



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91147/4-PMVD/2023 (1)

11. Oktober 2023

Herrn
Präsidenten des Nationalrates

Parlament
1011 WIEN

Gemäß § 4 Abs. 5 des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001), BGBl I Nr. 146, beehre ich mich, zu dem von der beim Bundesministerium für Landesverteidigung eingerichteten Parlamentarischen Bundesheerkommission für Beschwerdewesen (PBHK) verfassten Jahresbericht über ihre Tätigkeiten und Empfehlungen im Jahr 2022 Stellung zu beziehen:

Stellungnahme zum Jahresbericht 2022 der Parlamentarischen Bundesheerkommission für Beschwerdewesen

Vorwort

In Entsprechung der Verfassungsbestimmung des § 4 Abs. 5 des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001), BGBl I Nr. 146, ergeht zum Jahresbericht 2022 der Parlamentarischen Bundesheerkommission über ihre Tätigkeiten und Empfehlungen nachstehende Stellungnahme. Sämtliche in dieser Stellungnahme verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt, alle Geschlechter gleichermaßen.

1. Allgemeines:

Die Parlamentarische Bundesheerkommission trägt durch ihre Tätigkeit schon seit Jahrzehnten dazu bei, die Rahmenbedingungen für die Bundesheerangehörigen zu verbessern, damit die Soldatinnen und Soldaten ihre Einsatzaufgaben bestmöglich erfüllen können. Alle Beschwerden, die ja auch in den alljährlichen Tätigkeitsberichten der Kommission ihren Eingang finden, werden vom Landesverteidigungsressort daher ernst genommen – denn es ist in unser aller Interesse, ein leistungsfähiges Bundesheer mit zufriedenen Bediensteten zu haben.

Vorweg danke ich der Parlamentarischen Bundesheerkommission für den Tätigkeitsbericht 2022 und möchte in diesem Zusammenhang einige generelle Bemerkungen anführen:

1.1 Ausgangslage

Das Jahr 2022 war nicht nur für das Bundesheer, sondern auch für die Republik Österreich, für Europa, und sogar auch global betrachtet ein sehr schwieriges. Nach einer langwierigen Phase, in der enorme Anstrengungen zur Bewältigung der Corona-Pandemie von Nöten waren, erfolgte am 24. Februar 2022 der Angriff auf die Ukraine. Kaum jemand hätte sich einen derartigen Angriffskrieg mit

konventionellem Waffeneinsatz in Europa vorstellen können. Bis dato ist dieser Krieg mit all seinen schrecklichen Auswirkungen präsent. Österreich als neutraler Staat musste die militärische Landesverteidigung und die sicherheitspolitische Ausrichtung evaluieren und den geänderten Erfordernissen anpassen. Zwingend erforderlich war und ist es, rasch die Fähigkeiten des Bundesheeres zu steigern, zumal nur eine funktionierende und effiziente Landesverteidigung den Schutz der österreichischen Bevölkerung, der verfassungsmäßigen Einrichtungen und der Lebensgrundlagen sicherstellt, und so die Souveränität der Republik Österreich bei Krisenlagen und im Kriegsfall gewährleistet. Die umfassende Landesverteidigung muss neuen Herausforderungen und Bedrohungsformen – insbesondere auch hybriden Bedrohungen und Cyber- Angriffen - angepasst werden.

1.2 Finanzielle Mittel

Die umfassende Neubeurteilung der sicherheitspolitischen Lage bedingte eine signifikante Erhöhung des Verteidigungsbudgets. Mit dem nunmehr aktuellen Bundesfinanzrahmengesetz und vor allem mittels des Landesverteidigungsfinanzierungsgesetz wurde für das Bundesheer das bislang höchste Budget beschlossen, womit eine zeitgemäße und den vielschichtigen Herausforderungen gerecht werdende Landesverteidigung garantiert werden kann. Ein entsprechendes Investitionspaket, wobei vor allem in die Mobilität, in den Schutz und in die Wirkung der Soldaten und Soldatinnen sowie in die Infrastruktur des Bundesheeres investiert wird, soll eine entsprechende Auftragserfüllung des Bundesheeres sicherstellen.

1.3. Organisationsänderung

Die sicherheitspolitische Neubeurteilung bedingte auch eine Weiterentwicklung der obersten und oberen militärischen Führung. Die Reorganisation der Zentralstelle und der Kommanden der oberen militärischen Führung ermöglicht die Optimierung der militärischen Planungs- und Führungsstrukturen sowie die Fokussierung der Zentralstelle auf strategische und staatliche (Verwaltungs-)Aufgaben. Durch diese Organisationsänderung wird langfristig die Verwaltung schlanker, schneller und die Truppe gestärkt.

1.4 Ausblick

Die sicherheitspolitische Entwicklung in Europa hat - wie bereits dargelegt - zu einer Neubeurteilung der umfassenden Landesverteidigung, der Sicherheitsstrategie und zu einer höheren finanziellen Ausstattung des Bundesheeres geführt. Ungeachtet dessen, dass diese finanziellen Mittel dazu herangezogen werden, die in den vergangenen Jahrzehnten aufgetretenen Defizite zu eliminieren, stellt die demografische Entwicklung für das Bundesheer eine weitere große Herausforderung dar. Vor dem Hintergrund signifikanter gegenwärtiger und vor allem in den kommenden Jahren zu erwartender Pensionsabgänge gilt es, das für das Bundesheer benötigte Personal zu gewinnen. Es sind daher hohe Anstrengungen erforderlich, um eine qualitativ hochwertige und motivierende Ausbildung sicherzustellen, um so nicht nur künftiges Kaderpersonal zu gewinnen, sondern auch Experten für die vielschichtigen Aufgabenstellungen im Bundesheer anzusprechen.

2. Beschwerdemanagement im BMLV

Die im Zuge von Beschwerden artikulierten Probleme werden regelmäßig im Rahmen des ressortinternen umfassenden Beschwerdemanagements überprüft, und nach eingehenden Analysen erforderlichenfalls einer Lösung zugeführt. Im Zuge der fallbezogenen Analysen wird somit auch die Möglichkeit eröffnet, Systemmängel zu erkennen, und durch eine Priorisierung der Maßnahmenetzung Verbesserungen vornehmen zu können.

Sämtliche in den nachstehenden Punkten 3 bis 5 (Beispiele für konkrete Beschwerdefälle/amtswegige Prüfungen, Prüfberichte und weitere Themen) von der Parlamentarischen Bundesheerkommission angeführten „Kritikpunkte“ wurden im Rahmen des erwähnten umfassenden Beschwerdemanagements des Ressorts eingehenden Überprüfungen und Analysen unterzogen, und erfolgten erforderlichenfalls entsprechende Maßnahmenetzungen.

3. Beispiele für Beschwerdefälle/amtswegige Prüfungen (gemäß Jahresbericht 2022):

Zum besseren Verständnis wird den jeweiligen konkreten im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht gesetzten Problemlösungen bzw. Maßnahmen der bezugnehmende Anlassfall im Wortlaut des Jahresberichtes 2022 in *kursiver Schrift* vorangesetzt.

3.1. Unangebrachte Ausdrucksweisen:

Ein Wachtmeister äußerte sich über einen Rekruten mit z.B. „Hurenkind“ und „Krätze“. (GZ 10/116-2022)

Der beschwerdebezogene Unteroffizier wurde rechtskräftig disziplinar bestraft. Darüber hinaus wurde präventiv eine Kaderbelehrung über den korrekten Umgang durchgeführt.

Bei einem Kaffeeautomaten stand die Anzeige „Wasser füllt“ und eine Charge sagte zu einer rangniedrigeren Soldatin „... hol jetzt sofort deine Feldflasche und füll diese mit Wasser und lauf dann zum Kaffeeautomaten um diesen zu befüllen“. (GZ 10/014-2022)

Der Beschwerdebezogene wurde eindringlich über den korrekten Umgang belehrt und ermahnt.

Aufgrund eines sichtbaren Knutschflecks reagierte ein Unteroffizier gegenüber einem Rekruten mit Äußerungen wie: „Ja, ja kleine Kinder verführen“, bzw. „Hast du wieder eine 12-Jährige verführt, die noch nicht bei der Firmung war“. (GZ 10/086-2022)

Der beschwerdebezogene Unteroffizier wurde eingehend über die Einhaltung der Bestimmungen des § 4 Abs. 1 ADV (Verhalten gegenüber Untergebenen) und die Bestimmungen des Erlasses/BMLV vom 18. Dezember 2017, VBl I Nr. 3/2018 Pkt. II/3 (Verhaltensnormen für Soldatinnen und Soldaten – Neuregelung; Umgangston gegenseitiges Verhalten) belehrt.

3.2 Mängel bei der Unterbringung bzw. der Infrastruktur:

Kursteilnehmer bemängelten sowohl Ausstattungsmängel und eine unzureichende Infrastruktur betreffend Sport- und Ausbildungsmöglichkeiten an der Dienststelle. (GZ 10/057-2022)

Im Rahmen des Beschwerdebearbeitungsprozesses wurde - unabhängig von einer Erweiterung des Angebots an Sportgeräten - die Sanierung und Vergrößerung eines Kraft-/Konditionsraumes inkl. Sauna der beschwerderelevanten Räumlichkeit in die Wege geleitet.

3.3 Organisatorische Mängel

Ein Brief an einen Grundwehrdiener wurde im Zuge verwaltungstechnischer Bearbeitung ohne Zustimmung geöffnet. (GZ 10/001-2022)

Die Beschwerdebezogenen wurden über die korrekte und sorgsame Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen belehrt.

Ein Rekrut wurde aufgrund mangelhafter Bearbeitung eines Beförderungsantrages verspätet zum Gefreiten befördert. (GZ 10/062-2022)

Die Auszahlung der erhöhten Dienstgradzulage und des Einsatzgeldes wurde durch den beschwerdebezogenen Verband im Rahmen der Beschwerdebearbeitung bewirkt. Darüber hinaus ist dem Beschwerdeführer die Aushändigung seines Beförderungsdekretes in würdiger Form angeboten worden.

Ein Korporal wurde trotz Sperrvermerks zum Assistenzeinsatz einberufen. (GZ 10/085-2022)

Aufgrund eines Wechsels des Ergänzungsbereiches erfolgte durch ein schlichtes Versehen keine entsprechende Speicherung in ERGIS NT++, sondern lediglich die Verfügung des Sperrvermerkes. Im ggstdl. Fall handelte es sich um eine Einzelfallkonstellation, weshalb die verantwortliche Dienststelle zwar zur entsprechenden Sorgfalt angehalten wurde, aber die Setzung allfälliger präventiver Maßnahmen als nicht notwendig beurteilt wurde.

Aufgrund von mangelnden Logistikabläufen wurden neue Reifen für ein HKfz erst mehrere Monate nach einer Bedarfsmeldung zugewiesen. (GZ 10/101-2022)

Unabhängig davon, dass die lange Dauer des Übergabeprozesses aufgrund einer bedauerlichen Verwechslung der Truppennummer resultierte, wurden nachstehende Maßnahmen gesetzt, um künftig derartigen Missständen entgegenzuwirken:

- Erweiterung der Lagerkapazitäten im Zuge des Aufbauplans, um die Möglichkeit einer Reservebildung zu schaffen.
- Prüfung der Möglichkeit eines neuen Reifenabrufvertrages.

Durch organisatorische Mängel und Unstimmigkeiten im Dienstbetrieb konnten dienstliche Fahrten nicht bedarfsgerecht durchgeführt werden. (GZ 10/070-2022)

Den im Rahmen der Beschwerdeerhebung erkannten Defiziten wurde durch Maßnahmen wie persönliche Aussprache, moderierte Teamgespräche und Steuerungsmaßnahmen (durch z.B. klare Ablaufregelungen) entgegengewirkt.

Missverständliche Informationen zu einer bevorstehenden Zahnoperation veranlassten eine Charge zu der Abmeldung von der KAAusb1. (GZ 10/023-2022)

Im Rahmen der Erhebungen wurde festgestellt, dass die beschwerderelevante Austeilung des Beschwerdeführers aus der Kaderanwärterausbildung 1 (KAAusb1) aufgrund mangelnder Kommunikation zwischen den Beteiligten (Beschwerdeführer und Gesprächspartnern/San-Personal) erfolgt ist. Das Sanitätspersonal sowie das Ausbildungspersonal wurde deshalb im Rahmen der Beschwerdebearbeitung angehalten, in ähnlichen Fällen durch rechtzeitige und gezielte Rückfragen Missverständnisse zu vermeiden. Der Beschwerdeführer wurde wieder als Teilnehmer an der KAAusb1 eingeteilt.

3.4 Nichteinsichtige Gestaltung dienstlicher Maßnahmen

Unmittelbar nach dem Frühstück erfolgte für Grundwehrdiener eine körperlich anspruchsvolle Lehreinheit „Selbst- und Kameradenhilfe“. (GZ 10/001-2022)

GWD mussten während einer Sparteinheit mit hochgekrempelten Ärmeln durch das Gelände kriechen. (GZ 10/001-2022)

Die Beschwerdebezogenen wurde im Rahmen der Beschwerdeerledigung eindringlich über die Einhaltung der einschlägigen erlassmäßigen Bestimmungen belehrt.

Während eines Bittrapports beim Einheitskommandanten betreffend die Meldung zu einem Assistenzeinsatz wurden einem Grundwehrdiener zwei Möglichkeiten aufgezeigt: Entweder die Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder die Zurückziehung des Bittrapports. Nach der diesbezüglichen Einbringung einer Beschwerde an das BMLV erfolgte ein Telefongespräch mit dem Beschwerdebearbeiter des BMLV in Anwesenheit des DfUO, StvKpKdt und KpKdt, mit dem Ergebnis eines Disziplinarverfahrens/5 Tage Ausgangsverbot. (GZ 10/018-2022)

Der beschwerdebezogene Kompaniekommandant wurde nachdrücklich belehrt, dass ein disziplinäres Fehlverhalten eines Soldaten als Einzelverfahren gemäß den Bestimmungen des Heeresdisziplinargesetzes 2014 abzuhandeln, und nicht als Druckmittel zu verwenden ist.

Im Zuge der wöchentlichen Kommandantenbesprechung wurde die ggstdl. Beschwerdethematik mit allen Kompaniekommandanten eingehend erörtert.

3.5 Amtswegige Prüfverfahren:

Während des sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatzes meldete sich ein Rekrut bei seinem Kameraden zum Toilettengang ab. Als er sich nach ca. 30 min nicht zurückgemeldet hatte, wurde durch seinen Kameraden Nachschau gehalten. Der Rekrut wurde leblos am Rücken liegend vorgefunden. Er hatte mit seiner Dienstwaffe Selbstmord verübt. (GZ 10/007-2022)

Suizide sind multifaktorielle Ereignisse, bei denen oftmals persönliche, dienstliche und soziale Faktoren zusammenkommen. Im nachstehenden Exkurs darf auf die vielschichtigen Bemühungen des Ressorts bei Ergreifung von Suizidpräventionsmaßnahmen eingegangen werden. In diesem Zusammenhang

darf auf den Suizidbericht 2022 des Heerespsychologischen Dienstes (HPD) hingewiesen werden, dem nicht nur die im nachstehenden Exkurs getroffenen Ausführungen zu entnehmen sind, sondern der insbesondere auf die allgemeine Problematik fachdienstlich eingeht.

Exkurs: Ressortinterne Suizidpräventionsmaßnahmen:

Suizidprävention nimmt im ÖBH einen hohen Stellenwert ein. Um den einsatzbedingten und organisatorischen Herausforderungen wirksam begegnen zu können, sind die Fürsorge der Kommandanten und die Kameradschaft wesentliche Elemente. Der Heerespsychologische Dienst bietet Unterstützung hinsichtlich Information, Beratung und Behandlung an. Psychologische Präventionsmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen haben in den vergangenen Jahren einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Suiziden und Suizidversuchen von Soldaten und Zivilbediensteten des ÖBH geleistet und sind in Zeiten der Veränderung bzw. besonderer Herausforderungen („multiple Krisen“, Demografie ...) wichtiger denn je. Insbesondere der Sensibilisierung von Mitarbeitern zum Thema Suizid kommt eine wesentliche Rolle zu. Eine effektive Prävention muss daher auf mehreren Ebenen ansetzen.

Bereits bei der Stellungsuntersuchung und den Eignungsuntersuchungen (Kaderauswahl, Auslandseinsatz etc.) wird die potentielle berufliche Belastbarkeit psychologisch untersucht.

Eine besondere Rolle in der Prävention kommt der Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zu. Primärprävention zielt darauf ab, suizidalen Entwicklungen vorzubeugen und Risiken möglichst vorzeitig zu erkennen.

Hierzu finden im Rahmen der primärpräventiven Suizidprävention regelmäßig Kaderfortbildungen statt. Sekundärprävention hat die Aufgabe der frühzeitigen Unterstützung und Behandlung von Mitarbeitern. Im Rahmen der Sekundärprävention erfolgen nach einem Suizid eines Mitarbeiters notfallpsychologische Maßnahmen. Zudem wird an der betroffenen Dienststelle nach einem Suizid eine psychoedukative Kaderfortbildung zum Thema Suizidprävention durchgeführt.

Für Grundwehrdiener gibt es ein eigenes Ausbildungsmodul im Rahmen der Basisausbildung im Abschnitt BAK-08b mit dem definierten Feinziel „Anzeichen von Suizidalität von Kameraden erkennen und geeignete Maßnahmen treffen“. Mit dieser suizidpräventiven Ausbildungsmaßnahme wird jährlich eine große Anzahl junger Männer und tlw. Frauen erreicht. Diese Maßnahme stellt damit eine allgemein gesundheitsprophylaktische Leistung dar, die für diese Altersgruppe nicht unwesentlich ist, da Suizide in dieser Altersgruppe (15 bis 24 Jahre) nach (Verkehrs-)Unfällen die zweithäufigste Todesursache sind (Bericht BMSGPK 2022: „Suizid und Suizidprävention in Österreich“). Aufgrund des Einsatzes von GWD an österreichischen Grenzen (sihpolAssE) ist es notwendig, diese Gruppe – neben KPE-Soldaten – besonders auf mögliche Belastungsfolgen, die in derartigen Einsätzen entstehen können, vorzubereiten bzw. deren Einsatzdauer zu reduzieren.

Ein wichtiges niederschwelliges Instrument der Suizidprävention ist das Helpline-Service (HLS). Das HLS bietet 24/7 telefonische psychologische Hilfestellung für Soldaten, Zivilbedienstete des Ressorts sowie deren Angehörige. Beim HLS kommt es regelmäßig zu Anrufen im Kontext von Suizidgefährdung. Bei den meisten dieser Anrufe handelt es sich um die Sorge um Kameraden oder Angehörige. All diesen Fällen wird nachgegangen und den Betroffenen psychologische Beratung und Betreuung angeboten.

Stellt sich heraus, dass „Gefahr im Verzug“ besteht, so werden die Ressourcen des Sanitätswesens eingebunden und Betroffene den klinisch- und gesundheitspsychologischen Ambulanzen der Sanitätszentren zugewiesen. Bei Gefahr im Verzug kann bzw. muss eine externe psychiatrische Versorgung in Anspruch genommen werden. Die klinisch-psychologischen Ambulanzen der Sanitätszentren sind auch wichtige

Anlaufstellen insbesondere für GWD, wenn bspw. im Grundwehrdienst in den Anfangswochen eine Anpassungskrise (Trennung von Familie, Partner, Wohnortwechsel etc.) entsteht. Für längerfristige Behandlungen und Therapien, z.B. aufgrund einer posttraumatischen Belastungsstörung nach einem Vorfall im Auslandseinsatz, steht die Fachambulanz für Psychotraumatologie des Sanitätszentrums West in Innsbruck zur Verfügung.

Die Suizidprävention des Psychologischen Dienstes zielt grundsätzlich auf die internen Beschäftigten (Kader, Grundwehrdiener, Zivilbedienstete) ab. Im Suizidfall kann es vorkommen, dass anfänglich auch notfallpsychologische Maßnahmen für die Angehörigen gesetzt werden. I.d.R. erfolgt dann die Weiterbetreuung durch externe Angebote, u.a. durch die regionalen Kriseninterventionsteams oder sonstigen psychosozialen Einrichtungen.

Im HPD-Informationenfolder „Suizidprävention“ werden den Bediensteten des Ressorts Informationen zu Ursachen von Suiziden, Erkennen von suizidgefährdeten Personen sowie Informationen zum Umgang mit Betroffenen und weiterführende Hilfsangebote für Betroffene zur Verfügung gestellt.

Dieser Folder wird u.a. im Rahmen von Veranstaltungen und Schulungen verteilt.

Im Rahmen des Peer-Systems arbeiten speziell ausgebildete Soldaten eng mit Militärpsychologen zusammen. Peers leiten im Anlassfall (Einsatz, Unfälle, Todesfälle etc.) sekundärpräventive notfallpsychologische Maßnahmen ein und führen gemeinsam mit den Militärpsychologen psychologische Krisenintervention durch. Nach Suiziden von Bediensteten findet zeitnah an der Dienststelle eine Krisenintervention statt und innerhalb eines gewissen Zeitraumes nach einem Suizid werden Fortbildungen an der Dienststelle zum Thema Suizidprävention durchgeführt.

Gemeinsam mit der Betreuungsstruktur des Peer-Systems wurden in den letzten zwei Jahrzehnten die Truppenpsychologen in den Streitkräften installiert. Diese Militärpsychologen sind vor Ort – im In- und Ausland – betreuend und beratend aktiv. Ziel ist es, dass die Truppenpsychologen den Soldaten der Verbände auch persönlich bekannt sind, was wiederum die Schwelle senken soll, im Bedarfsfall psychologische Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Allgemeine Bemühungen der Suizidprävention, insbesondere seit Inkrafttreten des nationalen Suizidpräventionsprogramms SUPRA (Suizidprävention Austria) im Jahr 2012 unter Federführung des Gesundheitsministeriums haben auch zu einem Rückgang von Suiziden in der Allgemeinbevölkerung beigetragen. Das ÖBH wirkt im Sinne des SUPRA-Ansatzes – „health in all policies“ – durch den Psychologischen Dienst auch im Expertengremium SUPRA mit und kann hier nationale und internationale Expertise für eine nachhaltige Suizidprävention zum Wohle der Bediensteten lukrieren und teilen.

In den letzten Jahren ist es gelungen, mit diesem Präventions-Mix Suizidfälle im ÖBH effektiv zu verhindern. Um diesen Trend zu sichern, ist es insbesondere in Zeiten „multipler Krisen“ und nach dem Anstieg der Suizidfälle im Jahr 2022 geboten, die Präventionsmaßnahmen nicht nur zu erhalten, sondern - besonders in diesen belastenden Zeiten zusätzlich zu verstärken. Denn jeder Suizid ist einer zu viel.

Bei einer Routinekontrolle im sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz Migration wollten vier Soldaten ein ziviles Fahrzeug zum Anhalten bewegen. Der Lenker stieg jedoch aufs Gas und durchbrach die Kontrollstelle. Die Verfolgung endete auf einem Feldweg, wo das Schlepperfahrzeug von der Straße abgekommen war. Ein Schlepper flüchtete daraufhin zu Fuß über die Grenze nach Ungarn und schoss von dort zwei Mal auf die Soldaten. Getroffen oder verletzt wurde niemand. Ein zweiter Schlepper wurde festgenommen. (GZ 10/008-2022)

Auf Grund dieses Vorfalls wurden unverzüglich Maßnahmen zur Erhöhung des Truppenschutzes angeordnet (Sensibilisierung aller eingesetzten Kräfte des ÖBH, Erhöhung der Aufmerksamkeit im Rahmen der Grenzraumüberwachung, Sicherstellen der militärischen Eigensicherung bei sämtlichen Amtshandlungen, deeskalierendes Verhalten bei Kontrolltätigkeiten, Erhöhung der Verfügbarkeit an entsprechender Schutzausrüstung, psychologische Begleitung im Anlassfall).

Weiters wurde durch das MILKdo B und der LPD BURGENLAND Anpassungen in der Einsatztaktik gesetzt. Dazu zählt beispielsweise die Errichtung von entsprechenden baulichen Maßnahmen an Grenzübergangstellen bzw. Kontrollpunkten als zusätzlicher Schutz.

Es wurde ein Video auf der Social Media Plattform TikTok gefunden, auf welchem zu sehen ist, dass drei Rekruten grinsend den „Wolfsgruß“ in die Handykamera eines Kameraden halten. Unverzüglich wurde das Abwehramt und das Landesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung über diesen Vorfall informiert. Gegen die vier beteiligten Rekruten erfolgte eine Anzeige durch das LVT an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde wegen des Verstoßes gegen das Verbotsgesetz, außerdem verhängte der Kompaniekommandant eine Disziplinarstrafe gegen die vier missstandsbezogenen Rekruten. Weiters erfolgte ein Sensibilisierungsgespräch durch den Sicherheitsoffizier und eine Belehrung durch den Bataillonskommandanten. Vom LVT, welches mit den Rekruten eine Gefährderansprache durchführte, konnten letztendlich keine Hinweise auf extremistische Tendenzen festgestellt werden. (GZ 10/011-2022)

Seitens der verantwortlichen Vorgesetzten wurden die für die Klärung bzw. Ahnung derartiger Verhaltensweisen vorgesehenen Verfahren unverzüglich und umfassend eingeleitet und umgesetzt.

Seitens des AbWA bestehen umfassende Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen betreffend Extremismus und Radikalisierungstendenzen. Neben laufenden Vorträgen des AbWA wurden Indikatorenkataloge zu allen relevanten Phänomenbereichen (religiöser, ethnischer, politischer Extremismus sowie staatsfeindliche Verbindungen) für entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen des Ausbildungskaders und Kommandanten aller Ebenen ausgegeben mit dem Ziel Radikalisierungstendenzen möglichst früh zu erkennen. Betreffend Ausschluss eines weiteren Verbleibens im Bundesheer wird bei Vorliegen von Erkenntnissen über die Setzung extremistischer Aktivitäten oder der Mitgliedschaft bzw. Beteiligung an als extremistisch eingestuften Gruppen durch entsprechenden Sperrvermerk sichergestellt, dass der Wehrpflichtige über den Grundwehrdienst hinaus zu keinem weiteren Dienst des Bundesheeres herangezogen wird. Bei Vorliegen von Erkenntnissen, aus denen abgeleitet werden kann, dass vom jeweiligen Wehrpflichtigen eine schwere Gefahr für militärische Rechtsgüter ausgehen kann, wird durch Sperrvermerk sichergestellt, dass dieser aus militärischen Rücksichten zu keinem Wehrdienst herangezogen wird. (GZ 10/125-2022)

Zum Schutz des Ansehens des Bundesheeres sowie zur Sicherstellung des Vertrauens der Bevölkerung in die militärische Landesverteidigung haben alle verantwortlichen Kommandanten und Leiter sicherzustellen, dass sämtliche disziplinar- und strafrechtlich relevanten Vorfälle, insbesondere im Bereich des politisch und religiös motivierten Extremismus, verfolgt werden.

4. Prüfbesuche der Parlamentarischen Bundesheerkommission

4.1 Prüfbesuch beim Panzerbataillon 14 in Wels

Am 19. April 2022 führte die Parlamentarische Bundesheerkommission einen Prüfbesuch beim Panzerbataillon 14 in Wels durch.

Allgemeines:

Die 4.PzGrenBrig bildet die „Schwere Brigade“ des Bundesheeres mit fünf Bataillonen. Die Primäraufgabe ist der Fähigkeitserhalt einer konventionellen militärischen Landesverteidigung. Panzerpioniere und Panzerfliegerabwehr, die auf einem modernen Gefechtsfeld unabdingbar sind, gibt es im Bundesheer nicht mehr.

4.1.1 Resumee

Die Soldatinnen und Soldaten des PzB14 sind motiviert und erbringen sowohl im In- als auch im Ausland ausgezeichnete Leistungen. Größte Herausforderung ist und bleibt die Personalgewinnung, die Verbesserung der Infrastruktur sowie eine umfangreiche Adaptierung der Kampfpanzer, um einerseits die Sicherheit im Dienstbetrieb zu gewährleisten und andererseits den zeitgemäßen Anforderungen einer Panzertruppe zu entsprechen. Panzerpioniere und Panzerfliegerabwehr gibt es im Bundesheer nicht mehr.

Personal

Assistenzeinsätze (Migration, COVID-19, Bewachung von Botschaften etc.) werden seit Jahren in einer hohen Intensität durchgeführt. Die Kernaufgabe des PzB14, Ausbildung und Fähigkeitserhalt am KPz, kann dadurch nur rudimentär geübt werden. Dies bewirkt bei den Rekruten keine Identifikation mit den Aufgaben einer Panzertruppe. Diese fehlende Attraktivität des Grundwehrdienstes erschwert die Rekrutierung von Nachwuchs aus dem Pool der grundwehrdienstleistenden Soldaten der Panzertruppe.

Das Modell 6 Monate Grundwehrdienst plus 3 Monate Funktionsdienst unterstützt vorwiegend bei der Abdeckung des Personalbedarfs in den permanenten, verschiedenen Assistenzeinsätzen.

Unteroffiziere monierten die niedrigen Arbeitsplatzwertigkeiten. Aufgrund beschränkter Kursplatzkapazitäten an der Heereslogistikschule erfolgt eine Fachunteroffiziers-Ausbildung oft erst nach Betrauung mit einem Arbeitsplatz. Als Abhilfe wurde von Unteroffizieren die Weiterbildung per Fernlehrgang angeregt, wobei dafür u.a. auch die IT-Ausstattung ausgebaut werden müsste.

Insbesondere M BUO-Fachfunktionen können durch absehbare Ruhestandsversetzungen, Versetzungen bzw. durch Abgänge in finanziell lukrative Industriebetriebe nicht ausreichend nachbesetzt werden.

Unteroffiziere monierten die niedrigen Arbeitsplatzwertigkeiten, meist mit der Funktionsgruppe 1, in Anbetracht der umfangreichen Fachausbildung und des Verantwortungsbereiches. Neben dem besoldungsrechtlichen Aspekt kann mit dieser Einstufung der Dienstgrad Vizeleutnant nicht erreicht werden.

Die Sanität ist personell unterbesetzt. Die mangelhafte medizintechnische Ausstattung der Truppenambulanz in der Hessen-Kaserne ist für das Sanitätspersonal kein positiver Anreiz.

Unteroffiziere regten an, dass der Themenbereich Geistige Landesverteidigung in die Lehrpläne der Pflichtschulen aufgenommen wird, um den Schülerinnen und Schülern die Bedeutung der Umfassenden Landesverteidigung näher zu bringen.

Truppenverpflegung

Die Truppenverpflegung mit dem System „Cook Hold and Serve“ (Anm.: tägliche Zubereitung von Speisen in der Truppenküche vor Ort) in der Hessen-Kaserne wird gelobt.

Der dienstagsmittägliche Klimateller wird von Soldatinnen und Soldaten in einer weiten Bandbreite beurteilt. Insbesondere die Information an Grundwehrdiener zum Thema Ernährung ist ausbaufähig. In den ersten Wochen ihres Präsenzdienstes wird eine Ernährungsberatung angeregt.

Infrastruktur

Zwar sind vereinzelt Sanierungen an Gebäuden in der Hessen-Kaserne erfolgt, jedoch ist der überwiegende Teil der Gebäude und Hallen dringend sanierungsbedürftig. Für Soldatinnen und weibliche Bedienstete fehlen gesonderte Sanitärbereiche und Umkleieräume. Die Zimmer- und Kanzleiausstattungen sind abgewohnt. Bei den Panzerhallen ist ein Neubau erforderlich.

Das Ausmaß des Kasernenareals lässt eine Praxisausbildung am KPz nur in Teilen zu (Simulator, aber keine Gelände- bzw. Formationsfahrten). Die praxisbezogene Ausbildung wird am 140 km entfernten Truppenübungsplatz Allentsteig durchgeführt.

Kampfpanzer Leopard 2A4

Alters- und abnutzungsbedingt ist eine umfassende technische Adaptierung der Kampfpanzer für einen sicheren Betrieb unabdingbar und erhöht den Klarstand. Im internationalen Vergleich ist für den Kampfpanzer Leopard 2A4 eine Kampfwertsteigerung notwendig, z.B. Entfernungsmessung mittels Wärmebild, verbesserte Nachtkampffähigkeit etc.

Ein Detail betrifft den Ersatz der Leitungssysteme im Kampfpanzer. Trotz regelmäßiger Serviceintervalle wird im Zuge einer Schussabgabe beim Rücklauf der Panzerkanone im Innenraum des Kampfpanzers die Sicherheitstoleranzgrenze vermutlich infolge Materialabnutzung bzw. -ermüdung überschritten. Im Extremfall kann bei eigener Schussabgabe ein Totalausfall des Panzers die Folge sein.

Fähigkeiten und Einsatzbereitschaft

Die Aufgabe Fähigkeitserhalt am Kampfpanzer kann aufgrund des hohen Umfangs an Assistenzeinsätzen (Migration, COVID-19 etc.) nur unzureichend geübt werden. Dies gefährdet nicht nur die Sicherstellung des Fähigkeitserhalts und sondern auch die Einsatzbereitschaft.

Zu den im Bericht angeführten Punkten darf folgendes festgehalten werden:

Ad Personal

Personalbindung/Assistenzeinsätze

Die Einsatzbindung im In- und Ausland, insbesondere der 4 Landbrigaden, ist seit Beginn der COVID-Krise als sehr hoch zu beurteilen. Strukturierte Kräfte werden vor allem für den sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz Migration/Hilfesuchende (sihpolAssE Migration/hsf) und sihpolAssE Objektschutz WIEN eingesetzt. Nicht strukturierte Kräfte wurden zusätzlich zur Bewältigung der COVID-Krise herangezogen. Die Besonderheiten des Einsatzes im sihpolAssE Objektschutz WIEN erfordern den Einsatz von Kaderpräsenzeinheiten und Kader. Dies betrifft auch das PzB14.

Die im Bericht angeführten Punkte sind deshalb nachvollziehbar und auch Gegenstand von Vermutungen für den fortschreitenden Personalabgang von jungen Offizieren und Unteroffizieren. Die Verifizierung der Aussagen mit einem repräsentativen Datensatz ist durch Implementierung einer „Ausscheiderbefragung“ geplant.

Jedenfalls wurde bereits bei vereinzelten persönlichen Gesprächen in Erfahrung gebracht, dass die Heranziehung von Personal zu "unmilitärischen" Aufgaben, wie es die angeführten Assistenzeinsätze sind, massiv zur Unzufriedenheit beiträgt, da das Hauptinteresse des Personals auf dem Erlernen und Erhalten der militärischen Einsatzarten und -taktiken in den jeweiligen Waffengattungen liegt.

Personalgewinnung

Eine Neuausrichtung der Personalwerbung ist seitens der verantwortlichen Abteilung/BMLV in Ausarbeitung. Darin soll auch die Rolle der personalwerbenden Verbände und Dienststellen gestärkt werden.

Fernausbildung

Hinsichtlich der Anregung einer (verstärkten) UO-Weiterbildung mit Hilfe von Fernausbildungslehrgängen ist festzuhalten, dass zwischenzeitlich die IT-Ausstattung im PzB14 erhöht wurde, wodurch eine Nutzung von Geräten für Fernausbildungsmaßnahmen möglich ist. Ein Antrag auf eine Produktion digitaler Ausbildungsinhalte hätte durch den Bedarfsträger entsprechend dem festgelegten Prozess für die Lernprogrammproduktion über die zuständige Bildungseinrichtung (HLogS) zu erfolgen.

Ungeachtet dessen ist jedoch darauf hinzuweisen, dass ein Fernausbildungslehrgang auch entsprechenden Ressourceneinsatz durch die Schulen erfordert, und kann dies nicht einfach zusätzlich zu Präsenzlehrgängen durch dasselbe Personal bereitgestellt werden.

Arbeitsplatzwertigkeit

Die Bewertung der Arbeitsplätze des PzB14 entspricht den allgemein gültigen Bewertungen vergleichbarer Arbeitsplätze im ÖBH. Diese sind als Richtverwendungen im BDG 1979 Anlage 1 definiert. Der Dienstgrad Vizeleutnant ist der höchste Dienstgrad für Unteroffiziere des Bundesheeres. Die Festlegung der Dienstgrade erfolgt im §4 (1) Dienstgradeverordnung 2018.

Personalstruktur

Mit der Zusammenlegung der Verwendungsgruppen für UO wurden folgende Arbeitsplätze von ursprünglich M BUO 2, FG 1, auf M BUO (1), GL, aufgewertet:

- Kdt ZgTrp & GerUO
- FzUO & Kf
- WaMstUO & Kf
- KfzMechUO & Kf
- IKTMechUO & Kf
- Pzf & PzMechUO.

Die Bewertung des „Kdt PzWkst & stvWkstLtr“ (VerwGrp M BUO, FG 3) entspricht jener der Richtverwendung „Kommandantin oder Kommandant Instandsetzungszug & Werkstattleiterin oder Werkstattleiter des Instandsetzungszuges der Werkstattkompanie des Versorgungsregimentes 1“ gemäß Anlage 1 des BDG 1979 (14.6.).

Die Bewertung des WaEloUO ist als Richtverwendung „Waffenelektronikunteroffizier der Panzerwerkstätte (Turm) des Instandsetzungszuges der Stabskompanie eines Panzerbataillons“ gemäß Anlage 1 des BDG 1979 (14.8.) festgelegt. Daraus lassen sich auch die Bewertungen der Arbeitsplätze „Kdt KfzWkst & KfzMechUO“, „Kdt IKTWkst & IKTMechUO“ und „PzMechUO & Kf“ ableiten. Auf Grund der im BDG festgeschriebenen Richtverwendungen ist derzeit eine Aufwertung dieser Arbeitsplätze nicht möglich.

Zusätzlich darf festgestellt werden, dass der IZg des PzB im Vergleich zu anderen IZg im ÖBH sehr gut bewertet ist.

Kinderbetreuung

Eine Erhebung für eine ganzjährige Kinderbetreuung ergab im Jahr 2021 in der Garnison WELS einen Bedarf von max. 8 Plätzen, weshalb eine Implementierung als unwirtschaftlich beurteilt und vorerst nicht weiterverfolgt wurde.

Truppenärztliche Ambulanz/HESSEN-Kaserne

Im Rahmen einer fachdienstlichen Überprüfung (Mai 2023) konnte festgestellt werden, dass in der truppenärztlichen Ambulanz HESSEN-Kaserne die standardmäßige Ausstattung gegeben und die Geräteausstattungsliste auf aktuellem Stand ist.

Ad Truppenverpflegung:

Dem Bericht ist zu entnehmen, dass die Verpflegung in der HESSEN-Kaserne gelobt, und der Klimateller sehr unterschiedlich beurteilt wird.

Die durchaus positive Darstellung der Verpflegungssituation wird gerne zur Kenntnis genommen.

Ad Gebäudeinfrastruktur

Derzeit sind Bauvorhaben in einer Größenordnung von ca. € 10 Mio. im Realisierungsprogramm Infrastruktur abgebildet.

Es werden derzeit die Mannschaftsunterkünfte I und II (Obj. 7 und 6) generalsaniert (geplante Fertigstellung 2023). Die Kosten dafür belaufen sich auf ca. € 2,9 Mio.

Weiters erfolgen derzeit Adaptierungen und Sanierungen in drei Werkstättenobjekten.

- Obj. 013, Instandsetzung IKT Werkst. (Sanierung und Adaptierungen, inklusive Sanitäranlagen), ca. € 1,65 Mio.
- Obj. 041, Instandsetzung der Lackieranlage und der Lüftungstechnik, ca. € 1 Mio.
- Obj. 044, Instandsetzung Dach, Verglasungen u. Tore, Erneuerung Dachabdichtung und bauphysikalische Sanierung des Gebäudes (Dachfläche ca. 4700 m²), ca. € 2,75 Mio.

Das Projekt Autarkie ist in Umsetzung und wird 2023 abgeschlossen. In weiterer Folge ist eine Planung für die Neuausrichtung der gesamten Infrastruktur vorgesehen.

Sanierungsbedürftige Objekte werden entweder durch den Nutzer am Dienstweg gemeldet und verarbeitet oder durch die zuständige Organisationseinheit selbst bei der zyklischen Bewertung der Objekte festgestellt und verarbeitet. Hierzu werden im zweiten Fall die Bestandsobjekte auf Basis ihres Abnutzungsgrades bewertet und sogenannten Bauzustandsklassen(BKL) zugeordnet. Diese Bauzustandsklassen werden im Folgendem zusammengefasst dargestellt.

Bauzustandsklassen					
Bauzustandsklasse	BKL A	BKL B	BKL C	BKL D	BKL E
Anzahl der Obj.	8	17	18	8	0
Bedeutung der BKL	neuwertig	leichte Abnutzung	mittlere Abnutzung	erhebliche Abnutzung	Ende der Lebensdauer erreicht

Aufgrund der obigen Aufstellung muss festgestellt werden, dass sich, aus der Perspektive eines methodisch angelegten und durch Fachkräfte regelmäßig wiederkehrend durchgeführten Bauzustandsmonitorings die Mehrzahl der Bauwerke in der HESSEN Kaserne in einem weitgehend brauchbaren Zustand befindet.

Bei Objekten, deren Zustand mit BKL D eingestuft wurde, handelt es sich fast ausschließlich um Hallen bzw. Magazine. Bei Objekten, welche der BKL D zugeordnet wurden, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die gesamte Bausubstanz zeitnah einer Generalsanierung zu unterziehen wäre. Bei Objekten der BKL C sind zumeist partielle werterhaltende Sanierungsmaßnahmen indiziert. Gebäude mit BKL B benötigen lediglich kleine, laufende Instandhaltungsarbeiten, jedoch keine Instandsetzungs- bzw. Sanierungsmaßnahmen. Bauwerke der BKL E gelten als abbruchreif, und wären nicht mehr zu sanieren.

Als grundsätzlich **sanierungsbedürftig** wären demnach Objekte mit BKL C und D zu betrachten. Das sind 26, oder 50,98% der in der HESSEN Kaserne befindlichen bautechnisch bewertungsrelevanten Objekte. Die Dringlichkeit des Sanierungsbedarfes steht aus in Abhängigkeit zu eventuellen bautechnischen Gefährdungen oder sich abzeichnenden Einschränkungen des militärischen Dienstbetriebes.

Auf der Liegenschaft HESSEN Kaserne gibt es in Summe für Damen,

13 Duschräume

3 Nasszellen (Kombination aus Vorraum, Toilette und Dusche)

35 Räume mit WC

zum Vergleich sind für Herren

40 Duschräume

65 Räume mit WC / Pissoir

vorhanden.

Nicht in allen Objekten sind Sanitäreinrichtungen für Damen und Herren gleichermaßen vorhanden.

Bei der Herstellung von Neubauten bzw. bei der Generalsanierung von vorhandener baulicher Infrastruktur wird dem Aspekt einer genderbezogen adäquaten Bedarfsdeckung generell Rechnung getragen.

Der Neubau der Panzerhallen ist im Realisierungsprogramm Infrastruktur eingeplant. Die dringende Notwendigkeit dieses Maßnahmenpaktes ist hinlänglich bekannt. Die Planungsvergabe für den Bau der ersten Halle soll im Jahr 2024 erfolgen.

Der IST-Zustand der Objekte stellt sich gemäß dem gültigen Bauzustandsbericht wie folgt dar:

Der Hauptnutzer für das Objekt 014 Fertigteilhalle III ist die 1.PzKp/PzB14 und hat die BKL D folgende Mängel am Objekt:

- Dringend erforderlich: Reparatur/Sanierung des Daches

- Werterhaltende Maßnahmen: Rohbau/Tragkonstruktion, Fassade, Außenöffnung, Elektroanlage)

Der Hauptnutzer für das Objekt 016 Garagenriegel 2 ist die Kdo&StbKp/PzB14 und hat die BKL C folgende Mängel am Objekt:

- Werterhaltende Maßnahmen: Fassade, Außenöffnung. Dach, Innenausbau, Elektroanlage. HKL)

Der Hauptnutzer für das Objekt 017 Garagenriegel 3 ist die Kdo&StbKp/PzB14 und hat die BKL C folgende Mängel am Objekt:

- Werterhaltende Maßnahmen: Fassade, Aussenöffnungen. Dach, Innenausbau, Elektroanlage HKL

Der Hauptnutzer für das Objekt 019 Garagenriegel 5 ist die Kdo&StbKp/PzB14 und hat die BKL C folgende Mängel am Objekt:

- Werterhaltende Maßnahmen: Fassade, Außenöffnung. Dach, Innenausbau, Elektroanlage HKL

Der Hauptnutzer für das Objekt 024 Lagerobjekt 1 ist die Kdo&StbKp/PzB14 und hat die BKL C folgende Mängel am Objekt:

- Werterhaltende Maßnahmen: Rohbau/Tragkonstruktion, Fassade, Außenöffnung, Dach, Innenausbau

Der Hauptnutzer für das Objekt 025 Lagerobjekt 2 ist die Kdo&StbKp/PzB14 und hat die BKL C folgende Mängel am Objekt:

- Werterhaltende Maßnahmen: Rohbau/Tragkonstruktion, Fassade, Außenöffnung, Dach, Innenausbau

Der Hauptnutzer für das Objekt 029 Fertigteilhalle IV ist die 2.PzKp/PzB14 und hat die BKL D folgende Mängel am Objekt:

- Dringend erforderlich: Reparatur/Sanierung des Daches
- Werterhaltende Maßnahmen: Rohbau/Tragkonstruktion, Fassade, Außenöffnung, Elektroanlage

Für jene weiteren Objekte deren Hauptnutzer das PzB14 ist (002 B, 003 B, 004 C, 006 A, 007 B, 008 B und 012 B) wurden bauliche Maßnahmen zur Steigerung des Werterhaltes getätigt.

Die Gegebenheiten hinsichtlich der Übungsmöglichkeiten in der Garnison WELS sind bekannt und wurden bereits im Zuge der österreichweiten Analyse der militärischen Standorte im Rahmen der RO ÖSTERREICH erhoben. Hierbei wurde festgestellt, dass das zur HESSEN Kaserne gehörige Areal „Panzerfahrstrecke“ für die basale Panzerfahrausbildung, wenn auch mit Einschränkungen, geeignet ist. Zudem besteht Konsens darüber, dass für die Herstellung der Einsatzfähigkeit von Panzerbesatzungen die Durchführung von Verlegungen auf dem TÜPI ALLENTSTEIG unerlässlich ist. Dort kann im Kompanie- bzw. Bataillonsrahmen mit Kampfpanzern adäquat geübt werden. Die nachstehende tabellarische Aufstellung hinsichtlich der waffengattungsspezifischen Eignung von

vorhandene Übungsplätzen zeigt, dass im Raum OÖ kein geeignetes Übungsgelände existiert. Allein angesichts der privaten Besitzstrukturen in der Region Wels, (sowie in analoger Ausweitung des Betrachtungsrahmens auf das gesamte Österreichische Staatsgebiet), darf, unabhängig vom eventuellen pekuniären Aufwand, der Ankauf einer zur HESSEN Kaserne nahe gelegenen Übungsfläche, welche sich für Übungen von Kampfpanzern in Kompaniestärke eignen würde, kategorisch ausgeschlossen werden. Als Alternative könnte, sofern dies aus militärstrategischer Rason befürwortet werden würde, die Verlegung des PZB 14 in eine neu zu errichtende Ersatzinfrastruktur am TÜPI A in Erwägung gezogen werden.

Analytische Betrachtung von Übungsplätzen im Raum OÖ hinsichtlich der Eignung als Übungsgelände für Kampfpanzer in Kp-Stärke			
Liegenschaft	Entfernung zur Hessen Kaserne (in Kilometer)	Mögliche Übungsfläche in m ²	Eignung für die Übungsbedarfe des PZB 14
Garnisonsübungsplatz TREFFLING	40	1.994.275	Nein, Bewuchs und Infanteriegelände
Garnisonsübungsplatz ASENHAM	50	370.590	Platzmangel
Garnisonsübungsplatz GEYERHOF	70	447.689	Nein, Bewuchs und Infanteriegelände
Garnisonsübungsplatz GALGENBERG/WEITRA	120	489.683	Distanz, kein PzGelände in entsprechender Ausdehnung für PzKp
Truppenübungsplatz ALLENTSTEIG	160		Ideales Pz-Gelände mit großer Ausdehnung

Ad Kampfpanzer Leopard 2A4

In Bezug auf die Kampfwertsteigerung der Kampfpanzer (KPz) wird festgestellt, dass die Nutzungsverlängerung und die damit einhergehenden technischen Adaptierungen für die gesamte KPz-Flotte zwischenzeitlich genehmigt und angeordnet wurden.

Im Rahmen einer fachdienstlichen Überprüfung der in Rede stehenden Problematik wurde festgestellt, dass der erhöhte Rücklauf auf fehlendes Hydrauliköl zurückzuführen war, und konnte dieses Manko rasch beseitigt werden.

4.2 Prüfbesuch bei der Kaderanwärterausbildung 1 in Gratkorn

Am 12. Mai 2022 führte die Parlamentarische Bundesheerkommission einen Prüfbesuch bei der KAAusb1, ET 3/22, 4.NTKp/VR1 durch.

4.2.1 Allgemeines

Das Versorgungsregiment 1 ist der Logistikverband des Bundesheeres mit folgenden Hauptaufgaben: Realversorgung durch Bildung von logistischen Basen, Ausbildung, Materialerhaltung, Transportmanagement sowie Anschlussversorgung für Auslandseinsätze.

Das Regiment verfügt über Anhänger mit Hakenlastsystem, Tankkraftwagen, Lkw mit diversen Wechselaufbauten etc.

Die Einnahme der neuen Heeresstruktur mit 1. Mai 2022 – im Zusammenhang mit der Reorganisation des BMLV und der oberen Führung – bedeutet Auftragserteilungen an das VR1 von 8 Direktionen. Bis April 2022 war das Kommando Streitkräftebasis das unmittelbar vorgesetzte Kommando.

4.2.2 Kaderanwärterausbildung 1

Infolge Anrechnung von vorherigen militärischen Ausbildungen, wie z.B. GWD, Ausbildungsdienst, Kaderpräsenzeinheit, Auslandseinsatz etc. begannen 2 Soldatinnen und 30 Soldaten am 9. Mai 2022 als sogenannte Quereinsteiger ihre KAAusb1.

Die KAAusb1 begann im März 2022 bundesweit an drei Ausbildungsorten und endete am 29. Juli 2022. Sie ist Voraussetzung für eine nachfolgende KAAusb2 und KAAusb3 sowie Basis für eine Unteroffiziers- bzw. Offiziersausbildung.

Das Ausbildungsziel der KAAusb1 lautet unter anderem:

„Der Absolvent der KAAusb1 ist zur Führung eines Trupps im Rahmen einer Gruppe nach dem Referenzmodell der Infanterietruppe (Jäger), auch unter wiederholter und zum Teil längerfristiger körperlicher Belastung und Anstrengung befähigt. Er verfügt über eine bereits gereifte Selbst- sowie eine sich kontinuierlich, entwickelnde Fremdeinschätzungsfähigkeit.

In Fragen des Führungsverhaltens sowie des individuellen Lernens tritt er als kompetenter, körperlich leistungsfähiger Soldat und angehende Führungskraft [...] auf. [...]“.

4.2.3 Besprechungsthemen zur KAAusb 1

In Gesprächen mit kursteilnehmenden Soldatinnen und Soldaten sowie dem Kader wurde Folgendes angeführt:

Ausfallsquote

Die Ausfallsquote bei vorangegangenen KAAusb1-Lehrgängen im VR1 lag zwischen 20 und 40 %. Der vorzeitigen Beendigung lagen unter anderem folgende Faktoren zugrunde:

Information

Moniert wird eine unzureichende bzw. fehlende Information betreffend die herausfordernden Belastungen im Zuge der Ausbildung. Im Einzelfall besteht eine völlig unrealistische Herangehensweise und Einstellung zur KAAusb1. Diesbezüglich ist auch die Personalwerbung zu evaluieren.

Vorbereitung

Von den Stammeinheiten der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer werden kursspezifische Vorschriften zur Verfügung gestellt. Weitere Unterstützungen zur bestmöglichen Vorbereitung

scheitern meist an der Unabkömmlichkeit der betroffenen Soldatinnen und Soldaten im Dienstbetrieb ihrer Stammtruppenkörper. Eine adäquate Vorbereitung hängt von der Eigeninitiative ab.

Militärärztliche Gründe

In Einzelfällen erfolgen vorzeitige Entlassungen aufgrund Dienstunfähigkeit und Herabsetzungen der Wertungsziffer nach militärärztlicher Beurteilung.

Kadereignung

Aufgrund der Kapazitätseinschränkungen wegen der COVID-19-Pandemie konnten die Kadereignungsprüfungen nicht immer – wie üblich – vor Kursbeginn erfolgen und Teilnehmer und Teilnehmerinnen mussten später wegen mangelnder Kadereignung ausgeschieden werden.

„Quereinsteiger“

„Quereinsteiger“ verfügen teils über äußerst mangelhafte militärische Vorkenntnisse, weil die militärischen Ausbildungen größtenteils einige Jahre zurückliegen. Diese Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer bringen oftmals nicht die notwendige körperliche Leistungsfähigkeit mit bzw. sind die waffentechnischen Fertigkeiten unzureichend. Durch die einsatzorientierte Ausbildung im Rahmen der KAAusb1 entsteht eine hohe Belastung, weshalb in den Regenerationsphasen die Ausbildungsdefizite nicht aufgeholt werden können. Um einen einheitlichen Ausgangsausbildungsstand bei Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern zu erreichen, wird vom Ausbildungskader eine Kurseinstiegsprüfung angeregt.

Uniform

Die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer der KAAusb1 sind von ihren Stammeinheiten mit unterschiedlichen Uniformmodellen (Camouflage etc.) und Ausrüstungsgegenständen ausgestattet, sodass einerseits der Eindruck eines „Fleckerlteppichs“ entsteht und andererseits unterschiedliche Ausrüstungsgegenstände verfügbar sind.

4.2.4 Resümee

- 1. Sowohl Ausbildungskader als auch die Soldatinnen und Soldaten der KAAusb1 sind motiviert. Übereinstimmend wurde die bisherige Ausbildung gelobt. Der Wechsel zwischen Belastungsphase und leichteren Phasen findet Akzeptanz.*
- 2. In den vergangenen Jahren betrug die Ausfallsquote bei der KAAusb1 im VR1 zwischen 20 und 40 %. Die Abmeldegründe betrafen Verletzungen während der Ausbildung, Herabsetzung der Wertungsziffer, medizinische Gründe, fehlende Kadereignung, falsche Berufsvorstellungen, ungenügende Vorbereitung etc.*
- 3. Die Absolventinnen und Absolventen der KAAusb1 sind zur Führung eines Trupps im Rahmen einer Gruppe nach dem Referenzmodell der Infanterietruppe, auch unter wiederholter und zum Teil längerfristiger körperlicher Belastung und Anstrengung befähigt. Aufgrund der hohen physischen und psychischen Belastungen während des Kurses wird ein begleitendes Mentoring angeregt.*

4. Die Informationen bei der Personalanwerbung lösen in Einzelfällen eine unrealistische Erwartungshaltung aus.
5. Die Unterkünfte in der Hackher-Kaserne sind beengt und abgewohnt. Eine Generalsanierung ist geboten. Das Fassungsvermögen der Metallspinde ist für die Ausrüstung zu gering.
6. Bemängelt wurde der fehlende Tragekomfort des Standard-Feldschuhs. Dieser wurde als Fehlkonstruktion bezeichnet.
7. Die Ausstattung mit Heereskraftfahrzeugen ist prekär (zu wenig, veraltet und reparaturanfällig).

Zu den im „Resümee“ des ggstdl. Berichts angeführten Punkten darf folgendes festgehalten werden:

Ad 1

Die zu diesem Punkt dargelegten Feststellungen werden gerne zur Kenntnis genommen.

Ad 2, 3 und 4:

Die in diesen Punkten angesprochenen Herausforderungen sind dem Ressort bekannt und es wurden bereits entsprechende Maßnahmen eingeleitet; beispielsweise wird eine dezentrale Datenerfassung der Austritte aus gesundheitlichen Gründen implementiert. Die Daten sollen Rückschlüsse auf die psychischen und physischen Belastungen während des Ausbildungsdienstes ermöglichen. Eine Umstellung/Adaptierung des Ausbildungssystems im Sinne der psychischen und physischen Belastungen kann ausschließlich an Hand fundierter Zahlen/Daten/Fakten erfolgen.

Erläuternd darf darauf hingewiesen werden, dass bereits im Jahr 2016 die Limits bei der körperlichen Leistungsfähigkeit im Rahmen der Eignungsprüfung um 10% gesenkt wurden. In der kurzen Ausbildungsphase ist es jedoch fast nicht möglich, die Defizite durch Nachausbildung/Nachschulung/Förderungsprogramme während der Ausbildung wettzumachen. Die angebotenen Vorbereitungslehrgänge (Nachfolge FIT FÜRS HEER) wurden nicht in Anspruch genommen. Die durchgeführten Absolventenanalysen und Fachaufsichten bei der Truppe bestätigen den Umstand einer gesunkenen körperlichen Leistungsfähigkeit des Kaderpersonals. Für eine Verbesserung der Situation sind daher nachstehende Maßnahmen in Prüfung und Beurteilung:

- Verbesserung der Gestaltung "Fit Fürs Heer",
- Leistungsdynamische Integration von Kaderanwärtern in die KAAusb1,
- Treffsicherheitsoptimierung der Waffengattungswahl.

Diese Maßnahmen werden mit dem Projekt „A02 – Steigerung des Soldatinnenanteils“ weiterverfolgt.

Im Zuge des Projekts sollen die Themenfelder Information/Kommunikation/Werbung, Auswahl und Ausbildung, Soldatinnenförderung, Dienstbetrieb/Innere Führung, Ausrüstung/Infrastruktur und nicht zuletzt Modelle/Möglichkeiten der Dienstverwendung für Soldatinnen vorgenommen werden. Die Projektergebnisse werden dort womöglich für Soldatinnen und Soldaten gleichermaßen zur Umsetzung gebracht werden.

Abschließend darf angemerkt werden, dass die Ausfallsquote bei der KAAusb1 im VR1 mit Stand Juli 2022 vier Personen betrug.

Ad 5

Derzeit wird die Sanierung samt Ausbau des Objektes 5 im Realisierungsprogramm Infrastruktur (HACKHER Kaserne, 005, Generalsanierung und Kubaturausbau) abgebildet.

Zeitlicher Ablauf:

2023 erfolgt der interne Planungsbeginn (Neuerstellung der Kostenschätzung, Überarbeitung der Sanierungsmaßnahmen und Festlegung des notwendigen Ausbaus, Absprache mit den Nutzern samt Erstellung des Raum- und Funktionsprogramms.

2024 soll die Planausschreibung erfolgen. Der Baubeginn erfolgt im Anschluss an die Planung und Baueinreichung.

Die Kostenschätzung wird 2023 (nach Vorliegen der Planungsgrundlagen) im Detail bearbeitet. Geplant sind dabei Unterkunftsmodule A und B (mit 2 oder 4 Betten).

Ad 6

Vorweg darf angemerkt werden, dass die ggstdl. Thematik bereits ausführlich anlässlich des do. Prüfbesuchs/KAAusb 1/FIFIATS (20. Oktober 2020) sowie im Rahmen der Stellungnahme zum do. Jahresbericht 2020 erörtert worden ist. Dazu darf insbesondere auf Nachstehendes hingewiesen werden:

2010 wurde die Entwicklung eines neuen Feldschuhs begonnen, der sich vom Kampfschuh abgrenzen und lediglich den Erfordernissen eines „Ganzjahresschuhes“, der nur mehr bedingt für die Verwendung im Rahmen des Gefechtsdienstes geeignet ist, entsprechen sollte. Mit dieser Neuentwicklung wurde Passformproblemen des bisherigen Feldschuhes sowie der beabsichtigten Übergabe ins Eigentum des Nutzers Rechnung getragen. Es ging auch darum, einen „kostengünstigeren“ Feldschuh bereitzustellen, um so die Realisierung einer Übergabe des Feldschuhes in das Eigentum des Nutzers aus budgetärer Sicht zu ermöglichen.

Im Zuge der Entwicklung des neuen Feldschuhs wurden entsprechende Truppenversuche durchgeführt und deren Ergebnisse bei der weiteren Entwicklung berücksichtigt (dünnere Polsterung, bessere Rutschfestigkeit der Sohle und Verbesserung der wasserabweisenden Ausrüstung). Im Rahmen der Erprobungen hat sich auch gezeigt, dass die Blasenbildung bei neuen Schuhen gegenüber den Feldschuhen um rund 70% reduziert werden konnte.

In weiterer Folge wurde eine Nutzerbefragung betreffend die Akzeptanz des Feldschuhes angeordnet, welche im 1. Quartal 2018 durchgeführt wurde.

Grundsätzlich wurde der neue Feldschuh in dieser Befragung vor allem hinsichtlich der Eigenschaften wie Tragekomfort, minimale Blasenbildung und guter Dämpfung positiv beurteilt. Negativ beurteilt wurden Eigenschaften wie Temperaturempfinden bzw. Schweißbildung, Nässeschutz, Stabilität des Schuhoberbaues und Optik.

Letztendlich wurde beurteilt, dass diese als negativ beurteilten Eigenschaften durch Verbesserungsmaßnahmen, wie geringfügige Schnittadaptierung, verbessertem Ledereinsatz, Verringerung der Schaumstoffdicke und einer höherwertigeren Einlegesohle soweit behoben werden könnten, dass damit die Akzeptanz dieses Schuhs wesentlich gesteigert werden kann.

In weiterer Folge wurde die technische Spezifikation, welche als Grundlage für Beschaffungen dient, entsprechend angepasst. Inzwischen wurde auf Basis dieser technischen Spezifikation eine Beschaffung eingeleitet.

Es wird darauf hingewiesen, dass bei den durchgeführten Nutzerbefragungen insbesondere der Tragekomfort des neuen Feldschuhs als positiv beurteilt wurde. Alle Bestrebungen in der Weiterentwicklung des Schuhwerkes sind auf eine höchstmögliche Akzeptanz bei unseren Soldaten und Soldatinnen ausgerichtet. Eine Akzeptanz aller Soldaten und Soldatinnen ist dabei jedoch nicht realistisch erreichbar.

Oftmals werden Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenstände auch nicht den Nutzungsweisungen entsprechend verwendet. So ist z.B. für Märsche der Kampfschuh zu verwenden, da der Feldschuh nicht dafür vorgesehen ist.

Ad 7

Die Altersstruktur der eingesetzten Fahrzeuge ist „durchgemischt“. Die Erneuerung des handelsüblichen Fuhrparks ist mit Masse bereits abgeschlossen. Entsprechend den personellen und budgetären Ressourcen werden auch militarisierte und militärische Fahrzeuge seit einigen Jahren als Ersatz vermehrt bereitgestellt. Ein massiver Zulauf ist in Planung, und wird der Fuhrpark entsprechend den budgetären Möglichkeiten auch noch weiter ausgebaut.

Einige alte Fahrzeugfamilien müssen jedoch weiterhin in Betrieb gehalten werden, da ein Ersatz aus vielschichtigen Gründen derzeit nicht möglich ist.

4.3. Prüfbesuch bei AUTCON EUFOR ALTHEA

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte vom 21. bis 23. Juni 2022 einen Prüfbesuch bei den Soldatinnen und Soldaten von AUTCON EUFOR ALTHEA im Camp Butmir in Sarajevo und im LOT Tuzla und LOT Bratunac, Liaison Observation Teams, durch.

4.3.1 Allgemeines

Die Kontingentsstärke zum Prüfzeitpunkt betrug 175 (sechs Soldatinnen und 169 Soldaten).

Der Auftrag von EUFOR ALTHEA ist im Wesentlichen die Stabilisierung der militärischen Aspekte der Friedensabkommen von Dayton und Paris sowie die Stellung militärischer Präsenz, um eine neuerliche Gefährdung des Friedens hintanzuhalten.

EUFOR ALTHEA wird wegen der neutralen Haltung und Vorgangsweise geschätzt.

Die Höhe der Bezüge bei Assistenzeinsätzen im Inland ist ähnlich wie im Auslandseinsatz AUTCON EUFOR ALTHEA. Der geringe besoldungsrechtliche Unterschied zwischen In- und Ausland verringert den Anreiz zur Meldung für Auslandseinsätze.

Zusätzlich bietet der Assistenzeinsatz im Inland den Vorteil, auch nur kurz andauernde Dienstfreistellungen zu Hause zu verbringen.

Aufgrund dienstlicher Unabkömmlichkeit an ihrer inländischen Dienststelle, werden Berufssoldatinnen und Berufssoldaten manchmal verzögert zu Auslandseinsätzen entsandt. Dies führt zu Nachteilen der persönlichen Organisation und Planung betreffend Auslandseinsätzen. Soldatinnen und Soldaten der Miliz sind von dieser Problematik nicht betroffen.

Die Soldatinnen und Soldaten von AUTCON/EUFOR ALTHEA erfüllen ihren Auftrag hoch motiviert und erbringen ausgezeichnete Dienstleistungen.

4.3.2 Resümee

- 1. Der Personalbefüllungsgrad von 78 % führt zur Mehrbelastung bei Spezialfunktionen.*
- 2. Mehrfach auslandseinsatzerfahrenen Unteroffizieren dauert die inländische Vorbereitung für den Einsatz zu lange. Generell wird eine möglichst individuelle Einsatzvorbereitung angestrebt.*
- 3. Das Berufsmilitär und die Miliz hinterfragen die geringe Dauer der Gültigkeit der psychologischen Eignung/Auslandseinsatz.*
- 4. Der truppenärztliche Personalmangel führt zu dienstlichen Mehrbelastungen. Es muss eine insbesondere notärztliche Versorgung zu jeder Zeit gewährleistet sein.*
- 5. Militärseelsorge bietet vor allem bei Auslandseinsätzen eine wichtige Unterstützung für Soldatinnen und Soldaten vor Ort und sollte demnach jedenfalls angeboten werden.*
- 6. Eine technische Adaptierung und Modernisierung der Pilatus PC-6 ist zwingend erforderlich.*
- 7. Das Essensangebot und die Unterkünfte im Camp Butmir sind sehr gut. Vereinzelt wird eine Erhöhung des Essensgeldes bei Dienstverrichtung außerhalb des Camps angeregt.*

Zu den im „Resümee“ des ggstl. Berichts angeführten Punkten darf folgendes festgehalten werden:

Ad 1.

Das BMLV ist bestrebt, durch intensive Werbe- und Informationsmaßnahmen Personal für eine Entsendung zu motivieren. So wurde u.a. die Möglichkeit geschaffen, für Personen, die aufgrund von nicht besetzten Funktionen mehr als die eigene Funktion ausüben, eine Belohnung zu beantragen. Damit wurden monetäre Anreize gesetzt.

Aufgrund der Vielzahl der Entsendungspflichten und dem allgemeinen Personalmangel werden die Kontingente, bei gleichbleibender international eingemeldeter „Organisationsplan-SOLL-Stärke“, auch weiterhin angehalten sein, mit fehlendem Personal die Auftragserfüllung, unter Inkaufnahme von Mehrbelastung der „Spezialfunktionen“, sicherzustellen.

Ad 2

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass sich die Einsatzvorbereitung in einen allgemeinen Teil, der von allen Soldaten zu absolvieren ist, und einen Ausbildungsteil - abhängig von der Einsatzerfahrung bzw. Spezialisierung des einzelnen Soldaten - gliedert. Hierbei werden die bereits gesammelten Einsatzerfahrungen, aber auch die Qualifizierung und Vorkenntnisse eines jeden einzelnen Soldaten berücksichtigt, was zu einer Verkürzung der Vorbereitungsphase führen kann.

Die Einsatzvorbereitung ist ein wichtiges Instrument und dient neben der Verbesserung der Selbsteinschätzung der Soldaten auch dazu, die bereits vorhandene Einsatzbereitschaft und die tatsächliche Leistungsbereitschaft zu testen und zu erhöhen.

Aufgrund der Kontingentsstärke von mehreren hundert Soldaten ist die Gewährleistung einer individuellen Ausbildung nicht immer möglich, und ist im Zweifel ein Mehr an Ausbildung im Sinne der Einsatzbereitschaft, aber auch hinsichtlich der kameradschaftlichen Fürsorgepflicht, vorzuziehen.

Wird aufgrund akuter Dringlichkeit auf die entsprechende Einsatzvorbereitung bei Soldaten verzichtet, so ist hierfür eine Einzelfallprüfung zwingend erforderlich. Der Verzicht auf die Absolvierung der vorgesehenen Vorbereitungsausbildung kann nur darin begründet sein, dass einzelne Posten (z.B. Notarzt) zwingend und unmittelbar zu besetzen sind. In diesen Ausnahmefällen ist aufgrund der Dringlichkeit sofort Personal zu entsenden. Dies bedeutet aber nicht, dass die Vorbereitung gänzlich entfällt, sondern sind versäumte Inhalte der Einsatzvorbereitung im Einsatzraum nachzuholen.

Ad 3

Die im ggstl. Punkt angesprochene Gültigkeitsdauer der psychologischen Eignung für den Auslandseinsatz wurde einer Prozessevaluierung unterzogen. Das Ergebnis dieser Evaluierung fand seinen Niederschlag im Erlass vom 15. Februar 2023 („Spezielle psychologische Kadereignungsuntersuchung für KIOP/FORMEIN; Verlängerung der Gültigkeit“).

Ad 4

Bedauerlicherweise ist im gesamten Bundesheer eine Knappheit an Militärärzten gegeben

Daher wurden in den letzten Jahren bereits von verschiedenen für die Personalaufbringung zuständigen Stellen unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, um eine kontinuierliche Befüllung sicherstellen zu können. Auch zukünftig werden gezielte Maßnahmen gesetzt, um die Ärzteaufbringung sicherzustellen zu können.

Beispielsweise bietet das Bundesheer ab dem Wintersemester 2022/23 die Möglichkeit, als Militär-Medizinstudent an der Medizinischen Universität Wien Humanmedizin zu studieren, als Militärassistentenarzt die weiterführende Ausbildung zu absolvieren und danach als Militärarzt beim Österreichischen Bundesheer tätig zu sein.

Für den in Rede stehenden Einsatzraum ist ab dem Jahr 2024 mit einer Entspannung der Befüllungsproblematik zu rechnen, zumal UNGARN den COMEUFOR, und somit den AIRMEDEVAC, stellen wird. Dies bedingt, dass seitens des Bundesheeres 2 Arztpositionen weniger zu besetzen sind.

Ad 5

Für den Bereich der Militärseelsorge ist bei den Auslandskontingenten jeweils ein Arbeitsplatz vorgesehen, und wird dieser aufgrund der mehrheitlich katholischen Soldaten durch einen Militärseelsorger des Militärordinariates besetzt. Zu kirchlichen Hochfesten und während urlaubsbedingten Abwesenheiten erfolgt die Entsendung eines evangelischen Militärseelsorgers.

Seelsorge, besonders im Auslandseinsatz, ist sowohl dem Militärordinariat als auch der Evangelischen Militärsuperintendentur ein wichtiges Anliegen. Eine Entsendung eines Militärseelsorgers erfolgt in terminlicher Absprache zwischen der katholischen und evangelischen Militärseelsorge sowie erforderlichenfalls mit der Militärseelsorge der deutschen Bundeswehr.

Oberstes Ziel ist es jedenfalls, eine möglichst kontinuierliche Betreuung der Soldatinnen und Soldaten durch abwechselnde Entsendung katholischer und evangelischer Militärseelsorger sicherzustellen. Aufgrund von vermehrten Pensionsabgängen und dem allgemeinen Priestermangel ist auch hier eine Personalknappheit gegeben, und eine kontinuierliche Entsendung nicht immer möglich. Mit Kurzentsendungen wird versucht, zu kirchlichen Hochfesten eine Entsendung eines Militärseelsorgers sicherstellen zu können.

Ad 6

Eine Notwendigkeit der Erneuerung der Avionik PC6 ist gegeben und bekannt. Die konkrete Umsetzung /Priorisierung ist in Aussicht genommen.

Ad 7

Für eine erforderliche dienstliche Tätigkeit außerhalb der Liegenschaft, die eine Teilnahme an der Campverpflegung nicht ermöglicht, kann eine Aufwandersatz-Verpflegung (AEV) beantragt werden. Mit Wirksamkeit 1. September 2022 wurde die Aufwandersatz-Verpflegung (AEV) um 25% erhöht und beträgt nun € 25,-.

4.4 Prüfbesuch beim Jägerbataillon 24 in Lienz

Am 14. September 2022 führte die Parlamentarische Bundesheerkommission einen Prüfbesuch beim JgB24 in der Haspinger-Kaserne in Lienz durch.

4.1. Allgemeines

Das JgB24 ebenso wie das JgB23 und das JgB26, alle 6.GebBrig, haben mit ihrer Hochgebirgskomponente ein österreichweites Alleinstellungsmerkmal im Vergleich mit den anderen JgB. Die Zuweisung von Ausrüstung richtet sich offensichtlich nach den Normvorgaben eines JgB – „Alle JgB über einen Kamm“. Hochalpine Gegebenheiten erfordern aber gesonderte Lösungen für Ausbildung, Ausrüstung, Waffen und Gerät, insbesondere bei stark winterlichen Verhältnissen. Dies veranlasste das JgB24 zu einer innovativen Themenführerschaft beim Gebirgskampf: Winkelschießlehre, Unterstützungsteil Lafette, Fliegerabwehr-Lafette, Bergesack, Maschinengewehr-Plattform um ein Einsinken des Zweibeins im Tiefschnee zu verhindern, Rekonstruktionskern des schweren Granatwerfers im Heeresgebirgskampf, Entwicklung und Dokumentation spezialisierter Gefechtstechnik, Wintertarnanzug etc. Der Kampfstiefel schwer eignet sich nur bedingt im Hochgebirge. Ähnliches gilt für das Rückengepäck. Die ergonomische Anpassung ist nur unzureichend möglich.

4.2 Resümee

- 1. Die Soldatinnen und Soldaten des JgB24 präsentieren ein herausragendes Maß an Einsatzfreude und Eigeninitiative, um den eigenen Aufgabenbereich abdecken und die Aufträge erfüllen zu können.*
- 2. Es gelingt bei absehbaren Pensionsabgängen oder Versetzungen die Nachbesetzung nicht rechtzeitig und das intensive Ausmaß an AssE führt zu keiner attraktiven Perspektive im Hochgebirgsverband.*
- 3. Das Kaderpersonal wird – wie die GWD – intensiv für Assistenzeinsätze herangezogen, damit ist sowohl die BA 2 und 3 nicht durchführbar als auch der Fähigkeitserhalt des Bataillons nicht möglich.*
- 4. Selbst bei einer Vollkontingentierung der Grundwehrdiener entfällt die gebirgsspezifische BA 2 und 3. Nur sehr wenige GWD können motiviert werden im Verband zu bleiben.*
- 5. Es werden fristgerechte Anträge für die Teilnahme an Fortbildungskursen für den WiUO-Kadernachwuchs gestellt, jedoch erfolgt, aufgrund beschränkter Kursplatzkapazitäten an der Heereslogistikschule, die erforderliche Fach-UOAusbildung meist erst nach Betrauung mit dem Arbeitsplatz.*
- 6. Die niedrigen Arbeitsplatzwertigkeiten, FG1, u.a. für die Bereiche WiUO und KzLUO wurden kritisiert.*
- 7. Bei der Abgeltung von Mehrdienstleistungen wurde eine Benachteiligung einhergehend mit einer intransparenten Vorgehensweise geltend gemacht.*
- 8. Für das Universalgeländefahrzeug „BvS10 Hügglunds“ ist kein überdachter Einstellplatz vorhanden.*

9. *Die Zuweisung von Ausrüstung richtet sich offensichtlich nach den Normvorgaben eines JgB – „Alle JgB über einen Kamm“. Hochalpine Gegebenheiten erfordern aber gesonderte Lösungen für Ausbildung, Ausrüstung, Waffen und Gerät.*
10. *Die Eigeninitiativen des JgB24 im Bereich Ausrüstung und Material für das spezielle Einsatzspektrum im Hochgebirge ersetzen nicht die übergeordnete Fürsorgeverpflichtung, um die Effizienz in der Ausbildung zu verbessern und das Gefahrenmoment zu reduzieren.*
11. *Die Ausrüstung der Hochgebirgsmiliz ist nicht vorhanden.*
12. *Kritisiert wurde die Menschenführung, die Kommandantenfürsorge und der autoritäre Führungsstil des Kommandanten JgB24.*

Der Kommandant des JgB24 wurde im Rahmen eines gemeinsamen Gespräches mit der Parlamentarischen Bundesheerkommission auf die Kritikpunkte der Soldatinnen und Soldaten hingewiesen. Vom Kdt JgB24 wurden umgehend Maßnahmen und Vorhaben konkretisiert, um eine Akzeptanz in seinem Führungsstil zu verbessern.

Zu den im „**Resümee**“ des ggstdl. Berichts angeführten Punkten darf folgendes festgehalten werden:

Ad 1

Die zum ggstdl. Punkt getroffenen Beurteilungen stellen eine hohe Anerkennung der Leistungen der Soldatinnen und Soldaten des JgB 24 dar.

Ad 2, 3 und 4

Aus grundsätzlicher Sicht ist vorerst festzuhalten, dass die durch das BMI fortlaufend bis dato angeforderten Assistenzeinsätze sicherzustellen sind. Bis zum Jahresbeginn 2023 waren unabhängig vom Raum- und Objektschutz in WIEN sicherheitspolizeiliche Assistenzeinsätze (sihpolAssE) in den Bundesländern BURGENLAND, STEIERMARK, KÄRTNEN und TIROL durchzuführen.

Zur personellen Sicherstellung aller sihpolAssE wird der Einsatz von Miliz intensiv beworben und gefördert.

Die Aufbringung durch die Miliz unterliegt großen Schwankungen, die Gründe hierfür sind mannigfaltig. Es ist jedoch eine saisonale Wellenbewegung erkennbar und ein direkter Zusammenhang mit dem Beschäftigungsstand am zivilen Arbeitsmarkt.

Ein Personalfehl, der nicht durch Milizkräfte ausgeglichen werden kann, muss durch Kaderpersonal und Grundwehrdiener abgedeckt werden. Dies führt seit längerem dazu, dass die Masse der Vollkontingente im sihpolAssE eingesetzt werden muss, sodass eine Durchführung der Basisausbildung 2 und 3 und eine damit einhergehende Beorderung in der jeweiligen Waffengattung im Verband nicht möglich ist.

Diese Belastung betrifft nahezu alle Verbände gleichermaßen, zumal die Betrauung für den Personalersatz quartalsweise mit der Kontingentierung wechselt. Eine Benachteiligung der Gebirgstruppe ist nicht gegeben.

Ad 5

Ressortweit ist die Abfolge von Ausbildungsschritten anhand der jeweiligen Durchführungsbestimmungen vorgegeben. Diese regeln die dienstliche Grundaus-, Fort- und Weiterbildung.

Im ggstdl. Fall sind die Durchführungsbestimmungen für die Ausbildung zum Stabsunteroffizier (DBStbUO 2017 Fassung 2021) heranzuziehen. Diese regeln die Weiterbildung zu Kommandanten der Führungsebene Teileinheit (TIEinh) und zu Fachfunktionen in den Verwendungsebenen Einheit und „kleiner Verband“ (kIVbd). Die Ausbildung zum StbUO besteht grundsätzlich aus dem Lehrgang (LG) Kaderausbildung 4 (KAusb4) und dem LG Kaderausbildung 5 (KAusb5). Für die Teilnahme an der KAusb4 sowie KAusb5 wurden in der Durchführungsbestimmung

- Zulassungsbedingungen
- Einstiegsvoraussetzungen sowie
- funktionsbezogene Zulassungsbedingungen

festgelegt.

Ungeachtet dessen, dass mangels näherer Angaben zum konkreten Fall „(...) fristgerechter Anträge (...) beschränkter Kursplatzkapazitäten (...) erforderliche Fach-UO-Ausbildung“ nicht näher eingegangen werden kann, darf erläuternd festgehalten werden:

- Der Bildungsbedarf wird jährlich für die Folgejahre erhoben, um das Bildungsangebot gem. Ressortbedarf entsprechend bereitzustellen.
- Die Rückmeldungen werden zusammengefasst, und das Bildungsangebot bereitgestellt.
 - Durch die Führungskraft einer Dienststelle ist im Rahmen ihrer Personalverantwortung eine zumindest dreijährige Personalplanung (Personalgewinnung, Personalentwicklung, Nachfolgeplanung, Personalbindungsmaßnahmen, Freisetzung) zu betreiben. Dem Grundsatz „Personalplanung führt zu Ausbildung und Ausbildung zur Einteilung“ ist jedenfalls zu folgen.
 - Im Rahmen dieser Kommandantenverantwortung liegt es daher durch vorausschauende Karriere- und Personalentwicklungsplanung bei den Bildungsbedarfserhebungen, die Teilnehmer bzw. die Anzahl der benötigten Bildungsplätze für die Folgejahre einzumelden.
- Eine unterjährige Veränderung des Bildungsbedarfs kann daher nur bedingt berücksichtigt werden.
- Zu berücksichtigen ist auch, dass die Ausbildungseinrichtungen **personell** und **materiell** zur Erbringung der geforderten Ausbildungsleistung befähigt sind.

Ad 6

Der Arbeitsplatz „WiUO“ bei der Kompanie wurde durch das BMKÖS bereits in der Vergangenheit immer wieder hinterfragt und bei der Truppe, mit Ausnahme der Stabskompanie (aufgrund der Größe und der verschiedenen Teileinheiten), mit dem Arbeitsplatz „KzUO“ zusammengelegt.

Vergleichend darf angemerkt werden, dass gem. der Anlage 1 zum BDG 1979 die Richtverwendung für die Verwendungsgruppe M BUO für Verwendungen der Funktionsgruppe 1 unter anderem den Waffenelektronikunteroffizier der Panzerwerkstätte (Turm) des Instandsetzungszuges der Stabskompanie eines Panzerbataillons vorsieht, welcher eine fast zweijährige Ausbildung durchläuft; demgegenüber ist der „WiUO & KzUO“ im Verhältnis hoch bewertet.

Ad 7

Der 6.GebBrig ist ein jährliches Mehrdienstleistungsbudget (MDL-Budget) zugeordnet, welches sich von den durch die 6.GebBrig bzw. durch die Baon der Brig zu erbringenden Leistungen ableitet.

Zur Nachvollziehbarkeit wird das MDL Budget als Teilsumme auf die unterschiedlichen Leistungsgruppen gem. dem Leistungskatalog ÖBH aufgeteilt. Die interne Verteilung des der 6.GebBrig zugeordneten MDL-Budget obliegt der 6.GebBrig, weil diese für eine Auftragsverteilung zur Leistungserbringung verantwortlich ist.

Dem JgB24 wurden 2022 in Summe € 412.734.- zugeordnet, deren interne personelle Zuordnung zu Personen dem Kdt JgB24 aufgrund der do. Planungen und Kapazitäten obliegt. Die Verfügungsgewalt über die MDL obliegt nicht nur dem Kdt JgB24, sondern auch den KpKdt, weil auch diese MDL anordnungsbefugte Stellen sind.

Ad 8

Ein entsprechender Bedarf wurde erstmalig 2018 bekanntgegeben, und im Jahr 2021 im Rahmen der jährlich wiederkehrenden Ermittlung des Baubedarfes 2021 durch den Nutzer mit Priorität „2“ versehen.

Bei der Bauprogrammbesprechung 2022 wurde diesem Bedarf die Priorität „1“ zugeordnet. Das bedeutet, dass dieses Bauvorhaben in das Realisierungsprogramm 2023-2026 aufgenommen wurde. Die Bedarfsdeckung wird für das Jahr 2024 angestrebt.

Ad 9

Soldaten und Soldatinnen aller Elemente des Bundesheeres, welchen Hochgebirgsaufgaben zugeordnet sind, werden im Bereich der Bereitstellung von Bekleidung und persönlicher Ausrüstung zusätzlich mit dem Hochgebirgsmodul ausgestattet. Auch sind diesen Elementen diverse Gebirgsgerätesätze zugeordnet.

Das Hochgebirgsmodul enthält unter anderem auch einen Kampfschuh für die Hochgebirgstruppe (Kampfschuh HG). Beginnend ab 2023 wird der im Bundesheer eingeführte Kampfschuh durch einen

neuen Kampfschuh abgelöst. Durch die Gebirgstruppe wurde beurteilt, dass dieser für den Kampf im Gebirge bestens geeignet ist und sogar den Kampfschuh HG ablösen wird. Im Rahmen der Arbeitsgruppe Kampfanzug, die auch den Bedarf für die Hochgebirgstruppe berücksichtigt, wird aktuell ein neues System einer Rüstung für alle Soldaten und Soldatinnen entwickelt, welches unter anderem auch den derzeit verwendeten Rucksack ersetzen wird. Die Hochgebirgstruppe ist in diese Entwicklung eingebunden. Der bisher verwendete Rucksack wird in weiterer Folge sukzessive durch ein neues Rucksacksystem voraussichtlich ab 2026 ersetzt werden.

Periodisch (halbjährlich) werden Arbeitsgruppen zum Thema Gebirgsausrüstung abgehalten. Dabei werden Vertreter der 6.GebBrig sowie des Gebirgskampfzentrums miteinbezogen, um die spezifischen Bedarfe der Hochgebirgstruppe in der aktuellen Ausstattung und in zukünftigen Entwicklungen in entsprechender Weise zu berücksichtigen. Der Katalog der Ausrüstung, die für die speziellen Anforderungen der Gebirgstruppe im Bundesheer eingeführt ist, umfasst 538 Seiten.

Ad 10

Die kontinuierliche Weiterentwicklung im Bereich der Bekleidung und persönlichen Ausrüstung für die Gebirgstruppe erfolgt (wie bereits im o.a. Punkt 9 dargestellt) im Rahmen einer eingerichteten Arbeitsgruppe (Arbeitsgruppe Gebirgsausrüstung), welche zu diesem Zweck zweimal jährlich tagt. In dieser Arbeitsgruppe sind neben relevanten Abteilungen vor allem die betroffenen Bedarfsträger (z.B. Kdo6.GebBrig, GebKpfZ) vertreten.

Aktuell wird an einer Vielzahl von Projekten (Kampfweste, Kampfstiefel, Kampfrucksack, Mehrzweckplane, etc.) in den Arbeitsgruppen gearbeitet. In dieser Bearbeitung werden die speziellen Anforderungen der Hochgebirgstruppe sowie auch die speziellen Anforderungen aller anderen Spezialisierungen im ÖBH (Militärpolizei, leichte Infanterie, etc.), nicht zuletzt durch die enge Einbindung sowohl der 6.GebBrig, als auch des Gebirgskampfzentrums, berücksichtigt.

Ad 11

Die Bekleidung und persönliche Ausrüstung für die Hochgebirgsmiliz ist ident mit jener für die präsenten Kräfte. Die Grundausrüstung an Bekleidung und persönlicher Ausrüstung für die Hochgebirgsmiliz wird im Zuge des Einrückens zu Übungen und Einsätzen mit den Gegenständen aus dem Hochgebirgsmodul bzw. den Gebirgsgerätesätzen ergänzt.

Generell ist hierzu festzuhalten, dass neben den periodischen Besprechungen, denen vertiefende interne Abstimmungen unter Einbindung der 6.GebBrig und des Gebirgskampfzentrums vorangehen, der strukturellen Zuordnung von Gebirgsgerät eine besondere Systematik zugrunde liegt.

Eine Aktualisierung der Struktur des Gebirgsgerätes, die die kürzlich verordneten Änderungen der Heeresgliederung (z. B. JgB8) berücksichtigt, ist im Laufen.

Den verantwortlichen Dienststellen in der Zentralstelle ist die schwierige Situation der Truppe bekannt, die neben der hohen Auslastung, insbesondere auch durch die ressourcenmäßigen Einschränkungen des letzten Jahrzehnts, verstärkt wurde.

5. Weitere Themen

5.1 Qualitätsmanagement für die Ausbildung

Der stellvertretende Leiter Dion3 informierte über das seit 2021 auf der obersten und oberen Führungsebene etablierte Qualitätsmanagementsystem Ausbildung (QMS Ausbildung).

Das QMS Ausbildung wurde in einem knapp 2-jährigen Prozess, unter Einbindung aller 15 Akademien und Waffen- und Fachschulen des Bundesheeres, entwickelt. Es bildet den Rahmen über die bereits an den Akademien und Schulen bestehenden Qualitätsmanagementsysteme (teilweise sind diese auch nach zivilen Normen zertifiziert) und die gesamte Ausbildung bei der Truppe. Das QMS zielt auf die permanente, selbstgesteuerte Steigerung der Qualität der Ausbildung im gesamten Bundesheer ab und wird auch selbst jährlich einer Reflexion unterzogen.

Entsprechende Kennzahlen sowie ausbildungsbezogene Erkenntnisse aus vielen anderen Berichten (z.B. auch aus dem Jahresbericht der PBHK) und sonstigen Dokumenten sollen das Ausmaß der Zielerreichung, bzw. über einen Zeitraum von zumindest 3 Jahren auch Trends in der Zielerreichung messen.

Der Jahresregelkreis des QMS führt zu einem evidenzbasierten Jahresbericht über die Qualität der Ausbildung generell, inklusive spezifischer Erkenntnisse betreffend die Ausbildung von Grundwehrdienern, Kaderanwärtern, Kaderpersonal einschließlich Miliz und Zivilbediensteten. Mit diesem Bericht werden Verbesserungsmaßnahmen identifiziert, die im Zuständigkeitsbereich der Direktion 3 angeordnet und umgesetzt werden können und die der weiteren Qualitätsverbesserung dienen bzw. auch in Reaktion auf einen etwaigen Qualitätsabfall ergriffen werden. Die Umsetzung der Maßnahmen wird halbjährlich evaluiert. Der Jahresbericht enthält zudem Empfehlungen an die Ressortleitung für die Qualitätssteigerung in jenen Bereichen – insbesondere personelle, materielle und infrastrukturelle Ressourcen – die nicht in die Zuständigkeit der Direktion 3 fallen und die in die entsprechenden Regelkreise der zentralen Prozesse der Landesverteidigung Eingang finden und umgesetzt werden sollen. Grundsätzlich wurde eine relativ hohe Zufriedenheit aller Personengruppen mit der Ausbildung festgestellt, wobei nicht der gemessene absolute Wert der Zufriedenheit im Vordergrund steht, sondern dessen (idealerweise positive) Veränderung über die Jahre. Ein beträchtlicher Teil der angeordneten Maßnahmen zielt auf die weitere Verbesserung der fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Kompetenzen der unmittelbar mit den Auszubildenden in Kontakt tretenden Ausbilder in der Truppe und der Lehrkräfte an den Bildungseinrichtungen ab. Während viele andere Voraussetzungen für eine qualitätsvolle Ausbildung (insb. zeitgemäße und einsatzorientierte Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungsmittel) in einer mathematischen Gesamtrechnung als Summanden qualifiziert werden können, stellen die angesprochenen Ausbilder

und Lehrkräfte Multiplikatoren dar, die Defizite bei den Summanden wettmachen können, im Falle des Versagens aber auch den Gesamterfolg zunichtemachen können, denn eine Multiplikation mit Null ergibt im Gesamtergebnis eine Null. Den Akademien und Schulen, in denen dieses Personal überwiegend ausgebildet wird, kommt in diesem Zusammenhang eine herausragende Bedeutung zu; die entsprechende personelle, materielle und infrastrukturelle Ausstattung dieser Bildungseinrichtungen ist daher unabdingbar.

Die durch den Ausbildungschef des Bundesheeres angeordneten Maßnahmen und ausgesprochene Empfehlungen mit konkretem Bezug zum Jahresbericht 2021 der PBHK adressieren vor allem unangebrachte Ausdrucksweisen im Ausbildungs- und Dienstbetrieb, die Stärkung der Medienkompetenz von Soldatinnen und Soldaten, Herausforderungen in der Milizausbildung, und durch die PBHK festgestellte personelle, materielle und infrastrukturelle Mängel in den Bildungseinrichtungen.

Ausgewählte Ziele, Kennzahlen und Maßnahmen des QMS Ausbildung sollen auch auf allen Ebenen der Wirkungsorientierung gem. Bundeshaushaltsgesetz 2013 Verwendung finden. Im Bundesvoranschlagsentwurf für das Bundesfinanzgesetz 2023 finden sich als Kennzahlen die Quote der Grundwehrgenossen, die die gesamte 6-monatige Ausbildung zum Einsatzsoldaten absolvieren, und die Zufriedenheit von Grundwehrgenossen, Milizangehörigen, Zivilbediensteten und Berufssoldatinnen und Berufssoldaten mit der Ausbildung: Aufgeschlüsselt auf generelle Zufriedenheit mit der bisherigen Ausbildung, Erwachsenengerechtigkeit und Abdeckung der Tätigkeit des Arbeitsplatzes.

Das QMS Ausbildung führt zu keinem zusätzlichen Erhebungsaufwand bei der Truppe; es werden ausschließlich bestehende Berichtsformate herangezogen, und die Kennzahlen werden überwiegend aus den zentralen Führungsinformationssystemen des Ressorts oder aus bereits länger etablierten Erhebungen, z.B. Soziales Lagebild und Führungskräftefeedback, generiert. Das QMS Ausbildung wurde für die Ebene der obersten und oberen Führung konzipiert und auch die Maßnahmen und Empfehlungen richten sich an diese Ebenen; das QMS ersetzt daher kein Qualitätsmanagement in den Bildungseinrichtungen und insbesondere auch keine Dienstaufsicht.

Durch die konsequente Umsetzung des dargestellten Qualitätsmanagements wird nicht nur die hohe Qualität der Ausbildung im Ressort sichergestellt, sondern kontinuierlich einer Verbesserung zugeführt.

5.2 Ergänzungs- und Stellungswesen

Der Leiter Ergänzung und Miliz informierte über Aspekte des Ergänzungs- und Stellungswesens.

Aktuelle Herausforderungen im Zusammenhang mit Stellungsverfahren:

- *Aufrechterhaltung des Stellungsbetriebes trotz Pandemie und damit verbundenem Infektionsrisiko*
- *Mangel an medizinischem und psychologischem Fachpersonal*
- *Zahlreiche Verschiebungen von Stellungsterminen aufgrund von Erkrankungen, Lehrveranstaltungen, Urlaubsreisen, Sanierungsmaßnahmen*

- *Anträge auf vorzeitige Stellungen im Hinblick auf eine für den Betroffenen günstigere Zuweisung zu einem ZD-Bedarfsträger*
- *Alarmierender Gesundheitsstatus der Stellungsprobanden*
- *Berechtigte Wünsche, im Interesse der allgemeinen Gesundheit Informationen zu Impfungen, Gesundheitsvorsorge etc. anzubieten*

Herausforderungen im Zusammenhang mit Einberufungen:

- *Optimierung der Einberufungsverfahren aus verwaltungsökonomischen Erwägungen aber auch als Service für die Wehrpflichtigen*
- *Berücksichtigung persönlicher Wünsche betr. Einberufungszeitpunkt und –ort Facharbeitermangel und daraus resultierende Anregungen auf Befreiung aus gesamtwirtschaftlichen Interessen*
- *Mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz des Milizsystems auf Grund vernachlässigter Maßnahmen zur Geistigen Landesverteidigung*

Durch diese Vollziehungsaufgaben ist im Bereich Ergänzung und Miliz ein intensiver Anknüpfungspunkt zu den Bedürfnissen der Wirtschaft und der Gebietskörperschaften gegeben. Zur Entwicklung des Verständnisses für die jeweiligen Bedürfnisse wurden seit Jahren gemeinsame Informationsveranstaltungen etabliert. Letztlich ist das Zusammenwirken von Heer und Wirtschaft von eminenter Bedeutung.

Optimierungsmaßnahmen streben, wie im Regierungsprogramm 2020 bis 2024 für den Bereich „Grundwehrdienst attraktiv machen“ festgehalten wurde, an, die

Stellungsstraßen als ersten Kontaktpunkt mit dem Bundesheer aufzuwerten. Bei Umsetzung dieser Maßnahme ist auch ein erhöhter Zeit-, Sach- und Personalaufwand zu berücksichtigen.

Weiters stand zuletzt in öffentlicher Diskussion der Arbeitsbegriff der „Teiltauglichkeit“. Dazu ist auszuführen, dass das Gesetz lediglich Tauglichkeit, die Untauglichkeit und die vorübergehende Untauglichkeit normiert. Tatsächlich wurden jedoch die ärztlichen und psychologischen Bewertungskataloge überarbeitet und führte diese Maßnahme zu einem merkbaren Anstieg der Quote an tauglichen Wehrpflichtigen.

Bei Stellungspflichtigen werden dennoch häufig psychologische und/oder medizinische Diagnosen erhoben, welche zur Untauglichkeit führen.

Dazu darf angemerkt werden, dass sich jegliche wehrrechtliche Maßnahme bei den Normunterworfenen und deren Angehörigen somit in einem beachtlichen Sektor der Bevölkerung, auswirkt. Zusätzlich wird das „Unternehmen ÖBH“ in der Öffentlichkeit auch an den Handlungen seiner Repräsentanten (vom GWD bis zur FBM) gemessen.

Vor diesem Hintergrund ist jeder Ressortangehörige dazu aufgefordert, im dienstlichen aber auch im außerdienstlichen Bereich stets sein Bestes zu geben.

Innerhalb der bei Erg&Miliz liegenden Zuständigkeiten ergibt sich insbesondere das Bestreben,

- den Wehrpflichtigen bei jedem Kontakt höflich und entgegenkommend zu begegnen
- Wünsche nach Einberufungszeit und –ort nach Möglichkeit zu berücksichtigen
- die rechtsförmlichen Verfahren korrekt und flott zu erledigen
- den Wehrpflichtigen anlässlich der Stellung, die zumeist den Erstkontakt mit dem ÖBH darstellt, ein Bild der Ordnung und Professionalität zu vermitteln
- Diese Ausführungen gelten selbstverständlich auch für die künftigen Interessentinnen für einen Ausbildungsdienst die durch die Stellungsstraßen zu untersuchen sein werden.
- das Verständnis der Wirtschaft für die militärischen Erfordernisse zu fördern

5.3 Weiterentwicklung des Sanitätsdienstes

Die Heeressanitätschefin informierte über die neue Organisationsstruktur in der Direktion 8 und die Weiterentwicklung des Militärischen Gesundheitswesens.

Die Basis der prozessualen Ausrichtung für die gesamtheitliche medizinische/ sanitätsdienstliche, veterinärmedizinische, pharmazeutische, klinisch psychologische und fachlogistische Versorgung des Bundesheeres und allfälliger anderer Bedarfsträger ist der „ultimative Fähigkeitsträger Mensch“.

Dementsprechend wurde seitens der Direktion 8 folgende strategische Ausrichtung und Vision für die weiteren Bearbeitungen entwickelt:

„Das Militärische Gesundheitswesen ist ein rasch verfügbarer, moderner Dienstleister und

Einsatzunterstützer mit einer wirkungsorientierten Ausrichtung zur eigenständigen Bewältigung der Einsatz- und Normaufgaben des Bundesheeres in enger Verzahnung mit dem bzw. unter Abstützung auf das zivile öffentliche Gesundheitswesen in Form von Kooperationen im Sinne von Public Public bzw. Private Public Partnership und der Stärkung von ressortübergreifenden Synergieeffekten im Sinne der Health in all Policies Strategie.“

Die dem neuen Risikobild entsprechenden militärstrategischen Vorgaben erfordern eine Neuausrichtung des militärischen Sanitätsdienstes. Die erforderliche Anpassung des zukünftigen Sanitätskonzepts sieht die klare Trennung der Aufgaben im Normbetrieb zu den Aufgaben im Einsatz vor, um einem maximalen Gleichzeitigkeitsbedarf entsprechen zu können. Die Aufrechterhaltung der Grundversorgung, wie der Betrieb der Stellungsstraßen, die präventivmedizinischen Untersuchungen zur Einsatzvorbereitung, uvm sind zur Aufrechterhaltung der Einsatzleistungen des Bundesheeres unabdingbar das hat auch der Einsatz im Rahmen der Corona-Pandemie gezeigt. Wesentlich ist auch der Ansatz der „Kooperativen Versorgung“, d.h. die Bereitstellung und das Zusammenwirken des Militärischen Gesundheitswesens mit dem zivilen Gesundheitssystem auf allen Ebenen in sämtlichen Einsatzszenarien.

Um Fähigkeiten einer kooperativen Sanitätsversorgung entwickeln zu können, sind neben organisatorischen Anpassungen auch der Aufbau zeitgemäßer personeller, materieller und infrastruktureller Strukturen zu schaffen.

Die größte Herausforderung stellt die Bereitstellung des Personals. Um mit dem zivilen Gesundheitssystem konkurrenzfähig zu bleiben, bedarf es jedenfalls marktkonformer Bezahlung, Beschäftigungsmodelle mit hoher Flexibilität sowie rascher und niederschwelliger Aufnahmeverfahren. Die Militärmedizin bietet mit ihren Spezialfeldern der Einsatzmedizin (Notfallmedizin, ABC-Abwehr-Medizin, Traumatologie, Luftfahrtmedizin, Tropenmedizin, Epidemiologie, uvm.) einzigartige Möglichkeiten der Attraktivität. Um diese Expertisen ausbauen zu können bedarf es eines relevanten Besetzungsgrades vor allem im militärärztlichen Bereich. Von diesem sind wir derzeit aber weit entfernt, wie es sich auch bei den Auslandsmissionen zeigt. Seit Jahren wird das Soll der im Einsatz befindlichen Militärärztinnen und Militärärzte unverantwortlich weit unterschritten.

Eine der Gegenmaßnahmen für die Zukunft begann in diesem Jahr mit dem Medizinstudium im Dienst an der MedUni Wien. Die Militärmedizinstudenten und -studentinnen müssen sich für 20 Jahre verpflichten, damit sie nach dem Studium und ihrer fachärztlichen Ausbildung zu einer entsprechenden Nutzungsphase herangezogen werden können. Neben den zivilen Erfordernissen wäre eine eigene postgraduale Weiterbildung zum Militärarzt bzw. ein Militärärzte-Diplom bei der Österreichischen Ärztekammer erstrebenswert, um auch eine entsprechende nachweisliche Fortbildung für Miliz- und zivile Ärzte sicherzustellen. Das bildet eine wesentliche Basis der zivil militärischen Zusammenarbeit im Rahmen des Staatlichen Krisen- und Katastrophenmanagements.

Die Personalentwicklung der Militärsanitäter und Militärpfleger und anderer akademisierter Gesundheitsberufe erfordert angepasste Laufbahnbilder bis zum Fachoffizier, nicht zu vergessen ist auch die unbedingte Aufstockung an Sanitätslogistikern.

Die geplanten Beschaffungsinvestitionen für das Militärische Gesundheitswesen werden aus dem Sonderbudget abgeleitet und betrifft die 3 Säulen des Aufbauplans:

- „Verbesserung der Mobilität“ mit geschützten und gehärteten Patiententransportsystemen für Luft und Land,*
- „Erhöhung des Schutzes und Wirkung für unsere Soldatinnen und Soldaten“ mit entsprechender Ausrüstung und modernen Ausbildungssystemen, beginnend von der erweiterten Selbst- und Kameradenhilfe bis zur „State of the Art“ medizinischen Versorgung, sowie im Rahmen der „Autarkie zur Stärkung der Verteidigungsbereitschaft“ mit dem Betreiben von Militärkrankenanstalten. Für ein gezieltes Wirken in diversen Einsatzszenarien ist neben einem Feldspital zum humanitären Einsatz auch die Beschaffung rasch verlegbarer Sanitätselemente, die auch international interoperabel sind, geplant.*

Neben der Modernisierung der Infrastruktur der militärmedizinischen Einrichtungen (Truppenambulanzen und Militärkrankenanstalten) ist vor allem auch die Implementierung eines Medizinischen Informationssystems, das den rechtlichen Vorgaben des Datenschutzes entspricht, unabdingbar.

Zusammenfassend darf festgehalten werden, dass das Militärische Gesundheitswesen in sämtlichen Bereichen, personell, materiell aber auch infrastrukturell einen enormen Aufholbedarf hat, um seinen Auftrag im In- und Ausland als zeitgemäßer Fähigkeitsträger zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten aber auch der Zivilbevölkerung erfüllen zu können.

Dazu darf auch auf die generellen Ausführungen zu Punkt 4.3.4 hingewiesen werden.

5.4 Personalauswahl Bundesheer

Der Leiter des Heerespsychologischen Dienstes informierte über die Personalauswahl.

Der Heerespsychologische Dienst ist für mehr als 10 unterschiedliche psychologische Auswahlverfahren im BMLV hinsichtlich Konzeption, Durchführung und Qualitätsmanagement verantwortlich, bei welchen jährlich über 50.000 Personen überprüft werden.

Die Qualität der Personalauswahl ist ein entscheidender Faktor, da Fehlentscheidungen schwer revidierbar sind und dem Ministerium ein hoher Kostenaufwand entstehen kann.

Im BMLV sind zwei psychologische Testsysteme zu unterscheiden. Jene Auswahlverfahren, die dazu dienen die Besten auszuwählen und solche, denen Mindestanforderungen zugrunde liegen. Zur ersten Kategorie gehört z.B. die Pilotenauswahl.

Zur zweiten Kategorie zählen z.B. die Auswahl an den Stellungskommissionen bzw. jene der Kaderanwärterauswahl oder aber für den Auslandseinsatz, für welche Mindestanforderungen definiert wurden, wodurch ein hoher Prozentsatz der Anwärtinnen und Anwärter die Selektion passieren.

Als ein ganz wesentlicher Meilenstein für die gesamte Personalauswahl im Ressort des BMLV wird das neue System CAT5 (Computer Assistierte Testen) genannt. So sind u.a. die meisten der verwendeten Testverfahren selbst erstellt worden, womit enorme Lizenzkosten gespart werden können.

Im Bereich der Feststellung der Wehrtauglichkeit an der Stellungskommission wird dargelegt, dass die Komplexität des psychologischen Verfahrens der dort tätigen Amtssachverständigen in den letzten Jahren ganz deutlich gestiegen ist. Der derzeitige Personalansatz von 2 Psychologen je Stellungshaus entspricht der Ressourcenbeurteilung vor mehr als 20 Jahren.

Die stetig ansteigende Komplexität der durchzuführenden Diagnostik begründet sich im Speziellen aufgrund

- der besonderen Rahmenbedingungen der Stellungsuntersuchung, welche eine klinisch-psychologische Diagnostik im Zwangskontext bedingen,*
- der Herausforderung der Diagnostik von Suizidalität im Hinblick auf die Zugänglichkeit einer Waffe im Präsenzdienst,*

- einer höheren Prävalenz psychischer Erkrankungen in der Bevölkerung und ein dadurch bedingter Anstieg an Stellungspflichtigen mit psychischen Störungen und in der Folge Einschränkungen der Stellungspflichtigen (u.a. Zunahme an Mehrfachminderungen),
- des Anstiegs an Stellungspflichtigen mit Migrationshintergrund sowie
- der Einführung der Teiltauglichkeit.

Von den Kennzahlen her wurde dargestellt, dass die Anzahl der Tauglichen von 2018 auf 2021 gestiegen ist, allerdings hat im gleichen Zeitraum die Anzahl der psychologischen Diagnosen im Rahmen der Einzelminderungen von 3.025 im Jahr 2018 auf 5.216 im Jahr 2021 massiv zugenommen. Dies bedeutet, dass das Ausmaß der psychischen Störungen bei den jungen Männern deutlich gestiegen ist und gleichzeitig die Herausforderung der Militärpsychologen vermehrt darin besteht, hinsichtlich des Ausmaßes der Störung, der Zuverlässigkeit der Störung, der Prognosefähigkeit und der Einschätzung des persönlichen Nachteils des Stellungspflichtigen einen Interessensausgleich zwischen der Person und dem System herzustellen.

Hinsichtlich der personellen Auslastung muss neben den ohnehin schon stark eingeschränkten personellen Ressourcen, von einer langjährigen durchschnittlichen 20 bis 25 % Abwesenheit der an den jeweiligen Stellungsstraßen tätigen Psychologen ausgegangen werden (Krankenstände, gesetzliche Fortbildungsverpflichtung etc.).

Bei bis zu 60 Stellungspflichtigen pro Tag ist die tatsächliche Explorationszeit bei personeller Vollbesetzung derzeit aufgrund eingangs dargestellter stark eingeschränkter personeller Ressourcen auf lediglich ca. 18 Minuten pro Stellungspflichtigen beschränkt. In diesen 18 Minuten sind neben der Exploration auch die Vidierung der beigebrachten und erhobenen fremdanamnestischen Befunde (erfolgt unmittelbar vor der Exploration) vorzunehmen, die Dokumentation gemäß der gesetzlich vorgeschriebenen Dokumentationspflicht und die eigentliche Gutachtenerstellung.

Daraus leitet sich ein dringender Handlungsbedarf ab.

Zu diesen Ausführungen wird angemerkt, dass der COVID-bedingte Rückstau an Stellungsuntersuchungen zwar weitgehend abgearbeitet wurde, im Gegenzug dazu erhöhen sich die Anforderungen an die Psychologen der Stellungsreferate immer deutlicher. Dies nicht zuletzt durch die Untersuchung von Bewerberinnen für den Ausbildungsdienst in Mannschafts- und Chargenfunktionen sowie die geplante Untersuchung der Bewerber für die Miliz in höherer Bereitschaft.

Zum Anstieg der bei der Stellungsuntersuchung im Bereich Psychologie vergebenen Diagnosen wird angemerkt, dass dieser die deutliche Zunahme an psychischen Störungen in der Gesamtbevölkerung der letzten Jahre widerspiegelt.

Diese stetige Zunahme erhöht die Komplexität der Beurteilung anhand der vorgegebenen Kriterien

- Ausmaß und Art der Einschränkungen der Anpassungsfähigkeit, Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit des Wehrpflichtigen,

- Sicherheit und Zuverlässigkeit der Erhebung der Einschränkungen,
- Prognose hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Anpassungsfähigkeit, Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit,
- abgeleitetes Erfordernis einer spezifischen Einschränkung der Verwendung und Belastung des Wehrpflichtigen oder einer Einteilung des Wehrpflichtigen in einer spezifischen Position und
- Einschätzung des persönlichen Nachteils des Stellungspflichtigen einer vorübergehenden Untauglichkeit weiterhin.

Die stetig steigende Komplexität der Untersuchung durch die Zunahme psychischer Auffälligkeiten kommt nicht nur im Bereich der Stellungsuntersuchung, sondern auch bei der Untersuchung der Eignung zum Berufssoldaten bei der Allgemeinen Psychologischen Kadereignungsuntersuchung (PsyKE-A) zu tragen. Hier tritt dieser besonders durch die kontinuierliche Zunahme von kritischen Vorbefunden wie

- kritische Lebensereignisse (potentielle Auslöser für Belastungsreaktionen und Anpassungsstörungen),
- Hinweise auf Substanzmissbrauch od. Sucht (v.a. Alkohol, Drogen, Medikamente, Anabolika),
- Hinweise auf psychopathologische Symptomatik (u.a. Stellungsbefund, Lebensereignisse, ärztliche Befunde),
- Hinweise auf Suizidgefährdung (Angaben zu Suizidgedanken und –versuche),
- Diagnosen aus Vorbefunden (u.a. Stellungsbefund; Angaben am Explorationsleitfaden zu Legasthenie, ADHS etc.) oder
- absolvierte psychologische/psychotherapeutische Behandlung (aktuell & vergangen)

zu Tage. Im Jahr 2016 wiesen 19%, im Jahr 2019 33% und im Jahr 2022 bereits 42% der Bewerber der PsyKE-A mindestens einen derartigen kritischen Vorbefund auf.

5.5 Miliz

In Fortsetzung der Gesprächsreihe der Parlamentarischen Bundesheerkommission mit dem Milizbeauftragten des Bundesheeres wurde Nachstehendes zur Situation der Miliz festgestellt:

5.5.1 Personal

Personalstärke

Die Personalstärke der Miliz beträgt 36.000, davon sind 21.000 unbefristet beordert. Der verbleibende Teil von 15.000 sind befristet Beordnete, die nicht übungspflichtig sind. Die Mobilmachungsstärke des Bundesheeres beträgt 55.000 Soldatinnen und Soldaten.

Besetzungsgrad

Der Besetzungsgrad beträgt bei Offiziersfunktionen 55 % und bei Unteroffizieren 45 %. Die finanziellen Anreize für eine freiwillige Meldung sind ausreichend, werden gut angenommen, decken aber den Personalbedarf bei weitem nicht ab. Hervorzuheben ist ein Pilotprojekt mit dem etwa 1.000 Milizsoldaten und Milizsoldatinnen geworben werden konnten. Punkto finanzieller Anreize ist der Plafond der Personalrekrutierung erreicht. Inlandseinsätze werden zu ca. 54 % und Auslandseinsätze zu ca. 34 % von Soldatinnen und Soldaten der Miliz abgedeckt.

Eignungstestung

Die zentrale Testung von angehenden Soldatinnen vor Beginn der militärischen Ausbildung im Prüfzentrum Wels bedingt eine hohe Ausfallsrate infolge mangelnder körperlicher Fitness-Vorbereitung. Grundwehrdiener, die Kaderfunktionen anstreben, absolvieren die Testung je nach Interessensmeldung während des GWD, wobei die körperliche Leistungsfähigkeit durch die fordernde Ausbildung im Regelfall erheblich gesteigert wurde. Aus diesem Grund wird eine vergleichbare Vorgangsweise für Soldatinnen empfohlen, indem die Testung erst 3 Monate nach Antritt erfolgt.

5.5.2. Sozialrechtliche Aspekte

Zu den arbeits- und sozialrechtlichen Nachteilen infolge der Präsenzdienstleistungen, wie etwa

- *mögliche Pensionsnachteile aus pauschaler Bemessungsgrundlage*
- *Verluste bei Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus*
- *keine Berücksichtigung der Präsenzdienstzeiten beim besonderen Ausgleichszulagenrichtsatz der Mindestpension*
- *vorzeitige abschlagsfreie Alterspension für Langzeitversicherte*
- *Frühstarterbonus*

ist anzumerken, dass diese seitens BMLV nicht alleine behoben werden können. In regelmäßigen Novellierungsersuchen des BMLV an das BMSGPK wird die Anrechnung aller Zeiten des Präsenzdienstes oder Ausbildungsdienstes als Beitragsmonate aufgrund einer Erwerbstätigkeit gefordert.

5.5.3 Beorderung

Da befristet beordnete Soldaten aufgrund fehlender rechtlicher Grundlagen nicht verpflichtend zu Übungen einberufen werden können, sind Milizübungen in der Praxis nur mit reduzierter Truppe möglich. Ziel ist eine Übung mit Volltruppe, die jedoch nur möglich sein wird, wenn der politische Wille eine verpflichtende Übungstätigkeit auch für diesen Personenkreis vorgibt. Um eine breite Akzeptanz auch im Sinne einer wirtschaftlichen Chancengleichheit zwischen Unternehmen zu erreichen, wird von der Wirtschaft für eine Abstellung von Bediensteten zu Milizübungen eine Planungs- und Rechtssicherheit (Anmerkung: Verpflichtung zu Milizübungen) anstelle des bis dato bestehenden Freiwilligenprinzips geltend gemacht.

Bei verpflichtenden Milizübungen beträgt die personelle Ausfalls-/Abmelderate aus gesundheitlichen, beruflichen oder wirtschaftlichen Gründen im Durchschnitt zwischen 20 und 25 %.

Das Ziel aller Personalgewinnungsmaßnahmen Miliz ist es, möglichst viele unbefristet Beordnete (Milizübungspflichtige) zu gewinnen. Das Modell 6 Monate Grundwehrdienst plus 3 Monate Funktionsdienst trägt derzeit nur unwesentlich dazu bei, weil damit keine Milizübungspflicht verbunden ist. Außerdem wird eine regelmäßige Information und Betreuung von unbefristet Beordneten ein notwendiges Service sein, um ihnen ihre „Stand-by-Position“ in ihrem Verband zu demonstrieren.

5.5.4. Berufskader und Miliz

Um eine uneingeschränkte Anerkennung der Miliz auch Bundesheer-intern zu erreichen, wird eine maximale Vereinheitlichung von Ausbildungsschritten an der Theresianischen Militärakademie und der Heeresunteroffiziersakademie sowie an den

Waffenschulen angestrebt. Festzuhalten ist, dass die umfangreichen Aufträge des Bundesheeres von Miliz- und Berufssoldatinnen und -soldaten nur gemeinsam erfolgreich bewältigt werden können.

5.5.5. Ausrüstung

Die materielle Ausstattung der Miliz ist nach wie vor unzureichend, weil die Gerätschaften an die Waffenschulen und im Auslandseinsatz verteilt sind und dadurch keine rasche Verfügbarkeit gewährleistet ist.

Aus dem 200 Millionen Euro Miliz-Invest bewirkte die Beschaffung von 186 MTW eine erfreuliche Erhöhung der Transportkapazität an ungeschützter Mobilität. Die Ausstattung der Miliz mit dem Tarnanzug ist umgesetzt. Erhebliche Verbesserungen sind beim Ausstattungsgrad an Schutzwesten, Kampfhelmen, Nachtsichtgeräten, Scharfschützengewehren etc. erfolgt.

Für eine starke Miliz werden weitere finanzielle Mittelzuweisungen nötig sein, bis alle Milizanteile gemäß Organisationsplan ausgerüstet sind.

Seitens BMLV darf dazu ausgeführt werden:

Ad. 5.5.1 Personal

Im Frühjahr 2023 betrug der Stand der (befristet und unbefristet) Beordneten insgesamt 35.284, davon 20.283 unbefristet (für Übungen) und 15.001 befristet (zusätzlich im Falle der Mobilmachung).

Der Besetzungsgrad in der Einsatzorganisation, gerechnet auf 100% betrug

- bei Offizieren 73,72%,
- bei Unteroffizieren 74,77% und
- bei Chargen 98,17%
- in Summe 87,83%

Mit dem Pilotprojekt „Miliz wirbt Miliz“ wurde die Intention verfolgt und erreicht, dass die Miliz selber Angehörige für die Miliz wirbt.

Zum Punkt „Eignungstestung“ wurde bereits mit der Einführung der neuen Laufbahn "AD für Chargenfunktionen für Frauen" Rechnung getragen.

Ad 5.5.2. Sozialrechtliche Aspekte

Zu den sozialrechtlichen Problemen darf festgestellt werden, dass diese im Wesentlichen so wie von der Parlamentarischen Bundesheerkommission dargestellt, zutreffend sind. Diese Probleme werden seitens des Ressorts seit Jahren wieder und wieder schriftlich aufgezeigt.

Der überwiegende Teil der Probleme im Pensionsrecht (betreffend ehemalige Präsenzdienstleistende Soldaten) sind die Folge einer (falschen) Grundkonstruktion im Pensionsharmonisierungsgesetz im Jahr 2005. Dort wurden die Zeiten des Präsenzdienstes **nicht als beitragsgedeckte Versicherungszeiten** festgelegt. Dieser grundlegende Systemfehler im gesamten Sozialrecht ist heute **nicht mehr nachträglich sanierbar** und es sind die Kosten **nicht berechenbar**.

Gleichzeitig werden jedoch Probleme wie das Kinderbetreuungsgeldgesetz, das Familienzeitbonusgesetz oder der „Ausgleichszulagenbonus/Pensionsbonus bei geringer Pension“ mit gravierenden Nachteilen für ehemalige Soldaten, die Präsenzdienst geleistet haben, bei welchen die Kosten relativ gesehen gering und berechenbar wären, durch das jeweils zuständige BMSGPK, BMAW, BKA usw. nicht aufgegriffen.

Die vorgenannten „kleineren Probleme“ können gesetzlich jedoch nur seitens der jeweilige BM des BMSGPK, BMAW, BKA usw. welche für die Gesetzeserstellung zuständige wären, gelöst werden.

Ad 5.5.3 Beorderung

Das Modell 6+3 bezweckt in erster Linie, länger andauernde Inlandseinsätze ohne Grundwehrdiener bewältigen zu können, damit möglichst viele Grundwehrdiener einer Basisausbildung 2/3 zugeführt werden können. Dadurch können diese Grundwehrdiener wieder zielgerichteter und umfassender beordert werden. Außerdem wird davon ausgegangen, dass eine entsprechend umfassende und interessante Ausbildung auch die Attraktivität/Motivation, sich freiwillig für eine Verwendung in der Miliz zu melden, steigern wird.

Ad 5.5.4. Berufskader und Miliz

Die angesprochene Verschränkung der Ausbildung war und ist handlungsleitend für alle weiterführenden Bearbeitungen, welche die Offiziers- und Unteroffiziersausbildung betreffen. Dieses handlungsleitende Interesse besteht u.a. daher, um einerseits die Ressourcennutzung zu optimieren, aber auch andererseits einen Mehrwert im gegenseitigen Austausch zu erzielen. Im Bereich der Offiziere wird dies exemplarisch im Zuge der Überarbeitung des Offiziersausbildungskonzeptes sichergestellt. Dadurch ausgelöste notwendige Überarbeitungen von Durchführungsbestimmungen,

welche in weiterer Folge den Miliz-Bereich betreffen, werden im Rahmen der personellen Verfügbarkeit nachgezogen.

Die weitere Verschränkung der Ausbildung, wo immer möglich, ist in Umsetzung, aber in Abhängigkeit der personellen Verfügbarkeit zu sehen.

Ad. 5.5.5. Ausrüstung

Das Ziel der Vollausrüstung und -ausstattung sämtlicher (Miliz-) Verbände in allen Entwicklungslinien des ÖBH erfolgt aufgrund ressourcenmäßiger Einschränkungen und Vorgaben stufenweise. Die strukturelle Zuordnung von Gerät, auch an die Schulorganisation und zu Verbänden und Einheiten im Auslandseinsatz, entspricht den ressortmäßigen Bestimmungen und Vorgaben. Die Übungs- und Einsatzfähigkeit der Miliz im vollen Umfang ist daher vorläufig durch Disposition sicherzustellen. Im Zuge von Überprüfungen und Evaluierungen zeigt sich jedoch regelmäßig auch, dass materielle Engpässe nicht auf strukturelle Mängel, sondern auf Defizite in der Disposition zurückzuführen sind.

Unterschiedliche Anpassungen der Organisationspläne der selbstständig strukturierten Miliz haben bereits zur Verbesserung der Personal- und Materialstruktur geführt

Wenn auch derzeit eine materielle Vollausrüstung von drei Milizbataillonen vorgesehen ist, werden weitere Zuläufe auf Basis der diversen Milizpakete zu einer weiteren Verbesserung der gerätemäßigen Ausrüstung und Ausstattung der Miliz führen.

Insgesamt wird an der Verbesserung der Lage mehrschichtig, z. B. im Rahmen von „A02 - Optimierung der Rahmenbedingungen für die Miliz“ gearbeitet. Im Aufbauplan für das ÖBH 2032+ wurden die erforderlichen personellen und materiellen Ableitungen getroffen und nach grundsatzplanerischer Maßgabe berücksichtigt. Die Realisierung hängt aber vor allem von der entsprechenden Verfügbarkeit von finanziellen Ressourcen ab.

Zu beachten ist, dass aufgrund der bei Rüstungsgütern längeren Lieferzeiten, bzw. Lieferverzögerungen aus diversen Gründen, zwischen der Auftragsvergabe und dem Zulauf der Geräte oftmals ein beträchtlicher Zeitraum besteht. Dadurch, dass die aktuell im Einsatz stehenden Soldaten mit der besten verfügbaren Ausrüstung ausgestattet werden sollen, werden weiterhin Dispositionsmaßnahmen bei Geräten und Gegenständen notwendig sein.

Für 2023 sind an Budgetmitteln für Milizbeschaffungen vorgesehen:

- Fahrzeugausstattung: € 68 Mio
- Schutzausrüstung: € 5 Mio
- Bewaffnung u. Nachtsichtfähigkeit: € 4 Mio
- Funkausstattung: € 7 Mio.

Mag. Kludia Tanner

