

BERICHT

der
Bundesheerreformkommission



bundesheer
2010

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS.....	1
PRÄAMBEL.....	3
VORWORT.....	5
1. EINLEITUNG.....	9
1.1. Auftrag und Zielsetzung.....	10
1.2. Struktur und Projektorganisation.....	11
1.2.1. Entscheidungsebene.....	12
1.2.2. Arbeitsebene.....	14
1.3. Methodik und Gliederung des Berichtes.....	17
2. POSITIONSPAPIERE.....	21
2.1. Zur Verteidigungspolitik.....	21
2.2. Zur Streitkräfteentwicklung.....	23
2.3. Zu Bundesheer und Gesellschaft.....	29
2.4. Zu Bundesheer und Wirtschaft.....	33
2.5. Zu CIMIC.....	37
2.6. Zu Alltag im Bundesheer.....	39
3. EMPFEHLUNGEN DER BUNDESHEERREFORMKOMMISSION.....	47
3.1. Aufgaben des Bundesheeres einschl. Verteidigungspolitik sowie Bedrohungs- und Risikoanalyse.....	47
3.1.1. Die neuen Aufgaben des Bundesheeres.....	47
3.1.2. Verteidigungspolitik.....	48
3.1.3. Bedrohungs- und Risikoanalyse.....	49
3.2. Streitkräfteentwicklung.....	51
3.2.1. Streitkräftestruktur und Operationelle Fähigkeiten.....	51
3.2.2. Personalstruktur.....	53
3.2.3. Miliz.....	54
3.2.4. Grundwehrdienst.....	55
3.2.5. Material- und Infrastruktur.....	56
3.2.6. Budget.....	56
3.2.7. Transformationsprozess.....	57
3.3. Bundesheer und Gesellschaft.....	59
3.4. Bundesheer und Wirtschaft sowie CIMIC.....	61
3.5. Alltag im Bundesheer.....	63
3.5.1. Dienstbetrieb.....	63
3.5.2. Wehr- und Ausbildungsdienst.....	64
3.5.3. Sport und Gesundheit.....	67

4.	ANALYSE UND ERKENNTNISSE DER ARBEITSEBENE.....	71
4.1.	Sachgebiet 1/Grundlagen	71
4.1.1.	Sicherheits- und Verteidigungspolitik.....	71
4.1.2.	Gefährdungs- und Bedrohungslage.....	77
4.1.3.	Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres.....	79
4.1.4.	Zusammenfassung.....	80
4.2.	Sachgebiet 2/Streitkräfteentwicklung	81
4.2.1.	Grundsätze der Streitkräfteplanung im europäischen Kontext.....	81
4.2.2.	Planungsrelevante Vorgaben für das ÖBH 2010.....	85
4.2.3.	Aufgaben und Fähigkeiten des ÖBH 2010.....	86
4.2.4.	Modelle für ein Österreichisches Bundesheer 2010.....	88
4.2.5.	Zusammenfassung.....	97
4.3.	Sachgebiet 3/Gesellschaft	99
4.3.1.	Zur gesellschaftlichen Positionierung von Streitkräften und Sicherheitspolitik.....	99
4.3.2.	Zivil-militärisches Verhältnis: Grundlagen und Wechselbeziehungen.....	101
4.3.3.	Sicherheit und Streitkräfte: Öffentliche Meinung und gesellschaftliche Einstellung.....	104
4.3.4.	Soldatisches Berufsverständnis und Professionalität im Wandel.....	106
4.3.5.	Frauen als Soldatinnen im ÖBH und im internationalen Vergleich.....	109
4.3.6.	Wehrsystematik: Gesellschaftspolitischer Kontext und Trends.....	111
4.3.7.	Zusammenfassung.....	113
4.4.	Sachgebiet 4/Wirtschaft	115
4.4.1.	Sicherheitspolitik und Wirtschaft.....	115
4.4.2.	Der Wirtschaftsraum Europa und die Rolle Österreichs.....	116
4.4.3.	Gesamt- und raumwirtschaftliche Wirkungen von Streitkräften.....	117
4.4.4.	Partnerschaft zwischen Heer und Wirtschaft.....	118
4.4.5.	CIMIC (Civil-Military Cooperation).....	119
4.4.6.	Zusammenfassung.....	121
4.5.	Sachgebiet 5/Alltag im Bundesheer	123
4.5.1.	Dienstbetrieb.....	123
4.5.2.	Wehr- und Ausbildungsdienst.....	128
4.5.3.	Sport und Gesundheit.....	132
4.6.	Zusammenfassung	134
5.	STATISTISCHE DATEN	137
5.1.	Roadmap der Veranstaltungen.....	137
5.2.	Sitzungsteilnahme - Statistik.....	141
5.3.	Gesamtprojektarbeitszeit	151
6.	BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND FACHAUSDRÜCKE.....	155
7.	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	179
8.	INDEX.....	185

Präambel

Der vorliegende Bericht der Bundesheerreformkommission gliedert sich im Großen in zwei Abschnitte.

Im ersten Abschnitt finden sich die beschlossenen Dokumente der Bundesheerreformkommission. Das sind die Positionspapiere und der daraus resultierende Empfehlungsteil. Beide wurden im Präsidium und der Kommission erarbeitet und auf Ebene des Präsidiums und der Kommission zur Abstimmung gebracht und beschlossen.

Der zweite Abschnitt besteht aus den auf der Arbeitsebene erarbeiteten Grundlagen. Diese wurden in Kommissionssitzungen, vor allem aber in den Workshops, den Mitgliedern der Bundesheerreformkommission präsentiert und zwischen den Experten und den Kommissionsmitgliedern diskutiert. Sie werden im Bericht zusammenfassend dargestellt.

Auf der dem Bericht beigelegten CD-ROM werden alle weiterführenden Grundlagen und Basisdokumente, Protokolle, Vorträge von den Workshops und vom Informationstag sowie sonstige Studien und Projektunterlagen zur Verfügung gestellt.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren!

Mit der Vorlage dieses Berichts hat die Bundesheerreformkommission ihren Auftrag formell erfüllt.

Der Bericht beschreibt die Arbeit der Kommission seit dem Herbst 2003 und ihre Ergebnisse. Die durch die Kommission beschlossenen Positionspapiere und vor allem die Empfehlungen bilden den zentralen Teil dieses Berichts.

Als Vorsitzender möchte mich bei den zivilen und militärischen Experten für ihre großartige Arbeitsbereitschaft und ihr Engagement bedanken. Sie haben durch ihre Arbeit letztendlich zum Erfolg dieser Kommission beigetragen.

Dem Bundesminister für Landesverteidigung bin ich persönlich zu Dank verpflichtet, dass er mir zur Erfüllung meines Auftrages ein sehr professionelles und leistungsstarkes Projektmanagement zur Seite gestellt hat. Den Damen und Herren im Projektmanagement und den Mitarbeiterinnen in meinem Arbeitsbereich gilt mein aufrichtiger Dank.

Neben einer Vielzahl konkreter Detailvorschläge möchte ich einige Ergebnisse der Kommission hervor heben.

Die Reformkommission hat die neuen Aufgaben des Bundesheeres im In- und Ausland definiert und davon abgeleitet vorgeschlagen, den Gesamtumfang der Streitkräfte mit ca. 50.000 Personen festzulegen. Das bedeutet einen Anteil von bis zu 50% befristeter und unbefristeter Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie Bediensteten. Die Miliz wird in die neuen Strukturen eingebunden und darin gleichwertig ihren Dienst leisten.

Zur Erreichung der angestrebten operationellen Fähigkeiten sowie zur konsequenten Umsetzung einer Vielzahl anderer Empfehlungen benötigt das Bundesheer für die Phase der Reform zusätzliche budgetäre Mittel.

Sie sind, bei entsprechender Mitarbeit der Länder und Gemeinden, teilweise auch aus Veräußerungen von Liegenschaften erzielbar. Für den Transformationsprozess des Bundesheeres sind die Budgetstruktur und das derzeitige Budgetvolumen schrittweise internationalen Standards anzupassen. Der laufende Budgetbedarf wird aus meiner Sicht ca. 1% des Bruttoinlandsproduktes betragen müssen.

Im Rahmen der friedenserhaltenden Bemühungen der Europäischen Union werden zur Bewältigung der sehr ambitionierten Ziele im Auslandseinsatz - das ist die Entsendung von bis zu brigadestarken strukturierten Kräften in rhythmischen Abständen - große Anstrengungen notwendig sein: Organisation, Ausrüstung, Ausstattung und Ausbildung aller Truppen des Bundesheeres sind daher am höheren Niveau der anspruchsvolleren Aufgaben im Ausland auszurichten.

Dabei sollte der Schutz der Truppe stets im Mittelpunkt stehen.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist der Truppe das notwendige Personal zur Verfügung zu stellen. Dies muss einerseits durch Neuaufnahmen von befristeten Soldatinnen und Soldaten und andererseits durch Umschichtungen aus der derzeitigen Grundorganisation zu Gunsten der Truppe erfolgen.

Dazu wird ein umfassender, gesetzlich abgesicherter Sozialplan erforderlich sein.

Das Prinzip der Freiwilligkeit für Auslandseinsätze kann nach Ansicht der Kommission für Neuaufnahmen von Personal nicht mehr Geltung haben.

Bereits im Stand des Bundesheeres befindliche Personen sollten die Möglichkeit haben, in ein neues Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht im Rahmen des öffentlichen Dienstes mit Auslandseinsatzverpflichtung zu wechseln.

Die Kommission ist in der Frage der Wehrpflicht zur grundsätzlichen Erkenntnis gelangt, dass derzeit ein Verzicht darauf nicht möglich ist. Hinsichtlich der Dauer des Wehrdienstes wäre, unter der Voraussetzung entsprechender Rahmenbedingungen, eine Verkürzung auf sechs Monate frühestens im Jahr 2007 vorzusehen.

Als Vorsitzender der Bundesheerreformkommission hoffe ich, dass die politisch Verantwortlichen die Empfehlungen der Bundesheerreformkommission zügig umsetzen.

Wir, die Mitglieder der Kommission, vertrauen auf den sorgfältigen Umgang mit unseren Arbeitsergebnissen und sehen es auch als unsere Aufgabe, zukünftig über den Umsetzungsprozess zumindest zu wachen.

Den Oberbefehlshaber des Bundesheeres ersuche ich, seine schützende Hand über unsere Soldatinnen und Soldaten zu halten und stets - vor allem bei Einsätzen - darüber zu wachen, dass der Schutz unserer Soldatinnen und Soldaten bestmöglich gegeben ist.

Es lebe das Österreichische Bundesheer, es lebe die Republik Österreich!



Helmut Zilk

Kapitel 1

Einleitung

1. Einleitung

Mit dem Beitritt zur Europäischen Union (EU) hat sich Österreich zur Mitwirkung an der **Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik** (GASP) verpflichtet, die - wie im Vertrag von Amsterdam festgelegt - auch **militärische Krisenmanagement-Aufgaben** beinhaltet. Zur Erfüllung seiner daraus erwachsenen europäischen Solidaritätsverpflichtungen beabsichtigt Österreich, einen adäquaten Beitrag zu den vom Europäischen Rat in Helsinki 1999 beschlossenen militärischen Fähigkeiten im **gesamten Spektrum der Petersberg-Aufgaben**¹ zu leisten. Darüber hinaus hat sich Österreich zur Teilnahme an Maßnahmen der **internationalen Konfliktverhütung, Krisenbewältigung und Friedenssicherung** im Rahmen der Vereinten Nationen (VN) und der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) - auch in Kooperation mit der North Atlantic Treaty Organisation (NATO) - bereit erklärt. Damit verbunden ist die Mitwirkung im Rahmen des **internationalen Krisenmanagements, der humanitären Hilfe und Katastrophenhilfe** sowie beim **sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz** an der Schengen-Außengrenze.

Im Zuge dieser Entwicklung hat sich nicht nur die Quantität, sondern vor allem auch die **Qualität der Auslandseinsätze** geändert. Während die internationalen Einsätze des Bundesheeres in der Zeit des Kalten Krieges als Neben- und Zusatzaufgabe zur militärischen Landesverteidigung gesehen wurden, haben die **internationalen Aktivitäten** des Bundesheeres unter den veränderten Rahmenbedingungen höhere Bedeutung für die Wahrung der **österreichischen und europäischen Sicherheitsinteressen** gewonnen. Im Bereich der Auslandsaufgaben vollzog sich ein Wandel von Einsätzen des traditionellen Peacekeeping im Rahmen der VN zu robusteren, schwerer bewaffneten und umfassender mandatierten friedensunterstützenden Einsätzen, die eine **Friedensdurchsetzung notfalls mit militärischen Mitteln** einschließen. Aber auch die Aufgaben auf dem eigenen Territorium haben sich erheblich verändert. Sie berücksichtigen heute mehr die **Abwehr subkonventioneller Gefahren** und den Schutz strategisch wichtiger Einrichtungen durchaus auch im Kontext der Unterstützung internationaler Einsätze im europäischen Umfeld.

Die für die beschriebene Aufgabenerfüllung zu erbringenden Fähigkeiten erfordern eine ständige und **rasche Verfügbarkeit von Kräften für internationale Einsätze**, die in unterschiedlicher Konfliktintensität, unter verschiedenen topographischen und klimatischen Bedingungen und in multinationaler Zusammensetzung stattfinden werden.

¹ Im erweiterten Petersberg-Spektrum werden die bisher möglichen militärischen Aufgaben (Humanitäre Aufgaben und Rettungseinsätze, friedenserhaltende Aufgaben sowie Kampfeinsätze bei der Krisenbewältigung einschließlich friedensschaffender Maßnahmen) um die Aspekte Abrüstung, Beratung und Unterstützung, Konfliktverhütung sowie Stabilisierungsoperationen ergänzt. Solche Handlungsoptionen können auch zur Bekämpfung des Terrorismus beitragen und umfassen darüber hinaus die Möglichkeit der Unterstützung von Drittstaaten auf ihrem Hoheitsgebiet zum Zwecke der Terrorismusbekämpfung.

In seinem **aktuellen Status** ist das Bundesheer nur **eingeschränkt** in der Lage, den steigenden Anforderungen internationaler Operationen gerecht zu werden. Vor allem bei der **personellen Verfügbarkeit** und der **Ausrüstung** besteht ein erheblicher Nachholbedarf. Angesichts der internationalen Streitkräfteentwicklung wird dieser Nachholbedarf rasch zu decken sein, um einen **Verlust der Zusammenarbeitsfähigkeit** und damit eine erhebliche **Einschränkung des politischen Handlungsspielraumes** zu vermeiden.

Aus den sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen und dem aktuellen Zustand des Bundesheeres leitet sich die **Notwendigkeit** einer **tief greifenden Reform** des **Bundesheeres** ab.

1.1. Auftrag und Zielsetzung

Die Bundesheerreformkommission (ÖBH 2010) hatte den grundsätzlichen Auftrag, die allgemeinen **Grundlagen und Rahmenbedingungen** für die **Anpassung der militärischen Landesverteidigung** an die **Bedrohungen und Herausforderungen am Beginn des 21. Jahrhunderts** zu schaffen und darüber zu berichten.

Ausgangspunkt hiefür ist die Feststellung im **Regierungsprogramm** der österreichischen Bundesregierung für die XXII. Gesetzgebungsperiode, dass „äußere Sicherheit und militärische Landesverteidigung wesentliche und unverzichtbare Elemente [sind], um Österreich und seinen Bürgern Frieden, Freiheit, Sicherheit und Stabilität zu gewähren“, und dass daher die **Bundesregierung alles daran setzen** wird, „die Leistungsfähigkeit des Bundesheeres weiter anzuheben und dessen Stellenwert in der Gesellschaft zu stärken“. Im Regierungsprogramm heißt es weiter:

„Die militärische Landesverteidigung muss auch in Österreich den Bedrohungen und Herausforderungen des 21. Jahrhunderts angepasst werden. Dazu setzt die Bundesregierung unter Federführung des BMLV [Bundesministerium für Landesverteidigung] eine Reformkommission ein, die auf der Basis der Bundesverfassung und der geltenden Sicherheits- und Verteidigungsdoktrin die Grundlage für diese Reform bis spätestens 2003² erarbeiten soll. Im Rahmen dieser Kommission sollen auch alle Fragen im Zusammenhang mit der militärischen Sicherung der österreichischen Souveränität geklärt werden“.

Demzufolge lag die Zielsetzung der Arbeit der Bundesheerreformkommission in der Schaffung der Grundlagen für eine **umfassende, langfristige und nachhaltige Reform des Österreichischen Bundesheeres** im Sinne eines Zukunftsprojektes „Österreichisches Bundesheer 2010“. Wesentliche Basis für die Tätigkeit der Kommission ist der Entwurf der gemäß der **Sicherheits- und Verteidigungsdoktrin** durch das Bundesministerium für Landesverteidigung ausgearbeiteten **Teilstrategie Verteidigungspolitik**. Diese erfasst und analysiert

² Der Termin zur Fertigstellung der Arbeit der Bundesheerreformkommission wurde im Rahmen eines Vortrages an den Ministerrat am 16.09.2003 auf Mitte 2004 verschoben.

die aktuellen Fakten, leitet die erwartbaren Herausforderungen an die österreichische Verteidigungspolitik für den Zeitraum 2010/2015 ab und bildet die **Grundlage für die Bildung bedarfsgerechter Streitkräfte** im Rahmen einer **umfassenden und nachhaltigen Reform des Bundesheeres**.

Darüber hinaus waren in der Umsetzung des Projektauftrages **folgende Zielsetzungen zu berücksichtigen**:

- Die Umsetzung der Empfehlungen der Sicherheits- und Verteidigungsdoktrin einschließlich der Überprüfung und Weiterentwicklung der Gesamt- und Teilstrategie so, dass **Empfehlungen an den österreichischen Verfassungskonvent** gegeben werden können.
- Die Definition des **Umfanges und der Leistungsfähigkeit des militärischen Beitrags Österreichs** zum **internationalen Krisenmanagement** unter besonderer Berücksichtigung der **Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP)** und von Aspekten der **euro-atlantischen Sicherheitsstruktur** sowie weiterführende Überlegungen im Sinne einer **gemeinsamen Europäischen Verteidigung** vorzunehmen.
- Vorschläge zur **Redimensionierung der Führungs- und Verwaltungsstrukturen** im BMLV auf Grundlage der Ergebnisse der **Reorganisation 2002 (REORG 2002)** zu erstellen.
- Die Schaffung notwendiger Personalstärken durch **Gewährleistung der erforderlichen Rahmenbedingungen** zu ermöglichen.
- Die Grundlagen für ein **gesamtstaatliches Civil-Military Cooperation (CIMIC) - Konzept** zu erarbeiten.

Eingesetzt wurde die Bundesheerreformkommission vom Bundesminister für Landesverteidigung nach § 8 Abs. 1 des Bundesministerengesetzes 1986 (BMG), wobei deren Zusammensetzung und Arbeitsabläufe in der vom Bundesminister für Landesverteidigung nach § 8 Abs. 2 BMG erlassenen Geschäftsordnung festgelegt sind.

Als pragmatisches und unmittelbar sichtbares sowie verwertbares **Ergebnis der Kommissionstätigkeit** wurde die **Vorlage eines Berichtes** ins Auge gefasst, der konkrete Empfehlungen und Anregungen an die österreichische Bundesregierung zur Setzung bestimmter Reformmaßnahmen beinhaltet, der hiermit in seiner Gesamtheit vorgelegt wird.

1.2. Struktur und Projektorganisation

Die Struktur der Bundesheerreformkommission wurde so eingerichtet, dass alle **relevanten Vertreter und Exponenten des politischen und gesellschaftlichen Systems Österreichs** eingebunden wurden. Dies sollte eine möglichst **umfassende Bearbeitung und Diskussion**

der zu behandelnden Materien gewährleisten und die erarbeiteten **Ergebnisse und Empfehlungen** auf eine möglichst **breite Basis** stellen.

Für eine straffe, effiziente, zielorientierte und in ihren Ergebnissen weitgehend verbindliche Vorgangsweise wurde die Kommission grundsätzlich in eine **Entscheidungsebene** und eine **Sach- und Arbeitsebene** gegliedert. Gesteuert und akkordiert wurde die gesamte Tätigkeit durch eine **Leitungsebene**, das Projektmanagement, welches auch die Administration für das Präsidium wahrnahm. Die inhaltliche Expertise der Kommission wurde durch eine **Beobachtergruppe** verstärkt, die berechtigt war, jederzeit Anregungen aus der Sicht des Bundesministeriums für Landesverteidigung sowie dessen Organisationsbereichen an die Kommission heranzutragen.

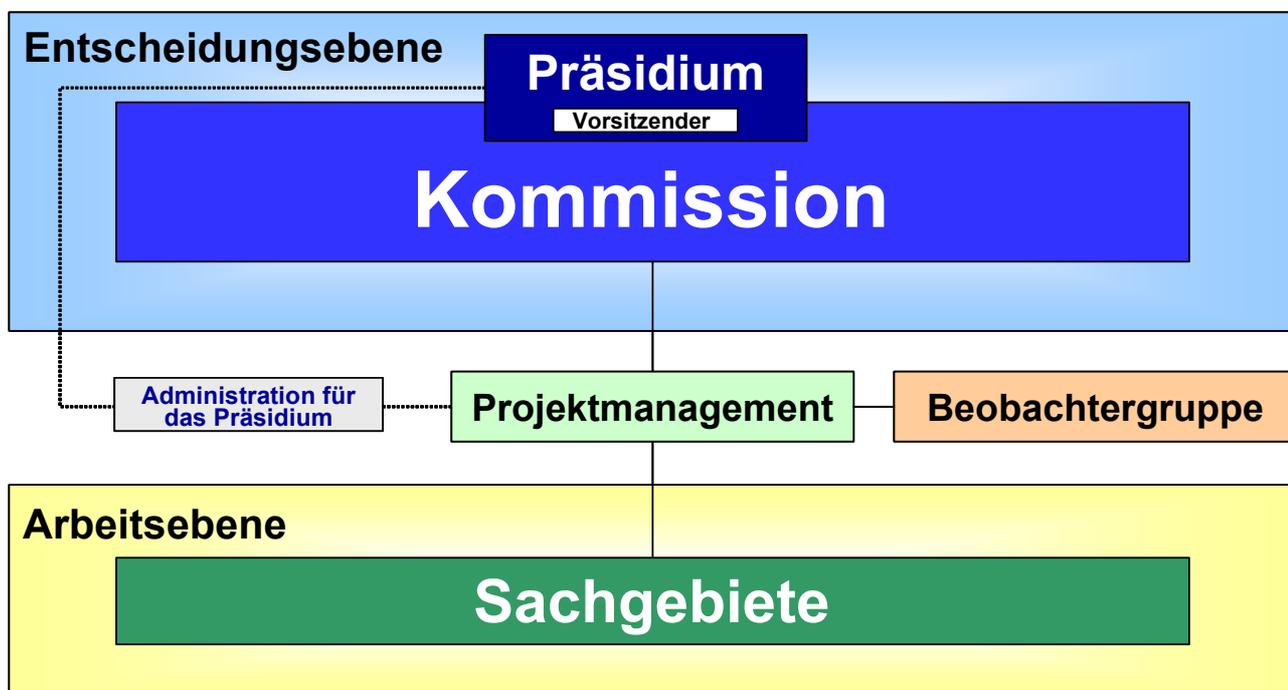


Abbildung 1: Organisation der Bundesheerreformkommission

1.2.1. Entscheidungsebene

Die Entscheidungsebene setzte sich aus einem **Präsidium** und der **Kommission** zusammen.

An der Spitze des **Präsidiums** stand der **Vorsitzende** Prof. Dr. Helmut Zilk, der vom **stellvertretenden Vorsitzenden**, dem Chef des Generalstabes, General Roland Ertl, unterstützt und vertreten wurde. Zusätzlich gehörten dem Präsidium noch ein Vertreter des Bundeskanzlers, ein Vertreter des Vizekanzlers, ein Vertreter des Bundesministeriums für Landesverteidigung, die Wehrsprecher und der Friedenssprecher der im Nationalrat vertretenen politischen Parteien, die Leiter der Sektionen I (Zentralsektion) und II (Kontrollsektion) und ein Vertreter aus dem Bereich der Wehrpolitik an. Das Präsidium erteilte Aufträge an das Projektmanagement und im Wege des Projektmanagements an die Arbeitsebene, bewertete

Berichte und forderte gegebenenfalls ergänzende Bearbeitungen; es entschied über die Art der Fragebeantwortung und Kommentarberücksichtigung, erstellte gegebenenfalls Minderheitsberichte, legte nach Beschlussfassung Berichte an den Bundesminister für Landesverteidigung vor, gab Berichte für die Kommission frei und unterbreitete Empfehlungen an den Bundesminister für Landesverteidigung. Der **sicherheitspolitische Berater** - ohne Stimmrecht - beriet das Präsidium in sicherheitspolitischen Angelegenheiten.

Die **Expertengruppe**, bestehend aus ressortinternen Experten (Leiter der Sachgebiete, dem Vorsitzenden des Zentralausschusses beim Bundesministerium für Landesverteidigung und zwei ausländischen Experten) brachte ihre Fachexpertise in das Präsidium ein und unterstützte es bei der Erfüllung seiner Aufgaben.

Die **Kommission** bestand aus je einem Vertreter des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten, Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kunst, Bundesministeriums für Finanzen, Bundesministeriums für Inneres, Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen, Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie, zwei Vertretern der Landeshauptleutekonferenz, einem Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Bundessektion Landesverteidigung), je einem Vertreter der Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Industriellenvereinigung und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, vier ressortexternen Experten, einem Vertreter aus der Welt des Sports, Vertretern der Österreichischen Offiziersgesellschaft, der Österreichischen Unteroffiziersgesellschaft und der Bundesvereinigung der Milizverbände, der Jungen ÖVP, der Sozialistischen Jugend, dem Ring Freiheitlicher Jugend, der Österreichischen Hochschülerschaft, der Bundesschülervertretung und der Katholischen Jugend Österreich, vier Vertretern der Wehrpflichtigen, einem Vertreter des Zivildienstes, zwei Elternvertretern, der Gleichbehandlungsbeauftragten des Bundesministeriums für Landesverteidigung sowie einem Vertreter der Direktion für Sicherheitspolitik des Bundesministeriums für Landesverteidigung. Die Kommission beriet das Präsidium auf Basis freigegebener Berichte und hatte bei Abstimmungen im Rahmen der Vollversammlung der Bundesheerreformkommission volles Stimmrecht.

Das **Projektmanagement** unter der Leitung von Generalmajor Othmar Commenda unterstützte das Präsidium und war für die gesamte Organisation, das Informationsmanagement, Projektcontrolling, Steuerung des Budgetvollzuges und letztlich die Berichtserstellung der Reformkommission verantwortlich. Es setzte sich aus dem stellvertretenden Projektleiter, Projektoffizieren, -unteroffizieren und -assistentinnen, Mitarbeitern aus dem Bundesministerium für Landesverteidigung (anlassbezogen) und einer externen Projektbetreuung zusammen.

Die **Beobachtergruppe** reflektierte die Ergebnisse der Kommission und brachte Anregungen und Empfehlungen ein. Sie wurde vom stellvertretenden Chef des Generalstabes, Generalleutnant Spinka, geleitet und setzte sich aus dem Stabschef des Bundesministers, Leiter Planungsstab, Leiter Führungsstab, Leiter Rüstungsstab, Kommandant der Landesverteidigungsakademie, Kommandant der Landstreitkräfte, Kommandant der Luftstreitkräfte,

Kommandant des Kommandos Internationale Einsätze, Kommandant des Kommandos Einsatzunterstützung, Vorsitzenden der Wissenschaftskommission beim Bundesministerium für Landesverteidigung, dem Adjutanten des Bundespräsidenten sowie dem Militärbischof und dem Leiter der evangelischen Militärsuperintendentur zusammen.

1.2.2. Arbeitsebene

Für eine zielorientierte Bearbeitung wurde das Projektziel in sieben Teilziele gegliedert und 5 Sachgebieten zur Detailbearbeitung zugewiesen.

Die Aufgabe der Sachgebiete bestand darin, in umfassender und detaillierter Forschungs- und Analysetätigkeit die Grundlagen für die Beratungen, Beschlüsse, Positionen und Empfehlungen der Kommission zu erarbeiten und den Kommissionsmitgliedern im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Workshops zu präsentieren, um die Voraussetzungen für einen sachlichen und inhaltlich reichen Diskurs innerhalb der Gremien zu schaffen. Die Quintessenz der Erkenntnisse und Ergebnisse der Sachgebietsarbeit fand ihren komprimierten Ausdruck in Positionspapieren und den bezogen auf die einzelnen Sachgebiete formulierten Empfehlungen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt schematisch die Struktur und Organisation der 5 Sachgebiete, die im Weiteren näher beschrieben werden.

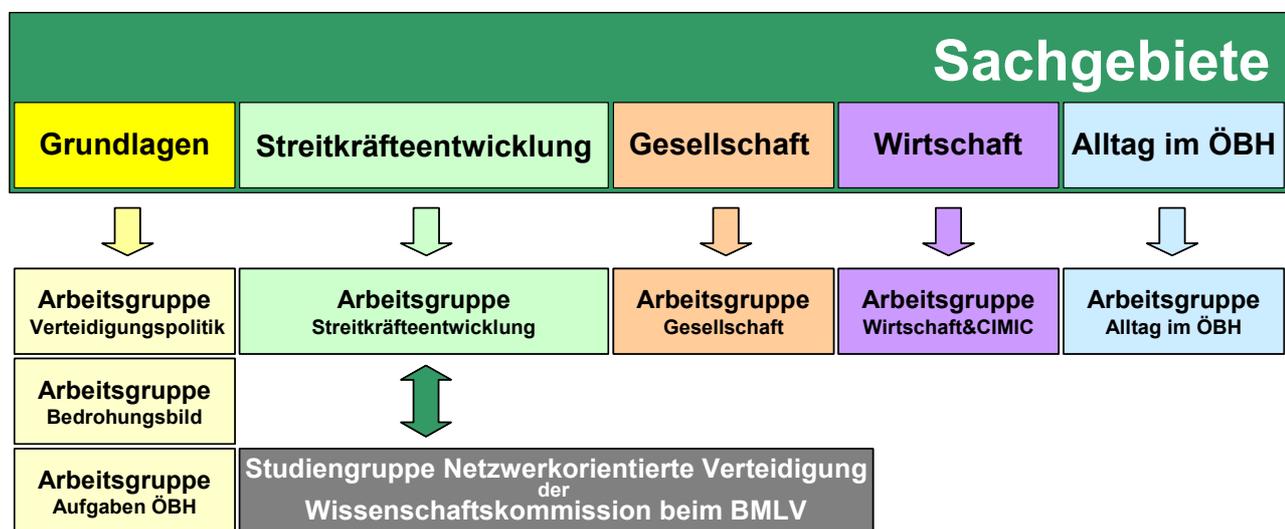


Abbildung 2: Organisation der Arbeitsebene

Sachgebiet 1/Grundlagen

Dieses Sachgebiet beschäftigte sich mit den Fragen der **außen- und sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren** auf die österreichische **Sicherheits- und Verteidigungspolitik** in globaler und europäischer Hinsicht und den daraus resultierenden Auswirkungen auf eine zukünftige Aufgabenstruktur des Bundesheeres.

Demgemäß wurden drei Arbeitsgruppen zu den Themenbereichen **Gefährdungs- und Bedrohungsbild, Verteidigungspolitik** und **Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres** eingerichtet.

Die Arbeitsgruppe 1 „**Verteidigungspolitik**“ hat nach Zusammenstellung aller relevanten Dokumente und Aussagen den Stand der **internationalen** und vor allem **europäischen Entwicklungen** erfasst und Parameter für die **Konfiguration der österreichischen Verteidigungspolitik** festgelegt. Im Vordergrund der Überlegungen stand auch die Darstellung des Wertes von militärischen Beiträgen Österreichs im internationalen Rahmen.

Die Arbeitsgruppe 2 „**Gefährdungs- und Bedrohungslage**“ nahm eine Analyse der eurostrategischen bzw. globalen Umfeldentwicklung vor, aus dem das Ausmaß des **strategischen** und **militärstrategischen Risikos** und die daraus resultierenden Leistungsanforderungen für die Verteidigungs- und Streitkräfteplanung des Bundesheeres abgeleitet wurden.

Die Arbeitsgruppe 3 „**Aufgabenstruktur des Österreichischen Bundesheeres**“ leitete aus den strategischen und operativen Rahmenbedingungen und Vorgaben die erwartbaren Aufgaben des Bundesheeres im Jahr 2010 ab. Diese Ergebnisse sowie die Beratungstätigkeit der Mitglieder der Arbeitsgruppe 3 flossen in weiterer Folge in die Tätigkeit des Sachgebietes 2/Streitkräfteentwicklung ein.

Sachgebiet 2/Streitkräfteentwicklung

Auf Basis der im Sachgebiet 1 erarbeiteten Aufgabenstruktur erörterte das Sachgebiet 2 **qualitative und quantitative Aufgabenerfüllungsmerkmale**, um daraus mögliche Varianten für eine **zukünftige Streitkräftegliederung** zu entwickeln. Diese Gliederungsvorgaben wurden unter dem Aspekt zu erreichender **operationeller Fähigkeiten** unter mannigfachen Gesichtspunkten wie Professionalisierung, Auslandseinsatzverpflichtung, budgetäre Voraussetzungen, internationale Standards u. ä. m. beurteilt und in konkrete Empfehlungen übergeleitet.

Sachgebiet 3/Gesellschaft

Das Sachgebiet Gesellschaft analysierte den Zusammenhang von Streitkräften und moderner demokratischer Gesellschaft in internationaler Perspektive und mit speziell österreichischem Bezug. Auf Basis der allgemeinen Positionierung von Streitkräften und Sicherheitspolitik in offenen Gesellschaftssystemen wurden die **zivil-militärischen und politisch-militärischen Beziehungsfelder** beurteilt. Fragen von gesellschaftlichen **Werthaltungen, Einstellungen und Meinungen zu Sicherheit und Militär**, soldatisches **Berufsverständnis und Identität** im Wandel, eine Analyse der Situation von **Soldatinnen** im Bundesheer,

Auswirkungen **wehrsystematischer Veränderungen** sowie Fragen von **Informations- und Kommunikationsmaßnahmen** wurden im Hinblick auf die Möglichkeiten und Chancen zur Gestaltung eines **sachlichen und von Akzeptanz getragenen Verhältnisses** von Bundesheer und österreichischer Gesellschaft ausführlich behandelt und in Empfehlungen übergeleitet.

Sachgebiet 4/Wirtschaft einschließlich CIMIC

Das Sachgebiet Wirtschaft befasste sich mit der Erarbeitung von Grundlagen, die sich im **Beziehungsfeld von Militär und Wirtschaft** auf Sicherheit und Verteidigungspolitik in einer globalisierten Welt und im europäischen Kontext ergeben. Aus den Erkenntnissen zu gesamt- und einzelwissenschaftlichen Aspekten von Streitkräften und Wehrsystemen in ökonomischer Hinsicht wurden konkrete Empfehlungen für die **Kooperation zwischen Bundesheer und österreichischer Wirtschaft** abgeleitet. Dem Sachgebiet 4 war auch der Bereich **Civil-Military Cooperation (CIMIC)** zugeordnet, in dem es um die **politische und wirtschaftliche Stabilisierung** im internationalen **Krisen- und Konfliktmanagement** geht. In dieser Hinsicht wurden Kriterien für die **Zusammenarbeit ziviler und militärischer Kräfte** und der **Kooperationsbedarf des Bundesheeres** mit lokalen, nationalen bzw. internationalen zivilen Kräften und Partnern erarbeitet.

Sachgebiet 5/Alltag im Bundesheer

Im Sachgebiet 5 wurde überprüft, welche Möglichkeiten zur **Attraktivierung des Dienstes im Bundesheer** bestehen und welcher Voraussetzungen diese Maßnahmen bedürfen. In enger Kooperation mit dem Sachgebiet 3 Gesellschaft, dem Kommando Landstreitkräfte sowie dem Heerespsychologischen Dienst wurde die **interne Situation im Bundesheer** in **international vergleichender Perspektive** untersucht und Schwachstellen, in denen sich Verbesserungsmöglichkeiten eröffnen, fixiert. Die Erkenntnisse wurden in **konkrete Empfehlungen** für die Bereiche **Dienstbetrieb, Wehr- und Ausbildungsdienst** sowie **Sport und Gesundheit** übergeleitet.

1.3. Methodik und Gliederung des Berichtes

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse der Tätigkeit der Bundesheerreformkommission in zwei wesentlichen Hauptabschnitten. Im **ersten Hauptabschnitt** werden die **Positionspapiere** und die auf Beratungen und diskursiven Auseinandersetzungen innerhalb der Bundesheerreformkommission beruhenden **Empfehlungen** für die Verwirklichung des Reformkonzeptes 2010 dargelegt. Im **zweiten Hauptabschnitt** werden die detaillierten **Forschungsergebnisse** wie sie in den einzelnen Sachgebieten differenziert erarbeitet wurden, in zusammengefasster Form dargestellt.

Ausgehend von den Zielsetzungen der Bundesheerreformkommission basiert die Analyse der Grundlagen methodisch sowohl auf **empirischen** als auch **phänomenologischen³ Erkenntniszugängen**, die ihren Niederschlag in **quantitativen** wie auch **qualitativen Analysen** und **Resultaten** finden. Entsprechend dieser umfassenden methodischen Annäherung wurden mannigfaltige Quellen zur Aufarbeitung der Thematik herangezogen:

- Rechtsdokumente und Gesetzestexte,
- sicherheitspolitische und strategische Analysen,
- Dokumente und Erklärungen internationaler Organisationen und Institutionen (EU Chaillot-Papers, ...),
- internationale Studien und vergleichende Darstellungen,
- sozial- und militärwissenschaftliche Literatur,
- statistisches Datenmaterial und volkswirtschaftliche Eckdaten (Statistik Austria, Military Balance, ...),
- nachrichtendienstliche Informationen.
- Erfahrungswerte österreichischer Kontingente und militärische Expertisen,
- ressortinterne Forschungsergebnisse und Studien sowie
- sozioempirische Erhebungen (Kaderstudie, Fessel-Umfrage „Bereitschaft zum Berufssoldat“ ...).

Auf Grund der Verwendung großteils ressortinterner Unterlagen und Materialien in den Analysen der Sachgebiete Grundlagen, Streitkräfteentwicklung, Wirtschaft und Alltag im Bundesheer wurden Fußnoten im wissenschaftlichen Sinne nur im Abschnitt des Sachgebietes Gesellschaft verwendet, da dort nationale wie internationale sozialwissenschaftliche Literatur beigezogen wurde.

³ Wissenschaft, Lehre, die von der geistigen Anschauung des Wesens der Gegenstände oder Sachverhalte ausgeht und die geistig- intuitive Wesensschau (anstelle rationaler Erkenntnis) vertritt (Husserl).

Die im Empfehlungsteil zum Ausdruck gebrachten konkreten Vorschläge und Maßnahmen stellen die wesentlichen Substrate der Analyse dar.

Über die getroffenen Empfehlungen hinausführende Maßnahmen bedürfen zu ihrer Verwirklichung der Einrichtung von Expertengremien, welche das Reformprojekt ÖBH 2010 in den einzelnen Teilbereichen weiter vorantreiben und praktische Anregungen für spezifische Implementierungsmaßnahmen erarbeiten sollten.

Kapitel 2

Positionspapiere

2. Positionspapiere

Die Positionspapiere zur **Verteidigungspolitik**, zur **Streitkräfteentwicklung**, zu **Bundesheer und Gesellschaft**, zu **Bundesheer und Wirtschaft** sowie **Civil-Military Cooperation (CIMIC)** und zu **Alltag im Bundesheer** wurden im Rahmen der Kommission beschlossen. Diese Positionspapiere bilden das Fundament der daraus abgeleiteten Empfehlungen an den Bundesminister für Landesverteidigung.

2.1. Zur Verteidigungspolitik

1. Durch den Wegfall des Ost-West-Konflikts sowie durch die Erweiterung der Europäischen Union und der NATO haben sich die sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen für Österreich grundlegend geändert.

Die Bundesheerreformkommission hat sich daher eingangs mit der Verteidigungspolitik und den damit verbundenen politisch-strategischen Rahmenbedingungen, der Gefährdungs- und Bedrohungslage und der sich daraus ergebenden Aufgabenstruktur des Österreichischen Bundesheeres (abgeleitet aus den relevanten Abschnitten des Entwurfes der Teilstrategie/Verteidigungspolitik, welche bis zum Kommissionsende in seiner endgültigen Fassung vorliegen wird) beschäftigt.

2. Für die voraussehbare Zukunft besteht keine konventionelle militärische Bedrohung des österreichischen Staatsgebietes. Die Wirkungen europäischer und außereuropäischer Instabilitäten sowie subkonventionelle Gefährdungspotentiale können aber auch künftig die Sicherheit Österreichs beeinflussen. Eine permanente strategische Lagefeststellung und -beurteilung ist daher zwingend erforderlich.

Kräfte, die für die Verteidigung auf österreichischem Territorium gegen konventionelle Bedrohungen bestimmt sind, sind in der Präsenzstruktur des Österreichischen Bundesheeres daher nicht mehr im bisherigen Umfang erforderlich.

Für das Österreichische Bundesheer bedeutet dies, dass es sich bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben im Inland künftig grundsätzlich und hauptsächlich auf die Aufrechterhaltung der staatlichen Souveränität und Assistenzen zu konzentrieren hat.

Die Bundesheerreformkommission wird sich daher mit der Frage befassen, welche operationellen Fähigkeiten für die Wahrnehmung der Aufgaben in Österreich notwendig sind und die Auswirkungen auf künftige Strukturmodelle beurteilen.

3. Österreich ist als Mitglied der Europäischen Union zunehmend in die Strukturen des europäischen Krisenmanagements eingebunden. Neuen Gefahren kann gleichfalls nur in den internationalen Gemeinschaften und der Europäischen Union durch verstärkte internationale Kooperationen begegnet werden.

Ohne sicheres Umfeld kann es kein sicheres Österreich geben. Es liegt daher im sicherheitspolitischen Interesse Österreichs, sich an der ESVP zu beteiligen. Selbstverständlich

wird Österreich auch einen angemessenen militärischen und zivilen Beitrag zu leisten haben.

Für das Österreichische Bundesheer bedeutet dies, dass die Fähigkeit zur Teilnahme an anspruchsvollen Einsätzen des europäischen Krisenmanagements, wie sie einerseits durch die Petersberg-Aufgaben in ihrer Gesamtheit, andererseits durch mögliche Weiterentwicklungen definiert, bzw. zu definieren sein werden, zum bestimmenden Faktor für die Entwicklung seiner Kapazitäten zur Wahrnehmung internationaler Aufgaben wird.

Die Pläne und Erfahrungen Schwedens und Finnlands sowie anderer vergleichbarer EU-Staaten mit derartigen Einsätzen sollen dabei Berücksichtigung finden.

Aus heutiger Sicht wird die hierfür erforderliche Interoperabilität weiterhin im Rahmen der relevanten Programme auf der Grundlage der NATO-Partnerschaft für den Frieden (PFF) zu gewährleisten sein.

4. Die Bundesheerreformkommission wird insbesondere prüfen, mit welchen verfassungsrechtlichen, legislativen und organisatorischen Maßnahmen die Bereithaltung entsprechender, rasch verfügbarer, bestens ausgebildeter, ausgerüsteter und ausgestatteter Kräfte zum Zwecke des Krisenmanagements sichergestellt werden kann.

Das Ziel eines relevanten Beitrages Österreichs in den internationalen Gemeinschaften und der ESVP muss neben anderen speziellen Aufgaben die Bereitstellung eines brigadestarken Verbandes sein, wobei vorerst schrittweise der Aufbau von Kernelementen einer Brigade für multinationale Einsätze sicherzustellen ist.

5. Weiters ist davon auszugehen, dass sich künftige, möglicherweise noch engere Formen der Zusammenarbeit vorrangig auf die Frage rascher Verfügbarkeit ausreichend vorbereiteter Kräfte konzentrieren werden.

Die Kommission wird nach Abschluss der Verhandlungen über die künftige Europäische Verfassung untersuchen, welche Maßnahmen im Bereich des Österreichischen Bundesheeres erforderlich sind, um allfällige, für Österreich aus dieser Verfassung zusätzlich erwachsende Verpflichtungen im Bereich der ESVP zu erfüllen.

Die Bundesheerreformkommission wird auch erörtern, wie Österreich einen angemessenen Beitrag auf dem Weg zu einer gemeinsamen Verteidigung der Europäischen Union leisten kann.

6. Die oben beschriebene Reform soll unter Berücksichtigung der europäischen Entwicklung so rasch wie möglich, in allen ihren Elementen spätestens jedoch bis 2010 abgeschlossen sein.
7. Die Zielsetzung muss eine gemeinsame europäische Verteidigung sein. Darüber hinaus wird jenseits des Beobachtungszeitraumes der Bundesheerreformkommission auch die Frage einer vergemeinschafteten Verteidigung zu klären sein.

2.2. Zur Streitkräfteentwicklung

1. Auf der Grundlage des Positionspapiers zur Verteidigungspolitik hat sich das Österreichische Bundesheer 2010 bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben im Inland weiterhin grundsätzlich und hauptsächlich auf die Aufrechterhaltung der staatlichen Souveränität und Assistenzen zu konzentrieren.

Den neuen Risiken, Gefahren und Bedrohungen kann auch von einem neutralen Staat wie Österreich nur durch eine zunehmende Zusammenarbeit im Rahmen der internationalen Gemeinschaft und Solidarität im Rahmen der Europäischen Union begegnet werden.

Für das Österreichische Bundesheer bedeutet dies, seine internationalen Aufgaben (Teilnahme an UN- oder OSZE-mandatierten Einsätzen und an anspruchsvollen Einsätzen des EU-Krisenmanagements, wie sie einerseits durch die Petersberg-Aufgaben⁴ in ihrer Gesamtheit, andererseits durch mögliche Weiterentwicklungen in der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik definiert werden) im Sinne der Interoperabilität mit den Streitkräften der EU und den Partnerländern (Pff) unter Zugrundelegung der Zielvorstellungen der EU, zum wesentlichen Faktor der Entwicklung seiner Kapazitäten zu machen.

Daher sind sowohl für die Inlandsaufgaben, als auch für die Auslandsaufgaben die notwendigen Ressourcen sicher zu stellen.

2. Das Bundesheer des Jahres 2010 sollte daher nachstehende operationelle Fähigkeiten aufweisen:

Permanente umfassende Lagefeststellung und -beurteilung unter Einbeziehung der subkonventionellen Bedrohungen als Voraussetzung zur Mitwirkung im nationalen und multinationalen Entscheidungs- und Führungsprozess sowie zur Unterstützung der eingesetzten Kräfte.

Einsätze zur Aufrechterhaltung der staatlichen Souveränität und Assistenzeinsätze (einschließlich des Schutzes gegen allfällige neue subkonventionelle Bedrohungen) durch strukturierte Kräfte im ausreichenden Ausmaß.

Assistenzeinsätze im Rahmen der nationalen Katastrophenhilfe zum Schutz der österreichischen Bevölkerung.

Gewährleistung der staatlichen Souveränität im Luftraum.

⁴ Im erweiterten Petersberg-Spektrum, werden die bisher möglichen militärischen Aufgaben (Humanitäre Aufgaben und Rettungseinsätze, friedenserhaltende Aufgaben sowie Kampfeinsätze bei der Krisenbewältigung einschließlich friedensschaffender Maßnahmen) um die Aspekte Abrüstung, Beratung und Unterstützung, Konfliktverhütung und Stabilisierungsoperationen ergänzt. Solche Handlungsoptionen können auch zur Bekämpfung des Terrorismus beitragen und umfassen darüber hinaus die Möglichkeit der Unterstützung von Drittstaaten auf ihrem Hoheitsgebiet zum Zwecke der Terrorismusbekämpfung.

Unterstützung der Landstreitkräfte durch die Luftstreitkräfte vor allem durch Lufttransport und Luftaufklärung (zusätzlich abgestützt auf strategische Partner und Vertragslösungen) im In- und Ausland.

Führung einer multinationalen Brigade im Sinne des EU-Framework-Nation-Konzepts⁵ über das gesamte Spektrum der ESVP/Petersberg-Aufgaben. Die Gesamtstruktur des Bundesheeres 2010 sollte dabei eine Verweildauer im Einsatzraum von zumindest einem Jahr gewährleisten. Der Einsatz soll in einem drei bis vierjährigen Rhythmus wiederholbar sein.

Einsatz von bis zu zwei Bataillonen auch in getrennten Einsatzräumen jeweils aus weitgehend strukturierten Kräften. Im oberen Spektrum der Petersberg-Aufgaben würde ein solcher Einsatz alternativ zur Führung einer multinationalen Brigade erfolgen; für klassische Peacekeeping-Einsätze sollten erforderlichenfalls auch zusätzliche Kapazitäten verfügbar gehalten werden.

Im unteren Einsatzspektrum sollte die Verweildauer im Einsatzraum unbegrenzt und im oberen Spektrum über zumindest ein Jahr gewährleistet sein.

Zeitgleich zu den Brigade- bzw. Bataillonseinsätzen sollen kurzfristige und zeitlich begrenzte Einsätze zum Zwecke einer raschen Katastrophenhilfe, humanitären Hilfe, Evakuierungsoperationen sowie als Beitrag zu einer - im Rahmen von Friedensoperationen im Auftrag der Vereinten Nationen zum Einsatz kommenden - „Battle Group“ der EU vorerst zumindest in Kompaniestärke möglich sein.

3. Die Dimensionierung der Gesamtstruktur hätte so zu erfolgen, dass die Aufgaben weitgehend durch präsenzte Kräfte erfüllt werden können und ein sozial verträglicher Rotationszyklus für Auslandseinsätze gewährleistet ist.

Die Einsatzorganisation im Bereich der Landstreitkräfte als Kaderpräsenz- und/oder Kaderrahmen- bzw. Rahmenverbände und -einheiten erfordert eine Strukturierung in einem ausgewogenen Verhältnis - auch nach ökonomischen Gesichtspunkten - welche den Anforderungen eines Einsatzes entspricht und die angestrebte Durchhaltefähigkeit erlaubt. Brigaden sollten neben einer allfälligen Spezialisierung unter Berücksichtigung einer möglichst einheitlichen Zusammensetzung eine ausreichende qualitative und quantitative Basis besitzen.

Die Verbands- und Einheitsstärken sollten in Anlehnung an internationale Normen und unter Bedachtnahme auf die technologische bzw. ausrüstungsmäßige Entwicklung dimensioniert werden.

Für die Entwicklung der Strukturen des Bundesheeres wäre die konsequente Weiterführung der Professionalisierung für das befristete und unbefristete Kaderpersonal, insbe-

⁵ Dies bedeutet die Stellung der Kernfunktionen des Brigadestabes sowie zumindest zwei Bataillone der Kampftruppen und den wesentlichen Teil der Unterstützungskräfte sowie die Wahrnehmung der logistischen Sicherstellung für die eigenen Kräfte.

sondere von Mannschaftsdienstgraden, von hoher Bedeutung. Die neuen Aufgaben erfordern, dass zukünftig eintretendes Kaderpersonal für Auslandseinsätze verpflichtet wird.

Zur Bewältigung der Aufgaben im In- und Ausland und im Rahmen der sich entwickelnden europäischen Verteidigung, wie auch zur Abdeckung nicht absehbarer Restriktionen wären ein angemessener Wissensstand und Handlungskompetenz zu erhalten und eine entsprechende Aufwuchsfähigkeit (Rekonstruktionsfähigkeit) vorzusehen.

Die Miliz wird auch in Zukunft für das Bundesheer im Hinblick auf die Wahrnehmung seiner Aufgaben, aber auch bezüglich der gesellschaftspolitischen Unterstützung und dank ihrer Erfahrungen im zivilen Bereich, von großer Bedeutung sein.

Die Arbeitsgruppe Miliz wird jedenfalls rechtzeitig Empfehlungen zu den Möglichkeiten der Attraktivierung, der hinkünftigen Aufgabenbereiche, der Aufbringung, der Strukturbindung und der dazu notwendigen Ausbildung der Miliz an die Bundesheerreformkommission übermitteln.

Die Miliz wäre zur Sicherstellung der Aufwuchsfähigkeit und zur Unterstützung der personellen Durchhaltefähigkeit auf einer möglichst breiten Basis neu zu definieren.

Die Integration des Rekrutenanteiles in die im Inland präsenzte Einsatzorganisation hätte so zu erfolgen, dass eine eigene Ausbildungsorganisation vermieden wird.

Die Kommission wird untersuchen, welche Strukturen grundsätzlich zur Erbringung der oben angeführten Fähigkeiten erforderlich sind. Hierbei geht die Kommission davon aus, dass der Truppe gegenüber der Grundorganisation bei der Zuordnung des verfügbaren personellen Rahmens Priorität einzuräumen wäre. Diesem Ziel wäre, so weit wie möglich, auch durch Umschichtungen im Rahmen des vorhandenen Personals zu entsprechen.

Im Hinblick auf die Anforderungen im Rahmen des gesamten Petersberg Spektrums und im Lichte der Entwicklungen bei Streitkräften vergleichbarer Staaten muss das Bundesheer auch weiterhin die Fähigkeit zum Einsatz der verbundenen Kräfte aufweisen. Diesem Umstand wäre in den Strukturen des Bundesheeres 2010 angemessen Rechnung zu tragen.

Neue Entwicklungen, besonders in den Bereichen der Informations- und Kommunikationstechnologie, werden zu berücksichtigen sein - sowohl hinsichtlich der Herstellung und Erhaltung der erforderlichen Interoperabilität als auch in Bezug auf neue Bedrohungen.

Die Grundorganisation wäre zu Gunsten der Einsatzorganisation zu straffen. Dabei wäre zu berücksichtigen, dass die Verwaltung einschließlich deren territorialer Strukturen sowie Planung, Führung, Beschaffung und Ausbildung konsequent auf die vorrangige Erfüllung der Kernaufgaben ausgerichtet werden.

Darüber hinaus ist die Möglichkeit einer schrittweisen Auslagerung von Aufgaben bzw. Ausgliederung von Strukturen auch im Hinblick auf bisherige Erfahrungen, Einsatznotwendigkeiten und Kosteneffizienz zu prüfen.

4. Das Berufsbild „Soldat/Soldatin“ gewinnt durch die künftigen Aufgabenstellungen eine neue Qualität. Die Rekrutierung der erforderlichen Anzahl zeitlich befristeter Mannschaftssoldaten und -soldatinnen wird daher realistischerweise nur in mehreren Stufen - entsprechend der Entwicklung der Personallage und in Abhängigkeit von den Rahmenbedingungen - zu erreichen sein.

Neben der allgemeinen Steigerung der Attraktivität des Dienstes im Bundesheer wäre zur personellen Realisierung die Personalwerbung und Rekrutierung effektiver zu gestalten und zu intensivieren.

Die Realisierung und die Einnahme der anzustrebenden Zielstruktur werden vor allem von einer möglichst vollständigen Nutzung des vorhandenen Personals abhängig sein. Die Kommission wird prüfen, welche Aus- und Umstiegsmöglichkeiten bzw. Maßnahmen zur Abfederung sozialer Härten im Zuge der personellen Umschichtungen vorgesehen werden sollten. Dazu wird ein umfassender Sozialplan erforderlich sein.

Die zielgerichtete Umschichtung und Neueinteilung des Personals wird den zeitaufwendigen Faktor in der Realisierung darstellen und letztlich von einer möglichst raschen und verbindlichen Festlegung der neuen Streitkräftegliederung und der dazu notwendigen konkreten Standorte abhängen.

Neben der Umschichtung des Personals kommt der konsequenten Fortführung der Professionalisierung unter besonderer Berücksichtigung des Aufbaus von Kaderpräsenz- und Kaderrahmeneinheiten zur raschen Erreichung der personellen Einsatzbereitschaft besondere Bedeutung zu.

5. Die beabsichtigte Reform führt zu einer umfassenden Neuordnung des Bundesheeres und betrifft alle Bediensteten. Eine erfolgreiche Umsetzung dieses Reformprojektes ist nur in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung möglich.

Die Personalvertretung ist daher bereits im Vorfeld beabsichtigter Maßnahmen, das heißt im Planungsstadium, einzubinden.

6. Die Kommission wird prüfen, inwieweit sich verfassungsrechtliche und einfachgesetzliche Konsequenzen aus der veränderten Aufgabenstellung des Bundesheeres ergeben.

Dabei wird im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung des Zeitaspekts im internationalen Krisenmanagement auch zu prüfen sein, inwieweit es notwendig ist, die zeitlichen Abläufe der nationalen Entscheidungsprozesse für die Entsendung von Truppen ins Ausland zu beschleunigen.

7. Die freiwillig einzugehende Verpflichtung des Milizsoldaten, an Auslandseinsätzen des Bundesheeres teilzunehmen, ist legislativ durch die Absicherung eines adäquaten Arbeitsplatzes zu regeln, sodass ein Contracting möglich wird.

Primärer Zweck des Grundwehrdienstes ist die Ausbildung für Einsatzaufgaben im Rahmen der Aufrechterhaltung der Souveränität sowie die Verfügbarkeit für Assistenzen. Zugleich soll der Grundwehrdienst auch eine Ausbildung vermitteln, die als Grundlage für die Rekrutierung von Kadernachwuchs im Präsenz- und Milizstand dient. Die Kommission wird prüfen, welche Dauer der Grundwehrdienst in Zukunft haben soll.

8. Die Ausbildung im Bundesheer 2010 hat zu gewährleisten, dass bestausgebildete Soldatinnen und Soldaten neben der Bewältigung der nationalen Aufgaben auch befähigt werden, im multinationalen Verbund eingesetzt zu werden. Sie hat den Grundsätzen der modernen Erwachsenenbildung zu entsprechen und soll im gesamtstaatlichen Bildungssystem anerkannt sein.
9. Die Materialstruktur des Bundesheeres 2010 hat im Sinne der geforderten Zusammenarbeitsfähigkeit im multinationalen Rahmen dem internationalen Maßstab zu entsprechen. Dies bedingt gemäß der noch zu entscheidenden Zielstruktur sowohl eine Modernisierung vorhandener als auch die Beschaffung neuer Bewaffnung und Ausrüstung für alle Soldaten und Soldatinnen der Einsatzorganisation, vor allem auch zum persönlichen Schutz im Einsatz.

Alle laufenden und geplanten Investitionen wären auf ihre Notwendigkeit und Berechtigung im Zusammenhang mit der Umsetzung der Ergebnisse der Bundesheerreformkommission zu prüfen.

10. Die Infrastruktur des Bundesheeres sollte dem zu erwartenden Bedarf im Jahr 2010 angepasst werden. Dies erfordert eine rasche Überprüfung der bestehenden Standorte sowie in weiterer Folge die Verwertung nicht mehr benötigter Liegenschaften als auch die Modernisierung der verbleibenden. Die Kommission wird sich in genereller Form zu möglichen Einsparungspotentialen äußern.
11. Die Kommission wird darlegen, welcher Finanzmittelbedarf für die Erreichung der operationellen Fähigkeiten des Bundesheeres 2010 gegeben ist. Hierbei werden die Erfahrungen vergleichbarer europäischer Staaten in die Überlegungen einzubeziehen sein. Die erforderliche Planungs- und Investitionssicherheit für das Österreichische Bundesheer und die Wirtschaft soll dabei längerfristig sichergestellt werden.

Das Budgetvolumen und die Budgetstruktur wären durch Zielvorgaben den internationalen Standards schrittweise so anzupassen, dass die Anteile für Investitionen mindestens ein Drittel der Gesamtausgaben erreichen können. In diesem Zusammenhang soll der Grundsatz gelten, dass für jeden einzelnen Bereich alle Möglichkeiten interner Umschichtungen und Einsparungen berücksichtigt werden.

Darüber hinaus sind für die Transformation zum Bundesheer 2010 neben den internen Umschichtungen und Einsparungen zusätzliche finanzielle Anstrengungen, welche die rasche und erforderliche personelle Strukturierung und Modernisierung der Ausrüstung ermöglicht, erforderlich. Erlöse aus Veräußerungen nicht mehr benötigten Vermögens

sowie sonstige Erlöse sollten dabei im Sinne einer Gegenfinanzierung dem Österreichischen Bundesheer zur Verfügung gestellt werden.

Vor allem im Investitions- und Betriebsbereich wären alternative Organisations- und Finanzierungsmodelle unter Einbindung der Wirtschaft zu entwickeln, die eine nachhaltige Kosteneffizienz sicherstellen.

12. Eine Einnahme der Zielstruktur bzw. eine Entwicklung in ihre Richtung sowie die Sicherstellung der Kontinuität erfordern die Schaffung stabiler Rahmenbedingungen im rechtlichen Bereich, beim Personalstandsziel und einem aufgabenadäquaten Budget.

In diesem Zusammenhang wird die Zweckmäßigkeit eines mittelfristigen Programm- bzw. Transformationsgesetzes zu prüfen sein, welches Ziele, Phasen und Zwischenschritte der strukturellen Umsetzung festzulegen hätte.

2.3. Zu Bundesheer und Gesellschaft

1. Das Bundesheer ist Teil der österreichischen Gesellschaft. In einer offenen demokratischen Gesellschaft können militärische Leistungen auf lange Sicht nur dann effektiv erbracht werden, wenn ein überwiegend bejahendes gesellschaftspolitisches Umfeld gegeben ist. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist in einer Zeit weitreichender sicherheitspolitischer Veränderungen der gesellschaftspolitischen Bewusstseinsbildung größtes Augenmerk zu schenken. Dazu bedarf es aber auch einer ständigen Anpassung der militärischen Lebenswelt an die gesellschaftspolitische Realität, die spezielle Herausforderungen für den militärischen Professionalismus und für das soldatische Berufsbild beinhaltet.
2. Im Falle der österreichischen Gesellschaft ist zu berücksichtigen, dass die Einstellung zum Bundesheer auf Grund der wechselhaften Geschichte der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts in der bisherigen Geschichte der Zweiten Republik eine widersprüchlichere gewesen ist, als in jenen Gesellschaften, die über eine kontinuierliche demokratische Entwicklung verfügen. Aus diesem Grunde hat das Bundesheer in der österreichischen Gesellschaft auch nicht jenes Maß an Akzeptanz erfahren, auf welches die Streitkräfte anderer europäischer Länder, wie z. B. in Finnland, Schweden und der Schweiz, zählen können.
3. Österreich versuchte während des Ost-West-Konflikts durch seine Verteidigungsanstrengungen einen Beitrag zur Aufrechterhaltung der gesamteuropäischen Stabilität zu leisten. Trotzdem bestanden in der österreichischen Gesellschaft stets Zweifel darüber, ob die militärische Landesverteidigung, angesichts ihrer verfügbaren Ressourcen und Möglichkeiten, die Verteidigung des österreichischen Staatsgebietes in einer realen Bedrohungssituation bewältigen hätte können.

Allerdings hat sich das Bundesheer bei der Sicherung der Grenzen, der Hilfeleistung nach Katastrophen sowie bei internationalen Friedens- und Hilfseinsätzen hohes gesellschaftliches Ansehen erworben.

Die Entscheidung, dass sich das Bundesheer in den vergangenen Jahren an zunehmend anspruchsvolleren Friedensmissionen einer neuen Generation, wie z.B. in Südosteuropa, Afghanistan oder zuletzt auch im Kongo, beteiligt hat, war von einem breiten politischen und damit auch gesellschaftlichen Konsens getragen.

Operationen der europäischen Konfliktprävention und des Krisenmanagements im näheren und weiteren Umfeld der Europäischen Union können für die Sicherheit der Europäischen Union - und damit auch jene Österreichs - entscheidend sein. Es gilt, der Öffentlichkeit verstärkt bewusst zu machen, dass in Zukunft vermehrt Ersuchen zur Mitwirkung an derartigen Einsätzen in größerem Umfang und höherer Intensität an Österreich gestellt werden könnten und in dessen Interesse sind.

4. Die mit dem Ende der bipolaren Weltordnung entstandenen neuen sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen führen das Bundesheer weit über die früher beherrschende Aufgabe der Landesverteidigung hinaus. Das daraus resultierende, anspruchsvolle Aufgabenspektrum führt nunmehr zu neuen gesellschaftspolitisch relevanten und nutzbaren Entwicklungsmöglichkeiten des Bundesheeres.
5. Sozialempirische Studien belegen allerdings, dass sich die österreichische Bevölkerung über sicherheitspolitische Fragen, insbesondere über die Entwicklungen in der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik, unzureichend informiert fühlt.

Die Bundesheerreformkommission wird Empfehlungen, zur Intensivierung und Versachlichung eines politisch-militärischen und zivil-militärischen Diskurses erarbeiten, um das Verständnis der Öffentlichkeit für die neuen Aufgaben des Bundesheeres im Rahmen der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik zu stärken.

6. Im Rahmen der Behandlung gesellschaftlicher Fragestellungen wird auch eine Antwort darauf zu geben sein, wie sich die neue Konfiguration der Sicherheitspolitik und die gesamtgesellschaftliche Entwicklung auf die Wehrsystematik, im Sinne von Wehrpflicht und Zivildienst als Wehrrersatzdienst, auswirken.

Die Mehrzahl der Staaten der Europäischen Union hat die Wehrpflicht ausgesetzt oder abgeschafft. In Abhängigkeit von der sicherheitspolitischen Lage und der damit zunehmenden Professionalisierung von Streitkräften wird die Diskussion einer Berufsarmee bzw. die Frage der Wehrpflicht auch in Österreich zunehmen. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Wahrung des Grundsatzes der Wehrgerechtigkeit zu achten sein.

Zur Signalwirkung ist, in Zeiten des gesellschaftlichen Wertewandels, eine verstärkte Anerkennung der nicht aus persönlichem Gewinnstreben erbrachten Dienste dringend erforderlich. Von der Einbindung breiter Schichten der Bevölkerung in den Dienst an der Gemeinschaft geht große Bedeutung aus.

Die Bundesheerreformkommission wird konkrete Empfehlungen für die Weiterentwicklung des österreichischen Wehrsystems, speziell im Zusammenhang mit Inhalt, Dauer und materieller Absicherung der Wehrpflicht und des an diesen geknüpften Zivildienstes sowie dessen bedeutende Stellung für die sozialen Dienste in Österreich geben. Dabei wird auch die Beziehung zwischen Wehrpflicht und der Gewinnung von befristeten und unbefristeten Berufssoldaten und Berufssoldatinnen, sowie Milizsoldaten und Milizsoldatinnen zur Deckung des Personalbedarfs des Bundesheeres insgesamt zu beurteilen sein.

Gesellschaftspolitisch ist überdies zu berücksichtigen, dass das Urteil der Öffentlichkeit über ein Bundesheer mit Wehrpflicht weiterhin zu einem großen Teil von den konkreten Erfahrungen Wehrpflichtiger bestimmt sein wird.

7. Die Miliz wird auch in Zukunft für das Bundesheer im Hinblick auf die Wahrnehmung seiner Aufgaben, aber auch bezüglich der gesellschaftspolitischen Unterstützung und dank ihrer Erfahrungen im zivilen Bereich, von größter Bedeutung sein.

Die Miliz sollte, gegebenenfalls unter entsprechenden rechtlichen Vorkehrungen, für ein möglichst breites Spektrum der Einsatzaufgaben des Bundesheeres nutzbar gemacht werden. In diesem Zusammenhang werden Empfehlungen für die Miliz zu erarbeiten sein.

8. Ein Merkmal der Streitkräfteentwicklung in Europa ist die deutliche Zunahme des Frauenanteils unter den befristeten und unbefristeten Berufssoldaten. Es werden daher Empfehlungen zur Erarbeitung eines neuen Berufsbildes für Frauen in einem Bundesheer mit neuen Strukturen und neuen Aufgaben zu geben sein, um die Attraktivität des Berufsfeldes des Bundesheer für Frauen zu erhöhen.
9. Die Bundesheerreformkommission wird Lösungsansätze zu den aktuellen gesellschaftspolitischen Herausforderungen und die dazu notwendigen Schritte aufzeigen. Vorrangiges Ziel wird dabei sein, die Handlungskompetenz des Bundesheeres bewusst zu machen.

Empfehlungen an die politischen Entscheidungsinstanzen werden Maßnahmen zur attraktiveren Gestaltung des Berufsfeldes „Bundesheer“ (insbesondere für die Gewinnung befristeter Berufssoldaten und Berufssoldatinnen), sowie Initiativen zur Erhöhung des Anteils an Soldatinnen im Bundesheer umfassen.

10. Neben Anregungen für interne Identitätsfindung, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, sowie Gestaltung der Beziehung zwischen Bundesheer und Gesellschaft, werden daher auch Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung des Dienstes im Bundesheer eingebracht werden.

2.4. Zu Bundesheer und Wirtschaft

1. Die offene, exportorientierte österreichische Volkswirtschaft ist Teil des gesamteuropäischen Wirtschaftssystems. Ein geordnetes Funktionieren der europäischen Wirtschaft ist der Garant für Wirtschaftswachstum und Wohlstand in Europa und somit auch in Österreich; eine umfassende, auf Stabilität beruhende Außen- und Sicherheitspolitik sichert diese Rahmenbedingungen.

Sicherheitspolitische Stabilität ist eine zentrale Voraussetzung für wirtschaftliche Prosperität und somit für die Sicherheit des Wirtschaftsstandortes Österreich. Sicherheitspolitische Entscheidungen ziehen zum Teil erhebliche (volks-) wirtschaftliche Auswirkungen nach sich.

Krisen jeglicher Art beeinflussen die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft und damit auch das anzustrebende gesamtwirtschaftliche Gleichgewicht.

Eine auf Friedenssicherung und die Pflege von guten nachbarschaftlichen Beziehungen ausgerichtete Außenpolitik und die Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik tragen zur Markt- und Standortsicherheit Europas und damit auch Österreichs bei. Die Einbindung Österreichs in die Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik und seine fortgesetzte Teilnahme an der internationalen Konfliktprävention und am Krisenmanagement sind deshalb auch für die österreichische Wirtschaft von hoher Bedeutung. Dies gilt umso mehr, als sich die europäische Konfliktprävention und das Krisenmanagement bisher auf Regionen konzentriert haben, in denen Österreich (wie z. B. in Südosteuropa) außen- und sicherheitspolitische, sowie wirtschaftliche Interessen und Marktchancen hat und/oder mit umfangreichen Hilfsprogrammen engagiert ist.

Im Rahmen der Krisenbewältigung sollen die Zusammenarbeit des Bundesheeres mit der heimischen Wirtschaft und den relevanten Hilfsorganisationen verstärkt und Synergieeffekte erzielt werden. Bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Auslandseinsätzen - insbesondere auch bei Wiederaufbaumaßnahmen - sollen deshalb auch Spezialisten mit Wirtschaftserfahrung beigezogen werden.

2. Durch multinationale Einsätze können sich Synergien bei der Entwicklung und Beschaffung von Rüstungsgütern auf europäischer Ebene ergeben, welche auch für die österreichische Wirtschaft nützlich sein könnten. Im Rahmen der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik bemühen sich die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union darüber hinaus um eine rüstungspolitische Kooperation, deren primäres Ziel es ist, die sicherheitspolitische Handlungsautonomie Europas zu stärken. In diesem Zusammenhang wird auch ein gemeinsames europäisches Regime für Kriegsmaterialexporte anzustreben sein, welches dem Grundsatz der Wahrung der Menschenrechte Rechnung trägt.

Um von den möglichen Vorteilen dieser Kooperationen profitieren zu können, wird zu prüfen sein, wie sich Österreich an den entsprechenden Forschungs- und Entwicklungsarbeiten beteiligen und in die Planungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden wer-

den kann. Hierzu ist eine enge Kooperation zwischen Forschungseinrichtungen, der Wirtschaft und dem Bundesheer anzustreben.

Ausrüstung und Ausstattung des Bundesheeres sind den künftigen Erfordernissen der europäischen Sicherheitspolitik anzupassen. Die damit verbundenen Investitionen und deren Abwicklungsmodalitäten sollen soweit wie möglich auf österreichische Wertschöpfungsanteile, speziell im Bereich der Forschung und Hochtechnologie, Bedacht nehmen.

Die Bundesheerreformkommission wird prüfen, welche verfassungsrechtlichen, legislativen und möglicherweise organisatorischen Maßnahmen erforderlich sind, damit Österreich an diesen Kooperationsbereichen mitwirken kann.

3. Das Bundesheer ist durch sein Beschaffungsvolumen und als Arbeitgeber ein wichtiger Wirtschaftsfaktor.

Zur Erreichung der geforderten Fähigkeiten benötigt das Bundesheer als Grundlage einer zuverlässigen Planung langfristig stabile und ausreichende budgetäre Rahmenbedingungen. Einsparungspotential und allfällig erzielte Erlöse sollen im Rahmen des Möglichen für Umschichtungen innerhalb des Bundesheeres genutzt werden.

Eine damit verbundene klare Festlegung von Beschaffungsvorhaben und ihrer Prioritäten erhöhen auch den Grad an Planungssicherheit für die Wirtschaft.

Im Rahmen der Organisationsentwicklung des Bundesheeres sind neue Kooperationsmöglichkeiten mit der Wirtschaft, beispielsweise durch Fremdvergabe von Leistungen, dort anzustreben, wo es kostengünstiger und zweckmäßiger erscheint. Lösungsmöglichkeiten einschließlich ihrer Konsequenzen sind aufzuzeigen.

Das Bundesheer hat regional- und strukturpolitische Bedeutung, welche in vielen Fällen im Gegensatz zu militärischen Auswahlkriterien steht. Die damit verbundene konkrete Standortfrage ist im Rahmen der Umsetzung der Empfehlungen der Bundesheerreformkommission im Sinne des Artikels 81 Bundesverfassungsgesetz zu klären.

4. Die Abstimmung von Anforderungsprofilen und Berufsbildern zwischen Bundesheer und Wirtschaft für jene Fachkräfte, die nach dem Dienst beim Bundesheer dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, ist ein wichtiger Teil der Zusammenarbeit.

Dies ergibt sich auch daraus, dass die notwendigen Rahmenbedingungen für eine Teilnahme Österreichs an der europäischen Konfliktprävention und am Krisenmanagement hinsichtlich der erforderlichen Zahl an Soldaten und Soldatinnen wahrscheinlich nur geschaffen werden können, wenn z. B. die Möglichkeiten eines Wechsels von der militärischen in die zivile (wirtschaftliche) Laufbahn verbessert werden.

Zugleich ist verstärkt zu berücksichtigen, dass viele im nationalen und internationalen militärischen Umfeld erworbene Erfahrungen (Fremdsprachen, Organisation, Logistik, Personalführung, technische Spezialkenntnisse etc.) mit den von der Wirtschaft geforderten Qualifikationen gut übereinstimmen.

Im Interesse eines möglichst reibungslosen Übergangs von befristeten und unbefristeten Berufssoldaten und Berufssoldatinnen in das Wirtschaftsleben sollte geprüft werden, inwieweit diesem Personenkreis - im Zusammenwirken von Bundesheer, Wirtschaft, Interessenvertretungen, möglichen künftigen Arbeitgebern und spezialisierten Bildungseinrichtungen - schon während der Dienstzeit beim Bundesheer maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildungsprogramme angeboten werden können.

5. Die vom Bundesheer im Inland erbrachten Assistenzleistungen in Katastrophenfällen sind von unmittelbarer Bedeutung für die österreichische Wirtschaft. Zuletzt haben das Lawinenunglück von Galtür und die Hochwasserkatastrophe des Jahres 2002 gezeigt, dass ein rascher und wirkungsvoller Assistenzeinsatz des Bundesheeres entscheidend mithelfen kann, volkswirtschaftliche Schäden zu minimieren.

Es soll deshalb geprüft werden, wie die Wirtschaft verstärkt zur Entwicklung der Kapazitäten des Österreichischen Bundesheeres in diesem Bereich beitragen kann.

2.5. Zu CIMIC

1. Im internationalen Krisen- und Konfliktmanagement muss das wichtigste Ziel die Stabilisierung der politischen und wirtschaftlichen Verhältnisse und die rasche und dauerhafte Wiederherstellung einer voll funktionsfähigen staatlichen Ordnung sowie der Aufbau nachhaltiger rechtsstaatlicher und demokratischer Strukturen im Einsatzraum sein. Es ist dabei stets auf die Bevölkerung und das soziokulturelle Umfeld Bedacht zu nehmen.
2. Diese Aufgabe ist allerdings nur dann zu bewältigen, wenn die in internationalen Friedensoperationen eingesetzten Kräfte zu einer engen und laufenden Kooperation mit den relevanten zivilen Einrichtungen und Institutionen bereit und befähigt sind.

CIMIC dient zur Verkürzung jener schwierigen Phase, in der die Bevölkerung im Einsatzraum unverhältnismäßig belastenden Bedingungen ausgesetzt ist, wie auch zur Herabsetzung der Einsatzdauer der militärischen Kräfte.

Abgestimmte Vorgehensweisen zwischen militärischen und zivilen Stellen sollen im Einsatzraum zu Synergieeffekten führen und damit Hilfeleistungen optimal ermöglichen. Auf Seiten des Entsendestaates/der Entsendestaaten ist daher eine möglichst enge Zusammenwirken von Einsatzkräften, Mitteln der Entwicklungszusammenarbeit oder solchen aus so genannten „Hilfs- oder Geberkonferenzen“ anzustreben.

Dazu sind als Voraussetzungen das gegenseitige Verständnis und die Bereitschaft und Fähigkeit zur Kooperation zwischen den zivilen und militärischen Akteuren erforderlich.

CIMIC dient aber auch der Positionierung Österreichs und seiner Wirtschaft im Einsatzraum.

3. CIMIC umfasst im Großen drei Aktivitätsbereiche:
 - die Unterstützung ziviler Organisationen und des zivilen Umfeldes, durch Planung der Koordination und Unterstützung von Maßnahmen ziviler Organisationen zur Stabilisierung und Hilfeleistung, wobei in kritischen Anlassfällen - insbesondere zu Beginn eines Krisenreaktionseinsatzes - auch das Österreichische Bundesheer für Aufgaben zur Verfügung stehen können muss, welche üblicherweise durch zivile Stellen bzw. NGOs (Non-governmental Organizations) wahrzunehmen wären;
 - die Unterstützung der eingesetzten militärischen Kräfte, durch die Nutzung des Spektrums ziviler Ressourcen im Einsatzraum für die Wahrnehmung des militärischen Auftrages in Kooperation mit den lokalen politischen Entscheidungsträgern;
 - die Unterstützung ziviler wirtschaftsorientierter Stellen, durch die Mithilfe bei der Koordinierung und die Unterstützung von Maßnahmen, die den Aufbau der lokalen Infrastruktur im Einsatzraum fördern, um durch diesen Beitrag zur Konsolidierung der Lebensverhältnisse der Bevölkerung und damit auch zu einer rascheren Verringerung bzw. Beendigung der militärischen Mission beizutragen.

4. Die Zusammenarbeit ziviler und militärischer Kräfte erfolgt sowohl auf allen Ebenen des Gesamteinsatzes, als auch im speziellen Verantwortungsbereich des einzelnen nationalen Kontingentes. Dieses ist vor allem auch dann betroffen, wenn ihm im Rahmen der Friedensmission eine spezifische Verantwortung für die Sicherheit in einem bestimmten geographischen Sektor übertragen wird (wie dies zunehmend auch bei Kontingenten aus Ländern von der Größe Österreichs der Fall ist). Für das Österreichische Bundesheer wird daher bei internationalen Einsätzen künftig ein wachsender Kooperationsbedarf mit lokalen, nationalen bzw. internationalen zivilen Partnern auftreten.
5. Für das Bundesheer bedeutet dies, dass es seine eigenen Fähigkeiten zur Kooperation mit zivilen Akteuren laufend weiter entwickeln muss. Dies kann durch die Entwicklung entsprechender Kooperationsmechanismen, gemeinsame Ausbildung und Übungen mit zivilen Akteuren, eine gemeinsame Einsatzplanung mit diesen im Einzelfall sowie durch eine zweckdienliche Beschaffungsplanung erreicht werden. Die Reformkommission wird hierzu entsprechende Vorschläge unterbreiten.
6. Für das Österreichische Bundesheer stellt CIMIC eine Querschnittsaufgabe dar. Es wird geprüft werden, in welchem Ausmaß österreichische Kräfte, die sich im Auslandseinsatz befinden, in Zukunft über ein eigenes CIMIC-Element verfügen sollten. Diesem sollte die Koordination von Aktivitäten mit lokalen Autoritäten und mit Hilfsorganisationen sowie auch die Unterstützung ziviler Stellen aus dem Bereich der Wirtschaft bei Maßnahmen, die den Aufbau der lokalen Infrastruktur im Einsatzraum fördern, obliegen.
7. Die Kommission wird zugleich Empfehlungen unterbreiten, wie das Österreichische Bundesheer seine fachliche Expertise im CIMIC-Bereich am Besten weiter entwickeln kann. Vorrangig wird zu prüfen sein, wie die im Bereich der Miliz, aber auch in der Reserve, vorhandenen beträchtlichen personellen Ressourcen bei der Vorbereitung und Durchführung von Auslandseinsätzen bestmöglich genutzt werden können.
8. Der Erfolg jeder CIMIC-Tätigkeit als wichtiger Beitrag zum Erfolg jedes Auslandseinsatzes hängt auch davon ab, dass das jeweilige Kontingent auf die gesellschaftspolitischen, wirtschaftlichen, kulturellen, sozialen und sprachlichen Gegebenheiten im Einsatzraum entsprechend vorbereitet wird. Den im Einsatz befindlichen Soldaten und Soldatinnen wird ein hohes Maß an Sensibilität für die Gegebenheiten im Einsatzraum abverlangt. Die Wahrung des Prinzips der Unparteilichkeit gegenüber allen Bevölkerungsgruppen im Krisengebiet ist dabei von großer Bedeutung.

Daher sollen alle Teilnehmer an internationalen Einsätzen des Österreichischen Bundesheeres, besonders aber der für CIMIC zuständige Personenkreis, über die erforderlichen fachlichen und kommunikativen Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen. Dies wird seitens des Österreichischen Bundesheeres sowohl im Rahmen der allgemeinen Ausbildung von Soldaten und Soldatinnen, die für internationale Einsätze vorgesehen sind, als auch im Rahmen der konkreten Einsatzvorbereitung sichergestellt werden müssen. Auch diesbezüglich wird die Kommission Empfehlungen abgeben.

2.6. Zu Alltag im Bundesheer

1. Gemäß den Zielsetzungen der Bundesheerreformkommission soll das Österreichische Bundesheer 2010 über rasch verfügbare, multifunktionale und flexibel einsetzbare Verbände auf der Basis einer effizienten Grundorganisation verfügen.

Im Hinblick auf die wachsende Einbindung des Österreichischen Bundesheeres in die Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik wird der Alltag dieses Bundesheeres zunehmend dem internationalen Vergleich standhalten und über ein Berufsbild „Soldat/Soldatin“ verfügen müssen, das jenem in vergleichbaren europäischen Ländern entspricht. Ein Personalmanagement, welches den gesellschaftlichen Veränderungen und den internationalen Anforderungen Rechnung trägt, eine einsatzorientierte Führung und hohe Mobilität sind dafür wichtige Voraussetzungen.

Eine moderne Ausbildungsinfrastruktur mit Simulationssystemen, eine zeitgemäße didaktische Ausstattung, zweckmäßige Ausbildungseinrichtungen und Sportanlagen, eine moderne Ausrüstung und Ausstattung sind nicht bloß notwendig damit das Österreichische Bundesheer den veränderten Anforderungen entsprechen kann, sie unterstützen auch eine einsatzbezogene, erlebnisreiche und wettbewerbsfördernde Ausbildung und tragen damit maßgeblich zur Motivation bei.

2. Der individuelle Anreiz für eine befristete und/oder unbefristete Dienstleistung wie auch für den Grundwehrdienst ist sowohl für den Einzelnen als auch für das Österreichische Bundesheer von hoher Bedeutung.

Bestimmende Faktoren für die Entscheidung zugunsten des Grundwehrdienstes und für die Berufswahl zum Soldaten/zur Soldatin sowie für eine Laufbahn in der Miliz sind nach repräsentativen Umfragen insbesondere Zufriedenheit am Arbeitsplatz, leistungs- und verantwortungskonforme Bezahlung, sozialrechtliche Absicherung, Perspektiven für die militärische Laufbahn und ein attraktiver Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und ins Zivilleben. Angesichts einer zunehmenden Teilnahme von Heeresangehörigen an multinationalen Einsätzen unterliegen diese Kriterien einer permanenten vergleichenden Bewertung mit den Verhältnissen in anderen Streitkräften.

Eine veränderte Qualität der Einsätze im Ausland beeinflusst die Lebens- und Arbeitsumstände der österreichischen Soldaten und Soldatinnen in wachsendem Ausmaß. Soldaten und Soldatinnen, die an den neuen Einsätzen des internationalen und europäischen Krisenmanagements teilnehmen, müssen unter Umständen mit einer erheblich größeren persönlichen Gefährdung - bis hin zur Lebensgefahr - rechnen, als dies bei klassischen friedenserhaltenden Operationen der Fall ist. Diesem Umstand wird durch die Schaffung zusätzlicher Anreize für die betroffenen Soldaten und Soldatinnen Rechnung zu tragen sein. Dies gilt insbesondere, wenn der Grundsatz der Freiwilligkeit von Auslandseinsätzen bei Berufssoldaten und Berufssoldatinnen künftig aufgehoben oder eingeschränkt werden sollte.

3. Eine Steigerung des Frauenanteiles ist wünschenswert und soll durch eine - für eine Berufsausbildung - angemessene Besoldung sowie sozial- und pensionsrechtliche Absicherung erzielt werden.

Im Hinblick auf eine Optimierung des Einstieges sollen spezifische Werbemaßnahmen gesetzt und die Kommunikationsmöglichkeiten für Soldatinnen verbessert werden. Die BHRK wird diesbezüglich entsprechende Vorschläge erarbeiten.

Zusätzlich soll eine Optimierung der Rahmenbedingungen zu einer signifikanten Steigerung des Frauenanteils führen.

4. Soldaten und Soldatinnen gut geführter Einheiten mit abwechslungsreicher, einsatzorientierter, leistungsfordernder und -fördernder Ausbildung beurteilen ihre Dienstleistung überwiegend sinnvoll und positiv und werden damit zu Werbeträgern. Derart erfüllt die Wehrpflicht auch die Aufgabe, eine Grundlage für die Rekrutierung von Berufs- und Milizsoldaten zu schaffen, am Besten. Damit wird auch das Urteil der Öffentlichkeit über das Österreichische Bundesheer im positiven Sinn beeinflusst und begünstigt die Personalgewinnung.

Besonders bedeutsam im soldatischen Alltag ist die Weiterentwicklung des Verständnisses von der Rolle des „Untergebenen“ hin zum Mitarbeiter und zur Mitarbeiterin. Ein solchermaßen orientiertes Führungsverständnis unter Berücksichtigung der Einsatzerfordernisse hat auch positive Auswirkungen auf sämtliche künftigen Personalgewinnungsaktivitäten.

In diesem Zusammenhang wird die Kommission prüfen, inwieweit das Heeresdisziplinarwesen und die Stellung des Soldatenvertreters weiterentwickelt werden sollen.

5. Die neuen Aufgaben und Strukturen des Österreichischen Bundesheeres verlangen eine erhöhte Mobilität des Personals. Die dazu erforderlichen Rahmenbedingungen sind durch den Dienstgeber sicherzustellen.

Dazu gehören Maßnahmen für die Sicherung einer flexiblen und modernen Wohnversorgung, einer adäquaten Kinderbetreuung und weitere familiäre und soziale Hilfestellungen.

Die Betreuungseinrichtungen des Bundesheeres 2010 sollen den neuen Anforderungen gerecht werden und allen Heeresangehörigen und deren Familien offen stehen.

6. Das Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht der Soldaten und Soldatinnen wird nach Auffassung der Kommission auf die Besonderheiten des militärischen Dienstes im Rahmen der neuen Aufgaben des Bundesheeres 2010 auszurichten sein.

Die Ausbildung zum Unteroffizier soll einer zivilen Berufsausbildung, insbesondere auch in Bezug auf Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, rechtlich gleichgestellt werden.

Anforderungsprofile und Laufbahnbilder werden eine effiziente Verwendung sicher zu stellen haben und damit einerseits dem Dienstgeber die Personalplanung, andererseits aber, auch die individuelle Lebensplanung ermöglichen. Es wird zu prüfen sein, welche Auf-, Um- und Ausstiegsmodelle erforderlich sind und durch welche gesetzlichen und praktischen Maßnahmen diese am Besten mit der Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst abgestimmt werden können.

Die Weiterbildung in Führungsfunktionen auf allen Ebenen ist in optimaler Qualität zu sichern und laufend auf zeitgemäße Standards zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Es wird weiters zu klären sein, durch welche Lebensarbeitszeitmodelle sowohl auf die geänderten Anforderungen an die Organisation, als auch auf die steigenden physischen und psychischen Anforderungen an die Soldaten und Soldatinnen flexibel reagiert werden kann.

7. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Personengruppe der befristeten Berufssoldaten und Berufssoldatinnen innerhalb der Strukturen des Österreichischen Bundesheeres eine immer größere Rolle spielen und künftig den überwiegenden Teil der im Auslandseinsatz befindlichen Soldaten und Soldatinnen stellen dürfte. Hinsichtlich dieses Personenkreises kommt der Attraktivität dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Begleitmaßnahmen, einschließlich entsprechender Auf-, Um- und Ausstiegsmodelle, daher besondere Bedeutung zu.

Es wird zu prüfen sein, durch welche Maßnahmen der Berufsförderung, der Hilfestellung bei der Arbeitsplatzsuche, der bevorzugten Einstellung im öffentlichen Dienst und der geförderten Einstellung in der Wirtschaft der Übertritt von befristeten Berufssoldaten und Berufssoldatinnen in den Zivilberuf am Besten gewährleistet werden kann.

8. Das erste Bild über das Österreichische Bundesheer entsteht auf vielfältige Weise. Besonderes Augenmerk ist daher auf die Informations- und Werbemaßnahmen des Österreichischen Bundesheeres zu legen, vor allem auf den Vorgang der Rekrutierung und die in dessen Rahmen stattfindende individuelle Beratung.

Der medizinische Teil der Stellung bzw. der Eignungsprüfung für Frauen ist für viele junge Menschen die erste umfassende „Gesundenuntersuchung“ und soll der Beginn einer kontinuierlichen medizinischen Begleitung und die Basis sportlicher Betätigung sein.

9. Die Einteilung von Grundwehrdienern in eine Funktion soll möglichst unter Beachtung der individuellen Fähigkeiten, Ausbildung und Fertigkeiten und unter Abstimmung der Interessenlagen des Österreichischen Bundesheeres mit dem beruflichen und sozialen Umfeld des Wehrpflichtigen erfolgen.

Es muss das Ziel sein, Grundwehrdiener in ihrer großen Mehrzahl in der Einsatzorganisation zu verwenden. Damit ist auch die Gewähr gegeben, dass die Wehrpflicht ihrer primären Aufgabe der Abdeckung des Bedarfes an entsprechend ausgebildeten Soldaten

für Einsatzaufgaben gerecht wird. Darüber hinaus dient sie als Rekrutierungsbasis für Berufssoldaten und die Miliz.

Mit Grundwehrdienern, die primär zur Aufrechterhaltung des laufenden Betriebs eingesetzt werden, sind diese Zielsetzungen nicht zu erreichen. Ein Bild, das in der Öffentlichkeit vom Österreichischen Bundesheer entsteht, wird häufig durch die persönlichen Erfahrungen von „Systemerhaltern“ negativ beeinflusst. Auch deshalb sollte dieser Personenkreis auf das absolut erforderliche Mindestmaß reduziert werden. Dazu wird die Kommission entsprechende Empfehlungen abgeben.

Auch für Wehrpflichtige sollten Teile der militärischen Ausbildung zivil anrechenbar und gegebenenfalls als Berufspraxis anerkannt werden. Es wird zu prüfen sein, wie Grundwehrdienern schon während ihrer Dienstzeit in enger Abstimmung mit Wirtschaft und Arbeitsmarktservice verbesserte Möglichkeiten für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in das Zivilleben eröffnet werden können.

Die Möglichkeit der Erhöhung des Monatsgeldes soll geprüft werden.

Die Kommission wird überdies Vorschläge erarbeiten, welche zusätzlichen finanziellen Anreize Grundwehrdienern geboten werden können. Hierbei ist insbesondere an leistungsorientierte Zulagen für jene Grundwehrdiener zu denken, die in der Einsatzorganisation überdurchschnittlichen Belastungen unterworfen sind oder an speziellen Ausbildungsprogrammen, insbesondere auch solchen der Kaderausbildung, teilnehmen.

10. Der planbaren Freizeit, insbesondere dem freien Wochenende, kommt große Bedeutung zu. Durch ein neues flexibles Wochendienstzeitmodell kann diesem Bedürfnis Rechnung getragen und die Dienstzeit dennoch effizient genutzt werden.

Innerhalb dieser Dienstzeit sollen Möglichkeiten zu Weiterbildung, Sport und sonstigen Aktivitäten im Interesse des Dienstes angeboten werden.

Die Verantwortung für die Soldaten und Soldatinnen beschränkt sich aber nicht nur auf die Zeiten dienstlicher Inanspruchnahme. Vor allem für jene Soldaten und Soldatinnen, die nicht die Möglichkeit der täglichen Heimfahrt haben oder aus militärischen Rücksichten kaserniert sind, sollten auch Angebote einer zeitgemäßen, bedarfsgerechten Betreuung und Freizeitgestaltung vorgesehen werden.

Ein umfassendes Beratungspaket wäre seitens des Dienstgebers bei Bedarf zur Verfügung zu stellen.

11. Die Unterbringung der Wehrpflichtigen und Frauen im Ausbildungsdienst hat ein akzeptables Maß an Komfort, Hygiene und individuellem Freiraum zu bieten.
12. Der Sport dient der Herstellung und Erhaltung der erforderlichen körperlichen Leistungsfähigkeit der Soldaten und Soldatinnen. Im Dienstplan sollte grundsätzlich auf täglicher Basis eine sportliche Betätigung vorgesehen werden. Dadurch würde ein nachhaltiger Beitrag sowohl zur Volksgesundheit, als auch zur Attraktivitätssteigerung geleistet werden. Als Ergänzung zum militärisch relevanten Sport sollten im Bundesheer auch die

Voraussetzungen für Trendsportarten geschaffen werden, die auch außerhalb der Dienstzeit ausgeübt werden können.

Gezielte Gymnastik soll bei bestehenden körperlichen Einschränkungen, Zivilisationskrankheiten und zur Regeneration nach Belastungsspitzen angeboten werden.

13. Die Bundesheerreformkommission wird weiters prüfen, welcher Beitrag durch das Bundesheer zur Bekämpfung des Alkoholmissbrauchs und Drogenkonsums geleistet werden kann.

14. Eine moderne Organisationskultur kann sich auch im Bundesheer 2010 nur auf Basis einer umfassenden Organisationsphilosophie entwickeln. Ein allgemein akzeptiertes Bundesheerleitbild als identitätsstiftender Überbau trägt dazu wesentlich bei.

Zeitgemäße Führungsinstrumente auf allen Führungsebenen sowie bewährte anerkannte Methoden der Führungskräfteauswahl sollen dazu beitragen, ein optimales Betriebsklima zu sichern.

Kapitel 3

Empfehlungen

3. Empfehlungen der Bundesheerreformkommission

Die Bundesheerreformkommission hat auf Grundlage der bisherigen Arbeit, insbesondere auf Basis der beschlossenen Positionspapiere zur **Verteidigungspolitik**, zur **Streitkräfteentwicklung**, zu **Bundesheer und Gesellschaft**, zu **Bundesheer und Wirtschaft** einschließlich **Civil-Military Cooperation (CIMIC)** sowie zum **Alltag im Bundesheer** und des vorgelegten Berichts der **Arbeitsgruppe „Miliz 2010“** nachfolgende Empfehlungen beschlossen.

3.1. Aufgaben des Bundesheeres einschließlich Verteidigungspolitik sowie Bedrohungs- und Risikoanalyse

Die Empfehlungen gehen von der geltenden Verfassungslage aus. Die Kommission ist zugleich der Auffassung, dass den neuen Risiken, Gefahren und Bedrohungen auch von einem neutralen Staat wie Österreich nur durch eine zunehmende Zusammenarbeit im Rahmen der internationalen Gemeinschaft und Solidarität im Rahmen der EU begegnet werden kann.

3.1.1. Die neuen Aufgaben des Bundesheeres

Die Kommission ist der Auffassung, dass die militärische Landesverteidigung unter den geänderten sicherheitspolitischen Verhältnissen im Wesentlichen die Gewährleistung der vollen staatlichen Souveränität bedeutet. Sie ist überdies der Auffassung, dass Assistenzleistungen auf Ersuchen ziviler Behörden auf Grund der veränderten Bedrohungslage neben der Hilfestellung bei einer Naturkatastrophe bzw. einer vom Menschen verursachten Katastrophe auch die Hilfestellung im Falle eines Terroranschlages umfassen können.

Sie **empfiehlt** weiters,

- die solidarische Beteiligung an Maßnahmen im Rahmen der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik sowie die Beteiligung an anderen internationalen Maßnahmen der Friedenssicherung, der humanitären Hilfe und der Katastrophenhilfe sowie der Such- und Rettungsdienste im Einklang mit der Satzung der Vereinten Nationen und anderen völkerrechtlichen sowie den verfassungsrechtlichen Normen (insbesondere Neutralitäts-BVG, Artikel 23f B-VG, KSE-BVG) als neue Aufgabe des Bundesheeres im Rahmen der umfassenden Sicherheitsvorsorge ausdrücklich in der Bundesverfassung zu verankern;
- zu prüfen, inwieweit die innerstaatlichen Verfahren im Rahmen des Krisenmanagements, insbesondere im Hinblick auf eine rasche Entsendung militärischer Kräfte in internationale Friedensoperationen den aktuellen Erfordernissen, bei voller Wahrung der Rechte des Parlaments, anzupassen bzw. zu beschleunigen wären;
- den Entwurf der Teilstrategie „Verteidigungspolitik“ unter Berücksichtigung der Empfehlungen der Bundesheerreformkommission zu überarbeiten und ihn ehebaldigst dem Ministerrat zur Beschlussfassung zuzuleiten.

3.1.2. Verteidigungspolitik

Die nachstehenden Punkte dieses Abschnittes beziehen sich auf die europäischen und globalen Aspekte der österreichischen Verteidigungspolitik. Die innerstaatlichen Aspekte sind in den Abschnitten 3.1.1. „Die neuen Aufgaben“ und 3.2.1. „Streitkräftestruktur und operationelle Fähigkeiten“ und den dort ausgesprochenen Empfehlungen mitberücksichtigt.

3.1.2.1. Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP)

Die Kommission ist der Auffassung, dass sich die ESVP als Instrument der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) für Konfliktprävention und Krisenmanagement entwickelt, einer Stärkung der sicherheitspolitischen Handlungsautonomie Europas dienen soll und jeden Einsatz und das Vorhandensein von Massenvernichtungswaffen ausschließt. Auf dieser Grundlage und im Sinne der schon derzeit bestehenden und von Österreich im Rahmen der geltenden Verfassungslage (insbesondere Neutralitäts-BVG, Artikel 23f B-VG, KSE-BVG) voll mitgetragenen Beschlusslage im Rahmen der EU mit Bezug auf die GASP und ESVP, empfiehlt die Kommission,

- die Schaffung der Voraussetzungen für eine militärische Beteiligung Österreichs an Operationen der multinationalen Konfliktprävention und des Krisenmanagements, wobei die internationalen Aufgaben des Bundesheeres durch die Teilnahme an UN- oder OSZE-mandatierten Einsätzen und an den zunehmend anspruchsvoller werdenden Einsätzen des EU-Krisenmanagements bestimmt werden. Diese sind durch die Petersberg-Aufgaben⁶ in ihrer Gesamtheit festgelegt. Die möglichen Weiterentwicklungen in der ESVP, etwa auch im Rahmen einer künftigen EU-Verfassung, wären auf Basis eines breiten politischen Konsenses zu berücksichtigen;
- in diesem Zusammenhang Vorsorge zu treffen damit sich Österreich an allfälligen Hilfeleistungen auf der Grundlage der Erklärung des Europäischen Rates vom 25.03.2004 über „Solidarität gegen den Terrorismus“ beteiligen kann;
- die notwendigen Ressourcen für eine im Sinne der nachfolgenden Empfehlungen angemessene österreichische Beteiligung am „EU Headline Goal“⁷ (z.B. „Helsinki Force Catalogue“) sicher zu stellen;
- die Sicherstellung des Zuganges zu rüstungspolitisch relevanter Information sowie die laufende Beurteilung der möglichen Mitwirkung an europäischen Rüstungsprojekten;

⁶ Im erweiterten Petersberg-Spektrum, werden die bisher möglichen militärischen Aufgaben (Humanitäre Aufgaben und Rettungseinsätze, friedenserhaltende Aufgaben sowie Kampfeinsätze bei der Krisenbewältigung einschließlich friedensschaffender Maßnahmen) um die Aspekte Abrüstung, Beratung und Unterstützung, Konfliktverhütung sowie Stabilisierungsoperationen ergänzt. Solche Handlungsoptionen können auch zur Bekämpfung des Terrorismus beitragen und umfassen darüber hinaus die Möglichkeit der Unterstützung von Drittstaaten auf ihrem Hoheitsgebiet zum Zwecke der Terrorismusbekämpfung.

⁷ Die Mitgliedsstaaten der EU müssen im Rahmen des „Helsinki Headline Goal“ bis 2003 die Fähigkeit aufweisen 50.000 bis 60.000 Soldaten und Soldatinnen mit einer Durchhaltefähigkeit von bis zu einem Jahr innerhalb von 60 Tagen in einen Einsatzraum zu verlegen und Aufgaben im gesamten Petersberg-Spektrum wahrzunehmen.

- die enge Kooperation mit europäischen Partnern zum Zweck der Abstimmung multinationaler Verbände (z.B. im Rahmen des EU Battlegroups Concept) und Operationen. Unter Berücksichtigung gesamtstaatlicher Interessen wäre dabei regionalen Kooperationen und der Zusammenarbeit mit regionalen Partnern der Vorzug zu geben;
- eine angemessene Mitwirkung Österreichs an allen durch die EU eingerichteten oder genutzten permanenten oder anlassbezogen gebildeten militärischen Führungsstrukturen sowie die Sicherstellung einer militärischen Beratung der österreichischen Vertreter in den politisch-diplomatischen EU-Entscheidungsgremien.

Darüber hinaus **empfiehlt** die Kommission,

- die Stärkung bereits vorhandener Ansätze zur gesamtstaatlichen Koordination und Entwicklung der Sicherheits- und Verteidigungspolitik durch Instrumente, wie den Nationalen Sicherheitsrat (NSR) oder Abläufe zur Aktualisierung eines strategischen Lagebildes;
- eine möglichst flexible Gestaltung der militärischen Beiträge zum internationalen Krisenmanagement, sodass die politische Führung jederzeit ein den österreichischen Zielsetzungen und Möglichkeiten angepasstes Instrument zur Verfügung hat;
- eine enge Zusammenarbeit mit der NATO im Rahmen der Partnerschaft für den Frieden (PfF) im Interesse der Herstellung der Interoperabilität des Bundesheeres zur Erreichung jener Standards, die eine Voraussetzung zur Beteiligung an UN- oder OSZE-mandatierten Einsätzen und am EU-Krisenmanagement darstellen. Insoweit Entscheidungsprozesse in der NATO Entwicklungen im Rahmen der ESVP beeinflussen könnten, wäre auch weiterhin ein entsprechender Zugang jener EU-Staaten zu fordern, die nicht der NATO angehören.

3.1.3. Bedrohungs- und Risikoanalyse

Die Kommission **empfiehlt**,

- als wesentliche Faktoren für die Strukturierung⁸ der österreichischen Streitkräfte 2010 jene Gefährdungen als Maßstab heranzuziehen, denen Kontingente, die an friedensunterstützenden Einsätzen im Ausland teilnehmen, auf Grund ihrer Aufgaben ausgesetzt sind. Dies umfasst unter anderem die entsprechende technologische Ausstattung sowie die Erreichung eines höchstmöglichen Schutzgrades der Truppe (Force Protection⁹);
- ausreichende Kräfte bereitzuhalten, die gleichzeitig zu den im Auslandseinsatz befindlichen Kontingenten, für Assistenzleistungen im Falle einer Naturkatastrophe, einer von Menschen verursachten Katastrophe oder eines Terroranschlages sowie für sicherheitspolizeiliche Assistenzen im Inland eingesetzt werden können;

⁸ Dies umfasst vor allem Organisation, Ausrüstung und Ausstattung.

⁹ Force Protection umfasst alle Maßnahmen eines Individual- und Kollektivschutzes der eingesetzten Kräfte im Sinne eines höchstmöglichen Schutzes der eigenen Kräfte (z.B. Maßnahmen des Minen- und Splitterschutzes, nachrichtendienstliche Aufklärung und Abwehr, CIMIC, ARBC-Abwehr, etc.).

- die Verbesserung der Fähigkeiten der Kräfte des Bundesheeres, seine Angehörigen und seine Einrichtungen bestmöglich zu schützen und Auswirkungen des Einsatzes von ARBC¹⁰-Waffen, -Mitteln und -Substanzen zu reduzieren;
- dem Bundesheer im Rahmen des sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatzes, aber auch im Rahmen des staatlichen Krisenmanagements, eine wichtige Rolle beim Schutz der vitalen, zivilen Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-Infrastruktur bzw. zur Bereithaltung redundanter Systeme für den Katastrophen- oder Bedrohungsfall zuzuordnen. Die für die militärische Führung erforderliche vitale IKT-Infrastruktur sollte ausschließlich durch militärische Kräfte betrieben werden;
- eine Verbesserung der nachrichtendienstlichen Kapazitäten zur Erstellung des strategischen Lagebildes im Rahmen der Krisenfrüherkennung einschließlich der neuen subkonventionellen Bedrohungsfaktoren als Beitrag zur politischen Entscheidungsaufbereitung bzw. zur Unterstützung von österreichischen Kontingenten im Auslandseinsatz durch sofort verfügbare Aufklärungselemente;
- die Weiterentwicklung der nachrichtendienstlichen Kooperation im nationalen wie auch im multinationalen Kontext einschließlich der entsprechenden parlamentarischen Kontrollmechanismen;
- die weitere Verstärkung der systematischen Zusammenarbeit aller sicherheitsrelevanten staatlichen und gesellschaftlichen Institutionen unter Bereithaltung der für das jeweilige Aufgabenspektrum spezifischen Ressourcen in den einzelnen Ressorts;
- durch Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse und spezifische Forschung des Bundesheeres Änderungen im Bedrohungsbild auf Grund der Erfahrungen im internationalen Krisenmanagement, der geostrategischen Entwicklung und der subjektiven Bedrohungswahrnehmung der Bevölkerung laufend zu beurteilen und die sich daraus ableitenden Erkenntnisse in die Entwicklung der Streitkräfte einzubringen.

¹⁰ Atomar, Radiologisch, Biologisch und Chemisch.

3.2. Streitkräfteentwicklung

Die Kommission geht davon aus, dass zur Erbringung der aus der Aufgabenstruktur abgeleiteten nachstehenden operationellen Fähigkeiten ein Streitkräfteumfang¹¹ von ca. 50.000 Personen erforderlich ist. Von diesem Gesamtumfang ist nach Auffassung der Kommission zur Sicherstellung der erforderlichen Präsenzfähigkeit und Professionalisierung als Richtgröße ein Anteil von bis zu 50% Kaderpersonal (Bedienstete) erforderlich. Innerhalb des Kaderpersonals wäre im Sinne einer Umschichtung von der Grund- in die Einsatzorganisation dabei in einem ersten Schritt ein Verhältnis von 1 : 1 zwischen Einsatz- und Grundorganisation anzustreben. Eigenständige Milizstrukturen wären dem oben genannten Gesamtumfang hinzu zu rechnen.

3.2.1. Streitkräftestruktur und Operationelle Fähigkeiten

Die Kommission **empfiehlt**,

- die Schaffung moderner, zur multinationalen Zusammenarbeit befähigter Strukturen mit hoher Fähigkeit zur Aufgabenerfüllung und Flexibilität. Diese sollen auf die Vorgaben der EU (z.B. Framework Nation Concept) und die Qualitätskriterien der Partnerschaft für den Frieden mit kurzfristiger Verlegungs- und Einsatzfähigkeit, hoher Professionalisierung und Abstützung auf die Miliz abgestimmt sein;
- die Aufstellung von auf den Einsatz verbundener Kräfte ausgerichteten, durchsetzungsfähigen Streitkräften. Das bedeutet im internationalen Maßstab eine Gliederung in Brigaden als zentrale Aufgabenträger. Diese haben über eine moderne Ausrüstung, insbesondere im Bereich der Führung und Führungsunterstützung, der Aufklärung, der Logistik, der Beweglichkeit und des Schutzes zu verfügen;
- im Hinblick auf das Erfordernis der Erfüllung der In- und Auslandsaufgaben und die erforderliche Handlungsfähigkeit bei überraschenden Lageentwicklungen die kaderpräsenten Kräfte in Brigade- und Bataillonsstrukturen zusammen zu fassen. Für Zwecke der Auslandsaufgaben im gesamten Petersberg-Spektrum (insbesondere auch in Bezug auf die Aufgabenstellung der Framework Brigade¹²) sind nach Auffassung der Kommission jedenfalls vier Kaderpräsenz bataillone erforderlich;
- die Ausrichtung der Strukturen auf die Erfüllung der In- und Auslandsaufgaben so, dass die Sicherstellung der Inlands- und Auslandsaufgaben aus einer weitgehend einheitlich strukturierten Einsatzorganisation/Truppe¹³, deren Leistungsparameter sich an den anspruchsvolleren Aufgaben im Auslandseinsatz orientieren, erfolgen kann. Hiezu

¹¹ Bisheriger Streitkräfteumfang 110.000 Personen.

¹² Dies bedeutet die Stellung der Kernfunktionen des Brigadestabes sowie zumindest zwei Bataillone der Kampftruppen und den wesentlichen Teil der Unterstützungskräfte sowie die Wahrnehmung der logistischen Sicherstellung für die eigenen Kräfte.

¹³ Die Einsatzorganisation/Truppe (einschließlich der Ebene des Brigadekommandos) ist die für Einsatzaufgaben festgelegte Truppengliederung.

wären die Verbände aus Kaderpräsenz- und/oder Kaderrahmen- bzw. Rahmeneinheiten¹⁴ mit grundsätzlich identischer Organisation im jeweils erforderlichen Ausmaß zu bilden;

- im Rahmen der Einsatzorganisation/Truppe die Gewährleistung von präsenten Kräften für Inlandsaufgaben in einem Umfang von zumindest 10.000 Personen. Allenfalls, etwa bei Assistenzen, sind diese Kräfte unter Anwendung des Aufschubpräsenzdienstes bis hin zu einer Einberufung insbesondere von Milizkräften zum Einsatzpräsenzdienst zu ergänzen;
- die Wahrnehmung der permanenten Luftraumüberwachung als Aufgabe im Rahmen des Schutzes der Souveränität sowie die Erbringung eines Beitrages zum Schutz staatlicher Infrastruktur, von Spezialaufgaben, wie z.B. im Rahmen von Spezialeinsätzen, der ARBC-Abwehr, der sanitätsdienstlichen Versorgung und von Transportaufgaben durch strukturierte Kräfte;
- die Bereithaltung kurzfristig verfügbarer Kapazitäten (Readiness-Kategorie 30 Tage) zur Führung einer multinationalen Framework-Brigade mit hoher Leistungs- und umfassender Aufgabenfähigkeit, einschließlich entsprechender Einsatzunterstützung. Eine Verweildauer im Einsatzraum von zumindest einem Jahr soll dabei gewährleistet sein. Der Einsatz soll in einem drei- bis vierjährigen Rhythmus wiederholbar sein;
- den zeitlich unbegrenzten Einsatz von bis zu zwei Bataillonen, auch in getrennten Einsatzräumen, jeweils aus weitgehend strukturierten Kräften alternativ zur Führung einer multinationalen Brigade;
- eine flexible Ausweitung auf eine zusätzliche Bataillonsaufgabe im Rahmen eines klassischen, multinational strukturierten Peacekeeping-Einsatzes unter verstärkter Abstützung auf Milizteile möglich zu machen;
- die Entwicklung von Fähigkeiten und Kapazitäten für rasche und zeitlich befristete Einsätze (maximal 3 Monate) von Spezialeinsatzkräften, Spezialkräften (ARBC-Abwehr bzw. Urban Search and Rescue - Elemente) oder anderen Einsatzkräften vorerst zumindest in Kompaniestärke, einschließlich des Transportraumes. Die Kapazitäten wären im Gesamtrahmen der vorstehenden Fähigkeiten zu strukturieren. Die hohe zeitliche Verfügbarkeit (Readiness-Kategorie 5 Tage) ist anlassbezogen oder im Rahmen eines multinationalen Bereitschaftssystems sicher zu stellen. Ein Einsatz dieser Kräfte erfolgt gegebenenfalls auch zu Lasten der oben angeführten Brigade- bzw. Bataillonsaufgabe;

¹⁴ Die erwähnten Verbände unterscheiden sich hinsichtlich ihres Befüllungsgrades des notwendigen Personalrahmens an befristeten und unbefristeten Berufssoldaten und Berufssoldatinnen: Kaderpräsenzeinheiten 100%, Kaderrahmeneinheiten 75%, Rahmeneinheiten 50%.

- die Grundorganisation¹⁵ (Führung, Planung, Beschaffung, Verwaltung, Ausbildung sowie Logistik) und die dazugehörigen Strukturen konsequent auf die neuen Aufgaben auszurichten und unter Bedachtnahme auf die Priorität der Einsatzorganisation sowie ein Höchstmaß an Wirtschaftlichkeit (z.B. Umschichtung von Personal, Verlagerung von Aufgaben, etc.) zu straffen;
- die Aufgaben, die nicht dem Erhalt der Fähigkeit zur Führung und Durchführung von Einsätzen der Streitkräfte dienen, sowie zur Vorbereitung der Einsätze beitragen (Kernkompetenz) auszulagern, sofern Bedarf und Erfordernisse sowie die militärische Sicherheit nicht dem entgegenstehen;
- Strukturen und Personal unter Bedachtnahme auf die verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen dann auszugliedern, wenn Wirtschaftlichkeitsberechnungen eine Verbesserung der Kosteneffizienz und der Kosteneffektivität zumindest in einer mittelfristigen Perspektive erwarten lassen. In- und ausländische Erfahrungen wären dabei zu berücksichtigen;
- die Gliederung des Bundesheeres 2010 so zu gestalten, dass spätere Entwicklungen, etwa auch die Aussetzung der Wehrpflicht und die Umstellung auf ein Freiwilligenheer, möglich sind.

3.2.2. Personalstruktur

Die Kommission **empfiehlt**,

- die Dimensionierung der Personalstruktur so vorzunehmen, dass diese rein quantitativ in einem ausgewogenen Verhältnis zu den Einsatzerfordernissen steht, um langfristig die Durchhaltefähigkeit unter Bedachtnahme auf die geforderte Einsatzflexibilität in allen funktionalen Aufgabenbereichen zu gewährleisten;
- in der Bundesverfassung Vorsorge zu treffen, dass künftig eintretende befristete und unbefristete Berufssoldaten und Berufssoldatinnen zu Auslandseinsätzen verpflichtet sind. Zeitlich befristete Befreiungen aus sozialen Gründen sollen dabei möglich sein. Für bereits im Dienststand befindliches Kaderpersonal sollte in Weiterentwicklung des Anreizsystems für Kräfte für internationale Operationen (KIOP)/ Kaderpräsenzeinheiten (KPE) der freiwillige Übertritt in das Berufsmodell mit Verpflichtung zum Auslandseinsatz ermöglicht werden. Alle Berufssoldaten und Berufssoldatinnen, die nicht vom Optionsrecht Gebrauch machen, sollen weiterhin auf freiwilliger Basis einen Auslandseinsatz absolvieren können. Der Verfassungsgrundsatz, dass Soldaten im

¹⁵ Unter Grundorganisation wird die oberste (militärstrategische) Führung, die obere (operative) Führung, die zentrale Logistik einschließlich der Militärspitäler, die Akademien und Schulen, die Ämter zur Unterstützung sowohl im strategischen wie operativen Bereich, die Militärkommanden (mit der territorialen Verwaltung einschließlich der dezentralen Ergänzungs- und Stellungseinrichtungen, die Militärmusiken, die Übungsplatzorganisation etc.) sowie Einrichtungen wie das Heeresgeschichtliche Museum, das Heeressportzentrum, die Auslandsdienste, etc. verstanden (Arbeitsbegriff).

Grundwehrdienst und Soldatinnen im Ausbildungsdienst ausschließlich auf der Basis der Freiwilligkeit an Auslandseinsätzen teilnehmen können, sollte aufrechterhalten werden;

- die Festlegung entsprechender Entsendeprinzipien, mit denen eine flexible Handhabung des Einsatzes von Kader bzw. Organisationselementen, aber auch des Rotationszyklus gegeben ist;
- den militärischen Sanitätsdienst und die militärpsychologische Betreuung auf die Einsatzbedürfnisse auszurichten, um einen Dreifachnutzen (rascher Einsatz von Sanitätselementen für Petersberg-Einsätze, für nationale Aufgabenstellungen und zur internationalen humanitären Hilfe) zu erzielen und geeignete Maßnahmen zu setzen, um das notwendige Fachpersonal zu gewinnen. Diesbezüglich wären auch die Aufgaben der Militärseelsorge abzustimmen.

3.2.3. Miliz¹⁶

Die Kommission stellt fest, dass die Miliz ein integraler Bestandteil des Bundesheeres und damit seiner gesamtheitlichen Aufgabenerfüllung ist.

Die Kommission **empfiehlt** daher,

- die rechtlichen Voraussetzungen für eine verstärkte und professionellere Rolle der (auch strukturierten) Miliz zu schaffen, durch welche Freiwilligkeit und gesellschaftliche Akzeptanz gefördert werden;
- die Einbindung der Miliz im notwendigen Ausmaß in die präsenzeinsatzorganisation so vorzunehmen, dass eine Auffüllung der Präsenzeinsatzorganisation zur vollen Einsatzstärke, eine personelle Bedeckung der Auslandseinsätze und die Verfügbarkeit von Spezialisten in Expertenpools sowie im CIMIC-Bereich im Rahmen eines planbaren Systems möglich ist;
- dass alle Funktionen in der zukünftigen Miliz auch Frauen offen stehen;
- anhand von Art und Umfang der künftigen Einsatzaufgaben, insbesondere im Inland erforderliche selbständige Milizstrukturen (kleine Verbände) im Rahmen der Einnahme der Zielstruktur Bundesheer 2010 vorzusehen;
- eine Vereinfachung des Aufbietungsverfahrens gesetzlich zu verankern;
- die Miliz zur Angleichung der Ausbildung an die Berufssoldaten und Berufssoldatinnen systematisch und unter Abstützung auf die präsenten Verbände sowie Akademien und Schulen für vordefinierte Einsatzfunktionen heranzubilden und durch erweiterte Ausbildungsinhalte sowohl auf Auslands- als auch Inlandsaufgaben vorzubereiten;

¹⁶ Miliz ist die Summe aller Wehrpflichtigen außerhalb des Präsenzstandes mit einer Einteilung in der Einsatz- und Grundorganisation des Bundesheeres.

- im Falle einer Verkürzung des Grundwehrdienstes bzw. bei einer Änderung des Wehrsystems die gesetzlichen Voraussetzungen zu schaffen, dass für Wehrpflichtige des Milizstandes und Frauen mit absolviertem Ausbildungsdienst die Möglichkeit einer rechtlich verbindlichen Freiwilligenmeldung für einen bestimmten Zeitraum vorgesehen wird, auf deren Grundlage die Verpflichtung zu Einsätzen und Übungen besteht. Für diese Option wären ein zusätzliches Anreizsystem und ergänzende Maßnahmen einerseits zur Sicherung der adäquaten Arbeitsplätze der betroffenen Milizangehörigen, andererseits zur Hebung der Attraktivität, Milizsoldaten und Milizsoldatinnen in Betrieben zu beschäftigen, vorzusehen;
- zu prüfen, wie und in welcher Form das breite Spektrum beruflicher Qualifikationen der Milizangehörigen zu nützen wäre, um in strukturierter Form („Civil Deployment Force“) im militärischen Einsatzraum den Aufbau ziviler und staatlicher Strukturen zu unterstützen, damit ein erfolgreicher Einsatz der Streitkräfte nachhaltig abgesichert werden kann.

3.2.4. Grundwehrdienst

Eine allfällige Verkürzung des Grundwehrdienstes im Rahmen der bestehenden Heeresgliederung 92 STRAN (Strukturanpassung) hätte Auswirkungen auf die Präsenzfähigkeit und würde ein Anwachsen des Systemerhalteranteils nach sich ziehen. In einer künftigen Heeresgliederung wäre insbesondere unter dem Aspekt der im Gegenzug aufwachsenden Kaderpräsenzelemente eine reduzierte Auswirkung gegeben.

Die Kommission **empfiehlt**,

- unter der Voraussetzung entsprechender Rahmenbedingungen, vor allem für die Rekrutierung und Ausbildung der erforderlichen Anzahl von befristeten Berufssoldatinnen und Berufssoldaten in den Mannschaftsdienstgraden, die Verkürzung des Grundwehrdienstes auf sechs Monate vorzusehen. In diesem Zusammenhang wird vorgeschlagen, zeitgleich auch die Dauer des Wehersatzdienstes/Zivildienstes adäquat anzupassen. Die Bundesheerreformkommission geht davon aus, dass die Verkürzung des Wehrdienstes aus heutiger Sicht nach Wegfall des Assistenzeinsatzes an der Staatsgrenze, frühestens jedoch 2007 erfolgen kann, sofern bereits die erforderlichen Maßnahmen im Hinblick auf die Umsetzung der Heeresreform wirken. In diesem Fall wird bei der Umsetzung dem Grundsatz der Wehrgerechtigkeit besonderes Augenmerk zu schenken sein;
- die Ausbildung der Rekruten als planmäßige Aufgabenstellung der Verbände zu organisieren und damit eine eigene Ausbildungsorganisation zu vermeiden. Einsatz- und Ausbildungsaufgaben (Einberufungsrhythmus) wären systematisch aufeinander abzustimmen;

Die Kommission ist der Auffassung, dass der Frage der Wehrgerechtigkeit im Zeichen der Professionalisierung und einem möglicherweise sinkenden Bedarf an Grundwehrdienstern in

der Einsatzorganisation des Bundesheeres noch zusätzliche Bedeutung zukommen wird. Sie regt deshalb an, sich mit dieser Problematik in einer gesamthaften Betrachtung des Bedarfs in den Bereichen Grundwehr- und Zivildienst unter Beachtung der Kriterien der Berufs- und Erwerbsfähigkeit zu befassen.

3.2.5. Material- und Infrastruktur

Die Kommission **empfiehlt**,

- Organisation, Dislokation und Personalstruktur des Bundesheeres ausschließlich auf seine Funktionalität auszurichten;
- die rasche Modernisierung der Ausrüstung auch als Voraussetzung für die Reduzierung von Organisationselementen gemäß einer Prioritätenfestlegung;
- Beschaffungsvorhaben, die den künftigen Einsatzaufgaben nicht entsprechen, unter Berücksichtigung der Kriterien der Wirtschaftlichkeit unverzüglich zu stoppen;
- den neuen Bedarf an Infrastruktur den militärischen Anforderungen an das Bundesheer 2010 so rasch wie möglich anzupassen. Das anzusprechende Umschichtungspotential wird, abhängig von den zukünftigen Organisationsstrukturen des Bundesheeres und deren Größe im Bereich von bis zu 40% der Gesamtanzahl aller Liegenschaften abgeschätzt und wäre den Umsetzungsüberlegungen zu Grunde zu legen. Voraussetzung für eine zweckmäßige Umsetzung ist eine rasche Entscheidung über Gliederung und Struktur des Österreichischen Bundesheers 2010.

3.2.6. Budget

Die aus den Positionspapieren abgeleiteten Empfehlungen der Bundesheerreformkommission können nur mit der Maßgabe umgesetzt werden, dass dafür auch entsprechende Budgetmittel zur Verfügung gestellt werden.

Die Kommission **empfiehlt**,

- unter Berücksichtigung der internationalen Standards die Budgetstruktur und das derzeitige Budgetvolumen schrittweise nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten so anzupassen, dass die Anteile für Investitionen mittelfristig mindestens ein Drittel der Gesamtausgaben des Kapitel 40 (Militärische Landesverteidigung) im Bundesvoranschlag erreichen können. In diesem Zusammenhang soll der Grundsatz gelten, dass für jeden einzelnen Bereich alle Möglichkeiten interner Umschichtungen und Einsparungen berücksichtigt werden;
- zur Erhöhung der Planungssicherheit möge die Bundesregierung im Verfassungskonvent die Schaffung einer Rechtsgrundlage anregen, die mehrjährige verbindliche Ausgabenpläne vorsieht, welche auch Investitionsausgaben umfassen;
- durch zusätzliche Anstrengungen frühest möglich das Budgetvolumen aus Einsparungen und Verkäufen allenfalls im Wege besonderer Finanzierungsformen dem Bundes-

- heer zur Verfügung zu stellen, damit dem sofortigem Budgetbedarf in der Unterstützung der Transformation entsprochen werden kann;
- im Rahmen eines Transformationsprogramms sowohl den erforderlichen zusätzlichen Finanzmittelbedarf zur Erreichung der operationellen Fähigkeiten des Bundesheeres 2010 als auch die Einsparungs- und Verkaufspotentiale darzustellen. Dabei wäre auch dafür Sorge zu tragen, dass einerseits eine Mitwirkung Österreichs an der solidarischen Weiterentwicklung gemeinsamer Verteidigungsstandards auf europäischer Ebene möglich ist und andererseits dem Bundesheer 2010 eine ökonomische Kooperation mit der Wirtschaft ermöglicht wird;
 - gemeinsam mit der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung Finanzierungsmodelle im Sinne des "Public Private Partnership" mit der Zielsetzung zu entwickeln, den mittelfristigen, hohen Investitionsbedarf budgetverträglich zu gestalten („alternative Finanzierungsformen“);
 - den Beschaffungsvorhaben ein Gesamtbudget zuzuordnen, mit dem das Gesamtprojekt zu verwirklichen ist;
 - im Falle unvorhergesehener Einsätze, insbesondere während der Transformationsphase, Überschreitungen des jeweiligen Jahres-Verteidigungsbudgets vorzusehen.

3.2.7. Transformationsprozess

Die Kommission **empfiehlt**,

- im Hinblick auf den außergewöhnlichen Gesamtumfang des Transformationsvorhabens sowie der absehbaren Komplexität, die Planung der Realisierung der Reformziele sowie deren Umsetzung unterstützt durch ein Projektmanagement unter Einbindung der Personalvertretung zu steuern und in einem Transformationsprogramm Ziele, Phasen und Zwischenschritte verbindlich festzulegen, sowie erste grundsätzliche Vorgaben zu wesentlichen Rahmenbedingungen wie Personal und Budget zu setzen. Die erforderliche Flexibilität für den Fall von Änderungen der Gesamtzielsetzungen bzw. von internen und externen Bedingungen (wie beispielsweise Änderungen der eurostrategischen Lage, nicht Erreichen des erwarteten Freiwilligenaufkommens für Kaderpräsenzeinheiten oder der ausreichenden Anzahl von Freiwilligenmeldungen des bestehenden Personals) ist dabei zu wahren;
- im Hinblick auf die notwendige Realisierung und Einnahme der anzustrebenden Zielstruktur eine möglichst vollständige Nutzung des vorhandenen Personals anzustreben. Dabei sollten Aus- und Umstiegsmöglichkeiten bzw. Maßnahmen zur Abfederung sozialer Härten im Zuge der personellen Umschichtung vorgesehen werden. Dazu wird zwingend ein umfassender gesetzlich abgesicherter Sozialplan erforderlich sein;
- eine möglichst rasche und verbindliche Festlegung der Streitkräftegliederung und der dazu notwendigen konkreten Standorte, um genügend Zeit für eine sozial verträgliche

und zielgerichtete Umschichtung und Neueinteilung des Personals zur Verfügung zu haben;

- bereits im Vorfeld der beabsichtigten Maßnahmen, das heißt im Planungsstadium sowie bei der Durchführung der Reform die Personalvertretung im Sinne des PVG einzubinden.

3.3. Bundesheer und Gesellschaft

Die Kommission **empfiehlt**,

- die Setzung gesamtgesellschaftlicher Bildungs-, Informations- und Kommunikationsmaßnahmen einschließlich einer entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit des BMLV in der Umsetzung der Reform, um den Informationsstand der Bevölkerung zu sicherheits- und militärpolitischen Themen und Inhalten im Sinne einer gesellschaftspolitischen Bewusstseinsbildung zu heben. Dies beinhaltet die Anpassung der Organisation zur aktiven und stetigen externen und internen Kommunikation am Maßstab zeitgemäßer Kommunikationserfordernisse;
- eine enge Zusammenarbeit mit wissenschaftlich arbeitenden öffentlichen und privaten Institutionen, um österreichische und internationale wissenschaftliche Entwicklungen zu verfolgen und für die österreichischen Bedürfnisse zugänglich und nutzbar zu machen;
- die Kontakte und Kooperationen mit zivilen Einrichtungen systematisch weiter zu entwickeln, um die **zivil-militärischen** Beziehungen im Hinblick auf die Wahrnehmung der Aufgaben des Bundesheeres im Rahmen der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik zu versachlichen und zu intensivieren;
- die Schaffung eines klaren Organisationsprofils und die Neufestlegung der militärischen Unternehmenskultur als Voraussetzung für die Begründung eines zukunftsorientierten und aufgabengerechten soldatischen Selbstverständnisses. Dies soll durch ein politisches, ethisch-moralisches und militärisches Konzept zur internen und externen Identitäts- und Akzeptanzgewinnung erfolgen.

Darüber hinaus **empfiehlt** die Bundesheerreformkommission bezogen auf die Soldatinnen,

- die Formulierung eines Berufsbildes “Soldatin”, das den künftigen Aufgaben und Herausforderungen des Bundesheeres unter Beachtung von Gleichbehandlungsaspekten sowie geschlechtergerechter Dienstgestaltung entspricht. Dies bedarf im Sinne der Imagebildung einer intensiven flächendeckenden Information und der Sicherstellung aller erforderlichen personellen und materiellen Ressourcen. Die Personalgewinnung soll in enger Zusammenarbeit mit berufsberatenden und berufsorientierenden Institutionen erfolgen;
- die gender-gerechte Gestaltung sportlicher Leistungslimits entsprechend aktueller sportwissenschaftlicher Erkenntnisse unter Berücksichtigung internationaler Vergleichswerte, sowohl für die Eignungsprüfung als auch für laufende Konditionsüberprüfungen. Geringere Einstiegserfordernisse sollen einen aufbauenden Leistungszuwachs innerhalb der ersten sechs Monate ermöglichen und die Soldatinnen mittel- bis langfristige an funktionsbezogene Leistungsanforderungen heranführen;

- die Schaffung der Voraussetzungen für die unverzügliche Aufnahme als vorerst zeitlich befristete Berufssoldatin einschließlich der Verbesserung der besoldungs-, sozial- und pensionsrechtlichen Stellung der Soldatinnen unter Berücksichtigung der Einstiegsentlohnung vergleichbarer Berufe und unter dem Aspekt der Existenzabsicherung;
- die Verbesserung der Koordinierung von Angelegenheiten der Soldatinnen in enger Kooperation mit relevanten Berufsberatungen einschließlich gezielten Mentorings, der Schaffung österreichweiter Kommunikationsplattformen sowie die materielle Förderung der Gründung und Erhaltung von Interessen- und Sozialorganisationen von Soldatinnen.

3.4. Bundesheer und Wirtschaft sowie CIMIC

Die Kommission **empfiehlt**,

- die Kooperation zwischen Forschungseinrichtungen, der Wirtschaft und des Bundesheeres zu verstärken;
- die Intensivierung der Zusammenarbeit des Bundesheeres mit der Wirtschaft und den Gebietskörperschaften der Länder und Gemeinden insbesondere in den Bereichen des nationalen Krisenmanagements, gegenseitige Nutzung von Ausbildungseinrichtungen, den Austausch von Personal und Erfahrungen sowie die Verbesserung von Möglichkeiten eines beruflichen Umstiegs von Soldatinnen und Soldaten in die Wirtschaft;
- eine möglichst intensive wirtschaftspolitische Orientierung an EU-Aktivitäten im Bereich der Rüstungskoooperation, die auf eine Stärkung der europäischen Handlungsautonomie im Bereich der Sicherheitspolitik gerichtet sind und Österreich eine optimale Nutzung der neuesten Erkenntnisse der Forschung und Entwicklung im Bereich der Hochtechnologie ermöglichen. Soweit erforderlich sollten auch die hierfür erforderlichen rechtlichen Anpassungen vorgenommen werden, wobei sich Österreich gleichzeitig für ein gemeinsames europäisches Regime für Kriegsmaterialexporte einsetzen sollte, welches dem Grundsatz der Wahrung der Menschenrechte Rechnung trägt. An der Standardisierung der Rüstungsgüter innerhalb Europas soll künftig von Seiten Österreichs voll partizipiert werden können;
- bei Einsätzen des Bundesheeres zur Konfliktprävention und zum Krisenmanagement im Rahmen internationaler Krisenreaktionsoperationen einen begleitenden Ansatz zu verfolgen, der auf die Schaffung selbständig überlebensfähiger, wirtschaftlicher und demokratisch fundierter Strukturen im Einsatzraum abzielt („CIMIC“);
- ein ressortinternes und ein gesamtstaatliches CIMIC-Konzept, um den gebündelten Einsatz aller österreichischer Ressourcen der Entwicklungszusammenarbeit, von zivilen Hilfsprojekten und im Wege des Einsatzes von Teilen des Bundesheeres bei der langfristigen Planung und im Einsatzfall zu erleichtern;
- auf der Grundlage des CIMIC-Konzeptes des Bundesheeres eine Struktur auszuarbeiten, um über einen entsprechenden qualifizierten CIMIC-Personalstand aus dem Berufskader, der Miliz und des Reservestandes zu verfügen. Die im Ausland eingesetzten Kräfte des Bundesheeres 2010 haben grundsätzlich im Einsatzraum über ein CIMIC-Element zu verfügen, dessen konkrete organisatorische Zusammensetzung durch die jeweilige Lage bestimmt wird und weitgehend die Einbindung von Spezialisten in Milizfunktion vorsieht;
- die Etablierung von CIMIC-Ausbildungsgängen im Rahmen der Ausbildungsorganisation (Schulen und Akademien) des Bundesheeres.

3.5. Alltag im Bundesheer

3.5.1. Dienstbetrieb

3.5.1.1. Führungskultur

Die Kommission **empfiehlt**,

- die Einführung von Mentoring- und Coachingverfahren zur Optimierung der Einarbeitungsphase am neuen Arbeitsplatz und Verbesserung der Führungskompetenz;
- die Weiterentwicklung der Mitarbeiterorientierung vom Untergebenen hin zum Mitarbeiter und zur Mitarbeiterin;
- die Erarbeitung von Anforderungs- und Leistungsprofilen für alle Organisationseinheiten und Funktionen zur Messbarmachung der Leistung in Übereinstimmung mit internationalen Standards und zur Unterstützung der Eigenpositionierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen;
- die Einführung eines einheitlich anwendbaren Anerkennungssystems mit Geld- oder Sachleistungen sowie der Möglichkeit der vorzeitigen Beförderung bei außergewöhnlicher Leistung;
- den verstärkten Einsatz des innerbetrieblichen Vorschlagswesens und die Schaffung von wissenschaftlich fundierten und institutionalisierten Rückmeldungsinstrumenten;
- das bestehende System der Soldatenvertretung den künftigen Anforderungen sowie der Streitkräfte- und Personalstruktur auszubauen.

3.5.1.2. Mobilität

Die Kommission **empfiehlt**,

- die Sicherstellung einer angemessenen Wohnraumversorgung für Berufssoldaten und Berufssoldatinnen in Verbindung mit einer sozial gestaffelten Wohnkostenbeihilfe;
- die strukturelle Verbesserung der Kasernenunterkünfte unter Berücksichtigung zeitgemäßer Hygienemaßstäbe und eine damit verbundene Reduzierung der Belegungsstärke sowie eine zeitgemäße Ausstattung unter Rücksichtnahme auf die Privatsphäre;
- die Anpassung der bestehenden Fahrtkostenvergütung an die Auswirkungen der künftigen Streitkräftedislozierung;
- den Ausbau der Betreuung der Familien von Heeresangehörigen im Einsatz einschließlich der psychologischen Beratung und militärseelsorglichen Betreuung;
- die verstärkte Setzung sozialer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Kinderbetreuung an den Garnisonsorten).

3.5.1.3. Laufbahn und Ausbildung

Die Kommission **empfiehlt**,

- die Erarbeitung eines neuen Dienst- und Besoldungsrechtes im Rahmen des öffentlichen Dienstes, das den Anforderungen des Bundesheeres 2010 gerecht wird und sowohl die kurzfristige Verfügbarkeit des Personals als auch eine bedarfsorientierte und flexible Verwendung und soziale Absicherung gewährleistet. Die Entlohnung der Soldaten und Soldatinnen hat den Besonderheiten des Dienstes einschließlich damit verbundener Gefährdungen bei Einsätzen Rechnung zu tragen;
- im Rahmen der Pensionsharmonisierung das bestehende Pensionsrecht an ein Lebensarbeitszeitmodell anzupassen, über das Zeiten erhöhter Belastungen, Einsatzzeiten im In- und Ausland und die steigenden physischen und psychischen Anforderungen durch differenzierte Pensionsaltersregelungen ausgeglichen werden;
- die Erstellung von Laufbahnbildern und den damit verbundenen Anforderungs- und Ausbildungsprofilen sowie die Überprüfung der Aus-, Fort- und Weiterbildungssystematik aller Funktionen. Dabei hat der Grundsatz „Ausbildung vor Verwendung“ zu gelten;
- die Schaffung der Voraussetzungen für die Anerkennung der Unteroffiziersausbildung und deren rechtliche Gleichstellung zur zivilen Berufsausbildung sowie den Ausbau der dritten Bildungsebene für Unteroffiziere einschließlich der Öffnung von Offizierslaufbahnen für Unteroffiziere;
- die Optimierung des Wechsels zwischen zivilen und militärischen Berufen einschließlich der gegenseitigen Anerkennung und Anrechnung von Ausbildungsgängen;
- die Setzung von mit dem Arbeitsmarktservice und der Wirtschaft abgestimmten berufs- und umstiegsfördernden Maßnahmen sowie eine bevorzugte Einstellung befristeter Berufssoldaten und Berufssoldatinnen im Öffentlichen Dienst.

3.5.2. Wehr- und Ausbildungsdienst

3.5.2.1. Erstkontakt und Rekrutierung

Die Kommission **empfiehlt**,

- die möglichst frühzeitig einsetzende Information über den Dienst als Soldat und Soldatin zur Hilfestellung und Anregung für die Berufswahl und Karrieremöglichkeit, aber auch als Entscheidungshilfe für die Ableistung des Wehrdienstes. Eine Informationsarbeit an Schulen und gegenüber Medien wäre weiterhin zu fördern;
- die bestehende Stellungsorganisation durch eine Steigerung des Informationsangebotes zu optimieren. Die Stellung wäre mit einem Einplanungsgespräch über den voraussichtlichen Ort und Zeitpunkt der Einberufung zum Grundwehrdienst abzuschließen.

Dabei sollten Eignung, Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten berücksichtigt werden;

- die Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalauswahl für befristete und unbefristete Berufssoldaten und Berufssoldatinnen unter Beachtung von internationalen Standards und Erfahrungen unter Nutzung bereits vorhandener Strukturen und ziviler Einrichtungen zu verbessern.

3.5.2.2. Grundwehr- und Ausbildungsdienst

Die Kommission **empfiehlt**,

- Grundwehrglieder mehrheitlich in der Einsatzorganisation zu verwenden und die Zahl der Systemerhalter unter Berücksichtigung der Tauglichkeitsgrade und der beruflichen Vorbildung auf ein Mindestmaß zu reduzieren;
- die Schaffung der Voraussetzungen für die unverzügliche Aufnahme als vorerst zeitlich befristeter Berufssoldat und Berufssoldatin einschließlich der besoldungs-, sozial- und pensionsrechtlichen Konsequenzen unter Berücksichtigung der Einstiegsentlohnung vergleichbarer Berufe und unter dem Aspekt der Existenzabsicherung. Für Grundwehrglieder soll diese Regelung ab dem Zeitpunkt der Annahme der Verpflichtungserklärung wirksam werden;
- die Anerkennung herausragender Dienstleistung durch Prämien und Sachleistungen sowie die Abgeltung überdurchschnittlicher Belastungen oder auch Gefährdungen im Rahmen der Ausbildung;
- die Verbesserung der materiellen und sozialen Absicherung der Wehrpflichtigen sowie der Frauen im Ausbildungsdienst insbesondere durch Anhebung des Monatsgeldes unter Berücksichtigung sonstiger Unterstützungsleistungen des Dienstgebers;
- die Ermöglichung einer systematischen Information am Arbeitsmarkt im Rahmen des allgemeinen Betreuungsangebotes zur Vorbereitung der Wiedereingliederung ins zivile Berufsleben;
- die Überprüfung der Notwendigkeit, Zweckmäßigkeit und des Umfangs der Dienste vom Tag;
- die Anpassung der Ausbildungsinhalte an die neuen Aufgaben und Herausforderungen des Bundesheeres.

3.5.2.3. Zeitregelung und Betreuung

Die Kommission **empfiehlt**,

- die Einführung eines flexiblen Wochendienstzeitmodells, das eine planbare garantierte Freizeit sicherstellt und gleichzeitig den dienstlichen Interessen Rechnung trägt;
- im Rahmen der Ausbildung, unter Berücksichtigung von Möglichkeiten der Garnison und individuellen Kenntnissen, „Wahlaktivitäten“ anzubieten;
- insbesondere für jene Soldaten und Soldatinnen, die nicht die Möglichkeit der täglichen Heimfahrt haben oder aus militärischen Rücksichten kaserniert sind, eine zeitgemäße, bedarfsgerechte Betreuung und Freizeitgestaltung. Hierzu wäre ein gesamtheitliches Konzept für Freizeitbörsen zu entwickeln und standortspezifisch anzupassen. Die Sport- und Betreuungseinrichtungen sollen grundsätzlich allen Heeresangehörigen und deren Familien offen stehen und auch am Wochenende zugänglich sein;
- die Schaffung von zeitgemäßer Betreuungsinfrastruktur wie gemeinsame „Soldatenrestaurants“ für alle Personengruppen, Soldatengeschäften, Internetcafes, Meditations- und Seelsorgeräumen;
- das Angebot einer unentgeltlichen Inanspruchnahme ressortinterner Beratungsmöglichkeiten für eine Erstberatung in Rechts-, Vermögens- und Schuldnerfragen sowie Fragen des Konsumentenschutzes für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

3.5.2.4. Attraktivitätssteigerung

Die Kommission **empfiehlt**,

- die Entwicklung eines identitätsstiftenden Bundesheerleitbildes als Basis für ein zeitgemäßes Berufsbild Soldat/Soldatin;
- Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Dienstleistung im Bundesheer unter dem Aspekt der internationalen Vergleichbarkeit auch unter Berücksichtigung des individuellen Nutzens sowie deren Anpassung an die gesellschaftlichen Entwicklungen;
- den verstärkten Ausbau moderner Ausbildungsinfrastruktur mit Simulationssystemen, zeitgemäßen didaktischen Standards entsprechende Ausstattung und zweckmäßigen Ausbildungsplätzen auch unter Nutzung ziviler Ausbildungseinrichtungen;
- die flächendeckende Einführung einer zweckmäßigen und internationalen Standards entsprechenden Ausrüstung und Ausstattung der Soldatinnen und Soldaten.

3.5.3. Sport und Gesundheit

Die Kommission **empfiehlt**,

- die Schaffung von infrastrukturellen Voraussetzungen für eine regelmäßige und gezielte militärische Sportausbildung an jedem Standort bzw. deren Optimierung. Zumindest wäre jeweils die Benützungsmöglichkeit eines Sportplatzes und einer Sporthalle vorzusehen;
- die generelle Festlegung einer Stunde Sport täglich für alle Soldaten und Soldatinnen zur Erreichung und nachhaltigen Erhaltung einer entsprechenden körperlichen Leistungsfähigkeit, sowie die Ausübung attraktiver Sportarten und Wettkämpfe auch als Motivationsfaktor;
- die Bereitstellung entsprechender Sportinfrastruktur im Rahmen der Wahl- und Freizeitaktivitäten mit fachlich qualifizierter Betreuung auch nach Dienst;
- die Ermöglichung der militärmedizinischen Versorgung für alle Heeresangehörigen im Präsenzstand im Rahmen der zukünftigen sanitätsdienstlichen Strukturen;
- die verstärkte Information zu Suchtformen und deren Auswirkungen einschließlich geeigneter Führungs- und Überprüfungsmaßnahmen, um dem Konsum legaler und illegaler Drogen entgegenzuwirken.

Kapitel 4

Analyse & Erkenntnisse

4. Analyse und Erkenntnisse der Arbeitsebene

Die nachfolgend angeführten Analysen und Erkenntnisse der Arbeitsebene stellen eine kurze Zusammenfassung des im Rahmen der Kommissionstätigkeit durch die militärischen Experten erstellten und in Workshops präsentierten Basismaterials dar, welches die Grundlagen für die durch die Mitglieder der Bundesheerreformkommission im Rahmen von Kommissionssitzungen beschlossenen Positionspapiere bildete.

4.1. Sachgebiet 1/Grundlagen

Das **Sachgebiet Grundlagen** war auf Grund der Komplexität und des Umfanges der zu bearbeitenden Analysebereiche in die Arbeitsgruppen **Sicherheits- und Verteidigungspolitik**, **Gefährdungs- und Bedrohungslage** sowie **Aufgaben des Bundesheeres** unterteilt.

Für die Arbeitsgruppe **Sicherheits- und Verteidigungspolitik** war - ausgehend von der Sicherheits- und Verteidigungsdoktrin und unter Heranziehung des geltenden Bearbeitungsstandes der Teilstrategie Verteidigungspolitik - jener Entwicklungsrahmen für das Bundesheer im Zeitraum 2010 bis 2015 grob festzulegen, der aus heutiger Sicht als politisch wahrscheinlich gilt. Das Ziel der Arbeitsgruppe **Gefährdungs- und Bedrohungslage** bestand in der Evaluierung des strategischen beziehungsweise militärstrategischen Risikos und der aktuellen Gefährdungs- und Bedrohungslage zum Zwecke der Bestimmung von Leistungsanforderungen und zur Schaffung von Entscheidungsgrundlagen für die Verteidigungs- und Streitkräfteplanung des Bundesheeres. Darauf basierend erfolgt in der Arbeitsgruppe **Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres** die Entwicklung einer Aufgabenstruktur und Aufgabenzuordnung an das Bundesheer, die den erwartbaren Anforderungen entspricht und adäquate militärische Aktions- und Reaktionsmöglichkeiten eröffnet.

4.1.1. Sicherheits- und Verteidigungspolitik

Wegen des europäischen Kontexts der **sicherheits- und verteidigungspolitischen Entwicklungen** führte die Analyse der sicherheits- und verteidigungspolitischen Einflussfaktoren vor allem zur Beschreibung internationaler Aufgabenstellungen für das Bundesheer. Abgesehen davon können die Entwicklungsszenarien des verteidigungspolitischen Umfeldes für Österreich im vorgegebenen Zeithorizont bis 2010 nur mit großen Unwägbarkeiten dargestellt werden.

Die vorrangige Einbindung Österreichs in die Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP) der Europäischen Union (EU) hat sich seit Beginn der Arbeiten der Kommission bestätigt und verstärkt. Dabei ist die ESVP ein wesentlicher Bestandteil der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) der Union und Kernelement eines umfassenden sicherheitspolitischen Ansatzes. Es wird daher in der nationalen Umsetzung der ESVP zunehmend auf eine kontinuierliche, breite und ressortübergreifende Beurteilung der

Interessenslage Österreichs ankommen, auf deren Grundlage der politischen Nutzen militärischer Beiträge zu bewerten sind.

Im Sinne der Europäisierung und Internationalisierung der Sicherheitspolitik Österreichs wird in der weiteren Darstellung insbesondere auf die ESVP, die NATO (North Atlantic Treaty Organisation) und deren Partnerschaft für den Frieden (Pff), den Zusammenhang zwischen der EU, der NATO und das Krisenmanagement der Vereinten Nationen (VN) sowie die regionale Dimension des Krisenmanagements der OSZE (Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa) eingegangen.

Durch die Verhandlungen zum EU-Verfassungsvertrag sind die Aspekte der **Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik** besonders in den Vordergrund der Diskussion getreten, vor allen Dingen die Bestimmungen über die **Beistandsgarantie**, die **Strukturierte Zusammenarbeit** und die **Solidaritätsklausel**. Obgleich zum Zeitpunkt der Vorlage des Abschlußberichtes zur Reformkommission der EU-Verfassungsvertrag noch nicht durch den Europäischen Rat angenommen sein wird, stellen die Hauptelemente des Verfassungsentwurfes wesentliche Faktoren für die Weiterentwicklung des internationalen verteidigungspolitischen Rahmens für Österreich dar. Dies deshalb weil

- über die Kerninhalte im Bereich der ESVP weiterhin Konsens besteht,
- die Solidaritätsklausel im Aspekt der Terrorbekämpfung durch den Beschluss des Europäischen Rates vom 25. März 2004 bereits politisch abgesichert ist,
- ein Kernelement der Strukturierten Zusammenarbeit, nämlich die Schaffung von Kooperationen zur Bereitstellung rasch verfügbarer Kräfte, durch das "Battlegroups Concept" bereits verwirklicht wird,
- der offenbar vorhandene politische Wille zur Verankerung einer Beistandsgarantie die Perspektive einer gemeinsamen Verteidigung aus dem Vertrag von Amsterdam aktualisiert,
- der Aufbau einer Europäischen Verteidigungsagentur (Streitkräfteplanung, Rüstung, Forschung, Beschaffung) bereits in Angriff genommen wurde und
- nationale Vorbehalte gegen den Verfassungsentwurf zurückgenommen wurden.

Die im Bereich der ESVP am deutlichsten ableitbare Tendenz ist die Dynamisierung der Entwicklung von Fähigkeiten, welche die EU in die Lage zu versetzen, ein breites Spektrum von Aufgaben weitestgehend selbständig erfüllen zu können. Hiezu wurden die militärischen Fähigkeiten für autonome EU-geführte Krisenmanagementoperationen sowie Operationen im Zusammenwirken mit anderen internationalen Organisationen weiter ausgebaut. Die Zielsetzung liegt in der Erreichung der vollen Operationalität, wobei als Mechanismen auch weiterhin der European Capabilities Action Plan (ECAP) sowie der Capabilities Development Mechanism (CDM) dienen werden. Neue Aufgaben vor allem in den Bereichen

Bekämpfung des Terrorismus, Stabilisierung der Lage nach Konflikten oder militärische Beratung und Unterstützung werden die Entwicklung weiter beschleunigen.

In der Entwicklung der Fähigkeiten ist eine Verschiebung von der bloßen Koordination nationaler Beiträge zu einer stärkeren Anbindung der nationalen Anstrengungen an die Analyseergebnisse von EU-Einrichtungen zur Kapazitätsplanung und Kapazitätenentwicklung festzustellen. Der im Rahmen des ECAP angewandte „Bottom-up Approach“ wird im Sinne einer tatsächlichen Effizienz- und Flexibilitätssteigerung in gewissen Bereichen zunehmend durch einen „Top-down Approach“ ergänzt. Während geplant ist, den umfassenden Streitkräfteansatz des Helsinki Force Catalogue weiterzuführen, wird zusätzlich die Bildung rasch verfügbarer, professioneller und hoch effizienter Einheiten (Battle Groups) für Aufgaben des oberen Einsatzspektrums der Petersberg-Aufgaben forciert.

Das **Battlegroups Concept** stellt eine neue Qualität der Streitkräfteplanung auf EU-Ebene dar und ist als eindeutige Weiterentwicklung anzusehen. Die Teilnahme an nationalen und/oder multinationalen Battle Groups wird all jenen Mitgliedsstaaten der EU offen stehen, die dies politisch wollen und militärisch dazu in der Lage sind. Da sich die Beurteilungskriterien stark an den Anforderungen der NATO Response Force orientieren, sind höhere Beteiligungskriterien als dies bisher für Beitragsleistungen zum Helsinki Force Catalogue gefordert war zu erwarten. Diese Kriterien werden Aspekte wie politische Verlässlichkeit bei der Truppengestellung auch für anspruchsvolle Einsätze, hohe Professionalität, ein hohes Maß an Interoperabilität vor allem bei multinationalen Einheiten sowie rasche Verfügbarkeit - sichergestellt durch kurze nationale Entscheidungsprozesse und das Bereithalten von Einheiten in einer hohen Alarmierungsstufe - sein. Die Entscheidung über eine Teilnahme oder Nichtteilnahme am Battlegroups Concept wird ein wesentliches Beurteilungskriterium für die Einstufung eines Mitgliedsstaates der EU hinsichtlich seines zukünftigen Gewichts im Rahmen der ESVP und damit, im Sinne der oben dargestellten Überlegungen, innerhalb der EU darstellen. Nicht zuletzt aufgrund der Entsprechung des EU Battlegroups Concepts und der NATO Response Force wird es zu einer zunehmenden Kongruenz zwischen EU- und NATO-Einheiten kommen. Da EU-geführte Operationen ohne Zugriff auf Mittel und Kapazitäten der NATO undenkbar sind, wird die enge Kooperation beider Organisationen, in deren Zusammenhang neutrale Staaten ihre Positionen zu Definieren haben werden, weiter zunehmen. Die Zielsetzungen im Rahmen der GASP und ESVP, die über das internationale Krisenmanagements hinaus führen geben Österreich den Rahmen für eine künftige Beteiligung an einer gemeinsamen europäischen Verteidigung vor. Die Beteiligung an internationalen Operationen unter Führung der EU wird in Zukunft in unmittelbarem Zusammenhang mit der Fähigkeit zur Beteiligung an einer gemeinsamen europäischen Verteidigung zu sehen sein.

Die Zielsetzungen im Rahmen der GASP und ESVP, die über das internationale Krisenmanagements hinausführen, geben Österreich den Rahmen für eine künftige Beteiligung an einer gemeinsamen europäischen Verteidigung vor. Die Beteiligung an internationalen Ope-

rationen unter Führung der EU wird in Zukunft gleichbedeutend mit der Fähigkeit zur Beteiligung an einer gemeinsamen europäischen Verteidigung gesehen werden.

In dieser Hinsicht wird die Kooperation und Koordination in rüstungspolitischen Fragen zusätzliche Bedeutung gewinnen. Ein Erfordernis, dem durch die Sicherstellung der erforderlichen Interoperabilität im Rahmen des European Capabilities Action Plan (ECAP) und einer effizienten Rüstungskooperation in den Bereichen Planung, Forschung und Entwicklung sowie Beschaffung im Rahmen der European Defense Agency (EDA) entsprochen werden kann.

Die NATO wird als wesentlicher stabilisierender Faktor und als Garant für die Einbindung der USA in die sicherheitspolitischen Belange Europas erachtet. Aufgrund dieses Umstandes wird das transatlantische Bündnis auch in absehbarer Zukunft den Handlungsrahmen für eine - derzeit nicht aktuell erscheinende - Verteidigung des EU-Raumes gegen massive konventionelle Bedrohungen darstellen. Die Durchführung von komplexen Krisenmanagementoperationen im strategischen Umfeld der EU ist bis auf weiteres ohne Rückgriff auf die NATO und den damit verbundenen Rückhalt bzw. die Abstützung auf Ressourcen der USA kaum vorstellbar. Faktisch stellt die NATO die derzeit engste sicherheitspolitische Klammer zwischen den USA und den europäischen Staaten dar, eine Rolle, die in sicherheitspolitischen Hinsicht die EU als Organisation derzeit (noch) nicht erfüllt.

Die NATO selbst trägt der Notwendigkeit der Übernahme von Krisenmanagementaufgaben¹⁷ dadurch Rechnung, dass sie ihre Strukturen und die Anforderungskriterien an die Streitkräfte den geänderten Rahmenbedingungen der Sicherheitspolitik anpasst. Dabei kommt der NATO als standard- und normensetzender Institution für die Entwicklung von nationalen Streitkräften eine weit höhere Autorität zu, als dies für die EU auf absehbare Zeit erreichbar erscheint. Mit anderen Worten: Auch in Zukunft werden die maßgeblichen Kriterien für die Streitkräfteentwicklung durch die NATO definiert. Die anspruchsvollsten Initiativen der NATO zur Transformation der Streitkräfte der Mitgliedstaaten ist einerseits das „Prague Capabilities Commitment (PCC)“ zur Schaffung von Kapazitäten und andererseits die Bereitstellung rasch verfügbarer Kräfte über die „NATO Response Force (NRF)“, die beide nicht unerheblichen Einfluss auf ähnliche Anstrengungen im Rahmen der EU¹⁸ haben.

Für Nicht-NATO-Mitgliedstaaten bieten die Mechanismen der **PfF (Partnerschaft für den Frieden)** eine breite Palette von Mitwirkungsmöglichkeiten an den Entwicklungen im Rahmen der NATO. Vor dem Hintergrund des jüngsten NATO-Beitritts von sieben weiteren europäischen Partnerstaaten stellt sich die PfF in geänderter Konfiguration dar. Während die NATO ihre Aufmerksamkeit - nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Kampfes gegen den Terrorismus - in erster Linie auf die zentralasiatischen PfF Mitglieder und den kaukasischen Raum legt, eröffnet sich den verbleibenden europäischen PfF Staaten¹⁹ die Möglich-

¹⁷ Aufgaben außerhalb des Artikel 5.

¹⁸ Siehe European Capabilities Action Plan und Battlegroups Concept.

¹⁹ Schweden, Finnland, Irland, Schweiz und Österreich.

keit, in einer Art „Sonderrolle“ sehr nahe an das Bündnis heranzurücken. Dies manifestiert sich in einem besseren Zugang zu den Strukturen und Informationsressourcen des Bündnisses und einer in Zukunft zu erwartenden stärkeren Einbindung in diejenigen Prozesse, welche für Partnerstaaten von besonderer Relevanz sind. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit, die nationalen Streitkräfte nach NATO Standards zu entwickeln und zu evaluieren und die Streitkräfte von nicht-alliierten Kleinstaaten im internationalen Verbund interoperabel zu machen. Mit Reduzierung der Anzahl der Partnerstaaten wird der Wert der Pff in Zukunft noch stärker als in der Vergangenheit von der Initiative der Partnerstaaten abhängen und wesentlich von deren Engagement bestimmt sein.

In jedem Fall wird das sicherheits- und verteidigungspolitische Umfeld Österreichs in den nächsten Jahren wesentlich durch ein **enges Zusammenwirken von EU und NATO** bestimmt sein. Dabei steht zu erwarten und ist auf der Grundlage der Leitdokumente zur österreichischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik auch als sinnvoll zu erachten, die Rolle und das Gewicht der EU im Rahmen der euroatlantischen Verteidigungspolitik zunehmend zu stärken. Allerdings bedarf dies eines längeren und schrittweise umzusetzenden Prozesses, der auch für die Entwicklung des Bundesheeres nicht den Blick darauf verstellen darf, dass eine wirksame Beteiligung an der ESVP nur bei gleichzeitiger und auf multinationale Operationen ausgerichteter Einbindung in die Pff möglich ist.

Der Bedarf der VN an militärischen Beiträgen aus europäischen Staaten zum Zwecke des **globalen Krisenmanagements** wird sich stärker als bisher auf rasch verfügbare, spezialisierte Elemente konzentrieren. Der Stellenwert Österreichs im Rahmen der Vereinten Nationen wird auch in den kommenden Jahren wesentlich durch seine Rolle als Beisteller von Truppen mitbestimmt. Dabei sollten vor allem Zeitspannen von 120 Tagen nach Beschluss eines Mandates durch den Sicherheitsrat der Vereinten Nationen bis drei Jahre nach diesem Zeitpunkt abgedeckt werden können. Darüber hinaus sollte Österreich durch die Verfügbarmachung von sogenannten „Mission Enablers“ - spezialisierten Elementen und Führungseinrichtungen mit hohem Verfügbarkeitsgrad - zur raschen Reaktionsfähigkeit der VN beitragen. Die Leistungskriterien für diese Elemente kommen denen, die im Rahmen der EU zur Krisenreaktion bereitgehalten werden, sehr nahe. Der Entwicklung der **Zusammenarbeit zwischen der EU und den VN** wird dabei im Rahmen des **gesamten Spektrums internationalen Krisenmanagements** große Bedeutung zukommen.

Die **OSZE** legt ihr Schwergewicht vor allem auf Rüstungskontrolle sowie auf die regionale Dimension des Krisenmanagements.

Im Rahmen der **Solidarität gegenüber der OSZE** liegt der Schwerpunkt des Engagements des BMLV - abgeleitet aus der Sicherheits- und Verteidigungsdoktrin - auf dem südosteuropäischen Raum. Gefordert ist in diesem Bereich vor allem militärische Expertise im Rahmen von OSZE-Feldaktivitäten. Wegen der Überschneidungen des politisch-militärischen Bereiches der OSZE mit dem unteren Spektrum der Petersberg-Aufgaben und der redundanten Themenbehandlung in NATO, dem Euro Atlantic Partnership Council (EAPC) und der Pff, geht die Tendenz innerhalb der OSZE verstärkt in Richtung Information und Koopera-

tion. Dieser Trend - bis hin zur Arbeitsteilung - wird sich in den nächsten Jahren schon allein aufgrund begrenzter Ressourcen weiter verstärken. Allerdings steht eine führende Rolle der OSZE im Rahmen des militärischen Spektrums internationalen Krisenmanagements auch in den kommenden Jahren nicht zu erwarten.

Die **Rüstungskontrolle** mit den Bereichen Abrüstung, Nichtverbreitung von WMD (Weapons of Mass Destruction/Massenvernichtungswaffen) und Vertrauensbildung ist ein weiterer wesentlicher Bestandteil der auf Stabilität und Prävention ausgerichteten Sicherheitsstrategie der OSZE. Die OSZE verfolgt wegen der Komplexität der Rüstungskontrolle einen staatenübergreifenden Ansatz und strebt die Einbindung und Abstimmung nationaler und internationaler Kräfte und Vorgangsweisen²⁰ an.

Die innerhalb der OSZE zurzeit bestehenden Abkommen sind nicht explizit darauf ausgerichtet, neuen Bedrohungen wie Terrorismus, der Verbreitung von Massenvernichtungswaffen sowie regionalen Konflikten zu begegnen. In der internationalen Staatengemeinschaft wurde jedoch erkannt, dass insbesondere engere Koordinierung und Kooperation innerhalb der OSZE in Abstimmung mit der EU sowohl präventiv zur Gefahrenreduzierung als auch zur Wiederherstellung von Sicherheit und Stabilität in der Konfliktnachsorge beitragen können.

Aus diesem Grund haben die OSZE, aber auch andere internationale Organisationen wie VN, EU und NATO begonnen, eigene Grundsatzdokumente zu erstellen und ihre Strategien im Bereich der Rüstungskontrolle anzupassen bzw. zu erweitern. So hat beispielsweise die EU eine Europäische Sicherheitsstrategie angenommen, die insbesondere auch Maßnahmen gegen die Verbreitung von Massenvernichtungswaffen sowie eine Erklärung zum Kampf gegen den Terrorismus beinhaltet.

Das untere Spektrum der Petersberg-Aufgaben²¹ innerhalb der EU sieht gemeinsame Abrüstungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Vertrauens- und Sicherheitsbildung vor, die in enger Abstimmung mit der OSZE gesetzt werden. Im erweiterten Petersberg-Spektrum sind darüber hinaus neben der Bereithaltung rasch verfügbarer militärischer Kräfte zur Krisenintervention auch weiterführende Maßnahmen zur Konfliktprevention und Krisennachsorge vorgesehen. Damit verbleiben die Instrumente der Rüstungskontrolle neben militärischen Operationen im gesamten Spektrum von Petersberg ein wesentliches Mittel komplexer Krisenbewältigung, was deren zunehmende Bedeutung unterstreicht. Eine kontinuierliche Mitwirkung des BMLV und damit auch des Bundesheeres in diesen Bereich erscheint somit für die zukünftigen Wahrung der österreichischen Sicherheitsinteressen als auch als **aktiver Beitrag zu einer stabilitätsorientierten europäischen Sicherheitspolitik** unerlässlich.

²⁰ In Österreich liegt die Federführung für den Bereich der Rüstungskontrolle im Rahmen der von der Bundesregierung vorgegebenen Sicherheitspolitik beim Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten. Das BMLV hat allerdings im Sinne der gesamtstaatlichen Wahrnehmung der sicherheitspolitischen Interessen Österreichs entsprechende Beiträge zu leisten.

²¹ Zur Darstellung der Petersberg-Aufgaben vergleiche Fußnote Nummer 1.

Darüber hinaus gewinnt die **regionale Dimension des Krisenmanagements** zusehends an Bedeutung. Die unmittelbarsten sicherheitspolitischen Interessen Österreichs liegen im süd-osteuropäischen Raum, wobei diese Interessen mit jenen benachbarter Staaten deckungsgleich oder zumindest sehr ähnlich sind. Diese Überschneidungen sollten sich auch in einer **verstärkten regionalen Zusammenarbeit** dokumentieren, um die Sicherheitsinteressen Österreichs aber auch diejenigen der EU wirksamer zur Geltung zu bringen. Die militärische Präsenz der EU in der Balkan-Region sowie die starke Tendenz der ESVP, regionale Bindungen zur Verbesserung der militärischen Fähigkeiten zu nutzen, wären im Sinne der Entwicklung regionaler Zusammenarbeit sowie als Baustein effizienten Zusammenwirkens in internationalen Operationen weiter zu entwickeln. Für Österreich liegt in diesem Zusammenhang nahe, direkte und vernetzte Kontakte mit Nachbarstaaten herzustellen und zu entwickeln, wofür die zentraleuropäische Initiative „Central European Nations Cooperation“ einen geeigneten Rahmen darstellt. Insbesondere in einer erweiterten EU, in der Österreich als einem der wenigen Nicht-NATO-Staaten lediglich begrenztes Gewicht in verteidigungspolitischen Fragen zukommt, stellt das enge Zusammenwirken mit Nachbarländern darüber hinaus eine gute Möglichkeit dar, den politischen Nutzen eigener militärischer Beiträge zu erhöhen.

Die **Verteidigungspolitik** hat langfristig aber auch wirksame Entscheidungen über die Zuordnung von Ressourcen zu treffen. Das Bundesheer befindet sich in der Schere zwischen einer der Größe und dem Stellenwert Österreichs entsprechenden internationalen Erwartungshaltung im Krisenmanagement und der äußerst knappen Ressourcenzuteilung, die deutlich unter dem europäischen Durchschnitt liegt. Angesichts des materiellen Nachholbedarfs zur ausreichenden Erfüllung der internationalen Aufgaben sind eine **ausreichende Dotierung** und eine **auf die neuen Prioritäten abgestimmte Ressourcenzuordnung** daher von höchster Bedeutung. Es wird darauf ankommen, Mittel dort zuzuordnen, wo sie für die Aufgabenerfüllung in den neuen Kernbereichen rasch wirksam werden, und sie dort zu verringern, wo dies nicht der Fall ist. Zur Minimierung des Ressourcenbedarfs bei gleichzeitiger Erhöhung der Effizienz wären alle Bemühungen zur europäischen Aufgabenteilung beziehungsweise zum Aufbau gemeinsamer Kapazitäten unter Reduktion von nationalen Parallelstrukturen zu unterstützen. Dies würde neben Rüstung, Logistik, Ausbildung vor allem auch Forschung und Entwicklung betreffen. Vor dem Hintergrund eines interministeriellen Ringens um Ressourcen und eines begrenzten Spielraumes für interne Umschichtungen wird darüber hinaus der Zuordnung frei disponierbarer Mittel große Bedeutung zukommen.

4.1.2. Gefährdungs- und Bedrohungslage

Eine umfassende Analyse der bestehenden und mittelfristig erwartbaren Gefährdungs- und Bedrohungslage bildet die Voraussetzung für die Ableitung zukünftiger, durchaus auch neuer Aufgaben für das Bundesheer. Auf Grund des sicherheitspolitischen Paradigmenwechsels, der von einer Verteidigung des eigenen Territoriums zu einer Beteiligung an Einsätzen im Rahmen des internationalen Krisenmanagements führt, ist vor allem auf das

Gefährdungsbild für Krisenreaktionskräfte im Spektrum subkonventioneller Gefährdung und konventioneller Konflikte einzugehen.

Das **Gefährdungsbild für Krisenreaktionskräfte** wird daher zum bestimmenden Faktor für die Festlegung der Strukturen und Fähigkeiten des Bundesheeres 2010. Für Krisenreaktionseinsätze der Europäischen Union (EU) könnten sich neben dem Balkan vor allem die afrikanische Gegenküste und mittelfristig auch Westafrika bzw. das nördliche Zentral- und Ostafrika („erweiterte Peripherie“) ergeben, weil destabilisierende Ereignisse in diesem Raum hauptsächlich auf Europa ausstrahlen. Insgesamt muss das Gefährdungsbild in zu erwartenden Szenarien als komplexe Mischung aus subkonventionell-asymmetrischen und konventionellen Bedrohungsformen gesehen werden. Einsätze auf dem afrikanischen Kontinent könnten daher mit einem weitaus höheren relativen Gefährdungsgrad für eingesetzte Kräfte behaftet sein, als dies bei Einsätzen auf dem Balkan der Fall war bzw. ist.

Im aktuellen Bedrohungsbild ist die **subkonventionelle Gefährdung** ein weiterer wesentlicher Faktor. Mit der Übernahme von Führungsverantwortung in internationalen Krisenreaktionseinsätzen durch die EU und der möglichen Erweiterung des bisherigen Petersberg-Spektrums könnte sich für Europa überdies ein höherer Grad an subkonventioneller Gefährdung ergeben, von der sowohl EU-Territorium als auch die zur Krisenreaktion eingesetzten Kräfte betroffen wären. Obwohl derzeit keine direkt gegen Österreich gerichtete Bedrohung durch terroristische Anschläge erkennbar ist, können Auswirkungen terroristischen Handelns jedoch für keinen Raum gänzlich ausgeschlossen werden. Zudem könnte sich die Motivlage für terroristische Anschläge im Falle einer Beteiligung Österreichs an Krisenreaktionsoperationen der EU verändern. EU und NATO entwickeln Strategien, mit denen sie sowohl innerhalb als auch außerhalb der jeweiligen Vertragsgebiete gemeinsam gegen terroristische Bedrohungen vorgehen werden. Österreich wird im eigenen Interesse, aber auch zur Erfüllung der internationalen Solidaritätspflicht einen militärischen Beitrag bei EU-Operationen einzubringen haben.

Zur Abwehr subkonventioneller Gefährdungen auf dem eigenen Territorium hat das Bundesheer aufgrund seiner Befähigung zur gesamtheitlichen Erfassung und Beurteilung von Bedrohungen, aber auch seiner personellen und materiellen Fähigkeiten einen wesentlichen Beitrag zur Aufrechterhaltung der staatlichen Souveränität zu leisten.

In Szenarien, in denen die Komplexität bzw. die Größenordnung der Anschläge ein durch zivile Behörden und Einsatzkräfte nicht mehr alleine zu bewältigendes Ausmaß erreicht, wird das Bundesheer Assistenzen zu leisten haben, die sich von Luftraumüberwachung, großflächiger Aufklärung einschließlich nachrichtendienstlicher Tätigkeit, den Schutz strategisch bedeutsamer Objekte und die Überwachung von Räumen bis hin zur anlassbezogenen Sicherung der zivilen Infrastruktur zu erstrecken.

Eine klassische **konventionell-militärische Bedrohung** des österreichischen Territoriums ist derzeit nicht gegeben und für den Beurteilungszeitraum nicht zu erkennen. Daraus ergibt sich klar, dass Kräfte, die ihre Begründung ausschließlich in der Verteidigung des eigenen

Territoriums fänden, für die Organisation des Bundesheeres nicht mehr ausschließlich strukturbestimmend zu sein haben.

4.1.3. Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres

Im Sinne der sicherheitspolitischen und militärstrategischen Lagebeurteilung werden die **Fähigkeiten des Bundesheers zu einer Beteiligung an einer gemeinsamen Verteidigung** im Rahmen der EU zu schaffen und zu erhalten sein. Dabei wird die Kompetenz zur klassischen militärischen Einsatzführung eng mit der Fähigkeit zur Wahrnehmung internationaler Aufgaben des Krisenmanagements zu verflechten sein. Diese Vorgangsweise würde es auch ermöglichen, im Falle einer einschneidenden Änderung der sicherheitspolitischen und strategischen Bedingungen, erforderliche Streitkräftestrukturen und militärische Verfahren rasch zu rekonstruieren.

Wegen der Bedeutungssteigerung **des internationalen Krisenmanagements** werden sowohl militärische Kräfte ad hoc-Operationen der EU als auch gemeinsame Kapazitäten im Sinne permanenter Beiträge zu stellen sein. Aus diesen Erfordernissen leitet sich der Kernbereich künftiger militärischer Kapazitäten ab, wobei zu beachten sein wird, dass aus den dafür vorgesehenen **Strukturen** sowohl die angestrebte Einsatzdauer für **internationale Einsätze** als auch die **Substanz für die nationalen Aufgaben** sicherzustellen ist. Dafür wird es auch ausreichender rechtlicher Voraussetzungen bedürfen, die eine rasche und verlässliche Verfügbarkeit österreichischer Beiträge durch die EU gewährleisten.

An strukturgestaltenden Aufgaben **zur Wahrung der Souveränität** sind neben jenen zum Schutz des Territoriums gegen subkonventionelle Bedrohungen alle Komponenten der Luftraumüberwachung zu nennen. Die für diese Aufgaben vorgesehenen Kräfte sollten teilweise auch international eingesetzt werden können, worunter auch die Vorsorge für die Unterstützung einer internationalen Friedensmission in Österreich im Sinne des Host Nation Support fällt.

Die **Fähigkeit zur Schaffung und Erhaltung eines zutreffenden und aktuellen (militär-)strategischen Lagebildes** ist wichtige Voraussetzung sowohl für die Beibehaltung einer eigenständigen außen- und sicherheitspolitischen Handlungsfähigkeit Österreichs als auch für eine erfolgreiche Beteiligung am multinationalen militärischen Krisenmanagement. Die im Bundesheer vorhandenen nachrichtendienstlichen Kapazitäten zur permanenten Lagebeurteilung haben sowohl der jeweiligen sicherheitspolitischen Positionierung Österreichs als auch der Vorbereitung und Unterstützung des Einsatzes eigener Kräfte zu dienen. Sie sind daher strukturell-organisatorisch gemäß internationalen Leistungsstandards zu konzipieren und werden dadurch auch Voraussetzung und Bestandteil für eine zielorientierte Einbindung in die gesamtstaatlichen Entscheidungs- und Führungsprozesse.

Ein Teil der Aufgaben des Bundesheeres wird auch weiterhin auf österreichischem Staatsgebiet zu leisten sein. **Subsidiäre Aufgaben in der Wahrung der Souveränität und zum Schutz der Bevölkerung** sind vor allem sicherheitspolizeiliche Assistenzleistungen an zivi-

le Behörden und solche in der Folge von Anlassfällen und Katastrophen außergewöhnlichen Umfangs. Diese Aufgaben können zwar nur in begrenztem Ausmaß, aber zumindest bis zu einem gewissen Grad strukturbestimmend für das zukünftige Bundesheer sein.

Auch die für nationale Aufgaben vorgesehenen Ressourcen sollten im Rahmen einer europäischen Solidaritätsklausel international einsetzbar sein. Dabei sollten die Fähigkeiten für nationale und internationale Aufgaben aus einer einheitlichen Struktur heraus sichergestellt werden, die vor allem Ausbildung, Rekrutierung und Versorgung gewährleistet.

Darüber hinaus ist die Bedeutung der strategischen und technologischen **Forschung und Entwicklung** für zeitgemäße Aufgabenerfüllung im Rahmen international vernetzter Sicherheitspolitik als allenfalls strukturbestimmend für die Streitkräfteorganisation zu berücksichtigen.

4.1.4. Zusammenfassung

Der Rahmen für die internationalen Aspekte der österreichischen Verteidigungspolitik wird künftig überwiegend durch die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik der EU und die Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik im Kontext der euroatlantischen Beziehungen bestimmt. Auch die regionale Gewichtung und primäre Ausrichtung der österreichischen Sicherheitsanstrengungen auf Südosteuropa ist im Rahmen der aktiven Beteiligung Österreichs an der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik zu sehen und nicht als eigenständiger Bestimmungsfaktor zu betrachten. Die aus diesen Rahmenbedingungen ableitbaren Verpflichtungen Österreichs und die daraus resultierenden militärischen Aufgabenstellungen sind für das Bundesheer 2010 als determinierend hinsichtlich der Struktur und Organisation anzusehen.

Die in der Sicherheitsstrategie der Europäischen Union angesprochenen Interessensfelder werden in Zukunft die Qualität der militärischen Beiträge zur Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik nachdrücklich bestimmen. Das Erfordernis, dass sich Österreich in angemessener Weise am europäischen Krisenmanagement beteiligt, ist notwendiges Resultat einer gesamtheitlichen Beurteilung österreichischer verteidigungspolitischer Interessen im gegebenen Kontext sicherheitspolitischer Rahmenbedingungen.

4.2. Sachgebiet 2/Streitkräfteentwicklung

Die Entwicklung einer modernen Streitkräftegliederung unter Berücksichtigung der zu erbringenden Fähigkeiten aus nationaler und europäischer Sicht ist in erster Linie vom neuen Aufgabenverständnis abhängig, welches vom Sachgebiet 1/Grundlagen von der Sicherheits- und Verteidigungsdoktrin und der im Entwurf vorliegenden Teilstrategie zur Verteidigungspolitik in eine Aufgabenstruktur abgeleitet wurde.

Die Erkenntnisse der sicherheits- und verteidigungspolitischen Analyse des Sachgebietes Grundlagen weisen zunächst auf das Erfordernis der Entwicklung des Bundesheeres von einer **Friedenspräsenz zur Einsatzpräsenz**.

Dieser Transformationsprozess bedarf zu seiner Umsetzung bestimmter Voraussetzungen, an deren vorderster Stelle vor allem die **Professionalisierung** im Sinne von **präsen****t Kräften** mit **allgemeiner Auslandseinsatzverpflichtung** des zukünftigen Kaderpersonals²² steht. Die **Optimierung der Personalbereitstellung** und **Befüllung insbesondere der Einsatzorganisation** durch Abstimmung des Organisationsrahmens mit den Vollbeschäftigungsäquivalenten stellt eine weitere Voraussetzung dafür dar, die weitgehende Aufgabenerfüllung aus dem Präsenzstand zu gewährleisten.

Darüber hinaus ist die strukturelle Abbildung der **Fähigkeit zum Einsatz der verbundenen Kräfte** für eine umfassende Fähigkeit zur Erfüllung von Aufgaben mit daraus erwachsender hoher **Aufgabenflexibilität** erforderlich.

Die Ausrichtung der Gliederung und Organisation des Bundesheeres an internationale Normen als Beitrag zur **Interoperabilität** bildet ein weiteres unverzichtbares Element zur geforderten Aufgabenerfüllung.

4.2.1. Grundsätze der Streitkräfteplanung im europäischen Kontext

Im europäischen bzw. transatlantischen Kontext dienen als Grundlage einer auf internationale Zusammenarbeitfähigkeit ausgerichteten Streitkräfteplanung primär die Vorgaben des Helsinki Headline Catalogues, welcher in Erfüllung des EU-Headline-Goals 2010 erstellt wurde, das EU Framework Nation Concept sowie die Kriterien für die Streitkräfteplanung der NATO, wie sie im Rahmen der Partnerschaft für den Frieden vorgegeben wurden.

Der Verlauf eines Konfliktes²³ bildet grundsätzlich auch das Anforderungsprofil ab, das an die Streitkräftekompetenz im Rahmen gemeinsamer europäischer Sicherheits- und Verteidigungspolitik gestellt wird.

²² Befristete und unbefristete Berufssoldaten und Berufssoldatinnen, auch in der Mannschaftsebene.

²³ Prevention & Peace Making (Peace Enforcement) – oberes Spektrum der Petersberg-Aufgaben; Peacekeeping & Peace Building – unteres Spektrum der Petersberg-Aufgaben.

Einsätze im internationalen Krisenmanagement können die Szenarien Conflict Prevention (CP), Separation of Parties by Force (SOPF) und Steady State (SS) umfassen. Die zeitliche Abfolge dieser Szenarien kann unterschiedlich sein. Die EU hat eine Conflict Prevention (CP) oder SOPF - Phase jeweils etwa mit 8-12 Monaten definiert. In den Szenarien Steady State (SS) und Separation of Parties by Force (SOPF) ist die Fähigkeit zur Durchsetzung des Mandates zwingend vorzusehen. Grundsätzlich kann eine Streitkräftegliederung auf diesen Verlauf ausgerichtet werden. Je größer die Aufgabenflexibilität insgesamt abgebildet ist, desto flexibler und risikofreier können Einsätze erfolgen. Österreich bildet derzeit die Fähigkeit für ein SS-Szenario ab. Die Fähigkeit einen CP- oder SOPF-Einsatz mit entsprechend homogenen, robust und aufeinander eingespielten Truppen zu bewältigen, ist erst zu schaffen. Für die Herstellung dieser Fähigkeit ist nicht mehr die Abwicklung planmäßiger Rotationen in einem SS-Szenario mit genügend Vorbereitungszeit, sondern der rasche Ersteinsatz zur Bewältigung des oberen Spektrums einschließlich der Vorbereitung einer qualitativ gleichwertigen Folgerotation entscheidend.

Eine Streitkräfteplanung, die sich an einer gemeinsamen europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik im Sinne des oben dargestellten Konflikt- und Aufgabenmusters orientiert, hat vorrangig den Anforderungen von **Interoperabilität** zu entsprechen. Dieses Erfordernis verlangt eine Anpassung der Strukturen und Verfahren an international übliche Standards, die in ihrer Gesamtheit die geforderte Interoperabilität in verschiedenen Anlassfällen, über einen gewissen Zeitraum und unter Aufrechterhaltung einer entsprechenden Leistungsfähigkeit gewährleisten.

Unter **Interoperabilität** wird die Strukturierung und Fähigkeit von Streitkräften bezeichnet, als großer Verband (Brigade) geschlossen oder in Teilen (Bataillone, Einheiten oder in besonderen Fällen Teileinheiten) im Rahmen einer multinationalen Operation eingesetzt zu werden. Die tragenden **Elemente der interoperablen Einsatzorganisation**, die Brigaden, sind so zu organisieren, dass alle für internationale Einsätze erforderlichen Organisationselemente der Kampf-, Kampfunterstützungs-, Führungsunterstützungs- und Einsatzunterstützung Berücksichtigung finden. Dies bedingt unter anderem eine entsprechende Leistungsfähigkeit der militärischen Organisationselemente aber auch der Führungseinrichtungen, der Informationsgewinnung und bedingt Maßnahmen zur Erhöhung des Schutzes der eigenen Kräfte (Force Protection).

Die Streitkräfteentwicklungsvorgaben von EU und NATO sind mehr oder weniger korrespondierend. Dem **EU Framework Concept** zufolge haben **Framework Brigaden** für den internationalen Einsatz ein Brigadekommando mit den Kernfunktionen des Stabes²⁴ einschließlich der erforderlichen Führungsunterstützung für die gesamte Einsatzdauer, einen entsprechenden militärischen Beitrag an Truppen²⁵ sowie die logistische Sicherstellung für

²⁴ Etwa 25% des Brigadestabes werden von anderen Nationen gestellt.

²⁵ Der „significant amount of assets“: entspricht etwa 50 % des Anteiles an Kampftruppen und Kampfunterstützungstruppen.

die eigenen eingesetzten Kräfte zu enthalten. Die **NATO** legte in ihrem Gipfel von Prag fest, dass Brigaden für den internationalen Einsatz die Kommandostrukturen, eine Einheit zur Sicherstellung der Brigadeverbindung sowie der Brigadeaufklärung, drei bis vier Kampfataillone, ein Artillerieataillon, zumindest eine Pionierkompanie sowie die Mittel der Brigadelogistik²⁶ zu enthalten haben.

Da die Grundlagen der EU für Österreich einen höheren Stellenwert einnehmen als die der NATO, ist der geforderte Anteil der Kampftruppen des Framework Nation Concepts der EU zu berücksichtigen. Dies bedeutet also, zwei bis vier Kampfverbände mit international vergleichbaren Fähigkeiten hinsichtlich Führung, Wirkung, Beweglichkeit und Schutz bereitzustellen. Kampfunterstützungsverbände, insbesondere ein Pionierataillon mit der Kapazität der pioniertechnischen Unterstützung im Rahmen der Einsatzführung der Brigade und des Feldlagerbaues sowie ein Einsatzunterstützungsverband zur Sicherstellung der taktischen Logistik²⁷ haben den Brigadeverband zu vervollständigen.

Darüber hinaus sind aus nationaler Sicht notwendige Streitkräfteelemente, welche in den Brigadestrukturen selbst nicht abgebildet sind, in die sonstige Einsatzorganisation nationaler Streitkräfte aufzunehmen. So bedingen die Einsatzvorbereitung und der Einsatz einer Brigade im gesamten Spektrum der Petersberg-Aufgaben die Verfügbarkeit von weiteren Elementen in der Gesamtstruktur der Einsatzorganisation. Rasch verfügbare Spezialeinsatzkräfte (SEK) sind ebenso eine Voraussetzung für den Brigadeeinsatz wie die Verfügbarkeit von Verbänden zur Sicherstellung der Aufgaben zur passiven Luftraumüberwachung, des Lufttransports, der Fliegerabwehr und von Intelligence Surveillance Target Acquisition and Reconnaissance (ISTAR) - Elementen. Die Bildung eines Informations- und Kommunikationstechnik-Elementes zur Sicherstellung der Erfordernisse der Kommunikation der eingesetzten Kräfte im In- und Ausland ist von gleicher Bedeutung wie die Bildung eines Informationselementes zur Sicherstellung der Funktionalität der Information Operations. Zur Sicherstellung der logistischen Unterstützung aus dem Heimatland ist überdies die Aufstellung einer operativen Logistikorganisation für die im Ausland eingesetzten Kräfte unabdingbar.

Ein weiterer streitkräfteplanungsrelevanter Parameter ist der **Gleichzeitigkeitsbedarf**, als jener Bedarf an strukturierten und präsenten Kräften, der zur selben Zeit auftreten kann. Dieser Bedarf orientiert sich an den maximal im Ausland eingesetzten Kräften und einem gleichzeitig auftretenden nationalen Bedarf an Streitkräften z.B. für den Schutz strategischer Infrastruktur oder zur Assistenzleistung im Rahmen eines Katastropheneinsatzes.

Sollte bei gleichzeitig auftretendem Bedarf die konkrete nationale Kräfteverfügbarkeit nicht ausreichen, ist dies mit ergänzenden Führungsmaßnahmen auszugleichen. In diesem Fall bietet sich u. a. das Verschieben der Ablöse der Brigade im Auslandeinsatz, die Reduktion der Brigadeentsendestärke, die Einberufung zum Einsatz- und Aufschubpräsenzdienst, die

²⁶ In den Bereichen Nachschub, Transport, Umschlag, Lagerung, Umlaufteilebewirtschaftung, Verpflegung, Bergung und Abschub, Instandsetzung und Sanitätsversorgung.

²⁷ Nachschub und Transport, Materialerhaltung und Sanitätsversorgung.

Rückholung der Brigade aus dem Einsatzraum oder aus der Einsatzvorbereitung sowie der zusätzlicher Einsatz nicht strukturierter Kräfte an. In diesem Zusammenhang ist zumindest bis 2007 auch noch der sicherheitspolizeiliche Assistenzeinsatz zur Grenzraumüberwachung mit derzeit rund 2.200 Soldaten und Soldatinnen zu berücksichtigen.

Im Rahmen der internationalen Entwicklung kommt Verbänden der zukünftigen Streitkräfte eine ausgeprägte **Mehrfachrollenfähigkeit** zu. Grundsätzlich sollen alle Bataillone - unabhängig von ihrer Hauptaufgabe - in der Lage sein, Aufgaben im Bereich des unteren Einsatzspektrums der Petersberg-Aufgaben wahrnehmen zu können. Entscheidend für das Leistungsvermögen eines Verbandes ist dessen personelle Stärke, Ausrüstung und Ausbildungsstand. Es ist anzustreben, den Verbänden strukturell die Fähigkeit für Einsätze höherer Intensität²⁸ zu geben, da sie dann automatisch in der Lage sein werden Einsätze niedriger Intensität ohne zusätzliche Maßnahmen ausführen zu können.

Für Aufgaben im oberen Spektrum sind geeignete Kampfverbände einzuplanen; im unteren Einsatzspektrum können auch Verbände der Kampfunterstützungstruppe herangezogen werden. Für diese Verbände ist darüber hinaus eine entsprechende Verfügbarkeit von zusätzlichem Gerät und zusätzlicher Ausrüstung für Peacekeeping Operations sicherzustellen.

Für die Planung der Streitkräftestruktur wird das international übliche **sechs-Monate-Rotationssystem** herangezogen, bei welchem entsandte Kräfte grundsätzlich sechs Monate im Einsatzraum zu verbleiben haben. Als Planungsgrundlage wird angenommen, dass die Kräfte drei Monate für die Einsatzvorbereitung, und drei Monate für die Einsatznachbereitung, gebunden sind. Somit ist ein Organisationselement, das für einen Auslandseinsatz vorgesehen ist, grundsätzlich über einen Zeitraum von 12 Monaten für nationale Aufgaben nicht verfügbar. Das **vier-Monate-Rotationssystem**, auf das einige europäische Staaten (z.B. Deutschland) umzustellen beabsichtigen, ist zwar sozial verträglicher jedoch kräfte- und ressourcenintensiver als das sechs Monate Rotationssystem und wird daher von weiteren Beurteilungen ausgeschlossen. Aufgrund von Erfahrungswerten und international üblichen Gepflogenheiten muss ein Organisationselement einen **Einsatz in der Dauer von sechs Monaten innerhalb eines Zeitraumes von 30 Monaten** zu bewältigen in der Lage sein.

Als nächster Beurteilungsparameter steht die **Durchhaltefähigkeit** in enger Abhängigkeit zur Aufgabenzuordnung und zum Rotationsrhythmus.

Soll ein Brigadeäquivalent im Rahmen einer multinationalen Framework-Struktur im gesamten Spektrum der Petersberg-Aufgaben für die Einsatzdauer eines Jahres bei einer sechsmonatigen Rotationssystematik verfügbar gemacht werden, so müssen zumindest zwei Brigadeäquivalente zur Verfügung stehen.

²⁸ Das bedeutet die Wahrnehmung von Aufträgen im oberen Spektrum der Petersberg-Aufgaben.

Die unbefristete Einsatzdauer von zwei voneinander unabhängig eingesetzten Bataillonen verlangt nach einer Einsatzorganisation mit rund 10 Bataillonsäquivalenten, sofern die Aufgabenerfüllung weitestgehend aus dem Präsenzstand ermöglicht werden soll. Eine entsprechende Einbeziehung der Miliz kann darüber hinaus den Handlungsspielraum deutlich erhöhen und über die Referenzaufgaben hinaus vor allem bei unvorhergesehenen Ereignissen eine Reservenbildung ermöglichen.

Die im Rahmen der europäischen Streitkräfteplanung vorgesehenen **Readiness - Kategorien**²⁹ stellen einen weiteren wesentlichen Faktor für die Verfügbarkeit der für Auslandsaufgaben vorgesehenen Organisationselemente dar. Streitkräfteelemente, wie etwa jene der Nachrichtengewinnung oder Spezialkräfte sowie Spezialeinsatzkräfte, die rasch verfügbar sein müssen, sind gemäß der Readiness-Kategorie A bereitzuhalten. Dies bedingt eine Mehrfachabbildung, will man den Readiness-Faktor A auf Dauer aufrechterhalten. Brigadekommanden, Aufklärungskräfte und vorgestaffelte Logistikelemente wären in der Readiness-Kategorie C bereit zu halten, während die Masse der Kräfte (Kampf- und Kampfunterstützung) zunächst in der Readiness-Kategorie D verfügbar zu halten sein wird.

Ist eine Mehrfachabbildung von Organisationselementen im Sinne der Durchhaltefähigkeit gegeben, bestünde die Möglichkeit, einzelnen Elementen eine höhere Readiness-Kategorie zuzuweisen.

Schlussendlich ist in der Streitkräfteplanung die **Force Protection** zu berücksichtigen, unter der alle Maßnahmen zum Schutz der eigenen Kräfte im Einsatz verstanden werden. Force Protection umfasst neben dem Individualschutz (persönliche Ausrüstung) und dem Kollektivschutz (Waffensystem, Kampffahrzeug oder Gefechtsfahrzeug mit entsprechendem Minen-, Splitter- und ABC-Schutz) auch Maßnahmen der nachrichtendienstliche Aufklärung und Abwehr sowie Information Operations und CIMIC (Civil Military Cooperation). Die Maßnahmen der Force Protection erfordern einerseits eine Abbildung in der Streitkräftestruktur und andererseits die Zuordnung entsprechender Ausrüstung und Ausstattung.

4.2.2. Planungsrelevante Vorgaben für das ÖBH 2010

Im Rahmen der Tätigkeit der Bundesheerreformkommission war der erforderliche **planerische Handlungsspielraum** weitgehend gewährleistet. Als Rahmenbedingung für die innerösterreichische Streitkräfteplanung waren die zu erfüllenden Aufgaben im Rahmen der gemeinsamen Europäischen Verteidigung und die daraus abzuleitenden Einsatzaufgaben und geforderten Funktionserfordernisse maßgeblich.

Darüber hinaus war die Vorgabe von Bedeutung, die Streitkräftestrukturen und die Verfahren der Einsatz- und Grundorganisation des ÖBH 2010 so zu organisieren, dass diese so-

²⁹ Readiness-Kategorie A: Kräfte sind in weniger als fünf Tagen im Einsatzraum verfügbar; Readiness-Kategorie B: Kräfte sind in weniger als zehn Tagen im Einsatzraum verfügbar; Readiness-Kategorie C: Kräfte sind in weniger als zwanzig Tagen im Einsatzraum verfügbar; Readiness-Kategorie D: Kräfte sind in weniger als dreißig Tagen im Einsatzraum verfügbar.

wohl den Erfordernissen im Inland wie im Ausland dienlich sind. Die komplexeren Auslandsaufgaben im Rahmen einer internationalisierten europäischen Sicherheitspolitik sollten dabei als vorrangig strukturbegründend Berücksichtigung finden.

Grundsätzlich gab es keine einschränkenden Vorgaben bezüglich der zukünftigen Präsenzstärke des ÖBH 2010. In der Bearbeitung wurde jedoch davon ausgegangen, dass sich das personelle Aufkommen für das aktive Personal nicht unverhältnismäßig erhöhen lässt. Da auch keine Vorgaben bezüglich eines zu priorisierenden Wehrsystems gegeben wurden, fand die Variante eines Freiwilligenheeres bei den ausgearbeiteten Streitkräftemodellen ebenso Berücksichtigung wie Varianten, denen die Wehrpflicht zugrunde gelegt wurde.

In budgetärer Hinsicht wurde angenommen, dass der Gesamtaufwand sowie die Relation zwischen Investitions-, Betriebs- und Personalaufwand an internationale Gegebenheiten anzupassen und der Investitionsanteil zusätzlich durch Senkung des Betriebsaufwandes zu erhöhen sein wird.

Ebenso wurde in Anlehnung an internationale Gepflogenheiten den Beurteilungen zugrunde gelegt, dass das Freiwilligkeitsprinzip für Auslandseinsätze durch eine Systematik ersetzt werden wird, welche es ermöglicht, die benötigten Kräfte im erforderlichen Umfang rasch und kalkulierbar bereitzustellen.

4.2.3. Aufgaben und Fähigkeiten des ÖBH 2010

Grundsätzlich werden die Zweckbestimmung und die anlassbezogene Verwendung der Streitkräfte zur Erreichung gesamtstaatlicher Zielsetzungen durch die Militärstrategie festgelegt.

Die aus der sicherheits- und verteidigungspolitischen Analyse abgeleiteten militärstrategischen Zielsetzungen waren

- die angemessene Teilnahme an und Beitragsleistung zur ESVP im Sinne von der Konfliktprävention und Krisenmanagement zur Stabilisierung des strategischen Umfeldes Europas,
- der militärische Schutz der Bevölkerung und ihrer Lebensgrundlagen durch die Beitragsleistung zur Aufrechterhaltung der staatlichen Souveränität sowie
- die Hilfeleistung nach Elementarereignissen außergewöhnlichen Umfangs.

Entsprechend der daraus abzuleitenden Aufgabenstruktur³⁰ und unter Berücksichtigung internationaler Vergleichswerte sowie gesamtstaatlicher österreichischer Leistungsfaktoren werden durch die Verbände des Bundesheeres in der Zukunft nachstehende Aufgaben und Fähigkeiten zu erbringen sein:

- Permanente strategische Lagebeurteilung zur Gewährleistung der außen- und sicherheitspolitischen Handlungsfähigkeit.
- Die Erfüllung einer Brigadeaufgabe im Rahmen einer multinationalen Framework-Struktur im gesamten Spektrum der Petersberg-Aufgaben, mit einer Durchhaltefähigkeit von einem Jahr und einer Wiederholbarkeit in einem drei bis vierjährigen Einsatzrhythmus.
- Alternierend zur oben angeführten Brigadeaufgabe die Leistung von zwei Bataillonsaufgaben - auch in getrennten Einsatzräumen - entweder im unteren Spektrum mit unbegrenzter Durchhaltefähigkeit, oder im gesamten Spektrum mit einjähriger Durchhaltefähigkeit in einem drei- bis vierjährigen Rhythmus.
- Zeitgleich dazu, in einer Einsatzdauer von bis zu drei Monaten, Einsätze zur humanitären Hilfe, Katastrophenhilfe und für Evakuierungsoperationen, in vorerst Kompaniestärke zu leisten.
- Zur Aufrechterhaltung der Souveränität sowie zur nationalen Katastrophenhilfe eine Einsatz-, beziehungsweise Assistenzfähigkeit mit zumindest 10.000 Mann strukturierter Präsenzkräfte zu gewährleisten.
- Die permanente Luftraumüberwachung sicherzustellen und die ausreichende Fähigkeit der Luftraumbeobachtung für einen Zeitraum von sechs Monaten in internationale Operationen einzubringen.
- Zur Unterstützung der Landstreitkräfte im Ausland und Inland die Luftunterstützung im strategisch-/operativen Lufttransport (zusätzlich abgestützt auf strategische Partner und Vertragslösungen), im taktischen Lufttransport sowie zur operativ-taktischen Luftaufklärung, für einen Brigadeinsatz in angemessener Durchhaltefähigkeit sicherzustellen.

³⁰ Die Aufgabenstruktur wurde im Zuge der Erstellung des Positionspapiers zur Streitkräfteentwicklung insofern erweitert, als „bis zu zwei Bataillonsaufgaben im unteren Spektrum“ gleichzeitig zum Brigadeinsatz zu erfüllen und „soweit erforderlich zusätzliche Peacekeeping-Kapazitäten verfügbar zu machen wären“. Die Konsequenz aus dieser Aufgabenausweitung ist darin zu sehen, dass die ursprünglich angedachte relativ hohe Aufgabenfähigkeit (z.B. gegeben durch das Zusammenführen von zwei Kaderpräsenz- oder Kaderrahmenverbänden) verloren geht, weil nunmehr jeder Verband für sich unter maximaler Abstützung auf Miliz in den Rotationszyklus eingebracht werden muss.

4.2.4. Modelle für ein Österreichisches Bundesheer 2010

Die nachfolgend erarbeiteten und dargestellten **Modelle zur Streitkräfteentwicklung im ÖBH 2010** stellen im Sinne der angeführten Planungsgrundsätze und Planungsgrundlagen modellhaft dar, in welcher Organisationsstruktur und Systematik die zukünftigen Aufgaben des Bundesheeres zu erfüllen und die dafür erforderlichen Fähigkeiten zu erbringen sein werden. Sie bilden daher die Grundlage für die Ermittlung und Festlegung der personellen und materiellen Erfordernisse.

In allen Modellen wird zwischen der **Einsatzorganisation** und der **Grundorganisation** unterschieden. Unter **Einsatzorganisation** werden jene Teile des Bundesheeres zusammengefasst, die in der gegebenen Streitkräftestruktur unmittelbar und vorrangig für Einsätze vorgesehen sind. Unter **Grundorganisation**³¹ werden all jene Teile des Bundesheeres verstanden, die in einer gegebenen Streitkräftestruktur grundsätzlich der Sicherstellung von Einsätzen unter Aufrechterhaltung des Friedensbetriebes dienen. Überschneidungen gibt es dort, wo Aufgrund der spezifischen Anforderungen, bestimmte Kräfte der Grundorganisation in der Einsatzorganisation Verwendung finden wie z.B. Sanitätselemente oder nachrichtendienstliche Strukturen.

Neben der Differenzierung zwischen **Einsatzorganisation** und **Grundorganisation** wird in den Streitkräftemodellen im Hinblick auf das zu erfüllende Anforderungsprofil in struktureller Hinsicht die Unterscheidung von **Kaderpräsenzeinheiten** (KPE), **Kaderrahmeneinheiten** (KRE) und **Rahmeneinheiten** (RE) getroffen.

Kaderpräsenzeinheiten können ohne wesentliche Verstärkungen unmittelbar in den Einsatz entsendet werden. Sie stellen präsenze Organisationselemente dar, die grundsätzlich über 100% des notwendigen Personalrahmens an befristeten und unbefristeten Berufssoldaten und Berufssoldatinnen verfügen. In den Kaderpräsenzeinheiten sind keine Wehrpflichtigen oder Frauen im Ausbildungsdienst vorgesehen. Diese Einheiten können fehlendes Personal oder bei Bedarf Verstärkungen durch Heranziehung von Personal aus dem Miliz- und Reservestand ersetzen oder erhalten.

Kaderrahmeneinheiten verfügen über rund 50 % des vorgesehenen Personalstandes, einschließlich aller Kommandanten- und Fachfunktionen und können Einzelemente in verschiedenen Kombinationen bilden. So kann aus **zwei Kaderrahmeneinheiten** unter Einbindung von Milizpersonal **ein Kaderpräsenzelement** gebildet werden, welches nach Vorbereitung auch im höchsten Einsatzspektrum von Petersberg eingesetzt werden kann. Aus **einer Kaderrahmeneinheit** kann unter verstärkter Einbindung von Milizkomponenten **eine**

³¹ Zu ihr zählen grundsätzlich die oberste (militärstrategische) Führung (Planung, Führung, Realisierung, Verwaltungssteuerung, Controlling, etc.), die obere (operative) Führung, die zentrale Logistik einschließlich der Militärspitäler, die Akademien und Schulen, die Ämter, die Militärkommanden einschließlich der dezentralen Ergänzungs- und Stellungseinrichtungen, die Übungsplatzorganisationen sowie sonstige Einrichtungen, wie z. B. das Heeresgeschichtliche Museum, das Heeressportzentrum, die Auslandsdienste usw..

Kaderpräsenzeinheit gebildet werden, die im unteren Bereich des Spektrums der Petersberg-Aufgaben einsetzbar ist. Weitere Kombinationen aus Kaderpräsenz- und Kaderrahmeneinheiten sind in Abhängigkeit von Erfordernissen und Verfügbarkeit denkbar.

Rahmeneinheiten verfügen über 30% des vorgesehenen Personalstandes, darunter alle Kommandanten- und Fachfunktionen, und können Einsatzelemente ebenfalls in verschiedenen Kombinationen bilden. So kann aus **zwei Rahmeneinheiten** unter Einbindung von Milizpersonal **eine Kaderpräsenzeinheit** für das untere Spektrum der Petersberg-Aufgaben gebildet werden. Weitere Kombinationen aus Kaderpräsenzeinheiten oder Kaderrahmeneinheiten mit Rahmeneinheiten sind in Abhängigkeit der jeweiligen Verfügbarkeit oder anderer Erfordernisse möglich.

Streitkräftemodelle ÖBH 2010

Die in der Folge dargestellten Streitkräftemodelle verfügen funktional über dieselben Elemente der Einsatzorganisation. Unterschiede bestehen nur in den Strukturformen der Brigademodelle, in welchen Kaderpräsenzeinheiten, Kaderrahmeneinheiten oder Rahmeneinheiten in unterschiedlicher Gewichtung strukturiert sind, woraus wiederum quantitative und qualitative Unterschiede der Einsatzorganisation resultieren. Allen Modellen wird auf Basis der Aufgabenstruktur des Bundesheeres und im Hinblick auf die geforderte Handlungs- und Reaktionsfähigkeit zumindest die Struktur von zwei Brigaden und vier Kampfbataillonen als Kaderpräsenzverbände (KPE) zugrunde gelegt.

Alle Modelle verfügen zumindest über 10 Bataillonsäquivalente und stellen darauf ab, kurzzeitig Entsendungen gegebenenfalls auch ohne Miliz zu ermöglichen. In allen Modellen ist die Ausbildungsorganisation in die Brigaden integriert.

Auch die Luftstreitkräfte³² sind in allen Varianten in ihrer Grundstruktur gleich abgebildet und unterscheiden sich lediglich dahingehend, inwieweit bestimmte Personengruppen durch Wehrpflichtige oder befristete bzw. unbefristete Berufssoldaten gestellt werden.

³² In den Luftstreitkräften sind ein Kommando Luftraumüberwachung und ein Luftraumüberwachungsgeschwader, ein Fliegerabwehrverband, ein Transportverband (strategisch/operativer und taktischer Lufttransport), ein luftfahrttechnologisches Logistikzentrum, ortsfeste und mobile Flugplatzinfrastruktur sowie ein Intelligence Surveillance Target Acquisition and Reconnaissance (ISTAR)-Verband abzubilden.

Unter Bedachtnahme auf grundsätzliche Wehrsystemoptionen sowie die aus der Aufgabenzuordnung abgeleiteten Strukturerefordernisse für die Organisation für das ÖBH 2010 ergeben sich auf Basis der angestellten Überlegungen drei Streitkräftemodelle:

- Modell 1: **ÖBH 2010 „Freiwilligensystem“**,
- Modell 2: **ÖBH 2010 „Wehrpflicht mit nachhaltiger Auslandsorientierung“**,
- Modell 3: **ÖBH 2010 „Wehrpflicht mit ausgewogener In- u. Auslandsorientierung“**.

Das Modell 1 - **ÖBH 2010 Freiwilligensystem** - basiert auf einem Freiwilligensystem ohne Wehrpflicht. Die nach dem Freiwilligkeitsprinzip gebildeten Streitkräfte umfassen in den Landstreitkräften drei Kaderpräsenzbrigaden mit je drei Kampfverbänden. Der hohe Anteil an Berufssoldaten lässt eine höhere Verfügbarkeit (Readiness) sowie eine höhere Aufgabefähigkeit und Flexibilität als in den auf Wehrpflicht basierenden Modellen erwarten. Entsprechende Ausrüstung und Ausstattung der Kräfte vorausgesetzt, weisen sie die Fähigkeit auf, in allen relevanten Bedrohungsszenarien ohne Einschränkungen einsetzbar zu sein. Allerdings weist dieses Modell einen hohen Personalrekrutierungsbedarf vor allem für die Mannschaftsebene auf. Die Anzahl der strukturierten Organisationselemente ist in diesem Modell geringer als in den Modellen zwei und drei, was grundsätzlich auf einen geringeren materiellen und infrastrukturellen Bedarf verweist. Dieses Modell deckt zwar alle Erfordernisse im Aus- und Inland ab, offeriert aber nur relativ geringen Handlungsspielraum hinsichtlich Aufgabenausweitung und Rotationszyklen.

Das Modell 2 - **ÖBH 2010 Wehrpflicht mit nachhaltiger Auslandsorientierung** - basiert auf der Voraussetzung der Wehrpflicht und umfasst eine Kaderpräsenzbrigade und zwei Kaderrahmenbrigaden mit je vier Kampfverbänden in den Landstreitkräften. Die Kaderrahmenverbände dienen auch der Aufnahme und Ausbildung der Wehrpflichtigen sowie der Miliz. Durch die organisatorische Mischung von Kaderpräsenzeinheiten und Kaderrahmeneinheiten ergibt sich, dass der Ersteinsatz einer Brigade im gesamten Bedrohungsspektrum sichergestellt ist, aber ab der ersten Rotation (nach sechs Monaten) nur mehr nach entsprechenden Umschichtungen und Einberufung von Milizelementen möglich ist. Im Gegensatz zum Modell 1 benötigt das Modell 2 zwar weniger aktives Kaderpersonal bei vergleichbaren Strukturen, ist aber nicht im gesamten Spektrum der Aufgaben mit gleicher Qualität einsetzbar. Hinsichtlich der national verfügbaren Kräfte weist dieses Modell Engpässe speziell hinsichtlich der Führungsfähigkeit auf mittlerer taktischer Ebene bei Gleichzeitigkeitsbedarf im Aus- und Inland auf.

Das Modell 3 - **ÖBH 2010 Wehrpflicht mit ausgewogener In- und Auslandsorientierung** - basiert auf der Voraussetzung der Wehrpflicht und umfasst in den Landstreitkräften zwei Brigadestrukturen mit jeweils drei Kampfverbänden auf Kaderpräsenz- und Kaderrahmenbasis sowie zwei Brigadestrukturen mit jeweils drei Kampfverbänden auf Rahmenbasis. In diesem Modell dienen die Rahmenverbände der Aufnahme und Ausbildung der Wehrpflichtigen. Diese Struktur verfügt hinsichtlich der Führungsfähigkeit auf mittlerer taktischer Ebene über einen erheblich höheren Handlungsspielraum als das Modell 2. Mit

den zwei Brigadestrukturen auf Kaderpräsenzbasis ist der Einsatz der Brigade für ein Jahr im gesamten Bedrohungsspektrum sichergestellt. Für den langfristigen Einsatz der zwei Bataillone ist in diesem Modell zwar ein hoher Handlungsspielraum gegeben, der aber grundsätzlich nur im unteren Einsatzspektrum abdeckbar ist. Kombinationen mit Kaderpräsenzeinheiten, Kaderrahmeneinheiten, Rahmeneinheiten und Miliz sind in vielfältiger Weise möglich.

Im Hinblick auf den größeren Handlungsspielraum benötigt das Modell 3 mehr Kaderpersonal und weist auch eine höhere Abhängigkeit von der Miliz auf. Wegen der Anzahl der strukturierten Organisationselemente ist auch ein entsprechend höherer materieller und struktureller Bedarf zu veranschlagen. Hinsichtlich der national verfügbaren Kräfte deckt dieses Modell die Erfordernisse in hohem Maße mit hohem Handlungsspielraum ab.

Unter Voraussetzung der Umstellung des Wehrsystems auf ein Freiwilligenheer und der Erfüllung der Personalerfordernisse zeigt die Darstellung die höchste Leistungsfähigkeit im Modell 1; unter Voraussetzung der Beibehaltung der Wehrpflicht - wenn auch in verkürzter Form - ergibt sich die größte Handlungskompetenz sowohl für den Auslandseinsatz als auch für Einsätze im Inland mit dem Modell 3.

4.2.4.1. Grundorganisation

Eine **Grundorganisation 2010**, welche die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die in den Modellen vorgestellten Streitkräfteorganisationen gewährleistet, erfordert zumindest rund 11.500 systemisierte Arbeitsplätze, also ohne einen allfälligen Wehrpflichtigenanteil oder entsprechende Freiwilligenäquivalente in einem Berufsheersystem zu berücksichtigen. In dieser Zahl grob einkalkuliert sind auch die derzeit nicht eindeutig quantifizierbaren, aber in Zukunft weiter auszubauenden Bereiche wie Forschung, Informations- und Kommunikationstechnologie etc.. Die für die unmittelbaren militärischen Kernfunktionen erforderlichen Aufgaben wie Planung, Führung, Ausbildung, Führungs- und Einsatzunterstützung, Teilbereiche der Beschaffung und Logistik im unmittelbaren Ressortbereich zu halten.

Eine entsprechende Entwicklung zur Straffung der Grundorganisation für ein Bundesheer 2010 bedarf jedoch einer weiterführenden organisationstheoretischen Detailbearbeitung, um vor allem in der Phase der Anstoßreform und darüber hinaus eine einwandfreie Funktionalität des Gesamtsystems Bundesheer zu gewährleisten.

Die im Rahmen der Grundorganisation einzurichtende **Führungsstruktur 2010** hat die Umsetzung sämtlicher im Rahmen der Streitkräfteentwicklung 2010 von der politischen Führung auf Grund der Empfehlungen der Bundesheerreformkommission vorgegebenen Transformationsschritte und Parameter zu gewährleisten und die Führungsfähigkeit für das Bundesheer 2010 in allen Bereichen und für alle Anlassfälle sicherzustellen.

Es ist anzustreben, den mit der Reorganisation 2002 eingeleiteten Prozess der klaren Aufgabentrennung von Kommanden der obersten und oberen Führung fortzusetzen. Durch klare Zuordnung der Aufgaben an militärstrategische und operative Ebene gilt es eine weitere

Steigerung der militärischen Effektivität zu erzielen. Dies erscheint insbesondere wegen der Beschleunigung der Führungsprozesse durch die technologischen Entwicklungen im militärischen Bereich unerlässlich. Durch die Verflachung der militärischen Führungshierarchie und die Implementierung eines vernetzten Führungsinformationssystems unter Verknüpfung von Aufklärung, Führung und Wirkung (Network Centric Warfare) kann dieser Forderung Rechnung getragen werden. In dieser Hinsicht werden relevante internationale Vorgaben sowie vor allem Synergien im Rahmen der verteidigungspolitischen Zusammenarbeit innerhalb der EU und der PfF zu nutzen sein.

4.2.4.2. Einsatzorganisation

Der Dimensionierung der Einsatzorganisation ist der bestimmende Faktor der Auslandseinsatzfähigkeit zugrunde zu legen. Dabei ist die Fähigkeit zur **Aufgabenerfüllung** weitestgehend **aus der präsenten Einsatzorganisation** zu gewährleisten und ein sozialverträglicher Rotationszyklus, der auch Fehlstellen im Personalstand sowie objektive Hindernisse in der Verfügbarkeit veranschlagt, zu berücksichtigen.

Die zunehmende Komplexität der Aufgaben sowie die, im Gegensatz zu traditionellen UN-Peacekeeping-Einsätzen, gesteigerte Bedeutung aller Truppen- und Waffengattungen in den zu erwartenden Einsätzen, erfordert eine **entsprechend solide Basis im gesamten Personalstand** der Einsatzorganisation.

Durch eine mit der Freiwilligenmeldung zwingend einhergehende Auslandseinsatzverpflichtung kommt dem Kaderpersonal in der Streitkräfteorganisation ÖBH 2010 bis in die Mannschaftsebene hinein eine **neue Qualität** zu. Mit der grundsätzlich zu fordernden **Auslandseinsatzverpflichtung** für befristete und unbefristete Berufssoldaten und Berufssoldatinnen müssen auch die **Entsendeprinzipien** entsprechend angepasst werden. Um die Sozialverträglichkeit möglichst hoch zu halten, ist die Mehrrollenfähigkeit von Einheiten als auch des Personals flexibel zu nutzen und die Miliz eng einzubinden.

Die Bedeutung der **Miliz** steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der zukünftigen Funktionalität der Einsatzorganisation des Bundesheeres 2010. Wegen des Fehlens einer konventionellen Bedrohung und der reduzierten Bedeutung von eigenen Milizstrukturen zur Mobilmachung und Aufwuchsfähigkeit, erscheinen eigene Milizstrukturen im Rahmen der Einsatzorganisation verzichtbar. Die Bedeutung der Miliz wird daher in erster Linie in einer qualitativen Personalergänzung für die präsenten Einsatzverbände liegen. Infolge der Abhängigkeit des Handlungsspielraumes bei Einsätzen im Ausland und Inland von der planbaren Verfügbarkeit von Milizpersonal wird dem Aspekt der Freiwilligkeit in der Miliz, der durch legistische Absicherung hinsichtlich des Arbeitsplatzes und entsprechender Sozialmaßnahmen zu fördern sein wird, vorrangige Bedeutung zukommen.

Den Streitkräftenmodellen 2010 zufolge stehen für die Erfüllung von Inlandsaufgaben in Abhängigkeit von im Ausland eingesetzten Kräften bis zu vier Brigadestrukturen zur Verfügung. Dies bedeutet eine strukturierte Präsenzstärke von zumindest 10.000 Soldaten und

Soldatinnen für Aufgaben im Inneren, welche im Rahmen der Wehrpflichtmodelle durch Aufschub-Präsenzdienst bzw. Rückberufung des Beurlaubtenstandes erhöht werden kann.

4.2.4.3. Personelle Realisierungserfordernisse der Streitkräfteplanung

Im Vordergrund einer erfolgreichen Umsetzung der Bundesheerreform werden die **personellen Realisierungserfordernisse** stehen, vor allem die Personalaufbringung im Mannschaftsbereich sowie die personelle Transformation des derzeitigen Personals in die Zielstruktur.

Aufgrund der abschätzbaren Personalaufbringungsmöglichkeiten bis 2010 erscheint im Zeitraum bis 2010 nur eine abgestufte Zielerreichung für die Einnahme der Zielstruktur machbar. Eine relativ rasche personelle Befüllung der Zielstruktur wäre jedenfalls nur dann erwartbar, wenn nahezu alle derzeit im Dienststand befindlichen Militärpersonen in diese Struktur übergeführt und eine entsprechende Anzahl zusätzlicher Vollbeschäftigungsäquivalente³³ - zumindest zeitlich befristet - verfügbar gemacht werden kann. Dies scheint jedoch aus dienstrechtlichen wie budgetären Gründen nur schwer erreichbar. Ungeachtet dessen wird ein Hauptziel der Reform in der vollständigen personellen Befüllung der Zielstruktur mit besonderem Augenmerk auf die Einsatzorganisation liegen.

Die Schaffung personalbezogener Rahmenbedingungen erscheint in diesem Zusammenhang unerlässlich. Essentielles Element ist die **Verpflichtung zum Auslandseinsatz**, die für alle neu aufzunehmenden Militärpersonen rasch eingeführt werden müsste. Für die im Dienststand befindlichen Militärpersonen wäre im Wege eines Anreizsystems eine entsprechende **Optionsmöglichkeit** zu schaffen.

Für eine erfolgreiche **Nachwuchswerbung** und somit ausreichende **Personalaufbringung** ist die Festigung eines positiven Images der Streitkräfte wichtige Voraussetzung. Neben dem Erfordernis moderner Ausrüstung und Ausstattung werden dabei den in den Sachgebieten 3 und 5 behandelten Aspekten von Imagebildung und Attraktivitätssteigerung des Berufsfeldes Bundesheer Aufmerksamkeit zu widmen sein.

Zur Positionierung des Bundesheeres als konkurrenzfähiger Anbieter am Arbeitsmarkt werden eine **adäquate Entlohnung** sowie hohe Professionalität in der Personalwerbung unerlässlich sein. Hier ist an vermehrten Mittelansatz in der Personalwerbung und eine auch international übliche spezielle Organisation für die Personalrekrutierung zu denken. Überdies werden die Grundsätze der **Personal- und Karriereplanung** neu zu erarbeiten sein.

Jeder Soldat und jede Soldatin (Offiziere/Unteroffiziere/Chargen) beginnt die Laufbahn im Bundesheer mit einem **zeitlich befristeten Dienstverhältnis**. Die Entscheidung zur Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis sollte abhängig vom Bedarf, der Eignung sowie

³³ Ein Vollbeschäftigungsäquivalent (VBÄ) bezeichnet einen systemisierten Arbeitsplatz mit einer 40 Stunden Woche. Somit könnten z.B. für ein VBÄ zwei Bedienstete mit einer wöchentlichen Belastung von 20 Stunden angestellt werden.

der persönlichen Leistungsbereitschaft erfolgen. Den aus ihrem befristeten Dienstverhältnis ausscheidenden Bediensteten wäre durch begleitende Maßnahmen ein möglichst reibungsloser Umstieg in das zivile Erwerbsleben zu ermöglichen.

Zwischen dem 42. und 50. Lebensjahr sollte für unbefristete Berufssoldatinnen und Berufssoldaten eine Verwendung in anderen Bereichen der Organisation vorgesehen werden, um einer **Überalterung der Einsatzorganisation** und **Überforderung des Einzelnen** entgegenzuwirken. Den gesteigerten Anforderungen an die Organisation und den damit zusammenhängenden höheren physischen und psychischen Belastungen der Bediensteten sollte mit **Lebensarbeitszeitmodellen**³⁴ und Anpassungen des Pensionsantrittsalters entsprochen werden.

Zusätzliche Anforderungen ergeben sich aus der **höheren Mobilität**, die im Rahmen der zukünftigen Aufgaben und Herausforderungen vom Großteil der Bediensteten abverlangt werden wird. Neben den Lebensarbeitszeitmodellen sind Planungs-, Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen vorzusehen, um den Wechsel des Arbeitsplatzes im Laufe der Karriere zu unterstützen. Herausragenden Unteroffizieren sollte darüber hinaus eine Aufstiegsmöglichkeit in eine **Fachoffizierslaufbahn** eröffnet werden.

In der Übergangsphase zum Bundesheer 2010 ist die flexible Verwendung von Personal zur Befüllung der Einsatzorganisation vorzusehen. In dieser Hinsicht könnten Zivilbedienstete des Verteidigungsressorts vor allem Engpässe an Militärpersonen in der Grundorganisation ausgleichen, was gleichzeitig zum Abbau des personellen Überhanges bei den Zivilbediensteten beitragen würde.

Eine **Erhöhung der Zahl der Vollbeschäftigtenäquivalente** in der Einsatzorganisation wäre auch über die geplante Zielmenge hinaus zumindest zeitlich befristet vorzusehen, um die Einnahme der Zielstruktur zu erleichtern und für Bedienstete, die von der Grundorganisation in die Einsatzorganisation wechseln müssen, Anreize zu schaffen und dienstrechtliche Nachteile hintanzuhalten. Dies bedingt jedoch auch die Bereitstellung erforderlicher finanzieller Mittel und Setzung geeigneter Sozialmaßnahmen.

Die Besonderheiten des Dienstes vor allem im Zusammenhang mit den Auslandseinsatzverpflichtungen des Bundesheeres 2010, wären in Bezug auf die dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Rahmenbedingungen für befristete und unbefristete Berufssoldaten und Berufssoldatinnen, die sich derzeit am Beamten der allgemeinen Verwaltung orientieren, zu verbessern und einer international üblichen Systematik anzupassen.

Das erweiterte und komplexere Anforderungsprofil von Soldaten und Soldatinnen, speziell an Offizieren, dass vom Ausbilder, Erzieher, Vermittler, Helfer, Friedensstifter bis hin zum Kämpfer reicht, setzt auch ein entsprechendes Bildungsniveau und soziale Kompetenz vor-

³⁴ Lebensarbeitszeitmodelle zielen darauf ab, die Arbeitszeiten, die unter spezifisch erschwerenden Bedingungen geleistet werden, mit einem angemessenen Multiplikator zu versehen und dadurch den tatsächlichen Ruhestandsbeginn vorzuverlegen.

aus. Eine den neuen Herausforderungen angepassten Ausbildungsorganisation wird zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft des Bundesheeres 2010 durch ein entsprechendes Bildungsmanagement für die Ausbildung des Kader- und Führungspersonals zu ergänzen sein. Hohe Flexibilität, körperliche Fitness, Wertebewusstsein, Professionalität in allen Ebenen und Funktionen sowie eine hohe Verlässlichkeit in der Auftragserfüllung sollen das Erscheinungsbild der Soldaten und Soldatinnen im In- und Ausland prägen und zu einem positiven Image des Bundesheeres wesentlich beitragen.

4.2.4.4. Materielle Realisierungserfordernisse der Streitkräfteplanung

Das Anforderungs- und Leistungsprofil des Bundesheeres 2010 mit seiner vorrangigen Zielsetzung multilateraler Interoperabilität erfordert die Erhöhung der Verteidigungsausgaben im Transformationszeitraum unter Berücksichtigung der Kostensteigerungen beim Personal-, Betriebs- und Investitionsaufwand.

Aus finanzplanerischer Sicht sind für die Transformation mehrere Jahre zu veranschlagen, wobei durch den Abbau nicht mehr benötigter Strukturen, Arbeitsplätze und überzähligen Materials - zumindest zeitversetzt - Finanzmittel in den Bereichen Personal und Betrieb frei werden. Die operationellen Fähigkeiten des Bundesheeres 2010 würden in den idealtypisch dargestellten Modellen einen laufenden **Verteidigungsetat** zwischen 1,11% und 1,18% des Bruttoinlandsproduktes (BIP) erfordern. Darüber hinaus wird die Anstoßreform nur auf Basis einer entsprechenden Finanzierung zu bewältigen sein. Erlöse aus Veräußerungen von Liegenschaften, Altmaterial und sonstigen nicht mehr benötigten Ressortvermögens sollten zur Finanzierung beitragen.

Die entsprechenden Finanzmittel für das Projekt ÖBH 2010 wären bereits ab den Budgetjahren 2005 und 2006 erforderlich, soll das geplante Fähigkeitsniveau des Bundesheeres im Jahr 2010 erreicht werden.

Innerhalb des gesamten Verteidigungsbudgets wären die Anteile für **Personal, Betrieb und Investitionen** im Sinne internationaler Standards zu verändern und die Ressourcenzuordnung auf die neuen Kernaufgaben abzustimmen. Dies macht den Abbau nicht benötigter Strukturen, die Einführung von Kostensenkungsprogrammen, die verstärkte Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Industrie sowie die gesteigerte Anwendung betriebswirtschaftlicher Methoden und Instrumente unerlässlich.

Kostensenkungsprogramme sollten Aspekte wie Reduzierung der militärischen Liegenschaften, die forcierte Stilllegung nicht mehr benötigter Organisationselemente, die Straffung der Grundorganisation in personeller und materieller Hinsicht, nationale und internationale Kooperationen, Außenvergabe von Leistungen, die Freisetzung gebundenen Kapitals sowie die Schaffung alternativer Finanzierungsmethoden umfassen.

Neben klaren unternehmerischen Zielsetzungen, politischem Willen und einer Änderung der Unternehmenskultur erfordert das Wirksamwerden von Kostensenkungsprogrammen auch

neue rechtliche Rahmenbedingungen, die vom Gesetzgeber vorzugsweise in einem eigenen **Transformationsgesetz** ÖBH 2010 festzulegen wären.

Im Rahmen der materiellen Realisierung der Bundesheerreform 2010 ist dem Bereich des Sanitätsdienstes bzw. der Sanitätsversorgung besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Auf Grund des zu erwartenden größeren Engagements des Bundesheeres im Ausland sowie zur Gewährleistung der Aufgaben im Inneren ist die zurzeit gegebene **improvisierte Bedarfsdeckung im Bereich des Sanitätsdienstes** zu überwinden.

Zur Sicherstellung einer entsprechenden Sanitätsversorgung wäre der militärische Sanitätsdienst den Prioritäten in der Aufgabenzuordnung an das Bundesheer anzupassen. In den Verbänden, welche für Einsätze im In- und Ausland vorgesehen sind, wären entsprechende präsenzte Sanitätselemente vorzusehen.

Milizpersonal behält im **Sanitätsdienst** vor allem zur Abdeckung von nationalen Aufgaben und Ergänzung für Auslandeinsätze auch weiterhin eine wesentliche Rolle. Insbesondere bei Einsätzen zur internationalen Katastrophenhilfe ist die Bereitschaft zur Teilnahme aus dem Milizbereich als hoch zu bewerten, was auch für die Zukunft zu erwarten steht.

Zur **Rekrutierung des erforderlichen Sanitätspersonals** wird es notwendig sein, eine Wettbewerbsfähigkeit mit den zivilen Strukturen herzustellen. Die Sicherstellung einer marktgerechten Entlohnung, längerfristige Berufsaussichten, eine funktionsangepasste militärische Schulung sowie eine abwechslungsreiche Tätigkeit stellen unabdingbare Erfordernisse in dieser Hinsicht dar.

Für die **Entwicklung des Bundesheers** ist weiters der Bereich der Forschung von **wesentlicher Bedeutung**. Kleine Staaten wie Österreich mit geringem Budget und relativ kleiner Rüstungsindustrie sind besonders von Forschungs Kooperation abhängig, die Entwicklung der Streitkräfte auf dem aktuellsten Stand der Wissenschaft zu halten. Die Militärorganisationen haben nationale als auch internationale Forschungszusammenarbeit zu betreiben, um internationale Trends zu berücksichtigen und eine bestmögliche Nutzung der knappen Ressourcen zu gewährleisten. Die Erfordernisse zeitgemäßer Forschungsorganisation werden unter synergetischer und ökonomischer Einbeziehung von derzeit bereits bestehenden Forschungsstrukturen und Forschungs Kooperation für das Bundesheer 2010 neu zu definieren und festzulegen sein.

Im Zusammenhang mit wissenschaftlicher Forschung wird sich in der Zukunft besonders die informationstechnologische Herausforderung im Sinne des **Information Warfare** stellen. Die Manipulation bzw. Störung der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), stellt wegen der vitalen Abhängigkeiten und Verwundbarkeiten moderner Gesellschaften nicht nur für den militärischen Bereich ein erhebliches Sicherheitsproblem dar.

Die Bewältigung der informationstechnologischen Bedrohung ist einerseits für die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte unerlässlich, muss aber andererseits im Sinne eines gesamtstaatlichen IKT-Schutzes im Wege von militärischer Assistenzleistungen auch für andere staatliche Einrichtungen erbracht werden können.

4.2.5. Zusammenfassung

Das Bundesheer wird im Rahmen der Verwirklichung des Reformprojektes 2010 grundlegende Veränderungen erfahren. In allen vorgestellten Modellen zur möglichen Streitkräfteentwicklung im Bundesheer wurde auf die adäquate Erfüllung der Verpflichtungen Österreichs im Rahmen einer gemeinsamen ESVP sowie den Schutz im Inneren des Staatsgebietes Rücksicht genommen.

Die dem Bundesheer 2010 auf Basis der verteidigungspolitischen Grundlagen und der Gefährdungs- und Bedrohungslage zugeordneten Aufgaben stellen die Brigade im Auslandseinsatz mit umfassender Leistungsfähigkeit, bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung einer innerstaatlichen Verteidigungskapazität, in den Mittelpunkt der operationellen Fähigkeiten. Mit den vorgestellten Modellbetrachtungen wurde versucht, dieser umfassenden Leistungsfähigkeit im Sinne komplexer Funktionalität und hoher Aufgabenfähigkeit gerecht zu werden.

In abschließender Gesamtbetrachtung erscheint das Modell 3 „**Wehrpflicht mit ausgewogener In- und Auslandsorientierung**“ unter Berücksichtigung der erwähnten Realisierungserfordernisse, als Basis für die Entwicklung des Bundesheeres in Richtung 2010 als am Besten geeignet. Dies nicht zuletzt deshalb, da das Modell 3 auf dem bis auf weiteres gegebenen Faktor der Wehrpflicht beruht als auch langfristige Entwicklungsmöglichkeiten in Richtung Modell 1 „**Freiwilligensystem**“ und Modell 2 „**Wehrpflicht mit nachhaltiger Auslandsorientierung**“ bei geringstem Anpassungs- und Umstellungsaufwand offen lässt.

4.3. Sachgebiet 3/Gesellschaft

Mit ihrer **Existenz** und der **Art und Weise** ihres **Beitrages zum gesamtpolitischen Interesse** Österreichs im Rahmen des europäischen Kontexts tragen die österreichischen Streitkräfte sowohl prinzipiell als auch konkret zur **österreichischen Souveränität und zum gesamtstaatlichen Gemeinwohl** bei. Dabei haben die neuen sicherheitspolitischen Umfeldbedingungen eine drastische **Aufgabenerweiterung für das Bundesheer** im Sinne von Internationalisierung und der Wahrnehmung „neuer“ Herausforderungen erbracht, die zwar auf der **Fähigkeit zur klassischen militärischen Aufgabenerfüllung** fußen, aber einschneidende Änderungen hinsichtlich **Organisationsstruktur, personeller und materieller Erfordernisse** und nicht zuletzt **operativer Fähigkeiten** mit sich bringen.

In der offenen, demokratischen Gesellschaft können solche Leistungen aber nur erbracht werden, wenn grundsätzlich ein überwiegend **affirmatives gesellschaftspolitisches Umfeld** gegeben ist. Ohne die Unterstützung durch die Gesellschaft droht dem Militär der Entzug seiner materiellen und ideellen Basis. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird in diesem Zeitalter paradigmatischer Veränderungen im Bereich staatlicher Sicherheit der **gesellschaftspolitischen Bewusstseinsbildung** größtes Augenmerk geschenkt werden müssen.

4.3.1. Zur gesellschaftlichen Positionierung von Streitkräften und Sicherheitspolitik

Die Rahmenbedingungen für die Entwicklung und den Stellenwert von Sicherheit und Streitkräften in demokratischen Gesellschaften und die dafür erforderlichen politischen Entscheidungen werden im wesentlichen von jenen Parametern gebildet, die unter dem Begriff des **funktionalen und mentalen Imperativs** subsumiert werden können³⁵.

Der erste Imperativ, für den hier der terminus technicus **Sachebene** verwendet wird, bezieht sich auf die sicherheitspolitischen Umfeldbedingungen sowie das Risiko-, Gefährdungs- und Bedrohungsbild³⁶, wie es vorwiegend aus dem internationalen Umfeld mit seinen politischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Beziehungsfeldern resultiert. Der zweite Imperativ, hier als **Sinnebene** bezeichnet, umfasst alle sozialen, politischen und kulturellen Faktoren, die auf das Verhältnis von Streitkräften und Gesellschaft und auf die Haltung von Politik und Öffentlichkeit zu Fragen von Sicherheit und Verteidigung Auswirkung haben. Im vorwiegend innergesellschaftlichen Kontext bringen (sozial-) **politische und sozio-**

³⁵ Dieser Denkansatz lässt sich zurückverfolgen bis zu Huntington's „The Soldier and the State“ (1957), in dem er von den beiden Imperativen, dem „funktionalen“ (functional imperative) und dem „gesellschaftlichen“ (societal imperative) spricht, die den Platz der Streitkräfte in der Gesellschaft determinieren. Deren Harmonisierung bildet die große Herausforderung für die politisch-militärischen und zivil-militärischen Beziehungen und bestimmt letztlich auch deren Qualität (vgl. Huntington 1998: 2f).

³⁶ Unter Risiken werden alle denkbaren Gegebenheiten verstanden, die das Potential enthalten, Sicherheit zu beeinträchtigen. Gefahren sind all jene Kapazitäten, die ohne menschlich-politische Intention mit hoher Eintrittswahrscheinlichkeit sicherheitsgefährdend sind. Bedrohungen ergeben sich, wenn Risikokapazitäten mit (politischen) Intentionen zur Gefährdung von Sicherheit verknüpft werden.

kulturelle Faktoren die Streitkräfte unter **Veränderungsdruck**. So bleiben zum Beispiel Streitkräfte vom sozialen Wertewandel oder Gleichheitsforderungen nicht unbeeinflusst, indem sie Militärorganisationen hinsichtlich Strukturmaßnahmen oder auch operativer Verfahren fordern.

Generell lässt sich in **funktionaler Perspektive** feststellen, dass für alle Staaten - zumindest in Europa - die Parameter der „neuen“ Sicherheitspolitik mit Blick auf die Streitkräfte am besten mit den Begriffen Komplexität, Internationalisierung, Interoperabilität und Flexibilität beschrieben werden können. Sowohl die Sicherheits Herausforderungen sind - unter dem Titel der „Comprehensive Security“ zusammengefasst - mannigfacher und internationaler geworden, als auch die Antworten darauf, die in zunehmendem Maße multinational gegeben werden.

Aus der Perspektive des gesellschaftlichen Imperativs ergibt sich die Forderung nach Anerkennung des funktionalen Nutzens und Wertes von Streitkräften durch Politik und Öffentlichkeit. Deshalb kommt der Bewusstmachung und Legitimierung von Organisationsaufgaben, Handlungszielen und Wertmustern militärischer Organisationen in offenen Gesellschaften besondere Bedeutung zu.

Funktionaler als auch **gesellschaftlicher Imperativ** stehen einander jedoch nicht isoliert gegenüber. Vielmehr sind für eine erfolgreiche Sicherheitspolitik und somit adäquate Integration der Streitkräfte in das politisch-gesellschaftliche Umfeld sowohl **Sachebene** (die sich auf die Funktionstüchtigkeit bezieht) als auch **Sinnebene** (die sich auf Verständnis und Akzeptanz bezieht) untrennbar aufeinander verwiesen. Weder können Legitimationsmaßnahmen auf Dauer wirksam sein, wenn es dem System an Funktionstüchtigkeit mangelt, noch kann Funktionseffizienz allein die Akzeptanz des Systems gewährleisten.

Vor dem Hintergrund umfassender Sicherheits Herausforderungen haben die Streitkräfte weltweit begonnen, den Weg der Entwicklung von der klassischen Macht- und Verteidigungsfunktion des Nationalstaates zu einer **Stabilisierungs- und Schutzaufgabe** in der **nationalen wie internationalen Politik** einzuschlagen. Im Sinne des „Schützens, Helfens, Rettens“ übernehmen Streitkräfte vornehmlich Präventions-, Interventions- und Ordnungsfunktion, ohne allerdings dabei die Fähigkeit zur Erfüllung klassischer Kampfaufgaben verlieren zu dürfen. Damit bildet sich aber auch eine **neue Identität des modernen Soldaten**³⁷ heraus, die sich von der bloßen Gewaltandrohung- und Gewaltanwendungsfunktion zum Leitbild eines generellen und wirksamen Beitrages zum stabilen und lebenswerten Dasein in und zwischen den Gesellschaften wandelt.

³⁷ Unter „Soldat“ wird auf einen mündigen, uniformierten Angehörigen von demokratisch legitimierten Streitkräften eines modernen Staates westlicher Prägung Bezug genommen, unabhängig von Geschlecht oder anderer Persönlichkeitsmerkmale. Diese Festlegung ist erforderlich, um eine Abgrenzung von Kindersoldaten sowie selbsternannten „Soldaten“ in Bürgerkriegen oder bürgerkriegsähnlichen Auseinandersetzungen, denen die staatliche Legitimierung fehlt, vorzunehmen. Auch soll die Absenz eines globalen Gültigkeitsanspruches dieser Definition zum Ausdruck gebracht werden.

Diesen Paradigmenwechsel gesellschaftspolitisch wie streitkräfteintern bewusst zu machen, steht nicht in Österreich noch aus. Zudem eröffnet die Forderung nach einem möglichst hohen „Friedensnutzen“³⁸ der Streitkräfte **neue gesellschaftspolitisch relevante und zu nutzende Legitimationsmöglichkeiten** des Bundesheeres.

4.3.2. Zivil-militärisches Verhältnis: Grundlagen und Wechselbeziehungen

In demokratischen Gesellschaften ist das Militär ein funktionell mit der Gesamtgesellschaft verbundenes **soziales Subsystem**. Gesellschaft wird dabei als ein Handlungssystem verstanden, das alle Maßnahmen und Einrichtungen aus sich hervorbringt, welche die eigene Erhaltungsfähigkeit gewährleisten und Prosperität ermöglichen. Gesellschaft stellt sich somit aus systemtheoretischer Sicht als soziales System mit gemeinschaftlicher Wertorientierung und Handlungsfähigkeit dar, welches alle erhaltungsnotwendigen Funktionen in sich erfüllen kann. Teil dieser Gesellschaft ist auch der Staat als jenes Element der Gesellschaft, das mit Ordnungsgewalt ausgestattet ist und über Machtmittel verfügt. Im sozialwissenschaftlichen Sinn wird Staat als „eine mit dem Merkmal der Souveränität ausgestattete Herrschaftsorganisation, die als Ordnungsgewalt für das menschliche Zusammenleben der Gesellschaft gegenübersteht und über Machtmittel disponiert“ verstanden.

Die Beziehungen zwischen Gesellschaft und Militär lassen sich daher grundsätzlich als zweidimensionales Verhältnis ausweisen: einem **politisch-militärischen** und einem **zivil-militärischen Bedingungsgefüge**. Neben den gesellschaftlich-sozialen Bezug tritt der politisch-staatliche Kontext, der sich aus der Tatsache ergibt, dass das Militär eine wesentliche Komponente des staatlichen Ordnungsmonopols bildet. Der politisch-staatliche Zusammenhang ist sehr stark verfassungsmäßig und gesetzlich determiniert, wobei Aspekte wie die **politisch-demokratische Kontrolle der Streitkräfte** im Vordergrund stehen. Demgegenüber ist für das zivil-militärische Verhältnis die Einstellung, die Haltung der Bevölkerung gegenüber dem Militärapparat entscheidend. Zum einen ist davon die Akzeptanz, die den Streitkräften und seinen Angehörigen entgegengebracht wird, abhängig. Zum anderen ergibt sich aus dem **zivil-militärischen Diskurs** in der offenen Gesellschaft erheblicher Einfluss auf den politischen Bereich insofern, als davon **politische Willensbildung** und in weiterer Folge gesetzliche Maßnahmen betroffen sind.

Durch den sicherheitspolitischen Paradigmenwechsel, der sich seit Ende des kalten Krieges immer deutlicher manifestiert, ist ein Wandel in den militärischen Aufgaben- und Zweckzuschreibungen erkennbar. Waren Streitkräfte in der Vergangenheit primär mit Kriegsführung im Sinne von unmittelbarer Gewaltandrohung und -anwendung assoziiert, dominieren nunmehr friedenserhaltende und humanitäre Aufgaben³⁹.

³⁸ Dies wird beispielsweise in den USA „Double Duty Dollar“ genannt. Den Friedensnutzen der Streitkräfte gab es zwar schon immer, er war aber in früheren Zeiten vom Aspekt der Landesverteidigung nahezu völlig überdeckt.

³⁹ Mehr als die Hälfte aller militärischen Operationen westlicher Staaten seit Ende des Golfkrieges 1991 bis Mitte 1999 bezogen sich auf friedenserhaltende bzw. humanitäre Aufgaben (vgl. Moskos/Williams/Segal 2000: 3).

Mit dem Wandel sicherheitspolitischer Umfeldbedingungen gehen tief greifende Veränderungen in Struktur, Funktion, Organisation von Streitkräften als auch im militärischen Rollen-Set und beruflichen Selbstverständnis einher, die sich in funktionaler und gesellschaftlicher Hinsicht manifestieren.

Für die **funktionale Dimension** ist zunächst festzuhalten, dass anstelle klassisch-militärischer Bedrohungen subkonventionelle als auch asymmetrische Konfliktformen treten⁴⁰, was zu einer maßgeblichen Reduzierung der Bedeutung der klassisch-militärischen Sicherheit führt⁴¹. Als Folge davon kommt es zu einer Infragestellung bisheriger sicherheits- und verteidigungspolitischer Konzepte. Der Wegfall der klassischen Bedrohung, ein Zustand äußerer Feindlosigkeit, birgt zugleich tief greifende Veränderungen im Verständnis von Streitkräften: In einem „feindlosen Staat“ brechen die Widersprüche zwischen Militär und Demokratie besonders hervor, sodass es zu einer Neuordnung des Verhältnisses kommen muss⁴².

Bedrohungen, Risiken und Gefahren formen Streitkräfte, sicherheitspolitische Aufgaben und das Verhältnis von Militär und Gesellschaft⁴³. Das **neue Aufgabenprofil** erfordert Multifunktionalität und Multioptionalität von Streitkräften meist außerhalb des eigenen Territoriums. Dies führt streitkräfteintern zu **quantitativer Abrüstung** im Sinne einschneidender Reduktionen der Personalstärken und **qualitativer Aufrüstung** hinsichtlich technologischer und professioneller Kompetenz.

Aus dem Blickwinkel des **gesellschaftlichen Imperatives** ergeben sich Auswirkungen auf die Streitkräfte in ihrem Transformationsprozess, der zusätzlichen und besonderen Veränderungsdruck erzeugt. Zunächst macht die gesellschaftliche **Tendenz zu Individualisierung und Pluralisierung** die militärische Lebenswelt mit ihrer kollektiven Forderung nicht unbedingt besonders attraktiv. Diese vorherrschende gesellschaftliche Tendenz verstärkt zwar die Diskrepanz zwischen der zivilen und militärischen Kultur - zwischen einer Selbstwertethik und einer Pflicht- und Akzeptanzethik - immer wieder, gleichzeitig führt das Infragestellen militärischer Normen und Gebräuche an sich sowohl außerhalb als auch innerhalb der Streitkräfte zu einer größeren Nähe von ziviler und militärischer Gesellschaft.

Im Zusammenhang mit der **Individualisierung** ist auch das Phänomen der Professionalisierung und Spezialisierung in allen Gesellschaftsbereichen zu nennen. Dieses dehnt sich auf die Streitkräfteorganisation insofern aus, als es die Akzeptanz gegenüber dem Konzept

⁴⁰ „Das subkonventionelle Kriegsbild umfasst sowohl die Kriegsformen des Guerilla-Kampfes und des politischen Terrorismus als auch Missionen der UN-Friedenstruppen sowie die so genannte low-intensity-warfare.“ (Kersten 2002: 201).

⁴¹ „Begrifflich vollzog sich ein Wandel von Bedrohung zu Risiken und Herausforderungen für die äußere Sicherheit“ (Kersten 2002: 199).

⁴² Siehe hierzu auch Weber (1988: 396f): „Wenn der Staat das intime Verhältnis zur Gewalt verliert, dann muss sich das Politische neu öffnen.“

⁴³ Vergleiche dazu Moskos et al. (2000: 11): „Perceptions of threats and opportunities presented by the international situation shape military forces, military missions, and the relationship of the military to society.“

Wehrpflicht verringert und die Forderung nach einem professionellen, gut ausgerüsteten, zwar kleineren, aber eben besonders schlagkräftigen Heer aufkommen lässt.

Als Folge des steigenden Bildungs- und Informationsniveaus entsteht ein entsprechender **Informations- und Kommunikationsbedarf**. Alle Einrichtungen von Gesellschaft und Staat - und somit auch das Militär - werden verstärkt kritisch hinterfragt und kommen unter entsprechenden **Legitimierungszwang**.

Organisationen haben sich funktional und moralisch zu fundieren und beziehen aus dieser Begründung die Legitimität für die Rechtmäßigkeit und Anerkennungswürdigkeit ihrer Handlungsweise. So wird z.B. das politische System mit „Gemeinwohl“ begründet, das medizinische System mit „Gesundheit“ gerechtfertigt, während die Streitkräfte durch den Gemeinwohlaspekt von „Sicherheit“ legitimiert werden. Für die Legitimität ist die Funktionsfähigkeit einer Organisation eine entscheidende Voraussetzung, womit die Funktionsfähigkeit des Bundesheeres eine notwendige Bedingung darstellt, überhaupt Anspruch auf Legitimität erheben zu können.

Im Zusammenhang mit dem veränderten Sicherheitsverständnis bedürfen die nunmehr „feindlosen Staaten“ neuer **Legitimationsquellen**. Diese müssen das Militär in die Lage versetzen, im komplexen Sicherheitsszenario des Globalisierungszeitalters neue **funktionale** wie **moralische Rechtfertigungen** für ihren Beitrag zum staatlichen Gemeinwohl zu finden.

Als Ergebnis lässt sich zur angemessenen Gestaltung des zivil-militärischen Verhältnisses in Österreich feststellen, dass einer öffentlichen Bewusstmachung des Aufgabenprofils und der Handlungskompetenz des Österreichischen Bundesheeres, seiner Funktionsfähigkeit unter den neuen Bedingungen, primäre Bedeutung zukommt. Für die Gestaltung eines entsprechenden zivil-militärischen Verhältnisses wird aber nicht zuletzt Flexibilität und Innovationsbereitschaft auf Seiten des Heeres zu fordern sein. Ein ausgereiftes zivil-militärisches Verhältnis in Österreich zu begründen wird ohne Innovationsbereitschaft auf Seiten des Bundesheeres nicht möglich sein, weshalb der **streitkräfteinternen Identitätsstiftung** besonderes Augenmerk zu schenken sein wird. In dieser Hinsicht werden Inhalte **politisch-militärischer Ethik** eine immer größere Rolle spielen.

4.3.3. Sicherheit und Streitkräfte: Öffentliche Meinung und gesellschaftliche Einstellung

Im Zusammenhang mit einer Reform der Streitkräfte, die unter geradezu paradigmatisch veränderten Umfeldbedingungen stattfindet, kommt der **öffentlichen Meinung bezüglich** Fragen von **Sicherheit und Verteidigung** große Bedeutung zu.

Aus sozialwissenschaftlicher Hinsicht wird der **Sicherheitsbegriff** als das Bestreben, sich - individuell wie kollektiv - vor negativ bewerteten Ereignissen Gefahren, Risiken und Bedrohungen zu schützen, interpretiert. In politischer Hinsicht wird der Sicherheitsbegriff als Abwesenheit von bzw. Schutz vor Gefährdungen, welche die Existenz und das Wohlergehen eines Volkes sowie seine gesellschaftliche Stabilität und seinen politischen Frieden beeinträchtigen können, verstanden. Es dreht sich also auch im politischen Sicherheitsbereich im wesentlichen um **Daseins- und Zukunftsstabilisierung**, die allerdings niemals perfekt sein kann, wird sie doch von der Problematik der Auswertung und Bewertung vergangenen Geschehens, der Relativiertheit von Zukunftsprojektionen und der Gestaltungsautonomie des Menschen als permanenten Einflussfaktoren beeinträchtigt. Nicht zuletzt deshalb handelt es sich bei Sicherheits- und Bedrohungsvorstellungen um **Interessenskonflikte mit psychologischen Komponenten**, die auch organisatorische Folgen in der politischen Struktur haben.

Im Auftrag des Bundeskanzleramtes (BKA) wird seit 1993 halbjährlich das allgemeine **Sicherheitsgefühl der österreichischen Bevölkerung** abgefragt⁴⁴. Dieses „Sicherheitsbarometer“ zeigt, dass das Sicherheitsempfinden der österreichischen Bevölkerung im Zeitverlauf auf **konstant hohem Niveau** ist: Vergleicht man die Ängste der österreichischen Bevölkerung mit jenen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, dann zeigt sich auch hier, dass sich die Österreicher und Österreicherinnen im EU Durchschnitt überdurchschnittlich sicher fühlen⁴⁵.

Grundsätzlich wird das Bundesheer von der österreichischen Bevölkerung mit den **positiven Charakteristika** der Katastrophenhilfe (78%), Kameradschaft (70%), Erziehung zur Selbstständigkeit (56%), körperlicher Ertüchtigung (54%), Sicherheit und Verteidigung (53%) sowie Disziplin und Ordnung (53%) ausgestattet. Hingegen wird eine zu geringe Bezahlung (64%) und die Trennung von Familie und Freundin (55%) sowie der Leerlauf im Dienst (53%) und der Alkoholmissbrauch (52%) bemängelt⁴⁶.

Werden die Österreicher und Österreicherinnen konkret nach der Wichtigkeit der derzeitigen in der Bundesverfassung und im Wehrgesetz festgeschriebenen Aufgaben befragt, so bezeichnen 91% der Bevölkerung die **Hilfe im Fall einer Katastrophe** als die **wichtigste**

⁴⁴ Durch das Gallup-Institut mit einem Befragtenumfang von n = 1000.

⁴⁵ Ein möglicher Grund für das überdurchschnittliche Sicherheitsgefühl könnte darin liegen, dass durch den Eurobarometer Antworten vorgegeben sind, welche etwaige persönliche Betroffenheitsmomente nur zum Teil widerspiegeln.

⁴⁶ Vgl. Market Oktober 2003.

Leistung des Bundesheeres. Mit jeweils 85% werden die militärische Landesverteidigung als auch die Aufrechterhaltung der inneren Ordnung und Sicherheit als (besonders) bedeutsam eingestuft. Vergleichsweise wenig Resonanz findet mit 58% der Beitrag des Österreichischen Bundesheer zur europäischen Sicherheit, wenn es sich um Hilfeleistungen bzw. Einsätze außerhalb des eigenen Landes handelt; ein Aspekt der **Österreich von den anderen Mitgliedstaaten der EU (84%) deutlich unterscheidet.**

Laut Umfrage der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE) vom Jänner 2003 sprechen sich 73% der Österreicher und Österreicherinnen für eine europäische Armee aus, aber nur 63% meinen, dass Österreich sich an dieser beteiligen soll. 82% bevorzugen die Konzeption der europäischen Armee als Freiwilligenheer, beschränkt jedoch auf friedensbewahrende Maßnahmen (77%). In diesem Zusammenhang ist eine weitere Ambivalenz zu nennen, die für den zukünftigen sicherheitspolitischen Dialog mit der österreichischen Bevölkerung von besonderer Bedeutung ist. Obwohl 63% der Österreicher und Österreicherinnen eine **Teilnahme an einer gemeinsamen europäischen Armee** befürworten, sprechen sich 69% für die **Beibehaltung der Neutralität** aus.

Ein weiterer deutlicher Unterschied zwischen Österreich und den Mitgliedstaaten der EU liegt im **Vertrauen**, welches **verschiedenen Sicherheitsorganisationen** entgegengebracht wird. Während der Polizei von der österreichischen Bevölkerung ein Vertrauenswürdigkeitsfaktor von 84% entgegengebracht wird, liegt der Faktor für das Österreichische Bundesheer nur bei 47%. Im Gegensatz zu Österreich hält sich innerhalb der Europäischen Union die Zustimmung zu beiden Organisationen mit 67% Polizei zu 66% Militär in etwa die Waage.

Bezogen auf Österreich zeigt sich, dass der **Informationsstand betreffend Fragen der Sicherheit(-spolitik)** - vor allem hinsichtlich eines gesamteuropäischen Sicherheitssystems - gering ist. Lediglich ein Viertel der österreichischen Bevölkerung fühlt sich gut informiert, während die verbleibenden drei Viertel sich wenig bis gar nicht informiert betrachten, wobei Frauen sich deutlich schlechter informiert fühlen als Männer.

In Umfragen spiegelt sich nach wie vor die Erwartungshaltung der österreichischen Bevölkerung wider, dass im Falle einer sicherheitspolitischen Bedrohung von anderen Nationen Hilfe geleistet wird, Österreich allerdings dazu (moralisch) nicht verpflichtet sei⁴⁷.

Da jahrzehntelang geprägte Einstellungen nicht innerhalb kürzester Zeit verändert werden können, sind im Kern **zwei kommunikative Herausforderungen** zu bewältigen: Erstens wird eine Verständnisänderung des Begriffes Sicherheit in Richtung umfassende Sicherheit in der heimischen Bevölkerung herbeizuführen sein. Zweitens wird daran zu arbeiten sein, das Verständnis der Österreicher aus dem isolationistischen Denken der Zeit des Kalten Krieges zu führen und einsichtig zu machen, dass Österreich als Teil eines sicherheitspoliti-

⁴⁷ Diese Haltung wird auch im Zeitalter der zunehmenden Internationalisierung fortgesetzt (vgl. Lackner 2003: 11). Nach der bereits zitierten Umfrage des Marketinstituts 2003 erwarten 66% der österreichischen Bevölkerung, dass Österreich im Falle eines Angriffes von der Staatengemeinschaft geholfen werde. Allerdings sprechen sich nur 27% dafür aus, dass auch Österreich Militärhilfe leisten sollte, wenn ein anderes EU-Mitglied angegriffen wird.

schen Hauses militärische Aufgaben wird übernehmen müssen, die kaum noch mit jenen vergangener Jahrzehnte vergleichbar sind.

An **Schlussfolgerungen und Erkenntnissen** ist festzuhalten, dass sich das Sicherheitsgefühl der Bevölkerung seit Jahren auf einem hohen Niveau befindet, welches auch im europäischen Vergleich als überdurchschnittlich zu bezeichnen ist. Allfällige Bedrohungen werden vorrangig im Bereich der persönlichen Betroffenheit angesiedelt, sind also von der individuellen Lebenssituation geprägt.

Erwartungen an das Österreichische Bundesheer werden in erster Linie mit Katastrophenhilfe und innerer Sicherheit verknüpft. Wenngleich die militärische Landesverteidigung als sehr bedeutend eingestuft wird, wurde die Internationalisierung und Europäisierung der österreichischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik offensichtlich noch nicht erkannt, obwohl sich eine deutliche Mehrheit der Österreicher und Österreicherinnen für eine europäische Armee ausspricht. Es werden auch Überlegungen anzustellen sein, wie das Vertrauen der Bevölkerung in die Streitkräfte gesteigert werden kann, da es in Österreich im Verhältnis zur Exekutive deutlich niedriger ausgeprägt ist als in den anderen Staaten der EU.

Im Sinne der in offenen Gesellschaften zu fordernden **Transparenz und Rechtfertigung der organisatorischen Ziele** und Handlungen hat sich die österreichische Politik der kommunikativen Herausforderung zu stellen, Verständnis für Sicherheitspolitik zu erwecken. Diese dient mit ihren politisch-militärischen Maßnahmen im Rahmen gleichzeitig einer gemeinsamen europäischen Sicherheitspolitik und vorrangig dem nationalen Sicherheitsinteresse im Sinne sozialer und innerer Stabilität.

4.3.4. Soldatisches Berufsverständnis und Professionalität im Wandel

Der mit Internationalisierung, Globalisierung und Pluralisierung moderner Industriegesellschaften einhergehende **Wandel der Institution Militär** ist umfangreich. Veränderungen betreffen nicht nur die Aufgabenzuordnungen, Strukturen und Organisation der Militärorganisationen, sondern auch die Frage nach den Konsequenzen für das „Soldatsein“ an sich.

Durch die ausgeprägte hierarchische Struktur und den hohen inneren Institutionalisierungs- und Reglementierungsgrad **unterscheidet sich die Militärorganisation signifikant von anderen Organisationskulturen**. Die Besonderheiten des Militärischen lassen sich grundsätzlich mit „In-die-Gefahr-hinein-Handeln, Bedürfnisseinschränkung bzw. Bedürfnisunterdrückung⁴⁸, physische und psychische Belastbarkeit, Bereitschaft zur Ein- und Unterordnung sowie einem gemeinschaftsbezogenen Wertebewusstsein“ beschreiben.

Vor dem Hintergrund veränderter „Bedrohungsszenarien“ ist jedoch ein Wandel militärischer Aufgabenstellungen beobachtbar. Friedenserhaltende und humanitäre Interventionen, präventive und akute Deeskalation von Konflikten außerhalb des eigenen Landes prägen das

⁴⁸ Der Soldatenberuf wird speziell mit einem „Ethos der Enthaltbarkeit versehen, das auf ein Idealbild des Soldaten rekurriert, der seine eigenen Bedürfnisse hinter den Dienst für die Sache zurückstellt“ (Biehl, et al. 2000:21).

militärische Aufgabenspektrum, wodurch sich **tief greifende Veränderungen im soldatischen Berufsverständnis und Anforderungsprofil** ergeben.

Der Soldat in den modernen Streitkräften Europas hat nun die Chance, in Hinkunft vermehrt als **Beschützer des Friedens** aufzutreten. Somit könnte auch das Berufsbild des Soldaten in ansteigendem Maße von der Gesellschaft positiv besetzt werden⁴⁹. Als wesentlichste Voraussetzung dazu erscheint die soldatische Handlungsorientierung im Sinne der Gerechtigkeit, ohne die es, wie bereits herausgearbeitet, keinen Frieden geben kann. Die Vision vom Soldaten als gerecht handelnden Diener des Friedens mit immaterieller Primärmotivation für die Berufsausübung scheint also aktuell wie noch nie zuvor. Diese Entwicklung bietet nun auch die Möglichkeit einer **Rekonstruktion des Militärischen** im Sinne einer Überwindung jener Dekonstruktion, die das Soldatische in der Phase des Kalten Krieges erfahren hat. Diese Wende in der **soldatischen Identität** kann durchaus mit dem Bild des „Weltbürgers in Uniform“ beschrieben werden, wodurch die Rolle des Soldaten als „Staatsbürger in Uniform“ eine drastische Erweiterung erfährt.

Traditionell betrachtet werden **soldatische Tugenden** mit Mut, Opferbereitschaft, Gemeinschaftsdenken und Ehre in Verbindung gebracht. Diese auf gemeinschaftlichen Altruismus gerichteten soldatische Werte werden mit Kategorien wie Gehorsam, Hierarchie, Autorität, Disziplin und Kameradschaft verknüpft, die sich mit gesellschaftlichen Grundwerten⁵⁰ wie Gleichheit oder Individualismus und persönlicher Selbstverwirklichung auf den ersten Blick nur schwer in Verbindung bringen lassen. Für die Streitkräfte bedeutet dies, angesichts ihrer speziellen Organisationskultur, eine besondere Herausforderung, die letztlich auch viele der **Legitimations- und Akzeptanzprobleme** begründet, mit denen sich Streitkräfte in modernen demokratischen Gesellschaftssystemen konfrontiert sehen. Diese Herausforderungen sind insofern markant, als „zwangsläufig zwischen jeder pluralistischen und demokratischen Gesellschaft einerseits und einer hierarchisch strukturierten Armee andererseits eine Art Spannungsfeld [besteht], das kaum vollkommen aufzulösen ist [...], aber doch möglichst minimiert werden muss“.

Es dürfte außer Zweifel stehen, dass gewisse **Dekonstruktionsmechanismen der Moderne** die Aufrechterhaltung einer Hierarchie substantieller Güter und Werte erschweren. Ein Ansatzpunkt für eine **Annäherung zwischen Streitkräften und Gesellschaft** kann demnach nicht in einer Anpassung der Militärkultur an den Wertewandel der Gesellschaft liegen, wohl aber in einer Überwindung vorpluralistischer militärischer Traditionen und in einer diskursiven Öffnung gegenüber gesellschaftlichen Normen zur Legitimierung des Bundes-

⁴⁹ Die mediale Darstellung und das Fremdbild des Soldaten in unserer Gesellschaft zeigen jedoch meist ein anderes Bild. Soldaten werden nach wie vor am ehesten mit Krieg und Zerstörung in Verbindung gebracht, oder überhaupt (wie im Fall des Urteilsspruchs des deutschen Bundesverfassungsgerichtes 1994 sogar mit juristischer Rückendeckung) pauschal als Mörder verunglimpft. Dabei mangelt es nicht selten an Differenzierungen, wenn eine Unterscheidung zwischen Aggressor und Beschützer der Angegriffenen („Soldaten töten Hilflose“), zwischen Friedensbrecher und Friedenswahrer entweder gar nicht oder nur am Rande gezogen wird.

⁵⁰ Grundwerte als höchste Werte, welche ein Minimum an Wertgemeinschaften in einer Gesellschaft repräsentieren (vgl. Micewski 2000).

heeres als eine an demokratiepolitischen (rechtlichen) und ethisch begründeten Maßstäben orientierte Institution.

Das **Soldatische** wird auch weiterhin auf der Fähigkeit zur potentiellen und tatsächlichen Gewaltanwendung unter den Bedingungen eines bewaffneten Konfliktes beruhen. Darüber hinaus wird es sich aber globalisieren und in verstärkter dualer Ausprägung präsentieren: **Kampfstark sein** und gleichzeitig **friedensfördernd** wird bedeuten, dass **Kampffähigkeit** und **Friedensfähigkeit** einander ergänzen. Da die zukünftigen Einsätze dem Soldaten sowohl militärische als auch zivile Qualifikationen abverlangen, wird „Soldatsein“ eine Fülle von Interoperabilitätsdimensionen umfassen: technische, intellektuelle, kulturelle, moralisch-ethische, aber auch soziale Ebenen, auf die in **Prozessen militärischer (Aus-) Bildung** Augenmerk gelegt werden muss.

Militärischer Professionalismus wird daher - noch stärker als je zuvor - vom „strategischen Faktor Bildung“ abhängen. Dies gilt für den Beruf des Soldaten an sich, aber erst recht für den Offizier als Soldat mit besonderen Aufgaben und Verantwortung, da seine Einstellungen und berufliche Qualifikationen für das Selbstverständnis (und für die Effektivität) der Armee gewichtige Faktoren sind und die bildungsmäßige Qualifikation der Offiziere für die gesellschaftlichen Integration der Streitkräfte eine zentrale Rolle spielt.

Neue Konfliktformen und Unsicherheitskonstellationen auf der einen Seite, Individualisierung, Säkularisierung und Pluralisierung auf der anderen Seite, prägen moderne Gesellschaften; Trends, die unmittelbar auf das Teilsystem Heer einwirken.

Unverändert liegt die **primäre Funktion des Militärs** darin, die Interessen des Staates (Bündnisses) unter den Ausnahmebedingungen eines (bewaffneten) Konfliktes durchzusetzen, wodurch sich die signifikante Unterscheidung der Militärorganisation von anderen Organisationskulturen ergibt.

Die neuen Aufgabenstellungen erfordern **ganzheitliche Professionalität**, die neben dem Management und der Anwendung von Gewalt auch politische und diplomatische Kompetenzdimensionen umfasst. Nicht zuletzt fördert auch die intensivierete zivil-militärische Zusammenarbeit zur Deeskalation und Lösung von Konflikten in einem internationalen Kontext die **Rekonstruktion des Militärischen** im Sinne von **gesellschaftlicher Anerkennung** und Wertschätzung.

Allerdings bedeutet die Übernahme neuer Aufgaben nicht die Aufgabe klassisch-militärischer Fähigkeiten, auf denen sich soldatische Identität nach wie vor zu gründen hat. Eine gewisse **Wertekluft zwischen Militär und Zivilgesellschaft** wird daher weiterhin eine Herausforderung im zivil-militärischen Verhältnis darstellen, die nur auf Basis von Verständnis und funktionalem wie sozial-moralischem Legitimationsnachweis überbrückt werden kann.

Technologische und kulturelle Faktoren prägen das moderne Bild militärischer Einsätze, weshalb Lernfähigkeit, Flexibilität und Professionalität zu unabdingbaren Kernfähigkeiten

der Streitkräfte werden, die ihrerseits wiederum die Voraussetzung für eine Neupositionierung der Streitkräfte im Sinne der angesprochenen Rekonstruktion darstellen.

Die verstärkte Internationalisierung und multikulturelle Ausrichtung sicherheitspolitischer Maßnahmen führt aber auch zu einer stärkeren emotionalen Belastung des Soldaten. Da lange Abwesenheiten und Trennungen von Familie und Partner ganz wesentlich Berufszufriedenheit und die Attraktivität des Berufsfeldes Militär beeinflussen, wird in Hinkunft vermehrt auf die Vereinbarkeitsproblematik Bedacht genommen werden müssen.

4.3.5. Frauen als Soldatinnen im ÖBH und im internationalen Vergleich

Frauen wurde der Zugang zum Bundesheer als Soldatinnen beginnend mit **April 1998** gewährt⁵¹. Damit öffnete Österreich als eines der letzten Länder der Europäischen Union seine Streitkräfte für eine Dienstleistung von Frauen als Soldatinnen.

Die **Integration von Frauen als Soldatinnen** in die Militärorganisationen ist ein zentrales Merkmal der als postmodern beschriebenen Streitkräfteentwicklung. Dies begründet sich einerseits durch die neuen Aufgabenfelder und die damit einhergehende Professionalisierung von Streitkräften, andererseits mit den Forderungen nach einer stärkeren Öffnung der Streitkräfte gegenüber zivilen Wertvorstellungen und gesellschaftlichen Anliegen. Das Berufsfeld Militär für Soldatinnen zu öffnen steht daher in erster Linie im Zusammenhang mit den **sozialen Gleichstellungstrends** und weniger mit dem unmittelbaren Funktionsnotwendigkeiten der Streitkräfte.

Der Charakteristik des gesellschaftlichen Pluralismus folgend sind die **Einstellungen innerhalb der Gesellschaft und des Militärs** zum Thema Soldatin vielfältig und kontroversiell, als traditionelle, feministische oder biologistische Argumente aufeinanderprallen.

In Österreich gab es mit Stand vom 7. Jänner 2004 242 Soldatinnen, was einem **Anteil am Präsenzstand von 0,7%** entspricht⁵². Im Verhältnis zu anderen Armeen ist in Österreich der Anteil der Soldatinnen eher gering. Der **europäische Durchschnitt** liegt bei ca. **5%**, wobei eine Schwankungsbreite von 0,8% (Schweden) bis 10,8% (Frankreich) gegeben ist.

Obwohl in dem angestellten internationalen Vergleich spezifische kulturelle und gesellschaftspolitische Bedingungen unberücksichtigt bleiben, lässt sich aus den empirischen Daten ein **Trend** ablesen, der auch für Österreich von unmittelbarer Relevanz ist. So ist gene-

⁵¹ Im Frühjahr 1996 wurde anlässlich der Regierungsbildung im Koalitionsübereinkommen die Öffnung des Bundesheeres für Frauen vereinbart. Am 11. September 1997 wurde das "Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer" als Sammelnovelle, die die Änderung von insgesamt 47 Bundesgesetzen, darunter das Wehrgesetz 1990, Heeresgebührengesetz 1992 und das Heeresdisziplinalgesetz 1994, enthält, im Nationalrat beschlossen. Im Bundesverfassungsgesetz wurde mit Art.9a Abs. 4 die absolute jederzeitige Freiwilligkeit der Dienstleistung von Frauen im Bundesheer festgelegt.

⁵² Zum Stichtag 31. Dezember 1998 leisteten 77 Soldatinnen Dienst im Bundesheer, am 31. Dezember 1999 89, am 31. Dezember 2000 135, zurzeit sind es 247 (davon 63 im Ausbildungsdienst und 184 im Dienstverhältnis.) Die Dienstgrade der Soldatinnen (Stand: 1. November 2003): Offiziere 32, Unteroffiziere 48.

rell die Zahl der Soldatinnen in allen Streitkräften äußerst gering, die Soldatinnen sind kaum in Kampffunktionen tätig bzw. in Führungspositionen vertreten.

Während zahlreiche Länder nach wie vor Verwendungsbeschränkungen für Soldatinnen vorsehen und diese vor allem von unmittelbaren Kampffunktionen ausschließen, hat sich Österreich von Anbeginn entschieden, Soldatinnen keine Beschränkungen beim Zugang zu Waffengattungen oder Kampffunktionen aufzuerlegen. Trotzdem sind derzeit **nur 19% der Soldatinnen in Kampffunktionen** tätig.

Das Konzept der Öffnung der Streitkräfte kommt in Österreich den **Gleichstellungsbestrebungen** insofern entgegen, als es per Gesetz keine Beschränkungen für den Zugang von Frauen zu bestimmten Verwendungen gibt. In der Praxis streben Frauen allerdings verstärkt **Verwendungen** an, in denen Körperkraft oder unmittelbare Gefechtsaufgaben keinen überragenden Aspekt darstellen: 75% melden sich nicht für Kampffunktionen oder tendieren zu Verwendungen, in denen Belastungen durch Gefechtsdienst oder Witterung weniger extrem sind.

Während sich Befürchtungen hinsichtlich sexueller Belästigung von Soldatinnen im überwiegend männlichen Umfeld als unbegründet herausgestellt haben⁵³, sind trotzdem **Probleme der Integration von Soldatinnen** festzustellen. Darüber hinaus sorgen die Leistungslimits, die den Freiwilligen für den Eintritt in das Bundesheer als Soldatin abverlangt werden sowie die **frühzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses** für ständigen Diskussionsstoff.

Im Verhältnis der Soldatinnen zu ihren männlichen Kameraden entstehen Spannungen aufgrund der ausschließlich für Frauen bestehenden Arbeitsplatz und Laufbahnplanung. Während für die Soldatin bereits vor dem Einrücken Einberufungsort, Ausbildungsgang, Funktion und späterer Arbeitsplatz als Militärperson festgelegt werden, besteht für männliche Interessenten für den Soldatenberuf keine Garantie für eine Übernahme als Zeitsoldat oder Militärperson.

Auch im Einsatzfall können somit weibliche Soldaten nicht ohne ihre Zustimmung zu einem Wehrdienst herangezogen werden. Dies gilt in gleicher Weise für jene Frauen, welche Militärtätigkeiten ausüben. Kritiker sehen darin aus militärischer Sicht eine gewisse Sinnlosigkeit der Ausbildung weiblicher Soldaten, da diese im Einsatzfall ohnedies nicht einsetzbar wären. Dieser Einwand wird auch gegen die Besetzung von Führungsfunktionen mit Soldatinnen angeführt und kann damit für Berufssoldatinnen ein gewisses Karrierehemmnis darstellen.

Bezogen auf die physischen Leistungskriterien kollidiert das Prinzip, eine gewisse körperliche Mindestanforderung von den Soldaten (sowohl männlich als auch weiblich) einzufordern, mit dem Prinzip der unterschiedlichen körperlichen Konstitution von Mann und Frau.

⁵³ So gab es von 2000 bis 2003 insgesamt 14 Beschwerden, davon vier mit geschlechtsspezifischem Bezug. Sexueller Belästigung wurde jedoch seitens der Bundesheer-Beschwerdekommision in keinem Fall Berechtigung zuerkannt.

Österreich hat sich hier für **geschlechtsspezifische sportliche Leistungslimits** bei Einhaltung gewisser Mindestanforderungen entschieden.

Generell sind die **Leistungsanforderungen bei der Eignungsprüfung**, die über den Zugang von Frauen zum Bundesheer entscheidet, jedoch **zu hoch** und schließen durchaus geeignete Bewerberinnen vom Ausbildungsdienst und einer Berufslaufbahn als Soldatin aus. Insgesamt scheidet in Österreich durchschnittlich ein Drittel der Bewerberinnen bei der Eignungsprüfung aus medizinischen Gründen oder wegen Nichterbringung der körperlichen Leistungslimits aus.

Ein weiteres Problemfeld stellt die **Rückziehung der freiwilligen Meldungen** durch die Bewerberinnen vor der Eignungsprüfung oder sogar nach bestandener Eignungsprüfung dar. Zurückziehung der Meldungen vor Eignungsprüfung erfolgen mitunter, weil die Bewerberinnen einen anderen Arbeitsplatz gefunden haben oder - was hauptsächlich der Fall ist - befürchten, die Eignungsprüfung nicht zu bestehen. Hauptgrund für die Rückziehung der freiwilligen Meldung auch nach bestandener Eignungsprüfung ist jedoch die **geringe Bezahlung während des Ausbildungsdienstes**.

Im Hinblick auf die Entwicklung des Bundesheers stellt sich in vergleichender Perspektive innerhalb der EU bzw. des euroatlantischen Rahmens die Frage, wie die **extrem niedrige Frauenquote des Österreichischen Bundesheers** gesteigert werden kann. Faktisch geht es um die Frage, welche Maßnahmen gesetzt werden können, um die Streitkräfte für Frauen als Soldatinnen attraktiver zu machen und Soldatinnen besser zu integrieren, zeigt sich doch, dass auch in Streitkräftesystemen, die auf Basis der Wehrpflicht gebildet werden, der Frauenanteil unter den Uniformierten stetig im Steigen begriffen ist.

Allerdings werden Gleichstellungspläne, die rein auf die Erhöhung der Frauenquote oder des Frauenanteils in Führungspositionen abzielen, nicht ausreichen, um eine adäquate Integration der Frauen in die soldatische Lebenswelt zu gewährleisten. Um dieses Ziel zu erreichen, werden in den Problembereichen der körperlichen Limits und der Besoldung Maßnahmen neben Innovationen zur Vereinbarung von Familie und Beruf, der sozialen Absicherung aber auch gesamtgesellschaftlicher Bemühungen um einen Brückenschlag zwischen traditionellen und postmodernen Rollenzuschreibungen von Frauen und Militär zu setzen sein.

4.3.6. Wehrsystematik: Gesellschaftspolitischer Kontext und Trends

Die aktuelle und bis auf weiteres absehbare geostrategische Situation nach dem Ende des Kalten Krieges hat die Frage nach einer Abkehr von der Wehrpflicht in Gang gebracht hat. Zahlreiche Staaten erkannten, dass die nunmehr wahrzunehmenden Streitkräfteaufgaben auch auf Basis von Freiwilligenheeren erfüllt werden können.

Die nachhaltig veränderte sicherheits- und gesellschaftspolitische Situation nach Ende des Kalten Krieges in Verbindung mit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union und der damit verknüpften Aufgabe, an einer solidarischen gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigung

gungspolitik im Sinne eines internationalen Krisen- und Konfliktmanagements mitwirken zu können, rückt die Frage nach Anpassungen und Veränderungen im Wehrsystem auch für Österreich in den Vordergrund.

Vom **jährlich verfügbaren Wehrpflichtigenaufkommen** in Österreich sind durchschnittlich 87,5% tauglich. Absolut betrachtet bedeutet dies, dass ungefähr 5000 junge Österreicher aus jedem zur Stellung heranstehenden Geburtsjahrgang untauglich sind. Beim Geburtsjahrgang 1984 in der Stärke von 45.006 männlichen Wehrpflichtigen wurden nach Abzug der Untauglichen und Zivildienstler beispielsweise im Jahr 2002 31.700 Grundwehrdienstler einberufen.

Diese Zahl an verfügbaren Grundwehrdienstlern wird in den nächsten Jahren geringfügig nach unten gehen. Zieht man die derzeitigen Untauglichkeitsraten und durchschnittlichen Zivildienstlerzahlen unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung als Grundlage für eine Berechnung des voraussichtlichen Wehrpflichtigenaufkommens heran, so ergibt sich eine **Anzahl von ungefähr 29.000 Grundwehrdienstlern pro Jahr bis zum Jahr 2012**. Die Gründe hierfür sind die sinkenden Geburtsjahrgänge, die nur zum Teil durch neu eingebürgerte Wehrpflichtige ausgeglichen werden können sowie die konstant, wenn auch langsam ansteigende Zahl an Wehrrersatzdienstlern (Zivildienstlern).

Im Verlauf der sicherheitspolitischen Transformation seit Ende des Kalten Krieges hat die **allgemeine Wehrpflicht in Österreich tendenziell an Akzeptanz eingebüßt** und das Freiwilligenheer stetig an Zustimmung gewonnen. Derzeit sind etwa zwei Drittel der Österreicher und Österreicherinnen für ein Freiwilligenheer, wobei das persönliche Betroffenheitsmoment sich dahingehend auswirkt, dass jüngere Staatsbürger eher dafür sind und die Zustimmung mit zunehmendem Alter abnimmt.

Im Zusammenhang der Wehrpflicht ist auch der Zivildienst zu diskutieren, ist dieser doch auf Basis der Wehrpflicht als Ersatzdienst für den Militärdienst definiert⁵⁴. Gemäß § 9a Abs. 3 B-VG ist die Wahl des Ersatzdienstes an das Vorliegen subjektiver Gewissensgründe gebunden. Zwischen 1974 und der Zivildienstnovelle des Jahres 1991, die für einen Beobachtungszeitraum von zwei Jahren verfügt wurde, waren die Gewissensgründe obendrein durch eine Zivildienstkommission überprüft worden.

Bei Befragungen gab etwa ein Drittel der Zivildienstler an, primär aus Gewissensgründen ihre Wahl getroffen zu haben. Bei der Mehrheit spielten private und soziale Überlegungen wie etwa Wohnsitznähe, keine Kasernierung, Beibehaltung der Lebensgewohnheiten, keine Formalhierarchien und Befehlsstrukturen etc. eine vorrangige Rolle. In dieser Hinsicht ist das Faktum bedeutend, dass etwa 100 Kasernenstandorten in Österreich bis zu 6000 Zivildienststellen gegenüberstehen. Hinzu kommt, dass der Zivildienst insofern an Attraktivität

⁵⁴ Die Möglichkeit zum Zivildienst, der auf das bereits im StGG 1867 Art. 14 Abs. 1 verankerte Recht auf Glaubens- und Gewissensfreiheit zurückreicht, wurde 1974 geschaffen, nachdem seit dem Jahr 1955 lediglich die ein Dienst ohne Waffe beim Heer möglich gewesen war.

gewinnt, als der konkrete und sichtbare Nutzen (etwa des Retters beim Roten Kreuz) des Zivildienstes im Bereich der sozialen Sicherheit den individuellen Sicherheitspräferenzen in der Bevölkerung entgegenkommt.

Die **allgemeine Entwicklung in Europa** lässt **zwei spezifische Charakteristika** erkennen, welche die Wehrsystematik betreffen. Zum einen die Verringerung der Wehrdienstzeit, die parallel zur signifikanten Reduzierung der Mannschaftsstärken verläuft; zum anderen die **Umstellung von Wehrpflichtigenarmeen auf Freiwilligenheere**.

Von den **15 alten EU-Staaten** verfügen derzeit 6 Staaten über eine Wehrpflichtigenarmee (Dänemark, Deutschland, Finnland, Griechenland, Österreich, Schweden), die verbleibenden 9 verfügen entweder über ein Berufsheer oder sind in Umstellung auf eine Freiwilligenarmee begriffen.

Während sich in Europa ein genereller Trend zur Umstellung der Wehrsystematik auf Freiwilligenheere feststellen lässt, gibt es in jenen Ländern, die von diesem Schritt bisher Abstand nahmen, zumindest einschneidende Veränderungen in der Wahrnehmung der Wehrpflicht. Diese Veränderungen beziehen sich auf in erster Linie auf drastische Verkürzungen der Wehrpflichtdauer sowie auf Änderungen, was die Tauglichkeits- und Freistellungskriterien betrifft.

Die Dynamik der Abläufe rund um die Wehrsystematik hat auch Auswirkungen auf den **Wehrersatz- bzw. Zivildienst**. Da dieser unmittelbar an die Wehrpflicht geknüpft ist, werden Varianten eines allgemeinen Gesellschafts- oder Sozialdienstes diskutiert, die allerdings aufgrund gesellschaftspolitischer, sozialer und rechtlicher Schwierigkeiten kaum auf Resonanz treffen.

4.3.7. Zusammenfassung

Die mit dem Ende der bipolaren Weltordnung entstandenen neuen sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen **führen das Bundesheer weit über die früher beherrschende Aufgabe der Landesverteidigung** hinaus. Das daraus resultierende, anspruchsvolle Aufgabenspektrum führt nunmehr zu neuen gesellschaftspolitisch relevanten und zu nutzenden Entwicklungsmöglichkeiten des Bundesheeres.

Früher wie heute können militärische Leistungen auf lange Sicht aber nur dann erbracht werden, wenn ein überwiegend **bejahendes gesellschaftspolitisches Umfeld** gegeben ist. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist in einer Zeit weit reichender sicherheitspolitischer Veränderungen der **gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung** höchstes Augenmerk zu schenken. Dazu bedarf es aber auch einer ständigen **Anpassung der militärischen Lebenswelt an die gesellschaftspolitische Realität**, die auch spezielle **Herausforderungen für den militärischen Professionalismus** als auch das soldatische Berufsbild beinhaltet.

Für die Gestaltung eines angemessenen **zivil-militärischen Verhältnisses** im Sinne von Akzeptanz und Unterstützung wird die Bewusstmachung der Aufgaben- und **Handlungs-**

kompetenz des Bundesheeres, seine Funktionsfähigkeit unter den neuen Bedingungen, im Mittelpunkt zu stehen haben.

Eine **Intensivierung und Versachlichung des politisch-militärischen als auch zivil-militärischen Diskurses** in Österreich, um das Verständnis von Politik und Öffentlichkeit für die neuen Aufgaben des Bundesheeres im Rahmen der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik zu wecken, wird nicht zuletzt deshalb unumgänglich sein, als sich die österreichische Bevölkerung über sicherheitspolitische Zusammenhänge nur unzureichend informiert fühlt.

Darüber hinaus wird eine Antwort darauf zu geben sein, wie sich die neue Konfiguration der Sicherheitspolitik und die gesamtgesellschaftliche Entwicklung auf die **Wehrsystematik im Sinne von Wehrdienst und Zivildienst als Wehrersatzdienst** auswirken. Die Mehrzahl der Staaten der Europäischen Union hat mittlerweile die Wehrpflicht ausgesetzt, abgeschafft oder drastisch verkürzt. In Abhängigkeit von der sicherheitspolitischen Lage und der damit verbundenen zunehmenden Professionalisierung von Streitkräften wird die Diskussion um eine Freiwilligenarmee bzw. bezüglich der Weiterentwicklung des Wehrsystems im Hinblick auf Inhalt, Dauer und materieller Absicherung der Wehrpflicht als auch des an diesen geknüpften Zivildienstes in seiner Bedeutung für die sozialen Dienste in Österreich zu führen sein. In diesem Zusammenhang wird auch zu klären, wie die Miliz für die Zukunft des Bundesheeres hinsichtlich der Wahrnehmung seiner Aufgaben aber auch was die gesellschaftspolitische Unterstützung anbetrifft, organisiert und in die Streitkräfteentwicklung integriert werden wird.

Ein weiteres Merkmal der **Streitkräfteentwicklung in Europa** ist die **deutliche Zunahme des Frauenanteils** sowohl unter den befristeten als auch unbefristet dienenden Berufssoldaten. In dieser Hinsicht besteht für das Bundesheer großer Aufholbedarf, geht man von einem internationalen Vergleich aus. Als vorrangig zu behandelnde Problembereiche werden in diesem Zusammenhang die physischen Leistungskriterien und der finanziell-soziale Aspekt zu behandeln sein.

Aus gesellschaftspolitischer Sicht werden neben einer Sichtbarmachung der Handlungskompetenz des Bundesheeres, Maßnahmen zur internen Identitätsstiftung, Bemühungen um eine allgemeine Attraktivitätssteigerung des Dienstes sowie eine innovative Informations- und Öffentlichkeitsarbeit für eine Reform des Bundesheeres ausschlaggebend sein.

4.4. Sachgebiet 4/Wirtschaft

Das Ziel der Tätigkeit des Sachgebietes 4/Wirtschaft bestand in der Analyse der Einbeziehung von gesamt- und raumwirtschaftlichen Überlegungen in militärische Planungsabläufe, insbesondere der Planungen im Zuge der Bundesheerreform unter Berücksichtigung der Zusammenarbeit von zivilen und militärischen Stellen.

Dabei hatte das Sachgebiet Wirtschaft davon auszugehen, dass bis in die jüngste Vergangenheit die konsequente und systematische Einbeziehung von ökonomischen Denkkategorien in die österreichische Sicherheitspolitik vernachlässigt worden war. Heeresintern wie -extern wurde letztlich verabsäumt, die Möglichkeiten der entwickelten ökonomischen Methoden und Denkansätze in entsprechender Weise in die Planungs- und Vollziehungsprozesse des Bundesheeres einzubringen und sich streitkräftebezogenen Themen in der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung zu stellen.

Die Erkenntnisse und Empfehlungen des Sachgebietes sind als grundlegende Überlegungen zu verstehen und wären im Rahmen des Reformprozesses weiterführenden Planungen zuzuführen.

4.4.1. Sicherheitspolitik und Wirtschaft

Militär und Wirtschaft stehen seit jeher in einem engen Zusammenhang. Die relative Stellung eines Staates im internationalen Staatengefüge wird in einem erheblichen Ausmaß durch seine wirtschaftliche Kraft und militärische Stärke bestimmt. Analysiert man die möglichen Auswirkungen von sicherheitspolitischen Entscheidungen auf die Wirtschaft, so lassen sich zwei Wirkungsebenen erkennen. Das ist die Ebene **gesamtwirtschaftlicher Auswirkungen** bzw. Aspekte, die auch in sehr engem Zusammenhang zu politischen Fragen und Problemen steht und die **einzelwirtschaftliche Ebene**, die in ihren Wirkungen isolierter zu betrachten ist.

Sicherheitspolitische Entscheidungen sind im Kontext der Wirtschaftspolitik in ihrer gesamtwirtschaftlichen Bedeutung und ihrer strukturellen Funktion zu betrachten. Relevant ist hier die **gesamtwirtschaftliche Produktivität von Militärausgaben**, da sie auf volkswirtschaftliche Steuerungsgrößen entweder stimulierend oder dämpfend wirken. In diesem Zusammenhang ist es nahe liegend, den Einfluss militärischer Planungen auf die volkswirtschaftlichen Produktionsfaktoren und die damit in Zusammenhang zu sehenden makroökonomischen Kenngrößen in volks- und raumwirtschaftlicher Hinsicht zu erfassen bzw. transparent zu machen.

Betrachtet man die **Gesamtzusammenhänge im einzelwirtschaftlichen Kontext**, ist zunächst die Rolle des Militärs als Nachfrager besonders relevant, wobei sich diese - je nach wirtschaftlicher Situation - in mehreren Facetten darstellt. Verschiedene Aspekte militärischer Aktivitäten wie die Wahrnehmung militärischer Erfordernisse im Hinblick auf die Infrastruktur, militärische Standorte sowie militärische Aus- und Weiterbildungsleistungen

wirken sich auf die Wirtschaft aus oder kommen dieser zugute. Die Nachfrage bestimmt aber nicht zuletzt auch die Entwicklung der Rüstungsindustrie im weitesten Sinne.

Darüber hinaus sind positive **Auswirkungen militärischer Forschung und Entwicklung** auf den zivilen Bereich ein nicht zu vernachlässigendes Thema. Nicht zuletzt profitiert die Wirtschaft wie auch andere zivile Bereiche und - in gewissen Fällen - die gesamte Gesellschaft von den Leistungen des Militärs wie etwa bei Auslandseinsätzen im Zusammenhang mit friedenssichernden Maßnahmen der internationalen Staatengemeinschaft oder Assistenzleistungen in Katastrophenfällen. Insbesondere letztere haben vielfach gezeigt, dass das Bundesheer entscheidend dazu beitragen kann, volkswirtschaftliche Schäden zu minimieren.

Um den Leistungsoutput im Sinne der Sicherheitsleistung für die staatliche Gemeinschaft permanent zu ermöglichen, ist für die Streitkräfte die Absicherung und Gewährleistung zahlreicher Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung ständiger Einsatzbereitschaft vonnöten. Darunter fallen Beschaffung, Bewirtschaftung, logistische Dispositionen, Erstellung und Bereitstellung von materiellen und immateriellen Produktionsfaktoren und Leistungsmittel, die für den Leistungsprozess notwendig sind.

In dieser Eigenschaft agieren Streitkräfte als personal- und kapitalintensive Einzelwirtschaft mit gemeinnützigen Zwecken und bedarfswirtschaftlichen Zielen, die grundsätzlich nach dem Erwirtschaftungsprinzip als Gewährleistungsbetrieb in öffentlichem Eigentum geführt wird.

4.4.2. Der Wirtschaftsraum Europa und die Rolle Österreichs

Zu den generellen Folgen des Globalisierungsprozesses gehört eine Zunahme der Interdependenzen und damit zugleich auch eine zunehmende Empfindlichkeit und **Verwundbarkeit der nationalen Volkswirtschaften** gegenüber Störungen im wirtschaftlichen System. Nicht zuletzt deswegen gehört es zu den vorrangigen Strategien der Nationalstaaten, **regionale wirtschaftliche Zusammenschlüsse** zu bilden. Dies führt insgesamt zu einem Aufstieg wirtschaftlicher Großregionen.

Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) stehen beispielhaft für diese Entwicklung. Im Vergleich der Regionen weist die EU als Ganzes einen hohen Verflechtungsgrad auf und nimmt auch im Welthandel eine Spitzenstellung ein. Der Anteil der EU am stetig und rasch ansteigenden Welthandel liegt bei 37% (ohne EU-Binnenhandel)⁵⁵. Mindestens gleich bedeutsam ist die Intensivierung der globalen Finanzverflechtungen.

Die Globalisierung umfasst als Ganzes zwei gegenläufige Tendenzen. Einerseits verstärken sich **globale Vernetzungen und wechselseitige Abhängigkeiten**, andererseits wachsen im gleichen Ausmaß **Tendenzen zur Regionalisierung und Differenzierung**. Der Wettbewerb wird zunehmend globalisiert und insgesamt härter. Die Folgerungen für die Europäer

⁵⁵ Berechnungen des Sachgebietes 4 nach Auswertung von Datenmaterial des ÖSTAT.

sind nahe liegend. Als einer der Hauptakteure der Weltwirtschaft muss Europa aus ökonomischer Perspektive die Außen- und Sicherheitspolitik global ausrichten und darüber hinaus fähig sein, die ökonomischen Interessen in diesem Umfang wahrzunehmen. Auch wenn die dazu erforderliche Strategie kooperativ ausgerichtet ist und auf eine Stärkung übernationaler Regime setzt, so erfordert dies doch militärische Fähigkeiten, die dieser Dimension entsprechen. Eine weitere Folgerung ergibt sich aus der großen und zunehmenden Bedeutung ökonomischer Konfliktursachen und Verwundbarkeit, die insbesondere die äußere und innere Stabilität hoch entwickelter und vernetzter Wirtschaftsräume, wie den der EU, gefährden. Weit stärker als bisher ist deshalb die Analyse ökonomischer Zusammenhänge und Gefährdungspotentiale in die sicherheitspolitische Lagebeurteilung einzubeziehen.

Die nationalen Volkswirtschaften, als Teil des Wirtschaftsraumes der EU, sind durch den internationalen Waren- und Dienstleistungsaustausch, durch die Wanderung von Produktionsfaktoren und durch monetäre Transaktionen miteinander verbunden. **Österreich** ist als kleine und offene Volkswirtschaft in seinen wirtschaftspolitischen Handlungsspielräumen in hohem Ausmaß von der Einbindung in internationale Zusammenhänge bestimmt, insbesondere was die Abhängigkeit von wichtigen Rohstoffen betrifft. Österreichs Lage in Mitteleuropa an der Nahtstelle zwischen Ost- und Westeuropa sowie die transportkostenintensive Güterstruktur bringen es mit sich, dass **Österreichs Warenströme stark auf Europa konzentriert** sind und Österreich zu mehr als 80% mit Staaten wirtschaftlich verflochten ist, die sich in einem Umkreis von rund 2000 km von Österreich befinden. Diese internationale ökonomische Abhängigkeit wirkt sich hinsichtlich der **Rohstoffsicherung**, des **Schutzes der Transportwege**, aber auch der **Sicherung der Absatzmärkte** in steigendem Maße auf die Nachfrage nach Sicherheit aus.

4.4.3. Gesamt- und raumwirtschaftliche Wirkungen von Streitkräften

Das Bundesheer benötigt für die Auftragserfüllung wirtschaftliche Ressourcen, die aus dem Bundeshaushalt beschafft werden müssen. Auf Grund der hohen Besiedlungsdichte Österreichs ergibt sich zunächst eine zunehmende Konkurrenz um den knappen Produktionsfaktor Boden. Des Weiteren benötigen Streitkräfte einen Teil der in der Volkswirtschaft verfügbaren Arbeitskräfte, die entweder über den Arbeitsmarkt (unbefristete und befristete Berufssoldaten) oder durch staatliche Steuerungsmaßnahmen (Wehrpflichtige) rekrutiert werden. Ferner ist zu berücksichtigen, dass der Verteidigungsaufwand zusätzliche Arbeit für die Erzeugung des Heeresbedarfes schafft.

Der Verteidigungsbedarf verlangt auch einen Anteil am volkswirtschaftlichen Kapital- und Produktionsmittelbestand. Durch die Rüstungspolitik, als Teil der österreichischen Verteidigungspolitik, wird dabei im volkswirtschaftlichen und internationalen Kontext die effektive und effiziente Deckung der materiellen Bedürfnisse des Bundesheeres zur Erfüllung nationaler und internationaler Aufgabenstellungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht gewährleistet.

Die politische Dimension der Bereitstellung entsprechender Ressourcen für das Bundesheer kann seit Beginn der 90er Jahre als zunehmend international dominiert betrachtet werden. Die Mitgliedschaft Österreichs in internationalen Organisationen wie der Europäischen Union (EU), der Partnerschaft für den Frieden im Rahmen der NATO (North Atlantic Treaty Organization) oder der Western European Armament Group/Organisation (WEAG/WEAO), eröffnet die Teilnahmemöglichkeit an kooperativen Lösungen im Rahmen von Beschaffung, Betrieb, Forschung und Entwicklung. Diese Aktivitäten sind wiederum von besonderer Bedeutung für die Nutzbarmachung der Ergebnisse im nationalen Bereich, einschließlich all seiner „Spin-off-Potentiale“ für den zivilen Bereich.

Verteidigungsausgaben haben neben der gesamtwirtschaftlichen auch eine raumwirtschaftliche Dimension. Die Ausgaben für die Landesverteidigung können daher auf Grund ihrer räumlichen Wirkungen als Instrument für die Regionalpolitik genutzt werden. Von Bedeutung ist dabei wohin und in welche Regionen die Verteidigungsausgaben fließen bzw. wo sie zu Einkommen von privaten Haushalten oder Einnahmen privater Unternehmen werden.

In Bezug auf die Beschäftigungseffekte ist zwischen der Wirkung der Arbeitsplätze auf dem regionalen Arbeitsmarkt und der Wirkung der Ausgaben des Personals in der Region zu unterscheiden. Die geschaffenen Arbeitsplätze zeichnen sich durch ihre Unabhängigkeit von der Konjunkturlage sowie, bei den zivilen Bediensteten, durch einen hohen Anteil an Arbeitern und Frauen aus. Dem Aufwand für das Personal kommt in jedem Verteidigungsbudget eine zentrale Aufgabe zu. Da jeder Lohn- und Soldempfänger einem Garnisonsort zugeordnet werden kann, ist es prinzipiell möglich, die regionalen Auswirkungen der Ausgaben der Bediensteten und der Wehrpflichtigen zu analysieren. Die Ermittlung des Kaufverhaltens der Heeresangehörigen ist deshalb von Interesse, da damit aufgezeigt werden kann, wohin das Einkommen der Bediensteten fließt und wo es wirtschaftliche Auswirkungen induziert bzw. in welchen Wirtschaftsbranchen es zur Arbeitsplatzsicherung beiträgt.

Beim Erwerb von Ausrüstungsgütern unterscheidet man zwischen **zentraler** und **dezentraler** Beschaffung. Bei der zentralen Beschaffungen handelt es sich zumeist um Großaufträge, die der Ausrüstung und Ausstattung der Streitkräfte dienen und großteils an leistungsstarke Unternehmen vergeben werden. Die dezentrale Beschaffung umfasst Aufträge die beinahe zu hundert Prozent der regionalen Wirtschaft zugute kommen. Von den Beschaffungen gehen neben den direkten Wirkungen durch Zahlungen an die Unternehmen auch indirekte Wirkungen aus, da sich derartige Ausgaben in der Wirtschaft fortpflanzen und damit neue Einkommen und Ausgaben generieren.

4.4.4. Partnerschaft zwischen Heer und Wirtschaft

Partnerschaften sind Abkommen, die zwischen dem Bundesheer und Unternehmen, Wirtschaftsorganisationen, Vereinen, Interessenvertretungen, Körperschaften öffentlichen Rechts und Bundesländern oder Gemeinden abgeschlossen werden. Ein wesentlicher Zweck derartiger Partnerschaften besteht darin, die gegenseitige ideelle und materielle Unterstüt-

zung zu fördern sowie das Bundesheers bei der umfassenden Landesverteidigung und seine Bemühungen um Verankerung und Einbindung in die Gesellschaft zu unterstützen.

Die Partnerschaften bieten insgesamt ein sehr großes Potenzial für den Aufbau, Ausbau und die Nutzung von Synergien zwischen Sicherheitspolitik und Wirtschaft. Dabei sollte die Möglichkeit bestehen, den diesbezüglichen Intensitätsgrad je nach beiderseitigem Bedarf bestimmen zu können. Dies bezieht sich insbesondere auf Kooperationen im Bereich der Forschung und Entwicklung, Logistik, Finanzierung, Risikoabsicherung, Kooperationen im Einsatz- und Katastrophenfall sowie die Abstimmung von Anforderungsprofilen und Berufsbildern für jene Fachkräfte, die dem österreichischen Arbeitsmarkt nach dem Dienst beim Bundesheer zur Verfügung stehen sollen.

4.4.5. CIMIC (Civil-Military Cooperation)

CIMIC ist jede Art von zivil-militärischer Interaktion, die von einem umfassenden Sicherheitsverständnis ausgehend versucht, im Rahmen von multidimensionalen, multifunktionalen und multilateralen Lösungsstrategien Krisenfälle zu bewältigen, indem Synergieeffekte zwischen zivilen und militärischen Akteuren erzeugt und genutzt werden.

Die Zielsetzung von CIMIC besteht darin, das Handeln von militärischen und zivilen Organisationen im Hinblick auf die Stabilisierung und Rekonstruktion einer Krisenregion zu optimieren. Durch effektive CIMIC kann überdies die Dauer und Intensität bewaffneter Auseinandersetzungen sowie das militärischen Engagements im jeweiligen Konflikt reduziert werden. CIMIC umfasst im Wesentlichen drei Aktivitätsbereiche:

- Die **Unterstützung ziviler Organisationen und des zivilen Umfeldes**. Dies umfasst die Planung, die Koordinierung und die Unterstützung von Maßnahmen ziviler Organisationen zur Stabilisierung und Hilfeleistung, wobei in kritischen Anlassfällen - insbesondere zu Beginn eines Krisenreaktionseinsatzes - auch das Bundesheer für Aufgaben zur Verfügung stehen können muss, welche üblicherweise durch zivile Stellen bzw. NGOs (Non-governmental Organisations) wahrzunehmen wären.
- Die **Unterstützung der eingesetzten militärischen Verbände**. Dies beinhaltet die Nutzbarmachung der Spektrums ziviler Ressourcen im Einsatzraum für die Wahrnehmung des militärischen Auftrages in Kooperation mit den lokalen zivilen formellen und informellen Entscheidungsträgern.
- Die **Unterstützung ziviler wirtschaftsorientierter Stellen**. Vor allem wird darunter die Mithilfe bei der Koordinierung und die Unterstützung von Maßnahmen, die den Aufbau der lokalen Infrastruktur im Einsatzraum fördern, um durch diesen Beitrag zur Konsolidierung der Lebensverhältnisse der Bevölkerung und damit auch zu einer rascheren Verringerung bzw. Beendigung der militärischen Mission beizutragen verstanden.

CIMIC unterstützt im Rahmen der **Hilfestellung im Ausland** vorrangig den Aufbau jener zivilen Projekte, durch welche die erforderliche **verwaltungsmäßige Kontinuität** über den militärischen Aktionszeitraum hinaus ermöglicht wird. In diesem Zusammenhang ist die Nachhaltigkeit der koordinierten Verwendung investierter Mittel **und langfristig angelegter Bildungs- und Aufbauvorhaben** sicherzustellen.

Für den CIMIC-Bereich wird damit die Rolle des Einwirkens auf das strategische Ziel zur vorrangigen Leitlinie. Dies konkurriert nicht mit dem grundsätzlich hinter dem Einsatz stehendem **Prinzip der Humanität**. Weil gerade die unmittelbare Einwirkung auf das politische Ziel über die direkte humanitäre und wirtschaftliche Hilfe erzielt werden kann.

Die CIMIC-Leistungen des Bundesheers umfassen personelle und materielle Dienstleistungen. Je nach Anlassfall können durch das eingesetzte CIMIC-Personal weiterführende Hilfestellungen im Vorfeld der Planung und Durchführung von Notsanierungen und Baumaßnahmen für NGOs erfolgen.

Zivil-militärische Zusammenarbeit setzt voraus, dass der zuständige Personenkreis - im weiteren Sinn das „CIMIC-Personal“ - sowohl den **kommunikativen wie fachlichen Anforderungen** gerecht wird. Die Kooperation mit zivilen Kräften verlangt unmittelbar vor Antritt einer Mission die Abstimmung der geplanten Vorgehensweise im Einsatzraum einschließlich der **Koordination der personellen, materiellen und finanziellen Mittel**. Auch der Vermittlung einsatzraumspezifischer Gegebenheiten kommt vorrangige Bedeutung zu, weil damit die für die konkrete zivil-militärische Zusammenarbeit im Einsatzraum **nötigen Synergieeffekte** für Hilfeleistungen unterstützt werden.

Es ist anzustreben, auf allen Ebenen aktiv nicht nur an der internationalen humanitären und Katastrophenhilfe, sondern an all jenen multilateralen Übungen und Ausbildungsvorhaben mitzuwirken, die unter dem Titel „CIMIC“ stattfinden. Die Definition erforderlicher Bedarfsstrukturen im Wege **gemeinsamer Ausbildungsvorhaben, Übungen und Workshops** ermöglicht darüber hinaus **kosteneffizientere Beschaffungsvorgänge** für alle beteiligten Stellen.

Die im Einsatzraum erforderlichen Fähigkeiten beziehen sich insbesondere auf die **Entwicklung kulturbezogener Sensibilität, Verhandlungskompetenz**, die Kenntnis und Berücksichtigung der Möglichkeiten und Leistungsgrenzen von NGOs, GOs (Governmental Organisations) und sonstiger ziviler hilfeleistender Personen und Stellen, sowie medienbezogene Öffentlichkeitsarbeit und Projektdokumentation.

Vor allem in der ersten Phase von Interventionen in Krisengebieten sind - so lange GOs und NGOs im Einsatzraum noch nicht entsprechend wirksam werden können - die Unterstützungsleistungen der Militärlogistik zur **Sicherstellung des Überlebens der betroffenen Bevölkerung** in allen erforderlichen Hinsichten zur Verfügung zu stellen. In der ersten Phase der Krisenintervention kann es notwendig sein, Verpflegung, Unterkunft, Bekleidung und Sanitätsversorgung zur Unterstützung der Zivilbevölkerung durch militärische Hilfestellung zur Verfügung zu stellen.

4.4.6. Zusammenfassung

Die **engen Zusammenhänge und Wechselbeziehungen** zwischen Sicherheit und Wirtschaft haben nachhaltige Auswirkungen auf **Aktivitätsbereiche und Realisierungserfordernisse** beider Seiten. Im Hinblick auf eine gemeinsame europäische Verteidigung sowie eine unbeschränkte Teilnahme an der europäischen Rüstungskooperation ist die laufende wirtschaftspolitische Analyse unter sicherheitsspezifischen Gesichtspunkten ebenso bedeutsam wie die Berücksichtigung ökonomischer Gegebenheiten in sicherheitspolitischen Lagebeurteilungen.

Die Erarbeitung von neuen Kooperationsstrategien zwischen Bundesheer und Wirtschaft und damit auch die Neudefinition der wechselseitig im Inland relevanten Leistungen des Bundesheeres und der Wirtschaft stellen weitere Aktivitätsbereiche im Rahmen einer Reform des Bundesheeres 2010 dar. Darüber hinaus erscheint die **Neuorientierung der Forschung und Technologie** in Österreich unter Einbeziehung rüstungspolitischer Gesichtspunkte erforderlich, um **Synergieeffekte zu lukrieren** und die **Wettbewerbsfähigkeit** zu steigern.

Die Analyse von Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf von Fachkräften in Hinblick auf ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt nach dem Dienst beim Bundesheer stellt eine weitere Herausforderung für die Wirtschaft und das Bundesheer dar.

Die Erstellung eines **ressortinternen** sowie eines **gesamtstaatlichen CIMIC-Konzeptes** erscheinen unumgänglich, will Österreich den veränderten Herausforderungen im internationalen Kontext erfolgreich begegnen. Darüber hinaus ist die Definition gemeinsamer, zivilmilitärischer Ausbildungsgänge und Organisationsmaßnahmen im CIMIC-Bereich erforderlich, um eine angemessene Handlungskompetenz in diesem Bereich sowohl auf militärischer als auch ziviler Seite zu erreichen.

4.5. Sachgebiet 5/Alltag im Bundesheer

Das Ziel der Tätigkeit des Sachgebietes 5/Alltag im Bundesheer⁵⁶ war die Analyse des derzeit gegebenen soldatischen Berufsalltages im Österreichischen Bundesheer sowie die Erarbeitung von konkreten Vorschlägen zur Gestaltung der bundesheerinternen Dienstbetriebs- und Organisationskultur, die den Dienst im Bundesheer als erstrebenswert erscheinen lassen.

Auszugehen war davon, dass der Alltag im ÖBH 2010, das aus **rasch verfügbaren und flexiblen Einsatzverbänden bei effizienter Grundorganisation** besteht, durch ein anerkanntes, auch dem internationalen Vergleich standhaltendes Berufsbild geprägt sein muss. Dies beinhaltet ein sich den gesellschaftlichen Veränderungen anpassendes Personalmanagement, einsatzorientierte Führung und hohe Mobilität, eingebettet in eine **zeitgemäße und aufgabengerechte Infrastruktur** und in eine kalkulierbare und transparente Aufbau- und Ablauforganisation.

Die vorgesehenen Aufgaben des Bundesheeres, insbesondere die Aufstellung von **Kräften für Internationale Operationen (KIOP)**, erscheinen nur mit einem entsprechenden Freiwilligenanteil erfüllbar. Sowohl der Dienst für Rekruten und Rekrutinnen als auch für Kaderpersonal sollte entsprechende Anreize bieten, ausreichend Personalnachwuchs anzusprechen und für die Aufgabenerfüllung zu gewinnen.

Der berufliche und dienstliche Alltag innerhalb der Militärorganisation umfasst eine Vielzahl von Faktoren, von denen im Folgenden besonders die Aspekte, die unter dem Gesichtspunkt des Dienstbetriebes im weitesten Sinne, des Wehrdienstes und des Ausbildungsdienstes für Soldatinnen sowie der Dimension von Sport und Gesundheit einzureihen sind.

4.5.1. Dienstbetrieb

Der Dienstbetrieb sollte so gestaltet werden, dass einerseits **optimale Bedingungen zur Erreichung der Systemleistung** geschaffen werden, als auch andererseits **höchstmögliche Mitarbeiterzufriedenheit** gewährleistet wird. Im folgenden Abschnitt werden die wesentlichsten Dimensionen des Dienstbetriebes in ihren Auswirkungen auf die attraktivere Gestaltung des Berufsfeldes Militär dargestellt.

4.5.1.1. Führungskultur

Die militärische Führungskraft hat in ihren Entscheidungen, insbesondere im Einsatz, immer auch die potentielle Gefährdung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, aber auch ihrer

⁵⁶ Unter „Alltag im Bundesheer“ wird die Gesamtheit aller durch die Dienstleistung im Bundesheer hervorgerufenen Faktoren, die mittelbar wie unmittelbar auf das Leben und das nächste soziale Umfeld der Soldaten und Soldatinnen und sonstigen Heeresangehörigen Einfluss haben, verstanden.

eigenen Person zu berücksichtigen. Sie lebt somit in einem ständigen **Spannungsfeld zwischen Auftragserfüllung** und den **individuellen Bedürfnissen** der ihr anvertrauten Soldaten und Soldatinnen. Die Priorisierung zwischen Aufgaben- und Beziehungsorientierung stellt unter solchen Rahmenbedingungen höchste Ansprüche an innere Haltung und persönliche Reife. In dieser Hinsicht sind individuelle Persönlichkeitsmerkmale und Eignungen einerseits in der Gestaltung des täglichen Dienstes, andererseits auch bei personenbezogenen Entscheidungen zu berücksichtigen.

Innere Kommunikation fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Motivation. Berufsethische Aspekte und qualifiziertes Informationsmanagement wären hinkünftig verstärkt in die Ausbildung von Führungskräften aufzunehmen.

Im allgemeinen Dienstbetrieb kann die Einbindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch im Wege der Führung durch Zielvereinbarung optimiert werden. Dadurch wird eine ressortweit abgestimmte Entwicklung ermöglicht und die Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Bedingungen erhöht. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden somit in ihrem Leistungs-, aber auch in ihrem Kooperationsverhalten gefördert und gezielt geführt.

Auf Basis von Anforderungsprofilen für jede Funktion und Organisationseinheit ist die Erstellung von Leistungsprofilen zur objektivierten Messung der tatsächlich erbrachten Leistung unverzichtbarer Bestandteil dieses Prozesses. Dem Organisationselement und dem Mitarbeiter sowie der Mitarbeiterin wird so die Eigenpositionierung erleichtert und Entscheidungsprozesse der übergeordneten Ebene transparent gemacht. Die dazu erforderlichen Leistungskriterien müssen im Sinne der Interoperabilität von internationalen Standards abgeleitet werden.

Zentrale Bedeutung kommt der **unteilbaren Verantwortung jeder Führungskraft** zur Wahrnehmung der Dienstaufsicht zu. Die Methoden der Dienstaufsicht einschließlich ergebnisorientierter Maßnahmen müssen daher curricularer Ausbildungsinhalt für alle Führungskräfte im Sinne von **Qualitätsmanagement im Führungsbereich** sein.

Im zwischenmenschlichen Bereich sollte die Anwendung und Durchsetzung entsprechender Umgangsformen, basierend auf gegenseitigem Respekt, durch entsprechende Bildungsmaßnahmen erreicht werden.

Die situationsbezogene richtige Anwendung des jeweils erforderlichen Führungsstiles kann im Wege des Coachings⁵⁷ von Führungskräften gefördert bzw. verbessert werden.

Durch **Mentoring** kann Einstiegsproblemen am neuen Arbeitsplatz wirksam begegnet werden. Als Mentoren geschulte Führungskräfte können den Neuzugängen zur Seite gestellt werden, um sie in ihren neuen Aufgabenbereich einerseits und die informellen Gegebenheiten, Gebräuche und Zwänge andererseits einzuführen. Als besonders wertvoll kann sich ein

⁵⁷ Coaching ist dabei keine allgemein gültige Anleitung zur Führung, sondern ein für die einzelne Führungskraft oder für ganze Teams abgestimmtes Angebot, um die Führungsqualität zu steigern.

Mentoring-System auf die Integration von Frauen auswirken, um dem Gefühl der Vereinzelung an der Dienststelle entgegen zu wirken. Dieser Zugang wäre auch im Sinne des Army-Family Adjustment speziell für Familienangehörige jener Soldaten und Soldatinnen vorstellbar, welche aus dienstlichen Gründen über einen längeren Zeitraum abwesend sind.

Zur Unterstützung einer **qualitätsorientierten Personalbewirtschaftung** wären die grundsätzlichen Eignungen und Begabungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu berücksichtigen. Der Personalführung wären zeitgemäße und wissenschaftlich fundierte Instrumente zur Verfügung zu stellen, welche flächendeckend, ökonomisch und über den gesamten Zeitraum der Dienstzeit einsetzbar sind sowie dienstrechtlich wirksam werden.

Ein wesentliches Mittel zur Artikulierung und Wahrung der jeweiligen Interessen ist die verstärkte Einbeziehung der aus dem Kreis der Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gewählten Vertreter und/oder Vertreterinnen. In diesem Zusammenhang wäre auch die Stellung der Soldatenvertreter weiter zu entwickeln.

Im **innerbetrieblichen Vorschlagswesen** müssen Vorschläge in **akzeptabler** Zeit begutachtet werden und zu Rückmeldungen bzw. zu Umsetzungen führen. Mitarbeiterbefragungen gehören heutzutage zu den am meisten verwendeten Instrumenten der Organisationsführung und Organisationsentwicklung. Auch das Bundesheer sollte verstärkt und zentral koordiniert von institutionalisierten Rückmeldungsinstrumenten Gebrauch machen.

Die dem Kommandanten und der Kommandantin zur Verfügung stehenden Führungsmittel wie Disziplinarwesen und Belohnungssystem wären weiter zu entwickeln. Das Disziplinarwesen hat zeitgemäßen Anforderungen zu entsprechen, es muss unmittelbar wirksam sein und im Hinblick auf Auslandseinsätze nach Möglichkeit internationalen Maßstäben genügen.

Ein für alle Soldaten wie Soldatinnen gleichermaßen gültiges **Belohnungssystem** wäre zu schaffen. Dieses könnte finanzielle Belohnungen und Belohnungen durch Sachleistungen beinhalten. Auch die international fallweise bestehende Möglichkeit der vorzeitigen Beförderung wegen außergewöhnlicher Leistungen sollte geprüft werden. Zusätzlich wäre zur Anerkennung eines durch Eigeninitiative oder durch dienstliche Erfordernisse erbrachten temporär überdurchschnittlichen Leistungsniveaus ein flexibles Beurteilungs- und Gehaltssystem zu schaffen.

Im Sinne der ungeteilten Führungsverantwortung und einer geordneten öffentlichen Verwaltung sind für das Bundesheer geeignete Abläufe für Budget, Material und Personal zu entwickeln, die den Besonderheiten des Soldatenberufes und den Einsatzerfordernissen Rechnung tragen. Hier wäre die Einführung des im internationalen Bereich bereits vielfach üblichen Systems des „Global Budget“ zu prüfen.

Zur **Sicherstellung entsprechender Qualitätsstandards** wären die Instrumente für ein effektives Controlling zu schaffen bzw. auszubauen. Die **objektivierte Messbarkeit erbrachter Leistungen** nach Aufwand und Nutzen kann die Leistungsbereitschaft fördern,

nicht zuletzt durch die Vergleichbarkeit dieser Leistungen von Einzelnen und militärischen Organisationselementen im Sinne eines positiven Konkurrenzdenkens. Die Einführung moderner und bewährter Verfahren wie Kennzahlen und Balanced Scorecard-Systeme wäre hier zu beurteilen. Neben der Erhöhung der Professionalität, welche sich an internen Maßstäben orientiert, gewinnt die periodische Zertifizierung von Organisationselementen nach internationalen Mindeststandards entscheidend an Bedeutung.

4.5.1.2. Mobilität

Die bereits geforderte **lebenslange, räumliche wie funktionale Mobilität** ist durch den Dienstgeber durch geeignete Rahmenbedingungen sicherzustellen. Maßnahmen zur Sicherstellung einer verdienstangepassten Wohnraumversorgung für Kadersoldaten und Kadersoldatinnen sowie deren Familien sind hierfür unabdingbare Voraussetzung. **Vergleichbare, kategorisierte bzw. standardisierte Wohnungen aus Bundesbesitz** sollten österreichweit das gleiche Preisniveau aufweisen. Auf dem freien Wohnungsmarkt kann dieses Preisniveau über entsprechende Zuschüsse erreicht werden. Neben einer Beihilfe zur Miete wären auch zinsfreie Vorschüsse zu einer Grundausstattung vorzusehen. Ein Umzug bei Dienstortwechsel wäre durch den Dienstgeber zu unterstützen.

Künftig sind auch Sozialleistungen wie **Kinderbetreuung, Familienbetreuung, Fahrtkostenvergütung und psychologische Betreuung erforderlich**. Diese Betreuungseinrichtungen sowie die militärmedizinische Versorgung sollen grundsätzlich allen Heeresangehörigen und deren Familien offen stehen und auch am Wochenende zugänglich sein.

4.5.1.3. Laufbahn und Ausbildung im Bundesheer

Das Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht für Berufssoldaten und Berufssoldatinnen muss sich zur Gänze an den Besonderheiten des militärischen Dienstes und an internationalen Standards orientieren. Dadurch müssen insbesondere eine einfache und schlanke Verwaltung, die kurzfristige Verfügbarkeit des Personals, professionelle Ausbildung, soziale Absicherung und leistungsadäquate Besoldung, aber auch eine bedarfsorientierte und flexible Zeitregelung mit ausreichenden Regenerationsphasen sichergestellt werden. Der Widerspruch, dass einerseits das Pensionsalter und andererseits aufgrund der geänderten Anforderungen an die Organisation auch die physischen und psychischen Anforderungen an die Bediensteten steigen sollen, kann mit **Lebensarbeitszeitmodellen** aufgelöst werden. Hierbei sollen bestimmte Umstände wie etwa nicht abgegoltene Mehrdienstleistungen, Einsatzzeiten im In- und Ausland oder Zeiten erhöhter Belastungen berücksichtigt werden. Der tatsächliche Ruhestandsbeginn kann somit vor Erreichen des Regelpensionsalters liegen.

Für Milizsoldaten und Milizsoldatinnen könnte die Anrechnung von Zeiten im Auslandseinsatz auf die Pensionszeit, einhergehend mit der damit hervorgerufenen Erhöhung der Pension, eingeführt werden.

Das Grundgehalt des Kaderpersonals hat ausbildungs- und verantwortungsadäquat zu sein, sowie den Besonderheiten des Dienstes als Soldat und Soldatin mit den damit verbundenen Gefährdungen Rechnung zu tragen.

Grundsätzlich müssen allen Soldaten und Soldatinnen als Vergütung und Vergünstigung für die Dienstleistung optimale Einstiegsmöglichkeiten in Beruf oder Weiterbildung eröffnet werden. Daher sollten auch Teile der militärischen Ausbildung, insbesondere die Laufbahnkurse, sowie zusätzliche, im Rahmen des Dienstverhältnisses oder danach absolvierte **Bildungs- und Weiterbildungsgänge zivil anrechenbar** und anerkannt sein. Bei einem Ausscheiden oder Übertritt in die Privatwirtschaft soll damit der **Dienst im Bundesheer als wünschenswerte Berufspraxis und -erfahrung angerechnet werden**.

Laufbahnbilder mit daraus abgeleiteten Anforderungs- und Ausbildungsprofilen müssen eine **effiziente Verwendung** sicherstellen und damit einerseits dem Dienstgeber die Personalplanung, andererseits die **individuelle Lebensplanung** ermöglichen. In diesem Zusammenhang wäre auch die Aus-, Fort- und Weiterbildung aller Funktionen auf Umfang, Notwendigkeit und Gewichtung ihrer Inhalte zu überprüfen.

Fachlich hochqualifizierte Führungs- und Ausbildungsleistung kann nur von entsprechend ausgebildetem Personal erwartet werden. Daher sollte der Grundsatz Ausbildung vor Verwendung gelten. Für bestimmte Funktionen - vor allem in den Bereichen Medizin und Technik - könnte nach internationalem Vorbild die Berufsausbildung vor der Verwendung im Bundesheer durchgeführt werden.

Die Anerkennung der **Unteroffiziersausbildung und deren rechtliche Gleichstellung zur zivilen Berufsausbildung** ist Grundlage für alle Aus- oder Umstiegsszenarien und damit für eine **erfolgreiche Personalbewirtschaftung zwingend erforderlich**. Die Forderung nach der dritten Bildungsebene für Unteroffiziere gewinnt auch immer mehr an gesellschaftspolitischer Bedeutung.

Im Zuge einer zeitgemäßen qualitätsorientierten Personalbewirtschaftung und Laufbahnplanung sind Maßnahmen zur Förderung und Durchlässigkeit der Berufsgruppen anzustreben. Für qualifizierte Unteroffiziere muss die Offizierslaufbahn offen gehalten werden. Analog wären im Bereich der Offiziere durch entsprechende Zertifizierung von Ausbildungsgängen und Anrechnung der Berufspraxis Möglichkeiten zur Erreichung der Qualifikationen für höhere Funktionen zu schaffen.

4.5.1.4. Folgerungen aus dem befristeten Dienstverhältnis

Neu eintretende Berufssoldaten und Berufssoldatinnen werden zunächst in **einem befristeten Dienstverhältnis** stehen. **Abhängig vom Verwendungserfolg** soll nach jeder Verwendungsebene ein Ausstieg oder eine Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses bis zur Erreichung des Höchstverpflichtungszeitraumes möglich sein. Nach entsprechender Verwendungsdauer und Leistung kann bei Bedarf eine **Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis** erfolgen. Dies erfordert lebensaltersbezogene Aus- und Umstiegsszena-

rien mit gesicherten Perspektiven in enger Abstimmung mit Wirtschaft und öffentlichem Dienst.

Zeitlich befristete Berufssoldaten und Berufssoldatinnen sollen **Anspruch auf eine entsprechende Berufsfort- und -weiterbildung** haben. Berufsbilder, die einer besonderen Dynamik unterliegen, werfen durch den derzeit bis zu sechsjährigen Abstand zwischen Eintritt beim Bundesheer und dem Beginn der berufsweiterbildenden Maßnahme fallweise Probleme auf. Daher müssen diesbezügliche Maßnahmen in enger Abstimmung mit dem zivilen, früheren wie zukünftigen Arbeitgeber oder einer Berufsfortbildungsstelle erfolgen. Die Berufsfort- und -weiterbildung soll bereits während der Dienstzeit einsetzen, kann aber auch nach Beendigung der militärischen Verwendung geblockt als letzter Abschnitt des Dienstverhältnisses durchgeführt werden. Dies hängt von der individuellen Vorbildung, der Art der Verwendung im Bundesheer und der Dauer der Verpflichtung ab. Wird die Berufsfort- und -weiterbildung im Rahmen der Dienstzeit nicht in Anspruch genommen, so könnte ein „Ansparen“ und die Inanspruchnahme auch sonstiger Bildungsangebote im Anschluss an die Dienstzeit angedacht werden.

Zeitlich befristete Berufssoldaten und Berufssoldatinnen werden in Zukunft den überwiegenden Teil der in das Ausland zu entsendenden Organisationselemente stellen. Da nur ein Teil dieses Personals in der Folge mit einem unbefristeten Dienstverhältnis rechnen kann, kommt dem entsprechenden Gehalt, einer hochwertigen Betreuung und der sozialrechtlichen Absicherung einschließlich der Anrechnung der Dienstzeiten für ein Lebensarbeitszeitmodell besondere Bedeutung zu.

Die **Rahmenbedingungen für Frauen im Ausbildungsdienst und Grundwehrdiener**, die sich als zeitlich befristete Berufssoldaten verpflichten, wären im Hinblick auf ihre Freiwilligkeit und zukünftige Kaderfunktion ab dem Zeitpunkt ihrer Verpflichtung **zu verbessern**.

4.5.1.5. Organisationskultur und Leitbild

Die militärische Lebenswelt muss ständig mit dem gesellschaftlichen Umfeld abgestimmt werden. Militärische Werte sind aber nicht nur an der vielfach tradierten Erwartungshaltung der Öffentlichkeit zu orientieren, sondern auch am inneren Selbstverständnis. Eine derartige militärische Organisationskultur kann sich nur auf Basis einer formulierten, **identitätsstiftenden Organisationsphilosophie** in Form eines **Bundesheerleitbildes** entwickeln.

4.5.2. Wehr- und Ausbildungsdienst

Für viele bedeutet das Einrücken einen tief greifenden Einschnitt in bisherige Lebensgewohnheiten. Zur Sicherstellung einer **mitarbeiterorientierten Einstiegsphase** wäre eine eigens strukturierte und hinsichtlich der grundsätzlichen Vorgaben für alle Einheiten verpflichtende Einstiegswoche vorzusehen. Während dieser Phase soll den Grundwehrdienern sowie den Frauen im Ausbildungsdienst und Einjährig Freiwilligen der Umstieg in das neue und für sie zumeist ungewohnte Umfeld **erleichtert** werden.

4.5.2.1. Erstkontakt und Rekrutierung

Als Hilfestellung und Anregung für die Berufswahl, aber auch als Entscheidungshilfe für die Ableistung des Wehrdienstes soll die Information über den Dienst als Soldat oder Soldatin möglichst **frühzeitig** erfolgen.

Über die Informationsoffiziere und Projektstage ist die laufende Information der Jugendlichen sicher zu stellen. Das Medium Internet muss für **Erstkontakte** und weiterführende Information eingesetzt und hierzu **zielgruppenorientiert gestaltet** werden. Permanent und temporäre wären auch Infopoints in belebten Fußgängerzonen, Einkaufszentren et cetera, einzurichten, jedenfalls außerhalb der Kasernen. Tage der offenen Tür und einzuführende waffengattungsspezifische Schnupperkurse erleichtern durch ein freiwilliges Mitmachen Interessenten die Auswahl und erlauben der Einsatzorganisation gleichzeitig eine Vortestung, z.B. zur Flieger- und Jagdkommandotauglichkeit oder Alpinfähigkeit. Bei allen Informationsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass keine unerfüllbaren Erwartungshaltungen geweckt werden.

Die Stellung ist der erste verpflichtende Kontakt zum Bundesheer. Die Organisation im Rahmen der Stellung sollte zu einer stärker auf die Belange des Einzelnen eingehenden Serviceeinrichtung werden. Der medizinische Teil der Stellung und der Eignungsprüfung für Frauen ist für viele die **erste umfassende Gesundenuntersuchung** und soll der Beginn einer **kontinuierlichen gesundheitlichen Begleitung** und die Basis sportlicher Betätigung sein. Weiters soll ein **Schwergewicht auf das individuelle Beratungsangebot** gelegt werden; so z.B. über Fragen zum Wehrdienst, Ausbildungsmöglichkeiten und deren Nutzen auch für den Zivilberuf, soziale Angelegenheiten und finanzielle Leistungen. Dieses Angebot könnte auch auf das nächste soziale Umfeld ausgeweitet werden.

Einplanungsgespräche können unter Berücksichtigung von Eignung, Vorwissen und Fertigkeiten eine optimale Verwendung unterstützen. Ort und Zeit der Einberufung der Grundwehrdiener sollen möglichst unter Abstimmung der Interessen des Bundesheeres mit dem beruflichen und sozialen Umfeld erfolgen und bei der Stellung bereits festgelegt werden. Stellungspflichtige, die ein befristetes Dienstverhältnis eingehen wollen, wären bei Eignung in dieses aufzunehmen und einer entsprechenden Ausbildung zuzuführen. Die Ausbildungszeit wäre auf die Wehrpflicht anzurechnen.

Im Hinblick auf die gesteigerte Bedeutung der zeitlich befristeten Berufssoldaten und Berufssoldatinnen, die **Erhöhung des Frauenanteils** und zur Gewinnung der erforderlichen Miliz für Auslandseinsätze sollte die bestehende Stellungsorganisation durch ein **ortsfestes sowie mobiles Rekrutierungssystem** außerhalb der Kasernen ergänzt werden.

4.5.2.2. Der Wehr- und Ausbildungsdienst

Ziel muss es sein, Grundwehrdiener mehrheitlich in der Einsatzorganisation zu verwenden und dadurch die für die nationale Aufgabenerfüllung erforderliche Personalstärke zu erreichen. Durch **abwechslungsreiche, leistungsfordernde und -fördernde Ausbildung** wird zusätzlich die Grundlage für die Rekrutierung von Berufs- und Milizsoldaten und Soldatinnen geschaffen. Im Zivilleben verwertbare Teile der militärischen Ausbildung sollten zivil anerkannt und anrechenbar sein (z.B. Wach- und Sicherheitsdienst). Eine der zivilen Berufsausbildung adäquate Verwendung soll darüber hinaus als Berufspraxis anerkannt werden.

Die Zahl der **Systemerhalter soll auf ein Mindestmaß reduziert** werden. Bei deren Einteilung sind Tauglichkeitsgrade und zivile Kenntnisse verstärkt zu berücksichtigen. Diese Verwendung sollte als erworbene Berufspraxis anerkannt und je nach Möglichkeit eine zivil verwertbare Weiterbildung sichergestellt werden (Zeugnisse, Typenschulungen usw.).

Ein **erlebnis- und abwechslungsreich gestalteter Dienst** wirkt sinngebend, fördert Kameradschaft wie Gemeinschaftserlebnis und hilft gleichzeitig die eigenen Grenzen auszuloten. Ein echtes Zusammengehörigkeitsgefühl entsteht auch in bewältigten besonderen Belastungssituationen. Bewusst herbeigeführte Stresssituationen sind durch den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte im Anschluss wieder gezielt aufzulösen.

Für Rekruten und Rekrutinnen wird neben der formalen Belobigung zumeist die Belohnung durch Dienstfreistellung als Mittel zur Anerkennung von Leistungen angewandt. Andere Belohnungsmodelle wie z.B. **Prämien und Sachpreise für herausragende Dienstleistung** oder das erfolgreiche Absolvieren militärischer Weiterbildung wären anzustreben. Für überdurchschnittliche Belastungen oder auch Gefährdungen im Rahmen der Einsatzorganisation sollte ein Zulagensystem eingeführt werden.

Viele Rekruten und Rekrutinnen finden mit dem derzeitigen Monatsgeld nicht das Auslangen und sind auf die Unterstützung zumeist durch die nächsten Angehörigen angewiesen. Die individuellen laufenden Fixkosten vor Dienstantritt, welche noch vor einigen Jahren nicht üblich waren, lassen sich durch das Monatsgeld häufig nicht abdecken. Bei einer entsprechenden **Anhebung des Monatsgeldes** bis hin in den Bereich der Lehrlingsentschädigungen könnten andere Unterstützungsleistungen entfallen und damit der Administrationsaufwand deutlich reduziert werden. Mit einem nach diesem Prinzip erhöhten Monatsgeld wären alle Aufwendungen, wie Fahrtkosten, Wohnungskosten usw., selbst zu decken. Bei einer geringeren Anhebung wären diese Leistungen durch den Dienstgeber gesondert zu erbringen.

Berufsfördernde Maßnahmen, wie Informationen, Schnupperbesuche und -kurse beim früheren oder potentiellen Arbeitgeber sollten schon in der Zeit der Wehrdienstleistung beginnen. Grundsätzlich sollte überlegt werden, die Berufsförderung im Wehrdienst bzw. auch die Einberufung in **Abstimmung mit Partnerbetrieben** durchzuführen. Oftmals wäre es

auch für das Bundesheer günstiger, auf Einrückende mit abgeschlossener ziviler Ausbildung zurückgreifen zu können. Deren fachspezifische Verwendung sollte jedoch in der Folge im Zivilbereich als Berufspraxis anerkannt werden.

Die Zweckmäßigkeit und der Umfang der Dienste vom Tag wären zu überprüfen. Die Sicherheit der Soldaten und Soldatinnen und militärischen Einrichtungen darf dabei nicht gefährdet werden. Bei einer erhöhten Bedrohung müssen jederzeit der Sicherungsmaßnahmen entsprechend verstärkt werden können.

4.5.2.3. Zeitregelung

Für Soldaten und Soldatinnen aller Personengruppen ist eine **planbare und gesicherte Freizeit** von wesentlicher Bedeutung. Auf diese Zeiträume stellt sich erfahrungsgemäß auch das soziale Umfeld wie Familie sowie Partner oder Partnerin ein. Zu vermeiden ist daher eine Anhäufung kurzfristiger und nicht nachvollziehbarer Änderungen, insbesondere von Diensteinteilungen und Ausbildungsvorhaben. **Einsatzorientierung und Flexibilität** dürfen jedoch durch allzu starre Fixierung auf geplante Vorhaben nicht eingeschränkt werden. Ein Lösungsansatz wäre eine flexibel angepasste Zeitregelung, die eine planbare garantierte Freizeit sicherstellt und gleichzeitig den dienstlichen Interessen Rechnung trägt.

Insgesamt müssen Zeiten intensiver dienstlicher, körperlicher wie geistiger Inanspruchnahme und Phasen der Entspannung in einem **ausgewogenen Verhältnis** stehen. Durch entsprechend vorausschauende Planung und gezieltes Blocken in Ausbildungsgruppen kann scheinbaren Benachteiligungen der Bediensteten entgegengewirkt werden.

Standortbedingt haben Bundesheerangehörige aller Personengruppen häufig weite Anfahrtswege in Kauf zu nehmen. Durch entsprechende Wochendienstzeitmodelle kann auch ein **Beitrag zur Verkehrssicherheit** geleistet werden, da eine Anreise bei nächtlichen Fahrbedingungen und unter Zeitdruck vermieden werden kann.

Die Verantwortung für die Soldaten und Soldatinnen beschränkt sich nicht nur auf die Zeiten dienstlicher Inanspruchnahme. Insbesondere für jene Soldaten und Soldatinnen, die nicht die Möglichkeit der täglichen Heimfahrt haben oder aus militärischen Rücksichten kaserniert sind, sollte eine zeitgemäße, bedarfsgerechte Betreuung und Freizeitgestaltung angeboten werden. Dies könnte auch optionale Betreuungsangebote in Form von Wahlfächern mit einschließen.

Das oft monatelange Zusammenleben erfordert wohnliche Unterkünfte, die ein **Mindestmaß an Privatsphäre** und Hygiene bieten. Hier wäre zumindest die Erreichung des Standards von Sportheimen hinsichtlich geringerer Bettenzahl je Zimmer und besserer Ausstattung anzustreben.

Unter **zeitgemäßer Betreuung** ist auch die Bereitstellung von Einrichtungen zu verstehen, die das individuelle wie allgemeine Wohlbefühl unterstützen. Die Betreuungsinfrastruktur wäre daher z.B. durch Schaffung von gemeinsamen Soldatenrestaurants, Einrichtung von

Soldatengeschäften, personengruppenspezifischen Clubräumen, Internetcafes, Meditations- und Seelsorgeräumen, u. ä. m. zu optimieren. Hierzu wäre ein gesamtheitliches Konzept für Freizeitbörsen zu entwickeln und standortspezifisch anzupassen.

Im Sinne der umfassenden Verantwortung soll allen Heeresangehörigen die kostenlose Inanspruchnahme ressortinterner Beratungsstellen für eine Erstberatung in Rechts-, Vermögens- und Schuldnerfragen sowie Fragen des Konsumentenschutzes zur Verfügung stehen.

Die Sport- und Betreuungseinrichtungen sollen **grundsätzlich allen Heeresangehörigen und deren Familien** offen stehen und auch am Wochenende zugänglich sein.

4.5.2.4. Notwendigkeit der Attraktivitätssteigerung

Für die Entscheidung zur Dienstleistung im Bundesheer sind insbesondere individuelle, für den persönlichen Nutzen des Einzelnen relevante Kriterien maßgeblich. Dies sind vor allem Ort und Zeit der Dienstleistung, leistungs- und verantwortungskonforme Bezahlung mit sozialrechtlicher Absicherung, Perspektiven für die Laufbahn und die weitere Lebensplanung, Zufriedenheit am Arbeitsplatz, sowie Möglichkeiten die Aufgabenerfüllung selbst (mit) zu gestalten bzw. **die individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten einzubringen**.

Gerade diese Punkte unterliegen durch die Teilnahme an multinationalen Einsätzen dem persönlichen Vergleich. Im Sinne der Attraktivitätssteigerung werden Anpassungen an die Verhältnisse in Streitkräften vergleichbarer Länder erforderlich sein.

Internationale Verpflichtungen und die damit vermehrte Teilnahme an multinationalen Operationen werden ein Abgehen von der bis dato primär über die Bezahlung erreichten Freiwilligkeit für Einsätze im Ausland erforderlich machen. Die Bereitschaft für eine Dienstleistung als Soldat bzw. Soldatin unter derartigen Bedingungen muss sich künftig aus der **Attraktivität des Gesamtsystems Bundesheer** ergeben, wobei Unvorhersehbarkeit, hohe persönliche Gefährdung bei Einsätzen, die generelle Mobilität und sich aus all dem ergebende Auswirkungen auf das familiäre und soziale Umfeld möglichst attraktiv abgegolten werden müssen.

4.5.3. Sport und Gesundheit

Die sportliche Betätigung ist im Bundesheer ein Mittel zum Zweck der Herstellung und Erhaltung der beim Soldaten sowie bei der Soldatin generell und speziell zu fordernden **körperlichen Leistungsfähigkeit**. Neben **volksgesundheitlichen** und dadurch gesamtstaatlichen **Aspekten** muss das Erfordernis und die Möglichkeit zur zeitgemäßen sportlichen Betätigung im Bundesheer als maßgeblicher Faktor zur Attraktivitätssteigerung angesehen werden.

Die physische Fitness ist immer im Zusammenhang mit der psychischen Belastbarkeit zu sehen. Ein ausdauertrainierter Mensch hat eine wesentlich **höhere Stressresistenz** und auch eine - militärisch besonders bedeutsame - **raschere Erholungsfähigkeit**. Der regenerativen

Wirkung des Sportes unmittelbar nach Phasen intensiver körperlicher Belastungen kommt große Bedeutung zu. Sport ist auch wichtiger Teil einer **ganzheitlichen Persönlichkeitsbildung**. Das Bewusstsein um die Sinnhaftigkeit der sportlichen Betätigung ist grundsätzlich durch die Vorgesetzten zu wecken.

Die Motivation zur Erhaltung der körperlichen konditionellen Leistungsfähigkeit ist auch durch die Erweiterung der bisherigen Vorgaben auf neue und **attraktive Sportarten** sicherzustellen. Festgestellte körperliche, zivilisatorische Einschränkungen können über zielgerichtete **physiotherapeutische Maßnahmen** im Zuge der Sportausbildung über Leistungsgruppen, eventuell sogar Haltungs- und Gesundheitsturnen, verbessert oder gar beseitigt werden. Grundsätzlich wäre eine Stunde täglich für die Sportausübung vorzusehen. Die Sicherstellung der sportlichen Betätigung während und auch nach Dienst verlangt auch die **Bereitstellung entsprechender Sportinfrastruktur** sowie **fachlich qualifizierte Betreuung**. Gemeinsam mit der sportlichen Betätigung ist ein gesundheitsförderndes Körper- und Ernährungsbewusstsein bei allen Angehörigen des Bundesheeres aufzubauen.

Einstellungs- und Abrüsteruntersuchungen sollten hinkünftig den Stellenwert einer Gesundenuntersuchung einnehmen; darüber hinaus könnte durch begleitende medizinische Betreuung ein wesentlicher **Beitrag zur Volksgesundheit** geleistet werden. Im Sinne der Förderung des Gesundheitsbewusstseins sollten jedem Soldaten, jeder Soldatin die Vorteile regelmäßiger Sportausübung und medizinischer Begleitung an Hand der Untersuchungsergebnisse ersichtlich gemacht werden.

Die regelmäßige militärmedizinische und militärpsychologische Betreuung stellt eine **entsprechende Verwendung und Verweildauer** in einer Funktion sicher. Jeder Soldat und jede Soldatin stehen speziell im Einsatz unter besonderer psychischer Belastung. Hier wären die präventiven, begleitenden, abschließenden und nachwirkenden **Maßnahmen zur psychologischen Betreuung** zu verdichten.

Die Informationen zu Suchtformen und deren Auswirkungen sind zu intensivieren. Den Auswirkungen des in der Gesellschaft steigenden Konsums legaler wie illegaler Drogen ist im eigenen Bereich durch geeignete Führungsmaßnahmen entgegenzuwirken.

4.6. Zusammenfassung

Viele Streitkräfte der Europäischen Union, so auch das Bundesheer, befinden sich auf Grund der geänderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen im Umbau. Neben strukturellen und organisatorischen Veränderungen - begründet durch die neuen Aufgaben - kommt der Professionalisierung große Bedeutung im Rahmen dieser Reformbestrebungen zu. Ein weiterer Eckpfeiler dieser Maßnahmen ist die **Verbesserung des Alltages der Soldaten und Soldatinnen**.

Der Alltag im Bundesheer 2010 muss durch ein anerkanntes, auch dem internationalen Vergleich standhaltendes Berufsbild, ein sich den gesellschaftlichen Veränderungen angepasstes Personalmanagement, einsatzorientierte Führung und hohe Mobilität, eingebettet in eine zeitgemäße und aufgabengerechte Infrastruktur sowie in eine kalkulierbare und transparente Aufbau- und Ablauforganisation gekennzeichnet sein. Der Bogen spannt sich dabei ausgehend von einem **leistungs- und verantwortungsorientierten Dienst- und Besoldungsrecht über internationalen Standards entsprechender Ausrüstung und Ausstattung**, einer Weiterentwicklung der Unternehmenskultur, Förderung der Mobilität der Bediensteten bis hin zu Aus- und Umstiegsmaßnahmen für befristete und unbefristete Berufssoldaten und Berufssoldatinnen. Besondere Bedeutung kommt dabei auch der **zivilen Annerkennung militärischer Ausbildung und Verwendung** sowie der **Verbesserung der Einstiegs- und Alltagsbedingungen für Frauen** im Ausbildungsdienst und Grundwehrdienern zu. Flexible Arbeits- und Dienstzeitmodelle, kontinuierliche medizinische Betreuung und regelmäßiger Sport unter modernen Trainingsbedingungen runden dieses Maßnahmenpaket ab.

Die Bereitschaft für eine Dienstleistung als Soldat oder Soldatin muss sich künftig aus der **Attraktivität des Gesamtsystems** ergeben, wobei Unvorhersehbarkeit, hohe persönliche Gefährdung bei Einsätzen, die generelle Mobilität und sich aus all den ergebenden Auswirkungen auf das familiäre und soziale Umfeld dennoch entsprechend attraktiv abgegolten werden müssen.

Darüber hinaus sind die **Anerkennung der Dienstleistung sowie die Unterstützung und Wertschätzung durch die Gesellschaft** grundlegende Voraussetzungen. Es ist daher eine gesamtstaatliche Aufgabe, das Bewusstsein für die Notwendigkeit und Bedeutung dieses Dienstes zu bilden und zu fördern.

Kapitel 5

Statistik

5. Statistische Daten

5.1. Roadmap der Veranstaltungen

1.	01. Koordinierungsbesprechung PM	27.05.2003
2.	02. Koordinierungsbesprechung PM	10.06.2003
3.	03. Koordinierungsbesprechung PM	26.06.2003
4.	04. Koordinierungsbesprechung PM	03.07.2003
5.	05. Koordinierungsbesprechung PM	22.07.2003
6.	06. Koordinierungsbesprechung PM	12.08.2003
7.	07. Koordinierungsbesprechung PM	28.08.2003
8.	08. Koordinierungsbesprechung PM	09.09.2003
9.	01. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	19.09.2003
10.	09. Koordinierungsbesprechung PM	23.09.2003
11.	01. Sitzung der Beobachtergruppe	06.10.2003
12.	10. Koordinierungsbesprechung PM	08.10.2003
13.	02. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	09.10.2003
14.	03. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	13.10.2003
15.	11. Koordinierungsbesprechung PM	14.10.2003
16.	01. Präsidiumssitzung	16.10.2003
17.	04. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	20.10.2003
18.	01. Kommissionssitzung	21.10.2003
19.	12. Koordinierungsbesprechung PM	29.10.2003
20.	05. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	31.10.2003
21.	13. Koordinierungsbesprechung PM	03.11.2003
22.	Workshop I. 1.Tag	04.11.2003
23.	Workshop I. 2.Tag	06.11.2003
24.	02. Sitzung der Beobachtergruppe	10.11.2003
25.	14. Koordinierungsbesprechung PM	12.11.2003
26.	06. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	14.11.2003
27.	03. Sitzung der Beobachtergruppe	17.11.2003
28.	07. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	17.11.2003
29.	02. Präsidiumssitzung	18.11.2003
30.	15. Koordinierungsbesprechung PM	19.11.2003
31.	01. Vortrag des Vorsitzenden beim NSR	19.11.2003
32.	08. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	26.11.2003
33.	02. Kommissionssitzung	27.11.2003
34.	16. Koordinierungsbesprechung PM	01.12.2003
35.	04. Sitzung der Beobachtergruppe	10.12.2003
36.	17. Koordinierungsbesprechung PM	16.12.2003
37.	09. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	18.12.2003
38.	05. Sitzung der Beobachtergruppe	07.01.2004
39.	10. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	12.01.2004
40.	18. Koordinierungsbesprechung PM	13.01.2004
41.	11. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	19.01.2004
42.	19. Koordinierungsbesprechung PM	20.01.2004
43.	01. Informationstag BHRK	22.01.2004
44.	12. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	23.01.2004
45.	20. Koordinierungsbesprechung PM	27.01.2004

46.	06. Sitzung der Beobachtergruppe	29.01.2004
47.	Workshop II 1. Tag	03.02.2004
48.	Workshop II 2. Tag	04.02.2004
49.	Workshop II 3. Tag	05.02.2004
50.	13. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	09.02.2004
51.	21. Koordinierungsbesprechung PM	10.02.2004
52.	1. Arbeitssitzung Präsidium	11.02.2004
53.	07. Sitzung der Beobachtergruppe	12.02.2004
54.	14. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	16.02.2004
55.	22. Koordinierungsbesprechung PM	17.02.2004
56.	23. Koordinierungsbesprechung PM	24.02.2004
57.	15. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	25.02.2004
58.	03. Kommissionssitzung	26.02.2004
59.	16. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	08.03.2004
60.	24. Koordinierungsbesprechung PM	09.03.2004
61.	25. Koordinierungsbesprechung PM	16.03.2004
62.	17. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	17.03.2004
63.	08. Sitzung der Beobachtergruppe	18.03.2004
64.	26. Koordinierungsbesprechung PM	23.03.2004
65.	09. Sitzung der Beobachtergruppe	24.03.2004
66.	18. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	25.03.2004
67.	Workshop III. 1. Tag	30.03.2004
68.	Workshop III. 2. Tag	31.03.2004
69.	Workshop III. 3. Tag	02.04.2004
70.	04. Präsidiumssitzung	02.04.2004
71.	27. Koordinierungsbesprechung PM	14.04.2004
72.	19. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	15.04.2004
73.	02. Informationstag BHRK	16.04.2004
74.	04. Kommissionssitzung	16.04.2004
75.	20. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	19.04.2004
76.	02. Arbeitssitzung Präsidium	20.04.2004
77.	10. Sitzung der Beobachtergruppe	22.04.2004
78.	28. Koordinierungsbesprechung PM	22.04.2004
79.	21. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	27.04.2004
80.	29. Koordinierungsbesprechung PM	27.04.2004
81.	05. Präsidiumssitzung	28.04.2004
82.	22. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	03.05.2004
83.	05. Kommissionssitzung	04.05.2004
84.	23. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	06.05.2004
85.	30. Koordinierungsbesprechung PM	11.05.2004
86.	24. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	13.05.2004
87.	1. Klausur 1. Tag	17.05.2004
88.	1. Klausur 2. Tag	18.05.2004
89.	1. Klausur 3. Tag	19.05.2004
90.	25. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	21.05.2004
91.	03. Arbeitssitzung Präsidium	24.05.2004
92.	11. Sitzung der Beobachtergruppe	25.05.2004
93.	2. Klausur 1. Tag	26.05.2004
94.	2. Klausur 2. Tag	27.05.2004
95.	2. Klausur 3. Tag	28.05.2004

BERICHT der
BUNDESHEERREFORMKOMMISSION

96.	26. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	01.06.2004
97.	31. Koordinierungsbesprechung PM	01.06.2004
98.	06. Präsidiumssitzung	02.06.2004
99.	27. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	07.06.2004
100.	07. Präsidiumssitzung	08.06.2004
101.	06. Kommissionssitzung	12.06.2004
102.	28. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	14.06.2004
103.	12. Sitzung der Beobachtergruppe	14.06.2004
104.	Übergabe Bericht	14.06.2004
105.	32. Koordinierungsbesprechung PM	15.06.2004
106.	29. Koordinierungsbesprechung des Vorsitzenden	17.06.2004
107.	33. Koordinierungsbesprechung PM	22.06.2004

5.2. Sitzungsteilnahme - Statistik

Bereich	Funktion	1. PräsS 16.10.03	1. KommS 21.10.03	WS I 4. und 6.11.03	2. PräsS 18.11.03	2. KommS 27.11.03	WS II 3.-5.2.04	3. KommS 26.02.04
Präsidium	Vorsitzender	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	stv Vorsitzender	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Vertreter des Herrn Bundeskanzlers	Ja	Ja	6.11. (ab 1300)	Ja	Ja	nur 4.2.04	Ja
Präsidium	Vertreter des Herrn Vizekanzlers	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	am 4. und 5.2.04	1000 - 1100 Uhr
Präsidium	Vertreter des Herrn Bundesministers/ BMLV	Ja	Ja	4. und 6.11	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Leiter Sektion I / BMLV	Nein	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Leiter Sektion II / BMLV	Ja	Ja	4. und 6.11	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Wehrsprecher FPÖ	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	4. und 5.2.04	1000 - 1100 Uhr
Präsidium	Wehrsprecher ÖVP	Ja	Ja	Vertr. 4.11.	Vertr. 04.11.	Vertr. 04.11.	4.2.04	Nein
Präsidium	Wehrsprecher SPÖ	Ja	Ja	6.11.	Ja	Ja	04 und 5.2.04	Vertr.
Präsidium	Friedenssprecher Die Grünen	Ja	Ja	4.11.	Ja	Nein	nur 4.2.04	1145 - 1345
Präsidium	Vertreter aus dem Bereich der Wehrpolitik	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium (o. Stimmrecht)	Leiter der Direktion für Sicherheitspolitik im BMLV	Ja	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein
Kommission	Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	X	Ja	6.11. (ab 1300)	X	Ja	nur 4.2.04	Ja
Kommission	BM für Bildung, Wissenschaft und Kunst	X	Ja	6.11.	X	Ja	nur 4.2.04	Ja
Kommission	Bundesministerium für Finanzen	X	Ja	Nein	X	Ja Vertr.	Nein	Vertr.
Kommission	Bundesministerium für Inneres	X	Ja	4.11.	X	Ja Vertr.	am 3. 2.ab 1500 Uhr, am 4.2., am 5.2.04 ab 1330Uhr	Ja
Kommission	BM für Wirtschaft und Arbeit	X	Ja	6.11.	X	Nein	4.2.04	Ja
Kommission	BM für Gesundheit und Frauen	X	Ja	4.11.	X	Ja	Ja	Ja
Kommission	BM für Verkehr, Innovation und Technologie	X	Ja	Nein	X	Vertr.	am 3.2.04 bis 1100 Uhr, und 4.2.04	Ja
Kommission	Vertreter der Landeshauptleutekonferenz	X	Nein	Nein	X	Ja (ab 1330 Uhr)	Nein	Nein
Kommission	Vertreter der Landeshauptleutekonferenz	X	Ja	6.11. Vertr.	X	Vertr.	am 3. und 4.2.04	bis Mittag dann Vertr.
Kommission	Vertreter Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	X	Ja	4.11.	X	Ja	Ja	Ja
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Wirtschaftskammer)	X	Ja	Nein	X	Vertr.	4.2.04	Vertr.
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Landwirtschaftskammer)	X	Ja	4.11.	X	Ja	Ja	Ja
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Arbeiterkammer)	X	Vertr.	Nein	X	Nein	nur am 4.2.04	Nein
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Industriellenvereinigung)	X	Ja	4.11.	X	Nein	Nein	Ja
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (ÖGB)	X	Ja	Nein	X	Vertr.	Nein	Vertr.
Kommission	Interessensvertreter (Österr. Offiziersgesellschaft)	X	Ja	Nein	X	Ja	3. und 4.2.04	Ja

BERICHT der
BUNDESHEERREFORMKOMMISSION

Bereich	Funktion	1. PräsS 16.10.03	1. KommS 21.10.03	WS I 4. und 6.11.03	2. PräsS 18.11.03	2. KommS 27.11.03	WS II 3.-5.2.04	3. KommS 26.02.04
Kommission	Interessensvertreter (Österr. Unteroffiziersge- sellschaft)	X	Ja	6.11.	X	Ja	Vertr.	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Bundesvereinigung der Milizverbände)	X	Ja	Nein	X	Ja	Ja	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)	X	Ja	4. und 6.11	X	Ja	Ja	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)	X	Ja	4. und 6.11	X	Ja	Ja	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)	X	Ja	4. und 6.11	X	Ja	Nein	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)	X	Ja	4.11.	X	Ja	Ja	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Elternvertreter)	X	Ja	6.11.	X	Ja	am 3. und 4.2.04 Vertr.	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Elternvertreter)	X	Ja	Nein	X	Nein	nur 4.2.04	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Plattform für Zivildienst)	X	Ja	6.11.	X	Ja	Ja	Vertr.
Kommission	Bundesjugendvertretung (Junge ÖVP)	X	Vertr.	Nein	X	Ja (bis 1045 Uhr); danach Vertr.	am 3. und 4.2.04 Vertr.	Vertr. 1000 - 1400 Uhr
Kommission	Bundesjugendvertretung (Sozialistische Jugend)	X	Ja	Nein	X	Ja	nur 4.2.04	Ja
Kommission	Bundesjugendvertretung (Ring Freiheitlicher Ju- gend)	X	Ja	6.11. Vertr.	X	Ja	am 3. und 4.2.04	Vertr.
Kommission	Bundesjugendvertretung (Österr. Hochschüler- schaft)	X	Ja	6.11.	X	Ja	am 3. und 4.2.04 Vertr.	Ja
Kommission	Bundesschülervertretung	X	Ja	Nein	X	Ja	nur am 4.2.04	ab 1045 Uhr
Kommission	Bundesjugendvertretung (Katholische Jugend Ö)	X	Ja	6.11.	X	Ja	Ja	Ja
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (Richter)	X	Ja	6.11.	X	Ja	Ja	Ja
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (ehem. GenDir. OeNB)	X	Nein	Nein	X	Ja	nur am 4.2.04	Ja
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (BEWAG)	X	Ja	4.11.	X	Ja	am 3. und 4.2.04	Ja
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (Raiffeisenholding NÖ-W)	X	Ja	4.11.	X	Ja	Vertr.	Ja
Kommission	Vertreter aus der Welt des Sportes	X	Ja	6.11.	X	Ja	nur am 4.2.04	Vertr.
Kommission	Gleichbehandlungsbeauf- tragte des BMLV	X	Ja	4.11.	X	Ja	am 3. und 4.2.04	Ja
Kommission	Vertreter Direktion für SihPol im BMLV	X	Nein	6.11.	X	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Personalvertretung (Zent- ralausschusses/BMLV)	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Grund- lagen	Ja	Ja	4. und 6.11	Ja	Ja	am 4.2.04 und 5.2.04	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Grund- lagen	Ja	Ja	4. und 6.11	Ja	Ja	4. und 5.2.04	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Grund- lagen	X	Ja	4. und 6.11	Ja	Ja	4. und 5.2.04	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Streit- kräfteentwicklung	Ja	Ja	4.11.	Ja	Ja	am 3.2.04 bis 1200 Uhr	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Gesell- schaft	Nein	Ja	4.11.	Vertr.	Vertr.	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Wirt- schaft	Ja	Ja	6.11.	Ja	Ja	am 3. und 4.2.04	Ja

BERICHT der
BUNDESHEERREFORMKOMMISSION

Bereich	Funktion	1. PräsS 16.10.03	1. KommS 21.10.03	WS I 4. und 6.11.03	2. PräsS 18.11.03	2. KommS 27.11.03	WS II 3.-5.2.04	3. KommS 26.02.04
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Dienst im ÖBH	Ja	Ja	4. und 6.11	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (aus dem Ausland)	Experte aus der BRD	X	Ja	Nein	X	Nein	Nein	Ja
Experten (aus dem Ausland)	Experte aus der Schweiz	X	Ja	Nein	X	Ja	Nein	Ja
Beobachtergruppe	Vorsitzender	X	Ja	6.11.	X	Vertr. bis 1200 Uhr	Nein	Ja
Beobachtergruppe	Stabschef des Herrn Bundesminister für LV	X	Ja	4.11.	X	Nein	nur am 4.2.04	Ja
Beobachtergruppe	Leiter Planungsstab / BMLV	X	Ja	6.11.	X	Ja	4. und 5.2.04	Ja
Beobachtergruppe	Leiter Führungsstab / BMLV	X	Ja	4.11. Vertr. und 6.11.	X	Ja (bis 1200 Uhr)	am 4.2.04 und 5.2.04	Ja
Beobachtergruppe	Leiter Rüstungsstab / BMLV	X	Ja	4.11. Vertr.	X	Nein	Nein	Ja
Beobachtergruppe	Kommandant der Landes- verteidigungsakademie	X	Ja	6.11.	X	Ja	am 4. und am 5.2.04 ab 1400 Uhr	Ja
Beobachtergruppe	Kommandant Landstreit- kräfte	X	Ja	Nein	X	Ja (nur Vor- mittag)	Ja	Ja
Beobachtergruppe	Kommandant Luftstreit- kräfte	X	Ja	6.11. Vertr.	X	Ja (bis 1300 Uhr)	4.2.04	Ja
Beobachtergruppe	Kommandant Kdo Interna- tionale Einsätze	X	Ja	4. und 6.11	X	Ja	Ja	Vertr.
Beobachtergruppe	Kommandant Kdo Einsatzunterstützung	X	Ja	Nein	X	Ja	Ja	Ja
Beobachtergruppe	Vorsitzender Wissen- schaftskommission BMLV	X	Ja	Nein	X	Ja (bis 1500 Uhr)	nur am 4.2.04	Ja
Beobachtergruppe	Adjutant des Herrn Bun- despräsidenten	X	Ja	6.11.	X	Nein	am am 4.2.04	Nein
Beobachtergruppe	Militärbischof	X	Ja Vertr.	06.11. Vertr.	X	Ja Vertr.	Vertr.	bis 1200 Uhr dann Vertr.
Beobachtergruppe	Leiter evangelische Mili- tärsuperintendentur	X	Nein	6.11.	X	Ja bis 1230 Uhr)	Nein	Vertr.

Anmerkung X Teilnahme gemäß Geschäftsordnung nicht vorgesehen
PräsS Präsidiumssitzung
KommS Kommissionssitzung
WS Workshop
Vertr. Vertreter

BERICHT der
BUNDESHEERREFORMKOMMISSION

Bereich	Funktion	1. InfoTg 22.1.04	1. ArbS Präs 110204	WS III 30.3.- 1.4.04	4. PräsS 2.4.04	4. KommS 16.4.04	2. ArbS Präs 20.4.04	5. PräsS 28.4.04
Präsidium	Vorsitzender	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	stv Vorsitzender	Ja	Ja	am 31.03 und 1.4.04	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Vertreter des Herrn Bundeskanzlers	Ja	Ja	nur am 1.4.04 von 1140 bis 1300 Uhr	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Vertreter des Herrn Vizekanzlers	Ja	Nein	Ja	Nein	bis 1600 Uhr	Ja	Ja
Präsidium	Vertreter des Herrn Bundesministers/ BMLV	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Leiter Sektion I / BMLV	Ja	Nein	31.3. und 1.4.04	Vertr.	Vertr.	Vertr.	Ja
Präsidium	Leiter Sektion II / BMLV	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Wehrsprecher FPÖ	Ja	Nein	Ja	Nein	bis 1600 Uhr	Ja	Ja
Präsidium	Wehrsprecher ÖVP	Ja	Ja	Nein	Ja	Vertr.	Ja	Ja
Präsidium	Wehrsprecher SPÖ	Ja	Ja	Vertr.	Vertr.	bis 1300, dann Vertr.	bis 1540, dann Vertr.	Ja
Präsidium	Friedenssprecher Die Grünen	Ja	Vertr.	am 30.3. und 1.4.04	Ja	bis 1045	Ja	Ja
Präsidium	Vertreter aus dem Bereich der Wehrpolitik	Nein	Vertr.	nur 1.4.04 ab 1000 Uhr	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium (o. Stimmrecht)	Leiter der Direktion für Sicherheitspolitik im BMLV	Nein	Ja	nur 30.3.04	Ja	bis 1320 Uhr	Nein	Nein
Kommission	Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	Ja	X	nur 1.4.04 von 1140 bis ca. 1300 Uhr	X	Ja	X	X
Kommission	BM für Bildung, Wissenschaft und Kunst	Vertr.	X	30 und 31.3.04	X	ab 1230 Uhr	X	X
Kommission	Bundesministerium für Finanzen	Nein	X	Vertr.am 30.3.04	X	Vertr.	X	X
Kommission	Bundesministerium für Inneres	Vertr.	X	am 1.4.04 1330-1650 Uhr	X	Vertr.	X	X
Kommission	BM für Wirtschaft und Arbeit		X	Nein	X	1115 - 1310 Uhr	X	X
Kommission	BM für Gesundheit und Frauen	Ja	X	Ja	X	Ja	X	X
Kommission	BM für Verkehr, Innovation und Technologie	Ja	X	Vertr.	X	Ja	X	X
Kommission	Vertreter der Landeshauptleutekonferenz	Nein	X	Nein	X	Nein	X	X
Kommission	Vertreter der Landeshauptleutekonferenz	Vertr.	X	Vertr.	X	Vertr.	X	X
Kommission	Vertreter Gewerkschaft Öffentlicher Dienst		X	Ja	X	Ja	X	X
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Wirtschaftskammer)	Vertr.	X	Nein	X	Vertr.	X	X
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Landwirtschaftskammer)	Vertr.	X	31.3.04 bis 1215 Uhr Vertr.	X	Ja	X	X
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Arbeiterkammer)	Nein	X	Nein	X	Vertr.	X	X
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Industriellenvereinigung)	Nein	X	nur am 30.3.04	X	Ja	X	X
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (ÖGB)	Ja	X	nur am 1.4.04	X	Vertr.	X	X
Kommission	Interessensvertreter (Österr. Offiziersgesellschaft)	Nein	X	nur 30.3.04	X	Ja	X	X

BERICHT der
BUNDESHEERREFORMKOMMISSION

Bereich	Funktion	1. InfoTg 22.1.04	1. ArbS Präs 110204	WS III 30.3.- 1.4.04	4. PräsS 2.4.04	4. KommS 16.4.04	2. ArbS Präs 20.4.04	5. PräsS 28.4.04
Kommission	Interessensvertreter (Österr. Unteroffiziersge- sellschaft)	Ja	X	Ja	X	Ja	X	X
Kommission	Interessensvertreter (Bundesvereinigung der Milizverbände)	Vertr.	X	Vertr.	X	Ja	X	X
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)		X	30.3.04 und 1.4.04	X	Ja	X	X
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)	Ja	X	Ja	X	Ja	X	X
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)	Ja	X	Nein	X		X	X
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)	Ja	X	31.3. und 1.4.04	X		X	X
Kommission	Interessensvertreter (Elternvertreter)	Ja	X	31.3. und 1.4.04	X	Ja	X	X
Kommission	Interessensvertreter (Elternvertreter)	Ja	X	nur 1.4.04, ab 1330 Uhr	X	Ja	X	X
Kommission	Interessensvertreter (Plattform für Zivildienst)	Vertr.	X	Vertr.	X	Ja	X	X
Kommission	Bundesjugendvertretung (Junge ÖVP)	Vertr.	X	Vertr.am 30.3.04	X	Ja	X	X
Kommission	Bundesjugendvertretung (Sozialistische Jugend)	Nein	X	Nein	X	Vertr.	X	X
Kommission	Bundesjugendvertretung (Ring Freiheitlicher Ju- gend)	Nein	X	am 30.3. und 1.4.04	X	Vertr.	X	X
Kommission	Bundesjugendvertretung (Österr. Hochschüler- schaft)	Ja	X	am 1.4.04 1040-1820 Uhr	X	Ja	X	X
Kommission	Bundesschülervertretung	Ja	X	Nein	X	ab 1430 Uhr	X	X
Kommission	Bundesjugendvertretung (Katholische Jugend Ö)	Ja	X	Ja	X	Vertr.	X	X
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (Richter)	Ja	X	Ja	X	Vormittag	X	X
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (ehem. GenDir. OeNB)	Nein	X	Nein	X	Nein	X	X
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (BEWAG)	Nein	X	Nein	X	1010 - 1100 Uhr	X	X
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (Raiffeisenholding NÖ-W)	Ja	X	Ja	X	Ja	X	X
Kommission	Vertreter aus der Welt des Sportes	Ja	X	nur 31.3.04	X	Ja	X	X
Kommission	Gleichbehandlungsbeauf- tragte des BMLV	Vertr.	X	Ja	X	Ja	X	X
Kommission	Vertreter Direktion für SihPol im BMLV	Ja	X	Vertr.	X	Ja	X	X
Experten (ressortintern)	Personalvertretung (Zent- ralausschusses/BMLV)	Vertr.	Ja	am 31.3. und 1.4.04	Ja	bis 1100 Uhr	Vertr.	Vertr.
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Grund- lagen	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Grund- lagen	Ja	Ja	am 30.3.04 und 1.4.04	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Grund- lagen	Ja	Ja	nur 1.4.04	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Streit- kräfteentwicklung	Ja	Ja	am 30.3.04 und 1.4.04	Ja	Ja	Ja	Nein
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Gesell- schaft	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Wirt- schaft	Ja	Ja	am 30 und 1.4.04	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Dienst im ÖBH	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (aus dem Ausland)	Experte aus der BRD	Nein	X	Nein	X	Nein	X	X

BERICHT der
BUNDESHEERREFORMKOMMISSION

Bereich	Funktion	1. InfoTg 22.1.04	1. ArbS Präs 110204	WS III 30.3.- 1.4.04	4. PräsS 2.4.04	4. KommS 16.4.04	2. ArbS Präs 20.4.04	5. PräsS 28.4.04
Experten (aus dem Ausland)	Experte aus der Schweiz		X	Nein	X	Vertr.	X	X
Beobachtergruppe	Vorsitzender	Ja	X	am 30.3. und 1.4.04	X	Ja	X	X
Beobachtergruppe	Stabschef des Herrn Bundesminister für LV		X	Nein	X	bis 1040 Uhr	X	X
Beobachtergruppe	Leiter Planungsstab / BMLV	Ja	X	nur 1.4.04	X	bis 1400 Uhr	X	X
Beobachtergruppe	Leiter Führungsstab / BMLV	Ja	X	am 31.3.04 bis 1015, am 1.4.04 bis 1315	X	bis 1500 Uhr	X	X
Beobachtergruppe	Leiter Rüstungsstab / BMLV	Ja	X	am 30.3. und 1.4.04 bis 1230	X	bis 1240 Uhr	X	X
Beobachtergruppe	Kommandant der Landes- verteidigungsakademie	Ja	X	am 1.4.04 bis 1645	X	bis 1330 Uhr	X	X
Beobachtergruppe	Kommandant Landstreit- kräfte	Ja	X	am 30.3. und 1.4.04	X		X	X
Beobachtergruppe	Kommandant Luftstreit- kräfte	Ja	X	Nein	X	Vertr. bis 1045 Uhr	X	X
Beobachtergruppe	Kommandant Kdo Interna- tionale Einsätze	Ja	X	Ja	X	Ja	X	X
Beobachtergruppe	Kommandant Kdo Einsatzunterstützung	Ja	X	Ja	X	Ja	X	X
Beobachtergruppe	Vorsitzender Wissen- schaftskommission BMLV	Nein	X	Nein	X	ab 1020 Uhr	X	X
Beobachtergruppe	Adjutant des Herrn Bun- despräsidenten	Nein	X	Nein	X	Nein	X	X
Beobachtergruppe	Militärbischof	Nein	X	am 30 und 31.3.04	X	Vertr.	X	X
Beobachtergruppe	Leiter evangelische Mili- tärsuperintendentur	Ja	X	Nein	X	1020 - 1500 Uhr	X	X

Anmerkung: X Teilnahme gemäß Geschäftsordnung nicht vorgesehen
PräsS Präsidiumssitzung
KommS Kommissionssitzung
WS Workshop
Vertr. Vertreter

BERICHT der
BUNDESHEERREFORMKOMMISSION

Bereich	Funktion	5.KommS. 4.5.04	1.Klausur 17.-19.5.04	3. ArbS Präs 24.5.04	2.Klausur 26.-28.5.04	6.PräsS 2.6.04	7.PräsS 8.6.04	6.KommS. 4.5.04
Präsidium	Vorsitzender	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	stv Vorsitzender	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Vertreter des Herrn Bundeskanzlers	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Vertreter des Herrn Vizekanzlers	Ja	Vertr.	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Vertreter des Herrn Bundesministers/ BMLV	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Leiter Sektion I / BMLV	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Leiter Sektion II / BMLV	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Wehrsprecher FPÖ	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Wehrsprecher ÖVP	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Wehrsprecher SPÖ	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium	Friedenssprecher Die Grünen	Ja	Ja	Ja	am 28.5.04 ab 1030 Uhr	Ja	Ja	Ja, ab 1015 Uhr
Präsidium	Vertreter aus dem Bereich der Wehrpolitik	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Präsidium (o. Stimmrecht)	Leiter der Direktion für Sicherheitspolitik im BMLV	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja
Kommission	Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	Ja	17-18.5.04	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	BM für Bildung, Wissenschaft und Kunst	Ja	Ja	X	Nein	X	X	Ja
Kommission	Bundesministerium für Finanzen	Vertr.	Vertr.	X	Vertr.	X	X	Vertr.
Kommission	Bundesministerium für Inneres	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	BM für Wirtschaft und Arbeit	Ja, ab 1300 Uhr	Ja	X	Nein	X	X	Ja, ab 1145 Uhr
Kommission	BM für Gesundheit und Frauen	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	BM für Verkehr, Innovation und Technologie	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Vertreter der Landeshauptleutekonferenz	Ja	Nein	X	Nein	X	X	Nein
Kommission	Vertreter der Landeshauptleutekonferenz	Vertr.	Vertr.	X	Vertr.	X	X	Vertr.
Kommission	Vertreter Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Wirtschaftskammer)	Ja	Vertr.	X	Nein	X	X	Vertr. ab 1015 Uhr
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Landwirtschaftskammer)	Ja	Vertr.	X	Nein	X	X	Ja
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Arbeiterkammer)	Ja	Nein	X	Vertr.	X	X	Vertr.
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (Industriellenvereinigung)	Ja	Ja	X	Vertr.	X	X	Ja
Kommission	Vertreter der Sozialpartner (ÖGB)	Ja, bis 1350 Uhr	Nein	X	Ja	X	X	Ja, bis 1140 Uhr, dann Vertr.
Kommission	Interessensvertreter (Österr. Offiziersgesellschaft)	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Österr. Unteroffiziersgesellschaft)	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Bundesvereinigung der Milizverbände)	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)	Ja	Ja	X	Nein	X	X	Ja

BERICHT der
BUNDESHEERREFORMKOMMISSION

Bereich	Funktion	5.KommS. 4.5.04	1.Klausur 17.-19.5.04	3. ArbS Präs 24.5.04	2.Klausur 26.-28.5.04	6.PräsS 2.6.04	7.PräsS 8.6.04	6.KommS. 4.5.04
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)	Ja	Nein	X	Nein	X	X	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Grundwehrdienst)	Ja	Ja	X	Nein	X	X	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Elternvertreter)	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Interessensvertreter (Elternvertreter)	Ja	Nein	X	Nein	X	X	Vertr.
Kommission	Interessensvertreter (Plattform für Zivildienst)	Vertr.	Vertr.	X	Vertr.	X	X	Ja
Kommission	Bundesjugendvertretung (Junge ÖVP)	Ja	Ja	X	nur 28.5.04, ab 1315 Uhr	X	X	Ja
Kommission	Bundesjugendvertretung (Sozialistische Jugend)	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Bundesjugendvertretung (Ring Freiheitlicher Jugend)	Vertr.	Vertr.	X	Vertr.	X	X	Ja
Kommission	Bundesjugendvertretung (Österr. Hochschüler-schaft)	Nein	Nein	X	Nein	X	X	Ja
Kommission	Bundesschülervertretung	Nein	Nein	X	Nein	X	X	Ja, ab 1245 Uhr
Kommission	Bundesjugendvertretung (Katholische Jugend Ö)	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (Richter)	Ja	Nein	X	Vertr.	X	X	Ja
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (ehem. GenDir. OeNB)	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (BEWAG)	Ja	Nein	X	Nein	X	X	Ja
Kommission	Zivile Persönlichkeiten (Raiffeisenholding NÖ-W)	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Vertreter aus der Welt des Sportes	Vertr.	Ja	X	Nein	X	X	Ja
Kommission	Gleichbehandlungsbeauftragte des BMLV	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Kommission	Vertreter Direktion für SihPol im BMLV	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Experten (ressortintern)	Personalvertretung (Zentralausschusses/BMLV)	Ja	Ja	X	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Grundlagen	Ja	nur 18.5.04	X	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Grundlagen	Ja	Ja	X	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Grundlagen	Ja	Ja	X	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Streitkräfteentwicklung	Ja	Ja	X	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Gesellschaft	Ja	17-18.5.04	X	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Wirtschaft	Ja	Ja	X	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (ressortintern)	Leiter Sachgebiet Dienst im ÖBH	Ja	Ja	X	Ja	Ja	Ja	Ja
Experten (aus dem Ausland)	Experte aus der BRD	Nein	Nein	X	Nein	X	X	Ja
Experten (aus dem Ausland)	Experte aus der Schweiz	Nein	Nein	X	Nein	X	X	Vertr.
Beobachtergruppe	Vorsitzender	Ja	Nein	X	Ja	X	X	Ja
Beobachtergruppe	Stabschef des Herrn Bundesminister für LV	Ja	Nein	X	Nein	X	X	Vertr.
Beobachtergruppe	Leiter Planungsstab / BMLV	Ja	Ja	X	Nein	X	X	Ja
Beobachtergruppe	Leiter Führungsstab / BMLV	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Vertr.
Beobachtergruppe	Leiter Rüstungsstab / BMLV	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja

BERICHT der
BUNDESHEERREFORMKOMMISSION

Bereich	Funktion	5.KommS. 4.5.04	1.Klausur 17.-19.5.04	3. ArbS Präs 24.5.04	2.Klausur 26.-28.5.04	6.PräsS 2.6.04	7.PräsS 8.6.04	6.KommS. 4.5.04
Beobachtergruppe	Kommandant der Landesverteidigungsakademie	Ja	Nein	X	Ja	X	X	Ja
Beobachtergruppe	Kommandant Landstreitkräfte	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Beobachtergruppe	Kommandant Luftstreitkräfte	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Vertr.
Beobachtergruppe	Kommandant Kdo Internationale Einsätze	Ja	Ja	X	Nein	X	X	Ja
Beobachtergruppe	Kommandant Kdo Einsatzunterstützung	Ja	Ja	X	Ja	X	X	Ja
Beobachtergruppe	Vorsitzender Wissenschaftskommission BMLV	Ja	Ja	X	Nein	X	X	Ja
Beobachtergruppe	Adjutant des Herrn Bundespräsidenten	Ja	Nein	X	Ja	X	X	Ja
Beobachtergruppe	Militärbischof	Vertr.	Vertr.	X	Nein	X	X	Ja
Beobachtergruppe	Leiter evangelische Militärsuperintendentur	Ja	Ja	X	Nein	X	X	Ja

Anmerkung: X Teilnahme gemäß Geschäftsordnung nicht vorgesehen
PräsS Präsidiumssitzung
KommS Kommissionssitzung
WS Workshop
Vertr.

5.3. Gesamtprojektarbeitszeit

Orgelement	Gesamtarbeitszeit konzeptiv (in Stunden)	Gesamtarbeitszeit administrativ (in Stunden)	Gesamt- stunden
Projektmanagement	11.608	38.234	49.842
Sitzungsmanagement	0	26.773	26.773
1. Verteidigungspolitik	1.642	442	2.084
1.1. Verteidigungspolitik	381	132	513
1.2. Risiko und Bedrohungsbild	2.201	142	2.343
1.3. Aufgabenstruktur des ÖBH	531	147	678
2. Streitkräfteentwicklung	15.063	2.296	17.359
3. Bundesheer und Gesellschaft	1.213	460	1.673
4. Bundesheer und Wirtschaft	1.239	120	1.359
5. Alltag im Bundesheer	3.704	1.508	5.212
Gesamt Einzel	37.582	70.254	107.836

Kapitel 6

Begriffsbestimmungen

6. Begriffsbestimmungen und Fachausdrücke

Aufgrund des relativ abgegrenzten und spezialisierten Themenbereiches sowie um Auffassungsunterschiede oder eventuell auftretende Missinterpretationen hintanzuhalten, kommt der Definition und Abgrenzung von im Bericht der Bundesheerreformkommission verwendeten – vor allem sicherheitspolitischen - Begriffen grundlegende Bedeutung zu.⁵⁸

Asymmetrischer Frieden

Deeskalationsphase nach einer friedensschaffenden militärischen Mission, die auf eine Entwicklung zu einer tragfähigen Friedensordnung abzielt und durch einen häufigen, schwer vorhersehbaren und mit kurzer Vorwarnzeit behafteten Wechsel der Phasen „örtliche reguläre Kampfhandlungen“, „relativer Frieden“ und „subversive Bedrohung“ gekennzeichnet ist.

Asymmetrischer Krieg

Subversiv-subkonventionell vorgetragener, ideologisch motivierter, zumeist einem bestimmten Staat bzw. Völkerrechtssubjekt schwer zuordenbarer Angriff gegen einen demokratisch verfassten Staat, der vorrangig auf die zivile Infrastruktur abzielt und so die politische Führung des angegriffenen Staates zu einem politisch erwünschten Verhalten zu erpressen versucht.

Völkerrechtlicher Hintergrund zur Thematik „Asymmetrischer Krieg“:

Das Gewaltverbot gehört zu den Fundamentalnormen des Völkerrechts, die als Grundvoraussetzung eines friedlichen Zusammenlebens der Völker gesehen werden. Dieses Rechtsprinzip ist vor allem in Artikel 2 Ziffer. 4 der Satzung der Vereinten Nationen verankert. Demnach sind die Mitglieder der Vereinten Nationen verpflichtet, jede gegen die territoriale Unversehrtheit oder die politische Unabhängigkeit eines Staates gerichtete oder sonst mit den Zielen der Vereinten Nationen unvereinbare Androhung oder Anwendung von Gewalt zu unterlassen. Es darf somit grundsätzlich zwischen den Staaten keine Gewalt angewendet werden. Zu dieser Regel gibt es folgende Ausnahmen:

- Schutz eigener Staatsangehöriger im Ausland;

⁵⁸ Quellen:

Buchbender et al (Hrsg.): Wörterbuch zur Sicherheitspolitik. Berlin, 2000.

Clausewitz, Carl von: Vom Kriege. Ullstein, Berlin, 1999.

Feichtinger, Walter: Streitkräfte als Instrument zur Lösung innerstaatlicher Konflikte. Die bestimmenden Faktoren des militärischen Konfliktbildes in Jugoslawien 1998/99. Universität Wien. Diss. 2001.

Pfetsch, Frank R.: Internationale und nationale Konflikte nach dem Zweiten Weltkrieg. In: Politische Vierteljahresschrift. 32. Jg. 2/1991: 258-285.

Rabehl, Thomas/Schreiber, Wolfgang (Hrsg.): Das Kriegsgeschehen 2000. Daten und Tendenzen der Kriege und bewaffneten Konflikte. Arbeitsgemeinschaft Kriegsursachenforschung. Leske+Budrich, Opladen, 2001.

- Maßnahmen gegen den Hintergrund-Staat indirekter Aggression;
- Vergeltungsangriffe zur Abschreckung weiterer Aggressionshandlungen;
- Hilfe zur gewaltsamen Durchsetzung des Selbstbestimmungsrechts in nicht-kolonialen Fällen;
- Bewaffnete Interventionen in Bürgerkriegssituationen außer den Fällen der von der legalen und effektiven Regierung erbetenen Interventionen;
- Unspezifizierte „Selbsthilfe“ zur Durchsetzung mehr oder weniger vitaler Interessen.

Assistenz

Gemäß § 2 Wehrgesetz 2001 i. d. g. F. ist Assistenz eine Hilfeleistung des Bundesheeres auf Anforderung von Behörden und Organen des Bundes, der Länder und Gemeinden (innerhalb ihres Wirkungsbereiches).

Aufwuchs(-fähigkeit)

Aufwuchs ist eine militärstrategische Maßnahme, mit der durch Bereitstellung von Kräften (in der Einsatzgliederung) eine angemessene Reaktion auf eine sicherheitspolitische/militärstrategische Lageentwicklung erfolgt. Der Aufwuchs kann unmittelbar durch Mobilmachung der Kräfte der jeweiligen Heeresgliederung oder - als mittelbare Maßnahme - durch Rekonstruktion oder Rekonstitution erfolgen.

Bataillonsäquivalent

Kräfte des Bundesheeres, die u. U. aus verschiedenen Waffen- und Truppengattungen kommen und in Summe etwa den Umfang eines Bataillons haben, jedoch nicht zwingend als Bataillon zusammenwirken.

Bedrohung

Eine Bedrohung im sicherheitspolitischen Sinne liegt dann vor, wenn ein Staat eine interne oder externe Entwicklung oder einen Zustand als eine konkrete, gegen ihn gerichtete Gefahr für seine politische, wirtschaftliche und militärische Sicherheit beurteilt. So kann die (potenzielle) Gefahr, die vom transnationalen Terrorismus ausgeht, ohne weiteres auch als unmittelbare Bedrohung empfunden werden, falls dies von einem Staat so beurteilt wird.

Beispiel Kalter Krieg: Die permanente Präsenz starker militärischer Verbände beiderseits des Eisernen Vorhangs konnte zumindest von den „Frontstaaten“ als Bedrohung eingestuft werden.

Bewaffneter Konflikt

Als bewaffnete Konflikte werden gewaltsame Auseinandersetzungen bezeichnet, bei denen die Kriterien von Krieg nicht in vollem Umfang erfüllt sind. In der Regel handelt es sich dabei um Fälle, in denen eine hinreichende Kontinuität der Kampfhandlungen nicht mehr

oder auch noch nicht gegeben ist. Bewaffnete Konflikte werden von der Arbeitsgemeinschaft Kriegsursachenforschung (AKUF) erst seit 1993 erfasst⁵⁹.

Biologische Waffen

Biologische Waffen haben zum Ziel, letale oder nicht-letale Infektionen auf Menschen, Tiere oder Pflanzen zu übertragen. Militärisch ist der Einsatz biologischer Waffen ebenso auf strategischer wie taktischer Ebene möglich. Einige biologische Kampfstoffe sind relativ einfach herzustellen oder zu besorgen, andere erfordern hohes Fachwissen. Obwohl es zwar effiziente Systeme zur Ausbringung (mit Aerosolen oder Sporen) gibt, brauchen sie eine komplexe Aufbereitung. Seit der Versendung von Anthrax in Briefen kann der Einsatz biologischer Waffen, wenn auch in kleinem Ausmaß, nicht mehr nur als hypothetische Möglichkeit beurteilt werden.

Capability Development Mechanism (CDM)

Begriff aus dem Bereich der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik. Der CDM ist ein geplantes und zyklisches Verfahren und soll in Hinkunft:

- Die Zielerreichung der Vorgaben im Helsinki Headline Goal Catalogue (HHC) in quantitativer und qualitativer Hinsicht erleichtern;
- Die im HHC festgeschriebenen Fähigkeitsziele abgestimmt auf die „Petersberg-Aufgaben“ ständig überprüfen;
- Die Anstrengungen der NATO und der EU „harmonisieren“ (Vermeidung von Doppelgleisigkeiten).

Dazu besteht der CDM aus 3 Elementen:

- Der Darstellung der militärischen Erfordernisse zur Erreichung der Ziele des HHC und Darstellung der qualitativen und quantitativen Beiträge der Mitgliedsländer;
- Einem Beobachtungs- und Überprüfungsprozess;
- Der Auflistung der verbleibenden Defizite (shortfalls) mit empfohlenen Maßnahmen zu deren Behebung.

Chemische Waffen

Grundsätzlich muss von der Fähigkeit jeder Armee ausgegangen werden, chemische Kampfstoffe jeglicher Art und Form zum Einsatz zu bringen. Auf Grund ihrer tödlichen oder kampfunfähig machenden Wirkung werden chemische Kampfstoffe überraschend und massiv sowie möglichst im Verbund mit konventioneller Munition durch Mittel der Luftstreitkräfte und der Artillerie eingesetzt.

⁵⁹ Vgl. <http://www.sozialwiss.uni-hamburg.de/publish/Ipw/Akuf/kriege>.

Für Terrororganisationen ist der Einsatz chemischer Waffen⁶⁰ keinesfalls mehr hypothetisch. Jede Terrororganisation mit einem gewissen Maß an spezieller Expertise, der entsprechenden Motivation und den erforderlichen Finanzmitteln ist in der Lage, chemische Mittel herzustellen und einzusetzen, um Menschen, Tiere oder Lebensmittel zu vergiften.

Crisis Response Operations (CRO)

Als CRO werden Krisenreaktionseinsätze der vereinten Streitkräfte der Mitgliedsstaaten der NATO (North Atlantic Treaty Organisation), die nicht unter Artikel 5 des NATO-Vertrages fallen, bezeichnet. Sie stellen jene politischen, militärischen, zivilen und sonstigen Mittel zur Verfügung, um eine Krise zu bewältigen und Sicherheit wiederherzustellen. Krisenreaktionseinsätze umfassen u. a. die Unterstützung ziviler Behörden, friedensunterstützende Einsätze (Friedenserhaltung und -durchsetzung), militärische Kampfeinsätze, Einsätze zur Herauslösung von Kräften, Unterstützung bei Katastrophenhilfe, Humanitäre Einsätze sowie die Durchsetzung von Sanktionen, Embargos und anderen Zwangsmaßnahmen.

Einsatz der verbundenen Kräfte

Dieser Begriff bezeichnet das räumliche und zeitliche Zusammenwirken von Kräften und Mitteln verschiedener Waffengattungen im Gefecht.

Einsatzunterstützung

Einsatzunterstützung ist jener funktionale Aufgabenbereich von Streitkräften, welcher Führung, Kräfte, Mittel und Verfahren mit dem Ziel zusammenfasst, die personelle und logistische Unterstützung von Einsätzen von Streitkräften sicherzustellen.

Erweiterte Landesverteidigung

Die „Erweiterte Landesverteidigung“ ist ein sicherheitspolitisches Prinzip, durch dessen Anwendung versucht wird, Konfliktherde an ihren Entstehungsorten zu kalmieren, bevor aus diesen Räumen destabilisierende Auswirkungen (z.B.: illegale Migration, Organisierte Kriminalität, Proliferation etc.) die euroatlantische Zone erreichen.

EUROCORPS

Es setzt sich aus Einheiten von fünf Ländern⁶¹ zusammen und ist der erste aufgestellte multinationale Verband im europäischen Rahmen.

⁶⁰ Ein direktes Ausbringen der Kampfstoffe auf Menschen (z.B.: U-Bahn; Stadion etc.) ist ebenso vorstellbar wie ein indirektes (z.B.: Nahrungskette; Wasserversorgung etc.). Der Anschlag in der Tokioter U-Bahn hat mehr als deutlich gezeigt, wie verwundbar moderne Gesellschaften gegenüber chemischen Angriffen mit Gasen sind.

⁶¹ Deutschland, Belgien, Spanien, Luxemburg und Frankreich.

Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP)

Die wichtigsten (derzeitigen) Rechtsgrundlagen der ESVP sind im Artikel 17 des 1999 in Kraft getretenen Vertrages über die Europäische Union (EU-V) enthalten. Die ESVP ist somit fester Bestandteil der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GASP). Die ESVP umfasst gemäß Absatz 1 dieses Artikels „sämtliche Fragen, welche die Sicherheit der Union betreffen, wozu auch die schrittweise Festlegung einer gemeinsamen Verteidigungspolitik [...] gehört, die zu einer gemeinsamen Verteidigung führen könnte, falls der Europäische Rat dies beschließt.“ Gemäß Abs. 2 dieses Artikels schließen die sicherheitspolitischen Fragen auch die Petersberg-Aufgaben mit ein.

Die ESVP soll der Europäischen Union (EU) die Fähigkeit verleihen, autonom zu handeln. Dazu werden Strukturen und Verfahren entwickelt, die es ermöglichen, Entscheidungen zu treffen und militärische sowie zivile Mittel im internationalen Krisenmanagement einzusetzen.

Die ESVP verfolgt im Wesentlichen folgende Ziele: Konfliktprävention (Förderung der gewaltfreien Konfliktregelung); Stärkung der transatlantischen Partnerschaft (EU und NATO/USA); Stärkung internationaler Organisationen, wie die Vereinten Nationen (VN) oder die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) ; Krisenmanagement; Paralleler Aufbau militärischer Krisenreaktionskräfte bis zu 60.000 Mann sowie ziviler Fähigkeiten.⁶² (5.000 Mann Polizei; Stärkung der Rechtsstaatlichkeit durch 200 Experten sowie Stärkung der zivilen Verwaltung und des Zivilschutzes durch 2.000 Experten für Katastrophenschutz in Form von Beratungs- und Koordinierungsteams).

Europäische Sicherheits- und Verteidigungsunion (ESVU)

Im Schlussbericht der Gruppe VIII „Verteidigung“ des Europäischen Konvents vom 16. Dezember 2002 ist in Punkt. 6 festgehalten: „Einige Mitglieder der Gruppe schlugen vor, dass das Konzept der Solidarität in einer umfassenderen Klausel über die Solidarität und die gemeinsame Sicherheit zum Ausdruck gebracht werden sollte, die im Verfassungsvertrag verankert würde; zugleich solle in den Anhang zum Vertrag eine politische Erklärung über die Solidarität und die gemeinsame Sicherheit aufgenommen werden, in der die vielfältigen Gefahren, welche die Union bedrohen, u. a. der Terrorismus, sowie die Mittel zu ihrer Bewältigung aufgeführt werden. Die daraus resultierende Fortentwicklung der Europäischen Union zu einer Europäischen Sicherheits- und Verteidigungsunion werde auch zur Stärkung des europäischen Pfeilers der Allianz beitragen.“⁶³

⁶² Dabei handelt es sich um rund 5.000 Sicherheitskräfte aus dem Bereich der Polizei; Stärkung der Rechtsstaatlichkeit durch 200 Experten sowie Stärkung der zivilen Verwaltung und des Zivilschutzes durch 2.000 Experten für Katastrophenschutz in Form von Beratungs- und Koordinierungsteams.

⁶³ Vgl. Bundesministerium für Landesverteidigung vom 8. Juli 2003, GZ S91032/14-FLeg/2003, Konventsdokument CONV 820/2/03 betreffend die Teile I und II des Entwurfs eines Vertrages über die Verfassung für Europa - ressortinterne Information.

European Capabilities Action Plan (ECAP)

Der Aktionsplan stützt sich auf nationale Beschlüsse („Bottom-up“-Konzept). Mittels einer Rationalisierung der jeweiligen Verteidigungsanstrengungen der Mitgliedstaaten und einer Verstärkung der Synergie ihrer nationalen und multinationalen Projekte dürfte er die Verbesserung der europäischen militärischen Fähigkeiten ermöglichen. Außerdem ist der Europäische Aktionsplan zu den Fähigkeiten so ausgelegt, dass er das politische Vorhaben, in dem das Planziel seinen Ursprung hat, unterstützt und die notwendigen Impulse für die Verwirklichung der Ziele, die sich die Europäische Union (EU) in Helsinki gesetzt hat, gibt.

Im Zuge der Gegenüberstellung des Helsinki Headline Goal Catalogue (HHC = Soll) mit dem Helsinki Force Catalogue (HFC = Ist) wurde festgestellt, dass in wesentlichen Bereichen Defizite (shortfalls) vorhanden sind. Diese Defizite werden zusammengefasst im Helsinki Progress Catalogue (HPC) dargestellt. Zur Beseitigung einiger dieser erkannten Defizite wurde der European Capabilities Action Plan (ECAP) entwickelt. Dieser sieht vor, dass unter Führung einer Lead Nation verschiedene Arbeitsgruppen vorerst die shortfalls analysieren und Wege zu deren Behebung aufzeigen (Phase I). Im Mai 2003 hat Phase II begonnen, wobei im Rahmen von „Project Groups“ shortfalls behandelt werden sollen. Es geht darum, konkrete Umsetzungsschritte zu deren Behebung zu tätigen.

EU-Framework Nation Concept

Ein Mitgliedstaat oder eine Gruppe von Mitgliedstaaten, die - nachdem sie sich zur Führung einer von der Europäischen Union (EU) geführten Krisenmanagement-Operation bereit erklärt haben und die Zustimmung durch den Europäischen Rat erfolgt ist - spezifische Verantwortlichkeiten in einer Operation, über welche die EU die politische Kontrolle ausübt, erhalten sollten. Die Framework Nation stellt

- den Kommandanten der militärstrategischen Führung,
- das einsatzführende Kommando,
- die Stabsunterstützung,
- die Unterstützung durch Informationstechnologie,
- den logistischen Rahmen und

trägt mit einem signifikanten Anteil an Kräften, Mitteln und Fähigkeiten zur Operation bei.

Fähigkeitsnischen (Nutzen von Rollenspezialisierungen)

Unter dem „Nutzen von Fähigkeitsnischen“ ist eine stark ausgeprägte Form der Rollenspezialisierung zu verstehen, mit welcher der Umfang des militärischen Solidaritätsbeitrages eines Staates (beispielsweise an die Europäische Union (EU), die Vereinten Nationen (VN) oder regionale Abkommen) reduziert werden könnte. Auch kann durch den Beitragleistenden ein überproportionaler Stellenwert innerhalb der jeweiligen Staatengemeinschaft angestrebt werden.

Nischen können sich einerseits im Bereich von Fähigkeiten ergeben, die bei den meisten gemeinsamen Operationen erforderlich aber so teuer sind, dass sie durch andere Staaten nicht erbracht werden, andererseits bei jenen Fähigkeiten, die so selten gebraucht werden, dass die Mehrheit der Staaten nicht von vornherein darüber verfügt.

Rollenspezialisierung kann als logische Folge eines vertieften Integrationsprozesses einer Staatengemeinschaft entstehen und sich darin ausdrücken, dass der Einzelstaat aufgefordert wird, sich auf eine bestimmte erforderliche Fähigkeit zu spezialisieren oder zwischen mehreren solcher Fähigkeiten zu wählen. Eine aktive Rollenspezialisierung wird aber auch als politisches Instrument genutzt, mit dem der Einzelstaat versucht, den Gesamtumfang seines militärischen Solidaritätsbeitrages zu minimieren. Damit einhergehend kann bei gleichem Umfang ein überproportionaler Stellenwert innerhalb der Staatengemeinschaft erzielt werden.

Bei zunehmender Rollenspezialisierung, die sich aus dem fortschreitenden Integrationsprozess sicherheitspolitischer Gemeinschaften ableitet, verliert der Einzelstaat graduell an eigenständiger, nationaler militärischer Führungsfähigkeit.

Gefahr

Der Terminus Gefahr bezeichnet das Vorhandensein einer (sicherheitspolitisch) negativen Situation oder Entwicklung in unterschiedlichen Bereichen. Sicherheitspolitische Gefahren sind auf den ersten Blick nicht unbedingt „sichtbar“. Sie sind in der Regel latent vorhanden. Ihre Analyse erfordert in vielen Fällen den Einsatz von nachrichtendienstlichen Mitteln, um den eigentlichen Bedrohungscharakter identifizieren zu können. Vor allem der transnationale Terrorismus gilt für die westliche Staatengemeinschaft als eine Gefahr, welche die internationale Stabilität und Sicherheit negativ tangiert.

Als Beispiel kann die Weiterverbreitung von Massenvernichtungswaffen (MVW) angeführt werden. Allgemein wird die Proliferation von MVW als Gefahr eingestuft, welche die Sicherheitslage negativ beeinflusst. Allerdings lässt sich für die meisten Staaten keine unmittelbare, gegen sie gerichtete Gefahr erkennen, sofern sie nicht von den „Besitzern“ dieser Systeme als „Ziel“ genannt werden.

Gefährdung - Bedrohung - Risiko: Abgrenzung

Gefährdungen werden nach den Kategorien „Potenziale“ (machtpolitisch instrumentalisierbare und allgemeine Potenziale) und „Motive“ unterschieden. Erst durch zu Grunde liegende Motive für strategisch offensives Handeln werden machtpolitische Potenziale zu Bedrohungen, die per definitionem zielgerichtet und einem politischen Akteur zurechenbar⁶⁴ sind. Potenziale ohne zu Grunde liegende Motive sind daher nicht von vornherein als Bedrohung einzustufen. Nicht kompensierte Potenziale können aber ihrerseits strategisch offensive Ab-

⁶⁴ Im Falle subkonventioneller Szenarien sind auch Bedrohungen einem bestimmten Völkerrechtssubjekt kaum und sonstigen politischen Akteuren zumeist nur schwer zurechenbar.

sichten generieren. Allgemeine Potenziale können durch weitgehend unkontrollierbare Entwicklungen, die nicht notwendigerweise dem Willen eines politischen Akteurs zuzurechnen sind, zu einer faktischen Gefährdung der Lebensgrundlagen eines Staates führen.

In Abgrenzung zu den Begriffen Gefährdung und Bedrohung wird Risiko nur im Sinn einer nicht abdeckbaren Restgefährdung verstanden. Welches Risiko (Art, Umfang, Folgen) unter Beachtung verfügbarer Ressourcen eingegangen wird, ist letztlich eine Entscheidung der politischen Führung.

Gemeinsame Außen- u. Sicherheitspolitik (GASP)

Die GASP ist ein Kooperationsrahmen der Europäischen Union (EU), der keine erzwingbaren Verpflichtungen begründet. Die im Unionsvertrag vorgesehene Umsetzung in „gemeinsame Aktionen“ ist auf die freiwillige Mitwirkung der Mitgliedstaaten angewiesen. Gemäß Artikel 11 EU-Vertrag sind folgende Ziele festgelegt: Wahrung der gemeinsamen Werte, grundlegende Interessen und Unabhängigkeit der Union; Stärkung der Sicherheit der Union; Wahrung des Friedens und Stärkung der internationalen Sicherheit entsprechend den Grundsätzen der Satzung der Vereinten Nationen sowie den Prinzipien der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE)-Schlussakte und den Zielen der Charta von Paris; Förderung der internationalen Zusammenarbeit; Entwicklung und Stärkung von Demokratie und Rechtsstaatlichkeit sowie Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten.

Gemeinsame Verteidigung

Siehe Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP).

Helsinki Headline-Goal (HHG)

Im Dezember 1999 wurde durch den Europäische Rat folgendes Helsinki Headline Goal beschlossen:

Spätestens im Jahr 2003 müssen die Mitgliedstaaten im Rahmen der freiwilligen Zusammenarbeit bei durch die Europäische Union (EU) geführten Operationen in der Lage sein, innerhalb von 60 Tagen Streitkräfte im Umfang von 50.000 bis 60.000 Personen, die im Stande sind, den Petersberg-Aufgaben in ihrer ganzen Bandbreite gerecht zu werden, zu verlegen und dafür zu sorgen, dass diese Kräfte für mindestens ein Jahr im Einsatz gehalten werden können⁶⁵.

Host Nation Support (HNS)

HNS umfasst alle zivilen und militärischen Unterstützungsleistungen, die Streitkräften auf einem fremden Hoheitsgebiet gewährt werden.

⁶⁵ Vgl. dazu u. a. Hummer, Waldemar: Solidarität vs. Neutralität; in: ÖMZ 2/2001, S. 154ff.

Humanitäre militärische Intervention

Militärische Intervention unter Berufung auf die gravierende Verletzung bestimmter grundlegender Menschenrechte, die ein Abwarten der Mandatierung durch den Sicherheitsrat der Vereinten Nationen (VN-SR) nach dem Gebot der Menschlichkeit nicht zulässt.

Interoperabilität

Interoperabilität ist als zweitniedrigste Stufe der Standardisierung die Fähigkeit von Systemen, Truppenteilen oder Streitkräften, sich gegenseitig durch das Erbringen von Leistungen zu unterstützen und die erbrachten Unterstützungsleistungen auch anwenden zu können, sodass sie durch diese ausgetauschten Leistungen in die Lage versetzt werden, effektiv zusammenzuarbeiten und damit die gemeinsame Erfüllung des Auftrages sicherzustellen.

Kampfunterstützung

Dies ist ein funktionaler Aufgabenbereich, der Führung, Kräfte und Mittel mit dem Ziel zusammenfasst, im Gefecht die Durchsetzungsfähigkeit der eigenen Kräfte zu erhöhen, die eigene Handlungsfreiheit zu erhalten und die des Gegners zu beeinträchtigen.

Die Kampfunterstützungstruppe ist eine Truppengattung, deren Hauptaufgabe die Unterstützung der Kampftruppen mit den ihrer Ausrüstung und Ausstattung entsprechenden Mitteln ist. Sofern Kampfunterstützungstruppen eigenständige Kampfaufgaben durchführen, nehmen sie den Charakter von Kampftruppen an. Zu Kampfunterstützungstruppen zählen die Artillerietruppe, Pioniertruppe, ABC-Abwehrtruppe und Teile der Luftstreitkräfte.

Koalition „kerneuropäischer“ Staaten

Arbeitsdefinition: Der Begriff „Koalition kerneuropäischer Staaten“ umschreibt eine engere Zusammenarbeit bestimmter europäischer Staaten auf dem Gebiet der Außen- und Sicherheitspolitik, die sich über höhere qualitative Streitkräfte-Fähigkeiten und ein höheres Maß an politischem Commitment für Krisenreaktionseinsätze definiert.

Konflikt

Konflikte werden definiert als „Interessensgegensätze (Positionsunterschiede) um nationale Werte (Unabhängigkeit, Selbstbestimmung, Grenzen, Territorien etc.) von einiger Dauer und Reichweite zwischen mindestens zwei Parteien (Staaten, Staatengruppen, u. a.), die entschlossen sind, sie zu ihren Gunsten zu entscheiden. Dabei muss auf mindestens einer Seite die organisierte Staatsmacht involviert sein.“⁶⁶ Die Entwicklung vor allem nach den Terroranschlägen vom 11. September 2001 erfordert eine Ausweitung dieser Definition über nationale Werte hinaus. Die Interessensgegensätze können sich demnach neben nationalen Werten auch auf religiöse und/oder ideologische Werte beziehen und transnationalen Charakter aufweisen.

⁶⁶ Pfestsch: 1991: 260.

In der politikwissenschaftlichen Literatur wird bei politischen Konflikten nach friedlicher und gewaltsamer Austragung unterschieden. Die Anwendung und der Gebrauch von Kampfmitteln und Waffen kennzeichnen dabei den bewaffneten politischen Konflikt. Es handelt sich dabei um die „intensivste Form der Auseinandersetzung über Positionsdifferenzen“. Bewaffnete Konflikte können eine politische Verhandlungslösung herbeiführen oder verhindern⁶⁷. Ein gewaltsamer Konflikt kann aber auch „Krieg“ bedeuten, wenn keine politischen Ansätze zur Konfliktbereinigung gefunden werden. Dies setzt eine zunehmende Intensivierung der militärischen Gewalteinwirkung zwischen den Kombattanten voraus.

Für diesen Bericht ist von Bedeutung, dass politische Konflikte, die das Potenzial einer bewaffneten Austragung haben, die Sicherheit im Allgemeinen negativ beeinträchtigen. Sie berühren aber nicht nur die Sicherheitslage der unmittelbaren Konfliktparteien, sondern können auch den (Sicherheits-)Interessen anderer Staaten oder Akteure massiv zuwiderlaufen. Dies kann daher zu einem präventiven Engagement externer Akteure in diversen Konflikten führen, um eine Eskalation hin zum bewaffneten Konflikt oder Krieg und damit verbundene negative Effekte zu verhindern.

Krieg

Der Begriff Krieg bezeichnet eine mit Waffengewalt ausgetragene Auseinandersetzung zwischen Staaten und Völkern. Carl von Clausewitz bestimmt Krieg als einen „Akt der Gewalt“, der den Gegner zur Erfüllung der eigenen Interessen zwingt, indem der Gegner „wehrlos“ gemacht wird.⁶⁸

Die Arbeitsgemeinschaft Kriegsursachenforschung (AKUF) definiert Krieg in Anlehnung an den ungarischen Friedensforscher István Kende (1917-1988) als einen „gewaltsamen Massenkrieg“, der alle folgenden Merkmale aufweist:

- an den Kämpfen sind zwei oder mehr bewaffnete Streitkräfte beteiligt, bei denen es sich mindestens auf einer Seite um reguläre Streitkräfte (Militär, paramilitärische Verbände, Polizeieinheiten) der Regierung handelt;
- auf beiden Seiten muss ein Mindestmaß an zentral gelenkter Organisation der Kriegführenden und des Kampfes gegeben sein, selbst wenn dies nicht mehr bedeutet als organisierte bewaffnete Verteidigung oder planmäßige Überfälle (Guerilla-Operationen, Partisanenkrieg usw.);
- die bewaffneten Operationen ereignen sich mit einer gewissen Kontinuität und nicht nur als gelegentliche, spontane Zusammenstöße, d.h. beide Seiten operieren nach einer planmäßigen Strategie, gleichgültig ob die Kämpfe auf dem Gebiet eines oder mehrerer Gesellschaften stattfinden und wie lange sie dauern.“

⁶⁷ Vgl. Feichtinger: 2001: 34.

⁶⁸ Vgl. Clausewitz: Vom Kriege. 1999: 27ff.

Krise

Eine Krise entsteht durch Intensivierung eines latenten Spannungszustandes mit Mitteln, die im Vorfeld militärischer Drohungen liegen“. Die „Wende“ vom Konflikt zur Krise wird dann vollzogen, wenn die Wahrscheinlichkeit von Gewaltanwendung markant zunimmt⁶⁹.

Militärpolitik (MilPol)

MilPol ist die Summe von Zielen und Maßnahmen für den militärischen Anteil der Sicherheitspolitik und der Verteidigungspolitik. Sie umfasst die Militärstrategie (militärstrategische Planung und Führung) sowie darüber hinaus den Beitrag zur Sicherheits- und Verteidigungsdoktrin, den Beitrag zur Wehrverfassung, Beiträge zu anderen Politikbereichen (z.B. Rüstungspolitik, Forschungspolitik), die Gestaltung der militärpolitischen Außenbeziehungen einschließlich der Abrüstungs- und Rüstungspolitik und diesbezüglicher Interessenvertretungen im In- und Ausland.

Militärstrategie (MilStrat)

MilStrat ist Teil der Strategie und umfasst die Planung, Bereitstellung und Führung (Einsatz) der Streitkräfte zur Erreichung politischer Ziele.

Milizsystem

Miliz wird für die Bezeichnung von Streitkräften verwendet, die - im Gegensatz zu stehenden Heeren - nur zu Ausbildungszwecken und für den konkreten Einsatzfall aufgeboten werden. Folgende Merkmale sind idealtypisch: Eine tendenziell möglichst vollständige Heeranziehung aller Wehrfähigen zur Ableistung von Verteidigungsaufgaben eines Gemeinwezens; eine zeitliche Inanspruchnahme in Form einer relativ kurzen Erstausbildungsperiode und daran anschließende kurzfristige Abschnitte von Sekundärausbildung; die Planung und Durchführung von Ausbildung und Einsatz der Miliz unter einer möglichst starken Verantwortung Milizangehöriger; das erkennbare Vorhandensein des Milizheeres auch schon in Zeiten relativen Friedens; eine möglichst hohe Akzeptanz des Milizheeres in der Gesamtbevölkerung.

Das Österreichische Bundesheer ist derzeit nach den Grundsätzen eines Milizsystems eingerichtet. Es wird auf Grund der allgemeinen Wehrpflicht gebildet und ergänzt. Aus der Friedensorganisation entsteht im Falle einer Mobilmachung der zur Erfüllung der Einsatzaufgaben notwendige Organisationsrahmen. Strukturell wird das Bundesheer aus zwei Komponenten gebildet: Präsenzte Kräfte (ständig verfügbare Truppen und Einrichtungen zur Erfüllung der auf Dauer übertragenen Präsenzaufgaben, bestehend aus Berufsmilitärpersonen, Militärpersonen auf Zeit, den im Grundwehrdienst stehenden Soldaten sowie den Frauen im Ausbildungsdienst) und mobil zu machende Kräfte (nicht ständig verfügbare Truppen, die

⁶⁹ Vgl. Pfetsch: 1991: 263.

nur zu Übungen und zum Einsatz zusammentreten, bestehend aus Wehrpflichtigen des Milizstandes sowie aus Berufssoldaten).

Neutralitätsfall

Dies ist einer der Anlassfälle (Krisen-, Neutralitäts- u. Verteidigungsfall) der Umfassenden Landesverteidigung. Der Neutralitätsfall tritt dann ein, wenn in der Nachbarschaft Österreichs eine militärische Auseinandersetzung stattfindet.

NRBC (Nuclear Radiological Biological Chemical)

Die bisher in der NATO (North Atlantic Treaty Organisation) eingeführte Abkürzung NBC⁷⁰ wurde um den Terminus „Radiological“ (radiologisch) erweitert.

Die atomare, biologische und chemische Bedrohung (ABC-Bedrohung) geht von militärischen Auseinandersetzungen (z.B. Einsatz von ABC-Waffen, konventionelle Waffenwirkung), technischen Störfällen und Schadensereignissen (z.B. Betriebsstörungen in Kernkraftanlagen, Transportunfällen, Bränden), terroristischen Anschlägen (z.B. mit „schmutzigen Bomben“, mit von Krankheitserregern kontaminierten Poststücken) und Naturkatastrophen (z.B. Erdbeben, Überschwemmungen) aus.

Die Besonderheiten der ABC-Bedrohung liegen im überraschenden Auftreten und der großräumigen und/oder schadensintensiven Wirkung auf Menschen, Tiere, Umwelt und Ressourcen. Unterschieden werden ABC-Kampfmittel und zivile ABC-Gefahrstoffe. Die ABC-Kampfmittel werden in atomare, biologische und chemische Kampfmittel unterteilt.

Eine spezielle Form der ABC-Bedrohung stellt die Freisetzung radioaktiver, biologischer und/oder chemischer ziviler Gefahrstoffe dar, die entweder durch menschliches Versagen, technisches Gebrechen, Sabotageakte, terroristische Anschläge oder konventionelle Waffenwirkung verursacht wird (Releases Other Than Attack (ROTA)).

Radiologische Kampfstoffe sind strahlende Substanzen (z.B. radioaktiver Abfall), die beispielsweise durch Vermischung mit herkömmlichen Sprengstoffen als so genannte „schmutzige Bomben“ oder mittels Absprühvorrichtungen von Luftfahrzeugen aus zum Einsatz gebracht werden und durch Verstrahlung wirken.

Atomsprengkörper sind Kampfmittel, die durch Kernstrahlung, thermische Strahlung (Licht, Hitze), Druck (Druck- bzw. Sogwirkung) und elektromagnetische Erscheinungen (z.B. elektromagnetischer Impuls) wirken und als Gefechtsköpfe von Flugkörpern, Granaten, Minen oder als Bomben zum Einsatz gebracht werden.⁷¹

⁷⁰ Quelle: BMLV/MilPol, Dienstzettel MilPol-397/2003 vom 31.03.2003 – EUMS Acronyms and Definitions, Update 03/2003, S. 6.

⁷¹ Quelle: Auszug aus DVBH „Allgemeiner Gefechtsdienst“, Abschnitt N – ABC-Individualschutz, Kapitel 1 u. 2. Die Verteilung erfolgt gem. BMLV/GStbBür/Ref Vor & Term mit dem nächsten Änderungsdienst.

Davon zu unterscheiden sind:

Zivile ABC-Gefahrstoffe sind radioaktive, pathogene (krankheitserregende) oder toxische (giftige) Stoffe in fester, flüssiger oder gasförmiger Form. Diese werden in radioaktive, biologische und chemische Gefahrstoffe unterteilt.

Durch konventionelle Waffenwirkung im Zuge von Kampfhandlungen, terroristische oder kriminelle Aktivitäten, Sabotage sowie technische oder Naturkatastrophen kann es zur Freisetzung von zivilen ABC-Gefahrstoffen (ROTA) kommen. Dabei können diese eine ähnliche Wirkung wie ABC-Kampfmittel verursachen.

Radioaktive Gefahrstoffe sind alle radioaktiven Stoffe in fester, flüssiger oder gasförmiger Form. Sie wirken durch ionisierende Strahlung auf den menschlichen Körper und können z.B. aus Prüfquellen, nuklearmedizinischen Geräten oder radioaktiven Abfällen freigesetzt werden.

Nukleare Waffen

Atomwaffen dienen in erster Linie der strategischen Abschreckung. Solche Atomwaffen sind interkontinentale, großkalibrige Waffen mit einer Sprengkraft von mehr als 150 Kilotonnen. Ihre Reichweite beträgt mehr als 5.500 Kilometer. Demgegenüber können Atomwaffen auf taktischer Ebene mit einer Sprengkraft von rund einer Kilotonne meist durch Einsatzmittel der Luftstreitkräfte oder der Artillerie gegen militärische Kräfte auf dem Gefechtsfeld verwendet werden.

Operational Capability Concept (OCC)

Die österreichische Zielsetzung der Kooperation mit der NATO (North Atlantic Treaty Organisation) im Rahmen des Euro-Atlantischen Partnerschaftsrates (EAPR) und der Partnerschaft für den Frieden (PfF) ist in der seit 12. 12. 2001 gültigen Sicherheits- und Verteidigungsdoktrin festgelegt. Neben der konsequenten Weiterentwicklung der Beziehungen Österreichs zur NATO im Rahmen eines maßgeschneiderten Dialogs wird die Herstellung der Interoperabilität für die Durchführung friedensunterstützender Einsätze im Ausland sowie zur Verteidigung Österreichs angestrebt. Dazu zählt u. a. die Fähigkeit der österreichischen Streitkräfte, mit anderen Streitkräften besser kooperieren und allenfalls gemeinsam operieren zu können. Eine der Initiativen, die zur Erhöhung der Interoperabilität beitragen wird, ist das OCC.

Österreichische Teilstrategie „Verteidigungspolitik“ (Entwurf)

Die österreichische Verteidigungspolitik umfasst alle militärischen Maßnahmen zur Wahrung der Sicherheitsinteressen Österreichs. Sie ist in Form einer Teilstrategie in die gesamtstaatliche Strategie der umfassenden Sicherheitsvorsorge eingebettet. Sie stellt die Umsetzung der politischen Vorgaben der Sicherheits- und Verteidigungsdoktrin dar. Die Wahrnehmung der österreichischen Verteidigungspolitik obliegt dem Bundesminister für Landesverteidigung. Ziel der österreichischen Verteidigungspolitik ist es, den militärischen Bei-

trag zum Schutz der Bevölkerung vor Bedrohungen und zur Wahrung der österreichischen Souveränität zu leisten sowie durch militärische Kapazitäten, die dem Gewicht Österreichs in der Staatengemeinschaft entsprechen, eine solidarische Beteiligung an der österreichischen Sicherheitsinteressen dienenden internationalen militärischen Krisenprävention bzw. am Krisenmanagement zu gewährleisten.⁷²

Partnership Goals

Festlegung der Partnerschaftsziele (Partnership Goals) zwischen der NATO (North Atlantic Treaty Organisation) und dem jeweiligen Partnerstaat. Dadurch werden konkrete Ziele für den neuen Zyklus für die nächste Periode im Rahmen des Planning and Review Process (PARP) vereinbart. Mit Stichtag 19. 9. 2002 waren 44 Partnerschaftsziele zwischen Österreich und der NATO vereinbart: 19 Partnership Goals (PG) für den Allgemeinen Bereich (wie z.B. Sprachausbildung oder Host Nation Support), 19 PG für die Landstreitkräfte und 6 PG für die Luftstreitkräfte.

Partnership Work Programme (PWP)

Das Partnership Work Programme (PWP) ist der „Ausbildungs- u. Übungskalender“ der Partnerschaft für den Frieden (Pff) und beinhaltet die Masse der Jahresaktivitäten in der Pff.

Peace Support Operations (PSO)

Friedensoperationen sind internationale Einsätze zur Stabilisierung von Krisenregionen oder zur Verhinderung des Ausbruchs neuer Konflikte. Englisch bezeichnet man sie meist als „Peace Operations“ oder „Peace Support Operations“, also friedensunterstützende Einsätze. Im Wesentlichen lassen sich zwei Gruppen von Einsätzen unterscheiden:

- Einsätze bei Konflikten zwischen Staaten („interstate conflicts“) etwa zur Überwachung einer Truppentrennung nach einem Krieg (oder auch, präventiv, um einen Krieg zu verhindern) und
- Einsätze in internen Konflikten („intra-state conflicts“).

So unterschiedlich die verschiedenen Friedensoperationen in der Praxis auch verlaufen, so sind ihnen fünf Kriterien gemeinsam:

- Internationales Mandat;
- Multinationale Zusammensetzung;
- Einsatz zur Erhaltung bzw. Wiederherstellung eines Status quo;
- Einsatz mit Zustimmung des Gastlandes, jedenfalls aber im Interesse der Bevölkerung;

⁷² Vgl. BMLV: Teilstrategie Verteidigungspolitik, Wien, 2002

- Möglichst geringer Schaden, daher nur zurückhaltende Gewaltanwendung.

Petersberg-Aufgaben

In der so genannten Petersberg-Erklärung vom 19. Juni 1992 zur Stärkung der operationellen Rolle der Europäischen Union (EU)⁷³ erklärten die hohen Vertragsparteien, dass militärische Einheiten der EU auch für folgende Zwecke eingesetzt werden können:

- Humanitäre Aufgaben und Rettungseinsätze;
- Friedenserhaltende Aufgaben;
- Kampfeinsätze bei der Krisenbewältigung, einschließlich Maßnahmen zur Herbeiführung des Friedens.

Die Aufgaben im Rahmen des europäischen Krisenmanagements werden gemeinhin als „Petersberg-Aufgaben“ bezeichnet.

„Petersberg (+)“ (erweitertes Petersberg-Spektrum)

„Petersberg-Plus“ wird hier als Arbeitsbegriff verwendet. Darunter werden über die gemäß Helsinki Headline Goal definierten Petersberg-Aufgaben hinaus die im Rahmen des Europäischen Konvents skizzierte Weiterentwicklung der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP) und daraus ggf. ableitbare zusätzliche Aufgaben verstanden. Ein gleich bedeutender Terminus wäre auch „erweitertes Petersberg-Spektrum“.

Das bisher erfasste Spektrum wird dabei insbesondere hinsichtlich zweier Dimensionen erweitert. Orientierte sich die Krisenreaktion bisher schwergewichtsmäßig an der durch militärische Kräfte abzudeckenden Phase, so wird nunmehr angestrebt, auch die vor bzw. nach dem militärischen Konflikt liegenden Phasen durch einen gesamtheitlichen, v. a. politische und wirtschaftliche Mittel einbeziehenden, Ansatz zu erfassen.

Mit der Ausrichtung auf Krisenreaktionseinsätze, die das Intensitätsniveau der bisherigen Petersberg-Aufgaben übersteigen, werden auf die sich beteiligenden Streitkräfte v. a. in qualitativer Hinsicht prinzipiell neue Fähigkeitsanforderungen zukommen.

Der Terminus „Petersberg (+)-Befähigung“ meint in diesem Zusammenhang die Befähigung von Streitkräften, die o. a. Aufgaben zu erfüllen.

Der in der vorliegenden Arbeit angewandte Arbeitsbegriff versucht den gesamtheitlichen Trend der Entwicklung europäischer Kriseninterventionskapazitäten zu erfassen und geht daher über den am Europäischen Rat von Thessaloniki überreichten ersten Verfassungsentwurf bewusst hinaus. Im Schlussbericht der Gruppe VIII „Verteidigung“ des Europäischen Konvents wird unter dem Kapitel „Krisenbewältigung“ lediglich empfohlen, durch aus-

⁷³ Zum Zeitpunkt der Erklärung existierte noch die WEU (Westeuropäische Union) als militärischer Arm der Europäischen Gemeinschaft. Die Petersberg-Erklärung wurde in den EU-Vertrag übernommen (siehe ESVP).

drückliche Erwähnung folgender Aufgaben die bisherigen Petersberg-Aufgaben zu aktualisieren:

- Konfliktverhütung (Frühwarnsystem, vertrauensbildende u. sicherheitsverstärkende Maßnahmen, etc.);
- Gemeinsame Abrüstungsmaßnahmen (Programme zur Waffenzerstörung und Rüstungskontrolle);
- Militärische Beratung und Unterstützung (Zusammenarbeit mit Streitkräften eines Drittlandes);
- Stabilisierungsmaßnahmen nach Konflikten;
- Unterstützung bei der Terrorismusbekämpfung auf Ersuchen der Behörden eines Drittlandes.

Planning and Review Process (PARP)

Der Planungs- und Überprüfungsprozess (PARP) dient zur nationalen Überprüfung und Bewertung jener Kapazitäten und Truppen des Partnerlandes, die für gemeinsame Einsätze im Rahmen der Partnerschaft für den Frieden (Pff) zur Verfügung gestellt werden können. Im Rahmen dieses PARP übernehmen Partnerstaaten von der NATO (North Atlantic Treaty Organisation) angebotene „Interoperationsziele“, die für das Erreichen eines national geplanten Grades der Interoperabilität erforderlich sind. Beim Planungs- und Überprüfungsprozess im Rahmen der Pff handelt es sich um einen zyklischen, alle zwei Jahre durchgeführten, Ablauf mit einem Planungshorizont von gesamt sechs Jahren, wobei die ersten zwei Jahre detailliert werden.

Ausgelöst wird der Zyklus durch eine Ministerielle Richtlinie des NATO-Rates. Darin werden grundsätzliche (politische) Zielsetzungen für den neuen Zyklus vorgegeben. Zirka sechs Monate danach beginnt die Festlegung der Partnerschaftsziele zwischen der NATO und dem jeweiligen Partnerstaat. Derzeit beginnt Mitte der geraden Jahre der Überprüfungsabschnitt des PARP in Form der Abarbeitung des „PARP-Survey“. Dabei ist ein durch die NATO vorgegebener umfassender Fragebogen zu beantworten. Nach Übermittlung der nationalen Antwort erfolgt eine schriftliche Beurteilung durch die NATO, zu der wieder ein nationaler Kommentar erstellt wird.

Prague Capability Commitment (PCC)

Nachfolgeinitiative der bereits am NATO (North Atlantic Treaty Organisation)-Gipfel von Washington (Frühjahr 1999) eingeleiteten Defence Capability Initiative (DCI) mit dem Ziel, militärische Defizite der europäischen NATO-Mitglieder gegenüber den USA zumindest teilweise auszugleichen. Diese nicht nur an den sinkenden Verteidigungsbudgets gescheiterte Initiative wurde während des NATO-Gipfels von Prag (November 2002) durch das PCC abgelöst, in dem die NATO-Mitglieder an ca. 400 Projekten zur Verbesserung ihrer militärischen Kapazitäten arbeiten. Für drei Projekte (Schaffung von Lufttransportkapazitäten,

Schaffung von Seetransportkapazitäten und die Bereitstellung von Luftbetankungsflugzeugen) wurden während des Gipfels Absichtserklärungen unterzeichnet.

Das PCC trifft sich dabei in vielen Bereichen mit dem European Capabilities Action Plan (ECAP) bzw. dem Capability Development Mechanism (CDM), die ebenfalls auf die Beseitigung von militärischen Defiziten „shortfalls“ im Bereich der Europäischen Union (EU) ausgerichtet sind. Da der Großteil der handelnden Staaten sowohl NATO- als auch EU-Mitglieder sind, sind auch die „shortfalls“ weitgehend ident. Dies erfordert eine entsprechende Koordinierung der Bestrebungen zur Behebung der „shortfalls“.

Proliferation

Die Weitergabe von Technologie für Massenvernichtungswaffen (MVW), deren Träger-technologie, aber auch die unkontrollierte Verbreitung von konventionellen Waffen wird unter dem Begriff Proliferation subsumiert.

Trotz bestehender Regelungen und Maßnahmen zur Nichtverbreitung nimmt die Zahl der Staaten zu, die über MVW und entsprechende Trägersysteme verfügen. Die Gründe für die Weitergabe von MVW und Trägersystemen bzw. hierfür erforderlicher Technologien (Vorprodukte, Dual Use-Güter) liegen hauptsächlich im wirtschaftlichen Bereich. Mit der Weitergabe von MVW bzw. Trägersystemen an andere Staaten können auch Synergieeffekte erzielt werden (Entwicklungen, Tests, Know-how, usw.).

Eine „gemeinsame Rüstungsentwicklung“ ermöglicht es diesen Ländern, die meist geringen finanziellen Ressourcen effizient einzusetzen. Dabei werden aber auch Versuche unternommen, rüstungsrelevante Technologien von Staaten mit hohen Entwicklungsstandards offen und/oder verdeckt zu beschaffen.

Da es dabei oft um große Aufträge für die einzelnen Unternehmen geht, kann die Möglichkeit rechtswidriger Lieferungen von *Dual Use*-Materialien auch aus modernen Industrieländern oft über Drittstaaten in „bedenkliche“ Länder und Regionen nicht gänzlich ausgeschlossen werden.

Dem Bereich der Proliferation wird nicht zuletzt auf Grund des geführten „Kampfes gegen den transnationalen Terrorismus“ in den nächsten Jahren eine massiv gesteigerte Bedeutung beigemessen. Die Ver-/Behinderung von Proliferation bietet somit die letzte Möglichkeit, zumindest indirekt Einfluss auf die MVW- bzw. Raketenprogramme von Staaten zu nehmen.

Rapid Reaction Force (RRF)

International werden damit (meist bataillons- bis brigadestärke) Kräfte bezeichnet, die gegenüber den anderen Verbänden der jeweiligen Armee durch einen wesentlich höheren Grad der Einsatzbereitschaft (daher kurzfristig verfügbar) gekennzeichnet sind.

Im gegenständlichen Zusammenhang ist gemeint, Teile der österreichischen Kräfte, die bereits zur Erfüllung des Helsinki Headline Goal Catalogue (HHC) angemeldet sind, in einem

höheren Grad der Einsatzbereitschaft zu halten. Statt innerhalb von 30 Tagen einsatzbereit und nach 60 Tagen im Einsatzraum sollte diese RRF innerhalb von 5 Tagen in einem Einsatzraum wirksam werden können und dort im Rahmen der Europäischen Union (EU) rasche demonstrative sowie präventive Maßnahmen, Evakuierungsmaßnahmen oder humanitäre Hilfsmaßnahmen durchführen. Vom Umfang her wird vorerst von kompaniestarken Kräften, in weiterer Folge von bataillonsstarken Kräften auszugehen sein.

Revolution in Military Affairs (RMA)

RMA bezeichnet tief greifende technische, organisatorische, soziale, wirtschaftliche bzw. mehrere oder auch alle diese Bereiche betreffende Veränderungen auf dem militärischen Sektor, die durch sprunghafte Entwicklungen forciert werden.

Im Besonderen ist RMA gekennzeichnet durch:

- Informationstechnische Überlegenheit durch (Echtzeit-)Aufklärung und C⁴I-Systeme (Command, Control, Communications, Computer and Intelligence);
- Einsatz hoch technisierter Präzisionswaffensysteme und Datenverarbeitung;
- Anpassung der Organisation und Verfahren an die neuen technischen Möglichkeiten: kleinere taktisch, operationell und strategisch hoch bewegliche Verbände, Vernetzung der Aufklärungs- und Führungssysteme, ständige Verfügbarkeit (in Echtzeit) von lage- und ebenenabhängiger entscheidungsrelevanter Information, Ausstattung mit weit reichenden Präzisionswaffensystemen;
- Hohe Operationsgeschwindigkeit bei Tag und Nacht.

Risiko

Risiko⁷⁴ ist die allgemeine Bezeichnung für einen Zustand/Situation, die das Potenzial einer negativen Entwicklung/Auswirkung für eine politische Gemeinschaft (i. d. R. einen Staat) oder Individuen birgt. Es beinhaltet somit eine passive Dimension (Risiko einer ungünstigen Entwicklung) und eine aktive Dimension (bewusste Inkaufnahme eines Wagnisses).

Beispiel Migration: Sie kann, sofern sie ein bestimmtes Ausmaß nicht übersteigt, für einen Staat sehr positive Auswirkungen haben. Übersteigt sie jedoch ein „verträgliches“ Maß, kann dies für den betroffenen Staat zu erheblichen Sicherheitsproblemen (soziale und ökonomische Sicherheit, aber auch im Kontext der Organisierten Kriminalität) und einer damit verbundenen Destabilisierung führen. In der weiteren Bearbeitung wird der Begriff Risiko primär in der aktiven Bedeutung von „ein Wagnis eingehen“ verstanden.

⁷⁴ Obwohl der Risiko-Begriff in der Literatur häufig mit dem Terminus Gefahr gleich gesetzt wird, soll in der gegenständlichen Arbeit von einer verfeinerten Differenzierung ausgegangen werden.

Rüstungspolitik

Rüstungspolitik (in Österreich) als Teil der Verteidigungspolitik ist die Summe aller Maßnahmen, die im volkswirtschaftlichen und internationalen Kontext die effektive und effiziente Realisierung der materiellen Bedürfnisse des Bundesheeres zur Erfüllung nationaler und internationaler Aufgabenstellungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht gewährleistet.

Schutz

Schutz ist eine Einsatzart mit dem Zweck, wichtige Objekte, Verkehrswege, Räume und Personen vor einem überraschenden Zugriff durch offen oder verdeckt vorgehende Feindkräfte oder zivile Akteure zu bewahren. Formen des Schutzes sind vor allem Überwachung, Bewachung und Verteidigung von Schutzobjekten sowie Bedeckung, Säubern, Personenschutz und die Sicherung.

Shortfalls

Bei der Gegenüberstellung des Helsinki Headline Goal Catalogue und des Helsinki Force Catalogue wurde festgestellt, dass bei den Anforderungen an die Krisenreaktionskräfte der EU in wesentlichen Bereichen Defizite (shortfalls) vorhanden sind (zusammengefasst im Helsinki Progress Catalogue). Zur Beseitigung dieser Defizite wurde der ECAP entwickelt.

Sicherheit

Sicherheit definiert sich nach dem Wörterbuch für Sicherheitspolitik als „Zustand, in dem sich Individuen, Gruppen und Staaten nicht von ernststen Gefahren bedroht fühlen bzw. sich wirksam vor ihnen geschützt sehen und ihre Zukunft nach eigenen Vorstellungen gestalten können. Der Grad der Sicherheit bzw. Bedrohtheit hängt weitgehend vom subjektiven Empfinden, den historischen Erfahrungen, dem Selbstverständnis und dem Verhältnis zur Umwelt ab.“⁷⁵

Sicherheitspolitik

Sicherheitspolitik (in Österreich) ist die Summe aller Ziele und Maßnahmen zur Wahrung der Sicherheitsinteressen Österreichs im Rahmen der EU. Diese umfassen insbesondere

- die Gewährleistung der territorialen Integrität, Selbstbestimmung und Handlungsfreiheit,
- den Schutz der Bevölkerung und die Sicherstellung ihrer Lebensgrundlagen,
- den Schutz der rechtsstaatlich-demokratischen Ordnung,
- die Sicherstellung eines stabilen politischen Umfeldes.

⁷⁵ Buchbender et al (Hg.): Wörterbuch zur Sicherheitspolitik. Berlin, 2000.

Sicherheits- und Verteidigungsdoktrin

Dies ist die grundsätzliche politische Leitlinie für die Gestaltung der österreichischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik.

Strategie

Strategie ist die koordinierte Anwendung und Ausnützung aller Mittel und Möglichkeiten des Staates zur Wahrung der sicherheitspolitischen Ziele gegenüber allen Bedrohungen.

Taktik

Taktik ist der Gebrauch militärischer Kräfte und Mittel im Gefecht und zum Zwecke des Gefechtes.

Teilstreitkraft

Streitkräfte eines Staates bestehen in der Regel aus mehreren Teilen wie z.B. Land-, Luft- und Seestreitkräften. In Kriegen bzw. Operationen kommen diese Teilstreitkräfte gemeinsam zum Einsatz.

Terrorismus

Terrororganisationen werden je nach Zielsetzung und Reichweite in national operierende, überregional operierende und transnational operierende Organisationen unterschieden.

National operierende Terrororganisationen führen terroristische Aktionen zur Verfolgung eines innenpolitischen Zieles durch (z.B. palästinensische Gruppierungen in Israel). Die Unterstützung kann auch aus dem Ausland erfolgen.

Überregional operierende Organisationen verfolgen zumeist den Sturz eines oder mehrerer Regime zwecks Schaffung eines eigenen Herrschaftssystems, wobei auf herkömmliche völkerrechtliche Grenzen verzichtet wird (z.B. Gruppierungen in Zentral- oder Südostasien).

Transnationale Organisationen verfolgen ideologische Zielsetzungen, die gegen ein anderes („feindliches“) Wertesystem gerichtet sind. Diese Organisationen führen Anschläge weltweit auf „lohnende“ Ziele durch, die das gegnerische System verkörpern. Sie stützen sich zumeist auf national oder überregional operierende Organisationen ab und erhalten von dort personelle und logistische Unterstützung.

Umfassende Landesverteidigung

Umfassende Landesverteidigung (ULV) ist das System von Zielsetzungen, integrierten Anstrengungen und organisatorischen Strukturen im Bereich der Militärischen, Geistigen, Zivilen und Wirtschaftlichen Landesverteidigung.

Gemäß der Österreichischen Sicherheits- und Verteidigungsdoktrin 2002 (Allgemeine Empfehlungen, Punkt 4) ist die ULV zu einem System der umfassenden Sicherheitsvorsorge

durch Ausrichtung auf die neuen Risiken und Bedrohungen auszurichten und sind die gesetzlichen Bestimmungen entsprechend anzupassen.

Vergemeinschaftete Sicherheits- und Verteidigungspolitik

Vergemeinschaftete Sicherheits- und Verteidigungspolitik bedeutet ein Abtreten aller wesentlichen Kompetenzen in sicherheits- und verteidigungspolitischen Angelegenheiten durch die einzelnen Mitgliedstaaten an die EU. Vergemeinschaftet ist somit gleichbedeutend mit supranational.

Verteidigungspolitik

Diese ist ein Teil der Sicherheitspolitik und umfasst Zielsetzung und Maßnahmen zur ressortübergreifenden Sicherstellung militärischer Einsätze im In- und Ausland.

Wehrrecht

Das Wehrrecht enthält jene Rechtsvorschriften, die den Kern des Rechtssystems des Bundesheeres bilden. Es sind dies das Wehrgesetz, das Heeresgebührenrecht und das Heeresdisziplinarrecht. Weiters über den Bereich des Bundesheeres und der Heeresverwaltung hinausgehend: das Bundesgesetz über die Entsendung von Angehörigen des Bundesheeres zur Hilfeleistung im Ausland, das Militärleistungsgesetz und die Bundesgesetze über militärische Sperrgebiete, über militärische Munitionslager sowie über militärische Auszeichnungen.

Wehrsystem

Unter dem Begriff Wehrsystem versteht man die Regelung der Grundsätze über die Bildung und Ergänzung der bewaffneten Macht.

Im § 1 Wehrgesetz 2001 (Bundesgesetzblatt I Nr. 146/2001) wird unter dem Begriff Wehrsystem festgelegt:

- Die bewaffnete Macht der Republik Österreich ist nach den Grundsätzen eines Milizsystems einzurichten.
- Die Organisation des Bundesheeres hat den militärischen Erfordernissen für die Erfüllung seiner Einsatzaufgaben zu entsprechen.
- Die ständig erforderlichen Organisationseinrichtungen (Friedensorganisation) haben den Bedürfnissen des für die Einsatzaufgaben notwendigen Organisationsrahmens (Einsatzorganisation) zu dienen.
- Die Einsatzorganisation hat überwiegend Truppen zu umfassen, die zu Übungszwecken oder zum Zwecke des Einsatzes zusammentreten.
- Das Bundesheer wird auf Grund der Allgemeinen Wehrpflicht gebildet und ergänzt.

- Wehrpflichtige gehören für die Dauer ihrer Wehrpflicht dem Präsenzstand oder dem Milizstand oder dem Reservestand an.
- Die Friedensorganisation umfasst nur Soldaten, die Einsatzorganisation Soldaten und Wehrpflichtige im Milizstand.
- Abgeschlossen wird der § 1 mit der Festlegung, wer dem Präsenzstand, dem Milizstand, dem Reservestand und der Heeresverwaltung angehört.

Im internationalen Zusammenhang wird unter dem Begriff Wehrsystem meist nur die Unterscheidung zwischen Berufs-(Freiwilligen-)heer und Wehrpflichtigenheer verstanden.

Kapitel 7

Abkürzungen

7. Abkürzungsverzeichnis

ABC	Atomar, Biologisch, Chemisch (siehe auch NRBC)
AFDRU	Austrian Forces Disaster Relief Unit
AKUF	Arbeitsgemeinschaft Kriegsursachenforschung
ARBC	Atomar, Radiologisch, Biologisch und Chemisch
AWACS	Airborne Warning and Control System (luftgestütztes Frühwarnsystem)
BICES	Battlefield Information Collection and Exploitation System
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BKA	Bundeskanzleramt
BMG	Bundesministeriengesetz
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BVG	Bundesverfassungsgesetz
C ² I	Command and Control Intelligence (in etwa: Führung und Aufklärung)
CDM	Capability Development Mechanism
CENCOOP	Kooperation Zentraleuropäischer Staaten
CEP	(NATO/PfP) Civil Emergency Planning (zivile Notfallplanung)
CIMIC	Civil-Military Cooperation (Zivil-militärische Zusammenarbeit)
CJTF HQ	Combined Joint Task Force Headquarters
CMO	Crisis Management Operations
CP	Conflict Prevention
CRO	Crisis Response Operations
DPKO	(UN) Department of Peace-Keeping Operations
EAPC, EAPR	Euro-Atlantic Partnership Council, Euro-Atlantischer Partnerschaftsrat
ECAP	European Capabilities Action Plan
EDA	European Defense Agency
ESVP	Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik
ESVU	Europäische Sicherheits- und Verteidigungsunion
EU	Europäische Union
FHQ	Force Headquarters

FHT	Field HumInt (human intelligence) Team
FLAK	Fliegerabwehrkanone
GASP	Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik
GESVP	Gemeinsame Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik
GOs	Government Organisations
HFC	Helsinki Force Catalogue
HHC	Helsinki Headline Goal Catalogue
HHG	Helsinki Headline Goal
HMA	(UN) Humanitarian Mine Action
HMI	Humanitäre Militärische Intervention
HNS	Host Nation Support (Unterstützung durch den Aufnahmestaat)
HPC	Helsinki Progress Catalogue
IHKH	Internationale Humanitäre und Katastrophenhilfe
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
INSARAG	(UN) International Search & Rescue Advisory Group
IO	Internationale Organisationen
ISTAR	Intelligence Surveillance Target Aquisition and Reconnaissance
IPP	Individual Partnership Programme (Individuelles Partnerschaftsprogramm)
JUO	Joint Urban Operations (Operationen in verbaulichem Gebiet)
KIOP	Kräfte für internationale Operationen
Kp	Kompanie
KSE-BVG	Bundesverfassungsgesetz über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland
KPE	Kaderpräsenzeinheiten
KRE	Kaderrahmeneinheiten
KVR	Kriegsvölkerrecht
LRÜ	Luftraumüberwachung
MCDU	(UN) Military Civil Defense Unit
MilPol	Militärpolitik
MilStrat	Militärstrategie

MFK	Marschflugkörper
MRBM	Middle Range Ballistic Missile
MTI	MNC Task for Interoperability
MVW	Massenvernichtungswaffen
NATO	North Atlantic Treaty Organisation (Nordatlantische Vertragsorganisation)
NCS	NATO Command Structure (u.a.)
NFS	NATO Force Structure
NGO	Non-Governmental Organisation
NIC	National Intelligence Cell (Nationales Aufklärungselement)
NRBC	Nuclear Radiological Biological Chemical
NRF	NATO Response Force
NSR	Nationaler Sicherheitsrat
ÖBH	Österreichisches Bundesheer
OCC	(PfP) Operational Capability Concept (Konzept operationeller Fähigkeiten)
OCHA	(UN) Office for the Coordination of Humanitarian Affairs
OHQ	Operational Headquarters
OK	Organisierte Kriminalität
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
ÖGfE	Österreichische Gesellschaft für Europapolitik
ÖSTAT	Österreich Statistik
ÖVP	Österreichische Volkspartei
PCC	Prague Capability Commitment
PfP/PfF	Partnership for Peace (Partnerschaft für den Frieden)
PfP PARP	Partnership for Peace Planning and Review Process
PG	Partnership Goals
PSE	Partnership for Peace Staff Element
PSO	Peace Support Operation(s) (Friedensunterstützende Einsätze)
PSK	Politisches und Sicherheitspolitisches Komitee der EU
PVG	Personalvertretungsgesetz

PWP	(PfP) Partnership Work Programme
RE	Rahmeneinheiten
RMA	Revolution in Military Affairs
ROTA	Releases Other Than Attack
RüstKontr	Rüstungskontrolle
SAR	Search and Rescue
SEK	Spezialeinsatzkräfte
SHIRBRIG	Stand-by High Readiness Brigade der UN
SOPF	Separation of Parties by Force
SRBM	Short Range Ballistic Missile
SS	Steady State
STRAN	Strukturanpassung
StGG	Staatsgrundgesetz
SVN	Satzung der VN
U(C)AV	Unmanned (Combat) Aerial Vehicle
UN	United Nations
UNDAC	United Nations Disaster Assessment and Coordination
VO	Verbindungsoffizier
VN	Vereinte Nationen (UN)
VN-SR	Sicherheitsrat der Vereinten Nationen (UN-SC)
VRS	Völkerrechtssubjekt
VSBM	Vertrauens- und sicherheitsbildende Maßnahmen
WEAG	Western European Armament Group
WEAO	Western European Armament Organisation
WG	Wehrgesetz
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreichs
WMD	Weapons of Mass Destruction

Kapitel 8

Index

8. Index

A

ABC-Abwehrtruppe 163
ABC-Bedrohung 166
ABC-Gefährstoffen 167
ABC-Kampfmittel 166, 167
ABC-Waffen 166
Abrüstung 9, 23, 48, 76, 102
Absatzmärkte 117
Alkoholmissbrauch 43, 104
Alltag im Bundesheer 16, 17, 21, 39, 47, 63, 123, 134, 151
ARBC 49, 50, 52, 179
Arbeitsgruppe Miliz 25
Artikel 23f B-VG 47, 48
Artillerie 157, 167
Assistenzeinsatz 9, 35, 84
Assistenzen 21, 23, 27, 49, 52, 78
Assistenzleistungen 35, 47, 49, 79, 96, 116
Asymmetrischer Frieden 155
Asymmetrischer Krieg 155
Attraktivitätssteigerung 31, 42, 66, 93, 114, 132
Aufgabenprofil 102
Aufrüstung 102
Ausbildungsorganisation 25, 55, 61, 89, 95
Auslandseinsatz 5, 26, 33, 38, 39, 41, 49, 50, 51, 53, 54, 84, 91, 93, 97, 116, 126
Auslandseinsatzverpflichtung 6, 15, 81, 92
Ausstattung 5, 34, 39, 49, 63, 66, 85, 90, 93, 118, 131, 134, 163, 172
Autorität 74, 107

B

Balkan 77, 78
Battlegroups Concept 72, 73, 74
Bedrohung 10, 21, 23, 25, 47, 74, 76, 78, 79, 92, 96, 99, 102, 104, 105, 106, 131, 155, 156, 161, 162, 166, 168, 174, 175
Bedrohungsbild 15, 50, 78, 99, 151
Bedrohungsszenarien 90, 106
befristet 6, 30, 31, 35, 41, 52, 55, 88, 93, 94, 114, 127, 129

Beistandsgarantie 72
Belohnungssystem 125
Beobachtergruppe 12, 13, 137, 138, 139, 143, 146, 148, 149
Berufsausbildung 40, 64, 127, 130
Berufsfördernde Maßnahmen 130
Berufsförderung 41, 130
Berufsheer 113
Berufssoldaten 5, 30, 31, 35, 39, 41, 42, 52, 53, 54, 55, 63, 64, 81, 88, 89, 90, 92, 94, 114, 117, 126, 127, 128, 129, 134, 166
Berufssoldatinnen 5, 30, 31, 35, 39, 41, 52, 53, 54, 55, 63, 64, 65, 81, 88, 92, 94, 110, 126, 127, 128, 129, 134
Betreuung 42, 54, 63, 66, 67, 126, 128, 131, 133, 134
Betreuungseinrichtungen 40, 66, 126, 132
Bewusstseinsbildung 29, 59, 99, 113
Biologische Waffen 157
BMLV 10, 11, 59, 75, 76, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 166, 168, 179
Brigade 22, 24, 51, 52, 82, 83, 90, 91, 97, 182
Bruttoinlandsprodukt 95, 179
Budget 28, 56, 57, 96, 125
Bundesheer und Gesellschaft 21, 29, 31, 47, 59
Bundesheer und Wirtschaft 21, 33, 34, 47, 61, 121
Bundesheerreformkommission 3, 5, 6, 10, 11, 13, 17, 21, 22, 25, 27, 30, 31, 34, 39, 43, 47, 55, 56, 59, 71, 85, 91, 155
Bundesverfassung 10, 47, 53, 104
Bundesverfassungsgesetz 34, 179, 180

C

Capability Development Mechanism 72, 157, 171, 179
Central European Nations Cooperation 77
Chemische Waffen 157
Civil-Military Cooperation 11, 16, 21, 37, 38, 47, 49, 54, 61, 85, 119, 120, 121, 179
Clausewitz, Carl von 155, 164
Contracting 26
Crisis Response Operations 158, 179

D

Dienst- und Besoldungsrecht 64, 134
Dienstverhältnis 93, 109, 127, 128, 129
Disziplin 104, 107
Disziplinarwesen 125
Drogen 67, 133
Drogenkonsum 43
Durchhaltefähigkeit 24, 25, 48, 53, 84, 85, 87

E

Eignungsprüfung 41, 59, 111, 129
Einberufung 52, 64, 83, 90, 129, 130
Einsatzorganisation 24, 25, 27, 41, 42, 51, 52, 53, 54, 56, 65,
81, 82, 83, 85, 88, 89, 92, 93, 94, 129, 130, 175, 176
Einsatzpräsenz 81
Einstiegsentlohnung 60, 65
Elementarereignis 86
emotionale Belastung 109
Entlohnung 64, 93, 96
Ethik 103
Euro-Atlantischen Partnerschaftsrat 167
Euro-Atlantischer Partnerschaftsrat 167, 179
EUROCORPS 158
Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik 11, 21,
22, 24, 33, 39, 48, 49, 71, 72, 73, 75, 77, 80, 86, 97, 159,
162, 169, 179, 180
Europäische Union 9, 17, 22, 23, 24, 47, 48, 49, 51, 61, 71,
72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 92, 104, 105,
106, 111, 113, 116, 117, 118, 157, 159, 160, 162, 169,
171, 172, 173, 175, 179, 181
European Capabilities Action Plan 72, 73, 74, 160, 171, 173,
179
European Defense Agency 74, 179
Exekutive 106
Existenzabsicherung 60, 65
Experten 3, 5, 13, 71, 142, 143, 145, 146, 148, 159
Expertengruppe 13
Expertenpool 54

F

Fachoffizierslaufbahn 94

Fahrtkostenvergütung 63, 126
Familienangehörige 125
Familienbetreuung 126
Fliegerabwehr 83
Force Protection 49, 82, 85
Forschung 34, 50, 61, 72, 74, 77, 80, 91, 96, 115, 116, 118,
119, 121
Forschungseinrichtungen 34, 61
Forschungskooperation 96
Forschungspolitik 165
Framework Brigade 51, 82
Framework-Nation-Konzepts 24
Frauen als Soldatinnen 109, 111
Frauenanteil 31, 40, 111, 114, 129
Frauenquote 111
Freiwilligenheer 53, 86, 91, 105, 111, 112
Freizeit 42, 66, 131
Freizeitgestaltung 42, 66, 131
Friedens- und Hilfseinsätze 29
Friedensmission 29, 38, 79
Friedensoperationen 24, 37, 47, 168
Friedenssicherung 9, 33, 47
Führungsfähigkeit 90, 91, 161

G

Galtür 35
Garnisonsort 63, 118
Gefährdung 39, 49, 64, 65, 78, 99, 104, 123, 127, 130, 132,
134, 161, 162
Gefährdungs- und Bedrohungslage 15, 21, 71, 77, 97
Gefährdungsbild 78
Gehorsam 107
Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik 9, 48, 71, 73,
80, 159, 162, 180
Gemeinwohl 99, 103
Gesundenuntersuchung 41, 129, 133
Gewalt 102, 108, 155, 164
Gewaltandrohung 101
Gleichstellung 64, 127
Gleichzeitigkeitsbedarf 83, 90
Globalisierung 106, 116

Grundorganisation 6, 25, 39, 51, 53, 54, 85, 88, 91, 94, 95,
123
Grundwehrdiener 41, 42, 55, 65, 112, 128, 129, 130, 134
Grundwerte 107

H

Handlungsfreiheit 163, 173
Handlungsspielraum 10, 85, 90, 91, 92
Helsinki 9, 48, 73, 81, 157, 160, 162, 169, 171, 173, 180
Helsinki Force Catalogue 160, 173, 180
Helsinki Headline Goal 48, 157, 160, 162, 169, 171, 173,
180
Helsinki Progress Catalogue 160, 173, 180
Hierarchie 107
Hilfeleistung 29, 37, 48, 86, 105, 119, 120, 156, 175
Hochwasserkatastrophe 35
Host Nation Support 79, 162, 168, 180
Humanitäre Aufgaben 9, 23, 48, 101, 169
Humanität 120
Hygiene 42, 131

I

Image 93, 95
Imagebildung 59, 93
Individualisierung 102, 108
Individualismus 107
Information Warfare 96
Informations- und Kommunikationstechnologie 25, 50, 91,
96, 180
Infrastruktur 27, 37, 38, 50, 52, 56, 78, 83, 115, 119, 123,
134, 155
Integration 25, 100, 108, 109, 110, 111, 125
Interoperabilität 22, 23, 25, 49, 73, 74, 81, 82, 95, 100, 124,
163, 167, 170

K

Kaderausbildung 42
Kaderpersonal 24, 51, 53, 81, 90, 91, 92, 123, 127
Kaderpräsenzeinheit 53, 57, 88, 89, 90, 91, 180
Kaderrahmeneinheit 26, 88, 89, 90, 91, 180
Kalter Krieg 9, 105, 107, 111, 112, 156

Kameradschaft 104, 107, 130
Kampfeinsatz 9, 23, 48, 158, 169
Kampffähigkeit 108
Kapazität 22, 23, 24, 35, 50, 52, 73, 74, 77, 79, 83, 87, 99,
168, 170
Karriere 94
Karriereplanung 93
Kaserne 129
Katastrophe 29, 47, 49, 50, 80, 104
Katastrophenhilfe 9, 23, 24, 47, 87, 96, 104, 106, 120, 158,
180
Kinderbetreuung 40, 63, 126
Kommission 3, 5, 6, 10, 12, 13, 14, 21, 22, 25, 26, 27, 38,
40, 42, 47, 48, 49, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 61, 63, 64,
65, 66, 67, 71, 141, 142, 144, 145, 147, 148
Konfliktprävention 29, 33, 34, 48, 61, 76, 86, 159
Kräfte für internationale Operationen 53, 123, 180
Krisenbewältigung 9, 23, 33, 48, 76, 169
Krisenmanagement 9, 11, 21, 22, 23, 26, 29, 33, 34, 39, 47,
48, 49, 50, 61, 72, 73, 75, 76, 77, 79, 80, 86, 159, 160,
168, 169
KSE-BVG 47, 48, 180

L

Landesverteidigung 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 21, 29, 30, 47,
56, 101, 105, 106, 113, 118, 119, 158, 159, 166, 167, 174,
179
Landstreitkräfte 13, 16, 24, 87, 143, 146, 149, 168
Leistungskriterien 75, 110, 114, 124
Leistungslimits 59, 110, 111
Luftraumbeobachtung 87
Luftraumüberwachung 52, 78, 79, 83, 87, 89, 180
Luftstreitkräfte 13, 24, 89, 143, 146, 149, 157, 163, 167, 168
Lufttransport 24, 87, 89

M

Massenvernichtungswaffen 48, 76, 161, 171, 181
Menschenrechte 33, 61, 162, 163
Mentoring 60, 63, 124
Militärausgaben 115
militärische Sicherheit 53, 156

Militärorganisation 96, 100, 106, 108, 109, 123
Militärpolitik 165, 180
militärpsychologisch 54, 133
Militärseelsorge 54
Militärstrategie 86, 165, 180
militärstrategisch 15, 71, 79, 86, 160
Miliz 5, 25, 31, 38, 39, 42, 47, 51, 54, 61, 85, 87, 88, 89, 90,
91, 92, 114, 129, 165
Milizsoldat 26, 30, 40, 126, 130
Ministerrat 10, 47
Mission 37, 75, 119, 120, 155
Mobilität 39, 40, 63, 94, 123, 126, 132, 134
Mobilmachung 92, 156, 165
Modernisierung 27, 56
Monatsgeld 42, 65, 130

N

Nationaler Sicherheitsrat 49, 137, 181
NATO 9, 21, 22, 49, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 81, 82, 83,
118, 157, 158, 159, 166, 167, 168, 170, 171, 179, 181
NATO Response Force 73, 74, 181
Naturkatastrophe 47, 49, 166, 167
Neutralität 105, 162
Neutralitäts-BVG 47, 48
Neutralitätsfall 166
Non-Governmental Organisation 181
Non-Governmental Organisation 181
Nukleare Waffen 167

O

Öffentlichkeitsarbeit 31, 59, 114, 120
Operational Capability Concept 167, 181
Ordnungsmonopol 101
Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
9, 23, 48, 49, 72, 75, 76, 159, 162, 181
Österreichische Gesellschaft für Europapolitik 105, 181
Ost-West-Konflikt 21, 29

P

Paradigmenwechsel 77, 101

Partnerschaft für den Frieden 22, 23, 49, 51, 72, 74, 75, 81,
92, 118, 167, 168, 170, 181
Partnership Goals 168, 181
Partnership Work Programme 168, 182
Peace Support Operations 168, 181
Peacekeeping 9, 24, 52, 81, 84, 87, 92
Personalbewirtschaftung 125, 127
Personalmanagement 39, 123, 134
Personalvertretung 26, 57, 58, 142, 145, 148
Petersberg-Aufgaben 9, 22, 23, 24, 48, 73, 75, 76, 81, 83, 84,
87, 89, 157, 159, 162, 169, 170
Pioniertruppe 163
Planning and Review Process 168, 170, 181
Prague Capability Commitment 74, 170, 171, 181
Präsenzstand 67, 81, 85, 109, 176
Präsenzstärke 86, 92
Privatsphäre 63, 131
Professionalisierung 15, 24, 26, 30, 51, 55, 81, 102, 109,
114, 134
Professionalität 73, 93, 95, 106, 108, 126
Projektmanagement 5, 12, 13, 57, 151
Proliferation 158, 161, 171
psychologische Betreuung 133

Q

Qualitätsmanagement 124

R

Rahmeneinheit 52, 88, 89, 91, 182
Rapid Reaction Force 171, 172
Readiness-Kategorie 52, 85
Realisierungserfordernis 93, 95, 97, 121
Regime 33, 61, 117, 174
Regionalisierung 116
Rekruten 55, 123, 130
Rekrutierung 26, 27, 40, 41, 55, 64, 80, 96, 129, 130
Rekrutinnen 123, 130
Reorganisation 2002 11, 91
Reservestand 61, 88, 176
Ressourcen 23, 29, 37, 38, 48, 50, 59, 61, 74, 76, 77, 80, 96,
117, 118, 119, 162, 166, 171

Ressourcenzuteilung 77
Rettungseinsatz 9, 23, 48, 169
Revolution in Military Affairs 172, 182
Risiko 99, 151, 161, 162, 172
Risikoanalyse 47, 49
Rotationssystem 84
Rotationszyklus 24, 54, 87, 90, 92
Rüstung 72, 77
Rüstungsindustrie 96, 116
Rüstungskontrolle 75, 76, 170, 182
Rüstungspolitik 117, 165, 173

S

Sanitätsdienst 54, 96
Schutzaufgabe 100
Schutzobjekt 173
Separation of Parties by Force 82, 182
sexuelle Belästigung 110
Shortfalls 157, 160, 171, 173
Sicherheit 9, 10, 15, 16, 21, 29, 33, 38, 72, 76, 99, 102, 103,
104, 105, 106, 113, 117, 121, 131, 158, 159, 161, 162,
164, 172, 173, 181
Sicherheitsorganisation 105
Sicherheitspolitik 13, 15, 30, 33, 34, 61, 72, 74, 76, 80, 86,
99, 100, 106, 114, 115, 117, 119, 141, 144, 147, 155, 162,
163, 165, 173, 175
Sicherheitsstrategie 76, 80
Simulationssysteme 39, 66
Soldat 26, 39, 64, 66, 93, 100, 107, 108, 127, 129, 132, 133,
134
Soldatin 26, 39, 59, 64, 66, 93, 109, 110, 111, 127, 129, 132,
133, 134
soldatische Identität 108
soldatische Tugenden 107
Solidaritätsklausel 72, 80
Solidaritätspflicht 78
Souveränität 10, 21, 23, 27, 47, 52, 78, 79, 86, 87, 99, 101,
168
Sozialplan 6, 26, 57
Sportanlagen 39
Steady State 82, 182
Stellung 24, 30, 40, 41, 51, 60, 64, 112, 115, 125, 129

Strategie 76, 78, 116, 117, 164, 165, 167, 174
Streitkräfteaufgaben 111
Streitkräfteentwicklung 10, 15, 17, 21, 23, 31, 47, 51, 74, 81,
87, 88, 91, 97, 109, 114, 142, 145, 148, 151
Streitkräfteorganisation 80, 92, 102
Streitkräfteplanung 15, 71, 72, 73, 81, 82, 85, 93, 95
Streitkräftestruktur 48, 51, 84, 85, 88
Stressresistenz 132
Struktur 5, 11, 14, 21, 24, 25, 26, 31, 37, 40, 41, 51, 53, 55,
56, 61, 65, 67, 74, 75, 78, 79, 80, 82, 84, 87, 88, 89, 90,
93, 95, 96, 102, 104, 106, 159, 174
subkonventionell 21, 23, 78, 79, 102, 155
Südosteuropa 29, 33, 80
Synergieeffekte 33, 119, 120, 121, 171
Systemerhalter 42, 65, 130
Systemleistung 123

T

Taktik 174
Tauglichkeits- und Freistellungskriterien 113
Terroranschlag 47, 49
Terrorbekämpfung 72
Terrorismus 9, 23, 48, 73, 74, 76, 102, 156, 159, 161, 171,
174
Transformation 27, 57, 74, 93, 95, 112
Transformationsprozess 5, 57, 81, 102

U

Unteroffizier 40, 64, 93, 109, 127
Unteroffiziersausbildung 64, 127
USA 74, 101, 159, 170

V

Vereint Nationen 9, 72, 75, 76, 159, 160, 163, 182
Vereinte Nationen 9, 24, 47, 72, 75, 155, 159, 160, 162, 163,
182
Verfassungskonvent 11, 56
verfassungsrechtlich 22, 26, 34, 47, 53
Verfassungsvertrag 72, 159
Verkürzung 6, 37, 55
Vernetzung 116, 172

Verteidigungsdoktrin 10, 11, 71, 75, 81, 165, 167, 174
Verteidigungsetat 95
Verteidigungspolitik 10, 11, 14, 15, 16, 21, 23, 30, 33, 47,
48, 49, 59, 71, 72, 75, 77, 80, 81, 82, 106, 112, 114, 117,
151, 157, 159, 165, 167, 168, 169, 173, 174, 175
Vertrag von Amsterdam 9, 72

W

Warenströme 117
Weapons of Mass Destruction 76, 182
Wehersatzdiener 112
Wehersatzdienst 30, 114
Wehrgerechtigkeit 30, 55
Wehrgesetz 104, 109, 156, 175, 182
Wehrpflicht 6, 30, 40, 41, 53, 86, 90, 91, 97, 103, 111, 112,
113, 114, 129, 165, 175, 176
Wehrpflichtigenarmeen 113

Wehrpflichtigenaufkommen 112
Wehrrecht 175
Wehrsystem 112, 175, 176
Weiterbildung 40, 41, 42, 127, 130
Western European Armament Group/Organisation 118
Wettbewerbsfähigkeit 96, 121
Wohnkostenbeihilfe 63
Wohnraumversorgung 63, 126

Z

Zielstruktur 26, 27, 28, 54, 57, 93, 94
Zivilbedienstete 94
Zivildienst 112
Zivildienst 30, 56, 112, 113, 114, 142, 145, 148
Zivildienstkommission 112
Zivilisationskrankheiten 43
zivil-militärischen Beziehungen 59, 99