



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR LANDESVERTEIDIGUNG
GZ 10 079/98-1.13/89

III-129 der Beilagen zu den Stenographischen
Protokollen des Nationalrates XVII.GP

EntschlieBung E 58 des
Nationalrates vom 26. Mai 1988;
Bericht des Bundesministers für
Landesverteidigung an den
Nationalrat

Herrn
Präsidenten des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

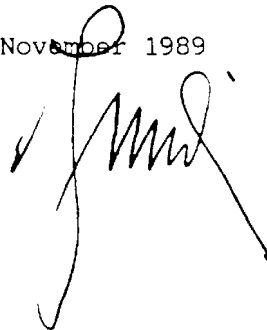
Anlässlich der Verhandlung des Wehrrechtsänderungsgesetzes 1988 hat mich der Nationalrat mit EntschlieBung E 58-NR/XVII.GP vom 26. Mai 1988 ersucht, "nach Abschluß der Projektuntersuchungen betreffend die Möglichkeit zur Ableistung des Grundwehrdienstes auf Grund freiwilliger Verpflichtungserklärung über das sechste Monat hinaus dem Nationalrat bis Ende 1988 einen schriftlichen Bericht hinsichtlich der Ergebnisse dieser Untersuchungen und der auf Grund dieser Erkenntnisse beabsichtigten Maßnahmen vorzulegen".

Wie ich bereits mit Schreiben vom 29. Dezember 1988, GZ 10 074/18-1.13/88, mitgeteilt habe, konnten allerdings die vom Armeekommando im Sinne dieser EntschlieBung vorgenommenen Projektuntersuchungen trotz äußerster Intensivierung der Arbeiten nicht zeitgerecht abgeschlossen werden. Die Analyse des gesamten Problemkreises erwies sich nämlich entgegen den ursprünglichen Annahmen als außerordentlich diffizil und komplex, sodaß weitere Ausbildungsvarianten und Simulationsmodelle in die Überprüfung einbezogen werden mußten. Im Hinblick darauf, daß jede dieser zusätzlichen Problemstellungen aber wiederum unter dem Gesichtspunkt ihrer Auswirkungen auf das Milizheer zu analysieren war, konnte das gegenständliche Projekt erst vor kurzem abgeschlossen werden. Ich bitte um Verständnis für die dadurch verursachte Verzögerung bei der Ausarbeitung dieses Berichtes.

Zu dem in der Beilage angeschlossenen Bericht ist grundsätzlich festzustellen, daß er das Ergebnis der vom Armeekommando bis dato abgeschlossenen Projektuntersuchungen zum vorgegebenen Themenkreis samt Schlußfolgerungen aus militärfachlicher Sicht darstellt. In Anbetracht der komplexen Themenstellung vermag der Bericht zum gegenwärtigen Zeitpunkt zwar kein endgültiges Lösungsmodell anzubieten, wohl aber enthält er eine Reihe von - wie ich meine - wichtigen Lösungsansätzen, die es im Rahmen weiterer, bereits im Gang befindlicher Untersuchungen noch auf ihre Realisierungskonsequenzen, insbesondere auch in kostenmäßiger Hinsicht, zu überprüfen gilt.

Ich beehre mich nunmehr, den im Sinne der eingangs zitierten Entschliebung des Nationalrates ausgearbeiteten Bericht vorzulegen und verbinde damit die Hoffnung, daß er Ausgangspunkt einer fruchtbaren Diskussion über Fragen einer zukünftigen Ausbildungsstruktur aller an einer Stärkung der militärischen Landesverteidigung interessierten politischen Kräfte werden möge.

22. November 1989

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Müller', written over the date.

Beilage

BERICHT DES BUNDESMINISTERS FÜR LANDESVERTEIDIGUNG
AN DEN NATIONALRAT IM SINNE DER ENTSCHLIEßUNG E 58
VOM 26. MAI 1988

VORBEMERKUNGEN

Als Modellvariante wurde neben der dzt. Praxis der Ableistung des 8-monatigen GWD der 6-monatige Grundwehrdienst (mit der wie im Wehrgesetz vorgesehenen Ableistung von 60 Tagen Truppenübungen) im Hinblick auf eine größere Flexibilität bei der verpflichtenden Anordnung dieser Truppenübungen (z. B. 30 Tage im Anschluß an den Grundwehrdienst) untersucht.

1. Problemstellung

Bereits die Erhaltung des zur Zeit bestehenden Mobilmachungsrahmens des BH, vor allem jedoch die Realisierung der "Heeresgliederung 87" und jeder weitere Heeresausbau in Vollziehung des LV-Planes ist - neben budgetären Restriktionen - insbesondere von folgenden Problemkomplexen gekennzeichnet.

1.1 Sinkendes Wehrpflichtigenaufkommen

Die statistisch feststehende, rückläufige Geburtenentwicklung bei den männlichen österreichischen Staatsbürgern wirkt sich zwangsläufig auch auf das Wehrpflichtigenaufkommen aus.

So stehen dem Bundesheer seit 1980 laufend weniger Wehrpflichtige zur Verfügung.

Während 1980 noch ca. 52.000 taugliche Wehrpflichtige verfügbar waren, sank diese Zahl 1988 auf ca. 45.000 und wird bis 1994 auf ca. 35.000 (das sind ca. 67 % des Aufkommens von 1980 bzw. ca. 75 % des Aufkommens von 1988) sinken und in den darauffolgenden Jahren durchschnittlich bei dieser Größenordnung verbleiben.

Im Hinblick auf den Geburtsjahrgang 1988 kann daher eine Berechnung bis zum Einberufungsjahr 2006 angestellt werden.

Diese Verringerung um mehr als 10.000 taugliche Wehrpflichtige bis 1994 kann dadurch abgefangen werden, daß vorwiegend ältere Jahrgänge zur Ableistung des Präsenzdienstes einberufen werden. Ab 1992 ist das Greifen heeresinterner aber auch politisch getragener heeresexterner (insbesondere gesetzlicher) Maßnahmen zwingend erforderlich, um eine weitere Reduzierung des ohnehin bereits minimierten Heeresumfanges sowie eine grundsätzliche Infragestellung der im Landesverteidigungsplan vorgegebenen Ziele zu verhindern.

1.2 Berufschancenungleichheit für Wehrpflichtige nach Ableistung des ordentlichen Präsenzdienstes (oPD)

Die - noch strukturell bedingt - geübte Praxis der doppelten oPD-Systematik, wonach nur ca. ein Drittel aller einrückenden Wehrpflichtigen den Wehrdienst gemäß § 28 Abs. 1 und 2 Wehrgesetz 1978 (Grundwehrdienst und verpflichtete Truppenübungen) ableisten, während die Masse der Wehrpflichtigen zu einem oPD im Sinne § 28 Abs. 3 Wehrgesetz 1978 (8 Monate ohne verpflichtete Tü) herangezogen werden, ergibt eine gravierende Berufschancenungleichheit zum Nachteil jener Wehrpflichtigen, die einen 6 Monate-GWD mit verpflichteten Truppenübungen abzuleisten haben.

Im Bereich der Wirtschaft, aber auch im öffentlichen Dienst wird in den letzten Jahren bei Neueinstellungen vermehrt der abgeleistete Grundwehrdienst in der Dauer von 8 Monaten gefordert.

- 3 -

Die Folge davon ist eine ständig steigende Zahl von Freiwilligenmeldungen zur Ableistung des 8 Monate-GWD mit zunehmendem Interventionsdruck aus allen Bereichen der Wirtschaft und des "öffentlichen Lebens".

Da aber gerade auf den 6 Monate-GWD das Schwergewicht der Aufgabenerfüllung in der Einsatzorganisation liegt, sollte gerade das Gegenteil der Fall sein.

Wenn nun aufgrund des sinkenden Wehrpflichtigenaufkommens heeresinterne Strukturänderungen erforderlich werden, muß - abgesehen von der Zielsetzung einer optimierten Nutzung des Wehrpflichtigenpotentials der 90er Jahre - der Aspekt der Berufschancengleichheit mitberücksichtigt werden.

1.3 Unbefriedigendes Ergebnis der Ausbildung in folgenden Bereichen:

- die festgestellte hohe Vergessensrate bei Waffenübungen läßt auf eine zu geringe "Eindringtiefe" schließen;
- die Summe der zu erreichenden Ausbildungsziele ist für den Auszubildenden schwer zu erkennen und verlangt bei der Durchführung komplizierte Abläufe;
- die Einheit von Ausbildung und Führung ist nicht mehr gegeben;
- das Fehlen von kontrollierbaren Ausbildungsabschnitten sowie das drillartige Vertiefen der Ausbildungsinhalte;
- das Leiden der gefechtsnahen Ausbildung durch Nichtzusammenstellung von Funktionseinheiten;
- ungünstiges Verhältnis von Einzelausbildung zu Anwendungs- und Festigungsstufe.

2. Projektuntersuchungen zur Feststellung von Problemlösungsmöglichkeiten und deren Darstellung

2.1 Durchgeführte Projektuntersuchungen:

Ab 1986 wurden im Armeebereich Projektgruppen (PG) zur Untersuchung der Bereiche

- Organisation/MobVorsorgen (PG Org/Mob)
- Ausbildung (PG Ausb)

eingesetzt.

Hiebei wurde der PG Org/Mob die Untersuchung der Problembereiche gem. Z. 1.1 - 1.2, der PG Ausb die des Problembereiches gem. Z. 1.3 zugewiesen.

2.1.1 PG Org/Mob

Im Rahmen der PG Org/Mob wurden generell gegebene Möglichkeiten zur Problemlösung ermittelt und in der Folge jene BH-internen Maßnahmen konkret analysiert, die einen wesentlichen Beitrag zur Kompensation des sinkenden Wehrpflichtigenaufkommens und der Beseitigung der Berufschancenungleichheit zu leisten versprechen.

2.1.2 PG Ausb

Im Rahmen der PG Ausb wurden Möglichkeiten zur Problemlösung analysiert und in der Folge einem Ausbildungsmodell zugrundegelegt. Dieses wurde anschließend bei 3 Einrückungsterminen und ca. 50 % der Verbände der Landwehr und Bereitschaftstruppe einer eingehenden Erprobung unterzogen.

Nach Auswertung und einer Umsetzungsanalyse wurde ein Abschlußbericht erstellt.

Die wesentlichsten Erkenntnisse sind:

- Verkürzung der "Allgemeinen Grundausbildung (AGA)"; auf eine einheitliche Dauer von 4 Wochen;
- Frühzeitige Bildung von Organisationselementen ("Teams") und deren Zusammenfassung in Funktionseinheiten;
- Intensivierung der Drillausbildung (Automatisierung der Handhabung von Waffe und Gerät);
- Vereinheitlichung und Straffung der "vorbereitenden Kaderausbildung (vKB)";

Aus dem Abschlußbericht wurde ein Entwurf für die Neuformulierung der "Durchführungsbestimmungen für den Grundwehrdienst (DBGWD)" im Rahmen der Ausbildung 90 ausgearbeitet

2.2 Möglichkeiten der Problemlösung im Org/Mob-Bereich

Die nachstehend aufgelisteten, theoretischen Lösungsmöglichkeiten nach bundesheerinternen (s. Z. 2.3) und bundesheerexternen (das sind insbesondere legistische) (s. Z. 2.4) Maßnahmen ergeben zunächst noch keine Präferenz für die eine oder andere möglich zu setzende Maßnahme, wohl aber werden den einzelnen Varianten allgemeine Bewertungen nachgestellt.

Eine endgültige Bewertung kann erst nach Vorliegen der Projektphase II und III (Erhebung der Konsequenzen und Feststellung der Kosten) erfolgen.

2.3 Bundesheerinterne Maßnahmen

2.3.1 Reduzierung des Systemerhalter-Kontingentes (42%) hinsichtlich der Zahl

Das Systemerhalter-Kontingent (das sind Köche, Mechaniker, Schreiber, Sanitäter, usw. primär zur Aufrechterhaltung der Friedensorganisation) wurde im Zeitraum zwischen 1982 und 1989 schrittweise durch Rationalisierungsmaßnahmen um ca. 10% gekürzt.

Eine weitere Reduzierung erscheint ohne andere Kompensationsmaßnahmen nicht mehr möglich, wenn die Aufrechterhaltung des Friedensbetriebes, einschließlich der Materialerhaltung und der Erhaltung der militärischen Infrastruktur nicht nachhaltig beeinträchtigt werden sollte.

Der Anteil der Materialerhaltung (für Gerät, Waffen, Kraftfahrzeuge, etc.) im umfassenden Sinne ist gerade bei einem milizartig strukturierten Heer gegenüber anderen Wehrsystemen allgemein besonders hoch.

Eine Steigerung der Kosteneffizienz in der Materialerhaltung ist (abgesehen von einem rechtzeitigen Ersatz auszuscheidenden Materials) vorwiegend nur mit hochqualifiziertem Wartungspersonal möglich.

Da im Bundesheer dieses Wartungspersonal (das sind Waffenmeister, Mechaniker, Reinigungspersonal, etc.) zur Zeit fast gänzlich fehlt, wird mit 8 Monate-Systemerhaltern der Bedarf an Wartungspersonal in der Materialerhaltung abgedeckt, wobei verständlicherweise die mangelnde Qualität mit entsprechend quantitativer Größenordnung kompensiert werden muß.

2.3.2 Intensivere Nutzung der eingeschränkt Tauglichen

Derzeit stehen durchschnittlich nur ca. 76 % eines stellungspflichtigen Geburtsjahrganges für die Einberufung zur Verfügung.

Von den restlichen 24 % sind ca. 13 % untauglich, ca. 4,5 % anerkannte Zivildienstler und ca. 6,5 % "Sonstige" (z. B.: unbefristet Befreite, Todesfälle, Wohnsitznahme im Ausland, ausgeweihte Priester, etc.).

Den für die Einberufung zur Verfügung stehenden Wehrpflichtigen "(= 76 % des Geburtsjahrganges) wird auf Grund ärztlicher/psychologischer Indikation eine der folgenden "Wertungsziffern" (WZ) zuerkannt:

WZ 5 - 9: uneingeschränkt geeignet für die Verwendung im oPD (einschließlich der Ausbildung) und in der Einsatzorganisation.

WZ 4 - 3: eingeschränkte Eignung während des oPD (einschließlich der Ausbildung) nur in Systemerhalterfunktionen.

Einschränkungen bei der Beordnung auf eine Funktion der Einsatzorganisation.

WZ 2: äußerst bedeutend eingeschränkte Eignung während des oPD (einschließlich der Ausbildung) nur in Systemerhalterfunktionen.

Beordnung grundsätzlich nicht vorgesehen.

WZ 1: vorübergehend untauglich.

WZ 0: untauglich.

Durch interne Optimierungsmaßnahmen - im wesentlichen durch eine stärkere Differenzierung der zugeordneten Wertungsziffern nach Art der Einschränkung des Gesundheitszustandes beim Wehrpflichtigen - könnten Wehrpflichtige der Wertungsziffern 2 - 4 für Aufgaben gewonnen werden, die dzt. Wehrpflichtige mit höheren Wertungsziffern zugewiesen werden.

- 7 -

Dies deswegen, weil der Wehrpflichtigengruppe (WpflGrp) "F" zur Zeit auch Wehrpflichtige zugezählt werden, die auf Grund ihrer Wertungsziffer eigentlich in den WpflGrp "A - D" verwendet werden müßten. (Zur Einteilung der Wehrpflichtigen in "WpflGrp" s. Erläuterungen zu Z. 3.3.) Die Zuordnung zur WpflGrp "F" erfolgt zur Zeit deshalb auf Grund einer speziellen beruflichen Qualifikation des Wpfl, unabhängig von der ihm zuerkannten Wertungsziffer. Es wird daher ein Abgehen von dieser Praxis dahingehend zu erfolgen haben, daß der WpflGrp "F" nur jene Wehrpflichtige zugeordnet werden, die auf Grund medizinischer und/oder psychologischer Indikation keiner militärischen Ausbildung unterzogen und daher in der Einsatzorganisation nicht verwendet werden können.

Hochgerechnet umfaßt dieses Wehrpflichtigenpotential jährlich ca. 3.500 bis 4.500 Mann.

Die Verwendung der solcherart "bereinigten" WpflGrp "F" hätte demnach hinkünftig ausschließlich in der reinen Friedensorganisation, also z. B. in der Kasernverwaltung, in der Infrastrukturerhaltung, etc. zu erfolgen.

2.3.3 Verringerung der Befreiungen bzw. vorzeitige Entlassungen

Die Spruchpraxis der Ergänzungsabteilungen der Militärkommanden (I. Instanz) bzw. des BMLV/S II/GrpErgW (II. Instanz) bei Anträgen auf (un)befristete Befreiung vom GWD bzw. vorzeitige Entlassung aus dem GWD erfolgt bereits jetzt unter restriktiver Auslegung der wehrgesetzlichen Normen und konsequenter Reduzierung von Ausnahmeregelungen, sodaß ein nennenswerter "Gewinn" an Wehrpflichtigen aus dieser Maßnahmenvariante nicht zu erwarten ist.

2.3.4 Reduzierung des Einsatzorganisationsrahmens

Diese Maßnahme wird zur Schaffung der Voraussetzungen für die gemäß Heeresgliederung 87 vorgesehenen Neuaufstellungen wegen des vorgegebenen Höchststrahmens von 200.000 Mann netto ohnedies zu setzen sein.

Sie erscheint jedoch keinesfalls geeignet, weitere personelle Ressourcen zur Kompensation sinkender Wehrpflichtigenzahlen zu eröffnen.

Dazu kommt noch, daß der OrgStrukturrahmen zumindest eine Erweiterung in Richtung Komplettierung gemäß LV-Plan auf 300.000 Mann zulassen sollte, auch wenn dafür ein konkreter Zeitpunkt der Realisierung noch nicht absehbar ist.

2.3.5 Optimierte Nutzung des zukünftigen Wehrpflichtigenpotentials im Rahmen der Einsatzorganisation

Die Möglichkeit der Ableistung des GWD aufgrund freiwilliger Verpflichtungserklärung über das sechste Monat hinaus, ist im § 28 Abs. 3 Wehrgesetz 1978 (8 Monate) bereits vorgesehen.

Für eine optimierte Nutzung des Wehrpflichtigenpotentials müßten zunächst die wehrgesetzlichen Voraussetzungen insofern geschaffen werden, daß im Anschluß an den 6 Monate-GWD die verpflichtete Ableistung von Truppenübungen aus militärischen Gründen mit größerer Flexibilität angeordnet bzw. für andere Wehrpflichtige der 8 Monate durchgehende GWD zwingend vorgeschrieben werden kann.

Dahinter steht die Überlegung, daß die Masse der Wehrpflichtigen grundsätzlich sowohl Funktionen in der Friedens- als auch in der Einsatzorganisation ausüben (= 6-Monate + flexible Ableistung der 60 Tage TÜ) und nur jene, die aufgrund medizinischer und/oder psychologischer Indikation keiner militärischen Ausbildung unterziehbar sind (und deswegen in weiterer Folge auch keine Funktion in der Einsatzorganisation übernehmen können), "nur" in der Friedensorganisation eingesetzt werden (= verpflichtende Anordnung des 8-Monate-Grundwehrdienstes).

Insgesamt wäre diese Maßnahme dann ein erfolgversprechender heeresinterner Lösungsansatz, wenn sie von einer Korrektur des § 28 Wehrgesetz 1978 und von rein heeresexternen Maßnahmen (siehe z. B. Ziffer 2.4.1) zur Abdeckung vor allem der Materialerhaltung begleitet wird.

Da von den unter Ziffer 2.1 dargestellten bundesheeresinternen Maßnahmen nur aus der letztgenannten eine wesentliche Problemlösungskapazität hinsichtlich des ab 1994 gegebenen FEHLS von 25% des Wehrpflichtigenaufkommens des Jahres 1988 erwartbar war, wurde diese im Rahmen einer Projektgruppe näher untersucht (siehe hierzu Ziffer 3).

2.4 Bundesheerexterne Maßnahmen

2.4.1 Einsatz von Zivilbediensteten in der Systemerhaltung

Der Ersatz von Wehrpflichtigen bzw. Zeitsoldaten (ZS) in der Systemerhaltung und dabei insbesondere in der Materialerhaltung durch Zivilbedienstete (VB II) würde bei ausreichendem Umfang (siehe dazu Ziffer 4.2) nicht nur einen qualitätssteigernden Effekt bedeuten, sondern auch die aus dem sinkenden Wehrpflichtigenaufkommen resultierenden Probleme beseitigen.

Dazu wurde bereits im Landesverteidigungs-Plan, Pkt. 6.52, Abs. 3 als bestimmende Lösung sinngemäß festgeschrieben, daß eine vermehrte Übernahme von Systemerhaltungsfunktionen durch Zivilbedienstete in dem Maße zu erfolgen hat, als die Verfügbarkeit von Wehrpflichtigen in der Systemerhaltung (8 Monate-Durchdiener) wegen ihres Bedarfes in der Einsatzorganisation (sinkendes Wehrpflichtigenaufkommen) geringer wird.

Die Priorität in der Wehrpflichtigenbewirtschaftung liegt demnach eindeutig bei der Abdeckung des Bedarfes für die Einsatzorganisation, während der Bedarf für die Friedensorganisation durch Zivilbedienstete (VB) - sowie durch Wehrpflichtige der WpflGrp "F"; s. Z. 2.3.2 - abzudecken ist.

Wie groß letztlich der Anteil von Zivilbediensteten (primär VB II-Facharbeiter) in der Friedensorganisation sein müßte, ist abhängig von der Größenordnung des Ergebnisses einer optimierten Nutzung des Wehrpflichtigenpotentials (siehe hierzu Ziffer 3 bzw. Z. 4.2).

Jedenfalls erscheint diese heeresexterne Maßnahme hinsichtlich der Qualitäts- und Rationalisierungsgründe als besonders erfolgversprechend. Unabhängig von der damit zusammenhängenden Planstellenproblematik bedarf es jedoch einer detaillierten Beurteilung der Kosten.

2.4.2 Erhöhung des Kaderanteils (ZS) in der Systemerhaltung durch mehr Attraktivität

Der außerordentliche Präsenzdienst als Zeitsoldat wird auf der Grundlage eines erstellten Problemerkataloges zur Zeit in Richtung weiterer Erhöhung der Attraktivität gesamtheitlich untersucht.

Soviel kann jedoch bereits jetzt angemerkt werden, daß auch bei Einführung von Verbesserungen die Konkurrenzsituation des BH gegenüber dem übrigen Arbeitsmarkt bei gegebener Arbeitskräftenachfrage der Wirtschaft immer eine schlechtere sein wird.

Einer der wesentlichsten Gründe dafür liegt im "Unsicherheitsfaktor" für den ZS, ob er letztlich dauerhaft in ein Dienstverhältnis genommen werden kann oder nicht.

Das In-Aussicht-Stellen der Übernahme von ZS im Systemerhaltungsbereich als VB wäre für diese Personengruppe u. a. ein echter Attraktivitätsschub.

2.4.3 Verlängerung des Grundwehrdienstes

Wenn das Ausmaß der Verlängerung bei mindestens einem Monat oder darüber liegt, würde diese Maßnahme - neben einer Qualitätssteigerung im Ausbildungsstand der Wehrpflichtigen - den Wehrpflichtigenbedarf, vor allem für die Systemerhaltung, reduzieren.

Eine nähere Untersuchung dieser Variante wurde jedoch aufgrund der dzt. Gesetzeslage nicht angestellt.

2.4.4 Eröffnung der Möglichkeit zur freiwilligen Ableistung eines Präsenzdienstes für weibliche österreichische Staatsbürger

Diese Maßnahme würde theoretisch vor allem den dzt. Wehrpflichtigenbedarf in der Systemerhaltung wesentlich reduzieren.

Im Hinblick auf die dzt. Verfassungs- und Wehrgesetzregelung wurde diese Frage nicht weiter untersucht.

2.4.5 Erhöhung der TÖ- und KÜ-Tage

Diese Maßnahme würde eine wesentliche Qualitätssteigerung bzw. eine vom Erhöhungsausmaß abhängige Kompensationswirkung auf die sinkenden Wehrpflichtigenzahlen ausüben.

Das erforderliche Erhöhungsausmaß wäre analytisch zu ermitteln.

3. Darstellung des Projektes "Optimierte Nutzung des Wehrpflichtigenpotentials im Rahmen der Einsatzorganisation"

3.1 Vorbemerkungen

Für die Untersuchungen wurde zugrunde gelegt, daß das Wehrgesetz im § 28 insofern eine Auslegung bzw. Novellierung erfährt, als

- im Abs. 2 für die erste TÜ zumindest 30 Tage im Anschluß an den 6 Monate-GWD angeordnet werden können und
- im Abs. 3 für andere Wehrpflichtige der 8 Monate-durchgehende GWD verpflichtend vorgeschrieben werden kann.

Als Rahmenbedingungen wurden vorgegeben

- Der derzeitige Stand der Einsatzbereitschaft der Verbände des BH soll zumindest erhalten bleiben.
- Die mit einer Umstellung auf ein Modell "Optimierte Nutzung des Wehrpflichtigenpotentials" notwendigerweise verbundenen Konsequenzen vor allem in organisatorischer und budgetärer Hinsicht müssen
 - = ein hohes Maß an Kompensation des sinkenden Wehrpflichtigenaufkommens beinhalten und
 - = auch ablauforganisatorische Vorteile im Hinblick auf Ausbildung, Beseitigung der Berufschancenungleichheit und bessere Nutzung des Systemerhalteranteils für eine Beorderung aufweisen.

Da die Untersuchungen aufwendig und komplex sind, wurde die Projektarbeit im Rahmen der PG Org/Mob (s. Z. 2.1.1) auf der Grundlage durchgeführter Vorstudien im März 1988 aufgenommen und dazu 23 Detailthemen erhoben und zu 15 Unterprojektgruppen zusammengefaßt.

Das Projekt wurde in drei Phasen unterteilt:

- Phase I ... Ermittlung der Problemlösungskapazität
- Phase II ... Erhebung der Konsequenzen bei Realisierung
- Phase III ... Feststellung der Kosten einer Umstellung.

Als Arbeitsbegriff für dieses Projekt wurde ursprünglich "OPD-Zeitmodell 7 + 1" verwendet.

Nunmehr wird das Projekt unter der Bezeichnung "Optimierte Nutzung des Wehrpflichtigenpotentials" geführt.

Der vorliegende Bericht basiert auf den Erkenntnissen der abgeschlossenen Phase I und teilweise abgewickelten Phase II.

Untersucht wurden drei Modellvarianten, die nachstehend näher erläutert werden.

3.2 Grundidee

Vom jährlich zur Verfügung stehenden Wehrpflichtigenkontingent - das sind 76 % eines Geburtsjahrganges (s. Z. 2.3.2) - werden zur Zeit 64% als 8 Monate-Durchdiener (DD) verwendet.

Anteilig davon ist der Bedarf für die "Kampffunktionen" der Bereitschaftstruppe (DD/BT) 22% und für die Funktionssoldaten/Systemerhalter der BT und LW (FuKS/SE) 42%.

Während die DD/BT und teilweise die FuKS/E der BT durch die Drittel-Beorderung wenigstens zeitweise zur Sicherstellung der Mobilmachungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der BT zur Verfügung stehen und nur mit einem Teil eine Beordertentruppenübung (Kaderübung) durchführen, gehen die übrigen Funktionssoldaten/Systemerhalter einer Nutzung in der Einsatzorganisation größtenteils verloren.

Wenn nun durch entsprechende organisatorische Maßnahmen ein Großteil der oben genannten 64% des zur Verfügung stehenden Wehrpflichtigenpotentials einer Nutzung in der Einsatzorganisation insofern zugeführt werden kann, daß dieses Wehrpflichtigenpotential truppenübungspflichtig wird, dann könnte zumindest zum Teil das sinkende Wehrpflichtigenaufkommen kompensiert werden.

Es war daher zunächst vom Grundprinzip auszugehen, daß alle beorderbaren Wehrpflichtigen einer Verwendung in der Einsatzorganisation zugeführt werden. Ausnahmen sollen nur dort in Kauf genommen werden, wo physische/psychische Einschränkungen beim Wehrpflichtigen gegen dessen Verwendung in der Einsatzorganisation sprechen. Daraus war abzuleiten, daß alle Wehrpflichtigen mit den Wertungsziffern 3 bis 9 den Grundwehrdienst in der Dauer von sechs Monaten ableisten und für einen Teil (primär BT, FuKS/SE) nach militärischen

- 13 -

Erfordernissen zur Unterweisung in Einsatzaufgaben die erste Truppenübung bis zu einer Dauer von 30 Tagen im Anschluß an den GWD angeordnet wird.

Vor allem für die nicht-beordneten Wehrpflichtigen mit der Wertungsziffer 2 käme demnach weiterhin die Bestimmung gem. § 28 Abs. 3 Wehrgesetz 1978 (8 Monate-Durchdiener) zur Anwendung.

3.3 Modellvarianten (M)

Mit den in den Vorbemerkungen (3.1) und der Grundidee (3.2) bereits festgelegten Vorgaben wurden im wesentlichen drei Modellvarianten untersucht.

Die Vor- bzw. Nachteile sowie die Folgerungen sind den Modellvarianten nachgestellt.

Bereiche	Landwehr (LW)	Bereitschaftstruppe (BT)	Systemerhalter (SE)		
WpflGrp	A, C	B, D	E	F	
bisherige Zuordnung	6+60Tage	8+0	8+0	8+0	
mögliche Zuordnungsvarianten	M1	6+60Tage	8+0	6+30T+30T " (7+1) "	8+0
	M2	6+60Tage	6+30T+30T " (7+1) "	6+30T+30T " (7+1) "	8+0
	M3	6+30T+30T " (7+1) "	6+30T+30T " (7+1) "	6+30T+30T " (7+1) "	8+0

Erläuterungen:

WpflGrp ... Wehrpflichtigengruppe
 "A" ... Landwehr-Kader
 "C" ... Landwehr-Soldaten
 "B" ... Bereitschaftstruppen-Kader
 "D" ... Bereitschaftstruppen-Soldaten
 "E" ... Beorderbare Systemerhalter
 "F" ... Nicht beordnete Systemerhalter

8+0 ...	8 Monate-Durchdiener und <u>keine</u> verpflichteten Truppenübungen
6+60T ...	6 Monate Grundwehrdienst und 60 Tage verpflichtete Truppenübungen über mehrere Jahre verteilt
6+30T+30T "(7+1)"	6 Monate Grundwehrdienst, im Anschluß daran in der Regel 30 Tage geschlossene verpflichtende Truppenübung und 30 Tage über mehrere Jahre aufgeteilte Truppenübungen.

Dieses Schaubild zeigt sehr klar, daß in der bisherigen Zuordnung die überwiegende Masse der beorderbaren Wehrpflichtigen als Durchdiener (8 Monate) verwendet werden und daher zwar beordert werden können, jedoch in keinem Fall truppenübungspflichtig sind.

Aus dieser Tatsache resultiert ein zweifaches Problem: zum einen, daß die beordneten aber nicht übungspflichtigen 8 Monate-Durchdiener mit ihrem MobVerband nicht üben und sich daher das Problem der Erhaltung des Ausbildungsstandes stellt.

Für alle Modellvarianten gilt, daß die WpflGrp "F" (nicht beordnete Wehrpflichtige aufgrund äußerst bedeutend eingeschränkter Tauglichkeit = Wertungsziffer 2) in jedem Fall den gesamten Wehrdienst gemäß § 28 Abs. 3 Wehrgesetz 1978 geschlossen zu leisten haben.

3.3.1 Modellvariante 1

In dieser Variante sollen die beorderbaren Systemerhalter (WpflGrp "E") durch die Umstellung auf 6 Monate mit anschließender Tü in der Dauer von 30 Tagen übungspflichtig und zur Gänze für die LW nutzbar gemacht werden.

Es ist dabei die Forderung zu erheben, daß für diese Personengruppe gemäß ihrer MobVerwendung das Erreichen der Feldverwendungsfähigkeit nach dem Abrüsten sichergestellt sein muß.

Da nun einerseits zur Erzielung dieser Feldverwendungsfähigkeit ein bestimmtes, errechnetes Maß an zusätzlicher Ausbildungszeit (etwa ein Drittel der Gesamtdienstzeit) erforderlich ist und andererseits von dieser Personengruppe die Friedensarbeit in der Systemerhaltung abgedeckt werden muß, kann beides nur durch eine größere Zahl an Systemerhaltern erzielt werden.

- 15 -

Diese Verstärkung wiederum könnte nur aus dem LW-Anteil erfolgen. Hiezu folgende Überlegung:

In der WpflGrp "A, C" (Landwehr) werden ca. ein Drittel als Funktionssoldaten/Landwehr (FukS/-LW) (das sind Kraftfahrer, Mechaniker, Wirtschafts- und Nachschubgehilfen, Gefechtsschreiber, Feldköche, Wachsoldaten) für die MobVerbände ausgebildet.

Demgegenüber stehen nun - zum Teil parallel geführt - die Soldaten der WpflGrp "E" (beorderbare "territoriale" Systemerhalter) in ähnlichen bis gleichen Verwendungen, allerdings nur zur Erhaltung der Friedensorganisation.

Würde man nun diese beiden Gruppen, nämlich die WpflGrp "E" und die FukS/LW (ein Drittel der WpflGrp "A, C") als eine Wehrpflichtigengruppe führen bzw. ausbilden, wäre die o. a. Verstärkung der WpflGrp "E" in dem Ausmaß gegeben, daß sowohl die vorgesehene Aufgabe in der Friedensorganisation als auch das Erreichen der Feldverwendungsfähigkeit für die MobVerwendung (dadurch Fähigkeit zur Übernahme einer Aufgabe im Rahmen der Einsatzorganisation) ausbildungsmäßig abgedeckt werden könnte.

Der so erzielbare "Gewinn" ist in bescheidenem Umfang zwar zu erwarten (vermutlich ein Viertel des zukünftigen "FEHLS"), eine befriedigende Kompensationswirkung mit dieser Maßnahme allein ist jedoch noch nicht gegeben.

Ein gravierender Nachteil in dieser Modellvariante ist vor allem darin zu sehen, daß das aufgezeigte Verfahren ausschließlich im Bereich der Landwehr angewendet werden kann.

Einen nicht zu geringen Anteil der WpflGrp "E" (beorderbare Systemerhalter) gibt es natürlich auch im Bereich der BT, Schulen und Ämter, für die die Umstellung auf dieses Modell isoliert weder organisatorisch zweckmäßig und sinnvoll wäre, noch einen "Gewinn" für die LW darstellen würde.

Eine Umstellung allein bei der LW würde darüberhinaus die Berufschancenungleichheit nicht verringern, sondern eher den Interventionsdruck zur BT enorm verstärken.

3.3.2 Modellvariante 2

In dieser Variante sollen neben den beorderbaren Systemerhaltern (WpflGrp "E") gemäß Modellvariante 1 zusätzlich auch die BT-Soldaten durch Umstellung auf 6 Monate mit anschließender Tü in der Dauer von in der Regel 30 Tagen übungspflichtig werden, wobei der über den Eigenbedarf der BT hinausgehende Teil der Wehrpflichtigen für die LW nutzbar gemacht werden soll.

Alle in der Modellvariante 1 aufgezeigten Vorteile für den Bereich der LW bleiben gleich.

Dazu kommt jedoch für die LW ein zusätzlicher "Gewinn", weil durch eine derartige Umstellung das Freiwerden von theoretisch ca. 1.200 + Kampffunktionen (Jäger, Granatwerferbedienung, Pionier, usw.) und ca. 1.000 + Funktionssoldaten (Mechaniker, Kraftfahrer, etc.) errechnet werden konnte.

Insgesamt (Nutzung der WpflGrp "B", "D" und "E", beorderbare Systemerhalter und Wehrpflichtige der BT) kann daher festgestellt werden, daß mit dieser Modellvariante 2 nach vorsichtiger Einschätzung ca. 40% des zukünftigen "FEHLS" ausgeglichen werden kann.

Im Bereich der BT selbst muß dabei jedoch als gravierender Nachteil die Reduzierung der Verfügbarkeit um ein Monat mit einer teilweisen Qualitätsminderung hinsichtlich Ausbildungsstand der Präsenzdiener angeführt werden.

Somit ist die Auftragserfüllung gem. § 67 Wehrgesetz 1978 bzw. Vorgabe LV-Plan und Zweckmäßigkeit der BT in Frage gestellt.

Demgegenüber steht allerdings der Vorteil, daß die BT im MobVerbandsrahmen übungsfähig wird.

Wie sehr letzteres als positiver Aspekt gesehen werden kann, zeigt die Tatsache, daß die Bereitschaftstruppe insgesamt (PzGrenDiv, FlDiv, Armee- und KpsTrpen) mit der zur Zeit bestehenden Struktur (8 Monate-GWD) gleichzeitig höchstens mit 50% ihrer Verbände übungsfähig und ohne Mobilmachung nur eingeschränkt einsetzbar ist, wobei die Einsatzbereitschaft in vorgenannter Stärke dazu noch zeitlich auf wenige Monate (GWD im 7. + 8. Monat) im Jahr beschränkt gesehen werden muß.

- 17 -

Abgesehen von der optimistischen Sicht der zumindest teilweisen Kompensation hinsichtlich des sinkenden Wehrpflichtigenaufkommens, erfüllt diese Modellvariante auch erhöht die Forderung nach Berufschancengleichheit (siehe Ziffer 1.2).

3.3.3 Modellvariante 3

In dieser Variante werden bis auf die WpflGrp "F" alle anderen, wie in der Modellvariante 2, übungspflichtig und mit Masse für die Landwehr nutzbar.

Der Unterschied ist lediglich darin zu sehen, daß auch jene Wehrpflichtigen, die bisher nach sechs Monaten abgerüstet sind und erst später zur 1. Truppenübung zur "Erhaltung des Ausbildungsstandes und zur Unterweisung in Einsatzaufgaben" gemäß § 28 Abs. 2 Wehrgesetz 1978 einberufen wurden, vor allem zur "Unterweisung in Einsatzaufgaben" unmittelbar nach Ableistung der sechs Monate in der Dauer von in der Regel 30 Tagen zur ersten Tü herangezogen werden.

Die Vorteile dieser Lösung wären

- eine weitgehende Vereinheitlichung des Wehrsystems (alle Wehrpflichtigen bis auf jene der WpflGrp "F" erfahren eine gleiche Behandlung) und
- das Herstellen der Berufschancengleichheit für fast alle Wehrpflichtigen.

Diese Modellvariante kommt einer indirekten Erhöhung der Grundwehrdienstzeit gleich. Das Wesen der Miliz ist, daß der Wehrpflichtige den größten Teil seiner Dienstzeit in der Einsatzorganisation (Milizeinheit) und nicht in der Friedensorganisation (Ausb-Einheit) verbringt.

Inwieweit diese Modellvariante ohne große organisatorische Probleme zum Vorteil des Nutzens im BH sowie zur Erhöhung der Berufschancengleichheit der Wehrpflichtigen eingeführt werden kann, bedarf noch eingehender Untersuchungen.

Jedenfalls dürfte der zahlenmäßige "Gewinn" für die Erhaltung bzw. Ausbau des MobHeeres ähnlich der Modellvariante 2 anzunehmen sein.

3.4 Problemlösungskapazität der Modellvarianten (M)

Die Modellvariante 1 kann aus der Sicht des möglichen "Gewinns" und aus organisatorischen Gründen ausgeschlossen werden.

Der Beitrag zur Abdeckung des FEHLS an Wehrpflichtigen nach 1994 ist in den beiden Modellvarianten 2 und 3 annähernd gleich zu beurteilen.

Bei einer Umstellung auf Modellvariante 2 könnte die Bereitschaftstruppe der Landwehr nach Nutzung der Wehrpflichtigen im eigenen Bereich p. a. theoretisch ca. 1.200 in Kampffunktionen und ca. 1.000 in Fachfunktionen nutzbare Soldaten zur Verfügung stellen, sowie aus der WpflGrp "E" p. a. ein "Gewinn" von ca. 3.000 Mann erzielt werden.

Die Summe des maximal zu erzielenden "Gewinns" bei einer Strukturänderung im Rahmen von Modellvariante 2 wird daher höchstens mit 5.000 Mann + beurteilt.

Die Frage, welche organisatorischen, ausbildungsmäßigen und letztlich auch budgetären Konsequenzen diesem "Gewinn" gegenüberstehen, wird, wie in Ziffer 3.1 ausgeführt, in den Phasen II und III des Projektes festgestellt werden.

Um Aussagen zur Modellvariante 3 treffen zu können, sind, da diese auch eine Folge der Modellvariante 2 sein könnte, noch Detailuntersuchungen erforderlich.

4. Zusammenfassung

Es wird grundsätzlich darauf hingewiesen, daß das Absinken der Wehrpflichtigenkontingente keine spezifisch österreichische Erscheinung darstellt.

Die demographische Entwicklung zwingt die meisten europäischen Nachbarstaaten ÖSTERREICHS zu Maßnahmen, die eine Aufrechterhaltung der Stärke der Streitkräfte gewährleisten.

Vor diesem Hintergrund zeigen folgende heeresinternen und heeresexternen Maßnahmen eine besondere Eignung zur Problemlösung:

4.1 Heeresinterne Maßnahmen

Als wesentlicher heeresinterner Beitrag zur Kompensation des sinkenden Wehrpflichtigenaufkommens kann die Modellvariante 2 oder 3 (wie in Ziffer 3 dargestellt) gesehen werden.

Es ist dabei jedoch darauf hinzuweisen, daß auch unter Ausschöpfung aller anderen heeresinterner Maßnahmen gemäß Ziffer 2.1 dieser Beitrag allein in keinem Fall ausreicht, um ohne nachhaltige Reduzierung des bestehenden Heeresumfanges (Einsatzorganisation), einschließlich der Friedensorganisation, den "Betrieb" Bundesheer über das Jahr 1992 hinaus sicherzustellen.

4.2 Heeresexterne Maßnahmen

Es wird daher zu entscheiden sein, welche geeigneten heeresexternen Maßnahmen zusätzlich gesetzt werden müssen.

Bei einem Vergleich der insgesamt möglichen Maßnahmen kann die Variante "Reduzierung des Systemerhalterkontingentes bei gleichzeitigem Einsatz von Zivilbediensteten (VB)" als am besten geeignet beurteilt werden.

Eine milizartig strukturierte Armee hat, wie im § 1 Wehrgesetz 1978 auch bestimmend vorgeschrieben, die ständig erforderlichen Organisationseinrichtungen (Friedensorganisation) auf die Bedürfnisse des für die Einsatzaufgaben notwendigen Organisationsrahmens (Einsatzorganisation) abzustimmen.

So gesehen ist die Systemerhaltung, insbesondere dabei die Materialerhaltung, ein Spezifikum im Milizsystem (§ 1 Wehrgesetz 1978).

In Ermangelung bedarfsorientierter Möglichkeiten (budgetäre Gründe, Planstellen) wurde bisher zur Abdeckung des "SOLLs" in diesem Bereich ausschließlich mit dem Einsatz von Wehrpflichtigen reagiert.

Diese Lösung würde jedoch die schrittweise Schaffung von 6.000 bis 7.000 VB-Arbeitsplätzen (Facharbeiter in der Friedensorganisation, Fachpersonal in der Einsatzorganisation) erfordern.

4.3 Kombination beider Maßnahmen

Nur beide o. a. Maßnahmen (heeresinterne und heeresexterne) würden jene Lösungskapazität beinhalten, die letztlich - neben der Möglichkeit der Erhaltung des

derzeitigen MobRahmens des Heeres - auch die Voraussetzungen für das Erreichen des Heeresrahmens gemäß LV-Plan (entsprechendes Budget vorausgesetzt) schaffen würden.

5. Beabsichtigte weitere Vorgangsweise

5.1 Im Bereich Organisation/MobVorsorgen

5.1.1 Überprüfung der Friedensorganisation mit dem primären Ziel der Feststellung personeller Ressourcen. U. a. sollen dadurch heeresintern Finanzierungsmöglichkeiten für eine kostenneutrale Schaffung von Planstellen für Vertragsbedienstete ermittelt werden.

5.1.2 Fortsetzung des Projektes "Optimierte Nutzung des Wehrpflichtigenpotentials" in den Modellvarianten 2 und 3 hinsichtlich Feststellung der bei deren Realisierung zu erwartenden Konsequenzen bzw. zu veranschlagenden Kosten (Abschluß der Phase II bzw. Realisierung der Phase III; s. Z. 3.1).

Hiebei werden die Auswirkungen des der militärischen Landesverteidigung in den nächsten Jahren voraussichtlich zur Verfügung stehenden Budgetanteils mitzuberücksichtigten sein.

5.1.3 Analytische Beurteilung der in Ziffer 2.1 genannten, neben den Modellvarianten stehenden heeresinternen Maßnahmen hinsichtlich der exakten Größenordnung des Beitrages zur Problemlösung.

5.1.4 Fortführung bereits eingeleiteter Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Präsenzdienstes als Zeitsoldat (s. Z. 2.4.2).

5.1.5 Entscheidung über heeresexterne Maßnahmen, weil davon u. a. Strukturänderungsmaßnahmen innerhalb der Heeresorganisation abhängig sind.

5.2 Im Bereich Ausbildung (s. Z. 2.1.2)

5.2.1 Schaffung der Voraussetzungen für die "Durchführungsbestimmungen für den Grundwehrdienst (DBGWD 90)"; insbesondere:

- Optimierung des Einstellungsverfahrens

- 21 -

- Reduzierung aller nichtmilitärischen Tätigkeiten während der "Allgemeinen Grundausbildung"
- Rationalisierung der Ausbildungsorganisation

5.2.2 Fortführung der mit der "Ausbildung 90" gesetzten Initiativen zur Qualitätssteigerung in der Ausbildung der Wehrpflichtigen (Frühzeitige Bildung von Funktionseinheiten, Ausbildung im "Team", Verstärken der "Drillausbildung", etc.).

5.3 Die Maßnahmen in den Bereichen "Organisation/MobVorsorgen" und "Ausbildung" werden wie bisher koordiniert gesetzt werden.