

1514/AB XXIV. GP

Eingelangt am 25.05.2009

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

BM für Landesverteidigung und Sport

Anfragebeantwortung



MAG. NORBERT DARABOS
BUNDESMINISTER FÜR LANDESVERTEIDIGUNG UND SPORT

S91143/68-PMVD/2009

20. Mai 2009

Frau

Präsidentin des Nationalrates

Parlament

1017 Wien

Die Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Fichtenbauer, Kolleginnen und Kollegen haben am 25. März 2009 unter der Nr. 1472/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend "Lage des Bundesheeres" gerichtet. Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu 1 und 2:

Ich verwehre mich mit Entschiedenheit gegen derart polemische Fragestellungen. Die Beantwortung dieser Fragen betrifft keinen Gegenstand der Vollziehung.

Zu 3:

Mit dem Begriff „Alternative Finanzierungsformen“ ist ein vom Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport entwickeltes Geschäftsmodell zur beschleunigten Herstellung von Ersatzbauten zu verstehen. Die ersten konkreten Projekte mit der Bundesimmobiliengesellschaft sehen die Errichtung von Bauten nach den detaillierten Vorgaben, Plänen und den konkreten Anforderungen des Österreichischen Bundesheeres vor.

Zu 4:

Es ist beabsichtigt, das Geschäftsmodell der Strategischen Immobilien Verwertungs-, Beratungs- und Entwicklungsgesellschaft (SIVBEG) auf Grundlage der Möglichkeiten, die im SIVBEG-Errichtungsgesetz vorgesehen sind, auszuweiten. Konkret sollen zukünftig andere Formen der Verwertung wie der Verkauf von Immobilien im Wege von Projektentwicklungsgesellschaften genutzt werden.

Zu 5:

Zunächst darf ich in diesem Zusammenhang darauf hinweisen, dass es für Milizübungen nach der geltenden Rechtslage erst seit dem 01.01.2008 gibt. Nähere Details sind nicht geeignet im Rahmen einer parlamentarischen Anfragebeantwortung erörtert zu werden.

Zu 6 und 7:

Die auf Basis der Empfehlungen der Bundesheerreformkommission und des Berichtes der Arbeitsgruppe „Miliz 2010“ vorgeschlagenen Anreize für die Miliz wurden – soweit es sich um eigenlegislative Maßnahmen handelt – bereits realisiert und fortgeführt:

- Einführung von Milizübungen auch für Mannschaften,
- Ausweitung der Anerkennungsprämien und Einführung von Sachprämien gleichsam als Belohnung auch für Milizsoldaten,
- Überweisung der Geldleistungen mit Valuta zum ersten Übungstag,
- Einführung eines Milizbeauftragten,
- Einführung einer Milizmedaille,
- Öffnung der Milizfunktion für Frauen,
- Verdoppelung der Erfolgsprämie für den positiven Abschluss der vorbereitenden Milizausbildung,
- Anspruch auf eine Milizprämie für alle Milizübungsleistenden,
- Erhöhung der Einsatzprämie,
- Einführung eines Wehrdienstausweises für Milizsoldaten,
- Finanzielles Anreizsystem in der Freiwilligenwerbung für Milizfunktionen,
- Schaffung von Verwendungsabzeichen für Experten und Dienstgradabzeichen für Milizanwärter,
- Intensivierung der Übungstätigkeit der Miliz,

- Schaffung zusätzlicher Entwicklungsmöglichkeiten für höchstqualifizierte Milizsoldaten in den Expertenstäben, wobei dabei vor allem die zivilen Fähigkeiten eingebracht werden sollen,
- Ermöglichung des Ausbildungsdienstes – schon ab dem Einrücken anstatt GWD – für MUO-Anwärter,
- Beginn der MUO-Ausbildung NEU mit 2009,
- Ermöglichung der Beförderung zum Gefreiten nach positiv absolvierter VbM und Gesamtdienstzeit von mindestens 4 Monaten,
- Einführung einer ÖBB-VORTEILScard Miliz seit 1. März 2009,
- Durchführung von zusätzlichen MUOK2/Jg im Jahre 2009,
- Installierung einer AG Milizentwicklung,
- Möglichkeit der Entlehnung von Medien durch Angehörige des Milizstandes bei der ÖMB (Österreichische Militärbibliothek).

Darüber hinaus war und ist beabsichtigt, nachstehende Attraktivierungsmaßnahmen für die Miliz in Abhängigkeit von den vorhandenen Rahmenbedingungen sobald wie möglich umzusetzen:

- Produktion eines Werbe-/Informationskurzfilmes „Zweitberuf Milizsoldat“,
- Neustrukturierung des Internetauftrittes „Miliz“ im Internet und Intranet,
- Beförderungsmöglichkeit von Mannschaftssoldaten, abhängig vom Engagement bei den Milizübungen, bis zum Zugführer,
- Beförderungen während der Ausbildung zum Milizunteroffiziersanwärter abhängig vom jeweilig erreichten Ausbildungsstand und nicht an Wartefristen gebunden,
- Vermehrte gegenseitige Anrechnung von zivilen bzw. militärischen Ausbildungen,
- Flexible Absolvierung des zweiten Abschnittes der Milizunteroffiziersausbildung möglich,
- Anrechnung von Ersatzdienstzeiten für diverse Ausbildungsmodule der Milizunteroffiziersausbildung für Wehrpflichtige des Milizstandes, die sich nachträglich für die Milizunteroffiziersausbildung melden,
- Detaillierung von Anerkennungsprämien und Sachleistungen für die Miliz,
- Ermöglichung der Fahrschulgrundausbildung B für PiAD und damit auch Milizunteroffiziersanwärter,
- Initiativen und Versuche zur Verbesserung der Einbettung des Milizsystems in Wirtschaft und Gesellschaft.

Weiters möchte ich nicht unerwähnt lassen, dass ich angeordnet habe, die Milizübungen 2009 und 2010 durchzuführen und hierbei erforderliche Unterstützungen und Maßnahmen für eine aufgabenorientierte, zielgerechte und interessante Durchführung sicherzustellen.

Zu 8:

Das Signal an die Mitarbeiter ist dahingehend zu verstehen, dass man sich verantwortungsvoll um ihre Einteilung auf einen Arbeitsplatz bemüht, aber auch ehrlich mit der Tatsache umgeht, dass nicht jeder Bedienstete in Zeiten der notwendigen Reduktion und Verkleinerung, insbesondere in der Verwaltung, auf Dauer eine Garantie auf einen bestimmten Arbeitsplatz haben kann. Zur Unterstützung der Erreichung dieses Zieles wurde das Projekt „Personal Provider“ im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport eingerichtet.

Zu 9 bis 11:

Durch verschiedene Personalsteuerungsmaßnahmen konnte erreicht werden, dass die ursprünglich angenommene Anzahl von 300 über Stand zu führenden Bediensteten im Rahmen der Reform der Zentralstelle nie erreicht wurde bzw. die Zahl der über Stand Geführten bereits verringert werden konnten. Einerseits wurden für Bedienstete bereits sogenannte Zielarbeitsplätze, das sind Arbeitsplätze, die vor allem durch Ruhestandsversetzungen frei werden, vorgesehen. Andererseits wurden Bedienstete mit zeitlich auf bis zu zwei Jahre befristeten Aufgaben zur Unterstützung des Transformationsprozesses betraut (temporäre Verwendungen). Für die verbleibenden Bediensteten schließlich werden durch Nachbesetzungen von freiwerdenden Arbeitsplätzen im sozial verträglichen Umfeld Lösungen gesucht. Solche Lösungen werden auch in Form von Umschulungsmaßnahmen im Rahmen der Betreuung durch den Personalprovider unterstützt. Nicht unerwähnt möchte ich in diesem Zusammenhang lassen, dass dem Personal Provider ein hohes Maß an sozialer Verantwortung im Umgang mit jedem einzelnen Bediensteten zukommt.