



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91147/3-PMVD/2022

31. März 2023

Herrn
Präsidenten des Nationalrates

Parlament
1011 WIEN

Gemäß § 4 Abs. 5 des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001), BGBl I Nr. 146, beehre ich mich, zu dem von der beim Bundesministerium für Landesverteidigung eingerichteten Parlamentarischen Bundesheerkommission für Beschwerdewesen (PBHK) verfassten Jahresbericht über ihre Tätigkeiten und Empfehlungen im Jahr 2021 Stellung zu beziehen:

Stellungnahme zum Jahresbericht 2021 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 2021 der Parlamentarischen Bundesheerkommission über ihre Tätigkeiten und Empfehlungen nachstehende Stellungnahme. Sämtliche in dieser Stellungnahme verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt, alle Geschlechter gleichermaßen.

1. Allgemeines:

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

Vorweg danke ich der Bundesheerkommission für den Tätigkeitsbericht 2021 und möchte hier in diesem Zusammenhang ein paar wichtige Punkte nennen:

1.1 Ausgangslage

Seit nunmehr zwei Jahren steht die Bewältigung der Corona-Pandemie im Mittelpunkt der politischen Arbeit und des gesellschaftlichen sowie wirtschaftlichen Lebens in Österreich. Ungeachtet dessen, dass es der Wissenschaft zwischenzeitig gelungen ist, entscheidende

Fortschritte bei der Entwicklung von Impfstoffen, beim Testen und auch bei der medizinischen Behandlung erkrankter Personen zu erzielen, lassen die ständig neu auftretenden Virusvarianten und die dadurch bedingten veränderten Gesundheitslagen noch kein definitives Ende der Pandemie erkennen. So stellte sich beispielsweise die Infektiosität der Virusvariante Omikron als deutlich höher als jene früherer Varianten heraus, weshalb auch deren Ausbreitung äußerst rasch von statten ging. Diese neue Virusvariante und das mögliche Auftreten weiterer besorgniserregender Varianten verdeutlichen, dass die Bekämpfung des Coronavirus alle Bereiche des Staates nicht nur in den letzten zwei Jahren in höchstem Maße gefordert hat, sondern dieser herausfordernde Zustand eventuell auch mittelfristig – zumindest für die nächste Zukunft – unverändert Gültigkeit haben wird.

Im Zuge der Pandemie hat das Bundesheer mit einer Vielzahl an Unterstützungsleistungen und Assistenzeinsätzen eindrucksvoll unter Beweis gestellt, dass es – unabhängig von der Erfüllung der Aufgaben der klassischen Landesverteidigung - auch die strategische Reserve der Republik Österreich ist. So wurden vom Bundesheer allein im vergangenen Jahr über 741.000 Personentage zur Bekämpfung der Auswirkungen der Pandemie aufgewandt. Ungeachtet dieser fordernden Assistenzeinsätze und Unterstützungsleistungen wurden vom Bundesheer weiterhin sämtliche Normaufgaben in professioneller Weise erfüllt. In diesem Zusammenhang dürfen folgende Aufgabenbereiche als Beispiele angeführt werden:

- Soldaten und Soldatinnen und Zivilbedienstete leisteten im Rahmen des sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatzes an den Staatsgrenzen über 675.000 Personentage zur Verhinderung der illegalen Einreise nach Österreich.
- In 15 Missionen versehen ca. 1.200 Angehörige des Bundesheeres (exklusive der im Inland befindlichen Reserve) ihren Auslandseinsatz.
- Von den Luftstreitkräften wurden 14.000 Flugstunden absolviert; neben 14 Evakuierungen aufgrund medizinischer Notfälle im Auslandseinsatz wurden zur Bekämpfung eines großflächigen Waldbrandes im Schneebergmassiv alleine 275 Flugstunden aufgewandt.
- Durch den Entminungsdienst wurden 30 Tonnen Kriegsmaterial entschärft und 2,5 Tonnen Kriegsmaterial aus verschiedenen Gewässern geborgen.
- Von den Cyber-Spezialisten wurden mehr als 100.000 Cyberangriffe auf das Bundesheer, die zum Teil komplexer Natur waren, abgewehrt.

Krisenvorsorge

Im Schatten der globalen Gesundheitskrise stehen die Staaten der Europäischen Union, und somit auch Österreich, vor großen sicherheitspolitischen Herausforderungen. Dabei stellen Auslandseinsätze des Bundesheeres im Rahmen der gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik der Europäischen Union und/oder der Vereinten Nationen (UN) einen wichtigen Beitrag zur internationalen Krisen- und Konfliktvorsorge dar – bereits bevor möglichen Auswirkungen an unseren Staatsgrenzen begegnet werden muss. Darüber hinaus bestehen für Österreich - aber

auch für die übrigen Staaten der EU - vielschichtige sicherheitspolitische Herausforderungen in Bezug auf die Bewältigung des internationalen Terrorismus, der Migration, von Cyber- und Hybridangriffen und von Naturkatastrophen - auch in Folge der manifesten Klimakrise - und eines Blackouts. Dass ein echter Blackout - also ein großflächiger und länger andauernder Ausfall der Stromversorgung - nicht nur ein massives Sicherheitsrisiko darstellt, sondern auch einen enormen wirtschaftlichen Schaden bewirkt, wird in wissenschaftlichen Studien belegt; so hätte ein österreichweiter Blackout in der Dauer von 24 Stunden einen Schaden von rund 890 Millionen € zur Folge. Zur Aufklärung und Information über die möglichen Folgen und Risiken eines Blackouts wurde seitens des BMLV 2021 eine groß angelegte Kampagne zur Sensibilisierung der Bevölkerung initiiert. Darüber hinaus wird das Bundesheer durch unser derzeit laufendes Bauprogramm mittels autarker Kasernen und moderner Ausrüstung im Ernstfall den Einsatzorganisationen und der Bevölkerung bestmögliche Versorgung und Unterstützung bieten.

Nachhaltiger militärischer Dienstbetrieb

Ebenso ist der Klimawandel zu einem Bedrohungsfaktor für den internationalen Frieden und die Sicherheit geworden. Als Krisenverstärker verschärft der Klimawandel bestehende Risiken und erhöht die Wahrscheinlichkeit von Instabilität und Konflikten. Diesen Herausforderungen begegnet das Bundesheer durch eine nachhaltige Entwicklung seiner Fähigkeiten, um auch zukünftig die Aufgabe einer strategischen Handlungsreserve der Republik effizient erfüllen zu können. Von den seitens des Ressorts mittlerweile initiierten zahlreichen nachhaltigen Entwicklungs- und Bestrebungsprozessen seien beispielhaft erwähnt:

- militärische Liegenschaften werden weiter an den Anforderungen für nachhaltiges Bauen ausgerichtet; in den Bereichen Wärmeversorgung und Elektrizität werden erneuerbare Energien eingesetzt;
- im Sinne des Klimaschutzes werden kontinuierlich Heizungsanlagen von fossilen Brennstoffen auf erneuerbare Energieträger umgestellt sowie im Fuhrpark Elektrofahrzeuge zum Einsatz gebracht;
- nachhaltige Beschaffung der Truppenverpflegung im Sinne regionaler sowie saisonal verfügbarer Lebensmittel;
- mit einem „Klimateller“ in allen Verpflegungseinrichtungen des Bundesheeres wird ein regionales, saisonales und klimagerechtes Speisenangebot sichergestellt;
- durch ein nachhaltiges Naturraummanagement auf Übungsplätzen sollen militärische sowie land-, forst- und jagdwirtschaftliche, wie auch naturschutzfachliche Interessen und Ziele in Einklang gebracht.

1.2 Ausblick

Ein vielseitig einsetzbares und modernes Bundesheer mit ausreichender finanzieller, materieller und personeller Ausstattung ist ein elementarer Faktor, um den dargestellten Herausforderungen und krisenhaften Szenarien entschlossen und effizient begegnen zu können, und derart den Schutz

Österreichs und seiner Bevölkerung garantieren zu können. Vor dem Hintergrund eines immer komplexeren Risikobildes muss sich das Bundesheer jedoch ständig weiterentwickeln, um seinen verfassungsmäßigen Aufgaben und Verpflichtungen zur Aufrechterhaltung der Sicherheit der Bevölkerung nachkommen zu können. Das haben nicht zuletzt die aktuellen Ereignisse der Ukraine Krise gezeigt.

Es gilt daher den massiven Investitionsrückstau der letzten Jahrzehnte weiter zu beseitigen, und die militärischen Kernkompetenzen und Fähigkeiten weiter zu stärken und auszubauen; somit ist es notwendig, jetzt in das Bundesheer zu investieren und die budgetären Mittel aufzustocken und ich bin froh, dass dies parteiübergreifend gesehen und auch unterstützt wird. Ziel sollte sein Österreich bis spätestens 2032 wieder in die Lage zu versetzen verteidigungsfähig und für alle Herausforderungen gerüstet zu sein. Konkret wurde daher das Verteidigungsbudget durch ein Landesverteidigungsfinanzierungsgesetz, für die kommenden 10 Jahre, abgesichert und deutlich erhöht. Die Aufstockung des Budgets der Untergliederung 14 orientiert sich ab 2023 an einem jährlichen Zielwert von 1% des zuletzt festgestellten BIP und wird in den folgenden Jahren weiter steigen.

Die dramatische Situation in der Ukraine zeigt uns aber auch, dass nicht nur die budgetären Mittel aufgestockt werden müssen und gezielte Investitionen notwendig sind, sondern auch, dass in vielen Bereichen eine Neubeurteilung notwendig ist. Das betrifft auch den Ausbau und die Erweiterung der Fähigkeiten. Alle Optionen und Varianten zugunsten des Bundesheeres müssen auf den Tisch gelegt und in Anbetracht der Ukraine-Krise in einem anderen Licht betrachtet werden. Das beginnt beim Budget, geht bis zu den notwendigen Beschaffungen und Investitionen bis hin zu den Übungstätigkeiten bzw. zur Stärkung der Miliz, die es jetzt neu zu denken gilt. Das Bundesheer muss jetzt auf die neuen Bedrohungslagen in jeder Hinsicht vorbereitet und ausgerichtet werden.

2. Beschwerdemanagement im BMLV

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

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

3. Beispiele für Beschwerdefälle/amtswegige Prüfungen (gemäß Jahresbericht 2021):

Zum besseren Verständnis wird den jeweiligen konkreten im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht gesetzten Problemlösungen bzw. Maßnahmen der bezugnehmende Anlassfall im Wortlaut des Jahresberichtes 2021 in kursiver Schrift vorangesetzt.

3.1. Unangebrachte Ausdrucksweisen:

Ein Unteroffizier tätigte im Zuge des Exerzierdienstes gegenüber einem Rekruten folgende Aussagen: „... habe schon viele Leute wie Sie gefressen!“ und sinngemäß: „Owizahra! Also schießen Sie auf Ihre Kompanie?“ (GZ 10/001-2021)

Der beschwerdebezogene Unteroffizier wurde eindringlich über die Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen über einen angemessenen Umgangston und entsprechende sensible Wortwahl belehrt. Darüber hinaus wurde das Thema Umgangston mit Untergebenen im Rahmen einer Kaderbelehrung behandelt.

Sanitätsunteroffiziere stellten Rekruten beim Aufsuchen einer Truppenärztlichen Ambulanz mit Aussagen wie „Volltrottel“ oder „Vollidiot“ bloß und verharmlosten z.B. Rückenschmerzen oder eine Fingerverletzung mit „Stellen Sie sich nicht so an. Sie waren schon mal hier. Sie haben nichts.“ (GZ 10/166-2021)

Die beschwerdebezogenen Sanitätsunteroffiziere wurden eindringlich belehrt. Um künftig ein reales Bild und allf. Veränderungen der Umgangsweisen im beschwerderelevanten Dienstbereich frühzeitig erkennen zu können, wird auf die Auswertungen der Feedbackbögen der Grundwehrdienerbefragungen besonderes Augenmerk gerichtet.

3.2 Mängel bei der Unterbringung:

Während der Rotationswoche herrschte in einer Kaserne für zwei Assistenzkompanien eine sehr beengte Unterbringungssituation, wodurch die von den COVID-19 Schutzbestimmungen vorgegebenen Abstände nicht eingehalten werden konnten. (GZ 10/004-2021)

Die beschwerderelevante Unterkunftssituation war tatsächlich nur zu Beginn des Einsatzes gegeben und der vorhandenen Ressourcenlage geschuldet. Dies deshalb, weil die personelle Stärke der ablösenden Assistenzkompanie (AssKp) kurzfristig erhöht wurde, weshalb der Personalstand größer als der der AssKp „ALT“ war. Darüber hinaus fand parallel zur Ablöse die Ausbildung eines Einrückungstermins statt, weshalb zu Beginn des Einsatzes vorerst keine weiteren Unterkünfte für die AssKp zur Verfügung gestellt werden konnten.

In weiterer Folge gelang es, der AssKp weitere Unterkünfte bereitzustellen, sodass eine Belegung von 10-Mannzimmern mit maximal 4 Mann und Raumteilung erreicht werden konnte.

Ebenso konnten während einer Milizübung auf einem Truppenübungsplatz die COVID-19 Mindestabstände weder im Bereich der Unterbringung noch im Truppenspeisesaal gewährleistet werden. (GZ 10/267-2021)

Bei dieser Verbandsübung (zugleich NATO Evaluierung) handelte es sich um eine Übung mit 1700 Teilnehmern. Ziel war unter anderem, unter einsatzmäßigen Bedingungen die Einsatzbereitschaft nicht nur des zu evaluierenden „Light Infantry battalion“, sondern aller teilnehmenden Soldaten zu überprüfen. Damit unterscheidet sich diese Übung grundsätzlich von Ausbildungsübungen, welche unter kasernenähnlichen Umständen durchgeführt werden.

In allen Belangen war das verantwortliche Kommando bemüht, alle nur möglichen Schutzmaßnahmen, insbesondere auch im Hinblick auf die sich ständig ändernden COVID-19-Regelungen, zum Schutz aller Teilnehmer sicherzustellen. Abgesehen davon haben Soldaten aber im Zuge von Übungen einsatzähnliche Belastungen zu bewältigen, welche sich auch ganz wesentlich von jenen während einer Assistenz für andere Behörden unterscheiden.

In Containern, die mehreren Assistenzsoldaten als Unterkunft dienten, waren von insgesamt fünf Duschen zwei sowie eines von drei Pissoirs defekt. (GZ 10/042-2021)

Unmittelbar nach Bekanntwerden der baulichen Mängel (Duschen und WC-Anlagen) wurden die entsprechenden Instandsetzungsmaßnahmen eingeleitet. Als Sofortmaßnahme wurde den betroffenen Zugehörigen die Nutzung anderer Nassräume/WC-Anlagen gestattet.

3.3 Organisatorische Mängel

Zu Beginn eines COVID-19 Assistenzeinsatz-Turnus verfügten Soldatinnen und Soldaten eines Zuges über nicht genügend FFP2-Masken, Kugelschreiber, Kopierpapier, Reinigungsutensilien und Hygieneartikel. (GZ 10/042-2021)

Im fraglichen Zeitraum wurden an die Kompanie im Schnitt 500 bis 800 FFP2-Masken pro Woche ausgegeben; jedem Soldaten standen somit 2 bis 4 FFP2-Masken pro Woche zur Verfügung. Der Materialnachschub erging aufgrund der wöchentlichen Anforderungen, wobei z.B. der Zulauf von Kugelschreibern auch von der Flughafen Wien Betriebsgesellschaft gestellt wurde.

Mehreren Soldaten im COVID-19 Assistenzeinsatz wurde ihre Einsatzprämie für einen Monat verspätet ausbezahlt. (GZ 10/191-2021)

Im ggstl. Fall wurden die Assistenzeinsatzprämien am 18. August 2021 angewiesen (Anm: 1 bzw. 6 Tage vor Beschwerdeeinbringung). Die verspätete Auszahlung war auf eine bedauerlicherweise verzögerte Speicherung in der Kompanie zurückzuführen.

In einer Stabskompanie wurde grundwehrdienstleistenden Soldaten der Dienstplan wiederholt sehr kurzfristig bekanntgegeben. (GZ 10/031-2021)

Die kurzfristige Bekanntgabe des Dienstplanes wurde im Rahmen des Beschwerdeverfahrens abgestellt.

Trotz Urgenz eines Soldatenvertreters erfolgte weder eine Anforderung noch eine Verleihung der Wehrdienstmedaille für Soldaten, die ihren Grundwehrdienst absolviert haben. (GZ 10/123-2021)

Die Versendung der Wehrdienstmedaillen an alle berechtigten Soldaten wurde unmittelbar nach Beschwerdeeinbringung veranlasst.

Die Freiwilligenmeldung für die Militärakademie eines Unteroffiziers wurde, trotz Zusicherung seiner Vorgesetzten, nicht korrekt auf dem Dienstweg weitergeleitet. (GZ 10/165-2021)

Im Rahmen des Parteiengehörs zu seinem Beschwerdevorbringen wurde dem BF die Möglichkeit einer Nachmeldung – ohne dass ein Laufbahnverlust eintritt - angeboten. Der BF erklärte jedoch, dass er die Ausbildung zum Berufsoffizier nicht mehr anstrebt, und eine Nachmeldung zur Eignungsprüfung für die Berufsoffiziersanwärterausbildung an der TherMilAk daher nicht erforderlich sei.

3.4 Militärärztliche Betreuung und militärärztliche Einschränkungen

Wegen widersprüchlicher Dokumentationen in der Gesundheitskartei und im Hauptkrankenbuch musste ein Rekrut entgegen seiner militärärztlichen Befreiung am Sport teilnehmen. (GZ 10/183-2021)

Die Verantwortlichen wurden hinsichtlich eines sorgsamen und genauen Umganges im Zusammenhang mit den Dokumentationen in den Gesundheitskarteien und Hauptkrankenbüchern belehrt.

3.5 Nicht einsichtige Gestaltung dienstlicher Maßnahmen:

Die konfliktbehaftete Haltung eines Privathundes in einer Kompanie durch einen Unteroffizier beeinträchtigte den Arbeitsalltag eines Unteroffizierskameraden schwer. (GZ 10/015-2021)

Um künftig derartige Konfliktsituationen hintanzuhalten ist beabsichtigt, die einschlägigen erlassmäßigen Regelungen dahingehend zu ergänzen, dass im Fall des Einbringens eines privaten Tieres in militärische Liegenschaften das Einverständnis jener Bediensteten, die im unmittelbaren Haltungsbereich des Tieres Dienst versehen, jährlich abzufragen ist.

Mehreren Rekruten, die als Rettungssanitäter zur Abnahme von COVID-19 Antigentests im Assistenzeinsatz standen, wurden in Aussicht gestellte dienstfreie Tage kurzfristig gestrichen. (GZ 10/075-2021, GZ 10/078-2021)

Die dienstliche Inanspruchnahme der beiden Beschwerdeführer wurde bestätigt, jedoch war dieser Einsatz – insbes. vor dem Hintergrund der notwendigen umfassenden Pandemiebekämpfung und unter Berücksichtigung einer prekären Personalsituation –

unabdingbar erforderlich. Den beiden Beschwerdeführer wurde bereits vor Beschwerdeeinbringung die Notwendigkeit dieser dienstlichen Einteilung erklärt. Darüber hinaus wurde den beiden Beschwerdeführern als Ausgleich im Sinne der Vorgesetztenfürsorglichkeit eine entsprechende dienstfreie Zeit – vorgestaffelt den Abrüsterformalitäten – zugestanden.

Bei der Verlegung einer Einheit zu einem Truppenübungsplatz wurden Soldaten dem Risiko einer COVID-19 Infektion ausgesetzt, weil sie im gleichen Fahrzeug mit zwei Unteroffizieren mitgefahren sind, die COVID-19 Verdachtsfälle waren und deren PCR Testergebnis noch nicht vorlag. Bei einem Unteroffizier bestätigte sich am Folgetag eine COVID-19 Infektion. (GZ 10/083-2021)

Das Verhalten der Verantwortlichen wurde disziplinar gewürdigt.

3.6 Disziplinar und Strafrechtsangelegenheiten

Vor Abgabe einer Stellungnahme zu den nachstehend angeführten Beschwerdevorbringen wird zur Problematik der Ahndung von Pflichtverletzungen im Rahmen von Disziplinarverfahren grundsätzlich folgendes angemerkt:

Für Soldaten, Wehrpflichtige des Miliz- und Reservestandes die einen höheren Dienstgrad als Rekrut führen und für Berufssoldaten des Ruhestandes findet das Heeresdisziplinargesetz 2014 (HDG 2014) Anwendung. Dieses Gesetz soll gewährleisten, dass die für diesen Personenkreis geltenden Dienstpflichten im besonders sensiblen Bereich der militärischen Landesverteidigung – und somit der nationalen Sicherheit – eingehalten werden. Die im Rahmen eines Disziplinarverfahrens getroffenen Maßnahmen, insbesondere jedes Disziplinarerkenntnis, können von den Rechtsschutzsuchenden einer unabhängigen rechtlichen Überprüfung durch das Bundesverwaltungsgericht unterzogen werden, wobei dem Rechtsschutzsuchenden dieser Rechtszug ohne Kostenrisiko offensteht („Rechtsmittelzug“). Gegen den Beschluss oder ein Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts ist dem Rechtsschutzsuchenden darüber hinaus entweder eine ordentliche oder außerordentliche Revision beim Verwaltungsgerichtshof und/oder Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof möglich.

Diese umfassenden und förmlichen Rechtsschutzverfahren sind vom Gesetzgeber im Sinne des Gebots der Rechtssicherheit und zur Vermeidung von „Doppelgleisigkeiten“ ausschließlich vorgesehen.

Ein Rekrut erhielt wegen Nichteinhaltung der Tagwache als Disziplinarstrafe ein Ausgangsverbot. Infolge mangelhafter Durchführung des Disziplinarverfahrens konnte er nicht rechtzeitig Einspruch erheben. (GZ 10/096-2021)

Das vom Gesetzgeber für die Klärung bzw. Überprüfung derartiger Vorbringen vorgesehene Rechtsmittelverfahren wurde vom Beschwerdeführer nicht angestrengt.

Im Rahmen des COVID-19 Assistenzeinsatzes unterstützten Soldatinnen und Soldaten die Gesundheitsbehörden bei der Durchführung der COVID-19 Massentestungen in den von ihr festgelegten Teststraßen. In den Medien wurde Soldaten die Verletzung datenschutzrechtlicher Bestimmungen vorgeworfen. Ein Soldat hat sich die Mobiltelefonnummer einer Frau, die sich einem COVID-19 Test unterzog, gespeichert und diese zur privaten Kontaktaufnahme verwendet. (GZ 10/013-2021)

Nach Bekanntwerden der Vorwürfe wurde eine Untersuchungskommission eingesetzt. Nach Abschluss der Überprüfungen wurde der verantwortliche Soldat disziplinar bestraft.

Alle eingesetzten Soldaten wurden, nachdem bereits vor Einsatzbeginn im Dezember 2020 Unterweisungen bezüglich datenschutzrechtlicher Bestimmungen erfolgten, nochmals über die Einhaltung des Datenschutzes und eines korrekten Verhaltens belehrt.

Soldatinnen und Soldaten feierten entgegen der Befehlslage/COVID-19 Einschränkungen die Absolvierung der Kaderanwärterausbildung 1 in einer Kaserne. Videoaufnahmen von der Feier, auf denen zwei Soldaten sexuelle Handlungen andeuteten, wurden noch am selben Abend über diverse Online-Messenger-Plattformen ins Netz gestellt. Es wurden die erforderlichen Disziplinarverfahren eingeleitet. Ein Soldat, der bei der Videoerstellung und -versendung beteiligt war, beging einige Tage später in seiner Freizeit Suizid.

Die Parlamentarische Bundesheerkommission regt an, die Medienkompetenz von Soldatinnen und Soldaten zu stärken. Dabei ist das Augenmerk nicht nur auf die Einhaltung der Sicherheits- und Geheimhaltungsbestimmungen sowie der datenschutzrechtlichen Vorgaben zu legen, sondern muss auf die möglichen Auswirkungen von „gedankenlos“ ins Netz gestellten Videos hingewiesen werden. (GZ 10/019-2021)

Vorweg wird angemerkt, dass die eingeleiteten Disziplinarverfahren („Verstoß gegen die Gehorsamspflicht“) zwischenzeitig rechtskräftig abgeschlossen worden sind. Die bei der Gesundheitsbehörde/Bezirkshauptmannschaft anhängigen Verfahren wegen Verstoßes gegen die Bestimmungen der COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung wurden mittlerweile eingestellt.

Seitens des BMLV werden der Verhaltenskodex „Umgang mit sozialen Netzwerken“ sowie die „Social Media Guidelines“ (mit Tipps und Ratschlägen für die Bediensteten des Ressorts, um einen sichereren Umgang mit Sozialen Medien zu gewährleisten) bereitgestellt. Dieses Informationsmaterial wurde überdies mittels eigener Befehle umgesetzt. Im Zusammenhang mit der militärischen Sicherheit wurde auch ein eigener Befehl („Regeln im Umgang mit Sozialen Medien und Internetauftritten“) erlassen. Darüber hinaus ist das Thema „Social Media-Aufklärung“ im Curriculum in der Lehrveranstaltung Basisausbildung-05 (BA-05) „CYBER-Sicherheit“ insbesondere im Lehrveranstaltungsziel „Verhaltensregeln für die Verwendung von sozialen Netzwerken“ abgebildet.

Weiters werden allen Ressortangehörigen die Grundzüge des Datenschutzes jährlich im Zuge der Geheimschutzverpflichtung mittels Lernprogramm „Datenschutz Grundlagenmodul“ vermittelt. Dabei ist auch der Umgang mit sozialen Medien Lehr- und Prüfungsinhalt.

Weiterführende Informationen und Informationen zu verwandten Themenbereichen, mit vielen wertvollen Tipps, sind im Intranet auf der Informationssicherheitsseite des Abwehramtes zu finden.

* * *

4. Prüfbesuche der Parlamentarischen Bundesheerkommission

4.1 Prüfbesuch zu den Verpflegungssystemen beim Bundesheer

Am 11. Mai 2021 führte die Parlamentarische Bundesheerkommission einen Prüfbesuch an der Heereslogistikschule in der Vega-Payer-Weyprecht Kaserne zur Verpflegung im Bundesheer, insbesondere zu den Themen Cook & Chill, Cook Hold & Serve, Truppenküche, Finalisierungsküche, Bekömmlichkeit, Unverträglichkeit und Qualität der Speisen durch.

4.1.1 Allgemeines

Die beiden Verpflegungssysteme „Cook Hold & Serve“-Warmkostsystem (Zubereitung am Tag des Verzehrs; Kochen – Warmhalten – Verzehr) und „Cook & Chill“-Kühlkostsystem (Zubereitung einige Tage vor dem Verzehr; Kochen – Schockkühlen – Kaltauslieferung an die Finalisierungsküche – Wiedererhitzen) stellen die Gemeinschaftsverpflegung im Normbetrieb des Bundesheeres sicher. 58 Finalisierungsküchen in den Bundesländern Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Salzburg, Steiermark und Wien werden von vier Regionalküchen aus beliefert (Graz, Klagenfurt, Wien und Wr. Neustadt). Im Westen Österreichs wird die Verpflegung zurzeit noch mit 23 Truppenküchen (System Cook Hold & Serve) organisiert.

Die flächendeckende Ausrollung des Systems Cook & Chill – mit dem Ziel das gesamte Bundesgebiet mit sieben Regionalküchen zu versorgen – wird noch mehrere Jahre in Anspruch nehmen; im Juni 2021 erfolgte in Salzburg der Spatenstich für die österreichweit fünfte Regionalküche.

Klimateller

In Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus und in Umsetzung einer Forderung des Regierungsprogramms 2020-2024, wonach täglich das sogenannte „Klimateller“ in Österreichs öffentlichen Küchen angeboten werden soll, wurde im Bundesheer die etappenweise Implementierung gestartet. Ziel ist eine 100% regionale und saisonale Beschaffung der Lebensmittel in Verbindung mit einer Bio-Quote von 30% bis 2025 (55% bis 2030).

4.1.2 System Cook & Chill

In den Regionalküchen werden die Lebensmittel und die einzelnen Komponenten im herkömmlichen Kochverfahren zubereitet, jedoch wird kurz vor Fertigstellung der Garprozess unterbrochen und das Essen nach der Schockkühlung in Schalen/Folien unter Sauerstoffentzug in Schutzatmosphäre verpackt. Mit diesem Vorgang und dieser Speisenlagerung sind nicht nur lange Transportwege ohne Qualitätsverlust möglich, es kann auch die Haltbarkeit der Produkte für sieben Tage gewährleistet werden.

Durch ein nach einem Ausschreibungsverfahren bestimmtes, externes Logistikunternehmen werden die Speisen täglich kommissioniert und an die Finalisierungsküchen ausgeliefert, wo die Speisen für den unmittelbaren Verzehr – bei einer maximalen Warmhaltefrist von 30 Minuten – zeitnahe aufbereitet werden. Das Speisenangebot wird durch die Zubereitung von Suppen, Salaten und einfachen Speisen bzw. Convenience-Produkten vor Ort ergänzt.

Das Verpflegssystem Cook & Chill garantiert eine sehr hohe Flexibilität und bei Komplettausrollung geringere laufende Betriebskosten. In den Finalisierungsküchen sind immer regenerierfertige Speisen für mindestens zwei Tage gelagert, um einen spontan erhöhten Verpflegsbedarf abfedern zu können, außerdem kann täglich im Bedarfsfall durch die zeitlich entkoppelte Produktion in den Regionalküchen kurzfristig die Produktionskapazität erhöht werden (Einführung von Schichtdienst zur Versorgung von Einsätzen bei Naturkatastrophen und Versorgung im Rahmen von Assistenzeinsätzen für Behörden).

Die Möglichkeit der Finalisierung von einfachen Cook & Chill Speisen hat sich u.a. bei Übungen, für die eine Feldküche in Betrieb war, bewährt („Einsatzverpflegung“).

Mit dem System Cook & Chill ist es dem Bundesheer derzeit grundsätzlich möglich die Truppe sieben Tage lang autark zu versorgen. Ziel ist eine autarke Versorgung für 14 Tage.

4.1.3 Personal

Zentrale Rolle im Zusammenhang mit der Verpflegung der Soldatinnen und Soldaten und der Speisenzubereitung kommt dem Personal in den Küchen des Bundesheeres zu. Das Know-how, die Fertigkeiten und das Engagement jenes Personals, dem die Produktion bis inklusive die Finalisierung der Menüs überantwortet ist, sind jene Faktoren, die für die Qualität der Speisen ausschlaggebend sind. Von den ersten Handgriffen in den Regionalküchen bis hin zur Aufbereitung des Essens in den Finalisierungsküchen, starke Qualitätsschwankungen können nur durch einheitliche, hohe und strenge Arbeitsschritte-Standards vermieden werden. Die anhaltende Personalausdünnung (Pensionsabgänge, Wechsel auf höherwertige Arbeitsplätze oder in die Privatwirtschaft) führt zum Verbleib von wenig geschultem Personal. Die dadurch mangelnden Möglichkeiten der Dienstaufsicht führen zu teilweise massiven Qualitätsschwankungen bei den Cook & Chill Speisen.

Es herrscht ein eklatanter Fachpersonalmangel, der sich in den kommenden Jahren nicht entspannen wird, weil das Gehaltsschema keinen Anreiz für zukünftige Köchinnen und Köche bietet.

4.1.4 Bekömmlichkeit, Qualität der Speisen und Unverträglichkeiten

Aufgrund von Beschwerden wegen Unverträglichkeiten und der Frage nach der Bekömmlichkeit der Cook & Chill Speisen wurden vom BMLV in Zusammenarbeit mit der Universität Wien wissenschaftliche Arbeiten und Untersuchungen durchgeführt. Diese kamen zu folgendem Ergebnis:

- Unverträglichkeiten wurden sowohl bei Cook & Chill als auch bei Cook Hold & Serve beobachtet.
- Obwohl bei Cook & Chill, verglichen mit Cook Hold & Serve, insgesamt gesehen häufiger Unbekömmlichkeitssymptome angegeben wurden, konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Verpflegungssystemen nachgewiesen werden.
- Ein gehäuftes Auftreten von Nahrungsmittelunverträglichkeiten in einem der untersuchten Verpflegungssysteme war wissenschaftlich nicht nachweisbar.
- Aus ernährungsphysiologischer Sicht ist das Cook & Chill System als gut geeignetes Verpflegungssystem für das Bundesheer anzusehen.

Das BMLV setzte zur Erhöhung der ernährungsphysiologischen Qualität folgende Maßnahmen: Verringerung des Einsatzes hochverarbeiteter Convenience-Produkte, weniger Paniertes bzw. fettärmere Zubereitungen, mindestens drei frische Salate, weniger Fleisch bzw. Erhöhung des Anteils an Gemüsegerichten und Gerichten mit pflanzlichen Eiweißquellen, Reduktion von Limonaden und Wasser als bevorzugter Durstlöscher.

4.1.5 Zusammenfassung

Eigenverpflegsversorgung

Kürzungen im Rahmen von Strukturanpassungen führten zum Verlust von Autarkie und Durchhaltefähigkeiten in der feldmäßigen Eigenverpflegsversorgung. Die Durchhaltefähigkeit des Bundesheeres im Rahmen der Verpflegsversorgung bei Einsätzen im In- und Ausland muss erhöht werden.

Bekömmlichkeit

Zum Thema Unverträglichkeit und Bekömmlichkeit wurde unter Zugrundelegung einer Studie des BMLV in Zusammenarbeit mit der Universität Wien zum Thema „Häufigkeit und Ursache von nahrungsmittelbedingten Unverträglichkeiten etc. ...“ unter anderem festgehalten:

- Unverträglichkeiten wurden sowohl bei Cook & Chill als auch bei Cook Hold & Serve beobachtet.
- Obwohl bei Cook & Chill, verglichen mit Cook Hold & Serve, insgesamt gesehen häufiger Unbekömmlichkeitssymptome angegeben wurden, konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Verpflegungssystemen nachgewiesen werden.
- Ein gehäuftes Auftreten von Nahrungsmittelunverträglichkeiten in einem der untersuchten Verpflegungssysteme war wissenschaftlich nicht nachweisbar.

Personal

An qualifiziertem Küchenpersonal besteht ein Fehl.

In diesem Zusammenhang erscheint es unverständlich, warum die zivilberufliche Ausbildung und die Einteilungswünsche von grundwehrdienstleistenden Soldaten trotz akuten Mangels an Fachpersonal vereinzelt zu wenig konsequent beachtet wird. Dadurch geht für das Bundesheer sehr viel Fachwissen verloren.

Cook & Chill

Die Regionalküchen, eingeführt in Graz, Klagenfurt, Wien und Wr. Neustadt können jederzeit mittels Schichtbetrieb die Produktionskapazitäten um bis 100% steigern und sohin flexibel auf kurzfristig auftretende Bedarfe reagieren.

In den Verpflegungseinrichtungen können im Vergleich zu Cook Hold & Serve Warmhaltezeiten durch zeitnahe Finalisierung verringert werden, wodurch der Erhalt von Vitaminen und Nährstoffen besser gelingt, außerdem führt dies auch zu geringeren Mengen an Lebensmittelabfällen. Bei Cook & Chill sind die Speisen bei kühler Lagerung bis zu sieben Tage haltbar. In diesem Zeitfenster ist ein Transport in Kühlboxen an jeden Ort möglich.

Mit der Umstellung auf eine Finalisierungsküche ist ein wesentlich geringerer Raum- und Ausstattungsbedarf im Vergleich zur Truppenküche gegeben.

Das Verpflegungssystem Cook & Chill erfordert grundsätzlich einen geringeren Personaleinsatz als Cook Hold & Serve.

Ein Vorteil des Regionalküchenkonzepts besteht darin, dass in den Finalisierungsküchen grundsätzlich für die nächsten zwei Tage fertige Speisen zur Verfügung stehen, die im Bedarfsfall binnen einer Stunde ausgegeben werden können. Als eine weitere Reaktionsmöglichkeit kann in Regionalküchen zusätzlich das System Cook Hold & Serve im Schichtbetrieb angewendet werden.

Cook Hold & Serve

Das Verpflegungssystem Cook Hold & Serve ermöglicht die tägliche Zubereitung von Speisen in den Truppenküchen vor Ort. Die Kostteilnehmerinnen und Kostteilnehmer empfinden das Essen frischer, schmackhafter und gesünder. Einzelne Soldatinnen und Soldaten merkten an, dass mit der Truppenküche spontane und individuellere Absprachen besser möglich sind. Das System Cook Hold & Serve bietet insbesondere in nicht so dicht besiedelten Regionen Vorteile (keine weiten Transportwege, stärkere Berücksichtigung der Regionalität der Waren, hohe Akzeptanz der Speisen).

Schlussfolgerung

Die Parlamentarische Bundesheerkommission unterstützt die Ziele des BMLV für gesunde und saisonale Lebensmittel aus regionaler Herkunft, aus biologischer Landwirtschaft und die Reduzierung von Fertigprodukten sowie die gesetzten Veranlassungen zur Erhöhung der ernährungsphysiologischen Qualität, wie z.B. die Verringerung des Einsatzes hochverarbeiteter Convenience-Produkte, weniger Paniertes bzw. fettärmere Zubereitungen, mindestens drei frische Salate, weniger Fleisch bzw. erhöhter Anteil an Gemüsegerichten und Gerichten mit pflanzlichen Eiweißquellen, Reduktion von Limonaden und Wasser als bevorzugter Durstlöcher.

Mit dem Qualitätsmanagement-Element an der Heereslogistikschule können die Vorgaben für die Planung und Bereitstellung einer ernährungsphysiologisch bedarfsdeckenden und bekömmlichen Verpflegung in den Verpflegungseinrichtungen des Bundesheeres ständig weiterentwickelt und angepasst werden.

Das Problem und die Herausforderung des vielen Verpackungsmaterials bei Cook & Chill muss evaluiert und verbessert werden. Kunststoffverpackungen müssen vermieden werden.

Die Transportlogistik bei Cook & Chill erfolgt im Rahmen von ausgelagerten Versorgungsfahrten zu mehreren Liegenschaften. Diesen Fahrten stehen kürzere Logistikwege der Lieferanten gegenüber. Extreme Bedingungen (Wetter, Sicherheitslage) sind für jede Transportlogistik herausfordernd.

Die Errichtung der fünften Regionalküche in der Schwarzenberg Kaserne soll nicht dazu führen, dass die Truppenküchen in den westlichen Bundesländern geschlossen werden. Eine selbstständige Versorgung vieler Kasernen fern der Ballungszentren muss gewährleistet bleiben.

Eine landesweite Ausrollung des Systems Cook & Chill soll mit dem Anspruch einer autarken und modernen Armee in Einklang gebracht werden. Themen wie die Zuziehung externer Logistikpartner, der große Anfall an Kunststoffverpackungen und die sehr eingeschränkten Möglichkeiten eines regionalen, ausgewogen gesunden Speisenangebots müssen im Zuge einer fortschrittlichen Entwicklung der Verpflegungssysteme des Bundesheeres analysiert werden.

Mit einem Fokus auf Regionalität von Lebensmitteln kann das Bundesheer einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der österreichischen Wertschöpfung leisten.

Das sich bereits im Osten Österreichs bewährte Verpflegssystem Cook & Chill wird in Kombination mit dem Erhalt und der Optimierung der Truppenküchen die Versorgung des Bundesheeres sicherstellen.

Zu den im Bericht letztangeführten Punkten („Schlussfolgerung“) darf folgendes festgehalten werden:

Aufgrund des im Jahr 2003 festgestellten umfassenden Investitionsbedarfes in die Infrastruktur der Verpflegseinrichtungen sowie des massiven Personalmangels wurde im Rahmen des Teilprojektes VE04 „Bundesheer 2010“ (BH2010/VE04) die Bereitstellung von Grundlagen für die Einführung eines effektiven und effizienten Küchen- und Verpflegsmanagements beauftragt. Nach den ersten Realisierungsmaßnahmen im Jahre 2005 durch Einführung des Verpflegssystems „Cook & Chill“ vorerst in WIEN und GRAZ wurde die flächendeckende Umsetzung im Jahre 2007 angeordnet.

Im Jahr 2019, nach Errichtung von bis dato vier Zentralküchen, wurde die weitere Ausrollung des Verpflegssystems „Cook & Chill“ unter Berücksichtigung und Planung von drei weiteren Regionalküchen und der Autarkiebearbeitungen (Sicherheitsinseln) entschieden. Derzeit ist die Errichtung der Regionalküche SALZBURG (geplante Fertigstellung Ende 2022 mit anschließender Einbindung entsprechender Verpflegseinrichtungen) in Umsetzung. Für die Umsetzung in den Bundesländern Tirol, Vorarlberg und Oberösterreich gibt es derzeit noch keine konkreten Planungen.

Ziel ist es, dieses mehrfach bewährte System flächendeckend umzusetzen, um den nach wie vor bestehenden/existierenden Herausforderungen (höhere Kosten für Infrastruktur, Gerät und Personal der Truppenküchen) zu begegnen.

Durch die angespannte Personalsituation im Verpflegsbereich sowie der immer schwierigeren Rekrutierung von Küchenfachpersonal stellt die Unterstützung mittels IT-Technologie zur Automatisierung von (Hintergrund-)Prozessen eine der künftigen Möglichkeiten zur Entlastung/Unterstützung des Küchenpersonals dar. Im Zuge der Errichtung der Regionalküche SALZBURG wurde daher das Pilotprojekt „Digitale Küche“ zur Prüfung aller Möglichkeiten einer Digitalisierung/Automatisierung und Vernetzung von Küchengeräten mit dem Küchen-Management-System (KMS) mit dem Ziel der Entlastung des Küchenpersonals sowie einer möglichen österreichweiten Umsetzung angeordnet. Im Bereich des Lebensmittelabfalls wird derzeit an einem „Lebensmittelabfall-Monitoring-System“, welches automatisiert Abfallmengen erhebt, gearbeitet, um einerseits valide Steuerungsdaten zur Reduktion von Lebensmittelabfall zu erhalten, und andererseits die in den EU-Rahmenrichtlinien geforderten Reduktion messbar zu machen.

Die derzeit in Planung stehende Beschaffung einer neuen Küchen-Management-Software als Ersatz für die fast 30 Jahre alte Warenwirtschaftssoftware wird die Grundvoraussetzung schaffen, diese Digitalisierung und Automatisierung verstärkt zu nutzen. Zudem wird die Ausrollung der bargeldlosen Verpflegsteilnehmerabrechnung (VTA) einen wichtigen Beitrag, gerade im Bereich der Finalisierung, liefern.

Derzeit wird auch intensiv in verschiedenen interministeriellen Projekten zur versorgungsmäßigen Autarkie sowie zur regionalen und saisonalen Lebensmittelbeschaffung mitgearbeitet.

Der Ausbau der Autarkie der Kasernen u.a. im Bereich der Verpflegung wird bereits seit einiger Zeit im Rahmen der Umsetzung des Regierungsprogramms als Projekt betrieben.

Die Realisierung erfolgt phasenweise anhand eines festgelegten Umsetzungsplanes unter Priorisierung von ausgewählten Liegenschaften, welche letztendlich auch durch Adaptierung der Küchengeräteausstattung bei Finalisierungsküchen zur selbstständigen Herstellung zumindest einfacher Speisen befähigt sind. Schlussendlich soll durch ein gezieltes Zusammenwirken der territorialen Verpflegseinrichtungen mit dem Feldkochgerät der Truppe, welches durch das militärische Feldkochpersonal und künftig auch durch ausgebildetes ziviles Küchenpersonal betrieben wird, die autarke Verpflegsvorsorgung für einen festgelegten Zeitraum sichergestellt werden. Eine dafür erforderliche Stärkung der Feldkochorganisation ist Grundvoraussetzung.

Im Bereich der Verpflegsvorsorgung wurden in der Vergangenheit u.a. mit der Initiative „Unser Heer isst regional“ schon Akzente in Richtung regionaler Beschaffung gesetzt.

Durch das Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT) in Zusammenarbeit mit der Bundesbeschaffung GmbH (BBG) wurde die Initiative „Forum Österreich isst regional“ (FÖir) initiiert. Diese Bundesinitiative hat vor allem die Steigerung des Anteils an regionalen Lebensmitteln in der öffentlichen Beschaffung zum Ziel sowie die Entwicklung ökosozialer Vergabekriterien, um das Bestbieterprinzip im Sinne regionaler Produzenten zu stärken. Mit diesem Projekt wird langfristig das Regierungsziel einer 100% regionalen Beschaffung angestrebt. Das BMLV agiert in diesem Forum als Trägerorganisation im Arbeitspaket „Regionale Menüplanung und Abfallvermeidung“ mit dem Schwergewicht „Klimateller“. Dabei sollen vornehmlich regionale Produkte unter Reduktion/Wegfall von Fleisch- und Milchprodukten und Erhöhung des Angebotes an saisonalen Gemüse- und Obstsorten angeboten werden. Der Klimateller wird ab Oktober 2021 im gesamten Bundesheer angeboten. In weiterer Folge ist ein „Klimatag“ (Frühstück, Mittag- und Abendessen) in Planung.

Darüber hinaus wird unter Leitung der BBG der Pilotversuch „Dynamisches Beschaffungssystem“ zur regionalen Beschaffung von Obst und Gemüse in vier Kasernen in NIEDERÖSTERREICH durchgeführt.

Mit Oktober 2020 wurden die Verpflegsgebühren um 25 % von 4 € auf 5 € pro Tagesportionen angehoben, um einerseits die Inflation seit der letzten Erhöhung im Jahr 2008 auszugleichen, und andererseits einen Spielraum für die Mehrkosten einer vermehrt regionalen Beschaffung zu schaffen. Parallel dazu wurde eine entsprechende Qualitätsverbesserung in Form von selbstgemachten Suppen, Fischgerichten aus heimischen Süßwasserfischen, (Frisch-)Salat- und Obstbuffets (saisonal) sowie Alternativgerichten bereits zur Umsetzung angeordnet.

Zusätzlich zu o.a. Maßnahmen fließen (als umsetzbar beurteilte) Anregungen der Truppe in die Entscheidungen der Verpflegslogistik ein, um eine ständige Verbesserung und den ernährungsphysiologischen Grundsätzen Rechnung tragende Verpflegung anbieten zu können.

* * *

4.2 Prüfbesuch an der Heeresunteroffiziersakademie

Am 12. Mai führte die Parlamentarische Bundesheerkommission einen Prüfbesuch an der Heeresunteroffiziersakademie durch

4.2.1 Allgemeines

Die Institute 1 und 2 der Heeresunteroffiziersakademie (HUAk) sind für die Grundausbildung zum Wachtmeister bzw. für die Weiterbildung zum Stabs-UO zuständig, im Institut 3 sind die Milizausbildung und Querschnittmaterien, wie Sport-, Rechts- und Englischkurse, angesiedelt.

4.2.2 Unteroffiziersausbildung

Im Rahmen des Ausbildungssystems der Kaderanwärter durchlaufen vom Rekruten bis zum Zugführer die Soldatinnen und Soldaten innerhalb eines Jahres die Kaderanwärterausbildung 1 und 2, woran anschließend mit der KAAusb3 die sechsmonatige Unteroffiziersausbildung beginnt.

Insgesamt dauert die Unteroffiziersausbildung 18 Monate, nach der die Soldatinnen und Soldaten mit dem Dienstgrad Wachtmeister ausmustern.

Obwohl die Towarek-Schul-Kaserne in Enns über eine moderne und gut ausgebaute Infrastruktur verfügt, findet die KAAusb3 aufgrund der zu knappen Unterbringungskapazitäten an der HUAk an insgesamt fünf Standorten statt: Absam, Bleiburg, Enns, Freistadt und Weitra.

Das Ausbildungspersonal wird Großteils von der HUAk gestellt, 20% der Ausbilderinnen und Ausbilder werden von der Truppe hinzugezogen; diese werden vom Fachpersonal der HUAk „aufgeschult“ und vorbereitet.

Zu den Ausbildungsinhalten zählen Allgemeinbildung, Führen und Aufgaben im Einsatz, Rechtskunde und als Kernbereich Ausbildungsmethodik und Führungsverhalten. Es wird ein Hauptaugenmerk daraufgelegt, dass die angehenden Unteroffizierinnen und Unteroffiziere neben

der Beherrschung der eigenen Waffengattung, als zukünftige Gruppenkommandantinnen und –kommandanten, ihrer Aufgabe und ihrer Verantwortung gerecht werden und bei der Vermittlung der verschiedenen Lerninhalte und unter unterschiedlichen Bedingungen auf ein breites Spektrum an Lehr- und Ausbildungsmethoden zurückgreifen können.

Der Unterricht der Fremdsprache Englisch wird durch Beiziehung von externen Schulprofessorinnen und -professoren und/oder Native Speakern abgedeckt, wobei vor allem über junge Lehrende regelmäßig ein besonders positives Feedback abgegeben wird.

4.2.3 Unteroffiziersweiterbildung

Nach Abschluss der KAAusb3 und einer zirka drei- bis vierjährigen Verwendung/Dienstverrichtung bei der Truppe kann die Weiterbildung zum Stabs-UO begonnen werden, die über das Institut 2 HUAk abgewickelt wird. Die inhaltlichen Schwerpunkte dieser 12-wöchigen Kaderausbildung 4 sind Führungsaufgaben im Einsatz, Ausbildungsplanung, Stabsarbeit und Politische Bildung.

4.2.4 Zusammenfassung

1. Die Aus- und Fortbildung der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere des Bundesheeres sowie die Grundausbildung von Zivilbediensteten des BMLV wird an der HUAk von einem äußerst engagierten Kader nach zeitgemäßen und modernen Abläufen durchgeführt.
2. Die planbare Ausbildungszeit vom erstmaligen Einrücken bis zur Ausmusterung als Wachtmeister in der Dauer von 18 Monaten hat zu einem wesentlich höheren UO-Personalaufwuchs beigetragen.
3. Eine praktische Führungserfahrung durch eine Truppenverwendung kann aufgrund des derzeit gültigen Curriculums während der Ausbildung nicht erworben werden. Diese fehlende Führungspraxis kann zu Akzeptanzproblemen bei einer anschließenden Truppenverwendung führen.
4. Der Befüllungsgrad des Ausbildungskaders HUAk beträgt 80%, das Durchschnittsalter ist hoch und mit den steigenden Pensionsabgängen zeichnet sich ein zusätzlicher Personalmangel ab.
5. Der Zulauf zur Unteroffiziersausbildung von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten ist erfreulich hoch. Eine ständige Evaluierung der Unteroffiziersausbildung und Anpassung an neue Anforderungen und an die gesellschaftliche Erwartungshaltung kann diesen Trend unterstützen.
6. Der Anteil bei der Ausbildung zum Miliz-UO an der HUAk ist unterdurchschnittlich und deckt nur 20 % des Bedarfs ab. Dies erfordert eine grundsätzliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für Soldatinnen und Soldaten der Miliz, wie z.B. mit dem Berufsleben vereinbare kürzere

Ausbildungsmodule. Ein weiterer Punkt zur Attraktivierung ist die zivile Anerkennung der Unteroffiziersausbildungsabschnitte.

7. Die HUAk verfügt über eine moderne Kaserneninfrastruktur. Trotz allem sind die Unterbringungskapazitäten für Auszubildende an der HUAk zu gering. Die Neuerrichtung eines weiteren Unterkunftsgebäudes ist notwendig.
8. Die IT-Ausstattung ist ausreichend. Einschränkungen bei der Anwendung ergeben sich durch BMLV-interne Sicherheitsvorgaben.
9. Bei Nachtsichtgeräten besteht ein Fehl.
10. Bezüglich der Zuständigkeiten für Unterkünfte, Betreuungseinrichtungen, Bautätigkeiten und Truppenambulanz sind die Verantwortlichkeiten an der HUAk zwischen MilKdo OÖ, Kommando Streitkräfte Basis, Militärisches Immobilienmanagement und HUAk selbst aufgeteilt. Diese „Kommando-Querschnittmaterien“ erschweren Abläufe im Dienstbetrieb.

Zu den im Bericht letztangeführten Punkten („Zusammenfassung“) darf folgendes festgehalten werden:

Ad. 1 und 2

Die Aus- und Fortbildung der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere des Bundesheeres sowie die Grundausbildung von Zivilbediensteten des BMLV wird an der HUAk von einem äußerst engagierten Kader nach zeitgemäßen und modernen Abläufen durchgeführt.

Die planbare Ausbildungszeit vom erstmaligen Einrücken bis zur Ausmusterung als Wachtmeister in der Dauer von 18 Monaten hat zu einem wesentlich höheren UO-Personalaufwuchs beigetragen.

Die Beurteilungen stellen eine hohe Anerkennung der Leistung der Verantwortlichen dar.

Ad 3.

Eine praktische Führungserfahrung durch eine Truppenverwendung kann aufgrund des derzeit gültigen Curriculums während der Ausbildung nicht erworben werden. Diese fehlende Führungspraxis kann zu Akzeptanzproblemen bei einer anschließenden Truppenverwendung führen.

Die Adaptierung der Unteroffiziersausbildung in der bestehenden Form war eine militärstrategische Entscheidung. Innerhalb der 18-monatigen Ausbildung ist eine praktische Führungserfahrung in Form einer Truppenverwendung zeitlich nicht machbar und auch nicht vorgesehen. Der praktische Einsatz als „Ausbilder“ erfolgt wie bei den Berufsoffizieren nach der Grundausbildung. Hinsichtlich allfälliger Akzeptanzprobleme darf auf die im nachstehenden Punkt 5 dargestellten Evaluierungen und Absolventenanalysen verwiesen werden.

Ad. 4:

Der Befüllungsgrad des Ausbildungskaders HUAk beträgt 80%, das Durchschnittsalter ist hoch und mit den steigenden Pensionsabgängen zeichnet sich ein zusätzlicher Personalmangel ab.

Der Besetzungsgrad bezogen auf die systemisierten Arbeitsplätze stellt sich tatsächlich nicht homogen dar, weil zwischen den Verwendungsgruppen teils erhebliche Unterschiede bestehen (je höher die Funktionsgruppe, desto höher der Besetzungsgrad). Die zivilen Arbeitsplätze sind zu 100% besetzt.

Rechnerisch sind auf Grundlage der bis 2030 zu erwartenden ruhestands-/pensionsbedingten Abgänge (angenommenes Eintrittsalter 63. Lebensjahr) Personalgewinnungsmaßnahmen bzw. Personalsteuerungsmaßnahmen zu Gunsten der HUAk anzustreben.

Eine besondere Herausforderung stellt dabei auch die geografische Lage der HUAk bzw. das großräumige Fehlen „nährender“ Truppendienststellen dar. In Richtung Westen werden veränderungswillige Personen zumeist von den Kommanden in HÖRSCHING aufgenommen, im Osten finden sich lediglich zwei Bataillone als potentielle Personalrekrutierungskörper.

Ad. 5.

Der Zulauf zur Unteroffiziersausbildung von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten ist erfreulich hoch. Eine ständige Evaluierung der Unteroffiziersausbildung und Anpassung an neue Anforderungen und an die gesellschaftliche Erwartungshaltung kann diesen Trend unterstützen.

Zulauf:

Für das Halten des Personalstandes (Ausgleich der Abgänge durch Ruhestand, vorzeitige Abgänge, Überstellungen in A2, etc.) bei den Berufsunteroffizieren (BUO) wären jährlich 500 neu ausgemusterte BUO erforderlich. Mit einem derartigen Zulauf ist jedoch in den nächsten Jahren nicht zu rechnen.

Die laufenden Personalgewinnungsmaßnahmen sind jedenfalls auf Jahre hinaus mit aller Intensität fortzuführen bzw. noch weiter zu investieren, um die erforderliche Anzahl an Freiwilligenmeldungen bzw. Einberufungen zur Kaderanwärterausbildung zu erzielen.

Evaluierung:

Eine Evaluierung findet laufend statt und ist in den Durchführungsbestimmungen für die Kaderanwärterausbildung angeordnet. Es wurden auch bereits zwei Absolventenanalysen unter Einbindung der unmittelbaren Vorgesetzten der ehemaligen Kursteilnehmer durchgeführt.

Neben dieser verankerten Evaluierung und den Absolventenanalysen werden u.a. nachstehende Projekte zur Verbesserung der Ausbildungsqualität sowie der Attraktivität der Unteroffiziersausbildung bearbeitet.

In Konkurrenz mit dem Arbeitsmarkt um die zukünftigen Soldaten und Mitarbeiter ist das Sichtbarmachen und die Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Form des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) oder ähnlicher Instrumente unumgänglich. Dieser Trend wird sich auch in Zukunft fortsetzen.

Bis dato wurde

- 2018 die Grundausbildung zum Unteroffizier der NQR-Stufe 4,
- 2019 die Ausbildung zum Stabsunteroffizier der NQR-Stufe 5

zugeordnet.

Es besteht weiters die Absicht, mit der nationalen Koordinierungsstelle (NKS) für den NQR Möglichkeiten auszuloten, um auch die Milizausbildung dem NQR zuzuordnen; dazu sind Abstimmungsgespräche mit dem BMBWF geplant, um militärische Ausbildungen und Qualifikationen in den Zeugnis erläuterungen des Europasses sichtbar zu machen.

Des Weiteren existiert seit Jänner 2018 die Möglichkeit der zivilen Zertifizierung militärisch erworbener Führungskompetenz über eine Kooperation der HUAk mit dem WIFI OÖ. Basis für die Zertifizierung zur „Qualifizierten Führungskraft“ (QFK) sind die Lernergebnisse des Stabsunteroffizierslehrganges Miliz (Modul 1 und 3) und das Durchlaufen eines gesonderten Vorbereitungsprogramms für die Zertifizierungsprüfung an der HUAk. Nach der Zertifizierung ist alle drei Jahre eine Rezertifizierung notwendig.

Eine weitere Möglichkeit der Zertifizierung von militärischen Führungskräften wurde als Pilotprojekt „Zertifizierte Führungskraft (ZFK) mit der TÜV-Austria-Akademie im Juni 2021 mit dem Milizbeauftragten Generalmajor HAMESEDER präsentiert (siehe dazu auch Abschnitt 5, „Miliz-Zertifikat“). Um die Kompetenzen transparent und in eine zivile verständliche Sprache zu übersetzen, wurden die aktuellen, den militärischen Ausbildungen zu Grunde liegenden Curricula aufgearbeitet. Die TÜV AUSTRIA Miliz-Zertifizierung spiegelt unterschiedliche Stufen der militärischen Funktionen wider; Stufe I entspricht dem zertifizierten Milizsoldaten, während Stufe 5 für den zertifizierten Stabsoffizier vorgesehen ist.

Die Zertifizierungsmöglichkeiten des WIFI OÖ und der TÜV-Austria-Akademie stellen einen Mehrwert für die zertifizierte Person im nationalen und internationalen Umfeld dar. Die Kosten der Zertifizierung sind derzeit jedoch vom Werber selbst zu tragen.

Eine Zuordnung zum NQR ist für den einzelnen Soldaten mit keinen Kosten verbunden und „ersetzt“ eine Zertifizierung durch eine BMLV-externe Stelle.

Darüber hinaus wurden Sondierungsgespräche im Kontext von möglichen Kooperations- und gegenseitigen Unterstützungsmaßnahmen mit der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) geführt. Daraus resultierend wurden unterschiedliche potentielle Kooperationsfelder identifiziert, die zur Umsetzung gebracht werden sollten. Beispielsweise sollten folgende Bereiche behandelt werden:

- Verbindliche Kooperationsvereinbarung zwischen BMLV und WKO
- Durchführung des Pilotprojektes Bildungsscheck (Arbeitsbegriff)
- Ausbau von Anrechnungen und Zertifizierungen
- Implementierung von Berufsförderungs- und Betreuungsmaßnahmen für berufliche Wiedereinsteiger
- Revitalisierung der Geistigen Landesverteidigung.

Ad. 6.

Der Anteil bei der Ausbildung zum Miliz-UO an der HUAk ist unterdurchschnittlich und deckt nur 20 % des Bedarfs ab. Dies erfordert eine grundsätzliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für Soldatinnen und Soldaten der Miliz, wie z.B. mit dem Berufsleben vereinbare kürzere Ausbildungsmodule. Ein weiterer Punkt zur Attraktivierung ist die zivile Anerkennung der Unteroffiziersausbildungsabschnitte.

Betreffend die Milizunteroffiziersausbildung und deren grundsätzliche Rahmenbedingungen darf angemerkt werden, dass mit der Einführung der modularen Milizunteroffiziersanwärter-Ausbildung ab Einrückungstermin Oktober 2020 (ergänzend zur Kaderanwärterausbildung 1–3) bereits der Forderung von verkürzten Ausbildungsmodulen entsprochen wurde.

Betreffend die zivile Anerkennung der Milizausbildung kann – wie bereits zu oben angeführten Punkt 5 ausgeführt - der Milizunteroffizier analog zum BUO die Zertifizierung als "Qualifizierte Führungskraft" an der WKÖ beantragen und mit der absolvierten Ausbildung erreichen.

Ad. 7

Die HUAk verfügt über eine moderne Kaserneninfrastruktur. Trotz allem sind die Unterbringungskapazitäten für Auszubildende an der HUAk zu gering. Die Neuerrichtung eines weiteren Unterkunftsgebäudes ist notwendig.

Die Feststellung der Kommission hinsichtlich des guten Allgemeinzustandes der immobilienbezogenen Infrastruktur wird dankend zur Kenntnis genommen.

Der dargestellte Bedarf wird grundsätzlich befürwortet und ist evident. Die Bedarfsdeckung wird innerhalb der zur Verfügung stehenden Rahmenbedingungen forciert.

Bei der Beurteilung der Form der Bedarfsdeckung handelt es sich um eine immobilienbezogene Fachaufgabe. In diesem Kontext stellt die von der Parlamentarischen Bundeheerkommission angeregte Neuerrichtung eines Unterkunftsobjektes eine unter mehreren Möglichkeiten der Bedarfsdeckung dar, welche es nach technischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten kalkulationsbasiert abzuwägen gilt. Derzeit wird beispielsweise auch die Möglichkeit eines Dachausbaues geprüft, was eventuell zu einer Verringerung von behördlichen Approbationsnotwendigkeiten und damit zu einer rascheren Bedarfsdeckung führen kann.

Ad. 8

Die IT-Ausstattung ist ausreichend. Einschränkungen bei der Anwendung ergeben sich durch BMLV-interne Sicherheitsvorgaben.

Die Aussage, dass sich bezüglich der IKT-Ausstattung Einschränkungen bei der Anwendung durch BMLV-interne Sicherheitsvorgaben ergeben, bedarf im Sinne der ressortinternen Sicherheitserfordernisse keiner näheren Erläuterungen.

Ad. 9

Bei Nachtsichtgeräten besteht ein Fehl.

Ein temporär auftretender Engpass an Nachtsichtgeräten an der HUAk ist der Vielzahl der laufenden Assistenzeinsätze geschuldet.

Ad. 10

Bezüglich der Zuständigkeiten für Unterkünfte, Betreuungseinrichtungen, Bautätigkeiten und Truppenambulanz sind die Verantwortlichkeiten an der HUAk zwischen MilKdo OÖ, Kommando Streitkräfte Basis, Militärisches Immobilienmanagement und HUAk selbst aufgeteilt. Diese „Kommando-Querschnittmaterien“ erschweren Abläufe im Dienstbetrieb.

Die Zuständigkeit für alle infrastrukturellen Angelegenheiten des BMLV liegt seit 01 Juli 2021 bei Dion 7 und umfasst „Angelegenheiten der Bereitstellung und des Betriebes der baulichen Infrastruktur einschließlich der Bauwerktechnik“.

Bauliche Maßnahmen werden gemäß den Vorgaben der „Richtlinien für das militärische Bauwesen“ (RMB), Version 2017, abgehandelt.

Demnach wird der Baubedarf jährlich durch die Bedarfsträger (in diesem Fall HUAk) und die operative Bauorganisation (MIM – MSZ 7) erhoben und auf dem jeweiligen Dienstweg (via MilKdo OÖ und früher KdoSK bzw. via MIMZ) zusammengefasst. HUAk ermittelt dabei einen eventuellen infrastrukturellen Neu-, Änderungs- bzw. Zusatzbedarf. Durch MSZ 7 wird der bautechnische bzw. betriebliche Bedarf (z.B. Instandsetzungen, Instandhaltungen, Sanierungen, Maßnahmen bei Gefahr im Verzug, Behördenauflagen) erhoben.

Ein intensives und laufendes Zusammenwirken aller genannten Dienststellen ist dabei unabdingbar, um die in der Gesamtheit zur Verfügung stehenden Budgetmittel für Infrastruktur optimal und zweckmäßig einzusetzen zu können.

Im Zuge der jährlichen Baubedarfsbesprechung werden die infrastrukturellen Bedarfe nach Prioritäten gereiht und je nach Verfügbarkeit der Budgetmittel in das Realisierungsprogramm Infrastruktur zur Umsetzung aufgenommen.

Abschließend ist grundsätzlich festzuhalten, dass der organisatorische Ansatz der Abbildung thematischer Zuständigkeitsbereiche in „Direktionen“ einer klaren Zuständigkeitszuordnung Rechnung trägt und im Zuge der Umsetzung weitere Vereinfachungen der Verfahrensabläufe zu erwarten sind.

* * *

4.3. Prüfbesuch ab der Theresianischen Militärakademie

Am 22. Juni 2021 führte die Parlamentarische Bundesheerkommission einen Prüfbesuch an der Theresianischen Militärakademie in Wiener Neustadt durch.

4.3.1 Allgemeines

Als eine der drei im Wirkungsverbund Militärhochschule selbstständig organisierte, dem Generalstab direkt unterstellte Akademie – neben der Landesverteidigungsakademie und der Heeresunteroffiziersakademie – ist die Theresianische Militärakademie (TherMilAk) gemäß ihrem Grundauftrag für die Offiziersaus- und -weiterbildung sowie für die Aus- und Weiterbildung von Zivilbediensteten des BMLV verantwortlich. Zudem hat mit dem Schuljahr 2019/2020 die Bundeshandelsakademie für Führung und Sicherheit an der TherMilAk ihren Betrieb aufgenommen.

4.3.2 Institut für Offiziersausbildung

Das Institut 1 führt die Ausbildung zum Berufsoffizier durch. Das Akademikerbataillon umfasst drei Jahrgänge mit insgesamt rund 240 Militärakademikerinnen und -akademikern (MAk).

Die Truppenoffiziersausbildung besteht aus dem sechssemestrigen Fachhochschul-Bachelorstudiengang Militärische Führung sowie dem Truppenoffizierslehrgang.

Im Mittelpunkt des wissenschaftlichen Teils der Offiziersausbildung stehen Taktik, Pädagogik, Psychologie, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften und Sprachen. Der Truppenoffizierslehrgang findet zwischen den Fachhochschulsemestern statt und umfasst Führungs- und Gebirgsausbildung.

Alle Offiziersanwärterinnen und -anwärter verbringen ein Quartal an ausländischen Offiziersschulen, an denen sie unter anderem Politikwissenschaft, Crisis Management, Völkerrecht sowie Fremdsprachen lernen. Absolventinnen und Absolventen der TherMilAk schließen mit dem akademischen Grad „Bachelor of Arts in Military Leadership“ ab und mustern mit dem Dienstgrad Leutnant aus.

IKT-Offiziersausbildung

Der Fachhochschulbachelorstudiengang Militärische Informations- und Kommunikationstechnologische Führung wird ab dem Wintersemester 2022 durch die Militärakademie im engen Zusammenwirken mit der Führungsunterstützungsschule des Bundesheeres und der FH Wiener Neustadt durchgeführt werden.

Internationale Offiziersausbildung

Im Rahmen der „Regionale Initiative Westbalkan“ unterstützt Österreich die Staaten Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien und Montenegro seit 2017 unter anderem durch die Ausbildung von Offiziersanwärterinnen und -anwärtern. Die fünfjährige Ausbildung umfasst ein Jahr Deutsch-/Englisch-Sprachausbildung, ein Jahr Kaderanwärterausbildung und drei Jahre Truppenoffiziersausbildung.

4.3.3 Institut für Offiziersweiterbildung

Am Institut 2 findet die Fort- und Weiterbildung für Miliz- und Berufsoffiziere statt. Es werden Lehrgänge und Seminare für die militärische Führungsausbildung, Persönlichkeitsentwicklung und Management durchgeführt. Das vielseitige Angebot trägt zur besseren Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen den Offizierinnen und Offizieren der Miliz und des Berufskaders bei.

4.3.4 Entwicklungsabteilung

Kernbereiche sind die Entwicklung von hohen Kompetenzen in den Bereichen Simulation, computerunterstützte Ausbildung, Wissens- und Projektmanagement sowie angewandte Forschung und Entwicklung.

4.3.5 Zusammenfassung

Beschwerdewesen

Zwischen 2017 und Juni 2021 wurden insgesamt 12 anonyme Beschwerden wegen angeblicher Missstände an der TherMilAk bei der Parlamentarischen Bundesheerkommission eingebracht.

Die Schwerpunkte der Beschwerdegründe waren personelle & organisatorische Umstrukturierungen, Infrastrukturmaßnahmen sowie die Öffentlichkeitsarbeit/Veranstaltungswesen. Die überwiegende Mehrheit der Vorwürfe fand keine Bestätigung; wegen einer zurecht aufgezeigten Missachtung des Rauchverbots und einer nicht korrekten Angabe eines Offiziers in seiner Zeitkarte wurden disziplinarische Maßnahmen ergriffen.

Jahrgang NOVA im Studienjahr 2020/21

Aufgrund einer anonymen Beschwerde wurden Gespräche mit MAK geführt:

Zusätzliche Ausbildungsinhalte führten zu einer Überbelastung der MAK. Versuche, die zeitliche und körperliche Belastung mit ihrem Jahrgangskommandanten zu besprechen, scheiterten.

Eine jahrgangsinterne Abmachung, wonach es offiziell keine Jahrgangssprecherin bzw. keinen Jahrgangssprecher gibt, trug eindeutig zu diesem Kommunikationsdefizit bei.

Zur Lösung der Problemfelder wurden ein verstärktes Verständnis für und Eingehen auf die Anliegen des Jahrganges verlangt. Eine Intensivierung der Dienstaufsicht und vereinzelte Nachsteuerungsmaßnahmen werden zur Verbesserung führen.

Personal

Aufgrund der steigenden Anzahl an Militärakademikerinnen und -akademikern, sowie an Kadettinnen und Kadetten ist die Personalstruktur beim Ausbildungskader angespannt.

Bei absehbaren Pensionsabgängen oder Versetzungen gelingt die Nachbesetzung nicht rechtzeitig und führt zu einem Verlust an Know-how.

Soldatinnen

Im Jahrgang NOVA 2020/2021 betrug der Frauenanteil knapp unter 10%, bei den anderen beiden Jahrgängen ungefähr 5%. Eine Erhöhung wird angestrebt.

Kommunikation

Regelmäßige Stabs- und Kommandantenbesprechungen finden statt. Moniert wurde jedoch ein mangelnder Informationsfluss in die nachgeordneten Ebenen und auch zwischen Zivilbediensteten und Militärs.

Miliz

Verstärkte Verschränkungen zwischen Miliz- und Berufsoffiziersausbildung werden die gegenseitige Akzeptanz erhöhen und für eine verbesserte Zusammenarbeit bei den vielfältigen Einsätzen im In- und Ausland sorgen.

Grundwehrdiener

Im Jahr 2020 wurden 4 Einrückungstermine mit insgesamt 153 Rekruten ausgebildet, wovon keiner für die Kaderanwärterausbildung, jedoch fünf Soldaten für die Miliz geworben werden konnten.

Unterbringung

Die Unterkunftssituation an der TherMilAk ist beengt. Bei Sanitäreinrichtungen bestanden grobe Mängel. Mehrere Duschen waren defekt, zudem waren einzelne Pissoirs sowie ein WC seit mehreren Wochen verstopft.

Internet

In der Burg ist der Internet- und Mobiltelefonempfang ungenügend.

Mehrzweckgebäude

Die Errichtung eines zentral gelegenen Mehrzweckgebäudes (Speisesaal, Küche, Bekleidungsmagazin, Schneiderei, usw.) befindet sich im Planungsstadium.

Cook & Chill

Die Speisen der Finalisierungsküche wurden bemängelt. Die zu fleischlastigen Menüs treffen weder den Geschmack noch die unterschiedlichen Ernährungsweisen der kostteilnehmenden Personen.

Kaltverpflegung

Die Zusammensetzung der Kaltverpflegung ist nicht abwechslungsreich und besteht in erster Linie aus Wurstprodukten. In einem Fall wurde im Frühjahr 2021 schimmeliges Brot ausgegeben.

Teeküche

Viele MAk verbringen auch das Wochenende am Campus der TherMilAk. Es wurde die fehlende Nutzungsmöglichkeit einer Teeküche im unmittelbaren Nahbereich der Unterkunft bemängelt.

Heereskraftfahrzeug

Die zu geringen Transportkapazitäten/Heereskraftfahrzeuge führen zu ineffizienten Arbeits- und Ausbildungsabläufen.

Zu den im Bericht letztangeführten Punkten („Zusammenfassung“) darf folgendes festgehalten werden:

Ad. Beschwerdewesen und Jahrgang NOVA im Studienjahr 2020/21

Zwischen 2017 und Juni 2021 wurden insgesamt 12 anonyme Beschwerden wegen angeblicher Missstände an der TherMilAk bei der Parlamentarischen Bundesheerkommission eingebracht.

Die Schwerpunkte der Beschwerdegründe waren personelle & organisatorische Umstrukturierungen, Infrastrukturmaßnahmen sowie die Öffentlichkeitsarbeit/Veranstaltungswesen. Die überwiegende Mehrheit der Vorwürfe fand keine Bestätigung; wegen einer zurecht aufgezeigten Missachtung des Rauchverbots und einer nicht korrekten Angabe eines Offiziers in seiner Zeitkarte wurden disziplinarische Maßnahmen ergriffen.

Aufgrund einer anonymen Beschwerde wurden Gespräche mit MAK geführt:

Zusätzliche Ausbildungsinhalte führten zu einer Überbelastung der MAK. Versuche, die zeitliche und körperliche Belastung mit ihrem Jahrgangskommandanten zu besprechen, scheiterten.

Eine jahrgangsinterne Abmachung, wonach es offiziell keine Jahrgangssprecherin bzw. keinen Jahrgangssprecher gibt, trug eindeutig zu diesem Kommunikationsdefizit bei.

Zur Lösung der Problemfelder wurden ein verstärktes Verständnis für und Eingehen auf die Anliegen des Jahrganges verlangt. Eine Intensivierung der Dienstaufsicht und vereinzelte Nachsteuerungsmaßnahmen werden zur Verbesserung führen.

Den Feststellungen der Parlamentarischen Bundesheerkommission wird beigetreten. Die angeführten anonymen Beschwerden wurden im Rahmen des Beschwerdemanagements im BMLV (siehe auch Abschnitt 2) umfassenden Überprüfungen zugeführt, und wurden im Falle feststellbarer Missstände die entsprechenden Maßnahmen im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht unverzüglich getroffen.

Ad. Personal und Soldatinnen

Aufgrund der steigenden Anzahl an Militärakademikerinnen und -akademikern, sowie an Kadettinnen und Kadetten ist die Personalstruktur beim Ausbildungskader angespannt.

Bei absehbaren Pensionsabgängen oder Versetzungen gelingt die Nachbesetzung nicht rechtzeitig und führt zu einem Verlust an Know-how.

Im Jahrgang NOVA 2020/2021 betrug der Frauenanteil knapp unter 10%, bei den anderen beiden Jahrgängen ungefähr 5%. Eine Erhöhung wird angestrebt.

Auf Grund der zu erwartenden allgemein rückläufigen Entwicklung des Personalstandes im M2-Bereich kann – bei unverändertem Auftragsvolumen und angenommener unveränderter Struktur des ÖBH - in der kommenden Dekade nicht mit einer Reduktion des Ausbildungsmengengerüsts gerechnet werden. Es wird daher weiterhin von einer jährlichen Ausmusterungsstärke von 90 Offizieren ausgegangen, wodurch die Anforderungen an eine dementsprechend leistungsfähige Ausbildungsinfrastruktur sowie allfällig erforderliche Anpassungen weiterzuentwickeln sind.

Die TherMilAk verfügt im Vergleich mit den umliegenden Dienststellen über eine größere Anzahl an systemisierten Arbeitsplätzen höherer Wertigkeiten und auch ein attraktives Arbeitsumfeld.

Die absehbaren Abgänge (insbesondere Ruhestand/Pension) erfordern eine frühzeitige Einleitung der Nachbesetzungsmaßnahmen, wobei die Orgplanstruktur der TherMilAk die Personalgewinnung erleichtert. Auch temporäre Unterstützungsmaßnahmen können die Personalsituation verbessern.

Mit Stand 01. September 2021 befanden sich 709 Soldatinnen im Präsenzstand. Dies entspricht einem Soldatinnenanteil von 4,6 % (Prozentsatz ohne Grundwehrdienst leistende Soldaten und Miliz) und entspricht dem Soldatinnenanteil in den höheren Jahrgängen. Bislang haben 79 Frauen die Offiziersausbildung abgeschlossen und befinden sich noch im Personalstand.

Es wird ein allgemeiner Soldatinnenanteil von 15% angestrebt. Aufgrund dieser Absicht und in Verbindung mit dem Frauenförderungsplan des Ressorts wurden attraktivierende Personalentwicklungsmaßnahmen eingeführt und erweitert:

- Regelmäßig durchgeführte Absolventinnentreffen der drei Akademien.
- Seit dem Jahr 2014 Soldatinnenmentoring.
- Personalentwicklungsinstrument für Soldatinnen im ersten Dienstjahr zur Unterstützung des Berufseinstiegs durch Einsatz speziell geschulter Mentorinnen
- Seit dem Jahr 2016 werden Rekrutierungsbemühungen in Bezug auf Frauen intensiviert und weiter beibehalten (Werbe- und Informationskampagne, Girls Day, Girl Camps und Mentoring vor dem Einrücken).
- Aufnahme von Soldatinnen (und Soldaten) beschleunigt, gesenkte Limits.
- Angebot an heeresinternem Training zur Erreichung der körperlichen Leistungsfähigkeit.

Ad. Kommunikation, Miliz und Grundwehrdiener

Regelmäßige Stabs- und Kommandantenbesprechungen finden statt. Moniert wurde jedoch ein mangelnder Informationsfluss in die nachgeordneten Ebenen und auch zwischen Zivilbediensteten und Militärs.

Verstärkte Verschränkungen zwischen Miliz- und Berufsoffiziersausbildung werden die gegenseitige Akzeptanz erhöhen und für eine verbesserte Zusammenarbeit bei den vielfältigen Einsätzen im In- und Ausland sorgen.

Im Jahr 2020 wurden 4 Einrückungstermine mit insgesamt 153 Rekruten ausgebildet, wovon keiner für die Kaderanwärterausbildung, jedoch fünf Soldaten für die Miliz geworben werden konnten.

Den Feststellungen der Parlamentarischen Bundesheerkommission wird grundsätzlich beigetreten. Seitens des Ressorts wird eine Verbesserung der erwähnten Rahmenbedingungen angestrebt.

Ad. Unterbringung und Mehrzweckgebäude

Die Unterkunftssituation an der TherMilAk ist beengt. Bei Sanitäreinrichtungen bestanden grobe Mängel. Mehrere Duschen waren defekt, zudem waren einzelne Pissoirs sowie ein WC seit mehreren Wochen verstopft.

Die Errichtung eines zentral gelegenen Mehrzweckgebäudes (Speisesaal, Küche, Bekleidungsmagazin, Schneiderei, usw.) befindet sich im Planungsstadium.

Aus welchen Gründen eine WC- oder Duschauffstauung eine derart lange Behebungsfrist aufweist, kann nicht mehr nachvollzogen werden. Die umsetzende Dienststelle wird jedenfalls angehalten, die Kommunikation mit dem Bedarfsträger zu vertiefen, um solche Missstände nicht mehr auftreten zu lassen. Der zu Recht kritisierte Zustand einiger Sanitärgruppen im Objekt 051-Alte Burg ist bekannt, und wurde dieser Umstand in die Baubedarfsmeldung mit aufgenommen.

Derzeit laufen die Planungen zur Errichtung eines Wirtschafts- und eines Unterkunftsgebäudes auf der Liegenschaft BURG (Theresianische Militärakademie). Die Fertigstellung dieser beiden neuen Objekte soll voraussichtlich im 2. Quartal 2024 erfolgen.

Für das Unterkunftsgebäude sind überwiegend 2-Bett Moduleinheiten, mit integrierter Sanitäreinrichtung für die Zimmerbelegung, konzipiert. Über die berücksichtigten W-LAN Punkte kann das Internet genutzt werden. Zusätzlich wird pro Zimmermodul ein fix verkabelter LAN- sowie ein TV-Anschluss vorgesehen.

Im Bereich des Speisesaals des neuen Wirtschaftsgebäudes sind ebenfalls W-LAN Punkte vorgesehen.

Ad. Internet

In der Burg ist der Internet- und Mobiltelefonempfang ungenügend.

Durch die Bausubstanz, insbesondere in der BURG und des Institut 2, ist die physikalische Wellenausbreitung eingeschränkt. In unmittelbarer Nähe der TherMilAk (Umkreis 600m) gibt es sieben Senderstandorte mit Mehrfachnutzung des jeweiligen Standortes. Daher ist davon auszugehen, dass alle Netzbetreiber, in Abhängigkeit von der Wellenausbreitung im Bereich der TherMilAk mehr oder weniger verfügbar sind.

Die Errichtung von Mobilfunkanlagen ist aber keine grundsätzliche Aufgabe des BMLV, sondern liegt in der Verantwortung der Provider. Diese errichten die Standorte nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten.

Zur generellen Verbesserung von Kommunikationsmöglichkeiten wurden durch das BMLV nachstehend angeführte Maßnahmen gesetzt:

Mobilfunkmasterrichtung:

Errichtung eines Mobilfunkmastes in der GÜNSERGARAGE in der Zeit von November 2007 (Planung) bis Juli 2013 (Abschluss der Aufgabe) durch den Provider A1.

Indoorverstärkeranlagen:

September 2008 Abschluss einer Leistungsvereinbarung über die Errichtung von Indoorverstärkeranlagen im Institut 2 und in der BURG, da durch die Gebäudestruktur bedingt ein stark eingeschränkter Mobilfunkempfang gegeben ist. Der Vertrag wurde durch MSZ5 mit A1 abgeschlossen. Die Montage und Inbetriebnahme erfolgte 2013.

WLAN-Ausbau:

2011 wurde in der BURG und im Institut 2 ein WLAN zu Studienzwecken errichtet.

2012 erfolgte eine erste Erweiterung in der Burg.

2013 wurde ein Teil der DAUN Kaserne (Mädchentrakt) mit WLAN versorgt,

2016 erfolgte der weitere Ausbau in der BURG sowie in der DAUN Kaserne.

2019 wurde im Rahmen der Vorhabensabsicht und Errichtung der „Berufsbildende Höhere Schule für Führung und Sicherheit; Sicherheitsschule“ für diese Schule ein eigenständiges WLAN errichtet.

2020 erfolgte die Planung zur Ablöse des bestehenden WLAN Netzes an der TherMilAk und Zusammenführung mit dem WLAN der Sicherheitsschule. Durch die Einschränkungen der COVID19 Maßnahmen dauerte die Ablöse und Zusammenführung der WLAN an der TherMilAk länger als vorgesehen.

Die Fertigstellung sollte 2022 abgeschlossen werden. Dann werden im Bereich der TherMilAk (BURG, DAUN Kaserne, Institut 2 sowie in anderen Gebäuden in Summe 118 Accesspoints (elektronisches Gerät, das als Schnittstelle für kabellose Kommunikationsgeräte fungiert) zur Verfügung stehen.

Trotz dieser Dichte an Accesspoints ist eine komplette Versorgung mit WLAN aufgrund der baulichen Gegebenheiten einer Burg nicht garantiert.

Ad. Cook & Chill, Kaltverpflegung und Teeküche

Die Speisen der Finalisierungsküche wurden bemängelt. Die zu fleischlastigen Menüs treffen weder den Geschmack noch die unterschiedlichen Ernährungsweisen der kostteilnehmenden Personen.

Die Zusammensetzung der Kaltverpflegung ist nicht abwechslungsreich und besteht in erster Linie aus Wurstprodukten. In einem Fall wurde im Frühjahr 2021 schimmeliges Brot ausgegeben.

Viele MAk verbringen auch das Wochenende am Campus der TherMilAk. Es wurde die fehlende Nutzungsmöglichkeit einer Teeküche im unmittelbaren Nahbereich der Unterkunft bemängelt.

Die Speiseplanerstellung in den Finalisierungsküchen fällt in den Kompetenzbereich der territorialen Organisationen, und erfolgt unter Mitwirkung der Soldatenvertreter. Auf Basis der geltenden Vorschriften werden durch die Finalisierungsküchen das zur Verfügung stehende Portfolio genutzt, um die Verpflegungsversorgung sicherzustellen. Darüber hinaus darf auf die Ausführungen zum Abschnitt 4.1. („Verpflegssystem beim Bundesheer“) verwiesen werden.

Durch die jeweiligen Wirtschaftsunteroffiziere der Einheiten wird die Marschverpflegung angefordert und seitens der Finalisierungs-/Truppenküchen ausgegeben.

Im neuen Unterakunftsgebäude ist im Aulabereich (Zentrum des Gebäudes) ein großzügiger Aufenthaltsraum inklusive Teeküche je Stockwerk geplant. Jener Aufenthaltsbereich ist dafür vorgesehen, dass kleine Speisen außerhalb der Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen zubereitet werden können. Des Weiteren ist dieser abgetrennte Bereich für Kommunikations- oder kleine Lerngruppenveranstaltungen außerhalb der Dienstzeit angedacht.

Derzeit ist nicht geplant, zusätzliche Teeküchen in den bestehenden Unterakunftsgebieten des Objekts 051- Alte Burg zu errichten.

Ad. Heereskraftfahrzeug

Die zu geringen Transportkapazitäten/Heereskraftfahrzeuge führen zu ineffizienten Arbeits- und Ausbildungsabläufen.

Zu diesem Punkt ist festzuhalten, dass bei länger geplanten Vorhaben der entsprechende Fahrzeugbedarf z.B. über das zentrale Transportmanagement angefordert werden kann, um die nötige Bedarfsdeckung sicherzustellen.

4.4 Prüfbesuch beim sihpol AssE/Migr MilKdo B

Am 15. September 2021 führte die Parlamentarische Bundesheerkommission einen Prüfbesuch beim sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz/Migration im Südburgenland durch.

In Gesprächen mit Soldatinnen und Soldaten konnte sich die Kommission einen Überblick über die Einsatzaufgaben, die allgemeinen Rahmenbedingungen und die Herausforderungen verschaffen.

Die Kommission traf auf sehr motivierte und pflichtbewusste Soldatinnen und Soldaten im Einsatz. Die Kommunikation und die Zusammenarbeit der Assistenzeinheiten untereinander funktionierte gut.

Zu den Punkten Ausrüstung, Bewaffnung, Diensterteilung sowie Unterkunft und Möglichkeiten der Freizeitgestaltung wurden keine Mängel oder Beanstandungen geäußert. Die Schwierigkeiten im ersten Halbjahr 2021 mit teils unzureichend ausgestatteten Unterbringungsräumlichkeiten und teils nicht funktionstüchtigen Sanitäreanlagen in Schachendorf konnten mit der im Juli 2021 erfolgten Übersiedelung in ein angemietetes und baulich adaptiertes, früheres Zollhaus bereinigt werden.

Der Unterbringungsstandard bei den Gefechtsständen in Heiligenkreuz, Eberau und Rechnitz war ausreichend und in Ordnung.

Diese Beurteilungen der Parlamentarischen Bundesheerkommission stellen eine hohe Anerkennung des Engagements und der Leistungen der in sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsätzen/Migration eingesetzten Soldaten und Soldatinnen dar.

4.5 Prüfbesuch beim Jagdkommando

Am 15. September 2021 führte die Parlamentarische Bundesheerkommission einen Prüfbesuch beim Jagdkommando in Wiener Neustadt durch.

4.5.1 Allgemeines

Die Aufgaben des Jagdkommandos umfassen Spezialaufklärung, Kommandounternehmen, militärische Unterstützung, Erstreaktionskraft, kampfkraftiges Suchen und Retten, Einsatz von militärischen Krisenunterstützungsteams und militärische Evakuierungsoperationen.

Hauptaufgabe des Jagdkommandos ist es, Elitesoldaten auszubilden und diese auf Spezialeinsätze vorzubereiten. Die zweijährige Ausbildung zum JaKdo-Soldaten wird nach vier Abschnitten mit der Einsatzausbildung 1 abgeschlossen. Am Ende des vierten Abschnitts, mit Erreichung der sogenannten ersten Einsatzbereitschaft, erfolgt die Verleihung des Jagdkommando- und Unterstützungsabzeichens sowie die Übernahme in die Einsatzorganisation des Jagdkommandos.

In der Folge werden die Einsatzausbildungen 2 und 3 durchgeführt und nach diesem weiteren Jahr wird die volle Einsatzbereitschaft erreicht.

Alle Kräfte des Jagdkommandos sind für Luft-, Alpin-, Wasser- und Land-Einsätze ausgebildet, jedoch erfolgt zusätzlich eine Fachspezialisierung in kleineren Teams.

Die Verwendung im Jagdkommando-Dienst ist für die Dauer von 6 bis 9 Jahren vorgesehen; während dieser erfolgen weiterführende Spezialausbildungen und Laufbahnkurse. Danach ist ein Verbleib im Verband möglich und erwünscht.

4.5.2 Zusammenfassung

Personal

Das Jagdkommando verfügt über einen Befüllungsgrad von 86%. Ziel ist eine Erweiterung des Organisationsplans um 60 Arbeitsplätze. Die Bewerberanzahl verläuft in abfallender Tendenz, zudem ist bei der zweijährigen Jagdkommando-Ausbildung eine hohe Drop-out-Rate zu verzeichnen.

Sehr herausfordernd ist die Gewinnung von ausreichend qualifiziertem Personal. Um die Fähigkeiten und Kompetenzen des Jagdkommandos vollumfänglich erweitern zu können, ist eine deutliche Erhöhung des Soldatinnenanteils dringend geboten.

Für die Kadergewinnung ist eine höhere Kontingentierung an Rekruten mitentscheidend.

Trotz der Attraktivität der Eliteeinheit anzugehören, zählen die niedrigen Wertigkeiten der Arbeitsplätze im Verhältnis zum erforderlichen Arbeitseinsatz zu den Hauptgründen, warum sich junge Soldaten gegen den Verbleib beim Jagdkommando entscheiden. Verbesserung könnte ein attraktiveres Prämienmodell schaffen.

Bedarf besteht an einem jagdkommandointernen Physiotherapeuten.

Bekleidung, Ausrüstung

Milizsoldaten bemängelten das massive Fehl an individueller Mannesausrüstung. Die qualitativ sehr hochwertige Camouflage-Tarnausrüstung steht der Miliz des Jagdkommandos nicht zur Verfügung.

Bei den Kaderkräften besteht ein Fehl an Umlaufreserven für die Uniform inklusive der ergänzenden Mannesausrüstung.

Gerät, Bewaffnung

Eine ausreichende, geschützte Mobilität, z.B. Pandur Evolution, sowie Aufklärungsausstattung ist nicht gegeben. Es besteht ein Mangel an Führungsunterstützungsmittel/IKT-Technik.

Ein gravierender Fehl besteht an tragbaren schweren Waffen, z.B. der tragbare leichte Granatwerfer, der im internationalen Vergleich zur Standardausrüstung von Spezialeinheiten gehört.

Für Ausbildungen/Übungen müssen regelmäßig Ausbildungsmittel/Gerät ausgeborgt werden. Dies erschwert die Abläufe und Weiterentwicklung von Ausbildungsvorhaben.

Unterbringung

Der Anteil an Wochenpendlerinnen und -pendlern ist sehr hoch, weshalb die Kasernenunterkunftssituation beengt ist. Ein neues Unterkunftsgebäude in der Flugfeldkaserne ist ab 2023 geplant.

Ein adäquater Erhaltungs- und Reinigungszustand in der Maximilian-Kaserne ist nur unzureichend sichergestellt.

IT-Ausstattung

Die mangelnde Ausstattung an IT-Geräten und Zubehör für alltägliche Arbeiten und der schleppende Fortschritt im Bereich der Digitalisierung wurde kritisiert.

Verpflegung

Im Bereich der Verpflegungs- und Betreuungseinrichtungen besteht der Wunsch nach einem angemessenen Qualitätsstandard. Die Qualität der Speisen in der Finalisierungsküche (Cook & Chill) wurde als zu fleischlastig bemängelt.

Zusätzliche Verpflegungsmöglichkeiten waren nur in einem sehr eingeschränkten Umfang gegeben: Die Cafeteria-Öffnungszeiten von 06:45 bis 13:45 Uhr und das Speisen- und Warenangebot waren unzureichend.

Aufgrund der hohen Personaldichte am Wochenende besteht in den Taskgroups der Bedarf nach einer größeren Teeküche.

Gesamteindruck

Die Soldatinnen und Soldaten des Jagdkommandos sind hoch motiviert und erbringen sowohl im Inland als auch im Ausland ausgezeichnete Leistungen. Hervorzuheben ist der besonders respektvolle und wertschätzende Umgang zwischen den Berufs- und Milizsoldaten. Größte Herausforderung ist und bleibt die Personalgewinnung.

Zu den im Bericht letztangeführten Punkten („Zusammenfassung“) darf folgendes festgehalten werden:

Ad. Personal:

Das Jagdkommando verfügt über einen Befüllungsgrad von 86%. Ziel ist eine Erweiterung des Organisationsplans um 60 Arbeitsplätze. Die Bewerberanzahl verläuft in abfallender Tendenz, zudem ist bei der zweijährigen Jagdkommando-Ausbildung eine hohe Drop-out-Rate zu verzeichnen.

Sehr herausfordernd ist die Gewinnung von ausreichend qualifiziertem Personal. Um die Fähigkeiten und Kompetenzen des Jagdkommandos vollumfänglich erweitern zu können, ist eine deutliche Erhöhung des Soldatinnenanteils dringend geboten.

Für die Kadergewinnung ist eine höhere Kontingentierung an Rekruten mitentscheidend.

Trotz der Attraktivität der Eliteeinheit anzugehören, zählen die niedrigen Wertigkeiten der Arbeitsplätze im Verhältnis zum erforderlichen Arbeitseinsatz zu den Hauptgründen, warum sich junge Soldaten gegen den Verbleib beim Jagdkommando entscheiden. Verbesserung könnte ein attraktiveres Prämienmodell schaffen.

Bedarf besteht an einem jagdkommandointernen Physiotherapeuten.

Zum Themenkreis „Anreizsystem für eine mehrjährige Verpflichtung“ besteht seitens des Jagdkommandos eine langjährige Forderung, ein finanzielles Anreizsystem für Angehörige des Jagdkommandos zu implementieren. Nach wie vor besteht jedoch seitens BMKÖS keine Bereitschaft, neue Zulagen zu schaffen oder diese erheblich zu erhöhen. Es darf in diesem Zusammenhang erwähnt werden, dass Ausbilder und Teilnehmer an Jagdkommandoausbildungen und -übungen mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2018 Anspruch auf eine Erschwerniszulage (Jagdkommandozulage) gemäß § 19a des Gehaltsgesetzes 1956 (GehG), BGBl. Nr. 54 in der geltenden Fassung, haben. Die Höhe beträgt pro Tag, an dem der Bedienstete mehr als 4 Stunden in dieser Spezialverwendung eingesetzt ist, 0,32 vH (von Hundert) des besoldungsrechtlichen Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG; die Summe der Tagessätze darf jedoch in einem Kalendermonat 6,67 vH des vorgenannten Gehaltes nicht übersteigen.

Hinsichtlich „Erhöhung des Soldatinnenanteils“ wird festgehalten, dass auch beim Jagdkommando der Frauenförderungsplan des BMLV für den Zeitraum vom 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2025 (BGBl. II Nr. 126/2020) in vollem Umfang anzuwenden ist. Aufgrund der speziellen Anforderungen des Dienstes beim Jagdkommando ist es eine große Herausforderung, genügend Interessentinnen zu rekrutieren.

Zu den Themenfeldern Organisationsplan und Arbeitsplatzwertigkeiten ist anzuführen, dass die Arbeitsplätze des Jagdkommando - im Gegensatz zu den im Bericht erwähnten niedrigen Wertigkeiten – überwiegend im oberen und obersten Spektrum der Bewertungssystematik angesiedelt sind. Dies gilt für alle systematisch relevanten zum Vergleich heranzuziehenden Teile, wie das Kommando, die Einsatzbasis, die Lehrabteilung und die Task Group. Auch die Arbeitsplätze des Verwaltungspersonals bewegen sich durchwegs im obersten möglichen Wertigkeitsbereich.

Der angeführte erhöhte Arbeitseinsatz ist ein eindeutiger Quantitätsaspekt und kein Qualitätsaspekt. Auch dieser wurde adäquat durch die Anzahl der Arbeitsplätze und deren entsprechende Bewertungen berücksichtigt.

Bei einem Vergleich mit der Jägertruppe des ÖBH (z.B. einer Jägerbrigade mit Brigadekommando, Jägerbataillon mit Jägerkompanien) und den Lehrabteilungen der Schulen kann dies schlüssig nachvollzogen werden. Beispielhaft seien hier die Personalkosten eines Brigadekommandos mit den Personalkosten des Kommandos Jagdkommando angeführt.

- Brigadekommando Jägerbrigade: 213.105 €
- Kommando Jagdkommando: 233.049 €

Zum Themenfeld „Grundwehrdienerkontingentierung“ ist anzuführen, dass in Verfolgung der gegebenen Prioritätensetzung das Jagdkommando bis einschließlich 2021 stets vollständig gemäß den Bedarfsmeldungen befüllt worden ist.

Bekleidung, Ausrüstung

Milizsoldaten bemängelten das massive Fehlen an individueller Mannesausrüstung. Die qualitativ sehr hochwertige Camouflage-Tarnausrüstung steht der Miliz des Jagdkommandos nicht zur Verfügung.

Bei den Kaderkräften besteht ein Fehlen an Umlaufreserven für die Uniform inklusive der ergänzenden Mannesausrüstung.

Die Miliz verfügt aktuell über eine hochwertige Bekleidung und persönliche Ausrüstung, die in einem Pixeltarndruck bereitgestellt wurde. Inzwischen wurden die präsenten Teile des Jagdkommandos mit einer Bekleidung und persönlicher Ausrüstung in Multi Cam ausgestattet.

Es ist beabsichtigt, auch die Milizsoldaten des Jagdkommandos, nach Maßgabe verfügbarer budgetärer Mittel, auf Bekleidung und persönlicher Ausrüstung in Multi Cam umzurüsten.

Die entsprechenden Umlaufreserven werden nach Maßgabe verfügbarer budgetärer Mittel sukzessive aufgebaut werden.

Gerät, Bewaffnung

Eine ausreichende, geschützte Mobilität, z.B. Pandur Evolution, sowie Aufklärungsausstattung ist nicht gegeben. Es besteht ein Mangel an Führungsunterstützungsmittel/IKT-Technik.

Ein gravierender Fehlen besteht an tragbaren schweren Waffen, z.B. der tragbare leichte Granatwerfer, der im internationalen Vergleich zur Standardausrüstung von Spezialeinheiten gehört.

Für Ausbildungen/Übungen müssen regelmäßig Ausbildungsmittel/Gerät ausgeborgt werden. Dies erschwert die Abläufe und Weiterentwicklung von Ausbildungsvorhaben.

Der Ersatz der abgenutzten Standard-Aufklärungssätze durch am Stand der Technik befindliches Gerät ist in Bearbeitung.

Generell stehen dem Jagdkommando ausreichende Munitionsmengen zur Verfügung, dass es jedoch bei großen und intensiven Übungsphasen zu kurzzeitigen Engpässen (Nachschub innerhalb des Verbandes) kommen kann, ist nicht auszuschließen.

Die Beschaffung des leichten, tragbaren Granatwerfer wird derzeit in der Systemabteilung vorbereitet. Die Systemabteilungen sind bemüht, den Umfang der systemspezifischen Ausbildungsmittel in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Budgetmitteln kontinuierlich zu erhöhen.

Unterbringung

Der Anteil an Wochenpendlerinnen und -pendlern ist sehr hoch, weshalb die Kasernenunterkunftssituation beengt ist. Ein neues Unterkunftsgebäude in der Flugfeldkaserne ist ab 2023 geplant.

Ein adäquater Erhaltungs- und Reinigungszustand in der Maximilian-Kaserne ist nur unzureichend sichergestellt.

Der Ausbau der Infrastruktur in der FLUGFELD Kaserne ist mittel- bis langfristig gesichert. Ein Masterplan wurde gemeinsam mit dem Nutzer entwickelt und wird gemäß Priorisierung umgesetzt. Dabei wurde auch die komplette Infrastruktur der Kaserne (Flächenwidmung, Straßen- und Leitungsnetz, etc.) neu geplant und auf den zukünftigen Bedarf hin optimiert.

Für die Umsetzung des Masterplans sind derzeit über € 80 Mio. im Realisierungsprogramm abgebildet, bis 2025 werden Projekte in einer Größenordnung von ca. € 20 Mio. realisiert.

Zum Thema Unterkünfte ist zu vermerken, dass sich die Situation mit der Umsetzung des Masterplanes Schritt für Schritt verbessern wird. Die nächsten Gebäude mit Unterkunftsanteilen sind gemäß Priorität des Masterplans die Einsatzbasis und das Kommando. Eine Aufnahme in das Realisierungsprogramm bzw. eine Umsetzung ist jedoch frühestens beginnend mit 2024-25 möglich.

IT-Ausstattung

Die mangelnde Ausstattung an IT-Geräten und Zubehör für alltägliche Arbeiten und der schleppende Fortschritt im Bereich der Digitalisierung wurde kritisiert.

Es darf angemerkt werden, dass die Befragung durch die Kommission primär mit Milizpersonal des Jagdkommandos durchgeführt wurde, das zum Zeitpunkt des Besuches (15. September 2021) an einer Sonderwaffenübung teilnahm.

Für die Übung wurde auch IKT-Gerät (SMN-Rechner = sicheres militärisches Netz) als Leihe für die Miliz beantragt und zugewiesen. Im Zug der Übung wurde die Miliz auch bei der Verwendung des „Battlefield Management Systems“ (BMS) teilweise eingebunden. Im Bereich BMS gab es für die Stabsarbeit noch einen Bedarf an Hard/Software/Ausbildung zum Betrieb des BMS, der aber mittlerweile zum Teil bereits gedeckt ist (Zulauf von zusätzlichen 12 „Head-Quarter-Lizenzen“).

Die Funkgeräteausstattung für die Miliz war im Rahmen der Übung noch in Beschaffung und ist mittlerweile zugelaufen. Aufgrund des Umstieges auf das neue Funksystem im Jagdkommando und der damit erforderlichen Ausbildung am Gerät gab es Einschränkungen in der Bedienung. Dies wurde durch Berufskader kompensiert.

Im Bereich SMN-Rechner für das Personal Jagdkommando kam es zu einem Engpass an Gerät, weil die noch fehlenden Rechner für Neuzugänge im neuen Organisationsplan aufgrund von Lieferverzögerungen der Produzenten noch ausständig sind. Hier wurde der Engpass in der Zwischenzeit durch Leihgeräte behoben.

Im Bereich der Notebook (NB)-Ausstattung der Einsatznetzwerke ist ebenfalls Gerät aufgrund von Lieferverzögerungen ausständig, jedoch strukturell genehmigt.

Im Bereich der Funkausstattung ist Gerät in Beschaffung bzw. im Zulauf. Dadurch kam es ebenfalls zum Zeitpunkt des Besuches zu Einschränkungen.

Hinsichtlich der schleppenden Digitalisierung ist anzumerken, dass einerseits der Verband im SMN (sicheres militärisches Netz) arbeitet, aber auch im Bereich der Einsatznetzwerke und des BMS durchaus gut gerüstet ist. Zudem erfolgte ein weiterer Zulauf von BMS-Lizenzen, um künftig die digitale StbArbeit zu forcieren.

Zusammenfassend ist zu diesem Themenkreis festzuhalten, dass im Bereich der IKT-Ausstattung der Miliz noch ein Fehl besteht, Funkgeräte aber bereits im Zulauf sind und auch Notebooks für die Miliz geplant sind. Damit verbunden ist die Ausbildung an den neuen IKT-Systemen für das Milizpersonal im Rahmen von Waffenübungen noch durchzuführen.

Ebenfalls besteht noch ein Fehl an IKT-Gerät (SMN und für NB gehärtet für Einsatznetzwerke), welche sich aber größtenteils in Planung bzw. im Zulauf befinden. Im Bereich der Digitalisierung/digitaler Stabsdienst wiederum wurde die Ausstattung an BMS-Lizenzen vorerst für eine TaskGroup (TG) beschafft. Eine weitere Beschaffung (BMS - Hard/Software) ist noch erforderlich, der Bedarf jedoch bereits entsprechend eingemeldet.

Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass sich die Kritik auf einen Zustand bei der Versorgung mit IKT-Gerät bezieht, welcher zwischenzeitlich teilweise bereits behoben ist. Bei noch fehlendem Gerät sind Lieferverzögerungen (elektronische Bauteile, Transportraum) verantwortlich, welche außerhalb des Einflussbereichs des BMLV und ÖBH liegen, deren Lösung aber auch bereits absehbar ist.

Verpflegung

Im Bereich der Verpflegungs- und Betreuungseinrichtungen besteht der Wunsch nach einem angemessenen Qualitätsstandard. Die Qualität der Speisen in der Finalisierungsküche (Cook & Chill) wurde als zu fleischlastig bemängelt.

Zusätzliche Verpflegungsmöglichkeiten waren nur in einem sehr eingeschränkten Umfang gegeben: Die Cafeteria-Öffnungszeiten von 06:45 bis 13:45 Uhr und das Speisen- und Warenangebot waren unzureichend.

Aufgrund der hohen Personaldichte am Wochenende besteht in den Taskgroups der Bedarf nach einer größeren Teeküche.

Der erwähnte „angemessene Standard“ ergibt sich aus der Einsatzerfahrung der Soldaten, welche im Ausland einerseits ein anderes Speisenangebot kennen als am Standort (unter Friedensbestimmungen), und andererseits aufgrund des Umstandes, dass die Betreuungseinrichtungen einem anderen Standard als im Inland entsprechen (müssen).

Im Bereich Hygiene bzw. Qualität der verarbeiteten Lebensmittel (LM) gibt es aus fachlicher Sicht keine Beanstandungen. In Entsprechung der geltenden Vorschriften wird durch die Finalisierungsküchen das zur Verfügung stehende Portfolio genutzt, um die Verpflegsversorgung sicherzustellen.

Aufgrund der Darbietungsform als Buffet liegt es in der Eigenverantwortung jedes Verpflegsteilnehmers, sich ausgewogen zu ernähren, die Feldkochunteroffiziere stehen als Auskunftsperson zur Verfügung. Eine Ausgewogenheit kann aufgrund der Rezepturerstellung durch die Heereslogistikschule (HLogS) und die regelmäßige Prüfung der Qualität der gelieferten Lebensmittel nicht in Abrede gestellt werden. Anregungen seitens des Jagdkommandos wurden und werden berücksichtigt und die Umsetzung/Machbarkeit geprüft. Der Speiseplan unterliegt in Zusammenarbeit mit HLogS/Lehrgruppe Ernährung den ernährungsphysiologischen Grundlagen. Die gesamte Produktion, die Lagerung, Verteilung sowie Fertigstellung der Speisen unterliegt strengsten ernährungswissenschaftlichen Kriterien, und der gesamte Prozess wird gewissenhaft überwacht und protokolliert. Damit ist sichergestellt, dass nur beste Qualität auf den Tellern der Grundwehrdiener und Bediensteten landet.

Die Verpflegsausgabe erfolgt in Buffetform. Die Soldaten können aus drei Mittagsmenüs wählen. Dazu wird eine reichhaltige Auswahl an Suppen, Salaten und Beilagen angeboten. Einschränkungen im Warenangebot gab es zeitweise aufgrund der COVID- 19-Bestimmungen. Ab 2020 wurde dem Jagdkommando aufgrund der hohen Belastungen der Verpflegszuschlag in Form von Sportnahrung genehmigt

Der Betrieb der erwähnten Betreuungseinrichtung wird durch die Soldatenheimkommission festgelegt. Diese ist für das Warenangebot, Öffnungszeiten, etc. verantwortlich. Die Regelung

erfolgt durch die MWV – MktW – SHO (Militärwirtschaftliche Verwaltungsweisung - Versorgung mit Marketenderwaren im Inland - Richtlinie für ortsfeste Soldatenheime – SOLDATENHEIMORDNUNG). Die Kontingentierung der Betriebseinrichtung erfolgt durch das Jagdkommando.

Innerhalb der Taskgroups (TG's) stehen dem Kaderpersonal eine bzw. zwei Teeküchen zur Verfügung, darüber hinaus sind in der Container-Unterkunfts-Anlage zwei weitere Teeküchen verfügbar. Die Auslastung derselben divergiert aufgrund der allgemeinen und der speziellen Auftragslage sehr stark. Es gibt jedoch weder in der 1. TG noch in der 2. TG eine Teeküche, in welcher sich alle Kadersoldaten gleichzeitig aufhalten könnten. Dies ist aber auch gemäß Raumbedarfsrichtlinien nicht erforderlich bzw. abdeckbar. Prinzipiell wird die dem jeweiligen Standort nähere Teeküche genutzt, was zu einem temporär befristeten Platzmangel führen kann. In diesem Zusammenhang ist jedoch anzuführen, dass im Rahmen des Ausbaus der FLUGFELD Kaserne zwei neue TG-Gebäude errichtet werden, wodurch derartige Probleme künftig nicht mehr auftreten werden.

Zusätzlich wird ein Gebäudekomplex errichtet, in welchem die Betreuungseinrichtungen, die Finalisierungsküche und der Speisesaal untergebracht sind. Bei Entsprechung der Öffnungszeiten der Betriebseinrichtung kann von einer Mindernutzung der Teeküchen ausgegangen werden.

Gesamteindruck

Die Soldatinnen und Soldaten des Jagdkommandos sind hoch motiviert und erbringen sowohl im Inland als auch im Ausland ausgezeichnete Leistungen. Hervorzuheben ist der besonders respektvolle und wertschätzende Umgang zwischen den Berufs- und Milizsoldaten. Größte Herausforderung ist und bleibt die Personalgewinnung.

Diese Beurteilungen stellen eine hohe Anerkennung des Engagements und der Leistungen der Soldaten und Soldatinnen des Jagdkommandos dar.

5. Weitere Themen – Miliz

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

5.1 Teilmobilmachung im Jahr 2020

Bei den 13 aufgegebenen Jägerkompanien war zu keinem Zeitpunkt die Struktur gemäß Organisationsplan vollumfänglich gegeben.

Während des Assistenzeinsatzes mangelte es an militärischem Gerät, wie z.B. Nachtsichtmittel, Stichschutzwesten, Pfeffersprays, Sicherheitsholstern und Taschenlampen.

Die Harmonisierung der Einsatzbesoldung sowie die Einführung einer Freiwilligen- und Kaderausbildungsprämie traten nach einer Anpassung im Heeresgebührengesetz mit 1. August 2021 in Kraft.

5.2 Personal

Der jährliche Gesamtbedarf in der Einsatzorganisation kann bei den Offizierinnen und Offizieren der Miliz nur zu ca. 55% und bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren der Miliz nur zu ca. 40% abgedeckt werden.

Im Oktober 2020 wurde die modulartige Milizunteroffiziersausbildung eingeführt, die den Zulauf für notwendiges Personal auch bei Seiten- oder Wiedereinstieg erleichtern soll.

Um qualifiziertes Personal für Dienstposten des Mobfachpersonals zu gewinnen und der Fluktuation entgegenzuwirken, bedarf es einer Anpassung der Wertigkeiten.

Die Applikation „Informationsmodul Miliz“ - IMM als digitale Kommunikationsplattform ist ein wichtiger Schlüssel für den Zusammenhalt der Miliz.

5.3 Bekleidung, Bewaffnung, Ausrüstung

Für Übungen der Milizeinheiten sind jeweils ressourcenaufwendige Dispositionsmaßnahmen erforderlich, um das vorhandene, eigentlich für die Milizverbände vorgesehene militärische Gerät zur Verfügung zu haben, denn es befindet sich teilweise im Auslandseinsatz oder wird bei den Akademien und Schulen verwendet.

Maximal vier Jägerbataillone und vier Pionierkompanien Miliz sind bei einem Gleichzeitigkeitsbedarf ausrüstbar.

Mangelgerät sind u.a. Fahrzeuge, IKT-Gerät, Nachtsichtmittel, Stichschutzwesten und Sicherheitsholster.

5.4 Budget

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

5.5 Sozialrechtliche Nachteile

Frühstarterbonus ab 1.1.2022

Zusätzlich zu den Leistungen einer Pension gebührt für jeden Beitragsmonat, der vor Vollendung des 20. Lebensjahres erworben wurde, ein Frühstarterbonus in der Höhe von einem Euro pro Beitragsmonat, höchstens jedoch € 60,-. In diesem Zusammenhang werden Zeiten eines Präsenz-

oder Ausbildungsdienstes nicht berücksichtigt, weil diese keine Zeiten einer sozialversicherungsrechtlichen Erwerbstätigkeit sind.

Ausgleichszulagenbonus bzw. Pensionsbonus bei geringer Pension

Langzeitversicherten Personen gebührt zur Ausgleichszulage oder bei geringer Pension ein Ausgleichszulagenbonus bzw. Pensionsbonus. Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes werden jedoch nur im Ausmaß von einem Jahr als Beitragsmonate angerechnet.

Kinderbetreuungsgeld, Familienzeitbonus

Ein Anspruch auf ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld und auf Familienzeitbonus besteht nur, wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller in den letzten sechs Monaten vor der Geburt des Kindes einer durchgehenden sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nachgegangen ist. Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes zählen jedoch nicht als eigene sozialversicherungsrechtliche Erwerbstätigkeit. Eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von insgesamt maximal 14 Tagen ist zulässig.

Diese drei vorgenannten sozialrechtlichen Themen sind rasch zu lösen, um dem Anspruch, dass präsenzdienstleistende Soldatinnen und Soldaten keine finanziellen Nachteile erleiden, gerecht zu werden.

Miliz Zertifikat

Das Bundesheer entwickelte gemeinsam mit der TÜV-Austria-Akademie ein Modell zur Zertifizierung von militärischen Qualifikationen nach internationalen Normen. Mit diesem Pilotprojekt können militärisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten ins Zivile übersetzt werden.

Ein „ÖBH-Bildungsscheck“ soll zur weiteren Attraktivierung der Miliztätigkeiten für die Wirtschaft beitragen.

Zusammenfassung

Es gilt die Rahmenbedingungen der Miliz zu optimieren. Kernpunkte dabei sind die Verbesserung der Personalgewinnung, der Ausstattung und der Milizservices sowie die konsequente Abbildung der Fachstrukturen Miliz auf allen Führungsebenen sowie die Anpassung der Planstellenwertigkeiten.

Zu den dargestellten Themen darf folgendes festgehalten werden:

Ad. 1 Teilmobilmachung

Bei den 13 aufgegebenen Jägerkompanien war zu keinem Zeitpunkt die Struktur gemäß Organisationsplan vollumfänglich gegeben.

Während des Assistenzeinsatzes mangelte es an militärischem Gerät, wie z.B. Nachtsichtmittel, Stichschutzwesten, Pfeffersprays, Sicherheitsholstern und Taschenlampen.

Die Harmonisierung der Einsatzbesoldung sowie die Einführung einer Freiwilligen- und Kaderausbildungsprämie traten nach einer Anpassung im Heeresgebührengesetz mit 1. August 2021 in Kraft.

Die designierten Milizkompanien wiesen bereits vor der Einberufung unterschiedliche Fehlstellen auf. Diese wurden durch die Befreiungen vom Einsatzpräsenzdienst verstärkt. Der Einsatz von Kaderpersonal war daher einerseits zur Sicherstellung der Funktion des Organisationselements (OrgEt) notwendig, und andererseits ist die Mobilmachungseinteilung von Kaderpersonal aus der Friedensorganisation grundsätzlich vorgesehen.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass die Struktur der Milizkompanie gemäß Organisationsplan nicht den ggstdl. Einsatzerfordernissen entsprachen. Für den Einsatz im sicherheitspolizeilicher Assistenzeinsatz Migration/hilfesuchende Flüchtlinge (hsF) bestehen eigene Organisationspläne. Die Struktur der Milizkompanie musste daher entsprechend angepasst werden.

Die Besonderheit der Ausrüstung der Mobilmachungsorganisation (MobOrg) liegt darin, dass die Organisationspläne die Versorgungsgüter vorwiegend in nachstehende Kategorien teilen.

- Mobanteil militärisches Gerät: Geräte-Soll, das bei „M“-Elementen für die Erfüllung der Aufgaben des Aufgabentyps „M“ bereitgehalten wird. Dieses Gerät dient vorrangig der Disposition.
- Ergänzungsgerät: Beinhaltet die Summe des Ergänzungsgerätes. Diese Güter werden entweder durch Disposition zugewiesen oder erst auf besondere Weisung beschafft oder im Wege des MBG aufgebracht.

Um in einem Anlassfall (Übungen, Teilmobilmachung) den Milizverbänden in der jeweils geforderten materiellen Konfiguration (abhängig vom geforderten Einsatzspektrum) das erforderliche Gerät zukommen zu lassen, sind jeweils umfangreiche und kräftebindende Dispositionsmaßnahmen erforderlich. Dabei wird Gerät der Präsenzorganisation bzw. Gerät der Mobilmachungsorganisation (MobOrg), das der Präsenzorganisation zudisponiert ist, einschließlich der Bestände von Akademien und Schulen und gegebenenfalls aus den Assistenzeinsätzen (einzelne Engpassgüter mitunter auch aus den Auslandseinsätzen) entsprechend umverteilt.

Im vorliegenden Einsatz wurde zwar ein einheitlicher Organisationsplan eingenommen, jedoch mit einer „mission tailored“ Materialstruktur. Im Bereich der Mobilität ergab sich daher ein erhöhter Bedarf an Transportraum in Form von handelsüblichen Fahrzeugen (Qualität Kleinbus i.e. Kombikraftfahrwagen groß).

Da materiell eine Struktur eingenommen wurde (Ausstattung auch der Grundwehrdiener mit P80 und der Stichschutzwesten), die nicht dem Organisationsplan entsprach, war die materielle Sicherstellung (matSistg) nur unter Belastung der Materialbestände für Friedens-, Dienst- und Ausbildungsbetrieb möglich. Dies hatte wiederum Engpässe bei der Präsenzorganisation zur Folge. Jene Kräfte, die die Miliz dann wieder abzulösen hatten, mussten Einsatzvorbereitung und Ausbildungsbetrieb mit den um die Leihen verminderten Beständen unter den daraus folgenden Einschränkungen abdecken.

Die Aufbietung im Frühjahr 2020 zeigte auf, dass im Falle einer eskalierenden Entwicklung während derartiger Einsätze eine nachfolgende Mobilmachung personell und materiell nur eingeschränkt abdeckbar wäre. Aufgrund der allgemeinen strukturell geplanten Minderausstattung der Miliz erscheinen die Milizverbände aus Sicht der Logistik nur eingeschränkt einsetzbar. Die notwendige Umverteilung von Gerät aus der Präsenzorganisation wirkt sich folglich auch negativ auf deren Einsatzbereitschaft aus.

Durch die Dispositionsmaßnahmen vor und während der Teilmobilmachung konnte die Ausstattung der Kräfte im Assistenzeinsatz (insb. P80, Sicherheitsholster, Ausgabe aller verfügbaren Stichschutzwesten und handelsüblichen PKW) im geforderten Fähigkeitsumfang abgedeckt werden (z.B. wurden 48 Kombikraftfahrwagen groß 4x4 geleast und in weiterer Folge zugekauft) bzw. war der Transportbedarf mit Anmietung durch den Einschreiter/Assistenzanforderer, damit teilweise durch BM.I, gedeckt worden).

Zwischenzeitlich wurden Beschaffungen (z.B. Nachtsichtbrillen, Mannschafts-LKW) getätigt und werden sukzessive nach Zulauf an die Verbände der Mobilmachungsorganisationen zugewiesen.

Ad. 2 Personal

Der jährliche Gesamtbedarf in der Einsatzorganisation kann bei den Offizierinnen und Offizieren der Miliz nur zu ca. 55% und bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren der Miliz nur zu ca. 40% abgedeckt werden.

Im Oktober 2020 wurde die modulartige Milizunteroffiziersausbildung eingeführt, die den Zulauf für notwendiges Personal auch bei Seiten- oder Wiedereinstieg erleichtern soll.

Um qualifiziertes Personal für Dienstposten des Mobfachpersonals zu gewinnen und der Fluktuation entgegenzuwirken, bedarf es einer Anpassung der Wertigkeiten.

Die Applikation „Informationsmodul Miliz“ - IMM als digitale Kommunikationsplattform ist ein wichtiger Schlüssel für den Zusammenhalt der Miliz.

Zusätzliches Mobfachpersonal mit der entsprechenden Wertigkeit wurde dem BMKöS zur Bewertung übermittelt und durch dieses abgelehnt.

Die Implementierung des Organisationselements IMM ist in Umsetzung begriffen.

Ad. 3 – Bekleidung, Bewaffnung, Ausrüstung und

Ad 4. - Budget

Für Übungen der Milizeinheiten sind jeweils ressourcenaufwendige Dispositionsmaßnahmen erforderlich, um das vorhandene, eigentlich für die Milizverbände vorgesehene militärische Gerät zur Verfügung zu haben, denn es befindet sich teilweise im Auslandseinsatz oder wird bei den Akademien und Schulen verwendet.

Maximal vier Jägerbataillone und vier Pionierkompanien Miliz sind bei einem Gleichzeitigkeitsbedarf ausrüstbar.

Mangelgerät sind u.a. Fahrzeuge, IKT-Gerät, Nachtsichtmittel, Stichschutzwesten und Sicherheitsholster.

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

Die Beschaffungen für die Miliz werden konsequent weitergeführt, um die Ausrüstung der Milizverbände weiter voranzutreiben. Dabei ist es auch wichtig festzuhalten, dass der Zulauf der Geräte aufgrund oft längerer Lieferzeiten nicht unmittelbar nach Auftragsvergabe erfolgen kann. Ebenso ist es wichtig, dass die aktuell im Einsatz stehenden Soldaten (z.B. Botschaftsbewachung) die beste verfügbare Ausstattung verwenden können, auch wenn diese eigentlich für die Miliz beschafft wird. Aus diesem Grund sind bei jenen Geräten und Gegenständen, die im Bundesheer insgesamt Mangelgerät sind, ständig Dispositionsmaßnahmen erforderlich.

Im Realisierungsprogramm 2021 – 2024 sind weitere Beschaffungen von Fahrzeugen, Schutzausrüstung, Funkgeräten, Nachtsicht usw. vorgesehen und werden auch – wie oben angeführt – konsequent weitergeführt, sodass die Ausstattung der Miliz sukzessive verbessert wird.

Im Juli 2020 wurde das Sonderinvestitionspaket in der Höhe von € 200,- Mio präsentiert. Das Sonderbudget dient notwendigen Beschaffungen in den Bereichen Ausrüstung, Gerät und Infrastruktur, und es kommt demnach zum Regelbudget hinzu. Mit diesem zusätzlichen Budgetvolumen werden 4 Jägerbataillone (JgB) voll ausgestattet. Die persönliche Ausrüstung (Kampfhelm, Schutzausrüstung) und die Beschaffung von Fahrzeugen werden die Schwerpunkte der Investition bilden.

Im Mai 2021 wurden 35 von 178 beschafften geländegängigen LKW an drei Miliz JgB übergeben. Ungeachtet des Zulaufs der weiteren beschafften LKW wird trotzdem nur eine Teilmobilität mit

militärischen Fahrzeugen gegeben sein. Für eine starke Miliz werden weiter finanzielle Mittelzuweisungen nötig sein, bis alle Milizanteile gemäß Organisationsplan ausgerüstet sind.

Mit dem Bundesfinanzrahmen 2021 bis 2024 wurde ein mehrjähriges Milizpaket im Umfang von 200 Mio. € beschlossen (2021 und 2022: jeweils 70 Mio. €; 2023: 60 Mio. €).

Auszahlungsschwerpunkte für die Tranche 2022:

- Bergefahrzeug mittel, Bergefahrzeug leicht + Spezialanhänger 30 t (17,3 Mio. €)
- Funktionsfahrzeuge Führungsunterstützung (7 Mio. €)
- Funktionsfahrzeuge Militärpolizei und Führung –Milizanteil (7 Mio. €)
- Hakenlastsysteme (5 Mio. €)
- Modulare ballistische Schutzwesten (4 Mio. €)
- Geländegängiger LKW Pick Up (2,3 Mio. €)
- Truppenfunksystem CONRAD (2,4 Mio. €)
- Komplettierung der Scharfschützensysteme (1,1 Mio. €)
- Soldatenfunkgeräte mit Headset Standard und Kommandant (1,0 Mio. €)

Hingewiesen werden soll dabei auf den Umstand, dass Zahlung und Zulauf nicht immer parallel verlaufen.

Grundsätzlich ist auszuführen, dass sich die Miliz aus der selbstständig strukturierten Miliz, den Milizanteilen zur Ergänzung der präsenten Einsatzorganisation sowie den Milizexperten zusammensetzt.

Die selbstständig strukturierte Miliz (ca. 20% der gesamten Einsatzorganisation) wird vorwiegend für regionale/stationäre Schutzaufgaben eingesetzt, der überwiegend größte Teil der Miliz ist als Milizanteil organisiert und ist in die Truppengliederung der präsenten Einsatzorganisation integriert.

Die Milizexperten sind Personen, deren – vor allem ziviles – Expertenwissen für die Zwecke des Bundesheeres genutzt wird und umfasst ca. 500 Milizsoldaten.

Gemäß Vorgabe sollte vorerst für die Hälfte der Fähigkeitsträger der Miliz Ausstattung und Ausrüstung (in der Höhe von vorerst ca. 230 Mio. Euro – ohne Aufwendungen für Milizübungstage, Ausbildungskosten, Infrastrukturbedarf bzw. Betrieb) beschafft werden, die insbesondere für die Verbesserung der persönlichen Ausrüstung/Ausstattung, die Herstellung der Nachtsicht- bzw. Nachtkampffähigkeit, die Verbesserung der Präzisionswirkung, die Erhöhung der Mobilität sowie die Angleichung der Führungsfähigkeit dient.

Im Zusammenhang mit der Verfügbarmachung zusätzlicher budgetärer Mittel für die Miliz („Milizpaket“) wurde seitens BMF die Forderung erhoben, die Auszahlungen für die Miliz im Budgetvollzug (Finanzierungshaushalt) im Sinne einer Auswertung ersichtlich zu machen. Hierbei

wurde jener Variante der Vorzug gegeben, bei der sämtliche Finanzpositionen (Konten) im Hinblick auf deren „Milizrelevanz“ einzeln beurteilt und bewertet (mit Prozentsätzen zwischen 0 und 100 hinterlegt) wurden. Die Umsetzung der Darstellung des Milizbudgetanteils erfolgt im Haushaltsinformationssystem (HIS).

Die bisherigen Auswertungen erbrachten für den „Milizanteil“ folgende Werte:

2018 und 2019: rd. 125 Mio. €,

2020: rd. 140,7 Mio. €.

Die Erwartung für 2022 beläuft sich auf rd. 144 Mio. €.

Obgleich die Anschubfinanzierung durch das Milizpaket im Jahr 2024 vorerst ausläuft, ist es unabdingbar, weitere Zusatzmittel für diesen so wesentlichen Teil des Österreichischen Bundesheeres zur Verfügung zu erhalten. Ein Teil der zusätzlichen Mittel in den kommenden Jahren wird daher auch in die Stärkung der Miliz fließen und werden die in den letzten Jahren bereits begonnenen Investitionen in die Miliz fortgesetzt.

Ad. 5 - Sozialrechtliche Nachteile

Frühstarterbonus ab 1.1.2002

Zusätzlich zu den Leistungen einer Pension gebührt für jeden Beitragsmonat, der vor Vollendung des 20. Lebensjahres erworben wurde, ein Frühstarterbonus in der Höhe von 1 € pro Beitragsmonat, höchstens jedoch 60 €. In diesem Zusammenhang werden Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nicht berücksichtigt, weil diese keine Zeiten einer sozialversicherungsrechtlichen Erwerbstätigkeit sind.

Ausgleichszulagenbonus bzw. Pensionsbonus bei geringer Pension

Langzeitversicherten Personen gebührt zur Ausgleichszulage oder bei geringer Pension ein Ausgleichszulagenbonus bzw. Pensionsbonus. Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes werden jedoch nur im Ausmaß von einem Jahr als Beitragsmonate angerechnet.

Kinderbetreuungsgeld, Familienzeitbonus

Ein Anspruch auf ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld und auf Familienzeitbonus besteht nur, wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller in den letzten sechs Monaten vor der Geburt des Kindes einer durchgehenden sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nachgegangen ist. Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes zählen jedoch nicht als eigene sozialversicherungsrechtliche Erwerbstätigkeit. Eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von insgesamt maximal 14 Tagen ist zulässig.

Diese drei vorgenannten sozialrechtlichen Themen sind rasch zu lösen, um dem Anspruch, dass präsenzdienstleistende Soldatinnen und Soldaten keine finanziellen Nachteile erleiden, gerecht zu werden.

Die vorgenannten Gesetzesmaterien des Sozialrechts fallen nicht in den Zuständigkeitsbereich des BMLV, und der politische Konsens betreffend Beseitigung dieser sozialrechtlichen Nachteile der Präsenzdienstleistenden Soldaten ist bis dato nicht gegeben. Die o.a. Punkte 1 und 2 fallen in den Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Punkt 3 in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ).

Aufgrund einer Initiative des BMLV fand am 28. September 2021 zwischen Vertretern des BMSGPK und des BMLV eine Besprechung auf Beamtenebene zum Thema „Ressortspezifische Novellierung des ASVG und APG; Novellierungsersuchen des BMLV betreffend verbesserte Berücksichtigung von Präsenzdienstzeiten“ statt.

Ziel der Besprechung war die Gleichstellung aller Präsenz- und Ausbildungsdienstzeiten mit den Beitragszeiten der Erwerbstätigkeit durch das BMSGPK anzustreben, um dadurch die sozial(versicherungs)rechtlichen Nachteile von Milizsoldaten zu beseitigen.

Das BMSGPK sagte im Zuge der Besprechung zu, dass die Bestrebungen des BMLV hinsichtlich der vorgenannten Punkte an die zuständige politische Ebene herangetragen werden.

Darüber hinaus wurden bei den konkreten, regelmäßig ergangenen Novellierungsersuchen an das BMSGPK bzw. BMAFJ betreffend den „Frühstarterbonus ab 01.01.2022“, den „Ausgleichszulagen-/Pensionsbonus bei geringer Pension“ sowie das „Kinderbetreuungsgeld- und Familienzeitbonusgesetz“ immer wieder die Anrechnung aller Zeiten des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes als Beitragsmonate auf Grund einer Erwerbstätigkeit seitens des BMLV gefordert. Es wird aktuell weiter betrieben, die sozialrechtlichen Nachteile abzuarbeiten.

Abschließend darf darauf hingewiesen werden, dass sich der Rechnungshof im Zuge einer Prüfung auch mit den genannten sozialrechtlichen Problemen der Milizsoldaten befasst.

Ad. 6 - Miliz Zertifikat

Das Bundesheer hat gemeinsam mit der TÜV-Austria-Akademie ein Modell zur Zertifizierung von militärischen Qualifikationen nach internationalen Normen entwickelt. Mit diesem Pilotprojekt können militärisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten ins Zivile übersetzt werden.

Ein „ÖBH-Bildungsscheck“ soll zu weiteren Attraktivierung der Miliztätigkeiten für die Wirtschaft beitragen.“

Wie bereits im o.a. Abschnitt 4.2. („Prüfbesuch an der HUAk“) ausführlich dargelegt, wurde zur Stärkung des Stellenwertes der Miliz in der Wirtschaft eine Kooperation zwischen Heeresunteroffiziersakademie und WIFI-Oberösterreich zur Zertifizierung von Gruppen- und Zugskommandanten als „Qualifizierte Führungskraft“ (seit 2018) und das Pilotprojekt „Zertifizierte Führungskraft“ (ZFK) in Zusammenarbeit BMLV mit TÜV Austria-Akademie im Juli 2021 implementiert.

Beide Möglichkeiten laufen planmäßig und stellen einen Mehrwert für die zertifizierte Person im nationalen und internationalen Umfeld dar. Die Kosten der Zertifizierung sind vom Werber selbst zu tragen.

Zum Gegenstand „ÖBH-Bildungsscheck“ werden derzeit etwaige Umsetzungsschritte beurteilt.

Mag. Klaudia Tanner