



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91147/1-PMVD/2019

24. Jänner 2020

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 2018 Stellung zu beziehen:

Stellungnahme zum Jahresbericht 2018 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 2018 der Parlamentarischen Bundesheerkommission über ihre Tätigkeiten und Empfehlungen nachstehende Stellungnahme. Sämtliche in dieser Stellungnahme verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt, Frauen und Männer gleichermaßen.

1. Allgemeines:

1.1. Ausgangslage:

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren feststellbar, sind auch im Jahre 2018 die sicherheitspolitischen Herausforderungen an die Republik Österreich vielschichtiger geworden. Eine anwachsende und immer komplexere Terrorgefahr, manifeste Gefährdung aus dem Cyberraum sowie die fortdauernde Migrationssituation betreffen nicht nur große Teile der europäischen Staaten, sondern auch die österreichische Bevölkerung. Es ist realistisch, dass gegenwärtig und auch in näherer Zukunft Sicherheitsgefährdungen in der dargestellten Form für Österreich anzunehmen sind.

Angesichts derartiger Szenarien kommt dem Österreichischen Bundesheer (ÖBH) als effiziente, verlässliche und umfassend wirkende Sicherheitsorganisation ein besonderer Stellenwert zu. Zu den Kernaufgaben des ÖBH zählt die Sicherstellung der staatlichen Souveränität, der wichtigsten Infrastruktur und die Verteidigung des Landes im Ernstfall. Das

ÖBH hilft auch im Assistenzfall bei Elementarereignissen, Terrorfällen und bei der Bewältigung von Migrationsströmen.

Zur Bewältigung dieser Aufgaben und vor allem zur Abwehr der zu erwartenden Bedrohungen ist nur ein zeitgemäß ausgestattetes Bundesheer in der Lage.

1.2. Verteidigungspolitische Konsequenzen:

Moderne Ausrüstung, Kommunikationsmittel, Fahrzeuge, Hubschrauber und Flugzeuge, aber auch Waffen, Munition, Treibstoff und Verpflegung sind unentbehrlich und somit Voraussetzung für die verfassungsgemäße Aufgabenerfüllung. Damit das Gerät auch verfügbar und einsatzbereit ist, muss es regelmäßig gewartet und gepflegt werden und darüber hinaus auch immer wieder durch modernes Gerät ergänzt bzw. ersetzt werden.

Im Jahre 2018 konnte – zur Verbesserung der Mobilität und zum Schutz der Truppe – im Rahmen eines „Mobilitätspaketes“ der Ankauf diverser Fahrzeuge (z.B. geländegängige Lastkraftwagen, Funktionsfahrzeuge, geschützte Mehrzweckfahrzeuge, etc.) im Wege einer Sonderfinanzierung vorgenommen werden.

Dennoch ist festzuhalten, dass zur Erfüllung des verfassungsmäßigen Auftrages des Bundesheeres im Sinne der o.a. Ausführungen Beschaffungen und Modernisierungen in folgenden Bereichen zwingend notwendig sind:

- Gepanzerte und ungepanzerte Fahrzeuge
- Bewaffnung und persönliche Schutzausrüstung
- Digitalisierung und Cyber-Fähigkeiten
- Informationsgewinnung
- Düsentrainerflugzeuge sowie leichte Mehrzweckhubschrauber als Ersatz für ausfallende Modelle
- Drohnenabwehr

Die im Laufe des Jahres 2018 durchgeführten Beschaffungsvorgänge lassen keineswegs den Schluss zu, dass damit das ÖBH in die Lage versetzt ist, den vielschichtigen und aktuellen Anforderungen universell gerecht zu werden. Massive Defizite im Bereich diverser Waffensysteme, des Personalstandes – dies insbes. angesichts der heranstehenden Pensionierungswelle - und der Infrastruktur bedeuten starke Einbußen in Bezug auf die Leistungsfähigkeit des ÖBH. Beispielsweise besteht im Bereich der insgesamt 215 Kasernen und militärischen Liegenschaften ein hoher Investitionsbedarf, zumal bei etwa 65 % der bestehenden Infrastruktur größere Instandsetzungen oder sogar Neubauten erforderlich sind.

Mangelnde Investitionen in den letzten Jahrzehnten und der damit verbundene Fähigkeitsverlust des ÖBH bedingen, dass eine Schutzoperation zum umfassenden Schutz der österreichischen Bevölkerung nur mehr in Teilbereichen wahrgenommen werden kann.

Um die Sicherheit Österreichs auch weiterhin gewährleisten zu können, wird die vollinhaltliche Umsetzung des aktuellen Regierungsprogramms einschließlich einer entsprechenden finanziellen Dotierung anzustreben sein.

2. Ressortinterner Organisationsentwicklungsprozess/Beschwerdemanagement im BMLV:

Das ÖBH ist aufgrund der Bundesverfassung bestimmt, den Schutz der inneren Ordnung der Republik Österreich zu gewährleisten, und seine Souveränität gegen jede Bedrohung von außen zu verteidigen. Diesen vielschichtigen Herausforderungen haben sich alle Ressortangehörigen zu stellen, auch – situationsbedingt - unter extremen Belastungen. Dabei lassen sich – auch beim größten Bemühen – Probleme oder Konfliktsituationen nicht völlig vermeiden. Für das BMLV bedeutet dies, auf diese Situationen vorbereitet zu sein, und ihnen mit entsprechenden Maßnahmen zu begegnen. Eine naheliegende und unmittelbar anwendbare Methode, auf auftretende Probleme und dahingehende Beschwerden zu reagieren, ist ein strukturiertes Beschwerdemanagement. Dies wurde seitens des BMLV bereits frühzeitig innerhalb der bestehenden Verwaltungsstrukturen implementiert.

Das Beschwerdemanagement im ÖBH umfasst die Entgegennahme, Bearbeitung und Analyse von Beschwerden sowie die Durchführung/Kontrolle aller Maßnahmen, die das Ressort im Zusammenhang mit Beschwerden ergreift.

Das Ziel dieses umfassenden Beschwerdemanagements liegt darin, eine effiziente Erfüllung der vom Gesetzgeber vorgegebenen Aufgaben sicherzustellen, und die negativen Auswirkungen von Unzufriedenheit von Ressortangehörigen, aber auch von Ressortfremden, auf das Ressort zu minimieren, und die in Beschwerden enthalten Hinweise auf Systemschwächen zu nutzen. Eine profunde und strukturierte Behandlung von Beschwerden stellt eine wichtige Grundlage für mögliche positive Entwicklungsmaßnahmen für innere Abläufe dar. Diesem Umstand kommt darüber hinaus im Hinblick auf die Anforderungen zur Optimierung der Unternehmenskultur eine besondere Bedeutung zu. Die aus der Beschwerdebearbeitung gewonnenen Informationen sind auch besonders wertvoll für die Erhaltung der Qualität der Gesetzesvollziehung, zumal Hinweise auf die Angemessenheit der Vorschriftenlage und die Einhaltung der Vorgaben geliefert werden. Darüber hinaus gewähren sie Einsichten in die Erwartungen von Ressortangehörigen, aber auch der Bevölkerung, in die Funktionalität der Handlungsweisen des Ressorts. Aufgrund entsprechender Analysen können Systemmängel erkannt werden, und erforderlichenfalls eine Priorisierung für Maßnahmen zur Lösung bzw. Verbesserung vorgenommen werden.

Eine laufende Maßnahmenkontrolle stellt sicher, dass diese Erkenntnisse effizient umgesetzt werden. Deshalb wird durch interne Vorgaben gewährleistet, dass die aus der Beschwerdeauswertung und Maßnahmenkontrolle gewonnen Informationen den ressortinternen Fachbereichen zugänglich gemacht werden.

Zusammenfassend kann daher festgestellt werden, dass die umfassende und systematische Beschwerdeinformationsnutzung einen wesentlichen Teil des Qualitätsmanagements des Ressorts darstellt, zumal dadurch Problemlösungen entwickelt und innerbetriebliche Rahmenbedingungen so gestaltet werden können, dass eine bestmögliche Aufgabenerfüllung realisiert wird.

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

Zum besseren Verständnis wird den jeweiligen konkreten im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht gesetzten Problemlösungen bzw. Maßnahmen der bezugnehmende Anlassfall im Wortlaut des Jahresberichtes 2018 in *kursiver Schrift* vorangesetzt.

3.1. Unangebrachte Ausdrucksweisen:

Im sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz Migration unterhielten sich ein Zugskommandant und sein Stellvertreter am Zugsegefechtsstand über ihre Soldatinnen und Soldaten mit Ausdrücken wie: „Scheiß Miliz“, „Alles Wichser“, „Solche Hurensöhne“ sowie „Jetzt hörts endlich auf ihr Deppen, da schlafen Leute“ (GZ 10/140-2018).

Die Verfahren zur disziplinarischen Würdigung der beiden Beschwerdebezogenen sind noch anhängig.

Ein UO tätigte gegenüber einer Soldatin im Zuge der Ausbildung Ansagen und Verhaltensweisen wie beispielsweise „.... geilen Arsch“, „.... auch im Bett von Vorteil.“, und eine Gestik mit der Zunge im Mund (GZ 10/174-2018).

Der Beschwerdebezogene wurde rechtskräftig disziplinarisch bestraft.

3.2. Schikanen:

Um die Einhaltung des Zeitpunktes der Tagwache in Erinnerung zu rufen, wurde eine Charge vom Gruppenkommandanten durch das Anschütten mit einem halben Kübel Wasser geweckt (GZ 10/051-2018).

Der Beschwerdebezogene wurde rechtskräftig disziplinarisch bestraft.

Ein Grundwehrdiener wurde durch einen anderen Rekruten, der den Dienst als Wachsoldat verrichtete, gehänselt und es erfolgten Bezeichnungen wie „Terrorist“ und die Übermittlung von WhatsApp-Fotos von Kopftuch tragenden Frauen (GZ 10/143-2018).

Unabhängig von der räumlichen Trennung des Beschwerdeführers vom Beschwerdebezogenen und dem Abzug des Beschwerdebezogenen vom Wachdienst, wurde der Beschwerdebezogene rechtskräftig disziplinar bestraft.

3.3. Mängel bei Unterkünften, bauliche Mängel:

Im Unterkunftsobjekt einer Kaserne waren die Grundwehrdiener in abgewohnten und mangelhaften Unterkünften untergebracht: Zugige Fenster, undichte Dachfläche mit Schimmelbildung. Die Sanitäreanlagen entsprachen in Bezug auf Hygiene und Funktionalität keinem zeitgemäßen Standard: 22 Duschen für 230 Mann, geringer Wasserdruck, fallweise fehlendes Warmwasser, defekte bzw. undichte Waschbecken, unangenehme Geruchsentwicklung bei den WC-Anlagen (GZ 10/001-2018).

Das Vorhaben Sanierung Dach/Fenster/Fassade des Objektes 003 in der RADETZKY Kaserne wurde mit einer Gesamtsumme von € 708.000.— in das Realisierungsprogramm aufgenommen. Aufgrund der budgetären Situation kann aus derzeitiger Sicht die Realisierung jedoch nicht sichergestellt werden.

Im Kompaniebereich einer Kaserne erfolgte die Reparatur der altersbedingt defektanfälligen Pissoir-Anlage unzureichend bzw. verspätet, sodass eine monatelange penetrante Geruchsbelastung auftrat (GZ 10/083-2018).

Festzuhalten ist, dass laufend Sanierungsarbeiten zur Abstellung der Missstände durch Fachfirmen vorgenommen wurden.

Das Vorhaben wurde im Rahmen des Sonderinvest-Programms mit einer Gesamtsumme in der Höhe € 6,57 Mio, beginnend mit 2018, in das Bauprogramm aufgenommen. Das Sonderinvest-Programm (2016-2019, ca. € 60 Mio.) musste jedoch 2018 gestoppt werden. Die begonnenen Vorhaben wurden über das Regelbudget bedeckt, alle noch nicht außenwirksamen Vorhaben mussten aufgrund der Budgetsituation verschoben werden. Dieses Vorhaben wurde mit Beginn 2022 in das Realisierungsprogramm aufgenommen.

Trotz eklatanten Platzmangels im Unterbringungs- und Kanzleibereich eines Fliegerhorstes wurde der Beginn eines erforderlichen und geplanten Bauvorhabens erneut verschoben (GZ 10/123-2018).

Das Vorhaben mit Gesamtkosten von € 380.000.- ist seit 2017 im Gange.

3.4. Organisatorische Mängel:

Acht Unteroffizierinnen erhielten über Jahre keine vollständige Ausgangsuniform (GZ 10/041-2018).

Die Ursache für die nicht erfolgte Auslieferung von Uniformen lag nicht im Zuständigkeitsbereich des BMLV, sondern bei einer zivilen Zulieferfirma. Durch Umstellung im System der Erstausrüstung und Einbindung einer weiteren Zulieferfirma konnte dieser Mischstand behoben werden.

Erst durch Beschwerdeführung erhielt ein Grundwehrdiener die Vergütung seiner Fahrkosten (GZ 10/147-2018).

Die Ansprüche des Beschwerdeführers wurden unverzüglich geprüft, und der festgestellte offene Betrag umgehend angewiesen. Das mit der Administration befasste Personal wurde zu entsprechender Sorgfalt angehalten.

Ein Heeresfahrerschullehrer konnte wegen der fehlenden Anzahl von Fahrschulfahrzeugen der Klasse C die Heereskraftfahrerausbildung nur unzureichend durchführen. (GZ 10/132-2018)

Im 4. Quartal 2018 wurden die ersten 50 von insgesamt 140 Fahrschullastkraftwagen an die Truppe übergeben. Bis zum Zulauf aller neuen Fahrzeuge sind die vorhandenen Fahrzeuge mit Priorität der Instandsetzung zuzuführen.

3.5. Militärärztliche Betreuung und militärärztliche Einschränkungen:

Ein Rekrut erhielt trotz oftmaliger militärärztlicher Behandlung von immer wiederkehrender Rücken- und Beinbeschwerden nicht die gebotene dauerhafte Befreiung vom Chargen- oder Wachdienst. Eine dauerhafte Änderung in eine andere Funktion erfolgte erst nach der Beschwerdeführung (GZ 10/003-2018).

Der beschwerdebezogene Heeresvertragsarzt wurde belehrt.

3.6. Nicht einsichtige Gestaltung dienstlicher Maßnahmen:

Sechs Milizoffizieren wurde vier Tage vor dem Beginn eines Laufbahnkurses/Pionierausbildung die Einberufung mit der nichtzutreffenden Begründung eines fehlenden militärischen Bedarfs aufgehoben (GZ 10/008-2018).

Eine akut aufgetretene Personalsituation führte zur Undurchführbarkeit des Seminars. Das Seminar wurde nochmals angeboten. Vier der sechs Beschwerdeführer nahmen daran teil.

27 Kaderanwärtern konnten aufgrund von Ausbilder-mangel die Kaderausbildung 2 nicht zeitgerecht absolvieren. Die vorerst befürchteten negativen Auswirkungen auf die Laufbahn konnten wegen eines zusätzlich später angebotenen Kurses hintangehalten werden (GZ 10/029-2018).

Durch entsprechende Maßnahmen der Dienstbehörde konnte sichergestellt werden, dass alle Teilnehmer der Kaderausbildung 2 diese Ausbildung absolvieren konnten, und keine dienstrechtlichen Nachteile für die Beschwerdeführer entstanden sind.

Einem Grundwehrdiener wurde im Zusammenhang mit seinem Versetzungswunsch ein Bittrapport bei seinem Kompaniekommandanten nicht ermöglicht und in weiterer Folge sein Anliegen nicht ordnungsgemäß bearbeitet (GZ 10/090-2018).

Unabhängig davon, dass das beschwerderelevante Versäumnis durch eine akut aufgetretene Erkrankung des Bearbeiters verursacht worden ist, wurden dem Beschwerdeführer die näheren Umstände in einem klärenden Gespräch erläutert.

Bei der Zielüberprüfung mit Bestenauswahl bei der Kaderanwärter-Ausbildung 1 wurden Soldatinnen und Soldaten mit Fragen konfrontiert, welche nicht Ausbildungsinhalt waren. Die beschwerdegegenständlichen Prüfungsfragen wurden aus der Wertung/Bestenauswahl der KAAusb1 genommen (GZ 10/095-2018).

Zur Vermeidung ähnlich gelagerter Probleme wurden nachstehende Vorgaben festgelegt:

- Es dürfen nur Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen geprüft werden, welche im Lehrgang vermittelt wurden;
- das Schwergewicht ist auf die praktische Überprüfung von Lehrinhalten zu legen;
- der Prüfungsumfang ist den Lehrgangsteilnehmern transparent im Vorfeld zur Kenntnis zu bringen;
- das Prüfungsergebnis ist (auch bei dezentraler, gleichzeitiger Prüfung) den Lehrgangsteilnehmern unter Einhaltung des Datenschutzes unverzüglich nach der Gesamtauswertung bekannt zu geben;
- bei Verlangen ist den Lehrgangsteilnehmern Einsicht in ihre Prüfungsarbeit zu gewähren.

Ein Unteroffizier erhielt eine persönliche gerichtliche Ladung per eingeschriebenen Brief über die Dienststelle sowohl geöffnet im Original als auch elektronisch zugestellt (GZ 10/127-2018).

Der Anlassfall wurde im Hinblick auf die heeresinternen Zustellabläufe seitens der Fachdienststellen einer ausführlichen rechtlichen Überprüfung und Evaluierung unterzogen.

Während eines Auslandeinsatzes unterblieb für einen UO trotz Übernahme geänderter Aufgaben und Funktionen die besoldungsrechtliche Aufstockung um drei Werteinheiten. Diese ist zwischenzeitlich erfolgt (GZ 10/138-2018).

Die Auszahlung der zustehenden Abgeltung wurde rückwirkend veranlasst.

Umfangreiche und überdurchschnittliche Übungsleistungen wurden einem Zugführer des Milizstandes für die Anrechnung zur Beförderung zum Wachtmeister nicht ausreichend berücksichtigt (GZ 10/152-2018).

Eine eingehende Prüfung des Sachverhaltes durch die Fachabteilung/BMLV ergab, dass unter Berücksichtigung der vom Beschwerdeführer erbrachten Leistungen im Rahmen von Pflichtwaffenübungen in den Jahren 2007 bis 2016 der Zeitraum für die Zielerreichung mit 4 Wochen festzulegen war.

3.7. Nichtbeachtung von Vorschriften/Gesetzen:

Bei einer Stabskompanie unterblieb die Wahl der Soldatenvertreter (GZ 10/021-2018).

Die Soldatenvertreterwahl wurde unverzüglich nachgeholt. Der beschwerdebezogene Kompaniekommandant wurde belehrt.

Ein Offizier beachtete beim Verschießen von Knallmunition mit dem StG 77 die Sicherheitsbestimmungen nicht (GZ 10/050-2018).

Der Beschwerdebezogene wurde belehrt und ermahnt.

Die Erledigung einer ordentlichen Beschwerde unterblieb durch den Vorgesetzten (GZ 10/079-2018).

Die beschwerdebezogenen Verantwortlichen wurden über die korrekte Vorgangsweise belehrt.

3.8. Evaluierung von Vorschriften:

Am 1. September 2018 kenterte ein Arbeits- und Pionierboot auf der Donau bei Hainburg im Rahmen eines Girls' Camp. Mehrere Personen erlitten leichte Verletzungen. Zwei Teilnehmerinnen konnten nur schwer verletzt geborgen werden.

Im Abschlussbericht der Untersuchungskommission des Bundesheeres vom 28. November 2018 wurde festgestellt:

- *Das Boot war technisch in Ordnung. Es konnte kein Hinweis auf ein technisches Gebrechen festgestellt werden.*
- *Die Fahrweise war bis zum Unfall unauffällig. Das Kentern des Bootes hätte laut Gutachter jedoch verhindert werden können, wenn die Geschwindigkeit reduziert worden wäre; möglicherweise hat der Bootsführer die Lage anders eingeschätzt. Ob der Bootsführer schuldhaft gehandelt hat, wird die Justiz klären.*
- *Unmittelbar nach dem Unfall waren alle Soldaten mit Rettungsmaßnahmen beschäftigt. Durch das rasche Einschreiten der zufällig vor Ort übenden Freiwilligen Feuerwehr ergab sich der Eindruck, dass die Rettungskette bereits aktiviert worden war.*
- *Es war den verantwortlichen Kommandanten bereits unmittelbar nach dem Kentern klar, dass Frauen fehlen. Soldaten haben unter Einsatz ihres Lebens alles versucht, die Teilnehmerinnen zu retten. Es wurde noch auf der Donau unter dem Boot und am Ufer nach den Vermissten gesucht. Die Suche wurde erst eingestellt, als die beiden Frauen unter dem Boot gefunden wurden. Der Vorwurf, die Suche sei vorzeitig eingestellt worden, hat sich nicht bewahrheitet bzw. bestätigt.*
- *Zum Zeitpunkt, als das Boot am Ufer lag, wäre es aufgrund der Strömung und des starken Wellenganges lebensgefährlich gewesen, unter das Boot zu tauchen. Erst als das Boot durch Seilwinden des Schiffes der Schifffahrtsaufsicht „Hainburg“ angehoben wurde, konnte der Raum darunter weiträumiger abgetastet werden.*

Die Parlamentarische Bundesheerkommission legt Wert darauf, dass

- *alle Sicherheitsbestimmungen bei Veranstaltungen zum Anwerben von Frauen und Männern für einen Dienst im Bundesheer eingehalten werden. In diesem Zusammenhang wird angemerkt, dass solche Werbeveranstaltungen Einblicke und Eindrücke vom Dienst im Bundesheer vermitteln sollen, nicht jedoch die Durchführung von unzutreffenden oder realitätsfremden Ausbildungsinhalten beinhalten dürfen.*
- *zivile Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei (Werbe-)Veranstaltungen des Bundesheeres/z.B. Girls' Camp nicht risiko- und/oder gefahrgeneigten Situationen, die eine vorgestaffelte militärische Ausbildung erfordern, ausgesetzt werden.*
- *im Bereich der Personalwerbung transparente Regelungen bezüglich Ausbildungsabläufe und Zuordnung der Verantwortlichkeiten geschaffen werden.*

Dazu ist festzuhalten, dass bei Personalwerbeveranstaltungen grundsätzlich zwischen zwei unterschiedliche Arten zu differenzieren ist. Die erste Veranstaltung im Rahmen einer Öffentlichkeitsveranstaltung, wie z.B. „Girls' Day“ oder „Tag der offenen Tür“, hat das Ziel und den Zweck, der Interessentin oder dem Interessenten das ÖBH in seiner Vielfalt näher zu bringen, und das Interesse für eine Laufbahn als Soldat/Soldatin zu wecken bzw. zu steigern.

Bei Folgeveranstaltungen, wie z.B. „Girls´ Camp“, sollte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Soldatenberuf als interessante Karrieremöglichkeit in praktischer Form vermittelt werden. Durch diese Vermittlung sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die ersten Gefühle und Erkenntnisse, z. B. wie schwer ist das Rückengepäck und das Sturmgewehr, wie kalt kann es im Zelt während der Nacht sein, usw., gewinnen. Auch kleine Erlebniswerte können im Rahmen des Mitfahrens auf einem Kampffahrzeug oder einem Pionierboot vermittelt werden, und so die Freiwilligenbereitschaft für eine Karriere als Berufssoldat/in erhöhen.

Realitätsfremde Ausbildungsinhalte werden grundsätzlich bei derartigen Veranstaltungen nicht durchgeführt, weil nur einfache Ausbildungsinhalte, wie z.B. Handhabung einer Waffe, Ausbildung am Schießsimulator, Orientieren im Gelände, Leben im Felde mit Übernachten im Zelt, Mitfahren am Kampffahrzeug, usw., vermittelt werden.

Im Bereich der Personalwerbung gibt es eine klare Trennung bezüglich der Zuordnung der Verantwortlichkeiten.

Das Heerespersonalamt bewirbt im Vorfeld die Veranstaltung selbst, sammelt die Interessentinnen/Interessenten-Meldungen, administriert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer während der Veranstaltung, veranlasst die Versicherung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und führt im Rahmen der Veranstaltung die Wehrdienstberatung und Rekrutierung durch, stellt z.B. Life-Berichte über Social Media bereit, führt nach der Veranstaltung die Wehrdienstberatung und Rekrutierung weiter fort und führt ein qualitatives Feedbackverfahren durch.

Die durchführenden Verbände sind für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Veranstaltung verantwortlich. Der jeweilige Kommandant ist für die ordnungsgemäße Durchführung, Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen, Einhaltung der militärischen Ordnung und Disziplin der einzelnen Soldaten verantwortlich.

4. Prüfbesuche der Parlamentarischen Bundesheerkommission:

4.1. Prüfbesuch beim Heerespersonalamt:

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte am 25. April 2018 einen Prüfbesuch im Prüfzentrum HPA in Wels für die Eignungsprüfung Ausbildungsdienst durch.

Nach Vorträgen über den Ablauf der Eignungsprüfung informierte sich die Parlamentarische Bundesheerkommission bei den Mitgliedern des Dienststellenausschusses über dienststellenrelevante Anliegen, besichtigte Prüfungsabläufe und nutzte die Gelegenheit zu Gesprächen mit Probandinnen und Probanden vor Ort.

Im Zuge des Prüfbesuches wurden nachstehende Themen erörtert:

Personalwerbung:

Der Leiter HPA betonte, dass die Personalgewinnung Bundesheer zwar grundsätzlich eine Aufgabe jeder Führungsebene darstellt, im speziellen aber die Abt. D/HPA damit betraut ist.

Die Kern-Zielgruppe bezüglich des Soldatenberufs stellt die Gruppe der 14 bis 29-Jährigen dar. Wichtig ist auch das Umfeld, Eltern, Verwandte und Freundeskreis. Neben Info-Veranstaltungen (Berufsinformationsmessen, Girls-Day/Camps, Nationalfeiertag, Job-Days etc.) und bei Stellungsterminen wird mittlerweile verstärkt über soziale Medien für das ÖBH geworben. Deutliche Pluszähler sind Argumente wie fixes Gehalt, fundierte Ausbildung einschließlich Sport, Outdoor-Aktivitäten, kurz: ein „cooler Job“.

Die Werbemaßnahmen des HPA und der Truppe haben die Anwärterzahlen in den letzten Jahren steigen lassen (Im Jahr 2015: 2400, 2016: 3900, 2017:5143).

Geplant ist mit Ende 2018 eine Bundesheer-App, welche die Vernetzung und den Informationsaustausch für Stellungspflichtige, Präsenzdienler und Interessierte erleichtern soll. Damit könnte man dem Informationsmangel über den Dienst beim Bundesheer unter anderem bei der Gruppe der „Unter-18jährigen“ entgegenwirken.

Dazu wird angemerkt, dass an einer Neukonzeption der Karriere WebSite (www.karriere.bundesheer.at) gearbeitet wird. Unabhängig dazu wird an einer Bundesheer App gearbeitet, die auf zwei Plattformen die Lebenssituation, Stellung und Grundwehrdienst und die damit zusammenhängenden Behördenverfahren einerseits sowie Personenbindung, Öffentlichkeitsarbeit, Personalgewinnung, Service, etc. andererseits abdecken soll.

Eignungsprüfung Ausbildungsdienst:

Eine positive Eignungsprüfung der Probandinnen und Probanden berechtigt zur Absolvierung der Kaderanwärter-Ausbildung. Ein Nichtbestehen der Eignungsprüfung bedeutet grundsätzlich kein endgültiges Aus. Die Prüfung kann wiederholt werden und dafür können Vorbereitungshilfen (Vorbereitungstage an Wochenenden, Trainingstipps, FIT FÜRS HEER) in Anspruch genommen werden.

Die körperlichen Limits bei der Eignungstestung wurden sowohl für Frauen als auch für Männer reduziert, um vielen eine Laufbahn beim Bundesheer zu ermöglichen. Ziel ist es jedenfalls, möglichst wenige Bewerberinnen und Bewerber auszuschneiden. Beispielsweise können ca. 5% nicht schwimmen. Probandinnen können bei einem negativen Ergebnis in das Programm FIT FÜRS HEER einsteigen, Soldatinnen und Soldaten können von der Truppe aufgeschult werden. Konkret haben im Jahr 2017 von 4400 Personen 2540 (57,7%) auf Anhieb bestanden.

Ziel der psychologischen Kadereignungs-Testung ist die Feststellung der Qualifikationsstufe, die die grundsätzliche Eignung für eine Mannschaftsfunktion oder eine Kaderfunktion bedeutet. Zum Bestehen dieser Testung müssen zumindest 10% der Anforderungen erfüllt werden. Die Testungen erfolgen in drei unterschiedlichen Situationen: neutral, hohe Belastung und nach der Belastung. Damit wird eine Prognose für den Ausbildungserfolg ermöglicht. 2017 wurden 2942 Testungen (2689 Männer, 253 Frauen) durchgeführt, 60% erreichten die gewünschte Qualifikationsstufe (59% der Frauen, 64% der Männer).

Drop-Out-Rate:

Es besteht eine hohe Drop-Out-Rate von Soldatinnen bei der Truppe.

Die Zahl an Frauen ist gestiegen, sie „im System“ zu halten ist das Ziel. Die Bedeutung von Soldatinnen für das Gesamtgefüge ist bei manchen Verbänden im Bundesheer noch nicht angekommen. Dies ist auch eine Frage der Dienstaufsicht. Darüber hinaus fehlt es an einer gewissen Anzahl („kritische Masse“) damit Soldatinnen bei der Truppe als Standard empfunden werden.

Das Pilotprojekt FIT FÜRS HEER ist ein wichtiges Werkzeug, um angehende Soldatinnen sowohl körperlich als auch mental auf die Herausforderungen des Soldatenberufs vorzubereiten.

Um auf die Gründe des Ausscheidens von Soldatinnen, die den Dienst vorzeitig beenden, besser reagieren zu können, ist bereits eine Erweiterung der Feedback-Möglichkeiten/Online-Befragungen etc. vorgesehen.

Ein verbindlicher OrgPlan ist zur Laufbahn- und Karriereplanung erforderlich. Eine Hauptzielgruppe der Kaderwerbung sind die wehrpflichtigen Männer.

Die Drop-Out-Rate bei den Soldatinnen, welche die Kaderanwärterausbildung absolviert haben, und als Unteroffizier oder Offizier in den Personalstand übernommen wurden, liegt seit Jahren regelmäßig unterhalb jener ihrer männlichen Kollegen. Sie beweisen damit trotz der Tatsache, dass ihr Anteil nur etwa bei 4 % des Militärpersonals liegt, eine hohe Stabilität.

Das Pilotprojekt „FIT FÜRS HEER“ wurde einer umfassenden Evaluierung unterzogen, und die daraus gewonnenen Erkenntnisse umgesetzt.

Bei Austritt einer Soldatin werden im Rahmen eines standardisierten Exit-Interviews auch die Gründe für den Austritt erhoben. Künftig soll dies auch nach erfolgtem Austritt auf freiwilliger Basis online ermöglicht werden.

Arbeitsbelastung Kader:

Die Vorsitzenden des Dienststellenausschusses HPA machen eine hohe Arbeitsbelastung durch die rasant gestiegene Probandenanzahl geltend. Da ohnehin nicht alle positiv getesteten Kaderanwärter sofort ausgebildet werden können, wäre auch eine Reduzierung der Probandinnen und Probanden in Abstimmung mit der Kaderanwärter-Ausbildungsanzahl notwendig. In diesem Zusammenhang weisen sie darauf hin, dass zurzeit bei der KAAusbl aufgrund der hohen Anzahl eine Besten-Auswahl stattfindet.

Zu diesem Punkt wird festgehalten, dass in den Prüfgruppen nunmehr ein zusätzlicher Arbeitsplatz für Prüfunteroffiziere vorgesehen ist. Dies wird die Bewältigung des durch die hohe Probandenanzahl gestiegenen Arbeitsanfalls wesentlich erleichtern.

Infrastruktur – Standort:

Hessen Kaserne Wels:

Das Prüfzentrum Nord/HPA in Wels bildet in der Hessen Kaserne keine räumliche Einheit. Eine Sporthalle ist nicht vorhanden, die 400m-Laufbahn weist bei weitem keinen zeitgemäßen Standard auf und Sportüberprüfungen finden in ehemaligen Büroräumlichkeiten statt.

AG Garnisonstraße Linz:

Die Musterung der Stellungspflichtigen aus Oberösterreich wird im AG Garnisonstraße in Linz durchgeführt. Die in der Vergangenheit angedachte Verlegung der Stellungenstraße nach Hörsching kommt aus Gründen einer suboptimalen Verkehrsanbindung und wegen des Fehlens der baulichen Infrastruktur am Fliegerhorst nicht in Frage.

Eine Zusammenlegung des Prüfzentrums Nord/HPA mit der Stellungenstraße des MilKdo OÖ am Standort AG Garnisonstraße in Linz bietet – aufgrund der verkehrstechnischen und infrastrukturellen Gegebenheiten – einen zweckmäßigen Lösungsansatz.

In diesem Zusammenhang wurde angeordnet, dass

- das Amtsgebäude Garnisonstraße zu erhalten ist,
- das Heerespersonalamt nach erfolgter Generalsanierung des Objektes 4 dorthin zu verlegen ist und
- die weiteren Dienststellen an Ort und Stelle zu belassen sind.

Im Rahmen von Koordinierungsgesprächen der betroffenen Dienststellen wird die weitere Vorgehensweise abgestimmt.

4.2. Prüfbesuch beim AUTCON 38/KFOR:

KFOR wurde nach Beendigung des Kosovo-Krieges 1999 mit einer Stärke von über 50000 Soldaten gegründet und im Laufe der Jahre lagebedingt auf etwa 4000 Soldatinnen und Soldaten reduziert. Diese Truppenstärke soll vorerst bleiben. Deutschland beendete 2018 den Einsatz bei KFOR wegen eines gestiegenen Kräftebedarfs bei anderen Friedens-Missionen. In den kommenden Jahren werden die militärischen Fähigkeiten von KFOR zugunsten anderer Aspekte reduziert. Beispielsweise werden LMT-Liasion Monitoring Teams forciert: 1 LMT-Haus in Orahovac und 1 LMT-Haus und ein CIMIC-Element in Suva Reka. Deren Aufgabe ist es, durch Präsenz in Dörfern und Städten den Truppenschutz zu erhöhen und das Lagebild zu verdichten.

Allgemeines:

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte vom 23. bis 24. Mai 2018 beim AUTCON 38/KFOR einen Prüfbesuch vor Ort gemäß § 4 Wehrgesetz 2001 durch.

Die österreichischen Soldatinnen und Soldaten sind gut ausgebildet und bei der Bevölkerung angesehen. Die Lagesituation vor Ort ist ruhig.

In Gesprächen mit den Soldatinnen und Soldaten wurden folgende Themen und Problemkreise angesprochen:

Anmerkung: Die im Jahresbericht 2018 angeführten Punkte werden nachstehend fachbezogen zusammengefasst.

Personal, Besoldung und Personaleinsatzplan:

Es wird als notwendig erachtet, dass für potentielle Interessenten eine Planbarkeit und ein Konzept gegeben ist. Eine Personaleinsatzplanung für den Auslandseinsatz mit einem Zeithorizont nur bis zum Folgekontingent macht längerfristige Überlegungen/Vorkehrungen nicht möglich (S 21 im Jahresbericht, Punkt – Personaleinsatzplan).

Das Kontingent weist deutliche Fehlstellen im Bereich der Offiziere (-25%) und der Mannschaftsdienstgrade (-19%) auf. Der Fehlbetrag an Unteroffizieren beträgt 5%. Zwei Drittel des Personals besteht aus Berufssoldaten. Der Anteil an Soldatinnen ist 1,6%.

Bereits im August 2018 betrug die Personalbefüllung für AUTCON 39/KFOR 85,21%, was eine deutliche Verbesserung gegenüber dem, durch die PBHK besuchten AUTCON 38 bedeutet.

Als Grund für den Personalfehl wird die finanzielle Attraktivität des sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatzes im Inland in Verbindung mit den geringeren persönlichen Einschränkungen bei der Kasernierung angeführt. Eine finanzielle Attraktivierung des Dienstes wird als notwendig erachtet.

Die Besoldungsunterschiede zwischen dem Auslandeinsatz (um ca. 400 Euro weniger) und dem sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz im Inland werden vor dem Hintergrund der jeweiligen Rahmenbedingungen als ungerecht empfunden. Aufgrund des Fehls an Offizieren (-25%) müssen zum Teil mehrere Aufgaben von einer Person übernommen werden, eine gesonderte Abgeltung unterbleibt (S 20 im Jahresbericht).

Generell wurde von allen Dienstgraden ein korrektes und wertschätzendes Verhalten von und durch Vorgesetzten festgehalten. Das Vertrauen zu den Kommandanten ist gegeben.

Zur pauschalen Aussage, der Besoldungsunterschied zwischen Auslandseinsatz und sicherheitspolizeilichem Assistenzeinsatz betrage minus ca. € 400,--, ist folgendes festzuhalten:

2017 wurden Vergleichsberechnungen angestellt. Es hängt von Funktion (sowohl Inland als auch Ausland), Alter, Einsatzraum, Dienststand bzw. Miliz usw. ab, ob der Bezug im Auslandseinsatz oder Inlandseinsatz höher bzw. niedriger ist.

Diese Berechnungen waren Grundlage für das Bestreben, die Höhe einer Werteinheit (WE) von 4,4 % auf 6,4 % anzuheben, und derart in allen Konstellationen einen höheren Bezug im Auslandseinsatz zu gewährleisten.

Hinsichtlich der Übernahme mehrerer Funktionen wird auf § 9 Abs. 4 AZHG verwiesen, wonach bei der Ausübung von mehr als einer Funktion der Funktionszuschlag für die am höchsten abzugeltende Funktion gebührt. Eine Kumulierung von Funktionszuschlägen sieht das AZHG nicht vor.

Unterbringung und Verpflegung:

Je nach Funktion sind ein bis drei Soldaten in einem Einzel- oder Doppelcontainer einquartiert. Die Containerunterkünfte und Sanitäreinrichtungen im Camp Villaggio Italia sind abgewohnt. Beispielsweise wurde auf Schäden bei den Fenstern im Objekt 18 oder generell auf abgenutzte („quietschende“) und damit lärm erzeugende Betten hingewiesen. Bei Beanstandung von Mängeln (fehlende Klobrillen, Duschköpfe) erfolgt eine schleppende und unzulängliche Instandsetzung durch die internationale Campverwaltung. Die Essensversorgung im Camp Film City und in Novo Selo wird sehr gelobt. Massive Kritik gibt es an der Verpflegung im Camp Villaggio Italia.

Dort wird besonders die Essensauswahl (Fisch, Nudeln, Spaghetti) und die Qualität der Zubereitung (eintönig, lauwarm bis kalt) beanstandet.

Eine Essensabmeldung ist nur viermal im Monat möglich. Ein Lebensmittelladen fehlt im Camp. Aufgrund der restriktiven Vorgaben für das Verlassen des Camps und des fehlenden Angebots ist ein privater Lebensmittelankauf unmöglich. Es werden daher Angebote (Pizza, Burger) in den privaten Lokalen im Camp genutzt.

Für Patrouillen außerhalb der Normdienstzeit wird keine Marschkost zur Verfügung gestellt.

Bei KFOR sind die österreichischen Soldaten als „Untermieter“ in von Streitkräften der Partner betriebenen Camps untergebracht, womit für sie hinsichtlich der Unterkunft und der Versorgung die Standards der das Camp betreibenden Streitkräfte und deren Regelungen für das Verlassen des Camps gelten. In Folge der Rechtsstellung als „Mieter“ kann das BMLV nur marginal auf die Standards der Unterbringung und Versorgung in den Camps Einfluss nehmen. Dabei ist außerdem auf die militärdiplomatischen Beziehungen zu Italien Bedacht zu nehmen. Der österreichische NCC wurde angewiesen, die Situation im Camp Villaggio Italia zu beobachten und mit „diplomatischem Fingerspitzengefühl“ auf die italienische Lagerleitung Einfluss zu nehmen.

Der Unterkunftsstandard im Camp Film City in Pristina und Camp Maréchal De Lattre de Tassigny in Novo Selo ist grundsätzlich in Ordnung.

Im Camp in Novo Selo ist die Unterkunftssituation angespannt (keine Kapazitätsreserven, pro Zimmer zwei Personen). Eine Verbesserung der Unterkunftssituation wäre zur Schaffung von Privatsphäre wünschenswert.

Der Bau eines Containergebäudes in Novo Selo wurde beantragt. Als Sofortmaßnahme wurde die Verbringung von fünf Unterkunftscontainern für den Aufklärungscompound veranlasst. Über die Verbringung weiterer Container in den Einsatzraum wird entschieden, wenn die Entscheidung der NATO über die Reduktion der Kräfte bekannt ist. Der Ausbau der Containerunterkünfte in Novo Selo wird dann abgestimmt auf den Bedarf erfolgen. Dabei werden auch der Bedarf an Klimaanlage und Heizgeräten im Werkstättenbereich und der Bedarf an Berge- und Stapelgerät Berücksichtigung finden.

Bekleidung und Ausrüstung:

Im Camp Villaggio Italia gehen durch bzw. nach der Abgabe der Bekleidung zum Reinigen dienstliche und private Kleidungsstücke verloren. Die Kosten für 2,5 kg Wäsche belaufen sich auf 5,40 Euro. Ein Tausch der Leibwäsche ist für KPE-Soldaten nicht vorgesehen.

Ein Reinigungstausch ist nicht vorgesehen, weil bei Leibwäsche, auch im Auslandseinsatz, eine personenbezogene Reinigung vorgesehen ist und auch von der Masse der Soldaten bevorzugt wird. Ein Tausch nicht mehr tragbarer Leibwäsche ist für KPE-Soldaten, die nicht Anspruch auf eine Forterhaltungsgebühr haben, vorgesehen.

Es fehlt an passenden und qualitativ hochwertigen Kleidungsstücken (Schuhe, Handschuhe, Schlaf- und Rucksäcke, Kampfweste, Carinthia-Jacken) und Ausrüstungsgegenständen (Holster, Gurt für Pfefferspray). Die Notwendigkeit, Bekleidung und Ausrüstungsgegenstände privat anzukaufen, um halbwegs funktionell ausgestattet zu sein, ist nicht akzeptabel.

Den Soldaten des ÖBH wird qualitativ hochwertige militärisch erforderliche Bekleidung bereitgestellt. Das subjektive Empfinden einzelner Soldaten, nicht über ausreichend qualitativ hochwertige Bekleidung zu verfügen, ist zur Kenntnis zu nehmen, hat aber in einer systemischen Beurteilung keine Relevanz. Es gibt keine Notwendigkeit, Bekleidung und Ausrüstungsgegenstände privat anzukaufen, weil die Verwendung privater Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenstände im Dienst, und vor allem im Einsatz, verboten ist.

Auf Unverständnis stößt die Anordnung im Kontingent, zwei Garnituren HWC-Uniformen (Hot-Weather-Clothes) auszugeben, diese aber noch nicht tragen zu dürfen.

Die Entscheidung, wann HWC-Uniformen anstatt des Kampfanzuges 03 getragen werden darf, obliegt dem Kommandanten vor Ort.

Der neue Helm ist ungeeignet für das bisherige Schutzvisier bei CRC-Einsatz, daher muss bei derartigen Einsätzen der alte Helm verwendet werden.

Dazu wird angemerkt, dass weiterhin der (alte) Kampfhelm bereitgestellt wird. Es bleibt festzuhalten, dass der „alte“ Kampfhelm ebenfalls alle erforderlichen Funktionalitäten erfüllt, und keinesfalls als minderwertigere Ausstattung gesehen werden darf. Künftig werden jedoch Kräfte im CRC-Einsatz im Ausland mit einem neu beschafften „Satz Ordnungseinsatz – X77“ ausgestattet, welcher einen eigenen Helm beinhaltet.

Die Kugelschutzweste ist nicht in einer ausreichenden Anzahl der benötigten Größen Small und Medium vorhanden, sodass Large und X-Large ausgegeben werden müssen.

Die Kugelschutzweste ist im ÖBH in ausreichender Stückzahl in jeder Größe vorhanden. Aktuell werden die Kugelschutzwesten bei AUCON/KFOR gegen die neu beschafften „Ballistischen Westen modular“ ausgetauscht.

Die Ausstattung mit Pfefferspray ist zwar erfolgt, eine sichere und griffbereite Verwahrung am Gurt jedoch nicht möglich.

Derzeit befinden sich z.B. bei AUTCON/ALTHEA 60 Stk. Tragevorrichtungen für Pfeffersprays in Bestand. Bei Mehrbedarf erfolgt die Versorgung antragsgemäß auf dem Dienstweg.

Der dienstlich zugewiesene Gürtelholster lässt ein rasches Ziehen der Pistole nicht zu, weil die Kugelschutzweste über den Gürtel reicht. Aus diesem Grund kaufen sich die Soldatinnen und Soldaten privat einen passenden Holster. Da es keine eigene Magazintasche gibt, müssen die Magazine der Pistole in der Hosentasche versorgt werden.

Für die Soldaten im Ausland gibt es spezielle Sicherheitsholster für die Pistole 80. Diese Holster sind vor der Brust zu tragen und in der Handhabung besonders benutzerfreundlich.

Kfz-Geräte:

Die Heeres-Kraftfahrzeuge sind veraltet. Die Reparaturen langandauernd, teuer und häufig. Im Werkstättenbereich fehlen die Klimaanlage bzw. im Winter die Heizgeräte. Die Lieferung von Ersatzgerät dauert zu lange. Weiters wird darauf hingewiesen, dass bei Aufstockung des österreichischen Kontingentes im Camp in Novo Selo dringend besseres Berge- und Stapelgerät für die Containerbauten benötigt wird.

Die Beschaffung und Wartung der Fahrzeuge des Bundesheeres ist abhängig von den derzeit gegebenen finanziellen Ressourcen.

Die Nachtsichtmittel sind abgenützt und entsprechen bei weitem nicht mehr dem heutigen Standard.

Die Nachtsichtbrille LUCIE entspricht den internationalen technischen Anforderungen und ist feldverwendbar. Für eine verbesserte Nachtsichtbrille (3D) wurde die Beschaffung eingeleitet, deren Realisierung jedoch budgetabhängig ist.

Sanitätsversorgung:

Der italienische Arzt im Camp Villaggio Italia spricht kein Englisch, was die Verständigung schwierig macht. Der Arzt aus Pristina kommt lediglich einmal in der Woche vorbei.

Die fachärztliche Versorgung, wie beispielsweise eine Zahnbehandlung, wird ausgelagert und erfolgt im zivilen Krankenhaus. Die Kosten müssen von Betroffenen vorerst selbst bezahlt werden.

Die unbefriedigende Situation wird durch den massiven Ärztemangel beim AUTCON hervorgerufen. Eine Problemlösung steht daher im direkten Zusammenhang mit einem Ärztezulauf im ÖBH. Durch die künftige Sicherstellung der zahnärztlichen Versorgung im CFC durch die NSPA im Role 2/MedCenter ist zumindest in diesem Bereich eine kleine Verbesserung der Situation zu erwarten. Derzeit gibt es keine in der Macht des Ressorts stehende Alternative zur aktuellen Regelung.

Angesichts der im Einsatzraum gegebenen hohen Luftverschmutzung in Pristina wird eine Lungenröntgen-Untersuchung am Einsatzende und eine allfällige Zuweisung zu einer Regeneration an einem Luftkurort angeregt.

Für Soldaten, die zum Zeitpunkt der Rückkehr aus dem KOSOVO keine Krankheitssymptome zeigen und nicht unter akuten Atembeschwerden leiden, liegt keine Indikation für die Durchführung eines Lungenröntgens vor, zumal diese Untersuchung eine zusätzliche, vermeidbare Strahlenbelastung darstellt und darüber hinaus bei klinischer Symptommfreiheit keine pathologischen Befunde erwarten lässt. Eine ungezielte, routinemäßige Anordnung eines Lungenröntgens aller aus KFOR zurückgekehrten Soldaten ist nicht indiziert.

Zum Vorschlag, an den KFOR-Einsatz einen Aufenthalt zur Regeneration anzuschließen, ist festzustellen, dass bei den österreichischen Sozialversicherungen Antrag, Bewilligung, Durchführung und Verrechnung von Kuraufenthalten klar geregelt ist, und Heilverfahren sich nach definierten Erkrankungen und Krankheitsbildern richten.

Vorbereitung für den Einsatz sowie Fortbildungsmöglichkeiten im Einsatz:

In der Zeit der inländischen Vorbereitung auf den Auslandseinsatz wird das mangelnde Eingehen auf die unterschiedlichen Fachfunktionen beanstandet.

Vereinzelt wird moniert, dass zu wenig auf Aktuelles aus dem Einsatzraum eingegangen wird. Als eine Beeinträchtigung wird es gesehen, dass während eines Auslandseinsatzes keine Kurse oder Seminare in Österreich besucht werden dürfen (S 21 Jahresbericht).

Die Adaptierung der unmittelbaren Einsatzvorbereitung wird gegenwärtig durch ein Projekt – unter Einbindung aller relevanten Dienststellen - bearbeitet. Zielsetzung dabei ist es, u.a. auch dem jeweiligen individuellen Ausbildungs- und Wissensstand besser Rechnung zu tragen.

Kommunikationsmöglichkeiten:

Die Sozialtelefonie (60 Minuten pro Person und Monat) wird als ausreichend empfunden. Dieses Angebot wird von den Soldatinnen und Soldaten nicht ausgeschöpft, weil die Kommunikation mit Angehörigen vor allem per Internet erfolgt.

Die Möglichkeiten und Kosten der Internetnutzung im Camp Film City und Camp Maréchal De Lattre de Tassigny sind in Ordnung. Hingegen werden im Camp Villaggio Italia eine instabile Internetverbindung, mangelhafte IT-Sicherheit, übertriebene Tarife und gesperrte Seiten moniert.

Dazu darf auf die o.a. Ausführungen zur „Unterbringung“ verwiesen werden.

Soziale Betreuung:

Weder Seelsorger noch Heerespsychologen sind vor Ort.

Festgestellt wurde auch ein grundsätzlicher Informationsmangel über Fragen betreffend den Urlaub, Freizeit- bzw. Bildungsangebote und den Grund über ein Trageverbot bestimmter Bekleidungen (HWC, Sportadjustierung) sowie – bei den Soldaten im Camp Villaggio Italia – das Gefühl fehlender Unterstützung bei Spannungen mit italienischen Kameraden.

Für das Kontingent AUTCON 38/KFOR stand ein erfahrener Militärpsychologe zur Betreuung zur Verfügung. Er wurde in diesem Zeitraum jedoch nicht kontaktiert.

Eine kontinuierliche Besetzung aller Einsatzräume mit Kontingentspsychologen ist aufgrund der personellen Knappheit im Bereich des Psychologischen Dienstes sehr schwierig. Kompensationsversuche aus dem Bereich der Miliz sowie aus dem zivilen Sektor ohne militärische Vorbildung (mit einem hohen Ausbildungsbedarf im militärischen Bereich im Zeitraum der spezifischen Einsatzvorbereitung) verlaufen trotz verstärkter dahingehender Maßnahmen nicht immer erfolgreich.

Bunkertestung:

Infrage gestellt wird die Notwendigkeit der Regelung, wonach der sogenannte „Bunkertest“ für den Kader fünf Jahre, jedoch für Soldatinnen und Soldaten der Miliz nur drei Jahre gültig ist.

Die fachliche Grundlage für die psychologische Auswahl von Personal für KIOP/KPE und KIOP-FORMEIN wurde mit Erlass festgelegt.

Den Bestimmungen entsprechend ist frühestens 12 Monate nach positiver Absolvierung der psychologischen Volluntersuchung ein psychologisches Screening durchzuführen, welches ein Jahr Gültigkeit hat. Eine psychologische Volluntersuchung ist gem. Erlass nach Ablauf von 60 Monaten (Aktivkader) bzw. 36 Monaten (sonstiges Personal) erneut durchzuführen. Die genaue Definition der Personengruppen „Aktivkader“ und „sonstiges Personal“ wurde ebenfalls mittels Erlass geregelt, wobei Angehörige des Milizstandes unter „sonstiges Personal“ fallen.

Als Grundlage für die Festlegung der Gültigkeitsdauer diente eine Analyse der Untersuchungsergebnisse aus den Jahren 2009-2013, bei der sich gravierende Unterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen im Hinblick auf die psychologische Eignung für den Auslandseinsatz zeigten. Während nur 2% der Bewerber aus dem Aktivkader als vorübergehend nicht geeignet bzw. nicht geeignet befundet wurden, lag die Rate der (vorübergehend) nicht geeigneten Bewerber aus der Miliz/Reserve bei knapp 18% (Anmerkung: Knapp 40% aller untersuchten Personen stammen aus dem Aktivkader, fast 50% aus der Miliz/Reserve, der Rest sind GWD, Zivilisten und sonstige Personen).

Die aktuellen Zahlen aus 2017 zeigen ein ähnliches Bild. Betrachtet man hier alle Bewerber, welche als (vorübergehend) nicht geeignet befundet wurden, zeigt sich ebenfalls ein eklatanter Unterschied im Anteil des Aktivkaders verglichen mit Miliz/Reserve. Von allen Personen, die 2017 als (vorübergehend) nicht geeignet befundet wurden (121 Personen), waren 7% aus dem Aktivkader, der Rest verteilt sich zu etwa gleichen Teilen auf Milizsoldaten sowie GWD.

Wesentliche Gründe für eine vorübergehende Nichteignung sind bei Milizsoldaten vor allem im Bereich der psychischen Belastbarkeit – welche nur im Rahmen der psychologischen Volluntersuchung erhoben werden kann – zu finden.

Angehörige des Aktivkaders unterliegen zudem aufgrund ihres aufrechten Dienstverhältnisses zum BMLV einer kontinuierlichen Dienstaufsicht durch Kommandanten bzw. Vorgesetzte, welche für Angehörige der Miliz nicht gegeben ist.

Ein im Vergleich zum Aktivkader geringerer Zeitabstand zwischen den Volltestungen erscheint aufgrund o.g. Faktoren daher erforderlich.

4.3. Prüfbesuch an der Theresianischen Militärakademie (TherMilAk):

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte am 30. Mai 2018 einen Prüfbesuch an der Theresianischen Militärakademie in Wiener Neustadt durch.

Informiert wurde über die Ausbildung zum Offizier einschließlich der Fort- und Weiterbildung an den Instituten 1 und 2 an der TherMilAk.

Die Entwicklungsabteilung ist das Forschungs- und Entwicklungselement der Theresianischen Militärakademie, insbesondere in den Bereichen Simulation, Fernausbildung, Wissensmanagement und Projektmanagement.

Das Schulbataillon stellte im Juni 2018 das Militärrealgymnasium ein.

Die Parlamentarische Bundesheerkommission besichtigte Ausbildungs- und Unterkunftsgebäude und nutzte die Gelegenheit zu Gesprächen mit Soldatinnen und Soldaten.

Im Zuge des Prüfbesuches wurden nachstehende Themen erörtert:

Offiziersausbildung und Offiziersweiterbildung:

Der sechs-semesterige Bachelor-Studiengang „Militärische Führung“ ist nicht nur die wissenschaftlich fundierte, praxisbezogene Ausbildung, sondern auch die militärische Führungsausbildung für die Erstverwendung als Truppenoffizier.

Die Ausbildungsabschnitte sind mit den Militärakademien anderer Länder zum Zwecke des Erfahrungsaustausches vernetzt. Jede Militärakademikerin und jeder Militärakademiker absolviert ein Auslandssemester. Im Zuge des Prüfbesuches berichten MAk über vorwiegend positive Eindrücke und Erfahrungen. Eine Ausnahme stellt der erstmalige Aufenthalt einer MAk an einer Offiziersakademie in Athen dar, der wegen eines zu starren Dienstplansystems kritisch hinterfragt wird. Eine Gesamt- Evaluierung findet nach Beendigung aller Auslandsaufenthalte statt.

Die Offiziersausbildung und Weiterbildung an der TherMilAk hat einen hohen Standard und ist international anerkannt.

Im Institut 2 findet die Fort- und Weiterbildung für Miliz- und Berufsoffiziere statt. Es werden Lehrgänge und Seminare für die militärische Führungsausbildung, Persönlichkeitsentwicklung und Management angeboten.

Die bestehenden Ausbildungsabläufe (Offiziersgrundausbildung, bestehend aus BaStg und Truppenoffizierslehrgang) wie auch die Offiziersweiterbildungslehrgänge werden ständigen Evaluierungen unterzogen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Intensivierung, wie auch Standardisierung, der internationalen Vernetzung gelegt. Zielsetzung ist es, die bereits

bestehenden Kooperationen zu erweitern, und qualitativ hochstehende Austauschprogramme zu intensivieren.

Infrastruktur:

Wirtschaftsgebäude:

Der Bau eines zentralen Wirtschaftsgebäudes scheint dringend geboten, um eine zeitgemäße und bedarfsorientierte Verpflegsausgabe für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Kurse und Ausbildungsgänge zu ermöglichen. Die derzeitige Situation mit mehreren Verpflegsausgabestellen erfordert einen erhöhten Personal- und Ressourcenbedarf. Eine Zusammenführung der Verpflegsausgabestellen in einem noch zu errichtenden Wirtschaftsgebäude ermöglicht ein verbessertes und serviceorientiertes Angebot (längere Öffnungszeiten, Angebotsvielfalt an Speisen und Getränken).

Generell wäre ein zentrales Campus-Management zweckmäßig.

Die Problematik, dass die – anlässlich des ggstdl. Prüfbesuchs – festgestellte Situation mit mehreren Verpflegsausgabestellen einen erhöhten Personal- und Ressourcenbedarf erfordert, ist bekannt, und hat sich aus

- der jahrelangen Ausrichtung der Jahrgangsstärken auf 25-30 Absolventen und die damit einhergehenden Reduktionen in struktureller und personeller, aber vor allem in finanzieller Hinsicht;
- dem, mit Juni 2018 eingestellten Betrieb des Militärrealgymnasiums (MilRG) und der damit verbundenen möglichen Einschränkungen bzgl. der Verpflegsausgabe der DAUN Kaserne in Zukunft;
- dem nunmehrigen Trendwechsel zur Erhöhung der kommenden Jahrgangsstärken mit der Absicht für mehrere Jahre mit mindestens 90 Absolventinnen und Absolventen den Bedarf an österreichischen Truppenoffizieren sicherzustellen;
- dem Projekt „Sicherheitsschule“ zur Wiederaufnahme des Schul- und Internatsbetriebs;

ergeben.

Wiewohl der Bedarf einer campusähnlichen Infrastruktur (Beispiel: zentrales Wirtschaftsgebäude) bevorzugt wird, lässt sich dies aufgrund der derzeitigen und in den nächsten Jahren zu erwartenden finanziellen Mittel nicht realisieren.

Unterkunft:

Die Unterkunftskapazität für Militäarakademikerinnen und Militäarakademiker ist angespannt. Die Zimmer verfügen über keinen adäquaten Ausstattungsstandard (Nasszellen außerhalb des Zimmerbereichs, unzureichende Ausstattung und Anzahl an Lernplätzen). Darüber hinaus ist wegen des gestiegenen Personalbedarfs des Bundesheeres eine Erhöhung der Zahl an MAk von 120 auf 300 in den kommenden Jahren vorgesehen. Dies bedingt einen zusätzlichen Unterkunftsbedarf ebenso wie im Zuge der internationalen Zusammenarbeit für ausländische Gasthörerinnen und Hörer.

In den letzten Jahren wurden die Unterkünfte der Militäarakademiker (MAk) einer zeitgemäßen Unterbringung angepasst (Hochbett, Schreibtisch, Internetzugang in den Zimmern, etc.). Eine Ausstattung jeder Unterkunft mit einer Nasszelle erscheint nicht angebracht, zumal die hierfür entstehenden Kosten exorbitant steigen würden.

Seitens des Ressorts wurden zeitgerecht Maßnahmen zur Entspannung der Unterkunftssituation eingeleitet, diese wurden jedoch durch einerseits fehlende finanziellen Mittel und andererseits basierend auf der Entscheidung zur Weiterführung des MilRG (=Sicherheitsschule) so beeinflusst, dass eine zeitnahe Umsetzung (Generalsanierung der DAUN Kaserne) nicht möglich erscheint (siehe beispielhafte Bilder im Anhang).

Heeres-Kfz:

Die Heeres-Kraftfahrzeuge sind veraltet und stehen nur in ungenügender Anzahl zur Verfügung. Die Reparaturen sind langandauernd, teuer und häufig.

Für Ausbildungszwecke werden 30 HKfz benötigt. Die zugewiesenen HKfz L-200 sind kein vollwertiger Ersatz für Ausbildungszwecke (fehlende Gelände-Tauglichkeit, zu geringe Transportkapazität für eine Gruppe).

Das Problem, dass Heereskraftfahrzeuge veraltet sind, ist kein spezifisches Problem der TherMilAk. Der Altersdurchschnitt der Fahrzeuge der TherMilAk ist nicht höher als der des gesamten Fuhrparks des ÖBH.

Die Masse der Fahrzeuge an der TherMilAk ist als „Ergänzungsgerät“ strukturiert. Dieses „Soll“ ist aus dem vorhandenen „Ist“ anlassbezogen temporär durch das logistisch führende Kommando bereit zu stellen. Dieser Bedarf wird für jedes Quartal in der Bedarfsdeckungsbesprechung eruiert.

Das „Soll“ für den täglichen Dienstbetrieb ist (wenn auch mit Ersatztypen) sogar übererfüllt. Eine Ersatzbeschaffung an Funktions-/Gruppenfahrzeugen wäre mittlerweile beschaffungsreif, kann aber aufgrund der budgetären Situation derzeit nicht umgesetzt werden.

Belastung am Arbeitsplatz:

Bedienstete/TherMilAk machen eine Mehrfachbelastung aufgrund einer ständigen Steigerung der Aufgabengebiete und Teilnehmerzahlen bei Kursen und Ausbildungsgängen geltend. Nach Ansicht der Personalvertretung ist die Belastungsgrenze für die Betroffenen erreicht. Verschärft wird diese Ausgangslage durch eine bevorstehende „Pensionierungswelle“.

Durch mittelfristige Planungsvorgaben wird vor allem durch die Nutzung der Synergien des Wirkungsverbundes Militärhochschule (Wirkungsverbund MHS, mit LVAk, TherMilAk und HUAk), besonders im Bereich des Lehrpersonals, versucht, die Arbeitsbelastung zu entschärfen.

Informationstechnologie:

Insbesondere im Zuge der internationalen Zusammenarbeit ist ein IT-Erfahrungsaustausch unabdingbar. Die derzeitige Ausstattung mit Geräten der 3.VE und offenen Rechnern lässt keine rasche und sichere IT-Kommunikation zu.

Auch wenn ein Mehr an Endgeräten wünschenswert wäre, findet man an der TherMilAk mit dem aktuellen Bestand das Auslangen.

Anzumerken wäre, dass die TherMilAk für die Lehre erst mit einem Videokonferenzsystem ausgestattet wurde, und auch die Lehrsaalausstattung aufgrund steigender Studierendenzahlen zur Erweiterung beim Tausch der Endgeräte 2019 vorgesehen wurde.

Für 2018 und 2019 wurde der finanzielle Schwerpunkt auf die Lehrsaalausstattung gelegt (Beamer-Ersatz, interaktive Tafeln).

4.4. Prüfbesuch beim sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz Migration:

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte am 16. Juli 2018 beim sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz Migration Burgenland in Bruckneudorf einen Prüfbesuch durch.

Im Zuge des Prüfbesuches erfolgte eine Begehung der Unterkünfte der 1. AssKp im Nahbereich der Benedek-Kaserne. Die Soldaten des KpKdos 1. AssKp und ein AssZg sind derzeit in Containern des BM.I untergebracht. Diese Container des BM.I waren Flüchtlingsunterkünfte und standen leer.

Personal:

Die Einsatzdauer der Rahmeneinheiten beträgt 3 Monate, für Milizsoldaten ist eine Verlängerung des Assistenzeinsatzes auf Wunsch bis maximal 6 Monate möglich.

Grundwehrdiener sind ca. 3 Monate im Assistenzeinsatz.

Dienstzeit/ZogdI:

Das Dienstrad im AssZug á 4 Gruppen sieht ein 8-tägiges Einsatzrad vor, wobei auf 6 Tagen Dienst (Posten/Streife und Bereitschaft) eine zweitägige „Zeit ohne geplante dienstliche Inanspruchnahme“ folgt. Bei den zwei Ruhetagen ist ein Verlassen des Einsatzraumes möglich. Für Soldatinnen und Soldaten aus dem Westen Österreichs gibt es auch ein Dienstrad, das mit drei Tagen „Zeit ohne geplante dienstliche Inanspruchnahme“ abschließt.

Einsatzaufgaben:

Die Überwachung der jeweiligen Geländeabschnitte erfolgt über Beobachtungspunkte und Streifen sowie durch den Einsatz von Wärmebildgeräten. Erfolgt eine Feststellung von hilfe- und schutzsuchenden Fremden, wird die Polizei verständigt und allfällige Hilfestellung beim Transport gegeben. Die Zahlen sind seit 2016 stark fallend und liegen im Bereich des MilKdoB seit Ende März 2018 bei maximal 10 Personen wöchentlich.

Unterkünfte:

Soldatinnen und Soldaten klagten in anonymen Mitteilungen an die PBHK über zu große Hitze in den Containerunterkünften und das Nichtvorhandensein von Insektenschutzgittern.

Zwischenzeitig wurden Insektenschutzgitter befestigt und die Beschattung der Fenster mittels Tarnnetze durch Truppenkräfte veranlasst.

Zwei leistungsstarke Klimageräte wurden installiert, die für eine ausreichende Kühlung am Gang und in den Zimmern sorgen.

Der Unterkunftsstandard der Containerunterkünfte in Bruckneudorf ist in Ordnung.

Verpflegung:

Die Verpflegung funktioniert problemlos über eine Finalisierungsküche.

Angemerkt wird, dass im „Resümee“ zum ggstl. Prüfbesuch durch die Parlamentarische Bundesheerkommission festgestellt wurde, dass „sich der sicherheitspolizeiliche Assistenzeinsatz Migration im Bereich des Militärkommando Burgenland nicht zuletzt auf Basis einer Jahrzehnte langen Erfahrungen in derartigen Assistenzeinsätzen als ausgezeichnet organisiert und durchdacht darstellt.“

4.5 Prüfbesuch beim Kdo Führungsunterstützung & Cyber Defence:

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte am 3. Oktober 2018 einen Prüfbesuch beim Kommando Führungsunterstützung & Cyber Defence durch. In Gesprächen mit Soldatinnen und Soldaten und Zivilbediensteten wurden nachstehende Themen angesprochen:

Organisation und Aufgaben:

Das KdoFüU&CD wurde 2017 als Nachfolgeelement des Führungsunterstützungszentrums sowie Unterstellung des FüUB 1 und FüUB 2 geschaffen. Ab 1. April 2019 tritt eine neue Organisationsstruktur in Kraft. Teile dieser Organisation werden in das Streitkräftekommando eingegliedert, andere Teile werden dem Kommando Streitkräftebasis nachgeordnet.

Im Cyber-Lagebild sind die IKT- und EloKa-Lage mit der nachrichtendienstlichen Bedrohungslage zusammengeführt. Dieses Lagebild dient nicht nur dem BMLV, sondern selbstverständlich auch der Republik Österreich. International erfolgt eine Zusammenarbeit mit Deutschland, Schweiz und Israel, wobei in so gut wie allen Staaten Cyber-Security mit Cyber-Crime zusammengelegt ist. In Österreich ist Cyber-Defence beim BMLV und Cyber-Crime beim BM.I angesiedelt.

Im Regierungsprogramm ist eine gesamtstaatliche Regelung für den Cyber-Bereich festgehalten.

Personal:

Der Org-Plan des KdoFüU&CD beziehungsweise des IKT&CySihZ ist noch nicht im Stellenplan des Bundes umgesetzt. Diesbezüglich sind die Verhandlungen mit dem BMöDS im Laufen.

Der Aufwuchs an Führungspersonal in den Bereichen Personalwesen, Budget und operative Planung erfolgt derzeit überwiegend auf Basis von Dienstzuteilungen. Ein guter Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KdoFüU&CD besteht aus zivilen Kräften. Mit Sonderverträgen kann qualifiziertes Personal gehalten bzw. angeworben werden.

Die bevorstehende Neustrukturierung mit erwartbarer Herabstufung der Wertigkeiten von Arbeitsplätzen durch die Nachordnung in der Organisationsstruktur, lässt eine deutliche Verschlechterung bei der Anwerbung von IT- Personal befürchten. In diesem Zusammenhang

wird angemerkt, dass sowohl für die Privatwirtschaft als auch für den öffentlichen Dienst zu wenig IT-Personal vorhanden ist.

Zur Personalsituation ist festzuhalten, dass für alle Bediensteten des Ressorts Planstellen im notwendigen Umfang und den notwendigen Wertigkeiten im Personalplan - ehemals Stellenplan - vorhanden sind.

Die im Jahresbericht erwähnten Verhandlungen mit dem BMöDS beziehen sich auf die Arbeitsplatzbewertungen, und nicht auf Planstellen im Personalplan des BMLV.

Sollten auf Grund von Änderungen eines OrgPlanes erhebliche Veränderungen von Arbeitsplatzwertigkeiten oder Arbeitsplatzanzahlen erfolgen, wird bzw. hat das BMLV bei einer Personalplananpassung oder Personalplanerstellung Vorsorge getroffen.

IMG – Institut für Militärisches Geowesen:

Das militärische Geowesen als zentrale Ansprechstelle in allen Angelegenheiten des geografischen Daten- und Informationsbedarfes ist Teil des operativen Bereichs des KdoFüU&CD.

Die Vielfalt der Produkte und technischen Möglichkeiten im Bereich der Landkarten, Luftbild- und Sonderkarten, die verschiedenen Geo-Daten für Führungs- und Simulationssysteme und die internationalen Länderinformationen wurde vorgestellt.

Herausragende Bedeutung kommt dem IMG bei der Einführung und Nutzung der Daten des globalen Satellitennavigations-Systems Galileo für die Zwecke des ÖBH zu.

Zentrum IKT – und Cyber-Sicherheit:

Das Zentrum für IKT- und Cybersicherheit ist zuständig für den Schutz der militärischen IKT-Infrastruktur, die Aufbereitung des militärischen Cyber-Lagebildes, die Bereitstellung und den Einsatz von Cyber-Verteidigungssystemen im IKT- und EloKa-Umfeld sowie die Wahrnehmung der Funktionen des milCERT ("Military Computer Emergency Readiness Team"). Dieses Organisationselement wird ab 1. April 2019 beim Kdo SKB nachgeordnet tätig.

Im Zuge einer praktischen Vorführung wurde die digitale Beeinflussung am Beispiel eines Fliegerabwehr-Geschützes anschaulich dargestellt.

4.6. Prüfbesuch beim Kdo der Luftstreitkräfte und

4.7. Prüfbesuch bei der Einsatzzentrale Berg:

Die in den beiden Prüfbesuchen erwähnten Problembereiche werden zwecks besserer Lesbarkeit gemeinsam beantwortet.

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte am 6. November 2018 einen Prüfbesuch beim Kommando Luftstreitkräfte in Salzburg/Schwarzenberg-Kaserne und am 7. November 2018 bei der Luftraumüberwachung (LRÜ) in der Einsatzzentrale Berg durch.

Die neue Organisation der Streitkräfte ab 1. April 2019 lässt nach Ansicht des Kommandanten der Luftstreitkräfte eine Verlangsamung der Verwaltungsabläufe befürchten.

Mit den Ministerweisungen Nr.258/2018 und Nr.259/2018 (Organisationsentwicklung der Truppe) wurde die Schaffung von zwei Kommanden der oberen/operativen Führung – Kommando Streitkräfte und Kommando Streitkräftebasis- angeordnet.

Zwischenzeitlich wurden die Organisationspläne für das Streitkräftekommando und die Streitkräftebasis verfügt; diese sind am 01. April 2019 in Kraft getreten. Eine mögliche Unsicherheit von betroffenen Bediensteten in diesem Zusammenhang ist mit Aufstellung der neuen Kommanden beendet.

Mit den drei Verbänden, Luftraumüberwachung (aktiv und passiv), Luftunterstützung und der Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule (FIFLATS) werden die derzeit gestellten Aufgaben erfüllt. Die Einsatzführungsmaßnahmen erfolgen über ein verlegbares Air Operation Center. Das Führungssystem ist über das „System Goldhaube“ vernetzt.

Das Ende der Lebensdauer der Saab 105 und der Alouette 3 steht in wenigen Jahren bevor. Die Nachfolgefrage ist noch nicht entschieden. Immerhin werden ca. 40% der aktiven LRÜ durch die Saab 105 wahrgenommen.

Im Bereich der im LRÜ-Dienst tätigen Piloten sind sowohl der Investitionsrückstau im Bereich der LRÜ-Lfz (Ausphasung der 105 im Jahr 2020 bzw. erforderliche Updates beim System EFT), als auch die Richtungsentscheidung hinsichtlich der aktiven LRÜ Faktoren, die für Unsicherheit sorgen.

Zur Nachfolge SAAB 105Ö: Die Kommissionen - aktive Luftraumüberwachung 2017/2018 - haben den Bedarf einer SAAB 105Ö-Nachfolge erkannt und hinsichtlich Leistungsfähigkeit ausgeplant. Zur Verkürzung des danach einzuleitenden Beschaffungsvorganges werden die Ausschreibungsgrundlagen vorweg erarbeitet.

Zur Nachfolge Alouette III: Die Außerdienststellung dieses Hubschraubertyps ist nunmehr mit Ende 2023 geplant. Für die Ersatzbeschaffung von sogenannten „leichten Mehrzweckhubschraubern“ sind die Ausschreibungsunterlagen umfassend verfügbar und freigegeben.

Eine besondere Problematik stellt der Kostenanstieg bei der Flugstundenproduktion des Eurofighter dar. Dies betrifft eine schleppende Ersatzteilversorgung und die mangelhafte Ausstattung für den Luftraumüberwachungsdienst.

Die passive LRÜ stützt sich auf 3 Radarstationen, 1 verlegbares Radar und 8 Tieffliegererfassungsradar ab. Mit dem Fliegerabwehrbataillon kann nur ein größeres Schutzobjekt gesichert werden.

Flugsicherheit:

Seit Beginn der 90er-Jahre ist die Flugsicherheit aufgrund erhöhter Sicherheitsstandards, infolge selbständiger Wartung der Luftfahrzeuge und der Zertifizierung der Lufttüchtigkeit,

gestiegen. Davor wurden ca. 20% der Fluggeräte verloren und jeder sechste Pilot verunglückte tödlich. Die derzeitige stagnierende Flugstundenauslastung beeinträchtigt die Flugsicherheit. Als Stärken werden die hohe technische Autonomie bei der Materialverwaltung des „Systems Goldhaube“ und die eigenständige Software-Entwicklung herausgestrichen. Die Steigerung der Fähigkeitsentwicklung bei der Drohnenabwehr stellt eine aktuelle Herausforderung dar.

Die Aussagen zur Flugsicherheit müssen differenziert gesehen werden. Der derzeitige Stand bzw. die Zuweisung an Flugstunden (FlStd) für jeden Militärpiloten erhöht noch nicht den derzeit beurteilten und akzeptierten Grad des Risikos. Die genehmigte Anzahl an FlStd je Militärpilot ist nach Beurteilung des FSD jedoch am unteren Ende des Spektrums. Bei einer weiteren Verminderung der FlStd müsste mit einer Erhöhung des Risikos gerechnet werden. Es ist jedoch international nachgewiesen, dass für einen idealen Combat Ready Status eine höhere FlStd- Anzahl notwendig wäre (ca. 30% mehr für alle Militärpiloten). Kritisch und die Flugsicherheit beeinträchtigend ist jedoch, wenn trotz einer geringeren FlStd-Anzahl alle Einsatzspektren in einem Combat Ready Status verlangt werden würden ohne entsprechend ausreichende Ausbildung und FlStd zum Erhalt der Befähigung. Dies ist jedoch auch in Bezug zur Auslastung des Personals zu sehen.

Mehr FlStd würden - auch wegen der derzeit bestehenden geringen Militärpilotenanzahl - noch mehr Belastungen insbesondere des Führungspersonals bedeuten und damit wiederum kontraproduktiv zur Flugsicherheit stehen. Diese Problematiken wurden und werden seitens FSD den Kdten dargestellt und sind den Fü-Ebenen sehr wohl bekannt. Entsprechende Maßnahmen wurden gesetzt - SG auf Ausbildung und Eigenfortbildung bei den Staffeln, Verminderung an Abstellungen schon bei den Übungsplanungen, usw. Der Wunsch der Bedarfsträger und auch die Motivation der Staffeln, entsprechend fordernde Einsätze zu absolvieren, stehen diesen Bemühungen jedoch manchmal auch entgegen.

Personal:

Der Mangel an Piloten, insbesondere bei der Alouette und der Saab 105, ist eklatant. Viele Piloten rüsten aufgrund attraktiver ziviler Jobangebote ab. Personelles Fehl besteht auch im Bereich Air-Traffic-Control und beim Radarpersonal. Verschärft wird die Personalsituation durch eine altersbedingte Pensionierungswelle von etwa einem Drittel des Personals in den nächsten fünf bis sechs Jahren.

Die Gewinnung von Militärpiloten ist seit Jahren ein Schwergewicht der Personalaufbringungsbemühungen des Ressorts. Trotz des auch hier hohen Konkurrenzdruckes können Jahr für Jahr geeignete Interessenten der Pilotenausbildung zugeführt werden. Für die genannten Systeme Alouette III und Saab 105 kann derzeit nur im Rahmen ihrer Nachfolgemuster um Piloten geworben werden, da beide Systeme am Ende ihrer Lebensdauer angelangt sind.

Seit zwei Jahren belastet der fehlende bzw. nicht verfügte Organisationsplan die Arbeits- und Lebensumstände des Kadets. So haben viele ihren Lebensmittelpunkt vor Jahren neu ausgerichtet, Dienstzuteilungen und deren Verlängerungen, in der Hoffnung auf die

Einteilung auf in Aussicht gestellte (Ziel)Arbeitsplätze, akzeptiert. Zweifel bestehen hinsichtlich einer fairen Aufteilung der Wertigkeiten und der Anzahl der Arbeitsplätze beim Kdo Streitkräfte. Infolge der fehlenden Arbeitsplatzeinteilung besteht eine dienstrechtliche Unsicherheit, darüber hinaus wird eine fehlende Transparenz bei der Kommunikation durch vorgesetzte Stellen kritisiert.

Die Beurteilung von Möglichkeiten zur Verbesserung der Einkommenssituation von Luftfahrtpersonal ist Gegenstand von Bearbeitungen.

Einsatzzentrale Berg:

Als besonderes Problem wird in der Einsatzzentrale Berg die Nachwuchssituation gesehen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass für die auszubildenden jeweiligen Expertenfunktionen weder geeignete Ausbildungsplätze noch in weiterer Folge attraktive Zulagen gezahlt werden. Die geringen Anfangsgehälter bewegen kaum jemanden sich an die Dienststelle versetzen zu lassen. Weiters wird – im Gegensatz zu früher – der Schicht- und Wechseldienst nicht mehr als Schwerarbeit anerkannt.

Diese Umstände werden laut Aussage des Dienststellenausschusses durch den Dienstgeber unzureichend berücksichtigt und es wird nicht gegengesteuert. Aufgrund der Zulagenproblematik, u.a. für das Personal im Radarleitdienst und das Radarbetriebspersonal im Luftraumüberwachungsdienst und Luftraumsicherungsdienst, findet eine Abwanderung in den zivilen Bereich statt.

Im Sicherheitsdienst fehlt es an Personal. Reservepersonal aus einem Pool ist nur fallweise verfügbar. Auch hier fühlt man sich vom vorgesetzten Kommando betreffend Attraktivierung und Werbung für den Nachwuchs nicht ausreichend unterstützt. Weiters wird die fehlende Evaluierung des jetzigen OrgPlanes moniert.

Dazu darf auf die o.a. Ausführungen verwiesen werden.

5. Besonderheiten:

5.2. Tagung der Parlamentarischen Bundesheerkommission:

5.2.1 Personalsituation im Bundesheer:

Der Leiter der Zentralsektion verweist anhand der Personalzahlen vom April 2018, dass die vor wenigen Jahren gestartete Personaloffensive deutlichen Erfolg zeigt. Jedoch wird es angesichts der prognostizierten 700 bis 800 Pensionierungen pro Jahr schwierig werden diese zu ersetzen und gleichzeitig den steigenden Trend zu halten. Rechnet man den Abgang von Bediensteten auch aus allen sonstigen Gründen dazu, werden in den kommenden Jahren bis zu 1800 Personen pro Jahr aus dem System ausscheiden.

Positiv ist die Ausmusterung von 370 Berufs-ÜO im Februar 2018, die u.a. auf die Neuerungen in der Unteroffiziersausbildung und die Gehaltsanpassung/MBÜO zurückzuführen ist. Um den ÜO-Personalaufwuchs voranzutreiben sind 650 Neuaufnahmen

erforderlich. Dies kann nur durch Nutzung jeder im Ausbildungsbereich zur Verfügung stehende Ressource gelingen.

Mit dem derzeitigen Personal-Budget kann die aktuelle Planung grundsätzlich umgesetzt werden (für das Jahr 2018 € 1,46 Mrd.; für das Jahr 2019 € 1,48 Mrd.).

Die (verfassungs-)gesetzlichen Aufgaben des Verteidigungsressorts können ohne die dazu angemessenen personellen und materiellen Ressourcen nicht erfüllt werden.

Wenn auch im Laufe des Februar 628 neu ausgebildete Unteroffiziere ausgemustert werden konnten, ist der tatsächliche Personalstand (sowohl militärische, als auch zivile Bedienstete) im Verteidigungsressort stark reduziert.

Soldatinnen:

Derzeit gibt es etwa 600 Soldatinnen. Die „Informationsoffensive Frauen“ und diverse attraktivitätserhöhende Werbemaßnahmen und Veranstaltungen, wie z.B. Girls Camps und Girls Days, zeigen gute Erfolge bei der Rekrutierung. Nach wie vor ist es aber für Soldatinnen schwierig in manchen Kompanien Fuß zu fassen. Es bedarf eines Schwellenwertes von etwa 1500 Soldatinnen, damit Frauen bei der Truppe zur Normalität gehören.

Es werden weiterhin alle Maßnahmen ergriffen, Frauen für den Dienst als Soldatin zu gewinnen. Besonderes Augenmerk wird in diesem Zusammenhang auf die Sicherstellung der entsprechenden infrastrukturellen Rahmenbedingungen gelegt werden.

Das Ressortziel ist unverändert, die Anzahl der Soldatinnen auf zunächst 1.500, dann weiter auf 2.500 zu steigern. Dies entspricht einem Schwellenwert von 15%, ab welchem ein Rückgang der Stereotypisierungen, die ein sachliches Berufsverhalten erschweren, erwartet werden kann.

Militärärzte:

Leider gibt es ein deutliches Fehlen an Ärzten. Dem Stand von 93 Militärärzten steht ein Soll von 165 gegenüber. Dies erfordert deutliche Verbesserungen der dienst- und besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen. Auf Medizin-Studentinnen und Medizin-Studenten konzentrierte Werbemaßnahmen beginnen zu laufen und es wird versucht den Kontakt auch bis über den Studienabschluss hinaus zu halten, um als potenzieller Dienstgeber in Erinnerung gehalten zu werden.

Ergänzend zu den bereits eingeleiteten Maßnahmen wird die Möglichkeit geprüft, Angehörigen des ÖBH das Medizinstudium zu ermöglichen, in Verbindung mit einer daran anschließenden Mindestverwendungsdauer im Ressort.

Kaderrekrutierung:

Die Bedeutung der Präsenzdiener als Rekrutierungspotential für die Truppe ist heraus zu streichen. Bei den Grundwehrdienern steigt trotz sinkender Zahl an Stellungspflichtigen (2018 rund 45.000) die Anzahl derjenigen, die den Präsenzdienst antreten, auf 17000. Die

Gründe dafür lassen sich vor allem auf gesteigerte Werbemaßnahmen zurückführen. Angeregt wird die Überprüfung der über Jahre hinweg gleich geltenden Tauglichkeitskriterien für Grundwehrglieder. Eine Änderung dieser Kriterien ist erforderlich um mehr Kompetenzen in das ÖBH einbringen zu können.

Zur Rekrutierung von Kaderpersonal wird angemerkt, dass einerseits der Wehersatzdienst von den Rahmenbedingungen attraktiv ist und andererseits das Innenministerium mit einer gut organisierten Ausbildung und einem modernen Berufsbild für Polizistinnen und Polizisten punktet.

Die Konkurrenzsituation zum zivilen Arbeitsmarkt einerseits und zum Öffentlichen Dienst andererseits erfordert die Aufrechterhaltung der intensiven Personalgewinnungsbemühungen über die kommenden Jahre. Außerdem wird an einer Differenzierung der Anforderungen an soldatische Tätigkeiten gearbeitet, sodass auch eingeschränkt taugliche Grundwehrglieder einer in den militärischen Gesamtkontext eingepassten, sinnvollen militärischen Tätigkeit nachgehen können.

5.2.2. Rüstung und Beschaffung im Bundesheer:

Der Leiter der Direktion Rüstung und Beschaffung referierte über den genormten Beschaffungsvorgang von Rüstungsgütern.

Ein internes Regelwerk sowie die Bundesvergabegesetze geben die strikte Abfolge einer Beschaffung vor. Das wiederholte 4-Augen-Prinzip und die doppelte begleitende Kontrolle durch die interne Revision garantieren einen transparenten und vorschriftskonformen Beschaffungsprozess. Für Beschaffungsfälle die den Kosten-Schwellenwert von € 100.000 nicht überschreiten besteht ein vereinfachtes Verfahren.

Der Zeitbedarf einer Beschaffung ist vergleichbar mit dem Kauf von komplexen Industrieanlagen. Bei Rüstungsgütern ist die Notwendigkeit einer möglichst selbständigen Materialerhaltung ein besonderer Aspekt.

Eine Herausforderung stellen die aufgrund der technischen Weiterentwicklung notwendigen erhöhten Aufwendungen für den Betrieb dar.

Um zumindest den notwendigen permanenten Ersatz von Gütern und ihre Einsatzfähigkeit zu gewährleisten ist ein jährlicher Investitionsbedarf von zumindest € 200 Millionen notwendig. Festgehalten wird, dass die Bedeutung eines zeitgemäßen, flexiblen und stets einsatzfähigen Bundesheeres unbestritten ist und zur Finanzierung auch angepasste Finanzierungspakete zur Verfügung gestellt werden sollten.

Die o.a. Aussagen sind nach der Regierungs- und während der Budgetbildung erfolgt. Gesetzliche Grundlage und Hintergrund der Aussagen waren daher die Informationen zu den Budgets 2018 und 2019 sowie das Bundesfinanzrahmengesetz. Zu diesem Zeitpunkt waren auch „Finanzierungspakete“ in Diskussion.

Weiters wurde auf die Entwicklung der Betriebskosten vor allem bei neuen Systemen eingegangen:

- ausreichendes Betriebsbudget (darin auch teilweise Ersatz, zumindest der handelsüblichen Güter);
- ausreichendes Budget für den Ersatz von Gütern und
- Angepasste „Finanzierungspakete“ (für neue Fähigkeiten bzw. für besonders aufwendige Systeme, vor allem Luftfahrzeuge).

Für eine Verbesserung des Zustands sind alle 3 Forderungen umzusetzen.

In diesem Zusammenhang muss in Erinnerung gerufen werden, dass die schwierige Position des ÖBH durch eine mehrjährig dauernde Unterfinanzierung zustande gekommen ist.

5.2.3 Aspekte der Verteidigungs- und Sicherheitspolitik:

Der Generalsekretär im BMLV kündigte eine Weiterführung der bislang erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen dem Ressort und der Kommission an. Er erachtete es für essentiell, ein parlamentarisches Kontrollorgan, das parteiübergreifend tätig ist, zu unterstützen.

Hinsichtlich der derzeitigen Organisationsstruktur des BMLV stellte er im Wesentlichen fest, dass diese überdimensioniert ist. Aus diesem Grund wird die eingeleitete, aber nicht umgesetzte Bundesheer-Reform einer Evaluierung unterzogen, damit eine schlankere Organisation eingenommen werden kann.

Hingewiesen wird, dass es bei der Vielzahl von Kommanden durch attraktive Arbeitsplätze zu einer Sogwirkung und somit Ausdünnung des Personals bei der Truppe kommt.

Verständnis zeigt der Generalsekretär für die Beschwerden von Truppenoffizieren betreffend die geltend gemachte unzureichende besoldungsrechtliche Einstufung und mögliche Benachteiligung bei Bewerbungen.

5.3. Miliz:

Die Miliz bekam aufgrund ihrer Neuausrichtung eine neue Identität. Die Zuordnung der Hauptaufgabe „Schutz kritischer Infrastruktur“ führt zu einem neuen Selbstbewusstsein der Miliz, bringt aber gleichzeitig die Erwartung mit sich, dass entsprechende personelle, materielle und organisatorische Voraussetzungen geschaffen werden.

Für Einsätze im In- und Ausland leistet die Miliz einen unverzichtbaren Beitrag. Der durchschnittliche Anteil an Milizsoldaten bei Einsätzen im Inland liegt bei 25%, im Ausland bei 45%.

Durch die Schaffung des Miliz-Gütesiegels und des Miliz-Awards gelang ein wichtiger Schritt, um die Vernetzung der Miliz mit der Wirtschaft voranzutreiben. Die Förderung des Verständnisses der Arbeitgeberseite für Sicherheitsbelange und insbesondere für jene Arbeitnehmer, die nebenbei auch Milizfunktionen ausüben, soll zu einem neuen Bewusstsein führen, dass militärische Qualifikationen auch einen relevanten „Mehrwert“ für die Arbeitgeber haben und damit auch für die Wirtschaft von Bedeutung sind.

Die Parlamentarische Bundesheerkommission stellt zur Miliz Folgendes fest:

- *Die Einsatzbereitschaft der selbständig strukturierten Miliz ist unter anderem wegen eines Personal-Fehls und fehlender Ausrüstung nur eingeschränkt möglich. Es fehlt der ausreichende Nachwuchs an UO, insbesondere bei den FachUO. Mängel bestehen bei der Ausstattung mit Heereskraftfahrzeugen, der Nachtsichtfähigkeit, den Verbindungsmitteln (Funk-Ausstattung), beim ABC-Selbstschutz und bei den Pistolen.*
- *Um 10 JgB Miliz bis 2020 voll ausstatten zu können, ist eine zusätzliche budgetäre Bedeckung notwendig.*
- *Milizsoldaten, welche während eines Präsenzdienstes einen Bezug von mehr als Euro 1.828,22 pro Monat haben, werden dahingehend „benachteiligt“, dass in deren Pensionskonten nicht der tatsächliche höhere Bezug verbucht wird.*
- *Jene Arbeitnehmer, die nebenbei eine Milizfunktion ausüben, haben einen „Mehrwert“ für einen Arbeitgeber und sind damit auch für die Wirtschaft von Bedeutung.*

Die Aussagen zur Einsatzbereitschaft der selbständig strukturierten Miliz und zur Vollausrüstung der 10 Jägerbataillone der Miliz müssen leider bestätigt werden.

Die personelle Einsatzbereitschaft der selbständig strukturierten Miliz ist bei gleichbleibendem Personalinput – regional unterschiedlich - weiterhin sinkend. Das Fehlen bei den Fachunteroffizieren wirkt sich bei den Übungen eklatant aus, ebenso wie fehlendes einsatzwichtiges Gerät.

Die wesentlichen sozialversicherungsrechtlichen Nachteile betreffen:

- a) Mögliche Pensionsnachteile aus pauschaler Bemessungsgrundlage,
- b) Anrechnung von nur 6 Monaten Präsenzdienst bei einer späteren Aufnahme in den Bundesdienst,
- c) Verlust bei Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus durch Präsenzdienstleitungen,
- d) Keine Berücksichtigung der Präsenzdienstzeiten beim besonderen Ausgleichszulagenrichtsatz der Mindestpension.

Die notwendigen gesetzlichen Maßnahmen bedürfen nun der Umsetzung auf politischer Ebene durch Erreichung der Zustimmung der zuständigen Ressorts.

Die Bedeutung der Beseitigung sozialversicherungsrechtlicher Nachteile für Milizübende gewinnt vermehrt politische Brisanz. Der Milizbeauftragte tritt nun im Wege der Sozialpartner an die Öffentlichkeit, um einerseits den „Mehrwert“ von Miliztätigkeiten für die Arbeitgeber plausibel zu machen; andererseits werden diese Bemühungen konterkariert, wenn die sozialrechtlichen Nachteile für die Übenden nicht beseitigt werden. Das Funktionieren des Milizsystems im ÖBH stützt sich voll auf die Freiwilligkeit ab. Für Besserverdienende bzw. Vielübende ist die Miliztätigkeit jedoch mit sozialrechtlichen Nachteilen verbunden.

Es werden immer wieder vermehrte „Anreize“ für die Forcierung der Freiwilligkeit gefordert. Dies impliziert aber vorrangig, dass zuerst die „Nachteile“ beseitigt werden müssen. Das

System der Miliz ist derzeit nur aufrecht erhaltbar, weil viele betroffene Milizsoldaten mit überdurchschnittlichem Idealismus die Mankos des Systems ausgleichen.

5.4. Soldatinnen:

Mit dem Projekt „Fit fürs Heer“ („FFH“) sollten möglichst viele Frauen für den Soldatenberuf gewonnen werden.

Das Vorbereitungsprogramm „FFH“ führte Soldatinnen gezielt an Ausbildungsinhalte, wie wehrpolitische Bildung, Sport und Gefechtsdienst heran. Ziel war es die soldatische Leistungsfähigkeit zu steigern und ein realistisches Karrierebild, unter Zugrundlegung der psychischen und physischen Herausforderungen, zu vermitteln. Das Projekt „FFH“ war nur für Frauen offen. Dabei entstand bei den Soldatinnen der Eindruck einer Sonderbehandlung, die sich negativ auf den Alltag in der Kaserne auswirkt. Generell wurde unter den Soldatinnen der Erfahrungsaustausch im Zuge der gemeinsamen Ausbildung als wertvoll eingestuft. Das Pilotprojekt „FFH“ endete mit 31. August 2018.

Die HUAk in Enns wurde von den Soldatinnen als verkehrsgünstiger und guter Standort für die Ausbildung gesehen. Die Ausbildung selbst wurde von den Soldatinnen als zweckorientiert mit dem Ziel der Vorbereitung auf die KAAusb1 beurteilt. Seit September 2018 findet die KAAusb1 an den Standorten Bruckneudorf, Zeltweg, und Absam statt. Vielen Soldatinnen sind diese Ausbildungsstandorte zu abgelegen, sodass die privaten und sozialen Kontakte/Freundeskreis darunter leiden. Priorität bei der Standort-Frage ist für die Soldatinnen eine zentrale Lage und eine gute Erreichbarkeit.

Unter Bezugnahme auf die eingeleitete Steigerung des Anteils der Soldatinnen im Bundesheer (von 2% auf 4%), bedingt unter anderem durch den Erfolg des Projekts „FFH“, unterstützt das Präsidium der Parlamentarischen Bundesheerkommission die Bestrebungen des BMLV Initiativen und Projekte „Pro Soldatin/Pro Soldat“ im Bundesheer fortzusetzen, um die Kadergewinnung zu optimieren. Eine Ausweitung des Personenkreises des Projekts „FFH“ (bis dato ausschließlich für Frauen, künftig auch für Männer) ist anzustreben.

Dazu darf auf die Ausführungen zu Punkt 4.1. und 5.2. verwiesen werden.

BM Mag. Klaudia TANNER

6. Anhang:

Zu Pkt. VI.3. Prüfbesuch an der Theresianischen Militärakademie (Bildmaterial)



Signaturwert	fdDuGwrZHkmHRZ47Kgd53aVH9G1PiQK2NkkmTre4GnjdVT1I0ofGKx3ODi+nCyEg72HJgghebf2wXKZs72whXTJLCNyR8WsOob1ZrtheKFMMSzdz6YNNn4FBjSSell4se0sMYdQijD9uFFjyNwE2eQcimljcfy1QvKy0/2ZF4N/BLIjcbMvtUClykP0cvqHL+uXBikqQIKP3syDuxKrDz1cDMs2/OWEGxfxhg+AVmpqhd2gFx//fOFVohRZSihHvlp5BFkyFrNqWadjqV3xQ+14S+MBQGknCRJTUnV2tlzNQ6GIMmXK06IBPE9mfEHDedVzZH1Q35L6uHduJpMdcg==	
	Unterzeichner	serialNumber=961789058552,CN=Bundesministerium für Landesverteidigung,O=Bundesministerium für Landesverteidigung,C=AT
	Datum/Zeit-UTC	2020-01-28T09:02:58Z
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	1628566889
	Methode	urn:pdfsigfilter:bka.gv.at:text:v1.1.0
Prüfinformation	Dieses Dokument wurde amtssigniert. Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur und des Ausdrucks finden Sie unter http://www.bmlv.gv.at/amtssignatur	

