Bundesministerium
Landesverteidigung

Wehrdienstkommission 2025

Bericht

Wehrdienstkommission 2025

Bericht

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Wien, 20. Jänner 2026

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Landesverteidigung
Roßauer Lände 1, 1090 Wien
+43 (0) 50201 - 0
www.bmlv.gv.at
Inhaltliche Verantwortung: Wehrdienstkommission gemäß
GZ S90206/1-KBM&GS/2025 (1)
Fotonachweis: Eva Kelety (Vorwort), Bundesheer (S. 15, 25, 27, 63 [Oben, Mitte, Unten]), KI-generierte Abbildungen: Bundesheer/Markus Matzhold (S. 25 [„Orchester“], S. 27 [„Orchester“])
Layout & Grafiken: Katharina Peuckert/Interne Kommunikation
Wien, 20. Jänner 2026

Vorwort



Mag. Erwin Hameseder,
Milizbeauftragter BMLV

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
in einer Zeit großer sicherheitspolitischer Veränderungen, in der Europa vor neuen Herausforderungen steht, kommt der Frage nach der Verteidigungsfähigkeit unseres Landes eine besondere Bedeutung zu. Österreich steht, wie viele andere Staaten, vor der Aufgabe, Strukturen zu bewerten, weiterzuentwickeln und sie an die Gegenwart anzupassen.

Im Zentrum all dieser Überlegungen stehen jene Menschen, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen: die Bürgerinnen und Bürger, die durch ihren Dienst an der Republik das Fundament unserer Sicherheit bilden.

Das Österreichische Bundesheer ist eine durch die allgemeine Wehrpflicht aufgestellte Streitkraft, deren volle Einsatz- und Leistungsfähigkeit erst durch uns Bürgerinnen und Bürger in Uniform entsteht. Die Miliz bildet damit das Rückgrat einer verlässlichen, breit verankerten Armee, auf die sich Österreich stützen kann. Diese allgemeine Wehrpflicht wurde 2013 in einer Volksbefragung eindrucksvoll bestätigt. Die zentrale Bedeutung der Miliz fand zudem in den letzten vier Regierungsprogrammen parteiübergreifend Niederschlag.

Um auch in Zukunft den durch geopolitische und demografische Veränderungen getriebenen Aufgaben gerecht werden zu können, setzte die Bundesministerin für Landesverteidigung, wie im aktuellen Regierungsprogramm vorgesehen, am 2. Juni 2025 die „Kommission zur Erarbeitung von Voraussetzungen und Rahmenbedingungen künftiger Wehrdienstmodelle und deren Auswirkungen auf den Wehrersatzdienst (Wehrdienstkommission)“ ein.

Diese Kommission arbeitete mit 23 Expertinnen und Experten aus Organisationen und Institutionen des öffentlichen Lebens und hielt insgesamt 13 Sitzungen ab. Das Ergebnis dieser Beratungen umfasst 49 Empfehlungen, 41 Vorschläge für begleitende Anreizsysteme sowie drei Modelle zur zukünftigen Ausgestaltung des Wehrdienstes.

Angesichts der aktuellen Sicherheitslage in Europa richten zahlreiche europäische Staaten ihre Wehrsysteme neu aus. Die Verteidigung und der Schutz der Bürgerinnen und Bürger machen es in einigen Ländern erforderlich, mutige Schritte zu setzen, etwa höhere Verteidigungsausgaben vorzunehmen oder die Wehrpflicht wieder einzuführen.

Auch die Republik Österreich ist keine Insel der Seligen. Die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine sind täglich spürbar, und die Bevölkerung sieht sich mit der neuen Realität hybrider Kriegsführung konfrontiert. Umso wichtiger ist es, neben finanziellen Investitionen auch die zeitlichen Rahmenbedingungen des Wehrdienstes stärker zu berücksichtigen, um eine überzeugende Verteidigungsfähigkeit sicherzustellen. Unsere Soldatinnen und Soldaten müssen durch ihre Ausbildung und ihr Training in die Lage versetzt werden, auf dem modernen Gefechtsfeld zu bestehen und Österreich sowie seine Bevölkerung verteidigen zu können. In diesem Zusammenhang gewinnt das Motto „Kämpfen können, um nicht kämpfen zu müssen“ wieder an Bedeutung. Nur glaubwürdige Verteidigungsanstrengungen können potenzielle Gegner von Angriffen auf die Republik Österreich und ihre Bevölkerung abhalten.

Die Wehrdienstkommission ist sich der Tatsache bewusst, dass Veränderungen im Wehrsystem insbesondere für junge Menschen eine große Herausforderung darstellen. Entsprechend sorgfältig wurden vielfältige Überlegungen einbezogen. Mit den vorgelegten Empfehlungen, Anreizsysteme und Modelle präsentiert die Kommission nun durchdachte Lösungsvorschläge für die politischen Entscheidungsträger.

Mein besonderer Dank gilt den Expertinnen und Experten der Kommission für das engagierte Einbringen ihrer Perspektiven, für die bereichernden Diskussionen und für ihre Bereitschaft, Veränderungen im Wehrdienst und Wehrersatzdienst faktenbasiert und mit Mut vorzuschlagen. Ebenso möchte ich mich bei der Frau Bundesministerin für Landesverteidigung für ihr Vertrauen in die Arbeit der Expertinnen und Experten der Kommission bedanken.

Inhalt

Vorwort ... **3**
Zusammenfassung ... **6**
Executive Summary ... **7**
1 Die Wehrdienstkommission ... **9**
1.1 Auftrag ... 9
1.2 Zusammensetzung ... 9
1.3 Arbeitsweise ... 10
2 Einführende Betrachtungen ... **11**
2.1 Sicherheitspolitische Ausgangslage ... 11
2.2 Wehrsysteme in Europa ... 12
2.3 Umfassende Landesverteidigung ... 15
2.4 Gesellschaftliche und wirtschaftliche Aspekte ... 18
3 Erfordernisse des Wehrdienstes ... **23**
3.1 Ausgebildet sein (Qualität) ... 24
3.2 Rasch reagieren können (Reaktionsfähigkeit) ... 26
3.3 Mobilmachen können (Quantität) ... 28
4 Erfordernisse des Wehrersatzdienstes (Zivildienst) ... **31**
4.1 Zivile Landesverteidigung ... 31
4.2 Ordentlicher Zivildienst ... 31
4.3 Außerordentlicher Zivildienst ... 33
5 Konstanten und Variablen ... **35**
6 Allgemeine Empfehlungen ... **37**
7 Anreizsysteme ... **43**
8 Modelle ... **45**
8.1 Modell „Österreich PLUS“ ... 46
8.2 „Schweizer Modell“ ... 48
8.3 „Stufenmodell“ ... 50
8.4 Entwicklungsmodell ... 52
8.5 Kosten und Wahlmöglichkeiten ... 55
8.6 Zusammenfassung der Modelle ... 58
8.7 Modellempfehlung ... 59
Definitionen ... **61**
Beilage: Anreizsysteme ... **65**

Zusammenfassung

Das Österreichische Bundesheer ist verfassungsgemäß eine Milizarmee. Die Verteidigung Österreichs und der Schutz der österreichischen Bevölkerung sind somit Angelegenheit der „Bürger in Uniform“. Diese versehen im Mobilmachungsfall auf Grundlage der allgemeinen Wehrpflicht Dienst im Österreichischen Bundesheer und stellen bei einer Mobilmachung die Militärische Landesverteidigung Österreichs sicher.

Die Zeit nach dem Kalten Krieg und die Erweiterung der Europäischen Union brachten Europa Frieden und Wohlstand. Auch Österreich profitierte bedeutend von dieser Phase einer geopolitischen Entspannung. Viele europäische Staaten, darunter auch Österreich, haben aufgrund dieser niedrigeren Bedrohungslage ihre Streitkräfte umgestellt. Europaweit wurden Investitionen in die Streitkräfte, die Überlebensversicherung souveräner Staaten, zurückgefahren und die Verteidigungsfähigkeit reduziert. Mit dem Beginn der russischen Aggression gegen die Ukraine begannen die europäischen Staaten, ihre Verteidigungsausgaben signifikant zu erhöhen und ihre Wehrsysteme zu überdenken und anzupassen.

Österreich hat mit dem Aufbauplan ÖBH2032+ auf die nachhaltige Verschlechterung der Sicherheitslage reagiert und umfangreiche Maßnahmen zum Wiederherstellen der Verteidigungsfähigkeit eingeleitet. Die Bundesregierung legte in ihrem Regierungsprogramm die Einrichtung einer Kommission aus Expertinnen und Experten fest, um die personelle Einsatzbereitschaft des mobilgemachten Bundesheeres möglichst rasch wiederherzustellen. Die Frau Bundesministerin für Landesverteidigung setzte daher am 2. Juni 2025 die aus 23 Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Organisationen und Institutionen des öffentlichen Lebens bestehende Wehrdienstkommission ein.

Die Kommission analysierte in 13 Sitzungen unter anderem die Tauglichkeit der Stellungspflichtigen, die Bevölkerungsentwicklung, die Wehrsysteme anderer europäischer Staaten, die Ausbildungsdauer der Rekruten, die Personalstandsentwicklung der Miliz, die laufende Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft des Bundesheeres und Wechselwirkungen mit dem Wehrersatzdienst (Zivildienst). Dabei orientierte sich die Wehrdienstkommission an Konstanten, welche die bestehenden Eckpunkte des Wehrsystems (Umfassende Landesverteidigung, Wehrpflicht, Miliz) und den militärischen Kernbedarf, die rasche Herstellung der vollen Einsatzbereitschaft nach Mobilmachung, berücksichtigten. Anhand dieser Prämissen erarbeitete die Kommission 49 Empfehlungen, 41 Vorschläge zu Anreizsystemen sowie 3 Modelle zur geänderten Leistung des Wehrdienstes und Zivildienstes, um die personelle Einsatzbereitschaft des mobilgemachten Bundesheeres nachhaltig sicherzustellen.

Die drei erarbeiteten Modelle beinhalten zwei rasch, bereits ab 2027 umsetzbare, und in den Aufbauplan ÖBH2032+ integrierbare Möglichkeiten, die personelle Verteidigungsbereitschaft nachhaltig sicherzustellen. In beiden Fällen steigt die Gesamtdauer des Wehrdienstes durch vertiefte Ausbildung und wiederholende Trainings. Mit einem dritten Modell, dem Entwicklungsmodell, bietet die Wehrdienstkommission einen von der sicherheitspolitischen Gesamtsituation abhängigen Blick auf zukünftige Weiterentwicklungen des Österreichischen Bundesheeres an. Dieses in zwei Ausprägungen dargestellte Entwicklungsmodell kann jedoch erst nach unmittelbaren Maßnahmen zur Steigerung der personellen Einsatzbereitschaft und frühestens Mitte der 2030er-Jahre weiter beurteilt werden.

Nach Prüfung und Abwägung aller relevanten Faktoren empfiehlt die Wehrdienstkommission das Modell „Österreich PLUS“. Dieses sieht einen Grundwehrdienst mit integrierter Truppenausbildung in der Dauer von insgesamt 8 Monaten sowie die Wiedereinführung von verpflichtenden Milizübungen in der Dauer von 60 Tagen vor. Der Zivildienst soll in diesem Modell mindestens 12 Monate dauern.

Executive Summary

The Austrian constitution stipulates that the Austrian Armed Forces operate on the basis of universal conscription, a National Service, and the mobilisation of reserves (Miliz). This framework reflects a core democratic principle: the defence of Austria and the protection of its population are entrusted to 'citizens in uniform' rather than to a professional standing army. In times of crisis or war, Austria mobilises its reserves to strengthen its Armed Forces and ensure the defence of the country.

The decades after the Cold War and the enlargement of the European Union were characterised by peace, stability and growing prosperity – conditions under which Austria and many other European states significantly reduced the size of their armed forces. The belief in a lasting low-threat environment drove reforms, budget cuts and the downsizing of military capabilities. Russia's war of aggression against Ukraine has fundamentally altered this approach to security. Austria, recognising the long-term shift in the security landscape, introduced the Austrian Armed Forces Development Plan 2032+ to restore, modernise and futureproof national defence capabilities.

On 2 June 2025, the Federal Minister of Defence appointed the Military Service Commission, uniting 23 specialists from a range of organisations and institutions to develop proposals for strengthening the system of universal conscription and to ensure the operational readiness of the mobilised Austrian Armed Forces. Across 13 sessions, the Commission examined questions such as conscripts' fitness, demographic developments, training structures, development of the reserves, measures to ensure readiness, and links to Alternative Service (Zivildienst).

The Military Service Commission therefore focused on the building blocks of the current service model and on the key military requirement of ensuring swift mobilisation. Consequently, the Commission presented 49 recommendations, 41 proposals for service and three service model incentives designed to strengthen the willingness to serve. Two models could be implemented as early as 2027. Both provide for a longer period of National Service and recalls for reservists.

The third model outlines two condition-based developments of the Austrian Armed Forces. However, the Commission stresses that this idea for a long-term, condition-based development is only viable if Austria continues its meaningful steps to improve defence readiness within the next seven to ten years.

After a thorough evaluation all relevant factors, the Military Service Commission recommends a model which provides for a two-month extension of National Service, combined with the introduction of mandatory recalls. The duration of Alternative Service should be extended to a minimum of twelve months.

1 Die Wehrdienst-kommission

1.1 Auftrag

Das Regierungsprogramm der Bundesregierung sieht vor, dass eine Kommission bestehend aus Expertinnen und Experten im BMLV eingerichtet werden soll, welche sich mit dem Thema der personellen Befüllung der Miliz sowie mit der Ausgestaltung der Wehrpflicht befassen soll. Zusätzlich wurde festgelegt, dass die Kommission sich ebenfalls mit der Weiterentwicklung des Wehrersatzdienstes (Zivildienst) befassen soll, da diese Themen untrennbar miteinander verbunden sind.

Hintergrund ist, dass die volle Einsatzbereitschaft des Bundesheeres für alle Einsatzaufgaben möglichst rasch wiederherzustellen ist, insbesondere, was die personelle Befüllung der Miliz zum Zwecke der Mobilmachung und der Ergänzung für laufende Einsätze betrifft. Zusätzlich soll eine verstärkte Übungstätigkeit sichergestellt werden.

Die Beurteilung und Neugestaltung der Rahmenbedingungen des Wehrdienstes sollen unter Berücksichtigung des Wehrersatzdienstes und dessen Einbettung in die Umfassende Landesverteidigung (Umfassende Landesverteidigung) erfolgen. Dies vor dem Hintergrund eines gewandelten gesellschaftlichen Verständnisses und bereits existierender, zu vergleichender Wehrpflichtmodelle in anderen europäischen Staaten sowie dem Zusammenhang von Verteidigung und Krisenresilienz.

Zielsetzung der Wehrdienstkommission ist die Ausarbeitung von drei Optionen der Weiterentwicklung der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Wehr- und Wehrersatzdienstes (Zivildienst), die

- die **volle Einsatzbereitschaft des Bundesheeres für alle Einsatzaufgaben** rasch sicherstellen,
- die **personelle Befüllung der Miliz** sowie deren **Attraktivierung** und verstärkte Übungstätigkeit berücksichtigen.

Ziel der Wehrdienstkommission ist es auch, die Wehrhaftigkeit und Verteidigungsbereitschaft so zu heben, dass hohe Akzeptanz für Pflichtdienste an der Gemeinschaft entsteht und darüber hinaus Anreize, mehr zu leisten, als die Norm verlangt.

Die Kommission berät die Frau Bundesministerin für Landesverteidigung sowie alle betroffenen Mitglieder der Bundesregierung in Fragen der Weiterentwicklung der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Wehr- und des Wehrersatzdienstes (Zivildienst). Dies beinhaltet insbesondere die Ausarbeitung von drei alternativen Optionen.

1.2 Zusammensetzung

Die stimmberechtigten Mitglieder der Kommission waren:

- Mag. Erwin Hameseder als Vorsitzender der Wehrdienstkommission und Milizbeauftragter,
- Dr. Walter Feichtinger als stellvertretender Vorsitzender,
- Mag. Ferdinand Mayer, Leiter der Zivildienstserviceagentur,
- Dr. Dagmar Szalkay-Totschnig, Leiterin der Gruppe Gesamtstaatliche Koordinierung (IV/B) im Bundeskanzleramt,
- Mag. Thomas Starlinger, sicherheitspolitischer Berater der Frau Bundesministerin für europäische und internationale Angelegenheiten,

- MMag. Peter Part, Leiter der Stabsabteilung Budgetstrategie, Haushaltsanalysen und Internationales im Bundesministerium für Finanzen,
- Mag. Günther Barnet, Leiter Regionale Kooperationen im BMLV,
- Mag. Günter Schöpf, Leiter der Abteilung Militärstrategische Einsatzkoordination im BMLV,
- Mag. Christoph Proksch, MBA, Leiter des Heerespersonalamtes im BMLV,
- Josef Farda, BA BA, Bundesgeschäftsführer des Österreichischen Zivilschutzverbandes.

Beratende Mitglieder (ohne Stimmrecht) der Kommission waren:

- Mag. Peter Dornstädter, Referent für Angelegenheiten des Zivildienstes in der Abteilung Jugendpolitik im Bundeskanzleramt,
- DI Peter Kaiser, stellvertretender Generalsekretär des Österreichischen Roten Kreuzes,
- Anna Schwabegger, Vorsitzende der Bundesjugendvertretung,
- Ing. Mag. Peter Koren, Vize-Generalsekretär der Industriellenvereinigung,
- Mag. Matthias Piffl-Stammberger, Leiter der Abteilung Rechtsschutz der Arbeiterkammer Wien,
- Mag. Erich Angerler, Leiter der Abteilung Personal, Finanzen, Organisation, IT der Landwirtschaftskammer,
- Dr. Reinhard Marak, Leiter der Stabstelle Krisenmanagement und Sicherheitsvorsorge der Wirtschaftskammer Österreich,
- Ing. Alexander Prischl, Arbeitsmarktexperte des Österreichischen Gewerkschaftsbundes,
- Markus Litzlbauer, MBA, stellvertretender Landesgeschäftsführer Arbeitsmarktservice Oberösterreich,
- Dipl.-Ing. Armin Richter, Präsident des Milizverband Österreich,
- Mira Langhammer, Bundesschulsprecherin 2024/25 (2. Juni 2025 – 20. Oktober 2025),
- Hannah Scheidl, Bundesschulsprecherin 2025/26 (seit 20. Oktober 2025),
- Mag. Andreas Rothenender, Adjutant Bundespräsident,
- Ing. MMag. Dr. Peter Vorhofer, Krisensicherheitsberater der Bundesregierung

1.3 Arbeitsweise

Die Mitglieder der Kommission und zusätzliche Experten wurden aufgrund der präsentierten und diskutierten Inhalte zur besonderen Verschwiegenheit verpflichtet. Die Kommission arbeitete weisungsfrei. Der Bericht spiegelt zusammengefasste persönliche Expertenmeinungen wider.

Die Kommission kam zu insgesamt 13 Sitzungen geschlossen zusammen. Hierbei wurden durch Kommissionsmitglieder sowie externe Experten relevante Sachverhalte im Gegenstand präsentiert und diskutiert. Begleitend dazu wurden zur Aufbereitung von Detailinhalten Subarbeitsgruppen zur Umfassenden Landesverteidigung, Wehrersatzdienst, Anreizsystemen, volkswirtschaftlichen Auswirkungen und Kommunikation gebildet. Die Sitzungen der Subarbeitsgruppen mit den jeweiligen Experten fanden insgesamt zehnmal zwischen den Kommissionssitzungen statt. Die Vor- und Nachbereitung von Sitzungen, regelmäßige Besprechungen mit dem Vorsitz und die Erstellung des Berichts lagen in der Verantwortung der Geschäftsstelle. Die inhaltliche Zusammenfassung und Redigierung erfolgte unter Zuarbeit der Kommissionsmitglieder. Die inhaltliche Letztverantwortung liegt beim Vorsitz.

Die wesentlichsten Diskussionsinhalte finden sich unter den Punkten 2., 3. und 4. dieses Berichts. Zur Ausarbeitung der allgemeinen Empfehlungen (6.) und Modelle (8.) wurden durch die Kommission frühzeitig Konstanten und Variablen (5.) festgelegt.

2 Einführende Betrachtungen

2.1 Sicherheitspolitische Ausgangslage

Das Bundesheer der Zweiten Republik hatte bereits in seiner Entstehung die herausfordernde Aufgabe, eine Wehrstruktur so zu bilden, dass das Verteidigungspotenzial eines Kleinstaates an der Schnittlinie zweier ideologisch antagonistischer Militärallianzen glaubwürdig verkörpert wird. Ein wesentlicher Schritt hierfür war die Bundesheer-Reformkommission 1970/71, welche mit der Reform des Wehrdienstes in der Form „6+2“[1] den Grundstein für das Milizsystem und somit den „Bürger in Uniform“ legte. Die damalige Grundidee war der Aufbau einer Bereitschaftstruppe aus schnell verfügbaren, präsenten Kräften sowie die Umstellung auf ein Heer mit milizartigem Charakter, um den notwendigen Personalaufwuchs und die Durchhaltefähigkeit im Neutralitäts- beziehungsweise Verteidigungsfall sicherzustellen. Dies mündete in der Novellierung des Art. 79 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) mit BGBl. I Nr. 368/1975: „Dem Bundesheer obliegt die militärische Landesverteidigung. Es ist nach den Grundsätzen eines Milizsystems einzurichten.“

Nach dem Ende des „Ost-West-Konfliktes“ des 20. Jahrhunderts steht Österreich als Mitglied der EU gegenwärtig nun abermals vor erheblichen sicherheits- und verteidigungspolitischen Herausforderungen. Durch den völkerrechtswidrigen Angriff Russlands 2022 auf die Ukraine kehrte der Krieg wieder auf europäischen Boden zurück. Auf geopolitischer Ebene wird sich eine antagonistische Ausprägung des internationalen Systems entwickeln und eine fundamentale Änderung der globalen und europäischen Sicherheitsordnung einleiten. Diese zunehmend konfrontative geopolitische Lage fordert die regelbasierte internationale Ordnung heraus und führt insbesondere in Europa zu einem Umdenken im Bereich der Sicherheits- und Verteidigungspolitik.

Die fortschreitenden globalen Veränderungen und der strategische Schock des Ukrainekriegs lösten auch in Österreich eine fundamentale Änderung des Sicherheitsempfindens aus. Aktuell findet folglich ein Überdenken der Verteidigungskonzeption Österreichs statt, um die aktuellen und zukünftigen sicherheitspolitischen Herausforderungen bewältigen zu können. Die Risikoanalysen zeigen, dass sich die Sicherheitslage für Österreich in den nächsten Jahren sehr wahrscheinlich und unmittelbar weiter verschlechtern wird. Damit einhergehend erfolgt auch die Rückbesinnung auf die verfassungsmäßige Hauptaufgabe des Österreichischen Bundesheeres, die Militärische Landesverteidigung, als Teil der Umfassenden Landesverteidigung.

Dies bedeutet insbesondere, dass die notwendigen Mittel für alle Bereiche der Umfassenden Landesverteidigung bereitgestellt werden und als Grundlage dafür ein demokratischer Wehrwille zum persönlichen Beitrag vorhanden ist.

Das Streitkräfteprofil „Unser Heer“[2] und das Zielbild des Aufbauplans ÖBH2032+ bilden den Ausgangspunkt und die Basis zur evolutionären Entwicklung eines Österreichischen Bundesheeres, das wieder dazu befähigt werden muss, Österreich gegen jeden militärischen Angriff zu verteidigen, Krisen zu meistern, Risiken im Umfeld abzuwehren und sein Volk zu schützen.[3]

Die sicherheits- und verteidigungspolitischen Rahmenbedingungen verlangen seit 2022 eine Rückbesinnung auf

1 6 Monate Grundwehrdienst + 2 Monate (60 Tage) Truppenübungen.
2 Landesverteidigungsbericht 2024/25, S. 14.
3 Landesverteidigungsbericht 2024/25, S. 17.

die Notwendigkeit, vor allem die Militärische Landesverteidigung sicherzustellen. Dies bedeutet im Falle Österreichs, wie auch in anderen europäischen Staaten, den dringenden Bedarf von stärkeren Streitkräften, die über abgestufte Bereitschaftssysteme ihre Mobilmachungsstärken erreichen können. Im Falle des Bundesheeres heißt dies mittelfristig, bis spätestens 2032, die qualitative und quantitative Sicherstellung der Mobilmachungsorganisation sowie langfristig deren Ausbau. Damit verbunden ist auch eine erhebliche Intensivierung der Übungstätigkeit der mobilgemachten Einsatzorganisation zur Wiederherstellung der Verteidigungsfähigkeit. Selbst mit einem minimalen Mobilmachungsrahmen von 55.000 Soldatinnen und Soldaten ist die Militärische Landesverteidigung für einen längeren Zeitraum nicht durchhaltefähig sicherstellbar.[4, 5]

Dies wird durch das Landesverteidigungsfinanzierungsgesetz (LV-FinG) unterstützt, welches die Mittel zur Wahrung der Unabhängigkeit nach außen, zur Unverletzlichkeit des Bundesgebietes, wie auch zur Erfüllung internationaler Verpflichtungen im Rahmen der EU durch eine allgemein steigende Budgettangente bereitstellt.[6] Dazu verweist das Regierungsprogramm für die Dauer der XXVIII. Gesetzgebungsperiode auf das Ziel einer Finanzierung der Landesverteidigung in der Höhe von zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Jüngste Beschlüsse des Ministerrats bestätigen dies unter Berücksichtigung europäischer Finanzierungsmöglichkeiten.[7]

2.2 Wehrsysteme in Europa

Die Wehrpflicht ist seit der Französischen Revolution ein zentrales Instrument der Rekrutierung für Zwecke der Landesverteidigung und Kriegsführung. In der jüngeren Zeit haben sich die Notwendigkeiten und Argumente für die Wehrpflicht verschoben. In demokratischen Staaten hat sich, als Erfahrung aus den beiden Weltkriegen, auch die Idee der Integration des „Bürgers in Uniform“ in das staatliche Gewaltmonopol verstärkt und dient abstrakt als zusätzliche Legitimation für die Wehrpflicht. Die damit verbundene „Ultima Ratio“ hat sich im Laufe der Zeit zu einer generellen staatsbürgerlichen Pflicht für Männer entwickelt, die nach Wegfall der existenziellen Bedrohung am Ende des „Kalten Kriegs“ in den meisten europäischen Ländern den sie legitimierenden Charakter verloren hat.

Die Wehrpflicht generell, und insbesondere in Österreich, ist nicht auf den bloßen Grundwehrdienst beschränkt, sondern umfasst eine Reihe weiterer Pflichten: die Stellungspflicht (Überprüfung der körperlichen und geistigen Eignung sowie Erfassung von Daten und allfälligen Einrückungswünschen), die Pflicht zur Leistung des Grundwehrdienstes (welcher Ausbildung und Präsenzaufgaben umfassen kann) sowie einer allfälligen Übungspflicht nach Ende des Grundwehrdienstes. Im Miliz- und Reservestand treffen die Wehrdienstleistenden noch andere Pflichten (unter anderem Melde-, Bewilligungs- und Aufbewahrungspflichten), die sicherstellen, dass Wehrpflichtige nach ihrer aktiven Dienstzeit für Übungen und Einsätze verfügbar bleiben.

Im demokratischen Europa setzen die Staaten auf unterschiedliche Formen der Personalauswahl sowie verschiedene Ausprägungen der Wehrpflicht, wobei lediglich neun davon eine „aktive Wehrpflicht“ im Sinn der Pflicht zur Ableistung des Grundwehrdienstes nutzen. In anderen

4 Landesverteidigungsbericht 2024/25, S. 15.
5 Die Wehrdienstkommission hat deshalb in den Modellentwicklungen einen Minimalaufwuchs auf circa 75.000 Soldaten mitbetrachtet.
6 Landesverteidigungs-Finanzierungsgesetz inklusive der Erläuterungen.
7 Vortrag an den Ministerrat betreffend weitere budgetpolitische Maßnahmen für das Doppelbudget 2025 & 2026, S. 11 (Ministerrat vom 13.5.2025, BMF: 2025-0.365.579 10/10).

Ländern bestehen zahlreiche Varianten der Ausprägung von Wehrpflichtelementen, von der Heranziehung aller tauglichen Männer eines Jahrgangs für Wehr- und Wehrersatzdienst (zum Beispiel Griechenland, Finnland und Schweiz) über die selektive Heranziehung in einer allgemeinen Wehrpflicht aller jungen Frauen und Männer (zum Beispiel Norwegen, Schweden, Dänemark) bis zur Beibehaltung in der Verfassung als „Rückfallposition“ (unter anderem Niederlande), Nutzung der Stellungspflicht zur Erfassung und Werbung (zum Beispiel Rumänien, Frankreich und neuerdings Deutschland) oder einem kurzen Grundwehrdienst zur Heranführung an den militärischen Dienst (Kroatien und Serbien; knapp 2 Monate). Teilweise wird über Programme zur freiwilligen vormilitärischen Ausbildung der Bevölkerung nachgedacht (zum Beispiel Polen).

Auch Staaten, die im Kern auf Berufsarmeen setzen, haben ein ausgeprägtes Reservemodell zur Aufgabenerfüllung, woraus sich der Wehrpflicht ähnliche Pflichten und Rechte ergeben. Dadurch wird sowohl der Charakter des „Bürgers in Uniform“ gewahrt, als auch die entsprechende Gesamtstärke erreicht.

Die zumeist als allgemeine Wehrpflicht bezeichneten Varianten verpflichten alle tauglichen Staatsbürger eines Jahrgangs, zumeist jedoch nur Männer, für eine festgelegte Zeit zum Grundwehrdienst und allenfalls zu verpflichtenden Wiederholungsübungen. Daraus entsteht eine über die Präsenzkräfte hinausgehende Reservebasis, die in abgestufter Form und mit unterschiedlichem Ausbildungsstand zu Einsatzaufgaben herangezogen werden kann.

keine Wehrpflicht
Wehrpflicht ausgesetzt mit unterschiedlichen Freiwilligensystemen
Wehrpflicht ohne Übungspflicht
Wehrpflicht mit Übungspflicht
Berufsarmee mit ergänzender Stellungspflicht
Berufsarmee mit ergänzender Wehrpflicht

	Dauer Grundwehrdienst *
AUT	6 Mon.
FIN	6–9 Mon. einfache militärische Dienste 12 Mon. Spezialisierungen/Führungskräfte (50 % aller Grundwehrdiener)
EST	8–11 Mon.
LTU	9 Mon.
SWE	9–15 Mon.
DNK	11 Mon.
LVA	11 Mon.
CHE	18–21 Wochen 144–245 Diensttage in Wiederholungskursen
GRC	12 Mon.
MDA	12 Mon.
NOR	12 Mon.
TUR	12 Mon.
CYP	14 Mon.
BLR	18 Mon.
UKR	Kriegsdienst
DEU	6 Mon.
HRV	2 Mon.
SRB	75 Tage

* Verpflichtende Übungstage nach dem Grundwehrdienst sind, mit Ausnahme der Schweiz, nicht angeführt.

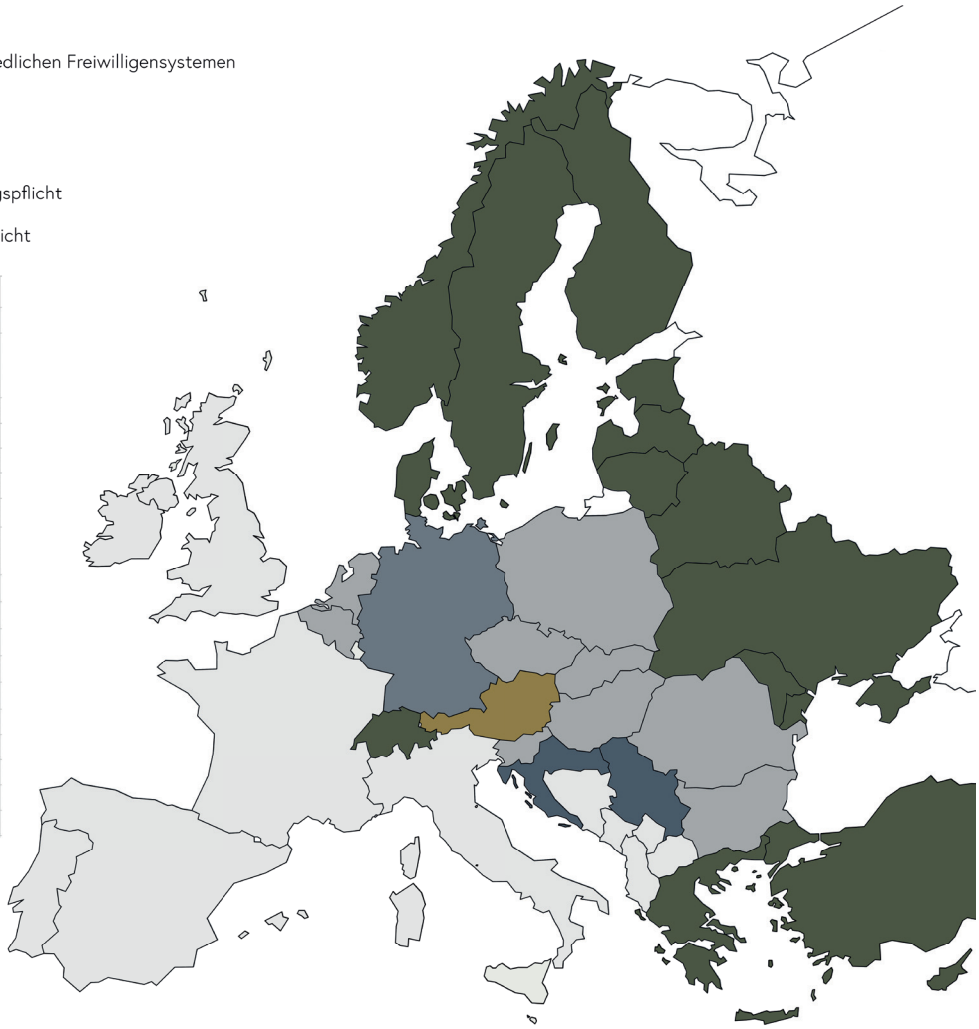


Abb. 1: Wehrpflicht im Vergleich

Die selektive Wehrpflicht ist ein Submodell: Formal besteht eine allgemeine Wehrpflicht, tatsächlich wird aber nur ein Teil eines Jahrgangs zum Grundwehrdienst (und zu Übungen) eingezogen. Die Auswahl erfolgt nach Eignung und Neigung, wobei im Falle einer nicht ausreichenden Bedarfsdeckung ein Losverfahren (in Dänemark derzeit real zwischen einem und vier Prozent) zur Anwendung kommen kann. Durch ein spezifisches Anreizsystem werden die Wehrpflichtigen (zumeist Frauen und Männer) für einen substanziell längeren Grundwehrdienst gewonnen. In diesem erfolgt die Ausbildung und Verwendung für Präsenzaufgaben überwiegend in ihrem Einsatzverband – wodurch die präsente Armee in Summe kleiner bleibt und dennoch über einen Präsenzgrad verfügt – der an Berufsarmeen heranreicht. In diesen Ländern sind insbesondere Funktionen der Zivilverteidigung durch selektive Heranziehung besetzbar.

Der Gesamtumfang des mobilgemachten Heeres wird aus den länger im aktiven Dienst verwendeten Jahrgängen gewonnen. Die Übungspflicht der Mannschaftsdienstgrade reduziert sich vor allem in den ersten Jahren substanziell und konzentriert sich im Wesentlichen auf den Miliz-/Reservekader. Dieses Modell erlaubt Flexibilität. Dem Risiko der „Wehrungerechtigkeit“ kann bei einer solchen Variante nur durch ein ausgeklügeltes Anreizsystem und ein etabliertes Verständnis von Wehrwillen sowie Dienst an und in der Gemeinschaft durch alle Geschlechter begegnet werden.

Die allgemeine Übungspflicht bedeutet, dass alle Wehrpflichtigen nach ihrem Grundwehrdienst regelmäßig zu Wiederholungskursen oder Reserveübungen einberufen werden. Sie ist gesetzlich vorgeschrieben, betrifft ganze Jahrgänge und sorgt für eine breite, gleichmäßig trainierte Reserve. Die freiwillige Verpflichtung zu Übungen hingegen beruht auf individueller Entscheidung: Nur, wer sich aktiv verpflichtet, nimmt an Übungen teil. Dadurch entsteht eine zahlenmäßig kleinere Reserve, deren Umfang stark von der Bereitschaft der Einzelnen abhängt. Die Befüllung und der Grad der Einsatzbereitschaft sind hier nur begrenzt planbar. Die selektive Übungspflicht liegt zwischen diesen beiden Modellen. Zwar besteht eine rechtliche Möglichkeit zur Einberufung, tatsächlich werden aber nur bestimmte Gruppen oder Kontingente ausgewählt.

Auch Streitkräfte, deren militärische Kernfähigkeiten von Berufssoldaten sichergestellt werden, haben daher zumeist Restelemente der Wehrpflicht oder erwägen deren Wiedereinführung (zum Beispiel Wehrpflicht in Kroatien oder Stellungspflicht in Deutschland). Die Ausbildung dieser Reservekräfte dient der Rekrutierung von Milizkader- und Berufssoldaten und der Wahrnehmung von Sicherungsaufgaben und ermöglicht erst die gesamtstaatliche Durchhaltefähigkeit insgesamt. Daher unterscheidet sich die Dauer des Grundwehrdienstes auch entsprechend.

Die Diskussion um Wehrgerechtigkeit befasst sich mit dem Thema, ob die Last des Wehrdienstes fair auf alle verteilt wird. Bei einer allgemeinen Wehrpflicht für alle Geschlechter gilt sie theoretisch als gegeben, weil alle tauglichen Staatsbürger und Staatsbürgerinnen gleichermaßen herangezogen werden und keine grundsätzliche Eingrenzung stattfindet. In der Praxis entstehen jedoch auch Unterschiede innerhalb der Wehr- und Zivildienstpflichtigen – in weiterer Folge als Dienstgerechtigkeit bezeichnet.

Hinzu kommt, dass Pflichtdienstleistende jedenfalls negative ökonomische Folgen im Bereich der Lebensverdienstsummen und Pensionsansprüche haben, falls diese Nachteile nicht durch Zusatzzahlungen oder gezielte Besserstellungen im öffentlichen Bereich ausgeglichen werden. Besonders problematisch wird es bei einer selektiven Wehrpflicht ohne Freiwilligkeitselement und hohem Losanteil, wenn nur ein Teil eines Jahrgangs eingezogen wird und andere – oft zufällig oder nach Kriterien wie Geschlecht, Bildung, Beruf oder Gesundheit – ausgenommen bleiben.

Neben dem Wehrdienst ist in vielen Staaten auch die Möglichkeit eines Wehrersatzdienstes in unterschiedlicher Ausprägung realisiert. Dabei spielt auch die Länge von Ersatzdiensten eine wesentliche Rolle. Eine längere Dauer des Wehrersatzdienstes begründet sich zumeist im Aus-

gleich zu den viel geringeren persönlichen Einschränkungen und Gefahren im Zuge der Ausbildung, aber insbesondere im Einsatz.

Bei der Wehrpflicht junger Menschen gilt es, neben der Wehrgerechtigkeit auch die Frage der Generationengerechtigkeit zu berücksichtigen. Dies betrifft auch den Wehrdienst im Zusammenhang mit Einbürgerungen. So wird die Staatsbürgerschaft vielfach erst nach Vollendung des 35. Lebensjahres beantragt, um die Ableistung des Grundwehrdienstes zu umgehen.

Viele der Wehrpflicht unterworfenen jungen Bürger hinterfragen die Relation zwischen dieser Pflicht und der ihnen von Gemeinschaft und Staat dafür im späteren Leben entgegengebrachten Anerkennung (monetär und nichtmonetär).

2.3 Umfassende Landesverteidigung

Die Umfassende Landesverteidigung (ULV) wurde im Jahr 1975 im Absatz 2 des Artikels 9a des Bundes-Verfassungsgesetz beschlossen. Dieser normiert zudem die Wehrpflicht für männliche Staatsbürger.[8] Zur Umfassenden Landesverteidigung gehören die Militärische, Geistige, Zivile und Wirtschaftliche Landesverteidigung.

Die Bevölkerung Österreichs leistet in unterschiedlicher Art, aber vor allem durch die allgemeine Wehrpflicht, Steuerleistung sowie Dienst in Freiwilligenorganisationen, ihren Beitrag zur Umfassenden Landesverteidigung.

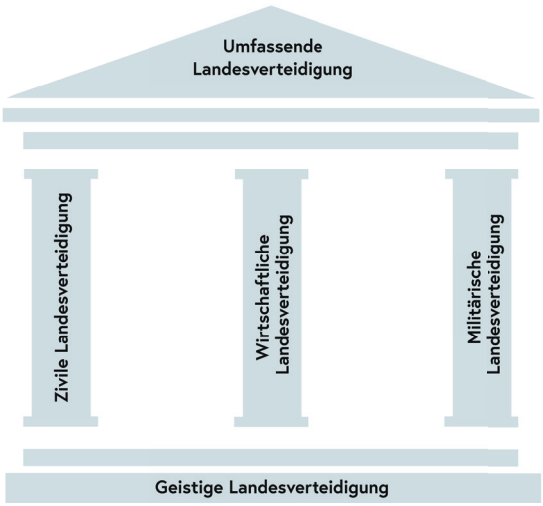


Abb. 2: Die Umfassende Landesverteidigung – das Gebäude der österreichischen Sicherheit

Diese Beitragsleistung und der in der Umfassenden Landesverteidigung organisierte Wille zur Verteidigung rücken umso mehr in den Vordergrund, da sich das strategische Umfeld geändert hat.

Die aktuelle Bedrohungslage führt infolge geopolitischer Veränderungen und moderner Technologien zu neuen Formen der Konfliktaustragung. Hybride Methoden wie Cyberangriffe, Desinformation, Sabotage, Spionage oder Drohneneinsätze stehen im Vordergrund. Die Vulnerabilität von Einrichtungen der kritischen Infrastruktur oder die Abhängigkeit von digitalen Systemen und Weltraumservices etc. verstärken die Effekte. Angesichts dieser Komplexität ist ein konzertiertes und vernetztes Denken zwischen den vier Teilbereichen der Umfassenden Landesverteidigung notwendig, um dem verfassungsrechtlichen Auftrag zum Schutz der Bevölkerung und den demokratischen Strukturen nachkommen zu können.

---

8 Bundes-Verfassungsgesetz *Art. 9a. i.d.F. BGBl. I Nr. 106/2005.*
(1) Österreich bekennt sich zur Umfassenden Landesverteidigung. Ihre Aufgabe ist es, die Unabhängigkeit nach außen sowie die Unverletzlichkeit und Einheit des Bundesgebietes zu bewahren, insbesondere zur Aufrechterhaltung und Verteidigung der immerwährenden Neutralität. Hiebei sind auch die verfassungsmäßigen Einrichtungen und ihre Handlungsfähigkeit sowie die demokratischen Freiheiten der Einwohner vor gewaltsamen Angriffen von außen zu schützen und zu verteidigen.
(2) Zur Umfassenden Landesverteidigung gehören die Militärische, die Geistige, die Zivile und die Wirtschaftliche Landesverteidigung.
(3) Jeder männliche Staatsbürger ist wehrpflichtig. Staatsbürgerinnen können freiwillig Dienst im Bundesheer als Soldatinnen leisten und haben das Recht, diesen Dienst zu beenden.
(4) Wer die Erfüllung der Wehrpflicht aus Gewissensgründen verweigert und hievon befreit wird, hat die Pflicht, einen Ersatzdienst (Zivildienst) zu leisten.

Das Wehrsystem in seiner Gesamtheit ist folglich ein logischer Bogen zwischen strategischem Umfeld, Umfassender Landesverteidigung und den dafür erforderlichen (Wehr-) Pflichten. Jede Änderung des österreichischen Wehrsystems hat demnach auch Auswirkungen auf die anderen drei Teilbereiche der Umfassenden Landesverteidigung und muss entsprechend gesamtheitlich gedacht und ausgeplant werden. Dies bedeutet daher auch eine Anpassung aller anderen Teilbereiche der Umfassenden Landesverteidigung an die geänderten Rahmenbedingungen. Die Umfassende Landesverteidigung muss, unabhängig vom Wehrdienstmodell, in Zukunft wieder gesamtgesellschaftlich getragen werden.

Die Erarbeitung eines Plans zur Umsetzung der Umfassenden Landesverteidigung als gesamtstaatliche Kernaufgabe und Festlegung der erforderlichen Maßnahmen für die Zivile, Wirtschaftliche, Geistige und Militärische Landesverteidigung sowie Sicherheitsvorsorge wurde durch die Bundesregierung bereits als Ziel festgelegt und soll weiter verfolgt werden.

Dieser umfasst auch ein gesamtstaatliches (!) Mobilmachungssystem, um in Fällen der Landesverteidigung rasch genügend Soldaten bereitstellen, kritische Infrastruktur weiter betreiben und öffentliche Leistungen möglichst uneingeschränkt weiter aufrechterhalten zu können.

Die Umfassende Landesverteidigung erfordert damit die Einführung eines abgestimmten, gesamtstaatlichen Mobilmachungssystems der Republik Österreich, um bei einer militärischen Mobilmachung weitreichende Mobilmachungsbehinderungen zu vermeiden. Gesamtstaatliche Mobilmachung bedeutet daher, neben den Kräften für militärische Verteidigungsaufgaben die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Lebens bereitstellen zu können. So ein „Mobilmachungssystem der Republik Österreich“ muss insbesondere den großen Personalpool ehemaliger Zivildiener mitbedenken und in Planungen zu einer erweiterten Zivilen Landesverteidigung berücksichtigen.

Darüber hinaus müssen die Maßnahmen der Umfassenden Landesverteidigung für Krisen und Fälle der Militärischen Landesverteidigung auf gesamtstaatlicher Ebene in geeigneter Form (zum Beispiel Übungen) trainiert und evaluiert werden.

Die vier Säulen der Umfassenden Landesverteidigung stehen in engem Zusammenhang und in Wechselwirkung. Sie bedingen einander gegenseitig. Die Geistige Landesverteidigung ist das Fundament jeglicher Verteidigungsanstrengungen. Voraussetzungen für eine funktionierende allgemeine Wehrpflicht und eine effektive Miliz sind eine in der Bevölkerung verankerte demokratische Wehrhaftigkeit und Verteidigungsbereitschaft sowie ein verantwortungsvolles Sicherheitsbewusstsein.[9] Speziell im militärischen Verteidigungsfall tragen die Wirtschaftliche und Zivile Landesverteidigung zu den gesamtstaatlichen Verteidigungsanstrengungen bei. Ebenso, wie in Katastrophen und Krisen die Militärische Landesverteidigung die anderen Bereiche unterstützt. Aufgrund der Gefahrenlage können sich jedoch, bevor es zu einer Aktivierung im Rahmen der Militärischen Landesverteidigung kommt, Notwendigkeiten ergeben, welche die vorgestaffelte Wirksamkeit der Zivilen Landesverteidigung, Geistigen Landesverteidigung und Wirtschaftlichen Landesverteidigung erfordern.

Daraus leitet sich ab, dass die Wirksamkeit der Geistigen, Zivilen und Wirtschaftlichen Landesverteidigung die Einsatzaufgaben der Militärischen Landesverteidigung mitbestimmt. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass das Gebäude zusammenbricht, wenn das Fundament unzureichend ist oder einzelne Säulen des Gebäudes zu schwach ausgeprägt sind, um die Gesamtlast der Umfassenden Landesverteidigung zu tragen.

9 vgl. Österreichische Sicherheitsstrategie (ÖSS).

2.3.1 Militärische Landesverteidigung (MLV)

Die Kernaufgabe des Österreichischen Bundesheeres ist es, die territoriale Integrität und Souveränität der Republik Österreich zu wahren und sich in Friedenszeiten auf die Militärische Landesverteidigung vorzubereiten. Die anderen drei Bereiche der Umfassenden Landesverteidigung bilden dabei die notwendige intellektuelle und institutionelle Basis zur Umsetzung der umfassenden Anstrengungen, die im Anlassfall zur Militärischen Landesverteidigung erforderlich sind.

Während in Friedenszeiten zur Unterstützung und Umsetzung der Zivilen Landesverteidigung Hilfeleistungen und sicherheitspolizeiliche Assistenzleistungen des Bundesheeres möglich sind, sind diese im Verteidigungsfall nur sehr eingeschränkt möglich. Vielmehr müssen die anderen Bereiche der Umfassenden Landesverteidigung die Militärische Landesverteidigung unterstützen, um eine Verteidigung Österreichs zu ermöglichen. Deswegen sind alle Teilbereiche der Umfassenden Landesverteidigung auf den Fall der Militärischen Landesverteidigung auszurichten.

2.3.2 Geistige Landesverteidigung (GLV)

Ein funktionierender liberal-demokratischer Staat ist nur durch Vertrauen in und den Schutz von demokratischen Idealen und Institutionen realisierbar. Die Geistige Landesverteidigung schafft dabei die intellektuellen Voraussetzungen, um für Grundwerte wie Freiheit, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit auch einstehen zu wollen und Verteidigung und Sicherheit nicht als selbstverständlich anzusehen.

Beginnend im Schulsystem, muss der Zweck der Umfassenden Landesverteidigung und das Zusammenwirken ihrer Teilbereiche vermittelt werden. Die Geistige Landesverteidigung soll so Desinformation entgegengewirken und die demokratische Wehrhaftigkeit in der Bevölkerung ermöglichen, erhalten und ausbauen.[10]

2.3.3 Zivile Landesverteidigung (ZLV)

Die Zivile Landesverteidigung hat den Schutz der Bevölkerung sowie die Aufrechterhaltung der staatlichen Ordnung und Verwaltung zum Ziel. Sie umfasst auch Vorbereitungen des Selbstschutzes der Bevölkerung und den in der Kompetenz der Bundesländer verorteten Katastrophenschutz.

Aktuelle Gefahren und Bedrohungen erfordern eine verstärkte Betrachtung der Vorbereitungen zur Zivilen Landesverteidigung, insbesondere auf Wechselwirkungen im militärischen Verteidigungsfall. Planungen angelehnt an jene der Militärischen Landesverteidigung, die naturgemäß von ungünstigen Bedrohungslagen und Situationen ausgeht, sind notwendig, um im Sinne der Unfassenden Landesverteidigung abgestimmt handeln zu können. Bezogen auf die Verbesserung der Gesamtresilienz des Staates, ist die Bedeutung der Zivilen Landesverteidigung zu heben und organisatorisch verstärkt auf den Fall der Militärischen Landesverteidigung vorzubereiten.



Abb. 3: Sicherheit als gesamtgesellschaftliches Bedürfnis

2.3.4 Wirtschaftliche Landesverteidigung (WLV)

Die Wirtschaftliche Landesverteidigung fokussiert auf die Aufrechterhaltung und Förderung der Leistungsfähigkeit der österreichischen Volkswirtschaft und somit auf die Versorgung der Bevölkerung mit essenziellen Gütern, Energie und Dienstleistungen sowie auf die Sicherung des Arbeitsmarktes. Zudem trägt sie zu einer Verringerung der externen Abhängigkeiten und einer Absicherung von

10 vgl. Landesverteidigungsfinanzierungsgesetz und Regierungsprogramm für die Dauer der XXVIII. GP S. 24 und S. 91.

Lieferketten bei. Verteidigungsfähigkeit und Sicherheit sind eine Grundvoraussetzung für nationale und internationale Investitionen.

Wohlstand setzt eine militärisch geschützte Friedensordnung voraus. Investitionen in die Verteidigungsfähigkeit sind somit auch eine Investition in den Standort Österreich. Sicherheit und Wirtschaft sind kommunizierende Gefäße, wodurch eine Förderung der wirtschaftlichen Stabilität auch positiven Einfluss auf die Sicherheit der Bevölkerung und der staatlichen Institutionen nimmt. Im Umkehrschluss stellt eine Sicherheitsbedrohung auch automatisch eine Gefahr für die wirtschaftliche und somit versorgungstechnische Funktionstüchtigkeit eines Staates dar.

2.4 Gesellschaftliche und wirtschaftliche Aspekte

Die Wehrdienstkommission hat sich im Zuge ihrer Sitzungen, vor allem in der Phase der Entwicklung der Modelle, umfassend mit gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Wehrpflicht auseinandergesetzt. Im Hintergrund der Erwägungen standen dabei immer wieder Überlegungen hinsichtlich verschiedener Dimensionen des Verständnisses von „Wehrgerechtigkeit“ beziehungsweise „Dienstgerechtigkeit“.

Dahingehend beschäftigte sich die Wehrdienstkommission mit folgenden Fragen:

- Ausweitung der Wehrpflicht auf junge weibliche Staatsbürgerinnen zum Wehrdienst anhand von Ausprägungen einer allgemeinen Wehrpflicht in anderen Staaten. Insbesondere wurde eine generelle Heranziehung (wie in Israel) oder eine selektive Heranziehung (wie in Dänemark, Norwegen und Schweden) bei Bestehen einer geschlechtsneutralen Wehrpflicht diskutiert.

- Einführung einer Wehrpflicht für Männer und Frauen mit Eingrenzung bei Letzteren auf die Stellungspflicht. Diese dient der Stärkung der Frauengesundheit, Verdichtung statistischer Daten des Gesundheitszustands der Bevölkerung (Stichwort: Gender-Data-Gap), Information über Dienstleistungen zum Zwecke der Umfassenden Landesverteidigung und Resilienz sowie Werbung für Freiwilligendienste.

- Ausgleichsmaßnahmen durch die Möglichkeit einer Wehrdienstersatzabgabe (ähnlich der Schweiz) auch unter Berücksichtigung von Tauglichkeitsaspekten.

- Ökonomische und soziale Effekte für Wehr- und Zivildienstleistende im Verhältnis zur restlichen Wohnbevölkerung, die eine Bevorzugung als Ausgleich und Anerkennung für ihre Dienstleistung rechtfertigen würden (vgl. Anreizsysteme)

- Heranziehung von Bürgern mit deutlich nach der Geburt erworbener Staatsbürgerschaft und bisher weitgehendem Entfall der Grundwehrdienstpflicht

- Einbeziehung von dauerhaften und legalen Einwohnern ohne österreichische Staatsbürgerschaft mit gutem Leumund und hoher Identifikation zum Gemeinwesen in das Wehrsystem auf freiwilliger Basis

Diskussionen dazu sind in die Ausprägung und Bewertung unterschiedlicher Alternativmodelle sowie in die generellen Empfehlungen eingeflossen.

2.4.1 Gesellschaftliche Aspekte und Tauglichkeit

Die jüngste Umfrage des BMLV zum sicherheits- und verteidigungspolitischen Meinungsbild zeigt, dass eine klare Mehrheit der Bevölkerung von 73 Prozent die allgemeine Wehrpflicht befürwortet. 51 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass die Dauer des Grundwehrdienstes von sechs Monaten angesichts der gestiegenen Herausforderungen im In- und Ausland zu kurz ist. Für 54 Prozent

der Bevölkerung ist die Miliz wichtig für die umfassende Aufgabenerfüllung des Bundesheeres.[11]

Die Anzahl von im Rahmen der allgemeinen Wehrpflicht der männlichen österreichischen Staatsbürger herangezogenen Grundwehrdiener ist von mehreren Faktoren abhängig. Ein entscheidender Faktor ist die Tauglichkeit der jungen österreichischen Männer. Generell ist anzumerken, dass sich die körperliche und psychische Eignung für den Wehrdienst (und somit auch für den Wehrersatzdienst) in den letzten Jahrzehnten zunehmend verschlechtert hat. In den letzten Stellungsjahrgängen liegt die Tauglichkeitsrate bei circa 80 Prozent (demzufolge sind rund 20 Prozent untauglich für den Wehrdienst). Die häufigsten Einzeldiagnosen, die zu einer Untauglichkeit führen, umfassen aktuell psychische Diagnosen, Ernährungs- und Stoffwechselerkrankungen beziehungsweise Krankheiten des Muskelskelettsystems und des Bindegewebes.

Circa 47 Prozent der Tauglichen leisten Wehrersatzdienst. Nachdem Steuerungsmaßnahmen hinsichtlich der Quantität der Zivildienststellen nicht zur Anwendung kommen beziehungsweise nicht bestehen, sinkt die Anzahl der jährlich für den Wehrdienst zur Verfügung stehenden Tauglichen.

Darüber hinaus hat auch die Bevölkerungsentwicklung Österreichs einen entsprechenden Einfluss auf die langfristig zur Verfügung stehenden Wehrdienstleistenden. Die Bevölkerungsentwicklung alleine ist mittelfristig noch keine Problemstellung – langfristig wirken sich Geburtenrückgänge und sinkende Tauglichkeit jedoch negativ auf die Heranziehbarkeit für den Wehr- und Wehrersatzdienst, und somit auf die Verteidigungsfähigkeit und Resilienz Österreichs, aus.

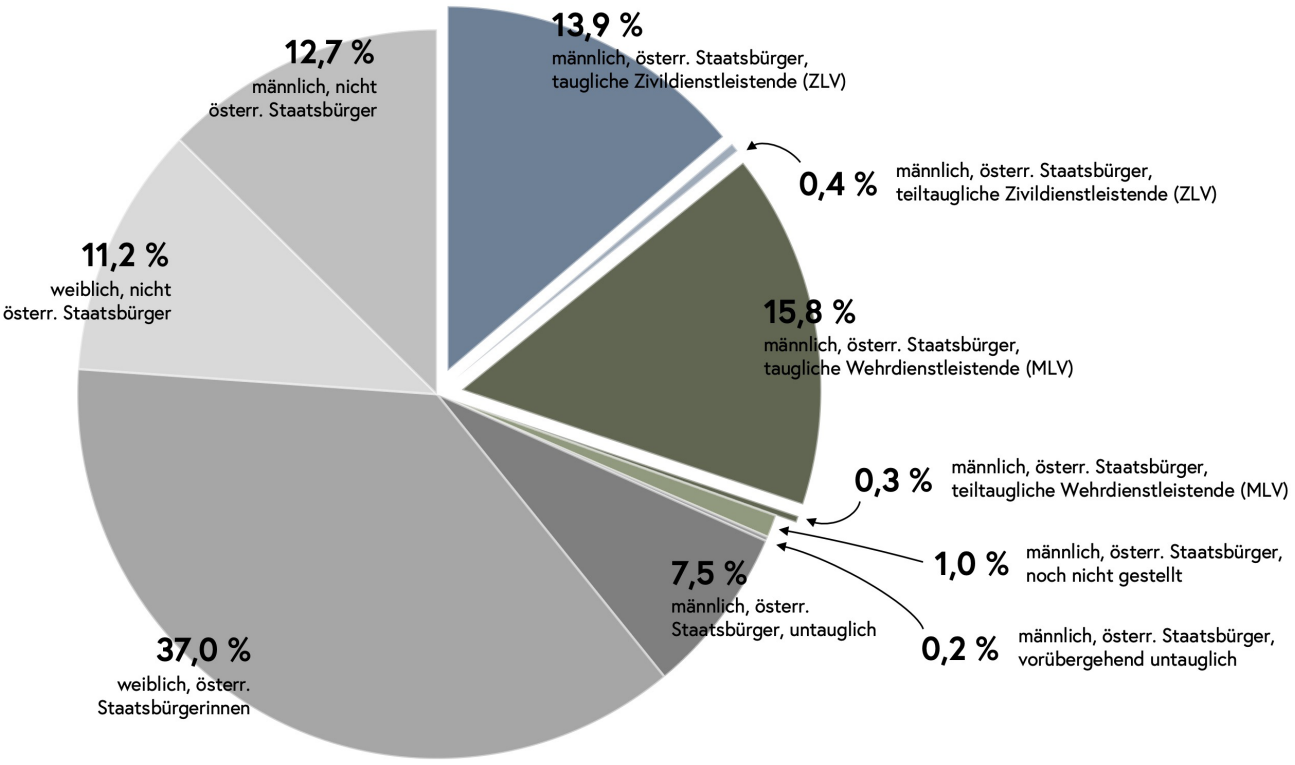


Abb. 4: Exemplarische Verteilung der Wehr- und Zivildienstpflichtigen auf Grundlage des Geburtsjahrgangs 2004[12]

11 Gem. Trendradar 02/25 des BMLV.

12 Gem. Statistik Austria: Bevölkerung mit Stichtag 1. Jänner 2025 und BMLV: Stellungsergebnisse mit Stichtag 15. Dezember 2025; Der Geburtsjahrgang 2004 wurde aufgrund eines weitgehend abgeschlossenen Stellungsergebnisses und der Berücksichtigung der Teiltauglichkeit herangezogen.

Praktisch bedeutet dies, dass aktuell nur circa 31 Prozent eines Geburtsjahrgangs entweder Wehrdienst oder Wehrersatzdienst (Zivildienst) leisten. Die restlichen knapp 70 Prozent setzen sich aus untauglichen wehrpflichtigen Männern, aus Frauen und Nicht-Staatsbürgern mit dauerhaftem legalen Aufenthalt zusammen. Der durch die tauglichen Wehrpflichtigen erzeugte Sicherheitsnutzen kommt auch diesen und den älteren Generationen zugute. In Meinungsumfragen spiegelt sich dies insofern wider, als tendenziell die Verlängerung des Wehr- und Zivildienstes von den jüngeren Bevölkerungsanteilen signifikant skeptischer gesehen wird. Dies ist, nicht nur in Österreich, ein zentraler Faktor für Diskussionen zur Wehrgerechtigkeit.

Zur Frage der „Geschlechtergerechtigkeit" bezogen auf eine verpflichtende Wehrdienstleistung ist die Sichtweise in Österreich ambivalent. Traditionell widmeten sich Frauen mehr der Betreuung von Angehörigen (Care Arbeit). Es bestehen generelle Unterschiede in Verdienstmöglichkeiten unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse (Gender Pay Gap). Diese Rollenbilder sind, auch durch gezielte Fördermaßnahmen der politischen Verantwortungsträger, in einem stetigen Wandel begriffen. Der demoskopische Befund zeigt, dass derzeit eine knappe Mehrheit einer Ausweitung von Elementen der Wehrpflicht für Frauen (zum Beispiel der Stellungspflicht) ablehnend gegenübersteht. Dem Aspekt der Stellungspflicht können die jüngeren und unmittelbar davon betroffenen Generationen tendenziell mehr abgewinnen. Dies ist anders als in den untersuchten skandinavischen Staaten und Israel. Ob die Einführung einer allfälligen Wehrpflicht für Frauen daher am Ende des Gleichstellungsprozesses stehen sollte, oder, wie argumentiert, dazu führt, konnte in der Wehrdienstkommission nicht einhellig geklärt werden. Die Empfehlungen gehen daher in Richtung Ausweitung der Information und Werbung hinsichtlich freiwilliger Dienstleistungsmöglichkeiten und der Überprüfung der Etablierung einer verpflichtenden Gesundheitsuntersuchung (ähnlich der Stellung) für Frauen in absehbarer Zeit.

Als neueres Phänomen hat sich die Wehrdienstkommission mit der steigenden Anzahl an Staatsbürgern und Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund beschäftigt, die nicht der Wehrdienstpflicht unterliegen. Entweder, weil sie erst nach dem 35. Lebensjahr die Staatsbürgerschaft erwerben oder diese, trotz hohem Integrationswillen, nicht mittels der freiwilligen Leistung eines Wehrdienstes erwerben können. Generell steigt die Anzahl der in unserer Heimat geborenen Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, welche diese – aus unterschiedlichen Gründen – erst nach dem 35. Lebensjahr annehmen. Die freiwillige Leistung eines Wehrdienstes könnte unter diesen Aspekten, ähnlich anderer Freiwilligendienste, als Möglichkeit, Integrationswillen zu zeigen, gesehen werden.

Ebenso besteht keine Möglichkeit für EU-Bürger (oder solche aus vergleichbaren Ländern) mit hoher Identifikation mit Österreich, Wehrdienst auf freiwilliger Basis zu leisten. Einige EU-Staaten haben, angesichts europarechtlicher Möglichkeiten, dies insbesondere für EU-Bürger umgesetzt.

Die Wehrdienstkommission hat dazu entsprechende Empfehlungen verfasst und hält die Öffnung des Wehrdienstes auf freiwilliger Basis für nichtösterreichische Staatsbürger unter unterschiedlichen Voraussetzungen für zweckmäßig und integrationsfördernd. Hinsichtlich der Überschreitung des 35. Lebensjahres anlässlich des Staatsbürgerschaftserwerbs, wodurch die Pflicht zum Grundwehrdienst oder Wehrersatzdienst entfällt, erscheint die leichte Anhebung des wehrrechtlichen Antrittsalters eine weiter zu verfolgende Option.

2.4.2 Wirtschaftliche Aspekte

Aus einer rein volkswirtschaftlichen Sicht hat die Bindung von Arbeitskräften für Verteidigungsaufwendungen generell negative Auswirkungen auf die Entwicklungen des Bruttoinlandsprodukts. Gleichzeitig sind Maßnahmen zur Verteidigung und Sicherheit eines Staates und dessen Bevölkerung eine staatliche Grundaufgabe und auch ein bedeutender Standortfaktor. Unter diesen beiden Aspekten wägen die politischen Entscheidungsträger von Staaten laufend zwischen einem gesamtstaatlichen Risiko und den unterschiedlichsten Formen von Verteidigungsaufwendungen ab.

Die allgemeine Wehrpflicht entspricht für Wehr- und Zivildienstleistende einer „Naturalsteuer“, die, zum Zwecke der Verteidigung des Staates und seiner Bevölkerung, nur diesen Teil der Bevölkerung (taugliche Wehrpflichtige) aktiv betrifft. Für diese Personen entstehen im Vergleich zu jenen, die keinen aktiven Dienst leisten, teils erhebliche wirtschaftliche Nachteile, zum Beispiel durch:

- zeitliche Nachstaffelung von Ausbildung und Studium,
- verzögerten Zugang zum Arbeitsmarkt sowie
- ein vergleichsweise geringeres Lebenseinkommen

Dem gegenüber stehen Qualifizierungsmöglichkeiten aus Fertigkeiten, die in den Diensten erworben oder erweitert werden können. Derzeit sind diese weitgehend individuell und nicht ausreichend institutionell ausgeprägt.

Das Konzept einer Wehrdienstersatzabgabe, welches vor allem in der Schweiz deutlich ausgeprägt ist, wurde ausgiebig erläutert. Von einigen Angehörigen der Wehrdienstkommission wurde vertreten, dass im Kontext von modellabhängigen Anreizsystemen diese Überlegung zukünftig weiter zu betrachten wäre. Insbesondere, als die bestehenden monetären Unterschiede der Wehr- und Zivildienstleistenden bei einer zeitlichen Änderung des Wehr- und Wehrersatzdienstes steigen können. Andererseits wurde argumentiert, dass soziale Ungerechtigkeiten bezogen auf Untauglichkeit beziehungsweise bei allfälligen Ausweichmöglichen von der Wehrpflicht sozial bessergestellter Personen aktuell eine Berücksichtigung einer Wehrdienstersatzabgabe äußerst schwierig gestalten.

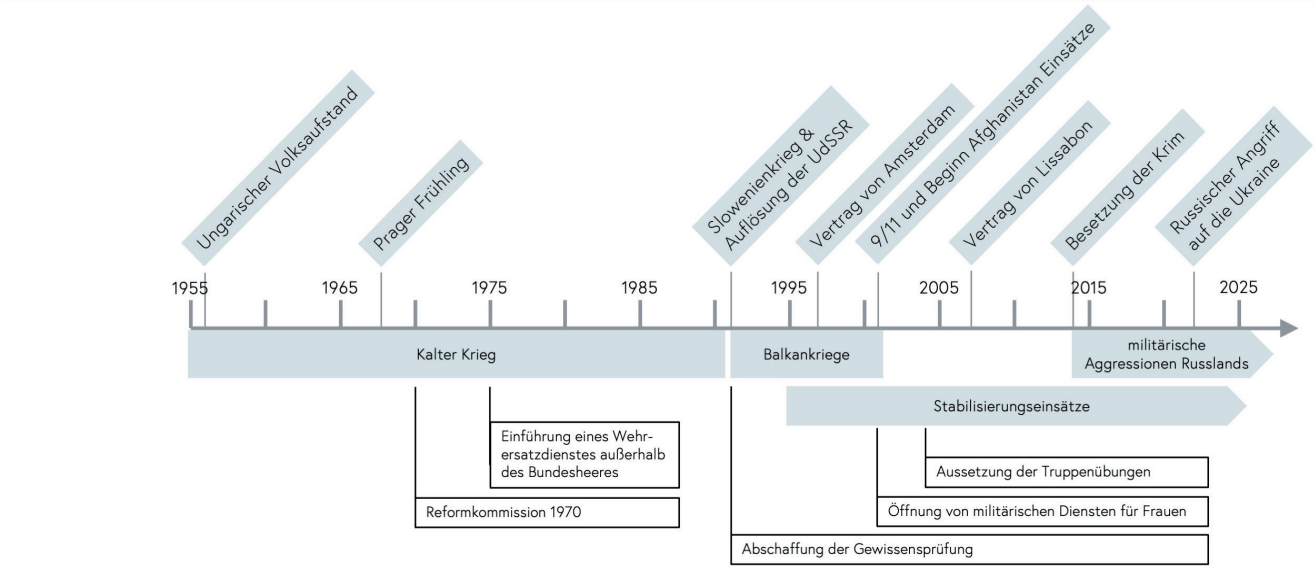
Aus Sicht der Unternehmen ist insbesondere die Heranziehung von Übungspflichtigen mit Aufwänden (fehlende Kapazitäten, Planbarkeit und monetäre Aufwendungen) unterschiedlichster Art verbunden, die zu ihren Lasten gehen. Die unmittelbaren volkswirtschaftlichen Effekte einer Übungspflicht sind aufgrund des Verhältnisses von Übungspflichtigen zur Gesamtbevölkerung annähernd vernachlässigbar. Aus Sicht der Unternehmen bestehen, insbesondere aufgrund von Betriebsgrößen, aber sektorale Mehrbelastungen.

Änderungen in der Heranziehung (Dauer und Übungspflicht) verstärken tendenziell diese Aspekte. Aktuell plant das ÖBH jährlich mit 75.000 Milizübungstagen. Aus Sicht der Kommission liegt modellabhängig ein planerisches Erfordernis zwischen zwischen circa 350.000 und 950.000 Übungstagen vor. 350.000 Übungstage entsprechen circa 0,6 Prozent der jährlichen Krankenstandstage in Österreich in der Summe von 55 Millionen.[13] In Relation zu den jährlichen Krankenstandstagen hat eine Erhöhung der Übungstätigkeit der Miliz volkswirtschaftlich daher nur eine geringe Auswirkung.

Der gesamtbudgetäre Aufwand wird modellabhängig größer. Die Kosten steigen in den meisten Modellen durch den Personalaufwand sowie unterschiedlich in den Bereichen: Betriebsaufwand, Ausrüstung und Gerät sowie Infrastruktur. Geringere Präsenzstärken von Streitkräften reduzieren generell Betriebsaufwände. Geringe Präsenzstärken haben jedoch unmittelbare Auswirkungen auf die Reaktionsfähigkeit zum Erfüllen militärischer Aufträge. Ähnliches gilt für die Ausbildungsdauer und die Heranziehung zu wiederkehrenden Trainings.

Die Modelle zeigen unterschiedliche Ausprägungen auf, in denen diese Faktoren erwogen wurden. Andererseits hat die längere Nutzung der Wehrdienst- und Zivildienstleistenden in ihren Funktionen Auswirkungen auf die Personalbereitstellung und betriebswirtschaftlichen Aspekte des Verhältnisses von investierter Ausbildungszeit zur Nutzungsdauer.

13 vgl. Statistik Austria für das Kalenderjahr 2024.



Wehrdienst in Monaten	9	6+2				6
Wehrersatzdienst in Monaten	12 (Dienst ohne Waffe im BMLV)	9	10	11	12	9

Abb. 5: Entwicklung des Wehr- und Wehrersatzdienstes in Österreich

3 Erfordernisse des Wehrdienstes

Das österreichische Wehrsystem beruht auf der allgemeinen Wehrpflicht. Das Bundesheer ist eine Milizarmee. In den 70 Jahren seit seiner Aufstellung 1955 wurde das Bundesheer durch die politischen Verantwortungsträger an die jeweiligen sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen angepasst. Diese grundlegenden Anpassungen umfassten die Dauer des Wehrdienstes, die personelle Stärke des mobilgemachten Bundesheeres (Mobilmachungsstärke) sowie die Qualität der Ausrüstung des Bundesheeres. Von den politischen Verantwortungsträgern wurde dabei der Ressourceneinsatz (durch die Dienstleistung der österreichischen Staatsbürger sowie von Budgetmitteln) an die bestehende und erwartbare Bedrohungslage angepasst und ein verbleibendes Restrisiko in Kauf genommen.

Seit den multiplen Krisen ab Mitte der 2010er-Jahre und seit der Rückkehr des Krieges nach Europa rüsten die europäischen Staaten ihre Streitkräfte auf. Dies geschieht unabhängig davon, ob diese ihre grundlegende sicherheitspolitische Ausrichtung im westlichen Militärbündnis NATO, den Beistandsverpflichtungen der EU beziehungsweise in einer Neutralitätsrolle gestalten. Das Österreichische Bundesheer befindet sich seit 2022 in einem Prozess der Nachrüstung, um den unterschiedlichen sicherheitspolitischen Herausforderungen in Zukunft begegnen zu können. Durch den Aufbauplan ÖBH2032+ erfolgen die notwendigen großen Investitionen, um das Bundesheer wieder zum Erfüllen seiner Kernaufgabe, der Verteidigung Österreichs und seiner Bevölkerung, zu befähigen.

Das Österreichische Bundesheer muss daher derart ausgebildet und, über den Aufwuchs durch Mobilmachung, reaktionsfähig sein, um potenzielle Gegner abzuschrecken und von militärischen Handlungen gegen Österreich abzuhalten.

Ausgebildet sein (Qualität) bedeutet, dass alle Soldaten des Bundesheeres unter den Herausforderungen des modernen Gefechtsfelds überleben (Basisausbildung) und in militärischen Verbänden ihre Aufträge erfüllen können. Zum Erreichen der Verteidigungsbereitschaft des Bundesheeres ist es daher notwendig, dass auch in größerem militärischen Rahmen ausgebildet und geübt wird (Truppenausbildung). Die Ausbildungsdauer, welche derzeit nur die Basisausbildung umfasst, muss um eine Truppenausbildung ergänzt und an Erfordernisse der neu zulaufenden Waffensysteme angepasst werden.

Mobilmachen können (Quantität) bedeutet, den Mangel an ausgebildetem Personal, insbesondere beim Milizkader (Milizoffiziere und Milizunteroffiziere), durch Wiedereinführung der Übungspflicht zu beseitigen.[14] Dies erfordert die Beorderung der richtigen Anzahl von Soldaten mit der entsprechenden Qualifikation. Insbesondere der eklatante Mangel an Milizunteroffizieren als „Rückgrat der Milizarmee“ verlangt neben Maßnahmen zur Steigerung der Freiwilligkeit auch eine entsprechende Verpflichtungsmöglichkeit.

Rasch reagieren können (Reaktionsfähigkeit) verlangt vertiefte Ausbildung, das Vorhalten von ausgebildeten Reaktionskräften sowie einen erhöhten Ausbildungsstand der beorderten Milizsoldaten durch die regelmäßige Teilnahme an Milizübungen, um „innerhalb von Tagen und nicht von Monaten“ mobilmachen zu können und einsatzbereit zu sein.[15]

Zur notwendigen Steigerung dieser drei Faktoren Qualität, Quantität und Reaktionsfähigkeit ist es erforderlich, Anpassungen bei der Ausprägung des Wehrdienstes in Österreich vorzunehmen.

14 Rechnungshofbericht zur „Einsatzbereitschaft der Miliz“ (Reihe BUND 2022/39), S. 36: Bereits 2021 bestand eine beträchtliche Abweichung zum Soll-Stand bei den Offizieren (Miliz) in der Höhe von 32,8 Prozent und bei den Unteroffizieren (Miliz) in der Höhe von 35,3 Prozent. Der Frauenanteil in der Miliz lag im Jahr 2021 bei 1,2 Prozent.

15 Rechnungshofbericht zur „Einsatzbereitschaft der Miliz“ (Reihe BUND 2022/39), S. 36.

3.1 Ausgebildet sein (Qualität)

Die Soldaten des Bundesheeres müssen so ausgebildet sein, dass sie am modernen Gefechtsfeld überleben und ihre Aufträge erfüllen können.

Die geänderte Bedrohungslage erfordert jedoch nicht nur das Bereithalten von Soldaten, die im Wege der Mobilmachung die Verteidigungsfähigkeit sicherstellen. Die über eine Mobilmachung einzuberufenden Soldaten müssen auch einen an die moderne Ausrüstung angepassten Ausbildungsstand aufweisen. Der Ausbildungs- und Trainingsstand der Soldaten muss zum Ende der Ausbildung auf einem Niveau sein, welches einen sofortigen militärischen Einsatz ermöglicht. Das bedeutet, dass diese mit ihren Waffensystemen und ihrer Ausrüstung bestens vertraut sind und ihre Funktion auch in größeren militärischen Formationen[16] wahrnehmen können. Gleichzeitig erfordert moderne Ausrüstung längere und intensivere Ausbildung. Es bedarf Zeit und körperlicher Fitness, um moderne Schutzausrüstung, Waffen und Sanitätsmittel sicher und effektiv handhaben zu können. Erst das Zusammenwirken in militärischen Formationen stellt einen erfolgreichen Einsatz des Bundesheeres sicher.

Soldaten benötigen eine adäquate Ausbildung, um in Einsätzen der Militärischen Landesverteidigung ihre Aufträge ausführen und überleben zu können. Der Einsatz von nicht ausreichend ausgebildeten Soldaten zur Landesverteidigung ist sowohl für politische Entscheidungsträger als auch für militärische Kommandanten moralisch nicht vertretbar.

Aktuell ist der Ausbildungsstand der Soldaten mit abgeschlossenem Grundwehrdienst nicht auf dem Niveau, das einen sofortigen militärischen Einsatz in ihren militärischen Formationen in allen Aufgaben der Militärischen Landesverteidigung ermöglicht. Der Grundwehrdienst dauert aktuell 6 Monate. Dabei werden die Soldaten so ausgebildet, dass sie im Umgang mit ihrer persönlichen Ausrüstung geschult sind und in den kleinsten militärischen Formationen[17] zusammenwirken können.

Die Grundwehrdiener sind mit Abschluss des Grundwehrdienstes in ihrer Einzelfunktion grundsätzlich „feldverwendungsfähig“, haben aber innerhalb ihres militärischen Verbandes noch nicht die Einsatzbereitschaft zur Militärischen Landesverteidigung erreicht.

Diese Einzelausbildung und die Ausbildung zum Zusammenwirken in kleineren Formationen benötigt mehr Zeit, als aktuell im Grundwehrdienst vorgesehen ist. Der körperliche Trainingszustand der jungen österreichischen Staatsbürger lässt zu Beginn der Grundausbildung keinen sofortigen Einstieg in eine Ausbildung unter militärischer Belastung zu. Gezielte Sportausbildung und Training sind notwendig, um die körperliche Leistungsfähigkeit der Rekruten gezielt zu steigern. Dieser Prozess nimmt gerade zu Beginn der militärischen Ausbildung eine immer längere Phase in Anspruch. Moderne Ausrüstung, geänderte Technik und Taktik erhöhen auch den Zeitbedarf, um die individuellen Fähigkeiten der Grundwehrdiener zu erhöhen. Beispielsweise benötigt das Erlernen der Handhabung der persönlichen Sanitätsausrüstung der Soldaten, aber auch Kenntnisse an modernen Funk- und Kommunikationsgeräten oder Gefechtstechniken mit Schutzausrüstung oder in der Nacht mit Nachtsichtgeräten mehr Zeit.

Die Ausbildung zum Zusammenwirken in größeren militärischen Formationen, die sogenannte Truppenausbildung, kann in der kurzen Zeit nicht erfolgen. Mit der Reduktion der Dauer des Grundwehrdienstes von 8 auf 6 Monate wurde diese Truppenausbildung beinahe gänzlich gestrichen. Durch die Verkürzung der Gesamtausbildungszeit wurden auch allgemeine Themen zum Erreichen der notwendigen Fertigkeiten für Kampfaufgaben zur Militä-

16 Militärische Führungsebenen der Größenordnungen: Kompanie (bis zu 200 Personen), Bataillon (bis zu 1.000 Personen) oder Brigade (bis zu 6.000 Personen).

17 Militärische Führungsebenen der Größenordnungen: Trupp (bis zu 4 Personen), Gruppe (bis zu 10 Personen) oder Zug (bis zu 60 Personen).

rischen Landesverteidigung (wie zum Beispiel das Bauen von Stellungen) erheblich reduziert.

Die aufbauende militärische Ausbildung zu den für Kampfaufgaben notwendigen Fertigkeiten in militärischen Verbänden kann am besten am Beispiel der musikalischen Ausbildung bis zur Spielfähigkeit eines Orchesters oder einer Blasmusikkapelle verglichen werden.

Erste Kontakte mit der Musik entstehen in einer musikalischen Früherziehung und im Schulunterricht. Für Belange der Umfassenden Landesverteidigung kann dies mit der Vermittlung von Unterrichtsthemen im Rahmen der Geistigen Landesverteidigung verglichen werden.

Daraufhin erlernen Musikschüler Noten und ihr Instrument. Im Bereich der militärischen Ausbildung ist dies mit der ersten Phase der Ausbildung, einer allgemeinen Basisausbildung, vergleichbar. Dabei erlernt der Grundwehrdiener unter anderem die Handhabung seiner Bekleidung, Ausrüstung, des Sturmgewehrs sowie Grundkenntnisse der Ersten Hilfe und erreicht durch Sportausbildung eine erste Basisfitness. In weiterer Folge erlernen die Soldaten ihre persönliche Funktion (zum Beispiel Funker, Pionier, Infanterist, Logistiksoldat oder eine Funktion in einem Panzer). Der Fokus in diesem Ausbildungsteil liegt sowohl beim Erlernen eines Instruments als auch in der militärischen Ausbildung auf den individuellen und persönlichen Fertigkeiten.

In weiterer Folge können Musiker beginnen, gemeinsam im Duett, als Trio oder in Ensembles zu musizieren. In der militärischen Ausbildung der Grundwehrdiener bedeutet dies, in kleinen Teams, zum Beispiel als Waffenbedienungen oder Fahrzeugbesatzungen, ausgebildet zu werden. Durch die unterschiedlichen Kombinationen und Einsatzmöglichkeiten, ähnlich Musikstücken, erhöht sich die Komplexität und somit der Anspruch an Soldat und Musiker. In erfolgreichen kleinen militärischen Formationen (zum Beispiel Trupp oder Gruppe) kennen die einzelnen Soldaten die Aufgaben ihrer Kameraden und können diese im Einsatzfall kurzfristig übernehmen. Wie es in einem Ensemble auch ton- und taktangebende Musiker gibt, gibt es in militärischen Teams Kommandanten.

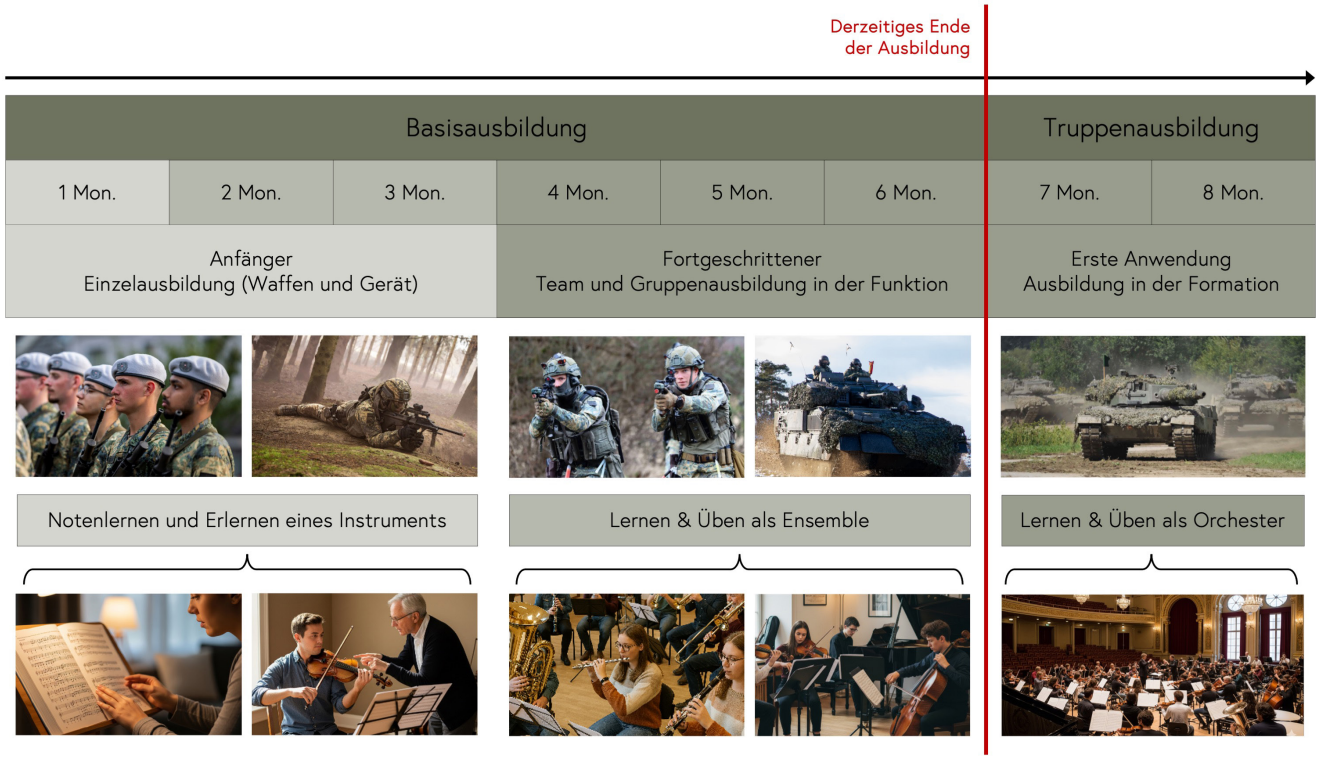


Abb. 6: Erreichen von individuellen Fertigkeiten sowie Fähigkeiten (vom Einzelnen zur größeren Formation)

Diesen kommt nun eine Doppelrolle zu – sie bilden aus und sind gleichzeitig Teil der Teams. Gegenseitiges Verständnis der jeweiligen Rolle, abgestimmtes Zusammenarbeiten und Erweitern der persönlichen Fertigkeiten bilden das Zentrum dieser Ausbildungsphase.

Ähnlich einer Blasmusikkapelle oder einem Orchester gipfelt die militärische Ausbildung in der Kombination unterschiedlicher zuvor ausgebildeter Elemente. In dieser Phase der Truppenausbildung kommt, wie in der Musik auch, den Leitungsfunktionen die besondere Aufgabe zu, das Orchester gemeinsam zum Wirken zu bringen. In der militärischen Ausbildung bedeutet dies, nicht nur im militärischen Verband, sondern auch in der Kombination von Waffengattungen (zum Beispiel Panzer-, Pionier- oder Infanterietruppen) und das Zusammenwirken von Land- und Luftstreitkräften zu üben. Die einzelnen Soldaten verbessern dabei die Fertigkeiten in ihren Funktionen unter verschiedenen Einsatzbedingungen, während deren Kommandanten, ähnlich einem Dirigenten, das Zusammenwirken erlernen und üben. Die Truppenausbildung ist die entscheidende Phase zum Erreichen der vollen Einsatzbereitschaft der Soldaten und der größeren militärischen Formationen. Hier wird das Miliz- und Berufskader kaum mehr in der Rolle als Ausbilder eingesetzt, sondern übt in der jeweiligen Führungsfunktion möglichst im selben Team wie nach einer Mobilmachung.[18] Erst die gemeinsame Ausbildung und das gemeinsame Üben der Verbände unter Gefechtsbedingungen stellt die für einen Einsatz geforderte Kampfkraft des Bundesheeres sicher.

3.2 Rasch reagieren können (Reaktionsfähigkeit)

Das Bundesheer muss aus der Friedensorganisation reagieren und die Mobilmachungsstärke erreichen können.

Moderne Konflikte zeigten, dass die Vorwarnzeit bis zu deren Ausbruch immer geringer wird. Daher kommt dem Faktor Zeit beim Herstellen der Einsatzbereitschaft der eigenen Streitkräfte eine besondere Bedeutung zu. Es gilt, die richtige Anzahl ausgebildeter Soldaten zur richtigen Zeit zur Verfügung zu haben. Die ausreichende Anzahl gut ausgebildeter Soldaten muss, gerade wenn diese durch eine Mobilmachung aufzubringen sind, rechtzeitig zur Verfügung stehen. Diese Reaktionsfähigkeit von der „Friedensaufstellung" des Bundesheeres bis zur vollen Einsatzbereitschaft der Streitkräfte ist ausschlaggebend, um einen Gegner frühzeitig abzuschrecken und diesem in der aktiven Verteidigung Österreichs erfolgreich entgegentreten zu können. Glaubhafte Landesverteidigung bedeutet daher auch, die Dauer von der Mobilmachung bis zur vollen Einsatzbereitschaft der Streitkräfte durch Ausbildung und Wiederholungsübung möglichst kurz zu halten. Ein erfolgversprechender Einsatz zur Krisenbewältigung und Landesverteidigung beginnt mit einer kurzen Reaktionszeit zum Herstellen der vollen Einsatzbereitschaft.

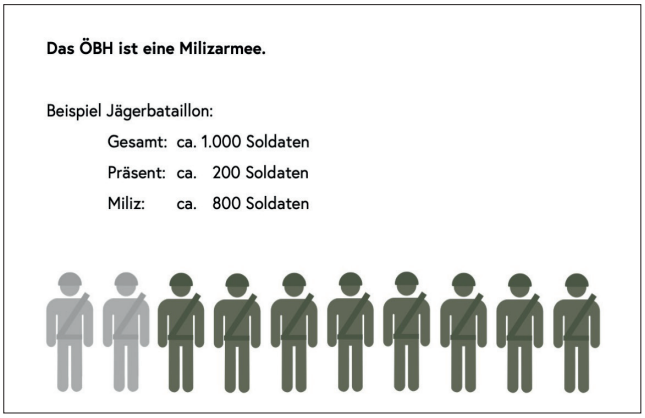


Abb. 7: Prinzip einer Milizarmee

Das Bundes-Verfassungsgesetz legt fest, dass das Österreichische Bundesheer nach den Grundsätzen eines Milizsystems einzurichten ist.[19] Das bedeutet, dass die Wehrpflicht der tauglichen männlichen österreichischen Staatsbürger nicht nach der Ableistung ihres Grundwehrdienstes endet. Nach dem Abrüsten werden die ehe-

18 Rechnungshofbericht zur „Aufgabenerfüllung und Einsatzbereitschaft der 4. Panzergrenadierbrigade" (Reihe BUND 2023/32), S. 39.
19 Bundes-Verfassungsgesetz Artikel 79 Abs. (1).

maligen Grundwehrdiener in eine Funktion in der Einsatzorganisation als Milizsoldaten beordert. Dies bedeutet, dass sie im Falle einer Mobilmachung wieder einberufen werden können, um dort diese militärische Funktion im Einsatz wahrzunehmen. Als Milizarmee muss das Bundesheer, um Österreich und seine Bevölkerung schützen und verteidigen zu können, mobilgemacht werden. Wiederkehrende Trainingseinheiten erhalten den Ausbildungsstand einer Milizarmee, um möglichst verzugslos einen Einsatz beginnen zu können.

Mobilmachung bedeutet, dass Teile der Milizsoldaten oder sämtliche Milizsoldaten einberufen werden, um für einen bevorstehenden Einsatz bereitzustehen. Eine Mobilmachung erfolgt, um die volle Verteidigungsbereitschaft des Österreichischen Bundesheeres zur Landesverteidigung sicherzustellen. Mobilmachungen können auch zur Krisenbewältigung (zum Beispiel zur Sicherstellung einer Assistenzleistung) erfolgen. 2020 erfolgte die bisher einzige Mobilmachung von Teilen der Milizsoldaten, um die gesamtstaatlichen Anstrengungen während der COVID-Pandemie zu unterstützen.

In der Regel werden parallel zu einer Mobilmachung auch ehemalige Zivildiener zum außerordentlichen Zivildienst einberufen, um Teilbereiche der Zivilen Landesverteidigung zu unterstützen.

Eine Mobilmachung des Bundesheeres benötigt Zeit. Grundsätzlich gilt: Je besser eine Milizarmee auf ihre Einsatzaufgaben vorbereitet ist, desto kürzer dauert eine Mobilmachung. Das bedeutet auch, dass die Milizsoldaten entsprechend für ihre Einsätze ausgebildet und ausgerüstet sein müssen. Während der Mobilmachung werden die einberufenen Milizsoldaten in ihren militärischen Formationen zusammengefasst und für den bevorstehenden Einsatz ausgerüstet. Im Zuge der Mobilmachung kann eine einsatzspezifische Ausbildung erfolgen. Je mehr Ausbildung die Soldaten bereits in ihrem Grundwehrdienst erhalten haben, desto kürzer dauert die Herstellung der Einsatzbereitschaft nach Mobilmachung. Auch gilt: Je regelmäßiger Milizsoldaten in ihren Einheiten und Verbänden üben, desto höher ist ihr Ausbildungsstand – dies verkürzt wiederum die Dauer einer Mobilmachung erheblich.



Abb. 8: Erreichen von individuellen Fertigkeiten sowie Fähigkeiten (vom Einzelnen zur größeren Formation)

Aktuell gehen militärische Planer davon aus, dass eine Mobilmachung des Österreichischen Bundesheeres zur Landesverteidigung einschließlich der notwendigen unmittelbar anschließenden Einsatzvorbereitung mindestens zwei Monate in Anspruch nehmen werde.[20] Dies rührt vorwiegend daher, dass die Soldaten während des Grundwehrdienstes nicht umfangreich genug ausgebildet werden können und nicht ausreichend in ihren Einheiten und Verbänden üben können. Hauptgrund dafür ist die bestehende Dauer des Grundwehrdienstes, die eine Ausbildung in größeren militärischen Formationen kaum erlaubt.

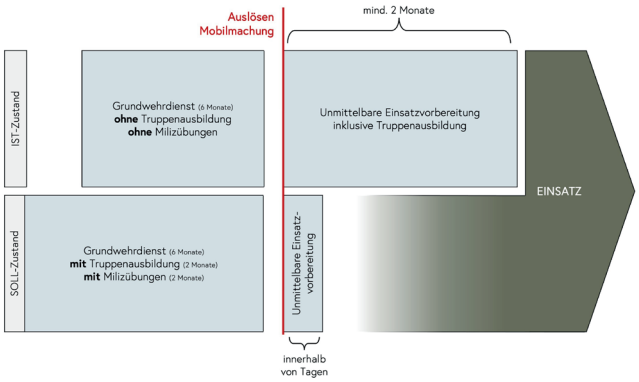


Abb. 9: Schematische Darstellung Mobilmachung (Soll/Ist)[21]

Da Übungen der Milizsoldaten seit 2004 nur mehr nach einer Freiwilligenmeldung erfolgen, wurde der Großteil der Soldaten aus dem Grundwehrdienst ohne Übungspflicht entlassen. Milizübungen erfolgen somit nur mehr für einen Bruchteil der 55.000 Soldaten der bestehenden Mobilmachungsstärke des Bundesheeres. Das Bundesheer hat daher die unmittelbare Einsatzbereitschaft nach Mobilmachung in weiten Bereichen eingebüßt.

Wie auch in Zivilberufen, bei freiwilligen Diensten bei Feuerwehr und Rettung oder im Sport, ist regelmäßiges Wiederholen und Trainieren für das Militär genauso unerlässlich, um Einsätze erfolgreich bewältigen zu können. Am Beispiel der Musikkapelle beziehungsweise des Orchesters bedeutet dies, dass die gemeinsame Spielfähigkeit nur durch regelmäßiges Üben im Orchesterverbund aufrechterhalten werden kann. So, wie das Orchester nun unterschiedliche musikalische Werke bis zur Konzertreife probt, müssen Milizsoldaten und ihre Kommandanten ihre Fertigkeiten trainieren. Wiederkehrende Übungen mit Waffen, Ausrüstung und Gerät, aber vor allem im Zusammenwirken größerer militärischer Formationen, erhöhen die Handlungssicherheit und Überlebensfähigkeit der Soldaten in Einsatzsituationen.

Periodisches Training trägt zum „Abflachen der Vergessenskurve“ der Milizsoldaten und des Milizkaderpersonals bei. Nur trainierte Kommandanten sind im Falle eines Einsatzes imstande, zeitgerecht die richtigen militärischen Führungsentscheidungen, auch unter Belastung, für ihre Soldaten zu treffen.

3.3 Mobilmachen können (Quantität)

Der notwendige Umfang an Milizkaderpersonal und an ausgebildeten beorderten Soldaten muss verfügbar sein und mobilgemacht werden können.

Im Zuge der eingeleiteten Nachrüstung des Bundesheeres können die personellen Herausforderungen einer Milizarmee, die auf einer allgemeinen Wehrpflicht basiert, nicht unbehandelt bleiben. Vor allem der laufende Krieg in der Ukraine hat gezeigt, dass Kriege auch im 21. Jahrhundert von gesellschaftlicher Widerstandsfähigkeit und Durchhaltefähigkeit sowie dem personellen Umfang von Streitkräften geprägt sind. Die jüngsten kriegerischen Auseinandersetzungen zeigen deutlich, dass nicht nur die durch die Streitkräfte eingesetzte Technologie von entscheidender Bedeutung ist, sondern auch die Menge an gut ausgebildeten Soldaten den Ausgang von Konflikten entscheidend prägt. Personell stärkere Streitkräfte und personelle Reserven sind gleichzusetzen mit längerer Durchhaltefähigkeit in Krisen und Kriegen. Sie sind Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Kampf gegen militärische Gegner.

20 vgl. Landesverteidigungsbericht 2024/25, S. 15.
21 Eine kürzere Einsatzvorbereitung minimiert das Risiko und schafft Zeit zur politischen Entscheidungsfindung.

Verpflichtende Milizübungen wurden 2004 abgeschafft. Die Bedrohungslage erlaubte es damals, auf eine „Freiwilligenmiliz“ zu fokussieren. Milizsoldaten und Milizkaderpersonal gehen, unterstützt durch unterschiedliche finanzielle Anreizsysteme, freiwillig Übungsverpflichtungen ein. Der Umfang der freiwilligen Übungsverpflichtungen für Milizsoldaten in Mannschaftsfunktionen beträgt aktuell mit 30 Tagen nur die Hälfte der ehemaligen verpflichtenden Milizübungen. Dies führte dazu, dass die Strukturen des Milizheeres personell weitgehend ausgehöhlt wurden.

Mit dem Wegfall der verpflichtenden Milizübungen nahm vor allem die Anzahl der Unteroffiziere und Offiziere im Milizstand rasch ab. Bis 2006 wurde auf Basis des Wehrgesetzes noch ein Bruchteil eines Jahrgangs (bis zu 12,5 Prozent) zu einer Milizunteroffiziersausbildung – und somit auch zu einer längeren Übungsverpflichtung – bei Bedarf herangezogen. Mit dem Wegfall dieser Möglichkeit und dem Umstellen auf Freiwilligkeit sowohl für Milizübungen als auch zur Milizunteroffiziersausbildung sank der Personalstand an vollausgebildeten Milizsoldaten und Milizkaderpersonal. Der Landesverteidigungsbericht 2024/25 gibt dazu einen detaillierten Überblick.

Aktuell fehlen rund 2.250 Offiziere, 6.000 Unteroffiziere und 3.000 Mannschaftssoldaten für die Mobilmachungsorganisation. Während der letzten vier Jahre konnte der Bedarf an Milizoffizieren durchschnittlich lediglich zu 55 Prozent, jener an Milizunteroffizieren durchschnittlich nur zu 35 Prozent gedeckt werden. Gesetzliche Möglichkeiten zur verpflichteten Heranziehung von Wehrpflichtigen für eine Milizkaderausbildung bestehen aktuell nicht, wären aber aufgrund des eklatanten Mangels an Milizunteroffizieren wiederherzustellen. Alleine, um die Anzahl des Milizkaders mittelfristig aufzubauen, müssten jährlich mehrere tausend Milizoffiziere und Milizunteroffiziere ausgebildet werden. Aufgrund dieser hohen Anzahl und dem grundsätzlichen Bestreben, möglichst Freiwillige in Milizkaderfunktionen zu schulen, ist – auch angesichts generell begrenzter Ausbildungsressourcen – davon auszugehen, dass der erforderliche Aufwuchs des Milizkaderpersonals nur langfristig (nicht vor 2035) erreicht werden kann.

In diesem Zusammenhang muss hervorgehoben werden, dass dieses Milizkaderpersonal nicht nur für die Vorbereitungen der Militärischen Landesverteidigung fehlt. Gerade im Bereich der verfassungsgesetzlichen Aufgabe der Auslandseinsätze des Österreichischen Bundesheeres sind die Freiwilligenmeldungen der Milizoffiziere und Milizunteroffiziere maßgeblich, um diesen wichtigen und sichtbaren Beitrag Österreichs zu internationalen Friedensbemühungen aufrechtzuerhalten.

Unabhängig von der zweifelsohne bestehenden hohen Motivation der freiwilligen Milizsoldaten reicht deren Anzahl keinesfalls aus, um auf die bestehende Bedrohungslage annähernd ausreichend reagieren zu können. Hinzu kommt, dass geänderte Ausbildungsanfordernisse, weg von der Militärischen Landesverteidigung, hin zu damals wahrscheinlicheren Einsätzen niedrigerer Intensität, zu deutlichen Einbußen in der Fähigkeit zur Militärischen Landesverteidigung führten.

Trotz der finanziellen Anreize und unterschiedlichen Weiterbildungsangebote können den freiwilligen Milizsoldaten arbeitgeberabhängig berufliche Nachteile entstehen. Die Akzeptanz gegenüber individuell höheren Fehlzeiten der Milizsoldaten durch deren freiwillig eingegangene Milizübungen ist von Arbeitgeber zu Arbeitgeber unterschiedlich. Auch, wenn den Milizsoldaten kein unmittelbarer Nachteil bei der Leistung von Milizübungen entstehen darf, lastet jedenfalls zusätzlicher Druck auf den Unternehmen und Selbstständigen. Auch ist die Frage, ob Milizsoldaten einen Wettbewerbsnachteil bei der Einstellung in einem Betrieb gegenüber Personen ohne Milizübungsverpflichtung haben, arbeitgeberabhängig zu beantworten – jedenfalls wurde, angesichts unmittelbar geringer Vorteile für den Arbeitgeber, ein gewisses Risiko im zivilen Erwerbsleben auf den freiwilligen Milizsoldaten übertragen.

Die Folgen der Entwicklung hin zu einer „Freiwilligenmiliz“ führten jedenfalls zu einer personellen Unterbesetzung. Zu wenige Milizsoldaten übten, wodurch die Einsatzbereitschaft des mobilgemachten Bundesheeres erheblich gesunken ist.

Angesichts der schwierigen und unsicheren sicherheitspolitischen Lage kommt dem Herstellen der personellen Einsatzbereitschaft des Österreichischen Bundesheeres besondere Bedeutung zu. Das militärstrategische Ziel:

> **„Das ÖBH2032+ ist verteidigungsfähig! Das Österreichische Bundesheer ist dazu befähigt, Österreich gegen jeden militärischen Angriff zu verteidigen und sein Volk zu schützen."**

Das bedeutet, dass insbesondere die Miliz eine deutliche Erhöhung der Einsatzbereitschaft erfahren muss. Insgesamt gilt: Die richtige Anzahl von richtig ausgebildeten Soldaten zur richtigen Zeit einsatzbereit zu haben, um Gegner möglichst frühzeitig von militärischen Handlungen gegen Österreich und seine Bevölkerung abzuschrecken.

Der Faktor Zeit ist dabei aus zweierlei Gründen entscheidend: einerseits benötigt militärische Ausbildung an der militärischen Technik für das Gefechtsfeld des 21. Jahrhunderts Zeit. Die Dauer der Ausbildung muss so gewählt werden, dass der Einsatz der österreichischen Soldaten zur Militärischen Landesverteidigung erfolgversprechend ist und unsere Soldaten eine hohe Überlebensfähigkeit aufweisen. Andererseits muss, abgeleitet aus der raschen Entwicklung jüngster Konflikte, die Reaktionszeit des Bundesheeres im Zuge von Mobilmachungen deutlich gesenkt werden. Auch dazu ist Ausbildungszeit – vor allem in Form von wiederholenden Trainingseinheiten – notwendig.

4 Erfordernisse des Wehrersatzdienstes (Zivildienst)

4.1 Zivile Landesverteidigung

Die Ziele des umfassenden Bevölkerungsschutzes sowie die Aufrechterhaltung der staatlichen Ordnung und Verwaltung liegen in unterschiedlichen staatlichen Kompetenzbereichen.

Die Hilfs- und Rettungsorganisationen („Blaulichtorganisationen“) sind bei alltäglichen Schadensereignissen, in Katastrophen- und Krisenfällen das Rückgrat des österreichischen Zivilschutzes. Die staatlichen Organe können auf ein dichtes und ausgezeichnet funktionierendes Netz an freiwilligen Einsatzorganisationen zählen.

In vielen Fällen sind diese freiwilligen Einsatzorganisationen auch Einrichtungen, in denen Wehrersatzdienst geleistet werden kann. Diese Verwendung der Zivildienstpflichtigen für Dienstleistungen, welche auch der Zivilen Landesverteidigung dienen, unterstützt die operative Tätigkeit der zivilen Hilfs- und Rettungsorganisationen wesentlich.

Mit dem Erstellen von Optionen zur Weiterentwicklung des Wehr- und Wehrersatzdienstes zur Erhöhung der (gesamtstaatlichen) Verteidigungsbereitschaft hängen unmittelbar Überlegungen zur Ausprägung der Zivilen Landesverteidigung in Krisen und im militärischen Verteidigungsfall zusammen. Unter dem Gesichtspunkt, dass bei primär militärischen Herausforderungen der Republik Österreich keine Kräfte des Bundesheeres für Assistenzleistungen zur Verfügung stehen, kommt dem Personalpool ehemaliger Zivildienstleistender eine besondere Rolle zu. Die Einberufung zum außerordentlichen Zivildienst ist daher, abgeleitet von einem aufrechtzuerhaltenden Maximalbedarf in Krisenfällen beziehungsweise im militärischen Verteidigungsfall, planerisch und organisatorisch abzubilden. Dem außerordentlichen Zivildienst kommt insbesondere dann besondere Bedeutung zu, wenn Wehrpflichtige zum Einsatzpräsenzdienst einberufen werden (zum Beispiel im Rahmen einer Mobilmachung). Hier ergeben sich in Bezug auf ein gesamtstaatliches Mobilmachungssystem besondere Wechselwirkungen.

Im Zuge der notwendigen Planungen wäre auch eine Re-Fokussierung auf Zivildienstsparten, die primär der Zivilen Landesverteidigung zuordenbar sind, vorzunehmen.

4.2 Ordentlicher Zivildienst

Der ordentliche Zivildienst dauert aktuell 9 Monate und somit um 50 Prozent des Wehrdienstes (drei Monate) länger als der Grundwehrdienst.

Eine längere Dauer des ordentlichen Zivildienstes begründet sich mit dem Ausgleich der Belastung im Vergleich zu Präsenzdienern. Dieser Ausgleich berücksichtigt unter anderem: die Einordnung der Grundwehrdiener in ein hierarchisches System, die längeren Wochendienstzeiten im Rahmen der Ausbildung und insbesondere bei Übungen, die Anwendbarkeit von Militärstrafgesetz und Heeresdisziplinargesetz, die Unterbringung in Kasernen und die Möglichkeit der Heranziehung zu Einsätzen zur Militärischen Landesverteidigung unter entsprechender Gefährdung.[22]

Änderungen im Bereich des Wehrdienstes haben, unter Forterhaltung dieses Ausgleichs, daher unmittelbare Auswirkungen auf den Wehrersatzdienst. Zeitliche Ausdehnungen des Wehrersatzdienstes bedeuten, ähnlich wie beim Wehrdienst, eine vertiefte Ausbildungs- beziehungs-

22 vgl. 249 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP, S. 21, in Verbindung mit 973 der Beilagen XXII. GP – Regierungsvorlage – Materialien, S. 9.

weise längere Nutzungsdauer. Dies bringt betriebswirtschaftlich positive Auswirkungen bezogen auf den Einsatz von Zivildienern beziehungsweise generellen Auswirkungen auf den notwendigen Personalbedarf mit sich.

4.2.1 Sparten des Zivildienst

Mit dem Zivildienstgesetz 1986 wurden Bereiche festgelegt, in welchen der Wehrersatzdienst geleistet werden konnte. Die Dienstleistung hat seit damals der Zivilen Landesverteidigung oder dem allgemeinen Besten zu dienen.[23]

Die Abschaffung der Gewissensprüfung im Jahr 1992 führte unter anderem zu einem massiven Anstieg der abgegebenen Zivildiensterklärungen. Dadurch bildete sich rasch ein Überhang an zuweisbaren Wehrersatzdienstpflichtigen. Unter anderem deswegen entschied sich der Gesetzgeber in weiterer Folge dazu, den Wehrersatzdienst für über die Zivile Landesverteidigung hinausgehende Sparten zu öffnen. Durch die Aufnahme neuer Tätigkeitsbereiche sollte zusätzlich die soziale Sicherheit ausgebaut und der Wehrersatzdienst noch stärker in der österreichischen Gesellschaft verankert werden. Die Rolle des Zivildienstes in der Zivilen Landesverteidigung in Krisen und Fälle der Militärischen Landesverteidigung wurde angesichts der allgemeinen Entspannung der Sicherheitslage nach dem Kalten Krieg nachrangiger betrachtet.

Einsatzgebiete	Zivildiener	in %
Rettungswesen	5.853	39,30 %
Sozial- und Behindertenhilfe	3.909	26,25 %
Altenbetreuung	1.745	11,72 %
Krankenanstalten	1.344	9,02 %
Kinderbetreuung	584	3,92 %
Katastrophenhilfe, Zivilschutz	394	2,65 %
Flüchtlingsbetreuung, Integration	389	2,61 %
Öffentliche Sicherheit, Schulwegsicherung	178	1,20 %
Sozialhilfe in der Landwirtschaft	175	1,18 %
Krankenbetreuung, Gesundheitsvorsorge	122	0,82 %
Betreuung Drogenabhängiger	51	0,34 %
Justizanstalten	44	0,30 %
Jugendarbeit	44	0,30 %
Umweltschutz	25	0,17 %
Inländische Gedenkstätten	21	0,14 %
Zivile Landesverteidigung	14	0,09 %
Gesamt	**14.892**	**100,00 %**

Tab. 1: Sparten des Zivildienst (Quelle: ZISA, 2024)

Ein Großteil aller Zuweisungen in Sparten des Zivildienstes kann grundsätzlichen Fähigkeiten im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung zugerechnet werden.

Die Wehrdienstkommission diskutierte den planerischen Bedarf der Zivilen Landesverteidigung im Rahmen der Umfassenden Landesverteidigung vielschichtig und unter Berücksichtigung der zugrundeliegenden verflochtenen Rechtsmaterien. Insgesamt konnte festgestellt werden, dass Vorbehalte zur bestehenden Ausprägung der Planungen zur Zivilen Landesverteidigung im Maximalfall einer militärischen Auseinandersetzung bestehen. Dies betrifft sowohl den Mehrbedarf als auch die Kompensation von mobilgemachten Wehrpflichtigen. Bei einer Verlängerung des Wehrersatzdienstes ist dieser gleichzeitig auf die Zivile Landesverteidigung zu fokussieren. Die Überarbeitung bestehender Sparten beziehungsweise die Einführung neuer Sparten wäre daher in logischer Konsequenz als erster Schritt durchzuführen.

4.2.2 Dienstbetrieb im Zivildienst

Wehrersatzdienstleistende werden durch die Zivildienstserviceagentur der jeweiligen Trägerorganisation zugewiesen.

Die im Zuge des außerordentlichen Zivildienstes im Jahr 2020 gemachten Erfahrungen zeigen, dass Wehrersatzdienstleistende im Rettungswesen qualifizierte Tätigkeiten zur Unterstützung des hauptamtlichen Personals verrichten können. Aufbauend auf eine vertiefte Unterweisung der Zivildienstleistenden könnte eine Anpassung des gesetzlichen Rahmens einen entsprechenden Mehrwert für Organisationen, die Zivildiener beschäftigen, in der Katastrophenhilfe, im Dienst in Krankenanstalten und in der Sozial- und Behindertenhilfe bringen.

Jährlich beenden fast 9 Prozent aller Zivildienstleistenden ihren Dienst vorzeitig aus disziplinären oder gesundheit-

23 Sparten gemäß § 3 Abs. 2 Zivildienstgesetz i.d.F. BGBl. I Nr. 679/1986: Dienst in Krankenanstalten; Rettungswesen; Einsätze bei Epidemien; Sozialhilfe; Katastrophenhilfe; Zivilschutz und sonstige Tätigkeiten im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung; Regulierung und Instandhaltung von Gewässern; Wildbachverbauung; Lawinenverbauung; Bau, Erhaltung und Reinigung von Straßen; Meliorationen; Pflege und Schutz des Waldes; Abfallbeseitigung; Vermarkung der Bundesgrenze.

lichen Gründen, oder bleiben dem ordentlichen Zivildienst überhaupt fern. Eine generell steigende Tendenz dieser Phänomene ist zu beobachten. Angesichts dessen scheinen die vorhandenen disziplinären und rechtlichen Instrumente (inklusive der Strafhöhen) nicht ausreichend abschreckend zu sein, um dieser Entwicklung gegenzusteuern.

4.3 Außerordentlicher Zivildienst

4.3.1 Entwicklungserfordernis

Außerordentlicher Zivildienst ist gesetzlich bei Elementarereignissen, Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfanges und außerordentlichen Notständen (insbesondere in Zeiten, in denen Wehrpflichtige zur Leistung des Einsatzpräsenzdienstes einberufen werden) vorgesehen. Überlegungen im Zuge der Blackout-Vorsorge beziehungsweise die Erfahrungen mit der erstmaligen Ausrufung des außerordentlichen Zivildienstes im Rahmen der COVID-Pandemie 2020 zeigen, dass in Krisen – und auch in Vorbereitung auf Fälle der Militärischen Landesverteidigung – neben der Zivilen Landesverteidigung auch der Daseinsvorsorge vermehrt Bedeutung zukommt.

Im Rahmen der Erarbeitung eines Plans zur Umsetzung der Umfassenden Landesverteidigung als gesamtstaatliche Kernaufgabe kommt der Vermeidung einer gesamtstaatlichen Mobilmachungsbehinderung besondere Bedeutung zu.

Bei Katastrophen, Krisen und im militärischen Verteidigungsfall muss zu deren Bewältigung der notwendige Personalumfang vorgeplant eingesetzt werden können. Um dieses Ziel erreichen zu können, bedarf es bereits in der Vorbereitung auf derartige Ereignisse einer gesamtstaatlich abgestimmte Personalplanung.

Dies bedeutet, auch das Bewusstsein für die Ausrufung eines außerordentlichen Zivildienstes zum Ersatz von im Zuge einer Mobilmachung herangezogenen Wehrpflichtigen beziehungsweise zur Sicherstellung des Bevölkerungsschutzes im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung zu stärken. Das betrifft nicht nur die Organisationen, bei denen außerordentliche Zivildiener verwendet werden sollen, sondern insbesondere auch die Zivildienstpflichtigen.

Im Rahmen der Umfassenden Landesverteidigung wären zur Sicherstellung einer lückenlosen gesamtstaatlichen Verteidigungsfähigkeit den Zivildienstpflichtigen vorgeplante Funktionen in der Zivilen Landesverteidigung für den Fall eines außerordentlichen Zivildienstes zuzuweisen.[24] Dies sollte durch ein umfassendes Informationsangebot am Ende des ordentlichen Zivildienstes und durch Beschleunigung und Verbesserung der gesetzlichen Abwicklung des außerordentlichen Zivildienstes erfolgen. Zusätzlich sollte auch bei etwaigen Vorträgen in Schulen sowie bei Zivilschutzübungen oder im Rahmen der Stellung über die Verpflichtung zur Ableistung eines außerordentlichen Zivildienstes umfassend informiert werden. Meldepflichten, analog zur Wehrpflicht, sind dazu ebenfalls eine Grundvoraussetzung.

4.3.2 Rezertifizierung

In Anbetracht einer notwendigen Ausrufung eines außerordentlichen Zivildienstes im Rahmen der Umfassenden Landesverteidigung wurde ein erforderlicher Kompetenzerhalt der Zivildienstleistenden und ein dementsprechender Ausbildungsbedarf erkannt. Um die im Wehrersatzdienst erworbenen Fähigkeiten auch nach Ende der Wehrpflicht erhalten zu können, sollten Zivildiener in jenen Dienstleistungsgebieten, in denen sie entsprechende Ausbildungen erwerben können (zum Beispiel im Rettungswesen) und abhängig von ihrer geplanten Verwendung im Rahmen der Zivilen Landesverteidigung, Berechtigungen erhalten beziehungsweise rezertifizieren können. Eine Rezertifizierung könnte durch Anreize oder durch Teilung des ordentlichen Zivildienstes erreicht werden. Derzeit ist

24 Die Zivildienstverwaltung strebt an, die Norm des § 3 Abs. 2 Zivildienstgesetz zu ergänzen und im Fall der außerordentlichen Zivildienstleistung nach § 21 Zivildienstgesetz vorzusehen, Zivildienstleistende – insb. mit entsprechender beruflicher Qualifikation – in Gebieten der Daseinsvorsorge (Stromerzeugung, Wasserbereitstellung, Müllabfuhr, Straßenreinigung, Unternehmen der Energieversorgung, Post etc.) – ohne dass eine Anerkennung als Zivildienstorganisation erforderlich ist – einzusetzen.

eine Rezertifizierungspflicht im Rahmen des ordentlichen Zivildienstes nicht vorgesehen.

Die Möglichkeit einer generellen Übungspflicht für Zivildiener wurde innerhalb der Wehrdienstkommission diskutiert. Im Gegensatz zum Wehrdienst scheitern Übungsverpflichtungen für Zivildiener am noch nicht festgelegten Bedarf im Rahmen eines gesamtstaatlichen Mobilmachungssystems beziehungsweise an der organisatorischen Bewältigung. Allfällig könnte eine Übungsverpflichtung zur Einschulung in Tätigkeiten der Zivilen Landesverteidigung bedarfsorientiert und im Falle eines ordentlichen oder außerordentlichen Zivildienstes zum Tragen kommen. Die gesetzlichen Möglichkeiten könnten hierfür an jene des Wehrdienstes angepasst werden.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Einsatzaufgaben im Rahmen des außerordentlichen Zivildienstes, Übungen oder eine Rezertifizierung für Zivildienstpflichtige eine generell erforderliche weiterführende gesamtstaatliche Diskussion über die Zivile Landesverteidigung im Rahmen der Umfassenden Landesverteidigung bedingt.

Die derzeitigen Verwaltungsstrukturen sind auf den ordentlichen Zivildienst ohne weitere konkrete Einsatzaufgaben ausgelegt. Alle künftigen Überlegungen, welche zusätzliche Behördenverfahren und entsprechende Ressourcen verlangen, sind daher auch im Lichte der Verwaltungsökonomie sowie der Erfordernisse der Zivildiensteinrichtungen mitzubeurteilen.

5 Konstanten und Variablen

Die Wehrdienstkommission bearbeitete den Auftrag der

> **„Ausarbeitung von drei Optionen der Weiterentwicklung der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Wehr- und Wehrersatzdienstes (Zivildienst), die die volle Einsatzbereitschaft des Bundesheeres für alle Einsatzaufgaben rasch sicherstellen, die personelle Befüllung der Miliz sowie deren Attraktivierung und verstärkte Übungstätigkeit berücksichtigen.“**

Teil des Auftrags war es auch,

> **„… die Wehrhaftigkeit und Verteidigungsbereitschaft so zu heben, dass hohe Akzeptanz für Pflichtdienste an der Gemeinschaft entsteht und darüber hinaus Anreiz, mehr zu leisten, als die Norm verlangt.“**

Die Bearbeitung erfolgte durch das Festlegen auf allgemeine Empfehlungen, die Diskussion und den Vorschlag von Anreizsystemen für Wehrpflichtige sowie die Erarbeitung von fünf unterschiedlichen Modellen.

Zweck der allgemeinen Empfehlungen ist es einerseits, einen Rahmen herzustellen, innerhalb dessen sich die Ausprägungen der Modelle verorten. Andererseits gilt es, die begleitenden Handlungsfelder für eine weitere Diskussion und Entscheidungsfindung auf politischer Ebene darzustellen.

Mit dem Vorschlag von Anreizsystemen für Wehrpflichtige wurde der Fokus auf mögliche Ausgleichsleistungen für den Dienst der Milizsoldaten zur militärischen Verteidigungsbereitschaft Österreichs gelegt.

Die fünf unterschiedlichen Modelle können als idealtypische Ausprägungen von Wehrsystemen verstanden werden – einzelne Elemente dieser Modelle sind zweifelsohne unterschiedlich zueinander kombinierbar.

Die Allgemeinen Empfehlungen bilden somit den Rahmen für die Modelle. Die Attraktivität des Wehrdienstes in den Modellen soll durch die vorgeschlagenen Anreizsysteme gehoben werden.

Als Leitlinien der Bearbeitungen zu Alternativmodellen zum bestehenden Wehrsystem Österreichs einigte sich die Wehrdienstkommission auf Konstanten und Variablen der Modellentwicklung.

Konstanten sind Elemente, welche in jedem Modell, gegebenenfalls unterschiedlich stark ausgeprägt, Berücksichtigung finden müssen.

Variablen beeinflussen die Ausprägungen von Modellen oder können aus Sicht der Kommission ausschlaggebend für allgemeine Empfehlungen sein.

Konstanten:

Wehrpflicht:
Sämtliche Modelle basieren auf einer aktiven Ausprägung der Wehrpflicht. Dadurch wurden zum Beispiel Berufsheermodelle beziehungsweise Modelle mit ausgesetzter Wehrpflicht ausgeschlossen.

Wehrgerechtigkeit:
Die Wehrgerechtigkeit zwischen den Bevölkerungsgruppen eines Jahrgangs (Wehrdiener, Zivildiener, Untaugliche, Frauen und Personen mit anderer Staatsangehörigkeit) muss Berücksichtigung finden.

Umfassende Landesverteidigung:
Die Gesamtkonzeption der Umfassenden Landesverteidigung, vor allem hinsichtlich der Wechselwirkungen zwischen der Militärischen Landesverteidigung und der Zivilen Landesverteidigung, muss in den Modellen berücksichtigt werden.

Miliz:
Die im Bundes-Verfassungsgesetz und im Wehrgesetz festgelegte Einrichtung des Bundesheeres nach den Grundsätzen eines Milizsystems muss in den Modellen Niederschlag finden.

Quantitativer Bedarf:
Der bestehende und allfällig gesteigerte Personalbedarf an Milizsoldaten muss durch die Modelle in einem realisierbaren Zeitaufwand in Synchronisation mit dem Aufbauplan ÖBH2032+ gedeckt werden können.

Qualitativer Bedarf:
Die beorderten Soldaten und die Milizkadersoldaten müssen so ausgebildet sein, dass sie unter den Anforderungen des modernen Gefechtsfelds ihre Aufgaben erfüllen und überleben können.

Übungspflicht:
Zur Aufrechterhaltung der individuellen Fertigkeiten und der gesamtmilitärischen Fähigkeiten sind regelmäßige Übungen der mobilzumachenden Verbände erforderlich.

Mobilmachung:
Die Mobilmachung und die anschließende Phase zum Herstellen der Einsatzbereitschaft der mobilgemachten Verbände sind Kernbestandteile eines Milizheeres und müssen daher in den Modellen vorkommen.

Schnellere unmittelbare Einsatzvorbereitung:
Die Modelle müssen eine zügige Mobilmachung und ein rasches Herstellen der vollen Einsatzbereitschaft ermöglichen. Eine Mobilmachung der gesamten Einsatzorganisation muss binnen Tagen, und nicht innerhalb von Monaten, abgeschlossen sein, um auch auf plötzlich auftretende Krisen reagieren zu können.

Variablen:

Neben den Konstanten wurden auch zahlreiche Variablen erörtert, die Anpassungs- und Steuerungsmöglichkeiten für die jeweiligen Modelle bieten.

Variable Ausprägungen der Modelle beinhalten vor allem unterschiedliche Ausprägungen der Stellung beziehungsweise der Information und Steuerung, die Stellungspflicht beziehungsweise Wehrpflicht für Männer beziehungsweise für Männer und Frauen, Kriterien der Tauglichkeit, mögliche Verteilungsschlüssel beziehungsweise Zugangssteuerungsmaßnahmen beim Wehr- beziehungsweise Wehrersatzdienst, Ersatzleistungen für Untaugliche oder Staatsbürgerinnen und Staatsbürger anderer Staaten sowie die Ausprägung und den Umfang der notwendigen Gesetzesänderungen.

6 Allgemeine Empfehlungen

Die Wehrdienstkommission formulierte und verabschiedete in 13 Arbeitssitzungen 49 allgemeine Empfehlungen zum Wehrdienst und Wehrersatzdienst. Die Annahme der Empfehlungen erfolgte durch Abstimmung der stimmberechtigten Mitglieder. Die nicht stimmberechtigten Mitglieder nahmen an den Diskussionen zur Ausgestaltung der Empfehlungen aktiv teil.[25]

Die Erarbeitung allgemeiner Empfehlungen beruht auf zwei Überlegungen: Einerseits bildeten die allgemeinen Empfehlungen den Rahmen für die von der Wehrdienstkommission erarbeiteten Optionen (Modelle) für den Wehr- und Wehrersatzdienst.

Andererseits stellen sie unterschiedliche Handlungsfelder für weitere Diskussion zur Optimierung des Wehrsystems dar. Letztendlich können diese allgemeinen Empfehlungen als Leitfaden für eine weitere öffentlichen Debatte und die politische Entscheidungsfindung fungieren.

Die Empfehlungen betreffen thematisch die allgemeine Ausgestaltung von Grundwehrdienst und Milizübungen, die Ausprägung des Wehrersatzdienstes, die Ausbildung von Grundwehrdienern, Milizkadersoldaten und Zivildienern, das Stellungssystem, die Umfassende, Zivile und Geistige Landesverteidigung sowie arbeitgeberbezogene Angelegenheiten.

Um die Entwicklung der Empfehlungen, die teilweise kontrovers geführten Diskussionen und die Abstimmung zu den Empfehlungen möglichst frei und unvoreingenommen zu ermöglichen, erfolgten diese unter generellem Budgetvorbehalt.[26] Die Empfehlungen betreffen auch Rechtsmaterien unterschiedlicher Hierarchieebenen (Verfassungsgesetze, Bundes- und Landesgesetze, Verordnungen), erheben jedoch keineswegs den Anspruch, ausformulierte Änderungsvorschläge für Gesetze zu sein.

Empfehlungen zum Wehrdienst (Kernempfehlungen)

1. Die Wehrdienstkommission empfiehlt die Gesamtdauer aus Grundwehrdienst und Milizübungen in Summe zu erhöhen. Die Wehrdienstkommission empfiehlt die Wiedereinführung der Übungspflicht, um den geänderten militärischen Anforderungen gerecht zu werden. Die verpflichtenden Milizübungen sind für Ausbildung und Wiederholung der militärischen Fertigkeiten der Wehrpflichtigen in ihren Mobilmachungsverwendungen zu nutzen.[27]

(einstimmig angenommen)

2. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, dass Soldaten, die ihren Grundwehrdienst abgeschlossen haben, ihre verpflichtenden Milizübungen zu Ausbildung und Wiederholung möglichst vor dem 30. Lebensjahr abschließen können. Für später als nach dem vollendeten 20. Lebensjahr einrückende grundwehrdienstleistende Wehrpflichtige soll die Ableistung ihrer Milizübungstage möglichst zehn Jahre nach Beendigung des Grundwehrdienstes abgeschlossen sein.

(einstimmig angenommen)

3. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, den Wehrpflichtigen des Milizstandes einen Planungshorizont für ihre verpflichtenden Milizübungen von zumindest 4 Jahren zur Verfügung zu stellen.

(einstimmig angenommen)

25 Die Anwesenheit der nicht stimmberechtigten Mitglieder bei den Abstimmungen bedeutet keine generelle Zustimmung dieser Kommissionsmitglieder zu den Empfehlungen.

26 Das Landesverteidigungsfinanzierungsgesetz und das Regierungsprogramm für die Dauer der XXVIII. GP wurden als grundsätzlich bestehender Rahmen angesehen.

27 Eine detaillierte Beschreibung ist den von der Wehrdienstkommission erstellten Modellen (8.) zu entnehmen.

4. Die Wehrdienstkommission empfiehlt die ehestmögliche gesetzliche Wiedereinsetzung von verpflichtenden Milizübungen sowie die Verlängerung der Dauer des Wehrdienstes und des Wehrersatzdienstes (Zivildienstes) mit Wirksamkeit ab Beginn des Kalenderjahres 2027.

(einstimmig angenommen)

Empfehlungen zum Wehrersatzdienst (Kernempfehlungen)

5. Bei Anhebung der Dauer des Wehrdienstes empfiehlt die Wehrdienstkommission eine Anhebung der aktuellen Dauer des Wehrersatzdienstes um zumindest 3 Monate sowie die Anhebung des Gedenkdienstes auf 15 Monate.

(einstimmig angenommen)

6. Die Wehrdienstkommission empfiehlt eine Reduzierung der Dienstleistungsgebiete auf jene, die primär der Zivilen Landesverteidigung dienen, sowie die Streichung der Freiwilligendienste[28] – mit Ausnahme des Gedenkdienstes.

(einstimmig angenommen)

7. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, Zivildienstleistende verstärkt über die Möglichkeit eines Einsatzes im Rahmen eines außerordentlichen Zivildienstes zu informieren, das Bewusstsein dafür zu stärken und eine vorbereitende Einteilung im Krisenfall und in Fällen der Militärischen Landesverteidigung zu treffen.

(einstimmig angenommen)

8. Die Wehrdienstkommission empfiehlt die Prüfung eines Qualifikationserhalts für im Wehrersatzdienst erworbene Ausbildungen über einen Zeitraum von zumindest 10 Jahren, um einen Beitrag zur Zivilen Landesverteidigung leisten zu können. (einstimmig angenommen)

Empfehlungen zum Wehrdienst

9. Die Wehrdienstkommission empfiehlt die Anhebung des Antrittsalters des Grundwehrdienstes sowie des Wehrersatzdienstes auf das Ende des 40. Lebensjahres. Das Ende der Wehrpflicht soll mit dem Ende des 50. Lebensjahres unverändert bleiben.

(mehrheitlich angenommen – 1 Gegenstimme)

10. Die Wehrdienstkommission empfiehlt die Möglichkeit einer freiwilligen Verlängerung der Wehrpflicht für Chargendienstgrade auf Antrag bis zum 65. Lebensjahr im Falle eines beidseitigen Interesses. Ein Aufschub nach dem 65. Lebensjahr gemäß § 20 Abs. 3 Wehrgesetz soll, analog der Offiziere, Unteroffiziere und Spezialfunktionen, ebenfalls möglich sein. (einstimmig angenommen)

11. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, Milizübungen einsatznah zu gestalten, sodass möglichst alle Soldaten in ihren vorgesehenen Funktionen im Einheits- und Verbandsrahmen entsprechend der zur Militärischen Landesverteidigung geforderten Fähigkeiten und Fertigkeiten verwendet werden. (einstimmig angenommen)

12. Die Wehrdienstkommission empfiehlt die planerische Berücksichtigung und den langfristigen Aufbau einer bis zu 20-prozentigen personellen Reserve bezogen auf das jeweilige mobilmachungspflichtige Personal eines Verbandes zur Herstellung einer größtmöglichen Flexibilität im Sinne der Wehrdienstleistenden und der Wirtschaft.

(mehrheitlich angenommen – 2 Gegenstimmen)

13. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, auf Grundlage des einstimmig beschlossenen Entschließungsantrags aus dem Jahr 2020[29], die vollumfängliche Anrechnung in Höhe und Dauer der Dienstzeiten von Wehr- und Wehrersatzdienstleistenden auf Sozialleistungen oder als Anwart-

28 Gem. § 12c Zivildienstgesetz.

29 Entschließungsantrag zu „Stärkung der Miliz durch Wegfall sozialrechtlicher Nachteile“, XXVII. GP, Nr. 37/E.

schaftszeiten für zeitabhängige Rechte, wo dies nicht ohnehin bereits umgesetzt ist.

(mehrheitlich angenommen – 1 Enthaltung)

14. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, die Vorschläge zu den Anreizsystemen für Wehrpflichtige, deren Familien und deren Arbeitgeber zu unterstützen und weiterzuverfolgen. (einstimmig angenommen)

15. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, nach militärischer Maßgabe und Berücksichtigung der vorgesehenen Funktion die Einrückungswünsche der Wehrpflichtigen weiterhin zu berücksichtigen. Angepasst an den militärischen Bedarf und die Tauglichkeit der Wehrdienstleistenden sollen Wahlmöglichkeiten ermöglicht werden. Die Wahlmöglichkeiten sollen die militärischen Bedarfe nach Reaktionsfähigkeit und Ausbildung von Milizkader- und Spezialfunktionen unterstützen. (einstimmig angenommen)

16. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, infolge einer Änderung der Wehrdienstdauer und Einführung verpflichtender Milizübung die Ausbildungs- und Zielvorgaben und die Rahmenbedingungen der Ausbildung für Grundwehrdiener und Milizsoldaten zu evaluieren und entsprechend anzupassen. Die auf die Militärische Landesverteidigung ausgerichtete Ausbildung soll effizient gestaltet sein und die Attraktivität der Ausbildung weiter gesteigert werden, sodass die Zeit im Präsenzdienst als Bereicherung für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung wahrgenommen werden kann. Dies soll insbesondere auch für die Ausbildung und Verwendung von Wehrpflichtigen gelten, die systemerhaltende Aufgaben übernehmen.

(einstimmig angenommen)

17. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, zur generellen Steigerung der Effizienz der Aus- und Fortbildung bereits erlangte Fähigkeiten und Fertigkeiten der Wehrdienst- beziehungsweise Wehrersatzdienstleistenden weitgehend und verstärkt im Wehrdienst und Wehrersatzdienst anzuerkennen. Die Anerkennung vergleichbarer Ausbildungen im zivilen und militärischen Bereich soll ausgebaut werden.

(einstimmig angenommen)

18. Die Wehrdienstkommission empfiehlt eine modellbezogene Überprüfung der derzeit festgelegten wöchentlichen Dienstzeit in Abhängigkeit von den zu erreichenden Ausbildungszielen. (einstimmig angenommen)

19. Die Wehrdienstkommission empfiehlt Kosten, welche eindeutig durch die Wehrdienst- oder Wehrersatzdienstleistung entstehen, nicht auf Arbeitgeber abzuwälzen. Dies ist insbesondere im Licht des solidarischen Lastenausgleichs zu sehen.

(mehrheitlich angenommen – 2 Gegenstimmen)

20. Die Wehrdienstkommission regt die Prüfung eines freiwilligen Wehrdienstes und freiwilliger Dienstleistung zum Zwecke der Zivilen Landesverteidigung (zum Beispiel ähnlich dem Freiwilligen Sozialen Jahr) für in Österreich legal aufhältige unbescholtene Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft an.

(mehrheitlich angenommen – 1 Gegenstimme)

21. Die Wehrdienstkommission regt die Entwicklung einer speziell für angehende Akademiker ausgerichteten Form der Leistung des Wehrdienstes an, um den Bedarf an akademisch qualifiziertem Fachpersonal in Mobilmachungsfunktionen zu decken.

(einstimmig angenommen)

22. Die Wehrdienstkommission regt, unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten und der budgetären Möglichkeit, eine Evaluierung der finanziellen Vergütungen der Grundwehrdiener und Zivildienstleistenden an.

(mehrheitlich angenommen – 1 Gegenstimme)

Empfehlungen zum Wehrersatzdienst

23. Die Wehrdienstkommission empfiehlt dem Bundesgesetzgeber und den Landesgesetzgebern, Ausbildungen für Wehrersatzdienstleistende vorzusehen und anzubieten, die zu einer Berufsqualifikation führen, sodass Wehrersatzdienstleistende vermehrt qualifiziert eingesetzt werden können. (einstimmig angenommen)

24. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, dass die Einrichtungen des Zivildienstes den Wehrersatzdienstleistenden bereits vor dem Dienstantritt bekanntzugeben haben, an welchen Allgemeinmediziner sie sich im Krankheitsfall zu wenden haben. Für nachträgliche Wehrdiensttauglichkeitsuntersuchungen von Wehrersatzdienern regt die Wehrdienstkommission an, dass diese bei jenen Einrichtungen durchgeführt werden, welche auch die Tauglichkeit für den Wehrdienst feststellen (Stellungsorganisation).

(einstimmig angenommen)

25. Die Wehrdienstkommission empfiehlt eine Anpassung des Straf- und Deliktrahmens an den wehrrechtlichen Rahmen beziehungsweise eine massive Anhebung der Verwaltungsstrafen. Zusätzlich sollen Transferleistungen bei Nichtantritt gekürzt werden können. Bei mehrmaliger disziplinärer Entlassung oder mehrmaligem Nichtantritt wird die Pflicht zur Leistung des Wehrersatzdienstes aufgehoben, die Person hat Wehrdienst zu leisten.

(einstimmig angenommen)

26. Die Wehrdienstkommission empfiehlt die Einführung eines Grundlehrgangs für junge Menschen, jedenfalls aber für alle stellungspflichtigen Personen, um wichtige Grundkenntnisse über die Umfassende Landesverteidigung zu vermitteln. (einstimmig angenommen)

27. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, das Sonder-Waffenverbot außerhalb des Waffengesetzes gemäß § 5 Abs. 5 Zivildienstgesetz im Rahmen der Dauer von 15 Jahren generell auf den Besitz und das Führen von Schusswaffen – geltend ab Inkrafttreten einer Zivildienstgesetz-Novelle – zu erweitern. (einstimmig angenommen)

Empfehlungen zu Tauglichkeit und Stellung

28. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, die Stellung der Wehrpflichtigen attraktiv und informativ zu gestalten sowie Synergien in der Verwaltung verstärkt zu nutzen. Dadurch sollen Anreize und Potenziale in der Verwendung der erhobenen Daten überprüft und Anrechnungsmöglichkeiten von Attesten für andere, vor allem behördliche Bedarfe gehoben werden.

(einstimmig angenommen)

29. Die Wehrdienstkommission regt, auf Grundlage einer Prüfung möglicher Tätigkeitsfelder mit geringerer körperlicher Belastung im Wehr- und Wehrersatzdienst, eine generelle Evaluierung der Tauglichkeitskriterien an.

(mehrheitlich angenommen – 2 Gegenstimmen)

30. Die Wehrdienstkommission regt zum Zwecke der Umfassenden Landesverteidigung und einem gesundheitspolitischen Mehrwert an, die Möglichkeiten einer verpflichtenden Gesundheitsuntersuchung für Frauen zu prüfen. Diese Untersuchung sollte einen weitgehend vergleichbaren Leistungsumfang haben und im selben Lebensalter erfolgen.

(mehrheitlich angenommen – 1 Gegenstimme)

31. Alternativ[30] regt die Wehrdienstkommission an, die Stellungspflicht auf Frauen, unabhängig von einem nachfolgenden Präsenzdienst, auszuweiten.

(einstimmig angenommen)

32. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, Verwaltungsprozesse (zum Beispiel waffenrechtliche oder führerscheinrechtliche Belange) hinsichtlich der Stellungspflichtigen, Grundwehrdiener und übungspflichtigen Soldaten sowie der Zivildiener nach Maßgabe des Datenschutzes und der militärischen Sicherheit weiter zu digitalisieren.

(einstimmig angenommen)

30 Alternative zu Empfehlung 30.

33. Die Wehrdienstkommission regt an, eine Vorverlegung der Stellungspflicht (Stellung in dem Jahr, in dem die Stellungspflichtigen das 17. Lebensjahr vollenden) zu prüfen, um allfällig Synergien zwischen der Stellung und Verwaltungsprozessen zu heben, individuelle Beratung zur Verbesserung des Gesundheitszustandes bei niedrigerer Tauglichkeit zu ermöglichen und vertiefte Information zum Wehrdienst bereits ab Erreichen des Wahlrechts bereitstellen zu können. (einstimmig angenommen)

34. Die Wehrdienstkommission regt im Rahmen der Stellung eine Weiterbildung aller Stellungspflichtigen (Wehrdienst- und Wehrersatzdienstleistende sowie Untaugliche) unter Ausnützung des gesetzlichen Rahmens an, um über Themen der Umfassenden Landesverteidigung zu informieren. (einstimmig angenommen)

Empfehlungen zur personellen Sicherstellung und Ausbildung Milizkader

35. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, einen besonderen Fokus auf Anreizsysteme für Milizkaderfunktionen zu legen, um zusätzlich zu gesetzlichen Möglichkeiten der verpflichtenden Ausbildung zum Milizkadersoldaten eine möglichst hohe Freiwilligkeit zu erreichen.

(einstimmig angenommen)

36. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, die dringende modellabhängige Anpassung gesetzlicher Bestimmungen und deren Vollzug zur qualitativen und quantitativen Bedarfsdeckung im Bereich des Milizkaders zu evaluieren und nach militärischem Bedarf Anpassungen herbeizuführen (insbesondere §21 Abs. 3 und 4 Wehrgesetz).[31]

(einstimmig angenommen)

37. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, weiterhin bereits ab Beginn des Grundwehrdienstes Ausbildungsmodelle für Freiwillige zum Erreichen von Milizkaderfunktionen vorzusehen und effiziente, aufbauende Kaderausbildungen und -laufbahnen zur Deckung des militärischen Bedarfs in Mobilmachungsfunktionen zu berücksichtigen.

(einstimmig angenommen)

38. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, die Grundausbildung für Milizkaderfunktionen so zu strukturieren, dass diese innerhalb eines optimierten Zeitraums abgeschlossen werden kann. (einstimmig angenommen)

39. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, Wehrpflichtigen des Reservestandes geeignete „Wiedereinstiegsmodelle“ auf freiwilliger Basis für Milizkader- und Mannschaftsfunktionen anzubieten, um damit Personalbedarfe zielgerichtet zu decken. (einstimmig angenommen)

Empfehlungen zur Umfassenden Landesverteidigung

40. Die Wehrdienstkommission empfiehlt weitere entsprechende gesamtstaatliche Abstimmungen zur nachhaltigen personellen Sicherstellung der Umfassenden Landesverteidigung im Falle einer Mobilmachung. Dadurch soll ein friktionsloses Funktionieren aller Teilbereiche der Umfassenden Landesverteidigung auch in Krisenfällen oder der Militärischen Landesverteidigung gewährleistet werden. (einstimmig angenommen)

41. Die Wehrdienstkommission empfiehlt (innerhalb der datenschutzrechtlichen Möglichkeiten) die Etablierung einer zentralen und gesamtstaatlichen Erfassung aller im Einsatzfall relevanten Personen (insbesondere beorderte Soldaten, Zivildiener, unabkömmliche Bedienstete der Gebietskörperschaften, unabkömmliche Angehörige von Einsatzorganisationen, Angestellte mit Schlüsselfunktionen in der kritischen Infrastruktur und vergleichbaren Unternehmen) inklusive der jeweiligen Funktion.

(einstimmig angenommen)

31 Im Sinne des Wehrgesetzes i.d.F. bis einschließlich BGBl. I Nr. 103/2002.

Empfehlungen zur Geistigen Landesverteidigung

42. Die Wehrdienstkommission empfiehlt eine verstärkte, frühzeitige und pädagogisch abgestimmte Vermittlung der Umfassenden Landesverteidigung und ihrer Teilbereiche an Pflichtschulen, Berufsschulen und höheren Schulen sowie in außerschulischen Bildungseinrichtungen.

(einstimmig angenommen)

43. Die Wehrdienstkommission empfiehlt eine verstärkte, laufende und zielgruppengerechte Information der Bevölkerung über Krisenvorsorge, Krisenbewältigung und Umfassende Landesverteidigung.

(einstimmig angenommen)

Empfehlungen zu Wirtschaft und Arbeitgebern

44. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, zur Unterstützung der Resilienz Österreichs sicherheits- und verteidigungswirtschaftliche Aspekte bei allen Überlegungen miteinzubeziehen. (einstimmig angenommen)

45. Die Wehrdienstkommission empfiehlt (unter Berücksichtigung der bestehenden Bestimmungen des Wehrgesetzes) ein gesetzliches Anhörungsrecht des Arbeitgebers des Wehr- und Wehrersatzdienstpflichtigen für temporäre Befreiungen („Aufschubmöglichkeit"), wenn besonders berücksichtigungswürdige wirtschaftliche Interessen vorliegen. (einstimmig angenommen)

46. Die Wehrdienstkommission empfiehlt die Prüfung einer stärkeren Verknüpfung der Inhalte der Ausbildungen im Rahmen der Milizausbildungsvergütung mit den Anforderungen des Arbeitgebers des Begünstigten (beispielsweise durch eine Einvernehmensherstellung zwischen dem Begünstigten und dem Arbeitgeber).

(einstimmig angenommen)

Empfehlungen zur Evaluierung der Umsetzung

47. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, den Umsetzungsstand der den Wehrdienst betreffenden Maßnahmen im Wege des jährlichen Landesverteidigungsberichts vorzulegen. Die Realisierung der umgesetzten Empfehlungen der Wehrdienstkommission, bezogen auf den Wehrersatzdienst, wäre durch das zuständige Ministerium geeignet dem Gesetzgeber zu berichten.

(einstimmig angenommen)

48. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, die personelle Bedarfsdeckung des auf Basis von Wehrpflicht und Milizsystem beruhenden Österreichischen Bundesheeres laufend zu evaluieren. Entsprechende Schlussfolgerungen zur personellen Sicherstellung des mobilgemachten Bundesheeres sowie des mit dem Wehrersatzdienst verwobenen Systems der Zivilen Landesverteidigung wären jährlich an den Landesverteidigungsausschuss des Nationalrats zu berichten. (einstimmig angenommen)

49. Die Wehrdienstkommission empfiehlt, auf Grundlage der Bevölkerungsentwicklung und des gesellschaftlichen Wandels noch vor 2030 die langfristige personelle Sicherstellung des Wehr- und Wehrersatzdienstes zu evaluieren, um eine entsprechende Datenlage für eine allfällig notwendige Ausweitung der Wehrpflicht auf Frauen sicherstellen zu können. (einstimmig angenommen)

7 Anreizsysteme

Sicherheit ist ein gesamtgesellschaftliches Grundbedürfnis, eine Grundvoraussetzung für gesellschaftlichen Wohlstand. Daher ist ihre Bereitstellung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Dem österreichischen Bundesheer obliegt entsprechend der Bundesverfassung die Militärische Landesverteidigung als ein Mittel zur Sicherstellung der äußeren Sicherheit, das Bundesheer ist dazu nach den Grundsätzen eines Milizsystems einzurichten. Ein Milizsystem verteilt die daraus resultierende zu tragende „Last" möglichst breit auf größere, beitragsleistende Teile der Gesellschaft im Sinn einer gesamtstaatlichen, solidarischen Aufgabe. Dies gilt ebenso für den Bereich des Wehrersatzdienstes (Zivildienstes). Diese beitragsleistenden Teile stellen aber nicht die Gesamtheit der Bevölkerung dar, weshalb ein solidarischer Lastenausgleich beziehungsweise eine dem beitragsleistenden Teil zukommende Anerkennung anzustreben ist. So soll ein möglichst hoher Anreiz erzielt werden, zur dieser gesamtstaatlichen Aufgabenerfüllung auch aktiv und fördernd beitragen zu wollen.

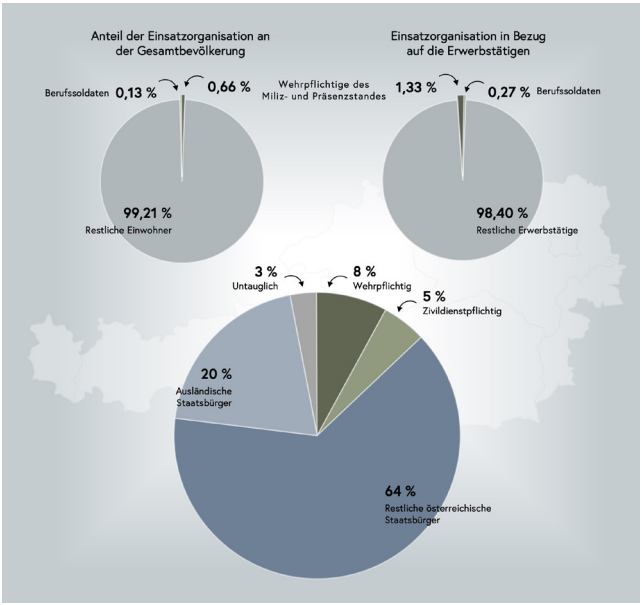


Abb. 10: Wehr- und Zivildienstpflichtige (18.–50. Lebensjahr) im Verhältnis zur restlichen Bevölkerung

Diese beitragsleistenden Teile der Gesellschaft gliedern sich direkt in die Wehrpflichtigen (= Dienstleistenden) selbst, indirekt aber auch in deren Arbeitgeber und deren Familien. Somit sind Anreize, welche sich auf dieses Spannungsdreieck Dienstleistender-Arbeitgeber-Familie beziehen, gleichermaßen wichtig und daher entsprechend auszugestalten.

Mögliche Anreize lassen sich dazu in monetär und nichtmonetär einteilen.



Abb. 11: Gesamtgesellschaftliche Beitragsleistung

Monetäre Anreize kommen dem Angesprochenen aus dem Spannungsdreieck Dienstleistender-Arbeitgeber-Familie direkt zugute. Sie dienen vornehmlich als Wertschätzung der Leistung im Sinne eines gesamtstaatlichen, solidarischen Lastenausgleichs für bereitgestellte Zeit und/oder wirtschaftliche Nachteile.

Nichtmonetäre Anreize optimieren das Zusammenspiel meist bereits vorhandener Gegebenheiten zur bevorzugten Bedeckung von anderweitigen Bedürfnissen im Spannungsdreieck Dienstleistender-Arbeitgeber-Familie als Anerkennung dafür, durch den Dienst „mehr als andere" für die Republik Österreich zu leisten.

Monetäre Anreize sind grundsätzlich budgetwirksam, aber auch nichtmonetäre Anreize können dies – zumindest temporär – sein. Dazu gibt es verständlicherweise auf Basis der aktuellen Gegebenheiten der gesamtstaatlichen budgetären Lage einen durch das Bundesministerium für Finanzen angemeldeten Budgetvorbehalt. Daraus wiede-

rum erwächst die Aufgabe an den Gesetzgeber, durch entsprechende budgetwirksame Beschlussfassungen seiner Wertschätzung und Anerkennung gegenüber dem Spannungsdreieck Dienstleistender-Arbeitgeber-Familie Ausdruck zu verleihen – und auch alle damit in Zusammenhang stehenden, allfällig benachteiligenden rechtlichen Rahmenbedingungen zu eliminieren.

Das Milizsystem ist selbst bei Zunahme des Grades der Verpflichtung in hohem Maß von der persönlichen Motivation und dem Verständnis des Wehrpflichtigen, aber auch seiner Umwelt – insbesondere Arbeitgeber und Familie – abhängig.

Die laufende qualitative Verbesserung des Grundwehrdienstes betreffend den Zusammenhang zwischen einer späteren Einsatzaufgabe mit klar vermitteltem Zweck und darauf ausgerichteter Ausbildungsblöcke ist unbedingte Grundlage dafür, dass der Wehrdienstleistende seinen Dienst auch als sinnvoll wahrnimmt beziehungsweise erkennt. Schließlich wird somit auch die Basis einer (positiven) Motivation für eine weiterführende Ausbildung gelegt.

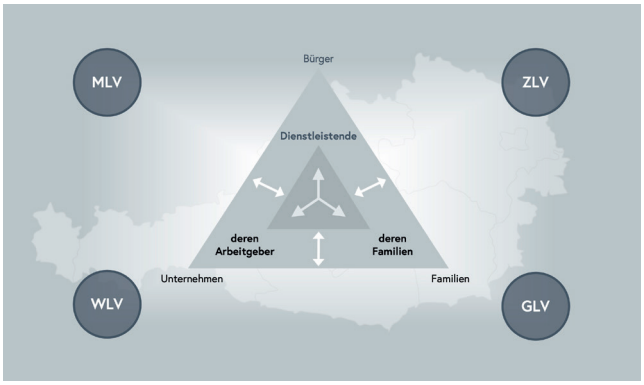


Abb. 12: Solidarischer Lastenausgleich

Milizkaderfunktionen erfordern – trotz einer allfälligen Verpflichtung – darüber hinaus noch immer ein hohes Maß an Freiwilligkeit. Die Freiwilligkeit zeigt sich dabei insbesondere in der Motivation und Bereitschaft, über die zeitliche Inanspruchnahme eines verpflichtenden Dienstes an der Allgemeinheit hinausgehend proaktiv Verantwortung in einer Führungsfunktion zu übernehmen und diese mit entsprechenden, über das „Normalmaß“ hinausgehenden Fortbildungen und Dienstleistungen zu hinterlegen. **Milizkaderfunktionen stehen daher im Zentrum von Anreizsystemen für die Dienstleistenden selbst.**

Die Wehrdienstkommission empfiehlt daher die erarbeiteten, potenziellen Anreizsysteme über das bestehende Maß hinaus zur Unterstützung des Milizsystems hinsichtlich Motivation, Verständnis und möglichst hoher Freiwilligkeit unter fortlaufender Berücksichtigung des Spannungsdreiecks Dienstleistender-Arbeitgeber-Familie im Sinn eines solidarischen Lastenausgleichs beziehungsweise einer gesamtgesellschaftlichen Anerkennung in Erwägung zu ziehen.

Die in der Beilage ersichtliche Sammlung potenzieller Anreize dient einer weiterführenden Diskussion. In den Subarbeitsgruppen zu Anreizsystemen sowie der Diskussion im Plenum der Wehrdienstkommission wurde festgehalten, dass diese Anreizsysteme als generelle Vorschläge zur Verbesserung der Umstände der Wehrdienstleistung betrachtet werden. Die Anreizsysteme wurden, aufgrund der vielfältigen Abhängigkeiten zwischen Begünstigten und Leistungsbereitstellern, im Einzelnen keinen Abstimmungen unterzogen. Letztendlich dient die nachstehende Sammlung einer weiteren politischen Diskussion zur Verbesserung der Gesamtsituation der Wehrdienstleistenden, deren Familien und Arbeitgebern.

Die Anreize im Detail sind der Beilage „Anreizsysteme“ zu entnehmen.

8 Modelle

Modell	Dauer	Beschreibung	Geschlecht	Art	Aufwand im Verhältnis
„Österreich PLUS“	8 Monate + 60 T. / mind. 12 Monate	Grundwehrdienst (GWD): 8 Monate Milizübungen (Pflicht): ca. 5 x 12 Tage alle 2 Jahre Ende der Milizübungen vor 30. LJ (bzw. 10 Jahre) Wehrersatzdienst/Zivildienst: mind. 12 Monate In Folge: Bereitstellung zur Zivilen Landesverteidigung	♂	Allgemeine Wehrpflicht Allgemeine Übungspflicht	€€ / 🕒 / §§
„Schweizer Modell“	4 Monate + 140 Tage / mind. 12 Monate	Grundwehrdienst (GWD): 4 Monate („Rekrutenschule“) Milizübungen (Pflicht): ca. 10 x 14 Tage jährlich Ende der Milizübungen vor 30. LJ (bzw. 10 Jahre) Wehrersatzdienst/Zivildienst: mind. 12 Monate In Folge: Bereitstellung zur Zivilen Landesverteidigung	♂	Allgemeine Wehrpflicht Allgemeine Übungspflicht	€€€ / 🕒🕒🕒🕒 / §§
„Stufenmodell“	6 Monate + 60 T. + 40 T. / mind. 12 Monate	Grundwehrdienst (GWD): 6 Monate Truppenausbildung (Pflicht): 60 Tage (18 Mon. n. GWD) Milizübungen (Pflicht): ca. 4 x 10 Tage alle 2 Jahre Ende der Milizübungen vor 30. LJ (bzw. 10 Jahre) Wehrersatzdienst/Zivildienst: mind. 12 Monate In Folge: Bereitstellung zur Zivilen Landesverteidigung	♂	Allgemeine Wehrpflicht Allgemeine Übungspflicht	€€€ / 🕒🕒🕒🕒 / §§
Entwicklungsmodell **„Skandinavisches Modell“**	16 Monate + 40 T. / 19 Monate	Grundwehrdienst (GWD): 16 Monate Heranziehung von Freiwilligen (bzw. über Los) Milizübungen (selektiv): bedarfsorientiert 40 Tage Auslandseinsatz innerhalb 16 Monaten geplant/möglich Wehrersatzdienst/Zivildienst: mind. 19 Monate (bei Los) In Folge: Bereitstellung zur Zivilen Landesverteidigung	♂♀	Allgemeine Wehrpflicht Selektive Heranziehung & Übungspflicht	Aktuell nicht im Detail berechenbar 🕒🕒🕒 / §§§§
Entwicklungsmodell **„Alle acht“**	8 Monate + 40 T. / mind. 12 Monate	Grundwehrdienst (GWD): 8 Monate Milizübungen (selektiv): bedarfsorientiert 40 Tage Wehrersatzdienst/Zivildienst: mind. 12 Monate In Folge: Bereitstellung zur Zivilen Landesverteidigung	♂♀	Allgemeine Wehrpflicht selektive Übungspflicht	Aktuell nicht im Detail berechenbar 🕒🕒🕒🕒 / §§§§

Anmerkungen: € geschätzter Kostenaufwand (gering bis sehr hoch), 🕒 Zeitaufwand der Umsetzung (gering bis sehr hoch), § Aufwand zur rechtlichen Umsetzung (gering bis sehr hoch)

Abb. 13: Die fünf erarbeiteten Modelle der Wehrdienstkommission

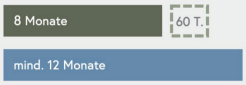
Die Wehrdienstkommission erarbeitete **fünf unterschiedliche Modelle** als Alternativen zu bestehenden Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Wehr- und Wehrersatzdienstes (Zivildienst). Die Modelle sind mögliche Lösungsansätze, um die personelle Einsatzbereitschaft des mobilgemachten Bundesheeres für alle Einsatzaufgaben sicherzustellen. Im Zentrum der Überlegungen zur personellen Einsatzbereitschaft steht die Kernaufgabe des Bundesheeres als bewaffnete Macht der Republik Österreich – die Militärische Landesverteidigung. Die anderen Einsatzaufgaben inklusive der Auslandseinsätze des Bundesheeres wurden ebenfalls mitbeurteilt.

Die fünf Modelle entsprechen den durch die Kommission festgelegten Konstanten.

Drei der fünf Modelle sind Weiterentwicklungen einer Wehrpflicht für Männer mit unterschiedlicher Dauer und Ausprägung des Grundwehrdienstes sowie verpflichtenden Milizübungen.

Die verbliebenen beiden Modelle sind Ausprägungen eines „Entwicklungsmodells“ und als Reaktion auf mögliche zukünftige Entwicklungen zu verstehen. Sie sehen, abhängig von der Entwicklung der sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen, eine Wehrpflicht für alle österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in unterschiedlichen Ausprägungen vor.

8.1 Modell „Österreich PLUS“

Modell	Dauer	Beschreibung	Geschlecht	Art	Aufwand im Verhältnis
„Österreich PLUS“		Grundwehrdienst (GWD): 8 Monate Milizübungen (Pflicht): ca. 5 x 12 Tage alle 2 Jahre Ende der Milizübungen vor 30. LJ (bzw. 10 Jahre) Wehrersatzdienst/Zivildienst: mind. 12 Monate In Folge: Bereitstellung zur Zivilen Landesverteidigung	♂	Allgemeine Wehrpflicht Allgemeine Übungspflicht	€€ € € € 🕒 🕒 🕒 🕒 🕒 § § § § §

Anmerkungen: € geschätzter Kostenaufwand (gering bis sehr hoch), 🕒 Zeitaufwand der Umsetzung (gering bis sehr hoch), § Aufwand zur rechtlichen Umsetzung (gering bis sehr hoch)

Das Modell **„Österreich PLUS“** weist eine grundsätzliche Ähnlichkeit mit dem aktuellen Wehrdienstmodell beziehungsweise vorangegangenen Ausformungen des Wehrdienstes in Österreich auf. Der Grundwehrdienst dauert 8 Monate. Nach dem Grundwehrdienst trainieren die Soldaten ihre militärischen Fertigkeiten in periodischen Milizübungen.

Die Wehrpflichtigen leisten ihren achtmonatigen Grundwehrdienst durchgehend und schließen ihre militärische Basisausbildung und Truppenausbildung in dieser Zeit ab. Mit Ende des Grundwehrdienstes sind die Soldaten mit ihren Verbänden für Einsätze zur Militärischen Landesverteidigung ausgebildet und werden in eine Einsatzfunktion beordert.

Nach dem Grundwehrdienst rücken die beorderten Milizsoldaten regelmäßig zu Trainingseinheiten in Form von verpflichtenden Milizübungen ein. Dabei halten sie ihre militärischen Fertigkeiten in ihrem Verband aufrecht. Das Modell „Österreich PLUS“ sieht Milizübungen innerhalb von zwei Jahren im Umfang von 10 bis 12 Tagen vor. Im Regelfall[32] schließen die Wehrpflichtigen ihre Übungsverpflichtung vor dem 30. Lebensjahr ab.

Der Wehrersatzdienst wird auf mindestens 12 Monate verlängert. Die Zuweisung der Zivildiener soll auf Sparten der Zivilen Landesverteidigung fokussiert werden. Diese Verdichtung soll die allgemeine Resilienz im Rahmen der Umfassenden Landesverteidigung gewährleisten und die Zivildienstpflichtigen auf vorgeplante Funktionen im außerordentlichen Zivildienst vorbereiten.

Jeder Zivildiener erhält eine Funktion für den Fall der Ausrufung eines außerordentlichen Zivildienstes (Bereitstellungsschein).

Das Modell „Österreich PLUS“ deckt den militärischen Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Um die notwendige Anzahl an Milizkaderpersonal zu erreichen, wird (auch angesichts bestehender Ausbildungskapazitäten) ein Zeitraum über 2032 hinaus benötigt werden. Abseits von zielgerichteten Anreizsystemen sollen gesetzliche Maßnahmen zur verbindlichen Heranziehung geeigneter Soldaten für Milizunteroffiziersfunktionen diesen notwendigen personellen Wiederaufbau unterstützten.

Die Reaktionsfähigkeit des Bundesheeres wird durch den erhöhten Ausbildungsstand der Soldaten und ihre Einsatzfähigkeit in größeren militärischen Verbänden erreicht. Durch die wiederkehrenden Trainingseinheiten kann die Zeit zur vollen Einsatzbereitschaft nach einer Mobilmachung wesentlich gesenkt werden. Das Bundesheer kann somit rasch und in der ausreichenden Stärke für Einsätze bereitgestellt werden.

Mehrkosten zum bestehenden System sind vor allem durch die geänderte Dauer des Grundwehrdienstes und die Abgeltung der Milizübungen zu erwarten. Auch ist durch den zum Erreichen der Verteidigungsfähigkeit not-

32 Beim Erstantritt des Grundwehrdienstes im 19. beziehungsweise 20. Lebensjahr.

wendigen Ausbildungs- und Übungsaufwand von einer erhöhten Basisleistung auszugehen.[33]

Bei geänderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen kann aus dem Modell „Österreich PLUS“ durch Änderungen in der Heranziehung zum Wehrdienst sowie durch Anpassungen der Dauer und Frequenz der Wehrdienstleistung reagiert werden.

Das Modell „Österreich PLUS“ ist innerhalb der Parameter des Aufbauplans ÖBH2032+ umsetzbar. Nach Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen kann eine Umsetzung bereits ab 2027 erfolgen.

Bewertung:
Das Modell „Österreich PLUS“ ist bisherigen Ausgestaltungen des österreichischen Wehrsystems ähnlich. Die zur Systemänderung notwendigen gesetzlichen Materien betreffen eingeschränkt Verfassungsbestimmungen (Zivildienst) sowie ansonsten vorwiegend einfache Gesetze beziehungsweise Verordnungen der zuständigen Ministerien. Die geänderte Dauer des Grundwehrdienstes beziehungsweise des Wehrersatzdienstes bedeutet für junge männliche österreichische Staatsbürger einen entsprechenden Mehraufwand. Auch sind die weiterführenden Trainings in Form von Milizübungen für Wehrpflichtige, deren Familien und Arbeitgeber ein zusätzlicher Aufwand, der durch begleitende Maßnahmen möglichst gedämpft werden muss. Die personelle Einsatzbereitschaft, und somit die Verteidigungsbereitschaft, des Bundesheeres erhöht sich absehbar erheblich.

Die Nachteile des Modells „Österreich PLUS“ liegen in den finanziellen Mehraufwänden und den Auswirkungen auf die Wehr- und Zivildienstpflichtigen durch eine längere Inanspruchnahme.

Die Vorteile liegen in der raschen und verhältnismäßig einfachen Umsetzbarkeit sowie, im Vergleich zu anderen Modellen, in der einfacheren Planbarkeit für Wehr- und Zivildienstpflichtige und deren Arbeitgeber.

33 In einer Finanzierungsrechnung ist, nach schrittweisem Anstieg und ohne Berücksichtigung externer Faktoren (zum Beispiel Gehälter oder Inflation), mit einer Steigerung bis zur vollumfänglichen Übungstätigkeit 2037 von 170–250 Millionen Euro zu rechnen.

8.2 „Schweizer Modell“

Modell	Dauer	Beschreibung	Geschlecht	Art	Aufwand im Verhältnis
„Schweizer Modell“	4 Monate 140 Tage mind. 12 Monate	Grundwehrdienst (GWD): 4 Monate („Rekrutenschule“) Milizübungen (Pflicht): ca. 10 x 14 Tage jährlich Ende der Milizübungen vor 30. LJ (bzw. 10 Jahre) Wehrersatzdienst/Zivildienst: mind. 12 Monate In Folge: Bereitstellung zur Zivilen Landesverteidigung	♂	Allgemeine Wehrpflicht Allgemeine Übungspflicht	€€€ ◷◷◷◷ §§

Anmerkungen: € geschätzter Kostenaufwand (gering bis sehr hoch), ◷ Zeitaufwand der Umsetzung (gering bis sehr hoch), § Aufwand zur rechtlichen Umsetzung (gering bis sehr hoch)

Das **„Schweizer Modell“** ist hinsichtlich der Dauer des Grundwehrdienstes und den Wiederholungskursen – abgesehen von einer Wehrpflichtersatzabgabe[34] – angelehnt an die in der Schweiz bestehende Wehrdienstform. Der Grundwehrdienst dauert im „Schweizer Modell“ 4 Monate. Nach dem Grundwehrdienst trainieren die Soldaten ihre militärischen Fertigkeiten in periodischen Milizübungen.

Die Grundwehrdiener leistet seinen viermonatigen Grundwehrdienst und wird in intensiver Form in Rekrutenschulen ausgebildet. Danach werden die Soldaten in ihre Einsatzfunktion beordert. Die Soldaten können in dieser kurzen Phase nur Teile ihrer Basisausbildung abschließen und sind in größeren militärischen Formationen nur nach zusätzlicher Ausbildung einsetzbar. Aufgrund der kurzen Nutzungsdauer besteht ein erhöhter Bedarf an Soldaten zur Aufrechterhaltung des militärischen Grundbetriebs beziehungsweise ein erhöhter Bedarf zur Auslagerung dieser Leistungen.

Nach dem Abschluss der Rekrutenschule rücken die beorderten Milizsoldaten regelmäßig zu Trainingseinheiten in Form von verpflichtenden Milizübungen im Gesamtumfang von 140 Tagen ein. Diese Übungen (im Umfang von je 14 Tagen) sind jährlich zu besuchen. In den ersten Übungen werden die Basisausbildung und die Truppenausbildung abgeschlossen. Danach dienen die Milizübungen zum Erhalt der militärischen Fähigkeiten. Im Regelfall[35] schließen die Wehrpflichtigen ihre Übungsverpflichtung vor dem 30. Lebensjahr ab.

Der Wehrersatzdienst wird auf mindestens 12 Monate verlängert. Aufgrund der kurzen Dauer des Grundwehrdienstes und der geänderten Übungsperiodizität ist jährlich von einem höheren Bedarf an tauglichen Grundwehrdienern (circa 18.000) auszugehen. Dies kann Steuerungsmaßnahmen hinsichtlich des Angebots an Zivildienstplätzen erfordern. Die Zuweisung der Zivildiener soll auf Sparten der Zivilen Landesverteidigung fokussieren. Diese Verdichtung soll die allgemeine Resilienz im Rahmen der Umfassenden Landesverteidigung steigern und die Zivildienstpflichtigen für vorgeplante Funktionen im außerordentlichen Zivildienst vorbereiten. Jeder Zivildiener erhält eine Funktion für den Fall der Ausrufung eines außerordentlichen Zivildienstes (Bereitstellungsschein).

Der Personalbedarf an ausgebildeten Milizsoldaten kann in quantitativer und qualitativer Hinsicht nur unter Erhöhung der Grundwehrdienerzahlen (circa 18.000 pro Jahr) erreicht werden. Die notwendige Anzahl an Milizkaderpersonal kann aufgrund des hohen Personalbedarfs in den Rekrutenschulen erst deutlich nach 2032 erreicht werden. Das „Schweizer Modell“ erfordert einen höheren Personalumfang des Berufs- und Milizkaders zur Ausbildung in den Rekrutenschulen. Der Kaderumfang ist eine Vorbedingung. Anreizsysteme für Berufs- und Milizkader sind für die Umsetzung – neben gesetzlichen Maßnahmen

34 In der Schweiz ist durch Personen, die keinen Wehr- oder Wehrersatzdienst leisten, eine Wehrpflichtersatzabgabe zu bezahlen.
35 Beim Erstantritt des Grundwehrdienstes im 19. beziehungsweise 20. Lebensjahr.

zur verbindlichen Heranziehung geeigneter Soldaten für Milizunteroffiziersfunktionen – zwingend notwendig.

Die Reaktionsfähigkeit des Bundesheeres wird im „Schweizer Modell“ durch die wiederkehrenden Trainingseinheiten grundsätzlich sichergestellt. Die Einsatzbereitschaft im Rahmen großer militärischer Formationen ist jedoch durch die Staffelung der Ausbildung in den Milizübungen gehemmt. Zusätzlich können Soldaten während der komprimierten Ausbildung in einer Rekrutenschule nur sehr eingeschränkt für größere Inlandsvorhaben (zum Beispiel Luftraumsicherungsoperationen, sicherheitspolizeiliche Assistenzeinsätze oder Katastropheneinsätze) eingesetzt werden. Dies kann vermehrte Teilmobilmachungen notwendig machen. Durch die wiederkehrenden Trainingseinheiten kann die Zeit zur vollen Einsatzbereitschaft nach einer Mobilmachung gesenkt werden. Das Bundesheer kann somit im Prinzip in der ausreichenden Stärke für Einsätze bereitgestellt werden.

Mehrkosten zum bestehenden System ergeben sich vor allem durch die Abgeltung von Milizübungen (Gesamtdauer 140 Tage pro Wehrpflichtigem). Die jährlichen Übungen in der Dauer von zwei Wochen bedeuten für die Arbeitgeber eine häufigere Abwesenheit der Wehrpflichtigen. Die deutlich höhere Übungsperiodizität bedingt generell eine erhöhte Basisleistung.[36]

Bei veränderten sicherheitspolitischen Herausforderungen kann aus dem „Schweizer Modell“ durch Änderungen in der Heranziehung zum Wehrdienst sowie durch Anpassungen der Dauer und Frequenz der Wehrdienstleistungen reagiert werden.

Ein Umstieg auf das „Schweizer Modell“ ist innerhalb der Parameter des Aufbauplans ÖBH2032+ nicht möglich. Eine Umsetzung kann nach Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und einer Konsolidierung des Berufskaders mit entsprechendem organisatorischem Aufwand frühestens Anfang 2030 erfolgen.

Bewertung:
Das „Schweizer Modell“ bedingt eine wesentliche organisatorische Abweichung vom aktuell bestehenden Wehrdienstmodell. Einsätze geringerer Intensität sind höchstwahrscheinlich nur unter Rückgriff auf Teilmobilmachungen zu bewältigen. Aufgrund des erhöhten Bedarfs an Grundwehrdienern sind Maßnahmen zur quantitativen Einschränkung des Zivildienstes wahrscheinlich. Die zur Systemänderung notwendigen gesetzlichen Materien betreffen eingeschränkt Verfassungsbestimmungen (Zivildienst) und ansonsten vorwiegend einfache Gesetze beziehungsweise Verordnungen der zuständigen Ministerien. Die kurze Ausbildungszeit in den Rekrutenschulen bedingt eine verstärkte Nutzung der zur Verfügung stehenden Zeit (6-Tage-Woche, deutlich erhöhte Wochenstundenbelastung). Durch die Verlagerung wesentlicher Ausbildungsabschnitte in die Milizübungen wird der Zeitpunkt der Einsatzbereitschaft verzögert.

Die Nachteile des „Schweizer Modells“ liegen im erhöhten organisatorischen Aufwand, in Verzögerungen im Herstellen der Einsatzbereitschaft, im budgetären Mehraufwand sowie in den Abwesenheitszeiten der Arbeitnehmer durch die hohe Frequenz der Übungen. Die zeitliche Inanspruchnahme durch Übungen ist für die Wehrpflichtigen im Vergleich zu den anderen Modellen erheblich.

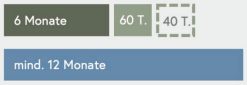
Die Vorteile liegen in der verhältnismäßig kurzen Dauer des Grundwehrdienstes.

Aufgrund überwiegender Nachteile gegenüber anderen Modellen wurde das „Schweizer Modell“ durch die Wehrdienstkommission nicht priorisiert.

---

36 In einer Finanzierungsrechnung ist, nach schrittweisem Anstieg und ohne Berücksichtigung externer Faktoren (zum Beispiel Gehälter oder Inflation), mit einer Steigerung bis zur vollumfänglichen Übungstätigkeit 2040 von 205–475 Millionen Euro zu rechnen.

8.3 „Stufenmodell“

Modell	Dauer	Beschreibung	Geschlecht	Art	Aufwand im Verhältnis
„Stufenmodell“		Grundwehrdienst (GWD): 6 Monate Truppenausbildung (Pflicht): 60 Tage (18 Mon. n. GWD) Milizübungen (Pflicht): ca. 4 x 10 Tage alle 2 Jahre Ende der Milizübungen vor 30. LJ (bzw. 10 Jahre) Wehrersatzdienst/Zivildienst: mind. 12 Monate In Folge: Bereitstellung zur Zivilen Landesverteidigung	♂	Allgemeine Wehrpflicht Allgemeine Übungspflicht	€€€ €€ 🕒 🕒 🕒 🕒 🕒 §§ § § §

Anmerkungen: € geschätzter Kostenaufwand (gering bis sehr hoch), 🕒 Zeitaufwand der Umsetzung (gering bis sehr hoch), § Aufwand zur rechtlichen Umsetzung (gering bis sehr hoch)

Das **„Stufenmodell“** weist eine grundsätzliche Ähnlichkeit mit dem bestehenden Wehrdienstmodell beziehungsweise vorangegangenen Ausformungen des Wehrdienstes in Österreich auf. Der Grundwehrdienst dauert 6 Monate. Nach dem Grundwehrdienst erfolgen die weiterführende Truppenausbildung und Trainings der Soldaten in periodischen Milizübungen.

Die Grundwehrdiener leisten ihren 6-monatigen Grundwehrdienst, schließen ihre militärische Basisausbildung ab und werden in eine Einsatzfunktion beordert.

Zeitlich abgesetzt vom Grundwehrdienst rücken die ehemaligen Grundwehrdiener zu einem verpflichtenden zweimonatigen geblockten Ausbildungsmodul ein und schließen dabei die einsatzwichtige Truppenausbildung ab. Dieser Ausbildungsabschnitt erfolgt innerhalb von 18 Monaten nach dem Grundwehrdienst. Danach sind Milizübungen in der Dauer von insgesamt 40 Tagen vorgesehen, die alle zwei Jahre im Umfang von 10 Tagen zu leisten sind. Die Wehrpflichtigen können somit im Normfall ihre Übungsverpflichtung vor dem 30. Lebensjahr abschließen.[37]

Der Wehrersatzdienst wird auf mindestens 12 Monate verlängert. Die Zuweisung der Zivildiener soll auf Sparten der Zivilen Landesverteidigung refokussiert werden. Diese Verdichtung soll die allgemeine Resilienz im Rahmen der Umfassenden Landesverteidigung steigern und die Zivildienstpflichtigen für vorgeplante Funktionen im außerordentlichen Zivildienst vorbereiten. Jeder Zivildiener erhält eine Funktion für den Fall der Ausrufung eines außerordentlichen Zivildienstes (Bereitstellungsschein).

Das „Stufenmodell“ deckt den Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Um die notwendige Anzahl an Milizkaderpersonal erreichen zu können, ist – auch angesichts bestehender Ausbildungskapazitäten – ein Zeitraum nach 2032 anzusetzen. Abseits von zielgerichteten Anreizsystemen sollen gesetzliche Maßnahmen zur verbindlichen Heranziehung geeigneter Soldaten für Milizunteroffiziersfunktionen diesen notwendigen personellen Wiederaufbau unterstützen.

Die Reaktionsfähigkeit des Bundesheeres wird durch den erhöhten Ausbildungsstand der Soldaten und ihrer Einsatzfähigkeit in größeren militärischen Verbänden gesteigert. Die nachgestaffelte Truppenausbildung wirkt dabei systemisch verzögernd. Durch die wiederkehrenden Trainingseinheiten kann die Zeit zur vollen Einsatzbereitschaft nach einer Mobilmachung wesentlich gesenkt werden. Das Bundesheer kann somit rasch und in der ausreichenden Stärke für Einsätze bereitgestellt werden.

In finanzieller Hinsicht sind Mehrkosten zum bestehenden System vor allem durch die Milizübungen in der Dauer von

37 Beim Erstantritt des Grundwehrdienstes im 19. beziehungsweise 20. Lebensjahr.

insgesamt 100 Tagen zu erwarten. Die Basisleistung steigt durch erhöhte Ausbildungs- und Übungstätigkeit.[38]

Sollte sich der militärische Bedarf aufgrund sicherheitspolitischer Herausforderungen verändern, kann aus dem „Stufenmodell“ durch Änderungen in der Heranziehung zum Wehrdienst sowie durch Anpassungen der Dauer und Frequenz der Wehrdienstleistungen (vor allem Ausdehnung des Grundwehrdienstes) reagiert werden.

Das „Stufenmodell“ ist innerhalb der Parameter des Aufbauplans ÖBH2032+ umsetzbar. Eine Umsetzung kann nach Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bereits ab 2027 erfolgen.

Bewertung:
Das „Stufenmodell“ ähnelt in mehreren Belangen bisherigen Ausgestaltungen des österreichischen Wehrsystems. Die zur Systemänderung notwendigen gesetzlichen Materien betreffen eingeschränkt Verfassungsbestimmungen (Zivildienst) und ansonsten vorwiegend einfache Gesetze beziehungsweise Verordnungen der zuständigen Ministerien. Der Gesamtumfang von 100 Tagen an Milizübungen erhöht, besonders durch die Nachstaffelung der notwendigen Truppenausbildung, den Verwaltungs- und Budgetaufwand. Der Umfang der Milizübungen beziehungsweise die Dauer des Wehrersatzdienstes bedeuten für junge männliche österreichische Staatsbürger einen entsprechenden zeitlichen Mehraufwand. Die weiterführenden Trainings in Form von Milizübungen sind ein zusätzlicher zeitlicher Aufwand für Wehrpflichtige, deren Familien und Arbeitgeber, der durch begleitende Maßnahmen möglichst abgefedert werden muss. Die Verteidigungsbereitschaft des Bundesheeres erhöht sich absehbar erheblich.

Die Nachteile des „Stufenmodells“ liegen im finanziellen Mehraufwand und den Auswirkungen auf die Wehr- und Zivildienstpflichtigen durch die geänderte zeitliche Inanspruchnahme. Der zeitlich nach dem Grundwehrdienst stattfindende zweimonatige Ausbildungsblock hemmt die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Der Vorteil liegt in der raschen Umsetzbarkeit.

38 In einer Finanzierungsrechnung ist, nach schrittweisem Anstieg und ohne Berücksichtigung externer Faktoren (zum Beispiel Gehälter oder Inflation), mit einer Steigerung bis zur vollumfänglichen Übungstätigkeit 2037 von 230–310 Millionen Euro zu rechnen.

8.4 Entwicklungsmodell

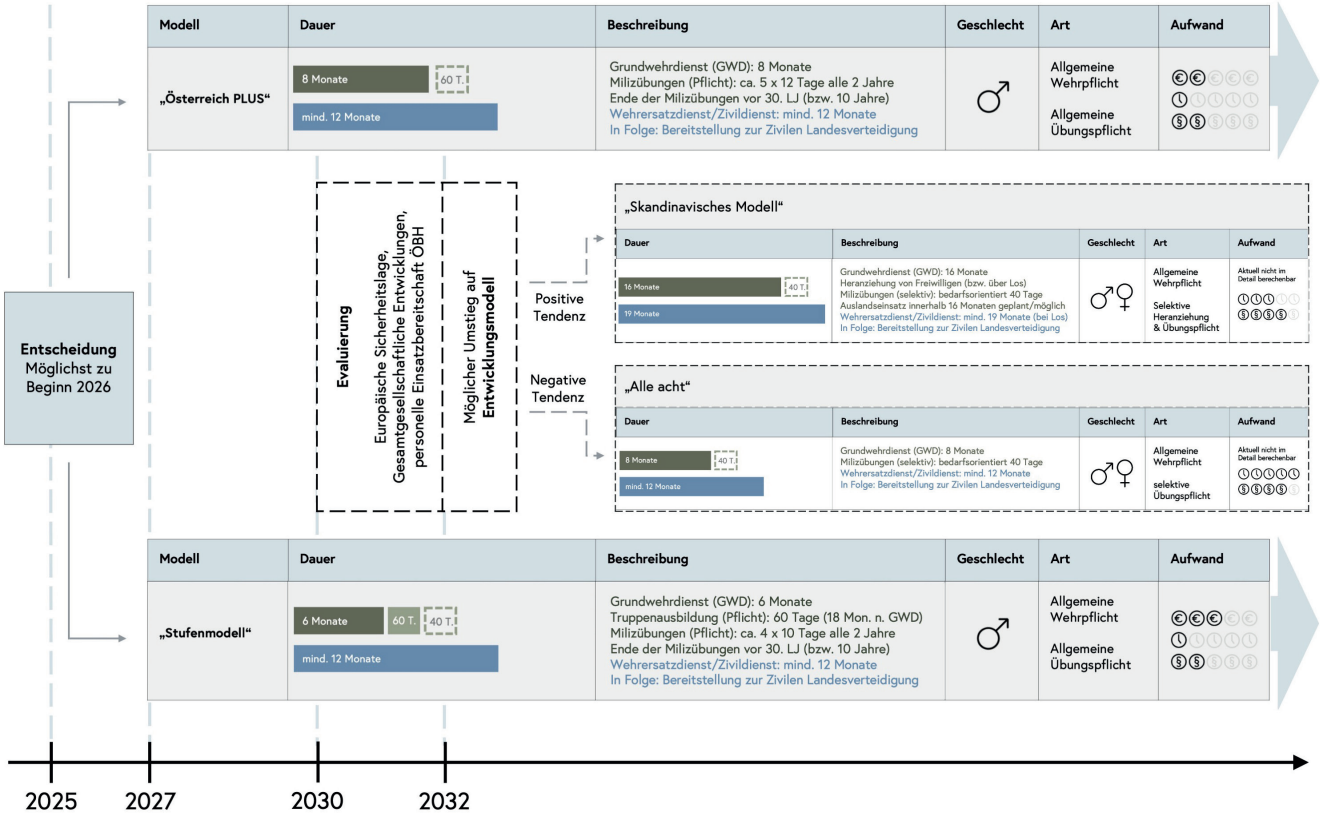


Abb. 14: Modelle im zeitlichen Kontext inklusive Entwicklungsmöglichkeiten

Die Wehrdienstkommission erarbeitete ein „Entwicklungsmodell“, da eine begleitende Evaluierung der langfristigen personellen Sicherstellung des Wehr- und Wehrersatzdienstes empfohlen wurde. Dieses Entwicklungsmodell hat zwei von vorteilhaften beziehungsweise weniger vorteilhaften Entwicklungen der österreichischen und europäischen Sicherheitslage sowie gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen abhängige Ausprägungen. Eine abgeschlossene Konsolidierung des Bundesheeres im Zuge des Aufbauplans ÖBH2032+ wurde für einen Übertritt zum Entwicklungsmodell ab Mitte der 2030er-Jahre vorausgesetzt.

Als faktorenabhängige Ausprägungen entwickelte die Kommission ein „**Skandinavisches Modell**“ und das Modell „**Alle acht**“.

8.4.1 „Skandinavisches Modell“

Das „Skandinavische Modell“ bedingt als Ausprägung des Entwicklungsmodells positive Entwicklungen („positive Tendenz“) des österreichischen und europäischen Sicherheitsumfelds, der gesellschaftlichen Gleichstellung der Geschlechter und der Wehrbereitschaft.

Dieses Modell beruht auf einer geschlechtsneutralen, allgemeinen Wehrpflicht mit selektiver Heranziehung.[39]

Soldatinnen und Soldaten sollen primär aufgrund umfangreicher Anreizsysteme und vorwiegend auf freiwilliger Basis rekrutiert werden. Bei Personalmangel entscheidet das Los über eine verpflichtende Heranziehung zum Wehrdienst.

39 Als Referenzmodell diente die allgemeine Wehrpflicht mit selektiver Heranziehung in Dänemark beziehungsweise Schweden.

Das „Skandinavische Modell“ sieht eine 16-monatige Dauer des Grundwehrdienstes bei anschließender selektiver Übungspflicht vor. Die Soldatinnen und Soldaten werden im Zuge des Grundwehrdienstes umfangreich ausgebildet und stehen für Einsätze jeglicher Art bereit. Bei entsprechender Freiwilligkeit können diese auch in Einheiten, die für Auslandseinsätze bereitgehalten werden, Dienst versehen.

Die Aufrechterhaltung des militärischen Grundbetriebs soll zunehmend ausgelagert oder über andere Arbeitsverhältnisse abgedeckt werden.

Aufgrund der langen Dauer der Wehrdienstleistung wird von einem Personalbedarf von circa 8.000 bis 9.000 Grundwehrdienern pro Jahr ausgegangen. Im Anschluss an den Grundwehrdienst ist eine bedarfsorientierte Übungsverpflichtung in der Gesamtdauer von circa 40 Tagen vorgesehen. Die freiwillige Heranziehung ehemaliger Grundwehrdienerinnen und Grundwehrdiener dazu steht im Vordergrund, im Bedarfsfall ist ein Losentscheid vorgesehen.

Der Wehrersatzdienst wird auf mindestens 19 Monate verlängert und ist primär durch Personen zu leisten, die für eine Wehrdienstleistung vorgesehen sind (Losentscheid), diese aber aus Gewissensgründen ablehnen. Der bestehende Wehrersatzdienst ist dazu vermehrt in eine Zivilverteidigungskraft umzuwandeln und auf die Kernbereiche der Zivilen Landesverteidigung zu reduzieren. Die aktuell breite Leistungspalette des Wehrersatzdienstes ist zunehmend über andere Arbeitsverhältnisse abzudecken. Dazu können modellhaft auch Freiwillige herangezogen werden, deren Wehrpflicht gilt für den Fall dieser Dienstleistung als gehemmt beziehungsweise erfüllt.

Bei verbindlichen und umfangreichen Anreizsystemen wird angenommen, dass der quantitative Personalbedarf des Bundesheeres im „Skandinavischen Modell“ durch Freiwillige gedeckt werden kann. Diese Anreizsysteme müssten auszugsweise Jobgarantien im öffentlichen Dienst, deutlich erhöhte Gehälter (angelehnt an Bezüge von Berufsmilitärpersonen) und umfangreiche Weiterbildungsangebote enthalten. In qualitativer Hinsicht wird der Bedarf durch die umfangreiche Ausbildungszeit beziehungsweise Zeit der Bereithaltung (oder der Leistung von Auslandseinsätzen) erreicht.

Die Reaktionsfähigkeit des Bundesheeres kann im „Skandinavischen Modell“ durch den umfangreichen Ausbildungs- und Trainingsstand der Soldatinnen und Soldaten erheblich gesteigert werden. Die hohe gleichzeitige Verfügbarkeit von ausgebildeten Soldaten in der Präsenzorganisation und die wiederkehrenden Trainingseinheiten ermöglichen ein rasches Herstellen der vollen Einsatzbereitschaft nach einer Mobilmachung.

Mehrkosten zum bestehenden System sind vor allem durch die höheren Gehälter für die Grundwehrdiener (angelehnt an das Gehalt von Berufssoldaten) sowie durch Bedarf an Prämien (zum Beispiel für Auslandseinsatzbereitschaft) und Kosten für umfangreiche Anreizsysteme zu erwarten. Parallel zu gesteigerten Gemeinkosten durch geänderte Dienstverhältnisse bei ausgewählten bisherigen Zivildienstleistungen kann von geänderten (wahrscheinlich niedrigeren) volkswirtschaftlichen Kosten durch die Reduktion des verpflichtend herangezogenen Personals ausgegangen werden.[40]

Aus dem Entwicklungsmodell „Skandinavisches Modell“ kann bei gravierenden Änderungen der sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen mit Erhöhung der Einberufungszahlen (Aussetzen der selektiven Heranziehung) reagiert werden.

Als Entwicklungsmodell ist das „Skandinavische Modell“ an positive Entwicklungen im Bereich des österreichischen

40 In einer Finanzierungsrechnung ist, nach schrittweisem Anstieg und ohne Berücksichtigung externer Faktoren (zum Beispiel Gehälter oder Inflation), mit einer Steigerung bis zur vollumfänglichen Übungstätigkeit 2040 von 430–440 Millionen Euro zu rechnen. Zusätzliche Investitionskosten bzw. die volkswirtschaftlichen Vor- oder Nachteile konnten durch die Kommission nicht berechnet werden.

und europäischen Sicherheitsumfelds, in der Wehrbereitschaft und gesellschaftlichen Gleichstellung gekoppelt. Als Vorleistung ist die Umsetzung des Aufbauplans ÖBH2032+ notwendig. Eine Umsetzung scheint frühestens Mitte der 2030er-Jahre möglich.

Bewertung:
Das „Skandinavische Modell" ist als Entwicklungsmodell, abhängig von der Sicherheitslage und der erfolgten Umsetzung des Aufbauplans ÖBH2032+, machbar und stellt einen tiefgehenden Umbruch des bisherigen Wehrsystems dar. Die zur Systemänderung notwendigen gesetzlichen Materien betreffen im umfassenden Rahmen Verfassungsbestimmungen und einfachgesetzliche Regelungen beziehungsweise Verordnungen der zuständigen Ministerien. Der Erfolg des „Skandinavischen Modells" hängt wesentlich von der Bereitschaft ab, verbindliche und umfangreiche Anreizsysteme umzusetzen.

Die Nachteile des „Skandinavischen Modells" liegen in finanziellen Mehraufwänden (Gehälter und Anreizsysteme).

Die Vorteile liegen in der erwartbaren Einsatzbereitschaft des Bundesheeres sowie in der überwiegenden Abstützung auf Freiwillige und den damit verbundenen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

8.4.2 Modell „Alle acht"

Das Modell „Alle acht" kann als Ausprägung des Entwicklungsmodells eine Reaktion auf eine gravierende Verschlechterung der Sicherheitslage im österreichischen und europäischen Umfeld und nachhaltige Herausforderungen in der Personalbereitstellung darstellen („negative Tendenz"). Diese Ausprägung des Entwicklungsmodells ist die maximale Variante der Personalaufbringung durch eine geschlechtsneutrale allgemeine Wehrpflicht, um die Umfassende Landesverteidigung sicherzustellen.

Das Entwicklungsmodell „Alle acht" sieht für alle Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, unabhängig vom Geschlecht, einen Grundwehrdienst in der Dauer von acht Monaten beziehungsweise die Leistung des Zivildienstes vor. Alle Soldatinnen und Soldaten absolvieren dabei eine Basisausbildung und eine Truppenausbildung. Mit Ende des Grundwehrdienstes werden die Soldatinnen und Soldaten in Einsatzfunktionen beordert.

Im Anschluss an den Grundwehrdienst ist eine bedarfsorientierte Einteilung zu regelmäßigen Übungen in der Gesamtdauer von circa 40 Tagen vorgesehen, um die notwendige Reaktionsfähigkeit zu erhalten. Die Heranziehung zu Milizübungen soll selektiv, primär nach freiwilliger Meldung beziehungsweise im Bedarfsfall über Einteilung (Losentscheid) erfolgen.

Der Wehrersatzdienst wird auf mindestens 12 Monate verlängert. Augrund der hohen personellen Verfügbarkeit aus einem Stellungsjahrgang können sämtliche Zivildienstsparten und bei Bedarf auch Zivilverteidigungskräfte verwendet werden. Eine Bereitstellung für den Fall der Ausrufung eines außerordentlichen Zivildienstes ist vorgesehen.

Das Entwicklungsmodell „Alle acht" deckt den quantitativen und qualitativen Bedarf des Bundesheeres.

Die Reaktionsfähigkeit des Bundesheeres ist durch hohe gleichzeitige Verfügbarkeit von ausgebildeten Soldatinnen und Soldaten sowie regelmäßig trainierende Milizsoldatinnen und -soldaten sichergestellt.

Mehrkosten entstehen vor allem durch die hohe Anzahl von Wehrdienst- und Zivildienstleistenden. Die volkswirtschaftlichen Auswirkungen durch die geschlechtsneutrale Einberufung eines gesamten Jahrgangs sind zu berücksichtigen.[41]

41 In einer Finanzierungsrechnung ist, nach schrittweisem Anstieg und ohne Berücksichtigung externer Faktoren (zum Beispiel Gehälter oder Inflation), mit einer Steigerung bis zur vollumfänglichen Übungstätigkeit 2040 von 350–360 Millionen Euro zu rechnen. Zusätzliche Investitionskosten bzw. die volkswirtschaftlichen Vor- oder Nachteile konnten durch die Kommission nicht berechnet werden.

Aus dem Entwicklungsmodell „Alle acht“ kann, da es sich um die maximale Ausprägung der Heranziehung eines Jahrgangs handelt, bei zwingenden Änderungen des Sicherheitsumfelds nur mehr durch Änderungen von Wehrdienstzeiten reagiert werden. Eine Umstellung auf eine umfassende und geschlechtsneutrale Wehrpflicht benötigt vorangestellte organisatorische Maßnahmen bei Wehrdienst (zum Beispiel Infrastruktur, Bekleidung etc.) und Wehrersatzdienst (gegebenenfalls Erweiterungen der Zivildienstsparten beziehungsweise Zugangsregelungen). Ein Umstieg unter den bestehenden Parametern des laufenden Aufbauplans ÖBH2032+ ist nicht möglich.

Bewertung:
Das Modell „Alle acht“ ist als ein von der Sicherheitslage abhängiges Entwicklungsmodell grundsätzlich umsetzbar. Es stellt einen tiefgehenden Systemwechsel dar. Die notwendigen gesetzlichen Änderungen betreffen im umfassenden Rahmen Verfassungsbestimmungen und einfachgesetzliche Regelungen beziehungsweise Verordnungen der zuständigen Ministerien.

Die Nachteile des Modells „Alle acht“ liegen in finanziellen Mehraufwänden (zum Beispiel Besoldung, infrastrukturelle Maßnahmen etc.) sowie in den volkswirtschaftlichen Auswirkungen durch die gleichzeitige Beanspruchung eines gesamten Jahrgangs.

Der Vorteil liegt in der hohen personellen Verfügbarkeit für den Wehrdienst und Wehrersatzdienst.

8.5 Kosten und Wahlmöglichkeiten

Die Hochrechnungen zu den vorliegenden Modelle wurden mit Näherungswerten der Finanzierungsrechnung berechnet, um erwartbare Mehrkosten vergleichbar zu machen. Die Positionierung des Regierungsprogramms, die Budgetmittel für den Aufbauplan ÖBH2032+ mittelfristig (Anm.: bis 2032) auf 2 Prozent des BIP zu erhöhen, waren für die Modellerstellung planungsleitend.

Der Aufbauplan ÖBH2032+ ist mehr als nur die Beschaffung neuer Ausrüstung. Für die Anpassung des militärischen Fähigkeitsspektrums und die Rückkehr zu einer funktionierenden Milizorganisation sind daher auch Anteile für Übungstätigkeit und Personalbereitstellung in der Miliz vorgesehen. Gleichzeitig beinhalten die im Aufbauplan ÖBH2032+ angesprochenen Kosten für Ausrüstung und Weiterentwicklung anteilsweise auch Nebenkosten (Ersatzteilpakete, Ausbildungskosten, Simulationssysteme etc.).

Die nachfolgend dargestellten Zahlen sind – ohne Inflations- und Gehaltsanpassungen – näherungsweise jene Kosten, die mit Erreichen der maximalen Ausprägung der Modelle nach circa 10 Jahren bei einem konstanten Aufwuchs zu erwarten sind. Eine parallele Steigerung der Personalkosten für den Berufskader aufgrund der Mehrdienstleistungen ist als Anschubfinanzierung dazu zu verstehen. Diese Kosten werden sich – auf einer noch zu berechnenden Höhe – stabilisieren, da durch einen Aufwuchs und verstärkten Einsatz des Milizkaders die Basiskosten gleichzeitig sinken.

8.5.1 Allgemeine Berechnungsmethoden

Die Personalkosten wurden auf Grundlage des Gehaltsgesetzes sowie des Heeresgebührengesetzes berechnet. Nicht endgültig berechenbar sind insbesondere der modellabhängige Personalbedarf an Berufskader sowie die erforderlichen Mehrdienstleistungen.

Als durchschnittliche Basisleistung wurden eines Grundwehrdieners und Kaderanwärters wurden circa 1.100 Euro[42] pro Monat als Berechnungsgrundlage herangezogen. Für Milizübungen wird je Soldat entsprechend ein Anteil von circa 40 Euro je Übungstag zugrunde gelegt.[43]

Eine umfassende und abschließende Berechnung aller budgetären Auswirkungen ist nicht möglich. Die Berechnungen dienen vor allem dem Vergleich der jeweiligen Modelle untereinander sowie dem Aufzeigen von Trends.

8.5.2 Grundwehrdiener

Die durchschnittlichen Personalkosten für einen Grundwehrdiener betragen aktuell circa 710 Euro[44] im Monat. Im „Schweizer Modell" wurden circa 1.500 Euro pro Monat als Berechnungsgrundlage angeführt, da die Wochenstundenbelastung um rund ein Drittel zu steigern wäre. Für das „Skandinavische Modell" wurden analog zu anderen Ländern Personalkosten von circa 2.000 Euro angenommen.

8.5.3 Kaderanwärter

Die durchschnittlichen Personalkosten für einen Kaderanwärter betragen in den ersten sechs Monaten (Ausbildungsdienst) circa 1.450 Euro[45] und in den weiteren sechs Monaten (Militärperson auf Zeit/Fixgehalt) circa 2.920 Euro[46]. Jedes Modell erfordert für einen zeitgerechten Aufwuchs zumindest 3.000 Kaderanwärter jährlich, unabhängig von den tatsächlichen Ausbildungskapazitäten.[47] Die dargestellten Kosten reduzieren sich, wenn bei der Gesamtausbildungsdauer für einzelne Personengruppen kürzere Ausbildungszeiten möglich sind beziehungsweise diese mit realen Zahlen der Rekrutierung hinterlegt wird.

8.5.4 Milizübungen

Derzeit sind 70.000 Milizübungstage budgetiert, wovon circa 50.000 Milizübungstage[48] für Übungen aufgewendet werden, der Rest ist für Ausbildungsgänge des Milizkaders vorgesehen.

Die Soldaten verbleiben in den durch die Wehrdienstkommission ausgearbeiteten Modellen grundsätzlich zehn Jahre im Milizstand. Die Summe aller jährlichen Übungstage aus zehn Jahrgängen stellt somit den Höchstwert dar. Der tatsächliche Wert in circa zehn Jahren ist abhängig von der Verfügbarkeit eines gesamtstaatlichen Mobilmachungssystems zur Feststellung von Mobilmachungsbehinderungen. Die Übungstage und -systematik ist begleitend zur Evaluierung und gegebenenfalls an die militärstrategischen Erfordernisse anzupassen. Die durchschnittlichen Personalkosten inklusive Verdienstentgang für einen Milizsoldaten betragen aktuell circa 120 Euro[49] am Tag.

8.5.5 Wehrersatzdienst (Zivildienst)

Die Kosten des Wehrersatzdienstes erhöhen sich aliquot zu dessen prozentueller Verlängerung. Im allgemeinen hängen diese primär von den zur Verfügung gestellten, besetzten Zivildienststellen ab.

---

42 Gem. Berechnung BMLV (Kosten für die Ausbildung, Verpflegung, Munition sowie Gemeinkosten).
43 Der Bedarf an Offizieren und Unteroffizieren für die Friedensorganisation ist unabhängig vom jeweiligen Wehrpflichtmodell. Die Kosten für die weiterführende Ausbildung wurden nicht weiter berücksichtigt.
44 Durchschnitt der Ansprüche eines Grundwehrdieners gemäß Heeresgebührengesetz zustehen (zum Beispiel Monatsgeld, Dienstgradzulage, Fahrkostenvergütung. Wohnkostenbeihilfe, Familienunterhalt, Partnerunterhalt, …).
45 Gem. Berechnung BMLV.
46 Gem. Berechnung BMLV.
47 Die tatsächliche qualitative Aufbringbarkeit und die erforderlichen Ausbildungskapazitäten wurden nicht geprüft.
48 Gem. Berechnung BMLV.
49 Gem. Berechnung BMLV.

8.5.6 Mehrkosten

Die sofort wirksam werdenden Mehrkosten lassen sich nur abschätzen. Es ist von einer unmittelbaren Steigerung um 30 Prozent der angegebenen Mehrkosten für die Ausbildung auszugehen. Diese wird sich jährlich anteilsmäßig erhöhen. Zu welchem Zeitpunkt der Milizkader die Basiskosten reduziert, ist aufgrund der bestehenden zahlreichen Unbekannten nicht seriös berechenbar.

Für die Entwicklungsmodelle „Skandinavisches Modell“ und „Alle acht“ konnten die erwartbaren Personalkosten und die Basisleistung berechnet werden. Bei einer genaueren Betrachtung wurden zahlreichen Faktoren gefunden, welche die Kosten jedoch sehr stark divergieren lassen.

8.5.7 Wahlmöglichkeiten für Grundwehrdiener

Eine allgemeine Empfehlung der Wehrdienstkommission legt nahe, den Stellungspflichtigen unterschiedliche Möglichkeiten zur Leistung des Grundwehrdienstes anzubieten.[50]

Das BMLV unterstützt bereits jetzt Wünsche der Stellungspflichtigen hinsichtlich des Beginns und des Ortes zur Leistung des Grundwehrdienstes und bei der Zuweisung der Einsatzfunktion. Auch werden besondere Kenntnisse der angehenden Soldaten besonders berücksichtigt (zum Beispiel „Cyber-GWD“). Ähnlich dem Wehrersatzdienst wägen die Stellungspflichtigen Möglichkeiten ab und treffen eine Entscheidung, die meistens mindestens zwei der oben genannten Faktoren berücksichtigt.

Weitere Flexibilität entsteht durch Freiwilligenmeldungen zur Mehrleistung während beziehungsweise nach dem Grundwehrdienst. Durch die Meldung zu Milizkaderlaufbahnen („Einjährig-Freiwilligen-Ausbildung [EF] für Milizoffiziere sowie unterschiedliche Modelle der Milizunteroffiziersausbildung) und die Möglichkeit, nach dem Grundwehrdienst den Assistenzeinsatz anzuschließen oder in einer anspruchsvolleren Funktion (zum Beispiel Panzerfahrer) weiter Dienst zu versehen, bestehen bereits.

Bestehende Möglichkeiten zur Leistung des Grundwehrdienstes werden, abhängig von Entscheidungen zu den Modellen und Empfehlungen der Wehrdienstkommission, weiterentwickelt.

Klar ist, dass freiwillige Mehrleistung auch zukünftig bereits während des Grundwehrdienstes erhebliche finanzielle Vorteile mit sich bringen soll. Dieses Mehr an Engagement soll durch weiterführende Ausbildung auch weiterhin den Zugang zu zivil nachgefragten Kenntnissen in Führung sowie praktischen Fertigkeiten ermöglichen.

Beispielhaft könnten zukünftig daher folgende Möglichkeiten zur Leistung des Grundwehrdienstes angeboten werden:

- Milizoffiziersausbildung („Einjährig-Freiwilligen-Ausbildung“ [EF])
- Milizunteroffiziersausbildung (Abschluss wenige Monate nach dem Grundwehrdienst)
- „Freiwilliger Grundwehrdienst für Frauen“
- Bereitschaftstruppe nach dem Grundwehrdienst (bedarfsorientiert)[51]

50 Die Anzahl der Plätze für diese Möglichkeiten ist vom konkreten militärischen Bedarf abhängig.

51 Die Bereitschaftstruppe ermöglicht eine rasche Erstreaktion des Bundesheeres. Grundwehrdiener, die in militärischen Formationen der Bereitschaftstruppe verwendet werden, können ihren Dienst unmittelbar anschließend an den Grundwehrdienst für mehrere Monate verlängern. Dies erhöht die Nutzungsdauer in anspruchsvollen Grundfunktionen (zum Beispiel Panzerfahrer, etc.) und bringt eine zusätzliche Möglichkeit der freiwilligen und bezahlten Mehrleistung.

- Assistenzeinsatz nach dem Grundwehrdienst (bedarfsorientiert)[52]
- Gestaffelte Leistung des Grundwehrdienstes für Studenten („Akademikermodell“ – bedarfsorientiert)[53]

8.5.8 Wiedereinstieg in den Milizstand

Zur Deckung des Personalbedarfs bei Mannschaften und Kader in der Miliz können zusätzliche Maßnahmen für einen freiwilligen Wiedereinstieg in eine Milizlaufbahn geschaffen werden. Dies ist insbesondere bei einer Anrechnung von zivilen Qualifikationen vielversprechend.

8.6 Zusammenfassung der Modelle

Die Wehrdienstkommission erarbeitete fünf unterschiedliche Modelle zur vollen personellen Einsatzbereitschaft des mobilgemachten Bundesheeres. Sämtliche Modelle weisen verpflichtende Milizübungen nach dem Grundwehrdienst auf.

Drei Modelle sind Weiterentwicklungen einer Wehrpflicht für Männer mit unterschiedlicher Dauer und Ausprägung des Grundwehrdienstes und verpflichtenden Milizübungen. Zwei Modelle sind als Ausprägungen eines „Entwicklungsmodells“ nach 2032 zu verstehen und sehen, als Reaktion auf mögliche zukünftige Entwicklungen, eine Wehrpflicht für alle österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in unterschiedlichen Ausprägungen vor.

Das Modell „**Österreich PLUS**“ sieht Grundwehrdienst in der Dauer von 8 Monaten vor. Die Grundwehrdiener absolvieren eine Truppenausbildung und sind umfassend einsetzbar. Anschließend sind Milizübungen in der Dauer von insgesamt zwei Monaten zur Auffrischung und Erweiterung der Fertigkeiten der Soldaten vorgesehen.
Das „**Schweizer Modell**“ sieht einen viermonatigen Grundwehrdienst mit stark erhöhter zeitlicher Belastung, ähnlich in einer Schweizer Rekrutenschule, vor. Danach erfolgen verpflichtend 140 Tage Milizübungen. Dieses Modell wurde verworfen, da es bereits bei kleineren militärischen Einsätzen (auch Assistenzeinsätzen) einer Mobilmachung bedarf und es eine zeitintensive Systemänderung (Abkehr vom Aufbauplan ÖBH2032+) voraussetzt.

Das „**Stufenmodell**“ lässt den Grundwehrdienst in seiner bestehenden Dauer unverändert. Die für die volle Einsatzbereitschaft der Rekruten notwendige Truppenausbildung wird zeitnahe nach dem Grundwehrdienst in Form einer zweimonatigen, geblockten Milizübung absolviert. Diese muss innerhalb von 18 Monaten nach dem Grundwehrdienst erfolgen. Danach sind Milizübungen in der Dauer von insgesamt 40 Tagen vorgesehen.

Der Wehrersatzdienst dauert in diesen Modellen mindestens 12 Monate. Ehemalige Zivildiener erhalten für den Krisenfall oder Fälle der Landesverteidigung einen „Bereitstellungsschein“ zur vorgeplanten Wahrnehmung von Aufgaben der Zivilen Landesverteidigung.

Zusätzlich wird ein „**Entwicklungsmodell**“ vorgeschlagen. Da eine begleitende Evaluierung der Anpassung der Wehrpflicht empfohlen wird, wären auch die europäische Sicherheitslage, gesamtgesellschaftliche Entwicklungen und die personelle Einsatzbereitschaft des Bundesheeres beziehungsweise der Umfassenden Landesverteidigung, laufend zu beobachten. Je nach Ausprägung dieser Entwicklungen kann dies nach erfolgter Konsolidierung

52 Soldaten können sich vor dem oder während des Grundwehrdiensts für die Bereitschaftstruppe oder zum Einsatz in den aktuell bestehenden sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsätzen (Assistenzeinsatz an der Staatsgrenze beziehungsweise zur Botschaftsbewachung) melden. Sie werden für diese Assistenzleistung gesondert ausgebildet und absolvieren diese möglichst unmittelbar nach dem Grundwehrdienst.

53 Vorgesehen ist eine gestaffelte Leistung des Grundwehrdienstes sowie allfälliger Milizübungen, jeweils während der Sommerferien des akademischen Jahres. Der zukünftige Bedarf an akademisch ausgebildeten Milizsoldaten (zum Beispiel im Bereich der Cyberverteidigung, ABC-Abwehr, Bau-, IT- und Fahrzeugtechnik, Fremdsprachen etc.) soll angehenden Studenten militärisch nachgefragter Disziplinen die Möglichkeit bieten, ihren Grundwehrdienst begleitend und in ihren Fachrichtungen zu absolvieren. Details hängen von der zukünftigen Ausgestaltung des Wehrdienstes ab.

des Bundesheeres den Übergang zum „Skandinavischen Modell“ oder dem „Modell Alle acht“ bedeuten.

- Das „**Skandinavische Modell**“ sieht – bei positiven Entwicklungen der Wehrbereitschaft, der gesellschaftlichen Gleichstellung und des Sicherheitsumfeldes – eine geschlechtsneutrale, allgemeine Wehrpflicht vor. Soldatinnen und Soldaten werden aufgrund umfangreicher Anreizsysteme vorwiegend auf freiwilliger Basis rekrutiert. Es gilt eine 16-monatige Dauer des Grundwehrdienstes bei anschließender selektiver Übungspflicht. Bei Engpässen wird diese selektive Wehrpflicht durch Losentscheide ergänzt.

- Das Modell „**Alle acht**“ stellt mit einer generellen Dienstpflicht aller Geschlechter eine Option im Falle einer weiteren Verschlechterung der Sicherheitslage und nachhaltigen Herausforderungen bei der Deckung des Personalbedarfs. Der Grundwehrdienst dauert acht Monate, darauf folgt eine selektive Heranziehung zu Milizübungen.

Eine Transformation in Richtung des Entwicklungsmodells könnte, auf Basis einer Evaluierung der Sicherheits- und Bedrohungslage, erst nach Abschluss der Anstrengungen zum ÖBH2032+ erfolgen.

Der Wehrdienst in Österreich wäre, um das Ziel der Verteidigungsfähigkeit des Bundesheeres im Rahmen des Aufbauplans ÖBH2032+ zu erreichen, bereits ab 2027 auf das „Modell Österreich plus“ oder das „Stufenmodell“ überzuleiten. Mischvarianten aus diesen beiden Modellen sind grundsätzlich möglich, bedürften aber entsprechender weiterer Beurteilungen und Folgenabschätzungen.

8.7 Modellempfehlung

Die Wehrdienstkommission empfiehlt, nach Abwägung der Vor- und Nachteile, das Modell „Österreich PLUS“.

(mehrheitlich angenommen – 1 Gegenstimme, 1 Enthaltung)

Folgende Punkte waren für die Entscheidung für das Modell „Österreich PLUS“ ausschlaggebend:

- Am effektivsten in Bezug auf die zeitnahe Deckung des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs sowie der geforderten militärischen Reaktionsfähigkeit;
- effizienteste Möglichkeit zur Leistung des Wehrdienstes oder eines entsprechend angepassten Ersatzdienstes;
- geringste Auswirkungen auf die Wirtschaft;
- geringste Auswirkungen auf das Budget;
- höchste Passung mit der bisherigen strategischen Kultur Österreichs und der gesamtgesellschaftlichen Wehrbereitschaft;
- schnellste Möglichkeit zur Wiederherstellung der vollumfänglichen personellen Einsatzbereitschaft des Österreichischen Bundesheers.

Definitionen

Außerordentlicher Zivildienst ist die im im personellen und zeitlichen Ausmaß notwendige, verpflichtende Heranziehung von Zivildienstpflichtigen zur Dienstleistung bei Elementarereignissen, Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfangs und außerordentlichen Notständen (insbesondere in Zeiten, in denen Wehrpflichtige zur Leistung des Einsatzpräsenzdienstes einberufen werden).

Basisausbildung ist der Ausbildungsgang, in dem die Ausbildung für eine Grundfunktion und die Ausbildung im Organisationselement durchgeführt wird.

Brigade, Bataillon, Kompanie bzw. Einheit sind Führungsebenen des Bundesheeres; die Brigade ist die oberste taktische Führungsebene, gefolgt von Bataillon, Kompanie bzw. Einheit, Zug, Gruppe und Trupp.

Dienstgerechtigkeit beschreibt die Gleichbehandlung innerhalb der Wehrpflichtigen (Wehr- und Zivildienstpflichtigen).

Einsatz ist jedes unmittelbare Tätigwerden des Bundesheeres zur Erfüllung seiner verfassungsgesetzlich verankerten und im § 2 Abs. 1 Wehrgesetz (in der geltenden Fassung) zusammengefassten Aufgaben.

Einsatzbereitschaft ist die Fähigkeit, die jeweils zugeordneten Einsatzaufgaben zu erfüllen.

Einsatzfunktion ist die spezifische Zuordnung einer Funktion im Rahmen der Mobilmachungseinteilung.

Feldverwendungsfähig bezeichnet die funktionsorientierten Fähigkeiten des Soldaten, Einsatzaufgaben zu erfüllen. (Anmerkung: Dies umfasst nicht das Wissen und die Fertigkeiten über das Zusammenwirken der kleinsten militärischen Einheiten im Gesamtverbund.)

Grundwehrdienst ist die militärische Grundausbildung für alle Wehrpflichtigen. Dieser umfasst jedenfalls die Basisausbildung und wird in der Regel in einem Stück absolviert. In der Mehrheit der Modelle ist die Truppenausbildung ebenfalls ein Teil des Grundwehrdienstes.

Kader bzw. Kaderpersonal ist jene Personengruppe, die aufgrund besonderer militärischer Ausbildung bestimmte Führungs- und/oder Fachfunktionen ausüben kann.

Militärische Landesverteidigung ist die Sicherstellung der Erfüllung der umfassenden Landesverteidigung mit militärischen Mitteln. Darunter ist die Abwehr von Gefahren für die Unabhängigkeit, für die Existenz und die immerwährende Neutralität des Staates zu verstehen.

Milizstand ist der militärische Stand, dem alle Wehrpflichtigen außerhalb des Präsenzstandes angehören, die den Grundwehrdienst vollständig geleistet haben und nicht in den Reservestand versetzt oder übergetreten sind.

Mobilmachung ist die Vorbereitung des Staates auf einen Einsatz des Bundesheeres zur militärischen Landesverteidigung oder einen Assistenzeinsatz des Bundesheeres durch Aufbietung personeller und/oder materieller Ressourcen und deren Formierung zu einsatzfähigen Organisationselementen.

Mobilmachungsbehinderung tritt ein, wenn aufgrund von aktuellen Aufgaben oder des Zustandes einer Truppe oder sonstigen verfügten oder nicht verfügten Maßnahmen die Vorbereitung und Durchführung einer Mobilmachung stark erschwert oder ausgeschlossen ist.

Mobilmachungseinteilung ist die Zuordnung von Soldaten der Friedensorganisation zu Einheiten, Kommanden oder Dienststellen der Einsatzorganisation.

Mobilmachungsorganisation ist die nach Gesamtmobilmachung eingenommene Einsatzgliederung des Bundesheeres.

Mobilmachungsrahmen ist der vorgegebene Organisationsrahmen gemäß jeweiliger Heeresgliederung.

Mobilmachungsstärke ist die zu erreichende personelle und materielle Stärke der militärischen Organisationen.

Offizier, Unteroffizier bzw. Charge sind militärische Dienstgradgruppen. Chargen und Rekruten werden zusammengefasst auch als Mannschaften bezeichnet.

Ordentlicher Zivildienst ist die Heranziehung eines Zivildienstpflichtigen zu einer temporären Dienstleistung anstelle des militärischen Präsenzdienstes.

Präsenzdienst ist die Heranziehung von Wehrpflichtigen und Frauen aufgrund eines Einrückungsbefehls.

Stellungspflicht umfasst die Befolgung der Aufforderung zur Stellung, die Mitwirkung an den für die Feststellung der Eignung zum Wehrdienst erforderlichen ärztlichen und psychologischen Untersuchungen, die Erteilung der zur Durchführung des Stellungsverfahrens notwendigen Auskünfte und die Vorlage der zu diesem Zweck angeforderten Unterlagen.

Truppenausbildung sind jene auf die Basisausbildung aufbauenden Ausbildungsgänge, die den Teileinheiten, Einheiten und Verbänden jene Qualifikationen vermitteln, welche diese zur Wahrnehmung der ihnen zugeordneten Einsatzaufgaben benötigen.

Umfassende Landesverteidigung ist die Zusammenfassung aller staatlicher Maßnahmen, die der Sicherung der Unverletzlichkeit und der Einheit des Bundesgebietes, insbesondere zur Aufrechterhaltung und Verteidigung der immerwährenden Neutralität, dienen. Hiebei sind auch die verfassungsmäßigen Einrichtungen und ihre Handlungsfähigkeit sowie die demokratischen Freiheiten der Einwohner vor gewaltsamen Angriffen von außen zu schützen und zu verteidigen.

Wehrdienst ist die Ausübung eines Dienstes als Soldat.

Wehrersatzdienst *siehe Zivildienst.*

Wehrgerechtigkeit beschreibt die Gleichbehandlung innerhalb eines Geburtsjahrgangs.

Wehrpflicht umfasst die Stellungspflicht, die Pflicht zur Leistung des Präsenzdienstes, die Pflichten des Milizstandes und die Melde- und Bewilligungspflichten.

Wehrpflichtige des Milizstandes bzw. Milizsoldaten sind eine Personengruppe, der alle Wehrpflichtigen außerhalb des Präsenzstandes angehören, die den Grundwehrdienst vollständig geleistet haben und nicht in den Reservestand versetzt wurden oder übergetreten sind.

Zivildienst ist der Wehrersatzdienst für taugliche männliche österreichische Staatsbürger, welche aus Gewissensgründen die Anwendung von Waffengewalt gegen Menschen ablehnen.

Zivildienstpflicht ist eine Bürgerpflicht, welche nach Abgabe der Zivildiensterklärung anstelle der Wehrpflicht wirksam wird.

Zivile Landesverteidigung sind staatliche Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung und zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der zivilen staatlichen Einrichtungen. Hierzu gehören auch: Aufrechterhaltung der Staats- und Regierungsgewalt, Zivilschutz, Versorgung der Bevölkerung und der Streitkräfte mit Gütern und Leistungen, Unterstützung der Operationsfähigkeit der Streitkräfte. Die Zivile Landesverteidigung gehört wie die Militärische, Geistige und Wirtschaftliche Landesverteidigung zur umfassenden Landesverteidigung.

Zivilschutz ist die Gesamtheit aller Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung vor Gefahren, die von Naturereignissen sowie technischen, terroristischen oder kriegerischen Ereignissen ausgehen.



Abb. 15: 1956 – Einsatz Ungarnkrise

Abb. 16: 1991 – Einsatz Jugoslawienkrise



> Sicherheit ist ein gesamgesellschaftliches Grundbedürfnis, eine Grundvoraussetzung für gesellschaftlichen Wohlstand. Daher ist ihre Bereitstellung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Der vollständige Bericht einschließlich sämtlicher Grafiken ist unter go.bundesheer.at/wehrdienstkommission abrufbar und hier zum Download verfügbar.

Abb. 17: Bundesheer 2032 –
„Wer verteidigen kann, kann auch helfen. Wer nur helfen kann, kann nicht verteidigen."



Anreizsysteme

Die angeführten **41 Anreizsysteme** gliedern sich neben einem allgemeinen Anreizsystem passend zum Spannungsdreieck Dienstleistender-Arbeitgeber-Familie in sechs Gruppen:

- 1 potenzielles Anreizsystem:
  Allgemein (AA)
- 19 potenzielle Anreizsysteme:
  Dienstleistender – nichtmonetär (DNM)
- 11 potenzielle Anreizsysteme:
  Dienstleistender – monetär (DM)
- 1 potenzielles Anreizsystem:
  Arbeitgeber – nichtmonetär (ANM)
- 4 potenzielle Anreizsysteme:
  Arbeitgeber – monetär (AM)
- 2 potenzielle Anreizsysteme:
  Familie – nichtmonetär (FNM)
- 3 potenzielle Anreizsysteme:
  Familie – monetär (FM)

Die Verwaltung der Anreizsysteme muss für alle einfach und schnell beantragbar und administrierbar sein. Als Grundlage dazu dient das Anreizsystem im Allgemeinen AA1.

<table>
<tr><th colspan="2">AA1: Einfache Verwaltung[1]</th></tr>
<tr><td colspan="2">Beschreibung:
Anreizsysteme müssen für alle Beteiligten einfach und schnell beantragt und administriert werden.
Es wird angeregt:
• Unternehmerseitig das Angebot im Unternehmerserviceportal (www.usp.gv.at) weiter auszubauen,
• für Wehrpflichtige gibt es bundesheeronline (citizen.bmlv.gv.at). Diese Plattform hat 2025 bereits den Verwaltungspreis für innovatives Servicedesign und digitale Services erhalten und ist entsprechend auszubauen.</td></tr>
<tr><td>Stärken:
• Bei mehreren zehntausend Behördenverfahren ist eine einfache Verwaltung essenziell</td><td>Schwächen:
• Nicht unmittelbar umsetzbar (Planungs- und Umsetzungszeit beachten!)</td></tr>
<tr><td>Chancen:
• Jedes Anreizsystem, welches möglichst niederschwellig zur Anwendung kommt, erhöht das Vertrauen und die Freiwilligkeit</td><td>Risiken:
• Mangelnde Verfügbarkeit eines Systems
• Mangelnde Aktualität der Daten</td></tr>
</table>

1 Eine elektronische Verwaltung muss jedenfalls Handy-App-tauglich sein.

Potenzielle Anreizsysteme / Dienstleistender – nichtmonetär

DNM1: Öffentliche Anerkennung	
Beschreibung: Zum Zeichen der Wertschätzung der Dienstleistung für die Gesamtgesellschaft soll die Sichtbarkeit in der Gesellschaft deutlich ausgebaut werden. Dies kann in wiederkehrenden Veranstaltungsformaten erfolgen (zum Beispiel Veranstaltungen zum „Tag der Miliz“), sollte aber jedenfalls das Spannungsdreieck Dienstleistender-Arbeitgeber-Familie aufzeigen und einbinden.	
Stärken: • Sichtbarkeit der Dienstleistung und der Dienstleistenden für alle Teile der Gesamtgesellschaft	**Schwächen:** • Zusätzlicher Organisationsaufwand
Chancen: • Motivation für Dienstleistende, sich über die Pflicht hinaus zu engagieren (z.B. Verpflichtung zu weiteren Milizübungen)	**Risiken:** • Die Qualität der Veranstaltungen ist gleichbleibend sicherzustellen (Budget!)

DNM2: Einblicknahme in die Organisation „Bundesheer“	
Beschreibung: Das Angebot zur Einblicknahme in die Möglichkeiten der Organisation „Bundesheer“ soll deutlich ausgebaut und systematisiert werden. Dies kann über Info-Veranstaltungen analog „48 Stunden BaonX (Bataillon)“, das konkret beworbene Einzelangebot zur Ableistung von Praktika (zum Beispiel Pflichtpraktika für HTL-Schüler [Oberstufe], „Berufspraktische Tage“ [Unterstufe] oder auch nur als „Zuschauer“ [z.B. bei Übungsvorhaben] erfolgen).	
Stärken: • Informationsmöglichkeit für junge Menschen • Mehr Einblicke der Zivilgesellschaft in das Bundesheer und das BMLV	**Schwächen:** • Zusätzlicher Organisationsaufwand • Begrenztes Angebot (Ressourcen)
Chancen: • Die Jugendlichen sind Meinungsmultiplikatoren in ihrer Altersstufe (bei positivem Eindruck)	**Risiken:** • Die Jugendlichen sind Meinungsmultiplikatoren in ihrer Altersstufe (bei negativem Eindruck)

DNM3: Übereinstimmendes Interesse von Dienstleistenden und BMLV bzw. Trägerorganisation[2]	
Beschreibung: Die Möglichkeit für junge Menschen, mittels Smartphone-Applikation durch Eingabe von Kriterien die Tätigkeit/Funktion, den Einrückungsort und den Zeitpunkt besser auf die eigenen Vorstellungen, Vorbildungen und Fähigkeiten anzupassen, wäre zu entwickeln.	
Stärken: • Wertschätzend • Motivierend	**Schwächen:** • Die „Auswahlmöglichkeit" ist durch den Bedarf möglicherweise eingeschränkt
Chancen: • Anzustreben ist ein bestmögliches trilaterales Matching unter Einbeziehung der Dienstgeber (Unternehmen)	**Risiken:** • Nicht wunschentsprechend Eingeteilte können negative Meinungsmultiplikatoren werden

DNM4: Effiziente und sinnstiftende Ausbildung[3]	
Beschreibung: Die dienstliche Verwendung ist möglichst an die Vorausbildungen und Karrierevorstellungen des Dienstleistenden anzupassen, des Weiteren ist die Ausbildung des jeweiligen Wehrdienstleistenden auf seine künftige Funktion in der Einsatzorganisation auszurichten und von Beginn an dementsprechend als „Ziel" zu erklären. Diese Funktion beherrscht er am Ende seiner Grundausbildung und erkennt den eigenen Beitrag an der Gesamtfähigkeit seines Einsatzverbandes.	
Stärken: • Wertschätzend • Logische Nachvollziehbarkeit	**Schwächen:** • Nicht alle werden die „Wunschfunktion" bekommen können
Chancen: • Motivierend	**Risiken:** • Möglicherweise kein „Tapetenwechsel", wie von einigen in Miliz angestrebt • Offenheit für Wunschplatzierung sollte in gewissem Ausmaß erhalten bleiben

2 Beispiel: „Team/Function Finder" der Schweizer Armee;
Soll möglich machen, Dienstleistenden mehr Tätigkeiten in ihrem Interessensgebiet und organisatorischen Möglichkeiten zuzuteilen.

3 Siehe dazu auch Anreiz DNM3.

DNM5: Vorteile bei hoher Tauglichkeit[4]	
Beschreibung: Attraktivität und Umfang von militärischen Funktionen genauso wie die Anzahl der Möglichkeiten des Einrückungsortes und des Zeitpunktes sollen bei einer Tauglichkeit von 7–9 signifikant steigen. Das müsste auch entsprechend kommuniziert werden. Durch begrenzte, aber interessante „Angebote“ wäre die Nachfrage und damit die Freiwilligkeit zu erhöhen.	
Stärken: • Höhere Zufriedenheit unter Dienstleistenden mit hohem Tauglichkeitswert • Steigert die Motivation • Steigert die Freiwilligkeit	**Schwächen:** • Niedrigere Zufriedenheit/Motivation/Freiwilligkeit unter Dienstleistenden mit niedrigerem Tauglichkeitswert
Chancen: • Hohe Erfolgschance in Verbindung mit Anreiz DNM3	**Risiken:** • „Versprechen“ müssen auch eingehalten werden können

DNM6: Anrechenbarkeit von Ausbildungen für den Wehr- und Wehrersatzdienst	
Beschreibung: Zum Zeichen der Wertschätzung persönlicher Fähigkeiten, welche im militärischen beziehungsweise wehrersatzdienstlichen Rahmen verwendet werden können, soll die Anrechenbarkeit und Nutzung von im Zivilen erlangten Qualifikationen ausgebaut werden. Dazu wären abgestimmte Anrechnungskataloge (falls nötig, mit militärischer Ergänzungsausbildung), z.B. Rettungssanitäter, Sprengausbildung, Führungsausbildungen, IT-Kenntnisse etc. einzuführen, womit auch der Mehrwert von qualifizierten Ausbildungen sichtbar gemacht werden soll.	
Stärken: • Wertschätzung der persönlichen Fähigkeiten • Potenzielle Einsparung von Ausbildungskosten	**Schwächen:** • Notwendige Abstimmung allfällig nötiger (militärischer) Ergänzungsausbildung
Chancen: • Abbau ausbildungstechnischer Parallelstrukturen	**Risiken:** • Anpassungsgeschwindigkeit der zivilen Inhalte an sich verändernde (v.a. militärische) Anforderungen

4 Allfällige Versetzungsmöglichkeiten wären rechtlich zu prüfen bzw. zu schaffen.

DNM7: Anrechenbarkeit von Ausbildungen nach dem Wehr- und Wehrersatzdienst[5]	
Beschreibung: Die Anrechenbarkeit von im Wehr- und Wehrersatzdienst erlangten Qualifikationen soll ausgebaut werden. Dazu wären abgestimmte Anrechnungskataloge (mit Synergien mit zivilen Ausbildungen, Kooperationen mit Zertifizierungsstellen etc.), zum Beispiel Rettungssanitäter, Sprengausbildung, Führungsausbildungen, etc. einzuführen, womit auch der Mehrwert von qualifizierten Ausbildungen sichtbar gemacht werden soll.	
Stärken: • Schaffung eines Mehrwerts für Arbeitgeber • Schaffung eines Mehrwerts für Dienstleistende, insbesondere Soldaten	**Schwächen:** • Klassisches militärisches „Handwerk“ schwierig zertifizierbar • Betrifft vor allem Fachpersonal und Führungskräfte
Chancen: • Stärkere Anerkennung von erworbenen Qualifikationen • Stärkung des allgemeinen Ansehens des ÖBH als „Ausbildungsort der Gesellschaft“	**Risiken:** • Zertifizierungsfähige Ausbildung auf Kosten der militärspezifischen Qualifikation • Entgegenwirken durch Trennung von dezidierter Zertifizierungsvorbereitung

DNM8: Nutzung von militärischen Gesundheitseinrichtungen	
Beschreibung: Dem Wehrpflichtigen des Milizstandes soll eine kostenlose Nutzung freier Kapazitäten im militärischen Gesundheitswesen für planbare Leistungen (insbesondere für Prävention) zur Verfügung stehen. • Priorität 1: Alle Übungspflichtigen • Priorität 2: Alle ehemaligen Grundwehrdiener in aufrechter Wehrpflicht	
Stärken: • Leichterer/schnellerer Zugang zu Gesundheitsleistungen	**Schwächen:** • Aus Kapazitätsgründen nicht im Gesamtumfang für alle Gesundheitsleistungen möglich (Beschränkung ist zu prüfen)
Chancen: • Nutzung von ruhenden/ungenutzten Ressourcen des militärischen Gesundheitswesens bis an die Kapazitätsgrenze • Damit auch ein Beitrag zur Entlastung des Gesundheitssystems	**Risiken:** • Steigende Ineffizienz im Gesundheitssystem durch Parallelstruktur, wenn sich dadurch der Patientenkreis stark vergrößert und überschneidet.

5 Die Anrechnung von Qualifikationen auf die berufliche Tätigkeit erfolgt in der Privatwirtschaft derzeit durch Kollektivverträge.

DNM9: Erlassmäßige Regelung für dienstfreie Tage zum Zwecke von Prüfungen[6]	
Beschreibung: Für Dienstleistende soll in einheitlichen erlassmäßigen Regelungen klargestellt werden, dass eine Dienstfreistellung zum Zwecke der Durchführung von zivilberufsrelevanten Prüfungen (zum Beispiel Studium, Ausbildung) in Phasen des Präsenzdienstes und Wehrersatzdienstes möglich ist. Weiters soll darin auch eine Freistellungsmöglichkeit für Vorbereitungsphasen festgehalten sein.	
Stärken: • Planbarkeit für Dienstleistende • Weniger Verzögerungen in der Ausbildung • Entschärfung der praktischen Unterschiede zwischen Wehr- und Wehrersatzdienst	**Schwächen:** • Zeitliche Obergrenzen der Dienstfreistellungsmöglichkeiten sind jedenfalls erforderlich
Chancen: • Betrifft Abendmatura, Aufnahme-, Studien-, Gesellen- oder Meisterprüfungen etc. gleichermaßen	**Risiken:** • Scheininskriptionen

DNM10: Zusätzliches Toleranzsemester für Übungspflichtige im Rahmen des Studiums	
Beschreibung: Dienstleistende mit einer Übungsverpflichtung sollen zusätzliche Toleranzsemester erhalten. Milizübungsverpflichtungen, insbesondere für Milizkadersoldaten, bedeuten einen signifikanten zeitlichen Mehraufwand und hindern damit den Lernfortschritt beziehungsweise Prüfungsvorbereitungen, daher • für eine Mannschafts-Milizübungsverpflichtung ein zusätzliches Toleranzsemester • für eine Kader-Milizübungsverpflichtung zwei zusätzliche Toleranzsemester	
Stärken: • Motivation für die Person, durch zusätzliche Leistung (Zeitaufwand) eine zusätzliche Wertschätzung zu erhalten • Kompensation für verpasste Seminare etc.	**Schwächen:** • Nötige Festlegung an tatsächlich abgeleistete Übungstage schwer möglich
Chancen: • Minderung der Abhaltewirkung einer Milizverpflichtung zufolge faktischer Nachteile	**Risiken:** • Zusätzliche Toleranzsemester ohne tatsächliche Übungsleistung

6 Prüfungstermine sind in der Regel mehrere Wochen vor dem Zeitpunkt bekannt.

DNM11: Zivile Ausbildungsplätze	
Beschreibung: Jeder Dienstleistende soll automatisch den Vorzug bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen an öffentlichen Bildungseinrichtungen (zum Beispiel Universitäten, Hochschulen) bekommen, zum Beispiel generell vereinfachter Zugang zu öffentlichen und geförderten Studienplätzen, Wahl des Ausbildungsortes, Zugang zu Studien, Seminaren, Laborplätzen • Priorität 1: Alle Übungspflichtigen • Priorität 2: Alle ehemaligen Dienstleistenden	
Stärken: • Mehrleistung für die Gesellschaft resultiert in verwertbarer Wertschätzung durch die Gesellschaft	**Schwächen:** • Damit könnte es sein, dass Minderbegabte vor Höherbegabte gereiht werden
Chancen: • Motivation für die Person, durch zusätzliche Leistung (Zeitaufwand) eine zusätzliche Wertschätzung zu erhalten	**Risiken:** • Abgrenzung der infrage kommenden Bildungseinrichtungen • Verfassungskonforme Regelung bezüglich Diskriminierung, insbesondere Nicht-Dienstleistender

DNM12: Bessere Planbarkeit durch möglichst frühe Kursplatzzusage[7]	
Beschreibung: Zur besseren individuellen Planung von Laufbahnen sollen Milizsoldaten zeitnah (max. binnen vier Wochen) nach Anmeldung zu Lehrgängen und Seminaren im Zuge der militärischen Weiterbildung eine Vorverständigung einer Kursplatzzusage oder absage erhalten. Die eigentliche Einberufung erfolgt gemäß der Normfristen gem. §24 WG.	
Stärken: • Planbarkeit für Auszubildende	**Schwächen:** • Priorisierung nach Meldezeitpunkt (first come, first served) • Langfristigere Planung von allen Interessierten erforderlich
Chancen: • Erhöhte „Durchsatzgeschwindigkeit“ in Normlaufbahnen	**Risiken:** • Kursabsagen bei Unterschreitung der Mindestteilnehmer immer noch möglich

7 Die Mitteilungspflicht an den Dienstgeber erwächst erst bei Vorlage des Einberufungsbefehls.

DNM13: Reintegration von Wehrpflichten des Reservestandes in den Milizstand[8]	
Beschreibung: Wehrpflichtige des Reservestandes sollen sich nach einer Willensäußerung zur (Wieder-) Beorderung zu einer freiwilligen Waffenübung in der Dauer von 3¬5 Tagen melden können, in deren Rahmen der Gesundheitszustand festgestellt, die Interessen und zivile sowie militärische Vorbildungen abgeglichen, die körperliche Leistungsfähigkeit überprüft, und allfällige Laufbahnen und relevante Ausbildungen festgelegt werden sollten.	
Stärken: • Nutzung personeller Ressourcen, die ggf. im zivilen Umfeld zusätzliche nutzbare Qualifikationen erworben haben • Einberufung des Wehrpflichtigen mit allen sozialrechtlichen Absicherungen	**Schwächen:** • Organisationsaufwand
Chancen: • Die Rekrutierung von Wehrpflichtigen des Reservestandes reduziert die Last der Jugend beziehungsweise erhöht die personelle Verfügbarkeit	**Risiken:** • Ablehnung zufolge nicht gegebenen Bedarfs oder mangelnder Eignung kann Frustration und somit negative Meinungsmultiplikatoren schaffen

DNM14: Anerkennung für körperlichen Leistungsfähigkeit[9]	
Beschreibung: Wehrpflichtige des Milizstandes haben aktuell keine Verpflichtung (außer zum Zwecke von Lehrgängen und ausgewählten Einsätzen) zur Bestätigung der körperlichen Leistungsfähigkeit. Bei positiver Absolvierung einer Leistungsprüfung allgemeine Kondition erhält der Wehrpflichtige des Milizstandes einmal jährlich eine Anerkennungsprämie in einer noch festzulegenden Höhe. Im Gegensatz zu anderen Anerkennungsprämien wirkt diese auf alle Milizsoldaten gleichermaßen.	
Stärken: • Einfache Verwaltung • Erhöht die Einsatzfähigkeit • Senkung des Verletzungsrisikos	**Schwächen:** • Keine
Chancen: • Beitrag zur Volksgesundheit • Förderung des Breitensports	**Risiken:** • Keine

8 Dies müsste aktiv beworben werden;
Alternativ können Einzelgespräche weiterhin über das Heerespersonalamt erfolgen.

9 Dazu sollten ÖBH-Sporteinrichtungen möglichst verfügbar gemacht werden.

DNM15: Vereinfachter Zugang zu gefördertem Wohnraum	
Beschreibung: Jeder Wehrdienstleistende soll automatisch den Vorzug bei der Anmietung von in öffentlichem Eigentum stehendem (günstigem) Wohnraum (z.B. Heereswohnungen, Heereswohnheime für Studenten, Vergabe von Sozialwohnungen) bekommen. • Priorität 1: Alle Milizkader-Übungspflichtigen • Priorität 2: Alle Milizmannschafts-Übungspflichtigen	
Stärken: • Mehrleistung für die Gesellschaft resultiert in verwertbarer Wertschätzung durch die Gesellschaft	**Schwächen:** • Die nötigen Kapazitäten müssen auch vorhanden sein
Chancen: • Motivation für die Person, durch zusätzliche Leistung (Zeitaufwand) eine zusätzliche Wertschätzung zu erhalten	**Risiken:** • Abgrenzung der infrage kommenden öffentlichen Gebäude • Verfassungskonforme Regelung bezüglich Diskriminierung, insbesondere Nicht-Dienst-leistender

DNM16: Priorisierte Übernahme in den öffentlichen Dienst	
Beschreibung: Jeder Dienstleistende soll automatisch den Vorzug bei der Vergabe von Dienstposten im öffentlichen Dienst – vorrangig vor allfälligen Auswahltests/-kriterien, aber fachliche Eignung vorausgesetzt – bekommen: • Priorität 1: Alle Milizkader-Übungspflichtigen • Priorität 2: Alle Milizmannschafts-Übungspflichtigen • Priorität 3: Alle ehemaligen Dienstleistenden einschließlich Wehrersatzdienst	
Stärken: • Mehrleistung für die Gesellschaft resultiert in verwertbarer Wertschätzung durch die Gesellschaft	**Schwächen:** • Keine
Chancen: • Motivation für die Person, durch zusätzliche Leistung (Zeitaufwand) eine zusätzliche Wertschätzung zu erhalten	**Risiken:** • Verfassungskonforme Regelung bezüglich Diskriminierung, insbesondere Nicht-Dienst-leistender

DNM17: Ausbau des Motivkündigungsschutzes[10]	
Beschreibung: Der überwiegende Teil der Wehrpflichtigen ist bei Dienstleistung beziehungsweise vor und nach Milizübungen unselbstständig erwerbstätig. Aufgrund einer Wehrdienstverlängerung und der sich wiederholenden Übungen ist zur Sicherung der Arbeitsplätze die Einführung (§12 APSG) betreffend Motivkündigungsschutz zu evaluieren.	
Stärken: • Dienstleistende müssen nicht um ihren Arbeitsplatz fürchten, entscheiden sich daher eher zur Diensterbringung • Weniger Anträge um Aufschub	**Schwächen:** • Kündigungsfreiheit wird möglicherweise eingeschränkt
Chancen: • Kann die Absicherung von Milizkader stärken	**Risiken:** • Unattraktiv bei Bewerbungen

DNM18: Ausbau des Zeitrahmens des Kündigungsschutzes[11]	
Beschreibung: Der überwiegende Teil der Wehrpflichtigen ist bei Dienstleistung beziehungsweise vor und nach Milizübungen unselbstständig erwerbstätig. Aufgrund einer Wehrdienstverlängerung und der sich wiederholenden Übungen ist zur Sicherung der Arbeitsplätze eine zeitliche Ausweitung des Kündigungsschutzes (§12 APSG) zu evaluieren.	
Stärken: • Dienstleistende müssen nicht um ihren Arbeitsplatz fürchten, entscheiden sich daher eher zur Diensterbringung • Weniger Anträge um Aufschub	**Schwächen:** • Kündigungsfreiheit wird möglicherweise eingeschränkt
Chancen: • Kann die Absicherung von Milizkader stärken	**Risiken:** • „Permanenter“ Kündigungsschutz bei häufiger Übungs-/Weiterbildungstätigkeit • Unattraktiv bei Bewerbungen

10 Dies wäre eine einseitige Belastung für Unternehmen. Daher wäre ein akzeptanzerhöhender Mehrwert/Ausgleich für betroffene Arbeitgeber zu evaluieren/anzuraten, nachdem es aktuell kein Einvernehmen mit den Arbeitgebervertretungen gibt.

11 Dies wäre eine einseitige Belastung für Unternehmen. Daher wäre ein akzeptanzerhöhender Mehrwert/Ausgleich für betroffene Arbeitgeber zu evaluieren/anzuraten, nachdem es aktuell kein Einvernehmen mit den Arbeitgebervertretungen gibt.

DNM19: Ausbau des Diskrimierungsverbots[12]	
Beschreibung: Der überwiegende Teil der Wehrpflichtigen ist bei Dienstleistung beziehungsweise vor und nach Milizübungen unselbstständig erwerbstätig. Aufgrund der Wehrdienstverlängerung und der sich wiederholenden Übungen wäre zur Sicherung der Arbeitsplätze eine Ausweitung des arbeitsrechtlichen Schutzes zu evaluieren: Ausweitung des Diskriminierungsverbots.	
Stärken: • Dienstleistende bekommen ein rechtliches Instrument, sich zu wehren, wenn sie wegen ihrer (geplanten) Dienstleistung bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder in einem Arbeitsverhältnis schlechter behandelt werden (z. B. Nichtberücksichtigung bei Bewerbung, Beförderung, Gehaltserhöhung, sonstigen Arbeitsbedingungen, …)	**Schwächen:** • Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers wird möglicherweise eingeschränkt
Chancen: • Kann die Absicherung von Milizkader stärken	**Risiken:** • Unattraktiv bei Bewerbungen

12 Dies wäre eine einseitige Belastung für Unternehmen. Daher wäre ein akzeptanzerhöhender Mehrwert/Ausgleich für betroffene Arbeitgeber zu evaluieren/anzuraten.

Potenzielle Anreizsysteme / Dienstleistender – monetär

DM1: Dienstbezüge/Gehaltsfortzahlung[13]

Beschreibung:
Wehrdienstleistende erhalten einen neu festzulegenden attraktiven, steuerfreien Tagsatz (in Anlehnung zum Beispiel an die Netto-Bezüge von Soldaten im Dienstverhältnis – Grundsatz: gleiche Arbeit, gleiches Geld) als Anerkennung zusätzlich zu (durch den Arbeitgeber) weiter auszuzahlende Bezüge aus dem Zivilberuf (womit im Gegenzug die Pauschalentschädigung entfällt, der Arbeitgeber aber vollen Ersatz erhält).
Übungspflichtige in Kaderfunktionen UO/O sollen überdies eine einmal jährliche „Kaderprämie“ (zum Beispiel wertentsprechend einem Netto-Median-Monatsbezugs) erhalten.

Stärken:	**Schwächen:**
• Wertschätzung • Zusätzliche Bezüge für einen Zusatzdienst am Staat im allgemeinen Interesse	• Mehraufwand für die öffentliche Hand • Mehraufwand für Dienstgeber
Chancen:	**Risiken:**
• Motivation für die Person und ihre Familie durch zusätzliches Familieneinkommen gegen zusätzlichen Zeitaufwand	• Möglicher Anpassungs- und/oder Diskussionsbedarf für andere Leistungen „am Staat“ • Zeitnahe Bezahlung / geringe Vorleistung

DM2: Prämien für absolvierte Weiterbildungen

Beschreibung:
Jede wesentliche absolvierte Weiterbildung (zum Beispiel Laufbahnkurse) in anzustrebender Zeit wird prämiert. Ebenso Prämien für Laufbahnwechsel im Interesse der Einsatzorganisation, zum Beispiel Milizoffiziersanwärter -> Stabsunteroffizier im Berufsstand.

Stärken:	**Schwächen:**
• Zusätzliche Leistung = zusätzliches Einkommen	• Mehraufwand für die öffentliche Hand
Chancen:	**Risiken:**
• Motivation für die Person und ihre Familie durch zusätzliches Familieneinkommen gegen zusätzlichen Zeitaufwand	• Angemessene Höhe der Prämien

13 Praktische Umsetzung des solidarischen Lastenausgleichs (siehe Einleitung zu Anreizsystemen);
Dies wäre eine einseitige Belastung für Unternehmen, wozu ein akzeptanzerhöhender Mehrwert/Ausgleich für betroffene Arbeitgeber zu evaluieren/anzuraten wäre, nachdem es aktuell kein Einvernehmen mit den Arbeitgebervertretungen gibt (siehe dazu auch Anreiz AM1 und AM2).

DM3: Staffelung des bisherigen Anreizsystems	
Beschreibung: Das derzeitige Anreizsystem zur freiwilligen Weiterverpflichtung zu Milizübungstagen (pro Meldung zumindest 15 Milizübungstage mehr) bemisst sich auf ca. 70 EUR Prämie pro zusätzlichem Übungstag. Zur Steigerung der Motivation zur Weiterverpflichtung könnte eine Staffelung eingeführt werden, zum Beispiel ab dem 61. Tag eine signifikante Erhöhung des Anspruchs sowie weitere Stufen.	
Stärken: • Motivation zur Weiterverpflichtung, altersmäßig ansteigend	**Schwächen:** • Mehraufwand für die öffentlichen Hand
Chancen: • Erhöhung des Bestandes und der Nutzungsdauer vor allem des verfügbaren Miliz-Kaderanteils	**Risiken:** • Fortschreitende Überalterung des Milizkaders

DM4: Abschaffung von pensionsrechtlichen Nachteilen[14]	
Beschreibung: Die derzeitige Pauschalierung der Beitragsgrundlage für die Pensionsversicherung gem. ASVG ist passend für die Bemessung eines Grundwehrdienstes am Beginn der Erwerbskarriere. Für die Einbeziehung von Zeiten (insbesondere wiederholte Milizübungen) in höherem Alter ist eine Anpassung vorzunehmen, sollte der tatsächliche Verdienst die Pauschale überschreiten. Mit dem Allgemeinen Pensionsgesetz 2005 wurden nicht mehr die 180 bestaufgewerteten Monatsbeitragsgrundlagen für die Pension herangezogen. Milizübungen im nunmehr 480-monatigen Durchrechnungszeitraum werden pauschaliert angerechnet. Miliz- und Waffenübungen stellen bei der Masse der Milizsoldaten einen sozialen Nachteil im Vergleich zum Hauptberuf dar (Ausnahme: Studenten). Problematisch für Milizkader, insbesondere für „Weiterverpflichter“ über 60 Übungstage (In der Regel 5 Jahre nach Grundwehrdienst).	
Stärken: • Wehrgerechtigkeit: Ausgleich eines erheblichen Nachteils für Übungspflichtige gegenüber Wehrersatzdienstleistenden, Untauglichen und Frauen (exkl. Milizsoldatinnen)	**Schwächen:** • Mehraufwand für die öffentlichen Hand
Chancen: • Hebel für Weiterverpflichtungen (= Mehrengagement) • Relevanter Faktor für Freiwilligkeit	**Risiken:** • Keine

14 Dies würde einen Missstand beheben, der seit dem Allgemeinen Pensionsgesetz 2005 besteht.

DM5: Unfall/Kranken-Zusatzversicherung	
Beschreibung: Jeder „Übungspflichtige“ bekäme automatisch eine Unfall- und -Zusatzversicherung als Anerkennung für seine Zusatzleistungen im Dienst der Allgemeinheit (im Sinne des solidarischen Lastenausgleichs)	
Stärken: • Zusätzliche Leistung = zusätzliches (indirektes) Einkommen	**Schwächen:** • Mehrkosten für die öffentliche Hand
Chancen: • Motivation für die Person durch zusätzliche Absicherung gegen zusätzlichen Zeitaufwand	**Risiken:** • Sinnvolle Inhalte der Versicherung

DM6: Miliz-Zusatzpension	
Beschreibung: Jeder Wehrdienstleistende mit Übungsverpflichtung bekäme automatisch eine Miliz-Zusatzpension (auf Versicherungsbasis) als Anerkennung für seine Zusatzleistungen im Dienste der Allgemeinheit (im Sinne des solidarischen Lastenausgleichs) • Mit abgeleistetem „Basisdienst“ eine fixe (wertanzupassende) Zusatzpension • Eine variable (wertanzupassende) Zusatzpension in Abhängigkeit aller geleisteten „Übungstage“ (alle „Miliz“-Dienstformen, egal, ob verpflichtend oder freiwillig) • Auszahlung ab gesetzlichem Pensionsalter	
Stärken: • Zusätzliche Leistung = zusätzliches Einkommen	**Schwächen:** • Mehrkosten für die öffentliche Hand
Chancen: • Motivation für die Person durch zusätzliche Absicherung gegen zusätzlichen Zeitaufwand	**Risiken:** • Vernünftiges Verhältnis zur ASVG-Höchstpension

DM7: Freifahrt in allen öffentlichen Verkehrsmitteln[15]	
Beschreibung: Dem Dienstleistenden steht eine kostenlose Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zur Verfügung. • Priorität 1: Alle Dienstleistenden, • Priorität 2: Alle Milizkader-Übungspflichtigen, • Priorität 3: Alle Milizmannschafts-Übungspflichtigen, • Priorität 4: Alle ehemaligen Dienstleistenden in aufrechter Wehrpflicht	
Stärken: • Wertschätzung • Motivation für freiwillige Verlängerung einer Übungsverpflichtung	**Schwächen:** • Mehrkosten für die öffentliche Hand
Chancen: • Verlagerung des Individualverkehrs auf öffentliche Verkehrsmittel	**Risiken:** • Abgrenzung „öffentliche" Verkehrsmittel • Verfassungskonforme Regelung bezüglich Diskriminierung, insbesondere Nichtdienstleistender

DM8: Urlaubsanspruch (Zusatztage auf Basis freiwilliger Waffenübung)[16]	
Beschreibung: Jeder Wehrdienstleistende „mit Übungsverpflichtung" bekäme bei einer Ableistung von jeweils zehn Übungstagen (alle „Miliz"-Dienstformen, egal, ob verpflichtend oder freiwillig) pro Kalenderjahr automatisch einen (zusätzlichen) Tag auf Basis freiwilliger Waffenübung mit voller Dienstfreistellung, den er spätestens bis zum Folgejahr in Anspruch nehmen kann.	
Stärken: • Motivation für Leistungen über das staatsbürgerliche „Normalmaß" • Wertschätzung der Zusatzleistung	**Schwächen:** • Mehrkosten für die öffentliche Hand
Chancen: • Motivation für (Kader-)Weiterbildung	**Risiken:** • Verringert Jahresarbeitszeit • Weitere Urlaubsansprüche in Zeiten des Arbeitskräftemangels • Unattraktiv bei Bewerbungen

15 Allfällige Einschränkung/Umsetzung vergleichbar zum „Klimaticket".

16 Die Abwicklung dazu sollte aus verwaltungsvereinfachenden Gründen im Rahmen einer formalen Wehrdienstleistung erfolgen und soll nicht zusätzlich den Arbeitgeber belasten.

DM9: Anrechnung von Dienstzeiten als Vordienstzeiten[17]	
Beschreibung: Präsenz- und Wehrersatzdienstzeiten sollen als einschlägige Vordienstzeiten in der Einstufung nach Kollektivvertrag beziehungsweise in Entlohnungsschemata angerechnet (gesetzliche Festlegung) werden.	
Stärken: • Wertschätzung der Dienstleistung • Abfederung finanzieller Nachteile • Vergleichbare Regelung (§8 APSG)	**Schwächen:** • Höhere Kosten für Arbeitgeber • Kein Anreiz für „Selbstständige“ etc.
Chancen: • Beitrag zum Ausgleich der finanziellen Nachteile von Dienstpflichtigen bei Lebenserwerbseinkommen, Kaufkraft, Vermögensaufbau etc.	**Risiken:** • Unattraktiv bei Bewerbungen

DM10: Urlaubsanspruch (6. Urlaubswoche)[18]	
Beschreibung: Präsenz- und Wehrersatzdienstzeiten sollen auf dienstzeitabhängigen Urlaubsanspruch („6. Urlaubswoche“) vollständig angerechnet werden (Diese Zeiten fallen nicht unter die Zusammenrechnung des § 3 (3) UrlG).	
Stärken: • Kompensation von individuellen Nachteilen • Vergleichbare Regelung in der Entwicklungshilfe (§ 3 (2) Z 5 UrlG) • Grundsätzliche Attraktivität der Dienstleistung	**Schwächen:** • Höhere Kosten für Arbeitgeber • Kein Anreiz für „Selbstständige“ etc.
Chancen: • Nachteilsausgleich aus einer Lücke bzw. einem späteren Start ins Erwerbsleben wird ausgeglichen • Engagement in der Miliz kann erhöht werden, da auch Milizübungen vollständig anzurechnen sind	**Risiken:** • Verringert Jahresarbeitszeit • Weitere Urlaubsansprüche in Zeiten des Arbeitskräftemangels • Unattraktiv bei Bewerbungen

17 Dies wäre allenfalls ein Eingriff in die Kollektivvertragsautonomie der Sozialpartner;
Dies wäre eine einseitige Belastung für Unternehmen, wozu ein akzeptanzerhöhender Mehrwert/Ausgleich für betroffene Arbeitgeber zu evaluieren/anzuraten wäre, nachdem es aktuell kein Einvernehmen mit den Arbeitgebervertretungen gibt (siehe dazu auch Anreiz AM1 und AM2).

18 Dies wäre eine einseitige Belastung für Unternehmen, wozu ein akzeptanzerhöhender Mehrwert/Ausgleich für betroffene Arbeitgeber zu evaluieren/anzuraten wäre, nachdem es aktuell kein Einvernehmen mit den Arbeitgebervertretungen gibt (siehe dazu auch Anreiz AM1 und AM2).

DM11: Bemessungsgrundlage für Selbstständige[19]	
Beschreibung: Als Grundlage für „Bemessungen“ aller Art (sei es vergleichsweise zu Arbeitnehmern oder zu Arbeitgebern, nachdem Selbstständige und vergleichbare Erwerbsformen beides in einer Person sind) sollte grundsätzlich der Einkommensteuerbescheid des betreffenden Jahres, ersatzweise der des Vorjahres, zur Anwendung gelangen. Überdies bestehen derzeit für alle Selbstständigen, die sich im „Wechseljahr“ zwischen Unselbstständigkeit und Selbstständigkeit und somit in einer meist betriebswirtschaftlich negativen Aufbauphase befinden, beim Thema Verdienstentgang Lücken, die durch entsprechende gesetzliche Regelung zu lösen wären.	
Stärken: • Herstellung gerechter Vergleichbarkeit • Schließung von Lücken	**Schwächen:** • Keine
Chancen: • Selbstständige werden damit auch in „schwierigen“ Zeiten weniger von ihrer Dienstpflicht (v.a. Übungspflicht) „abgehalten“.	**Risiken:** • Keine

19 Anreiz DM1 (Lohn- und Gehaltsfortzahlung) müsste somit auch entsprechend ausgleichend berücksichtigt werden.

Potenzielle Anreizsysteme / Arbeitgeber – nichtmonetär

ANM1: Anrechenbarkeit von Ausbildungen nach dem Wehr- und Wehrersatzdienst[20]	
Beschreibung: Die Anrechenbarkeit von im Wehr- und Wehrersatzdienst erlangten Qualifikationen soll ausgebaut werden. Dazu wären abgestimmte Anrechnungskataloge (mit Synergien mit zivilen Ausbildungen, Kooperationen mit Zertifizierungsstellen etc.), zum Beispiel Rettungssanitäter, Sprengausbildung, Führungsausbildungen etc., einzuführen, womit auch der Mehrwert von qualifizierten Ausbildungen sichtbar gemacht werden soll.	
Stärken: • Schaffung eines Mehrwerts für Arbeitgeber • Schaffung eines Mehrwerts für Dienstleistende, insbesondere Soldaten	**Schwächen:** • Klassisches militärisches „Handwerk“ schwierig zertifizierbar • Betrifft vor allem Fachpersonal und Führungskräfte
Chancen: • Stärkere Anerkennung von erworbenen Qualifikationen • Stärkung des allgemeinen Ansehens des ÖBH als „Schule der Gesellschaft“	**Risiken:** • Zertifizierungsfähige Ausbildung auf Kosten der militärspezifischen Qualifikation • Entgegenwirken durch Trennung von dezidierter Zertifizierungsvorbereitung

20 Gleichlautend mit Anreiz DNM7.

Potenzielle Anreizsysteme / Arbeitgeber – monetär

AM1: Fixer monetärer Ausgleich, solange Übungspflicht besteht[21]

Beschreibung:
Arbeitgeber von „Dienstleistenden mit Übungspflicht" erhalten unabhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme des Dienstleistenden durch einen Dienstträger während Übungs- und Weiterbildungszeiten einen fixen jährlichen „Anerkennungsbetrag" (zuzahlend oder abgaben-/steuererleichternd) zum Ausgleich nichtmonetärer (organisatorischer) Nachteile.

Stärken:	**Schwächen:**
• Herstellung eines solidarischen Lastenausgleichs („Bereitstellungsprämie")	• Mehrkosten für die öffentliche Hand
Chancen:	**Risiken:**
• Akzeptanz der Miliztätigkeit eines Arbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber • Attraktivierung zur Einstellung von übungspflichtigen Milizsoldaten	• Monetäre Vorteile trotz Befreiungen von der Dienst-erfüllung

AM2: Variabler monetärer Ausgleich bei dienstlicher Abwesenheit[22]

Beschreibung:
Arbeitgeber von „Dienstleistenden mit Übungspflicht" erhalten abhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme des Dienstleistenden durch einen Dienstträger während Übungs- und Weiterbildungszeiten einen variablen „Anerkennungs-betrag" (zuzahlend oder abgaben-/steuererleichternd) zum Ausgleich monetärer Nachteile (zum Beispiel Leihpersonal-Mehrkosten, Überstunden anderer Mitarbeiter etc.)

Stärken:	**Schwächen:**
• Herstellung eines solidarischen Lastenausgleichs („Abgeltung")	• Mehrkosten für die öffentliche Hand
Chancen:	**Risiken:**
• Akzeptanz der Miliztätigkeit eines Arbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber • Attraktivierung zur Einstellung von übungspflichtigen Milizsoldaten	• Keine

21 Für Personen außerhalb regulärer Dienstverhältnisse (z.B. Unternehmer, Selbstständige etc.) wäre dazu ein Ausgleich zu finden.
22 Siehe dazu auch Anreiz DM1 (Lohn- und Gehaltsfortzahlung);
Für Personen außerhalb regulärer Dienstverhältnisse (z.B. Unternehmer, Selbstständige etc.) wäre dazu ein Ausgleich zu finden.

AM3: Heilungsphase nach Erkrankung oder Verletzung im Präsenzstand[23]	
Beschreibung: Die gesetzlichen Rahmenbedingungen wären so anzupassen, dass Kosten aus Krankenständen ehemaliger Wehr- oder Wehrersatzdienstleistender aufgrund von Verletzung oder Krankheit während der Dienstleistung nicht durch die jeweiligen Arbeitgeber zu tragen sind.	
Stärken: • Herstellung eines solidarischen Lastenausgleichs („Verursacherprinzip“) • Entlastung der Arbeitgeber	**Schwächen:** • De facto ein Mehr an Übungstagen (aber vernachlässigbar gering in Bezug auf die Referenz)
Chancen: • Akzeptanz der Miliztätigkeit eines Arbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber • Attraktivierung zur Einstellung von übungspflichtigen Milizsoldaten	**Risiken:** • Einer doppelten Entgeltfortzahlung bei bleibendem Krankenstand (zuerst durch ÖBH, dann durch AG) ist vorzubeugen

AM4: Bildungsscheck für Arbeitgeber[24]	
Beschreibung: Bei Anstellung eines Übungspflichtigen erhält sein Arbeitgeber jährlich einen Gutschein, welcher für betrieblich induzierte Aus-, Fort- und Weiterbildung des Übungspflichtigen verwendet werden kann.	
Stärken: • Herstellung eines solidarischen Lastenausgleichs („Bereitstellungsprämie“)	**Schwächen:** • Mehrkosten für die öffentliche Hand
Chancen: • Akzeptanz der Miliztätigkeit eines Arbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber • Attraktivierung zur Einstellung von übungspflichtigen Milizsoldaten	**Risiken:** • Monetäre Vorteile trotz Befreiungen von der Diensterfüllung

23 Für Personen außerhalb regulärer Dienstverhältnisse (z.B. Unternehmer, Selbstständige etc.) wäre dazu ein Ausgleich zu finden.
24 Für Personen außerhalb regulärer Dienstverhältnisse (z.B. Unternehmer, Selbstständige etc.) wäre dazu ein Ausgleich zu finden.

Potenzielle Anreizsysteme / Familie – nichtmonetär

FNM1: Kinderbetreuungsplätze

Beschreibung:
Jeder Dienstleistende bekommt automatisch den Vorzug bei der Vergabe von Kinderbetreuungs-/Ausbildungsplätzen an öffentlichen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen (zum Beispiel Kindergärten, Volksschule etc.)

- Priorität 1: Alle Dienstleistenden
- Priorität 2: Alle Übungspflichtigen
- Priorität 3: Alle ehemaligen Dienstleistenden

Stärken:	**Schwächen:**
• Mehrleistung für die Gesellschaft resultiert in verwertbarer Wertschätzung durch die Gesellschaft • Kommt (auch) Partnern zugute	• Die nötigen Kapazitäten müssen auch vorhanden sein
Chancen:	**Risiken:**
• Motivation für die Person, durch zusätzliche Leistung (Zeitaufwand) eine zusätzliche Wertschätzung zu erhalten	• Abgrenzung der infrage kommenden Betreuungseinrichtungen • Verfassungskonforme Regelung bezüglich Diskriminierung, insbesondere Nichtdienstleistender

FNM2: Referenten für Familienbetreuung (im Zuge von Milizübungen)

Beschreibung:
Im Rahmen von Milizübungen kann der Bedarf einer Ansprechperson für Familienangehörige erforderlich sein. Mögliche Ausgestaltung:

- Evaluierung der bisherigen Rahmenbedingungen für Familienangehörige
- Evaluierung und gegebenenfalls Anpassung der Kompetenzen für die zuständigen Referenten in den Militärkommanden

Stärken:	**Schwächen:**
• Zentrale Ansprechstellen für Familien und Angehörige	• Organisatorischer Mehraufwand
Chancen:	**Risiken:**
• Vertrauensbildende Maßnahme	• Eingeschränkte Erreichbarkeit • Mangelnde Auskunftsfähigkeit

Potenzielle Anreizsysteme / Familie – monetär

FM1: Miliz-Bonuspaket[25]	
Beschreibung: Für Übungspflichtige sollte ein auf deren Familien zielgerichtetes Bonussystem implementiert werden. Inhalt könnte sein: • Gutscheine/Familienpakete (Sporteinrichtungen, Skilifte, Hotels, …) • Kostenlose/Vergünstigte Plätze in Feriencamps (Schwächephase in der Kinderbetreuung) • Bundeseinrichtungen oder mehrheitlich öffentlich geförderte oder finanzierte Einrichtungen geben bereits jetzt Rabatte für Wehrpflichtige (ausbaufähig!)	
Stärken: • Familien, insbesondere Partner, erkennen einen Mehrwert aus dem Engagement in der Miliz	**Schwächen:** • Organisatorischer Mehraufwand
Chancen: • Tages- oder Wochenaufenthalte von Familien unterstützen die regionale Wertschöpfung	**Risiken:** • Mangelnde Bekanntheit/Sichtbarkeit • Mangelnde Verfügbarkeit • Mehrkosten für die öffentliche Hand

FM2: Unfall/Kranken-Zusatzversicherung (für Mitversicherte)	
Beschreibung: Jeder „Übungspflichtige“ bekäme automatisch für seine mitversicherten Familienangehörigen eine Unfall- und -Zusatzversicherung als Anerkennung für seine Zusatzleistungen in den Diensten der Allgemeinheit (im Sinne des solidarischen Lastenausgleichs).	
Stärken: • Zusätzliche Leistung = zusätzliches (indirektes) Einkommen	**Schwächen:** • Mehrkosten für die öffentliche Hand
Chancen: • Motivation für die Person und ihre Familie durch zusätzliche Absicherung gegen zusätzlichen Zeitaufwand	**Risiken:** • Sinnvolle Inhalte der Versicherung

25 Entsprechende Angebote könnten auf einer Smartphone-Applikation den Übungspflichtigen kundgetan werden und somit indirekt auch beworben werden.

FM3: Kinderbetreuungskosten für Phasen der Milizübung	
Beschreibung: Übungspflichtige mit betreuungspflichtigen Kindern erhalten für die Phase einer Milizübung einen gestaffelten Kostenersatz für die Kinderbetreuung oder die Leistung der Kinderbetreuung.	
Stärken: • Einfache Verwaltung • Unabhängig von der individuellen Lösung, z.B. Kindergarten, Tagesmutter, Feriencamp, Großeltern etc.	**Schwächen:** • Mehrkosten für die öffentliche Hand • Eine individuelle Erstattung der tatsächlichen Kosten
Chancen: • Entschädigung für eine unverschuldete Anpassung von Betreuungspflichten für Familien	**Risiken:** • Eingeschränkte soziale Treffsicherheit