



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91143/16-PMVD/2024

28. März 2024

Herrn

Präsidenten des Nationalrates

Parlament

1017 Wien

Die Abgeordneten zum Nationalrat Kainz, Kolleginnen und Kollegen haben am 31. Jänner 2024 unter der Nr. 17686/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Unteroffiziers-Initiative“ gerichtet. Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu 1:

Der Anstieg der Zahl an Berufsunteroffizieren kann nicht allein auf die Maßnahmen im Rahmen der Unteroffiziers (UO)-Initiative zurückgeführt werden. Vielmehr zeigte sich die letzten Jahre ein volatiler Arbeitsmarkt, insbesondere aufgrund der COVID-19 Pandemie und erfuhren die Beweggründe junger Berufseinsteiger über die letzten Jahre große Veränderungen. So sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Arbeitsplatzsicherheit, eine sinnstiftende Aufgabe, Wertschätzung durch den Dienstgeber und eine flexible Arbeitszeitgestaltung oft ausschlaggebender als die Bezahlung. Auf Grund von ruhestandsbedingten und vorzeitigen Abgängen sowie des Rückgangs an Kaderanwärterinnen und Kaderanwärtern war die Anzahl zuletzt rückläufig, der Abwärtstrend konnte aber verlangsamt werden und haben heuer im Vergleich zum gesamten letzten Jahr bereits 11% bei denjenigen mehr, die eine Ausbildung zum Berufsunteroffizier an der Heeresunteroffiziersakademie begonnen haben. Die UO-Initiative wurde als Projekt nach Implementierung der Maßnahmen im Jahr 2017 beendet, erst 2020 wurden die Anstrengungen zur Personalbindung und -gewinnung massiv erhöht und wurden und werden nunmehr im Rahmen der Personaloffensive in einem viel breiteren und nachhaltigeren Ansatz Personalmaßnahmen umgesetzt, die die personelle Einsatzbereitschaft im Lichte des Aufbauplans des ÖBH 2032+ sicherstellen sollen.

Zu 2:

Die UO-Initiative hat eine Übernahme der Kaderanwärterinnen und Kaderanwärter in ein Dienstverhältnis nach sechs Monaten ermöglicht, wodurch in der Regel eine finanzielle

Verbesserung erreicht wird. Zudem werden grundsätzlich alle Absolventinnen und Absolventen der Heeresunteroffiziersakademie (HUAk) nach Möglichkeit auf unbefristete Arbeitsplätze eingeteilt. Zeitlaufbahnen sind auf jene Fälle beschränkt, in denen bislang im Organisationsplan keine Berufslaufbahnen realisiert werden konnten. Es wurden die Berufsbezeichnung „Berufsunteroffizier“, der „Tag der Wachtmeister“ und eine Arbeitstagung für Absolventinnen und Absolventen der HUAk implementiert sowie mit vier Informationsoffensiven und Informationen zur Kaderausbildung auf der Homepage des Österreichischen Bundesheeres (ÖBH) die Bewerbung des Berufs „Berufsunteroffizier“ verstärkt. Darüber hinaus bieten die jeweiligen Verbände im Rahmen des Einstiegsmentorings Einstiegsprogramme an und der Abschluss der Stabsunteroffiziersausbildung kann fortan auf die Berufsreifeprüfung angerechnet werden. Mit der UO-Initiative konnten zudem Belohnungen für die Leistungen als Ausbilder und der Weiterbezug der Tagesgebühr bei eigenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eingeführt werden.

Zu 3 und 3a:

Im Rahmen der UO-Initiative wurde ein erster Schritt für höheres Einkommen für Unteroffiziere erzielt. Seit 2020 gelang es ferner einen weiteren wesentlichen Schritt zu setzen und zwar die Angleichung der Funktionszulage der Stabsunteroffiziere mit jenen der vergleichbaren Beamten des Exekutivdienstes. In einem viel breiteren Ansatz wird nunmehr intensiv für alle Personengruppen, insbesondere auch für Unteroffiziere, im Ressort an Verbesserungen gearbeitet, was auch bei den durch das BMLV selbst umsetzbaren Maßnahmen gelang. Exemplarisch darf die Anhebung der Forterhaltungsgebühr (FEG) für die Uniform für Unteroffiziere und Offiziere angeführt werden, wo darüber hinaus erstmalig die Gebühren der Unteroffiziere mit jenen der Offiziere gleichgestellt wurden.

Zu 4, 6, 6e und 7:

Die Sicherstellung der Planstellen und die Einbindung der Unteroffiziere in die Imagekampagne wurden bereits umgesetzt. Die Umsetzung der Rekrutierungsprämie ist in der finalen Vorbereitungsphase. Maßnahmen zur Erleichterung des Einstiegs mit Orientierung auf Entwicklung und zur Verbesserung der Einkommenssituation des Jungkaders werden derzeit evaluiert.

Zu 5 und 5a:

Als bislang erfolgreichste Maßnahmen sind die begleitende Personalwerbung zur Imagewerbung, die Belohnungen für Ausbilder und die Einführung von Absolventinnentreffen an der HUAk, welche seither im Rahmen der Personaloffensive sukzessive weiterentwickelt werden, zu nennen.

Zu 8 und 8a:

Die Personengruppe der Unteroffiziere weist insbesondere hinsichtlich ihrer Verwendung und Mobilität sehr spezifische Bedürfnisse auf, weswegen Maßnahmen der UO-Initiative auf Offiziere und Zivilbedienstete nur eingeschränkt anwendbar sind. Im Allgemeinen können Maßnahmen, wie die Verbesserung der Vereinbarkeit mit Familie und Beruf, die Erhöhung des Einkommens, die Fokussierung auf die militärische Kernaufgabe, die Durchführung eines Laufbahnentwicklungsgesprächs und Absolventinnentreffen nach der Ausmusterung jedoch auch für andere Zielgruppen geeignet sein. Abschließend darf nochmals auf die laufende Personaloffensive hingewiesen werden, welche auf alle Personengruppen im Ressort ausgelegt ist und eine Vielzahl an Personalmaßnahmen zur verbesserten Personalbindung und -gewinnung beinhaltet.

Zu 3b, 5b, 6a bis 6d und 8b:

Entfällt.

Mag. Klaudia Tanner

