

Wehrpflicht- oder Freiwilligenarmee: Gefüge, Organisation, Aufbringung

Sollen die „Bürger in Uniform“ einer „Neigungsgruppe Militär“ Platz machen? Ist es gesellschaftspolitisch wünschenswert, daß nur mehr jene Menschen im Bundesheer dienen, die sich zu diesem Beruf hingezogen fühlen? Fragen wie diese müssen von den Politikern beantwortet werden, bevor die Wehrpflicht ausgesetzt oder abgeschafft wird. Die Erfahrungen in anderen europäischen Staaten zeigen, daß die Freiwilligenarmeen hinsichtlich Rekrutierung und sozialer Zusammensetzung nicht unproblematisch sind.

Das Gefüge der Armee und die Aufbringung des Personals stehen in einer unauflöselichen Wechselwirkung zueinander, wobei sich die Wehrpflichtarmee grundsätzlich von einer Freiwilligenarmee unterscheidet. Dieses ist bei seiner Personalaufbringung und –ergänzung ausschließlich auf Dienstwillige angewiesen, die entweder von sich aus in die Armee eintreten oder auf dem Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Dem Vorteil, für jede einzelne Dienstverwendung gezielt werben zu können, steht der erhebliche Nachteil eines schwankenden oder unzureichenden Angebots gegenüber. Außerdem hängt der Erfolg der Personalarwerbung erheblich vom jeweiligen Image der Armee ab, und die rasche personelle Vermehrung im Bedarfsfall ist kaum möglich.

Selbst die Förderung einer Freiwilligenmiliz

kann auf Grund des voraussichtlich geringen Aufkommens und der unsicheren Verfügbarkeit keinen brauchbaren Ausweg bieten. Eine solche Miliz unterliegt nämlich ebenfalls dem Image von Armee und Landesverteidigung und hängt entscheidend von den finanziellen Anreizen ab, die ihren Angehörigen geboten werden. Es bestünde zwar die Möglichkeit, die Wehrpflicht im Notfall wieder gesetzlich einzuführen, doch muß man die damit verbundenen politischen und sozialen Hindernisse berücksichtigen. Ausgebildete Wehrpflichtige in ausreichender Zahl würden erst nach Jahren zur Verfügung stehen.

Der internationale Vergleich von Wehrpflichtarmeen zeigt, daß der Anteil der Wehrdienstleistenden im Vergleich zu den Berufs- und Zeitsoldaten seit Mitte der 90er Jahre unter die 50%-Quote gefallen ist. Man kann daraus schließen, daß die Gewinnung und Auswahl von Zeitsoldaten auf jeden Fall zunehmend Bedeutung gewinnen wird. Die Wehrpflichtarmee bietet den Vorteil, aus dem großen Reservoir der Grundwehrdiener den größten Teil des Nachwuchses an Zeit- und Berufssoldaten zu gewinnen. Es handelt sich um Eigenwerbung, die vom Verhalten der jeweiligen Vorgesetzten, vom Dienstbetrieb, vom Dienstklima und den persönlichen Erfahrungen des Kandidaten bestimmt wird. Es liegt also in der Hand des

Kaders, den gewünschten positiven Einfluß auf die Nachwuchsgewinnung auszuüben.

Die personelle Verstärkung bei Wehrpflichtarmeen ist einfacher: sie kann etwa durch das Hinausschieben des Entlassungstermines der Rekruten, durch die Verlängerung des Grundwehrdienstes oder durch Mobilmachung erfolgen. Eine Wehrpflichtarmee kann daher von ihrem Gefüge und ihrer Organisation her viel leichter Verringerungen oder Vergrößerungen vornehmen, ohne auf gesetzliche Änderungen angewiesen zu sein.

Heinz Magenheimer



Freiwillige Profis aus der (wehrpflichtigen) Miliz: Ohne sie wären die Auslandseinsätze der Bundesheeres nur schwer durchzuführen.