



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91147/4-PMVD/2025

23. Mai 2025

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Gemäß § 4 Abs. 5 des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001), BGBl I Nr. 146, beehe ich mich, zum Jahresbericht der beim Bundesministerium für Landesverteidigung eingerichteten Parlamentarischen Bundesheerkommission für Beschwerdewesen (§ 4 Abs. 1 WG 2001) über ihre Tätigkeiten und Empfehlungen im Jahr 2024 Stellung zu beziehen.

Stellungnahme zum Jahresbericht 2024 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 2024 der Parlamentarischen Bundesheerkommission (PBHK) über ihre Tätigkeiten und Empfehlungen nachstehende Stellungnahme. Sämtliche in dieser Stellungnahme verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt, alle Geschlechter gleichermaßen.

1. Allgemeines

Seit dem Jahr 1955, und somit ab der Gründung des Bundesheeres, haben Soldaten (sowie weitere Personengruppen wie z.B. Stellungspflichtige, Wehrpflichtige des Milizstandes etc.) unabhängig von ihrer Funktion oder ihrem Dienstgrad die Möglichkeit und das Recht, Beschwerden wegen sie betreffender Mängel und Übelstände im militärischen Dienstbereich bei einem demokratisch legitimierten Kontrollorgan - der PBHK - einzubringen. Dieser vom Gesetzgeber geschaffene Rechtsbehelf sui generis, insbesondere in Verbindung mit den in weiterer Folge ebenso gesetzlich verankerten Möglichkeiten (so kann die PBHK auch ohne Vorliegen einer förmlichen Beschwerde tätig werden, bzw. kann sie auch Überprüfungen vor Ort vornehmen) ist ein wesentlicher Garant für den Schutz und die Würde der Soldaten und Soldatinnen im Truppenalltag. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass dieser besondere Rechtsbehelf die vom Gesetzgeber in förmlichen Verwaltungsverfahren (z.B. Dienst- und Besoldungsrechtsverfahren, Disziplinarverfahren, Verfahren gem. dem Wehrgesetz 2001, etc.) vorgesehenen Rechtsschutzmöglichkeiten nicht zu ersetzen vermag, zumal die Gestaltung dieser Verwaltungsverfahren dem gesetzgeberischen Gestaltungsspielraum unter Berücksichtigung verfassungsrechtlicher Prinzipien unterliegt.

Seitens des Verteidigungsressorts werden nicht nur die individuellen Beschwerdevorbringen selbst und die dazu beschlossenen Empfehlungen, sondern selbstverständlich auch die Prüfberichte der PBHK und deren sonstige Feststellungen ernst genommen, und stellen diese wesentliche Faktoren für die Beseitigung und gegebenenfalls Vermeidung von Unzulänglichkeiten bzw. Fehlern im militärischen Dienstbetrieb dar.

Ich darf daher der Parlamentarischen Bundesheerkommission für den Jahresbericht 2024 meinen Dank aussprechen. Angesichts der global aufgetretenen multiplen Krisen im Jahr 2024 möchte ich vorerst auf die sich daraus ergebende Ausgangslage für das Bundesheer eingehen, und insbesondere auch die von der PBHK im Vorwort des Jahresberichts 2024 angesprochenen Problembereiche näher beleuchten.

1.1 Sicherheitspolitische Lage im Jahr 2024

In den vergangenen Jahren – jedenfalls seit 2022 – ist die bis dato der Staatengemeinschaft innewohnende regelbasierte globale Struktur bzw. Ordnung zusehends korrigiert. Diese bedrohliche Entwicklung nahm ihren Anfang am 24. Februar 2022 mit dem Angriffskrieg russischer Truppen auf die Ukraine und setzte sich insbesondere mit dem terroristischen Überfall von Hamaskämpfern am 7. Oktober 2023 auf Israel fort; derartige oder ähnlich lautende Schreckensmeldungen beherrschen seitdem – auch im Jahr 2024 – die mediale Berichterstattung. So wurde beispielsweise 2024 weiterhin in der Ukraine und im nahen Osten Krieg geführt, wobei sich im letztgenannten Territorium die kriegerische Auseinandersetzung vom Gazastreifen in den Libanon ausgedehnt hat, und zusätzlich der Umsturz in Syrien eine weitere Destabilisierung der Region bewirkte. Gewaltsame Auseinandersetzungen in Afrika und Krisen in Korea sowie in weiteren Teilen der Welt, aber auch Terroranschläge in europäischen Städten (auch Wien sollte Ziel eines terroristischen Anschlages sein) forderten erschreckend hohe Opferzahlen. Diese verstörenden Vorkommnisse fanden zusätzlich vor dem Hintergrund eines sich verschärfenden Wettkampfes zwischen den Großmächten um die hegemoniale Vormachtstellung statt.

Tatsächlich werden sowohl kriegerische Auseinandersetzungen, als auch „konventionelle“ Konflikte im „digitalen Zeitalter“ vermehrt im Wege des Internets ausgetragen, wobei die Bandbreite der bei derartigen Cyberangriffen zur Anwendung gelangenden Instrumente von gezielter Desinformation („fake news“) bis zu Einbrüchen in Systemen und Netzwerken (etwa von Energieversorgern, Banken, medizinischer Versorgungen, etc.) reicht. Erfolgreiche Attacken sind durchaus geeignet, nicht nur die Aufgabenerfüllung staatlicher Organisationen, sondern auch das Alltagsleben von Teilen der Zivilbevölkerung massiv zu beeinträchtigen. Der in Europa wütende Krieg, die massiven wirtschaftlichen Auseinandersetzungen, die u.a. auch zu einer manifesten Energiekrise führten sowie die multiplen krisenhaften Ereignisse und Cyberangriffe haben selbstverständlich sicherheitspolitische Auswirkungen auf Österreich und tragen zu einer stetig wachsenden Unsicherheit und Verängstigung der Bevölkerung bei.

Eine zusätzliche Bedrohung für die Bevölkerung Österreichs stellen die Auswirkungen der Klimaveränderung, und die damit einhergehende Zunahme an Naturkatastrophen dar; 2024 waren mehrere Bundesländer aufgrund von Starkregenereignissen von verheerenden

Überschwemmungen betroffen, die eine Vielzahl nicht nur an Opfern forderten, sondern die Existenz vieler Menschen gefährdete.

1.2 Sicherheitspolitische Konsequenzen

Nach vielen Jahren einer spürbaren subjektiven, aber auch tatsächlichen Sicherheit und eines gefestigten Wohlstandes ist die europäische und natürlich auch die österreichische Bevölkerung angesichts des im o.a. Punkt 1.1 skizzierten instabilen strategischen Lagebildes angehalten, erhöhte Anstrengungen zur Erhaltung der Sicherheit und Souveränität des Staatsgefüges zu unternehmen.

Österreich hat vor diesem Hintergrund im Sommer 2024 seine Sicherheitsstrategie aktualisiert. Diese legt nunmehr einerseits die Notwendigkeit fest, die Verteidigungsfähigkeit zu stärken, um auf die verschärften militärischen Risiken zu reagieren; andererseits wird der Sicherheitsbegriff erweitert. Dieser umfasst nunmehr die Bereiche wirtschaftliche Sicherheit und Energiesicherheit, Schutz der Demokratie und die Auswirkungen des Klimawandels auf die innere Sicherheit.

Im Auftrag des BMLV wurde im Oktober 2024 eine Bevölkerungsumfrage zum sicherheits- und verteidigungspolitischen Meinungsbild in Auftrag gegeben, um ein aktuelles Bedrohungserleben der Bevölkerung sowie das Image des Bundesheeres zu erheben; diese Studie kommt zu folgenden Kernaussagen:

- Die Bevölkerung beurteilt die Sicherheitslage im Vergleich zu den Vorjahren immer noch pessimistisch.
- Als Hauptsorgen der Österreicherinnen und Österreicher werden die steigenden Preise, Zuwanderung und der Klimawandel angegeben.
- Die positive Grundhaltung sowie das Vertrauen zum Bundesheer sind kontinuierlich angestiegen.
- Die Zustimmung zu den Aufgaben des Bundesheeres ist stark gestiegen.
- Die Neutralität wird weitgehend unverändert von rund drei Viertel der Bevölkerung befürwortet, auch wenn das Interesse an einer sicherheitspolitischen Zusammenarbeit mit der EU wächst. Das Verhältnis zu Russland wird von der Bevölkerung weiterhin kritisch gesehen.
- Die Mehrheit befürwortet eine Erhöhung der Ausgaben für die Militärische Landesverteidigung. Eine große Mehrheit sieht das Bundesheer fest in der Gesellschaft verankert.
- Knapp drei Viertel der Bevölkerung befürworten einen Ausbau der Geistigen Landesverteidigung.
- Mehr als die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass das Bundesheer ein attraktiver Arbeitgeber für junge Menschen ist.

Angesicht der geänderten Sicherheitslage befürwortet die Mehrheit der österreichischen Bevölkerung die Stärkung der Landesverteidigung. Durch das Bundesheer wurde ein

umfassender Aufholprozess („Mission vorwärts“) zur Kompetenzentwicklung („Aufbauplan Österreichisches Bundesheer 2032“) in den vergangenen Jahren eingeleitet, und wird dieser Weg konsequent weiter beschritten.

1.3 Aufbauplan 2032+

Kernthema der „Mission Vorwärts“ stellt der „Aufbauplan 2032+“ dar. Durch entscheidende Erhöhung der Mobilität des Bundesheeres, umfassende Modernisierung der Ausrüstung und Ausbau der Autarkie und Nachhaltigkeit wird die Sicherheit Österreichs, seiner Souveränität und der Bevölkerung dauerhaft sichergestellt. Erhöhte budgetäre Mittel ermöglichen die Modernisierung der Waffengattungen der Land-, Luft- und Cyberstreitkräfte, damit das Bundesheer für alle Bedrohungsszenarien gerüstet ist.

1.4 Personalgewinnung

Seitens der PBHK wird zu Recht die akute Personalproblematik angesprochen (*„Neben der Sicherstellung erforderlicher Ausrüstung und Bewaffnung ist vor allem das fehlende Personal ein limitierender Faktor. Bedingt durch die hohen Pensionierungszahlen der kommenden Jahre und dem Fehl an einzuberufenden Grundwehrdienern, wird die Personalgewinnung schwieriger.“* Jahresbericht Seite 14)

Dazu ist aus Sicht des Verteidigungsressorts festzuhalten, dass im Zusammenwirken der Personalabteilungen einschließlich der nachgeordneten Dienstbehörde und in Abstimmung mit dem Generalstab laufend Möglichkeiten beurteilt werden, wie die Personalgewinnung, aber auch die Personalbindung verbessert werden kann. Dies betrifft im dienstrechtlichen Bereich v.a. Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Zeitgestaltung, Mitarbeiterangebote, etc.) und im besoldungsrechtlichen Bereich die Sicherstellung einer marktkonformen Besoldung (z.B. durch sondervertragliche Lösungen). Das schwierige Umfeld aufgrund der mehrfachen Konkurrenzsituation am freien Markt und in anderen Bereichen des (uniformierten) öffentlichen Dienstes bleiben jedoch auf absehbare Zeit eine Herausforderung. Hinsichtlich der konkret getroffenen Maßnahmen darf - bezugnehmend auf die von der PBHK konkret angesprochenen Personengruppen - auf die u.a. Detaildarstellung verwiesen werden.

„Soldaten, Zivilbedienstete

800 junge Menschen begannen ihre Ausbildung zur Kadersoldatin oder zum Kadersoldaten. Das entspricht einer Verdoppelung zu den Vorjahren. Über 600 Zivilbedienstete wurden aufgenommen.“ (Jahresbericht Seite 14)

Diese erfreulichen Zahlen zeigen einen leicht positiven Trend im Bereich des Personalnachwuchses. Es bedarf jedoch auch laufender Anstrengungen, das Personal nach dem Einstieg auch zu halten. Das durch den lange andauernden Aufnahmestopp bzw. die sehr geringen Aufnahmезahlen der letzten Jahre aufgelaufene Fehl an Personal erfordert auch weiterhin eine Steigerung der Zahlen bei den Kaderanwärtern, sowohl bei den Offizieren als auch besonders bei den Unteroffizieren. Durch die im Rahmen der angepassten Einsatzkonzeption wieder sehr starke Rolle der Miliz besteht auch in diesem Bereich (Milizoffiziere und -unteroffiziere) weiterhin ein hoher Bedarf, der durch die aktuellen

Einstiegszahlen noch nicht zur Gänze gedeckt werden kann. Im Bereich der Personalwerbung wurde die direkte Abstimmung zwischen den jeweiligen Fachbereichen/BMLV verstärkt.

„Soldatinnen“

250 Frauen nutzten den „freiwilligen Grundwehrdienst“, davon sind 150 mittlerweile im Dienststand. Der Anteil der Soldatinnen ist auf 6% angestiegen (2023: 5%).“ (Jahresbericht Seite 14)

Mit Stand 01.01.2025 nutzten 271 Frauen den „freiwilligen Grundwehrdienst“ (korrekt Ausbildungsdienst in Mannschafts- und Chargenfunktion für Frauen - ADMCF), davon sind 155 mittlerweile im Dienststand. Der Anteil der Soldatinnen ist auf 6% angestiegen (2023: 5%). Das BMLV ist weiter bemüht, den Anteil an Soldatinnen zu steigern. Die Einführung der Möglichkeit des „freiwilligen Grundwehrdienstes“ für Frauen wird als wesentliche Verbesserung gesehen. Dadurch können Frauen sich einen Eindruck vom Berufsbild des Soldaten machen und sich im Rahmen der ersten Monate im Ausbildungsdienst auf die geforderten Kriterien im Rahmen der Kadereignungstestung gezielt und mit Unterstützung durch die Ausbildungsverbände vorbereiten. Dadurch können einerseits mögliche bestehende (physische) Defizite aufgeholt und andererseits durch das „Kennenlernen“ des Berufsfeldes und die militärischen Abläufe gewisse Unsicherheiten und Ängste vor der Testsituation abgebaut werden. Dies wird auch von den Betroffenen durchwegs positiv bewertet (siehe auch dazu die Ausführungen im Abschnitt 1.6.3 der Stellungnahme zum Jahresbericht 2023).

„Grundwehrdiener“

Ca. 16.000 Rekruten traten im Berichtsjahr ihren Grundwehrdienst an, wobei ca. 1.000 bei der Einstellungsuntersuchung zum Grundwehrdienst oder in den ersten Wochen des GWD vorzeitig ausscheiden. Trotz des Anstiegs psychologischer Diagnosen ist die Tauglichkeitsrate bei der Stellung seit Jahrzehnten gleichbleibend.

Die Personengruppe mit den höchsten Wertungsziffern 7 bis 9 entscheidet sich überwiegend für die Leistung des Zivildienstes. Dies hat langfristig nachteilige Auswirkungen auf die Gewinnung von ausreichend Personal für Spezialfunktionen und von Führungspersonal.“ (Jahresbericht Seite 14)

Die allgemeinen demographischen Entwicklungen spiegeln sich auch im Bereich der Stellung wieder. Durch laufende Beurteilung und teilweise Anpassung der Systeme (Anpassung der Tauglichkeitskriterien) können die Zahlen zwar derzeit stabil gehalten werden, ein direktes Einwirken auf die Demographie ist jedoch nicht möglich.

Hinsichtlich der Meldung zum Zivildienst muss zur Kenntnis genommen werden, dass es einen hohen Druck seitens der Trägerorganisationen gibt, die Zahlen auf hohem Niveau zu halten. Durch den Wegfall der Prüfungskommission und die damit einhergehende de facto freie Entscheidung der Stellungspflichtigen zur Leistung des Wehrdienstes oder eines Ersatzdienstes wurde der Anteil an Grundwehrdienst leistenden Wehrpflichtigen stark reduziert. Es wird einer intensiven Wiederbelebung der geistigen Landesverteidigung bedürfen, um den Wehrwillen v.a. der jungen Bevölkerung mittelfristig wieder anzuheben. Dies bedarf auch eines unmissverständlichen politischen Willens einer klaren Fokussierung

des Bundesheeres auf die militärischen Kernaufgaben und der damit einhergehenden Sinnvermittlung in der Ausbildung innerhalb des Grundwehrdienstes. Zur in Rede stehenden Problematik darf auch auf die u.a. Ausführungen zu Abschnitt 6 verwiesen werden.

Seitens des Verteidigungsressorts wurden insbes. folgende Maßnahmen zur Personalgewinnung eingeleitet:

Um einen zeitgemäßen Bewerbungsprozess für ausgeschriebene Arbeitsplätze zu ermöglichen, wurde die Implementierung eines Bewerbungstools in die Plattform „bundesheeronline“ beauftragt. In diesem Zusammenhang werden auch die Ausschreibungstexte einer Evaluierung und Modernisierung unterzogen.

Weiters wurde, vorerst als Projekt, eine Servicestelle initiiert, die Anfragen von Interessenten an zivilen Beschäftigungsmöglichkeiten ohne Bezug zu einer konkreten Ausschreibung per E-Mail oder Telefon professionell und unbürokratisch beantwortet. Diese Servicestelle tritt auch als POC des BMLV an Firmen heran, die Personal freisetzen, das für das BMLV von Interesse sein könnte.

In unterschiedlichen Bereichen von „Spezialisten“ wird der Ausbau von sondervertraglichen Lösungen geprüft, um eine marktkonforme Besoldung und damit eine entsprechende Attraktivität des BMLV sicherzustellen.

Die aktuellen politischen Rahmenbedingungen geben die absolute Freiwilligkeit als Bedingung für die Personalgewinnung vor. Dies gilt für alle militärischen Personengruppen, also Offiziere wie Unteroffiziere, Chargen und Grundwehrdiener, gleich ob Berufskader oder Miliz, männlich oder weiblich. Einzige Ausnahme ist die für männliche Staatsbürger verpflichtende Stellung. Dadurch werden die Möglichkeiten der Personalgewinnung beschränkt. Alle dargestellten Maßnahmen sind vor diesem Hintergrund zu verstehen.

Schwerpunkt der Bearbeitungen stellt hierbei die Personalbindung dar. Ein attraktiver Arbeitgeber motiviert zum Verbleib, die hierfür umgesetzten Maßnahmen und Regelungen liefern die besten Argumente für die Personalgewinnung.

Eingeleitete bzw. umgesetzte Maßnahmen der Personalgewinnung:

- Freigabe der Aufnahmen (im Rahmen des Personalplanes) – Erfolg 2024: plus 664 Zivilbedienstete, 700 Chargen, 340 Verwaltungspraktikanten in Vorbereitungsausbildung
- Einführung der Rekrutierungsprämie – Erfolg: bislang 416 Anträge eingelangt
- Einführung des „freiwilligen GWD für Frauen“ (korrekt: Ausbildungsdienst für Mannschafts- und Chargenfunktionen für Frauen) – Erfolg: bislang 282 Frauen eingerückt, davon aktuell noch 148 im Präsenzstand
- 2022 Einführung des Militär-Medizinstudiums – Erfolg: aktuell 26 Studierende in 3 Jahrgängen, aktuell ca. 60 Interessenten für Studienbeginn 2025
- Einführung eines Best Practice Modells Personalgewinnung und -bindung für die kleinen Verbände

- Anhebung der Budgetmittel für Belohnungen / Leistungsprämien (2025 budgetbedingt limitiert)
- Anpassung der Eignungsprüfung für Kaderanwärter
- Durchführung von Austrittsbefragungen
- Attraktivierung von Ausschreibungstexten
- Information über Urlaubsangebote
- Weiterführung der Wertgutscheinaktion

Beabsichtigte konkrete Maßnahmen der Personalgewinnung:

- Besoldungsrechtliche Anerkennung der FH-BaStG Militärische Führung und Militärische IKT-Führung als hochschulische Ausbildung
- Anpassung der Gehälter, um auf dem österreichischen Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein, insbesondere im Bereich der Fachkräfte in den Verwendungsgruppen A4 und A3
- Einführung des Militärberufschargen, damit eines zusätzlichen Berufsangebotes für Personen, die eine lebenslange militärische Verwendung, aber keine Kaderfunktion anstreben
- Einführung einer Bindungsprämie
- Verbesserung der Information über personalbezogene Regelungen und Betreuungsangebote durch Einführung einer „Fibel Personalbetreuung“
- Quantitative und regionale Stärkung der Lehrlingsausbildung
- Einführung einer verpflichtenden Information zu alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten im Ressort bei Austrittswilligen
- Ausweitung des erfolgreichen ressortinternen temporären Kinderbetreuungsangebotes

Die bisherigen Auswertungen der Effekte lassen in Teilbereichen Erfolge erkennen, die Entwicklung der Offiziers- und Unteroffizierszahlen ist aber nach wie vor rückläufig. Hiervon ist besonders der Bereich der Milizunteroffiziere betroffen, hier können seit Jahren lediglich 7-10% des jährlichen Bedarfes zur Erstbefüllung sowie Abdeckung der Nähr- und Ersatzraten auf Grundlage der Freiwilligkeit erzielt werden.

Es ist zu erwarten, dass die quantitativen Vorgaben des Aufbauplanes 2032+ auch bei vollständiger Umsetzung aller dieser Maßnahmen im Bereich des Kaderpersonals nicht erreicht werden. Dies kann nur bei konsequenter Ausrichtung des Bundesheeres auf ein Milizheer gelingen, einhergehend mit der Wiedereinführung und Nutzung aller Komponenten der allgemeinen Wehrpflicht.

1.5 Infrastruktur und Beschaffung sowie Cyber Defence

Seitens der PBHK wird zu den ggstdl. Themen folgendes ausgeführt:

„Infrastruktur und Beschaffung

Verbesserungen erbrachten Infrastrukturmaßnahmen. Der Ausbau und die Modernisierung der ungehärteten, gehärteten und gepanzerten Fahrzeugflotte, von Simulations- und Führungsunterstützungssystemen sowie die Mobilität zu Land und in der Luft einschließlich der Aufklärungsfähigkeit wurden zügig vorangetrieben.

Cyber Defence

Ein maßgeblicher Technologieschritt des Bundesheeres war die Modernisierung der Kommunikation durch die Einführung des ‚Tactical Communication Network‘ sowie die weitere Vernetzung von Sensoren und Waffensystemen. Die Cyber-Kräfte stellten ihre ausgezeichnete Kompetenz bei internationalen Cyberübungen, wie der größten Cyberübung der Welt ‚Locked Shields 24‘, und im Zuge von internationalen Kooperationen unter Beweis.“ (Jahresbericht Seite 16)

Dazu darf aus Sicht des Verteidigungsressorts festgehalten werden, dass aufgrund des im Vergleich zu vorangegangenen Jahren deutlich erhöhten Budgets für Infrastrukturmaßnahmen die angeführten „Verbesserungen“ außer Zweifel stehen. Für Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur (Neu- und Rahmenbau) standen im Finanzjahr 2024 ca. € 250 Mio zur Verfügung, welche auch beinahe zur Gänze eingesetzt wurden. Besonders hervorzuheben ist, dass neben den „neuen“ Herausforderungen aus dem „Aufbauplan“ auch die Investitionsrückstände aus den vergangenen Jahrzehnten (derzeitige Schätzung bezüglich des „Investitionsrückstaus“ beläuft sich auf ca. 1,5 Mrd €) zu bewältigen waren.

Infrastrukturmaßnahmen im Zusammenhang mit dem „Aufbauplan 2032+“ wurden in das „Realisierungsprogramm Infrastruktur“ (RealProgr Infra) im Jahre 2024 für die Finanzjahre 2024-2027 eingearbeitet und entsprechend bearbeitet. Auf Grund des Budgetprovisoriums am Beginn des Finanzjahrs 2025 konnte bislang lediglich ein vorläufiges RealProgr Infra 2025-2028 ausgearbeitet und als Arbeitsgrundlage verfügt werden. Im Rahmen dieses RealProgr Infra sind die bereits bekannten Infrastrukturmaßnahmen im Zusammenhang mit dem „Aufbauplan“ eingearbeitet, mussten aber zu großen Teilen auf Grund der fehlenden budgetären Mittel in die Tiefe verschoben werden. Die genaue Abbildung der entsprechenden Projekte wird nach Vorliegen der BFG 2025 und 2026 vorzunehmen sein.

Die Integration operationeller Technologien (z.B. Sensoren) in das Einsatznetz (zukünftiges IKT-System Einsatz) steht erst am Beginn der Entwicklungen und ist wie ein gesamtheitliches Lagebild immer im Konnex mit dem neuen Führungsinformationssystem zu betrachten, das erst 2025 am Beginn der Implementierung steht.

Zu den eingeleiteten und beabsichtigten konkreten Maßnahmen im Rahmen des Aufbauplans ÖBH 2032+ wurden 2024 projektartig

- ein Entwurf zum einem IKT-System ÖBH2032+ und

- die Bearbeitungen zu den Waffengattungen Cyber, EloKa, FüU (vormals IKT) und InfoOps (PsyOps und Komm) vorgenommen,

um die Streitkräfteentwicklung maßgeblich zu unterstützen und die Entwicklungsstränge sowohl in der Struktur als auch im Kontext synchronisieren zu können.

Für die weiterführenden Planungen zur Umsetzung des Aufbauplans ÖBH2032+ darf auf den Landesverteidigungsbericht (dieser ist gemäß Landesverteidigungs-Finanzierungsgesetz – LV-FinG - zu erstellen) verwiesen werden.

Der Landesverteidigungsbericht stellt in seiner Gesamtheit die Berichtslegung an den Nationalrat über die Maßnahmen zur Wiederherstellung der Fähigkeiten des Bundesheeres zur Abwehr gegenwärtiger und im Planungshorizont von zehn Jahren sowie darüber hinaus erwartbaren Bedrohungen dar.

2. Ressortinternes Beschwerdemanagement

Sämtliche im Rahmen von Beschwerdefällen bzw. von Prüfberichten hervorgekommene Problembereiche, insbesondere solche, in denen Missstände feststellbar sind, werden einem ressortinternen Beschwerdemanagement unterzogen, und nach eingehenden Überprüfungen und Analysen rasch einer zielgerichteten Lösung zugeführt. Dadurch kann - in Verbindung mit einer entsprechenden Maßnahmenkontrolle - in effizienter Weise auf Fehlentwicklungen bzw. konkrete Fehlleistungen Einzelner reagiert und auch ähnlich gelagerten Fällen vorgebeugt werden. Als probate Mittel zur Vorbeugung sind die seitens der für Disziplinar- und Beschwerdewesen zuständigen Fachabteilung des BMLV regelmäßig durchgeführten Schulungen und erstellten Informationsblätter zu nennen. Diese werden bis auf Kompanieebene verteilt und zeigen aktuelle Disziplinar- und Beschwerdefälle samt den rechtlichen Konsequenzen in anonymisierter Form auf. Da jedoch der Grund für ein beschwerde- und/oder disziplinarrechtliches (Fehl-)Verhalten auch in der Persönlichkeitsstruktur des jeweiligen Missstandsbezogenen zu finden ist, kann trotz optimierter begleitender und präventiver Maßnahmen ein pflichtwidriges Verhalten niemals gänzlich ausgeschlossen werden, weshalb in diesen Fällen die stringenten Normen des (militärischen) Disziplinarrechtes zur Anwendung kommen (siehe nachstehenden Exkurs 1).

Exkurs 1: Das Disziplinarrecht

Aufgrund der Besonderheiten des militärischen Dienstbetriebes gibt es im Bereich des BMLV/ÖBH neben dem für alle Bundesbeamten geltenden Disziplinarrechtsregime des BDG 1979 auch das militärische Disziplinarrecht gemäß HDG 2014 für Soldaten.

Der Sinn und Zweck jedweden Disziplinarrechts ist, Disziplin und Ordnung im Dienstbetrieb bzw. der Verwaltung aufrecht zu erhalten, aufgetretene Missstände in Form von (Dienst-)Pflichtverletzungen nötigenfalls durch angemessene Sanktionen abzustellen und sohin sowohl spezial- als auch generalpräventiv weiteren (Dienst-)Pflichtverletzungen entgegenzuwirken.

Im Bereich des militärischen wie auch des zivilen Disziplinarrechts hat die Abteilung DiszBW aufgrund der geschäftseinteilungsmäßigen Zuständigkeit die disziplinären Aufgaben als oberste Disziplinarbehörde innerhalb des Ressorts wahrzunehmen.

Dies bedeutet aufgrund der Bestimmungen des HDG 2014 in Verbindung mit dem § 46 Abs.2 WG 2001, dass DiszBW für die FBM nicht nur die Funktion der Disziplinarbehörde Disziplinarkommandant (Einheitskommandant und Disziplinarvorgesetzter) gegenüber Soldaten, sondern auch die Aufgaben der Dienstbehörde als Disziplinarbehörde gemäß dem 8. Abschnitt des BDG 1979 gegenüber zivilen Beamten wahrzunehmen hat. Dies gilt unmittelbar für alle Angehörigen der Zentralstelle, welche Soldaten oder zivile Beamte sind, sowie für alle Soldaten mit einem höheren Dienstgrad als Oberst.

Daraus folgt, dass DiszBW selbst einerseits Kommandantenverfahren (abgekürzte sowie ordentliche Verfahren) nach dem HDG 2014 gegenüber dem oben angeführten Kreis der Soldaten durchführt und Disziplinaranzeigen nach dem HDG 2014 an die Bundesdisziplinarbehörde (BDB) erstattet, und andererseits auch gegenüber zivilen Beamten der Zentralstelle im abgekürzten (dienstbehördlichen) Disziplinarverfahren nach dem BDG 1979 Disziplinarverfügungen erlässt bzw. Disziplinaranzeigen an die BDB nach dem BDG 1979 erstattet.

Neben der zentralen Aufgabe als (oberste) Disziplinarbehörde des BMLV selbst Disziplinarverfahren durchzuführen übt DiszBW gleichzeitig auch die Fachaufsicht über die nachgeordneten Disziplinarbehörden bis zur Einheitsebene wahr, leitet diese bei Bedarf an und unterstützt sie nötigenfalls bei der Durchführung rechtskonformer Disziplinarverfahren. Auch die Schulung von Disziplinarkommandanten aller Ebenen und deren laufende Fortbildung ist ein großes Anliegen.

Abschließend sei noch erwähnt, dass sich aus der Aufgabe als oberste Disziplinarbehörde des BMLV auch zwangsläufig die enge und fortlaufende Kommunikation und Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden (Polizeidienststellen, Staatsanwaltschaften und Gerichten) sowie anderen Bundesbehörden ergibt.

Im Kontext zu letztangeführten Ausführungen ist ergänzend zu erwähnen, dass zur Vorbeugung bzw. Vermeidung von Korruptionsdelikten umfangreiche Maßnahmen gesetzt wurden (siehe dazu nachstehenden Exkurs 2).

Exkurs 2: Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung

Die Bundesregierung beschloss am 31. Jänner 2018 die Nationale Anti-Korruptionsstrategie („NAKS“), die mittelfristig und schrittweise realisiert werden soll. Im Zentrum der Strategie stehen das Bekenntnis zu Integrität, der Wille zur nationalen und internationalen Kooperation, die Förderung von Transparenz - vor allem im öffentlichen Dienst - sowie die Bewusstseinsbildung im öffentlichen und privaten Sektor. Aufgebaut wurde diese auf Internationalen Abkommen, darunter das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption (UNCAC), das Übereinkommen der OECD über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, oder Strafrechtsübereinkommen gegen Korruption des Europarats. Die Zielsetzung der

Bundesregierung ist die Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Korruptionsprävention in jedem Ressort. Die Umsetzung soll unter weitgehender Inanspruchnahme vorhandener Ressourcen erfolgen.

Davon leitet sich für das BMLV die Verpflichtung ab, eine eigene Ressortstrategie zu etablieren, ein Gesamtziel zu definieren und den Organisationselementen des BMLV Aufgaben zuzuordnen.

Die Bundesregierung gibt zur Erreichung der Präventionsziele im Rahmen der Nationalen Anti-Korruptionsstrategie sechs Handlungsfelder vor:

- Forcierung von Maßnahmen zur Korruptionsprävention
- Reduktion struktureller Korruptionsrisiken
- Compliance-Management
- Integritäts-Management
- Bewusstseinsbildung und Schulung
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit

Im BMLV wurden eine Reihe valider Dokumente erarbeitet, auf deren Grundlage die Weiterentwicklung erfolgen kann. Zu nennen sind beispielsweise: Strategiepapier „Null Korruption im BMLV“, „Compliance – Saubere Beschaffungen“, „Verhaltenskodex- wir bestechen durch Integrität“ u.a.m.

Damit wird die Grundlage für eine umfassende Behandlung des Themas geschaffen und den Vorgaben der Bundesregierung entsprochen. Das Ziel ist, regelkonformes Verhalten (Compliance) der Mitarbeiter zu fördern und Korruption im Verantwortungsbereich des BMLV zu verhindern.

Die DiszBW beugt im BMLV im Rahmen der Nationalen Antikorruptionsstrategie (NAKS) vor, sensibilisiert und erweitert das Wissen über Korruption durch Schulungen, und arbeitet mit nationalen und internationalen Partnern.

Im Oktober 2024 erging der Auftrag zur Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Compliance im BMLV“, welche unter der Leitung DionKontr seitens der Hinweisgeberschutzstelle federführend betreut wird und die Aufgabe verfolgt, eine Strategie für die kommenden fünf Jahre zu entwickeln. In der Arbeitsgruppe „Compliance Strategie“ sind Vertreter aus dem Bereich Beschaffung, Generalstab und Verteidigungspolitik vertreten. In mehreren Sitzungen wird seitens der Arbeitsgruppe an einer Compliance Strategie gearbeitet. Neben groben strategischen Vorgaben wurden bereits konkretere Details zur deren Umsetzung besprochen.

Nicht unerwähnt bleiben darf die Einrichtung Hinweisgeberschutzstelle (HSchSt) seit Dez. 2023 als selbständige Organisationseinheit der Zentralstelle des BMLV, die bei der Direktion Kontrolle angesiedelt ist. Rechtsgrundlagen für die Einrichtung der HSchSt ist die „EU-Whistleblower Richtlinie“, 2019/1937, ABl. L 305/17 v. 26/11/2019, das HSchG, BGBl. I Nr. 6/2023 und „Whistleblower-Richtlinie des BMLV“, Erlass vom 28.08.2024.

All diese Maßnahmen sollen dazu dienen, die Aufbau- und Ablauforganisation zu verbessern, um damit eine Compliance und Korruptionspräventionslinie im BMLV zu gewährleisten.

3. Beispiele für Beschwerdefälle

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

Zum besseren Verständnis wird den jeweiligen konkreten im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht gesetzten Problemlösungen bzw. Maßnahmen der bezugnehmende Anlassfall im Wortlaut des Jahresberichtes 2024 in *kursiver Schrift* vorangesetzt.

Angemerkt wird, dass in den nachstehenden Pkten 3.1 und 3.2 insgesamt **3 Missstandsbeispiele** (Sachverhalte), die Inhalte eines Beschwerdefalles (GZ 10/136-2024) sind, dargestellt werden.

Weiters werden zum Beschwerdefall (GZ 10/147-2024) nachstehend in den Pkten 3.1., 3.2 und 3.3 insgesamt **6 Missstandsbeispiele** dargestellt.

3.1. Unangebrachte Ausdrucksweisen:

Im sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz reagierte ein Wachtmeister auf widerwillig und teilweise sinnwidrig ausgeführte Befehle durch einen Gefreiten mit folgenden Aussagen: „Sie sind eine Pussy.“, „Halt die Fresse!“, „Du bist ein Koffer.“, „Hawara, du willst mich testen, Hawara du willst mich ficken.“ sowie „Hawara, wenn du nicht sofort einsteigst (Anmerkung: ins HKfz) dann fick ich dich bis du blitest.“ (GZ 10/136-2024)

Der beschwerdebezogene Unteroffizier wurde rechtskräftig bestraft.

Aufgrund mangelhafter Dienstleistungen von Soldaten des Milzstandes im sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz kritisierte der Dienstführende Unteroffizier diese mit den Worten: „Für Milizsoldaten, welche nur auf den eigenen Vorteil schauen, ohne dabei Leistung zu zeigen (Rosinenpicker) habe ich nichts übrig, auf diese scheiße ich und sollen sich von mir aus verpissen“ und „Für Soldaten mit einer solchen Einstellung sollte es die Möglichkeit einer Sperre geben.“ (GZ 10/114-2024, 10/117 bis 120/2024 und 10/123-2024)

Der beschwerdebezogene Unteroffizier wurde eindringlich über die korrekte Ausdrucksweise belehrt und ermahnt.

Im Zuge einer fachspezifischen Ausbildung an einer Waffenschule war ein UO wegen unzureichender Leistung negativ beurteilt worden. Da er seine Leistungen während des Lehrganges kaum verbessern konnte, bezeichnete ihn der ausbildungsverantwortliche UO wie folgt: „Du bist keinen einzigen Cent deines Beamtengehaltes wert“, „Ich mache nächste Woche Montag, Mittwoch und Freitag den Eilmarsch, dass du dich von diesem Kurs abmeldest“, „Du verdienst es nicht die Uniform zu tragen, maximal die Postuniform“ und „... wenn du jetzt nicht gleich weiterläufst, dann leg ich dich getarnt irgendwo ab und dann bekommst du eine 9mm“. (GZ 10/092-2024)

Der beschwerdebezogene Unteroffizier wurde eindringlich über die Einhaltung der einschlägigen erlassmäßigen Bestimmungen belehrt und ermahnt. Dem Beschwerdeführer wurde eine Unterstützung im Vorfeld der Wiederholungsprüfung zugesichert.

Im Zuge der Basisausbildung äußerte eine Charge gegenüber einer Rekrutin: „Ich werde sie so fertigmachen, dass sie zusammenbrechen!“, „Als Frau muss man sich beweisen und 200% geben, weil sie ja freiwillig beim ÖBH ist!“, „Das werden Sie nie schaffen!“, „Dort werden nur Männer genommen“. (GZ 10/147-2024)

Chargen unterhielten sich untereinander, gut hörbar für die auszubildenden Rekrutinnen und Rekruten: „Na, wie oft glaubst du, hat der schon seinen Schwanz wo reingesteckt?“, „Draußen lauern Gefahren, wie dicke Frauen“, „Dominantestes Spermium“, „MIMIMI-Karten“, „Ich spritze mir das Periodenblut meiner Exfreundin in die Adern.“ (GZ 10/147-2024)

Die im Rahmen umfangreicher Erhebungen gewonnenen Erkenntnisse führten zu einer erheblichen Relativierung der dargestellten Beschwerdevorbringen bzw. konnten diese zumindest teilweise keinesfalls mit einer erforderlichen Eindeutigkeit erwiesen werden. Ungeachtet dessen wurde der Beschwerdekplex einer intensiven Aufarbeitung unterzogen, und im Rahmen der Dienstaufsicht nachstehende Maßnahmen gesetzt:

- Verstärkte Dienstaufsicht über das Ausbildungspersonal;
- Belehrungen des Kaderpersonals;
- Verstärkte Bewusstseinsbildung dahingehend, dass bei den Grundwehrdienern jenes Rekrutierungspotential für Kadernachwuchs gelegen ist und die Vorbildwirkung des Kaders somit essentiell für die Personalgewinnung ist;
- Anordnung von Teamtrainings, auch mit dem Zweck, das interne „Betriebsklima“ zu reflektieren und entsprechend zu verbessern;
- Besondere Einbindung (=Einfordern der Mitverantwortung) der KdoGrpKdt und DfUO zur Anleitung und Begleitung des jungen Ausbildungskaders;
- Verbandsinterne Vorbereitung des jungen Ausbildungskaders auf die Aufgabe als „Ausbilder unter Anleitung“ (Hilfsausbilder), insbesondere durch Inhalte der Ausbildungsmethodik und des Führungsverhaltens;
- Einsetzung einer „Arbeitsgruppe Chargen“ mit dem Auftrag, Kriterien für die Aufnahme von Kaderanwärtern (= Werterhaltung und Handlungsmuster), Ausbildungs- und Fördermaßnahmen für die systemisch notwendige Verwendung – als „Ausbilder unter Anleitung“ sowie Begleitmaßnahmen während dieser Tätigkeit zu entwickeln.

3.2 Schikanen/Diskriminierendes Verhalten:

Wegen nicht ordnungsgemäßen Verhaltens von zwei Soldaten im sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz ordnete ein Gruppenkommandant einen ca. 6 km Fußmarsch aller Soldaten dieser Gruppe mit KA 03/04 (kompletter Rucksack) in der Nachbereitungszeit an. In diesem

Zusammenhang musste ein Soldat als Ersatz für zurückgelassene Ausrüstungsgegenstände einen ca. 4 kg schweren Sandsack mittragen. In Folge einer weiteren dienstlichen Beanstandung befahl der Gruppenkommandant dem Chargen einen 12 km Fußmarsch zum Zugsgefechtsstand mit einer Zeitvorgabe von eineinhalb Stunden begleitet von der Ankündigung eines unbestimmten ‚Sonderprogramms‘ im Falle der Nichteinhaltung des Zeitrahmens. Nach 8 km erlitt der Charge einen Schwächeanfall. (GZ 0/136-2024)

Der beschwerdebezogene Unteroffizier wurde rechtskräftig disziplinär bestraft. Darüber hinaus wurden die Kommandanten aller Ebenen über die einschlägigen Bestimmungen betreffend die korrekte Anwendungen von erzieherischen Maßnahmen belehrt (siehe dazu auch Pkt. 3.1., 1. Beispiel).

Ein Unteroffizier ordnete einem Chargen als Reaktion auf Beanstandungen handschriftliche Abschreibübungen mit bis zu 50 Wiederholungen an: „Ich zerstöre kein Heereigentum“, oder „Ich befolge meinen Auftrag“, „Ich habe meine Ausrüstung vollzählig bei mir“ und wegen des Schlafens am Postenstand, mehrfaches Abschreiben des Postenauftrages. Diese Aufträge reduzierten die Ruhezeit des Chargen (GZ 10/136-2024)

Der beschwerdebezogene Unteroffizier wurde rechtskräftig bestraft. Darüber hinaus wurden die Kommandanten aller Ebenen über die einschlägigen Bestimmungen betreffend die korrekte Anwendungen von erzieherischen Maßnahmen belehrt (siehe dazu auch Pkt. 3.1. 1. und vorangeführtes Beispiel).

Während der Basisausbildung von Grundwehrdienern befahl ein Gefreiter einzelnen Rekruten das laute Wiederholen von vorgegebenen Sätzen: „Nach Dienstschluss liebe ich es an meinen dreckigen und stinkigen Stiefel zu riechen.“, „Meine Hauptaufgabe im Haushalt ist es, die Kinderpornos meines Vaters zu löschen, damit meine Mutter diese nicht sieht.“, „Meine Hauptaufgabe ist es, den Lichtschalter zu betätigen, wenn mein Vater meine Mutter schlägt, damit sie das Telefon nicht findet.“ (GZ 10/147-2024)

Der Beschwerdebezogene wurde rechtskräftig disziplinär bestraft.

Während der Ausbildung wurden in der Unterkunft der Grundwehrdiener die Matratzen und Bettgestelle umgestoßen. (GZ 10/147-2024)

Die im Rahmen umfangreicher Erhebungen gewonnenen Erkenntnisse führten zu einer erheblichen Relativierung der dargestellten Beschwerdevorbringen bzw. konnten diese zumindest teilweise keinesfalls mit einer erforderlichen Eindeutigkeit erwiesen werden; so wurde der beschwerderelevante Vorfall im Rahmen der Erhebungen zwar verifiziert, aber es konnte kein Verantwortlicher eruiert werden.

Als Ersatz für die nicht ausgefasste Handfeuerwaffe musste ein Rekrut einen Holzpflock mittragen. Des weiteren wurden bei Ausbildungsfehlern der Grundwehrdiener sogenannte „Geschwindigkeitstickets“: Joggen statt Gehen, vergeben. (GZ 10/147-2024)

Der Beschwerdebezogene wurde rechtskräftig disziplinär bestraft und ist mit 31. Oktober 2024 aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden.

3.3 Mängel bei der Unterbringung bzw. Verpflegung

Grundwehrdiener, die als Wachsoldaten in einer Kaserne eingesetzt waren, konnten zusammen mit Grundwehrdienern, die andere dienstliche Zeitabläufe hatten, aus Platzgründen nur in einer 30-Personen-Unterkunft in einer benachbarten Kaserne nächtigen und ihre Ruhezeit verbringen. Eine Erholung war nur unzureichend möglich. Erschwerend kam hinzu, dass die Wachsoldaten für Heimfahrten pro Wegstrecke drei Stunden und mehr wegen schlechter öffentlicher Verkehrsanbindung benötigten. (GZ 10/055-2024)

Die ggstdl. Beschwerde wurde zum Anlass genommen, die betroffenen Grundwehrdiener einer anderen Dienststelle zuzuteilen, um ihnen so die entsprechenden Ruhemöglichkeiten zu ermöglichen.

In einer anderen Kaserne waren Grundwehrdiener in einem abgewohnten und sanierungsbedürftigen Unterkunftsgebäude mit nicht zeitgemäßer Sanitäranlage untergebracht. (GZ 10/109-2024)

Im Rahmen des Beschwerdebearbeitungsprozesses wurde die Beschaffung des Teeküchenblocks inklusive aller notwendigen baulichen Maßnahmen (Ausmalen, Ausbesserung der Wände, Stromanschluss, Wasseranschluss) im Herbst 2024 eingeleitet, und konnte im Dezember 2024 abgeschlossen werden. Verzögerungen ergaben sich aufgrund des Insolvenzverfahrens von „Kika/LEINER“. Die Möbelausstattung im Aufenthaltsraum wurde im Jahr 2021/2022 komplett erneuert, ein bedarfsorientierter Austausch von Möbel wird laufend über das dezentrale Budget durchgeführt. Eine temporäre Erweiterung des Obj. 35 und die Errichtung einer neuen Nasszelle für weibliche Bedienstete wurde genehmigt und wird im laufenden Jahr 2025 nach finanzieller Möglichkeit umgesetzt.

In einem Soldatenheim war das Sitzplatzangebot für den Bedarf zu wenig. Außerdem war die Inneneinrichtung stark abgenutzt und ließ die Reinigung zu wünschen übrig. (GZ 10/053-2024)

Als unmittelbare Maßnahme wurde eine Erweiterung des bisherigen Soldatenheims um den Raum 319 als Aufenthalts- und Konsumraum vorgenommen. Unabhängig davon wurde bereits im Vorfeld zu dieser Maßnahme ein Antrag um Realisierung baulicher Maßnahmen (Sanierung Betreuungseinrichtung/Soldatenheim) eingebracht; zur Verbesserung des allgemeinen Reinigungszustandes wurde dem Soldatenheim eine Reinigungsmaschine zugewiesen.

Grundwehrdiener erhielten kleine Hauptspeisenportionen beim Mittagessen. Die widerwillige Ausgabe von Nachschlag war mit unfreundlichem Auftreten des Küchenpersonals verbunden. Weiters gab es ein eintöniges und minimalistisches Essensangebot beim Frühstück und fehlende Abwechslung beim Abendessen. (GZ 10/029-2024)

Die Portionsgrößen sind grundsätzlich pro Person normiert. Bei der Ausgabe wird primär eine normale Portion bei Schöpfgerichten ausgegeben, die Möglichkeit eines Nachschlages besteht in der Regel; ausgenommen hiervon sind Speisen mit begrenzter Stückzahl (z.B. Schnitzel, Backfisch etc.). Bei Speisen mit begrenzter Stückzahl kann ein Nachschlag nur freigegeben werden, wenn die Versorgung aller Verpflegsteilnehmer erfolgt ist. Alle

Verpflegsteilnehmer haben bei Bedarf jedoch die Möglichkeit, Beilagen, Brot und Obst nachzuholen. Dies wurde auch mit dem Beschwerdeführer besprochen, und bestätigte dieser, dass Beilagen immer in ausreichenden Mengen vorhanden waren.

Im Rahmen der Beschwerdeüberprüfung wurde das Küchenpersonal eingehend sensibilisiert, dass ein kollegiales/kameradschaftliches Arbeitsklima zu pflegen ist, und darüber hinaus auch gegenüber den Verpflegsteilnehmern ein diesbezügliches Auftreten an den Tag gelegt werden soll.

Das Beschwerdevorbringen wurde weiters zum Anlass genommen, saisonales Obst und Gemüse auch beim Frühstück zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus gibt es ein größeres Angebot an Wurstwaren und hartgekochter Eier. Mit diesen Maßnahmen ist eine Abwechslung und Vielfalt in der Verpflegsauswahl gesichert. Eine GRAPOS- Schankanlage wurde in Betrieb genommen und für die Einnahme des Frühstückes eingeschaltet.

In einer Kaserne wurde eine Gruppe Grundwehrdiener, die wegen einer Spezialaufgabe disloziert waren, nur unzureichend mit Catering-Essen versorgt, weil zu wenige Portionen vorhanden waren und es keine Möglichkeit für Nachschlag gab. Zusätzlich wurde festgestellt, dass es weder Nachspeisen noch Obst gab, und dass Mineralwasser nicht zur Verfügung stand. (GZ 10/109-2024)

Die im ggstdl. Beschwerdevorbringen angeführten Punkte „zu wenige Portionen, keine Nachspeise und kein Mineralwasser“ konnten im Rahmen der Erhebungen nicht vollumfänglich nachvollzogen werden. Generell wird die Anzahl der Portionen aufgrund des gemeldeten Verpflegsstandes gefertigt und es können Salat, Obst und/oder Fruchtsalat abgeholt werden. Ebenso kann Mineralwasser bei Zutreffen der Voraussetzungen abgeholt bzw. angefordert und ausgeliefert werden. Da als Ursache für die in der Beschwerde angeführten Problembereiche eine mangelnde und/oder schlechte Kommunikation zwischen den einzelnen Dienststellen nicht ausgeschlossen werden konnte, wurde dieser Umstand im Rahmen einer Garnisonsbesprechung ausführlich thematisiert.

Während einer Milizübung wurde schimmeliger Käse ausgegeben. In Folge fehlender Daten über die Anzahl der Verpflegsteilnehmer waren die Verpflegsabläufe herausfordernd. (GZ 10/141-2024)

Im Rahmen der Erhebungen wurde bestätigt, dass die beschwerderelevante Verpflegssituation bedauerlicherweise nicht immer optimal administriert wurde. Relativierend ist jedoch festzuhalten, dass es bei einem derartig hohen Verpflegsteilnehmeraufkommen – vor allem, weil die Anzahl der Teilnehmer nicht genau bekannt war – zu Engpässen kommen kann. Im Rahmen der Dienstaufsicht wurden jedoch unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen getroffen. Zum verschimmelten Parmesan ist festzuhalten, dass dies nicht passieren darf, jedoch ist anzumerken, dass bei den Mengen an Lebensmitteln, die für derartige Übungsvorhaben erforderlich sind, Unzulänglichkeiten möglich sind. Es wurden jedoch sofort nach Bekanntwerden die erforderlichen Maßnahmen getroffen und wurden bei keinem Übungsteilnehmer gesundheitliche Beschwerden eruiert.

Das Übungsvorhaben wurde durch das übungsverantwortliche Militärkommando in den einzelnen Führungsgebieten im Sinne des LI/LL-Prozesses („Lessons Identified/Lessons

Learned“) nachbereitet. Die daraus resultierenden Ergebnisse und Folgerungen werden bei künftigen Vorhaben eingearbeitet.

Zu Beginn des Grundwehrdienstes wurde den Rekrutinnen und Rekruten in geschlossener Zugs-Formation maximal 20 Minuten Zeit für die Einnahme des Mittagessens gegeben, sodass für die Letztgereichten nur wenig Zeit übrig blieb oder keine Verpflegsteilnahme möglich war. (GZ 10/147-2024)

Der Beschwerdefall wurde zum Anlass genommen, den zeitlichen und inhaltlichen Druck sowohl auf Kader als auch Grundwehrdiener, insbesondere in den ersten Ausbildungstagen, zu minimieren, um Fehlhandlungen und Überreaktionen hintanzuhalten.

3.4 Organisatorische Mängel

Nachdem ein Wehrpflichtiger anlässlich der Stellung im März 2023 für tauglich befunden worden war, wurde er im November 2023 für März 2024 zum Grundwehrdienst einberufen. In der Zwischenzeit hatte er ein Fachhochschulstudium begonnen. Sein Antrag um Aufschub des Antritts des Grundwehrdienstes vom November 2023 wurde trotz mehrfacher Urgenz erst im Februar 2024 knapp vor dem Einrückungstermin entschieden. Der Einberufungsbefehl wurde wunschgemäß abgeändert. (GZ 10/027-2024)

Das im vorliegenden Fall verantwortliche Militärkommando wurde aus gegebenem Anlass eindringlich darauf hingewiesen, dass Anträge möglichst zeitnahe zu erledigen sind, und dass diesbezügliche Ermittlungen, insbesondere zwecks leichterer Nachvollziehbarkeit, schriftlich zu erfolgen haben. Darüber hinaus wurde die gegenständliche Problematik im Zuge einer Dienstbesprechung mit den Leitern der Ergänzungsabteilungen/Militärkommanden eingehend thematisiert.

Nach einer 40-jährigen Laufbahn als Milizoffizier, erlosch die Wehrpflicht mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres. Weder gab es eine angemessene Verabschiedung aus dem Milizstand, noch ergingen Informationen über die Formalitäten zur Abgabe von Ausrüstung und Bekleidung. (GZ 10/046-2024)

Vorerst darf auf die gesetzlichen (und erlaßmäßigen) Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit dem Erlöschen der Wehrpflicht eingegangen werden:

Gemäß § 10 des WG 2001 endet für alle Offiziere und Unteroffiziere die Wehrpflicht mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden.

Davon abweichend bestehen folgende Möglichkeiten:

- Der Bundesminister kann dieses Ende jeweils für ein Jahr und insgesamt höchstens für fünf hintereinander folgender Jahre aufschieben (vgl. § 10 Abs. 3 WG 2001).
- Für Personen die dem Bundesheer auf Grund eines Dienstverhältnisses angehören endet die Wehrpflicht zu einem späteren Zeitpunkt mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand oder mit Beendigung des Dienstverhältnisses.

Mit Erlass vom 4. März 2019, GZ S93110/5-PersFü/2019, war die Verabschiedung aus der Wehrpflicht für Offiziere und Unteroffiziere des betroffenen Geburtsjahrganges so geregelt, dass im letzten Jahr der Wehrpflicht diese durch Übermitteln eines Informationsblattes über

die wesentlichen Maßnahmen in Verbindung mit der Beendigung der Wehrpflicht sowie über die Rechtslage nach Beendigung der Wehrpflicht in Kenntnis zu setzen waren. Gleichzeitig waren die betroffenen Personen zu einer Abschiedsveranstaltung beim zuständigen Militärkommando einzuladen. Die Teilnahme an dieser Veranstaltung war freiwillig (kein Spesenersatz).

Derzeit findet eine Überarbeitung der erlassmäßigen Bestimmungen statt. Eine Neuregelung steht in einem gewissen „rechtlichen“ Spannungsverhältnis zwischen den Interessen jener Wehrpflichtigen, die Interesse an einer „würdigen Verabschiedung“ haben und anderen, denen nichts daran liegt. Insbesondere sind datenschutzrechtliche Aspekte zu berücksichtigen, wenn eine Einladung nach dem Ende der Wehrpflicht ergeht, zumal dann eine Rechtsgrundlage für eine Evidenzhaltung von persönlichen Daten ehemaliger Wehrpflichtiger fehlt.

Im ggstdl. Fall wurde seitens des verantwortlichen Militärkommandos bedauerlicherweise keine Einladung für die Teilnahme an einer würdevollen Verabschiedung des BF ausgesprochen. Im Rahmen des Beschwerdebearbeitungsprozesses wurde die feierliche Verabschiedung im Rahmen einer Weihnachtsfeier nachgeholt.

Ein Offizier wurde Opfer eines Identitätsdiebstahls. In der Folge wurden mit seinen Daten Onlinekäufe getätigt. Die Drittschuldnererklärung wurde ohne Beteiligung des Betroffenen durch die Dienstbehörde aufgrund eines Exekutionstitels abgegeben, was zu einer Gehaltspfändung führte. Danach informierte die Dienstbehörde wochenlang nicht über den Status der Rücküberweisung. (GZ 10/015-2024)

Der beschwerderelevante Missstand war diversen Umständen geschuldet, die außerhalb des Zuständigkeitsbereichs des Ressorts gelegen waren. Unabhängig davon, dass dem BF seitens der Dienstbehörde der zu Unrecht gepfändete Betrag rückerstattet wurde, musste aufgrund der geltenden Rechtslage die Gebühr in der Höhe von € 35,- für die Drittschuldnererklärung an das Zivilgericht abgeführt werden. Im Rahmen der Beschwerdeerledigung wurde angeregt, im Sinne einer serviceorientierten Verwaltung bei Anfragen von Bediensteten bzgl. sie selbst betreffende Gehaltspfändungen und Drittschuldnererklärungen entsprechende sachliche Informationen zeitnahe weiterzugeben, insbesondere wenn derartige Informationen nötig sind, die erforderlichen und rechtsrichtigen Handlungen setzen zu können.

Ein Unteroffizier wurde nur unzureichend und kurzfristig über bevorstehende Dienstzuteilungen informiert, was eine adäquate persönliche Planung unmöglich machte. Außerdem musste er mehrfach für die Neuausstellung seines seit Monaten abgelaufenen Dienstausweise urgieren. (GZ 10/033-2024)

Im Zuge der Erhebungen waren bedauerlicherweise Divergenzen zwischen Verantwortlichen des Kanzleidienstes und der Personalverwaltung feststellbar; so wurden Informationen nicht immer in entsprechendem Ausmaß bzw. in der entsprechenden Qualität an den Beschwerdeführer weitergegeben. Diesbezüglich wurden unverzüglich Maßnahmen zur administrativen Ablaufoptimierung und Hintanhaltung weiterer Unstimmigkeiten getroffen.

Im Zuge der freiwilligen Meldung zweier Rekruten zu Milizübungen unterblieben Informationen, wodurch keine Absolvierung der vorbereitenden Kaderausbildung und der modularen Miliz UO-Ausbildung während des Grundwehrdienstes möglich war. Die Folge war ein Entfall der Prämie sowie aufgrund der fehlenden Ausbildung keine Möglichkeit zur Teilnahme am sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz. (GZ 10/085-2024 und 10/086-2024).

Die im Rahmen umfangreicher Erhebungen gewonnenen Erkenntnisse führten zu einer erheblichen Relativierung der dargestellten Beschwerdevorbringen bzw. konnten diese zumindest teilweise keinesfalls mit einer erforderlichen Eindeutigkeit erwiesen werden. Bestätigt wurde, dass die beiden BF, die als designierte Wachsoldaten eingerückt waren, eine FMzMÜ abgegeben haben und dafür eine entsprechende Prämie erhielten. Nicht bestätigt werden konnte, dass sich die beiden BF auch zu einer Vbk oder Miliz UO-Ausbildung gemeldet, oder diesen Wunsch auch tatsächlich einem Vorgesetzten gegenüber geäußert hätten. Da die beiden BF als Wachsoldaten designiert waren, kamen sie für eine aktive Werbung für eine Vbk nicht in Betracht, weil sie für den Wachdienst nicht zu ersetzen gewesen wären.

Die angebliche Verunmöglichung der Teilnahme an einem sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz war nicht Beschwerdegegenstand und wurde deshalb auch nicht in der Empfehlung der PBHK thematisiert.

Beim Einrücken erhielten Rekruten aufgrund organisatorischer Mängel zu wenig Leibwäsche: Zwei Unterleibchen, zwei Unterhosen und 2 Paar Wollsocken. (GZ 10/152-2024)

Im Zuge des Beschwerdebearbeitungsprozesses wurde die fehlende Anzahl an Bekleidungsstücken nachträglich mit dem Ausdruck des Bedauerns ausgegeben.

Wegen seiner bevorstehenden Pensionierung beantragte ein vormaliger UN-Soldat eine Bestätigung seiner Dienstzeiten im Auslandseinsatz-Präsenzdienst. Mehrere telefonische Urgenzen bei Dienststellen blieben erfolglos bzw. wurde er freundlich aber ergebnislos weiter verwiesen. (GZ 10/144-2024)

Im Rahmen des Beschwerdebearbeitungsprozesses wurde die vom BF gewünschte Bestätigung unverzüglich ausgestellt.

Die Aktion „Fit in den Dienst“, ein Beitrag zur Hebung der körperlichen Leistungsfähigkeit und ein Beitrag zur laufenden Personaloffensive im Sinne der Attraktivierungsmaßnahme, war beim einem Heereskörper des Bundesheeres nicht im Dienstbetrieb implementiert.

Vorerst darf auf nachstehende Bestimmungen/Vorschriften, die die Grundlage für ‚Fit in den Dienst‘ darstellen, hingewiesen werden:

- *VBI I Nr. 95/2020 (Zeitordnung). Diese ermöglicht den Kdt, DStLtr oder AbtLtr, unter Einbindung des zuständigen Personalvertreterorgans, den Bereich des Dienstbeginns bzw. Dienstendes festzulegen.*
- *DVBH KA, Teil I (RdNr. 8/9) ermöglicht dem jeweiligen Kdt und Leiter (ab EinhKdt) Vorgaben zum zeitlichen Rahmen und Inhalt der KA zu erteilen und festzulegen, ob die KA einzeln bzw. außerhalb von Kasernen/militärischen Liegenschaften durchgeführt werden darf.*

- *DVBH KA, Teil I (RdNr. 37) gibt vor, dass die KA des Kaderpersonals zu dokumentieren und zumindest ein Jahr aufzubewahren ist.*
- *DVBH KA Teil I (RdNr. 53) gibt den maximalen Zeitrahmen vor.*

Diese ‚Kann-Bestimmungen‘ ermöglichen demnach „Fit in den Dienst“ durchzuführen.

Die Aktion ‚Fit in den Dienst‘ ist ein Beitrag zur Hebung der körperlichen Leistungsfähigkeit und ein Beitrag zur laufenden Personaloffensive im Sinne einer Attraktivierungsmaßnahme.

Von einer generellen Regelung wurde Abstand genommen, zumal die vorliegende Erlass-, Weisungs- und Vorschriftenlage eine Durchführung im jeweiligen Zuständigkeitsbereich unter Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse zulässt, und als Kann-Bestimmungen entsprechende Führungsmaßnahmen voraussetzt. Unabhängig davon werden die im Kontext stehenden Rahmenbedingungen zur Umsetzung einer Evaluierung unterzogen.

Beanstandet wurde eine unrichtige Beratung im Zusammenhang mit der Ausbildung zum Stabsunteroffizier, indem ein Unteroffizier fälschlicherweise informiert wurde, dass eine Verpflichtung für 100 Tage Militärübungen erforderlich sei, anstatt der tatsächlich notwendigen 75 Tage. (GZ 10/072-2024)

Im Rahmen des Beschwerdebearbeitungsprozesses wurde die vom BF behauptete wissentlich falsche Beratung durch den beschwerdebezogenen vormaligen Mobilmachungsunteroffizier (MobUO) nicht verifiziert. Vielmehr wurde festgestellt, dass selbst Fachdienststellen einräumten, dass die unterschiedliche Berechnungsweise durch den „alten“ MobUO und den „neuen“ MobUO einer „undurchschaubaren“ Vorschriftenlage geschuldet ist, zumal beide Berechnungsvarianten offensichtlich nicht falsch waren. Im Sinne eines ständigen Qualitätsmanagements wird seitens der Fachdienststellen an einer Vereinfachung der über Jahrzehnte gewachsenen Vorgaben, Bestimmungen, Weisungen, Befehle gearbeitet, und wurden in diesem Zusammenhang entsprechende erlassmäßige Bestimmungen angeordnet. Unabhängig von diesen generellen Verbesserungen wurden, bezogen auf den ggstdl. Beschwerdefall, nachstehende Maßnahmen gesetzt:

- Seitens des verantwortlichen Verbandes erging an den Beschwerdeführer der Vorschlag, den ZgKdtLG1/1.Teil/SanLogD/Miliz 2025 zu absolvieren, um die Voraussetzungen zur Erreichung des Dienstgrads StWm zu schaffen.
- Der BF wird, sofern dienstlich und privat möglich, diesen LG 2025 absolvieren. Alternativ in den kommenden Jahren.
- Der BF hat nach Absolvierung der BWÜ 2025 und den ZgKdtLG noch 36 ÜT (entspricht 2-3 BWÜ) offen.

3.5 Nicht einsichtige Gestaltung dienstlicher Maßnahmen:

Ein Unteroffizier erlitt einen finanziellen Nachteil aufgrund der unterbliebenen Abgeltung einer vorübergehenden höherwertigen Verwendung. (GZ 10/013-2024)

Im Rahmen des Beschwerdebearbeitungsprozesses wurde seitens der Dienstbehörde die vorübergehende höherwertige Vertretung für den beschwerderelevanten Zeitraum nachträglich genehmigt.

Wegen unzureichender Absprache der Vorgesetzten wurde ein Rekrut nicht zum Gefreiten befördert, obwohl er für seine pünktliche und korrekte Ausübung des Dienstes als Heereskraftfahrer stets Lob erhalten hatte. (GZ 10/035-2024)

Gemäß den gültigen Grundlagen für Beförderungen (VBI. I Nr. 85/2022, Anlage D, Pkt. B. Beförderungsvoraussetzungen für die Verwendungsgruppe Charge), kann eine Beförderung zum Gefreiten mit einem Wehrdienstalter von 5 Monaten nach Erbringung überdurchschnittlicher Leistungen erfolgen. Bei der Beurteilung überdurchschnittlicher Leistung ist jedoch ein besonderer Maßstab anzulegen, um eine breitflächige Verteilung des Dienstgrades Gefreiter hintanzuhalten. Darüber hinaus besteht gemäß Pkt. 1 Allgemeine Bestimmungen, Abs. A Einleitungen, kein Rechtsanspruch auf Beförderung.

Die Überprüfung ergab, dass der BF zwar seinen Dienst pünktlich und korrekt ausgeübt, jedoch keine überdurchschnittliche Leistung erbracht hat. Er wurde weder von seinem Fachvorgesetzten, noch vom Kdt. BetrSta, zur Beförderung vorgeschlagen. Letztgenannter hat zwar beim Fachvorgesetzten wegen einer Beförderung des BF nachgefragt, jedoch zur Antwort bekommen, dass die Voraussetzungen (überdurchschnittliche Leistung) nicht gegeben waren.

Während des Austausches von Mannschaftsspinden wurde einem Grundwehrdiener vom Dienstführenden Unteroffizier pauschal die Beschädigung von Ausrüstung und Gerät vorgeworfen. Zudem wurde dieser Rekrut während des Grundwehrdienstes überwiegend zu Reinigungsarbeiten herangezogen, obwohl er seit seinem Stellungsverfahren eine militärische Ausbildung anstrehte und ursprünglich eine längere Verwendung beim Bundesheer nicht ausschloss. (GZ 10/090-2024)

Wegen der zu Unrecht erfolgten Beschuldigung des BF sowie der übermäßigen Heranziehung zu Reinigungsdiensten wurde der Dienstführende Unteroffizier eindringlich belehrt und ermahnt.

Zur Überprüfung der krankheitsbedingten Abwesenheit eines Chargen nahm ein Offizier telefonisch Kontakt mit dem Hausarzt des Chargen auf. (GZ 10/126-2024)

Der beschwerdebezogene Kompaniekommendant wurde wegen seiner Vorgangsweise ermahnt und belehrt.

Die Begründung einer negativen Leistungsbeurteilung im Auslandseinsatz bezog sich nicht auf die zuletzt ausgeübte Tätigkeit, sondern auf eine zukünftige Tätigkeit. (GZ 10/125-2024)

Gemäß den erlassmäßigen Bestimmungen (VBI I Nr. 39/2018) ist die Möglichkeit einer "Vorstellung" gegeben ("Ist der Beurteilte mit der Leistungsbeurteilung nicht einverstanden, so kann binnen einer Woche nach Zustellung schriftlich begründete Vorstellung [Rapport, dienstliche Vorsprache] erhoben werden. Der letztbeurteilende Vorgesetzte ist verpflichtet, binnen einer Woche mit dem Beurteilten eine Aussprache zu führen. Die Leistungsbeurteilung kann durch den letztbeurteilenden Vorgesetzten bestätigt oder verbessert werden.")

Dem BF wurde dieses Recht auf Vorstellung eingeräumt und der Letztbeurteilende verbesserte die vorausgegangene Leistungsbeurteilung.

Die Kommandanten in den Einsatzräumen wurden darauf hingewiesen, bei der Erstellung der Leistungsbeurteilung vermehrt Sorgfalt walten zu lassen.

Einem Unteroffizier wurde trotz fehlenden Zeitguthabens ein Abbau an Fenstertagen befohlen. (GZ 10/075-2024)

Im Rahmen des Erhebungsprozesses wurde festgestellt, dass mittels des Jahresausbildungsbefehls des Militärkommandos (iVm dem Erlass vom 20. November 2020, VBI I Nr. 95/2020 – Zeitordnung für den nachgeordneten Bereich) für den do. Zuständigkeitsbereich im Dezember 2023 befohlen worden ist, dass für bestimmte Fenstertage im Jahr 2024 der Dienst grundsätzlich („Kadersparend“) ruhen soll. Die konkreten Fenstertage waren definiert, und war in die Erstellung dieses Befehls auch das zuständige Personalvertretungsorgan im vorgesehenen Rahmen des PVG eingebunden. Als Ausgleich der entfallenden Dienstzeit durch das Kaderpersonal legte der o.a. Befehl fest, dass Zeitguthaben aus Mehrdienstleistungen, Zeitausgleichsguthaben, vorhandenem Resturlaub aus dem Vorjahr abzubauen waren, oder Einarbeitung anzuordnen war. Der BF wies 198 Stunden Resterholungsurlaub aus dem Jahr 2023 auf.

Ein Sanitätsunteroffizier war als Sanitäter für Gefechtsdienste während einer Übung eingeteilt. (GZ 10/83-2024)

Hinsichtlich der Frage nach der Konformität des Heranziehens von Sanitätspersonal des ÖBH zu militärischen Tätigkeiten wie unter anderem zu einem Gefechtsstands- oder Wachdienst mit dem humanitären Völkerrecht (HuVR), wäre festzuhalten, dass HuVR grundsätzlich erst im bewaffneten Konflikt zur Anwendung kommt. Die Genfer Abkommen regeln den Status von Sanitätern explizit nur in bewaffneten Konflikten, nicht jedoch in Friedenszeiten. In Friedenszeiten - wie bei Übungen des österreichischen Bundesheeres – kommt das humanitäre HuVR grundsätzlich nicht zur Anwendung.

Da im vorliegenden Fall kein bewaffneter Konflikt vorgelegen ist, konnte das Sanitätspersonal ausnahmsweise zu militärischen Tätigkeiten herangezogen werden. Nichtsdestotrotz ist jedoch auch in Friedenszeiten sicherzustellen, dass die Genfer Schutzzeichen nicht missbräuchlich verwendet werden, und wurden entsprechende Maßnahmen im Rahmen des nachgängigen Beschwerdebearbeitungsprozesses gesetzt.

4. Amtswegige Prüfverfahren

4.1. Häusliche Pflege für Grundwehrdiener

Unter Bedachtnahme auf militärische und medizinische Erfordernisse haben Militärärztinnen und Militärärzte zu bestimmen, ob bei Erkrankungen oder Verletzungen von Grundwehrdienern eine Überstellung in eine heereseigene Sanitätseinrichtung bzw. in eine öffentliche oder private Krankenanstalt oder gegebenenfalls ‚häusliche Pflege‘ in Frage kommt. Im Fall von häuslicher Pflege ist die Genehmigung durch die Einheitskommandantin oder Einheitskommandanten zwingend erforderlich.

Ein stationärer Aufenthalt in einer Truppenambulanz ist bei leicht erkrankten Präsenzdienst leistenden Soldatinnen und Soldaten ‚unbeliebt‘, weil der Komfort zum Auskurieren von

Verletzungen oder im Falle von leichten Krankheitsverläufen in häuslicher Umgebung im Regelfall wesentlich angenehmer und ein stationärer Aufenthalt in einer Truppenambulanz über ein Wochenende hinweg die ‚befürchtete‘ Folge ist.

Bei Vorliegen leichter Erkrankungen führt eine bewusste Nichtinanspruchnahme einer militärärztlichen Betreuung wegen der Befürchtung einer stationären Aufnahme übers Wochenende zu einem erhöhten Ansteckungsrisiko im Dienstbetrieb. Des Weiteren läuft die restriktive Auslegung bei der Genehmigung einer häuslichen Pflege den Intentionen einer Attraktivität des Grundwehrdienstes zuwider. (GZ 10/007-2024)

Dazu wird aus **Sicht des Verteidigungsressorts** folgendes festgehalten:

In § 18 Abs. 1 HGG ist der Grundsatz festgehalten, dass die ärztliche Überwachung des Gesundheitszustandes und die ärztliche Behandlung der Anspruchsberechtigten primär den Militärärzten in heereseigenen Sanitätseinrichtungen obliegt.

Dieser Absatz enthält auch bereits die Einschränkung „sofern nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist“; solche abweichenden Regelungen sind in § 19 HGG enthalten. § 19 Abs. 2 HGG sieht vor, dass Anspruchsberechtigte eine ärztliche Behandlung außerhalb heereseigener Sanitätseinrichtungen in zwei Fällen in Anspruch nehmen dürfen:

- in der dienstfreien Zeit (Anmerkung: ohne Zustimmung der militärischen Dienststelle
 - in diesen Fällen haben die Anspruchsberechtigten die Kosten der ärztlichen Behandlung selbst zu tragen) oder
- mit schriftlicher Zustimmung ihrer militärischen Dienststelle.

Für beide Anwendungsfälle ist es rechtlich unerheblich, ob die Behandlung in einer öffentlichen oder privaten Krankenanstalt oder gegebenenfalls in „häuslicher Pflege“ erfolgt.

Die Zustimmung zu einer Behandlung außerhalb heereseigener Sanitätseinrichtungen ist nach Maßgabe militärischer und medizinischer Erfordernisse zu erteilen. In zwei Fällen muss eine Zustimmung jedenfalls erteilt werden: Für die Behandlung von Erkrankungen oder Verletzungen, durch die eine schwere Gesundheitsschädigung mit bleibenden Dauerfolgen entstehen könnte und für die Fortsetzung einer vor Antritt des Wehrdienstes begonnenen Behandlung.

Außerdem ist zu beachten, dass für eine Behandlung außerhalb heereseigener Sanitätseinrichtungen, für die eine Zustimmung erteilt wurde, dem Anspruchsberechtigten allenfalls entstandene Kosten bis zur Höhe der für die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau geltenden Kostensätze zu ersetzen sind; sofern ein solcher Kostensatz nicht vorgesehen ist, hat der Bund die tatsächlich erwachsenen Kosten zu tragen (§ 19 Abs. 4 HGG).

Schlussfolgerungen

Für die Entscheidung über die Zustimmung zu einer Behandlung außerhalb heereseigener Sanitätseinrichtungen in der Dienstzeit nach § 19 Abs. 2 Z 2 HGG muss durch die militärische Dienststelle eine Einzelfallentscheidung anhand der konkreten Umstände getroffen werden.

Dabei werden insbesondere folgende Interessen zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen sein:

- Beurteilung eines Militärarztes über die medizinischen Vor- und Nachteile einer Behandlung außerhalb heereseigener Sanitätseinrichtungen;
- allfällig anfallende Kosten;
- persönliche Interessen des Anspruchsberechtigten.

4.2. Doppeladler Affäre:

Nach Beendigung des ‚Lebenskundlichen Unterrichts‘ für Grundwehrdiener in einer Kaserne wurden einige Gruppenfotos aufgenommen, wobei ein Rekrut mit kosovo-albanischem Migrationshintergrund den ‚albanischen Adler‘ mit seinen Händen formte. Dieses und mehrere andere Fotos wurden auf den Facebook-Account einer Militärfarre gestellt.

Noch am selben Abend erfolgte eine Veröffentlichung der Fotos in zwei serbisch-kosovarischen Onlinemedien mit dem Titel ‚Österreichischer Soldat zeigt den albanischen Adler – Ein beispielloser Skandal bei der Ausbildung der Streitkräfte‘. Es erfolgte auch ein Bericht in österreichischen Medien.

Der mit den Händen geformte ‚Albanische Adler‘ symbolisiert den Doppeladler der albanischen Nationalflagge. Diese Geste wird auch von nationalistischen Strömungen als Forderung für ein geeintes (Groß-)Albanien (Republik Albanien inklusive aller Teile des ehemaligen Jugoslawien, in denen eine ethnische albanische Bevölkerung ansässig ist, wie insbesondere im Kosovo, Nordmazedonien und Montenegro) genutzt. Bei der nach 1990 geborenen Generation ist diese Geste jedoch vor allem eine Modeerscheinung, um die ethnische Zugehörigkeit darzustellen. Die Geste des „albanischen Adlers“ ist in Österreich gesetzlich nicht erfasst und daher nicht strafbar.

In diesem Zusammenhang unterstützt die Parlamentarische Bundesheerkommission die Bestrebungen des BMLV, Soldatinnen und Soldaten möglichst umfassend über die Gefahren von Extremismus, Radikalisierung und staatsfeindlichen Verbindungen zu sensibilisieren.

Die Medienkompetenz von Soldatinnen und Soldaten sowie insbesondere von Kommanden und Dienststellen ist zu verbessern. Dabei ist nicht nur auf die Einhaltung des Datenschutzes sowie der Sicherheits- und Geheimhaltungsbestimmungen zu achten, sondern auch auf die möglichen Auswirkungen von ins Netz gestellten Beiträgen (Fotos, Videos, etc.) hinzuweisen. (GZ 10/008-2024)

Seitens des Verteidigungsressorts sind sämtliche Bestrebungen, Soldaten möglichst umfassend über die Gefahren von Extremismus, Radikalisierung und staatsfeindlichen Verbindungen zu sensibilisieren, zu begrüßen; es ist jedoch anzumerken, dass Maßnahmen auch bereits vor dem Eintritt in das ÖBH zu erfolgen hätten. Der Grundstein für die Entwicklung der Identität und der individuellen Lebensweise wird im Rahmen der primären (ca. die ersten fünf Lebensjahre), der sekundären (bspw. Kindergarten, Schule,

Berufsausbildung, Peer-Group usw.) und der tertiären Sozialisation (im Wesentlichen das Berufs- oder Familienleben) gelegt.

Vor allem die sekundäre Sozialisation impliziert folgende Entwicklungsprozesse:

- Vielfältige soziale Lernprozesse im Fühlen, Denken und Handeln, um sich in vielfältige soziale Systeme und letztlich in das Makrosystem der Gesellschaft integrieren zu können.
- Entwicklung gesellschaftsbezogener Kooperations- und Arbeitsfähigkeit, gekennzeichnet z.B. durch den erfolgreichen Abschluss einer schulischen und berufsspezifischen Ausbildung und durch den Start eigenständiger Berufstätigkeit.
- Entwicklung einer inneren Selbständigkeit, gekennzeichnet durch ein emotionales Unabhängigwerden von der Herkunftsfamilie.
- Positives gefühlsmäßiges und geistiges Bewusstsein einer eigenen geschlechtsspezifischen Identität.

In diesem Kontext wäre die ggstdl. Thematik vor allem eine Aufgabe der sekundären Sozialisation (ohne dabei die Rolle des Elternhauses außer Acht lassen zu wollen), also in jenem Alter, in dem die Jugendlichen im (Pflicht-) Schulsystem integriert sind. Es wäre daher der gesamtstaatliche Kontext im Sinne der Umfassenden Landesverteidigung – im Konkreten im Bereich der Politischen Bildung/Geistigen Landesverteidigung (Extremismusprävention, freiheitliches Wertesystem, Demokratiebewusstsein, Verfassungs-, Staats- und Landeskunde usw.) – zu berücksichtigen. In diesem Kontext wird auf

1. den Grundsatzerlass zur Medienbildung des BMBWF, GZ.: 2022-0.318.453, Nr. 12/2022, verteilt an alle österreichischen Schulen, sowie
2. auf den Umstand, dass mit dem Schuljahr 2022/23 an Mittelschulen und AHS-Unterstufen der neue Pflichtgegenstand „Digitale Grundbildung“ eingeführt wurde, verwiesen (vgl. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/dibi/dgb.html>).

Die Sensibilisierung gegenüber Extremismus, auch in Zusammenhang mit Medienkompetenz, wurde erst kürzlich im Rahmen der Überarbeitung der DBBA berücksichtigt. So wurde die DBBA2024 – unter den Vorgaben des Regierungsprogramm 2020-2024 den „Grundwehrdienst attraktiv machen“ – in Hinblick auf die „Weiterentwicklung des GWD als Zeit der Weiterbildung und Integration in die Gesellschaft“ überarbeitet:

- Verankerung der digitalen Mündigkeit und des Erkennens von Fake-News als Schwerpunkte im Rahmen des Grundwehrdienstes
- Förderung der Integration durch bedarfsgerechte Deutschkurse und Staatsbürgerkunde
- Ausbau der wehrpolitischen Bildung (Werte, Verantwortung gegenüber Totalitarismus, Rassismus)

In Hinblick auf die Kaderausbildung wird zum Zweck der Sensibilisierung auf einschlägige Ausbildungselemente – unabhängig von ohnehin stattfindenden S2-Belehrungen, Verlässlichkeitüberprüfungen durch das AbwA, Sicherheitsbelehrungen, Dienstaufsichten,

tagespolitischen Informationen im Rahmen von Standeskontrollen, Maßnahmen des Truppenschutzes, usw. – hingewiesen:

Kaderanwärterausbildung 1

- Politische Bildung
- Führungsgrundlagen
- Gender und Diversity
- Verfügungsstunden der Lehrgangskommandanten

Kaderanwärterausbildung 2

- Ausbildungsmethodik als Gruppenkommandant
- Befähigung zur Durchführung einer Basisausbildung 2/3
- Verfügungsstunden der Lehrgangskommandanten

Kaderanwärterausbildung 3

- Ausbildungsmethodik und Führungsverhalten
- Berufs- und Standespflichten
- Politische und berufsethische Bildung
- Ausbildungsmethodik für Miliz
- Ausbildungspraxis für Miliz
- Verfügungsstunden der Lehrgangskommandanten

Kaderausbildung 4

- Politische, berufsethische und Persönlichkeitsbildung
- Ausbildungsplanung
- Führen und Aufgaben im Einsatz
- Stabsdienst und Dienstbetrieb
- Verfügungsstunden der Lehrgangskommandanten

Kaderausbildung 5

- Besitz jener Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen, um einen Zg, nach Vorgaben des KpKdt, ausbilden zu können.
- Verfügungsstunden der Lehrgangskommandanten

Modulare Milizunteroffiziersanwärterausbildung

- Führung und Ausbildungsmethodik
- Berufs- und Standespflichten
- Verfügungsstunden der Lehrgangskommandanten

Einschlägige Ausbildungselemente im Rahmen der Truppenoffiziersausbildung (auszugsweise):

- Grundlagen Pädagogischen Handelns
- Angewandte Militärpädagogik
- Aspekte der militärischen Führung
- Grundlagen Kommunikation – Kommunikation und Verhalten
- Führungstraining in den Einsatzarten
- Rechtsnormen für Ausbildung und Dienstbetrieb
- Querschnittsmaterie in den Truppenoffizierslehrgängen
- Verfügungsstunden Jahrgangs- und Lehrgangskommandanten

Zivilbedienstetausbildung VGr A1–A5/Facharbeiteraufstiegsausbildung im Rahmen der Einführungsmodule

- Mobbingprävention
- Gender&Diversity
- Gleichstellung

4.3. Sexuelle Belästigung

Im Zuge der Weihnachtsfeier eines Verbandes in einer Kaserne wurde von einem Offizier reichlich Alkohol konsumiert. Bei einem zufälligem Zusammentreffen versetzte der Offizier im alkoholisiertem Zustand zwei Soldatinnen ansatzlos einen heftigen Schlag auf den Hintern. Die beiden betroffenen Soldatinnen haben sich aus sozialen Gründen gegen die Einbringung einer Beschwerde entschieden. Erst Monate später wurde der Vorfall unter anderem auch über die Medien bekannt. (GZ 10/037-2024)

Der Missstandsbezogene wurde am 27. März 2024 vorläufig vom Dienst enthoben; am 2. April 2024 wurde durch den Disziplinarvorgesetzten eine Disziplinaranzeige erstattet; das Disziplinarverfahren ist derzeit bei der Bundesdisziplinarbehörde anhängig.

4.4. Ausdrucksweise

Im Zuge einer Kaderfortbildung tätigte eine Kommandantin die Aussage: „Ich bin keine Prinzessin, denn Prinzessinnen sind lieb und nett, sondern höchstens eine Königin und die können Köpfe rollen lassen.“ (GZ 10/098-2024)

Im Rahmen des Erhebungsprozesses musste bedauerlicherweise festgestellt werden, dass im Offizierskorps des betroffenen Verbandes Verhaltensformen an den Tag gelegt wurden, welche nicht den soldatischen Tugenden entsprechen und zu einer Eskalation der Situation führten. Im Zuge der Dienstaufsicht wurde eindringlich auf das Führungs- und Stabspersonal eingewirkt, sich den grundlegenden soldatischen Tugenden (Disziplin, Gehorsam und

Kameradschaft) entsprechend zu verhalten, und insbesondere im Offizierskorps einen respektvollen Umgang zu pflegen.

Von einer Ausbilderin erfolgten gegenüber Grundwehrdienern Aussagen wie z.B.: „Muss ich euch jetzt einen blasen, damit ihr motiviert seid“, „Ein Bier und ein Blowjob am Abend und dann passt es eh schon wieder“, „Kanaken“, „Putzen macht frei“ und die Bezeichnung von Rekruten mit Spitznamen wie „Barbie“, „Wackeldackel“, „Hanni“, „Schnucki“, „Brille“, „Dicker“, „Dönermann“ oder „Großmaul“. (GZ 10/127-2024)

Das Verhalten der missstandsbezogenen Soldatin wurde von der Bundesdisziplinarbehörde einer disziplinären Würdigung unterzogen.

5. Prüfbesuche der Parlamentarischen Bundesheerkommission

5.1 Prüfbesuch beim PzGrenB 13

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte am 22. Februar 2024 einen Prüfbesuch beim PzGrenB 13 in der Zehner-Kaserne in Ried im Innkreis durch.

5.1.1 Allgemeines

Das PzGrenzB 13 gliedert sich in das BKdo, StbKp, PzGrenKp KPE und zwei PzGrenKp. Der Schützenpanzer ULAN ist das Hauptkampfelement des Bataillons. Weiters unterstützt das PzGrenB13 das JgB OÖ Miliz.

Das angenehme dienstliche Klima wird von den Soldatinnen und Soldaten sowohl innerhalb der Dienstgradgruppen als auch zu den Vorgesetzten sehr geschätzt. Die umsichtige und wertschätzende Kommandoführung des BKdt wird positiv hervorgehoben. Die Personalvertretung betont die Zusammenarbeit mit den BKdt und ein gutes Betriebsklima.

5.1.2 Resümee

1. *Die größten Herausforderungen sind die Personalgewinnung sowie die Verbesserung der Infrastruktur. In der Zehner-Kaserne finden seit dem 3. Quartal 2023 umfangreiche Bauarbeiten im Zuge der Kasernensanierung statt. Die umfassende Kasernensanierung soll 2038 abgeschlossen sein.*
2. *Die Errichtung eines Doppelanschlussgleises vom Kasernenareal zum ÖBB-Bahnnetz erleichtert künftig Verlegungen wesentlich. Da die Generalsanierung der Zehner-Kaserne bereits voll angelaufen ist, erhöht das die Zuversicht des Personals für künftige Vorhaben. Dies verbessert die Rahmenbedingungen für die notwendige Personaloffensive (Halten des Personals sowie Personalwerbung), um den erheblichen Personalfehl abzubauen. Der Personalfehl von 47% ist eklatant. Die Rekrutierung neuer Soldatinnen und Soldaten erweist sich, wie im gesamten öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft, als schleppend.*
3. *Die physischen und psychischen Einschränkungen von teiltauglichen GWD beeinträchtigen die Qualität der Ausbildung, weil einzelne Ausbildungsabschnitte nicht im Team absolviert werden können.*
4. *Vom Kader wird der Bedarf an Kinderbetreuung geltend gemacht.*

5. Von 51 Schützenpanzer ULAN sind nur 17 einsatzbereit.

Zu den im Bericht angeführten Punkten darf folgendes aus **Sicht des Ressorts** festgehalten werden:

Ad. 1 und 2 Personalgewinnung und Infrastruktur

Aufgrund der seit Jahren österreichweit sinkenden Aufbringbarkeit von für den Grundwehrdienst oder Ausbildungsdienst geeigneten/tauglichen Wehrpflichtigen bzw. Personen, die sich freiwillig zum Ausbildungsdienst melden, konnten den großen Verbänden und vergleichbaren Dienststellen weniger Personal zugewiesen werden als in den vergangenen Jahren. Dieser Trend hält unverändert an. Um den verschiedenen Bedarfsträgern die Möglichkeit zu geben, mehr Nachwuchs zu werben, ist geplant, ab 2026 bedarfsorientierter zu kontingentieren. Da die österreichweite Aufbringbarkeit aber weiter zurückgeht bedeutet dies, dass bei entsprechender Priorisierung der Zuweisung von Kontingenten v.a. im Bereich der erforderlichen Nähr- und Ersatzraten zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft Fehlstellen zwingend in Kauf genommen werden müssen.

Seitens der zuständigen Rekrutierungsgruppe werden laufend Probandinnen und Probanden wertfrei über Waffengattungen und Einrückungstermine informiert und wurden beispielsweise im Jahr 2023 durch das Heerespersonalamt nachstehende Einrückungsbefehle zum Ausbildungsdienst für Dienststellen in Oberösterreich ausgestellt :

- PzStbB 4: 15 Einberufungen
- MilKdo OÖ: 10 Einberufungen
- PzGrenB 13: 17 Einberufungen
- PzB 14: 3 Einberufungen

Die Wiedereinführung der Marke „Einjährig Freiwillig (EF)“, beginnend mit September 2024, soll durch ihre Identitätsstiftung im Besonderen der gezielten Personalgewinnung dienen und auch die Personalbindung während der Kaderanwärterausbildung unterstützen.

Ziel des gesamten Ressort ist es, bei den jungen Menschen die Identifikation mit der Organisation zu erreichen, diese dann zu fördern, zu begleiten und zu entwickeln.

Die den gesamten Öffentlichen Dienst betreffenden Herausforderungen, wie z.B. das Generationsmanagement und die Konkurrenz am zivilen Arbeitsmarkt, aber auch innerhalb des Öffentlichen Dienstes, bedürfen besonderer Anstrengungen und Maßnahmen. Im Zuge der Mission Vorwärts wurden Ideen aus allen Bereichen des Ressorts zusammengeführt, geprüft und mögliche Umsetzungsmaßnahmen eingeleitet.

Die Zehner-Kaserne befindet sich derzeit in der Ausbauphase. Das Planungsvergabeverfahren für den Funktionsbereich Unterkunft ist in Vorbereitung. Dieser Funktionsbereich ist zur Gewährleistung der Aufrechterhaltung des militärischen Betriebes in drei Phasen unterteilt und soll innerhalb von 6 Jahren realisiert werden. Die Kosten dafür sind mit ca. € 60 Mio. geschätzt. Dzt. wird das Behördenverfahren für die Anschlussbahn vorbereitet, die Baumaßnahmen sollten bis Mitte 2025 fertiggestellt sein. Inkl. der dafür notwendigen Ersatzinfrastruktur für eine neues Abfallsammelzentrum belaufen sich die

Kosten auf ca. € 4,0 Mio. Für den gesamten Fuhrpark sollten auch die schon lange baufälligen Garagen und Lagerbereiche neu errichtet werden. Alle Baumaßnahmen folgen einem 2023 neuerlich genehmigten Infrastrukturkonzept und sollten bis 2038 abgeschlossen werden.

Ad. 3 Teiltauglichkeit

Die Teiltauglichkeit wurde aufgrund politischer und militärstrategischer Vorgaben eingeführt und hatte/hat zum Ziel, Wehrpflichtige, die früher als „*untauglich*“ zu beurteilen waren, zur Leistung des Grundwehrdienstes oder Wehrersatzdienstes heranziehen zu können und so die ohnehin bereits geringe Anzahl an geeigneten/tauglichen Wehrpflichtigen zumindest zu halten.

Mit Beilage 1 zu den Durchführungsbestimmungen für die Basisausbildung 2021 (DBBA2021) wurden die „*Sonderregelungen Teiltauglichkeit*“ angeordnet. Aufgrund der zahlreichen Einschränkungen der Teiltauglichen (Wertungsziffer 2) erfolgt vor ihrer Verwendung in einer systemerhaltenden Funktion großteils eine reduzierte, ihrem Grad der Tauglichkeit entsprechende Ausbildung im Rahmen der 4-wöchigen Basisausbildung Kern (BAK).

Ad. 4 Kinderbetreuung

Ein Pilotprojekt zur temporären Kinderbetreuung begann bereits im Jahr 2008; seither war eine stetige Steigerung des Bedarfs zu verzeichnen. Im Jahre 2023 wurde die temporäre Kinderbetreuung in den Sommermonaten an 13 Standorten mit 19 Gruppen und einer durchschnittlichen Auslastung von 367 Kindern täglich durchgeführt; obwohl seitens PzGrenB 13 von der Auslastung her eine gegenüber anderen Standorten eher geringe Inanspruchnahme erfolgte, war und ist auch wiederum eine solche temporäre Kinderbetreuung am Standort Ried in den Ferienmonaten geplant.

Die Zielsetzung, in den Ferienzeiten ein attraktives Angebot für die Überbrückung der betreuungsfreien Zeiten bereitzustellen, wird, wie die mannigfachen Rückmeldungen zeigen, jedenfalls erreicht. Das betriebene Projekt der temporären Kinderbetreuung in den Sommermonaten kann aufgrund der hohen Akzeptanz und der überaus positiven Rückmeldungen somit als Erfolgsprojekt und wesentliche Maßnahme der Mitarbeiterbindung bezeichnet werden. Die Durchführung an meist 13 Standorten in den letzten Jahren wird auch durch die jeweiligen Dienststellen mit vorbildlichem Engagement betrieben. Dabei ist zu beobachten, dass die lokalen Verantwortlichen mit großen Eigenengagement einen optimalen Verlauf der Durchführung sicherstellen; das Feedback aller Personengruppen (Kommandanten, Eltern, Kinder, Betreuungspersonal) über die Aktivitäten an den Standorten war in allen Jahren durchwegs äußerst positiv.

Weiters darf in diesem Bereich auf die Projektbearbeitungen zu einer erweiterten ganzjährigen Kinderbetreuungsmöglichkeit hingewiesen werden; aufgrund der Zielsetzungen und der Notwendigkeiten der Kooperation mit lokalen Kommunen ergaben sich allerdings massive Fragestellungen hinsichtlich rechtlicher Implikationen; dennoch wird auch dieser weitergehende Ansatz derzeit im Rahmen der diesbezüglichen Linienkompetenz geprüft und bearbeitet.

Ad. 5 ULAN

Ein technischer Ausfall eines SPz ULAN kann verschiedene Gründe haben. Einerseits sind Wartungsarbeiten am SPz durchzuführen, und andererseits werden laufend Instandsetzungen an Motor und Getriebebauteilen durchgeführt.

Zwischenzeitig wurden Planungsmaßnahmen zur Optimierung der Instandsetzung, die auch den SPz ULAN betreffen, eingeleitet.

5.2 Prüfbesuch bei MVB

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte vom 20. bis 21. Juni 2024 einen Prüfbesuch bei der Militärvertretung Brüssel durch.

5.2.1 Allgemeines

Die Militärvertretung Brüssel vertritt die österreichischen Interessen in den militärischen Gremien der Europäischen Union, der Europäischen Verteidigungsagentur – EDA – und der Nordatlantischen Vertragsorganisation – NATO.

Die grundsätzliche Arbeitsweise der MVB erfolgt nach den drei Kernprozessen des BMLV: Verteidigungspolitisches Management, Streitkräfte entwickeln und Streitkräfte einsetzen und führen.

Darüber hinaus berät die Militärvertretung in sicherheitspolitischen Angelegenheiten das BMLV sowie andere nationale Stellen. Die österreichische Position wird nicht nur durch die MVB eingebracht, sondern auch durch hochrangige Repräsentanten aus Österreich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Militärvertretung erbringen dazu die Vorbereitungsarbeit und unterstützen bei den internationalen Zusammenkünften.

In Gesprächen mit Soldatinnen, Soldaten und Zivilbediensteten der MVB wurden Aufgabenbereiche und Herausforderungen bei der Vertretung österreichischer Interessen in europäischen- und internationalen Gremien aufgezeigt sowie folgende weitere Themen angesprochen:

Die Diensteinteilung bei der Militärvertretung Brüssel erfolgt mit befristeter Versetzung für grundsätzlich 5 Jahre. Der Personalstand MVB beträgt 67 Soldatinnen und Soldaten sowie Zivilbedienstete, wovon ca. ein Drittel in Brüssel den Dienst verrichtet.

Die Bediensteten sind im Allgemeinen mit dem Arbeitsplatz, dem Betriebsklima und den sozialen, familiären Rahmenbedingungen zufrieden.

Mangels ausreichender Bewerbungen auf freie Arbeitsplätze der MVB besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit auf Verlängerung, die von den meisten Bediensteten angestrebt wird; insbesondere jene, die nur noch wenige Jahre bis zum Übertritt in den Ruhestand haben. Für das Privat- und Familienleben muss eine gewisse Planungssicherheit gegenüber den Bediensteten sowie in Bezug auf Angehörige gewährleistet werden.

Bei der Versetzung von Soldatinnen, Soldaten und Zivilbediensteten zur MVB geben nahe Angehörige ihren bisherigen Job in der Heimat zugunsten eines gemeinsamen Aufenthalts in Brüssel auf. Mangels Jobangebots gestaltet sich die Arbeitsplatzsuche der Angehörigen

schwierig. Aus diesem Grund kann das Familieneinkommen durchaus geringer als vor der Auslandsverwendung sein. Benachteiligt fühlen sich insbesondere jene Bediensteten, die infolge fehlender Verehelichung/Verpartnerung, nicht die finanziellen Zuwendungen wie bei einer Ehe etc. in Anspruch nehmen können. Generell wird der Wunsch bekundet, dass zusätzliche Anreize und Vergünstigungen geboten werden sollten, um die hohen Lebenserhaltungskosten in Brüssel abzumildern.

5.2.2 Resümee

1. Seit dem Jahr 2020 stehen die Bediensteten der MVB ausreichend Büroräume im EU-Viertel in Brüssel zur Verfügung. Die zentrale Lage im Nahbereich zu Österreichischen Botschaft und die Zusammenführung mehrerer Abteilungen der MVB führte zu einer Optimierung der Arbeitsabläufe. Die Soldatinnen und Soldaten sowie die Zivilbediensteten der MVB sind motiviert und leisteten in ihren Aufgabenbereichen mit Bezug zur EU und NATO ausgezeichnete und wertvolle Beiträge für die Republik Österreich. Sie leisten Wesentliches zur Erhöhung der Interoperabilität und für die Zusammenarbeit in gemeinsamen internationalen Einsätzen. Die MVB ist eine wichtige Schnittstelle nach Europa und in die Welt.

2. Hinsichtlich der Versorgung seitens des BMLV sind die Soldatinnen, Soldaten und Zivilbediensteten der MVB zufrieden. Dies betrifft insbesondere die dienstlichen Unterkünfte und die sozialen Hilfestellungen insbesondere für Familien mit Kindern.

3. Nach Beendigung der Tätigkeit bei der MVB ist nicht gewährleistet einen Arbeitsplatz mit derselben Wertigkeit, wie vor der befristeten Versetzung, im Ressort anzutreten. Eine Optimierung der Personalplanung ist geboten.

Zu den im Bericht angeführten Punkten darf aus **Sicht des Ressorts** folgendes festgehalten werden:

Ad. 1.

Die zum ggstdl. Punkt getroffenen Beurteilungen stellen eine hohe Anerkennung der Leistungen der Soldatinnen, Soldaten sowie der Zivilbediensteten dar und darf der PBHK hierfür gedankt werden.

Ad. 2.

Die Zufriedenheit der Angehörigen der MVB mit der Versorgung durch das BMLV spiegelt sich in der Anerkennung der guten Rahmenbedingungen wieder. Dies ist ein positives Zeichen für die Führungskompetenz und Fürsorgepflicht des BMLV.

Ad. 3.

Es ist korrekt, dass derzeit bei einer Rückkehr ein Arbeitsplatz mit der selben Wertigkeit wie vor der befristeten Versetzung nicht gewährleistet ist. Dieser Umstand ist jedoch allen Mitarbeitern, die eine Auslandsverwendung anstreben, somit auch den Mitarbeitern der MVB, zum Zeitpunkt der Bewerbung bekannt.

Generell sind Optimierungen im Bereich der Personalplanung, gerade um die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter weiterhin zu erhöhen, stets erstrebens- und wünschenswert.

5.3 Prüfbesuch bei HBA

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte am 2. Juli 2024 bei der Heeresbekleidungsanstalt in Brunn am Gebirge einen Prüfbesuch durch.

5.3.1 Allgemeines

Die HBA ist für die Produktentwicklung, Beschaffungsunterstützung, Qualitätssicherung und Bevorratung aller Bekleidungs- und Ausrüstungsgegenstände des Bundesheeres zuständig. Die Palette der Gegenstände geht von der Unterbekleidung bis hin zum ballistischen Schutz und umfasst auch die persönliche Schutzausrüstung. Darüber hinaus übernimmt die Heeresbekleidungsanstalt Aufgaben aus den Verwaltungsübereinkommen mit dem BMF, BMK und BMI.

Entwicklungen, Qualitätskontrollen, Erprobungen und Neuerungen im Bereich der persönlichen Ausrüstung für Soldatinnen und Soldaten finden permanent statt.

Nachstehend sind einige Beispiele betreffend Beschaffungen und Einführungen für die Truppe angeführt: Ballistische Schutzweste modular im Tarndruck, ABC-Schutzanzug inkl. ABC-Schutzmaskentasche, Kampfhandschuhe und Kampfstiefel, Gefechtshose und Gefechtsjacke schwer entflammbar sowie der Rucksack 15 inkl. Hüftgurt.

5.3.2. Resümee

1. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HBA sind motiviert und erbringen ausgezeichnete Leistungen. Eine Mitarbeiterbefragung durch den HPD bestätigte eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Die HBA freut sich über die Auszeichnung „Familienfreundlicher Arbeitgeber“. Regelmäßige Mitarbeiterveranstaltungen führen zu einem guten Miteinander und Zufriedenheit.

2. Der Personalstand der HBA beträgt 109 Bedienstete, zwei Drittel der Bediensteten haben die Lehrausbildung in der HBA absolviert. Die größte Herausforderung stellt die Nachbesetzung von Pensionsabgängen dar. Die Personalsituation ist ausgeglichen und es finden sich genügend Bewerberinnen und Bewerber für Nachbesetzungen, ausgenommen für Nischenarbeitsplätze.

3. Die HBA leistet unverzichtbare und wertvolle Arbeit für das Bundesheer bei der Entwicklung, Erprobung und Ausrollung von Uniformen, Schutzbekleidungen und Ausrüstungsgegenständen, etc.

4. Die bauliche Infrastruktur ist veraltet. Notwendig ist eine Sanierung bestehender Gebäude und ein Neubau von dringend benötigten zusätzlichen Lagerflächen. Der Bau von vier neuen Hallen ist notwendig. Die Sanierung der Halle 3 sowie ein Fernwärmeveranschluss sind geplant. Eine autarke Selbstversorgung und eine nachhaltige Energiegewinnung werden angestrebt.

Zu den im Bericht angeführten Punkten darf folgendes festgehalten werden:

Ad. 1. und 3.

Die zu ggstdl. Punkten getroffenen Beurteilungen stellen eine hohe Anerkennung der Leistungen der MitarbeiterInnen der HBA sowie der Leitung HBA dar und darf der PBHK hierfür gedankt werden.

Ad. 2.

Grundsätzlich kann bereits 12 Monate vor dem Freiwerden eines Arbeitsplatzes die Nachbesetzung mit der Bekanntmachung bzw. Ausschreibung des Arbeitsplatzes eingeleitet werden. Mit dieser Vorgehensweise kann, nach der getroffenen Personalentscheidung, die Sicherstellung des Wissenstransfers bzw. die Übergabe/Übernahme der Arbeitsplatzagenden im Rahmen einer Dienstzuteilung sowie die Nachbesetzung des Arbeitsplatzes, unmittelbar nach dessen Freiwerden, ermöglicht werden. Dies jedoch nur dann, wenn der Arbeitsplatz ressortintern nachbesetzt werden und bereits vor Freiwerden des Arbeitsplatzes eine Dienstzuteilung erfolgen kann. Da dies nicht immer der Fall ist, wird bereits vorab versucht, mit Verwaltungspraktika die Ruhestandabgänge zu kompensieren bzw. eine mögliche Nachfolge sicherzustellen. Der Bedarf an VerwaltungspraktikantInnen wird jährlich geprüft, und die beantragten Kontingente auch zugewiesen. Auch die kurzfristige Steigerung des Bedarfs an Verwaltungspraktika kann oftmals unterjährig sichergestellt werden, und so ist auch eine flexible Anpassung des Bedarfs gegeben.

Generell ist jedoch auszuführen, dass bei Nachbesetzungsverfahren die durchaus komplexen rechtlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden müssen, was teilweise mit einem zeitlich intensiveren Prozess einhergeht, und eine Nachbesetzung inkl. Zeit zur Übergabe der Arbeitsplatzagenden und entsprechendem Wissenstransfer, trotz intensiver Bemühungen, nicht immer sichergestellt werden kann.

Ad.4.

Dass die bauliche Infrastruktur der HBA nicht den nötigen Gegebenheiten entspricht, ist bekannt, weshalb es seitens des Ressorts geplant ist, im Rahmen des Aufbauplans 2032+ eine adäquate Infrastruktur der HBA herzustellen. Es hat bereits eine Evaluierung stattgefunden, und erfolgt die Realisierung der Vorhaben gemäß den planerischen Vorgaben. Einige Vorhaben, wie z.B. die Instandsetzung einer Stützmauer, die Neuerrichtung eines Fernwärmeanschlusses oder die Sanierung des Straßennetzes befinden sich bereits in Umsetzung. Für die Aufnahme in das Realisierungsprogramm 2025-2028 sind ua. die Sanierung der Hallenböden, die Generalsanierung des Lagergebäudes sowie die Instandsetzung der Fassaden vorgesehen.

6. Weitere Themen

6.1 Miliz

Der Milizbeauftragte des Bundesheeres erläuterte im Rahmen der Sitzung der Parlamentarischen Bundesheerkommission am 16. April 2024 die Fortschritte und Kernthemen im Bereich der Miliz.

Unverzichtbare Grundlage für eine funktionierende militärische Landesverteidigung ist die Umfassende Landesverteidigung (ULV), die auf breiter Basis von Politik, Gesellschaft und Wirtschaft getragen sein muss. Die ULV als wichtiger Baustein zur Hebung des Wehrwillens ist durch die Politik zu kommunizieren und in allen Bereichen und Ebenen durch Maßnahmen – Aufnahme in Lehrpläne – „wiederzubeleben“. Die innere und äußere Sicherheit als Garant und Grundlage für eine positive wirtschaftliche Entwicklung muss der Wirtschaft und der Gesellschaft bewusst gemacht werden.

6.1.1 Aufbauplan ÖBH 2032+ und Milizsystem

Eine Stärkung der Einsatzorganisation und mit ihr das Milizsystem wird mit dem Aufbauplan ÖBH 2032+ konsequent verfolgt und bringt in allen Teilbereichen erste Erfolge.

Mit dem klaren zukünftigen Fokus auf die militärische Landesverteidigung und damit auf die Einsatzorganisationen, ist das Milizsystem wieder ein zentraler Faktor aller Anstrengungen im ÖBH geworden.

Die größte Herausforderung bleibt die personelle Einsatzbereitschaft der Mobilmachungsorganisation. Das beginnt mit der Werbung für freiwillige Milizübungen und setzt sich vor allem mit einem längeren Engagement als Soldatin oder Soldat des Milizstandes in einer Offiziers- oder Unteroffiziersfunktion fort. Das Militär steht am Arbeitsmarkt im Wettbewerb mit der Wirtschaft und muss einerseits ein attraktiver Arbeitgeber mit einer ansprechenden Ausbildung mit modernem Gerät in einem zeitgemäßen Arbeitsumfeld sein und andererseits in der Wirtschaft um Akzeptanz und Unterstützung für Milizangehörige werben.

6.1.2 Personelle Einsatzbereitschaft

Der Personalbedarf (Erstbefüllung + Nähr- und Ersatzrate) mit dem Ziel in den nächsten 10 Jahren die Einsatzorganisation zu 110% zu befüllen ist derzeit die größte Herausforderung.

Der jährliche Gesamtbedarf an O und UO des Milizstandes in der Einsatzorganisation kann nur zu ca. 58% bei den O des Milizstandes und nur zu ca. 37% bei den UO des Milizstandes abgedeckt werden. Ein zusätzlicher jährlicher Zulauf von ca. 147 O des Milizstandes und ca. 568 UO des Milizstandes wäre erforderlich, um den Personalbedarf, inklusive einer 10% Personalreserve, abzudecken. Das langfristige Ziel ist eine Einsatzorganisation mit einer Personalreserve von 30%, um bei einer Mobilmachung Befreiungen entsprechend kompensieren zu können. Im Bereich der Chargen und Mannschaften stellt die Aufbringung kein Problem dar, wenn die befristet Beorderten berücksichtigt werden. Von den ca. 36.000 Soldaten des Milizstandes sind ca. 21.000 (60%) unbefristet beordert und somit übungspflichtig. Weitere 14.000 (40%) Soldaten des Milizstandes sind befristet beordert und haben keine Übungspflicht bzw. können erst nach Mobilmachung einberufen werden.

Aufgrund des Personalfehls wurden folgende Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt:

- *Mit Anerkennungsprämien für Freiwilligenmeldungen zu Milizübungen konnte der Werbeerfolg für die Miliz bei Grundwehrdienern von 4,96% auf 7,83% im Jahr 2023 gesteigert werden. Angemerkt wird, dass im Jahr 2023 15.544 Männer ihren Grundwehrdienst antraten.*
- *Seit April 2023 steht Frauen die Leistung eines „Freiwilligen Grundwehrdienstes“ offen. Bei Interesse und der damit einhergehenden Berufswahl wird die Eignungstestung für eine Kaderfunktion erst nach einer „Orientierungsphase“ im Dienstbetrieb durchgeführt.*
- *Das Modell 6+3 (6 Monate Grundwehrdienst und 3 Monate Funktionsdienst) ermöglicht, dass faktisch alle Grundwehrdiener die Basisausbildung absolvieren und somit in die Einsatzorganisation beordert werden können.*

6.1.3 Materielle Einsatzbereitschaft der Miliz

Die Beschaffung für die Miliz aus dem Sonderinvest-Paket wurde konsequent weitergeführt.

Trotzdem sind für Übungen der Milizeinheiten nach wie vor höchst ressourcenaufwendige Dispositionsmassnahmen erforderlich, um das militärische Gerät zur Verfügung zu haben. Oftmals wird die Ausstattung für die jeweiligen Übungsvorhaben nicht erreicht. Ziel ist eine „Gleichschaltung“ der Milizverbände mit den präsenten Verbänden bei der Ausrüstung.

6.1.4 Servicierung der Miliz

Zwar konnten dringend notwendige zusätzliche Arbeitsplätze von Milizsachbearbeiterinnen und Milizsachbearbeitern sowie eine zentrale Auskunftsstelle geschaffen werden. Eine Aufwertung und damit bessere Bezahlung konnte bis dato nicht erreicht werden, sodass eine hohe Personalfluktuation die Folge ist. Dies mindert die Qualität der Betreuung der Miliz.

6.1.5 Reaktionsmiliz

Das Risikobild des BMLV benennt und beurteilt Herausforderungen auf globaler Ebene im Umfeld Europas, für die Europäische Union sowie Risiken für Österreich. Ausgehend vom Risikobild 2023 und den Erkenntnissen aus der Teilmobilmachung 2020 wurde die raschere Verfügbarkeit der Miliz durch das Pilotprojekt „Miliz in höherer Einsatzbereitschaft“ in Angriff genommen und ist im Jänner 2024 mit vorerst zwei Jägerkompanien und einem Aufklärungszug gestartet.

6.1.6 Miliz und Wirtschaft

Für ein funktionierendes Milizsystem ist das Verständnis, die Akzeptanz und vor allem die Unterstützung der Arbeitgeber von zentraler Bedeutung.

Die tägliche Praxis zeigt, dass trotz der prekären geopolitischen Sicherheitslage es noch immer mangelndes gesellschaftliches Verständnis für die Landesverteidigung gibt. Dies betrifft insbesondere die Miliztätigkeit sowohl im privaten und familiären Bereich als auch den wirtschaftlichen Bereich mit der Situation am Arbeitsplatz. Beispielgebend dafür ist, dass

sogar öffentliche Arbeitgeber Personen bei Bewerbungen aufgrund einer Miliztätigkeit ablehnen.

Das Freiwilligensystem der Miliz stößt an seine Grenzen. Nach Ansicht des Milizbeauftragten kann eine Lösung zu gegebener Zeit höchstwahrscheinlich nur über verpflichtende Milizübungen und mit einer damit verbundenen Verlängerung des Grundwehrdienstes bzw. des Wehrersatzdienstes gelingen.

6.1.7 Sozialrechtliche Nachteile

Die Verluste beim Kinderbetreuungsgeld und beim Familienbonus durch eine Präsenzdienstleistung konnten durch das WRÄG - Wehrrechtsänderungsgesetz über den Härteausgleich im Jahr 2024 beseitigt werden.

Im Falle einer Präsenzdienstleistung können noch folgende arbeits- und sozialrechtliche Nachteile bestehen: Mögliche Pensionsnachteile aus pauschaler Bemessungsgrundlage, keine Berücksichtigung der Präsenzdienstzeiten beim besonderen Ausgleichszulagenrichtsatz der Mindestpension, vorzeitige abschlagsfreie Alterspension für Langzeitversicherte und Frühstarterbonus.

Aus **Sicht des Ressorts** darf dazu wie folgt Stellung genommen werden:

Ad. 1

Im Rahmen der Bearbeitungen zum Aufbauplan ÖBH2032+ werden die relevanten Entwicklungslinien (Ausrüstung, Personal, Organisation, Ausbildung, Infrastruktur, Vorschriften & Terminologie) einer koordinierten und synchronisierten Bearbeitung unterzogen. Wie durch die PBHK richtig festgestellt wurde, ist das Milizsystem ein zentraler Faktor im Hinblick auf die militärische Landesverteidigung.

Die Stärkung der Fähigkeit zur militärischen Landesverteidigung, also der Einsatzorganisation und damit auch der Miliz, hat in der Umsetzung des Aufbauplans ÖBH2032+ höchste Priorität und findet sich daher in allen fortlaufenden Bearbeitungen wieder.

Dies beginnt bei der angestrebten Vollausstattung der Miliz, modularartigen Gestaltung der Miliz- Aus- und Fortbildung, Ausstattung der Miliz mit IKT-Gerät, Gestaltung von Fernlehr- und -lernmöglichkeiten, verstärkter Übungstätigkeit etc.

Generell muss jedoch angemerkt werden, dass vor allem die Rekrutierung von Milizpersonal mit der Einstellung der Bevölkerung zum Wehrdienst und der Bereitschaft diesen zu absolvieren verbunden ist. Hier wird verstärkt die Verbindung zur umfassenden Landesverteidigung hergestellt. Das ÖBH unterstützt u.a. das Bildungsministerium mit maßgeschneiderten Vorträgen und Präsentationen, um auch hier positiv auf die kommenden Generationen einwirken zu können. Informationsoffiziere werden für Schulen zur Verfügung gestellt und gezielte Rekrutierungsmaßnahmen im Rahmen des Grundwehrdienstes und auch danach durchgeführt.

Daneben wird im Rahmen diverser Forschungsprojekte, auch im internationalen Umfeld, versucht, neue Wege der Personalgewinnung zu erschließen und den Wehrwillen in der Gesellschaft zu heben. Dieser Prozess der Wiederherstellung des Wehrwillens der

Bevölkerung muss jedoch als ein gesamtstaatliches Unterfangen betrachtet werden, in dem das BMLV nur als ein Zahnrad von vielen, die hier ineinander greifen müssen, zu sehen ist.

Die laufenden Personalbereitstellungsmaßnahmen und -zeitpläne richten sich nach den Vorgaben des Aufbauplanes 2032+. Dies bedeutet auch eine konsequente Schwergewichtsbildung in der Befüllung der Arbeitsplätze. Die angeführte Konkurrenzsituation des Bundesheeres zum zivilen Arbeitsmarkt hat zu einer Reihe von Maßnahmen geführt, die hier die Personalgewinnung und -bindung verbessern sollen, wie z. B. die Rekrutierungsprämie, die Optimierung der beruflichen Zusatzleistungen, eine auf Miliz zugeschnittene Anpassung der Kaderausbildung u.v.m.

Ad. 2. Personelle Einsatzbereitschaft der Miliz

Die personelle Einsatzbereitschaft der Miliz – und damit der Einsatzorganisation – ist derzeit im Bereich der Offiziere und Unteroffiziere zumindest quantitativ noch nicht gegeben. Der Bedarf an Mannschaftssoldaten kann derzeit jedoch quantitativ mit unbefristet oder befristet Beorderten abgedeckt werden.

Vor allem die Konkurrenz mit dem Arbeitsmarkt sowie gesellschaftliche Änderungen machen eine Rekrutierung von Grundwehr- oder Ausbildungsdienstleistenden, und damit potentiellen Milizkaderanwärtern, schwierig.

Hier gilt es auch vorherrschende Nachteile der freiwilligen Miliztätigkeit (pensions-, und sozialrechtliche Benachteiligungen bei Übungstätigkeit) im Vergleich zum Arbeitsmarkt zu beseitigen und einen entsprechenden Mehrwert für Arbeitgeber zu schaffen, damit diese Milizsoldaten beschäftigen und in ihren Miliztätigkeiten unterstützen.

Es wurden bereits Anreizmaßnahmen in Form von Prämiensystemen geschaffen und erforderliche Gesetzesänderungen initiiert. Die alleinigen Maßnahmen des BMLV mit seinen Möglichkeiten reichen hier jedoch nicht aus, entsprechende rechtliche und soziale Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Unterstützung von Miliztätigkeit zu gewährleisten und attraktiv zu gestalten.

Neben der Schaffung von Anreizen für die Freiwilligkeit ist die alternative bzw. ergänzende Anhebung der Dauer des Grundwehrdienstes bzw. die Wiedereinführung verpflichtender Truppenübungen für alle Wehrdienstleistenden in qualitativer Dauer (6 Monate Grundwehrdienst plus 2 Monate verpflichtende Milizübungen) aus militärischer Sicht anzudenken, um die Milizkomponente des ÖBHs weiterhin zu stärken und die Verteidigungsfähigkeit zusätzlich auszubauen.

Ad. 3. Materielle Einsatzbereitschaft der Miliz

Mit den aus dem Sonderinvest getätigten Beschaffungen wurden vorerst die Bedarfe für das weitere Herstellen der Nachsichtfähigkeit und der Mobilität gedeckt. Jedoch war es noch nicht möglich, Vollausstattungen für die gesamte MobOrg über das gesamte Organisationsplan-Gerätesoll hinweg sicherzustellen. Ziel ist und bleibt jedoch die Herstellung der materiellen Vollausrustung der Miliz.

Ziel ist und bleibt die Vollausrustung aller OrgEt, sodass Dispositionsmaßnahmen im Frieden und Einsätzen nach Teilmobilmachung so weit wie möglich unterbleiben können. Bei Bedarf

kommt darüber hinaus das Militärleistungsrecht zur Anwendung. Hier bleibt zu beachten, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen in Zeiten relativen Friedens genutzter und im Einsatz nach Mobilmachung benötigter Ausrüstung gefunden wird.

Eine Vollausstattung, auch für alle MobVbd und sbst MobEinh, wird mit 2032 erreicht werden.

Ad. 4. Servicierung der Miliz

Die Verbesserung der Servicierung der Miliz durch ausreichendes und geschultes Personal konnte teilweise erreicht und dringend notwendige zusätzliche Arbeitsplätze von Milizsachbearbeitern sowie eine zentrale Auskunftsstelle geschaffen werden. Hingegen konnte eine Aufwertung und damit bessere Bezahlung der Arbeitsplätze/Milizsachbearbeitung bis dato noch nicht erreicht werden.

Eine Aufwertung der Milizsachbearbeitern würde dazu führen, dass der hohen Personalfluktuation entgegengewirkt und damit auch eine stringenter Betreuung der Milizangehörigen sichergestellt werden könnte. Die Aufwertung von Arbeitsplätzen liegt aber nicht im Zuständigkeitsbereich des BMLV.

Ad. 5. Reaktionsmiliz

Primäres Ziel der Aufstellung zweier JgKp, jeweils 1 JgKp beim JgB12 und JgB 26, und des AufklZg (AAB4) als Reaktionsmiliz, ist zunächst die Gestellung von Reaktionskräften mit einem hohen Bereitschaftsgrad. Diese Reaktionskräfte sollen aus präsenten Kräften sowie aus Milizelementen, nach deren (Teil)Mobilmachung, bestehen. Dadurch soll die volle personelle Einsatzbereitschaft jederzeit herstellbar sein. Die Aufstellung der oa. OrgEt stellt vorerst die Phase 1 dar. Der weitere Aufwuchs bzw. Aufbau einer Reaktionsmiliz ist abhängig vom Fortschritt in der Phase 1.

Ad. 6. Miliz und Wirtschaft

Die Akzeptanz der Miliztätigkeit sowohl im privaten und familiären Bereich als auch im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich ist ausbaufähig. Dies ist einer vernachlässigten einer vernachlässigten Geistigen Landesverteidigung sowie auch den o.a. Einschränkungen der Betreuung der Milizangehörigen geschuldet.

Ad. 7. Sozialrechtliche Nachteile

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

In Einzelfällen, wie dem Kinderbetreuungsgeldgesetz oder dem Familienzeitbonusgesetz, werden aber in Teilbereichen zumindest finanzielle Abfederungen erfolgen können.

Derzeit können für Präsenz- und Ausbildungsdienstleistende sozialrechtliche Nachteile durch die Nichtberücksichtigung von Präsenz- bzw. Ausbildungsdienstzeiten als Zeiten einer eigenen Erwerbstätigkeit, insbesondere im Bereich des Kinderbetreuungsgeldes und Familienzeitbonus, des besonderen Ausgleichszulagenrichtsatzes der Mindestpension sowie des Frühstarterbonus festgestellt werden. Darüber hinaus ist es möglich, dass

Pensionsnachteile aus der Verbuchung eines Pauschalbetrages für die Pensionsversicherung im persönlichen Pensionskonto während des Präsenz- bzw. Ausbildungsdienstes entstehen.

Hinsichtlich der Behebung der angeführten sozialrechtlichen Nachteile ist es jedoch wichtig zu beachten, dass diese nicht seitens des BMLV behoben werden können. Der Grund liegt darin, dass es sich hierbei ausschließlich um Materien handelt, welche nicht in den Zuständigkeitsbereich des ho Ressorts fallen.

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

Zusammenfassung

Der PBHK darf für die Anerkennung und Unterstützung der umfassenden Bestrebungen des Milizbeauftragten des Bundesheeres, um die Einsatzfähigkeit der Miliz zu erreichen und sicherzustellen, gedankt werden!

Die Kernaussagen, betreffen die personelle Einsatzbereitschaft der Miliz, unterscheiden sich nicht wesentlich von den vorangegangenen Jahren, obwohl durch gesetzte Maßnahmen sichtbare Erfolge zu erkennen sind.

Der sichtbare Erfolg lässt sich konkret in Zahlen darstellen, es konnten in den letzten Jahren die Anzahl an unbefristet beorderten Milizsoldaten von ca. 15.000 auf derzeit ca. 21.000 gesteigert werden.

Durch die mit dem WRÄG 2024 eingeführte Milizausbildungsvergütung konnte der grundsätzlich positive Aufwärtstrend weiter verstärkt werden und gut ausgebildetes Milizkader zu weiteren verpflichteten Milizübungen bewogen werden.

Zusätzlich wird die Milizkaderausbildung laufend weiterentwickelt, um den Umfeldbedingungen der Milizsoldaten (Familie und Arbeitgeber) besser zu entsprechen.

Trotz der Erfolge muss festgestellt werden, dass die derzeitige personelle Aufwuchsentwicklung noch nicht den Zielen des Aufbauplans ÖBH 2032+ gerecht wird. Um die geforderten Ziele zu erreichen, werden weitere tiefgreifende und langfristige Maßnahmen notwendig sein.

6.2 Psychologische Beurteilung im Rahmen der Tauglichkeit

Der Leiter des Heerespsychologischen Dienstes referierte im Zuge der 581. Sitzung der Parlamentarischen Bundesheerkommission am 11. Juni 2024 im Parlament über psychologische Aspekte der Tauglichkeit im Rahmen der Stellung.

6.2.1 Tauglichkeit in Zahlen

Im ersten Halbjahr 2024 waren ca. 17.000 Stellungspflichtige tauglich und 287 teiltauglich, 1.811 vorübergehend untauglich und ca. 5.000 untauglich.

6.2.2 Psychologische Testverfahren

Die psychologischen Testverfahren, denen sich jeder Stellungspflichtige unterziehen muss, wurden von den Psychologen des HPD selbst entwickelt. Diese „Inhouse Testverfahren“ haben den Vorteil, dass der HPD unabhängig agieren und Testverfahren adaptieren kann. Zudem sind die Inhouse entwickelten Testverfahren kostengünstiger als zugekaufte Testverfahren. Angemerkt wird, dass männliche österreichische Staatsbürgerstellungspflichtig sind und daher die nachfolgenden Aussagen sich auf diese Personengruppe beziehen.

Die Feststellung der psychologischen Eignung zum Wehrdienst wird durch standardisierte Beurteilungskriterien bei der Stellung erhoben. Diese Kriterien werden in den Stellungsstraßen des Bundesheeres in Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Linz, St. Pölten und Wien für jeden Stellungspflichtigen angewendet. Im ersten Schritt wird bei den Stellungspflichtigen erhoben, in welchem Ausmaß und auf welche Weise sich Einschränkungen in den Bereichen der Anpassungsfähigkeit, der Belastbarkeit und der Leistungsfähigkeit anzunehmen sind. In weiterer Folge wird erhoben, mit welcher Sicherheit und Zuverlässigkeit diese Einschränkungen angenommen werden können. Darauffolgend muss eine Prognose erstellt werden.

6.2.3 Verwendungseinschränkungen

Psychologische Verwendungseinschränkungen wären Dienst nur in heimatnaher Garnison, dauernde Genehmigung zum Ausbleiben über den Zapfenstreich, kein Schlafentzug, Verwendung mit höchstens geringen schriftlichen oder rechnerischen Anforderungen, Verwendung nur ohne Anforderungen an sprachlichen Ausdruck.

Bei der Wertungsziffer 2 kommt zusätzlich noch kein Scharfschießen, die Verwendung im angelernten oder erlernten Zivilberuf und die Verwendung nur in einfacher, vorwiegend manueller Tätigkeit hinzu.

Vielfach kommt es zu einer Verwendungseinschränkung durch Mehrfachdiagnosen. Die Zahl der Mehrfachminderungsgründe hat über die Jahre hinweg zugenommen. In 50% der Fälle, in welchen eine psychologische Diagnose festgestellt wurde, kommt noch eine zweite oder dritte Diagnose hinzu (Angststörung in Verbindung mit posttraumatischer Belastungsstörung oder Depressionen in Verbindung mit Aggressionen).

6.2.4 Psychologisches Explorationsgespräch

Die sechs Stellungsstraßen verfügen jeweils über zwei Psychologen und facheinschlägig geschulte Assistenten. Der Ablauf der psychologischen Beurteilung der Tauglichkeit wird anhand computerunterstützter Testverfahren und dem Anamnesefragebogen eingeleitet. Ergibt die Auswertung der ersten Testung keine Auffälligkeiten, erfolgt in einem zweiten Schritt eine Rückmeldung durch psychologisch geschultes Personal. Werden bereits bei den Testungen und den Fragebögen Auffälligkeiten diagnostiziert, ist der zweite Schritt eine

Exploration durch einen Psychologen. Für dieses Explorationsgespräch stehen dem zuständigen Psychologen lediglich 15 Minuten pro Stellungspflichtigem zur Verfügung. Im Vergleich dazu werden bei Explorationsgesprächen außerhalb des Stellungsbetriebes in der Regel 30 bis 90 Minuten angesetzt. Circa 60% der Stellungspflichtigen zeigen bei den Testungen Auffälligkeiten und werden einer Exploration durch einen Psychologen unterworfen. Wird vom Psychologen in weiterer Folge eine Diagnose gestellt – betrifft circa 6% – kann es zu einer Wertungszifferminderung oder einer Teilauglichkeit mit Verwendungseinschränkungen führen. Für viele Stellungspflichtige ist eine psychologische Diagnose eine persönliche Herausforderung, da sie damit nicht rechnen und zuvor keinerlei psychologische Unterstützung hatten. Der überwiegende Anteil der Stellungspflichtigen hat anfangs keinerlei psychologische Diagnose oder Befunde.

6.2.5 Wertungsziffern

Die Wertungsziffern von 0 (Untauglich) bis 9 (Höchstwert) werden im Rahmen der Stellung vergeben, damit im Sinne des Systems und der Person eine verwendungsspezifische Zuteilung erfolgen kann.

Anmerkung zu den Wertungsziffern:

- WZ 9 bis 5: Drückt eine gesundheitliche Eignung aus, die grundsätzlich keiner Einschränkung bei der Dienstverwendung bedarf.
- WZ 4 bis 3: Drückt eine eingeschränkte Dienstfähigkeit und Befreiung von bestimmten Tätigkeiten aus.
- WZ 2: Ist mit einer deutlichen Einschränkung der Dienstfähigkeit verbunden.
- WZ 1: Drückt eine vorübergehende Nichteignung für einen gewissen Zeitraum aus.
- WZ 0: Drückt eine dauernde Nichteignung für den Dienst im ÖBH aus.

Bei der Vergabe der Wertungsziffer wird auch der bei der Stellung erhobene IQ-Wert bedacht. Im Allgemeinen wird für den Grundwehrdienst ein Mindest-IQ von 70 angesetzt. Der Durchschnitts-IQ liegt im Bereich zwischen 85 und 115. Somit wird der für die Teilauglichkeit ausreichende IQ deutlich unter dem Durchschnitts-IQ angesetzt. Ein minderer IQ-Wert kann zu einer Teilauglichkeit mit Verwendungseinschränkungen führen.

6.2.6 Psychologische Aspekte

Die psychischen Beschwerden und Erkrankungen haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Die Zunahme veranschaulichte sich bereits vor der COVID-Pandemie. Bereits die Hälfte aller psychischen Erkrankungen entwickeln sich im Jugendalter und im Durchschnitt leidet jeder fünfte Jugendliche an einer psychischen Erkrankung. Laut Studienlage leiden doppelt so viele Buben im Vergleich zu Mädchen in den ersten Lebensjahren an psychischen Problemen. Langfristige Effekte sind auch auf die COVID-Pandemie rückzuführen, diese zeigen sich insbesondere durch den Anstieg der Depressionen, Schlaf-, Angst- und Panikstörungen. Zudem ist die Suizidrate bei den jungen Erwachsenen gestiegen und zählt in Österreich zu der zweit häufigsten Todesursache von Jugendlichen. Trotz des Anstiegs der psychologischen Diagnosen ist die Tauglichkeitsrate seit Jahrzehnten gleichbleibend.

Abnehmend ist hingegen die Zahl an Grundwehrdienern mit der Wertungsziffer 9. Die Personengruppe mit den höchsten Wertungsziffern 7 bis 9 entscheidet sich überwiegend für die Leistung des Zivildienstes.

Ein Teil der Grundwehrdienner (2022: 936; 2023: 1065) scheidet nach der Einstellungsuntersuchung oder in den ersten Wochen des Grundwehrdienstes vorzeitig aus; ungefähr die Hälfte aus psychischen Gründen, die erst zu diesem Zeitpunkt erkannt werden.

Angemerkt wird, dass der Grad der Tauglichkeit über die Jahre hinweg abnimmt. Die Gründe dafür sind hauptsächlich ein Anstieg der Mehrfachminderungen. Diese sind nicht allein auf die gestiegenen psychologischen Diagnosen rückführbar, sondern auch auf körperliche Gründe (z.B. Adipositas, Hörvermögen...).

Der deutliche Anstieg der psychologischen Diagnosen in Vergleich zu vor 50 Jahren kann auch dahingehend gesehen werden, dass im Laufe der Zeit immer mehr auf psychische Probleme geachtet wird. Dies ist nicht nur im Rahmen der Stellung zu sehen, sondern insbesondere im privaten Bereich. Im Vergleich zu vor 50 Jahren, nimmt die Anzahl der externen Befundungen und Diagnosen, welche die Stellungspflichtigen bereits besitzen, deutlich zu.

6.2.7 Eignungstestung

Bezugnehmend auf das Beschwerdeaufkommen bei der PBHK betreffend das Auswahlverfahren/Eignungstestungen für eine militärische Laufbahn stellte der Leiter HPD fest, dass bei den Testungen jeweils die Vergleichswerte der zu testenden Gruppe herangezogen werden. So kann eine Bewerberin oder Bewerber zwar mannschaftsgeeignet sein, aber nicht die Kadertauglichkeit besitzen, da hierfür höhere Vergleichswerte angenommen werden. Bei den Testungen wird die generelle Eignung überprüft und ist kein „Best of Auswahlverfahren“.

6.2.8 Kompetenzen

Die Psychologinnen und Psychologen der Stellungsstraße werden als Amtssachverständige tätig und können Empfehlungen aussprechen. Im Rahmen der Stellung verfügt das Team des HPD über die Kompetenz psychologische Probleme festzustellen. Eine Therapie wird jedoch durch die Psychologen des HPD nicht abgehalten. Als Ursache für den Anstieg der psychologischen Probleme werden eine Vielzahl an möglichen Faktoren genannt. Beispielsweise ist unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein Anstieg an posttraumatischen Belastungsstörungen feststellbar.

6.3 Psychologische Aspekte bei Auslandseinsätzen

Der Leiter des Heerespsychologischen Dienstes referierte im Zuge der 582. Sitzung der Parlamentarischen Bundesheerkommission am 8. Oktober 2024 im Parlament über die psychologischen Aspekte bei Auslandseinsätzen und die Suizidrate im Bundesheer.

6.3.1 Psychologische Voraussetzungen

Grundvoraussetzung für Soldatinnen und Soldaten, um überhaupt einen AuslE zu absolvieren, ist eine entsprechende körperliche, psychologische und medizinische Eignung. Die Eignungstestungen für die AuslE werden in der Van Swieten-Kaserne in Wien durchgeführt.

Die psychologische Testung für FORMEIN und KPE Soldatinnen und Soldaten erfolgt mittels einer Volluntersuchung (inkl. Nachphase und Bunkertestung) und einem Screening. Das allgemeine Screening im Zuge der speziellen psychologischen Kadereignungsuntersuchung ist zwei Jahre gültig. Die Volluntersuchung für KPE Soldatinnen und Soldaten ist drei Jahre gültig. Die Gültigkeit der Volluntersuchung für FORMEIN Soldatinnen und Soldaten ist beim Berufskader auf sechs Jahre und bei sonstigen Personal (z.B. Miliz) auf vier Jahre beschränkt. Die begrenzte Gültigkeit der Volltestung zielt darauf ab, die spezifische Einsatztauglichkeit im Verlaufe der Zeit festzustellen.

6.3.2 Zahlen und Daten im Zusammenhang mit AusIE

In den Jahren 2020 bis 2023 wurden insgesamt 6.674 spezifische psychologische Kadereignungsuntersuchungen durchgeführt. Im Jahr 2024 (Stichtag 30. September 2024) wurden 1.229 spezifische psychologische Kadereignungsuntersuchungen durchgeführt.

Unter den 1.229 untersuchten Personen sind 50 Frauen, dies entspricht 8%. Insgesamt sieben Zivilpersonen stellten sich bis dato der Kadereignungsuntersuchung im Jahr 2024. Die Personengruppe der Unteroffiziere stellt dabei den größten Anteil mit 574 Soldatinnen und Soldaten. Insgesamt wurden 122 Rekruten, 363 Chargen und 163 Offiziere auf die spezifische Kadereignung für einen AusIE getestet. 60% der getesteten sind jünger als 30 Jahre und nur 8% sind älter als 40 Jahre. Damit zeigt sich, dass die meisten Soldatinnen und Soldaten, die einen AusIE anstreben, keine Routiniers sind und die Zahl der Ersteinsatzgeher stetig steigt.

6.3.3 Anforderungsprofil und Methoden

Das Anforderungsprofil für Soldatinnen und Soldaten im AusIE ist umfangreich. Wichtige Komponenten sind die kognitive Leistungsfähigkeit, die Gewissenhaftigkeit/Regelorientierung, die soziale Kompetenz, die Motivation und die psychische Belastbarkeit. Die Methoden zur Überprüfung der psychologischen Kadereignung sind psychologische Leistungstestungen, Fragebögen, Verhaltensbeobachtungen (sogenannte Bunkertests) und Explorationsgespräche. Die Testungen werden nach einer Schlafentzugsphase wiederholt, um die gemessene Leistung zu vergleichen und ein Verhalten in Stresssituationen zu bewerten. Die Bewerberinnen und Bewerber stellen sich, unabhängig vom Einsatzort, den gleichen psychologischen Eignungsverfahren, lediglich im Rahmen des Explorationsgespräches wird auf den individuellen Einsatzort eingegangen.

Die spezifische Kadereignungsüberprüfung verfolgt nicht das Ziel der Bestenauswahl, sondern dient der Feststellung der Tauglichkeit für einen AusIE. Neun von zehn Bewerbern (im Durchschnitt ca. 87%) wird die psychologische Tauglichkeit zugesprochen. Im Durchschnitt sind 9% der Bewerberinnen und Bewerber nicht beurteilbar, da z.B. Unterlagen unvollständig sind. Die nicht beurteilbaren Bewerberinnen und Bewerber kommen zum großen Teil nach wenigen Wochen erneut zur Testung und sind darauffolgend tauglich. Nur 4% der Bewerberinnen und Bewerber wird eine vorübergehende Nichteignung ausgesprochen. Diese vorübergehende Nichteignung wird im Durchschnitt für einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten festgelegt. Dies ist der beste Entwicklungszeitraum, um die festgestellten Defizite auszugleichen. Die Gründe für eine vorübergehende Nichteignung sind z.B. die kognitive Kompetenz, die Gewissenhaftigkeit (Führerscheinentzug etc.), die psychische Belastbarkeit, die Motivation oder das Verhalten im Schutzraum. Die vorübergehende Nichteignung ist meist durch Mehrfachgründe gegeben.

Chargen und Rekruten stellen den größten Personenkreis der vorübergehenden Nichteignungen dar.

6.3.4 Einsatzmotivation und Zufriedenheit eines AuslE

Das psychologische Team des HPD führt nach der Rückkehr von AuslE psychologische Gespräche mit Heimkehrern durch. In den vergangenen vier Jahren wurden 4.728 psychologische Heimkehrergespräche geführt. In diesen Explorationsgesprächen wird insbesondere darauf eingegangen, was von den Entsandten positiv oder negativ empfunden wurde, um gezielter die neue Rekrutierung von Soldatinnen und Soldaten durchzuführen. Weiters wird ergründet, ob die Erwartungshaltung vom AuslE erfüllt worden ist. Die häufigsten Einsatzmotivationen sind die Kameradschaft im Einsatz hautnahe zu erleben, bessere Verdienstmöglichkeiten, mit Kameraden gemeinsam in den Einsatz zu gehen und eine Abwechslung vom Arbeitsalltag. Diese Erwartungen an den AuslE werden auch zu 85% erfüllt, wie eine Auslandseinsatzbefragung im Jahr 2023 ergab.

Im Zuge der Auslandseinsatzbefragung im Jahr 2023 wurde festgestellt, dass 41% der Befragten sich durch die Einsatzerlebnisse zumindest ein wenig bis sehr stark belastet gefühlt haben. Die Belastung begründet sich insbesondere durch die Infrastruktur, interpersonelle Konflikte, Lageentwicklungen, Anpassungsnotwendigkeiten und strukturelle Unklarheiten. Auslandeinsatzgeher mit einem Alter von bis zu 30 Jahren sind tendenziell subjektiv stärker belastet. Dies kann auf eine geringere Erfahrung in AuslE zurückgeführt werden. KPE-Soldatinnen und Soldaten zeigen im Vergleich zu Soldatinnen und Soldaten der Miliz oder Reserve eine höhere subjektive Belastung auf.

Durch den HPD wurde erhoben, dass Gründe für einen weiteren AuslE insbesondere die Verdienstmöglichkeit, die Möglichkeit einen weiteren Einsatzraum kennen zu lernen und die persönliche Weiterentwicklung sind. Gründe, die gegen einen weiteren AuslE sprechen, sind unter anderen die Attraktivität der sihpolAssE sowie die dienstliche Unabkömmlichkeit. Die spezifischen Eignungstestungen für einen AuslE sind kein Grund, die gegen einen solchen Einsatz sprechen. Bei ressortinternen Befragungen gaben 40% der auskunftsähigen Befragten an, dass die Eignungstestung passend ist.

6.3.5 Vorfälle im AuslE

In den Jahren 2020 bis 2023 fanden insgesamt elf vorzeitige Repatriierungen aus psychologischen Gründen statt. Der letzte Suizid bei einem AuslE fand 2008 und der letzte Suizidversuch im Jahr 2007 statt.

6.4 Suizidrate

In Österreich hat die Suizidprävention eine lange Tradition, dennoch wurden im Jahr 2023 1.212 Suizide verzeichnet, wobei bei Männern eine höhere Suizidrate gegeben ist (Verhältnis Frau/Mann 1 zu 3). Auf 100.000 Einwohner in Österreich gibt es 14 Suizide, insbesondere die Bundesländer Kärnten und Steiermark zeigen vergleichsweise eine hohe Suizidrate. Seit dem Jahr 2000 führt der HPD Aufzeichnungen über Suizidfälle im ÖBH. In den 2000er Jahren verzeichnete das ÖBH eine hohe Suizidrate, welche seit dem Jahr 2010 einen kontinuierlichen Rückgang aufweist. Nach der COVID19-Pandemie wurde ein leichter Anstieg sichtbar (zehn Suizidfälle im Jahr 2020), der aber, wie in ganz Österreich, abflacht. In den vergangenen drei

Jahren verzeichnete das ÖBH insgesamt 20 Suizidfälle (fünf im Jahr 2021, acht im Jahr 2022 und sieben im Jahr 2023). Die durchschnittliche Suizidrate des Bundesheeres im Vergleich zur durchschnittlichen Suizidrate von Österreich auf 100.000 Einwohner ist deutlich erhöht, so liegt der Durchschnittswert in Österreich bei 14 und im ÖBH bei 24. In der Personengruppe der Grundwehrdiener ist ein starker Rückgang der Suizidfälle zu sehen. Die Suizidfälle bei Kadersoldatinnen- und soldaten sind wie bei den Zivilbediensteten stabil. Ein Vergleichswert bei Suiziden zwischen der Gesamtbevölkerung und dem ÖBH ist jedoch schwer zu ziehen, da die Datenlage nur schwer nachvollziehbar und vergleichbar ist. Im Generellen ist der Männeranteil beim ÖBH höher und durch die höhere männliche Suizidrate kann dies ein Faktor sein. Im vergangenen Jahr wurde im ÖBH der erste weibliche Suizid seit Beginn der Aufzeichnungen begangen.

6.4.1. Risikofaktoren

Die allgemeinen Risikofaktoren für Suizide sind insbesondere das Geschlecht, akute/bedrohliche Krankheiten oder Ereignisse, Suchterkrankungen, soziale Isolation, finanzielle Probleme und psychische Erkrankungen. Bei einem Suizid kommt es zu einem komplexen Zusammenspiel vieler Faktoren. Zudem steigen psychische Erkrankungen in den letzten Jahren deutlich an und Personen mit einer psychischen Erkrankung haben in der Regel eine 40% höhere Suizidrate. Im Bundesheer besteht ein erhöhtes Suizidrisiko insbesondere dadurch, dass die Verfügbarkeit von Waffen gegeben ist. Die Verfügbarkeit von Waffen erleichtert jedenfalls den Suizid, obwohl nicht gesagt werden kann, ob es unter anderen Bedingungen nicht zum selben Ergebnis gekommen wäre. In den vergangenen Jahren wurden 17 Suizide, sieben davon im Dienst, mit der Dienstwaffe ausgeführt. Die berufliche Belastung und das Mindset der Soldatinnen und Soldaten wirken weiters als Suizidrisiko mit.

6.4.1. Suizidprävention im Bundesheer

Eine besondere Rolle in der Prävention kommt der Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zu. Das Bundesheer verfolgt verschiedene Suizidpräventionsmaßnahmen. Diese Maßnahmen gliedern sich unter Primär-, Sekundär- und Tertiärpräventionen. Eines der wichtigsten Instrumente der Primärprävention ist die Eignungsuntersuchung im Rahmen der Stellung bzw. Kadereignungsüberprüfungen. Bei diesen Untersuchungen wird besonders darauf geachtet, ob eine Eigen- oder Fremdgefährdung vorliegt. Bei den psychologischen Untersuchungen wird versucht, potentielle psychische Belastungen/Erkrankungen ausfindig zu machen und eine Diagnostik zu stellen. Zudem finden zur primärpräventiven Suizidprävention im Bundesheer regelmäßig Kaderfortbildungen statt. Für Grundwehrdiener gibt es ein eigenes Ausbildungsmodul im Rahmen der Basisausbildung mit dem Ziel „Anzeichen von Suizidalität von Kameraden erkennen und geeignete Maßnahmen treffen“. Mit diesen Ausbildungsmaßnahmen wird eine große Anzahl an jungen Männern und Frauen erreicht. Der HPD stellt den Bediensteten und GWD des Ressorts einen Informationsfolder über die Thematik „Suizidprävention“ zur Verfügung.

Im Rahmen der Sekundärprävention sind Helpline-Systeme sowie das Peer-System (kollegiale Ansprechpersonen in der Truppe) beim Bundesheer eingerichtet. Für die Tertiärprävention sind in den Sanitätszentren spezielle Traumazentren mit Psychologen eingerichtet.

Erläuternd zu den o.a. Ausführungen darf aus **Sicht des Ressorts** folgendes angemerkt werden:

Rund 60% der Stellungspflichtigen werden einer Exploration durch einen Psychologen unterzogen. Dies ergibt sich aus einer Beurteilung des leitenden Psychologen des jeweiligen Stellungsreferates, welche unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Vorgaben des „*Handbuchs Ergänzungswesen*“ zu erfolgen hat.

Diese Vorgaben umfassen im Wesentlichen, dass Stellungspflichtige mit bestimmten auffälligen Ergebnissen, psychologischer Testverfahren oder kritischen Lebensereignissen - also psychischen Auffälligkeiten - einem Psychologen zur Exploration zuzuführen sind.

Dieser Sachverhalt beruht im Wesentlichen auf einem Trend zu steigender Häufigkeit von Komorbidität, welcher sich in der Allgemeinbevölkerung und somit auch bei den Stellungspflichtigen beobachten lässt.

Angemerkt wird, dass – von seltenen Einzelfällen abgesehen – keine Aufhebungen von Stellungsbeschlüssen durch das Bundesverwaltungsgericht in Folge mangelhafter psychologischer Gutachten erfolgen. Den verwaltungsrechtlichen Anforderungen genügen die entsprechenden psychologischen Gutachten in den Stellungsverfahren jedenfalls.

Es sind keine evidenzbasierten Daten verfügbar, wonach Stellungspflichtige, die die höchsten Wertungsziffern aufweisen, überwiegend Zivildienst leisten.

Aus den Ergebnissen der jährlich durchgeführten Bevölkerungsbefragung zur persönlichen Einstellung zum Bundesheer zeigt sich lediglich, dass Personen mit höherem Bildungsgrad dem Bundesheer negativer gegenüberstehen als jene mit niedrigerem Bildungsgrad. Ob ein Zusammenhang zwischen Bildungsgrad und Wertungsziffern besteht ist nicht bekannt, könnte jedoch ein Indikator für die Ergebnisse zur Wahl des Zivildienstes sein.

Seitens des Ressorts werden auf Basis der Ergebnisse von Jugendstudien und Erkenntnissen in der Kommunikationsstrategie Vorgaben festgelegt, die auf die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe der Jugendlichen vermehrt Rücksicht nehmen.

Dazu wird unter anderem über Veranstaltungen, die insbesondere Jugendliche verstärkt ansprechen (z.B. Donauinselfest, Hot in the City, Lehrlingstag, Tag der offenen Tür usw.), auf die vielfältigen Möglichkeiten des Dienstes im BH hingewiesen. Sportmotorische Aufgaben, die zum Mitmachen einladen, informieren die Jugendlichen über die sportlichen und körperlichen Anforderungen im Soldatenberuf und motivieren dazu, sich dieser Herausforderung auch im Grundwehrdienst zu stellen. Diese sportmotorischen Aufgaben werden durch die Jugendlichen sehr stark angenommen und vermitteln unter anderem ein Bild von der hohen Leistungsfähigkeit, die ein Soldat zu erbringen hat.

Darüber hinaus wird über den verstärkten Einsatz von Informationsoffizieren an Schulen und Veranstaltungen mit Beteiligung von Schülern auf die vielfältigen anspruchsvollen Aufgaben des BH hingewiesen, und auch die Darstellung in den „social media – Kanälen“ weist vermehrt mit sehr leistungsfähigen „Testimonials“ auf die Notwendigkeit der körperliche Fitness von Soldaten hin.

Diese Informationsoffensiven sind bereits angelaufen und werden in der Bevölkerung sehr positiv angenommen, wie auch die Entwicklung der Wahrnehmung des Bundesheeres in der Bevölkerung auf Basis der Bevölkerungsbefragung im Herbst 2024 deutlich erkennen lässt. Dabei kommt auch dem direkten persönlichen Kontakt von Jugendlichen mit Soldatinnen und Soldaten hohe Bedeutung zu, um Vorurteile und Berührungsängste abzubauen.

Die Auswirkungen dieser eingeleiteten Maßnahmen auf die Entscheidung der Stellungspflichtigen, insbesondere mit höheren Wertungsziffern, zum Wehr- oder Wehrersatzdienst, lassen sich derzeit noch nicht darstellen.

Hinsichtlich der angesprochenen Thematik der Suizidrate sowie der allgemeinen Risikofaktoren für Suizide darf auf die Ausführungen betreffend Suizidprävention im Bundesheer in der Stellungnahme zum Jahresbericht der PBHK 2022, Seite 8 („Exkurs: Ressortinterne Suizidpräventionsmaßnahmen“) hingewiesen werden.

Mag. Klaudia Tanner

7. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung **Beschreibung**

A

a.D.	außer Dienst
AAB	Aufklärungs- und Artilleriebataillon
ABC	atomar biologisch chemisch
Abg. z. NR	Abgeordnete zum Nationalrat, Abgeordneter zum Nationalrat
Abs.	Absatz
AbwA	Abwehramt
ADir	Amtsdirektorin, Amtsdirektor
ADMCF	Ausbildungsdienst in Mannschafts- und Chargenfunktion für Frauen
ADR	Aulandsdienstreise
AssE	Assistenzeinsatz
AssKp	Assistenzkompanie
AuslE	Auslandseinsatz
AUTCON	Austrian Contingent

B

BA	Basisausbildung
BF	Beschwerdeführerin, Beschwerdeführer
BGBI	Bundesgesetzblatt
Bgdr	Brigadier
BH	Bundesheer
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BKdt	Bataillonskommandant
BM	Bundesminister
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BDG	Beamtdienstrechtsgesetz
BürPBHK	Büro der Parlamentarischen Bundesheerkommission
bzw.	beziehungsweise

C

ca.	circa
CAJ	Commission on Administrativ Justice
Ch	Charge
ChGStb	Chef des Generalstabes
CRC	Crowd and Riot Control

D

DBBA	Durchführungsbestimmungen für die Basisausbildung
DCAF	Geneva Centre for Security Sector Governance
DfUO	Dienstführender Unteroffizier
Dr.	Doktorin, Doktor
dzt.	derzeit
DiszBW	Disziplinar- und Beschwerdewesen

E

EDA	Europäische Verteidigungsagentur
EF	Einjährig Freiwillig
ELGA	Elektronische Gesundheitsakte
ET	Einrückungstermin
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EUFOR	European Union Force
EUROMIL	European Organisation of Military Associations and Trade Unions

F

FBM	Frau Bundesminister
FOInsp	Fachoberinspektor
FORMEIN	Formierte Einheiten
FRONTEX	European Border and Coast Guard Agency
FMzMÜ	Freiwilligen Meldung zu Milizübungen

G

GDPräs	Generaldirektion Präsidium
GebBrig	Gebirgsbrigade
Gen	General
Gfr	Gefreiter
ggstdl.	gegenständliche
GOG	Geschäftsordnungsgesetz
GR	Gemeinderätin, Gemeinderat
GRÜ	Grenzraumüberwachung
GWD	Grundwehrdiener
GZ	Geschäftszahl

H

HBA	Heeresbekleidungsanstalt
HKfz	Heereskraftfahrzeug
HPA	Heerespersonalamt
HPD	Heerespsychologischer Dienst

HUAk	Heeresunteroffiziersakademie
HSchG	HinweisgeberInnenschutzgesetz

I

ICOAF	International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces
Ing.	Ingenieurin, Ingenieur
inkl.	Inklusive
IPI	International Peace Institute
IQ	Intelligenzquotient
iVm	in Verbindung mit

J

JgB	Jägerbataillon
-----	----------------

K

KAz	Kampfanzug
Kdo	Kommando
Kdt	Kommandantin, Kommandant
Kmsr	Kommissärin, Kommisär
KPE	Kaderpräsenzeinheit
KpKdt	Kompaniekommendantin, Kompaniekommendant
KPz	Kampfpanzer
KSE-BVG	Bundesverfassungsgesetz über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland
KzlUO	Kanzleiunteroffizier

L

LAbg	Landtagsabgeordnete, Landtagsabgeordneter
LG	Lehrgang
LL.M.	Master of Laws
LOT	Liaison and Observation Team
Ltr	Leiterin, Leiter
LI/LL	lessons identified and lessons learned

M

M BUO	Militärperson Berufsunteroffizier
Mag.	Magistra, Magister
MBA	Master of Business Administration
MilBischof	Militärbischof
MilGesW	Militärisches Gesundheitswesen
MilKdo	Militärkommando
MilSupInt	Militärsuperintendent

MinR	Ministerialrätin, Ministerialrat
MO	Milizoffizier
MPA	Master of Public Administration
MSc	Master of Science
Mst	Meisterin, Meister
MTW	Mannschaftstransportwagen
MVB	Militärvertretung Brüssel
MZ	Militärperson auf Zeit

N

NATO	North Atlantic Treaty Organization
NÖ	Niederösterreich
NR	Nationalrat

O

O	Offizier
ÖBH	Österreichisches Bundesheer
OÖ	Oberösterreich
OR	Oberrätin, Oberrat
ORev	Oberrevidentin, Oberrevident
OSCE	Organization for Security and Co-operation in Europe
OStv	Offizierstellvertreter

P

PBHK	Parlamentarische Bundesheerkommission
PiAD	Person im Ausbildungsdienst
PzB	Panzerbataillon
PzGrenB	Panzergrenadierbataillon
PzGrenBrig	Panzergrenadierbrigade
PzGrenKp	Panzergrenadierkompanie
PzStb	Panzerstabsbataillon

R

ReOrg	Reorganisation
-------	----------------

S

SDG	Sustainable Development Goal
SektCh	Sektschefin, Sektschef
SektLtr	Sektsleiterin, Sektsleiter
sihpolAssE	Sicherheitspolizeilicher Assistenzeinsatz
Spz	Schützenpanzer
StbKp	Stabskompanie

StbKp&DBetr Stabskompanie und Dienstbetrieb

StG Sturmgewehr

StR Stadträtin, Stadtrat

StS Staatssekretärin, Staatssekretär

Stv Stellvertretende, Stellvertreter

T

TherMilAk Theresianische Militärakademie

TÜPI Truppenübungsplatz

U

u.a. unter anderem

ULV Umfassende Landesverteidigung

UN Vereinte Nationen

UNIFIL United Nations Interim Forces in Lebanon

UO Unteroffiziere

V

VerwPrkt Verwaltungspraktikantin, Verwaltungspraktikant

vH von Hundert

W

WG Wehrgesetz

WiUO Wirtschaftsunteroffizier

WRÄG Wehrrechtsänderungsgesetz

WZ Wertungsziffer

Z

ZD Zivildienst

ZIF Zentrum für Internationale Friedenseinsätze

