

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Durch die geplanten Änderungen im Wehrrecht sollen unter anderem Anpassungen an die aktuellen Gegebenheiten erfolgen, Unklarheiten ausgeräumt und Verwaltungsabläufe vereinfacht werden.

In Zusammenhang mit dem Corona-Virus (COVID-19) erfolgte erstmalig die Heranziehung von Wehrpflichtigen des Präsenzstandes zum Aufschubpräsenzdienst und von Wehrpflichtigen des Milizstandes zum Einsatzpräsenzdienst. Im Zuge dessen zeigte sich, dass der Wechsel zwischen den Präsenzdienstarten zum Teil mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand verbunden war. Die diesbezüglich maßgeblichen gesetzlichen Grundlagen des Verwaltungshandels sollen im Sinne der Steigerung der Raschheit und Effizienz angepasst werden. Weiters zeigte sich, dass es zu erheblichen Unterschieden hinsichtlich des Anspruches auf Dienstfreistellung kam. Die entsprechenden Regelungen insbesondere hinsichtlich des Aufschub- und Einsatzpräsenzdienstes sind derzeit diesbezüglich ohne zwingende Notwendigkeit unterschiedlich. Durch die vorgeschlagenen Änderungen sollen die Voraussetzungen für Dienstfreistellungen harmonisiert und für alle Präsenzdienstarten einheitlicher gestaltet werden. Des Weiteren wird durch den gegenständlichen Vorschlag die Möglichkeit einer Dienstfreistellung in Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes geschaffen („Elternmonat“).

Derzeit wird ein unmittelbarer Übergang in den Milizstand nur bei Militärpersonen und Berufsoffizieren ausdrücklich normiert. Für Vertragsbedienstete sind die entsprechenden Bestimmungen durch Interpretation anwendbar. Durch die ausdrückliche Erwähnung der Personengruppe der Vertragsbediensteten soll die Anwendbarkeit der maßgeblichen Regelungen klargestellt werden.

Durch die Adaptierung in Zusammenhang mit Milizübungen soll – im Sinne der Einheit der Rechtsordnung – sichergestellt werden, dass die Dauer der Milizübungspflicht an jene der Wehrpflicht angepasst wird.

Im Wehrgesetz 2001 (WG 2001) und im Auslandseinsatzgesetz 2001 (AusLEG 2001) sollen – einem Vorschlag des Datenschutzbeauftragten im Bundesministerium für Landesverteidigung folgend – verwaltungsvereinfachende Maßnahmen betreffend die Übermittlung von personenbezogenen Daten an ausländische öffentliche Dienststellen oder internationale Organisationen oder sonstige zwischenstaatliche Einrichtungen eingeführt werden, soweit die Übermittlung eine wesentliche Voraussetzung für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben im Ausland bildet. Dabei handelt es sich um Datenübermittlungen in Zusammenhang mit Auslandsdienstreisen, Auslandseinsätzen und militärdiplomatischen Tätigkeiten. Weiters soll im Auslandseinsatzgesetz 2001 die Berechnung des Grundbetrages durch Verweisung auf den Referenzbetrag des Gehaltsgesetzes 1956 (GehG), BGBl. Nr. 54/1956, vereinfacht werden.

Im Heeresdisziplargesetz 2014 (HDG 2014) soll – um der Kostenwahrheit näher zu kommen – die Höhe des Kostenbeitrags bei Disziplinarverfahren valorisiert werden.

Im Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001) wird eine Milizausbildungsvergütung eingeführt, die als zusätzliche finanzielle Attraktivierung für jeden geleisteten Milizübungstag konzipiert ist und somit einen Beitrag zur Stärkung des Milizsystems darstellt. Weiters wird einerseits zur Steigerung der Effizienz und zur Vereinfachung der Behördenverfahren eine Ausweitung der IKT-Lösungen und IKT-Verfahren angestrebt und andererseits erfolgen auch Klarstellungen, insbesondere in Zusammenhang mit der Berechnung des Grundbetrages.

Als Beitrag zur Beseitigung sozialversicherungsrechtlicher Benachteiligungen von Wehrpflichtigen des Milizstandes soll im Einzelfall, zum Ausgleich sozialer Härten in Zusammenhang mit dem Kinderbetreuungsgeld und dem Familienzeitbonus, ein Härteausgleich im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung geschaffen werden.

Durch die Änderung des Militärbefugnisgesetz (MBG) soll neben der Bereinigung eines Redaktionsversehens die im MBG vorhandenen Verweisungen auf das Telekommunikationsgesetz aktualisiert werden sowie eine durch das Telekommunikationsgesetz 2021 bedingte terminologische Anpassung erfolgen.

Im Militärauszeichnungsgesetz 2002 (MAG 2002) soll zur Ermöglichung der Sichtbarmachung besonderer Tapferkeit eine eigene Medaille geschaffen werden. In Zusammenhang damit sind auch Adaptierungen hinsichtlich der Einsatzmedaille erforderlich. Kompetenzrechtlich fällt die Regelung

solcher Medaillen in die Zuständigkeit des Bundes, da es sich dabei um eine Annexmaterie zu einer in Art. 10 B-VG geregelten Hauptmaterie handelt (vgl. BGBl. 46/1951).

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung dieses Bundesgesetzes ergibt sich aus Art. 10 Abs. 1 Z 7 und Z 15 B-VG.

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Wehrgesetzes 2001):

Zu Z 1 und Z 10 (§ 21 Abs. 3 und § 61 Abs. 3):

Die Dauer der Wehrpflicht für Männer ist in § 10 normiert und wurde in der Vergangenheit mehrfach geändert und soll mit der gegenständlichen Novelle neuerlich adaptiert werden. Die in Rede stehende Übergangsbestimmung geht davon aus, dass die Verpflichtung zur Leistung von Milizübungen jedenfalls mit Vollendung des 50. Lebensjahres endet. Dies führt in Einzelfällen zu dem wenig befriedigenden Ergebnis, dass bestimmte Wehrpflichtige des Milizstandes zwar dem Grunde nach wehrpflichtig sind, aber nicht mehr zu Milizübungen herangezogen werden können. Mit der in Rede stehenden Adaptierung soll durch eine Verweisung auf § 10 sichergestellt werden, dass die Milizübungspflicht für die Betroffenen mit dem Ende ihrer jeweiligen Wehrpflicht zusammenfällt, sofern die Gesamtdauer der nach § 21 Abs. 1 zu leistenden Milizübungstage nicht ohnehin bereits absolviert wurde. In diesem Zusammenhang ist auch § 21 Abs. 3 zu adaptieren, da dieser eine mit § 61 Abs. 3 vergleichbare Verpflichtung enthält.

Zu Z 2 (§ 22 Abs. 2):

Da sich in der Vergangenheit bei der Vollziehung immer wieder Zweifelsfragen in Zusammenhang mit dem Wortlaut dieser Regelung ergeben haben, soll durch die Einfügung des Wortes „jeweils“ eine Klarstellung, nicht jedoch eine materielle Änderung – für die seit Einführung dieser Präsenzdienstarbeiten gelebte Verwaltungspraxis – erfolgen.

In den Materialien zur Einführung des Funktionsdienstes (Regierungsvorlage zu Art. I Z 25, 30 und 31, 499. dB XVII.GP) findet sich Folgendes:

»Unter diesem Gesichtspunkt sollen neben die ausschließlich Ausbildungszwecken vorbehaltenen freiwilligen Waffenübungen "Funktionsdienste" treten, die einer Besorgung sonstiger militärischer Aufgaben im Interesse einer raschen, sparsamen, wirtschaftlichen und zweckmäßigen Aufgabenerfüllung dienen; die Rechtsstruktur der freiwilligen Waffenübungen soll dabei im übrigen auch für den neuen Funktionsdienst gelten.«

Der Funktionsdienst soll somit zusätzlich zur freiwilligen Waffenübung bestehen und der gleichen Rechtsstruktur – inklusive der 30-Tage-Regelung – unterliegen.

Die gegenständliche Wortersetzung soll somit – der ursprünglichen Intention entsprechende – Klarheit schaffen, inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

Zu Z 3 (§ 24 Abs. 2a):

In Zusammenhang mit dem Corona-Virus (COVID-19) und der damit zu bewältigenden Aufgaben im Rahmen von Assistenzeneinsätzen des Bundesheeres wurde mit BGBl. II Nr. 131/2020 erstmals in der 2. Republik die Heranziehung von Wehrpflichtigen des Milizstandes zum Einsatzpräsenzdienst verfügt. Die konkrete Einberufung der betreffenden Wehrpflichtigen erfolgte durch gesonderte Einberufungsbefehle. Fallweise leisteten die betreffenden Wehrpflichtigen zu diesem Zeitpunkt aber bereits einen anderen Wehrdienst (zB freiwillige Waffenübung) oder waren bereits in Besitz eines entsprechenden Einberufungsbefehles, weshalb es erforderlich war, in einem ersten Schritt diese Wehrpflichtigen aus dem jeweiligen Präsenzdienst bescheidmäßig zu entlassen bzw. den jeweiligen Einberufungsbefehl aufzuheben, um sie in einem weiteren Schritt – ebenfalls mit Bescheid – zum Einsatzpräsenzdienst einzuberufen.

Mit der nunmehr vorgesehenen Bestimmung soll im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung bei Antritt des Einsatzpräsenzdienstes für den Betroffenen ex lege die Beendigung eines allfällig laufenden Funktionsdienstes, einer freiwilligen Waffenübung, Milizübung oder außerordentlichen Übung bzw. die Unwirksamkeit eines bereits zugestellten Einberufungsbefehles zu einem dieser Präsenzdienste bewirkt werden. Eine bescheidmäßige Entlassung aus diesen Präsenzdiensten bzw. Aufhebung des jeweiligen Einberufungsbefehles wäre dann nicht mehr erforderlich. Die in Rede stehende ex lege Bestimmung soll jedoch ausdrücklich nur auf Übungen und Funktionsdienste Anwendung finden; für auf längere Dauer angelegte Wehrdienstleistungen (insbesondere Grundwehrdienst, Ausbildungsdienst und Wehrdienst als

Zeitsoldat) soll nach wie vor im Einzelfall entschieden werden, ob auch diese Wehrdienstleistungen vorzeitig beendet werden sollen, um einen Einsatzpräsenzdienst anzutreten, oder ob diese Soldaten im Rahmen ihres jeweiligen Wehrdienstes zum Einsatz herangezogen werden sollen (§ 41 Abs. 2 dritter Satz).

In formeller Hinsicht lehnt sich die in Rede stehende Bestimmung an analoge Regelungen betreffend den Ausbildungsdienst (§ 38b Abs. 2) und den Auslandseinsatzpräsenzdienst (§ 3 Abs. 2 des Auslandseinsatzgesetzes 2001 – AusLEG 2001) an.

Zu Z 4 (§ 31 Abs. 3):

Historisch gewachsen gibt es derzeit nur für Militärpersonen und Berufsoffiziere eine ausdrückliche Regelung in Zusammenhang mit dem Übergang in den Milizstand und in den Reservestand. Für Vertragsbedienstete des Bundes fehlt es derzeit an einer ausdrücklichen Regelung bezüglich des Übergangs in den Milizstand und in den Reservestand. Zwar wurden bisher die nicht ausdrücklich erfassten Personen interpretatorisch durch eine analoge Anwendung der maßgeblichen Regelungen berücksichtigt, jedoch soll im Zuge der gegenständlichen Änderungen durch die ausdrückliche Erwähnung eine Klarstellung der Rechtslage im Sinne der Rechtssicherheit erfolgen.

Zu Z 5 (§ 45 Abs. 1):

Die Regelungen über die Dienstfreistellungen gehen materiell auf die Stammfassung des Heeresgebührengesetzes, BGBl. Nr. 152/1956, zurück. Mit BGBl. Nr. 185/1966 wurde diese Bestimmung über die Dienstfreistellung im Wesentlichen unverändert in das Wehrgesetz übernommen. Nachfolgende Änderungen erfolgten mit BGBl. Nr. 272/1969, BGBl. Nr. 272/1971, BGBl. Nr. 385/1977, BGBl. Nr. 577/1983, BGBl. Nr. 305/1990 und BGBl. Nr. 690/1992. Die im Wesentlichen bis dato geltende Rechtslage wurde mit dem Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer (GAFB), BGBl. I Nr. 30/1998, umgesetzt. Im Wesentlichen hatten aber immer nur jene Personen Anspruch auf Dienstfreistellung, die entweder im unmittelbaren Anschluss an den Grundwehrdienst oder auf Grund einer freiwilligen Meldung einen von der Konzeption her länger andauernden Wehrdienst oder den Auslandseinsatzpräsenzdienst leisteten. Daher haben auch nach aktueller Rechtslage nur jene Soldaten einen unmittelbar gesetzlichen Anspruch auf Dienstfreistellung, die den Wehrdienst als Zeitsoldat oder den Aufschubpräsenzdienst oder den Ausbildungsdienst oder den Auslandseinsatzpräsenzdienst leisten (Letzteren auf Grund einer Verweisung in § 3 Abs. 6 AusLEG 2001).

In Zusammenhang mit dem Corona-Virus (COVID-19) wurde mit BGBl. II Nr. 101/2020 bzw. BGBl. II Nr. 131/2020 die Heranziehung von Wehrpflichtigen zum Aufschubpräsenzdienst und Einsatzpräsenzdienst verfügt. Dabei wurde erkennbar, dass zwar Aufschubpräsenzdienstleistende einen gesetzlichen Anspruch auf Dienstfreistellung haben, nicht jedoch Wehrpflichtige, die zum Einsatzpräsenzdienst herangezogen werden. Zudem wurden bei Wehrpflichtigen, die unmittelbar im Anschluss an den vollständig geleisteten Grundwehrdienst zum Aufschubpräsenzdienst herangezogen wurden, auch die Zeiten des Grundwehrdienstes bei der Berechnung der Dienstfreistellung mitberücksichtigt. Diese aus gleichheitsrechtlicher Sicht unbefriedigende Situation wurde in der Praxis dadurch gelöst, dass den Einsatzpräsenzdienstleistenden eine Dienstfreistellung nach Abs. 4 (Dienstfreistellung in dringenden Fällen) gewährt wurde, auf die jedoch dem Grunde nach kein Rechtsanspruch besteht. Mit der in Rede stehenden Novellierung soll nunmehr ein für alle in Betracht kommenden Wehrdienste gleich anzuwendender Rechtsanspruch auf Dienstfreistellung normiert werden, wobei zusätzlich auch die Leistung von freiwilligen Waffenübungen, Funktionsdiensten oder außerordentlichen Übungen miteinbezogen werden sollen. Soldaten, die freiwillige Waffenübungen, Funktionsdienste oder außerordentliche Übungen leisten, sollen aber erst ab einer Mindestdauer von jeweils vier Wochen des betreffenden Präsenzdienstes einen Anspruch auf Dienstfreistellung haben. Dabei liegt die Überlegung zu Grunde, dass die betreffenden Personen regelmäßig aus dem Milizstand kommen und daher als unselbständig Erwerbstätige in den Regelungsbereich des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991 (APSG), BGBl. Nr. 683/1991, fallen. Nach § 9 Abs. 2 APSG wird ein Urlaubsanspruch erst dann verkürzt, wenn die Zeit des Präsenzdienstes 30 Tage übersteigt. Unterhalb dieser Frist tritt demnach keine Urlaubsverkürzung ein, weshalb eine (zusätzliche) Dienstfreistellung unterhalb dieser Schwelle nicht erforderlich erscheint. Davon unbenommen besteht nach Abs. 4 in Einzelfällen ohnehin die Möglichkeit der Gewährung einer Dienstfreistellung im notwendigen Ausmaß, insbesondere aus familiären oder sonstigen persönlichen Gründen.

Soweit es mit dem militärischen Dienstbetrieb vereinbar ist, soll bei der Berechnung des jeweiligen Anspruches auf Dienstfreistellung die Unterscheidung zwischen Arbeits- und Werktagen im Sinne einer klaren Determinierung und entsprechend dem Grundsatz der Einheit der Rechtsordnung an die „zivilen“ Regelungen angelehnt werden (vgl. zB § 17 des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921 iVm § 2

Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 360/1976).

Zu Z 6 (§ 45 Abs. 5):

Auf Frauen im Ausbildungsdienst sind die §§ 3 bis 9 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. 221/1979, betreffend den Schutz werdender und stillender Mütter mit den für weibliche Bundesbedienstete geltenden Abweichungen anzuwenden (§ 38a Abs. 3). Für Väter und Frauen als andere Elternteile sieht das Wehrgesetz 2001 derzeit hingegen keine gesonderten Regelungen vor.

Mit der nunmehr vorgesehenen Bestimmung soll daher in Anlehnung an vergleichbare Normen (§ 1a des Väter-Karenzgesetzes – VKG, BGBl. Nr. 651/1989, § 75d des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 – BDG, BGBl. Nr. 333/1979, und § 29o des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 – VBG, BGBl. Nr. 86/1948) und unter Bedachtnahme auf die verfassungsrechtlich normierte Wehrpflicht sowie auf militärische Erfordernisse auch im Wehrrecht ein „Elternmonat“ für Personen, die den Grundwehrdienst, den Wehrdienst als Zeitsoldat oder den Ausbildungsdienst leisten, geschaffen werden. Die in Frage kommenden Personen sollen daher auf ihr Verlangen ab der Geburt ihres Kindes einen Anspruch auf Dienstfreistellung im Ausmaß von grundsätzlich vier Wochen – bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Geburt des Kindes – haben, sofern das Kind zum Haushalt der betreffenden Person gehört. Die Befristung des Zeitraumes mit zwölf Wochen nach der Geburt orientiert sich dabei an § 1a Abs. 2 VKG. Ein Anspruch auf Dienstfreistellung kann aber in seltenen Einzelfällen auch kürzer als vier Wochen betragen, wenn der jeweilige Wehrdienst schon vorher endet oder zwingende militärische Interessen es erfordern. Das Vorliegen zwingender militärischer Erfordernisse wird im jeweiligen Anlassfall zu prüfen sein, wobei ein strenger Maßstab anzulegen sein wird. Beispielsweise können solche zwingenden militärischen Erfordernisse insbesondere im Einsatzfall vorliegen, etwa wenn die Funktion des betreffenden Soldaten eine für den jeweiligen Einsatz erforderliche Spezialfunktion darstellt und der Soldat nicht oder nur schwer ersetzbar ist (zB Personen die zur Bedienung von Spezialfahrzeugen oder als Cyberspezialkräfte erforderlich sind). Weiters können solche Erfordernisse etwa bei der Absolvierung zwingend erforderlicher militärischer Ausbildungsabschnitte (zB Feldlagerwochen) oder diverser Sonderausbildungen, für die es während der Dienstzeit keine oder nur sehr schwere zu organisierende Alternativtermine gibt (Übungen und Ausbildungen im Ausland, Gebirgskampfausbildung, etc.), vorliegen. Die jeweils gebührende Dauer der Dienstfreistellung ist durch den Kommandanten des Truppenkörpers konkret festzulegen; dieser Kommandant ist bereits nach der seit langem geltenden Rechtslage für die Gewährung einer längeren Dienstfreistellung „in dringenden Fällen“ zuständig (vgl. § 45 Abs. 4 Z 2). Auf Antrag des Betroffenen kann diese Dauer allenfalls auch bescheidmäßig durch das Militärkommando (§ 55 Abs. 1) festgestellt werden, wenn die Erlassung eines solchen Feststellungsbescheides im Sinne der einschlägigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes im Interesse der betreffenden Person liegt (vgl. VwGH vom 31. März 2006, 2005/12/0161, vom 19. September 2012, 2012/01/0008, und vom 26. März 2015, 2013/11/0103 ua). Im Gegensatz zu den vergleichbaren Bestimmungen über den Frühkarenzurlaub in § 75d BDG und § 29o VBG soll es bei den in Rede stehenden Anlassfällen unter Bedachtnahme auf die Besonderheiten eines Wehrdienstes sowie aus sozialen Erwägungen zu keinem Entfall der Bezüge während der Freistellung kommen.

Zu Z 7 (§ 55a Abs. 1b):

Nach geltender Rechtslage dürfen der Bundesminister für Landesverteidigung und die sonstigen mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes betrauten Behörden zur Wahrnehmung der ihnen jeweils nach diesem Bundesgesetz übertragenen Aufgaben personenbezogene Daten von Wehrpflichtigen und anderen Personen, die für eine Wehrdienstleistung in Betracht kommen, sowie von sonstigen Personen, deren Daten im Rahmen eines Verwaltungsverfahrens nach diesem Bundesgesetz benötigt werden, verarbeiten. Mit dieser datenschutzrechtlichen Regelung, welche auch das Übermitteln von Daten umfasst, sind jedoch nicht alle Tätigkeiten von Personen in Wahrnehmung von Aufgaben der militärischen Landesverteidigung (Art. 79 Abs. 1 B-VG) angesprochen. Als Teilbereich der militärischen Landesverteidigung sind auch Maßnahmen zu verstehen, die das Bundesheer auf alle Einsatzszenarien vorbereiten (militärische Landesverteidigung, Assistenz- und Auslandseinsätze). Unter dem Begriff „allgemeine Einsatzvorbereitung“ wurden daher in § 2 Abs. 3 WG 2001 alle Vorbereitungsmaßnahmen zusammengefasst, welche zur Sicherstellung eines zukünftigen Einsatzes erforderlich sind. Mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2019 (WRÄG 2019), BGBl. I Nr. 102/2019, wurde in § 2 Abs. 3 durch Anfügung des Satzes „Dazu gehören auch sämtliche Planungs-, Vorbereitungs-, Übungs- und Ausbildungsmaßnahmen für Einsätze nach Abs. 1.“ weiters klargestellt, dass unter den Begriff „allgemeine Einsatzvorbereitung“ auch Vorbereitungsmaßnahmen insbesondere für Auslandseinsätze (aber auch für Assistenzeinsätze) fallen. Die einschlägigen Erläuterungen in der Regierungsvorlage (509 BlgNR, XXVI GP) lauten:

»In der Vergangenheit traten bei der Auslegung des Begriffes „allgemeine Einsatzvorbereitung“ immer wieder Unklarheiten auf. Insbesondere bei allgemeinen Planungs- und Vorbereitungsmaßnahmen außerhalb Österreichs in Bezug auf mögliche Auslandseinsätze des Bundesheeres (Planungskonferenzen) traten in der Vollziehung Zweifelsfragen auf, ob diese Auslandstätigkeiten als „allgemeine Einsatzvorbereitung“ nach dem Wehrgesetz 2001 zu verstehen sind oder bereits als „Auslandseinsatz“ unter das Regime des Bundesverfassungsgesetzes über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland (KSE-BVG) fallen. Mit der ins Auge gefassten semantischen Präzisierung soll klargestellt werden, dass Maßnahmen, solange sie lediglich der Ermittlung von Entscheidungsgrundlagen dienen, ob sich das Bundesheer überhaupt an einem bestimmten Auslandseinsatz beteiligen soll, unter dem Begriff „allgemeine Einsatzvorbereitung“ zu subsumieren sind. Erst ab dem Zeitpunkt, ab dem die (politische) Entscheidung gefallen ist, dass sich Österreich (bzw. das Bundesheer) an einem bestimmten Auslandseinsatz beteiligen soll, sind alle weiteren Planungs- und Vorbereitungsmaßnahmen bereits als Auslandseinsatz nach dem KSE-BVG zu qualifizieren. Auch Übungs- und Ausbildungsmaßnahmen im In- und Ausland sind als Maßnahmen der „allgemeinen Einsatzvorbereitung“ zu qualifizieren. Die Zuständigkeit zur Entsendung von Angehörigen des Bundesheeres in das Ausland zu Übungs- und Ausbildungsmaßnahmen nach den einschlägigen Bestimmungen des KSE-BVG bleibt davon unberührt.«

Im Rahmen dieser Tätigkeiten kann es daher erforderlich sein, personenbezogene Daten auch an ausländische öffentliche Dienststellen oder internationale Organisationen oder sonstige zwischenstaatliche Einrichtungen zu übermitteln, soweit die Übermittlung eine wesentliche Voraussetzung für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben im Ausland bildet.

In datenschutzrechtlicher Hinsicht fallen personenbezogene Datenverarbeitungen für Zwecke der nationalen Sicherheit, das heißt alle unmittelbar der militärischen Landesverteidigung nach Art. 79 Abs. 1 B-VG dienenden Datenverarbeitungen, unter die spezifischen Bestimmungen des 3. Hauptstückes des Datenschutzgesetzes (DSG), BGBl. I Nr. 165/1999. Da Angelegenheiten der nationalen Sicherheit weiters nicht dem Unionsrecht unterliegen, kommen diesbezüglich auch nicht die Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), Verordnung (EU) 2016/679 – ABl. Nr. L 119 vom 4.5.2016 S. 1, zur Anwendung, sofern diese nicht ausdrücklich in das 3. Hauptstück DSG transformiert wurden (vgl. hierzu die einschlägigen Erläuterungen in der Regierungsvorlage, 65 BgNR, XXVI GP, S. 174, zum Materien-Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018, BGBl. I Nr. 32/2018). Hinsichtlich der Übermittlung personenbezogener Daten an Drittländer oder internationale Organisationen enthält der 4. Abschnitt des 3. Hauptstückes DSG besondere Bestimmungen. Nach § 59 DSG sind Datenübermittlungen zulässig, wenn

- die Europäische Kommission beschlossen hat, dass das entsprechende Drittland oder internationale Organisationen ein angemessenes Schutzniveau bietet (Angemessenheitsbeschluss) oder – wenn diese Voraussetzung nicht erfüllt ist –
- in einem rechtsverbindlichen Instrument Garantien festgelegt werden oder der Verantwortliche auf Grund einer Beurteilung der für die Übermittlung personenbezogener Daten maßgeblichen Umstände zur Auffassung gelangt ist, dass geeignete Garantien zum Schutz personenbezogener Daten bestehen, oder – wenn auch diese Voraussetzung nicht erfüllt ist –
- die Übermittlung im Einzelfall für Zwecke des § 36 DSG (insbesondere nationale Sicherheit) notwendig ist und keine das öffentliche Interesse an der Übermittlung überwiegenden Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person der Übermittlung entgegenstehen.

Materienspezifische Sondernormen über die Verarbeitung personenbezogener Daten bleiben davon unberührt (§ 69 Abs. 8 DSG); eine derartige *lex specialis* findet sich zB in § 25 des Militärbefugnisgesetzes (MBG), BGBl. I Nr. 86/2000. Weitere Sonderbestimmungen zur Datenübermittlung in das Ausland sind im Wehrrecht nicht enthalten, weshalb diesbezüglich § 59 DSG anzuwenden ist. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass die Regelungen des § 59 DSG im militärischen Bereich zu Vollziehungsproblemen führen.

Derzeit sind im Durchschnitt ständig rund 800 Soldaten in Missionen im Ausland eingesetzt, wobei diese grundsätzlich nach jeweils 6 Monaten durch andere Soldaten abgelöst werden. Etwa 150 Ressortangehörige in militärdiplomatischer Verwendung versehen aktuell entweder in Vertretungen der Republik Österreich bei fremden Staaten und internationalen Organisationen, oder in internationalen Organisationen wie zB dem Militärstab der Europäischen Union in Brüssel Dienst. Zum Zwecke der Wahrnehmung von Aufgaben des Ressorts erfolgen regelmäßig Auslandsdienstreisen von Ressortangehörigen, wobei in gewöhnlichen Jahren ohne Reiseeinschränkungen jährlich mehrere tausend Auslandsdienstreisen – zuletzt rund 4000 Reisen im Jahr 2019 – stattfinden. Die Übermittlung personenbezogener Daten solcher Ressortangehöriger an die jeweils betroffenen fremden Staaten,

internationalen Organisationen bzw. multinationalen militärischen Verbände stellt eine notwendige Voraussetzung für derartige Verwendungen im Ausland dar. Jeder fremde Staat, jede internationale Organisation und jeder multinationale militärische Verband benötigt Kenntnis über jede dienstliche Verwendung von Angehörigen des Bundesheeres bzw. des Bundesministeriums für Landesverteidigung in seiner bzw. ihrer Sphäre („Akkreditierung“). Die Kategorien der personenbezogenen Daten, deren Übermittlung im jeweiligen Anlassfall für diesen Zweck erforderlich ist, ergeben sich grundsätzlich aus dem mit der jeweiligen Verwendung im Ausland verbundenen rechtlichen Status solcher Angehöriger des Bundesheeres bzw. des Bundesministeriums für Landesverteidigung, insbesondere von den damit jeweils begründeten Ansprüchen auf Schutz, Unterstützung bzw. Versorgung durch den Gaststaat, die internationale Organisation oder den multinationalen militärischen Verband. Da nur in den wenigsten Fällen ein Angemessenheitsbeschluss bzw. rechtsverbindliche Verträge mit den betreffenden Gaststaaten vorliegen, kann in den übrigen Fällen eine Übermittlung personenbezogener Daten nur einzelfallbezogen durchgeführt werden. Dies stellt in Anbetracht der hohen Anzahl an (regelmäßig stattfindenden) Dienstreisen einen unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand dar.

Aus diesen Erwägungen soll mit der in Rede stehenden Regelung eine weitere *lex specialis* zu § 59 DSGVO geschaffen werden, die es ermöglicht, personenbezogene Daten von Personen, die mit der Wahrnehmung von Aufgaben der militärischen Landesverteidigung im Ausland betraut sind, an ausländische öffentliche Dienststellen oder internationale Organisationen oder sonstige zwischenstaatliche Einrichtungen zu übermitteln, soweit die Übermittlung als eine wesentliche Voraussetzung für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben im Ausland erforderlich ist. Als „militärische Dienststelle“ im Sinne der in Rede stehenden Regelung werden jene nach § 1 Abs. 2 MBG zu verstehen sein. Die speziellen Datenübermittlungsbestimmungen des § 25 MBG bleiben davon unberührt; die vorgesehene Bestimmung ist daher ausdrücklich nicht als *lex specialis* zu § 25 MBG zu sehen.

Zu Z 8 (§ 56a Abs. 5 erster Satz):

Nach der geltenden Rechtslage kommen für die gegenständliche Regelung nur Personen in Frage, die den Ausbildungsdienst in der Dauer von mindestens sechs Monaten geleistet haben. Dies entspricht der Dauer des vollständig geleisteten Grundwehrdienstes. Die Einfügung des Wortes „vollständig“ dient somit lediglich der Klarstellung der geltenden Rechtslage indem es den Zusammenhang zwischen „Grundwehrdienst“ und der „Dauer von sechs Monaten“ verdeutlicht.

Zu Z 9 (§ 60 Abs. 2s):

Auf Grund des geplanten Wirksamwerdens der vorliegenden Novelle ist eine entsprechende Inkrafttretensregelung erforderlich.

Zu Z 10 (§ 61 Abs. 3):

Vergleiche hierzu die Erläuterungen zu § 21 Abs. 3.

Zu Artikel 2 (Änderung des Heeresdisziplingesetzes 2014):

Zu Z 1 (§ 38 Abs. 1):

Die Regelung des HDG 2014 sieht einen Kostenbeitrag nur bei einer Geldbuße oder einer Geldstrafe vor. Bei einem Verweis ist kein Kostenbeitrag vorgesehen, da dies dem Zweck des Verweises zuwiderlaufen würde. Bei einer Entlassung ist ebenso kein Kostenbeitrag vorgesehen, da bei dieser Form der Bestrafung eine zusätzliche Belastung durch Verfahrenskosten nicht erfolgen soll.

Die Höchstgrenze des – nur bei Geldbußen oder Geldstrafen vorgesehenen – Kostenbeitrags nach § 38 Abs. 1 HDG 2014 von 360 Euro hat sich aus der damaligen Umrechnung des Schillingbetrags in den Eurobetrag ergeben. Dieser ursprüngliche Betrag geht inhaltlich auf das Heeresdisziplingesetz 1985 (HDG 1985) zurück, welches einen Kostenbeitrag in der Höhe von maximal 5 000 Schilling vorgesehen hat. Da somit einerseits seit 1985 keine Valorisierung dieses Betrages vorgenommen wurde und andererseits eine inhaltlich vergleichbare Regelung im § 117 BDG, besteht, soll nunmehr – im Sinne der Einheit der Rechtsordnung – eine Anpassung auf 500 Euro erfolgen.

Zu Z 2 (§ 89 Abs. 8):

Auf Grund des geplanten Wirksamwerdens der vorliegenden Novelle ist eine entsprechende Inkrafttretensregelung erforderlich.

Zu Artikel 3 (Änderung des Heeresgebührengesetzes 2001):

Zu Z 1 und Z 2 (Inhaltsverzeichnis):

Durch die Einfügung von zwei neuen Überschriften ist auch eine entsprechende Anpassung des Inhaltsverzeichnisses erforderlich – siehe auch Erläuterungen zu § 8a und zu § 9b.

Zu Z 3 (§ 8a):

Mit dem „KlimaTicket Ö Bundesheer“ wurde eine – für alle teilnehmenden öffentlichen Verkehrsmittel – bundesweit gültige Netzkarte eingeführt. Dieses „KlimaTicket Ö Bundesheer“ wurde den betreffenden Anspruchsberechtigten zur Verfügung gestellt um damit die Ansprüche auf Fahrtkostenvergütung und Freifahrt abzugelten. Die Zurverfügungstellung des „KlimaTicket Ö Bundesheer“ ist momentan ein optionales Angebot an die betreffenden Anspruchsberechtigten, welches diese derzeit freiwillig nutzen können. Die vorgeschlagene Änderung erfolgt aus Gründen der Rechtssicherheit und soll diesbezüglich nun auch ausdrücklich klarstellen, dass Anspruchsberechtigte für den Zeitraum, in dem ihnen eine solche Netzkarte zur Verfügung gestellt wird, keine Ansprüche auf Fahrtkostenvergütung und Freifahrt geltend machen können. Jenen Anspruchsberechtigten, die sich gegen das „KlimaTicket Ö Bundesheer“ entscheiden, gebühren Fahrtkostenersatz und Freifahrt auch weiterhin nach den schon bisher bestehenden Regelungen. Anspruchsberechtigten in Gebieten, die nicht oder nur ungenügend mit öffentlichen Verkehrsmitteln versorgt werden (Gebiete im Sinne des § 7 Abs. 1 Z 2 und des § 8 Abs. 5), soll ebenso weiterhin ein Anspruch auf Fahrtkostenvergütung zustehen. Dies liegt darin begründet, da die Zurverfügungstellung einer Netzkarte in diesen Fällen keinen adäquaten Ersatz für die Verwendung von Individualverkehrsmitteln bietet. Inhaltlich orientiert sich die vorgeschlagene Regelung an § 31 Abs. 1 Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl. Nr. 679/1986, welcher durch die Novelle BGBl. I Nr. 208/2022 seit 1. Jänner 2023 eine materiell gleichartige Regelung hinsichtlich des „KlimaTicket Ö Zivildienst“ enthält.

Zu Z 4 und Z 11 (§ 9b und § 61 Abs. 20):

Nach Art. 79 Abs. 1 B-VG ist das Bundesheer nach den Grundsätzen eines Milizsystems einzurichten. Auf dieser Grundlage besteht das Bundesheer aus der Friedensorganisation zur Aufrechterhaltung des laufenden Dienstbetriebes und der Einsatzorganisation zur Erfüllung der Einsatzaufgaben des Bundesheeres. Die Einsatzorganisation hat überwiegend Truppen zu umfassen, die zu Übungszwecken oder zum Zwecke eines Einsatzes zusammentreten. Die Friedensorganisation besteht nur aus Soldaten und die (erheblich größere) Einsatzorganisation aus Soldaten, Wehrpflichtigen des Milizstandes und Frauen, die Wehrdienst geleistet haben; diese Personen haben eine bestimmte Funktion in der Einsatzorganisation. Zur Erhaltung und Vertiefung der erworbenen Befähigungen für ihre jeweilige Funktion in der Einsatzorganisation werden diese Personen regelmäßig zu Milizübungen herangezogen.

Das Regierungsprogramm 2020 – 2024 „Aus Verantwortung für Österreich“ enthält im Kapitel „Landesverteidigung“ ein klares Bekenntnis zur Wiederherstellung des verfassungsmäßigen Zustands des Österreichischen Bundesheers nach den Grundsätzen eines Milizsystems (Art. 79 Abs. 1 BVG) und in diesem Zusammenhang sollen mehrere Verbesserungen für die Miliz umgesetzt werden. Als eine Maßnahme zur Sicherstellung der erforderlichen Anzahl von Wehrpflichtigen und Frauen, die jeweils zu Milizübungen herangezogen werden können, soll mit der in Rede stehenden Maßnahme in § 9b eine Milizausbildungsvergütung für jeden Tag einer geleisteten Milizübung neu eingeführt werden. Diese soll im Sinne eines „Sparbuchmodells“ angespart und auf Antrag der Betroffenen für Zwecke der beruflichen Aus- und Fortbildung oder Umschulung (gleichsam in Form eines „Bildungsschecks“) ausbezahlt werden können. Damit sollen die Kosten von zivilen Kursen, welche die Betroffenen nachweislich absolvieren möchten, ganz oder teilweise abgedeckt werden. Inhaltlich lehnt sich die in Rede stehende Bestimmung an § 1 Abs. 1 zweiter Satz des Militärberufsförderungsgesetzes 2004 an und daher wird die Frage, welche Maßnahme der Aus- und Fortbildung oder Umschulung im Einzelfall in Betracht kommt, gleich auszulegen sein. Weitere Voraussetzungen, wie etwa Prüfungsnachweise etc. sind nicht erforderlich, da die Betroffenen ihre Leistungen (Absolvierung von Milizübungstagen) bereits erbracht haben. Im Sinne einer ressourceneffizienten Administration wäre die Milizausbildungsvergütung jedoch spätestens innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss der jeweiligen zivilen Ausbildungs-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme zu beantragen.

Der grundsätzliche Anspruch auf eine Milizausbildungsvergütung soll mit Ablauf des vierten Jahres nach dem letzten Tag der jeweiligen Heranziehbarkeit zu Milizübungen enden. Diese Frist entspricht jener nach § 31 Abs. 2 des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001), wonach Wehrpflichtige des Milizstandes vier Jahre nach dem letzten Tag ihrer Heranziehbarkeit zu Milizübungen ex lege in den Reservestand übertreten.

Über das Bestehen des Anspruchs auf Auszahlung und über die konkrete Höhe der jeweiligen Milizausbildungsvergütung wäre durch das Heerespersonalamt bescheidmäßig abzusprechen.

Grundlage für die in Rede stehende Attraktivierungsmaßnahme für die Miliz bildet das Regierungsprogramm 2020 – 2024, weshalb eine Milizausbildungsvergütung nur für Milizübungen gebühren soll, die ab 1. Jänner 2020 geleistet wurden. Weiters sollen nur jene Wehrpflichtigen und Frauen in den Genuss der Milizausbildungsvergütung kommen, die bereit sind, weiterhin Milizübungen zu leisten. In § 61 Abs. 20 wäre daher eine entsprechende Übergangsbestimmung aufzunehmen.

In den meisten Fällen werden nur Wehrpflichtige des Milizstandes und „beordnete“ Frauen mit einer Funktion in der Einsatzorganisation zu Milizübungen herangezogen, weshalb mit der in Rede stehenden Anreizmaßnahme auch Wehrpflichtige des Reservestandes angesprochen werden sollen, die nach § 31 Abs. 5 WG 2001 ihre Zustimmung erteilen können, in den Milizstand (zurück)versetzt zu werden, um anschließend zu Milizübungen herangezogen zu werden.

Zu Z 5 (§ 25 Abs. 1 Z 1):

Der Verfassungsgerichtshof hat am 15. Juni 2018 festgestellt, dass intersexuelle Menschen, deren biologisches Geschlecht also nicht eindeutig „männlich“ oder „weiblich“ ist, ein Recht auf eine ihrer Geschlechtlichkeit entsprechende Eintragung im Personenstandsregister oder in Urkunden haben (G77-2018). Diese Personen gelten daher weder als männlich noch als weiblich. Vor diesem Hintergrund ist die Einschränkung auf „Ehemann oder Ehefrau“ in der in Rede stehenden Bestimmung zu eng und soll durch den Begriff „Ehegatten“ ersetzt werden. Als Ehegatten gelten jene Personen, zwischen denen ein Ehevertrag nach § 44 ABGB geschlossen wurde.

Zu Z 6 und Z 7 (§ 26 Abs. 1 und § 37 Abs. 1):

In der Vergangenheit haben sich teilweise Unklarheiten bei der Berechnung des Grundbetrages ergeben. Die Neuformulierung des Absatzes dient der Klarstellung und bedingt keine materiellen Änderungen. Die Berechnung des Grundbetrages erfolgt grundsätzlich auf Basis einer Durchschnittsbetrachtung des Einkommens der letzten drei Kalendermonate vor Antritt des Wehrdienstes. Als Grundbetrag soll somit ein Wert herangezogen werden, der sich am durchschnittlichen monatlichen Einkommen orientiert. Wie auch schon bisher so vorgesehen, werden dabei die Einkommen des Betrachtungszeitraumes (drei Monate) addiert und dann durch die Anzahl der Monate des Betrachtungszeitraums (drei) geteilt. Der sich dabei ergebende Betrag ist der als Grundbetrag anzunehmende Durchschnittsbetrag. Auf Antrag ist das durchschnittliche monatliche Einkommen der letzten zwölf Kalendermonate für die Berechnung des Grundbetrages heranzuziehen. Dabei erfolgt die Berechnung – ebenfalls wie bisher – auf die gleiche Weise durch Addieren aller Einkommen des Betrachtungszeitraumes (zwölf Monate) und anschließende Teilung durch die Anzahl der Monate des Betrachtungszeitraums (zwölf).

Zu Z 8 (§ 54 Abs. 6):

Die bisherige Regelung des § 54 Abs. 6 HGG 2001, nach der bei Zahlbarstellung von Leistungen für Zeitsoldaten und Personen im Ausbildungsdienst grundsätzlich die IKT-Lösungen und IKT-Verfahren nach § 44a des Bundeshaushaltsgesetzes 2013 (BHG 2013), BGBl. I Nr. 139/2009, (unter Anwendung des § 2 Abs. 3 Z 2 und des § 5 des Bundesgesetzes über die Bundesrechenzentrum GmbH, BGBl. Nr. 757/1996) zu nutzen sind, hat sich als nicht weitreichend genug erwiesen. Durch die gegenständlichen Änderungen sollen auch für alle übrigen Zahlbarstellungen von Leistungen nach diesem Bundesgesetz diese Verfahren entsprechend zur Anwendung gelangen.

Zu Z 9 (§ 56 Abs. 4 und 5):

Im aktuellen Regierungsprogramm 2020-2024 („Aus Verantwortung für Österreich“) wird unter „Landesverteidigung“ das „Beseitigen von sozialversicherungsrechtlichen Benachteiligungen von Milizsoldaten“ ausdrücklich genannt (vgl. Seite 225).

Präsenz- und Ausbildungsdienstzeiten gelten nicht als Zeiten einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit im Sinne des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG) und des Familienzeitbonusgesetzes (FamZeitbG) und dies ist aus Gründen der Gleichbehandlung der unterschiedlichen Anspruchsberechtigten innerhalb des KBGG und des FamZeitbG auch verfassungsrechtlich unbedenklich (siehe dazu auch 10 ObS 57/12y, 10 ObS 38/19i).

Für die genannte Personengruppe besteht daher kein Anspruch auf einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld und auf Familienzeitbonus, sofern im relevanten 182-tägigen Zeitraum vor der Geburt zusätzlich zu den erforderlichen Zeiten der Ausübung einer „echten“ Erwerbstätigkeit für die Dauer von mehr als 14 Tagen ein Präsenz- oder Ausbildungsdienst absolviert wurde. Das pauschale Kinderbetreuungsgeld ist mangels Erfordernisses der Erwerbstätigkeit hiervon nicht betroffen und gebührt daher etwa auch bei allfälligen Erwerbslücken.

Um Eltern nach Absolvierung eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes in den oben angeführten Konstellationen oder auch in Fällen des „Elternmonat“ (§ 45 Abs. 5 WG 2001) dennoch eine (höhere) finanzielle Unterstützung zukommen zu lassen, soll der Bundesminister für Landesverteidigung mit der vorgeschlagenen Regelung einen finanziellen Ausgleich leisten können (Abs. 4). Dessen Höhe wird sich dabei in aller Regel an der Differenz zwischen dem Betrag, den diese Person während des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes erhalten hat, und dem Betrag, den eine solche Person ohne Präsenz- oder Ausbildungsdienstzeiten (zB bei Familienzeit nach FamZeitbG) erhalten hätte, orientieren. Zur Verwaltungsvereinfachung kann die Höhe auch durch Festsetzung von Pauschalbeträgen geregelt werden.

Die für die Zuerkennung des sozialrechtlichen Härteausgleiches erforderliche Glaubhaftmachung (Abs. 5) durch die betroffene Person wird insbesondere durch die Vorlage von einschlägigen öffentlichen Urkunden bzw. bescheidmäßigen sozialrechtlichen Absprachen seitens der jeweils zuständigen Behörden erfolgen.

Ein Rechtsanspruch der Betroffenen auf die – im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung des Bundes (Art. 17 B-VG) vorgesehene – Gewährung eines Härteausgleiches soll nicht geschaffen werden. Ein solcher Ausgleichsbetrag soll vielmehr nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalles geleistet werden können. Im Regelfall wird dabei ein entsprechendes Ansuchen des Betroffenen oder anderer Personen vorliegen; aus Zweckmäßigkeitsgründen soll jedoch auch ein Härteausgleich ohne konkretes Ersuchen nicht ausgeschlossen werden. Im Hinblick auf die im Art. 17 B-VG gelegene Kompetenzgrundlage dieser Konstruktion soll dabei die konkrete Zuerkennung des Härteausgleiches nicht im Wege eines – auf Grund eines hoheitlichen Verfahrens ergehenden – Bescheides, sondern mit den in Betracht kommenden rechtlichen Gestaltungsmitteln des Privatrechtes erfolgen. Eine solche Gestaltung eines Härteausgleiches hat sich bei einem im unmittelbaren Zusammenhang mit einer Wehrdienstleistung erlittenen finanziellen Nachteil bereits bestens bewährt.

Zu Z 10 (§ 60 Abs. 2x):

Auf Grund des geplanten Wirksamwerdens der vorliegenden Novelle ist eine entsprechende Inkrafttretensregelung erforderlich.

Zu Z 11 (§ 61 Abs. 20):

Durch die Begrenzung der Anwendbarkeit ist eine Übergangsbestimmung erforderlich – siehe auch Erläuterungen zu § 9b.

Zu Artikel 4 (Änderung des Auslandseinsatzgesetzes 2001):

Zu Z 1 (§ 4 Abs. 3):

Derzeit ergeben sich die jeweiligen Ansprüche im Auslandseinsatzpräsenzdienst aus Hundertsätzen des Gehaltes vergleichbarer Militärpersonen nach dem Gehaltsgesetz 1956 (GehG). In weiterer Folge sind aktuell für die Berechnung der konkreten Ansprüche sechs verschiedene Werte maßgeblich:

Das Gehalt einer Militärperson in der Verwendungsgruppe M ZCh in der Gehaltsstufe 1 (Dienstgrade Rekrut bis Zugführer), das Gehalt einer Militärperson in der Verwendungsgruppe M BUO in der Gehaltsstufe 1 (Dienstgrade Wachtmeister bis Oberwachtmeister), das Gehalt einer Militärperson in der Verwendungsgruppe M BUO in der Gehaltsstufe 3 (Dienstgrade Stabswachtmeister bis Vizeleutnant), das Gehalt einer Militärperson in der Verwendungsgruppe M BO 2 in der Gehaltsstufe 3 (Dienstgrade Leutnant bis Oberleutnant), das Gehalt einer Militärperson in der Verwendungsgruppe M BO 2 in der Gehaltsstufe 10 (Dienstgrade Hauptmann bis Brigadier) und das Gehalt einer Militärperson in der Verwendungsgruppe M BO 1 in der Gehaltsstufe 10 (Dienstgrade Generalmajor bis General).

Durch diese – auf sechs unterschiedlichen Werten basierende – Berechnungsmethode für die Festsetzung des Grundbetrages im Auslandseinsatzpräsenzdienst können punktuelle Änderungen einzelner Berechnungsansätze im GehG unvorhergesehene und unbeabsichtigte Auswirkungen haben und zu Schieflagen innerhalb der wehrrechtlichen Ansprüche führen. Diesem Umstand wird durch die geplante Änderung der Berechnungsmethode – welche sich künftig an der in § 4 HGG 2001 vorgesehenen Methode zur Berechnung der Dienstgradzulage orientiert und statt sechs Werten nur mehr einen Wert vorsieht – begegnet. Da künftig nur mehr ein Wert maßgeblich ist, ist sichergestellt, dass sich Änderungen dieses Wertes einheitlich und gleichmäßig auswirken. Die beiden nun vorgeschlagenen Hundertsätze (68 und 270 von Hundert des Referenzbetrages nach § 3 Abs. 4 GehG) entsprechen betraglich im Wesentlichen den bisherigen Mindest- und Höchstgrenzen und sollen den gesetzlichen Rahmen für die Gestaltung der konkreten Bezüge bieten.

Die Anpassung der Berechnungsmethode des Grundbetrages im Auslandseinsatzgesetz 2001 an die im § 4 HGG 2001 vorgesehene Berechnungsmethode der Dienstgradzulage ist somit insbesondere deshalb sinnvoll, da damit Bezugserhöhungen im Dienstrecht einfach und kohärent auch bei der Besoldung im Auslandseinsatzpräsenzdienst berücksichtigt werden. Ebenso können damit unbeabsichtigte Auswirkungen punktueller Änderungen auf wehrrechtliche Ansprüche hintangehalten werden.

Zu Z 2 (§ 7 Abs. 2):

Auslandseinsätze stellen neben der militärischen Landesverteidigung und den Assistenzeinsätzen eine weitere verfassungsrechtlich normierte Aufgabe des Bundesheeres dar. Die näheren einfachgesetzlichen Bestimmungen betreffend die Teilnahme von Angehörigen des Bundesheeres an Auslandseinsätzen sind zum überwiegenden Teil im Auslandseinsatzgesetz 2001 enthalten. Aus systematischen Gründen sollen daher auch die einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen in diesem Gesetz zusammengeführt

werden. Analog zu der in § 55a Abs. 2a WG 2001 vorgesehenen Regelung soll auch die in Rede stehende Bestimmung die Übermittlung personenbezogener Daten an ausländische öffentliche Dienststellen oder internationale Organisationen oder sonstige zwischenstaatliche Einrichtungen als *lex specialis* zu § 59 DSG regeln. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 55a Abs. 1b WG 2001 verwiesen.

Zu Z 3 (§ 11 Abs. 2m):

Auf Grund des geplanten Wirksamwerdens der vorliegenden Novelle ist eine entsprechende Inkrafttretensregelung erforderlich.

Zu Artikel 5 (Änderung des Militärbefugnisgesetzes):

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Hinsichtlich des Eintrages zu § 60a betreffend „Zuständigkeiten und verfahrensrechtliche Sonderbestimmungen“ soll durch die Beseitigung des Schlusspunktes ein im Rahmen des Wehrrechtsänderungsgesetzes 2019 – WRÄG 2019 (BGBl. I Nr. 102/2019, Art. 5 Z 1) aufgetretenes Redaktionsversehen beseitigt werden.

Zu Z 2 (§ 22 Abs. 2a):

Der im Telekommunikationsgesetz 2003 (TKG 2003), BGBl. I Nr. 70/2003, verwendete Begriff „Teilnehmernummer“ (vgl. § 92 Abs. 3 Z 3 lit. d TKG 2003) wurde im Telekommunikationsgesetz 2021 (TKG 2021), BGBl. I Nr. 190/2021, durch den Begriff „Nutzernummer“ (vgl. § 160 Abs. 3 Z 5 lit. d TKG 2021) mit Wirkung vom 1. November 2021 ersetzt, worauf in der gegenständlichen Bestimmung des Militärbefugnisgesetzes entsprechend Bedacht zu nehmen ist. Diese neue Terminologie wurde auch in der inhaltlich vergleichbaren Bestimmung des § 53 Abs. 3a Z 4 des Sicherheitspolizeigesetzes (SPG), BGBl. Nr. 566/1991, entsprechend übernommen.

Zu Z 3 und Z 4 (§ 22 Abs. 2b und 2c):

Die in diesen beiden Bestimmungen enthaltenen Verweisungen auf das Telekommunikationsgesetz 2003 wären auf Grund des Inkrafttretens des Telekommunikationsgesetzes 2021 mit Wirkung vom 1. November 2021 entsprechend anzupassen. Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

Zu Z 5 (§ 61 Abs. 1n):

Auf Grund des geplanten Wirksamwerdens der vorliegenden Novelle ist eine entsprechende Inkrafttretensregelung erforderlich.

Zu Artikel 6 (Änderung des Militärauszeichnungsgesetzes 2002):

Zu Z 1 und Z 2 (§ 1 und § 2 zweiter Satz):

Durch die Einführung der Tapferkeitsmedaille und auf Grund der Erweiterung der Verleihungsmöglichkeit der Einsatzmedaille an Zivilbedienstete ist eine Anpassung der Aufzählungen erforderlich.

Zu Z 3 (§ 3 Abs. 3):

Die Anpassung der Zitierung ist auf Grund der geänderten Aufzählung (vgl. Erläuterungen zu Z 1 und Z 2) erforderlich.

Zu Z 4 und Z 7 (§ 3 Abs. 4 und § 12 Abs. 2):

Die Anpassung der Zitierweise erfolgt im Sinne der Legistischen Richtlinien 1990 des Bundeskanzleramt-Verfassungsdienstes und der legistischen Praxis, inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

Zu Z 5, Z 6 und Z 7 (2b. Abschnitt samt Überschrift, §§ 8d bis 8f, Überschrift des 3. Abschnittes, § 9 und § 12):

Bestimmte Kompetenzinhalte sind eng mit einer Hauptmaterie verbunden, so dass die Kompetenz zur Regelung dieser Bereiche jenem Gesetzgeber zukommt, der für die Regelung der Hauptmaterie zuständig ist (sog. „Annexmaterien“ oder „Adhäsionsprinzip“; vgl. *Sieberer*, ZfV 2005/1; *Mayer/Kucsko-Stadlmayer/Stöger*, Bundesverfassungsrecht¹¹ Rz 259). Das gegenständliche Regelungsvorhaben fällt in die Regelungskompetenz des Bundes, da die maßgebliche Hauptmaterie der Kompetenzregelung des Art. 10 Abs. 1 Z 7 (Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit) und Z 15 (militärische Angelegenheiten) unterliegt und nach der Feststellung des VfGH (BGBl. Nr. 46/1951) die Schaffung von Ehrenzeichen für Verdienste auf Sachgebieten, die in der Vollziehung Bundessache sind, (als Annexmaterie) der Bundesgesetzgebung zusteht.

Für die Würdigung von Leistungen während eines Einsatzes des Bundesheeres ist bisher in erster Linie die Einsatzmedaille vorgesehen. Eine eigene Auszeichnung für besondere Tapferkeit während Einsätzen

besteht derzeit nicht. Dieser Umstand soll durch die vorgeschlagene Regelung geändert werden. Bei besonders herausragenden Leistungen und unter Anwendung eines strengen Maßstabs soll in Einzelfällen die Auszeichnung mit der durch den gegenständlichen Entwurf geschaffenen Tapferkeitsmedaille ermöglicht werden.

Eine vergleichbare Regelung besteht im Bereich des Exekutivdienstes durch die Normen des Exekutivdienst- und Anerkennungszeichengesetz (EDuAZG), BGBl. Nr. 521/1985. Dort enthalten sind Regelungen über ein „Abzeichen für besondere Tapferkeit im Dienst“. Konkret normiert der § 2a EDuAZG die Voraussetzungen für die Verleihung, welche der vorgeschlagenen Regelung auch sprachlich als Vorbild dienen. Die detaillierten Vorgaben für die optische Ausgestaltung der Tapferkeitsmedaille sollen jedoch – anders als im Bereich der Exekutive, wo diese im § 5 Abs. 2a EDuAZG geregelt sind – im Rahmen der geltenden Verordnung des Bundesministers für Landesverteidigung [und Sport] über die militärischen Auszeichnungen, BGBl. II Nr. 344/2006, normiert werden.

Die Tapferkeitsmedaille soll zur Sichtbarmachung der Anerkennung jener Leistungen dienen, die von Personen während solcher Einsätze erbracht werden, die typischerweise mit der Gefährdung von Leib und Leben verbunden sind. Das sind Einsätze nach § 2 Abs. 1 lit. a, b oder d des Wehrgesetzes 2001. Bei derartigen Einsätzen erbrachte Leistungen werden ausgezeichnet, wenn diese in zumutbarer Weise nicht von Personen zu erwarten waren, da sie über das gewöhnliche Maß der Tapferkeit hinausgehen. Die Eingrenzung der Einsatzarten erfolgt im Sinne der Einheit der Rechtsordnung unter Berücksichtigung bestehender Regelungen im Heeresdisziplingesetz 2014 und Auslandseinsatzgesetz 2001. Die Regelung der Verleihung für eine Leistung in Zusammenhang mit § 2 Abs. 1 lit. c WG 2001 (Hilfeleistung bei Elementarereignissen und Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfanges) kann durch den Bundesgesetzgeber aus kompetenzrechtlichen Gründen nicht erfolgen. Dies ist dadurch begründet, dass mit der Tapferkeitsmedaille eine besondere inhaltliche Leistung – und nicht wie bei der Einsatzmedaille die bloße Teilnahme an einem Einsatz – gewürdigt werden soll. Die Regelung einer Tapferkeitsmedaille in Zusammenhang mit Leistungen bei einem Fall des § 2 Abs. 1 lit. c WG 2001 kommt nach dem Adhäsionsprinzip dem zur Regelung der Hauptmaterie Berechtigten zu – in den meisten Fällen ist das – gemäß Art 15 Abs. 1 B-VG – der jeweilige Landesgesetzgeber.

Als Beurteilungsgrundlage für das „gewöhnliche Maß an Tapferkeit“ soll ein mit den rechtlichen Werten verbundener Soldat dienen („objektive Maßfigur“). Dabei ist zu beachten, dass nach § 3 Abs. 2 der Allgemeinen Dienstvorschriften für das Bundesheer (ADV), BGBl. Nr. 43/1979, ein gewisses Maß an Tapferkeit zu den Allgemeinen Pflichten des Soldaten gehört. Bei Soldaten muss somit eine auszuzeichnende Leistung über dieses in den ADV vorgesehene allgemeine Maß an Tapferkeit hinausgehen. Da nicht auszuschließen ist, dass auch zivile Bedienstete (insbesondere Angehörige der Heeresverwaltung nach § 1 Abs. 6 WG 2001) in vergleichbare Situationen kommen und derartige Leistungen erbringen, soll eine Verleihung an diese Personengruppe nicht ausgeschlossen sein. Für diese Personengruppe ist als Maßstab ein mit den rechtlichen Werten verbundener Zivilbediensteter („objektive Maßfigur“) heranzuziehen.

Die Regelungen bezüglich Verleihung, Ausschluss und Aberkennung der Tapferkeitsmedaille entsprechen den Regelungen der Militär-Anerkennungsmedaille. Die Verleihung einer Tapferkeitsmedaille steht zusätzlichen Zuwendungen, wie etwa Geldzahlungen auf Basis bestehender Rechtsgrundlagen – insbesondere Anerkennungsprämie nach § 4a HGG 2001 und Belohnung nach § 19 GehG und § 22 VBG – nicht entgegen.

Angelehnt an die Neuregelung zur Tapferkeitsmedaille soll auch die Einsatzmedaille an Zivilbedienstete verliehen werden können. Auf Grund dieser ins Auge gefassten Möglichkeit der Verleihung der Einsatzmedaille auch an Zivilbedienstete – und somit an Personen, die keinen Wehrdienst leisten – ist die Bezeichnung und Einordnung der Einsatzmedaille als Wehrdienst-Auszeichnung nicht mehr passend. Vor diesem Hintergrund ist eine Anpassung der Systematik sowie der Überschrift erforderlich. Um eine begrifflich und systematisch stimmige Regelung zu schaffen, wird die Aufzählung angepasst und der Inhalt des nun entfallenen § 9 Abs. 5 im nunmehrigen § 12 Abs. 1 geregelt. Aus systematischen Gründen und im Sinne der besseren Erfassbarkeit erfolgt die Regelung der Einsatzmedaille nun mit Schwergewicht in § 12.

Zu Z 8 (§ 16 Abs. 7):

Zur Klarstellung ist die Anpassung der Verweisung im Zuge der gegenständlichen Änderungen erforderlich, da sonst – nach den Änderungen – die bisherige Verweisung ins Leere gehen würde.

Zu Z 9 (§ 16 Abs. 10):

Die im § 16 Abs. 10 enthaltene – mit der letzten Novelle (BGBl. I Nr. 132/2023) eingefügte – Norm enthält auf Grund eines redaktionellen Versehens noch einen Platzhalter. Dieses Versehen soll nun im Zuge der gegenständlichen Änderungen saniert werden.

Z 10 (§ 16 Abs. 11):

Um auch solche Leistungen auszeichnen zu können, welche bereits vor dem Inkrafttreten der Regelungen zur Tapferkeitsmedaille erbracht wurden, soll durch die gegenständliche Norm eine – zeitlich begrenzte – Möglichkeit zur rückwirkenden Würdigung ermöglicht werden. Die Grenze der Rückwirkung wird mit dem in der Norm angeführten Datum gezogen, da zu diesem das am weitest zurückliegende auszeichnungswürdige Verhalten liegt, welches noch nachvollziehbar und für eine Auszeichnung ausreichend dokumentiert ist (im Anlassfall handelt es sich um auszeichnungswürdiges Verhalten von österreichischen Soldaten im Rahmen eines Auslandseinsatzes). Ein längerer Rückwirkungszeitraum war auf Grund des Fehlens eindeutiger Dokumentation eines auszuzeichnenden Verhaltens faktisch nicht mehr möglich.

Z 11 (§ 18 Abs. 4i):

Auf Grund des geplanten Wirksamwerdens der vorliegenden Novelle ist eine entsprechende Inkrafttretensregelung erforderlich.