



Donau-Universität Krems

Department für Migration und Globalisierung

Die Auswirkungen der Aussetzung der Wehrpflicht (Wehrrersatzdienst-Zivildienst) auf den Arbeitsmarkt und die Organisation des Zivildienstes

Gudrun Biffel

Dezember 2012

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport

Donau-Universität Krems
Department für Migration und Globalisierung

Die Auswirkungen der Aussetzung der Wehrpflicht (Wehrersatzdienst-Zivildienst) auf den Arbeitsmarkt und die Organisation des Zivildienstes

Gudrun Biffli

Schriftenreihe Migration und Globalisierung
Dezember 2012

Projektleitung und Autorin: Gudrun Biffli

Wissenschaftliche Mitarbeit: Anna Faustmann

Diese Studie wurde vom Department für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems im Auftrag des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport erstellt.

Die in der Publikation geäußerten Ansichten liegen in der Verantwortung der Autor/inn/en und geben nicht notwendigerweise die Meinung Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport oder der Donau-Universität Krems wieder.

© Edition Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung

ISBN: 978-3-902505-51-4

DUK-interne Projektnummer: 281234093

Zitierweise:

Biffli, Gudrun (2012) Die Auswirkungen der Aussetzung der Wehrpflicht (Wehrersatzdienst-Zivildienst) auf den Arbeitsmarkt und die Organisation des Zivildienstes. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	2
Tabellenverzeichnis.....	3
Hauptaussagen.....	4
1 Vorwort.....	8
2 Einleitung.....	9
3 Theorie des Angebots und der Nachfrage nach Soldaten und empirische Befunde.....	10
3.1 Das Angebot an Soldaten im Fall eines Freiwilligenheers.....	12
3.1.1 Der Effekt von Grundwehrdienern auf das Angebot von Soldaten.....	15
3.2 Die Nachfrage nach Militärpersonal.....	18
4 Die Rolle der Grundwehrdiener im österreichischen Personalsystem des Heeres.....	19
4.1 Entwicklung der Zahl der Grundwehr- und Zivildienner.....	21
4.2 Altersstruktur der Grundwehrdiener.....	27
4.3 Die Qualifikationsstruktur der Grundwehrdiener in Österreich.....	29
4.4 Überlegungen zur Rekrutierung von Freiwilligen.....	30
5 Internationale Erfahrungen mit der Einführung eines Freiwilligenheeres.....	32
6 Die Auswirkungen des Wegfalls des Zivildienstes auf den Arbeitsmarkt.....	35
6.1 Der Zivildienst in Österreich: Entwicklung und Status Quo.....	38
6.1.1 Beschäftigungsbereiche der Zivildienner.....	39
6.1.2 Einsatz der Zivildienner in den Bundesländern.....	40
7 Umstellung auf ein Freiwilligenheer und Einführung eines freiwilligen „Sozialen Jahres“.....	42
8 Effekt der Wehrpflicht auf das Wirtschaftswachstum.....	44
9 Schlussfolgerungen.....	46
10 Literatur.....	46

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Angebotsfunktion von Soldaten	16
Abbildung 4-1: Entwicklung der Struktur des Militärpersonals in Österreich, 1994 bis 2011	20
Abbildung 4-2: Entwicklung der Zahl der einberufenen Grundwehrdiener 1956 bis 2011	22
Abbildung 4-3: Entwicklung der Zahl der zugewiesenen Zivildiene 1975 bis 2011	23
Abbildung 4-4: Entwicklung der Zahl der einberufenen Grundwehrdiener und der zugewiesenen Zivildiene 1956 bis 2011	24
Abbildung 4-5: Gegenüberstellung der Zahl der einberufenen Grundwehrdiener und der zugewiesenen Zivildiene und der Arbeitslosenquote der männlichen Jugendlichen 1956 bis 2011	25
Abbildung 4-6: Gegenüberstellung der Zahl der einberufenen Grundwehrdiener plus zugewiesener Zivildiene mit der Arbeitslosenquote der männlichen Jugendlichen 1991 bis 2011	26
Abbildung 4-7: Einberufene Grundwehrdiener plus zugewiesene Zivildiene im Vergleich zur Altersgruppe der 19- und 20-jährigen Burschen.....	27
Abbildung 4-8: 19- und 20-Jährige an der Gesamtzahl der Grundwehrdiener in %, 1995 bis 2011.....	28
Abbildung 4-9: Altersstruktur der GWD 1995 bis 2011	29
Abbildung 4-10: Männliche Schüler im Alter von 17 Jahren nach Schultypus im Schuljahr 2011/12	30
Abbildung 5-1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und des Militärpersonals in den USA 1969 bis 2011	33
Abbildung 5-2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und des Militärpersonals in Belgien 1969 bis 2009	34
Abbildung 5-3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und des Militärpersonals in den Niederlanden 1969 bis 2010	34
Abbildung 6-1: Zugewiesene Zivildiene und Gesamtjahresäquivalent 1995 bis 2011	39
Abbildung 6-2: Zugewiesene Zivildiene nach Dienstleistungssparten 2011	40
Abbildung 6-3: Verteilung der zugewiesenen Zivildiene und Anteil der ZD an der männlichen 19- und 20-Jährigen Bevölkerung in den Bundesländern 2011.....	41
Abbildung 6-4: Verteilung der zugewiesenen Zivildiene nach Dienstleistungskategorien 2011.....	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 4-1: Zusammensetzung des Militärpersonals in Österreich, 2001-2011.....	21
Tabelle 7-1: Vergleich der monatlichen Kosten je Zivildienstler und je Beschäftigtem im Rahmen des freiwilligen Sozialjahres gemäß Vorschlag des bmask	43

Hauptaussagen

In weiten Teilen Europas wird die Wehrpflicht entweder abgeschafft oder ausgesetzt. Von den 27 EU-MS haben im Jahr 2012 nur mehr 5 die Wehrpflicht beibehalten, nämlich Österreich, Griechenland, Zypern, Finnland und Estland.

Der Auslöser für Reformen des Militärsystems hin zu einem Freiwilligenheer ist das Ende des Kalten Krieges und zunehmende internationale Verpflichtungen. Damit sind Änderungen der Aufgaben und Ziele des Militärs verbunden.

Weiters zwingt die Knappheit der Budgetmittel zu extremer Wirtschaftlichkeit und einer optimalen Kombination und Nutzung der im Inland vorhandenen Ressourcen, insbesondere Kapital und Arbeit.

Die direkten Kosten des Heeres sind für den Staat im Fall der Wehrpflicht geringer als bei einem Freiwilligenheer, da die Gesamtkosten von den Wehrpflichtigen mitgetragen werden, indem sie während des relativ gering bezahlten Militärdienstes keiner anderen Arbeit nachgehen können. Der Gesamtwirtschaft entgehen allerdings wirtschaftliche Erträge und der Staat hat einen Steuerausfall, der aus der Nichtnutzung der Arbeitskraft der Grundwehrdiener in Zivilberufen, aus der Verzögerung der Berufsausbildung und dem späteren Eintritt in den zivilen Arbeitsmarkt resultiert.

Ökonometrischen Berechnungen zufolge beeinflusst die Wehrpflicht nicht nur das Niveau des BIP sondern auch das Wirtschaftswachstum. Für Österreich bedeutet das, dass das jährliche Wirtschaftswachstum im Schnitt um 0,25% höher sein könnte, wenn die Wehrpflicht ausgesetzt würde. Das hätte im Jahr 2011 eine um etwa 300 Millionen Euro höhere Wertschöpfung bewirkt.

Der Effekt der Wehrpflicht auf das Wirtschaftswachstum hängt davon ab, ob hoch qualifizierte (mit hohen Opportunitätskosten) oder gering qualifizierte (mit geringen Alternativen zur Wehrpflicht) eingezogen werden. Bei gering qualifizierten kann eine gewisse Dauer der Militärausbildung zu einer merklichen Anhebung der Kompetenzen und Fähigkeiten führen, und zwar sowohl was die Kommunikationsfähigkeit, als auch die Problemlösungskompetenz und die Selbst-Disziplin anbelangt. Damit verbessern sich nicht nur die späteren Erwerbchancen der Wehrdiener auf dem Arbeitsmarkt sondern auch ihr Beitrag zum Wirtschaftswachstum.

Die Annahme, dass die Beibehaltung des Grundwehrdienstes dem sozialen Zusammenhalt förderlich ist, ist schwer empirisch nachzuweisen. Viel eher kann der soziale Zusammenhalt durch Massnahmen in der Bildung und der Integrationspolitik gefördert werden.

Die Aussetzung der Wehrpflicht impliziert eine Verknappung von Rekruten; das ist ein Auslöser für technologische Änderungen ebenso wie für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Heer.

Die Frage der Knappheit des Arbeitsangebots zwingt zur Überlegung, in welchem Maße gewisse Aufgaben nur von Militärpersonal erfüllt werden können und in welchem Maße Zivilpersonal herangezogen werden kann. In einem Freiwilligenheer wie in den Niederlanden entfällt etwa die Hälfte der Arbeitsplätze auf Tätigkeiten, die rein militärisch sind, also potenzielle Kampfhandlungen involvieren. Die zweite Hälfte entfällt auf Funktionen, die prinzipiell von Zivilen übernommen werden können. Im Vergleich dazu stellt das Zivilpersonal in Österreich 37% der rund 23.300 Beschäftigten des BMLVS (rund 9.000 Personen im Jahr 2011). In dieser Summe sind die Grundwehrdiener nicht

berücksichtigt (2011: 23.400). Wenn man die Zahl der GWD den Bediensteten des BMLVS hinzuzählt, sinkt der Anteil des Zivilpersonals auf 18%.

In den Ländern mit Freiwilligenheer haben Frauen durchwegs Zugang zum Militär gefunden. In den USA sind derzeit etwa 16% des Militärpersonals Frauen (5% aller Generäle), im Vereinigten Königreich 9% und in Frankreich 15%. In Österreich liegt der Frauenanteil bei 12% (ohne Grundwehrdiener). Unter dem Zivilpersonal ist der Anteil mit 29% am höchsten, bei den Berufssoldaten liegt der Anteil jedoch mit 103 Frauen unter 1%; bei den zeitlich befristeten Berufssoldaten und im Ausbildungsdienst ist der Frauenanteil etwas höher, liegt aber mit rund 5% deutlich unter den Werten der Länder mit Freiwilligenheer.

Die Entwicklung der Zahl der Grundwehrdiener (GWD) folgt keinem eindeutigen, demographisch vorgegebenen Muster, sondern weist eine gewisse Eigendynamik auf, die mit institutionellen Faktoren ebenso wie mit gesellschaftlichen Entwicklungen zu tun hat. Im Jahr 1980 wurde mit 53.800 ein Höhepunkt erreicht. Seither schrumpft die Zahl der GWD mehr oder weniger kontinuierlich bis auf 23.400 im Jahr 2011 (-30.500 oder 57% gegenüber 1980). Im Gegenzug steigt die Zahl der Zivildienstler und erreichte im Jahr 2011 mit 13.500 Einberufenen den bisherigen Höhepunkt. Das waren 36,6% aller einberufenen GWD plus Zivildienstler.

Seit Mitte der 1990er Jahre nimmt die Konzentration des Grundwehrdienstes auf die 19- bis 20jährigen Männer zu, von 66% 1995 auf 74% 2011. Der Verlauf ist allerdings nicht kontinuierlich sondern hängt von den alternativen Beschäftigungs- und Ausbildungschancen der Jugendlichen ab.

Die Summe der Wehr- und Zivildienstler folgte bis etwa 2005 dem Muster der demographischen Entwicklung der Altersgruppe der 19 und 20jährigen Männer. Seither ist ein gewisses Auseinanderlaufen feststellbar, d.h. der Anteil der Summe der GWD und ZD an der Bevölkerungsgruppe der 19-20jährigen Männer verringerte sich von 41% im Jahr 2004 auf 35% im Jahr 2011.

Im Zusammenhang mit der Aussetzung der Wehrpflicht ist die Frage nach der notwendigen Zahl der Berufssoldaten zu stellen, um die Aufgaben im Rahmen des Sicherheitskonzeptes zu erfüllen. Dabei geht es, abgesehen von internationalen humanitären Einsätzen um den Katastrophenschutz, die Terrorismusabwehr - dazu zählt auch die Bekämpfung der steigenden Cyberkriminalität, sowie den Schutz kritischer Infrastruktur wie Flughäfen, Kraftwerke und ähnliches mehr. Diese Aufgaben werden derzeit von 23.300 Personen erledigt (davon sind 37% Zivilpersonal), die um etwa 12.000 GWD im Jahreschnitt ergänzt werden. Mit einer anhaltenden Technologisierung und Umstrukturierung des Heeres ist mit einem gewissen Rückgang der Zahl der Berufssoldaten zu rechnen.

Auch in Ländern wie den USA, Belgien und den Niederlanden verringerte sich der Personalstand des Militärs im Zuge der Reformen; er liegt derzeit in den USA bei 0,9% der Gesamterwerbstätigkeit, in Belgien bei 0,7% und in den Niederlanden bei 0,4%, nach 2,1% im Jahre 1982. Im Vergleich dazu ist die Zahl der Militärbediensteten in Österreich (ohne GWD) mit 23.300 oder 0,6% der Beschäftigten noch vergleichsweise hoch.

Auch wenn das Berufsheer in Österreich im Rahmen einer neuen Sicherheitsstrategie in den letzten 10-20 Jahren neu aufgestellt wurde, bleibt doch die Frage nach der Wehrpflicht offen. Sie ist nicht

nur eine Frage der Verteidigungs- und Sicherheitspolitik sondern vor allem auch der Arbeitsmarktpolitik, als Folge der zunehmenden Bedeutung des Zivildienstes für weite Bereiche der Sozialen Dienste. Ein Wegfall des Zivildienstes, die logische Folgerung der Aussetzung der Wehrpflicht, hätte vor allem einen Effekt auf den Arbeitsmarkt der Sozialarbeit sowie der Gesundheits- und Pflegedienste. Hier handelt es sich um sogenannte Zukunftsarbeitsmärkte. Der Bedarf an Arbeitskräften wird in diesen Bereichen angesichts des Älterwerdens der Gesellschaft zunehmend anwachsen. Eine Lösung der Arbeitskräfteknappheit, die aus der Alterung der Bevölkerung und der Erwerbsbevölkerung resultiert, wird kaum über die Beibehaltung der Wehrpflicht und damit verbunden des Zivildienstes zu lösen sein, sondern wird einer umfassenden Reform der Organisation und Finanzierung der sozialen Dienstleistungen, allen voran der Gesundheits- und Pflegeberufe, bedürfen.

Dabei ist dem Jugendarbeitsmarkt besonderes Augenmerk zu schenken. Der Anstieg der Zahl der Jugendlichen zwischen 1999 und 2012 erschwerte bisher den Abbau der Jugendarbeitslosigkeit; eine Aussetzung der Wehrpflicht in dieser Periode hätte zur Verschärfung der Problematik beigetragen. Die Verringerung der Zahl der Jugendlichen im Wehrpflichtalter ab 2013 erleichtert den Umstieg auf eine Freiwilligenarmee aus arbeitsmarktpolitischer Sicht.

Nach 2013 wird allerdings die rasche Verknappung von Arbeitskräften dazu führen, dass sich nur mehr Personen mit relativ geringen Opportunitätskosten beim Heer als Freiwillige melden werden. Ein differenziertes militärisches Ausbildungsprogramm, das auf den Charakter des zu erwartenden Arbeitsangebots von Freiwilligen Rücksicht nimmt (mehr Frauen und ImmigrantInnen, Personen aus ärmeren Schichten mit geringerer Schulbildung), ist ins Auge zu fassen, wenn man eine Verknappung von Freiwilligen verhindern will.

Die Umstellung des Zivildienstes im Fall der Aussetzung der Wehrpflicht auf ein Modell des ‚Sozialen Jahres‘ würde Jugendlichen ebenso wie Personen mit dem Wunsch des Wiedereintritts ins Erwerbsleben oder Arbeitsuchenden den Weg in eine qualitätsorientierte, professionelle Arbeit und Ausbildung im Sozial- und Gesundheitsbereich ebnen. Es ist ein Beispiel für die Entwicklung von Übergangsarbeitsmärkten im Gefolge wirtschaftlichen oder strukturellen Wandels, die in der Lage sind, schmerzhaft Übergänge, die oft mit Dequalifizierung und Arbeitslosigkeit für den Einzelnen verbunden sind, zu verhindern. Damit wird nicht nur Humankapital und soziales Engagement erhalten und weiter entwickelt sondern auch ein wesentlicher Beitrag zum Wirtschaftswachstum geleistet.

Angesichts der Tatsache, dass kaum ökonomische oder soziale Argumente für die Beibehaltung der Wehrpflicht sprechen, stellt sich die Frage, warum Gesellschaften trotzdem daran festhalten. Forschungserkenntnisse kommen zu dem Schluss, dass die allgemeine Volksmeinung oft ausschlaggebend für die Entscheidung ist. So haben etwa in einer Volksbefragung (Eurobarometer 1997) 79% der Griechen aber nur 13% der Spanier für die Beibehaltung der Wehrpflicht gestimmt. In der Folge hat Griechenland an der Wehrpflicht festgehalten während Spanien sie abgeschafft hat. Einer Befragung in Schweden und Finnland zufolge haben sich 79% der Finnen aber nur 36% der Schweden für die Beibehaltung der Wehrpflicht ausgesprochen. In der Folge hat Schweden ein Freiwilligenheer eingeführt und Finnland nicht.

Auch in Österreich will die Politik die Entscheidung dem Volk überlassen, indem sie eine Volksbefragung plant, obschon genauere Analysen zeigen, dass es in der Bevölkerung große Meinungsunterschiede zwischen Interessengruppen gibt. Im Endeffekt sind die unterschiedlichen Interessen auf eine unterschiedliche steuerliche Belastung von Personengruppen zurückzuführen und auf die Frage der Fairness gegenüber der Jugend.

1 Vorwort

In Österreich wird derzeit eine öffentliche Diskussion um die Aussetzung der Wehrpflicht und die Einführung eines Freiwilligenheeres geführt, die ihren Ursprung in den frühen 1990er Jahren hat. Mit dem Ende des Kalten Krieges setzten sich viele Länder Europas, auch Österreich, mit den Implikationen der neuen Gegebenheiten für die Europäische Verteidigungspolitik auseinander. Erste politische Stellungnahmen für die Einführung eines Freiwilligenheeres kamen 1991 von dem damaligen Verteidigungsminister Werner Fasslabend (ÖVP). Er meinte, dass er sich ein Berufsheer vorstellen könne, und zwar im Zusammenhang mit der Einbindung Österreichs in ein europäisches Verteidigungskonzept¹, das eine enge Anbindung an die NATO vorsah. Damit wäre auch eine Aufhebung der Neutralität Österreichs verbunden gewesen, wogegen sich die SPÖ stets stemmte.

Im Jahr 1994 wiederholte der damalige ÖVP-Bundesparteiobermann und Vizekanzler in der großen Koalition mit der SPÖ das Interesse an der Reform eines Bundesheeres und der Einführung eines Freiwilligenheeres. In der Folge kam auch in die SPÖ-Position Bewegung, indem der damalige Innenminister Caspar Einem die allgemeine Wehrpflicht in Frage stellte. Das wurde von der SPÖ-Parteijugend ebenso wie vom Liberalen Forum und den Grünen freudig aufgenommen. Jedoch war der damalige Landesparteiobmann der SPÖ und Landeshauptmann der Stadt Wien, Michael Häupl, zu diesem Zeitpunkt noch strikt gegen die Aussetzung der Wehrpflicht.

Im Zuge des Wahlkampfes 1999 wurde die allgemeine Wehrpflicht zu einem Wahlkampfthema. Das Thema fand in der Folge in die Regierungsvereinbarung der schwarz-blau/orangen Koalition Eingang. Expertenrunden wurden einberufen und Studien und Expertisen erstellt, die die verschiedenen strategischen Ausrichtungen und die technisch-organisatorischen sowie wirtschaftlichen Implikationen der Einführung eines Freiwilligenheeres durchleuchten sollten. In dem Zusammenhang wurde auch das WIFO (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung) eingebunden (Biffel 2001 und 2003). Im Gefolge der Diskussionen stellte Wiens Bürgermeister Häupl erstmals 2002 die Aufrechterhaltung der Struktur des Bundesheeres in Frage. Schließlich äußerte er sich 2010 im Wiener Wahlkampf gegen die Beibehaltung der Wehrpflicht und sah in der Einführung eines Berufsheeres eine adäquate Antwort auf die militärisch-strategischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts².

Die neue Sichtweise wurde von weiten Teilen der SPÖ aufgegriffen, obschon es infolge der negativen Erfahrungen Österreichs mit einem Berufsheer in den 1930er Jahren noch immer Ängste gibt, dass sich ein Berufsheer gegen Teile der eigenen Bevölkerung wenden könnte. Diese Vergangenheit beschwört auch der Klubchef der FPÖ, Heinz-Christian Strache, herauf, wenn er sich am 5.12.2012 im Parlament vehement gegen die Abschaffung der Wehrpflicht stellt³. Die FPÖ war aber nicht immer gegen die Einführung eines Freiwilligenheeres, wie die Äußerungen des vormaligen

¹ Das aus der Zeit des Kalten Kriegs stammende Militärbündnis Westeuropäische Union (WEU) verlor mit dem Fall der Berliner Mauer an Bedeutung. Das Bündnis, das 1948 mit Sitz in Brüssel abgeschlossen wurde, wurde 2004 aufgelöst, da die Aufgaben und Funktionen der WEU seit Inkrafttreten des Lissaboner Vertrags von der EU abgedeckt werden.

² Presse 5.10.2010: http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/599579/Haeupl_Wehrpflicht-in-Oesterreich-nicht-zu-halten

³ Wiener Zeitung 5.12.2012: http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/oesterreich/politik/506340_Warnung-vor-den-Soeldnern

Landeshauptmanns von Kärnten und Parteichef der FPÖ, Jörg Haider, in den frühen 1990er Jahren belegen⁴.

Im Herbst 2012 einigten sich die Koalitionspartner SPÖ und ÖVP auf die Durchführung einer Volksbefragung am 20. Jänner 2013, also auf eine Vorgangsweise, die seit dem Beginn der Diskussion zum Thema Wehrpflicht immer wieder von der einen oder anderen politischen Seite vorgeschlagen wurde. Die Fragestellung, auf die sich die Koalitionspartner SPÖ und ÖVP geeinigt haben ist: "Sind Sie für die Einführung eines Berufsheeres und eines bezahlten freiwilligen Sozialjahres? JA / NEIN oder Sind Sie für die Beibehaltung der allgemeinen Wehrpflicht und des Zivildienstes?" JA / NEIN

Aus dieser Fragestellung geht hervor, dass es nicht nur um die Frage der Rolle der Wehrpflicht im Rahmen einer österreichischen Sicherheitsstrategie geht, sondern auch um die Organisation der sozialen Dienste, die derzeit in weiten Bereichen auf die Mitarbeit der Zivildienstler, also den Wehersatzdienst, zählen. Eine Reform der Organisation des Bundesheeres zieht somit auch eine Reform der Organisation und Finanzierung der Sozialdienste nach sich.

Die vorliegende Studie schließt an die oben erwähnte WIFO-Studie (Biffi 2001 und 2003) an. Es wird auf die Entwicklung der Zahlen und Strukturen des Militärpersonals sowie die des Wehr- und Zivildienstes von Mitte der 1990er Jahre bis 2011 eingegangen. Weiters wird eine Evaluation der damaligen Aussagen im Lichte jüngerer Entwicklungen in Österreich und im Ausland vorgenommen. Die Autorin dankt dem Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport für die Zurverfügungstellung der Daten, Anna Faustmann für die Aufbereitung der Daten und die Sichtung der gesetzlichen und institutionellen Reformen seit dem Jahr 2000 sowie die Aufbereitung des Vorschlags des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zum freiwilligen Sozialjahr.

Mit der vorliegenden Studie soll ein Beitrag zur größeren Transparenz der Sachlage geleistet werden, um die Entscheidungsfindung der Bevölkerung im Rahmen der Volksbefragung zu erleichtern.

2 Einleitung

In weiten Teilen Europas wird die Wehrpflicht entweder abgeschafft oder ausgesetzt. Von den 27 EU-MS haben im Jahr 2012 nur mehr 5 die Wehrpflicht beibehalten, nämlich Österreich, Griechenland, Zypern, Finnland und Estland. Die Wehrpflicht wurde im Vereinigten Königreich schon vor 1990 eingestellt, in den Benelux-Ländern, Frankreich, Spanien und Portugal zwischen 1990 und 2000 und in den anderen Ländern nach 2000. Schweden (ab 1.7.2010) und Deutschland (ab 1. März 2011) waren die letzten EU-MS, die die Wehrpflicht ausgesetzt haben⁵. Die Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht und die Einführung eines Freiwilligenheeres - darunter versteht man ein auf freiwilliger Basis rekrutiertes Berufsheer, das um eine Miliz (Reservekomponente des Heeres) ergänzt wird - ist Teil einer umfassenden Reform des Systems der Landesverteidigung. Der Auslöser für diese Reformen des Militärsystems weg von der allgemeinen Wehrpflicht, ab nun kurz Grundwehrdienst (GWD) genannt, hin zu einem Freiwilligenheer ist im Zusammenhang mit den geänderten internationalen Rahmenbedingungen zu sehen, insbesondere dem Ende des Kalten Krieges und den zunehmenden internationalen Verpflichtungen, an UNO-Missionen, Krisen- und

⁴ <http://news.orf.at/stories/2139728/2138281/>

⁵ Auch in der Schweiz wird eine Debatte zur Einführung einer ‚Freiwilligen Miliz‘ geführt.

Katastropheneinsätzen sowie Grenzsicherungseinsätzen teilzunehmen⁶. Auch ein neutrales Land wie Österreich hat nicht zuletzt eine moralische Verpflichtung, sich an derartigen Einsätzen, die nicht nur militärischer sondern zunehmend humanitärer Natur sind, zu beteiligen.

Die Art des Einsatzes des Militärs wird daher nur in relativ geringem Maße von den eigenen militärischen Zielen bestimmt, sondern zunehmend von der internationalen Sicherheits- und Verteidigungslage und -politik. UNO-Friedenseinsätze (Peace-keeping) müssen nicht notwendigerweise von Militärpersonal durchgeführt werden, wie das Beispiel Schweden zeigt, das für Friedensoperationen Verträge mit Zivilpersonal abschließt. Wenn jedoch Kampfhandlungen (Peace-enforcement) anfallen, ist ein Militäreinsatz unumgänglich.

Nicht zuletzt sind es die geänderten Aufgaben und Ziele des Militärs, die der Auslöser für die Pläne der Umstellung auf ein Berufsheer sind. Insbesondere die geänderten Anforderungsprofile ans Militär legen die Aussetzung der Wehrpflicht nahe und haben Implikationen für den Arbeits- und Bildungsmarkt.

Weiters ist zu bedenken, dass die Militärstrategie und die Wahl der Technologie (Kombination von Kapital und Arbeit) zunehmend von Wirtschaftlichkeitsüberlegungen bestimmt werden. Die Knappheit der Budgetmittel zwingt zu extremer Wirtschaftlichkeit und einer optimalen Kombination und Nutzung der im Inland vorhandenen Ressourcen, insbesondere Kapital und Arbeit. Demzufolge ist auch das Militärbudget verstärkt ins öffentliche Rampenlicht gerückt; es unterliegt, wie alle anderen öffentlichen Aufgaben, einem öffentlichen Entscheidungsprozess um die Allokation knapper Budgetmittel (Public Choice).

Bei der Einführung eines Freiwilligenheeres liegt das Hauptaugenmerk daher einerseits auf Konfliktprävention, Friedenssicherung, und humanitärer Hilfeleistungen, andererseits auf Katastropheneinsätzen und Sicherung sensibler Infrastruktur. Sowohl die Organisationsform als auch die geänderten Aufgaben und Ziele des Militärs, die unter Umständen andere Anforderungsprofile für das Militär implizieren, haben Implikationen für den Arbeits- und Bildungsmarkt. Der folgende Beitrag untersucht, welche Auswirkungen eine Umstellung des Bundesheeres auf ein Freiwilligenheer auf den Arbeitsmarkt aus theoretischer Sicht erwarten lässt. Weiters wird den Implikationen der Einführung eines Freiwilligenheeres für das Wirtschaftswachstum und die Organisation der sozialen Dienste nachgegangen.

3 Theorie des Angebots und der Nachfrage nach Soldaten und empirische Befunde

Schon Adam Smith (1776) hat in "The Wealth of Nations" der ökonomischen Analyse der Landesverteidigung ein eigenes Kapitel gewidmet und darauf aufmerksam gemacht, dass die Kosten der Kriegsführung in einer arbeitsteiligen Gesellschaft nicht nur von der technischen Ausstattung und Technologie abhängen, sondern auch von der Organisationsform des Verteidigungssystems und der Art der Rekrutierung der Soldaten. Er machte darauf aufmerksam, dass es im Prinzip zwei Modelle gibt, das eines stehenden Heeres mit Berufssoldaten und das eines Sicherheitsapparates, der um Wehrpflichtige ergänzt wird. Daran hat sich bis heute nicht viel geändert.

⁶ In Österreich ist die veränderte geostrategische Lage, insbesondere der Beitritt der Nachbarländer Ungarn, Tschechien, Slowakei und Slowenien zur Nato, ein zusätzlicher Faktor für die Reformüberlegungen.

Smith hat auch auf die Komplexität der Kostenkalkulation hingewiesen indem er zwischen den Kosten für die Gesellschaft oder Gruppen der Gesellschaft einerseits und dem Staat andererseits unterschieden hat. In einem stehenden Heer, in der heutigen Terminologie einem Berufsheer, bezahlt der Staat die Berufssoldaten aus dem Steuertopf. Das Berufsheer wird meist um Zeitsoldaten ergänzt⁷⁾, die zwischen einem Jahr (Frankreich) und 12 Jahren (Deutschland) – in Abhängigkeit von der Qualifikation und den Verwendungsgruppen - dienen. In diesem Fall spricht man von zwei Komponenten eines Freiwilligenheeres. Im zweiten Fall, in dem Berufssoldaten um Wehrpflichtige ergänzt werden, sind die direkten Kosten für den Staat üblicherweise geringer⁸⁾, da die Gesamtkosten von den Wehrpflichtigen mitgetragen werden – indem sie während des relativ gering bezahlten Militärdienstes keiner anderen Arbeit nachgehen können (Opportunitätskosten). Auch der Gesamtwirtschaft entgehen wirtschaftliche Erträge und der Staat hat einen Steuerausfall, der aus der Nichtnutzung der Arbeitskraft der GWD in Zivilberufen, aus der Verzögerung der Berufsausbildung und dem späteren Eintritt in den zivilen Arbeitsmarkt resultiert. Wenn man auf alle Komponenten der gesellschaftlichen Kosten des Wehrdienstes eingeht, so ist, der internationalen Militärforschung zufolge (Canby, 1972, Binkin — Kyriakopoulos, 1980, Cooper, 1977, Duindam, 1999, Huber, 1999, Keller et al 2008/2009,) ceteris paribus, d. h. ohne Berücksichtigung etwaiger Unterschiede in der Arbeitseffizienz, das Modell des Heeres mit wehrpflichtigen Grundwehrdienern nicht „billiger“ als das Modell eines Freiwilligenheeres.

Die unterschiedliche Effizienz im Einsatz des Faktors Arbeit in den beiden Modellen ist obendrein von grundsätzlicher Bedeutung für die Bewertung der Kosten des Systems. Es besteht gemäß Huber (2001) und Schnell et al. (2000) ein merklicher Effizienzunterschied im Einsatz der Freiwilligen und Grundwehrdiener (GWD). Insbesondere der relativ spezialisierte Einsatz des Militärs in Friedensmissionen setzt eine berufsspezifische Ausbildung voraus, die GWD häufig nicht vorweisen können.

Die Einführung eines Freiwilligenheeres impliziert steigende Heeresbudgetausgaben; die Ausgabensteigerung wird aber durch höhere Steuereinnahmen der zusätzlichen Arbeitskräfte, die in der Privatwirtschaft unterkommen, mehr als kompensiert.

Der wesentliche Unterschied zwischen der Wehrpflicht und einer Freiwilligenarmee besteht darin, dass das Individuum, in der Regel ein junger Mann, im Fall einer Freiwilligenarmee aus individuellen Kosten-Nutzenüberlegungen den Beruf eines Soldaten ergreift. Die Höhe des Arbeitsangebots an Freiwilligen wird von den Alternativen abhängen, insbesondere von der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen beim Heer im Vergleich zu anderen Berufen. Die Möglichkeit der Berufswahl bringt den Wettbewerb ins Spiel, d. h. die effiziente Nutzung von vorhandenem Personal und die laufende Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um auch zukünftig Soldaten anzulocken.

Im Gegensatz dazu verliert in einem System, in dem es Wehrpflichtige gibt, der Knappheitsfaktor für eine bestimmte Komponente des Militärs an Bedeutung. Die Wehrpflichtigen haben keine andere

⁷⁾ Einige Länder, so etwa Luxemburg, haben neben dem Berufsheer keine Reservisten. Zeitsoldaten/Reservisten sind gemäß Lugert — Bittner (<http://magazine.orf.at/zur-sache/990704/zs990704.doc>) die Voraussetzung für die Flexibilität des Systems, d.h. für die Anpassungsfähigkeit des Personals an den Bedarf (Prinzip der Ziehharmonika).

⁸⁾ Im Jahr 2011 lagen die Personalkosten des Bundesheeres bei knapp 60% des österreichischen Verteidigungsbudgets von 2.155,4 Millionen Euro. Das Verteidigungsbudget war mit 0,7% des BIP etwa halb so hoch wie im EU27 Schnitt (1,6% des BIP).

Wahl als für eine bestimmte Zeit Militärdienst zu verrichten oder sich für den Zivildienst zu verpflichten. Das führt sowohl zu einer ineffizienten Nutzung des Faktors Arbeit als auch zu einer Verzerrung der relativen Kosten von Kapital (Technologie) und Arbeit. Daraus ist abzuleiten, dass in gewissen Segmenten eher arbeitsintensive Technologien zum Einsatz kommen anstatt kapitalintensiven neueren Technologien.

3.1 Das Angebot an Soldaten im Fall eines Freiwilligenheers

Die Überlegungen zum Angebot an Soldaten gehen davon aus, dass ein Individuum bereit ist, zu einem bestimmten Lohnsatz, dem sogenannten Angebotslohn (LF), den Beruf des Soldaten zu wählen. Der Angebotslohn wird davon abhängen, wie hoch die Einstellungsgehälter in alternativen Berufsmöglichkeiten (zivile Tätigkeiten, LZ) sind. Die Entscheidung zum Heer zu gehen wird aber auch davon abhängen, wie lange die zu erwartende Beschäftigungsdauer beim Heer (DF) im Vergleich zu den Alternativen (DZ) ist, wie hoch das Risiko ist, verletzt zu werden (RF), und welche konkreten Arbeitsinhalte die Beschäftigung beim Militär (OF) hat.

Des Weiteren hängt die individuelle Arbeitsangebotsentscheidung (AF) davon ab, welche Zusatzleistungen mit der Beschäftigung beim Heer im Vergleich zu anderen Tätigkeiten verbunden sind. Wesentliche Elemente sind etwa Kost und Quartier, Bekleidung, Karrieremöglichkeit, Pensionsregelungen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Urlaub. Zusätzlich sind Faktoren wichtig, die die Alternativen am lokalen Arbeitsmarkt betreffen, etwa die Entfernung der Arbeit vom Wohnort, die generellen Arbeitsbedingungen.

Ein weiterer Faktor ist nicht unwichtig, und zwar die konkrete Arbeitsmarktlage, etwa dokumentiert in der Höhe der Arbeitslosenquote (U), oder die relative Verknappung von Jugendlichen gemessen an der Jugendarbeitslosenquote im Vergleich zu Männern in mittleren Jahren (UJ/UE). Da das Heer im Wesentlichen nur am unteren Ende der Hierarchie Eintrittspforten aufweist, wäre anzunehmen, dass eine relative Verknappung von Jugendlichen den Wettbewerb um junge Arbeitskräfte erhöht und den Angebotslohn anhebt.

In Gleichungsform ausgedrückt ist das Arbeitsangebot eine Funktion von Lohn L, Beschäftigungsdauer D, Karrierechancen K, Risiko R, Arbeitslosigkeit U, dem Quotienten aus Jugend- und Erwachsenenarbeitslosigkeit UJ/UE, den Arbeitsinhalten O, sowie einem Faktor Z, der die lokalen Arbeitsmarktfaktoren, Pensionsregelungen, Ausbildungschancen, Abenteuerlust und anderen persönlichen Präferenzen, einfängt:

$$1. A = f(L, D, K, R, U, UJ/UE, O, Z)$$

Da das Arbeitsangebot an Freiwilligen von den relativen Löhnen abhängt, den relativen Beschäftigungsbedingungen etc, folgt:

$$2. A_F = f(L_F/L_Z, D_F/D_Z, R_F/R_Z, O_F/O_Z, Z_F/Z_Z, U, UJ/UE)$$

Ein internationaler Vergleich von Ländern mit einem Freiwilligenheer (USA, Vereinigtes Königreich, Belgien, Niederlande, Frankreich) zeigt, dass die Wasser- und Luftstreitkräfte keinerlei

Rekrutierungsprobleme von Freiwilligen haben⁹, bei den Landstreitkräften gibt es allerdings phasenweise eine Knappheit an Freiwilligen. In den USA (Cooper, 1977; Crane - Wise, 1987; Canby, 1977) wurde die Verknappung des Angebots an freiwilligen Landstreitkräften unter anderem durch technologische Erneuerungen bekämpft, denen zufolge einfache Arbeiten durch Maschinen ersetzt wurden. Das hatte nicht nur eine Verringerung des Bedarfs an Soldaten zur Folge, sondern erhöhte gleichzeitig das Angebot an Freiwilligen, da sich der Ruf der Arbeit eines Soldaten verbesserte (weniger schmutzige und öde Arbeit).

Ein wesentliches Merkmal des Systems der Freiwilligenarmee ist die Erkenntnis, dass Arbeitskräfte, insbesondere qualifizierte Arbeitskräfte, knapp sind. Das wird besonders in der Phase des Übergangs von einem System der Wehrpflicht zu einem Freiwilligenheer deutlich. Um genügend Soldaten anlocken zu können, müssen meist die Selektionskriterien geändert werden, u.a. die Berücksichtigung von Frauen. Selektioniert wird mittels standardisierter physischer und psychischer Tests sowie Intelligenztests. Bei der Selektion können im Wesentlichen zwei Typen von Fehlentscheidungen getroffen werden¹⁰:

- Eine Person wird infolge einer Gruppenzugehörigkeit mit hohem Tauglichkeitsgrad aufgenommen, obschon das Individuum nicht tauglich ist (Fehler Nummer eins).
- Eine Person wird auf Grund einer gruppenspezifischen hohen Wahrscheinlichkeit der Untauglichkeit abgelehnt, obschon das Individuum durchaus tauglich sein kann (Fehler Nummer zwei).

Insbesondere der Fehler Nummer zwei wird dann häufig auftreten, wenn Tests nicht berücksichtigen, dass kultur- und geschlechtsspezifische oder schichtenspezifische Faktoren, z. B. keine Chance zu guter Schulbildung, für gewisse unterdurchschnittliche Resultate mit verantwortlich sein können.

Erfahrungen in den USA haben gezeigt, dass geringe Anforderungsprofile an die Rekruten bei der Aufnahme nicht gleichbedeutend mit einer Verschlechterung der Leistung des Militärs sind. Ein gutes Ausbildungs- und Trainingsprogramm ermöglicht auch Personengruppen mit schlechten Anfangsqualifikationen das Aufholen gegenüber dem Durchschnitt oder sogar den Bestqualifizierten. Indem in den USA verstärkt auch aus unterprivilegierten Schichten, ethnischen Minderheiten und Immigranten rekrutiert wurde, hat das Militär diesen Personengruppen bessere Erwerbs- und Lebenschancen am zivilen Arbeitsmarkt eröffnet, d. h. ihre Re-Integration in den Arbeitsmarkt nach dem Militär erleichtert und ihren gesellschaftlichen Aufstieg gefördert.

Die Abschaffung der Wehrpflicht impliziert eine Verknappung von Rekruten; das ist ein Auslöser für technologische Änderungen ebenso wie für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.

Analysen von Erwerbschancen unterprivilegierter Gruppen mit und ohne Militärdienst in USA zeigen (Sticht, 1992), dass das Militär in den siebziger und achtziger Jahren einen wesentlichen Beitrag zur Chancengleichheit dieser Personengruppen geleistet hat. Die zusätzlichen Kosten der Ausbildung, die

⁹ Auch jüngeren Berichten aus Deutschland zufolge ‚reißt der Strom der Freiwilligen nicht ab‘ (Handelsblatt, 29.8.2012) <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/bundeswehr-strom-der-freiwilligen-reisst-nicht-ab/6817318.html>

¹⁰ Die Unterscheidung der Fehlentscheidungen basiert auf Überlegungen zur statistischen Diskriminierung, wie sie von Gary Becker, 1971, angestellt wurden.

das Militär infolge der Rekrutierung von Jugendlichen mit unterdurchschnittlichem Schulerfolg hatte, wurden durch die geringeren Ausgaben für Lohnkosten mehr als wettgemacht. Der weiter gefasste Pool an Personen, die beim Militär einsteigen konnten, hatte eine Erweiterung des Arbeitsangebots zur Folge. Bei einer knapperen Angebotslage hätten die Löhne angehoben werden müssen, um eine ausreichende Zahl von Rekruten anzulocken. Aber auch die Gesellschaft sowie die Individuen profitierten über eine Verbesserung der Erwerbschancen und einer Ersparnis an Steuern für Sozialausgaben.

Die Frage der Knappheit des Arbeitsangebots zwingt zur Überlegung, in welchem Maße gewisse Aufgaben nur von Militärpersonal erfüllt werden können und in welchem Maße Zivilpersonal herangezogen werden kann. In einem Freiwilligenheer wie in den USA oder den Niederlanden entfällt etwa die Hälfte der Arbeitsplätze auf Tätigkeiten, die rein militärisch sind, also potenzielle Kampfhandlungen involvieren. Die zweite Hälfte entfällt auf unterstützende Funktionen, die prinzipiell von Zivilen übernommen werden können. Im Vergleich dazu stellt das Zivilpersonal in Österreich gerade 37% der rund 23.300 Beschäftigten des BMLVS (rund 9.000 Personen im Jahr 2011). In dieser Summe wurden die GWD noch nicht berücksichtigt (2011: 23.400). Wenn man die Zahl der GWD dem Militärpersonal hinzuzählt, sinkt der Anteil des Zivilpersonals auf 18%.

In allen Ländern, die von einem System der Wehrverpflichtung auf eines mit Freiwilligenheer umgestiegen sind, kam es im Gefolge der Umstellung zu einer Verringerung des Anteils des Militärpersonals und einer Anhebung des Anteils von Zivilen.

Der Wandel der Aufgaben des Militärs weg von Kriegseinsätzen hin zu Krisen- und Katastropheneinsätzen, UNO-Einsätzen etc., legt somit die Einführung eines Berufsheeres nahe. Ein 6-monatiger Grundwehrdienst (in Österreich seit 2006) reicht nicht aus, um die komplexen Qualifikationsanforderungen zu vermitteln, die mit den neuen Aufgaben verbunden sind. In solchen Einsätzen ist meist militärisches Wissen mit friedenserhaltenden humanitären Qualifikationen verbunden, etwa Reparieren oder Wiederaufbau von öffentlichen Strassen, Installationen, Häusern, Wasser- und Stromversorgung, Telekommunikation und ähnlichem. Gewisse Spezialaufgaben, wie der Einsatz von norwegischen und englischen Tauchern beim Katastropheneinsatz in der Barentssee zur Bergung des verunglückten Nuklearunterseebootes Kursk, können meist nicht vom Militär erbracht werden, sondern erfordern den Einsatz von Spezialisten aus der Privatwirtschaft. Derartiges Fachwissen im Militär zu entwickeln, widerspräche allen Wirtschaftlichkeitsüberlegungen.

In dem Zusammenhang stellt sich die Frage nach dem Grad des Einsatzes weiblicher Arbeitskräfte. Frauen sind zwar im Schnitt körperlich schwächer als Männer, jedoch hat der technologische Fortschritt zur Folge, dass nur mehr in relativ wenigen Bereichen oder Tätigkeiten körperliche Kraft eine Vorbedingung für die Aufgabenerfüllung ist. Am ehesten wird dies noch in der Infanterie der Fall sein, nicht jedoch bei den See- und Luftstreitkräften, bzw. dem Verwaltungspersonal.

In den Ländern mit Freiwilligenheer haben Frauen durchwegs Zugang zum Militär gefunden. In den USA sind derzeit etwa 16% des Militärpersonals Frauen (5% aller Generäle)¹¹, im Vereinigten Königreich 9% und in Frankreich 15% (Ministère de la Défense 2012). Die Befürchtung, dass Frauen infolge von biologischen (z. B. Schwangerschaft oder Schwangerschaftsunterbrechung) und anderen

¹¹ Gemäß US. Army homepage, <http://www.army.mil/women/today.html>

Faktoren häufiger als Männer nicht zum Dienst antreten, hat sich gemäß Untersuchungen in Amerika und Frankreich nicht bestätigt. Die Absenz der Frauen ist sogar nur halb so hoch wie die der Männer (Binkin - Bach, 1977). Durch die Rekrutierung von Frauen haben sich die US-Army, Navy und Air Force ebenso wie die französischen Streitkräfte Rekrutierungs- und Trainingskosten erspart.

In Österreich gibt es noch kaum weibliche Soldaten, unter den unterstützenden Tätigkeiten, etwa als Ärztinnen, finden sich aber Frauen. In der zivilen Beschäftigung wird Frauen infolge des Einsatzes neuer Technologien die Chance eröffnet, Berufe zu ergreifen, die in der Vergangenheit infolge der körperlichen Belastung nur Männern vorbehalten waren. Ein Beispiel dafür ist der Sicherheitsdienst. Die Knappheit an Sicherheitskräften in Österreich war ein wesentlicher Faktor für die Aufnahme von Frauen, ein zusätzlicher Impuls ging von der Gleichbehandlungspolitik aus.

Die Lösung des Problems der Knappheit des Faktors Arbeit im Fall eines Freiwilligenheers ist demnach nicht nur in einer Anhebung der Löhne zu suchen (gerade die Anhebung der Löhne im unteren Qualifikationssegment kann sehr teuer kommen, da das gesamte Lohn- und Karrieregefüge in Bewegung kommt), sondern in einem komplexen Reformprogramm, das

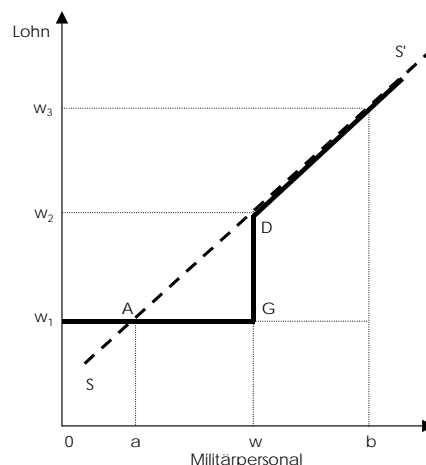
- über technologische Erneuerungen den relativen Einsatz von Kapital zu Arbeit zugunsten des Kapitals verschiebt (arbeitsparender technischer Fortschritt im Militär),
- die Aufteilung der Aufgaben auf ziviles und militärisches Personal zugunsten Zivilpersonals verschiebt,
- Investitionen in eine Erleichterung der physischen Anforderungen an die Soldaten, um auf die Ressource von Frauen zurückgreifen zu können,
- Entwicklung eines differenzierten Aus- und Weiterbildungsprogramms, um unqualifizierten Jugendlichen eine Verbesserung der Erwerbschancen zu bieten.
- Des Weiteren ist zu bedenken, dass die Substitution von unerfahrenem Personal (GWD) durch erfahrene Arbeitskräfte mit Produktivitätssteigerungen verbunden ist, die personalsparend wirkt (Binkin - Kyriakopoulos, 1980).

3.1.1 Der Effekt von Grundwehrdienern auf das Angebot von Soldaten

Im Fall der allgemeinen Wehrpflicht wird der positive Anstieg der Angebotskurve der Freiwilligen durch eine Horizontale unterbrochen, d. h. die Arbeitskräfteknappheit von jungen unerfahrenen Rekruten wird aufgehoben. Kraft des Gesetzes müssen Schulabgänger den GWD absolvieren, d. h. an der untersten Eintrittspforte in den Militärarbeitsmarkt eintreten. Die Übertrittsrate in den Militärdienst als Militärpersonal auf Zeit hängt von den Alternativen am zivilen Arbeitsmarkt ab, d. h. ab hier gilt wieder oben Gesagtes über die Faktoren, die das Angebot an Freiwilligen beeinflussen.

Aus Abbildung 3-1 wird ersichtlich, dass die Arbeitsangebotskurve der Freiwilligen den Verlauf SS' hat. Die Strecke Ob zeigt den Bedarf an Militärpersonal an; w_1 ist der Lohn der Grundwehrdiener. Der Punkt a zeigt an, wie viele Personen bereit wären, zu dem GWD-Lohn w_1 als Freiwillige zum Militär zu gehen. Ow ist die Menge der Grundwehrdiener, die zu Lohn w_1 entlohnt werden. Wenn sich ein Grundwehrdiener weiterverpflichtet, erhält er mehr Lohn, um schließlich mit dem Lohn eines Unteroffiziers wieder auf der Angebotskurve SS' zu einem Lohn w_2 , der dem Marktlohn für eine alternative Tätigkeit entspricht, zu arbeiten. Um die höchstqualifizierten Arbeitskräfte beim Militär zu halten, muss ein Lohn w_3 gezahlt werden.

Abbildung 3-1: Angebotsfunktion von Soldaten



Aus dieser Graphik geht deutlich hervor, dass viele Grundwehrdiener zu einem geringeren Lohn arbeiten, als sie aus freien Stücken heraus bereit wären, am Arbeitsmarkt zu arbeiten. Die Fläche in dem Dreieck AGD zeigt den Kostenbeitrag auf, den die GWD zur Militärleistung erbringen. Man kann in der Differenz zwischen w_1 und w_2 eine Steuer sehen, die nur von jungen Männern zu tragen ist (Oi, 1967).

Umgelegt auf die österreichische Situation hieß das im Jahre 2011 näherungsweise¹²:

- der monatliche Nettolohn der GWD (w_1) liegt im Schnitt bei € 300,-¹³
- bei freiwilliger Weiterverpflichtung steigt der Nettomonatslohn auf € 971,- (ab dem Dienstgrad Gefreiter erhält der Soldat eine Dienstgradzulage; im Schnitt verdienen Chargen monatlich netto € 1.450,-)¹⁴
- nach positivem Abschluss der Unteroffiziersprüfung springt der monatliche Nettolohn (w_2) auf € 1.550,- (14-mal)¹⁵.
- Der Unterschied zwischen w_1 und w_2 , d. h. € 1.250,-, ist der maximale persönliche Beitrag eines GWD zu den gesamtwirtschaftlichen Militärkosten.
- Selbst im Vergleich der Bezahlung der GWD mit der Bezahlung jener, die sich freiwillig weiter verpflichten (und weniger als die Unteroffiziere erhalten), sind die Kosten, die der einzelne GWD zu tragen hat, pro Monat noch recht hoch; sie reichen bis zu € 671,-.

¹² Zu bedenken ist, dass GWD ebenso wie ZD Sachleistungen zusätzlich zur Geldleistung erhalten, etwa Fahrtkostenersatz, eine ÖBB VORTEILScard, Verpflegung und Unterbringung und ähnliches mehr.

¹³ Dieser Wert setzt sich zusammen aus: €198,11 Monatsgeld und €103,27 Grundvergütung bei der Grundausbildung. Bei erfolgreichem Abschluss der vorbereitenden Milizausbildung (VbM) gibt es eine einmalige Erfolgsprämie von €462,25.

¹⁴ Das gilt für Chargen, die sich für KIOP/KPE (Kräfte für internationale Operationen/Kaderpräsenzeinheiten) verpflichtet haben; das sind derzeit etwa 65% aller Chargen in einem Dienstverhältnis mit dem BMLVS. Bei einem Freiwilligenheer würden alle Chargen diesen Status haben.

¹⁵ Hier gilt ähnliches wie bei den Chargen; allerdings sind derzeit nur etwa 9% aller Unteroffiziere, die in einem Dienstverhältnis mit dem BLVS stehen, zu KIOP/KPE verpflichtet.

Bei einer genaueren Kalkulation müsste berücksichtigt werden, dass das Militär nicht nur Personen aufnimmt, deren Angebotskurve durch die Linie SS' angezeigt ist (Freiwilligenangebot). Es werden ja alle Jugendlichen, unabhängig von ihrer Qualifikation und ihren potentiellen Beschäftigungs- und Lohnchancen am Arbeitsmarkt und damit unabhängig von den echten Opportunitätskosten, zum Wehrdienst einberufen. Daher ist eigentlich die Höhe der GWD-Steuer noch höher, als sie durch das Feld AGD ausgewiesen wird. Aus der Perspektive des Steuersystems stellt die Wehrpflicht eine regressive Besteuerung dar, d.h. Jugendliche, die im Schnitt am unteren Ende des Erwerbseinkommens stehen und daher angesichts eines progressiven Einkommens- und Lohnsteuersystems eine geringe Steuerlast tragen, tragen über den Mechanismus des Wehrdienstes eine überproportionale.¹⁶ Das bedeutet, dass über diesen Mechanismus die Wehrpflicht eine Umverteilung von den unteren Einkommen zu den höheren unterstützt.

Der Grundwehrdienst ist mit einer Besteuerung von Jugendlichen gleichzusetzen.

Bei einem Freiwilligenheer ist die Situation anders. Es bewerben sich ja nur diejenigen Personen beim Militär, deren Opportunitätskosten geringer oder gleich hoch sind wie der Sold beim Militär. Der sogenannte 'Deadweight loss' der Gesellschaft, der sich aus dem System der Wehrpflicht ergibt, resultiert somit daraus, dass auch Personen mit besonders hohen Opportunitätskosten zum Wehrdienst einberufen werden.

Die sozialen Kosten des GWD nehmen noch zu, wenn man berücksichtigt, dass der spätere Berufseinstieg der Jugendlichen oder die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, um den Wehrdienst zu absolvieren, einen negativen Effekt auf das Lohnniveau haben kann. Wenn man am zivilen Arbeitsmarkt 6 Monate gearbeitet hat und dann den Job wechselt, kommt es darauf an, ob man in dem neuen Job die Qualifikationen, die man am ersten Job erworben hat, im zweiten auch nutzen kann. Wenn das nicht der Fall ist, wird der Markt die Dauer der ersten Tätigkeit nicht als lohnrelevant im Sinne der Abgeltung von Arbeitserfahrung ansehen.

Wenn in der zivilen Beschäftigung die Qualifikationen, die beim Militär erworben werden, nicht genutzt werden können, wird die Arbeitszeit beim Heer als nicht lohnrelevant angesehen und im Lohn nicht abgegolten. Daher sollte das Heer im Falle einer Einführung der Freiwilligenarmee mit den Arbeitsmarktinstitutionen Kontakt aufnehmen, insbesondere mit den Tarifpartnern, um eine Anrechnung von beim Militär erworbenen Qualifikationen, die auch in der zivilen Arbeit genutzt werden, zu erreichen. Eine Koordination zwischen den Institutionen des zivilen Arbeits- und Bildungssystems und dem Militär gewinnt an Bedeutung, wenn es zu einer regelmäßigen Fluktuation zwischen beiden Bereichen kommen sollte.

Erfahrungen in den USA haben gezeigt, dass Personen, die eine gewisse Zeit beim Militär gedient haben, weniger Einkommen im Lebenszyklus bezogen als Personen mit gleicher Anfangsqualifikation aber ohne Militärdienst (Rosen - Taubmann, 1982; Angrist, 1990). Der Unterschied liegt zwischen 15% und 20% im Schnitt. Eine ähnliche Tendenz zeigen Studien für die Niederlande. Imbens—van der Klaauw (1995) kommen zu dem Schluss, dass Grundwehrdiener im Vergleich zu Personen, die keinen GWD geleistet haben, 10 Jahre nach dem GWD im Schnitt 5% weniger verdienen. Auch für das Vereinigte Königreich gibt es vergleichbare Studienerkenntnisse (Buonanno 2006) sowie für

¹⁶ Mehr dazu bei Warner—Asch (2001) S.175.

Deutschland. Damit wird verdeutlicht, wie wichtig der Bildungs- und Berufsverlauf in jungen Jahren für das spätere Erwerbseinkommen ist. Ähnliche Erkenntnisse sind aus der Erforschung des Effekts der Berufsunterbrechung von Frauen infolge der Geburt und Betreuung von Kindern bekannt (Biffi 2010, Ejrnaes — Kunze 2011). Kunze (2002) vergleicht den Lohnabschlag als Folge einer Bildungs- bzw. Berufsunterbrechung für Frauen nach der Karenz und für Männer nach dem Grundwehrdienst in Deutschland. Sie stellt fest, dass der Lohnabschlag bei Frauen infolge bei 13-18% des jährlichen Jahreseinkommens liegt, während er bei Männern nach dem GWD mit -2% wesentlich geringer ist.

Ein weiterer Aspekt des GWD, der mit sozialen Kosten verbunden ist und der auch einen negativen Effekt auf das Wirtschaftswachstum hat, ist die Verringerung der Motivation zur Weiterbildung. Keller et al (2009) und Bound—Turner (2002) weisen nach, dass die Unterbrechung der Bildungslaufbahn durch die Wehrpflicht einen signifikanten negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit hat, sich weiter zu bilden, insbesondere eine universitäre Ausbildung zu ergreifen.

Bei all diesen Studien ist aber der Bildungsgrad der Betroffenen zu berücksichtigen. So haben etwa Offiziere oft gute Chancen, in der Privatwirtschaft in Führungspositionen zu kommen. Das gilt auch für Länder wie Frankreich, das Vereinigte Königreich, Österreich oder Deutschland.

3.2 Die Nachfrage nach Militärpersonal

Unter der Annahme eines fixen Militärbudgets ist zu erwarten, dass die Nachfrage nach Freiwilligen mit steigendem Lohnniveau sinkt. Wenn die Kosten für Arbeitskräfte in Relation zu anderen Inputfaktoren (andere Technologie mit mehr oder anderen Maschinen) steigen, werden nach einem längeren Anpassungsprozess weniger Soldaten aufgenommen und mehr von den anderen 'Produktionsfaktoren' eingesetzt. Am Ende eines derartigen Umstrukturierungsprozesses haben sich nicht nur die Technologie, und damit verbunden die Human- und Realkapitalstruktur, verändert, sondern auch die Funktionsmechanismen des Militärsystems.

Kurzfristig kann jedoch bei einem gegebenen Budget nur der Faktor Arbeit reduziert werden, da der Kapitalstock, d. h. die Technologie, erst in einem längerfristigen Transformationsprozess geändert werden kann.

Wenn das vorgegebene Heeresbudget nicht überschritten werden darf, können Kostensteigerungen, die mit einer Reorganisation des Heers anfallen, nur über eine Personalreduktion aufgefangen werden. Damit ist automatisch eine Verringerung des Outputs verbunden, sprich der militärischen Schlagkraft. Erst in einem längerfristigen Umstrukturierungsprozess, der mit der Umstellung auf eine andere Technologie verbunden ist, steigt der Output wieder an.

Aus analytischer Sicht können demnach zwei miteinander verknüpfte Effekte unterschieden werden: der Substitutionseffekt und der Outputeffekt. Ersterer ist ein Resultat der relativen Verteuerung des Faktors Arbeit im Vergleich zum Kapital. Aus der relativen Kostenveränderung resultiert eine andere Technologie, d. h. ein Mehr von Kapital auf Kosten von Arbeit. Die Umstellung von einer Gruppe gering qualifizierter GWD auf ein Berufsheer ist mit einer neuen Arbeitsorganisation verbunden. Der Wegfall eines großen Teils der Trainings- und Ausbildungsarbeit von GWD sowie der administrativen Arbeit der Organisation des Wehrdienstsystems setzt Arbeitskräfte für operationale Arbeit frei.

Personen in höheren Rängen werden neben konzeptiven und strategischen Aufgaben auch vermehrt exekutive Tätigkeiten ausüben müssen.

Die Umstellung auf ein Freiwilligenheer ist nicht nur mit einem technologischen Wandel verknüpft sondern auch mit einer neuen Arbeitsorganisation und einer Anhebung des Qualifikationsprofils.

Der Anpassungseffekt impliziert somit nicht nur eine Verschiebung der Nachfrage zu mehr Kapital sondern auch zu einer höheren Qualifikation der Arbeitskräfte. Angesichts der Budgetknappheit könnte es sich auch als vorteilhaft erweisen, eine Trennung zwischen den eigentlichen militärischen Aufgaben und Leistungen, die von zivilem Personal - zu niedrigeren Kosten - erbracht werden können, vorzunehmen. Das passierte in allen Ländern, die ein Freiwilligenheer einführten. Insbesondere im Logistikbereich sind große Ersparnisse im Gesamtbudget zu erzielen, wenn ein Teil der Aufgaben an die Privatwirtschaft ausgelagert wird. Das Ausmaß der Kostenersparnis abzuschätzen ist allerdings sehr schwierig, nicht zuletzt da ein Lohnvergleich zwischen dem Militär und der Privatwirtschaft meist an der großen Zahl der nicht-pekuniären Entlohnungselemente beim Heer scheitert (Kost und Quartier, Kleidung, Ausbildung, Gesundheitsversorgung etc.).

4 Die Rolle der Grundwehrdiener im österreichischen Personalsystem des Heeres

Österreich weist ein komplexes Personalsystem des Heeres auf; einerseits gibt es Personen im Präsenzstand, die durch Personen im Milizstand ergänzt werden (§ 1 Abs. 1 WehrG). Zusätzlich kann das Heer auf Personen im Reservestand zurückgreifen, was für die Mobilmachung von Bedeutung ist. Im Jahr 2004 wurde die von der Bundesheerreformkommission vorgeschlagene Verringerung der Mobilmachungsstärke von 110.000 auf 55.000 Mann beschlossen. Dieser Vorschlag wurde von allen Parteien getragen und die dazu nötigen Reformen wurden gemäß BMLVS bereits umgesetzt.

Im Jahr 2011 waren in Österreich 48.100 Personen beim Heer beschäftigt, um 19.300 oder 29% weniger als im Jahr 1994. Insgesamt zählen rund 16.100 Personen zum laufenden militärischen stehenden Personal (Berufssoldaten, zeitlich befristete ‚Berufssoldaten‘, Zeitsoldaten und Ausbildungspersonal), die um rund 23.400 Grundwehrdiener im Jahresdurchschnitt ergänzt werden (Präsenzstand). Zusätzlich werden rund 8.700 Zivile beschäftigt.

In Summe waren im Jahr 2011 etwa 23.300 Personen beim Bundesheer ständig beschäftigt (Berufssoldaten, Zivilpersonal und zeitlich befristete Berufssoldaten)¹⁷, um 1.300 oder 5% weniger als 2001 (ohne Personen im Präsenz- und Ausbildungsdienst). Die Zahl des Zivilpersonals ist mit rund 8.000 Personen zwischen 1994 und 2011 konstant geblieben. Ihr Anteil ist allerdings leicht von 40,6% im Jahr 1994 auf 37% des Personalstandes des Heeres im Jahr 2011 gesunken. Auch die Zahl der Berufssoldaten ist in den letzten 17 Jahren relativ konstant geblieben; sie lag 1994 bei 12.800 (59% des Militärpersonals) und 2011 bei 12.000 (51,3% des Militärpersonals). Die Zahl, die sich zwischen 1994 und 2011 verringert hat, ist die Zahl des Militärpersonals auf Zeit. Sie verringerte sich zwischen 2001 bis 2011 von ursprünglich 3.500 oder 14% des gesamten Militärpersonals ohne GWD im Jahr

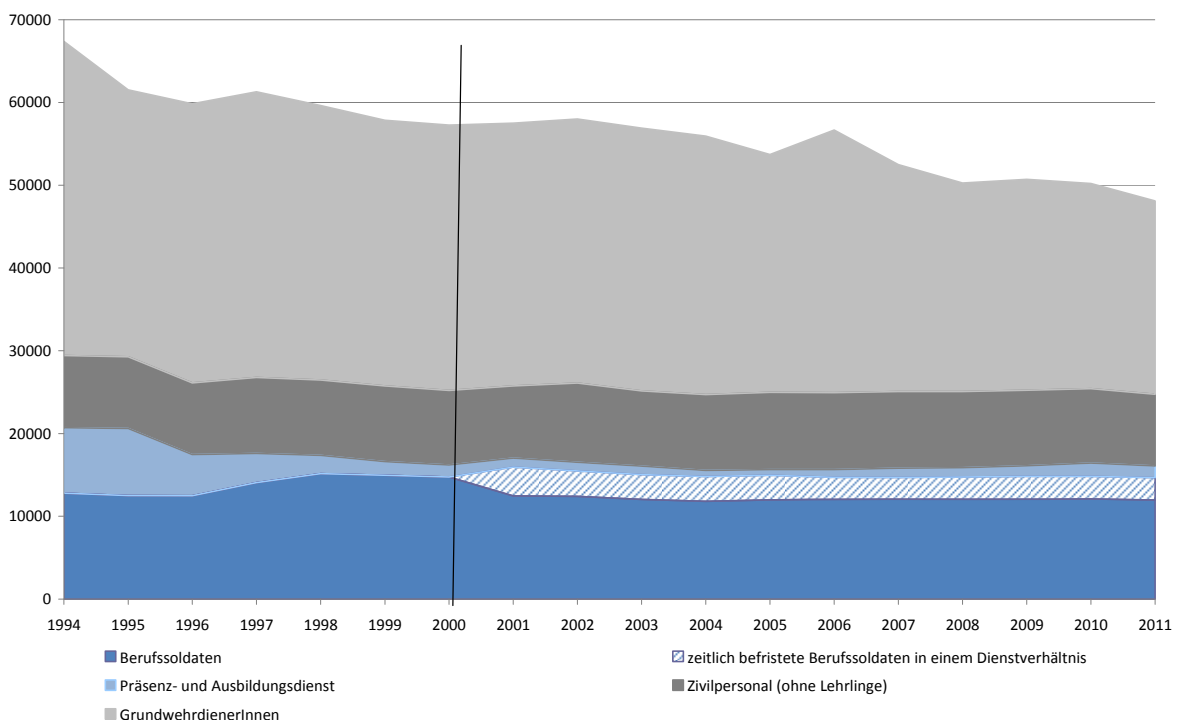
¹⁷ Auf Vollzeitäquivalente umgerechnet lag die Zahl 2011 geringfügig darunter (22.500), da Teilzeitbeschäftigung beim Heer vergleichsweise selten ist.

2001 auf rund 2.700 oder 11,6% des Militärpersonals ohne GWD. Anzumerken ist, dass Präsenz- und Ausbildungsbedienstete nicht zu den Militärbediensteten zu zählen sind. Ihre Zahl lag 2011 bei 1.400 und 2001 bei 1.100. Zwischen 1994 und 2001 ist keine Differenzierung der Zahl der Präsenz- und Ausbildungsbediensteten und der zeitlich befristeten Berufssoldaten möglich (Bruch, siehe Abbildung 4-1). Die Summe aus Präsenz- und Ausbildungsbediensteten und zeitlich befristeten Berufssoldaten hat sich zwischen 1994 und 2011 etwa halbiert und zwar von 7.900 auf 4.100.

Zusätzlich zu den Berufssoldaten, Zivilpersonen und Präsenz- und Ausbildungsbediensteten (Zeitsoldaten plus Ausbildungsbedienstete) werden Grundwehrdiener eingesetzt, die allerdings nicht das ganze Jahr hindurch beschäftigt sind, sondern seit 2006 maximal 6 Monate, davor 8 Monate. Im Jahr 2011 waren von den 23.400 Grundwehrdienern zum Stichtag der Registrierung im Endeffekt im Jahresdurchschnitt etwa 12.000 beschäftigt. Die Abbildung 4-1 gewährt einen Einblick in die Struktur zu dem Zeitpunkt im Jahr, zu dem die Zahl der GWD am höchsten ist.

Unter den Berufssoldaten hat die Zahl der Offiziere leicht von rund 2.600 im Jahre 1994 auf rund 2.800 im Jahr 2011 zugenommen (+5%). Im Gegensatz dazu hat sich die Zahl der Unteroffiziere etwas verringert (von rund 10.200 auf rund 9.200, -10%). Das Militärpersonal auf Zeit, das aus den Grundwehrdienern bestückt wird, setzt sich aus drei Gruppen zusammen, die sich nach der Dauer der Verpflichtung unterscheiden: den einjährig Freiwilligen, den kurz Verlängerten und den länger Verbleibenden. Aus dieser Gruppe können Soldaten als Unteroffiziere übernommen werden; sie sind daher ein mit der Gruppe der Unteroffiziere verbundenes Gefäß. Zusätzlich gibt es den Ausbildungsdienst. In Summe stellten Präsenz- und Ausbildungsbedienstete im Jahr 2011 1.400 Soldaten.

Abbildung 4-1: Entwicklung der Struktur des Militärpersonals in Österreich, 1994 bis 2011



Q: BMLVS.

Der Frauenanteil ist unter den Bediensteten des BMLVS mit knapp 12% vergleichsweise gering; er ist unter dem Zivilpersonal mit 29% am höchsten, bei den Berufssoldaten liegt der Anteil jedoch mit 103 Frauen unter 1%; bei den zeitlich befristeten Berufssoldaten und im Ausbildungsdienst ist der Frauenanteil etwas höher, liegt aber mit rund 5% deutlich unter den Werten der Länder mit Freiwilligenheer. (Tabelle 4-1)

Von den 16.100 Militärbediensteten (Berufssoldaten, zeitliche befristete ‚Berufssoldaten‘ und Präsenz- und Ausbildungsdienste) im engeren Sinn sind knapp ein Fünftel Akademiker und Maturanten. Unteroffiziere haben im Wesentlichen eine mittlere Qualifikation.

Tabelle 4-1: Zusammensetzung des Militärpersonals in Österreich, 2001-2011

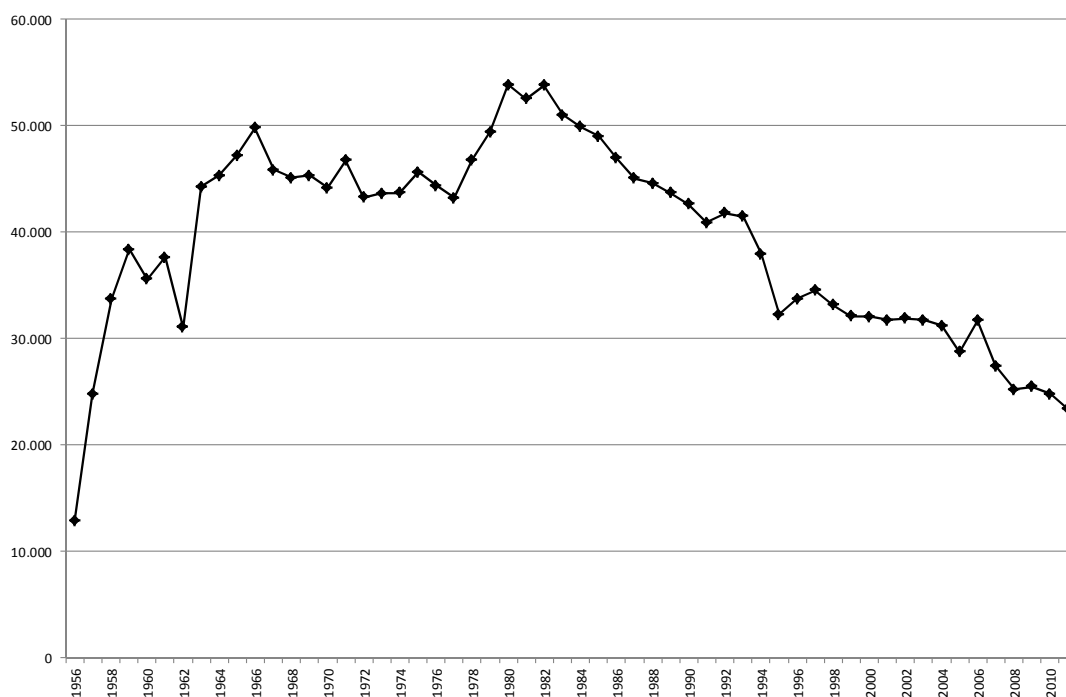
	2001			2009			2011			Anteil der Frauen in %
	m	w	Summe	m	w	Summe	m	w	Summe	
Berufssoldaten										
Offiziere (ohne MZ)	2.576	0	2.576	2.682	27	2.709	2.753	35	2.788	1,3
Unteroffiziere (ohne MZ)	9.887	0	9.887	9.319	53	9.372	9.109	68	9.177	0,7
	12.463	0	12.463	12.001	80	12.081	11.862	103	11.965	0,9
Zeitlich befristete "Berufssoldaten"										
Offiziere (MZ, KIOP)	136	7	143	55	8	63	44	7	51	13,7
Unteroffiziere (MZ, KIOP)	1.857	26	1.883	905	51	956	815	54	869	6,2
Chargen (MZ, KIOP)	1.388	66	1.454	1.610	119	1.729	1.682	114	1.796	6,3
	3.381	99	3.480	2.570	178	2.748	2.541	175	2.716	6,4
Präsenz- und Ausbildungsdienst										
Zeitsoldat lang	321	0	321	2	0	2	0	0	0	
Zeitsoldat kurz	476	0	476	387	0	387	254	0	254	0,0
EF (einjährig freiwillig)	233	0	233	1	0	1	0	0	0	
Ausbildungsdienst	0	56	56	812	66	878	1.084	67	1.151	5,8
	1.030	56	1.086	1.202	66	1.268	1.338	67	1.405	4,8
Zivilpersonen ohne Lehrlinge			8.718	6.411	2.734	9.145	6.124	2.536	8.660	29,3
Grundwehrdiener			31.751	25.472		25.472	23.360		23.360	
Gesamtsumme ohne GWD	16.874	155	25.747	22.184	3.058	25.242	21.865	2.881	24.746	11,6
Gesamtsumme			57.498	47.656	3.058	50.714	45.225	2.881	48.106	
Q: BMLVS.										

4.1 Entwicklung der Zahl der Grundwehr- und Zivildienstler

Die Entwicklung der Zahl der GWD folgt keinem eindeutigen, demographisch vorgegebenen Muster, sondern weist eine gewisse Eigendynamik auf, die mit institutionellen Faktoren ebenso wie mit gesellschaftlichen Entwicklungen zu tun hat. Ab Mitte der fünfziger Jahre des 20. Jahrhunderts wurden in der Aufbauphase des Bundesheeres zunehmend GWD einberufen, bis im Jahre 1966 mit einer Zahl von 49.800 ein Höchststand erreicht wurde, der in den Jahren der Verlängerung der Schulbildung und der verstärkten Bildungsexpansion der späten 1960er und frühen 1970er Jahre nicht aufrecht erhalten werden konnte. Zusätzlich hat der gesellschaftliche Wandel den Boden für die Einführung des Zivildienstes in den frühen 1970er Jahren aufbereitet. Erst im Gefolge des Abgangs der geburtenstarken Jahrgänge der späten 1950er und frühen 1960er Jahre aus dem Schulsystem ab Mitte der 1970er Jahre setzte wieder ein Anstieg der Zahl der GWD ein. Im Jahr 1980 wurde mit 53.800 ein Höhepunkt erreicht. Seither schrumpft die Zahl der GWD mehr oder weniger kontinuierlich bis auf 23.400 im Jahr 2011 (-30.500 oder 57% gegenüber 1980). (Abbildung 4-2)

Die Daten für Zivildienstler (ZD) reichen bis ins Jahr 1956 zurück, als erstmals die Ausübung des Zivildienstes als Alternative zum "Dienst mit der Waffe" möglich war¹⁸. Bis dahin mussten Wehrdienstverweigerer 12 Monate (anstatt wie üblich 9 Monate) Präsenzdienst ohne Waffe leisten. Der Entwicklungsverlauf der Zahl der ZD ist nicht kontinuierlich sondern hängt u.a. von gesetzlichen Regelungen ab. So kam es etwa ab 1992 zu einer abrupten Anhebung der Zahl der ZD als Folge der Abschaffung der Gewissensprüfung. Die Dauer des ZD wurde 1992 von acht auf zehn Monate verlängert. Die ZDG-Novelle von 1994 erweiterte den Zeitraum abermals, diesmal auf elf Monate. Im Jänner 1997 erfolgte wiederum eine Erhöhung des ZD auf 12 Monate (für Auslandssozialdienst 14 Monate). Eine Neuregelung der Organisation des ZD im Jahre 2001 (BGBI. I Nr. 133/2000, in Kraft seit 1. Jänner 2001) brachte vor allem eine Kürzung der Entgeltleistung für den Zivildienstler mit sich. Dennoch verringerte sich die Zahl der ZD in den 1990er Jahren und danach nicht. Ab 1.1. 2006 wurde die Dauer des ordentlichen Zivildienstes auf neun Monate reduziert. Der ZD kann in Einrichtungen der folgenden Bereiche geleistet werden: Krankenanstalten, Rettungswesen, Sozialhilfe, Behindertenhilfe, Sozialhilfe in der Landwirtschaft, Altenbetreuung, Krankenbetreuung (außerhalb von Krankenanstalten), Gesundheitsvorsorge, Betreuung von Drogenabhängigen, Justizanstalten, Betreuung von Vertriebenen, Asylanten, Flüchtlingen, Menschen in Schubhaft, Katastrophenhilfe und Zivilschutz, Tätigkeiten im Raum der zivilen Landesverteidigung, Vorsorge für die öffentliche Sicherheit und Sicherheit im Straßenverkehr, Inländische Gedenkstätten, insbesondere für Opfer des Nationalsozialismus, Umweltschutz, Jugendarbeit, Kinderbetreuung, Integration oder Beratung Fremder.

Abbildung 4-2: Entwicklung der Zahl der einberufenen Grundwehrdienstler 1956 bis 2011



Q: BMLVS.

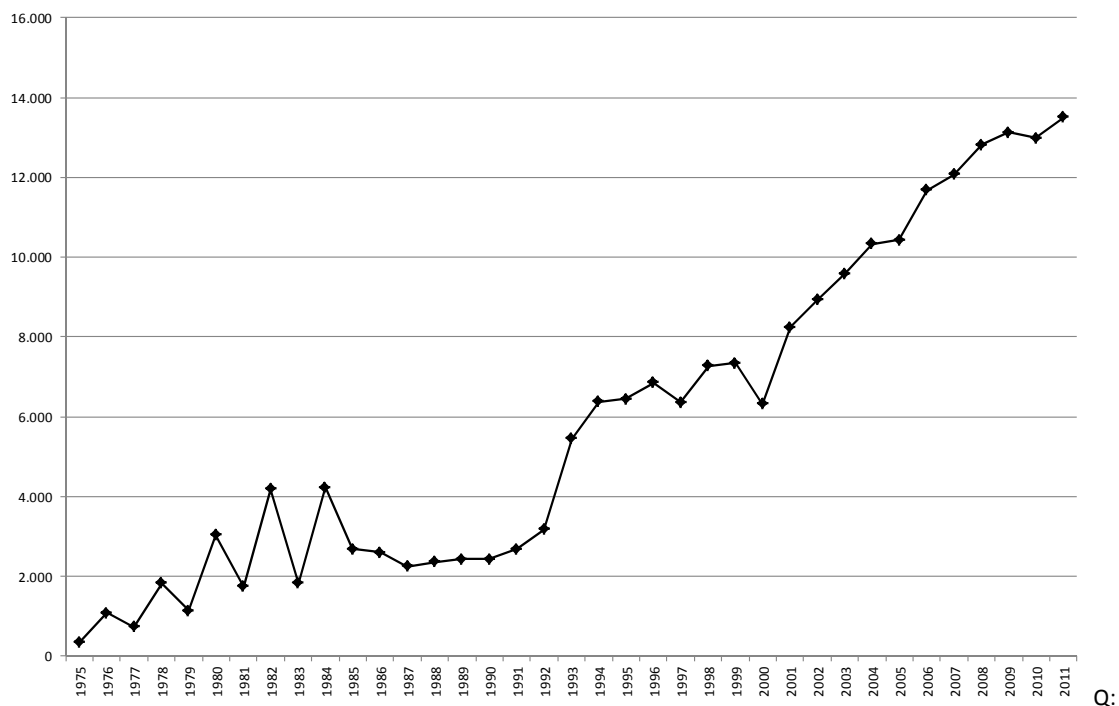
¹⁸ Verankert in der Bundesverfassung Artikel 9a Absatz 3 und 4 (wer die Erfüllung der Wehrpflicht aus Gewissensgründen verweigert und hievon befreit wird, hat die Pflicht, einen Ersatzdienst (Zivildienst) zu leisten.

Im Gegenzug steigt die Zahl der Zivildienstler trotz zunehmender Erschwernis (Verlängerung des Dienstes relativ zu GWD) an und erreichte im Jahr 2011 mit 13.500 Einberufenen den bisherigen Höhepunkt. (Abbildung 4-3)

Im Gesetz ist auch die Leistung eines außerordentlichen Zivildienstes vorgesehen, und zwar im Fall von Elementarereignissen und außergewöhnlichen Notständen. Die Pflicht erlischt, in Analogie zur Wehrpflicht, mit dem 50. Lebensjahr.

Die Summe der Personen, die GWD oder ZD leisteten, erreichte in den frühen achtziger Jahren demographisch bedingt den Höhepunkt - der Gipfel der Babyboomgeneration verließ damals das Schulsystem oder unterbrach die Ausbildung, um den Wehr- oder Zivildienst zu leisten. Im Jahr 2011 lag die Summe der einberufenen GWD und zugewiesenen ZD bei 36.900 und damit um 21.100 oder 36% unter dem Höchststand von 58.000 im Jahr 1982. (Abbildung 4-4)

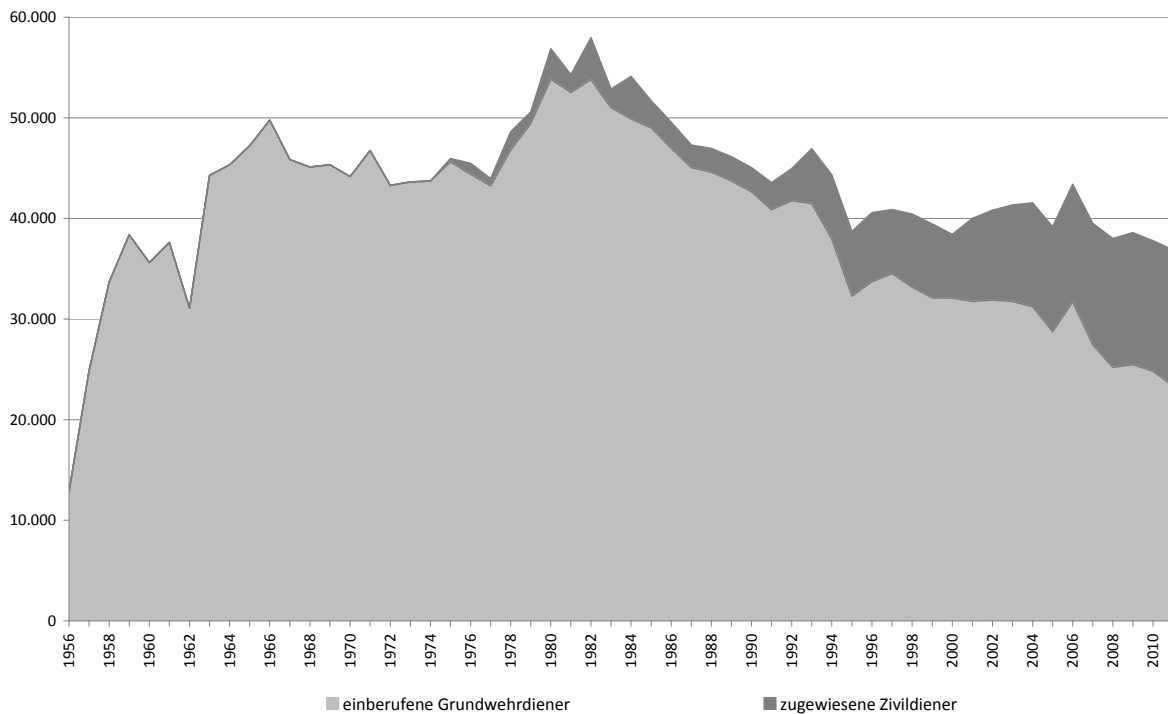
Abbildung 4-3: Entwicklung der Zahl der zugewiesenen Zivildienstler 1975 bis 2011



BMLVS/ZiSA.

Trotz einer Steigerung der Zahl der GWD und ZD in den Jahren des Eintritts der Babyboomgeneration in den Arbeitsmarkt in den frühen 1980er Jahren konnte ein Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit nicht verhindert werden. Auch der Übergang zu den geburtenschwachen Jahrgängen in den späten 1990er Jahren, der sich u.a. in einem Rückgang der Zahl der GWD niederschlug, konnte den langfristig steigenden Trend der Jugendarbeitslosigkeit nicht verhindern. Im Jahr 2011 lag die Arbeitslosenquote der 20-24jährigen Männer bei 9,4%, nach 5,1% im Jahr 1982. Bei den 15-19jährigen Männern ist die Arbeitslosenquote geringer, nicht zuletzt weil zwischen 40% und 50% der männlichen Jugendlichen in dem Alter die Lehre absolviert und damit den Beschäftigungsgrad anhebt. Aber auch hier folgt die Arbeitslosenquote einem leicht steigenden Trend, der stark von konjunkturellen Schwankungen überlagert wird. Im Jahr 2011 lag die Arbeitslosenquote der 15-19jährigen Männer bei 4,1%, einem Wert, der deutlich über dem zum Höhepunkt des Erwerbseintritts der Babyboom-Generation lag (1981: 1,2%).

Abbildung 4-4: Entwicklung der Zahl der einberufenen Grundwehrdiener und der zugewiesenen Zivildienei 1956 bis 2011



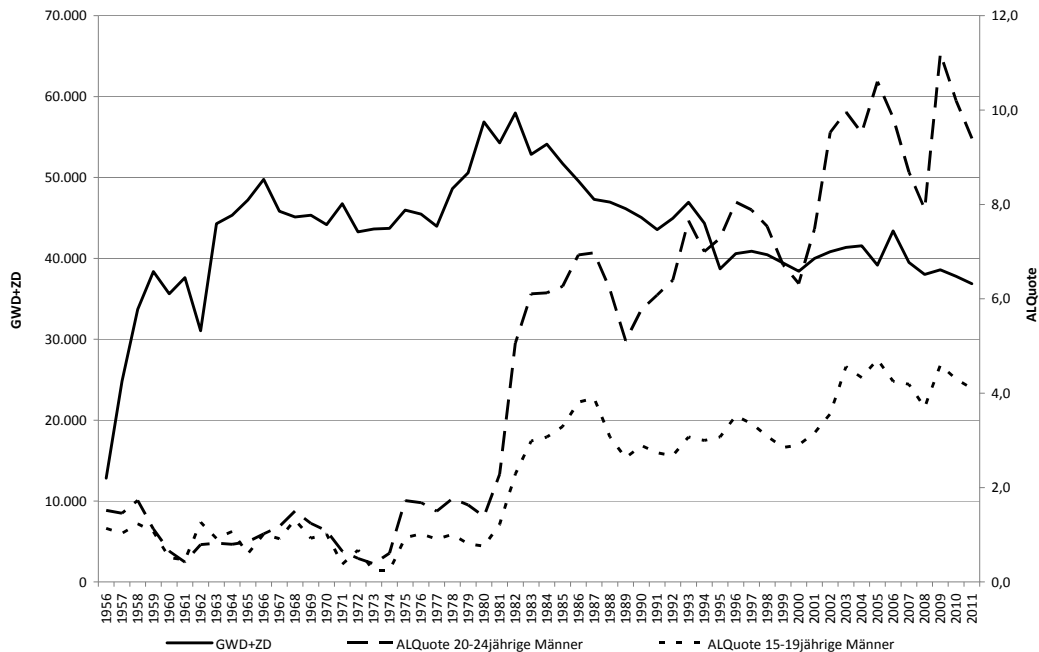
Q: BMLVS/ZISA.

Eine Gegenüberstellung der Entwicklung der Arbeitslosenquote der männlichen Jugendlichen mit dem Verlauf der Zahl der Grundwehr- und Zivildienei macht deutlich, dass kein kausaler direkter Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit und der GWD/ZD hergestellt werden kann. (Abbildung 4-5) Das Problem der Jugendarbeitslosigkeit konnte trotz einer Verknappung der Jugendlichen in den neunziger Jahren, gemessen an der Besetzung eines Geburtenjahrganges, nicht in den Griff bekommen werden. Erst mit der allgemeinen Verbesserung der Arbeitsmarktlage, die etwa 1998 einsetzte und bis 2000 reichte, war eine Senkung der Arbeitslosigkeit, allen voran der Jugendarbeitslosigkeit, verbunden. Die Verschlechterung der Arbeitslage im Jahr 2001 traf Jugendliche überdurchschnittlich stark, ebenso die jüngste Wirtschaftskrise 2009, eine Folge von Aufnahmesperren im Gefolge einer wirtschaftlichen Wachstumsverlangsamung. (Abbildung 4-6)

Jugendliche befinden sich an der Schwelle in den Arbeitsmarkt und sind daher von den verschiedensten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt besonders stark betroffen. Allein der Einstieg in den Arbeitsmarkt nach der Schule zum Zeitpunkt eines Konjunkturabschwungs bedeutet, dass nicht alle SchulabgängerInnen einen Arbeitsplatz finden können, da Betriebe keine Neuaufnahmen mehr vornehmen bzw. sogar Stammpersonal kündigen. Je nach Dauer des Konjunkturabschwungs verfestigt sich die Jugendarbeitslosigkeit in unterschiedlichem Ausmaß. Jugendliche, die in den Arbeitsmarkt als Arbeitsuchende einsteigen, sind mit einem Stigma behaftet, das ihre Beschäftigungs- und Erwerbschancen nachhaltig verringert. Nur wenige Länder haben ein begleitendes arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium wie die nordischen Länder entwickelt, das sicherstellt, dass Jugendliche aufgefangen und nicht nachhaltig stigmatisiert werden (Ryan 2001). Aber nicht nur der Konjunkturzyklus hat einen stärkeren Effekt auf die Jugendlichen als auf die

Erwachsenen, sondern auch der berufliche Strukturwandel sowie der Wandel der Verhaltensmuster der Arbeitgeber, allen voran der verstärkte Einsatz flexibler Beschäftigungsformen. Das ist einerseits die Konsequenz von Senioritätsregeln und Beschäftigungsschutzmassnahmen wie LIFO (last in –first out) - denen zufolge Betriebe in einer Situation, in der sie infolge eines Nachfrageeinbruchs Kündigungen aussprechen müssen, die Letzteintritte zuerst kündigen müssen, andererseits aber auch die Folge des geringen betriebsspezifischen Erfahrungswissens der Jugendlichen.

Abbildung 4-5: Gegenüberstellung der Zahl der einberufenen Grundwehrdiener und der zugewiesenen Zivildienster und der Arbeitslosenquote der männlichen Jugendlichen 1956 bis 2011

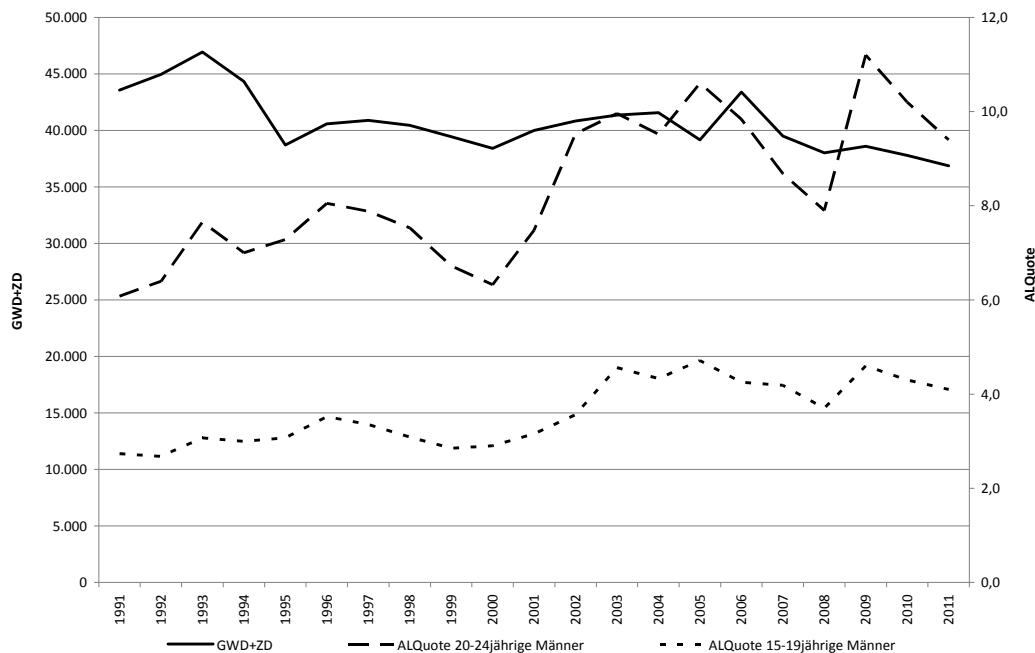


Q:

BMLVS/ZiISA/AMS, HVS, BALIweb. Eigene Berechnungen.

Der längerfristige Strukturwandel, weg von industriell-gewerblicher Arbeit hin zu den Dienstleistungen, trifft Jugendliche dann besonders hart, wenn das Erstausbildungssystem nicht rasch genug auf Änderungen in den Anforderungsprofilen an Arbeitskräfte reagiert. Aber auch die Verringerung der Zahl von Eintrittsporten in den Arbeitsmarkt, an denen man angelernt wird, erschwert den Einstieg der Jugend ins Erwerbsleben, obschon keine Generation bis dato an der Schwelle in den Arbeitsmarkt so gut qualifiziert war wie die heutige Jugend. Was der Jugend fehlt ist allerdings das Erfahrungswissen über die Funktionsmechanismen der Arbeit in den Betrieben, und das beeinträchtigt ihre Arbeitsproduktivität bzw. führt zu psychischen Belastungen. All das sind Faktoren, die zur Steigerung der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich beitragen. In der Folge ist die Arbeitslosenquote der Jugendlichen im Schnitt längerfristig (seit Mitte der 1980er Jahre) stärker gestiegen als die der Gesamtwirtschaft. Aber vor allem seit dem Jahr 2000 steigt die Jugendarbeitslosigkeit überproportional an. Dies ist nicht unabhängig von den Bemühungen, ältere Arbeitskräfte länger in Beschäftigung zu halten sowie MigrantInnen aus anderen Ländern Europas oder weiter entfernten Ländern anzulocken. Damit wird das Arbeitskräfteangebot um Menschen ausgeweitet, die sofort und gezielt in Bereichen und Tätigkeiten eingesetzt werden können, in denen es Knappheiten gibt. Im Gegensatz dazu brauchen Jugendliche noch arbeits- und betriebsspezifisches Wissen, das sie sich aber im Wesentlichen nur über eine Erwerbsarbeit aneignen können.

Abbildung 4-6: Gegenüberstellung der Zahl der einberufenen Grundwehrdiener plus zugewiesener Zivildienster mit der Arbeitslosenquote der männlichen Jugendlichen 1991 bis 2011



Q:

BMLVS/ZiSA/BALIweb.

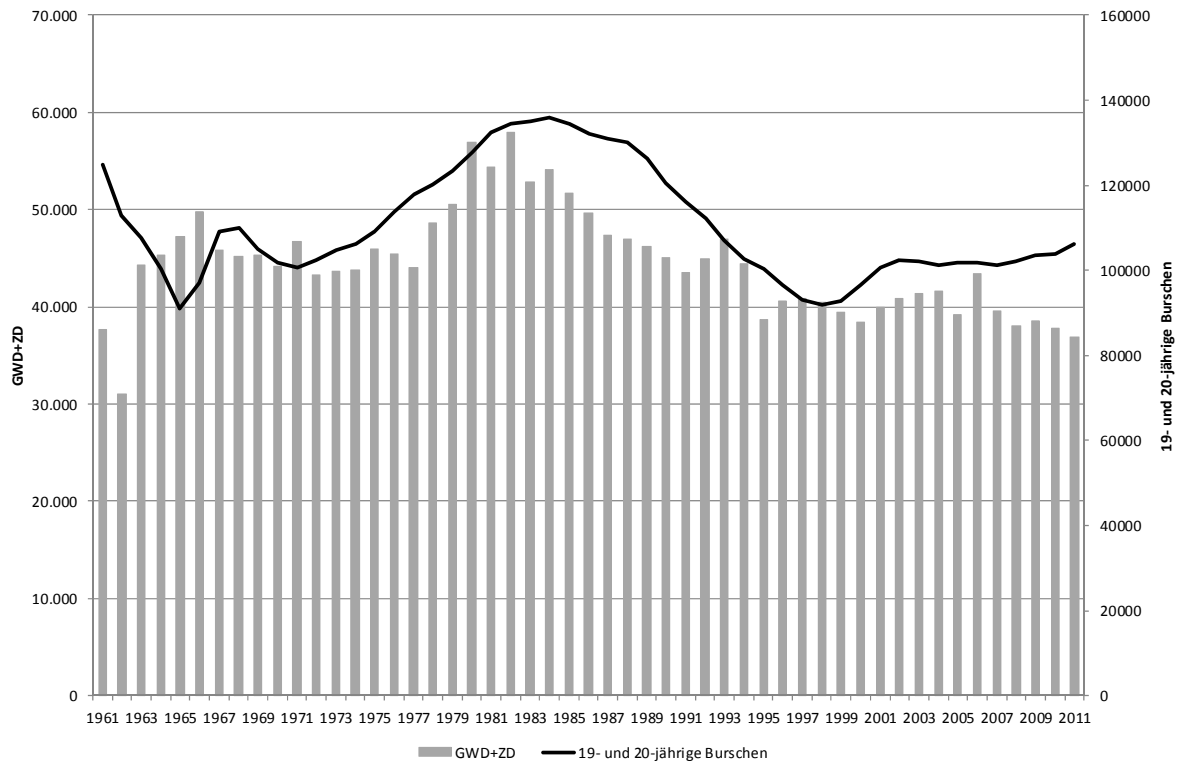
In dieser Situation des relativen ‚Überangebots‘ von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt, trotz immer knapper werdender Geburtenjahrgänge, kommt der Reform des Bundesheeres, insbesondere der Aussetzung des Wehrdienstes und, damit verbunden, der Aussetzung des Zivildienstes, eine besondere Bedeutung zu. Im Jahr 2011 erreichte die Zahl der 19- und 20jährigen Männer mit 106.100 einen vorläufigen Höhepunkt, ein Echoeffekt der geburtenstarken Jahrgänge der späten 1950er und frühen 1960er Jahre, die selbst Eltern geworden sind – die Zahl der Lebendgeburten stieg in den 1980er Jahren trotz stagnierender Fruchtbarkeitsrate allein infolge der starken Besetzung der Jahrgänge im gebärfähigen Alter. (Abbildung 4-7)

Die Zahl der 19-20jährigen Jungmänner wird noch bis etwa 2012 auf diesem Niveau bleiben. Ab dem Jahr 2013 setzt allerdings ein rasanter Einbruch der Zahl der Jugendlichen ein, nämlich dann wenn die Kombination aus einer geringen Fruchtbarkeitsrate und geburtenschwachen Jahrgängen zur abrupten Verringerung der Zahl der potenziellen Wehrdiener führt (Statistik Austria, Bevölkerungsprognosen 2012).

Die rasche Verknappung der Jugendlichen (Grundwehrdiener sind üblicherweise zwischen 19 und 20 Jahre alt) ist für das Timing einer Aussetzung der Wehrpflicht ein wichtiger Entscheidungsfaktor. Ein Wegfall der Wehrpflicht/des Zivildienstes bei gleichbleibender Stärke der Kohorte von Jugendlichen ist mit einem abrupten Anstieg des Angebots von jungen Männern am zivilen Arbeitsmarkt verbunden; daraus ergibt sich kurzfristig ein Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit, und zwar nicht nur von jungen Männern sondern auch von jungen Frauen, da es ja eine gewisse Substituierbarkeit von jungen Männern und Frauen am Jugendarbeitsmarkt gibt. Begleitende Maßnahmen, etwa zusätzliche Ausbildungsangebote und Arbeitsmöglichkeiten wären in einer derartigen Situation von den Arbeits- und Bildungsinstitutionen in der Folge ebenso vorzusehen, wie eine Informationskampagne, die die

Betriebe darüber informiert, dass kurzfristig mehr Jugendliche auf den Arbeitsmarkt strömen. Aus der Sicht des Militärs dürfte es in dieser Phase des relativen Überangebots von Jugendlichen relativ leicht sein, Freiwillige anzuheuern.

Abbildung 4-7: Einberufene Grundwehrdiener plus zugewiesene Zivildienstler im Vergleich zur Altersgruppe der 19- und 20-jährigen Burschen



Q: BMLVS.

Der Anstieg der Zahl der Jugendlichen zwischen 1999 und 2012 erschwert den Abbau der Jugendarbeitslosigkeit; eine Aussetzung der Wehrpflicht in dieser Periode hätte zur Verschärfung der Problematik beigetragen. Die Verringerung der Zahl der Jugendlichen im Wehrpflichtalter ab 2013 erleichtert den Umstieg auf eine Freiwilligenarmee aus arbeitsmarktpolitischer Sicht.

Nach 2013 wird allerdings die rasche Verknappung von Arbeitskräften dazu führen, dass sich nur mehr Personen mit relativ geringen Opportunitätskosten beim Heer als Freiwillige melden werden. Ein differenziertes militärisches Ausbildungsprogramm, das auf den Charakter des zu erwartenden Arbeitsangebots von Freiwilligen Rücksicht nimmt (mehr Frauen und ImmigrantInnen, Personen aus ärmeren Schichten mit geringerer Schulbildung), ist ins Auge zu fassen, wenn man eine Verknappung von Freiwilligen verhindern will.

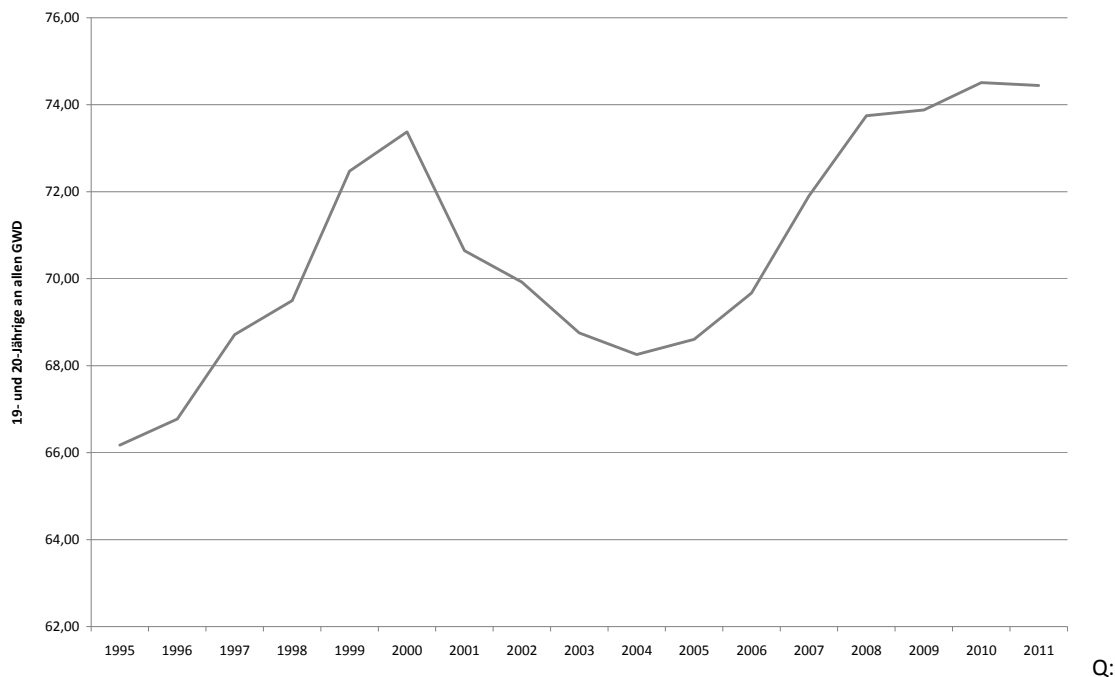
4.2 Altersstruktur der Grundwehrdiener

Seit Mitte der 1990er Jahre nimmt die Konzentration des Grundwehrdienstes auf die 19- bis 20jährigen Männer zu, von 66% 1995 auf 74% 2011. Wie aus Abbildung 4-8 ersichtlich ist, ist der Verlauf allerdings nicht kontinuierlich sondern hängt von den alternativen Beschäftigungs- und Ausbildungschancen der Jugendlichen ab.

Mit der Verschlechterung der Konjunkturlage im Jahr 2000 und der Verringerung der Chancen auf einen Job machten vermehrt 20 bis 22 jährige den GWD. Mit dem Konjunkturaufschwung und der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen ab etwa 2004 sank vor allem der Anteil der über 22jährigen GWD, aber auch der der 22jährigen. In der Folge konzentriert sich der GWD wieder auf 19-20jährige Männer. Während 1999 43,3% aller GWD 19 Jahre alt waren, verringerte sich ihr Anteil an den GWD bis 2003 auf knapp 36% und stieg in der Folge bis 2011 wieder auf 40%. Im Gegenzug stieg der Anteil der 20-jährigen von 29% im Jahr 1999 auf 33% im Jahr 2003 und weiter auf 35% im Jahr 2011. 17jährige GWD sind äußerst selten (stets weniger als 1% der GWD); der Anteil der GWD steigt mit dem Alter: so stellten 18jährige 1999 8% der GWD, 2011 infolge der Verlängerung der Ausbildung nur mehr 6%. Über 20 waren im Schnitt im Jahre 1999 19% aller GWD, etwa ebenso viele wie 2011. Dabei schrumpft in dieser Gruppe der Anteil der über 22jährigen von 12% im Jahr 1995 (8% 1999) auf 3% 2011 und der der 21 und 22jährigen steigt. (Abbildung 4-9)

Im längerfristigen Schnitt belief sich der Anteil der Summe von GWD und Zivildienern an der Bevölkerungsgruppe der 19- und 20jährigen Männer auf etwa 40%. Der Anteil der ZD an der Summe der 19- und 20jährigen ist steigend und lag 2011 bei 13%.

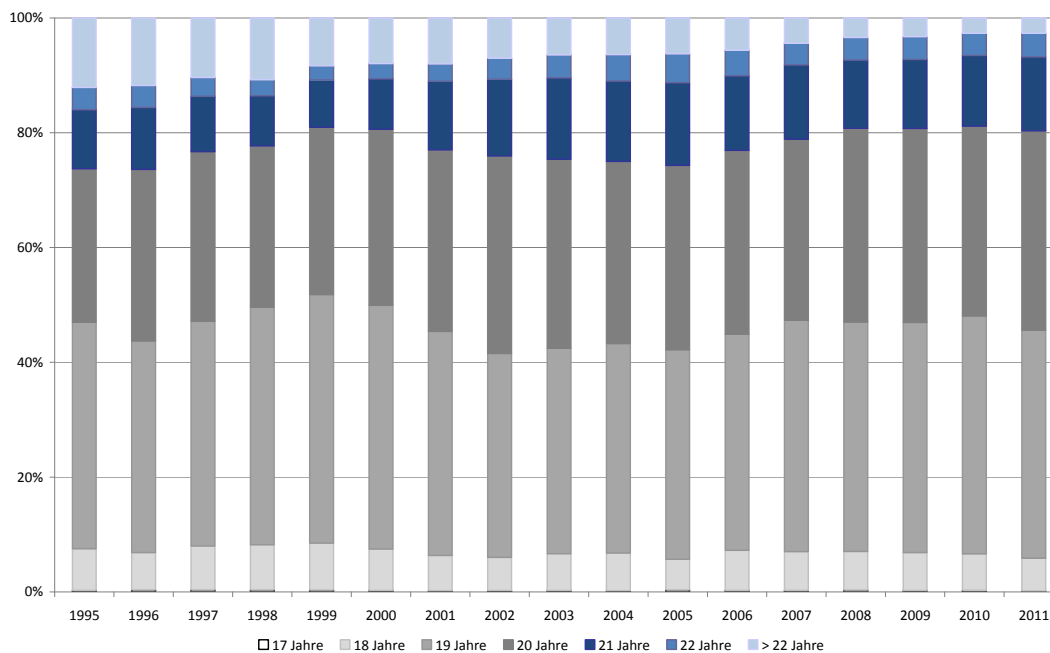
Abbildung 4-8: 19- und 20-Jährige an der Gesamtzahl der Grundwehrdiener in %, 1995 bis 2011



BMLVS/ZISA/BALIweb.

Eine Gegenüberstellung der Zahl der 19- und 20jährigen Männer in der Bevölkerung mit der Summe der GWD und ZD verdeutlicht, dass die Summe der Wehr- und Zivildienern dem Muster der demographischen Entwicklung dieser Altersgruppe der Männer bis etwa 2005 folgte (Bitte Beachtung der Niveaudifferenz der beiden y-Achsen in Abbildung 4-7). Seither ist ein gewisses Auseinanderlaufen feststellbar, d.h. der Anteil der Summe der GWD und ZD an der Bevölkerungsgruppe der 19 und 20jährigen Männer verringerte sich auf 35% im Jahr 2011.

Abbildung 4-9: Altersstruktur der GWD 1995 bis 2011



Q: BMLVS.

4.3 Die Qualifikationsstruktur der Grundwehrdiener in Österreich

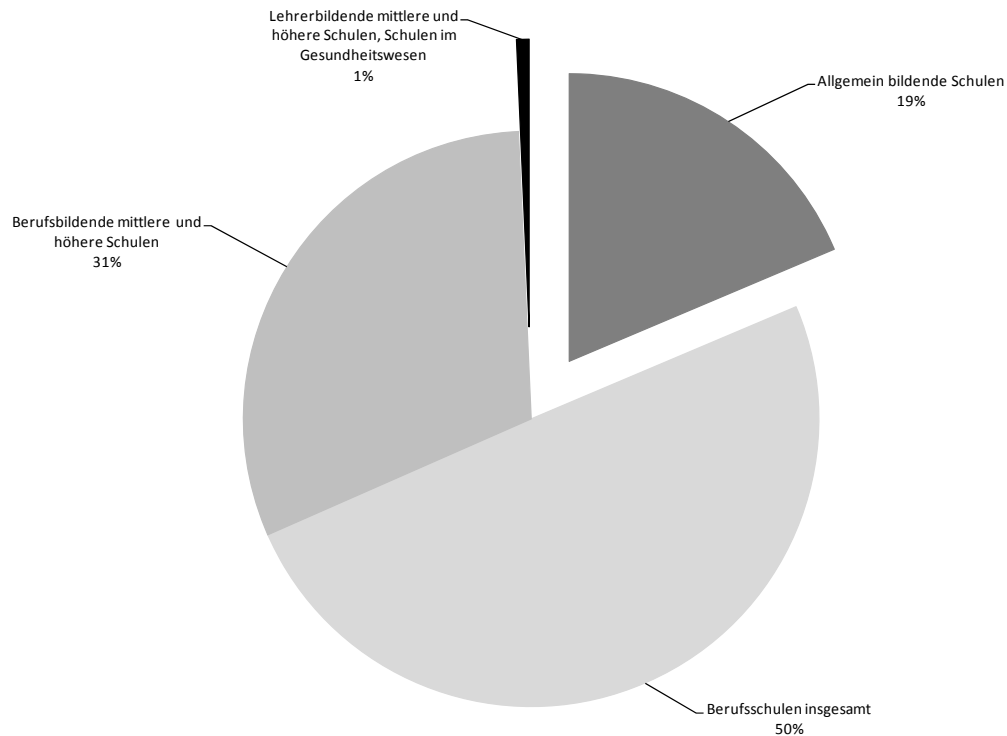
Die Grundwehrdiener haben im Wesentlichen eine mittlere bis höhere Schulbildung. Das ist darauf zurückzuführen, dass der Großteil der Altersgruppe der 17jährigen Burschen eine Berufsbildende mittlere oder höhere Schule besucht (81% der 17jährigen Schüler im Schuljahr 2011/12). Die Schulbesuchsquote der Altersgruppe der 17-jährigen Burschen liegt, unter der Berücksichtigung der Lehre als Schulbildung, bei etwa 90%. Das bedeutet, dass das Heer höhere Qualifikationen, z. B. Ärzte, Ingenieure und Techniker, nicht mehr aus der Ressource der GWD bestücken kann. Militärische Fachausbildung wird vom BMLVS angeboten, und zwar zwei Fachhochschul-Studiengänge: der FH-Bachelorstudiengang Militärische Führung an der Theresianischen Militärakademie in Wiener Neustadt und ein FH-Masterstudiengang Militärische Führung an der Landesverteidigungsakademie in Wien.

95% aller GWD sind in Österreich geboren; nur vergleichsweise wenige sind MigrantInnen der ersten Generation; aus dem asiatischen Raum kommen rund 0,5%, noch weniger aus Afrika oder Amerika. Aus anderen Ländern Europas kamen 2011 rund 1.000 GWD (4,4%), davon größtenteils aus den wesentlichen Zuwanderungsländern von MigrantInnen, nämlich Bosnien-Herzegowina und Serbien (rund 500), der Türkei (164) und Deutschland (112).

Erfahrungen aus den USA, Großbritannien, Belgien und den Niederlanden, wo bereits Berufsheere eingeführt worden sind, zeigen, dass vor allem minder qualifizierte Männer und Personen aus sozialen Randgruppen zum Freiwilligenheer drängen. Dies liegt vor allem daran, dass die Lohnanreize einer Arbeit beim Berufsheer für diese Personengruppen groß sind, d. h. die Opportunitätskosten, sprich Alternativen, sind gering. Vergleicht man dies mit der Qualifikationsstruktur der österreichischen GWD, so zeigt sich, dass besser Ausgebildete mit höherer Wahrscheinlichkeit den ZD wählen. Demzufolge dürfte der qualitative Aspekt des Arbeitsangebots von Rekruten bei

Einführung des Freiwilligenheeres nicht wesentlich anders sein als jetzt. Auf den zivilen Arbeitsmarkt werden vor allem die besser qualifizierten Jugendlichen drängen, bzw. eine universitäre Weiterbildung anstreben, in Analogie zu den Erfahrungen in anderen Ländern.

Abbildung 4-10: Männliche Schüler im Alter von 17 Jahren nach Schultypus im Schuljahr 2011/12



Q: Statistik Austria.

4.4 Überlegungen zur Rekrutierung von Freiwilligen

Die zukünftige demographische Entwicklung ist im Hinblick auf die quantitativen Veränderungen des Arbeitskräfteangebots bei einer Aussetzung des Wehrdienstes sehr wichtig. Im Alter von 19 bzw. 20 Jahren ist für viele die Ausbildung noch nicht abgeschlossen. Ein verstärkter Zugang zu Höheren Schulen ist ebenso zu erwarten wie ein verstärkter Zugang von männlichen Jugendlichen zum Arbeitsmarkt. Unter dem Gesichtspunkt einer durchschnittlichen Besetzung des Geburtenjahrganges der 19- und 20jährigen Burschen von etwa 95.000 in den nächsten 10 Jahren und einer 80%igen Tauglichkeitsquote (76.100), kämen bei Beibehaltung des derzeitigen Systems etwa 26.600 (35% der tauglichen 19- und 20jährigen) als GWD oder ZD in das Wehrpflichtsystem. Unter der Annahme, dass davon, wie derzeit, 37% ZD werden, d.h. knapp 10.000, könnte das Heer mit rund 17.000 GWD rechnen. Das wäre der Ausgangspunkt für die Berechnung eines Potenzials für den jährlichen Zugang von Freiwilligen zum Heer.

Da in der derzeitigen Situation von den rund 23.400 GWD nur etwa die Hälfte im Jahresdurchschnitt beim Heer beschäftigt ist (12.000), ist zu erwarten, dass man für ein Freiwilligenheer von einer ähnlichen Relation ausgehen kann, d. h. einer maximalen Größe des Potenzials von etwa 7.500 Personen jährlich im Schnitt der nächsten 10 Jahre. Unter der Annahme, dass im Falle der Aussetzung des Wehrdienstes etwa die Hälfte der betroffenen männlichen Jugendkohorten eine weiterbildende

Schule besucht, reduziert sich das potenzielle Angebot von freiwilligen männlichen Rekruten in den nächsten 10 Jahren auf etwa 4.000 jährlich.

Eine Zielvariable von etwa 2.000 jungen Rekruten dürfte eine plausible Variante für eine laufende jährliche Rekrutierung des Heeres im Falle einer Umstellung auf ein Freiwilligenheer innerhalb der nächsten 10 Jahre sein. Es ist natürlich zu berücksichtigen, dass ein gewisser Anteil der jungen Männer aus dem Weiterbildungssystem ohne höheren Schulabschluß herausfällt. Aus der Zahl von Abbrechern kann das Heer ebenfalls Freiwillige rekrutieren, die dann eben im Schnitt über 20 Jahre alt sein werden. *Der Spielraum des zusätzlichen Angebots an Jungmännern dürfte sich bei diesen Überlegungen zwischen 2.000 und 5.000 Personen bewegen. Dieses Angebot kann aber bei einer Rekrutierungsoffensive von Frauen, wie ausländische Beispiele zeigen, noch deutlich erweitert werden.*

Im Falle einer Aussetzung der Wehrpflicht würden – unter Berücksichtigung der Weiterbildungswahrscheinlichkeit der 19-bis 20jährigen – und einer Rekrutierung von 2.000 Jugendlichen, im Schnitt pro Jahr etwa 6.000 Jugendliche zusätzlich in den Arbeitsmarkt eintreten. Dabei wird angenommen, dass ein Großteil der Zivildienstler weiterstudiert. Eine derartige Zugangssteigerung dürfte die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosenquote kaum ansteigen lassen. Die Jugendarbeitslosigkeit dürfte aber vorübergehend ansteigen, da die Veränderung der Angebotssituation von Jugendlichen am Arbeitsmarkt erst mit einer gewissen Verzögerung eine Anpassung der Einstellungspraxis der Betriebe an die geänderten Bedingungen einsetzen wird.

Im Zusammenhang mit der Aussetzung der Wehrpflicht ist die Frage nach der notwendigen Zahl der Berufssoldaten zu stellen, um die Aufgaben im Rahmen des Sicherheitskonzeptes zu erfüllen. Dabei geht es, abgesehen von internationalen humanitären Einsätzen wie im Kosovo oder am Golan, um den Katastrophenschutz, die Terrorismusabwehr - dazu zählt auch die Bekämpfung der steigenden Cyberkriminalität, sowie den Schutz kritischer Infrastruktur wie Flughäfen, Kraftwerke und ähnliches mehr (Gärtner 2011). Diese Aufgaben werden derzeit von 23.300 Personen erledigt (davon sind 37% Zivilpersonal), die um etwa 12.000 GWD im Jahresschnitt ergänzt werden. Mit einer anhaltenden Technologisierung und Umstrukturierung des Heeres ist mit einem weiteren Rückgang der Zahl der Berufssoldaten zu rechnen.

Jedoch ist angesichts der derzeitigen Sachlage anzunehmen, dass die Reform des österreichischen Bundesheeres in Richtung professionellem Berufsheer sehr weit fortgeschritten ist und dass daher der Spielraum nach unten nicht mehr sehr groß sein dürfte. Die gesetzlichen Regelungen in den 2000er Jahren sind ebenfalls ein Indikator dafür, dass der Weg zu einem flexiblen und professionellen Berufsheer eingeschlagen wurde. Das spiegelt sich u.a. auch in der gesetzlichen Verankerung von unterstützenden Maßnahmen für die Wiedereingliederung von zeitlich befristeten Militärpersonen in den zivilen Arbeitsmarkt. Dies ist im Militärberufsförderungsgesetz (MilBFG 2004) festgehalten, dem zufolge fachliche Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung in öffentlichen oder privaten Bildungseinrichtungen sowie Betrieben im Inland oder, sofern eine entsprechende Berufsförderung im Inland nicht möglich ist, im Ausland vom Bund gefördert wird, und zwar bis zu €32.783 pro Person. Zusätzlich wird eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) während der Ausbildungszeit geleistet. Die Dauer der Berufsförderung beträgt mit der Vollendung des dritten Dienstjahres zwölf Monate. Für jedes weitere vollendete Dienstjahr erhöht sich die Dauer um weitere vier Monate, höchstens jedoch auf insgesamt 36 Monate.

Bei Ausscheiden aus dem militärischen Dienstverhältnis, etwa wegen Ablauf der Bestattungsdauer oder wegen gesundheitlicher Probleme, wird eine Abfertigung ausgezahlt, wenn das Dienstverhältnis mindestens 3 Jahre gedauert hat.

Um der in der Literatur (Bound—Turner 2002, Keller et al. 2009) häufig geäußerten Kritik entgegenzutreten, dass der Militärdienst dazu beiträgt, die Motivation zur Weiterbildung, insbesondere die Aufnahme eines Studiums, zu beeinträchtigen, wird der Präsenz- und Ausbildungsdienst bei der Zuerkennung der Studienbeihilfe für Selbsterhalter berücksichtigt (§27 Studienförderungsgesetz 1992).

Auch ermöglicht die gesetzliche Regelung (§151 Abs.8 BDG 1979), dass ehemalige Berufssoldaten in den Bundesdienst übernommen werden können, etwa bei Polizei, Justiz und in der Finanzverwaltung, den Übergang in den zivilen Arbeitsmarkt. In welchem Maße diese Möglichkeiten wahrgenommen werden gäbe es zu untersuchen.

All diese Maßnahmen sind ein Hinweis dafür, dass die Reform des Bundesheeres weit fortgeschritten ist, dass Mobilität, Flexibilität und Professionalisierung sicher gestellt sind und dass eine Einigung auf eine Sicherheitsstrategie stattgefunden hat. Die Lösung der Frage der Wehrpflicht ist einer der wenigen Punkte, die noch auf eine Entscheidung warten. Die Diskussionen in der Öffentlichkeit legen nahe, dass es die Frage der Organisation und Finanzierung der sozialen Dienste ist, also der Wehersatzdienst, die noch einer Beantwortung harret. In dem Zusammenhang wird auch deutlich, dass es einen Interessenskonflikt zwischen den Generationen gibt. Darauf haben schon Poutvaara — Wagener (2005) hingewiesen: sie weisen nach, dass die Wehrpflicht die Jugend belastet und die älteren Generationen entlastet, etwa über eine geringere Steuerlast. Das erklärt auch die Präferenz der Älteren für die Beibehaltung der Wehrpflicht während die Jugend im Schnitt für die Aussetzung ist. In Österreich werden die unterschiedlichen Generationeninteressen noch dadurch verstärkt, dass ältere Personen, die ja, wenn auch indirekt, vor allem vom Einsatz der Zivildienstler profitieren, Angst vor der Abschaffung der Wehrpflicht haben, da sie im Zivildienst ein wichtiges Standbein der sozialen Arbeit, insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich, sehen. Wie weiter unten genauer ausgeführt stimmt diese Einschätzung. Daher ist eine Ersatzlösung für den ZD im Fall der Aussetzung der Wehrpflicht wichtig, müsste aber in der Logik des Reformgedankens auf Freiwilligkeit beruhen.

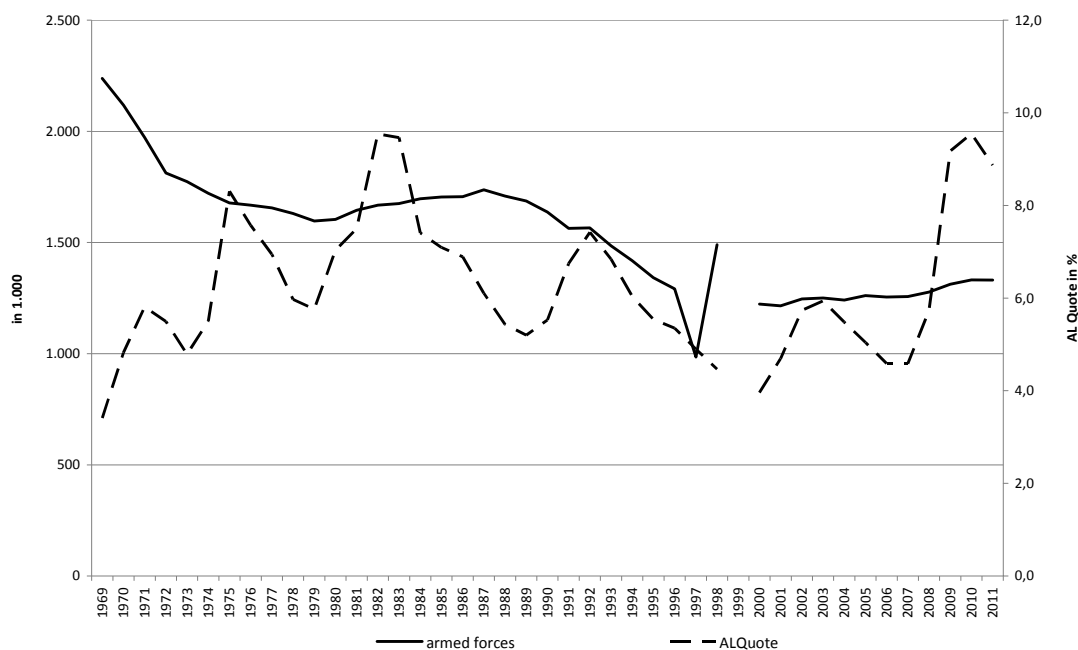
5 Internationale Erfahrungen mit der Einführung eines Freiwilligenheeres

In allen Ländern, in denen von einem allgemeinen Wehrpflichtsystem auf ein Freiwilligenheer umgestiegen worden ist, kam es zu einer markanten Verringerung der Zahl der Militärbediensteten. In den USA verringerte sich die Zahl der 'armed forces' im Gefolge der Umstellung im Jahre 1969 über einen Zeithorizont von 10 Jahren um 29% auf 1,597.000. Der Anteil des Militärpersonals an der gesamten Beschäftigung verringerte sich in dieser Zeitspanne von 2,8% auf 1,6%. In derselben Zeit stieg auch die Arbeitslosenquote deutlich an. Das kann allerdings nicht in einen direkten Zusammenhang mit der Militärentwicklung gebracht werden, da es auf die allgemeine Konjunktorentwicklung ebenfalls ankommt. So verringerte sich die Arbeitslosigkeit in den neunziger Jahren signifikant, obschon das Militärpersonal gleichzeitig stark reduziert wurde. Die wirtschaftliche Entwicklung war in den USA in den 1990er Jahren so günstig, dass es zu einer merklichen

Verknappung von Arbeitskräften gekommen ist, die selbst wieder Auslöser für eine effizientere Nutzung des Heerespersonals wurde. Der Anteil des Militärpersonals an der Gesamterwerbstätigkeit ist infolge bis zum Jahr 2011 weiter auf 0,9% gesunken. Obschon es in der jüngsten Wirtschaftskrise zu einem Anstieg des Militärpersonals kam, konnte der rezessionsbedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit kaum gemildert werden.

Ähnlich war die Situation in Belgien, als 1994 auf ein Freiwilligenheer umgestellt wurde. Die Zahl der Militärbediensteten verringerte sich schon ab 1988 von 92.000 auf 46.000 im Jahre 1996, d. h. in einer Periode von 8 Jahren, um die Hälfte. Der Anteil des Heeres an der Gesamtbeschäftigung schrumpfte von 2,5% auf 1,2%. Die Arbeitslosenquote stieg zwischen 1990 und 1994 entsprechend dem Konjunkturmuster. Zwar dürfte die höhere Besoldung der im Schnitt geringeren Zahl der Militärbediensteten den Nachfrageeinbruch nach Gütern und Dienstleistungen etwas gedämpft haben, trotzdem dürfte die Umstellung des Heeres in dieser wirtschaftlichen Situation zur Verschlechterung der Arbeitsmarktlage beigetragen haben. Seither ist die Zahl der Militärbediensteten weiter gesunken, und zwar auf 33.000 im Jahr 2009; das war ein Anteil von 0,7% der Gesamtbeschäftigung.

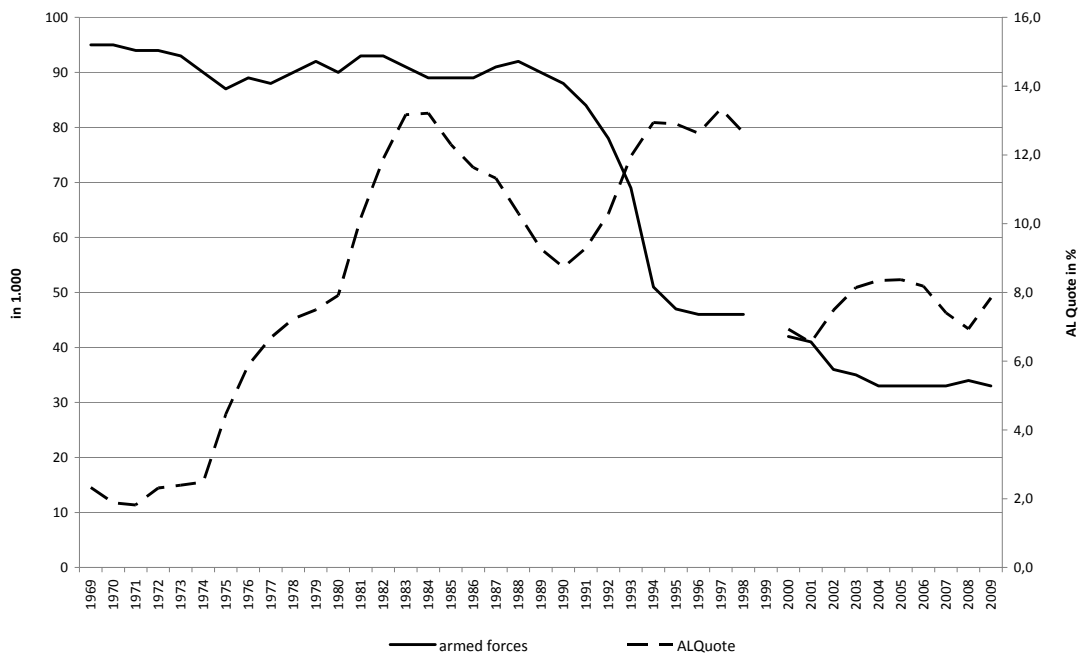
Abbildung 5-1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und des Militärpersonals in den USA 1969 bis 2011



Q: OECD.

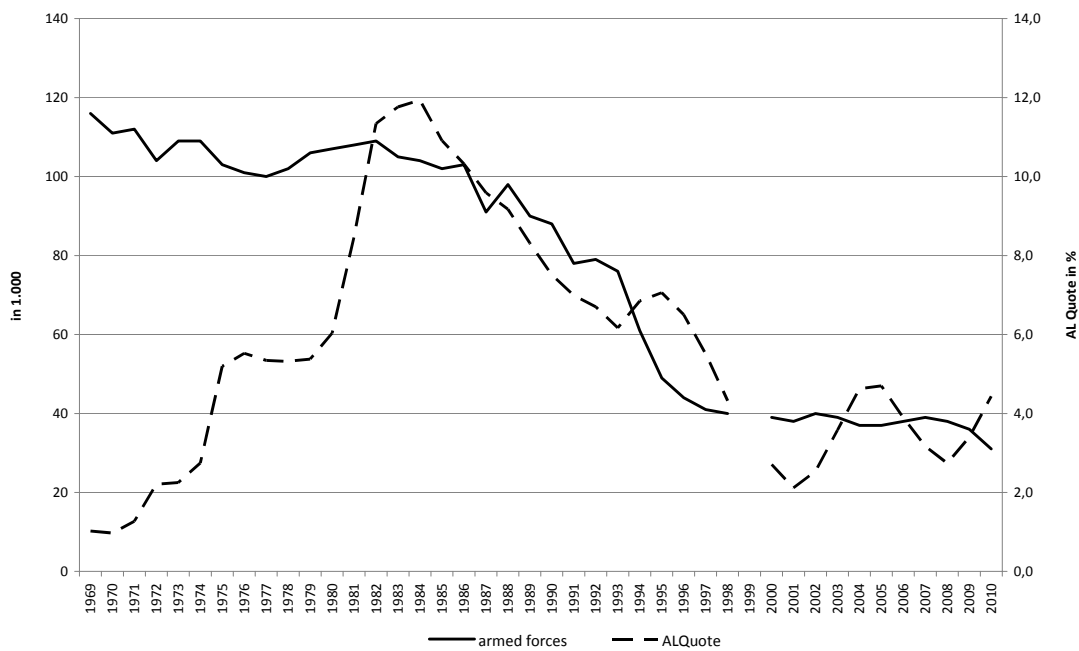
Ganz anders entwickelte sich die Arbeitsmarktsituation in den Niederlanden, als die Freiwilligenarmee eingeführt wurde. Der Zeitpunkt war aus arbeitsmarktpolitischer Sicht denkbar günstig. Die Beschäftigung beim Militär verringerte sich gerade zu einem Zeitpunkt als eine sichtliche Verknappung von Arbeitskräften einsetzte. Der Arbeitsmarkt profitierte von den zusätzlichen Arbeitskräften, die nicht mehr vom Militär rekrutiert wurden. Gleichzeitig lieferte die Verknappung von Arbeitskräften ein gutes Argument, um auf eine kapitalintensivere Militärtechnologie umzusatteln. Die Zahl der Beschäftigten im Militär hatte sich schon ab 1982 zunächst langsam, ab 1988 rascher, von ursprünglich 109.000 (1982) auf 40.000 im Jahre 1998, verringert.

Abbildung 5-2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und des Militärpersonals in Belgien 1969 bis 2009



Q: OECD.

Abbildung 5-3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und des Militärpersonals in den Niederlanden 1969 bis 2010



Q: OECD.

Demzufolge wurde in den Niederlanden das Militärpersonal in einer Zeitspanne von 16 Jahren mehr als halbiert. Bis zum Jahr 2010 ist das Militärpersonal weiter auf 31.000 geschrumpft. Der Anteil des Militärs an der Gesamtbeschäftigung liegt heute (2010) bei 0,4%, nach 2,1% im Jahre 1982. Im

Vergleich dazu ist die Zahl der Militärbediensteten in Österreich (ohne GWD) mit 23.300 oder 0,6% der Beschäftigten noch vergleichsweise hoch.

6 Die Auswirkungen des Wegfalls des Zivildienstes auf den Arbeitsmarkt

Bevor eine Einschätzung der Auswirkungen des Wegfalls der Wehrpflicht auf den Arbeitsmarkt vorgenommen werden kann, ist zu berücksichtigen, dass nicht nur eine Militärreform wie die Aussetzung der Wehrpflicht Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat, sondern auch der damit verbundene Wegfall des Zivildienstes. Für das Kosten-Nutzenkalkül im Bereich des Zivildienstes gelten dieselben theoretischen Überlegungen wie für den GWD. Die starke Konzentration der ZD auf einige wenige Dienstleistungsbereiche hat allerdings strukturpolitische Implikationen, die weit über die generellen Arbeitsmarkteffekte einer Einführung eines Freiwilligenheeres hinausgehen.

Was das Arbeitsangebot anbelangt, gilt für den Zivildienst dasselbe wie für den GWD, d.h. die mangelnde Freiwilligkeit impliziert die Einhebung einer Art Naturalsteuer bei männlichen (tauglichen) Jugendlichen. Die Höhe der Steuer hängt davon ab, wie hoch die Differenz zwischen den individuellen Opportunitätskosten (alternativen Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten) und dem Entgelt für den Zivildienst ist. Demnach stellt die Fläche in dem Dreieck AGD aus Abbildung 3-1 die Rente dar, die vom Staat, gemeinnützigen oder privatwirtschaftlichen Institutionen, die 'billige' Zivildienster einstellen, abgeschöpft wird.

In einem umfassenden Opportunitätskostenkalkül sind allerdings nicht nur die monetären sondern auch die immateriellen Kosten zu berücksichtigen. Gerade in den Bereichen, in denen ZD eingesetzt werden, d. h. in den Sozialdiensten, der Krankenpflege, der Katastrophenhilfe, der Rettung etc., kommen zusätzlich zu finanziellen Überlegungen individuelle Werthaltungen zum Tragen; diese führen dazu, dass sich Freiwillige trotz niedriger Bezahlung für diese Tätigkeiten melden. Die Freiwilligen sind entweder Personen, die in diesen Tätigkeiten ihren Beruf, um nicht zu sagen ihre Berufung finden, andererseits Personen, die vorübergehend für eine außergewöhnliche Hilfestellung bereit sind. Wenn sich aber die Kosten und Nutzen für den oder die Freiwillige(n) nicht mehr die Waage halten, wird die Tätigkeit aufgegeben. Daher sind Freiwillige ein knappes Gut. Um Personen für diese Tätigkeiten in ausreichender Zahl zu motivieren, muss auf die Qualität der Arbeit, die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen, den Einsatz der menschonenden Technologie etc. geachtet werden.

Der systematische und langfristige Einsatz von Zivildienern stellt eine Subventionierung der Bereiche dar, in denen Zivildienster eingesetzt werden.

Der Einsatz von Zivildienern, insbesondere wenn es sich um eine längerfristige Einrichtung wie in Österreich handelt (seit den 1970er Jahren), führt zu einer Verzerrung der Preise von Produktionsfaktoren in den Sektoren, in denen ZD eingesetzt werden. Unter Produktionsfaktoren ist einerseits die technische Ausstattung eines Jobs zu verstehen, andererseits die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte. Infolge der langen Dauer des Systems der ZD wurden letztere zu einem integralen Bestandteil der sozialen Dienste; eine Abschaffung derselbigen kann daher nur Hand in Hand mit

einer Reform des Systems der sozialen Dienste erfolgen, soll es nicht zu einem Einbruch in der Versorgung bestimmter Personengruppen kommen.

Bis zur Reform des Zivildienstes im Jahr 2001 hat eine Abteilung des BMI die Zuweisung der ZD auf die Arbeitgeber organisiert. Die Administrationskosten und die Entgeltleistungen, die die Zivildienstler vom BMI erhielten, wurden durch den Betrag, den die Arbeitgeber der ZD an das BMI ablieferten, bei weitem nicht kompensiert. Durch die Reform des Zivildienstes (Zivildienstgesetz-Novelle 2001) kam es zu einer Auslagerung der Zivildienstverwaltung aus dem BMI auf das Rote Kreuz (nach einer öffentlichen Ausschreibung). Gleichzeitig wurden für den ZD neue Tätigkeitsfelder im Umweltschutz und in der Jugendarbeit eröffnet. Mit der Novelle zum ZDG 2005 wurde die Zivildienstserviceagentur (ZISA) geschaffen, um die zum Teil sehr komplexen organisatorischen Aufgaben zu bündeln und weiter zu professionalisieren (vgl. BGBl 2005/106).

In der Folge wird eine Reihe von Leistungen, die ZD bis zum Jahr 2000 vom Bund erhalten haben, vom Rechtsträger der Einrichtung, in der ZD eingesetzt werden, erbracht. Diese erhalten eine Refundierung der Aufwendungen in unterschiedlicher Höhe, in Abhängigkeit von der Tätigkeit der Trägereinrichtung. Als Folge der Reform haben sich die Kosten des Staates für den Zivildienst merklich verringert.

Im Zuge der Reformen entwickelte sich der ZD immer mehr zu einem integralen Bestandteil der Arbeit im Rettungswesen, in der Sozial-, Behinderten- und Katastrophenhilfe. Der ZD wurde auch zunehmend als Möglichkeit der Rekrutierung von Freiwilligen für die besagten Dienste im Anschluss an den ZD gesehen. So meinte auch die damalige Innenministerin Liese Prokop, „...dass der als Wehrrersatzdienst geschaffene Zivildienst längst eine eigenständige Bedeutung für die soziale Sicherheit und für das zivile und gesellschaftliche Engagement in unserem Land erlangt hat.“¹⁹

Im Jahr 2005 wurde das ZDG neuerlich novelliert, nicht zuletzt um Vorkehrungen für eine Anpassung an geänderte Rahmenbedingungen, wie etwa die Aussetzung der Wehrpflicht, zu schaffen. Um die Trägervereine auf eine Verknappung von ZD vorzubereiten, kam es zu einer proportionalen Anpassung der Dauer des ZD an die des GWD (ab dem 1.1.2006 von 12 auf 9 Monate). Die Einführung der Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung kann als Vorgriff auf die Einführung eines einjährigen Sozialdienstes gesehen werden. Gleichzeitig mit der Verringerung der Dauer des ZD wurde die Grundpauschale erhöht. Ziel dieser Änderung der Anreize dürfte u.a. die Anhebung der ZD-Quote auf Kosten der GWD-Quote gewesen sein. Das ist auch gelungen: der Anteil der ZD an der Summe von GWD und ZD ist von 27% im Jahr 2006 auf 37% im Jahr 2011 gestiegen.

Im Jahr 2010 wurde das ZDG neuerlich novelliert, indem die Palette an sozialen Diensten um Kinderbetreuung und Integrations-/Migrationsberatung ausgeweitet wurde. Diese neuerliche Ausweitung der Bereiche, in denen ZD eingesetzt werden, legt nahe, dass mit der Einführung eines freiwilligen Sozialjahres gerechnet wird, früher oder später, und dass damit ein weiterer Bereich der Sozialdienste erfasst werden soll.

Mit der Institution des Zivildienstes greift der Staat in die Prioritätensetzung der Gesellschaft ein, d. h. in Kosten und Preisstrukturen, die ein Resultat der Werterhaltung der Gesellschaft sind. Die Marktpreise, die in den Bereichen gezahlt werden, in denen ZD eingesetzt werden, reichen offenbar

¹⁹ Bundesministerin für Inneres, Prokop, Liese: *Stenographisches Protokoll* der 116. Sitzung des Nationalrates der Republik Österreich, XXII- Gesetzgebungsperiode, Seite 106.

nicht aus, um den Bedarf an diesen Diensten kostendeckend zu befriedigen. Der Zivildienst stellt somit eine Subvention dieser Bereiche dar, die allerdings nicht von der gesamten Gesellschaft bzw. dem Staat aus dem allgemeinen Steueraufkommen getragen wird, sondern von Jugendlichen in Form einer Naturalsteuer.

Die Kosten des ZD im Jahr 2011 und ihre Zusammensetzung:

- Ein Zivildienstler erhielt im Jahr 2011 eine monatliche Pauschalvergütung für seine Arbeit von € 301,-; zusätzlich fällt ein durchschnittlicher Kostenersatz für Verpflegung, etwa über Essensbons, im Wert von €389,- pro Monat an. Weiters wird dem ZD eine Dienstkleidung im Wert von im Schnitt €11,- pro Monat vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Der Arbeitgeber ist auch angehalten, dem ZD etwaige Fahrtkosten zu ersetzen²⁰.
- Der Dienstgeber muss weiters für den ZD die Dienstgeber-Sozialversicherungsabgaben (KV, UV, ALV) in der Höhe von monatlich €90,- an die Gebietskrankenkasse abliefern sowie Pensionsversicherungsbeiträge in der Höhe von €358,- monatlich. Zusätzlich muss der Dienstgeber für Einschulungs- und Ausbildungskosten aufkommen.

In Summe liegen daher die Kosten für den Arbeitgeber der ZD bei monatlich durchschnittlich €1.220. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass der Dienstgeber vom Bund einen Kostenersatz erhält. Der beläuft sich bei Rechtsträgern im Rettungswesen und in der Katastrophenhilfe auf €600,- pro Monat (Kategorie 1) und bei Rechtsträgern in den anderen, taxativ aufgezählten Bereichen auf €410,- pro Monat (Kategorie 2). Zu den Bereichen in Kategorie 2 zählen: Sozial- und Behindertenhilfe, Alten- und Krankenbetreuung (außerhalb von Krankenanstalten), Betreuung von Drogenkonsumierenden sowie Betreuung von Vertriebenen, AsylwerberInnen, Flüchtlingen und Menschen in Schubhaft. Im Gegenzug haben Rechtsträger des Bundes und anderer Einrichtungen für die Dienste der ZD eine Vergütung in der Höhe von €130,- an den Bund zu zahlen (Kategorie 3). Zu diesen Einrichtungen der Kategorie 3 gehören, abgesehen von Kranken- und Justizanstalten, Einrichtungen der Gesundheitsvorsorge, der Kinderbetreuung und Jugendarbeit, der Integration und Beratung von Fremden, Tätigkeiten im Rahmen der zivilen Landesverteidigung und der Vorsorge für die öffentliche Sicherheit und im Straßenverkehr, sowie inländische Gedenkstätten (insbesondere für die Opfer des Nationalsozialismus)²¹.

Der Theorie zufolge ist anzunehmen, dass sich eine gewisse Zahl von Freiwilligen finden wird, die bereit ist, zu einem Lohn von €301,- pro Monat die Arbeit zu verrichten, d. h. die Opportunitätskosten für diese Freiwilligen sind geringer oder gleich hoch. Es gibt aber auch ZD, die höhere Opportunitätskosten haben. Hierzu zählen z. B. Jugendliche, die den Beruf eines Rotkreuzmitarbeiters ergreifen wollen. Sie könnten statt € 301,- im Monat als ZD das Einstellungsgehalt eines Rettungshilfsdienstes ohne Ausbildung von € 1.427,- brutto oder €1.120,- 14-mal im Jahr netto erhalten.

- Angesichts eines durchschnittlichen monatlichen Einstellungsgehaltes am zivilen Arbeitsmarkt von Personen mit der durchschnittlichen Ausbildung eines ZD in den Bereichen der üblichen Arbeit der ZD, von € 1.120,- netto 14-mal, steigen in diesem Beispiel die Kosten, die auf den ZD abgewälzt werden, auf rund € 1.000,- im Monat.

²⁰ Diese Grundvergütung ist ähnlich hoch wie die des Grundwehrdienstlers, der Monatsgeld plus Grundvergütung erhält.

²¹ Mehr dazu auf der website der Zivildienstserviceagentur: www.zivildienst.gv.at

Im Zusammenhang mit der Kalkulation der Opportunitätskosten, die dem ZD pro Monat entstehen, ist darauf aufmerksam zu machen, dass ZD seit 1991 länger als Grundwehrdiener den Dienst verrichten müssen. Das erhöht die Steuer, die dem Zivildienstler abverlangt wird, gegenüber dem Grundwehrdiener. Ansonsten gilt was auch schon für GWD gesagt wurde, dass nämlich die individuellen Kosten noch höher sein können als die hier beispielhaft angeführten Werte. Das ist dann der Fall, wenn ein Jugendlicher statt dem Zivildienst einen deutlich höher dotierten Beruf ergreift als jenen des hier angeführten Hilfsdienstes im Rettungsbereich.

6.1 Der Zivildienst in Österreich: Entwicklung und Status Quo

Seit 1. Jänner 1975 besteht in Österreich die Möglichkeit der Leistung eines Zivildienstes. Grund für die Einführung des ZD war, unter anderem, Personen, die den Dienst mit der Waffe aus Gewissensgründen ablehnen, eine alternative Aufgabe von öffentlichem Interesse zu übertragen. Die Grundidee war, dass Zivildienstler der Gesellschaft einen Dienst erbringen ohne dabei Arbeitsplätze auf dem freien Arbeitsmarkt zu gefährden.

Aus Abbildung 4-3 ist der Anstieg der Zahl der ZD vom Beginn im Jahre 1975 bis zum Jahr 2011 ersichtlich. Innerhalb dieser Zeit ist der Anteil der ZD an der Summe der tauglichen GWD plus Zivildienstler von 0,7% auf 37% gestiegen.

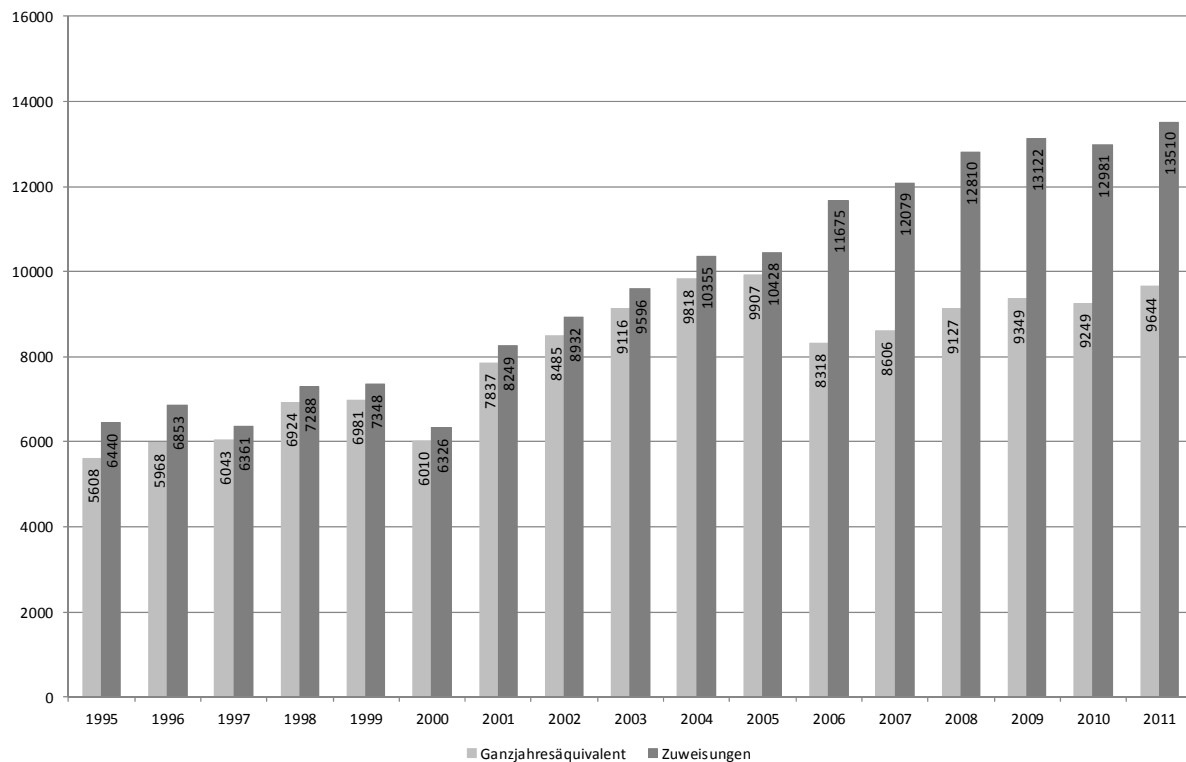
Im § 25 ZDG 1986 (Fassung vom 17.12.2012) wird die Höhe der Vergütung für ZD geregelt. Bei der Feststellung des Entgelts ist auf das Ausbildungsniveau und die Motivation der ZD ebenso Rücksicht zu nehmen, wie darauf, dass es sich um eine Arbeit handelt, die dem öffentlichen Wohl dient.

Im § 21 ZDG wird der außerordentliche Zivildienst geregelt, wonach sichergestellt werden soll, dass bei Katastrophenfällen ein effizienter ZD von Seiten der Bundesländer sichergestellt wird. Diesbezügliche Konzepte wurden auf Bundesländerebene erarbeitet.

Mit der **ZDG-Novelle 1991** (in Kraft seit 1.1.1992) wurde die kommissionelle Gewissensprüfung aufgehoben, gleichzeitig aber die Dauer des ZD von 8 auf 10 Monate verlängert (bei besonderer physischer, psychischer und arbeitszeitlicher Belastung weiterhin 8 Monate, vgl. BGBl 1991/675). In der **ZDG-Novelle 1994** (in Kraft seit 11.3.1994) wurde die Dauer des ZD auf 11 Monate angehoben (vgl. BGBl 1994/187). Zu einer weiteren Verlängerung der Dauer des ZD kam es in der **ZDG-Novelle 1996** (in Kraft seit 1.1.1997), und zwar auf 12 Monate. Gleichzeitig wurde ein Anspruch auf Dienstfreistellung in der Dauer von zwei Wochen eingeführt. In derselben Novelle wurden aber auch die Möglichkeiten eines Aufschubs des ZD für Zwecke der Berufsvorbereitung oder einer Schul- und Hochschulausbildung eingeschränkt (vgl. BGBl 1996/788).

In der **ZDG-Novelle 1997** (in Kraft seit 1.1.1998) wurde ein Mindestbetrag der „angemessenen Vergütung“ des ZD eingeführt sowie die Anerkennung von bestimmten sozialen Diensten im Ausland (14 Monate) als Wehersatzdienst (vgl. BGBl 1998/29). Mit der **ZDG-Novelle 2000** (in Kraft seit 1.1.2001) wurde der Grundlehrgang für Zivildienstleistende gestrichen und eine „bevorzugte Zuweisung von Zivildienstpflichtigen zu Einrichtungen im Rettungswesen, in der Sozial-, Behinderten- und Katastrophenhilfe“ eingeführt (vgl. BGBl 2000/133).

Abbildung 6-1: Zugewiesene Zivildienstler und Gesamtjahresäquivalent 1995 bis 2011



Q: BMASK.

Erleichterungen im Bereich des ZD kamen erstmals mit der **ZDG-Novelle 2005** mit der Verkürzung des Zivildienstes auf 9 Monate (ab 1.1.2006). Aus Abbildung 6-1 werden die Schwankungen des Arbeitsausmaßes der ZD im Jahresverlauf über die Zeit ersichtlich.

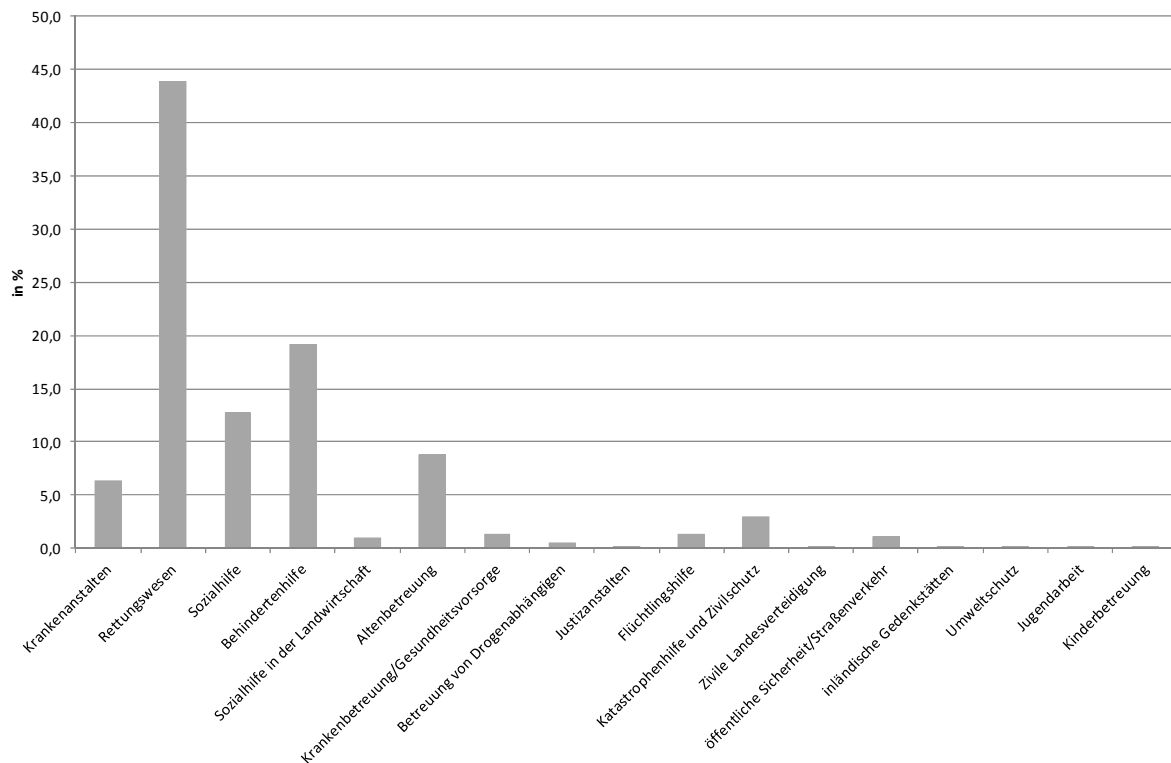
6.1.1 Beschäftigungsbereiche der Zivildienstler

Wie oben ausgeführt kam es im Laufe der Zeit zu einer Ausweitung der Dienste, in denen ZD eingesetzt werden können. Im Jahr 2011 waren 13.500 Zivildienstler eingesetzt, der Großteil im Rettungsdienst (rund 44% aller ZD), gefolgt von der Behindertenhilfe (rund 19%), der Sozialhilfe (13%) und der Altenbetreuung (9%). In den hinteren Rängen folgen die Spitäler (6%), die Katastrophenhilfe und der Zivilschutz (3%). Die weiteren Sparten sind relativ schwach besetzt.

Der Überblick in Abbildung 6-2 zeigt, dass ZD überwiegend in Bereichen des öffentlichen Dienstes und des gemeinnützigen Sektors eingesetzt werden, in denen großteils qualifiziertes Personal eine normale Beschäftigung ausübt. Ein Wegfall des Zivildienstes, die logische Folgerung der Aussetzung der Wehrpflicht, hätte demnach vor allem einen Effekt auf den Arbeitsmarkt der Sozialarbeit sowie der Gesundheits- und Pflegedienste. Hier handelt es sich um sogenannte Zukunftsarbeitsmärkte. Der Bedarf an Arbeitskräften wird in diesen Bereichen angesichts des Älterwerdens der Gesellschaft zunehmend anwachsen. Das sieht man u.a. an der Verdoppelung der Zahl der ZD in der Altenbetreuung zwischen 1999 und 2011 (auf 1190 ZD). Eine Lösung der Arbeitskräfteknappheit, die aus der Alterung der Bevölkerung und der Erwerbsbevölkerung resultiert, wird kaum über die Beibehaltung der Wehrpflicht und damit verbundenen des Zivildienstes zu lösen sein, sondern wird einer umfassenden Reform der Organisation und Finanzierung der sozialen Dienstleistungen, allen

voran der Gesundheits- und Pflegeberufe, bedürfen. Dem Übergang vom derzeitigen ZD-Modell zu einem nachhaltigen Zukunftsmodell wird dabei besonderes Augenmerk zu schenken sein.

Abbildung 6-2: Zugewiesene Zivildienstleistungen nach Dienstleistungssparten 2011



Q: BMLVS/ZiSA.

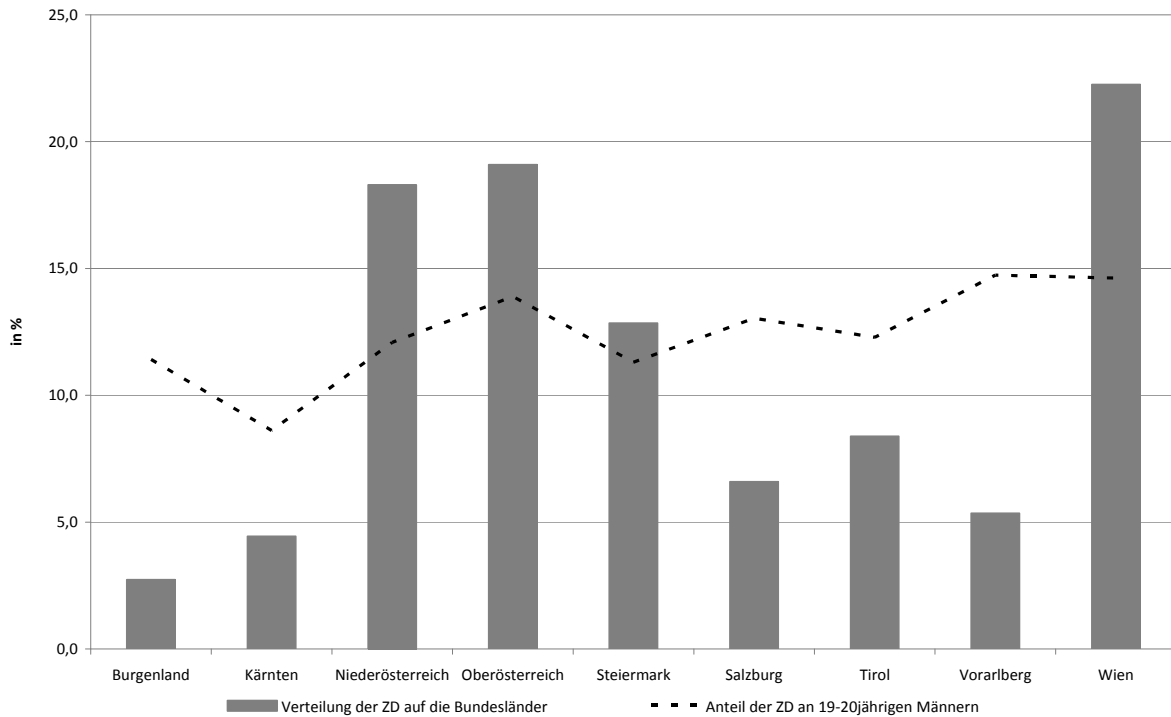
Das Angebot an Arbeitskräften wird sich erst dann in ausreichender Höhe einstellen, wenn existenzsichernde Löhne und eine adäquate Ausbildung, die die Nutzbarmachung moderner technischer Ausstattung ermöglichen, angeboten werden. Die Bemühungen, in diesen Bereichen Qualifikationen aufzubauen und eine adäquate Entlohnung sicherzustellen, sind wohl ein Schritt in diese Richtung. Die Produktivitätssteigerungen, die aus einer Anhebung der Qualifikation der Arbeitskräfte erzielt werden können, werden zur Senkung der Kosten ebenso beitragen, wie eine Modernisierung der technischen Ausstattung und eine effizientere Organisation der Arbeit, die nicht zuletzt ein Resultat der Verknappung der Arbeitskräfte sein wird.

6.1.2 Einsatz der Zivildienstleistungen in den Bundesländern

Die Verteilung der Zivildienstleistungen auf die Bundesländer ist längerfristig relativ stabil. Den höchsten Anteil an der Summe der ZD hat Wien (2011: 22%), gefolgt von Oberösterreich (2011: 19%) und Niederösterreich (16%). Schlusslicht unter den Bundesländern ist Burgenland mit 3% aller ZD im Jahre 2011, gefolgt von Vorarlberg mit 5%. (Abbildung 6-3)

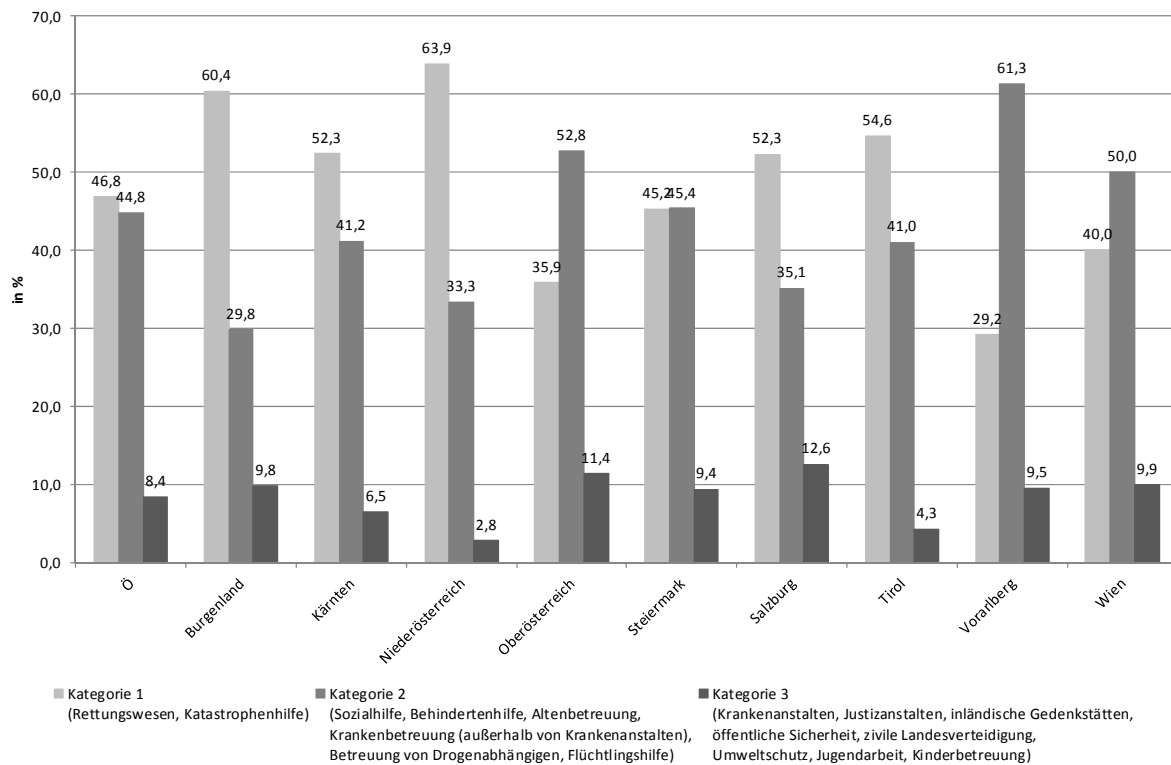
Die Verteilung folgt grosso modo der Bevölkerungsstruktur. Jedoch ist der Anteil der ZD an der Zahl der 19- und 20jährigen männlichen Bevölkerung doch etwas unterschiedlich. Er liegt in Vorarlberg und Wien gleich auf bei knapp 15%, gefolgt von OÖ und Salzburg (14% und 13% respektive), und ist in Kärnten mit 7% am geringsten. Im Schnitt lag der Anteil der ZD an der Kohorte der männlichen 19-20jährigen Jugend im Jahr 2011 bei 13%.

Abbildung 6-3: Verteilung der zugewiesenen Zivildienstler und Anteil der ZD an der männlichen 19- und 20-Jährigen Bevölkerung in den Bundesländern 2011



Q: BMLVS/ZiSA.

Abbildung 6-4: Verteilung der zugewiesenen Zivildienstler nach Dienstleistungskategorien 2011



Q: BMLVS/ZiSA.

Die Verteilung der ZD auf die drei Dienstleistungskategorien: Kategorie 1 (Rettungswesen und Katastrophenhilfe), Kategorie 2 (Sozial- und Behindertenhilfe, Alten- und Krankenbetreuung, Betreuung von Drogenkonsumierenden und Flüchtlingen) und Kategorie 3 (Krankenanstalten, Justizanstalten, inländische Gedenkstätten, öffentliche Sicherheit, zivile Landesverteidigung, Umweltschutz, Jugendarbeit und Kinderbetreuung) ist in den Bundesländern recht unterschiedlich, wie aus Abbildung 6-4 hervorgeht.

Die Kategorie 3 hat in allen Bundesländern den geringsten Stellenwert, wird aber in Salzburg und OÖ doch deutlich stärker in Anspruch genommen als etwa in NÖ und Tirol. Im Gegensatz dazu ist der Stellenwert der Kategorie 1 in einigen Bundesländern besonders hoch, so etwa in NÖ und Burgenland, während Kategorie 2 in anderen Bundesländern an der Spitze liegt, so etwa in Vorarlberg, OÖ, Wien und, abgeschwächt, in der Steiermark. Aus diesem Überblick ist ersichtlich, dass eine Änderung der Regelung des ZD für die Bundesländer und die Einrichtungen, bei denen der ZD in Einsatz kommt, unterschiedliche budgetäre Auswirkungen haben kann.

Einnahmequellen des Bundes aus dem Zivildienst gibt es nur in Kategorie 3, und hier vor allem von Gemeinden, die Zivildienstler einsetzen; der Bund erhält von den Rechtsträgern eine Vergütung für die Dienste der ZD von monatlich €130,- pro ZD.

7 Umstellung auf ein Freiwilligenheer und Einführung eines freiwilligen „Sozialen Jahres“

Für den Fall der Aussetzung der Wehrpflicht wurde seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (bmask) ein Alternativmodell für den Zivildienst entwickelt, das Modell des freiwilligen Sozialjahres. Dieses Modell soll sicherstellen, dass es mit der Aussetzung des Wehersatzdienstes zu keiner Verschlechterung der Versorgungslage der Bevölkerung kommt. Gleichzeitig soll dieses Modell Arbeitsplätze für Jungmänner schaffen, die angesichts einer langsamen Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes an eine geänderte Angebotslage von Schulabgängern Gefahr laufen würden, arbeitslos zu werden. Weiters wird damit das Argument der Befürworter des ZD aufgegriffen, dass nur über unterstützende Maßnahmen auch Männer dazu motiviert werden können, einen Beruf im Sozial-, Gesundheits- und Pflegebereich ins Auge fassen. Damit soll der Feminisierung dieser Berufe entgegen gewirkt werden.

Konkret wird vom bmask vorgeschlagen, für 8.000 Personen ein Beschäftigungsverhältnis, das auf ein Jahr befristet ist, in den bisherigen Beschäftigungsschwerpunkten des ZD zu finanzieren. Das ist eine etwas geringere Zahl als die derzeitige auf Vollzeitäquivalente umgelegte Zahl der Zivildienstler (9.600). An die Beschäftigung ist die Verpflichtung gebunden, die MitarbeiterInnen in dem Jahr mit einer Qualifizierung/Ausbildung auszustatten (im Wert von monatlich €66,-), die am Arbeitsmarkt verwertbar ist. Der Nettolohn, den Personen in diesem Förderprogramm erzielen können, liegt bei €1.285, also doppelt so hoch wie der Nettoeinkommen der ZD, der sich aus der Grundvergütung von €301,- und dem Wert der Verpflegung (€389,- im Monat) zusammen setzt. In Analogie zum ZD ist Dienstbekleidung zur Verfügung zu stellen. Der Staat übernimmt auch die Lohnnebenkosten, die sich auf im Schnitt € 586,- belaufen und damit etwas höher sind als beim ZD (€460,-).

Die monatlichen Kosten, die für einen Zivildienstleistenden im Durchschnitt insgesamt anfallen, betragen unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Regelungen im ZDG im Schnitt 1.227,- Euro. Die

Kosten, die der Bund für den Zivildienst trägt, variieren: An begünstigte Rechtsträger, die Zivildienner in der Kategorie 1 (Rettungswesen und Katastrophenhilfe und Zivilschutz) einsetzen, werden vom Bund (über die Drehscheibe der Zivildienstserviceagentur - ZiSA) 600 Euro pro Monat gezahlt. Für begünstigte Rechtsträger der Kategorie 2 (Sozial-, Behindertenhilfe, Alten- und Krankenbetreuung, Flüchtlingshilfe, Betreuung von Drogenabhängigen) stellt der Bund 410 Euro pro Monat bereit. In Beschäftigungsbereichen des öffentlichen Sektors kommt es hingegen zu einer Überweisung der jeweiligen öffentlichen Einrichtung, etwa der Gemeinde, an den Bund (ZiSA) von €130.-, da dort die gesamten Kosten für den ZD anfallen, inklusive Lohnnebenkosten. Weiter ist anzumerken, dass sich die Verpflegungskosten stark unterscheiden können. Das Verpflegungsgeld kann zwischen vier und 16 Euro pro Tag betragen. In den Kostenstrukturen ist auch zu berücksichtigen, dass Abgaben für Sozialversicherungsbeiträge anfallen, wobei der größte Faktor Pensionsversicherungsbeiträge sind, wie aus der Kostenaufstellung in Tabelle 7-1 hervorgeht. Angesichts der Komplexität der Geldströme und der unterschiedlichen Akteure im Bereich des Zivildienstes ist es nicht leicht, einen Überblick über die tatsächlichen gesamthaften Kosten des ZD zu erhalten, die auf unterschiedliche Akteure aufgeteilt sind. Während manche Rechtsträger mit Ausnahme der Pensionsversicherungs- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge, die beim Bund anfallen, zur Gänze für die Kosten der ZD aufkommen (Grundvergütung und Verpflegungskosten für den ZD einerseits und Kranken- und Unfallversicherung an die Gebietskrankenkasse), kommt es in anderen Bereichen zu Quersubventionen (Wohnungsbeihilfe, Familien- und Partnerunterhalt). Diese Unterschiede können dazu beitragen, dass einige Einrichtungen mehr als andere von einer Aussetzung der Wehrpflicht respektive Zivildienst finanziell betroffen sind.

Tabelle 7-1: Vergleich der monatlichen Kosten je Zivildienner und je Beschäftigtem im Rahmen des freiwilligen Sozialjahres gemäß Vorschlag des bmask

Zivildienst	
Grundvergütung	301
durchschnittliche Verpflegungskosten	389
Dienstkleidung	11
Einschulung und Ausbildung	66
Dienstgeber-Sozialversicherungs-Abgaben (KV, UV)	90
Pensionsversicherung	358
Arbeitslosenversicherung	12
Monatliche Kosten	1.227
Soziales Jahr	
Nettoverdienst pro Monat	1285
Arbeitslosenversicherung	12
Dienstbekleidung	11
Einschulung und Ausbildung	66
Lohnsteuer	59
Pensionsversicherung	369
KV, UV	146
Monatliche Kosten	1.948

Q: ZiSA, BMASK.

Im Vergleich zum ZD sind die Kosten für das freiwillige soziale Jahr pro Monat um 720 Euro oder 58% höher. Das ist darauf zurückzuführen, dass es sich, im Gegensatz zum ZD, um ein völlig normales Beschäftigungsverhältnis handelt. Der Nettolohn der Person, die im Rahmen des freiwilligen Sozialjahres arbeitet, orientiert sich am Kollektivvertragslohn in den betroffenen Beschäftigungsfeldern. Unberührt von der Beschäftigung im Rahmen des freiwilligen ‚Sozialen Jahres‘ bleibt die Regelung des Freiwilligendienstes im Sozialbereich. Bei letzterem handelt es sich um einen sozialen Freiwilligendienst für Jugendliche und junge Erwachsene, die die Schule abgeschlossen haben und noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben. Das Modell des freiwilligen ‚Sozialen Jahres‘ wendet sich hingegen an Männer und Frauen über 18 ohne Altersobergrenze, allerdings sind PensionistInnen ausgeschlossen. Die Organisationsstruktur bleibt in hohem Maße aufrecht, d.h. der Rechtsträger, der eine Person im Rahmen des ‚Sozialen Jahres‘ beschäftigt, erhält einen Kostenbeitrag seitens der Agentur ‚Soziales Jahr‘. Die Agentur überweist den Lohn an die betroffene Person, während der Bund die Sozialversicherungsabgaben an die Sozialversicherungsträger bezahlt und abführt. Der Vorteil dieser Regelung ist, dass die beschäftigte Person einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber hat, der die Person nach Ablauf des Jahres auch weiter beschäftigen kann, allerdings ohne Subvention durch den Bund. Weiters bleiben diese Personen nach Ablauf des Jahres im Personalpool der Träger, auf die im Fall von Freiwilligenarbeit, etwa während des Studiums, zurückgegriffen werden kann.

Eine Gegenüberstellung der derzeitigen Kosten des ZD mit dem Vorschlag des bmask zum ‚Sozialen Jahr‘ ergibt höhere Kosten für den Bund, nicht jedoch für die Trägereinrichtungen. Angesichts eines Jahresdurchschnittsbestandes von 9.644 ZD im Jahr 2011 und durchschnittlichen Kosten pro Person und Jahr von 14.728 Euro (brutto) fallen in Summe 142 Mio. Euro Kosten an, von denen die Trägereinrichtungen etwa 43 Mio. Euro und der Bund (netto) rund 99 Mio. Euro tragen. Unter der Annahme, dass 6.500 Personen das ‚Soziale Jahr‘ in Anspruch nehmen, ergeben sich daraus Kosten von 147 Mio. Euro, also um 5 Mio. Euro mehr. Auf den Bund würden 108 Mio. Euro entfallen und auf die Trägereinrichtungen 40 Mio. Euro. Die Jahreskosten pro Person würden sich, dem Vorschlag des bmask zufolge (1.947 Euro brutto pro Person und Monat) auf 23.359 Euro belaufen.

Die Umstellung des ZD auf ein derartiges Modell des ‚Sozialen Jahres‘ würde Jugendlichen ebenso wie Personen mit dem Wunsch des Wiedereintritts ins Erwerbsleben oder Arbeitsuchenden den Weg in eine qualitätsorientierte, professionelle Arbeit und Ausbildung im Sozial- und Gesundheitsbereich ebnen. Es ist ein Beispiel für die Entwicklung von Übergangsmärkten im Gefolge wirtschaftlichen oder strukturellen Wandels, die in der Lage sind, schmerzhaftes Übergänge, die oft mit Dequalifizierung und Arbeitslosigkeit für den Einzelnen verbunden sind, zu verhindern (Günther Schmid 2002). Damit wird nicht nur Humankapital und soziales Engagement erhalten und weiter entwickelt sondern auch ein wesentlicher Beitrag zum Wirtschaftswachstum geleistet.

8 Effekt der Wehrpflicht auf das Wirtschaftswachstum

Im Lichte der theoretischen Überlegungen und empirischen Forschungserkenntnisse ist mit der Aufrechterhaltung der Wehrpflicht ein wirtschaftlicher Kostenfaktor verbunden. Zu diesem Schluss kommen seit Adam Smith (1776) Generationen von Wirtschaftswissenschaftlern. Keller et al (2009) und Poutvaara—Wagener (2007) nehmen auf Basis ökonometrischer Analysen eine Quantifizierung der wirtschaftlichen Kosten der Wehrpflicht für 21 OECD Länder, darunter auch Österreich, für die

Periode 1960-2000 vor. Diesen Berechnungen zufolge beeinflusst die Wehrpflicht nicht nur das Niveau des BIP sondern auch das Wirtschaftswachstum. Für Österreich bedeutet das, dass das jährliche Wirtschaftswachstum im Schnitt um 0,25% höher sein könnte, wenn die Wehrpflicht ausgesetzt würde. Das wäre im Jahr 2011 eine um etwa 300 Millionen Euro höhere Wertschöpfung gewesen. Hinzu kommen soziale Kosten, etwa durch eine Verringerung der Weiterbildungswahrscheinlichkeit der Wehrdiener, die einen negativen Effekt auf das Lebenserwerbseinkommen haben (-5%), nicht zuletzt weil die Erfahrungen und Kenntnisse, die beim Wehrdienst erworben werden, auf dem Arbeitsmarkt im Schnitt nicht gut verwertbar sind. Für den Staat resultiert daraus, neben dem negativen Effekt auf das Wirtschaftswachstum, ein geringeres Steueraufkommen. Dieser Effekt ergibt sich auch in der Phase des Wehrdienstes, da infolge des geringen Entgelts relativ zu einer alternativen Beschäftigung einerseits die Konsummöglichkeiten eingeschränkt sind, andererseits das Steueraufkommen gering ist – wenn man von der Naturalsteuer absieht, die die Wehrpflicht de facto darstellt.

In dem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Opportunitätskosten, d.h. das entgangene Einkommen der Wehrdiener, die infolge des Wehrdienstes keiner besser remunerierten Erwerbsarbeit nachgehen können, in Hochlohnländern höher sind als in Niedriglohnländern. Daraus erklärt sich der geringere Kostenfaktor der Wehrpflicht in Entwicklungsländern im Vergleich zu entwickelten Industrieländern. In unterentwickelten Ländern kann die Wehrpflicht sogar positive Externalitäten aufweisen, indem die Infrastruktur, wie etwa Strassen, ausgebaut wird, was positive Effekte auf das Wachstumspotenzial der Wirtschaft hat (Hooker—Knette 1997). Stroup —Heckelman (2001) argumentieren, dass der Effekt der Wehrpflicht auf das Wirtschaftswachstum davon abhängt, ob hoch qualifizierte (mit hohen Opportunitätskosten) oder gering qualifizierte (mit geringen Alternativen zur Wehrpflicht) eingezogen werden. Bei gering qualifizierten kann eine gewisse Dauer der Militärausbildung zu einer merklichen Anhebung der Kompetenzen und Fähigkeiten führen, und zwar sowohl was die Kommunikationsfähigkeit, die Selbst-Disziplin als auch die Problemlösungskompetenz anbelangt. Damit verbessern sich nicht nur ihre späteren Erwerbschancen auf dem Arbeitsmarkt sondern auch ihr Beitrag zum Wirtschaftswachstum.

Aus den höheren Opportunitätskosten ergibt sich ein gesamtwirtschaftlicher Vorteil eines Freiwilligenheeres, der die größeren Budgetaufwendungen für ein Freiwilligenheer mehr als kompensiert. Berechnungen für Belgien ergaben (Kerstens—Meyermans 1993), dass die sozialen Kosten der Wehrpflicht doppelt so hoch waren wie die höheren Budgetkosten des späteren Berufsheeres.

Angesichts der Tatsache, dass kaum ökonomische oder soziale Argumente für die Beibehaltung der Wehrpflicht sprechen²², stellt sich die Frage, warum es Gesellschaften gibt, die trotzdem daran festhalten. Panu Poutvara und Andreas Wagener (2009) gingen dieser Frage nach und kamen zu dem Schluss, dass die allgemeine Volksmeinung oft ausschlaggebend für die Entscheidung ist. So haben etwa in einer Volksbefragung (Eurobarometer 1997) 79% der Griechen aber nur 13% der Spanier für die Beibehaltung der Wehrpflicht gestimmt. In der Folge hat Griechenland an der Wehrpflicht festgehalten während Spanien sie abgeschafft hat. Cronberg (2006) berichtet ebenfalls von einer

²² Auch die Annahme (Peled 1998), dass ein Grundwehrdienst für alle zur Sicherung des sozialen Zusammenhalts beiträgt, ist empirisch nicht nachzuweisen. Viel eher kann der soziale Zusammenhalt durch Massnahmen in der Bildung und der Integrationspolitik gefördert werden als über die Wehrpflicht (Krebs 2004).

Befragung in Schweden und Finnland, der zufolge sich 79% der Finnen aber nur 36% der Schweden für die Beibehaltung der Wehrpflicht aussprachen. Es mag daher nicht überraschen, dass Schweden ein Freiwilligenheer eingeführt hat und Finnland nicht.

Offenbar will auch in Österreich die Politik die Entscheidung dem Volk überlassen, indem sie eine Volksbefragung plant, obschon genauere Analysen zeigen, dass es in der Bevölkerung große Meinungsunterschiede zwischen Interessengruppen gibt. Im Endeffekt sind die unterschiedlichen Interessen auf eine unterschiedliche steuerliche Belastung von Personengruppen zurückzuführen und auf die Frage der Fairness gegenüber der Jugend.

9 Schlussfolgerungen

Resümierend kann gesagt werden, dass eine Aussetzung der Wehr-/Zivildienstpflicht aus arbeitsmarktpolitischer Sicht angesichts der mittel- bis längerfristigen Arbeitsmarktentwicklungen keine merklichen Effekte auf die Arbeitslosigkeit haben dürfte. Die Abschaffung eines verpflichtenden Dienstes an der Gesellschaft wird zu einer Aufhebung der Verzerrung der Marktpreise zwischen verschiedenen Gruppen der Arbeitskräfte führen, was zu einer effizienteren Organisation und Nutzung der Ressource Arbeit führen wird. Auch der Einsatz neuer Technologien wird durch die Aussetzung des Grundwehrdienstes und des Zivildienstes gefördert, was die Produktivität in den betroffenen Branchen und der Gesamtwirtschaft anheben wird. Der gesamtwirtschaftliche Nutzen aus der Reform wird daher Kosten, die im Gefolge der Umstellung der Systeme auftreten können, deutlich übertreffen

10 Literatur

Altman, Stuart H., Fechter, Alan E. (1967): Military Manpower Procurement, The Supply of Military Personnel in the Absence of a Draft, AER, Vol. LVII (2), May 1967.

Angrist, J. D. (1990): Lifetime Earnings and the Vietnam Era Draft Lottery. Evidence from Social Security Administrative Records, AER, June 1990.

Becker, G. S. (1971): The Economics of Discrimination, Chicago University Press.

Biffi, Gudrun (2010): „Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich“ im Frauenbericht 2010, Bundeskanzleramt, Wien.

Biffi, Gudrun (2001): Die Aussetzung der Wehrpflicht (Wehrersatzdienst-Zivildienst) auf den Arbeitsmarkt und die Organisation des Zivildienstes. Unveröffentlichte Studie des WIFO im Auftrag des Bundesministeriums für Landesverteidigung, Wien.

Biffi, Gudrun (2003): Implikationen eines Freiwilligenheeres für den österreichischen Arbeitsmarkt, WIFO-MB 1/2003: 47-62.

Binkin, M., Bach, S.J. (1977): Women and the Military, The Brookings Institution, Washington, D.C.

Binkin, M., Kyriakopoulos, I., Youth or Experience? Manning the Modern Military, The Brookings Institution, Washington, D.C., 1980.

BMLV, Zwischenbericht der Expertenkommission beim BMLV zur Prüfung einer allfälligen Umstellung des Bundesheeres auf ein Freiwilligensystem (EXPERKOM), 2001.
http://www.bmlv.gv.at/download_archiv/pdfs/experkom.pdf

Bound, John, Turner, Sarah (2002): 'Going To War And Going To College: Did World War II And The G.I. Bill Increase Education Attainment For Returning Veterans?', *Journal of Labor Economics* Vol. 20: 784-815.

Buonanno, Paolo (2006): 'Costs of Conscription: Lessons from the UK'. University of Bergamo, Department of Economics Working Paper No. 04.

Canby, S. L., *Military Manpower Procurement, A Policy Analysis*, Lexington, 1977.

Cooper, R. V. L., *Military Manpower and the All-Volunteer Force*, Rand Corporation, Santa Monica, 1977.

Crane, J. R., Wise, D. A. (1987): *Military Service and the Civilian Earnings of Youth*, in D.A. Wise (Hrsg.), *Public Sector Payrolls*, Chicago.

Cronberg, Tarja (2006): 'The Will to Defend: A Nordic Divide over Security and Defence Policy', in Alyson J. K. Bailes et al. (Hrg.), *The Nordic Countries and the European Security and Defence Policy*, Oxford: Oxford University Press, pp. 315-322.

Ejrnaes, Mette, Kunze, Astrid (2011): *Work and Wage Dynamics around Childbirth*, IZA Discussion Paper No 6066, Bonn.

Fisher, Anthony C. (1969): *The Cost of the Draft and the Cost of Ending the Draft*, *AER*, Vol. 59/3 (June 1969).

Gärtner, Heinz (2011): *Die österreichische Sicherheitsstrategie (ÖSS) im globalen Kontext*, OIIP, Wien.
<http://www.oip.ac.at/fileadmin/Unterlagen/Dateien/Publikationen/Sicherheitsstrategie.pdf>

Hooker, M.A., Knetter, M.M. (1997): *The effect of military spending on economic activity: Evidence from State procurement spending*. *Journal of Money, Credit, and Banking* 29: 400-421.

Huber, R. K. (1999): *Wo steht die Bundeswehr in der NATO? Ergebnisse einer vergleichenden Analyse von Eckdaten der Verteidigungshaushalte 1978-1998*, *Europäische Sicherheit* Nr. 5, S 44-50.

Huber, R. K. (2001): *Gedanken zur Wehrpflicht aus wirtschaftlicher Sicht*, Stichworte zu einer Diskussion, Vortrag anlässlich des Herbstseminars der Arbeitsgemeinschaft der Reservisten-, Soldaten- und Traditionsverbände (ARST) in Bayern, Universität der Bundeswehr München.
<http://emma.informatik.unibw-muenchen.de/inst5/huber/Streitkraefte/wehrpflicht.pdf>

Duindam, S. (1999): *Military Conscription*, Physica Verlag.

Imbens, Guido, van der Klaauw, Wilbert (1995): *Evaluating the cost of conscription in the Netherlands*, *Journal of Business and Economic Statistics*, Vol.13(2): 207-215.

Keller, Katharina, Poutvaara, Panu, Wagener, Andreas (2009): Does Military Draft discourage enrolment in Higher Education? Evidence from OECD Countries, IZA Discussion Paper No. 4399, Bonn.

Keller, Katharina, Poutvaara, Panu, Wagener, Andreas (2008): Military Draft and Economic Growth in OECD Countries, Discussion Paper No. 228, HECER (Helsinki Center of Economic Research), Helsinki.

Keller, Katharina, Poutvaara, Panu, Wagener, Andreas (2009): Military Draft and Economic Growth in OECD Countries, Defence and Peace Economics, Vol. 20(5), 373-393.

Kerstens, K., Meyermans, E. (1993): The draft versus an all-volunteer force: Issues of efficiency and equity in the Belgian draft. Defence Economics 4: 271-284.

Krebs, R. (2004): 'A School for the Nation? How Military Service Does Not Build Nations, and How it Might', *International Security* 28, 85–124.

Kunze, Astrid (2002): 'The Timing of Careers and Human Capital Depreciation', IZA Discussion Paper No. 509, Bonn.

Ministère de la Défense (2012): La condition des militaires du rang et les rémunérations des militaires, 6ème rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire – Juillet 2012, Paris.

OECD (1998): Conflict, Peace and Development Co-operation on the Threshold of the 21st Century, Development Co-operation Guidelines Series, Paris.

Oi, Walter Y. (1967): The Economic Cost of the Draft, AER, Vol LVII (2).

Peled, Alon (1998): A Question of Loyalty: Military Manpower Policy in Multiethnic States, Cornell University Press: Ithaca.

Poutvaara, Panu, Wagener, Andreas (2007): Conscription: Economic costs and political allure, Economics of Peace and Security Journal, Vol.2 (1): 6-15.

Poutvaara, Panu, Wagener, Andreas (2005): To draft or Not to Draft? Efficiency, Generational Incidence, and Political Economy of Military Conscription, IZA Discussion Papers No. 1559, Bonn.

Poutvaara, Panu, Wagener, Andreas (2009): The Political Economy of Conscription, IZA Discussion Paper No. 4429, Bonn.

Rosen, S., Taubmann, P., Changes in Lifecycle Earnings: What Social Security Data Show?, Journal of Human Sciences, 1982.

Ryan, P. (2001): The school-to-work transition: A cross-national perspective, Journal of Economic Literature, Vol.39-1: 34-92.

Schmid, Günther (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung: Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Campus Verlag, Frankfurt am Main.

Schnell, J., Straub, G. (2000): Zur ökonomischen Effizienz der Wehrpflicht am Beispiel der Bundeswehr – Ist eine Wehrpflichtarmee „billiger“ und „effizienter“ als eine Freiwilligenarmee?

Teilstudie H der Studien zur Zukunft der Bundeswehr. <http://www.unibw-muenchen.de/campus/WOW/v1054/miloek1.html>

Smith, A. (1776/1937), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Cannan Hrg., Neuauflage von 1937, Modern Library, Random House, Inc., New York.

Sticht, T. G., *Military Testing and Public Policy: Selected Studies of Lower Aptitude Personnel*, in B. R. Gifford and L. C. Wing (Hrg.), *Test Policy in Defense*, Boston, 1992.

Stroup, M.D., Heckelman, J.C. (2001): Size of the military sector and economic growth. A panel data analysis of Africa and Latin America. *Journal of Applied Economics* 4: 329-360.

Warner, John T., Asch, Beth J. (2001): The Record and Prospects of the All-Volunteer Military in the United States, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15(2) (Spring 2001), 169-192.

<http://magazine.orf.at/zur-sache/990704/zs990704.doc>

<http://www.bmi.gv.at/web/bmiwebp.nsf/AllPages/ZD010116131716>

<http://www.zivildienstverwaltung.at/>