



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91147/4-PMVD/2024

3. Juni 2024

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Gemäß § 4 Abs. 5 des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001), BGBl I Nr. 146, beehre ich mich, zum Jahresbericht der beim Bundesministerium für Landesverteidigung eingerichteten Parlamentarischen Bundesheerkommission für Beschwerdewesen (PBHK) über ihre Tätigkeiten und Empfehlungen im Jahr 2023 Stellung zu beziehen.

Stellungnahme zum Jahresbericht 2023 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 2023 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

Vorweg darf erwähnt werden, dass im Jahre 1955, mit der Gründung des Bundesheers, die Beschwerdekommision in militärischen Angelegenheiten ihre Tätigkeit aufgenommen hat. Damit hatten zum ersten Mal Soldaten, unabhängig von ihrer Funktion oder ihrem Dienstgrad, das Recht, Beschwerden nicht nur wie bisher auf dem „Dienstweg“ einzubringen, sondern ein außerhalb des heeresinternen Systems stehendes Kontrollorgan (der nunmehrigen Parlamentarischen Bundesheerkommission - PBHK) direkt mit ihren Anliegen und Sorgen zu befassen. Anhand entsprechender gesetzlicher Bestimmungen, die eine parlamentarische Kontrolle des Bundesheeres gewährleisten, wurde somit das Beschwerderecht der Soldaten einer grundlegenden Neuordnung zugeführt. Diese „Öffnung“ des Beschwerderechtes in Verbindung mit diversen Novellierungen des Wehrgesetzes, die die Parlamentarische Bundesheerkommission in die Lage versetzen, auch ohne Vorliegen einer Beschwerde tätig zu werden, bzw. selbst Überprüfungen vor Ort vornehmen zu können, stellt sicher, dass die Rechte und die Würde von Soldatinnen und Soldaten sowohl im Rahmen konkreter militärischer Aufgabenerfüllung, als auch im Truppenalltag geschützt sind.

Somit trägt die Parlamentarische Bundesheerkommission durch ihre Prüf- und Kontrolltätigkeit seit Gründung des Bundesheeres nach dem zweiten Weltkrieg dazu bei, dass Soldatinnen und Soldaten ihre Aufgabenstellungen bestmöglich erfüllen können.

Seitens des Landesverteidigungsressort werden selbstverständlich alle Beschwerden, Empfehlungen und Prüfberichte, die Eingang in die alljährlichen Tätigkeitsberichte der Parlamentarischen Bundesheerkommission finden, ernst genommen, und gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen veranlasst. Darüber hinaus stellen die im Jahresbericht der Parlamentarischen Bundesheerkommission getroffenen Feststellungen wichtige Erkenntnisse für die Ableitung eines Handlungsbedarfes im „Qualitätsmanagement – Jahresbericht/Ausbildung“ dar.

Ich darf der Parlamentarischen Bundesheerkommission für den Tätigkeitsbericht 2023 meinen Dank aussprechen, und vorerst eine generelle Lageeinschätzung über wesentliche Entwicklungen im Jahr 2023 vornehmen sowie insbesondere auch auf die im Vorwort des Jahresberichtes 2023 angesprochenen Problemfelder näher eingehen:

1.1 Sicherheitspolitische Ausgangslage im Jahr 2023

Am Morgen des 24. Februar 2022 griffen russische Truppen vom Süden, Osten und Norden aus die Ukraine an. Dieser Angriff brachte den Krieg, der mit unveränderter Heftigkeit bis heute anhält, an den Ostrand Europas. Auch setzte weltweit eine Welle an kriegerischen Auseinandersetzungen, Aggressionen und schweren Konflikten, zum Teil von ungeheurem Ausmaß, ein, und beherrschten diese krisenhaften Vorkommnisse das Tagesgeschehen im Jahr 2023; beispielsweise brach im Sudan ein blutiger Bürgerkrieg aus, Aserbaidshan eroberte das armenisch besiedelte Bergkarabach, serbische Milizen versuchten den Norden des Kosovo zu destabilisieren, in Afrika ereigneten sich diverse militärische Aktionen, etc.. Ein abscheulicher Höhepunkt dieser Kaskade an gewaltsamen Auseinandersetzungen stellt zweifelsfrei der terroristische Überfall der Hamas am 7. Oktober 2023 auf den Süden Israels dar; der unmittelbar darauf einsetzende Vergeltungsschlag Israels auf den Gazastreifen ist bis dato noch im Gange.

Diese kriegerischen Auseinandersetzungen bzw. latenten Krisenherde haben unmittelbare sicherheitspolitische und wirtschaftliche Auswirkungen auf Europa und somit auch auf die Republik Österreich. Insbesondere der erwähnte Angriff der Russischen Föderation auf die Ukraine und der dadurch ausgelöste nunmehr über zwei Jahre andauernde Krieg am Ostrand Europas bewirkte nicht nur eine bisher in dieser Größenordnung nicht bekannte Energiekrise, sondern brachte auch die Erkenntnis, dass Kriege nicht nur mit konventionellen Waffen, aber auch gleichzeitig hybrid geführt werden, und dass diese Auseinandersetzungen nicht nur auf die kriegführenden Staaten beschränkt bleiben.

1.2 Konsequenzen für die Republik Österreich und insbesondere für das Bundesheer

Die Konsequenz für die Republik Österreich und das Bundesheer aus der in Punkt 1.1 kurz umrissenen instabilen globalen Sicherheitssituation ist einerseits die Notwendigkeit einer unmittelbaren und umfassenden Stärkung der Verteidigungsfähigkeit, und andererseits die Schaffung einer möglichst hohen Resilienz gegenüber hybriden Angriffen oder Terror-

anschlägen. Die im Zusammenhang mit der krisenhaften globalen Situation umfassend erfolgte mediale Berichterstattung bzw. Diskussion hat der österreichischen Bevölkerung verdeutlicht, dass das Bundesheer nach jahrzehntelangen radikalen Einsparungen und den dadurch verursachten Verlusten an Waffen(systemen), Infrastruktur und qualifiziertem Personal in seiner Leistungsfähigkeit massiv eingeschränkt wurde. Die überwiegende Mehrheit der österreichischen Bevölkerung befürwortet daher angesichts der geänderten Sicherheitslage, dass das Bewusstsein für die Bedeutung der Landesverteidigung gestärkt werden muss, und findet daher der 2023 im Rahmen der „Mission Vorwärts“ umfassend eingeleitete Fähigkeitsaufbau des Bundesheeres eine breite Akzeptanz. Vordringliches Ziel der erwähnten „Mission Vorwärts“ ist, dass - auf Basis entsprechender budgetärer Mittel - die in der Vergangenheit entstandenen Defizite nicht nur wettgemacht werden, sondern in Bezug auf Ausstattung, Ausrüstung und Ausbildung ein modernes Bundesheer geschaffen wird.

1.3. Landesverteidigungsbudget 2023 und 2024

Das Landesverteidigungsbudget 2023 in der Höhe von 3,3 Mrd € steigt im Jahr 2024 erstmalig auf mehr als 4 Mrd €, wobei mittels des Landesverteidigungsfinanzierungsgesetz eine gesetzliche mittelfristige Absicherung bis in das Jahr 2032 gegeben ist. Diese budgetäre Absicherung stellt die finanzielle Grundlage für den **„Aufbauplan Österreichisches Bundesheer 2032“** dar.

1.4 Beschaffungen/Investitionen im Jahr 2023

Durch die Erhöhung der budgetären Mittel war es 2023 bereits möglich, in vielen militärischen Aufgabenbereichen wesentliche Fortschritte in der Einleitung bzw. Umsetzung des Fähigkeitsaufbaus zu erzielen. Dies insbesondere durch Stärkung der Waffengattungen der Land- und Luftstreitkräfte, Modernisierung der Cyber- und Spezialeinsatzkräfte, und darf in diesem Zusammenhang beispielsweise angeführt werden:

Beschafft wurden 449 Fahrzeuge – vom Großraumbus bis zum VW Golf. Für robustere Situationen erhielt die Jägertruppe Mannschaftstransportfahrzeuge Pandur „Evolution“. Weiters ergänzten Schlittenanhänger inklusive „Flat Racks“ und Wechelaufbauten, mittlere Bergfahrzeuge HX 42M mit Anhänger, Bergfahrzeuge LKW Kipper 6x6 mit Anhänger und Löschcontainer die Fahrzeugausstattung.

Investierte wurde auch in die Ausrüstung der Soldatinnen und Soldaten:

- 40.800 ABC-Schutzmasken M2000,
- 1.600 3D-Nachtsichtbrillen,
- erste Auslieferung (von insgesamt 35.000 Stück) des „Schuhsystems Neu“ an die Truppe,
- 4.000 Stück Sturmgewehre des Modells StG77 A1 MOD,
- die Tranche 5 der Tarnanzüge

Weitere Beschaffungen waren ein Präzisionsanflugradar, eine Rundstrahlradaranlage sowie das Erfassungs- und Ortungssystem ERFOS 2. Das IKT-Gerät wurde ebenfalls mit 6.000 Notebooks und 200 Liegenschaftsservern aufgestockt.

Eine der größten Investitionen 2023 ist der Hubschrauber AW169 (bis 2027 werden 36 Stück stationiert werden). Diese Hubschrauber ersetzen die Alouette3 und die OH-58 (seit 1967 bzw. 1976 im Einsatz).

Im Zuge der „Mission Vorwärts“ erfolgten ebenfalls massive Sanierungsmaßnahmen im Bereiche des Bauinvestments; in diesem Zusammenhang darf beispielsweise erwähnt werden:

- in die bauliche Verbesserung von Wiener Kasernen wird eine viertel Mrd € investiert; Schwergewicht liegt dabei in der Herstellung der Autarkie;
- in Oberösterreich wird für die Neuerrichtung von Gebäuden sowie für General - wie Teilsanierungen mehr als eine Milliarde € investiert;
- weiters sind umfangreiche Investitionen (HUAk, AG Garnisonsstraße, etc.) in Planung;
- im Zuge der Raumordnung Villach wird die modernste Großkaserne Österreichs (Volumen ca. 370 Millionen €) errichtet;
- die Durchhaltefähigkeit von 100 Liegenschaften („Black-out-Vorsorge“) wird weiter vorangetrieben.

1.5 Einsatzbereiche des Bundesheeres 2023

Auch im Jahr 2023 waren durch das Bundesheer unterschiedlichste Aufgabenstellungen sowohl im In- als auch im Ausland zu bewältigen; auch dazu darf beispielsweise angeführt werden:

- 336.700 Personentage leistete das Bundesheer im Rahmen des sicherheitspolizeilichen Einsatzes „Migration“ und der Bewachung kritischer Infrastruktur in Wien; 22.350 hilfesusuchende Fremde und 70 Schlepper wurden aufgegriffen;
- in 15 Missionen befanden sich an die 900 Soldaten und Soldatinnen im Auslandseinsatz (insbesondere Kosovo, Bosnien und Herzegowina sowie Libanon),
- über 14.000 Flugstunden wurden von den Luftstreitkräften geflogen,
- bei 1.042 Einsätzen barg der Entminungsdienst 50.858 Kilogramm Kriegsmaterial.

1.6 Personal und Organisation

Im Rahmen der „Mission Vorwärts“ wurden ressortintern diverse, insbesondere auch finanzielle, Anreize zur Attraktivierung der Personaloffensive geschaffen. Vor allem entsprechende Sozialleistungen sollen junge Menschen bewegen, den Soldatenberuf zu ergreifen. Eine wesentliche Verbesserung stellt auch die Erhöhung von 9,14 % des Grundentgelts (Wirksamkeit per 1. Jänner 2024) der Grundwehrdiener (536,10 auf 585,10 €), dar.

Eine umfassende Darstellung der ressortintern getroffenen Personalgewinnungsmaßnahmen findet sich im Abschnitt 6.5.

Das BMLV ist bestrebt, ein attraktiver Arbeitgeber für Interessenten und Bestandspersonal, sowohl im In- als auch im Ausland, zu sein, und umfassen die im Ressort erarbeiteten Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität einer Verwendung im BMLV auch gesetzliche Änderungen im Dienst- und Besoldungsrecht.

Regelmäßig werden Änderungsbestrebungen gegenüber dem für Dienstrecht zuständigen BMKÖS kommuniziert sowie im Rahmen von Begutachtungsverfahren zu Entwürfen von Dienstrechts-Novellen in den parlamentarischen Prozess eingebracht.

Bedauerlicherweise stoßen die Änderungsbestrebungen des BMLV bereits über Jahre hinweg beim BMKÖS auf wenig bis kein Verständnis und erfahren daher auch regelmäßig keine gesetzliche Umsetzung.

So wurde etwa die auf Bachelor-Niveau erfolgende Ausbildung zum Truppenoffizier (FH-BaStg/MilFü sowie Mil-IKTFü) für Verwendungen auf im Militärischen Dienst bewerteten Arbeitsplätzen nach wie vor nicht besoldungsmäßig umgesetzt, obwohl diese Ausbildung nunmehr seit etwa einem Vierteljahrhundert dergestalt erfolgt. Im BMLV wurden unterschiedliche Varianten der besoldungsmäßigen Abgeltung erarbeitet, es konnte jedoch keine dieser Varianten zur Umsetzung gebracht werden. Diese Umsetzung erscheint dringend geboten, um den Absolventen durch eine ausbildungs- und leistungsgerechte Besoldung eine wertschätzende Zukunft im Ressort zu ermöglichen.

Im Gegensatz dazu hat eine Überstellung einer Militärperson mit gleicher Ausbildung in den Allgemeinen Verwaltungsdienst, somit auf einen zivilen A 1-Arbeitsplatz (auch im BMLV), nach geltender Rechtslage die Besoldung nach der Gehaltsstaffel gemäß § 28 Abs. 3 GehG zur Folge (d.h. entsprechend A 1/Bakk).

Ebenfalls nicht erreicht werden konnte die Normierung des seit Anfang 2022 FH-BaStg Mil-IKTFü als Ernennungserfordernis in der Z 13.13 der Anlage 1 zum BDG 1979 (Verwendungsgruppe M BO 2), obwohl bereits 2024 die ersten Absolventen diesen Studiengang beenden werden. Mit der Schaffung dieses Studienganges wurde eine Ausbildung in einer Zukunftsthematik auf den Weg gebracht, die ihresgleichen sucht, und um diese hochqualifizierten jungen Menschen nicht an die Privatwirtschaft zu verlieren, ist es jedenfalls notwendig, auch besoldungsmäßig attraktiv zu sein.

Beispielhaft genannt harren die Erhöhung des Fixgehalts von Militärpersonen in der Truppenoffiziersausbildung an der TherMilAk (diesen Unteroffizieren gebührt seit Anfang 2023 ein geringeres Fixgehalt als Chargen während der Unteroffiziersausbildung); eine Öffnung der Altersgrenze von Ende des Jahres, in dem das 40. Lebensjahr vollendet wird, für Militärpersonen auf Zeit (allenfalls die Schaffung einer Berufslaufbahn für Chargen); ein Folgeschritt zur Zusammenlegung der Verwendungsgruppen der Unteroffiziere mit 2017 (Erhöhung Funktionszulagen und Änderung bei Richtverwendungen); und eine besoldungsgruppenübergreifende Einteilungsmöglichkeit (Militärpersonen auf A-API und umgekehrt) weiterhin einer gesetzlichen Umsetzung.

Bis zu einer tatsächlichen gesetzlichen Umsetzung besteht ausschließlich die Möglichkeit auf Grundlage des geltenden Rechts Attraktivierungsmaßnahmen zu setzen, und lässt hier der Rückgriff auf § 19 GehG (iVm § 22 VBG) – Belohnung („besondere Leistung“), allenfalls auf § 23 Abs. 3 2 GehG (bzw. § 25 Abs. 4. 2 VBG) – Geldaushilfe („sonst berücksichtigungswürdige Gründe“) eine gewisse Flexibilität zu.

Neben der individuell im Rahmen der Kommandanten- bzw. Leiterverantwortung zu vergebenden Belohnungen wird die Gewährung einer Belohnung bei Vorliegen bestimmter Sachverhalte im Ressort einheitlich geregelt. So werden etwa Auszeichnungen im Rahmen von Dienstprüfungen/Grundausbildungen von Bediensteten oder von Lehrabschlussprüfungen mittels Belohnung monetär anerkannt. In Erarbeitung befinden sich eine Rekrutierungs- oder auch Bindungsprämie, die in anderen Ministerien bereits teilweise umgesetzt wurde.

Zur im Jahresbericht der PBHK erwähnten Zurverfügungstellung des österreichweiten Klimatickets für Bedienstete des BMLV ist zu erwähnen, dass die Entscheidung getroffen wurde, die Kosten für ein solches Ticket ausschließlich für die Lehrlinge des Ressorts zu übernehmen, weil diese regelmäßig einen vergleichsweise geringen Verdienst und geringe Mobilität (meist kein Führerschein, eigenes Kfz etc.) aufweisen.

Es ist auch darauf hinzuweisen, dass organisatorisch erforderliche Anpassungen sowohl in der Generaldirektion für Landesverteidigung, als auch in der Zentralstelle des BMLV zu kurz kommen, da das BMKÖS die Bewertung militärischer Arbeitsplätze, darunter eine Reihe von Spitzenarbeitsplätzen erschwert und die Umwandlung dieser militärischen Arbeitsplätze in solche für Beamte der allgemeinen Verwaltung vornimmt. Es besteht der Anschein, dass dies nicht nur dem Prinzip der Organisationshoheit des Verteidigungsministers widerspricht, sondern auch zunehmend die militärische Einsatzbereitschaft gefährdet.

Gleiches gilt für Eingriffe in die Organisationsgewalt, in dem das BMKÖS die Abbildung selbständiger Leiter/-innen von Gruppen/Direktionen durch die Nichtvornahme einer Bewertung ablehnt, und stattdessen die Führung der der Gruppe/Direktion unterstellten Abteilungen durch einen der Abteilungsleiter erzwingt. Beispielhaft erwähnt sei die Direktion 8 Sanitätswesen, wo der Direktor/die Direktorin auch Vorgesetzter der drei Militärspitäler und einer Feldambulanz ist.

Weiters wird darüber informiert, dass sich ein „Besoldungsreformgesetz 2024“ unter Federführung des BMKÖS in Erarbeitung befindet, das unter den Schlagwörtern „einheitlich und durchlässig“ firmiert und im Vergleich zur bisherigen Systematik verbesserte Einstiegsgehälter bei gleichbleibender Lebensverdienstsumme vorsieht. Das BMLV ist bestrebt, oben beispielhaft genannten Änderungsansinnen in eine solche Bundesbesoldungsreform einzubringen. Eine Erstbeurteilung der bis kürzlich vorliegenden Grundlagen bot jedoch wenig Grund für eine positive Beurteilung und wurde durch das BMLV Anfang März 2024 eine kritische Stellungnahme an das BMKÖS übermittelt. Die Kritik knüpfte an den Tatsachen an, dass nach wie vor keine besoldungsmäßige Abgeltung des Bachelor-Abschlusses von Offizieren erkennbar war; eine teilweise zu niedrige Einreihung in die Gehaltsklassen erfolgte (auch im Chargen- sowie Unteroffiziersbereich im Vergleich zu

den Exekutivschülern sowie -bediensteten); und militärische Dienstzeiten bei Fortschreiten der Laufbahn in den unterschiedlichen Gehaltsklassen nicht durchgängig berücksichtigt würden.

1.6.1 Personalbesetzung - Auslandseinsätze

Im Zusammenhang mit dem im Jahresbericht der PBHK geäußerten teilweise geringen Besetzungsgrad in den Auslandskontingenten und dem Erfordernis von besoldungsrechtlichen Anreizen darf folgendes ausgeführt werden:

Die Teilnahme an Auslandseinsätzen soll durch Änderung des gesetzlichen Rahmens für die Besoldung mittels der Auslandszulage – Novellierung des Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetzes (AZHG) – attraktiver gestaltet werden.

Hierzu liegt ein Entschließungsantrag einer im Parlament vertretenen Partei vor, und wird darin auch eine Aufwertung sonstiger Auslandsentsendungen (Übungen, Ausbildungsmaßnahmen) angeregt. Auf Basis dieser Initiative fordern sämtliche Fraktionen in einem gemeinsamen Antrag aus dem April 2023 das AZHG zu novellieren. Folgende Maßnahmen sind in einem Novellierungsentwurf enthalten:

Zur eindeutigen besoldungsmäßigen Besserstellung von Auslandseinsätzen gegenüber Inlandseinsätzen soll die Höhe einer Werteinheit, nach der sich die Bestandteile der Auslandszulage bemessen (Sockelbetrag und Zuschläge) von dzt. 4,4 % des Referenzbetrages (€ 144,96) auf 6,4 % (€ 210,85) erhöht werden. Dadurch würde sich der Sockelbetrag für Chargen um ca. € 855,-, für Unteroffiziere um ca. € 1.380,- und für Offiziere um ca. € 1.710,- pro vollem Monat erhöhen. Der Sockelbetrag beträgt bei Übungs- und Ausbildungsentsendungen zwischen 40 % und 75 %, somit würden auch zu diesen Maßnahmen entsendete Personen von einer solchen Erhöhung profitieren.

Ebenso profitieren von der Erhöhung einer Werteinheit jene Soldaten, die sich in Auslandseinsatzbereitschaft befinden, da die in diesem Zusammenhang gebührende Bereitstellungsprämie mit 4 Werteinheiten (Erhöhung um ca. € 260,- auf dann € 843,- pro Monat) bemessen wird.

Weiters enthält der Entwurf, dass für über die gesetzlich geforderte Minstdauer hinausgehende Auslandseinsätze (> 6 Monate innerhalb von 3 Jahren) der Sockelbetrag nochmals um drei Werteinheiten angehoben wird.

Die Zuerkennung eines Klimazuschlages soll künftig bei allen Entsendungen und nicht nur bei Auslandseinsätzen möglich sein, da eine etwaige klimatische Belastung (Wüste, Steppe, Regenwald) unabhängig von der konkreten Entsendeart besteht.

Allfällige Gefahrenlagen sollen auch bei Übungs- und Ausbildungsentsendungen in Anlehnung an den für Auslandseinsätze bestehenden Einsatzzuschlag durch einen Krisengebietszuschlag in halber Höhe vergleichend zum Einsatzzuschlag abgegolten werden.

Weiters wird ein Erschwerniszuschlag vorgeschlagen, wenn bei Übungs- und Ausbildungsentsendungen keine Infrastruktur vorhanden ist, oder sonstige Unwägbarkeiten vorliegen.

Weiterer Klarstellungen bedarf es im Zusammenhang mit dem Funktionszuschlag, der auch für Kommandantenfunktionen bzw. dem Stabschef der Ebenen über einem großen Verband (Brigade) zuerkannt werden soll; weiters sollen 2 Werteinheiten allen gebühren, die die Funktion des Vorgesetzten einer entsendeten Einheit zusätzlich ausüben (derzeit nur bei Kommandantenfunktionen), und ebenso soll ein Funktionszuschlag gebühren, wenn in einen Auslandseinsatz entsendete Personen infolge des bereits genannten geringen Besetzungsgrades eine zweite Funktion innehaben, sonst jedoch keinen Funktionszuschlag erhalten. Aktuell werden Doppelverwendungen in AusE unter bestimmten Prämissen mittels einer einheitlich vorgegebenen Belohnung abgegolten.

An der grundsätzlich pauschalen Abgeltung von zeitlichen Mehrleistungen, Gefahren, Erschwernissen und dergleichen, durch die Gestaltung der Auslandszulage auf Basis von Werteinheiten, soll weiter festgehalten werden, und soll es zu keiner Änderung in Zusammenhang mit fallweisen Nebengebühren („Zulagen“, z.B. für ‚Überstunden‘) kommen; wie etwa auch bei Inlandseinsätzen keine fallweisen Nebengebühren zustehen, und Mehrleistungen pauschal mittels Einsatzzulage abgegolten werden.

Die Einarbeitung der beispielhaft angeführten Novellierungsbestrebungen im Rahmen einer folgenden Dienstrechts-Novelle liegt jedoch beim BMKÖS, dem diese Novellierungsbestrebungen bekannt sind, dennoch wird, wie auch bei den oben angesprochenen allgemeinen dienst- und besoldungsrechtlichen Änderungserfordernissen, wenig Rücksicht auf die Notwendigkeiten und Bedarfe des BMLV genommen. Hier bleibt darüber hinaus letztlich ein einstimmig angenommener parlamentarischer Entschließungsantrag unberücksichtigt (<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/A/3132>).

1.6.2 Personalabgänge

Im Zeitraum 2016 bis 2019 nahmen die Abgangszahlen bei militärischem Dienstrechtspersonal stark zu, seit 2020 ist ein leichter Rückgang dieser Tendenz beobachtbar:

| Militärpersonal | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| passiver Austritt | 364 | 522 | 460 | 561 | 283 | 322 | 286 | 219 |
| aktiver Austritt | 220 | 321 | 481 | 512 | 355 | 455 | 412 | 370 |
| Ruhestand | 227 | 318 | 391 | 348 | 390 | 356 | 346 | 380 |
| Ergebnis | 811 | 1161 | 1332 | 1421 | 1028 | 1133 | 1044 | 969 |

Die ruhestandsbedingten Abgänge folgen der erwartbaren Entwicklung, bedenklich ist hingegen die Entwicklung der ungeplanten und vorzeitigen („aktiven“) Austritte.

Bei einer seit 2022 durchgeführten Online-Befragung aller vorzeitig Ausgetretenen (Militär- und Zivilpersonal) nannten knapp 70% die zu geringe Entlohnung als Grund, 60% mangelndes Vertrauen in den Vorgesetzten und knapp 60% mangelnde Aufstiegschancen.

Gefragt, was sich im Ressort ändern müsste, um die Kündigung zurückzuziehen bzw. welche Aspekte die Personen ändern würden, um die berufliche Tätigkeit attraktiver zu gestalten, kamen im Wesentlichen, nachstehende Vorschläge, die wiederum über weite Strecken mit den Austrittsgründen korrelieren:

- Bessere Bezahlung
- Modernisierung/Flexibilisierung der Struktur
- Verbesserung der Kommunikation/Transparenz in allen Bereichen
- Bessere Ausrüstung
- Bessere Planbarkeit (weniger Fremdaufgaben)
- Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten (einfachere Versetzungen)

Die hohe Auslastung der Truppe, vor allem in der Erfüllung von Assistenzleistungen, schlägt sich auch in der Austrittsbefragung nieder. Zum Einen geht die Dichte der Leistungen zu Lasten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum Anderen kann mangels militärischer Ausbildungs- und Übungstätigkeit die militärische Feldverwendungsfähigkeit weder erreicht noch gehalten werden. Dadurch geht die Sinnstiftung des Soldatenberufes verloren.

1.6.3 Soldatinnen beim Bundesheer

Vor mehr als 25 Jahren (1. April 1998) traten die ersten Soldatinnen (9) ihren Dienst an; rund 530 Soldatinnen sind nunmehr in verschiedensten Funktionen bei der Truppe tätig, rund 120 Soldatinnen sind im Heeressportzentrum eingeteilt.

Im Jahr 2023 wurde ein weiterer, wichtiger Schritt zur faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern im Österreichischen Bundesheer gemacht. Seit 1. April 1998 ist es Frauen möglich, im Rahmen einer längerfristig ausgelegten Karriere zum Offizier, Unteroffizier oder einer Kaderpräsenzeinheit einzurücken. Mit 1. April 2023 wurde zusätzlich der „Freiwillige Grundwehrdienst für Frauen“, offiziell „Ausbildungsdienst in Mannschafts- und Chargenfunktion für Frauen“ (ADMCF) benannt, implementiert, womit Frauen ein Einstieg in den Soldatinnenberuf zu gleichen Rahmenbedingungen wie Männern angeboten wird.

Ziel der Einführung des ADMCF war vor allem eine Herstellung von gleichwertigen Zugangschancen zum Bundesheer. Frauen mussten vormals ausnahmslos eine Kadereignungstestung positiv bestehen, um in den Ausbildungsdienst aufgenommen werden zu können. Mit der Alternative ADMCF können Frauen nun bereits nach einer positiv absolvierten Eignungsprüfung, die analog der Stellungsuntersuchung für Männer abläuft, eine Orientierungsphase antreten, die ident mit den Inhalten des Grundwehrdienstes für Männer ist.

Ein großer Vorteil dieser Einstiegsvariante ist die Möglichkeit, im Zuge der Orientierungsphase körperliche Fitness unter Anleitung aufzubauen und somit für eine möglicherweise weiterführende Laufbahn als Offizier, Unteroffizier oder eine Kaderpräsenzeinheit gut gerüstet zu sein. Gleichzeitig kann ein Gefühl für die Militärorganisation entwickelt werden, was den jungen Frauen dabei hilft, sich leichter dabei zu entscheiden, ob sie sich einen langfristigen Verbleib vorstellen können, beziehungsweise welche Waffengattung tatsächlich den persönlichen Vorlieben entspricht.

Nach der sechsmonatigen Basisausbildung haben Frauen im ADMCF, ebenso wie Männer, eine Wahlmöglichkeit. Es stehen beiden Geschlechtern die Milizlaufbahn, Auslandseinsätze, Assistenzeinsätze, Kaderpräsenzeinheit und der Zugang zur Kaderanwärterausbildung zu allen Unteroffiziers- und Offizierslaufbahnen offen.

Die Einführung eines niederschweligen Zuganges zum Bundesheer durch die Öffnung von Mannschafts- und Chargenfunktionen für Frauen im Rahmen des Ausbildungsdienstes hat Wirkung gezeigt. Seit Ermöglichung des ADMCF sind beim Heerespersonalamt 246 freiwillige Meldungen dazu eingegangen. 155 Frauen haben eine positive Eignung und in Folge eine Einberufung für den Dienst bekommen.

Rückblickend kann somit die Einführung des Modells „Freiwilliger Grundwehrdienst für Frauen“ als Erfolg gewertet werden. Es hat deutlich gemacht, dass, insbesondere in Zeiten der Personalknappheit und angesichts berufsspezifischer Erwartungen der Generation Z, kreative Lösungen bei Jobangeboten von der Zielgruppe optimistisch angenommen werden, und sich dadurch dringend benötigtes, personelles Potential entfalten kann (siehe dazu auch die Ausführungen zu Abschnitt 6.5.)

1.6.4 Lehrlingsausbildung

Auch 2023 wurde das Bundesheer seinem Ruf als kompetenter Lehrlingsausbilder gerecht; so begannen im 2. Halbjahr 2023 100 Jugendliche einen von 40 verschiedenen Lehrberufen, die an 35 Dienststellen ausgebildet werden, an. Unter diesen Lehrberufen finden sich neben Berufsrichtungen wie Technik, Gastronomie auch spezielle Berufe wie Sattler, Waffenmechaniker oder Berufsjäger.

1.6.5 Militär-Medizinstudenten

Um den dringenden Bedarf an militärmedizinischer Versorgung decken zu können, wurde im Wintersemester (WS) 2022/23 die Initiative des Militär-Medizinstudiums begonnen. Ziel des Studiums ist die künftige Tätigkeit als Militärarzt mit einer Dienstzeit von- je nach Fachrichtung- acht bis elf Jahren. Sechs Studenten begannen im WS 2022/23 das Studium an der Medizinischen Universität Wien. Für das WS 2023/24 konnten sich 10 von 30 Bewerbern für dieses Studium qualifizieren. Bestehen die Studenten auch die Kadereignungsprüfung, werden sie für die Dauer der Ausbildung zum Fähnrich befördert. Als Vertragsbedienstete (Sondervertrag) des Bundes in einer militärischen Verwendung sind die Studenten finanziell abgesichert, und können frühzeitig in das militärische Gesundheitswesen integriert werden. Nach Beendigung der Ausbildung werden sie als Militärärzte im In- und Ausland dienstverwendet.

1.7 Ausblick – „Aufbauplan Österreichisches Bundesheer 2032+“

Das Hauptaugenmerk für das Jahr 2024 ist jedenfalls auf die Umsetzung des „Aufbauplan 2032+“ zur Modernisierung des Bundesheeres ausgerichtet. Dies betrifft beispielsweise die Nutzungsdauerverlängerung der Panzerflotte, Beschaffung von Radpanzer Pandur EVO, neuer Transportfahrzeuge, Ausrüstung der Soldaten und Soldatinnen sowie Luftmobilität (insbesondere Modernisierung der S-70 Black- Hawk und Flottenergänzung, neue Transport-

maschinen Embraer C-390, Luftabwehr, „European Sky Shield“) sowie Infrastruktur (auch im Hinblick auf Autarkie und Nachhaltigkeit). Letztendlich soll die Modernisierung sowie Beschaffung neuer Geräte Anreize für die eingeleitete Personaloffensive bewirken.

2. Ressortinternes Beschwerdemanagement

Sämtliche im Rahmen von Beschwerdefällen bzw. von Prüfberichten hervorgekommenen Problembereiche werden einem ressortinternen Beschwerdemanagement unterzogen, und nach eingehenden Überprüfungen und Analysen erforderlichenfalls einer Lösung zugeführt. Damit soll u.a. sichergestellt werden, dass Systemmängel nicht nur frühzeitig erkannt, sondern auch beseitigt werden können.

Sämtliche von der Parlamentarischen Bundesheerkommission in den nachstehenden Punkten dargelegten Themen wurden diesem ressortinternen Beschwerdemanagement unterzogen, und es wurden entsprechende Maßnahmen veranlasst.

3. Beispiele für Beschwerdefälle

Zum besseren Verständnis wird den jeweiligen konkreten im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht gesetzten Problemlösungen bzw. Maßnahmen der bezugnehmende Anlassfall im Wortlaut des Jahresberichtes 2023 in *kursiver Schrift* vorangesetzt.

3.1. Unangebrachte Ausdrucksweisen:

Im Zuge der Ausübung der Dienstaufsicht beanstandete ein Zugskommandant seine Gruppenkommandanten wie folgt: „Was machst du da für einen Scheiß, alles was du machst ist Scheiße“, „... du bist ja zum Scheißen zu blöd“, „... du schiacha Wurf“ oder „Was ist mit dir eigentlich los, wennst keine Bock hast, dann geh einfach wieder heim oder rüste gleich ab.“ (GZ 10/050-2023, 10/051-2023)

Der beschwerdebezogene Unteroffizier wurde rechtskräftig disziplinar bestraft.

Ein dienstführender Unteroffizier ließ sich während eines angespannten Telefonats mit einem Wachtmeister, infolge von Unklarheiten über die Dauer der Verlängerung der Auslandseinsatzbereitschaft und als Reaktion auf die diesbezügliche Erhebung einer Beschwerde, zur Aussage „linke Bazille“ hinreißen. (GZ 10/006-2023)

Der Beschwerdebezogene wurde im Rahmen der Beschwerdeerledigung über die Einhaltung der einschlägigen erlassmäßigen Bestimmungen belehrt und ermahnt.

Entgegen dem Vorschlag des ausbildungsverantwortlichen Fachoffiziers bewarb sich eine Unteroffizierin für einen anderen militärischen Arbeitsplatz in der gemeinsamen Kaserne. Im Zuge einer Begegnung kommentierte der Offizier diese Vorgangsweise ihr gegenüber in Anwesenheit zweier weiterer Unteroffiziere lautstark: „Es wäre besser für das Bataillon, wenn Sie sich ... schleichen, hier braucht Sie keiner; ... die Sportprüfung schaffen Sie sowieso nicht“,

„... ich werde mich nicht mehr für Sie einsetzen ... Ihre Angelegenheiten nicht mehr bearbeiten“, „Scheiß Weiber!“ (GZ 10/007-2023)

Der beschwerdebezogene Offizier wurde rechtskräftig disziplinar bestraft.

In einer Truppenambulanz äußerte ein Sanitätsunteroffizier seinen Unmut gegenüber Rekruten und Kader, wie z.B. „Jetzt haltens mal den Mund und reden nichts,“ „Depp“ sowie über nicht anwesende Soldaten.: „Ist der behindert?“, „Arschloch“, „Sie haben einen Vollidioten als Kollegen!“ (GZ 10/053-2023)

Der beschwerdebezogene Unteroffizier wurde bereits im Rahmen der Beschwerdeüberprüfung eindringlich über die Einhaltung der einschlägigen erlassmäßigen Bestimmungen belehrt und ermahnt .

*Eine Bedienstete einer Waffenschule verwendete im Zuge von Belehrungen gegenüber Grundwehrdienern die Aussage: „Wenn ihr nicht auf mich hört, dann bekommt ihr es mit mir zu tun und ich mache nämlich Krav Mag“ (Kampfsportart) und gestikulierte eine Handbewegung mit Öffnung zwischen Daumen und Zeigefinger ein symbolisches A****. (GZ 10/049-2023)*

Die beschwerdebezogene Zivilbedienstete wurde nachweislich belehrt und ermahnt.

Eine Unteroffizierin wurde von Kameraden wiederholt als „Dreckslesbe“, „Depperte“, „Andersgepolte“, etc. bezeichnet (GZ 10/005-2023)

Gegen die verantwortlichen Soldaten wurden jeweils Disziplinaranzeigen erstattet; diese Verfahren sind bei der Bundesdisziplinarbehörde anhängig.

Im nachstehenden **Exkurs** darf auf die generellen vielschichtigen Bemühungen des Ressorts im Zusammenhang mit sexuellen Übergriffen eingegangen werden:

3.1.1 Exkurs – Ressortinterne Maßnahmen im Zusammenhang mit sexuellen Übergriffen:

Im Verteidigungsressort gilt eine Null-Toleranz-Politik im Bezug auf sexuelles Fehlverhalten. Damit soll eine Klarstellung betreffend die Werterhaltung bezweckt werden, und das Ansehen des Bundesheeres sowie das Vertrauen der Bevölkerung in die militärische Landesverteidigung gefördert bzw. gestärkt werden.

Um Vorfälle von sexuellem Fehlverhalten möglichst vorab zu unterbinden, ist eine umfassende Sensibilisierung von allen Mitarbeitenden die wesentliche Basis. Im Ressort wurden diesbezüglich schon Maßnahmen umgesetzt, um eine solche Sensibilisierung von allen Angehörigen des Bundesministeriums für Landesverteidigung und des Österreichischen Bundesheeres zu erwirken.

Diese Sensibilisierung soll durch eine breit angelegte Informationskampagne, die unter anderem Informationsbroschüren zum Thema „sexuelle Belästigung“ und diverse Fortbildungen und Seminare umfasst, erwirkt werden. Mittels eines interdisziplinär

erarbeiteten Leitfadens gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird allen Bediensteten eine umfassende Information geboten. Er gibt Auskunft über Folgen und Auswirkungen für die betroffenen Personen selbst, aber auch für Vorgesetzte und den Dienstgeber. Es werden mögliche Maßnahmen bei einem Verdachts- oder Vorfall dargelegt, um Handlungsempfehlungen für das Arbeitsumfeld, aber auch um eine erste Hilfestellung für Betroffene zu bieten. Ebenfalls wird auf rechtliche Konsequenzen für vermeintliche Täterinnen und Täter hingewiesen und auf diverse Anlaufstellen unter Angabe von Kontaktdaten verwiesen.

Darüber hinaus besteht ein zusätzliches Angebot, welches speziell für alle Führungskräfte gedacht ist, nämlich ein Verhaltenskodex zum Thema „sexuelles Fehlverhalten“, welcher ebenfalls bereits im ganzen Ressort verteilt wurde.

Weiters wurde in Kooperation mit dem BMI an einer Onlineschulung zur Grundsensibilisierung aller Mitarbeitenden des Ressorts gearbeitet. Diese wird ab dem 3. Quartal 2024 in Form einer Basisschulung von allen Bediensteten einmalig bzw. beim beruflichen Einstieg in mein Ressort zu absolvieren sein. Zudem wird es ab 2025 eine jährliche „Update-Schulung“ geben, die nach Absolvierung der Basisschulung jährlich ebenfalls von allen Ressortangehörigen zu absolvieren sein wird.

Bei all den Maßnahmen ist es wichtig, dass die Evaluierung und die Messung von Fortschritten nicht außer Acht gelassen werden. Hierzu wurden anonymisierte Protokolle des Helpline-Services sowie der heereiseigenen psychologischen Betreuung überarbeitet, sodass nun die Fälle von sexuellem Fehlverhalten explizit und rasch abgefragt werden können. Ein weiteres Instrument des Monitorings und Reportings stellt eine eigene Ziffer im Rahmen der „Besonderen Vorfälle“ dar, die mit Juli 2023 implementiert wurde und wodurch Verdachts- und Vorfälle einheitlich und rasch einen vorgegebenen Meldeweg im Ressort durchlaufen müssen.

3.2 Diskriminierendes Verhalten:

Eine schwangere Militärärztin erhielt von ihrer vorgesetzten Ärztin den Befehl zur Abstellung als Notärztin bei einer Gefechtsübung. Auf den Einwand ihrer Schwangerschaft reagierte die Vorgesetzte unter anderen wie folgt: „Sie solle sich nicht so anstellen und müsse sehr wohl als Schwangere die Notarztabstellung durchführen, ihr würde ohnehin alles nach gebracht werden,“ „Sie wäre so unnötig und unbrauchbar für Sie ...“, „Schwangerschaft ist keine Krankheit und Sie kenne genug andere Frauen, die ihre Leistung sogar bis über das 6. Monat hinaus erbringen“ oder das „ihr Verhalten einer Arbeits- und Befehlsverweigerung gleichkomme.“ (GZ 10/093-2023)

Gegen die Beschwerdebezogene wurde ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Nach Durchführung entsprechender Erhebungen seitens der Disziplinarbehörde wurde das Disziplinarverfahren zwar eingestellt, die BB jedoch eindringlich ermahnt und belehrt.

Während eines Auslandseinsatzes fand eine Halloween-Party in der Betreuungseinrichtung im Camp statt. Im Zuge dessen versprach ein höherrangiger Unteroffizier einem jüngeren

Unterroffizierskameraden ein Bierfass als Wetteinsatz im Falle des Geschlechtsverkehrs mit der Unterroffizierin. (GZ 10/005-2023)

Siehe dazu auch die Ausführungen zu Pkt 3.1. letztes Beispiel.

Ein Bataillonskommandant erwartete von seinen Einheitskommandanten im Falle einer zehnmaligen Versäumung eines dienstlichen Meldetermins die Zahlung eines in der Höhe nicht spezifizierten Geldbetrages an eine karitative Organisation. (GZ 10/090-2023)

Der Beschwerdebezogene wurde eindringlich darauf hingewiesen, bei der Wortwahl in Besprechungen besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass Aussagen nicht falsch interpretiert werden können (diesfalls Androhung von der Bezahlung eines Geldbetrages an eine karitative Organisation im Falle des mehrmaligen Versäumnisses von Meldeterminen).

3.3 Mängel bei der Unterbringung

Während einer Milizübung traten diverse Missstände bezüglich COVID-19-Hygienebestimmungen und Schimmelbildung in Unterkünften auf. (GZ 10/022-2023)

Im Rahmen des Beschwerdebearbeitungsprozesses wurden seitens der unmittelbaren Vorgesetzten sowie der Fachdienststellen umfangreiche Maßnahmen zur Abstellung bzw. künftigen Vermeidung der beschwerderelevanten Missstände getroffen.

In einer Kaserne missachtete ein Unterroffizier wiederholt das Rauchverbot in der Werkstätte. (GZ 10/059-2023)

Das Verhalten des Beschwerdebezogenen wurde einer disziplinarischen Würdigung unterzogen. Darüber hinaus wurde der Nichtraucherchutz im Rahmen einer Kommandantenbesprechung thematisiert, und erging der Auftrag an alle nachgeordneten Dienststellen, die einschlägigen Bestimmungen zum Nichtraucherchutz strikt einzuhalten.

3.4 Organisatorische Mängel

Bei zwei mehrtägigen Milizübungen kam es zu Kapazitätsengpässen beim Frühstücksangebot, zur Ausgabe von teilweise gefrorenem Gebäck und zur ausschließlichen Ausgabe von Kaltverpflegung an mehreren aufeinanderfolgenden Tagen.

Siehe dazu auch die Ausführungen zu Pkt. 3.3. erstes Beschwerdevorbringen.

Ein Zugsführer zog vor zwei Jahren seine Freiwilligenmeldung zur Absolvierung der modularen Milizunteroffiziersausbildung zurück. Ohne abgeschlossene Ausbildung zum Unterroffizier betrug seine Milizübungspflicht weiterhin 120 statt der vorgesehenen 30 Tage. (GZ 10/065-2023)

Im Rahmen von Fachbesprechungen mit den Leitern der Ergänzungsabteilungen wurde auf die in gleichgelagerten Fällen notwendige Einleitung der erforderlichen Umbeordnung nach Zurückziehung der Freiwilligenmeldung hingewiesen, und darüber hinaus dieses Thema anlässlich von MobDienst-Besprechungen erläutert.

3.5 Nicht einsichtige Gestaltung dienstlicher Maßnahmen:

Statt Weiterleitung an die für die Entscheidung über eine Entsendung in den Auslandseinsatz zuständige Dienststelle wurde die diesbezügliche Meldung eines Offiziers von seinem vorgesetzten Kommando nach über sechs Monaten zurückgewiesen. (GZ10/057-2023)

Ungeachtet dessen, dass die durch das vorgesetzte Kommando ausgesprochene Ablehnung der Abkömmlichkeit des BF zu Einsätzen sachlich und fachlich korrekt begründet war, ist die lange Bearbeitungsdauer auch auf eine mangelnde Kommunikation zwischen dem BF und der Verantwortlichen zurückzuführen. Die Beschwerdebezogenen wurden im Rahmen der Beschwerdebearbeitung auf die Einhaltung der erlassmäßigen Bestimmungen hingewiesen.

Infolge ungleicher Verteilung der Bereitschaftsdienste innerhalb der Kommanden an einem Kasernenstandort und wegen der hohen dienstlichen Inanspruchnahme beim eigenen Verband trat bei diesen Grundwehrdienern im Vergleich zu Kameraden eine übermäßig hohe dienstliche und zeitliche Belastung auf. Diese Vorgangsweise veranlasste die betroffenen Rekruten, von einer beabsichtigten Weiterverpflichtung Abstand zu nehmen. (GZ 10/015-2023)

Im Rahmen des Beschwerdebearbeitungsprozesses wurden seitens sämtlicher verantwortlicher Dienststellen Vereinbarungen betreffend Gestellung von Diensten getroffen, und konnte so eine Reduktion der zeitlichen Belastung einzelner Soldaten bewirkt werden.

Eine Ausmusterung zum Unteroffizier zum gemeinsamen Termin war für einige Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer der Kaderanwärterausbildung 2 durch den unverschuldeten Abbruch des Lehrganges „Truppenbefugnis“ vorerst nicht möglich. (GZ10/108-2023)

Im Rahmen des Beschwerdebearbeitungsprozesses wurden festgelegt, dass der Abschluss der beschwerderelevanten Ausbildungen binnen der erforderlichen Zeit rechtzeitig möglich ist, und daher den Kursteilnehmern auch kein wie immer gearteter Schaden entsteht.

Nach monatelanger Unklarheit über das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung Kaderanwärterausbildung 1 wurde für die betroffene Soldatin die Nachprüfung ohne Einräumung einer adäquaten Vorbereitungszeit binnen weniger Tage angesetzt. (GZ10/100-2023)

Angemerkt wird, dass noch vor Beschwerdeeinbringung eine Lösung im Sinne der BF gefunden werden konnte (Verschiebung des beschwerderelevanten kurzfristig angesetzten Prüfungstermins)

4. Amtswegige Prüfverfahren

4.1. Schwere Körperverletzung durch einen Kameraden:

In der Nacht vor dem Ausmusterungsfestakt zum Wachtmeister verletzte in einem Lokal ein 20-jähriger Wachtmeister einen 33-jährigen Unteroffizierskurskameraden mit einem

Regenschirm unterhalb des Auges schwer. Der Unteroffizier wurde strafrechtlich rechtskräftig verurteilt. Sein Dienstverhältnis zum Bundesheer ist beendet. (GZ 10/039-2023)

Seitens des Ressorts wurden unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen getroffen.

4.2. Konflikte in einer Stellungskommission

In einer Stellungskommission hatte eine Militärpsychologin seit Jahren sowohl mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als auch mit Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten fortlaufend Konflikte verursacht. Die Konflikte entstanden durch unangebrachte Aussagen, unbewiesene Behauptungen und Unterstellungen, Verteilung einer herabsetzenden Leistungsbeurteilung, Aushang personenbezogener Daten im Gemeinschaftsraum und Verzögerungen im Stellungsbetrieb durch verspäteten Dienstbeginn. Dies führte zu massiven Störungen des Stellungsbetriebes, wodurch auch Stellungspflichtige betroffen waren. Trotz Bemühungen von vorgesetzter Stelle konnte bislang keine nachhaltige Konfliktlösung bzw. -bereinigung erzielt werden. (GZ 10/094-2023)

Die beschwerdebezogene Militärpsychologin wurde umgehend seitens der zuständigen Personalstelle an eine andere Dienststelle dienstzugeteilt.

4.3. Tödliche Schussabgabe im Wachlokal

Aus Anlass eines tödlichen Schussvorfalls im Wachlokal der Flugfeld-Kaserne in Wiener Neustadt führte das Präsidium der Parlamentarischen Bundesheerkommission eine Überprüfung vor Ort durch.

Ein Unteroffizier als Offizier vom Tag und zwei Rekruten als Wachsoldaten verrichteten ihren 24-Stunden Wachdienst.

Kurz vor der turnusmäßigen Wachablöse um 07:30 Uhr kam der später zu Tode gekommene Wachsoldat gegen 06:55 Uhr von seinem Privat-Kfz, das unmittelbar im Wachbereich abgestellt war, in aggressiver, lautstarker Stimmung ins Wachlokal zurück. Er nahm sich ein StG77 aus dem Waffenabstellbereich im Wachlokal und zielte auf seinen Kameraden und die zwei bereits neu als Wache anwesenden Rekruten, betätigte den Abzug der halbgeladenen Waffe und repetierte. Die drei Rekruten verließen fluchtartig das Wachlokal und hielten die Türe des Wachlokals zu. Durch den Lärm aufmerksam geworden, schritt der Offizier vom Tag aus dem Freibereich vor dem Wachgebäude in den Vorraum des Wachlokals. Diesen Moment nutzten alle drei bedrohten Rekruten zur Flucht. Zwei Rekruten versperrten sich in den gegenüberliegenden Wachaufenthaltsräumen und ein Rekrut flüchtete ins Freie und beobachtete das Geschehen.

Der randalierende Wachsoldat attackierte sofort den Offizier vom Tag mit dem StG77 und mit Tritten, dabei gingen beide im Vorraum des Wachlokals zu Boden. Ein Schuss aus der Dienstpistole des schwer verletzten Offiziers vom Tag führte zum Tod des Wachsoldaten. Ein Wachsoldat rief auftragsgemäß die Polizei an. Von diesem Zeitpunkt an übernahm die Polizei die Ermittlungsarbeit.

Die Staatsanwaltschaft stellte fest, dass es sich bei der Abgabe des Schusses durch den Offizier vom Tag um gerechtfertigte Notwehr gehandelt hat. Das Ermittlungsverfahren wurde durch die Staatsanwaltschaft eingestellt. Im Blut des Getöteten wurden zum Zeitpunkt des Vorfalls Drogen nachgewiesen. (GZ 46/002-2023)

Ergänzend ist festzuhalten, dass – unabhängig von der Einstellung des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens – kein Verstoß des Offiziers vom Tag gegen interne Vorschriften festgestellt werden konnte.

5. Prüfbesuche der Parlamentarischen Bundesheerkommission

5.1 Bewachung von Kasernen

Für die Gestellung der Kasernenwachen sind bundesweit pro Jahr über 1200 grundwehrdienstleistende Soldaten erforderlich, die meist eine hervorragende Eignung/Wertungsziffer aufweisen. Aufgrund ihrer eingeschränkten militärischen Ausbildung sind sie in weiterer Folge nicht in die Einsatzorganisation beorderbar.

Neue mögliche Bedrohungsbilder (Cyber, Demonstration vor Kasernen – Flashmob, terroristische Attacken, etc.) erfordern eine Neuausrichtung der Wachaufträge. Eine wesentliche Verbesserung des Personen- und Objektschutzes ist mit einer Ausstattung bzw. Modernisierung der technischen Überwachungsmöglichkeiten erreichbar. Zur effizienten Bewachung von Kasernen muss weiters eine verstärkte Zusammenarbeit mit der Polizei angestrebt werden. Diesbezügliche heeresinterne Vorbilder sind etwa die Montecuccoli-Kaserne in Güssing, die beinahe ausschließlich technisch mit einem reduzierten Berufs-Bediensteten-Personal überwacht werden kann. Weiters kommt beispielsweise die wesentlich größere Roßauer-Kaserne im Gegensatz zum Amtsgebäude Vorgartenstraße ohne grundwehrdienstleistende Wachsoldaten aus.

Ressortintern werden bereits Bearbeitungen zur Verbesserung der technischen Absicherung von Kasernen durchgeführt. In diesem Zusammenhang erfolgt die Neubeurteilung des Wachmodells für Liegenschaften des Bundesheeres, um grundwehrdienstleistende Soldaten bestmöglich auszusparen, um diese insbesondere der Ausbildung in den Kernfähigkeiten der Streitkräfte zuzuführen.

Festzuhalten ist, dass mit einer besseren Ausstattung bzw. Modernisierung der technischen Überwachungsmöglichkeiten zwar eine wesentliche Verbesserung des Personen- und Objektschutzes erreichbar ist. Darauf ist aber auch der Personaleinsatz abzustimmen, da durch die Detektion eines sicherheitsrelevanten Vorfalles eine adäquate Reaktionsmöglichkeit bestehen muss. Dies darf nicht zu Lasten der Bewachung des Hauptzutrittspunktes von militärischen Liegenschaften erfolgen, die zu jedem Zeitpunkt gewährleistet sein muss.

Einer verstärkten Zusammenarbeit mit der Polizei steht grundsätzlich nichts entgegen. Allerdings wird die Fähigkeit zum Selbstschutz bzw. zur Eigensicherung als ureigenste Aufgabe des Militärs betrachtet. Die Verantwortung dafür ist unteilbar.

5.2 Prüfbesuch bei AUTCON/UNIFIL

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte bei den Soldatinnen und Soldaten von AUTCON23 UNIFIL vom 15. bis 17. Februar 2023 im Camp Naqoura im Libanon einen Prüfbesuch durch.

5.2.1 Allgemeines

Seit November 2011 beteiligt sich das Bundesheer an UNIFIL. An diesem „United Nations Interim Forces Lebanon“-Einsatz nehmen rund 11800 Soldatinnen und Soldaten aus 48 Nationen teil. Das Hauptquartier der Friedenstruppen befindet sich in Naqoura. Das Bundesheer stellt eine „Multi Role Logistic Unit“, die über mehr als hundert Fahrzeuge verfügt, darunter befinden sich Geländewagen, Sattelschlepper, Busse, Berge-, Lösch- und Tankfahrzeuge. Das AUTCON ist zuständig für den Transport von Personal und Gerät, die Instandsetzung und Bergung von schweren Fahrzeugen, die Lagerhaltung und Verteilung von Gütern, der Treibstoffversorgung der Mission und den Brandschutz. Die Personalstärke des AUTCON 23-Kontingents beträgt 174, davon 171 Soldaten und 3 Soldatinnen. Das Verhältnis zwischen Berufsmilitär und Miliz lautet 55 % zu 45 %.

5.2.2 Resümee

- 1. Quer durch alle Dienstgradgruppen besteht der Wunsch nach einer möglichst individuellen und fachspezifischen inländischen Einsatzvorbereitung; zum Teil auch länger und intensiver um bestmöglich für die Aufgaben im Auslandseinsatz vorbereitet zu sein, z.B. LOGIS-Einweisung für Wirtschaftspersonal des Milizstandes.*
- 2. Das Fehlen an fach einschlägig ausgebildetem Werkstattpersonal wird geltend gemacht.*
- 3. Das Frühstück in der österreichischen Betreuungseinrichtung Edelweiß im Camp Naqoura wird geschätzt. Das Mittagessen und Abendessen in der internationalen Truppenküche im Camp orientiert sich an der asiatischen Küche. Dieses Essen wird auf Dauer als eintönig empfunden. Die Essensqualität und das Speisenangebot werden bemängelt, zum Teil als ungenießbar eingestuft. Bei Aufgaben außerhalb des Camps wird den Soldatinnen und Soldaten eine „To-Go“-Verpflegung gegeben, deren mangelnde Qualität kritisiert wird. Stattdessen wird um Auszahlung eines Kostgeldes ersucht, um die Verpflegung selbst einkaufen zu können.*
- 4. Die Preisgestaltung in der Betreuungseinrichtung Edelweiß berücksichtigt das Anbieten eines kostengünstigeren alkoholfreien Getränks im Vergleich mit einem alkoholischen Getränk noch nicht.*
- 5. Die Soldatinnen und Soldaten sind im Camp Naqoura in abgewohnten Containern und Festbauunterkünften untergebracht. Laut UN-Planung sollen diese ehestmöglich ersetzt bzw. saniert werden. Momentan erfolgt die Unterbringung zumeist zu zweit. Von den Soldatinnen und Soldaten wird die Einzelbelegung angestrebt. Häufige Schimmelbildung, vorwiegend in den Nasszellen aber auch im Wohnbereich der*

Container- und Festbauunterkünften, stellt ein Gesundheitsproblem dar. Tropfende Wasserhähne, fehlende Duschköpfe, beschädigte Duschkabinen oder defekte Heizstrahler werden von einer zivilen örtlichen Firma meist mit Verspätung und äußerst mangelhaft repariert.

- 6. Über ausreichend Warmwasser für die Wasch- und Duschvorgänge verfügen mangels Warmwasserkapazität nur die ersten Nutzerinnen und Nutzer. Bei den WC-Anlagen werden Hygienemängel wegen leichter Verstopfungsgefahr beanstandet.*
- 7. Mit dem Tragekomfort der HWC-Uniformen sind die Soldatinnen und Soldaten zufrieden. Die Arbeitsschuhe des Instandsetzungszuges sorgen für Kritik, weil sich die Sohlen nach kurzer Zeit auflösen. Des Weiteren bietet das Arbeitsgewand keinen ausreichenden Imprägnierschutz. Im Brandschutzanzug fehlt für die wärmere Jahreszeit eine geeignete Hose.*
- 8. Um mit Zuhause gut in Kontakt bleiben zu können und für die Freizeitgestaltung gibt es eine Internetverbindung um € 15 pro Monat. Zu den Spitzenzeiten ist die Internetverbindung komplett überlastet. Abhilfe könnte die Internet-Freischaltung der UN-Smartphones bringen. Die dienstliche Ausstattung mit Tablets ist ausbaufähig. Veraltete Navigationsgeräte in den UN-Fahrzeugen und Kartenmaterial sind ein vermeidbares Sicherheitsproblem.*
- 9. Grundsätzlich sind die UN-Fahrzeuge betriebssicher, aber zumeist alt und vermehrt reparaturanfällig. Die Bremsen, Reifen und Stoßdämpfer werden aufgrund des schlechten Fahrbahnzustandes schnell abgenützt. Durch teilweise lange Nutzung von Reifen bestehen Zweifel an einer adäquaten Verkehrssicherheit. UN-Fahrzeuge werden von der UN repariert. Diesbezüglich wird über die Schwerfälligkeit der UN-Reparaturabläufe geklagt.*
- 10. Unter der Zivilbevölkerung in der Einsatzregion treten vermehrt Cholerafälle auf, darum ersuchen Soldatinnen und Soldaten um ein vorsorgliches Choleraimpfangebot.*
- 11. Die Beförderungszeiten von bis zu drei Wochen bei der Feldpost sind zu lange.*
- 12. In der Betreuungseinrichtung Edelweiß ist das Dach undicht. Die erforderliche rasche Sanierung scheitert an schwerfälligen Verwaltungsabläufen mit den Heimat-Dienststellen.*

Zu den im Bericht angeführten Punkten darf folgendes festgehalten werden:

Ad 1) - Einsatzvorbereitung

Formal erfolgt die Ausbildung von logistischem Fachpersonal an der Heereslogistikschule. Wenn jedoch die Ausbildung im Inland auf einem anderen Gerät oder mit anderem Werkzeug als im Einsatzraum absolviert wurde, sind zeitaufwendige Einschulungen vor Ort notwendig. Im Zusammenhang mit der Formierung, ERSpezAusb und Rotation von AUTCON25/UNIFIL waren u.a. folgende Punkte zu berücksichtigen :

- Eine 2 bis 3 tägige Vorstaffelung in der ERspezEVb von Schlüsselpersonal des AUTCON/UNIFIL.
- Eine eintägige Einweisung des LtrStbArb am Standort GRAZ in die relevanten nat. Bereiche.
- Augenmerk auf eine gediegene Einweisung/Schulung im Bereich ELAK für Fachpersonal.
- Augenmerk auf eine gediegene Einweisung/Schulung im Bereich LOGIS für Fachpersonal.
- Eine eintägige Einweisung von Fachpersonal im Standort GRAZ (zB. LtrZSt, S2UO).

Die Personalaufbringung im Logistikbereich wird aufgrund fehlender Freiwilligenmeldungen (unzureichende Attraktivität der Werteinheiten gem. AZHG) seit Jahren zunehmend mehr eine Herausforderung.

Alle verantwortlichen Dienststellen sind bestrebt, die bestmögliche Einsatzvorbereitung in den fachspezifischen Bereichen anzubieten; so wird beispielsweise im Formierungsbefehl AUTCON25/UNIFIL besonders auf die notwendige Ausbildung in den Systemen LOGIS und VERWIS hingewiesen, um eine nach Maßgabe der Möglichkeiten zweckdienliche EVb in den fachspezifischen Bereichen zu erreichen.

Ad 2) – Fachpersonal

Die personellen Engpässe im Instandsetzungsbereich sind bekannt, wobei die Personalaufbringung vom Prinzip „Angebot und Nachfrage“ abhängig ist. Keinesfalls ist die Aussage zutreffend, dass nicht geschultes Personal in den Auslandseinsatz entsendet wird. Zur Vermeidung von Fehlstellen wird fallweise Personal aus artverwandten Berufen verlängert. Darüber hinaus ist ein Instandsetzungselement auf KPE-Basis geplant, um zusätzlichen Bedarf an Instandsetzungspersonal vor allem für den Auslandseinsatz zu decken.

Ad 3) Verpflegung

Die Verpflegung wurde und wird bislang durch die Vereinten Nationen (VN) bereitgestellt und trägt den Bedürfnissen der internationalen Kontingente Rechnung. Gemeinsam mit dem Kontingent wird sichergestellt, dass entsprechende Verpflegungswünsche auf direktem Wege eingebracht werden.

Bei den logistischen Fachaufsichten werden die Qualität sowie die hygienischen Bedingungen durch Fachorgane im Speisesaal der internationalen Küche kontrolliert, hinsichtlich der hygienischen Bedingungen gab es in den letzten Jahren weder Beanstandungen noch Beschwerden.

In den vergangenen Jahren konnte jedenfalls eine deutliche Verbesserung der Infrastruktur und der Lebensmittelhygiene in der Betreuungseinrichtung „EDELWEISS“ erzielt werden. Dadurch konnte unter Einhaltung der einschlägigen Vorgaben die Qualität und Quantität des „österreichischen Frühstück“ erheblich verbessert werden. Die Anerkennung dieser Bemühungen wurde im Bericht PBHK auch angeführt.

Die internationale Küche orientiert sich an der mediterranen/asiatischen Küche.

Die Lebensmittelhygiene bei den „To-Go-Paketen“ konnte ebenfalls durch entsprechende Kühlhalteboxen entscheidend verbessert werden.

Im Falle von geplanten Dienstverrichtungen außerhalb des Camp NAQUORA besteht die Möglichkeit, Kaltverpflegung unentgeltlich („meal to go“) in Form von unterschiedlichen Sandwiches mitzunehmen. Bei Fahrten in andere Camps kann die dortige Campverpflegung eingenommen werden. Eine Abmeldung vom Essen gegen Auszahlung des Verpflegungsgeldes und Einnahme der Verpflegung außerhalb der VN-Camps ist bei den VN auch in Hinsicht der Sicherheit und Gefährdung der VN-Soldatinnen nicht vorgesehen; es kann in Ausnahmefällen die Bezahlung einer warmen Teiltagesportion jedoch genehmigt werden.

Ad 4) – Preisgestaltung in der Betreuungseinrichtung „Edelweiß“

Der Preis des aus ÖSTERREICH angelieferten Bier (Puntigamer v. Fass) beträgt € 0,20 pro Glas (0,2 lt), nicht pro Krügerl (0,5 lt).

Die von der PBHK vorgeschlagene Empfehlung, ein kostengünstiges alkoholfreies Getränk anzubieten, wurde umgesetzt, und wird im Rahmen der Fachaufsicht ein besonderes Augenmerk auf die Preisgestaltung und das Warensortiment gelegt.

Ad 5, 6 und 12) - Unterbringung

Aufgrund der vorherrschenden Witterung (Luftfeuchtigkeit, Salzgehalt, Winde, etc.), der Lage des Camps unmittelbar an der Küste, Baustruktur und Ausstattung der Unterkünfte und der Nassbereiche sind laufende Instandsetzungsmaßnahmen notwendig.

Im Zuge der Dienst- und Fachaufsicht wurden und wird auf die auftretenden Schäden/Mängel verwiesen und Maßnahmen eingeleitet bzw. gesetzt.

Im Hinblick auf durch Schimmelpilze hervorgerufene mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen kommt den Schimmelbekämpfungsmaßnahmen (siehe unten) eine hohe Bedeutung zu. Eine vollständige Beseitigung ist aufgrund der gegebenen klimatischen Bedingungen und der vorhandenen Bausubstanz nicht zu erwarten.

Folgende Empfehlungen wurden bereits AUTCON/UNIFIL bekanntgegeben :

- Verstärkte Wahrnehmung der Truppenhygiene durch das SanElement unter Verantwortung des KontA;
- Belehrungen über Verhaltensmaßnahmen zur Vermeidung von Infektionskrankheiten (z.B. „waterborn diseases“ wie Cholera);
- Verstärkte Begehungen der Nassbereiche/Unterkünfte durch San/Wi-Elemente unter Verantwortung des KontA;
- Veranlassung von verstärkten Kontrollen und Prüfung der Funktionstüchtigkeit der Klimageräte/Lüfter (sofern im eigenen Wirkungsbereich);

- Veranlassung der Belehrung (zumindest halbjährlich) betreffend Lüftmanagement, Personalhygiene im ER, Einsparung von Wasser;
- Einhaltung von Abständen zu Wänden;
- Ermöglichung der Luftzirkulation;
- Meldung an das SanElement bei beginnender Schimmelbildung;
- Verwendung schimmelhemmender Anstriche;
- Rasche Veranlassung der Behebung des Dachschadens beim „EDELWEISS“;
- Neuerliche Erhebung des Ist-Standes im 3./4.Quartal 2023;

Seitens der Kontingentsführung wurde in der KW 24 (2023) ein teilweiser Abriss sowie Neubau des AUTLOG Compound begonnen. Dies betrifft Gebäude der MRLU. Eine Zusatzentsendung durch PiKft wurde durchgeführt, die Instandsetzungsmaßnahmen und Reparaturen laufend mit AUTCON/UNIFIL abgestimmt. Das Dach an der österreichischen Betreuungseinrichtung „EDELWEISS“ wurde abgedichtet.

Ad 7) - Uniform

AUTCON/UNIFIL wurde beauftragt, die Ankaufsmöglichkeit einer einsatzspezifischen Arbeitsbekleidung (inkl. Arbeitsschuhe) zu prüfen, und die entsprechenden Unterlagen zu erstellen.

Die Entscheidung über die Beschaffung einer einsatzraumspezifischen Arbeitsbekleidung ist im Rahmen der Fachaufsicht im ER vorgesehen.

Ad 8) – Internet und Navigationsgeräte

Die Kosten für Internet-Zugänge (Providerkosten) sind im LIBANON eklatant höher als in ÖSTERREICH. Ungeachtet dessen wurden seit Einführung des „sozialen Internet“ im österreichischen Bereich von Camp NAQUORA mehrfach Bandbreitenerhöhungen durchgeführt, sofern dies zum jeweiligen technischen Stand und mit vertretbaren Kosten möglich war.

Dass in Spitzenzeiten, also bei gleichzeitiger, intensiver Internetnutzung durch bis zu hundert Teilnehmern keine zufriedenstellende Bandbreite zur Verfügung steht, ist nachvollziehbar und liegt neben der (kosten-)technischen Limitierung am Nutzungsverhalten.

Durchschnittsnutzer konsumieren Internet-Content grundsätzlich in höchstmöglicher Qualität, d.h. Filme und Videoclips werden in der höchsten verfügbaren Auflösung anstatt in reduzierter konsumiert, obwohl der Unterschied auf den meisten verwendeten Endgeräten nicht oder kaum wahrzunehmen ist.

Videocalls werden nicht bandbreitenschonend (z.B. nur Ton) durchgeführt, sondern generell mit (bewegtem) Bild, selbst wenn sich die Kommunikationspartner während des Calls kaum oder nicht bewegen. Auch daraus resultiert ein immenser Bandbreiten-Mehrbedarf.

Eine zunehmende Anzahl der Nutzer betreibt zudem Online-Gaming, welches ebenfalls hohe Bandbreiten und niedrige Latenzzeiten erfordert.

Das beschriebene Verhalten resultiert wohl in erster Linie aus „heimatlicher Gewohnheit“, wo Internet mittlerweile (fast) flächendeckend in höchster Bandbreite und zu moderaten Kosten verfügbar ist.

Sowohl das Kartenmaterial (fighting off the same map), als auch die Hardware am UN-Kfz ressortieren in den Kompetenzbereich der UNO, weshalb diesbezüglich keine nationale Entscheidung/Beistellung erfolgen kann.

Ad 9) - UN-Kfz

Gem. den vertraglichen Bestimmungen im Memorandum of Understanding (MOU) zwischen der Republik ÖSTERREICH und den Vereinten Nation (VN) sind die VN für die Instandsetzung der Fahrzeuge gem. Auflistung Annex B-Major Equipment Requirements, zuständig. Dies beinhaltet auch die Ersatzteilbewirtschaftung.

Daraus folgend ergibt sich für das ÖBH keine Zuständigkeit für die Durchführung von Instandsetzungsmaßnahmen.

Ad 10) - Gesundheit

Die epidemiologische Situation im Libanon wird unter Einbeziehung von Medical Intelligence Daten laufend beobachtet und evaluiert. Derzeit treten im Libanon vereinzelt durch die WHO bestätigte Choleracluster auf. Auf die folgenden relevanten Faktoren wird hingewiesen:

- Eine Ansteckung mit Cholera erfolgt nur unter sehr schlechten hygienischen Bedingungen in direkter Nähe zu einem Cluster, z.B. durch Trinken von kontaminiertem Wasser.
- Im Umfeld des österreichischen Kontingents ist eine Ansteckung äußerst unwahrscheinlich.
- Die Choleraimpfung bietet im Verhältnis einen geringen Schutz vor einer Erkrankung.

Unter Berücksichtigung all dieser Fakten wird eine generelle Choleraimpfung des österreichischen Kontingents basierend auf wissenschaftlicher Datenlage seitens des Impfgremiums des ÖBH derzeit nicht empfohlen.

Ad 11) – Feldpost

Die lange Gesamtbeförderungszeit ergibt sich durch die Beförderungszeit innerhalb Österreichs, der Zeit für die Verbringung in den Einsatzraum LIBANON, die nicht beeinflussbare Dauer für die Freigabe der Postsendungen durch die libanesischen Behörden und aus dem Zeitraum für die Abholung aus BEIRUT und Weitergabe an die Kontingentsangehörigen durch den Postbeauftragten.

Die Beförderungszeit kann deshalb durch das ÖBH nicht beeinflusst werden.

5.3 Prüfbesuch bei der Stellungsstraße Milkdo NÖ

5.3.1 Allgemeines

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte in der Stellungsstraße des Militärkommandos Niederösterreich am 28. Juni 2023 im KdoG FM HESS in St. Pölten einen Prüfbesuch durch.

Das Militärkommando NÖ mit über 800 Bediensteten, gegliedert unter anderem in Kdo, StbKp&DBetr in St. Pölten, TÜPL A, DBetr1 in Horn und DBetr2 in Wr. Neustadt, 1 MilizB und die Regionalküche in Wr. Neustadt. Das Leistungsspektrum der Soldatinnen und Soldaten des Militärkommandos umfasst vielfältige Aufgabengebiete des Routinedienstbetriebes, Hilfe bei Naturkatastrophen, Black-Out-Vorsorge, Assistenzeinsätze, etc. Weiters ist das Milkdo NÖ das Bindeglied des Bundesheeres zur Bevölkerung, zu den zivilen Behörden und zu anderen Einsatzorganisationen im Bundesland.

Das Stellungshaus wurde 2017 modernisiert und präsentiert sich einladend und modern. Die Raumkapazität ist im Normalbetrieb zur Gänze ausgelastet, zusätzliche Räume sind für weiteres Personal nicht vorhanden.

Die Unterkünfte der Stellungspflichtigen weisen einen zeitgemäßen Standard auf. Engpässe ergeben sich bei zusätzlichen Stellungsuntersuchungen oder Kurzstellungen. Im Stellungshaus ist kein Sanitärbereich für Frauen vorhanden. Bei Stellungsuntersuchungen von Frauen, die freiwillig den „Grundwehrdienst“ absolvieren wollen, muss „raumtechnisch“ improvisiert werden. Im Bedarfsfall wird ein Sanitärbereich ausschließlich für Frauen reserviert, wodurch sich wiederum temporär das gewohnte Sanitärangebot für das Personal des Milkdo NÖ verringert. Beim Überlappen der Einrückungstermine oder bei mehr als zwei Kasernenschläfern der Stellungsgehilfen müssen auch die Unterkünfte in der Militärmusik beansprucht werden. Die betroffenen Grundwehrdiener dürfen die Sanitärräume der Militärmusik nicht mitbenutzen, sondern werden angehalten, die Sanitäreinrichtungen in nahegelegenen Gebäuden aufzusuchen.

2022 betreute die Stellungsstraße Milkdo NÖ 8028 Stellungspflichtige, wovon 7042 für tauglich befunden wurden, darunter 140 Teiltaugliche mit der Wertungsziffer 2. Das Verhältnis zwischen Wehrdienstleistenden und Wehrdienstersatzleistenden betrug 53% zu 47%. Die tägliche Kapazität der zu Untersuchenden beträgt 60 Personen. Täglich werden bis zu 10 „Kurzsteller“ zusätzlich betreut.

In der öffentlichen Diskussion ist von einer Erweiterung des Aufgabenspektrums der Stellungsstraßen durch Aufwertung zu Gesundheitsstraßen für die Bevölkerung die Rede. Die gegenwärtigen personellen, infrastrukturellen und materiellen Kapazitäten lassen eine solche Ausweitung derzeit nicht zu.

5.3.2 Resümee

- 1. Es sind 30 von 32 Arbeitsplätzen der Stellungsstraße NÖ besetzt. Ein Arzt- und ein Psychologen-Arbeitsplatz sind nicht besetzt. 2023 und 2024 treten je ein Untersuchungsarzt in den Ruhestand, sodass im Falle einer ausbleibenden Neuaufnahme nur ein Untersuchungsarzt von vier verfügbar wäre. Ein Grund für die fehlende Attraktivität der Arbeitsplätze in der Psychologie ist die geringe Wertigkeit der Arbeitsplätze in der Grundlaufbahn. Neuaufnahmen sind derzeit nicht in Sicht bzw. führen Nachbesetzungsverfahren infolge der unattraktiven Besoldung und des bürokratischen, langwierigen Prozederes im öffentlichen Dienst zu einer Neuorientierung von potenziellen Interessentinnen oder Interessenten. Generell wird eine Schwerfälligkeit bei der Nachbesetzung von Arbeitsplätzen insbesondere im ärztlichen Bereich angeführt, sodass mögliche Interessentinnen oder Interessenten anderweitige Angebote vorziehen.*
- 2. Im Rahmen der Stellung stehen für das ärztliche Beratungsgespräch nur 15 Minuten zur Verfügung. Um die Serviceorientiertheit für Stellungspflichtige zu verbessern, wird ärztlicherseits ein längerer Zeithorizont angeregt.*
- 3. Auf die Gesundheitsdaten des Systems ELGA darf nicht zugegriffen werden, wodurch die Befunderhebung deutlich verzögert und auch erschwert wird.*
- 4. Die vorgegebene Explorationsdauer für das psychologische Beratungsgespräch von 18 Minuten ist im Hinblick auf die gestiegenen Anforderungen (psychische Erkrankungen, Teiltauglichkeit, Sprachbarrieren, individuelle Betreuungsgespräche, etc.) zu kurz.*
- 5. Ein heeres eigenes WLAN steht den Stellungspflichtigen zur Verfügung, jedoch ist die Leistungskapazität unzureichend. Die IT der Stellungsstraße ist störanfällig.*
- 6. Die Verpflegung erfolgt mittels „Cook & Chill“ und passt. Die Verpflegung von Grundwehrdienern, die zu einem Dienst vom Tag von Sonntag auf Montag eingeteilt sind, funktioniert nicht bzw. ist eine Essensabmeldung am Sonntag nicht möglich und somit gebührt kein Kostgeldersatz.*
- 7. Die Unterbringungskapazität und die Bürokapazität in der Stellungsstraße reichen für den Normaldienstbetrieb, jedoch nicht für Kapazitätsspitzen während der Überlappungsphase bei den Einrückungsterminen der Grundwehrdiener.*

Zu den im Bericht angeführten Punkten darf folgendes festgehalten werden:

Ad. 1 - Personal

Richtig ist, dass im Stellungsreferat NÖ derzeit 30 von 32 Arbeitsplätzen besetzt sind, und in den Jahren 2023 und 2024 je ein Untersuchungsarzt in den Ruhestand tritt. Dem abzu-sehenden Ruhestand der beiden Untersuchungsärzte und den daraus zu erwartenden Einschränkungen im Stellungsbetrieb wird mittels verstärkten Personalwerbemaßnahmen begegnet.

Es darf darauf hingewiesen werden, dass bei den jeweiligen Nachbesetzungsverfahren die geltenden gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten sind, und deshalb eine entsprechende Dauer für diese Verfahren nicht zu vermeiden ist. Daher kann ein mögliches langwieriges, bürokratisches Prozedere nur bedingt hintangehalten werden. Es ist im Sinne des Ressorts, konkrete Aufnahmen, in Entsprechung der geltenden Normen, dennoch so zügig wie möglich durchzuführen. Daher wird seitens der zuständigen Fachabteilung die diesbezüglichen internen Verwaltungsmaßnahmen auf deren Optimierbarkeit überprüft, und diese ggf. entsprechend angepasst werden.

Darüber hinaus startete mit Beginn Wintersemester 2022/23 das Militär-Medizinstudium als Initiative, um den anhaltenden Bedarf an medizinischer Versorgung zu decken. Mit dieser Maßnahme soll personellen Engpässen im militärärztlichen Bereich entgegengewirkt werden (siehe dazu auch die Ausführungen zu o.a. Abschnitt 1.6.5 - Militär-Medizinstudenten).

Betreffend der seitens der PBHK verorteten fehlenden Attraktivität der Arbeitsplätze in der Psychologie aufgrund deren geringen Wertigkeit darf auf die Ausführungen zu nachstehenden Punkt Ad 4. verwiesen werden.

Ad. 2 – Ärztliches Beratungsgespräch

Ein ausgiebiges ärztliches Beratungsgespräch ist vor allem bei gegebener medizinischer Indikation grundsätzlich ein wesentlicher Faktor, sowohl zur Aufklärung des Patienten, als auch zur Besprechung der weiteren diagnostischen und therapeutischen Vorgangsweise.

Allerdings lässt sich der vorgeschlagene Zeiteinsatz von 30 Minuten bei bis zu sechzig Stellungspflichtigen pro Tag angesichts der ohnehin knappen ärztlichen Personalressourcen in dieser Form nicht in die Praxis umsetzen. Darüber hinaus ist der Beratungsaufwand auch, abhängig vom Stellungspflichtigen, unterschiedlich. Es erscheint daher sinnvoll, die Zeit für das ärztliche Beratungsgespräch flexibel der gegebenen Indikation anzupassen, so dass im Einzelfall bei komplexen Situationen bis zu 30 Minuten und gegebenenfalls auch mehr zur Verfügung stehen können. Dafür kann das Gespräch bei gesundheitlich unauffälligen Probanden, bzw. beim Vorliegen von Diagnosen, die keine derart umfangreiche Beratung erfordern, entsprechend verkürzt werden.

Im Hinblick auf die bestehenden Ressourcen und die Vermeidung von „Leerzeiten“ scheint eine Flexibilisierung im Sinne der oa. Ausführungen zweckmäßig und das beste Mittel, um ausreichend Beratungszeit für den jeweiligen Stellungspflichtigen und seine Bedürfnisse aufbringen zu können.

Ad. 3 - ELGA

Basierend auf den gesetzlichen Bestimmungen des GtelG (Gesundheitstelematikgesetz 2012) ist die Verwendung von ELGA im Rahmen des Stellungsverfahrens untersagt. Im Zusammenhang mit der künftigen Applikationsplanung (Arbeitsbegriff MEDIS) sind jedoch schon Erstgespräche mit dem BMSGPK im Gange, um diesbezüglich eine gesetzliche Abänderung herbei führen zu können.

Ad. 4 – Psychologisches Beratungsgespräch

Die Haupttätigkeit der Stellungspsychologen ist die Exploration. Darunter ist in der Stellungsuntersuchung die entscheidungsorientierte Gesprächsführung basierend auf den vorliegenden relevanten Befunden zur Beurteilung der psychischen Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit und Anpassungsfähigkeit sowie einer allfälligen Eruierung psychopathologischer Störungen zu verstehen. Für diese Exploration stehen den Stellungspsychologen im Rahmen ihrer Untersuchung die angeführten 18 Minuten zur Verfügung. In diesen 18 Minuten müssen die Stellungspsychologen den speziellen Anforderungen der klinisch-psychologischen Diagnostik, die durch gesellschaftliche Entwicklungen zunehmend komplexer werden, in ihrer Beurteilung über die Eignung zum Wehrdienst gerecht werden. Hinzukommend bedingen gesellschaftliche Entwicklungen, welche die Stellungspsychologen in ihrer Beurteilung berücksichtigen müssen, eine deutliche Steigerung der Komplexität der klinisch-psychologischen Diagnostik, was kumulativ einen erheblichen Mehraufwand bedeutet.

Hingegen sind psychologische Beratung und Betreuung nur bedingt mit der Stellungsuntersuchung zu assoziieren. So wird, abhängig von der Ressourcenlage, psychologische Beratung eines Stellungspflichtigen etwa bei Erstdiagnose einer psychischen Störung oder psychologische Betreuung, z.B. nach Dekompensation eines Stellungspflichtigen, angeboten. Darüber hinaus haben die Stellungspsychologen u.a. psychologische Beratungs- und Betreuungstätigkeiten im territorial zugewiesenen Verantwortungsbereich wahrzunehmen.

Bereits am 22. Oktober 2020 wurde seitens des Ressorts ein Antrag zur Systemisierung eines weiteren Psychologenarbeitsplatzes bei den Militärkommanden beim BMKÖS eingebracht. In der dort beigelegten Argumentation wurde umfassend auf die personellen und zeitlichen Rahmenbedingungen der Stellungsuntersuchung hingewiesen, und deren Auswirkungen dargestellt. Diesem Antrag wurde seitens BMKÖS u.a. mit der Ausführung, *„dass dem BMLV ... eine ausreichende Anzahl an Arbeitsplätzen für Psychologen zur Verfügung stehe“* nicht zugestimmt.

Die personelle und daher auch zeitliche Situation hat sich seit dem vorerwähnten abgelehnten Antrag nicht entspannt. Die oben erwähnte Argumentation wurde daher – in aktualisierter Form – erneut im Zuge einer Stellungnahme vom 24. April 2023 im Zusammenhang mit dem im Jahresbericht 2022 der PBHK dargestellten Mangel an psychologischem Fachpersonal vorgelegt. Des Weiteren wird eine erneute Beurteilung der Bewertung der Arbeitsplatzwertigkeiten des psychologischen Personals der Stellungsreferate durchgeführt und ggf. entsprechende Änderungen der Wertigkeiten beim hierfür zuständigen BMKÖS betrieben werden.

Ad. 5 - WLAN

Wie im ggstdl. Bericht ausgeführt, steht den Stellungspflichtigen ein heereigenes WLAN zur Verfügung. Im Rahmen der Vertragsänderungen mit A1 TELEKOM AUSTRIA, als verantwortlicher Auftragnehmer, werden die technischen Rahmenbedingungen (Bandbreiten, etc.) derzeit überarbeitet. Die derzeit geringe Bandbreite des WLANs ist den

mittlerweile veralteten Anbindungen mit geringer Downloadrate von militärischen Liegenschaften an zivile Provider geschuldet. Voraussichtlich ab dem 2. Quartal 2024 werden höhere Bandbreiten an unterschiedlichen WLAN Standorten möglich sein.

Ad. 6 - Verpflegung

Der Stellungsbetrieb der Stellungskommissionen erfordert eine Möglichkeit der Anreise von Stellungspflichtigen am Vortag des Ladungstermins. Dies ermöglicht einigen Stellungspflichtigen eine angenehmere Anreise, wenn zum Beispiel die Anbindung mittels öffentlicher Verkehrsmittel beschränkt ist, oder die Fahrzeit mit privatem Kfz eine sehr frühe Anreise erfordern würde, weil der Stellungsprozess bereits um 7 Uhr beginnt. Zu diesem Zweck sind ein Unteroffizier vom Tag sowie Chargen vom Tag eingeteilt, um diese Stellungspflichtigen zu empfangen, einzuweisen und eine Aufsicht sicherzustellen.

Der Dienstbeginn am Sonntag für Chargen vom Tag (GWD) ist um 15.30 Uhr, weil erfahrungsgemäß ab diesem Zeitpunkt die ersten Stellungspflichtigen anreisen.

Die Verpflegungsregelung ist in der *„Militärwirtschaftlichen Verwaltungsweisung Verpflegung“* definiert. Grundwehrdiener sind verpflichtete Kostteilnehmer und, sobald sie im Dienst sind, anspruchsberechtigt, an der Verpflegsausgabe teilzunehmen. Eine Abmeldung von der Verpflegungsteilnahme, auch Teiltagesportionen, von verpflichteten Kostteilnehmern, welche sich im Dienst befinden, ist gemäß der Militärwirtschaftlichen Verwaltungsweisung Verpflegung nicht vorgesehen.

Aus ökonomischen Gründen (z.B. geringe Anzahl von Kostteilnehmern an Sonntagen) wird auf die Verpflegsausgabe in der Truppenküche verzichtet, jedoch ist eine entsprechende Kaltverpflegung über den Offizier vom Tag verfügbar.

Ad. 7 - Unterbringung

Vorweg darf hierzu ausgeführt werden, dass das Objekt 014, in welchem die Stellungskommission samt Stellungsstraße untergebracht ist, im Jahr 2017 generalsaniert wurde und im Hinblick auf den baulichen Zustand als neuwertig gilt. Die Baumaßnahmen wurden ohne kubaturvermehrender Maßnahmen (gem. Vorgaben RMB 2011) durchgeführt.

Die hohe Anzahl der zur Stellung bei der Stellungskommission NÖ vorgesehenen Personen und die Notwendigkeit, diese plangemäß bzw. möglichst rasch auch der Stellung zuzuführen, erfordert es grundsätzlich, die Stellungspflichtigen in einer an der oberen täglichen Kapazitätsgrenze des Stellungsreferates NÖ gelegenen Anzahl zu laden und auch im Stellungshaus unterzubringen. Zusätzliche Stellungsuntersuchungen sind durch erschwerte Bedingungen und Verzögerungen des Stellungsbetriebes in Zusammenhang mit COVID19 entstanden. Diese fallweise Überschreitungen von Kapazitätsgrenzen ist daher auch als temporäres Phänomen einzustufen. Zu Engpässen bei der Unterbringung von Stellungspflichtigen kommt es lediglich im Fall der Überlappung von Einrückungsterminen. Jedoch wird eine Unterbringung der Stellungspflichtigen dadurch sichergestellt, dass man auf freie Unterkünfte im Bereich der Militärmusik zurückgreift. Dort sind auch entsprechende Sanitärräume vorhanden, und können diese von allen dort untergebrachten Personen benützt werden.

Das Zustandekommen bzw. das Vermeiden von Belegungsspitzen und die damit zusammenhängende Knappheit an Unterkünften kann durch entsprechende Maßnahmen im Bereich der Steuerung bei der Kontingentierung und Einberufung von Stellungspflichtigen vermieden werden. Dies ist bekannt und wird, soweit möglich, auch berücksichtigt. Dennoch ist eine Überlappung nicht gänzlich vermeidbar, stellt aber nicht den Regelfall dar.

Unabhängig davon werden mittelfristig nach Maßgabe der hierfür bereitstellbaren Ressourcen die UnterkunftsKapazitäten für Grundwehrdiener im Kommandogebäude FM HESS durch bauliche und/oder einrichtungstechnische Maßnahmen den gegebenen Bedarf angepasst.

5.4. Prüfbesuch bei AUTCON48 KFOR

5.4.1 Allgemeines

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte vom 13. bis 15. September 2023 beim AUTCON48 KFOR (256 Soldaten, 6 Soldatinnen) einen Prüfbesuch im Camp Film City in Pristina, Camp Villagio Italia in Pec und Camp Novo Selo durch.

Die Friedenstruppe KFOR wurde nach Beendigung des Kosovo-Krieges 1999 mit einer Stärke von über 50000 Soldatinnen und Soldaten installiert und im Laufe der Jahre lagebedingt auf unter 4000 Soldatinnen und Soldaten reduziert. Nach ethnischen Konflikten im Mai 2013 wurde durch die Entsendung zusätzlicher NATO-Kräfte die Stärke auf etwa 4500 Soldatinnen und Soldaten erhöht, um die Aufrechterhaltung des Friedens zu gewährleisten.

Aufgrund einer angespannten Lage kam es im Norden des Kosvos am 29. Mai 2023 zu gewalttätigen Zusammenstößen. Die Gewalt entflammte, als die neu gewählten, ethnisch-albanischen Bürgermeister in serbisch geprägten Gebieten des Norden Kosovos ihr Amt antraten. Die Serben, welche die im April 2023 abgehaltenen Wahlen boykottiert hatten, waren darüber verärgert. Im Zuge der Auseinandersetzungen zwischen Serben und Albanern wurden mehr als 60 Soldaten der KFOR-Schutztruppe zum Teil erheblich verletzt. Österreichische Soldaten kamen nicht zu Schaden.

5.4.2 Resümee

- 1. Generell wurde von allen Dienstgraden ein korrektes und wertschätzendes Verhalten untereinander festgehalten. Das Vertrauen zu den Kommandantinnen und Kommandanten ist gegeben. Die österreichischen Soldatinnen und Soldaten sind gut ausgebildet und bei der Bevölkerung angesehen.*
- 2. Das Kontingent weist einen durchschnittlichen Besetzungsgrad von 72% auf. Die Fehlstellen betreffen alle Dienstgradgruppen: Offiziere -35%, Unteroffiziere – 34% und Mannschaftsdienstgrade -22%. Allgemein wird die Rekrutierung für Auslandseinsätze durch die knappe Personalsituation im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft erschwert. Anreize sind besoldungsrechtliche Ansätze (zusätzliche Werteinheiten) und eine Verbesserung der Rahmenbedingungen (keine Doppel- und Mehrfachfunktionen,*

Reduzierung der hohen zeitlichen, dienstlichen Inanspruchnahme, wertschätzender Umgang bei der ärztlichen und psychologischen Auslandseinsatz-Eignungstestung).

- 3. Für KPE-Soldaten ergibt sich eine hohe zeitliche und dienstliche Inanspruchnahme über einen längeren Zeitraum. Auf einen Assistenzeinsatz im Inland folgt ein Auslandseinsatz und unmittelbar danach wieder ein Assistenzeinsatz im Inland.*
- 4. Als Hauptgrund für den Personalfehl im Auslandseinsatz wird die fehlende finanzielle Attraktivität des Auslandseinsatzes im Vergleich zum sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz im Inland in Verbindung mit den geringeren persönlichen Einschränkungen bei der Kasernierung angeführt.*
- 5. Aufgrund der Personalknappheit vor Ort werden beispielsweise Chargen auf Unteroffiziers-Arbeitsplätze eingeteilt. Eine Einteilung ist nur zweckmäßig, wenn die entsprechende fachliche Ausbildung gegeben ist. In weiterer Folge sind dann auch Unstimmigkeiten punkto Besoldung vermeidbar, z.B.: Bei temporären Beförderungen ist keine besoldungsrechtliche Abgeltung vorgesehen.*
- 6. Die notwendige CRC-Ausbildung aller Soldatinnen und Soldaten der Infanteriekompanie ist vor der Verlegung in den Einsatzraum sicherzustellen. Zwischenrotanten wurden ohne CRC-Ausbildung zur Infanteriekompanie entsandt.*
- 7. Die praktischen Fachkenntnisse sind vor einer Entsendung zu überprüfen. Im Einsatzraum werden vereinzelt Mechaniker mit unzureichenden Kenntnissen im Werkstattbetrieb eingesetzt.*
- 8. Der Unterkunftsstandard im Camp Film City in Pristina und Camp Novo Selo ist grundsätzlich in Ordnung. Vereinzelt wird Schimmelbildung in Nasszellen in Unterküften im Camp Film City angeführt. Die Containerunterkünfte und Sanitäreinrichtungen im Camp Villaggio Italia sind verbesserungsbedürftig. Montiert wird eine schleppende Instandsetzung.*
- 9. Die Essensversorgung im Camp Film City und im Camp Novo Selo wird punkto Qualität und Auswahl grundsätzlich gelobt, jedoch wird nach einiger Zeit die Eintönigkeit als Manko gesehen. Kritik aber auch Zustimmung gibt es an der Verpflegung im Camp Villaggio Italia. Beanstandet werden besonders die Essensauswahl und die Qualität der Zubereitung (eintönig, lauwarm bis kalt). Vereinzelt werden die Hygienestandards bei der Zubereitung bemängelt.*
- 10. Das Kostgeld des Liaison Monitoring Teams (Selbstversorger) beträgt unverändert € 25,- pro Person und Tag. Aufgrund der allgemeinen Preissteigerungen wird um Prüfung und Anhebung dieses Betrages ersucht.*
- 11. Die Zusammensetzung der Travel Lunches bei Verlegungen und die diesbezüglichen Versorgungsabläufe sind verbesserungsfähig.*

12. *Die Schilde der CRC-Ausrüstung und der Unterarmschutz brechen altersbedingt im Zuge der Trainings leicht; defekte Klettverschlüsse erschweren die Befestigung des Schienbeinschutzes. Neuwertiger Ersatz erfolgte nur schleppend.*
13. *Das verfügbare Trinkwasser-Zufuhr-System mit CRC-Ausrüstung ist umständlich. Diesbezüglich wird die Zuweisung eines funktionalen und zweckmäßigen Systems angestrebt.*
14. *Die erhöhte Gewaltbereitschaft gegen KFOR erfordert eine Adaptierung der Sicherheitsvorkehrungen und eine weitere Ausstattung mit gehärteten Fahrzeugen. Der Aufklärungskompanie fehlen solche Fahrzeuge. Die Heereskraftfahrzeuge sind wegen der fortgeschrittenen Lebensdauer reparaturanfällig.*
15. *Die Reifenmontage ist – für größere Reifendimensionen – mit einem zu schwachen Kraftstrom-Motor ausgestattet.*
16. *Die militärärztliche Versorgung wird durch den Mangel an österreichischen Ärztinnen und Ärzte bei AUTCON48 als unbefriedigend empfunden.*
17. *Der Ablauf der psychologischen Eignungs-Testung für einen Auslandseinsatz wird hinterfragt (Bunkertest, „Computerlastigkeit“ der Tests) und ein wenig wertschätzender Umgang geltend gemacht.*

Zu den im Bericht angeführten Punkten darf folgendes festgehalten werden:

Ad 1 - Betriebsklima

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

Ad 2,3,4 und 5 – Personal und Besoldung

Die personellen Engpässe sind bekannt und wird seit längerem an Lösungsansätzen gearbeitet. In diesem Zusammenhang darf insbesondere auf die o.a. Ausführungen im Abschnitt 1.6.1 verwiesen werden.

Die generell hohe Belastung der KPE resultiert aus der hohen Dichte an Einsätzen, die im In- und Ausland abzudecken sind. Aufgrund des Freiwilligkeitsprinzips bei AusE sind Steuerungsmaßnahmen v.a. hinsichtlich des Gesamtumfanges der Einsätze erforderlich.

Die angeführte geringere Beteiligung der Miliz in den AusE ist in erster Linie auf die im Vergleich hohe Attraktivität des Assistenzesatzes im Inland zurückzuführen. Eine Lösungsmöglichkeit wurde mit dem Vorschlag zur Anpassung der Höhe einer Werteinheit, als Grundlage für die Berechnung der Auslandszulage für Auslandseinsätze bereits vorgelegt, aufgrund noch ausstehender gesetzlicher Anpassungen allerdings noch nicht umgesetzt.

Ad 6, 12 und 13 – CRC-Ausbildung– und Ausrüstung

Die Tatsache, dass teilweise einzelne Soldaten der InfKp ohne CRC Ausbildung entsandt werden mussten, ist dem Umstand der Personalknappheit geschuldet. CRC wird im Zuge der EVb ausgebildet und kann als aufbauende Ausbildung (Grp-Zg-Kp-Ausbildung) angesehen

werden. Bei einem Fehl von Soldaten während der EVb kann die CRC Ausbildung oftmals nur unter Inkaufnahme von Lücken erfolgen. Sogenannte Einzelrotanten können aufgrund ihrer oft sehr späten Entsendefähigkeit (offene Tauglichkeitskriterien, verspätetes Einmelden für einen Einsatz) nicht im Rahmen der EVb im Bereich CRC ausgebildet werden. Trainings-/Ausbildungsmöglichkeiten ergeben sich im Einsatzraum. Die Kontingentsführung ist angewiesen, fehlende Ausbildungsinhalte von einzelnen Soldaten im Einsatzraum nachzuholen.

Die im Einsatzraum vorhandene CRC-Ausrüstung ist ein integrales Versorgungsgut, das für die Auftragserfüllung der österreichischen Soldaten bei KFOR erforderlich und entsprechend ständig einsatzbereit zu halten ist, um im Rahmen allfälliger CRC-Einsätze die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit der Soldaten zu schützen.

Zur Erhaltung der Einsatzbereitschaft sind gem. KFOR-Befehlslage regelmäßig Ausbildungen mit der CRC-Ausrüstung durchzuführen. Um die Einsatzrüstung für Anlassfälle ständig einsatzbereit (i.e. unbeschädigt) zur Verfügung zu halten, haben Ausbildungen ausschließlich mit der zusätzlich vor Ort befindlichen Ausbildungs- und Übungsausrüstung zu erfolgen.

Im Zuge der Fachaufsicht wurde zuletzt festgestellt, dass Übungsausrüstungssätze jedoch nicht für die Ausbildung herangezogen wurden. Als Begründung wurde mit dem Prinzip „train as you fight“ argumentiert.

Diese Ausbildung führte dazu, dass einsatzwichtiges Gerät in kurzer Zeit bis zur Unbrauchbarkeit beschädigt wird und nicht mehr für Einsätze zur Verfügung steht.

Neuwertiger Ersatz ist deshalb zugewiesen worden und wurde im Bekleidungsmagazin im Camp FILM CITY zusätzlich ein Tauschvorrat an CRC-Schutzausrüstung ständig verfügbar gemacht. Eine allfällige zusätzliche Bedarfsdeckung ist durch die InfKp über das Fachpersonal des Kontingents zu veranlassen.

Weiters darf erwähnt werden, dass sich neue CRC-Schilder als Ersatz für die derzeit verwendeten in der Phase der Einleitung zur Beschaffung befinden.

Aufgrund von technischen Problemen mit Gewinden der PET-Flaschen mit den verwendeten Adaptern erfolgte die Anordnung an des Kontingent, PET-Flaschen anzukaufen, deren Gewinde kompatibel mit den Adaptern sind. Der diesbezügliche Bedarf konnte daher im Einsatzraum kurzfristig bedeckt werden.

Der Vorschlag der Einführung von „Camel Bags“ wird bei der nächsten „Arbeitsgruppe Kampfanzug“ zum Thema gemacht.

Ad 7 – Testung und Vorbereitung auf den Einsatz

Im Zeitraum des Prüfbesuchs der PBHK befanden sich zwei ausgebildete MechUO im Einsatzraum. Darüber hinaus befanden sich drei KfzMechGeh, die als Voraussetzung einer Einteilung einen metallverarbeitenden Beruf haben sollen, im Kontingent. Da durch KfzMechGeh keine selbstständigen Instandsetzungsarbeiten ohne Aufsicht durchgeführt werden, erfolgen alle zugeordneten Tätigkeiten nur unter Anleitung und Aufsicht der im Einsatzraum befindlichen qualifizierten MechUO. Diese Personalmaßnahme steht somit im

Einklang mit der Vorschriftenlage und entspricht der Anforderung an den vorgesehenen Arbeitsplatz.

Ad 8 - Unterbringung

Das „housing“ im Bereich KFOR ist mit Masse auf Containerbauten abgestützt.

Teilweise, z.B internationale Unterkunft für HQ Personal in PRISTINA, kann auch auf Unterkünften in Festbauweise zurückgegriffen werden. Wie bereits im Bericht erwähnt, versucht die jeweilige Kontingentsführung unter Ausnutzung aller verfügbaren Ressourcen, die Unterbringung der Soldaten so angenehm wie nur möglich zu gestalten. Die Betriebslautstärke der Klimageräte kann nicht beeinflusst werden.

Die Unterkunftssituation im Camp VILLAGIO ITALIA war über Jahre hinweg ein Problembereich. Das Camp ist ein rein (italienisch) national geführtes Camp. Verbesserungen konnten nur aufgrund mehrfacher Urgezen und auf „good will“ des jeweiligen Camp Kommandanten erzielt werden. Vor zwei Jahren wurden durch den Direktor Einsätze persönlich die Unterkünfte in Augenschein genommen, und es konnte eine Renovierung der zugewiesenen Unterkünfte erreicht werden.

Mit Herausnahme der Infanteriekompanie aus dem Einsatz fällt dieser Problembereich, gleichlautend wie der kritisierte Bereich der Verpflegung, im Camp VILLAGIO ITALIA, weg.

Zur Unterstützung der Instandhaltung der Unterkünfte im Bereich Camp FILM CITY und NOVO SELO (NATO Camp, finanziert von den im Camp stationierten Nationen), steht dem Kontingent ein eigens dafür etabliertes Infrastrukturelement (3 Personen) zur Verfügung. Auf Anforderung durch das Kontingent werden die notwendigen finanziellen Mittel zur Instandsetzung auch freigegeben. Zusätzlich werden halbjährlich Participation Boards mit den truppenstellenden Nationen abgehalten, bei denen Wünsche und Beschwerden eingebracht können.

Ad 9 - Verpflegung

Im Zuge von periodischen Fachaufsichten wurde die Verpflegung im Camp VILLAGIO ITALIA mehrmals und über längere Zeiträume hinsichtlich der Qualität und Quantität überprüft und beobachtet. Durch das Fachpersonal konnten keine hygienischen oder qualitative Mängel festgestellt werden. Unterschiedliche Verpflegsgewohnheiten und Vorlieben sind bei Verpflegungsteilnehmern dennoch nie ganz auszuschließen.

Ad 10 - Kostgeld

Das Kostgeld des Liaison Monitoring Teams (LMT) wurde letztmalig mit Wirksamkeit 01.09.2022 um 25% von € 20,- auf € 25,- erhöht. Diese Erhöhung liegt weit über der jährlichen Inflationsrate des KOSOVO (2023: 5%, Prognose für 2024: 3.5%). Eine marktangepasste Erhöhung des Kostgeldes wird laufend beurteilt.

Ad. 11 – Travel Lunches

Die Budgetmittel für den Warenkorb, aus dem sich die Soldaten flexibel ihr „Travel Lunch“ zusammenstellen können, wurde für die InfKp auf monatlich € 1.800 erhöht. Zusätzlich wurde der Warenkorb zur individuellen Verpflegsaufbesserung um die Warengruppe isotonische Getränke und Müsliriegel erweitert. Lage- und Auftragsbezogen werden für die Bereitstellung von Travel Lunch-Paketen zusätzliche Budgetmittel bereitgestellt.

Ad. 14 und 15 – Fahrzeuge und Reifenmontage

Die für diesen Einsatz vorgesehenen Soldaten (InfKp und MP) sind im Einsatzraum mit MTPZ PANDUR ausgestattet. Das EOD-Team ist mit DINGO ausgestattet.

Zur Erhöhung des Truppenschutzes wurde bereits der Prozess für die Zuführung und den Einsatz von GMF HUSAR im ER eingeleitet. Die Zuführung von insgesamt 7 Stk GMF HUSAR erfolgt im ersten Halbjahr 2024.

Ein neues Reifenmontiergerät wurde im Dezember 2023 angefordert.

Ad 16 - Sanitätsversorgung

Seitens der personalverantwortlichen Stellen des ÖBH werden alle möglichen Maßnahmen ergriffen, um das ärztliche Personal für die durch AUT betriebene Sanitätseinrichtung bei KFOR aufzubringen.

Die Gestellung von Ärzten für die laufenden Auslandseinsätze gestaltet sich zunehmend schwieriger, vor allem seit in den seitens BMKÖS vorgegebenen Richtlinien der Sonderverträge für Militärärzte aus dem Jahr 2022 keine verpflichtende Teilnahme an Auslandseinsätzen mehr vorgesehen ist.

Wenn kein österreichischer Arzt im Einsatzraum verfügbar ist, wird auf den Schweizer Arzt in der gemeinsam geführten Sanitätseinrichtung oder auf die Ärzte der zivilvertraglich betriebenen Role 2 Einrichtung im Camp FILM CITY zurückgegriffen.

All diese Ärzte verfügen über eine ärztliche Tätigkeitsberechtigung, die der RICHTLINIE 2013/55/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 20. November 2013 über die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen entsprechen.

Damit unterliegen diese den gleichen Vorgaben bzw. haben auch die gleichen Voraussetzungen zu erfüllen, wie alle ausländischen Ärzte aus dem EU Raum, die in zivilen österreichischen Spitälern tätig sind.

Ad 17 – Psychologische Eignungstestung

Die psychologische Kadereignungsuntersuchung (PsyKE-S) für KIOP/FORMEIN ist in den Erlässen v. 15.01.2018, S93161/18-PersFü/2017, verlautbart im VBI I Nr. 39/2018 (Bezug 1) sowie v. 10.05.2021, GZ S93141/14-PersFü/2021 (Vorläufiges Handbuch zur speziellen psychologischen Kadereignungsuntersuchung, Bezug 2) geregelt.

Im Zuge einer angeordneten Prozesskonsolidierung wurden die festgelegten Gültigkeiten der PsyKE-S für KIOP/FORMEIN einer umfassenden Evaluierung unterzogen.

Gem. o.a. Erlässen erfolgt i.R. der psychologischen Volluntersuchung eine umfassende Befunderhebung hinsichtlich jeglicher Anforderungen (Gewissenhaftigkeit, Psychische Belastbarkeit, Soziale Kompetenz, Kognitive Leistungsfähigkeit, Motivation), welche aus psychologischer Sicht für die erfolgreiche Bewältigung eines Auslandseinsatzes relevant sind. Das psychologische Screening beschränkt sich hingegen sowohl aus Gründen der Zumutbarkeit für die Bewerber als auch der Ökonomie lediglich auf eine Überprüfung des aktuellen Zustandsbildes und der Erfassung potentieller Veränderungen hinsichtlich der o.a. Konstrukte.

Die Gültigkeit der psychologischen Volluntersuchung wird für Aktivkader mit einer Dauer von 72 Monaten und für sonstiges Personal mit einer Dauer von 48 Monaten festgelegt. Zur Aufrechterhaltung der Gültigkeit einer Volluntersuchung sind psychologische Screenings zu absolvieren. Die Gültigkeit des psychologischen Screenings wird sowohl für Aktivkader als auch für sonstiges Personal mit einer grds. Dauer von 24 Monaten festgelegt.

6. Weitere Themen

6.1 Jahresbericht 2022

Der Jahresbericht 2022 wurde fristgerecht Ende Februar 2023 von der Parlamentarischen Bundesheerkommission beschlossen und im März 2023 vom Präsidium an den Bundespräsidenten Dr. Alexander Van der Bellen, an den Präsidenten des Nationalrates Mag. Wolfgang Sobotka und an die Bundesministerin für Landesverteidigung Mag. Klaudia Tanner übergeben.

Dem Nationalrat wurde am 16. Oktober 2023 der Jahresbericht 2022 der Parlamentarischen Bundesheerkommission für Beschwerdewesen samt Stellungnahme der Bundesministerin für Landesverteidigung (III-1042 der Beilagen) zur geschäftsordnungsmäßigen Behandlung vorgelegt.

Der Landesverteidigungsausschuss hat den gegenständlichen Bericht in öffentlicher Sitzung am 12. März 2024 in Verhandlung genommen und gemäß § 28b GOG enderledigt.

An der Debatte beteiligten sich außer dem Berichterstatter Abgeordneten Ing. Manfred Hofinger die Abgeordneten Mag. Friedrich Ofenauer, Douglas Hoyos-Trauttmansdorff, Mario Lindner, Robert Laimer und David Stögmüller sowie die Bundesministerin für Landesverteidigung Mag. Klaudia Tanner und der Ausschussobmann Abgeordneter Ing. Mag. Volker Reifenberger.

Bei der Abstimmung wurde der Bericht der Bundesministerin für Landesverteidigung betreffend den Jahresbericht 2022 der Parlamentarischen Bundesheerkommission für Beschwerdewesen und Stellungnahme der Bundesministerin für Landesverteidigung (III-1042 der Beilagen) einstimmig zur Kenntnis genommen.

6.2 Miliz

Unter Bezugnahme auf den Jahresbericht Miliz 2022 erläuterte der Milizbeauftragte des Bundesheeres am 26. April 2023 im Rahmen einer Tagung der Parlamentarischen Bundesheerkommission im Parlament die Fortschritte der Miliz.

6.2.1 Personal

Der jährliche Gesamtbedarf an Miliz-O und UO in der Einsatzorganisation kann nur zu 55 % bei den Miliz-O und zu 40 % bei den Miliz-UO abgedeckt werden. Zur Abdeckung dieses Personalfehls wären jährlich zusätzlich 150 MO und 500 MUO inklusive 10 % Personalreserve erforderlich. Angestrebt wird eine Personalreserve von 30 %, um bei einer Mobilmachung Befreiungen kompensieren zu können. Die finanziellen Anreize bei der Personalgewinnung sind ausgeschöpft. Bei der Offiziersausbildung ist die Rückkehr zur bekannten Marke „EF – Einjährig-Freiwillig“ geplant. Weitere Schritte umfassen eine attraktiver gestaltete Ausbildung und zeitgemäße Ausstattung bzw. Ausrüstung.

Bei den Mannschaftsdienstgraden kann der jährliche Bedarf mit über 90 % abgedeckt werden. Befristet beordnete Soldaten (ohne Übungspflicht, Einberufung nur im Einsatzfall bis 6 Jahre nach Ableistung des GWD) werden zu 100 % abgedeckt. Die Attraktivität des Grundwehrdienstes kann gesteigert werden, wenn die Grundwehrdiener auch tatsächlich in ihrer Waffengattung ausgebildet werden und nicht als Systemerhalter oder im monatelangen Assistenzeinsatz im Inland eingesetzt werden, sodass ihnen die militärischen Skills für eine Beorderung fehlen.

Von den derzeit 36000 Soldaten im Milizstand sind 21000 Soldaten übungspflichtig und 15000 befristet beordnete Soldaten der Miliz nicht. Im Normalfall kommen drei Viertel der Milizübungspflichtigen regelmäßig zu den Übungen. Ein Fähigkeitserhalt auf freiwilliger Basis findet nicht statt. Daher ist das Üben der vollständigen Truppe nicht möglich. Es entstehen Führungsdefizite im Erhalt und Ausbau der Führungsmöglichkeiten, die zum Verlust von Fertigkeiten führen.

Das Ziel der Personalgewinnungsmaßnahmen ist es möglichst unbefristet beordnete Milizübungspflichtige zu gewinnen.

6.2.2 Eignungstest

Die zentrale Testung von angehenden Soldatinnen vor Beginn der militärischen Ausbildung im Prüfzentrum Wels bedingt mangels körperlicher Fitness-Vorbereitung eine hohe Ausfallrate. Grundwehrdiener, die Kaderfunktionen anstreben, absolvieren die Testung je nach Interessentenmeldung während des Grundwehrdienstes, wobei die körperliche Leistungsfähigkeit durch die fordernde Ausbildung im Regelfall erheblich gesteigert wurde. Seit 2023 ist für Frauen die freiwillige Ableistung eines „Grundwehrdienstes“ möglich, sodass bei Interesse die Eignungstestung für eine Kaderfunktion und die damit einhergehende Berufswahl erst nach einer „Kennenlernphase“ des Dienstbetriebes erfolgen. Zusätzlich ist in den ersten

Monaten dieses Ausbildungsdienstes eine gezielte Vorbereitung auf die Kadereignungstestung möglich.

6.2.3 Ausrüstung

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

Aus dem 200 Millionen Miliz-Invest bewirkte die Beschaffung von 186 MTW eine erfreuliche Erhöhung der Transportkapazität an ungeschützter Mobilität. Die Ausstattung der Miliz mit dem Tarnanzug wird sukzessive umgesetzt. Erhebliche Verbesserungen sind beim Ausstattungsgrad an Schutzwesten, Kampfhelmen, Nachtsichtgeräten, Scharfschützengewehren, etc. erfolgt. Im Zulauf sind Headset, Gehörschutz, Funkt/Multi-Chanel. Weitere Investitionen sind notwendig.

6.2.4 Sozialrechtliche Aspekte

An möglichen nachteiligen sozialrechtlichen Aspekten (Entschädigung, Kindergelt, etc.) bei bestimmten Konstellationen von Soldaten im Milizstand hat sich bis dato nichts geändert. Dies, obwohl parteiübergreifend Verständnis für diese Anliegen geäußert wird. In einem Prüfergebnis des Rechnungshofes sind weitere arbeits- und sozialrechtliche Nachteile infolge von Präsenzdienstleistungen angeführt, 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 – infolge einer ressortübergreifenden Zuständigkeit – nicht alleine behoben werden können.

6.2.5 Verpflichtende 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 der Miliz ist es, möglichst viele unbefristet Beordnete (Milizübungspflichtige) zu gewinnen. Das Modell 6+3 trägt derzeit nur unwesentlich dazu bei, weil damit keine Milizübungspflicht verbunden ist. Außerdem wird eine umfangreichere und regelmäßige Information/Betreuung von befristet Beordneten ein notwendiges Service sein, um ihnen ihre „Stand-by-Position“ in ihrem Verband zu demonstrieren.

6.2.6 Milizübungen

Die Leistungs- und Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten bei Milizübungen ist meist von hoher Motivation geprägt, jedoch absolvieren nur ca. zwei Drittel diese Übungen. Ein Üben mit Volltruppe ist nicht möglich.

6.2.7 Formierung

Um binnen 48 Stunden im Falle einer Alarmierung/Formierung über einen einsatzbereiten Milizverband zu verfügen, wurde beim JgB26 und beim JgB12 jeweils eine Milizkp sowie beim AAB4 ein Aufklärungszug aufgestellt.

Generelles Ziel ist die Gestellung von Milizkräften in Bataillonsstärke.

6.2.8 Berufskader und Milizstand

Um eine eingeschränkte Anerkennung der Miliz auch Bundesheer-intern zu erreichen, wird eine maximale Vereinheitlichung von Ausbildungsschritten an der TherMilAk und HUAk 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.

Zu den im Bericht angeführten Punkten darf folgendes festgehalten werden:

Ad 1. Personal

Die Personalgewinnung fokussiert sich grundsätzlich auf die Rekrutierungen von Personen, die die militärische Berufslaufbahn einschlagen möchten. Dazu sind Bedienstete des Ressorts das ganze Jahr auf unterschiedlichsten Veranstaltungen vertreten, um Personal zu rekrutieren. Dies erfolgt insbesondere durch die vor Ort eingesetzten Wehrdienstberater, die aufgrund ihrer Expertise im Rahmen einer umfangreichen Beratung zu sämtlichen Laufbahnen, sei es nun eine Berufs- oder Milizlaufbahn sowie zu spezifischen Fragen des jeweiligen Interessenten, auskunftsfähig sind. Dadurch ist auch eine Rekrutierung für Milizpersonal gewährleistet, und genießt die Personalgewinnung hohe Priorität.

Ziel sämtlicher Personalgewinnungsmaßnahmen ist es, genügend Personal gewinnen zu können, um den bereits gegebenen bzw. zu erwartenden personellen Engpässe entgegenzuwirken. Natürlich sollen dadurch auch unbefristet beordnete Milizübungspflichtige gewonnen werden.

Ad 2. Eignungstest

Der Zeitpunkt der Eignungsprüfung (§ 37 Abs. 1 WG 2001) bzw. der Stellung (§ 17 WG 2001) wird durch gesetzliche Vorgaben determiniert. Das Wehrgesetz unterscheidet damit ex lege ganz klar zwischen der Stellung und der Eignungsprüfung. Für den Ausbildungsdienst, der Ausbildungszwecken dient, sind eine spezielle Auswahl, und über die Stellung hinausgehende Tests erforderlich, zumal im Ausbildungsdienst grundsätzlich jene Ausbildungsinhalte vermittelt werden sollen, die zur Übernahme von Kaderfunktionen im Bundesheer befähigen.

Der Inhalt der Eignungsprüfung wird ressortintern festgelegt. Mindestmaß muss aber jenes sein, das bei der Stellung gefordert wird. In diesem Zusammenhang legt § 38b Abs. 1 WG 2001 fest, dass bei Wehrpflichtigen, deren Eignung zum Wehrdienst von der Stellungskommission noch nicht festgestellt wurde, im Rahmen der Eignungsprüfung auch die körperliche und geistige Eignung der Betroffenen zum Wehrdienst zu prüfen ist. § 37 Abs. 1 WG 2001 normiert, dass die Eignung zum Ausbildungsdienst auch außerhalb dieses Wehrdienstes durchgeführt werden darf. Folglich wäre die Eignungsprüfung seitens des Gesetzgebers jedenfalls vor Beginn des Ausbildungsdienstes angedacht.

Die mit der Stellung der Wehrpflichtigen vergleichbare Eignungsprüfung für den Ausbildungsdienst für Chargen- und Mannschaftsfunktionen von Frauen beschränkt sich ausdrücklich auf eine Verwendung in diesen beiden Laufbahnen, nicht aber für Kaderlaufbahnen oder die Verwendung in einer KPE, für die nach wie vor die entsprechende Eignungsprüfung vor Antritt der Ausbildung notwendig ist.

Termine für die Eignungsprüfung werden seitens des Ressorts ganzjährig angeboten. Das HPA prüft, entsprechend den Vorgaben für die jeweilige Laufbahn, alle Probandinnen und Probanden zentral in den Prüfzentren NORD und OST. Die Möglichkeit für Frauen, eine Eignungsprüfung zur Ausbildung für Mannschafts- und Chargenfunktionen zu absolvieren, bietet ihnen die Möglichkeit eines Einrückens ohne vorherige Kadereignung und damit eine Kennenlern- bzw. Orientierungsphase, ähnlich wie sie Grundwehrdiener haben. Ziel ist es, durch weiterführende Informationsveranstaltungen, Frauen, aber auch Grundwehrdiener, für eine weitere Laufbahn (Berufs- oder Milizlaufbahn) zu motivieren und damit einen Beitrag zur Anhebung der Personalstärke zu leisten.

Ad 3. Ausrüstung

Im Bereich der Ausrüstung für Soldaten, sei es nun Miliz- oder Berufssoldaten, werden laufend Maßnahmen gesetzt, um die Ausstattung zu verbessern, und erfolgt die Umsetzung streng nach Prioritäten.

Im Aufbauplan 2032+ ist u.a. auch ein eigenes Investitionspaket „Miliz“ vorgesehen, und erfolgt nunmehr auch eine zentrale Beschaffung. Dadurch können Beschaffungsprozesse vereinheitlicht bzw. beschleunigt werden sowie generell ein einheitlicher Standard der Ausrüstung hergestellt werden. Auch darf mit einem signifikant höheren Budget für den Investitionsbereich in den kommenden Jahren gerechnet werden, das dazu beitragen wird, dass im Bereich des gesamten Bundesheeres, sohin auch im Bereich der Miliz, eine wesentliche Verbesserung der Ausrüstung und Ausstattung erzielt werden kann.

Ad 4. Sozialrechtliche Aspekte

Die sozialrechtlichen Problematiken sind ho. bekannt und bereits mehrfach thematisiert und erörtert worden. Für Lösungen, wie nachteilige sozialrechtliche Aspekte hintangehalten werden können, ist jedoch ein ressortübergreifender politischer Konsens erforderlich.

In Einzelfällen, wie dem Kinderbetreuungsgeldgesetz oder dem Familienzeitbonusgesetz, werden aber in Teilbereichen zumindest finanzielle Abfederungen durch die neuen Bestimmungen in § 56 Abs. 4 und 5 HGG 2001 iZm dem besonderen Härteausgleich im aktuellen Entwurf des WRÄG 2023 im Wege der Privatwirtschaftsverwaltung des Bundes erfolgen können.

Derzeit können für Präsenz- und Ausbildungsdienstleistende sozialrechtliche Nachteile durch die Nichtberücksichtigung von Präsenz- bzw. Ausbildungsdienstzeiten als Zeiten einer eigenen Erwerbstätigkeit, insbesondere im Bereich des Kinderbetreuungsgeldes und Familienzeitbonus, des besonderen Ausgleichszulagenrichtsatzes der Mindestpension sowie des Frühstarterbonus festgestellt werden. Darüber hinaus ist es möglich, dass Pensionsnachteile aus der Verbuchung eines Pauschalbetrages für die Pensionsversicherung im persönlichen Pensionskonto während des Präsenz- bzw. Ausbildungsdienstes entstehen.

Hinsichtlich der Behebung der angeführten sozialrechtlichen Nachteile ist es jedoch wichtig zu beachten, dass diese nicht seitens des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) behoben werden können. Der Grund liegt darin, dass es sich hierbei ausschließlich um Materien handelt, welche nicht in den Zuständigkeitsbereich des ho Ressorts fallen. Diese gehören z.B. in den Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) sowie in den Bereich des Bundeskanzleramtes (BKA) im Hinblick auf den Aufgabenbereich „*Familie und Jugend*“. Zu deren Beseitigung ist somit die Herstellung des diesbezüglichen politischen Konsenses erforderlich, was bis dato noch nicht erfolgt ist.

Ungeachtet dessen besteht aber seitens des BMLV das unermüdliche Bestreben, dass die Sanierung der bestehenden sozialrechtlichen Nachteile forciert wird. Dies hat einerseits dazu geführt, dass das Ressort immer wieder die Anrechnung aller Zeiten des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes als Beitragsmonate aufgrund einer Erwerbstätigkeit bei den konkreten, regelmäßig ergangenen Novellierungsersuchen an die zuständigen Bundesministerien betreffend den „*Frühstarterbonus*“, den „*Ausgleichszulagen-/Pensionsbonus bei geringer Pension*“ sowie das „*Kinderbetreuungsgeld- und Familienzeitbonusgesetz*“ gefordert hat.

Andererseits fanden Besprechungen zu diesem Themenkreis auf Beamtenebene mit Vertretern des BMSGPK statt. Ziel dieser Besprechung war, die Gleichstellung aller Präsenz- und Ausbildungsdienstzeiten mit den Beitragszeiten der Erwerbstätigkeit anzustreben, um dadurch mögliche sozial(versicherungs)rechtliche Nachteile von (Miliz)Soldaten zu beseitigen. Zurzeit steht das BMLV mit dem BMSGPK und dem Dachverband der Sozialversicherungsträger in dieser Angelegenheit wieder in Verbindung.

In diesem Zusammenhang darf auf nachstehenden Teilerfolg sowie eine Initiative des Ressorts betreffend die Beseitigung von sozialrechtlichen Nachteilen verwiesen werden:

- Als Folge der 2. Dienstrechts-Novelle 2019 (Besoldungsreform 2019) werden wieder die gesamten Präsenz- bzw. Ausbildungsdienstzeiten bei einer späteren Aufnahme in den Bundesdienst angerechnet. Bis dahin wurden lediglich 6 Monate Präsenz- bzw. Ausbildungsdienst für eine Folgeverwendung im öffentlichen Dienst berücksichtigt.
- Das in die Kompetenz des BMLV fallende 2. Wehrrechtsänderungsgesetz 2023 – 2. WRÄG 2023 enthält einen Beitrag zur Beseitigung sozial(versicherungs)rechtlicher Benachteiligung von Wehrpflichtigen des Milizstandes, und zwar soll im Einzelfall zum Ausgleich sozialer Härten im Zusammenhang mit dem Kinderbetreuungsgeld und dem Familienzeitbonus ein Härteausgleich im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung geschaffen werden.

Ad 5. Verpflichtende Beorderung

Den Ausführungen zum Punkt „*Verpflichtende Beorderung*“ kann und muss vollinhaltlich zugestimmt werden. Bereits in der ho. Stellungnahme vom 11. August 2023 zum Bericht über das Gespräch des Präsidiums mit dem Milizbeauftragten GenMjr Mag. HAMESEDER vom 23. November 2022 [GZ S91520/3-DiszBW/2023 (1)], wurde zur Problematik Stellung genommen.

Um eine Übung mit Volltruppe sicherstellen zu können, ist eine verpflichtende Übungstätigkeit zwingend notwendig, weil die personelle Ausfalls-/Abmelderate aus gesundheitlichen, beruflichen oder wirtschaftlichen Gründen im Durchschnitt zwischen zwanzig und fünfundzwanzig Prozent beträgt.

Zum fehlenden „*politischen Willen*“ muss jedoch ausgeführt werden, dass es ho. nicht am „*politischen Willen*“ fehlt, sondern es für die Wiedereinführung einer verpflichtenden Übungstätigkeit eines parteiübergreifendes Konsenses bedarf. Dieser ist derzeit jedoch (noch) nicht erzielbar.

Ad 6. Milizübungen

Neben der fehlenden Verpflichtung zur Teilnahme an Milizübungen ist ein Üben mit Volltruppe auch deswegen nicht möglich, weil die Erstbefüllung der OrgEt bei fast allen Funktionen und Personengruppen nicht gegeben ist. Dazu kommen dann – im Durchschnitt des Zeitraumes 2012 – 2022 – noch ca. 16% Befreiungen bei den MO, ca. 26 % Befreiungen bei den MUO und ca. 29 % Befreiungen bei den MCh/Rekr.

Ad 7. Formierung

Am 1. September 2023 trat die Reaktionsmiliz (ReakMiliz) in Kraft. Angesichts der Notwendigkeit schneller Reaktionsfähigkeit in kritischen Situationen wurde diese spezielle Einheit des Bundesheeres eingeführt.

Diese Reaktionskräfte sollen aus präsenten Kräften sowie aus speziell designierten Organisationselementen (OrgEt) mit einem erhöhten Bereitschaftsgrad bestehen. Dadurch soll die volle personelle Einsatzbereitschaft jederzeit herstellbar sein. Diese Einheiten können innerhalb von nur 48 Stunden nach ihrer Aktivierung österreichweit in den Einsatz

gehen. Eine Interessentenmeldung für die ReakMiliz mit Beorderungsbeginn 1. Jänner 2024, ist seit 1. September 2023 möglich. Vorerst wurden zwei Jägerkompanien und ein Aufklärungszug (mot) als Reaktionsmiliz designiert.

Ad 8. Berufskader und Miliz

In sämtlichen Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung wird besonderes Augenmerk auf Synergien zwischen der Ausbildung von BO, BUO, MO und MUO gelegt. Ziel ist es für all diese Personengruppen Ausbildungsgänge so zu gestalten, dass sich die einzelnen Lehrgänge zeitlich nicht überschneiden und das System modular aufgebaut ist, sodass dem Ausbildungswerber eine größtmögliche Flexibilität der Absolvierung geboten werden kann.

6.3 „S E R E“

Bezugnehmend auf Medienberichte über die Notwendigkeit und Zumutbarkeit der SERE-Ausbildung für Führungspersonal des Bundesheeres informierte der Kdt des Jagdkommandos die Kommission über die wichtigsten Eckpunkte dieser spezifischen Ausbildung.

Die SERE-Ausbildung ist keine Erfindung des Bundesheeres, sondern mittlerweile eine Standardausbildung in den westlichen Armeen. Diese international anerkannte Ausbildung wird von zivilen und militärischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr hoch geschätzt, weil diese bestmöglich auf extreme Gefährdungen vorbereitet.

Die Abkürzung SERE steht für Survival, Evasion, Resistance and Extraction – Überleben, Ausweichen, Widerstand und Rückholung. Den Soldatinnen und Soldaten ermöglicht diese Ausbildung die Fähigkeit, im Falle einer Trennung von eigenen Kräften im feindlichen Umfeld zu überleben, einer Gefangenschaft zu entgehen und eine Rettung und Rückbringung zu unterstützen. Ein weiterer Ausbildungsschwerpunkt der SERE-Ausbildung ist die Vermittlung von Wissen wie sich Soldatinnen und Soldaten im Fall einer Gefangenschaft oder Geiselhaft zu verhalten haben.

Die SERE-Ausbildung ist in drei Qualifikationsstufen unterteilt. Mehrere Faktoren wie der Einsatzraum, die Funktion und Waffengattung sind maßgeblich für die Beurteilung, welche Form der SERE gegebenenfalls absolviert werden muss. Hauptgrund für diese spezifische Ausbildung ist der Schutz im Auslandseinsatz.

In der niedrigsten Stufe der SERE-Ausbildung Level A werden die wichtigsten Grundlagen theoretisch gelehrt, um ein Bewusstsein für spezielle Gefahren zu erwecken. Wird eine Soldatin oder ein Soldat mit einem Medium Risk of Isolation eingestuft, werden die Ausbildungsinhalte des Level B theoretisch wie auch praktisch vermittelt. Im praktischen Teil werden die grundlegenden Kenntnisse der Überlebensausbildung geübt. Dazu gehört der Unterkunftsbaue, die Gewinnung von Wasser und Nahrung und das Entfachen eines Feuers. Wichtiger Bestandteil ist die Vorbereitung auf das Verhalten in Kriegsgefangenschaft oder Geiselhaft und das Verhalten bei der Wiederaufnahme durch eigene Spezialkräfte. In der höchsten Stufe der SERE-Ausbildung Level C wird zusätzlich noch eine mindestens 72-stündige Überlebenssituation simuliert. Im Vorfeld der Ausbildung erhalten die Kursteilnehmerinnen

und Kursteilnehmer eine fachspezifische Information und Belehrung. Weiters unterliegen die Ausbildungsabläufe einer umfassenden Kontrolle. Ein Abbruch der SERE-Ausbildung ist für eine teilnehmende Person jederzeit möglich.

Die anonymen Vorwürfe in der Medienberichterstattung fanden im Zuge der Erhebungen keine Bestätigung.

Dazu darf festgehalten werden, dass die SERE-Ausbildung mittels Durchführungsbestimmungen für die Ausbildung Survive, Evade, Resist, Extract (DB SERE 2019, GZ S93743/5-AusbA/2018) geregelt und verfügt worden ist. An der SERE-Ausbildung wird festgehalten, die Aktualisierung der DB SERE erfolgt regelmäßig.

6.4 Neuausrichtung des Bundesheeres und die Umsetzung des Streitkräfteprofils „Unser Heer“

Die Parlamentarische Bundesheerkommission wurde am 17. Oktober 2023 im Rahmen einer Tagung im Parlament vom Leiter Gruppe Direktion Fähigkeiten und Grundsatzplanung über die Neuausrichtung des Bundesheeres und die Umsetzung des Streitkräfteprofils ‚Unser Heer‘ unter Bezugnahme auf den Landesverteidigungsbericht 2023 informiert.

Der Landesverteidigungsbericht dient der Information über Maßnahmen zur Wiederherstellung der Fähigkeiten des Bundesheeres zur Abwehr gegenwärtiger und im Planungshorizont von zehn Jahren sowie darüber hinaus erwartbaren Bedrohungen. Er stellt die Konsequenzen aus den fundamental geänderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen in Europa und dessen Umfeld dar.

Damit das Bundesheer seine verfassungsmäßigen Aufgaben zum Schutz der österreichischen Bevölkerung und Wahrung der Souveränität der Republik Österreich erfüllen und auf neue Bedrohungen wirksam reagieren kann, sind jedenfalls folgende Maßnahmen notwendig:

- Die Weiterentwicklung der Umfassenden Landesverteidigung (ULV) sowie die Neuausrichtung der militärischen Landesverteidigung ist mit Schwergewicht auf den hybrid agierenden, vorwiegend subkonventionell angreifenden irregulären staatlichen Gegner bzw. subkonventionell agierenden nichtstaatlichen Angreifer auszurichten, wobei auch klimarelevante Sicherheitsrisiken laufend in die Beurteilungen miteinfließen. Dies erfolgte im Wege des operativen Einsatzverfahrens Schutzoperation.*
- Eine Anhebung des Budgets für die militärische Landesverteidigung auf zunächst 1 % danach anwachsend auf 1,5 % des BIP ist erforderlich, um das ÖBH auf die Zukunft vorzubereiten und den Investitionsrückstand der letzten Jahrzehnte abzubauen und Fähigkeitslücken zu füllen. Im Jahr 2024 erreicht der Budgetanteil der UG 14 einen Anteil am BIP von 1,07 % des zuletzt festgestellten BIP 2022.*
- Das Streitkräfteprofil ‚Unser Heer‘ und der ‚Aufbauplan ÖBH 2032+‘ sind weiter mit Nachdruck umzusetzen.*

Gemäß dem Streitkräfteprofil ‚Unser Heer‘ erfolgt eine Hinwendung zum militärischen Schutz der Souveränität Österreichs mit Fokus auf das eigene Territorium. Bedingt durch den rigorosen Sparkurs der letzten Jahre ist das Bundesheer auch weiterhin nur bedingt zur Führung einer Schutzoperation befähigt. Trotz der Erhöhung des Budgetrahmens wird dieser Zustand durch die Dauer der Beschaffungsvorgänge und den Zeitbedarf zur Implementierung erforderlicher Fähigkeiten noch mindestens bis 2032 andauern. Nur durch eine stabile Budgettangente zumindest über die folgenden zehn Jahre wird das überhaupt möglich sein, den Fähigkeitsverlust der letzten Jahrzehnte in den militärischen Kernbereichen zu kompensieren und das Bundesheer auch zur nachhaltigen Abwehr konventioneller Angriffe zu befähigen. Bei der Mehrheit dieser Waffensystem ist die Anschaffung von modernem Neugerät erforderlich. Nur bei Zulauf von ausreichend neuem Gerät wird das Bundesheer zur territorialen Verteidigung im Rahmen der militärischen Landesverteidigung befähigt werden.

Der Wiederaufbau der Fähigkeiten des Bundesheeres erfolgt in Vierjahresschritten, ausgehend vom ersten Ziel 2024 über 2028 bis in das Jahr 2032 und darüber hinaus. Wesentliche Ziele bis 2032 sind unter anderem:

- Befüllung der gesamten Einsatzorganisation mit ausgebildetem Personal, welches regelmäßig übt, um die Fähigkeiten zu erhalten bzw. zu verbessern.*
- Ausrüstung und Ausstattung der Mobilmachungsorganisation mit modernem Gerät.*
- Rasch einsetzbare Reaktionskräfte, auch aus der Miliz („Reaktionsmiliz“), sind verfügbar.*
- Sicherstellung einer permanenten Führungsfähigkeit für die Kommandanten aller Ebenen und Verfügbarkeit eines permanenten Lagebildes in allen Domänen. Dazu ist selbstständiges, redundantes und autarkes IKT-System zu betreiben.*
- Zeitgemäße und militärisch auf den Einsatz ausgerichtete zweckmäßige Infrastruktur ist errichtet und kann erhalten werden.*
- Die militäreigene sanitätsdienstliche Versorgung der Einsatzkräfte ist gewährleistet.*
- Die Versorgungsselbstständigkeit ist zumindest für 14 Tage sichergestellt.*

Die Ausführungen wurden weitestgehend aus dem Landesverteidigungsbericht 2023 (LV-Bericht) entnommen. Der LV-Bericht stellt in seiner Gesamtheit die Berichtslegung an den Nationalrat über die Maßnahmen zur Wiederherstellung der Fähigkeiten des Bundesheeres zur Abwehr gegenwärtiger und im Planungshorizont von zehn Jahren sowie darüber hinaus erwartbaren Bedrohungen dar. Der LV-Bericht ist gemäß Landesverteidigungs-Finanzierungsgesetz (LV-FinG) zu erstellen.

Der LV-Bericht ist jährlich zeitgleich mit den Regierungsvorlagen des jeweiligen Bundesfinanzrahmengesetzes und des jeweiligen Bundesfinanzgesetzes, rollierend aktualisiert, dem Nationalrat vorzulegen.

Der jährlich zu aktualisierende LV-Bericht beschreibt daher die eingeleiteten und beabsichtigten Maßnahmen zur Umsetzung des Aufbauplans ÖBH2032+.

6.5 Personalgewinnung

Über Aspekte der Personalgewinnung des Bundesheeres informierte der Leiter des Heerespersonalamtes am 17. Oktober 2023 im Rahmen einer Tagung der Parlamentarischen Bundesheerkommission.

Das Verständnis für Militärische Landesverteidigung und dann später die Personalwerbung für den Grundwehrdienst müsste viel früher durch Thematisierung der Geistigen Landesverteidigung im Schulunterricht gestärkt werden. Der Ersteindruck vom Bundesheer erfolgt bei der Stellung in den Stellungstraßen. Wenn dort die Abläufe nicht reibungslos funktionieren, entscheiden sich Stellungspflichtige gegebenenfalls noch vor Ort gegen den Grundwehrdienst. Im Hinblick auf den Krieg in Europa wächst auch die Besorgnis der Eltern. Studien zufolge treffen in überwiegenden Fällen die Erziehungsberechtigten die Entscheidung über die berufliche Zukunft ihrer Kinder, insbesondere ob Grundwehrdienst oder Zivildienst geleistet werden soll.

Aufgrund des Mangels an Personal im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft ist die Gewinnung und das Behalten von Personal eine Herausforderung. Ein Punkt ist die vergleichsweise geringere Besoldung im öffentlichen Dienst.

Seit April 2022 steht Frauen die Leistung eines „freiwilligen Grundwehrdienstes“ offen. Bei Interesse und der damit einhergehenden Berufswahl wird die Eignungstestung für eine Kaderfunktion erst nach einer „Orientierungsphase“ im Dienstbetrieb durchgeführt. Im Berichtsjahr traten 100 Frauen den freiwilligen Grundwehrdienst an.

Bis dahin war der Zugang zu einer Kaderlaufbahn nur über eine Eignungsprüfung vor Antritt der Ausbildung möglich. Das Fehlen einer gezielten Vorbereitung brachte eine hohe Ausfallquote infolge mangelnder körperlicher Fitness hervor. Nunmehr wird Soldatinnen in den ersten Monaten des freiwilligen Ausbildungsdienstes in Form eines Grundwehrdienstes eine gezielte Vorbereitung auf die Kadereignungstestung ermöglicht. Die Soldatinnen können sich anschließend entscheiden, ob und welche Art der Kaderlaufbahn sie einschlagen möchten. Die Erfahrung zeigte, dass ca. 40 % der Grundwehrdiener, die eine Kaderfunktion anstrebten, die Testung erst während des Grundwehrdienstes absolvierten, nachdem ihnen ein Überblick über mögliche Funktionsausbildungen gegeben wird. Die körperliche Leistungsfähigkeit wird durch den Grundwehrdienst im Regelfall erheblich gesteigert und daher sinkt die Ausfallrate während der Kaderanwärterausbildung.

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem Umbruch; Machtverhältnisse haben sich geändert oder sind dabei, sich zu ändern: geburtenstarke Jahrgänge befinden sich im „Karriereherbst“, die Generation der „Baby – Boomer“ übergibt langsam das Szepter an die nachfolgenden Generationen.

Unternehmen bewerben sich intensiver als je zuvor bei potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, hier ist der öffentliche Dienst selbstverständlich nicht ausgenommen. Das Bundesheer sowie das BMLV sieht sich dabei einem harten Konkurrenzkampf mit jenen Bereichen des öffentlichen Dienstes ausgesetzt, welche seitens der strat. Personalgewinnung ähnliche Zielgruppen ansprechen (BMI, BMJ, Berufsfeuerwehren etc.). Bestehende Besoldungsunterschiede im öffentlichen Dienst werden durch die laufende Besoldungsreform aller Wahrscheinlichkeit nach nicht gänzlich beseitigt werden. Dies bedingt entsprechend höhere Aufwände für das Unterstreichen des Alleinstellungsmerkmals des Dienstes rund um die militärische Landesverteidigung. Dieses *Alleinstellungsmerkmal* wird am ehesten durch Fokussierung auf die Ausbildung und Verwendung in den militärischen Kernbereichen erreicht.

Für die Vermittlung des „Ersteindrucks“ über das Bundesheer/BMLV und dessen Aufgabengebieten kommen insbesondere den Personengruppen der Informationsoffiziere (im Rahmen der geistigen Landesverteidigung), den Wehrdienstberatern (im Bereich der Rekrutierung- und Information), dem Personal der Stellungsstraßen (als „Erstkontakt“ mit dem Militär) und nicht zuletzt der Zielgruppenkommunikation, den eigenen Medien, der Presseabteilung und ähnlichen Personengruppen mit entsprechender Öffentlichkeitswirkung, besondere Bedeutung zu. Hier wurden 2023 und werden laufend beispielsweise nachfolgende Maßnahmen zur entsprechenden Verbesserung betrieben:

- Verstärktes Engagement im Bereich des InfoO Wesens und rund um die geistige Landesverteidigung durch Angebot von E-Lectures, Weiterbildungen und individuellen Betreuungen von Lehrpersonal (ZGK);
- Weiterbildungslehrgänge von Wehrdienstberatern des Heerespersonalamtes im Hinblick auf Umgang mit der Zielgruppe (Generation „Z“) und deren individueller Bedürfnisse;
- Laufende Projekte mit dem Ziel, die Stellungsstraßen als Möglichkeiten zur Personalgewinnung zu optimieren („*Servizieren statt Verwalten*“).

Im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl lag 2023 und liegt 2024 auch weiterhin der Fokus auf der Bereitstellung des notwendigen Personals, insbesondere durch:

- Erleichterter Zugang zu einem befristeten militärischen Dienstverhältnis für Mannschafts- und Chargenfunktionen aus dem GWD und aus dem Milizstand sowie strukturierte Förderung und Unterstützung dieser Personengruppen mit dem Ziel, sie einer entsprechenden Laufbahn zuzuführen (Mentoringprogramme, strukturierte Laufbahn-Entwicklungsgespräche etc.);
- Mitwirkung innerhalb der „Arbeitsgruppe Kaderanwärter“ mit dem Ziel, die Anzahl jener Personen nachhaltig zu erhöhen, welche für die Kaderanwärterausbildung heranstehen;

- Maßnahmenpakete, welche die Niederschwelligkeit des Zuganges zu einer Laufbahn innerhalb des Bundesheeres erhöhen. Diese beinhalten, sind aber nicht limitiert auf:
- Anpassungen der Ergebnisauswertung der Eignungsprüfung;
- Direkteinstieg in die Kaderanwärterausbildung bzw. entsprechende Begleitprogramme aus dem Grundwehrdienst;
- Änderungen in der Überprüfung, Ausbildung und Begleitung im Bereich der körperlichen Leistungsfähigkeit;
- Finanzielle Anreizsysteme bei entsprechendem Ausbildungserfolg;
- Flexibilisierung der Anrechnungen bei militärischen Verwendungen.

Gewonnenes Personal zu halten und gezielt zu entwickeln, ist ein ebenso wichtiger Aspekt des Personalmanagements, wie jener der Gewinnung und Auswahl. Hier wurde 2023 insbesondere durch strukturierte und harmonisierte Mitarbeiterbefragungen, Austrittsbefragungen, Anwendung von Mentoringsystemen sowie Workshops zur Mitarbeiterzufriedenheit Datenmaterial zur Ableitung von Maßnahmen rund um die Personalentwicklung und -bindung geschaffen; an der Verbesserung des Angebotes an Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird laufend gearbeitet.

Die eingeleitete Personaloffensive der Mission Vorwärts ist untrennbar mit den Zielsetzungen des Aufbauplans des ÖBH 2032+ verbunden, wobei sich bis zu 40 einzelne Maßnahmenpakete, welche sich – nach erfolgter Schwergewichtsbildung - in unterschiedlichen Stadien von der Prüfung bis hin zur bereits implementierten Umsetzung befinden.

Im Jahr 2023 wurden im gesamten Bundesgebiet 297 Veranstaltungen abgehalten, die auf Personalgewinnung abzielen. Darunter fallen beispielsweise Berufsinformationsmessen, Job-Days an Schulen, Angelobungen, Sportveranstaltungen (z.B. Österreichischer Frauenlauf), Sicherheitstage, Lehrlingswettbewerbe, Tage der offenen Tür/Schulen, Veranstaltungen im Zuge des Nationalfeiertages, Militärmusikfestival, Donauinselfest usw. Zusätzlich zu den dargestellten Veranstaltungen sind die Rekrutierungsgruppen in jedem Stellungshaus an jedem Stellungsturnus anwesend und beraten dort die Stellungspflichtigen über entsprechende Möglichkeiten im Bundesheer/BMLV über einen Grundwehrdienst hinaus. Weitere Personalgewinnungseinsätze (zusätzlich zu den dargestellten Veranstaltungen) finden im Zuge der Ausbildung im Grundwehrdienst statt. Dort informieren die Rekrutierungsgruppen die Grundwehrdiener über die Berufsmöglichkeiten im Bundesheer. Dabei werden immer alle Ausbildungs- und Verwendungsmöglichkeiten dargestellt, egal ob in der Berufs- oder Milizlaufbahn.

2023 fand wie jedes Jahr zudem der „Girls Day“ statt, an dem an neun Standorten in Österreich über 4000 Frauen teilgenommen haben. Diese jährlich wiederkehrende Veranstaltung ist ein großes Rekrutierungs- und Personalgewinnungsevent und ermöglicht interessierten Frauen einen ersten Kontakt und Einblick in die Tätigkeiten des Bundesheeres. Eine weitere Maßnahme zur Personalgewinnung stellt die Veranstaltungsreihe

„48 Std Baon X“ dar, welche Interessentinnen und Interessenten einen mehrtägigen Einblick in das Berufsbild Soldatin bzw. Soldat liefert. 2023 fanden drei dieser Veranstaltungen mit jeweils bis zu 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt.

Die seit April 2023 eröffnete Möglichkeit für Frauen den „Ausbildungsdienst in Mannschafts- und Chargenfunktionen von Frauen“ („freiwilliger Grundwehrdienst“) zu leisten stellt eine neue Möglichkeit der Personalgewinnung dar. Der rasche Zugang in das Bundesheer als Soldatin ermöglicht es, Frauen eine Eingewöhnungs- und Orientierungsphase zu bieten, um sich dadurch für eine weitere Ausbildung und einem Verbleib im Bundesheer zu entscheiden (dazu darf auf die Ausführungen im Abschnitt 1.6.3 verwiesen werden).

Mag. Klaudia Tanner

