkommen von durchschnittlich 34.000 Mann nicht sichergestellt ist.

Zu 5:

Die Gründe, warum Wehrpflichtige - keinesfalls eine "Mehrzahl der jungen wehrpflichtigen Staatsbürger" - dem Bundesheer negativ bis ablehnend gegenüberstehen, mögen vielfältiger Natur sein. Ich habe daher schon unmittelbar nach meinem Amtsantritt Auftrag gegeben, entsprechende Analysen anzustellen und mir Vorschläge für eine umfassende Ausbildungs- und Dienstbetriebsreform zu machen. Das in der Folge ausgearbeitete Konzept ("Ausbildungsmodell 95") steht - wie bereits mehrfach erläutert - unter dem Motto "Der Mensch im Mittelpunkt" und ist darauf gerichtet, den Präsenzdienst durch eine Reihe von Maßnahmen attraktiver zu gestalten und damit die Motivation der Soldaten zu steigern. Es wird begleitet von einem *Reformkonzept für die Aus- und Weiterbildung des Kaderpersonals*, das eine wesentlich stärkere Komponente der pädagogischen Ausbildung für Offiziere und Unteroffiziere beinhaltet.

Beilage

A handwritten signature in black ink, appearing to read "W. Thuler".

B e i l a g e  
zu GZ 10 072/449-1.8/93

A n f r a g e:

1. Können Sie angeben, wer für die Gesamtgestaltung verantwortlich war, in welcher Auflage er gedruckt wurde und in welcher Form seine Verteilung erfolgt ist?
2. Wie hoch waren die Kosten für Produktion, Layout und die Agenturtätigkeit sowie die Kosten für die Verteilung durch die Printmedien?
3. Jedes Jahr werden 34 000 junge Männer gebraucht, die ihrer Wehrpflicht nachkommen. Nur wenn sie alle auch wirklich einrücken, kann das Bundesheer umfassend Schutz und Hilfe bieten. Bedeutet diese Aussage, daß das Bundesheer die hier offensichtlich angesprochene Hilfeleistung bei Elementarereignissen und Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfangs im Sinne des § 2 Abs. 1 lit. c des Wehrgesetzes 1990, nur dann erbringen kann, wenn tatsächlich 34 000 Wehrpflichtige pro Jahr zur Verfügung stehen?
4. Teilen Sie die Aussage des Folders, daß das Bundesheer derzeit aus "Einer halben Mannschaft" besteht, mit der "Man nichts gewinnen kann"?
5. Sind Ihnen Untersuchungen oder Aussagen in den Medien bekannt, die besagen, daß die Mehrzahl der jungen wehrpflichtigen Staatsbürger das Bundesheer ablehnt, weil dessen Attraktivität im Bereich der Menschenführung und Ausbildung als sehr mangelhaft angesehen wird. Wenn ja, was haben Sie bereits konkret unternommen, diese Mißstände zu beseitigen?