



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91147/2-PMVD/2026

18. Mai 2026

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Gemäß § 4 Abs. 5 des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001), BGBl I Nr. 146, beehre ich mich, zum Jahresbericht der beim Bundesministerium für Landesverteidigung eingerichteten Parlamentarischen Bundesheerkommission für Beschwerdewesen (§ 4 Abs. 1 WG 2001) über ihre Tätigkeiten und Empfehlungen im Jahr 2025 Stellung zu beziehen.

Stellungnahme zum Jahresbericht 2025 der Parlamentarischen Bundesheerkommission für Beschwerdewesen

Vorwort

In Entsprechung der Verfassungsbestimmung des § 4 Abs. 5 des WG 2001 ergeht zum Jahresbericht 2025 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

Vorweg darf ich der PBHK auf diesem Wege für ihren jahrzehntelangen Einsatz im Sinne des Österreichischen Bundesheeres danken!

Das Jahr 2025 war für das Österreichische Bundesheer ein besonderes. Die Republik Österreich durfte im Jahr 2025 nicht nur das 80-jährige Jubiläum der Beendigung des Zweiten Weltkrieges sowie 70 Jahre Unterzeichnung des Staatsvertrages feiern, sondern auch das 70-jährige Bestehen des österreichischen Bundesheeres sowie 50 Jahre „Umfassende Landesverteidigung“.

Mit dem Wehrgesetz vom 7. September 1955 wurde die Grundlage für die Aufstellung des Österreichischen Bundesheeres geschaffen. Gemäß der verfassungsgemäßen Bestimmung war und ist das Österreichische Bundesheer nach den Grundsätzen eines Milizsystems einzurichten und hat die Aufgaben der militärischen Landesverteidigung, des Schutzes der verfassungsgemäßen Einrichtungen und Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit im Inneren, soweit die gesetzmäßige zivile Gewalt die Mitwirkung des Heeres in Anspruch nimmt, zu erfüllen, aber leistet auch Hilfe bei Elementarereignissen und Katastrophen. Vor allem hierbei hat sich das Österreichische Bundesheer als verlässlicher Partner in den

vergangenen Jahrzehnten, nicht zuletzt bei der Hochwasserkatastrophe 2024, gezeigt.

Seit dem Jahr 1965 hat sich das Aufgabenspektrum des Österreichischen Bundesheeres erweitert und beinhaltet seither auch, nach entsprechenden Ersuchen internationaler Organisationen, die Beteiligung bei Einsätzen im Ausland.

Die erste Bewährungsprobe für das Österreichische Bundesheer stellte aber bereits der Ungarnaufstand 1956 dar. Das Österreichische Bundesheer sicherte die Grenze und unterstützte die Versorgung von mehr als 170.000 Flüchtlingen. Schon damals zeigte sich die doppelte Rolle des Heeres – militärische Sicherheit und humanitäre Hilfe.

In den Jahrzehnten des Kalten Krieges entwickelte sich das Österreichische Bundesheer zu einem glaubwürdigen territorialen Verteidiger. Die Raumverteidigungsdoktrin von General Emil Spannocchi setzte auf asymmetrische Konzepte mit Schlüssel- und Raumsicherungszonen. Großmanöver wie „Schutz 82“ mit 48.000 Beteiligten demonstrierten die Fähigkeit zur gesamtstaatlichen Mobilmachung. Die Miliz blieb dabei ein zentrales Element der Landesverteidigung.

Nicht nur die Anforderungen an das Österreichische Bundesheer haben sich in den 70 Jahren seit Bestehen stetig verändert, sondern es gab auch personelle Änderungen, denn seit 1998 ist es auch Frauen möglich, Dienst als Soldatin zu versehen.

Mit dem Zerfall der Sowjetunion endete der Kalte Krieg und mit den Jugoslawienkriegen traten Konflikte erstmals direkt an Österreichs Grenzen heran. Das Österreichische Bundesheer führte groß angelegte Sicherungseinsätze an der Südgrenze durch und beteiligte sich verstärkt an internationalen Missionen – von Bosnien und dem Kosovo bis in den Libanon oder nach Mali. Mehr als 100.000 Soldatinnen und Soldaten nahmen seither an Auslandseinsätzen teil. Parallel dazu wandelte sich das Heer von einer Raumverteidigungsarmee zu einer mobilen Einsatzarmee mit internationaler Ausrichtung.

Zu Beginn des neuen Jahrtausends wurde das Bundesheer stärker als multifunktionales Instrument verstanden – für Katastrophenhilfe, Terrorabwehr und Schutz kritischer Infrastruktur. Gleichzeitig führten Reformen, verkürzter Grundwehrdienst und Budgetkürzungen zu Einschränkungen, besonders bei der Miliz. Die Volksbefragung 2013 bestätigte jedoch klar die allgemeine Wehrpflicht: Die österreichische Bevölkerung lehnte den Umbau der Streitkräfte auf ein Berufsheer ab.

In den letzten 70 Jahren hat das Österreichische Bundesheer gezeigt, dass es nicht nur seiner Aufgabe des Schutzes der Souveränität und der territorialen Integrität Österreichs nachkommt, sondern auch, dass es Schutz und Hilfe lebt. Das Bundesheer war und ist weiterhin eine Institution, die für Verlässlichkeit und Einsatzbereitschaft in herausfordernden Situationen, sei es im Bereich der militärischen Landesverteidigung aber auch während der Corona-Pandemie oder bei Naturkatastrophen, steht.

1.1 Risikobild

Seit die ersten Wehrpflichtigen am 15. Oktober 1956 einberufen wurden, ist viel passiert und sind gerade die weltpolitischen Entwicklungen der jüngeren Zeit mit Besorgnis zu

betrachten.

In den vergangenen Jahren ist, beginnend mit den ersten Angriffen auf die Ukraine im Jahr 2022, auch die weltpolitische Lage fragiler geworden und der Krieg nach Europa zurückgekehrt, was für viele, die zum Teil noch die Schrecken des Zweiten Weltkrieges miterlebt haben, lange Zeit unvorstellbar schien. Nur eine funktionierende und effiziente Landesverteidigung kann den Schutz der österreichischen Bevölkerung, der verfassungsgemäßen Einrichtung und der Lebensgrundlagen sicherstellen und so die Souveränität der Republik Österreich bei Krisenlagen und im Kriegsfall gewährleisten.

1.2 Umfassende Landesverteidigung

Die umfassende Landesverteidigung ist das zentrale Sicherheitskonzept für Österreich und man versteht darunter die Summe aller militärischen und zivilen Versorgungsmaßnahmen, um Herausforderungen für die Sicherheit Österreichs zu bewältigen. Sie umfasst, neben der militärischen, auch die wirtschaftliche, die zivile und die geistige Landesverteidigung.

Ziel der Umfassenden Landesverteidigung ist es, Österreich widerstandsfähig gegenüber äußeren und inneren Krisen zu machen. Jeder Bereich greift dabei ineinander. Während die geistige Landesverteidigung das Bewusstsein schafft, schützt die zivile die staatliche Handlungsfähigkeit, die wirtschaftliche sichert das Fundament der Versorgung, und die militärische gewährleistet im Ernstfall die Verteidigung.

Das Bundesheer ist als Teil dieser Struktur nicht nur militärischer Akteur, sondern auch Partner in Katastrophen, bei sicherheitsrelevanten Lagen und in der Ausbildung der Bevölkerung für den Selbstschutz. Damit leistet es einen aktiven Beitrag zur Sicherheitsarchitektur Österreichs – im Inland ebenso wie im europäischen Rahmen.

Angesichts globaler Instabilität, geopolitischer Machtverschiebungen, hybrider Bedrohungen und wachsender technologischer Abhängigkeiten braucht es ein ganzheitliches Sicherheitsdenken.

Die umfassende Landesverteidigung ist daher als ganzheitliches Konzept, das Militär, Staat und Gesellschaft miteinander verbindet, zu sehen. Nur wenn alle vier Bereiche gut funktionieren und zusammenarbeiten, kann Österreich langfristig seine Sicherheit, Stabilität und Unabhängigkeit gewährleisten, denn Sicherheit ist keine Aufgabe einzelner Institutionen, sondern eine gemeinsame Verantwortung. In diesem Sinne wird das Österreichische Bundesheer weiterhin seinen Beitrag zur Umfassenden Landesverteidigung leisten.

1.3 „Mission Vorwärts“

Mission Vorwärts bedeutet Bewegung – im Denken, im Handeln und in unseren Zielen. Es geht darum, Chancen zu erkennen, anstatt sich von Unsicherheiten bremsen zu lassen. Innovation entsteht dort, wo Menschen bereit sind, Gewohntes zu hinterfragen und neue Perspektiven einzunehmen. Gerade in einer Zeit, in der sich die Welt im Wandel befindet, ist

dies essentiell. Neue Bedrohungen, technologische Entwicklungen und komplexe Krisenszenarien erfordern ein modernes, anpassungsfähiges und leistungsfähiges Bundesheer. Mit der Vision ÖBH 2032+ steht die Mission Vorwärts für eine konsequente Weiterentwicklung der militärischen Fähigkeiten Österreichs – mit dem Ziel, Sicherheit auch in Zukunft gewährleisten zu können.

Mission Vorwärts bedeutet im Kontext von ÖBH 2032+ vor allem eines: Transformation. Es geht darum, Strukturen zu modernisieren, Einsatzbereitschaft zu erhöhen und neue Technologien sinnvoll zu integrieren. Von der Digitalisierung über den Ausbau der Cyberabwehr bis hin zur Verbesserung der Mobilität und Ausrüstung – das Bundesheer richtet sich strategisch auf die Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte aus.

Dabei bleibt der Mensch im Mittelpunkt. Gut ausgebildete, motivierte Soldatinnen und Soldaten sind das Fundament jeder erfolgreichen Mission. ÖBH 2032+ setzt daher gezielt auf Ausbildung, Führungskompetenz und die Förderung von Teamgeist. Nur durch Zusammenhalt, Vertrauen und Professionalität kann die Einsatzfähigkeit nachhaltig gestärkt werden.

Gleichzeitig steht das Bundesheer auch für Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Katastrophenschutz, Unterstützung im Inland und internationale Friedenseinsätze bleiben zentrale Aufgaben. Mission Vorwärts bedeutet somit nicht nur militärische Stärke, sondern auch Verlässlichkeit und Solidarität.

Mit dem Doppelbudget 2025/26 erhält das Österreichische Bundesheer erneut einen klaren politischen Auftrag zur Weiterentwicklung seiner Fähigkeiten. Die Zielsetzung bleibt klar: Ein einsatzfähiges, modernes und robust ausgestattetes Bundesheer, das auf sicherheitspolitische Herausforderungen vorbereitet ist.

Im Zentrum der Budgetmaßnahmen stehen die Truppe und ihre Ausrüstung. Der Aufbauplan sieht vor, das Österreichische Bundesheer technologisch und strukturell weiterzuentwickeln – etwa durch Investitionen in Digitalisierung, Luftraumüberwachung, gepanzerte Fahrzeuge, neue Waffensysteme und die Erneuerung der Luftfahrzeugflotte. Parallel dazu werden Infrastrukturprojekte wie Kasernensanierungen, Neubauten und moderne Logistikeinrichtungen österreichweit fortgesetzt. Diese Maßnahmen dienen nicht nur der Einsatzfähigkeit, sondern sichern auch regionale Arbeitsplätze.

Die Zukunft der Sicherheit wird aktiv gestaltet – durch klare Strategien, moderne Mittel und den Willen zur Veränderung. ÖBH 2032+ ist mehr als ein Reformprogramm: Es ist ein Bekenntnis, Österreich auch morgen sicher zu machen.

1.4 Personal

Im Hinblick auf die Personalstärke ist anzumerken, dass im Bereich des BMLV bzw. des Österreichischen Bundesheers die Auswirkungen des demographischen Wandels zu spüren sind, denn ein zentrales Merkmal der österreichischen Demographieentwicklung ist die fortschreitende Überalterung der Gesellschaft. Anfang 2024 waren 19,3 Prozent der Bevölkerung unter 20 Jahre alt, 60,9 Prozent zwischen 20 und 64 Jahre und 19,9 Prozent 65

Jahre und älter. Der Anteil der Seniorinnen und Senioren stieg damit das achte Jahr in Folge auf einen neuen Höchststand.

Die Ursache hierfür ist in einer strukturellen Kombination zu finden. Die Fertilitätsrate liegt deutlich unter dem Bestandserhaltungsniveau von 2,1 Kindern je Frau, während die Lebenserwartung kontinuierlich steigt. Prognosen zufolge wird der Anteil der über 65-Jährigen in den 2030er-Jahren die Marke von 25 Prozent überschreiten und bis Ende des Jahrhunderts auf rund 29 Prozent anwachsen. Gleichzeitig dürfte der Bevölkerungsanteil im Erwerbsalter auf nur noch rund 52 Prozent sinken.

Diese Entwicklung hat weitreichende Konsequenzen für das Pensions-, Gesundheits- und Sozialsystem sowie den Arbeitsmarkt. Der steigende Altersquotient – also das Verhältnis von Personen über 65 zu Personen im Erwerbsalter – bringt auch große Herausforderungen für das BMLV hinsichtlich der Deckung des Personalbedarfs mit sich.

Für das Jahr 2050 wird eine Bevölkerungszahl von knapp 9,8 Millionen Menschen in Österreich prognostiziert, wobei dieses kontinuierliche Wachstum dabei weiterhin fast ausschließlich auf Zuwanderung aus dem Ausland basieren wird, da die natürliche Bevölkerungsentwicklung auch künftig negativ bleiben dürfte.

Diese demographische Entwicklung Österreichs hat auch unmittelbare Folgen für die Wehrpflicht und die personelle Stärke des Bundesheeres. Da in Österreich nach wie vor die allgemeine Wehrpflicht für männliche Staatsbürger gilt, wirken sich sinkende Geburtenzahlen direkt auf die Zahl verfügbarer Rekruten aus, die wiederum den Großteil an potenziellen neuen Arbeitskräften, gerade im militärischen Bereich, darstellen.

Die Zahlen verdeutlichen den langfristigen Trend klar: Laut Prognosen des Österreichischen Bundesheeres wird die Zahl der Wehrpflichtigen von rund 48.320 im Jahr 1990 auf voraussichtlich etwa 41.000 im Jahr 2030 sinken. Noch deutlicher ist der Rückgang bei den Grundwehrdienstleistenden. Waren es 1990 noch rund 43.290, so wird für 2030 mit nur mehr rund einem Drittel der 1990 eingerückten Grundwehrdiener gerechnet. Dieser Einbruch ist trotz des allgemeinen Bevölkerungswachstums zu beobachten, weil dieses Wachstum ausschließlich auf Zuwanderung beruht – Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft unterliegen jedoch nicht der Wehrpflicht.

Der demographische Wandel trifft das Bundesheer auf mehreren Ebenen gleichzeitig. Einerseits schrumpft der Pool an wehrpflichtigen österreichischen Staatsbürgern, andererseits konkurriert das Militär auf dem Arbeitsmarkt mit der Privatwirtschaft um eine immer kleiner werdende Gruppe junger Männer.

Das BMLV ist sich jedoch der bestehenden Herausforderungen im Personalbereich seit vielen Jahren bewusst und arbeitet seit Anbeginn an der Herbeiführung von entsprechenden Lösungen.

1.5 Bauinfrastruktur

Die sicherheitspolitischen Entwicklungen der letzten Jahre sowie die damit einhergehenden Gefahren, machten eine signifikante Erhöhung des Verteidigungsbudgets unabdingbar. Trotz

wirtschaftlicher Herausforderungen wurde dem Österreichischen Bundesheer mit dem Doppelbudget 2025/2026 erneut ein klarer politischer Auftrag zur Weiterentwicklung seiner Fähigkeiten erteilt.

Seit dem Jahr 2020 wurden rund € 1,5 Mrd. für den Fähigkeitserhalt (technischer Baubedarf) und die Fähigkeitsentwicklung (Aufbauplan ÖBH2032+) in die militärische Infrastruktur investiert. Um die infrastrukturellen Fähigkeiten zu erhalten bzw. weiter auszubauen werden nicht nur bestehende Gebäude saniert, sondern wird auch neu gebaut um für die aktuellen Anforderungen die nötige Infrastruktur sicherzustellen.

Mit der Realisierung des neuen Unterkunftsgebäudes am Standort der TherMilAk wurde ein zukunftsweisender Weg eingeschlagen. Die Errichtung des neuen Wirtschaftsgebäudes vereint eine moderne Infrastruktur mit optimal genutzten Wegen und Abläufen.

Im vierjährigen Teilprogramm Infrastruktur sind darüber hinaus noch zusätzliche Projekte, wie beispielsweise die Sanierung der Unterkünfte am Standort WALLNER Kaserne in SAALFELDEN mit rund € 17,50 Mio. (2026 bis 2028, in der Planungsphase), die Generalsanierung des Wirtschaftsgebäudes am Standort Schießplatz RAMSAU/MOLLN in MOLLN mit rund € 5,60 Mio. (in der Realisierungsphase), die Generalsanierung des Wirtschaftsgebäudes am Standort ZEHNER Kaserne in RIED/INNKREIS mit rund € 16,90 Mio. (in der Realisierungsphase) und die Neuerrichtung von Ersatzunterkünften am Standort BURSTYN Kaserne in ZWÖLFAXING mit rund € 4,60 Mio. (2026 bis 2028, in der Planungsphase) abgebildet.

2. Beschwerdeaufkommen

Aus Sicht des Ressorts ist es durchaus erfreulich, dass das Beschwerdeaufkommen im langjährigen Vergleich einen niedrigen Wert darstellt und lässt dies durchaus den Schluss zu, dass das seitens des Ressorts etablierte Beschwerdemanagement, welchem sämtliche im Rahmen von Beschwerdefällen bzw. von Prüfberichten hervorgekommene Problembereiche, insbesondere solche in denen Missstände feststellbar sind, unterzogen und nach eingehenden Überprüfungen und Analysen rasch einer zielgerichteten Lösung zugeführt werden, einen erheblichen Beitrag zu dieser Entwicklung geleistet hat.

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 im Disziplinar- und Strafrecht, das Erstellen und Verteilen von Informationsblättern, welche aktuelle Disziplinar- und Beschwerdefälle samt rechtlichen Konsequenzen in anonymisierter Form aufzeigen, aber auch die Sanktionierung von (Dienst-)Pflichtverletzungen im Rahmen von Disziplinarverfahren gem. HDG 2014 bzw. BDG 1979, zu erwähnen.

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.

Es 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.

Darüber hinaus ist aber die zuständige Fachabteilung des BMLV bestrebt auch neue Wege zu beschreiten, um Konflikte, welche vielfach im zwischenmenschlichen Bereich zu verorten sind, zu lösen. Dafür sollen die etablierten Methoden der Maßnahmenkontrolle durch eine auf Freiwilligkeit basierende interne Mediation erweitert werden. Ziel ist es, mehr Konflikte auf eine wirksame und nachhaltige Weise für alle Beteiligten zu lösen und damit zu mehr Mitarbeiterzufriedenheit beizutragen sowie zu helfen negative Konfliktkosten auf Arbeitgeberseite einzusparen. Ausgehend von positiven Erfahrungen mit Mediation im ÖBH, soll erstmals dieses Instrument als ein alternativer Weg der Streitbeilegung im Sinne einer Ordnungsfunktion in der Zentralstelle implementiert werden. Dabei wird es Bediensteten ermöglicht sich im Rahmen einer Beschwerde für die Option einer alternativen Streitbeilegung durch Mediation zu entscheiden. Durch die Regelung einer solchen internen „Beschwerdemediation“ in Erlassform und deren Aufnahme in die Strukturen des Beschwerdewesens des BMLV/ÖBH werden vorhersehbare Abläufe und eine Anlaufstelle für die Lösung zwischenmenschlicher Konflikte in der Zentralstelle geschaffen.

Ganz allgemein kann Mediation als ein etabliertes, auf Freiwilligkeit und Vertraulichkeit beruhendes, strukturiertes Konfliktlösungsverfahren, beschrieben werden, welches den Fokus auf die Selbstverantwortlichkeit der Konfliktparteien richtet. Unterstützt werden die Konfliktparteien von einem oder zwei neutralen, all-parteilichen Mediatoren bzw. Mediatorinnen, die durch anerkannte Methoden der Mediation einen Rahmen schaffen, in dem ein eigenverantwortlicher Lösungsprozess durch die Konfliktparteien ermöglicht wird. Dieser Ansatz, der eigenverantwortlichen Konfliktlösung, geht von der Annahme aus, dass die Konfliktparteien selbst, die beste Lösung für ihren eigenen Konflikt kennen. Die Konfliktlösungsfähigkeiten in jedem Einzelnen zu erkennen, sichtbar und für den Einzelnen in der jeweiligen Situation nutzbar zu machen, ist wiederum Aufgabe des Mediators bzw. der Mediatorin. Dabei wird durch die Mediation nicht nur der jeweilige Streitpunkt geklärt, sondern auch die zwischenmenschliche Interaktion der Konfliktparteien auf eine neue Basis gestellt, weshalb sich Mediation besonders gut für die Lösung von Konflikten zwischen Personen eignet, die weiter miteinander auskommen wollen bzw. sollen. Nicht zuletzt deshalb hat Mediation im Arbeitsleben und in der Unternehmenswelt inzwischen einen festen Platz im Bereich des Konfliktmanagements eingenommen. Unter optimalen Voraussetzungen wird dabei auch die Organisation insgesamt stärker im Umgang mit internen Konflikten.

Jedenfalls kann festgestellt werden, dass mit der Implementierung eines internen Mediationsangebots innerhalb der bestehenden „Konfliktmanagementstrukturen“ für Bundesbedienstete das BMLV zu einem veritablen Vorreiter im Bereich moderner interner Konfliktlösung im Bundesdienst wird.

Abschließend darf auch noch erwähnt werden, dass durch Beschwerden, unabhängig vom Ausgang des Beschwerdeverfahrens, auch immer wieder Systemmängel vorgebracht werden. Auch hier ist das Ressort bestrebt für derartige Vorbringen, die durchaus auch ressortübergreifende Verbesserungsmöglichkeiten im bestehenden (Rechts-)System aufzeigen, Lösungen zu finden.

3. Beispiele für Beschwerdefälle

Sämtliche von der Parlamentarischen Bundesheerkommission in den nachstehenden Punkten dargelegten Themen wurden dem 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 2025 in *kursiver Schrift* vorangesetzt.

3.1. Unangebrachte Ausdrucksweisen:

Von einem Wachtmeister erfolgten zu Beginn der allgemeinen Basisausbildung von Grundwehrdienern Aussagen gegenüber Rekruten wie z.B.: „Ich werde auch alle ficken“, „Bist du dumm, ein Trottel?“. (GZ 10/034-2025)

Unabhängig davon, dass im Rahmen der Beschwerdebearbeitung nicht mit der erforderlichen Sicherheit ein konkreter Missstandsbezogener festgestellt werden konnte, sind durch den stellvertretenden Kompaniekommandanten die erforderlichen Maßnahmen (Belehrung des Ausbildungskaders des I. Zuges, Unterricht bezüglich Verhaltensnormen vor dem nächsten ET, vermehrte Dienstaufsicht durch das Kdo/StbAbt, vor allem in den ersten Ausbildungswochen) veranlasst worden.

Während eines sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatzes tätigte ein Unteroffizier im Zuge von Beanstandungen folgende Worte zu Chargen: „Schwucheln“, „Trottel“, „Arschlöcher“, „Tschuschen“ usw. (GZ 10/016-2025)

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

3.2 Schikanen/Diskriminierendes Verhalten:

Ein vorgesetzter Unteroffizier setzte folgende Handlungen gegenüber Grundwehrdienern in einem Soldatenheim: Ohrfeige, Setzen auf den Schoß, Vorzeigen von Nacktfotos von sich selbst sowie Benennung eines Rekruten mit Migrationshintergrund als „Tschusch“. (GZ 10/117-2025)

Der beschwerdebezogene Unteroffizier wurde rechtskräftig disziplinar bestraft.

Der mit den Erhebungen zu einer Beschwerde beauftragte Offizier befragte unter anderem wie folgt: „... zahlreiche Bedienstete Ihrer Einheit (...) Kenntnis über Ihre skurrile Beschwerde haben, diese mit Spott und Häme über Sie weitertragen und Sie in der Wahrnehmung von Vorgesetzten, Gleichgestellten und Unterstellten zur Witzfigur wurden?“. (GZ 10/199-2025)

Das Verhalten des beschwerdebezogenen Offiziers wurde einer disziplinarischen Würdigung unterzogen.

Ein Wachtmeister hatte sein Unterkunftszimmer in der Kaserne in unmittelbarer Nähe des Chargen-Tisches, sodass er nicht nur in der Dienst- sondern auch in der dienstfreien Zeit oftmals die diensthabenden Grundwehrdiener passierte. Die Rekruten, die als Charge vom Tag Dienst verrichteten, mussten auch in der dienstfreien Zeit des UO jedes Mal beim Passieren des Ranghöheren aufstehen, häufig in geringen Zeitabständen. (GZ 10/009-2025)

Im Rahmen der Beschwerdeerledigung wurde – im Sinne der Bestimmung des § 8 ADV (Militärischer Gruß und dienstliche Anrede) - unmissverständlich geregelt, dass das mehrmalige Aufstehen und Grüßen der selben Person an einem Tag nicht notwendig oder gar einzufordern ist.

3.3 Mängel bei der Unterbringung bzw. Verpflegung

In einer Feldambulanz führte die mangelhafte Reinigungsleistung des beauftragten zivilen Unternehmens zu unzumutbaren hygienischen Zuständen. (GZ 10/139-2025)

Der in der Beschwerde dargelegte Beschwerdekomples wurde einer intensiven Aufarbeitung unterzogen und wurden sowohl die aufgezeigten Mängel behoben, als auch die notwendigen Grundreinigungen zur Herstellung des ordnungsgemäßen Zustandes durchgeführt. Mittlerweile sind wöchentliche Besprechungen und Begehungen vor Ort institutionalisiert, um akut auftretende Mängel unmittelbar ansprechen bzw. beheben zu können. Die Reinigungsleistung entspricht den Erfordernissen gem. Leistungsverzeichnis. Der BF bestätigte, dass „die Reinigung des Krankenanstaltenbereichs mittlerweile funktioniert.“

Darüber hinaus wurden die baulichen Mängel im Bereich der Sanitäreinrichtungen der Objekte 019 und 024 als unterjähriges Bauprojekt direkt mit Priorität 1 eingemeldet. Eine Ersteinreichung ist bereits am 22. August 2025 erfolgt. Nach einem verlängerten Behördenverfahren (im Wege der Oberösterreichischen Landesregierung, hier als zuständige Sanitätsbehörde, wurden zwei Mal Verbesserungsaufträge vorgeschrieben und diese anher im Wege des zuständigen Militärservicezentrum 8 HÖRSCHING nachgebessert) wurde seitens der Behörde abschließend eine mündliche Verhandlung für 9. Juni 2026 anberaumt, danach kann zeitnah mit einer behördlichen Bewilligung gerechnet werden. Bei einem friktionsfreien Ausschreibungs- und Vergabeverfahren kann mit einem Baubeginn im 1. Quartal 2027 gerechnet werden. Die Bauzeit steht in Abhängigkeit zur zugeschlagenen

Firma und wird mit rund 12 Monaten veranschlagt. Die geplanten Projekte für die Objekte 019 und 024 wurden ressortintern genehmigt und sind ausreichend budgetiert.

Grundwehrdiener erhielten desolante und teils nicht versperrte Spinde, wodurch die Nutzung erheblich beeinträchtigt wurde. (GZ 10/148-2025)

Im Zuge der Bearbeitung der Beschwerde wurden 20 Stück Soldatenschränke zugewiesen. Der Austausch der desolaten Spinde ist mittlerweile abgeschlossen.

In einem Unterkunftsgebäude für Rekruten herrschten unzumutbare hygienische und technische Zustände durch Ungezieferbefall wie Ratten und Mäuse, defekte Stromleitungen bzw. Stromausfälle bei Regen, Wassereintritt, undichte Fenster und Dächer sowie Schimmelbildung. (GZ 10/030-2025)

Nach Bekanntwerden der ggstdl. Beschwerde wurde im Beisein des MILKdt NÖ eine Begehung der in den Beschwerdeschreiben genannten Objekten durchgeführt.

Im Zuge dieser Begehung wurden die beschwerdegegenständlichen Vorwürfe bestätigt. Konkret wurde der Befall durch Schädlinge, defekte Stromleitungen sowie Wassereintritt festgestellt. Es wird jedoch angemerkt, dass vor Bezug der Unterkunft durch den laufenden ET eine Sonderreinigung durch eine Fachfirma durchgeführt wurde.

Seitens MILKdo NÖ wurden im Zuge der Erhebungen folgende Sofortmaßnahmen veranlasst:

- keine Nutzung der Räumlichkeiten, in denen es Wasser- und Stromprobleme gibt;
- die GWD bekommen, sofern es für diese möglich ist, einen Dauerüberzeitschein (Ersatzunterbringung in andere Objekten für jene GWD, wo es nicht möglich ist);
- die Veranlassung der Fixierung der Dachkuppel durch MSZ 5;
- alle offenen Lebensmittel müssen sofort entfernt werden.

Eine Generalsanierung der Gebäude ist nicht vorgesehen, da eine Neuerrichtung der Unterkunftsgebäude angestrebt wird. Der Möglichkeit einer Übergangslösung konnte somit nicht nähergetreten werden.

Das Projekt „BURSTYN Kas, 061, 062 Abbruch, Planung+Ersatzinfrastruktur“ ist im verfügbaren Teilprogramm -Infra 2026-2029 abgebildet.

Die Planung samt Einleitung des Vergabeverfahrens (Ausschreibung des Abbruches) ist derzeit in Durchführung. Der Abbruch der Objekte erfolgt zeitlich versetzt, beginnend mit Obj. 061.

Die Kapazität der Unterbringung der Mannschaftsunterkünfte wird einerseits durch die Verdichtung im Bestand und andererseits durch die Neuerrichtung einer temporären Ersatzinfrastruktur gewährleistet.

Die Planung und Erlangung der behördlichen Bewilligung der temporären Ersatzinfrastruktur (Containeranlage) ist derzeit in Durchführung.

Das Projekt „BURSTYN Kaserne“ ist im verfügbarem Teilprogramm -Infra 2026-2029 abgebildet. Die erste Budgettangente ist für 2028 vorgesehen.

Für die einstweilige Unterbringung der GWD konnten zum Großteil Zimmer in den Obj. 048 und 049 (Lehrgangsunterkünfte) bereitgestellt werden, allerdings kommt es immer wieder zu Engpässen bei der Überschneidung von ETs und/oder Kaderanwärterausbildungen (KAAusb2), weshalb fortlaufend Übergangslösungen gesucht und geplant werden müssen (z.B. Unterbringung in anderen Kasernen).

3.4 Organisatorische Mängel

Trotz zahlreicher vorheriger Gespräche zur Klärung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für ein Luftzielschießen im Ausland wurden dem Kommandanten eines Hubschrauber-Schwarms die Abrechnungsmodalitäten erst nach der Entsendung konkretisiert. (GZ 10/012-2025)

Im Rahmen der Erhebungen wurde festgestellt, dass eine Konkretisierung der Anordnung, wonach gemäß § 1 Z2 KSE-BVG nur an Flugdiensttagen abgerechnet wird, erst nachträglich schriftlich erfolgte. In Vorbereitung der Verlegung 2024 fand jedoch am 29. Mai 2024 eine Besprechung mit dem BF statt, wobei inhaltlich auf die Abrechnungs- und Rechnungslegungsmodalitäten eingegangen und festgehalten wurde, dass

- sämtliches fliegendes Funktionspersonal für die Gesamtdauer der Entsendung nach HÖRSCHING dienstzuteilt wird,
- eine Auslandsgebühr und der AEV nur an jenen Tagen gebührt, an denen Flugdienst in CZ stattfindet,
- die Auslandsgebühr die Dienstzuteilung unterbricht,
- die Dienstzuteilung nach Rückkehr durch den Bediensteten eigenverantwortlich abzurechnen und
- die wirtschaftlichen Weisungen im Rahmen des Entsendebefehls entsprechend präzisiert werden.

Im Rahmen der Beschwerdebearbeitung wurden die Wirtschafts-Weisungen angepasst bzw. ergänzt.

Eine Soldatin erhielt den Einberufungsbefehl zu einer Milizübung. Drei Monate vor Übungsantritt wurde sie im Zuge einer Eignungsprüfung „auf Dauer nicht geeignet“ eingestuft. Die Aufhebung des Einberufungsbefehls erfolgte jedoch nicht, wodurch sie die Übung ableistete. (GZ 10/025-2025)

Zur Lösung der Problematik wurde HPA durch Leitung GDPräs angewiesen, eine bedarfsgerechte Anforderung zur Berechnung eines eigenen Abstellvermerkes an AllgPersAng zu übermitteln. Diese wird in Folge durch AllgPersAng iZm PersAppl umgesetzt.

Es darf allerdings darauf hingewiesen werden, dass die Umsetzung im Rahmen der zwischen Ressortleitung, Leitung GDPräs und AllgPersAng bzw. PersAppl festgelegten Priorisierung erfolgen wird. Im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung des Wehrdienstes sind in erheblichem Umfang auch andere Berechnungen neu aufzusetzen, welche eine wesentliche höhere Fallzahl als die gegenständliche Beschwerde betreffen und daher auch aufgrund der unmittelbaren Außenwirkung höher priorisiert sind.

Es ist daher angesichts der begrenzten Kapazitäten im Bereich IKT/PersAppl derzeit nicht exakt festlegbar, bis wann die Umsetzung erfolgen kann. Bis zur Verfügbarkeit der technischen Lösung ist durch verbesserte Kommunikation zwischen den betroffenen Stellen ein neuerliches Auftreten eines solchen Falles möglichst hintan zu halten.

Im Rahmen einer Dienstzuteilung wurden einem Chargen die ihm zustehenden reisegebührenrechtlichen Ansprüche nicht ausbezahlt. (GZ 10/024-2025)

Die Auszahlung in der Höhe von € 1.173,75 wurde im Rahmen der Beschwerdebearbeitung veranlasst

Mit 1. September 2024 erging eine Änderung des Wehrgesetzes, wonach für Soldatinnen und Soldaten, welche einen Wehrdienst/Funktionsdienst etc. über 30 Tage leisten, ein Dienstfreistellungsanspruch erwächst. Dieser Anspruch wurde bei der Einberufung von mehreren Soldaten des Miliz- bzw. Reservestandes zum sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz nicht mitberücksichtigt. Daher konnte eine Dienstfreistellung nicht in Anspruch genommen werden und es traten finanzielle Nachteile ein. (GZ 10/036-2025, GZ 10/037-2025, GZ 10/038-2025, GZ 10/039-2025, GZ 10/041-2025, GZ 10/177-2025)

Bereits im Rahmen der Beschwerdebearbeitung wurde an die BF eine Anerkennungsprämie gemäß § 4a (1) Z 2 HGG 2001 ausbezahlt. Darüber hinaus wurde durch die Fachabteilung Erg&Miliz an die für die Einberufung zuständigen Ergänzungsabteilungen des jeweiligen Militärkommandos auf dem Fachdienstweg eine entsprechende Handlungsanweisung erlassen, um künftig der gegenständlichen Beschwerdeproblematik entgegen zu wirken.

Aufgrund Personalmangels musste ein Wirtschaftsunteroffizier jahrelang zusätzlich die WiUO-Aufgaben in einer weiteren Kompanie mitübernehmen. (GZ 10/115-2025)

Es wurde eine Teilinventur durchgeführt, weiterverwendetes Wirtschaftsgerät überprüft, zusammengefasst und mittels Übergabe/Übernahme Geschäftsfall LOGIS an die BetrSta GgK übergeben. Dadurch wurde der BF entlastet und sämtliches Wi- Gerät der ErgAbt (Ref1 und Ref2) wird ausgliedert und an MilKdo K/StbKp&DBetr/BetrSta der GgK übergeben.

Ein Rekrut kritisierte eine langandauernde und mangelhafte Bearbeitung seiner freiwilligen Meldung zur Miliz. (GZ 10/057-2025)

Im Rahmen der Erhebungen wurde der beschwerderelevante Vorwurf einer langandauernden und mangelhaften Bearbeitung einer freiwilligen Meldung bestätigt und war dies bedauerlicherweise auf Probleme in der Personalgestellung zurückzuführen. Um derartigen Problemen künftig vorzubeugen, wurde ein UO aus dem beschwerderelevanten Dienstbereich mit der Bearbeitung und Umsetzung der Mob-Agenden vollumfänglich betraut.

Soldaten im Auslandseinsatz wurden bei temporären Übungen im Einsatzraum in desolaten Unterkünften mit Schimmelbefall in Waschräumen und Zimmern, durchgebrochene Bodenstellen sowie erhebliche Verschmutzungen, untergebracht. (GZ 10/060-2025)

Die beschwerdegegenständlichen Umstände bzw. die mangelhaften Zustände in den TSA sind im Fachbereich (opEFü) bekannt, und weder EUFOR noch die Bosnischen Streitkräfte sind in der Lage bzw. willens, an der Situation etwas zu ändern. Bis Anfang 2025 war die Häufigkeit der Verlegungen in die zugewiesenen TSA auf ca. einmal je Monat für ca. 5 Tage beschränkt. Seit der Kdo-Übernahme des ROU COMEUFOR wurde Verlegungen jede zweite Woche (Mo-So) angeordnet, was wesentlich zur Verschlechterung der Situation beigetragen hat.

Wesentlich hemmende Faktoren zur raschen und umfassenden Verbesserung in den TSA ist der Mangel an entsprechenden Ressourcen, um eine autarke Versorgung mit militärischen Mitteln sicherzustellen (z.B. Feldlagerbetriebselement, Feldküche, etc.).

Einerseits ergibt sich dieser Mangel aus Ressourcen aus dem Personalfehl und Fähigkeitslücken des ÖBH insgesamt bzw. in Zusammenschau mit der Freiwilligkeit für Auslandseinsätze. Andererseits sind die internationalen Vorgaben strukturell nicht geeignet, den Einsatz in logistischer Hinsicht effizient und effektiv zu unterstützen. Dies ergibt sich im Wesentlichen aus folgenden Punkten:

1. Jegliche Verantwortung in logistischer Hinsicht wird durch EUFOR an die truppenstellenden Nationen delegiert.
2. Eine multinationale CSSCOY (StbKp) im „*Multinational Battalion*“ zur Versorgung der unterstellten Teile ist nicht existent bzw. vorgesehen.
3. Gem. „*Force List*“ wird die Stärke als Anhalt auf 110 Soldaten limitiert. Die Abbildung der geforderten infanteristischen Fähigkeit mit den notwendigen logistischen Fähigkeiten ist mit diesem Mengengerüst nicht möglich.
4. Der Aufwuchs von „*National Support Elements*“ (AUTNSE) wird seitens EUFOR ebenfalls nicht akzeptiert.

An der Verbesserung für die Soldaten, sowie an einer Erhöhung der militärischen Autarkie und somit Erhöhung der Einsatzbereitschaft, wird nachstehend gearbeitet:

1. Sofortmaßnahmen:

- Freigabe von finanziellen Mitteln zur Anmietung ziviler Services (Anmietung Nassräume und mobilen Toiletten („TOITOs“, „Catering“);
- Durchführen von Desinfektionen der lokalen Infrastruktur;
- Nutzung aller bereits zur Verfügung stehender Mittel (Zelte M85, Aggregate, Feldbetten, etc.).

2. Mittelfristig (noch im Rahmen AUTCON42):

- Zusätzlich zur genehmigten Anmietung von Nassräumen, wurde das Kontingent seitens OpEFü beauftragt eine mobile Duschcontainerlösung nach entsprechender Marktforschung vorzulegen. Entsprechende Geldmittel wurden seitens Dion1/Budg&FinMngt freigegeben.

3. Langfristig (nach AUTCON42):

- Unter ff OpEPI wird an grundsätzlichen Änderungen des OrgPlans der InfKp gearbeitet, um die logistische Durchhaltefähigkeit (Autarkie) zu erhöhen und somit insgesamt eine Erhöhung der Einsatzbereitschaft sowie Verbesserung für die Soldaten zu erzielen.
- Bereits für AUTCON43 wird die permanente Implementierung eines Feldküchentrupps im Zuge der Formierung angestrebt.
- Weiters wird noch beurteilt, ob ein Aufwuchs der InfKp über 110 Soldaten hinaus, wie bereits durch andere Nationen durchgeführt, zur Verstärkung mit Logistikelementen möglich wäre.

Die aktuelle Lage stellt sich insofern dar, als sich seit September 2025 die InfKp als Intermediate Reserve (IR) mit 3-tägiger Marschbereitschaft bis voraussichtlich August 2026 in ÖSTERREICH befindet. Bis zu einer tatsächlichen Verlegung in den Einsatzraum (aktuell nicht vorgesehen) hat sich die dargestellte Problematik (somit vorerst) entschärft, wobei die in o. Stellungnahme erwähnten Maßnahmen unverändert weiterverfolgt werden.

Die Duschcontainerlösung wurde mit JULI 2025 umgesetzt und steht weiterhin zur Verfügung.

Die avisierten Maßnahmen im Rahmen OPREH L3 (EUFOR QUICK RESPONSE) waren in deren Umsetzung nicht notwendig, weil die Übungsanlage den Einsatz der InfKp(AT) aus dem Camp BUTMIR heraus vorgesehen hat.

Die grundsätzliche Überarbeitung des OrgPlan/InfKp ist weiterhin in Bearbeitung und wird für die erneute Entsendung der InfKp in den Einsatzraum (August 2026) eingenommen sein. Der Feldküchentrupp wurde bereits implementiert und wird mit der InfKp(IR) bereitgehalten. Ein Aufwuchs von 110 auf voraussichtlich 129 Soldaten ist aktuell vorgesehen.

Ein Grundwehrdiener erhielt trotz mehrmaliger Vorsprachen keine Ausstattung mit passendem Schuhwerk: Kampfstiefel, Sportschuhe und Küchenschuhe wurden in Größe 48 und 49 anstatt in der erforderlichen Größe 50,5 bzw. 51 bereitgestellt. In der Folge traten gesundheitliche Probleme wie Druckschmerzen und eingewachsener Zehennagel auf. (GZ 10/156-2025)

Zum ggstl. Beschwerdefall ist anzumerken, dass sich tatsächlich erst bei der Anprobe herausstellte, dass der GWD Schuhwerk in der Größe 51 benötigt. Da dieses nicht in der passenden Größe vorrätig war, mussten entsprechende Anforderungen unter Inkaufnahme eines Zeitverzuges vorgenommen werden. Anzumerken ist weiters, dass bis zur tatsächlichen Übernahme dieser Ausrüstungsgegenstände der betroffene Soldat keineswegs gezwungen ist, nicht passendes Schuhwerk zu tragen, sondern die Verwendung privater Schuhe erlaubt ist.

Unabhängig davon wurde die ggstl. Beschwerde zum Anlass einer intensiven Aufarbeitung genommen.

3.5 Nicht einsichtige Gestaltung dienstlicher Maßnahmen

Entgegen der Reisegebührenvorschrift RGV 1955 wurden einem Berufsoffizier sowie einem Berufsunteroffizier die Ausstellung von E-Tickets der ersten Wagenklasse im Rahmen einer über drei Stunden dauernden Dienstreise verweigert. (GZ 10/055-2025 und GZ 10/017-2025)

Die relevanten Bestimmungen der RGV 1955 wurden im Erlassweg einer Überarbeitung zugeführt und erging auch eine Zusatzanmerkung der PBHK an das BMLV, wonach „die Parlamentarische Bundesheerkommission die Bestrebungen des BMLV die einschlägigen Bestimmungen der RGV 1955 durch den Erlass BMLV vom 26. Mai 2025, GZ S91372/749-BPersAng/2025 (VBL I 65/2025) entsprechend novelliert und harmonisiert zu haben, anerkennt.“

4. Amtswegige Prüfverfahren

4.1. Mindestpension trotz 21 Jahre Auslandseinsatz

Ein Soldat des Milizstandes absolvierte insgesamt 21 Jahre in verschiedenen Auslandseinsätzen des Bundesheeres und erhielt nur die Mindestpension.

Zeiten eines Präsenzdienstes, somit auch Auslandseinsatzpräsenzdienste, galten als nicht beitragspflichtige Versicherungszeiten, sondern als Ersatzzeiten. Für diese wurden keine Pensionsbeiträge geleistet. Diese Zeiten wurden pensionsrechtlich gleichwertig wie beitragspflichtige Versicherungszeiten behandelt, da der Pensionsanspruch damals auf der Dauer der Versicherungszeiten basierte.

Jede entsendende Person wurde darauf hingewiesen, dass die Bezüge während eines Auslandseinsatzes ohne Lohnsteuern und ohne Abzug von Beiträgen an die Sozialversicherung oder Pensionsversicherung ausbezahlt werden. Es wurde betroffenen Personen empfohlen, selbst eine allfällige Pensionsvorsorge abzuschließen, um pensionsrechtliche Nachteile zu vermeiden.

Mit der Einführung des Pensionsharmonisierungsgesetzes 2005 änderte sich unter anderem die Bewertung der vormals beitragsfreien Ersatzzeiten. Sie wurden als Versicherungszeiten berücksichtigt und pauschal mit einem monatlichen Betrag bemessen.

Seit 2016 erfolgen Entsendungen in Auslandseinsätze im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses. Dadurch werden sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer Sozialversicherungsbeiträge geleistet. (GZ 10/134-2025)

Bis zum Inkrafttreten des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) im Rahmen des Pensionsharmonisierungsgesetzes (BGBl. I Nr. 142/2004) am 1. Jänner 2005, wurden Zeiten eines Präsenzdienstes (somit auch des Auslandseinsatzpräsenzdienstes) beim Österreichischen Bundesheer pensionsrechtlich nicht als beitragspflichtige Versicherungszeiten gewertet, sondern als sogenannte Ersatzzeiten (§ 15 Abs. 2 Z 1 lit. b APG iVm Anlage 2 des APG). Für Ersatzzeiten wurden keine Pensionsbeiträge geleistet. Diese Zeiten wurden jedoch pensionsrechtlich gleichwertig wie beitragspflichtige Versicherungszeiten behandelt, da der Pensionsanspruch damals primär auf der Dauer der Versicherungszeiten basierte und nicht auf dem lebensdurchschnittlichen Einkommen. Der Umstand, dass keine Beiträge geleistet wurden, stellte daher zum damaligen Zeitpunkt keinen relevanten Nachteil dar.

Mit dem Pensionsharmonisierungsgesetz wurde ein einheitliches Pensionssystem eingeführt, das die Berechnung der gesetzlichen Pension auf eine lebensdurchschnittliche Bemessungsgrundlage stützt. Ziel war es, nach 45 Beitragsjahren im Alter von 65 Jahren eine Pension in Höhe von 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens zu erreichen. Damit änderte sich auch die Bewertung der vormals beitragsfreien Ersatzzeiten. Seit 1. Jänner 2005 werden die bisherigen Ersatzzeiten als Versicherungszeiten berücksichtigt und – unabhängig vom tatsächlich erzielten Einkommen – rückwirkend bis 1950, pauschal mit einem monatlichen Betrag bemessen. Dieser Betrag wird dem Pensionskonto gutgeschrieben.

Infolge der pauschalen Gutschrift, die in der Regel nicht den für das tatsächliche Einkommen fiktiv errechneten Pensionsbeitrag erreicht, wirkt sich diese „Minder“-Gutschrift im kontobasierten System regelmäßig nachteilig auf die Pensionshöhe aus.

Die während des Auslandseinsatzpräsenzdienstes bezogenen, teilweise erheblich höheren Entgelte wurden zwar brutto für netto ausbezahlt, unterlagen jedoch weder der Lohnsteuer noch der Sozialversicherung. Somit wurden weder Beiträge zur Pensions- noch zur Arbeitslosenversicherung entrichtet. Für pensionsrechtliche Zwecke wurde weiterhin nur ein gemäß § 44 Abs. 1 Z 15 ASVG fiktiver Pauschalwert angerechnet, was im Vergleich zu Dienstverhältnissen zu erheblichen Benachteiligungen führen konnte. Auch arbeitslosenversicherungsrechtlich waren Zeiten eines Präsenzdienstes nicht voll wirksam: Zwar konnten sie zur Anwartschaft auf Arbeitslosengeld gemäß § 14 Abs. 4 lit. b AIVG beitragen, sie wirkten sich jedoch weder auf die Höhe noch auf die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld aus.

Beginnend mit den Rotationen ab Juni 2016 wurde die Entsendung in Auslandseinsätze für Wehrpflichtige der Miliz oder Reserve vom Auslandseinsatzpräsenzdienst auf das Dienstverhältnis als Auslandseinsatz-Vertragsbediensteter umgestellt.

Wie erwähnt, erfolgten beginnend mit den Rotationen ab Juni 2016 die Entsendungen zu Auslandseinsätzen im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses gemäß § 15 Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz (AZHG). Dadurch werden – wie in jedem anderen Dienstverhältnis auch – sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer Sozialversicherungsbeiträge geleistet, wodurch sich die tatsächlichen Einkünfte in vollem Umfang auf dem Pensionskonto niederschlagen. Zusätzlich erfolgt nun auch eine Beitragsleistung zur Arbeitslosenversicherung, sodass Zeiten in einem Auslandseinsatz infolge des bestehenden Dienstverhältnisses wie reguläre Beschäftigungszeiten behandelt werden. Daraus ergibt sich nicht nur eine reale (in der Regel höhere) pensionsrechtliche Bewertung als zuvor im Auslandseinsatzpräsenzdienst, sondern auch ein voller Arbeitslosenschutz nach Beendigung des Einsatzes. Bei Vorliegen aller Voraussetzungen nach dem AIVG können ehemalige Auslandseinsatz-Vertragsbedienstete nach Beendigung eines Auslandseinsatzes daher Arbeitslosengeld vom AMS beziehen.

Der Betroffene war freiwillig verlängerter Grundwehrdienstleistender sowie zeitverpflichteter Soldat im Zeitraum 1. Dezember 1980 bis 30. November 1982 mit anschließender beruflicher Bildung. Neben diesen Zeiten im Inland erfolgten zusätzlich insgesamt 25 Auslandsdienstverwendungen im Zeitraum beginnend im Juli 1973 bis zuletzt im Jahr 2017 im Kosovo.

Wie oben rechtlich dargestellt, wurden Präsenzdienstzeiten im Inland und (bis zum Jahr 2016/2017) auch dessen Auslandseinsatzpräsenzdienste im Ausland, infolge der pauschalen Gutschrift im Pensionskonto betreffend der Höhe des gutgeschriebenen Pensionsbeitrages, durchaus vermindert für dessen Pensionsanspruch berücksichtigt. Sollte der Betroffene zwischen den Auslandseinsätzen nicht in einem sonstigen (zivilen) Dienstverhältnis bei einem Arbeitgeber in ÖSTERREICH beschäftigt gewesen sein, und wurden daher keine weiteren Beiträge des Dienstgebers und des Dienstnehmers zur Pensionsversicherung geleistet (oder allenfalls in nur geringem Ausmaß), so ist die rechtliche Folge, dass am

Berufsende dem Betroffene lediglich eine Mindestpension von der Pensionsversicherung ausbezahlt werden kann.

In der Vergangenheit wurde jedoch jede im Rahmen eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes in das Ausland zu entsendende Person vor Beginn dieses Auslandseinsatzes darauf hingewiesen, dass die hohen Bezüge während eines Auslandseinsatzes brutto für netto, d.h. ohne Lohnsteuern und ohne Abzug von Beiträgen an die Sozialversicherung/Pensionsversicherung ausbezahlt werden. Es wurde auch den betroffenen Person empfohlen selbst eine allfällige zusätzliche Pensionsvorsorge abzuschließen um pensionsrechtliche Nachteile zu vermeiden.

Ho. erfolgte daher eine umfassende und klare Aufklärung der Betroffenen über die geltende Rechtslage. Trotz der umfangreichen Aufklärung lag es jedoch im Verantwortungsbereich der betroffenen Personen, ob diese eine entsprechende Vorsorge trafen oder nicht.

Aus wehrrechtlicher Sicht ist festzuhalten, dass Präsenzdienstleistungen nicht als Ersatz für ein Dienstverhältnis zum Bund dienen können. Mag auch die „*inhaltliche*“ Tätigkeit, die ein Soldat im Präsenzdienst bzw. in einem Dienstverhältnis versieht auch in manchen Fällen gleich sein, so liegen dem doch ganz unterschiedliche Rechtsgrundlagen zu Grunde. Somit ist im rechtlichen Sinn keine Ungleichbehandlung zu erkennen.

Auf Grund des Umstandes, dass Auslandseinsätze nunmehr nicht mehr auf wehrrechtlicher Grundlage sondern in Rechtsform eines befristeten Dienstvertrages nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) geleistet werden, sollten Fälle, wie der geschilderte Fall, in Zukunft nicht mehr vorkommen.

Eine Unterstützung des *Betroffenen* nach dem HGG ist im konkreten Fall nicht möglich.

Abschließend wird festgehalten, dass sozial- bzw. pensionsrechtliche Bestimmungen (z.B. ASVG, APG, AIVG) grundsätzlich nicht in den Kompetenzbereich des BMLV fallen, sondern beim BMASGPK ressortieren. Das BMLV konnte und kann weiterhin somit hinsichtlich allfälliger Änderungen für die ho. Dienst leistenden Personen wenig bis keinen Einfluss geltend machen, nichtsdestotrotz war das BMLV stets bestrebt, dass alle bei diesem Dienst leistende Personen im Rahmen des Möglichen umfassend rechtlich abgesichert waren/sind.

4.2. Suizid im Dienst

Ein Grundwehrdiener meldete im Wachdienst, dass er aufgrund psychischer Probleme, unter anderem Beziehungsprobleme, nicht mehr dienstfähig sei und den Wachdienst nicht versehen könne. Er wurde umgehend abgelöst und ihm wurde die Waffe abgenommen. Anschließend wurde er einer psychologischen Betreuung zugeführt und nicht mehr im Wachdienst eingesetzt. Einige Tage später wurde ihm nach psychologischer Befundung die Diensttauglichkeit wieder zugesprochen. Danach verrichtete er wieder seinen Dienst als Wachsoldat und zeigte sich unauffällig. Einen Monat darauf postete der Rekrut ein selbstgedrehtes Abschiedsvideo auf einem Social-Media-Kanal und beging anschließend mit seiner Dienstwaffe im Wachlokal Suizid.

Der Heerespsychologische Dienst stellte fest, dass in all den Kontaktnahmen des Rekruten mit einem Zugehörigen des psychologischen Fach- und Hilfspersonals lege artis vorgegangen und interveniert wurde. Sowohl die Diagnosestellung, die Interventionsform und -häufigkeit, der Interventionsprozess als Ganzes als auch die mehrfach angebotenen Unterstützungsleistungen stellen ein umfassendes Netzwerk an Hilfestellungen dar. Aus Sicht des HPD wurden all jene Möglichkeiten angeboten und ausgeschöpft, die der psychologische Fachdienst im Bundesheer zur Verfügung stellen kann. (GZ 10/176-2025)

Angemerkt wird, dass seitens der PBHK im Rahmen der Empfehlung eine Zusatzanmerkung an das BMLV erging, wonach um Abgabe einer Stellungnahme zu folgenden Punkten ersucht wurde:

- Prüfung der Notwendigkeit einer längeren Cool-down-Phase und im Zuge derer, temporäre Einteilung bei einem Dienst ohne Zugang zu scharfer Munition;
- verpflichtende Gespräche mit Militärseelsorge über einen angemessenen Zeitraum.

Ad 1: Prüfung der Notwendigkeit einer längeren Cool-down-Phase und im Zuge derer, temporäre Einteilung bei einem Dienst ohne Zugang zu s-Munition

Hierzu darf angemerkt werden, dass hinsichtlich der Risikoeinschätzung und der Prognostik einer Belastungssituation, nicht der Aspekt der zeitlichen Beobachtung im Vordergrund steht, sondern vielmehr die Verfügbarkeit von Ressourcen.

Diese Ressourcen umfassen sowohl persönliche, wie z.B. die Reflexionsfähigkeit des Betroffenen, die Fähigkeit zur Anwendung positiver Lösungsstrategien, der differenzierte Umgang mit Belastungsreaktionen als auch u.a. das Vorhandensein sozialer Ressourcen. All diese Aspekte wurden beim betroffenen Rekr eindeutig elaboriert. Auch konnte er sich bei der erneuten Vorstellung im SanZ Süd von der belastenden Situation in der Beziehung mit seiner (Ex-)Freundin distanzieren, Bewältigungsstrategien nennen und Perspektiven aufzeigen. Zumal zu den beiden Untersuchungszeitpunkten der klinisch-psychologischen Abklärung keine suizidale Einengung exploriert werden konnte und sich der Rekr davon nachweislich distanzierte, war eine Befundung hinsichtlich der Dienstfähigkeit aufgrund des Zustandsbildes und der Risikoparameter gerechtfertigt. Das Aufzeigen und die Einladung zur

weiteren psychologischen Unterstützung im Bedarfsfall, war aufgrund der klaren Bewusstseinslage und der Reflexionsfähigkeit richtig.

Der angeführte Aspekt einer längeren Cool-down-Phase kann retrospektiv nicht aus dem Blickwinkel des Zeitfaktors betrachtet werden, zumal ein Vorliegen einer Beziehungskrise und deren Bewältigung vielmehr von den vorliegenden Ressourcen abhängig ist. Liegen keine oder mangelnde Ressourcen vor würde dies die Schlussfolgerung zulassen, dass kein Zeitansatz zur Rückkehr in die Funktion genannt werden könnte, weil der Belastungsaspekt fortwährend bestand hätte, keine Bewältigung stattfinden und die verstrichene Zeit lediglich eine Verdrängung wahrscheinlich machen würde und der Belastungsaspekt jederzeit wieder evoziert werden könnte ohne Vorliegen von geeigneten Strategien.

Es darf herausgestrichen werden, dass der Rekr nach erneuter Einteilung zum Wachdienst mehrere Dienste ohne Auffälligkeiten absolviert und in keinen nachfolgenden Unterstützungsgesprächen etwaige suizidale Einengungen mitgeteilt hatte. Nach Rückkehr von der 2.klinisch-psychologischen Beurteilung und erneuter Einteilung zum Wachdienst bis zum Suizid vergingen ca.3 Wochen, in denen laut diversen Niederschriften und Protokollen selbst von sehr nahestehenden Kameraden keine besonderen Auffälligkeiten attestiert wurden. Eine längere Zeitspanne der Beobachtung wäre jedenfalls indiziert gewesen, wenn der Aufbau von Ressourcen notwendig gewesen wäre.

Kriseninterventionen im Rahmen von Veränderungskrisen wie z.B. bei Beziehungsabbrüchen sind leider eine häufig notwendige Interventionsform bei Jugendlichen. Der Faktor Zeit kann insofern eine Rolle spielen, als dass plötzliche Belastungsaspekte wie z.B. der Auszug aus der gemeinsamen Wohnung, eine kognitive oder emotionalen Einengung in eventu zur Folge hat, die wiederum trotz aller Ressourcen und positiven Rahmenbedingungen zu einer suizidalen Handlung führen können. In Österreich versterben zwischen 5-10% aller Suizidenten in einer muralen Einrichtung trotz optimaler Behandlungsmaßnahmen und zwischen 20-70% stehen zum Zeitpunkt des Suizids in einer psychiatrischen/psychotherapeutischen Behandlung.

Abschließend kann daher nicht die generelle Notwendigkeit abgeleitet werden, dass durch eine längere Cool down Phase und eine Einteilung zu Diensten ohne s-Munition ein Suizid verhindern werden kann.

Letztendlich sind es immer Einzelentscheidungen, deren Hintergrund die Erfahrungssätze der Gutachter widerspiegeln, verbunden mit dem Zustandsbild des Klienten und dessen psychosoziales System.

Ad 2: Verpflichtende Gespräche mit Militärseelsorge und Heerespsychologie über einen angemessenen Zeitraum.

Eine wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Betreuung bzw. Behandlung stellt die Beziehung zwischen Klienten und Psychologen dar, um mit dem Klienten eine tragfähige Compliance bzw. Adhärenz zu schaffen. Jedweder Zwangskontext, der keine notwendige Grundlage beinhaltet, wie einen Leidensdruck beim Klienten, eine ausreichende Behandlungsmotivation, eine Selbst- oder Fremdgefährdung etc., erzeugen in der Regel

Widerstand beim Klienten und machen einen Beziehungsaufbau, der als Wirkfaktor essentiell ist, zumeist obsolet.

Die Vereinbarung von Gesprächen sollte sich grundsätzlich an den Bedürfnissen des Klienten und am Betreuungs- bzw. Behandlungsplan orientieren, deren Grundlage die Zustands- und Prozessevaluation darstellen. Andernfalls ist die Sinnhaftigkeit und Zweckmäßigkeit der Gespräche infrage zu stellen, und wird sich jedenfalls in der Motivation, Offenheit und Transparenz des Klienten niederschlagen.

Es werden daher verpflichtende Gespräche grundsätzlich als nicht sinnvoll erachtet. In Ausnahmefällen, wie zum Beispiel einer explorierten Selbst- oder Fremdgefährdung, erscheint zur Schadensabwendung ein verpflichtender Kontext indiziert.

Die Frage eines angemessenen Zeitraums kann sich nur an den Bedürfnissen und am klinisch-psychologischen Zustandsbildes des Klienten orientieren. Liegen genügend Ressourcen vor, die eine günstige Prognose erlauben und stimmt dieses Zustandsbild des Klienten mit seinem Bild der Selbstwirksamkeit überein, erscheint jedenfalls ein angemessener Zeitraum erreicht worden zu sein. Auch hier liegt in jedem Fall wieder eine Einzelentscheidung vor.

5. Prüfbesuche der Parlamentarischen Bundesheerkommission

5.1 Prüfbesuch bei AUTCON EUFOR ALTHEA

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte vom 17. bis 19. Februar 2025 einen Prüfbesuch bei den Soldatinnen und Soldaten von AUTCON EUFOR ALTHEA im Camp Butmir in Sarajevo durch.

5.1.1 Allgemeines

Der Auftrag von EUFOR ALTHEA ist im Wesentlichen die Stabilisierung der militärischen Aspekte der Friedensabkommen von Dayton und Paris sowie die Stellung militärischer Präsenz, um eine neuerliche Gefährdung des Friedens hintanzuhalten. Das Mandat von EUFOR ALTHEA basiert auf der UN SR Res. 2604 und läuft jeweils im November eines Jahres ab bzw. muss zum Fortbestehen von EUFOR ALTHEA zu diesem Zeitpunkt verlängert werden

5.1.2 Resümee

Der dienstliche Umgang ist korrekt und über alle Dienstgrade hinweg von Respekt gekennzeichnet. Chargen der Infanterie-Kompanie empfinden ihre Heranziehung zu „artfremden“ Hilfs Tätigkeiten (Ausschank, Reinigung etc.) beispielsweise für Auschecker-Veranstaltungen anderer Org-Elemente des AUTCON als unfair. Der Personalfehl an österreichischen Truppenärzten ist erheblich. Entlastung bringt internationales ärztliches Fachpersonal.

Der Wunsch nach einer permanenten Militärseelsorge wird vorgebracht. Zur Zeit des Prüfbesuchs befand sich ein Militärseelsorger für drei Wochen im Einsatzraum. Der Standard der Unterkünfte im Camp Butmir ist in Ordnung und ermöglicht Einzelbelegung. Die Unterbringung der Soldatinnen und Soldaten im Einsatz bei Verlegungen außerhalb des Camps in aufgelassenen bosnischen Kasernen ist wegen desolater sowie hygienischer Verhältnisse unzumutbar. Die HKfz Puch G sind über dreißig Jahre alt und entsprechend defektanfällig. Auch die Sicherheitseinrichtungen entsprechen nicht mehr den aktuellen Standards.

Ad. 5.1.

Zum Resümee ist auszuführen, dass es sich bei den, seitens der Chargen der InfKp als „artfremden“ Hilfstätigkeiten empfundenen Arbeiten, um Tätigkeiten im Rahmen von Veranstaltungen handelte. An diesen Veranstaltungen hatten alle Kontingentsangehörigen nach Vorgaben des Kontingentskommandanten teilzunehmen und diese zu unterstützen. Hierbei wurden jedoch nicht ausschließlich Chargen zu Unterstützungsleistungen eingeteilt, sondern wurden diese Tätigkeiten auch durch Unteroffiziere und Offiziere durchgeführt, wobei sämtliche Kontingentsangehörige (Chargen, Unteroffiziere und Offiziere) lediglich im Anlassfall und bei unabdingbarer Notwendigkeit zu derartigen Unterstützungsleistungen herangezogen wurden. Eine wahrgenommene Benachteiligung von Chargen konnte nicht festgestellt werden.

Grundsätzlich ist sowohl ein permanenter Militärseelsorger als auch ein Militärpsychologe für AUTCON/EUFOR vorgesehen. Limitierender Faktor ist hier, wie auch in anderen Bereichen, das Fehlen an verfügbarem Personal. Da der Grundsatz der Freiwilligkeit bei Auslandseinsätzen zu beachten ist, könnten auch nur jene Personen, also auch Militärseelsorger und Militärpsychologen, in den Einsatzraum entsandt werden, die sich hierfür freiwillig melden. Es wird jedoch seitens des Ressorts, mit unterschiedlichen Maßnahmen, versucht Personal zu gewinnen.

5.2 Prüfbesuch auf dem TÜPI Seetaler Alpe

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte am 24. Juni 2025 einen Prüfbesuch auf dem Truppenübungsplatz Seetaler Alpe durch.

5.2.1 Allgemeines

Der TÜPI Seetaler Alpe ist einer von fünf Truppenübungsplätzen in Österreich neben Allentsteig, Bruckneudorf, Hochfilzen und Lizum/Walchen. Der primäre Zweck des Übungsplatzes besteht in der Unterstützung der Kampfverbände bei der Herstellung ihrer Einsatzbereitschaft. Dafür stehen ein umfangreiches Schieß- und Ausbildungsangebot, aber auch Betreuungs- und Sportmöglichkeiten zur Verfügung, das auch von Verbänden aus dem Ausland gerne in Anspruch genommen wird. Durch Partnerschaften mit den Anrainergemeinden Judenburg und Obdach, Einladungen für die Bevölkerung zu Veranstaltungen wie Erntedankfest, Adventsingen, Tage der offenen Tür und viel Information durch eine Medienkooperation mit einem lokalen Fernsehsender ist es möglich, den intensiven Übungs- und Schießbetrieb friktionsfrei abzuwickeln.

5.2.2 Resümee

Der Befüllungsgrad beträgt 100 %. In den verschiedenen Bereichen, die den Dienstbetrieb auf dem TÜPI unterstützen, werden keine GWD eingesetzt. In den vergangenen Jahrzehnten wurden Mannschaftsunterkünfte, Schulungsgebäude, Soldatenkirche, Krankenrevier, Zufahrtsstraße, und zahlreiche Ausbildungs- und Schießanlagen, wie z.B. Schulschießanlage, Schulgefechtsschießanlage, Biathlonschießplatz sowie Sprengplätze, Centurion-Türme M47 Feste Anlagen, 4cm MK Anlage, Panzerscheibenzuganlage, Panzerklappscheibenanlagen, Handgranatenwurfplätze, Klettergarten, Klettersteig, Peace-Support-Operations Anlagen (Checkpoints, OPs) und Kurzdistanzschießanlagen errichtet. Es existieren fünf Trainingszentren, welche auf die unterschiedlichen Anforderungen von Schießübungen und Ausbildungen für Grundwehrdiener im 3. oder 5. Monat sowie für Personen im Ausbildungsdienst, Kaderanwärterausbildungen und ähnlichen Bereichen ausgerichtet sind. Bislang werden etwa 30 Prozent der Kapazitäten von ausländischen Armeen genutzt, mit steigender Tendenz. Ergänzend zum militärischen Ausbildungsbetrieb steht den Soldatinnen und Soldaten ein umfangreiches Betreuungsangebot zur Verfügung: WLAN, Militärshop samt Geräteverleih, Bogenparcours, Boulderraum, Rasenspielfeld, 2 Kraftkammern, 2 Saunen und ein Mehrzweckplatz. Da einige Unterkunftsgebäude über 50 Jahre alt sind, steht eine Generalsanierung an. Insbesondere die Dächer sind durch die extremen Witterungseinflüsse stark in Mitleidenschaft gezogen, sodass eine Reparatur wirtschaftlich nicht vertretbar ist.

Ein Programm zur Sanierung und Finanzierung wurde bereits genehmigt. Gestartet soll im Jahr 2027 mit Objekt 003 werden. Von der Zentralküche Klagenfurt wird die Finalisierungsküche am TÜPI beliefert. Die moderne Küchentechnik und ein eigens angelegtes Gemüsehochbeet ermöglicht die Zubereitung einer qualitativollen, gesunden und ausgewogenen Verpflegung, die eine hohe Akzeptanz findet. Im ausgewiesenen militärischen Gebiet sind auf markierten Wegen zivile Sportarten wie Skitourengehen, Eislaufen, Wandern und Mountainbiken möglich. Der Einsatz von Technik beim scharfschießenbedingten Absperren führt zu erheblicher Verbesserung der Qualität an Sicherheit und Information (Warnleuchten, Videoüberwachung, elektronische Informationstafeln und Internetpräsenz). Zur Instandhaltung der Wege und Schießanlagen wurde der TÜPI in den letzten Jahren mit modernen Gerätschaften (leistungsfähige Traktoren, Prüfgeräte zur Reparatur von Schießanlagen, Rasenmäher, diverse Sägen) ausgestattet. Die räumliche Erweiterung bestehender Werkstattkapazitäten ist notwendig, um einen reibungslosen, sicheren und effizienten Betrieb der Instandhaltungsarbeiten witterungsunabhängig sicherzustellen.

Ad. 5.2.

Die Würdigung der Leistungen, die durch Soldaten, Zivilbedienstete und Leiharbeitskräfte erbracht werden, aber auch die Feststellungen hinsichtlich der umfangreichen Aufgaben des TÜPIs sowie, dass die Ziele seitens der PBHK unterstützt werden, stellen eine große Anerkennung dar!

Der TÜPI bietet ideale Übungsvoraussetzungen, weshalb er von in- aber auch ausländischen Verbänden gerne in Anspruch genommen wird.

Wie die PBHK treffend festgestellt hat, gibt es eine tatsächliche und der zuständigen Fachdienststelle bereits bekannte Notwendigkeit bezüglich der Erweiterung bereits bestehender Werkstattkapazitäten. Es ist beabsichtigt, nach Maßgabe der budgetären und personellen Ressourcen, dieses Projekt zeitnahe umzusetzen.

5.3 Prüfbesuch bei der 1. AusbKp/HTS

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte am 2. Juni 2025 einen Prüfbesuch bei der 1. Ausbildungskompanie der Heerestruppenschule in der Burstyn Kaserne in Zwölfaxing durch.

5.3.1 Allgemeines

Die Heerestruppenschule sorgt für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Kampf-, Kampfunterstützungs- sowie Führungstruppen und gewährleistet damit eine fundierte Waffengattungsexpertise. Darüber hinaus koordiniert und führt sie grundlegende Arbeiten zur Entwicklung der Fähigkeiten durch, trägt aktiv zur Weiterentwicklung der Waffengattungen bei und stellt Kräfte für Einsätze sowie einsatzgleiche Verpflichtungen bereit. Die HTS betreibt in der Burstyn Kaserne das größte Simulationszentrum des Bundesheeres, das über Taktik-, Gefechts- und Infanteriesimulationssysteme verfügt.

5.3.2. Resümee

Eine wesentliche Herausforderungen für den Ausbildungsbetrieb an der HTS stellt der Mangel an Grundwehrdienern dar, weswegen Ausbildungsvorhaben nicht real geübt werden können, und die derzeit fehlende Verfügbarkeit eigener Ausrüstung wie z.B. neue Sturmgewehre sowie modernster Pandur-Panzerfahrzeuge. Diese Ausrüstungsgegenstände müssen fortlaufend von den Truppen bereitgestellt und ausgeliehen werden, was eine Ausbildung am neuen Gerät erschwert bzw. unmöglich macht. Es stehen insgesamt 150 Betten für Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer zur Verfügung, die einem modernen Standard entsprechen. Die Unterbringung erfolgt in Zwei- bis Dreipersonenzimmern, welche jeweils über eine eigene Sanitärzelle, einen Spind sowie einen Tisch verfügen. Die GWD sind im Objekt 62 untergebracht, das zu einem der ältesten Kreuzbauten im Bundesheer zählt. Die derzeitigen Bedingungen im Objekt 62 sind unzumutbar, gesundheitsgefährdend und ein Hindernis für eine funktionierende Ausbildung. Der Zaun rund um das Kasernengelände entspricht nicht den militärischen Sicherheitsanforderungen, sondern ist ein „Gartenzaun“ mit großen Löchern. Es sind zu wenige Einstellmöglichkeiten für garagierungspflichtige Heeresfahrzeuge vorhanden. Es wurden Blechgaragen als Provisorien errichtet. Gemäß dem Aufbauplan 2032+ sind 2 weitere Garagenhallen geplant.

Ad. 5.3.

Der HTS wurden im Jahr 2025 324 GWD für den Eigenbedarf zugewiesen, was bei 3 Ausbildungskompanien rund 100 GWD pro Kompanie entspricht. Dies entspricht im Jahr 2025 dem Schnitt aller (Ausbildungs-)Kompanien österreichweit.

Zur Feststellung, dass es der HTS an Ausrüstung fehlen würde, darf ausgeführt werden, dass keine „neuen“ Sturmgewehre als Standardwaffen für das ÖBH eingeführt wurden. Eine Variante des StG77, welche vermutlich durch Kursteilnehmer zur HTS mitgenommen wurde, wurde zweckgebunden eingeführt. So wurde das StG77 A1 MOD insbesondere für KPE und Milizsoldaten eingeführt und an die entsprechenden Verbände verteilt.

Die Version StG77 A1 Nightfighter wurde primär für die Nutzung bei den 4 Landbrigaden bestimmt. Es wurde jedoch bereits veranlasst, dass auch die gefechtstechnische Ausbildungseinrichtung (HTS und TherMilAk) über die neuen Systeme verfügen sollte. So wurden an HTS bereits 50 Stück StG 77 A1 MOD ausgeliefert und 50 Stück StG 77 A1 Nightfighter zugewiesen. Für die Verteilung in die einzelnen Institute zeichnet sich Kdo HTS verantwortlich.

Die baulichen Zustände des gegenständlichen Objektes sind bekannt und werden bereits, aufgrund des schlechten Gebäudezustandes, laufend punktuelle Sanierungsmaßnahmen umgesetzt. Für eine allumfassende Verbesserung der Bausubstanz wäre eine ganzheitliche Sanierungen oder ein Neubau notwendig. Diese möglichen Maßnahmen wurden zwischenzeitlich bereits einer Prüfung unterzogen und gelangte man zu dem Ergebnis, dass, unter der Beachtung der Wirtschaftlichkeit und des Faktors Zeit, ein Neubau des Objektes 61 und 62 notwendig ist. Aufgrund der baulichen Zustände, wäre geplant mit Objekt 61 zu beginnen.

Im Zusammenhang mit dem baulichen Zustand des Objekt 62 wird, bis hier mit der Umsetzung eines Neubaus begonnen werden kann, weiterhin versucht durch punktuelle Maßnahmen eine Verbesserung des baulichen Zustandes herbeizuführen. Weiters werden, zur Verbesserung der Bedingungen, mögliche Übergangslösungen, wie z.B. die Errichtung von Containern, derzeit geprüft und wird versucht diese schnellstmöglich umzusetzen.

Darüber hinaus wurden, im Zusammenhang mit der Unterbringung, umgehend folgende Sofortmaßnahmen getroffen:

1. Keine weitere Heranziehung des Obj. 62 zum Zwecke der Unterbringung von GWD bzw. Kadern sowie als Lagerfläche
2. Temporäre Unterbringung von GWD Kontingenten an anderen Standorten nach Möglichkeit in räumlicher Nähe (Nachbargarnisonen) zur Kaserne ZWÖLFAXING. Die Unterbringung von Lehrgangsteilnehmern erfolgt kostenpflichtig über externe Unterkunftsanbieter.

Diesbezügliche Planungen wurden in Verbindung mit den betroffenen Dienststellen bereits veranlasst.

3. Entsprechende Priorisierung des Neubaus im Bereich der Infrastruktur-Planungen

5.4 Prüfbesuch bei der FüUS

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte am 22. April 2025 einen Prüfbesuch bei der Führungsunterstützungsschule in der Starhemberg Kaserne in Wien durch.

5.4.1 Allgemeines

Die FüUS besteht aus den Organisationselementen Grundlagenabteilung, Institut FM & IKT, Cyber & Elektronische Kampfführung zur Drohnenabwehr. Ihre Kernaufgaben sind die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Soldatinnen und Soldaten sowie Zivilbediensteten des Bundesheeres. Aufgrund der steigenden Anforderungen an den Cyberbereich wird die FüUS in die Cyber- und Informationstruppschule transformiert. Im Zuge dessen erfolgt eine Erweiterung der Aufgabenstellung in fünf Waffengattungen: IKT Truppe, Cyber Truppe, EloKa Truppe, Kommunikationstruppe und PsyOps Truppe. Das erfordert ein Aufwachsen des Personals auf das 2,5-fache inklusive Miliz.

5.4.2. Resümee

Der Personalbefüllungsgrad beträgt etwa 80 %, was zu einer Mehrbelastung führt, die teilweise nur unzureichend finanziell abgegolten wird. Die Ausbildung und Verwendung der Grundwehrdiener als „Cyber-GWDs“ erfolgt wegen unzureichender PC-Ausstattung nur eingeschränkt (ein PC für 4 GWD). Der Geschmack und die Bekömmlichkeit der Verpflegung mittels Cook-and-Chill wird kritisiert. Beliebte Hauptspeisen werden nicht durchgehend angeboten und Nachspeisen fehlen gänzlich.

Die größte Herausforderung ist die Verbesserung der baulichen Infrastruktur. Ein Verkauf der Kaserne steht seit 1974 im Raum, weshalb bisher lediglich anlassbezogene, zwingend notwendige Instandsetzungsmaßnahmen durchgeführt wurden. Bisher erfolgten weder eine Notsanierung der Kaserne noch eine Generalsanierung oder die Errichtung eines Erweiterungsbaus. In der Folge kam es zu einer fortschreitenden Verschlechterung des baulichen Standards: Bröckelnde Fassade, undichtes Dach, beengte und veraltete Unterkünfte, Schimmelstellen in Stiegenhaus und Nassräumen, instabiles Stiegengeländer, nicht klimatisierter Lehrsaal, feuchter Keller, abblätternde und undichte Fenster. Den GWDs stehen beengte 8- bis 12-Mann Zimmer mit veralteten Metallstockbetten zur Verfügung und sie können ihre Ausrüstung in den zu kleinen Metallspinden nicht zur Gänze unterbringen. Es gibt eine unzureichende Anzahl an Duschräumen und keine eigenen Sanitäreinrichtungen für Soldatinnen und weibliche Zivilbedienstete. 39 Naturalwohnungen in Objekt 4 stehen leer, die nicht für die dringend benötigte Unterbringung von Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern genutzt werden können. Die Starhemberg Kaserne verfügt über keine Truppenambulanz, sodass für eine militärärztliche Behandlung ein hoher zeitlicher Fahraufwand erforderlich ist. Die Übersiedelung der FüUS und ein Neubau in der Vega-Payer-Weyprecht Kaserne ist in Aussicht genommen. Die Ungewissheit über den zukünftigen Standort der FüUS belastet das Personal.

Ad. 5.4.

Zur Feststellung, dass der Personalbefüllungsstand von 80% zu einer Mehrbelastung führt, die teilweise jedoch nur unzureichend finanziell abgegolten wird, darf wie folgt Stellung genommen werden:

Eine besoldungsrechtliche Abgeltungen für höherwertige Verwendungen ist für Beamte und Vertragsbedienstete in den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen – GehG und VBG – normiert. Im Sinne des Legalitätsprinzips nach Art. 18 B-VG erfolgt die monetäre Abgeltung durch die Dienstbehörden bzw. Personalstellen entsprechend der nachfolgend – etwas vereinfacht dargestellten – Übersicht:

Beamte:

- höherwertige Verwendung bis zu einer Dauer von 28 Tagen: keine Abgeltungen
- höherwertige Verwendung in der Dauer von mindestens 29 aufeinanderfolgenden Tagen:
 - ✓ Verwendungsabgeltung gemäß § 38 (AllgVerwD) bzw. § 96 (MilD) GehG für eine Verwendung auf einem Arbeitsplatz einer höheren Verwendungsgruppe: Abgeltung mittels (halbem oder vollem) Vorrückungsbetrag.
 - ✓ Funktionsabgeltung gemäß § 37 (AllgVerwD) bzw. § 95 (MilD) GehG für eine Verwendung auf einem gegenüber der eigenen Funktionsgruppe um mindestens zwei Funktionsgruppen höher zugeordneten Arbeitsplatz: Abgeltung mittels (halbem oder vollem) Vorrückungsbetrag.
- höherwertige Verwendung für einen sechs Monate überschreitenden Zeitraum:
 - ✓ Verwendungszulage gemäß § 34 (AllgVerwD) bzw. § 92 (MilD) GehG für die Verwendung auf einem Arbeitsplatz einer höheren Verwendungsgruppe: Abgeltung mittels der in leg. cit. angeführten €-Beträge.
 - ✓ Ergänzungszulage gemäß § 36b (AllgVerwD) bzw. § 94a (MilD) GehG für die Verwendung auf einem Arbeitsplatz, wenn auf diesem ein höherer Monatsbezug gebühren würde: Abgeltung in der Höhe des Unterschiedes zwischen eigener und jeweils höherer Funktionszulage.

Vertragsbedienstete:

- höherwertige Verwendung für einen Zeitraum bis zu sechs Monaten: keine Abgeltung
- höherwertige Verwendung für einen sechs Monate überschreitenden Zeitraum:
 - ✓ gemäß § 71 VBG gebührt das Monatsentgelt der höheren Entlohnungsgruppe,
 - ✓ gemäß § 73 VBG gebührt bei Zuordnung des Arbeitsplatzes zu einer höheren Bewertungsgruppe, eine höhere Funktionszulage.

Eine Änderung dieser Rechtsgrundlagen fällt nicht in den ho. Zuständigkeitsbereich und müsste durch das zuständige Ressort eine Evaluierung und Änderung der jeweiligen Rechtsgrundlagen vorgenommen werden.

Allgemein ist zum Besetzungsgrad der systemisierten Arbeitsplätze anzumerken, dass dieser im Bereich der FüUS grundsätzlich über dem allgemeinen Besetzungsgrad liegt. Jedoch ist gerade im Bereich der Offiziere ein Personaldefizit gegeben. Mit der Einführung der Mil-IKTFü-Offiziere soll diesem Umstand nachhaltig entgegengewirkt werden. So ist bereits 2025 ein ausmusternder Offizier dieses FH-BaStG für die FüUS vorgesehen, vier weitere werden in die FüUB ausmustern und so den Fachbereich der IKT stärken.

Cyber-GWD absolvieren den Ausbildungsgang für Funktionssoldaten. Die waffengattungsspezifische Ausbildung zum Cyber-GWD erfolgt im Wesentlichen im Ausbildungsabschnitt „*Funktionssoldatenausbildung (FktSAusb)*“.

Neben allgemeinen Ausbildungszielen stellt die Cyber-Basisausbildung den fachspezifischen Kern der Cyber-GWD-Ausbildung dar. In dieser Ausbildung werden folgende Inhalte vermittelt:

- Information über relevante Rechtsgrundlagen
- IKT-Sicherheitsbelehrung
- Grundlagen IKT-Sicherheit
- Einweisung SMN
- Vertiefungsgebiet/Spezifische Ausbildungen
- S6-Cybergehilfe

Die Ausbildungsziele und -inhalte entsprechen den derzeit geltenden Durchführungsbestimmungen. Durch die laufende Fähigkeitsentwicklung und -weiterentwicklung werden diese Inhalte und Ziele laufend evaluiert und angepasst.

FüUS verfügt derzeit über 5 Cyber-GWD-Arbeitsplätze. Jedem Arbeitsplatz ist je ein SMN-Standrechner zugeordnet, über die die FüUS auch verfügt und mit denen die Cyber-GWD arbeiten. Im Zuge der Weiterentwicklung der GWD-Ausbildung, aber auch um die Weiterentwicklung der Waffengattung Cyber voranzutreiben, werden die verantwortlichen Ausbilder immer wieder zu Schulungen und Weiterbildungen im In- und Ausland entsendet. Jeder Wissenserwerb findet unmittelbar in der Evaluierung der GWD-Ausbildung, der Kader-Ausbildung aber auch in der Entwicklung der Waffengattung seinen Niederschlag.

Zusätzlich werden vor der Beendigung des GWD als Cyber-GWD Befragungen durchgeführt, deren Ergebnisse unmittelbar in die Planungen und Vorbereitungen der folgenden Cyber-GWD-Ausbildung fließen.

Somit ist eine ausreichende PC-Ausstattung eines jeden Cyber-GWD sichergestellt und wird auch auf eine ständige Evaluierung, Weiterentwicklung und Verbesserung der Ausbildung großen Wert gelegt.

Seitens der PBHK wurde u.a. festgestellt, dass die Verpflegung mittels Cook-Chill kritisiert wurde und beliebte Hauptspeisen nicht durchgehend zur Verfügung standen bzw. Nachspeisen gänzlich fehlten.

Um mögliche Misstände abzustellen und eine Verbesserung von tatsächlichen Mängeln im Bereich der Verpflegung sicherzustellen, fand eine fachdienstliche Aufsicht, während der gesamten Zeit der Essensausgabe, in der FinalKü der STARHEMBERG-Kaserne statt. Am Tag der Fachdienstaufsicht standen, neben einer Suppe, noch Schweineschnitzel, Hühner Cordon-Bleu, Toastlangos und Bohneneintopf auf dem Speiseplan. Darüber hinaus standen noch Obst und Joghurt als Nachspeise zur freien Verfügung. Sämtliche Gerichte, die als Vor- oder Hauptspeise gereicht wurden, waren ausreichend warm. Generell ist es so, dass die Verpflegsteilnehmer sich frei vom angebotenen Essen bedienen und sich so nach den eigenen Wünschen, Vorstellungen und Präferenzen, ihre Verpflegung zusammenstellen können. Dabei kann es gegen Ende der Essensausgabe vorkommen, dass nicht alle Komponenten der angebotenen Gerichte, die täglich in der Zeit von 11 bis 12.30 Uhr angeboten werden, mehr verfügbar sind. Jedoch steht auch dann ausreichend Verpflegung zur Verfügung.

Im Zuge der Durchführung der Fachaufsicht fand auch ein Gespräch mit dem LtrFinalKü statt und wurden folgende Maßnahmen beschlossen:

- 8-Wochenspeiseplan mit 3 Mittagsmenüs im Verantwortungsbereich der RegKü/MilKdo W. Die Vorgaben der MWV-V (Militärwirtschaftliche Verwaltungsweisung – Verpflegung) hinsichtlich Hauptkomponenten, Suppen, Beilagen, Salatbuffet, Obstbuffet und Desserts.
- Die Verbesserung des Bestellprozesses (Verpflegsstärke, Prozentsätze der Menüs) FinalKü/RegKü abgestimmt auf die Bedürfnisse der Bedarfsträger.
- Die Verpflegszuschläge (VZ) bei Übungen. Die VZ wird in Form von Kaltverpflegung (Schokoriegel, Schnitten etc.) ausgegeben. In der Zusammensetzung der Kaltverpflegung werden die Soldatenvertreter vermehrt eingebunden.
- Überwachung der Essensausgabe und die Festlegung von Essenszeiten, abgestimmt mit dem Bedarfsträger. Dadurch kann gestaffelt für die jeweilige Verpflegsstärke finalisiert werden und eine Qualitätsverbesserung erreicht werden.

Das Ressort ist ständig bemüht, im Einklang mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln, erforderliche Renovierungs- bzw. Sanierungsarbeiten durchzuführen. Diesbezüglich existieren auch entsprechende Pläne, die auch mittel- bis langfristig geplante Entwicklungen berücksichtigen, um so eine optimale und zweckdienliche Ressourcenplanung zu ermöglichen. Betreffend der Liegenschaft STARHEMBERG-Kaserne ist mittelfristig eine Veräußerung der Liegenschaft vorgesehen und liegt bereits eine gesetzliche Ermächtigung vor, weshalb gem. der verfügbaren Raumordnung für WIEN im Sinne des Grundsatzes der zweckmäßigen und sparsamen Verwendung von öffentlichen Ressourcen, von umfangreichen Investitionen abgesehen wird.

Abgesehen davon werden infrastrukturelle Maßnahmen, die in unmittelbarer Verbindung zur Raumordnung WIEN stehen sowie dringende Sanierungs- und Adaptierungsmaßnahmen jedenfalls im erforderlichen Ausmaß einer Realisierung zugeführt.

5.5 Prüfbesuch bei der FlWft 2 und beim ÜbwGschw

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte am 25. Juni 2025 bei der Fliegerwerft 2 und beim Überwachungsgeschwader am Fliegerhorst Hinterstoisser in Zeltweg einen Prüfbesuch durch.

5.5.1 Allgemeines

Die Fliegerwerft 2 ist zuständig für alle Flugzeuge der Typen Eurofighter, Pilatus PC-7 "Turbo Trainer" und Diamond DA40. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Werft sorgen auch für die Wartung der Lenkwaffen, instandsetzungswürdiger Ersatzteile, verschiedener Bodengeräte, Prüf- und Messmittel, sowie der Bodenanlagen des Militärflugplatzes in Zeltweg. Das Überwachungsgeschwader betreibt den Abfangjäger Eurofighter Tranche 1. Außerdem verfügt der Verband über eine Wachstums- und Ausbildungskompanie, eine Stabs- und eine Flugbetriebskompanie, die Militärflugleitung Zeltweg sowie das Ausbildungs- und Simulationszentrum im Fliegerhorst Hinterstoisser in Zeltweg. Mit diesen Organisationselementen stellt das Überwachungsgeschwader die Ausbildung und den Flugbetrieb sicher.

5.5.2. Resümee

Beim Überwachungsgeschwader beträgt der Besetzungsgrad etwa 77 %. Aufgrund des Personalmangels ist eine permanente Einsatzbereitschaft nicht möglich. Der geringe Personalstand führt zu einer hohen monatlichen Mehrbelastung. Die beste Möglichkeit zur Personalwerbung bietet die Veranstaltung AIRPOWER. Kaderanwärter ersuchen um Berücksichtigung der dienstlichen Leistungsbeurteilung im Rahmen der psychologischen Auswahltestung beim HPA, um interessiertes und qualifiziertes Personal nicht vorzeitig an zivile Arbeitgeber zu verlieren. Der Besetzungsgrad der Fliegerwerft 2 beträgt ca. 70 %. Für große berufliche Verunsicherung unter den Soldatinnen und Soldaten des Überwachungsgeschwaders und der Fliegerwerft 2 sorgt das Hinauszögern von Entscheidungen für die Beschaffung von Nachfolgemodellen für auslaufende Flugzeugmodelle.

Ad. 5.5

Österreich hat das Recht und die Pflicht, seine Grenzen und sein Staatsgebiet zu schützen, dies betrifft auch den Luftraum. Der österreichische Luftraum ist in Bezug auf Souveränität, Wirtschaft und Landesverteidigung von entscheidender Bedeutung. Drohnen, Raketen und Hyperschallwaffen können Angriffe jederzeit ermöglichen. Der Krieg in der Ukraine und die

Konflikte im Nahen Osten zeigen: Nur ein Land mit moderner Luftverteidigung kann seine Bevölkerung und die zivile Infrastruktur schützen. Moderne Luftverteidigung kann im Ernstfall Angriffe abwehren und die Einsatzfähigkeit des Österreichischen Bundesheeres sichern. Österreich muss daher über die reine Luftraumüberwachung hinausgehen und ein mehrschichtiges Luftverteidigungssystem aufbauen.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Zusammenarbeit von bemannten und unbemannten Systemen – das sogenannte Manned-Unmanned Teaming –, bei dem Kampfflugzeuge und Drohnen gemeinsam eingesetzt werden, um die Verteidigung noch wirksamer zu machen. Als neutraler Staat kann sich Österreich nicht auf den Schutz durch andere Staaten verlassen. Nur eine eigene, moderne Luftverteidigung kann im Ernstfall Angriffe abwehren, die Bevölkerung und kritische Infrastruktur schützen und die Einsatzfähigkeit des Österreichischen Bundesheeres sichern. Da diese Aufgaben derzeit nur eingeschränkt erfüllt werden können, müssen die aktuellen Fähigkeitslücken geschlossen und eine moderne Luftverteidigung aufgebaut werden.

Die Luftstreitkräfte müssen im Rahmen des Aufbauplans ÖBH 2032+ ein klares Schwergewicht auf den Aufbau der luft- und bodengestützten Luftverteidigung legen, um den österreichischen Luftraum und die Bevölkerung vor Angriffen zu schützen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Ersatz der derzeit genutzten 15 Eurofighter, die Mitte der 2030er Jahre ihr Lebenszeitende erreichen, durch 36 moderne überschallschnelle Kampfflugzeuge mit weitreichenden Radarlenk Waffen.
- Beschaffung von zwölf Advanced Jet Trainer/Fighter Attack, die auch über Luft-Boden- und Luft-Luft-Fähigkeiten verfügen, die überschallschnellen Kampfflugzeuge im Einsatz unterstützen und ergänzen und die Militäripilotenausbildung während der Einsatzvorbereitung ermöglichen.
- Die Kampfflugzeuge müssen zur längeren Durchhaltefähigkeit über Luftbetankungsfähigkeit verfügen. Die Betankung erfolgt durch das bereits in Beschaffung befindliche Lufttransportsystem C-390M.

Zum Personalstand ist anzumerken, dass der tatsächliche Bestzungsgrad 86% beträgt, da ein Teil der Arbeitsplätze nicht mehr nachbesetzt bzw. zur Streichung vorgesehen ist.

Seitens des HPA werden diverse psychologische Prüfverfahren durchgeführt. Im Rahmen der allgemeinen psychologischen Kadereignungsprüfung werden die meisten Bewerber seitens des HPA getestet und ist dabei jetzt schon die Heranziehung von Unterlagen, wie beispielsweise Leistungsbeurteilungen, zur Feststellung der Eignung dezidiert vorgesehen. Somit werden bereits jetzt u.a. dienstliche Leistungsbeurteilungen berücksichtigt.

5.6 Prüfbesuch bei einer Übung der JgKp Reaktionsmiliz/JgB 26

Die Parlamentarische Bundesheerkommission führte bei einer Übung der JgKp Reaktionsmiliz/JgB26 am 17. September 2025 am TÜPI Allentsteig einen Prüfbesuch durch.

5.6.1 Allgemeines

Die Reaktionsmiliz verfügt über einen erhöhten Bereitschaftsgrad und kann ohne wesentliche Einsatzvorbereitungen österreichweit eingesetzt werden. Nach einer Aufbietung rücken die Soldaten innerhalb von 48 Stunden bei ihrer Einheit ein. Es folgt eine kurze Phase der Formierung und Einsatzvorbereitung, anschließend ist ein Einsatz von bis zu drei Monaten vorgesehen.

5.6.2. Resümee

Der Befüllungsgrad der JgKp Reaktionsmiliz des JgB26 beträgt etwa 20 %. Die Kaderfunktionen sind weitestgehend besetzt. Bei den Mannschaftsdienstgraden ist der Personalfehl infolge fehlender Freiwilligenmeldungen gravierend. Aus diesem Grund wurde die Reaktionsmiliz-Übung am TÜPI A mit Grundwehrdienern im Zuge der Abschlussübung ihres Präsenzdienstes als Fülltruppe absolviert. Die hohe Übungsdichte kann von Soldaten der Reaktionsmiliz, solange sie studieren, infolge von Vorausplanung gut vereinbart werden. Nach dem Einstieg in das Berufsleben ist diese Abkömmlichkeit ob beruflicher Verpflichtungen schwer umsetzbar.

Ad. 5.6.

Ziel, der im Jahr 2024 eingeführten Reaktionsmiliz, ist es vor allem die Formierung präsenzter Reaktionskräfte zu unterstützen und zeichnet sie sich durch die rasche Einsatzbereitschaft aus. So haben die Organisationselemente der Reaktionsmiliz spätestens 48 Stunden nach Alarmierung/Teilaufbietung mit der Formierung zu beginnen und, nach einer anschließenden kurzen Einsatzvorbereitung, spätestens 7 Tage nach Aufbietung/Alarmierung in den Einsatz zu gehen. Diese kurze Einsatzvorbereitung, und die damit verbundene rasche Verfügbarkeit, unterscheidet die Reaktionsmiliz wesentlich von der regulären Miliz.

Es kann nicht nur auf Einzelpersonen, die der Reaktionsmiliz angehören, zurückgegriffen werden, sondern sollte auch eine als Reaktionsmiliz designierte Einheit bzw. ein solches Organisationselement auf Basis des § 23a WG 2001 „Einsatz- und Aufschubpräsenzdienst sowie außerordentliche Übungen“ zum Einsatz kommen können.

Die Dauer des Einsatzes ist jedoch nicht auf drei Monate beschränkt, sondern hängt diese vielmehr von der Art und Intensität des Einsatzes sowie dem damit verbundenen Kräftebedarf ab. Daher ist die Einsatzdauer der Reaktionsmiliz zeitlich nicht beschränkt.

Mit 1. Jänner 2024 wurde mit der Aufstellung der Reaktionsmiliz mit jeweils 1 Jägerkompanie beim JgKp/12 sowie JgKp/26 und einem motorisierten Aufklärungszug beim AAB4 begonnen. Mit Dezember 2025 wurde die Weisung zur weiteren Ausrollung der Reaktionsmiliz,

vorerst mit einer weiteren JgKp/WEST und einem SOFet/JaKdo für 2026 und weiteren OrgEt ab 2027 verfügt. Der Aufbau der JgKp/WEST erfolgt stufenweise, vorerst mit 1 JgZg bei JgB23. Mit 1. April 2026 ist der Beginn der Beorderungen bei diesen neuen Organisationselementen vorgesehen.

Um den Befüllungsgrad zu erhöhen wurden die Werbemaßnahmen, mit Priorität bei den Mannschaftsfunktionen, intensiviert. Zur Unterstützung wurde seitens der zuständigen Fachabteilung ein Kommunikationskonzept zur Umsetzung der Reaktionsmiliz erstellt und fokussieren sich die Werbemaßnahmen mit Schwergewicht auf die Mannschaftsdienstgrade. Neben umfangreichen Informationskampagnen, die unter anderem Schaltungen in Zeitschriften, Vorträge und eine Infooffensive zum Thema „Miliz“ beinhalten, wurde auch eine eigene Website geschaffen. Auf dieser finden sich Informationen zur Reaktionsmiliz, Kontaktdaten sowie gesuchte Funktionen, aber auch die Möglichkeit zur Freiwilligenmeldung.

Eine wesentliche Hürde für die Aufnahme in die Reaktionsmiliz war die Feststellung der Eignung (medizinisch, psychologisch, körperlich). Mit Dezember 2025 wurde die seit Projektbeginn angewandte Form der Feststellung der Eignung wesentlich erleichtert und als „Eignungsfeststellung“ (und nicht mehr als Eignungsprüfung) erlasskonform definiert.

Im Kern gilt ab Jänner 2026:

Die medizinische Eignung wird durch den Truppenarzt und nicht mehr, wie zuvor, durch die Stellungsstraße festgestellt.

Es werden nachfolgende militärärztliche Untersuchungen als geltend angesehen, sofern diese max. 3 Jahre alt sind (Anrechenbarkeiten)

- Stellungsuntersuchung (maximal drei Jahre alt)
- Einstellungsuntersuchung zum GWD und AD
- Entlassungsuntersuchung aus dem GWD und AD
- medizinische Eignungsuntersuchung im Rahmen der Eignungsprüfung
- EignUnt AusIE (Auslandseinsatz bzw. als KPE-wiederkehrende Eignungsuntersuchung)

Eine psychologische „Erst- bzw. Folgeeignung“ ist im Normablauf nicht mehr beabsichtigt. Ausnahme: Verdachtsmomente/anlassbezogen.

Es sind – entgegen den ursprünglichen Bestimmungen – keine Folgefeststellungen mehr vorgesehen. Die Aufnahmekriterien stellen eine wesentliche Erleichterung, sowohl für die Miliz, als auch für die Verbände in der Administration dar.

6. Weitere Themen

6.1 Miliz

Unter Bezugnahme auf den Jahresbericht Miliz 2024 erläuterte der Milizbeauftragte im Rahmen der Tagung der Parlamentarischen Bundesheerkommission am 20. Mai 2025 im Palais Epstein die Fortschritte und Verbesserungen im Milizbereich sowie seine Schwerpunkte im Jahr 2025 wie zum Beispiel: Verbesserung des Milizservices, Aufnahme der Milizoffiziersausbildung in den NQR – Nationaler Qualifikationsrahmen, Verschränkungen in der Einsatzorganisation und die Umsetzung der EF-Ausbildung.

Die Miliz bildet die Basis der militärischen Landesverteidigung. Der Aufbauplan 2032+ sieht für die Miliz die gleiche Organisation, Ausstattung und Aufgabenzuordnung wie bei präsenten Kräften vor, um eine reaktionsschnelle und nachhaltige militärische Landesverteidigung zu gewährleisten.

6.1.1 Personelle Einsatzbereitschaft

Im Bereich der Chargen und Mannschaften stellt die Aufbringung kein Problem dar, wenn befristet Beordnete (keine Übungspflicht) berücksichtigt werden. Von den ca. 33.000 Milizsoldaten sind ca. 21.000 unbefristet beordert und somit übungspflichtig. Weitere 12.000 Milizsoldaten sind befristet beordnete Soldaten. Trotz jahrelanger Steigerung der Anzahl an unbefristet beordneten Soldaten im Milizstand auf derzeit ca. 21.000 sind verstärkte Werbemaßnahmen und proaktive Betreuung notwendig.

Die größte Herausforderung bleibt die personelle Einsatzbereitschaft mit dem Ziel, die Einsatzorganisation in den nächsten 10 Jahren auf 110 % zu befüllen. Vor allem die Erstbefüllung bereitet Schwierigkeiten, die Nähr- und Ersatzrate konnte im Jahr 2024 hingegen erreicht werden. Der Gesamtbedarf an unbefristet beordneten Milizsoldaten beläuft sich auf 3.368 jährlich, wobei die derzeitige Abdeckung bei ca. 66 % liegt.

Für die Offiziere des Milizstandes besteht ein Bedarf von jährlich 409, der jedoch nur zu rund 54 % gedeckt wird. Das Durchschnittsalter ist hoch und mit steigender Tendenz. Nachwuchs fehlt.

Bei den Unteroffizieren des Milizstandes liegt der Bedarf bei 958 jährlich. Die Bedeckung beträgt lediglich 35 %. Das Durchschnittsalter ist ebenfalls hoch.

Bei den Chargen des Milizstandes, die einen jährlichen Bedarf von 2.001 aufweisen, wird eine Abdeckung von 83 % erreicht.

Erfolgreich ist das Modell 6+3 (6 Monate Grundwehrdienst plus 3 Monate Funktionsdienst), sodass keine Grundwehrdiener im sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz eingesetzt werden müssen. Anfang 2025 befanden sich 343 Milizsoldaten im sihpol AssE Migration sowie 84 Milizsoldaten im sihpol AssE Raum und Objektschutz.

Im Jahr 2024 stellte die Miliz durchschnittlich 44 % der Soldaten im AusIE (ca. 245).

6.1.2 Servicierung

Die Arbeitsplätze der UO-Milizsachbearbeiter weisen eine niedrige Arbeitsplatzwertigkeit auf, meist GL oder FG 1. Diese unattraktive Wertigkeit steht einem längerfristigen Verbleib am Arbeitsplatz entgegen. Dadurch kann keine langfristige, kompetente Betreuung und Servicierung sichergestellt werden.

6.1.3 Materielle Einsatzbereitschaft

Der Aufbauplan 2032+ sieht eine Vollausrüstung der Einsatzorganisation vor, die nur unter Beibehaltung des Budgetpfads konsequent umgesetzt werden kann.

Nach wie vor sind ressourcenaufwändige Dispositionsmaßnahmen notwendig, um das militärische Gerät bei Milizübungen zur Verfügung zu haben.

6.1.4 Miliz und Wirtschaft

Die Umfassende Landesverteidigung ist die Basis zur Hebung des Wehrwillens der gesamten Gesellschaft. Der Arbeitgeber spielt eine wesentliche Rolle, ob Miliztätigkeiten im erforderlichen Ausmaß stattfinden können. Eine Bewusstseinsbildung in der Wirtschaft und Gesellschaft ist notwendig, um das Wissen um den zusätzlichen Wert, den ein Soldat im Milizstand miteinbringen kann, deutlich zu machen.

Im Jahr 2024 konnte unter anderem die Aufnahme der Milizunteroffiziersausbildung (Grund- und Stabsausbildung) in den NQR (Nationaler Qualifikationsrahmen), die Milizoffiziersausbildung mit ECTS und die Einführung einer Milizausbildungsvergütung erreicht werden. Durch die Milizausbildungsvergütung können Soldaten im Milizstand qualifizierte zivile Weiterbildungen absolvieren und einen wirtschaftlichen Nutzen für

den Arbeitgeber und Arbeitnehmer erbringen. 2025 ist die Aufnahme der Milizoffiziersausbildung in den NQR beabsichtigt.

Eine positive Entwicklung gab es unter anderem bei der Beseitigung sozialrechtlicher Nachteile aus dem Kinderbetreuungsgeldgesetz und Familienzeitbonusgesetz, der rechtlich verbindlichen Urlaubsregelung für Waffenübende, Funktionsdienstleistende und der Einführung einer Milizausbildungsvergütung für eine zivile berufliche Weiterbildung.

Verluste beim Kinderbetreuungsgeld und Familienbonus durch Präsenzdienstleistung wurden beseitigt. Die Lösung konnte im Wehrrechtsänderungsgesetz über den Härteausgleich erreicht werden.

Keine Lösung konnte für folgende arbeits- und sozialrechtliche Nachteile infolge der Präsenzdienstleistung erzielt werden: Mögliche Pensionsnachteile aus pauschaler Bemessungsgrundlage, keine Berücksichtigung der Präsenzdienstzeiten beim besonderen Ausgleichszulagenrichtsatz der Mindestpension, vorzeitige abschlagsfreie Alterspension für Langzeitversicherte und der Frühstarterbonus. Anzumerken ist, dass infolge ressortübergreifenden Zuständigkeiten diese Nachteile seitens BMLV nicht alleine behoben werden können.

6.1.5 Sozialrechtliche Aspekte

Eine positive Entwicklung gab es unter anderem bei der Beseitigung sozialrechtlicher Nachteile aus dem Kinderbetreuungsgeldgesetz und Familienzeitbonusgesetz, der rechtlich verbindlichen Urlaubsregelung für Waffenübende, Funktionsdienstleistende und der Einführung einer Milizausbildungsvergütung für eine zivile berufliche Weiterbildung.

Verluste beim Kinderbetreuungsgeld und Familienbonus durch Präsenzdienstleistung wurden beseitigt. Die Lösung konnte im Wehrrechtsänderungsgesetz über den Härteausgleich erreicht werden.

Keine Lösung konnte für folgende arbeits- und sozialrechtliche Nachteile infolge der Präsenzdienstleistung erzielt werden: Mögliche Pensionsnachteile aus pauschaler Bemessungsgrundlage, keine Berücksichtigung der Präsenzdienstzeiten beim besonderen Ausgleichszulagenrichtsatz der Mindestpension, vorzeitige abschlagsfreie Alterspension für Langzeitversicherte und der Frühstarterbonus. Anzumerken ist, dass infolge ressortübergreifenden Zuständigkeiten diese Nachteile seitens des BMLV nicht alleine behoben werden können.

Ad. 6.1

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 Beordneten abgedeckt werden.

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

Um die Miliz zu attraktivieren wurden seitens des Ressorts bereits Anreizmaßnahmen in Form von Prämiensystemen geschaffen und erforderliche Gesetzesänderungen initiiert und auch umgesetzt. 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.

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 Milizsachbearbeiter würde dazu führen, dass aktuell der hohen Personalfuktuation entgegengewirkt und damit auch eine stringendere Betreuung der Milizangehörigen sichergestellt werden könnte. Die Aufwertung von Arbeitsplätzen liegt aber nicht im Zuständigkeitsbereich des BMLV.

Ziel ist und bleibt die Herstellung der materiellen Vollausrüstung der Miliz und soll eine Vollaussstattung mit 2032 erreicht werden.

Die Akzeptanz der Miliztätigkeit sowohl im privaten und familiären Bereich als auch im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich ist ausbaufähig. Für eine breite Akzeptanz ist es unumgänglich, die geistige Landesverteidigung verstärkt in den Fokus zu rücken, aber auch der Wirtschaft und der Gesellschaft bewusst zu machen, welches zusätzliches Wissen und welche Fähigkeiten Soldaten im Milizstand beruflich aber auch gesellschaftlich miteinbringen können.

Es ist jedoch erfreulich, dass mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2024 (WRÄG 2014) eine Reihe von Neuerungen, die allesamt darauf abzielen, sozialversicherungsrechtliche Benachteiligungen für Präsenz- und Ausbildungszeiten zu beseitigen, umgesetzt werden konnten.

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.

Hingegen ist es für derzeit noch bestehende arbeits- und sozialrechtlichen Nachteile, die dem Ressort bekannt und bereits mehrfach thematisiert wurden, notwendig, dass für die Beseitigung dieser ein ressortübergreifender politischer Konsens gefunden wird, denn hierbei handelt es sich um Materien, 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.

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 Personalentwicklung

Die Leiterin SII-GDPräs sowie der Leiter Personalführung und Entwicklung informierten bei der Tagung PBHK am 20. Mai 2025 im Palais Epstein über die Personalentwicklung im Bundesheer.

6.2.1 Personalstandentwicklung 2020 bis 2025

Die Personalsituation hat sich in nahezu allen militärischen Bereichen rückläufig entwickelt. Im Berichtsjahr ist eine Verbesserung der Personalsituation feststellbar.

6.2.1.1 Berufsoffiziere

Zwischen 2020 und 2025 sank deren Zahl um 8,8 %. Derzeit liegt der Besetzungsgrad der Berufsoffiziere bei ca. 72 %. Diese strukturelle Unterdeckung führt unmittelbar zu einer Mehrbelastung und beeinträchtigt mittelfristig die Führungsfähigkeit und Durchhaltefähigkeit.

Um den Bedarf zu decken, ist eine deutliche Steigerung der Ausbildungskapazitäten notwendig. Prognosen zufolge kann ab dem Jahr 2029 mit einem nachhaltigen Aufwärtstrend gerechnet werden – vorausgesetzt, es gelingt, jährlich mindestens 120 Offiziere in der MBO2-Kategorie auszubilden.

Im Bereich IKT ist durch den ersten Ausmusterungsjahrgang IKT-MBO2 im September 2025 ein spürbarer Zulauf von Personal mit Führungsqualifikationen zu verzeichnen. Die Attraktivität des zivilen Arbeitsmarktes erschwert die Personalgewinnung und -bindung an das Ressort.

6.2.1.2 Berufsunteroffiziere

Seit 2020 beträgt das Personalminus der Berufsunteroffiziere 3,8 %. Der Besetzungsgrad liegt aktuell bei rund 82 %. Die derzeitige Einsatzfähigkeit zehrt von den vergleichsweise personalstarken Jahren 2020 und 2021, in denen ca. 600 Wachtmeister jährlich ausmusterten.

Besonders kritisch ist die Lage bei den UO in Grundlaufbahn, wo nur etwa 55 % der Dienstposten besetzt sind. Noch deutlicher ist der Mangel bei den Gruppenkommandanten – hier beträgt der Besetzungsgrad lediglich rund 40 %. Es fehlt deutlich an quantitativer Substanz.

Um die Lage mittelfristig zu stabilisieren und einen Besetzungsgrad von mindestens 80 % zu erreichen, müssten jährlich rund 650 Berufsunteroffiziere ausgebildet werden. Selbst unter dieser Voraussetzung würde eine nachhaltige Erholung frühestens ab dem Jahr 2035 eintreten. Aktuell befinden sich rund 450 Unteroffiziersanwärter in Ausbildung; für das Jahr 2026 wird mit etwa 400 Absolventen gerechnet.

6.2.1.3 Zivilbedienstete

Der Bereich der Zivilbediensteten verzeichnet einen Anstieg um 4,2 % im Zeitraum 2020 bis 2025. Dies zeigt, dass das Ressort nach wie vor Attraktivität aufweist – insbesondere im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Entwicklungsmöglichkeiten.

Während in den Verwendungsgruppen v1 und v2 eine vergleichsweise gute Besetzungslage herrscht – insbesondere bei v1, wo unter Einrechnung der Verwaltungspraktikanten in der Zentralstelle de facto ein 100 %iger Besetzungsgrad erreicht wird, und bei v2 mit rund 86 % – bestehen erhebliche Probleme in den Gruppen A3 und A4. Dieser Personalfehl tritt

insbesondere außerhalb der Zentralstelle auf. Die Altersstruktur verschärft die Problematik zusätzlich: Rund 78 % des zivilen Personals befinden sich bereits in einem fortgeschrittenen Alter, was mittelfristig zu einem weiteren Personalabgang führen wird.

Hinzu kommt ein strukturelles Fachkräfteproblem. Im zivilen Bereich besteht ein besonderer Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal im IT- und handwerklichen Bereich. Aufgrund der attraktiveren Konditionen am zivilen Arbeitsmarkt kann das Ressort mit externen Angeboten nur schwer konkurrieren – besonders deutlich zeigt sich dies bereits beim Küchenpersonal. Sollte künftig eine dauerhafte Auslagerung mehrerer Leistungsbereiche erforderlich sein, wären erhebliche Mehrkosten zu erwarten.

6.2.1.4 Ruhestandsbedingte und vorzeitige Abgänge

Im Bereich der Offiziere wird bei den Abgängen voraussichtlich im Jahr 2026 der Höchststand erreicht. Insgesamt ist mit rund 101 Abgängen zu rechnen – davon entfallen 79 auf reguläre Ruhestände und voraussichtlich 22 auf vorzeitige Abgänge.

Bei den Unteroffizieren stehen die Jahre 2026 und 2027 noch im Zeichen erhöhter regulärer und vorzeitiger Abgänge. Ab diesem Zeitpunkt wird eine Entspannung der Personallage sowohl bei den Offizieren als auch bei den Unteroffizieren prognostiziert.

Deutlich langwieriger gestaltet sich die Situation im zivilen Bereich. Aufgrund der bestehenden Altersstruktur wird der erhöhte Abgang an Personal dort über einen längeren Zeitraum anhalten.

Strukturelle Änderungen im Bereich der Ruhestands- bzw. Pensionsregelungen sind kaum möglich. Eine Anhebung des Pensionsantrittsalters würde das Problem lediglich zeitlich verschieben, jedoch nicht nachhaltig lösen.

Die hohe Zahl an vorzeitigen Abgängen zeigt, dass das System in seiner aktuellen Form offenbar nicht attraktiv genug ist, um dieses Personal langfristig zu binden. Daher liegt der Schwerpunkt nicht ausschließlich auf der Personalgewinnung, sondern auf der nachhaltigen Bindung des Personals.

6.2.2 Bedarfsbedeckung

Die Personalbedarfsdeckung folgt klar definierten Prinzipien. Vorrang hat die Truppe, wobei lebenslange, systemkonforme Karrieren sichergestellt werden. Sollte jemand beispielsweise im Bataillon „zu alt“ werden, bietet das Bundesheer andere Karrieremöglichkeiten an. Der politische Auftrag, den Personalstand zumindest auf dem Niveau von Anfang 2022 zu halten, konnte nicht erreicht werden, aktuell liegt der Personalstand rund 500 Personen darunter.

Das Befüllungsschwergewicht im Bereich Personalführung und -entwicklung in den Kategorien Offiziere, Unteroffiziere sowie zivile Fachkräfte folgt den Vorgaben des Aufbauplans 2032+.

Es besteht ein strukturelles Ost-West-Gefälle. Während im Osten der Personalbedarf noch vergleichsweise besser gedeckt werden kann zeigen sich in den westlichen Bundesländern, beginnend ab Salzburg, zunehmend Engpässe. Dieses Gefälle kann in der fehlenden finanziellen Attraktivität im Vergleich zur zivilen Wirtschaft begründet werden.

6.2.3 Personaloffensive „Mission Vorwärts“

Zur Gewinnung und Bindung von Personal wurde vom BMLV die Personaloffensive „Mission Vorwärts“ gestartet:

6.2.3.1 Personalgewinnung und -auswahl

Im Bereich der Zivilbediensteten wurden im Jahr 2024 insgesamt 613 Personen aufgenommen. Mit Stichtag 1. Mai 2025 konnten bereits 274 neue Dienstverhältnisse verzeichnet werden. Auch im Bereich Chargen in allgemeiner Funktion ist ein positiver Trend erkennbar: 2024 lag die Zahl der Aufnahmen bei 699, im laufenden Jahr wurden bereits 316 Personen neu aufgenommen. In der Vorbereitungsausbildung waren es im Jahr 2024 insgesamt 339 Personen; bis Anfang Mai 2025 wurden bereits 112 neue KAAusb in das System aufgenommen.

Der Anteil der Soldatinnen beträgt 7 %.

Künftig soll der Zugang zur Kaderanwärterausbildung auch ohne vorherige Eignungsprüfung ermöglicht werden. Interessierte können zuerst einrücken, sich trainieren und vorbereiten, um dann die Kadereignungsprüfung abzulegen. Dieser Ansatz soll verhindern, dass potenzielle Anwärter bereits im Vorfeld durch die Anforderungen abgeschreckt werden.

6.2.3.2 Personalbindung

Personal in der erforderlichen Qualität und Quantität ist für die Einsatzbereitschaft des ÖBH unabdingbar. Neben der Personalgewinnung ist es weiterhin notwendig, die Anzahl der vorzeitigen Abgänge zu reduzieren.

So wurden folgende Veranlassungen im Rahmen der Personalbindung angeboten:

Ein speziell für kleine Verbände entwickeltes Best-Practice-Modell zur Personalgewinnung und -bindung wurde vorgestellt. Zudem wurden Informationen zu Urlaubsangeboten bereitgestellt, Wertgutscheinaktionen angeboten und Austrittsbefragungen durchgeführt.

Aktuelle Projekte sind die Produktion der „Fibel Personalbetreuung“, die als praxisorientiertes Nachschlagewerk für Betreuungspersonal dient, die Bearbeitung einer Bindungsprämie im Rahmen des Verwendungsprämienansatzes, die Durchführung von verpflichtenden Informationen über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im Ressort sowie die Ausweitung der Kinderbetreuung.

Die Ergebnisse der jüngsten Bundesmitarbeiterbefragung zeigten, dass die Abwanderungstendenzen aus dem Ressort rückläufig sind, die Zufriedenheit mit den Führungskräften gestiegen ist und die Weiterempfehlung des Ressorts als attraktiver Dienstgeber zunimmt.

6.2.4 Aufbauplan 2032+ - Personelle Herausforderungen

Die personelle Situation im militärischen Bereich stellt eine zunehmend größere Herausforderung dar. Insbesondere bei den Berufssoldaten und in der Miliz kann nur langsam das Auffangen des personellen Abwärtstrends umgesetzt werden. Die Vorgabe, eine erhöhte Personalstärke zu erreichen, ist nur durch die Miliz realisierbar.

Erfreulicherweise wird ein Aufwärtstrend bei den Kaderanwärterinnen und Kaderanwärtern verzeichnet. Ebenso erhöhte sich die Anzahl der Milizoffiziersanwärter und der Berufs-offiziersanwärter.

Jedoch ist zu beachten, dass bislang keine grundlegenden Änderungen der erforderlichen rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen vorgenommen wurden, um diese Umstellung zu unterstützen. Ein zentraler Punkt ist auch die noch ausstehende Besoldungsreform des öffentlichen Dienstes, die eine notwendige Voraussetzung für die Realisierung dieser Personalstrategie darstellt.

Derzeit mangelt es an politischer Bereitschaft, Komponenten der Wehrpflicht (Stellung, Präsenzdienst, Milizstand, Melde- und Bewilligungspflichten) in vollem Umfang umzusetzen. Nur die Stellung ist verpflichtend, alles andere ist freiwillig. Damit können die notwendigen Personalressourcen langfristig nicht erreicht werden.

Ad. 6.2.

Im Hinblick auf die Personalstärke ist anzumerken, dass auch ho. die Auswirkungen des demographischen Wandels in Österreich zu spüren sind und diese Entwicklung auch unmittelbare Folgen für die Wehrpflicht sowie die personelle Stärke des Bundesheeres hat.

Aus ho. Sicht ist einer der wesentlichen Gründe für die negative Personalentwicklung, gerade im militärischen Bereich, unter anderem in der unzureichenden Besoldung im Vergleich zu zivilen Arbeitgebern zu sehen. Dieses wesentliche Defizit führt dazu, dass qualifiziertes Personal abwandert bzw. nicht ausreichend gewonnen werden kann.

Um eine monetäre Besserstellung zu erreichen, werden immer wieder umfangreiche Bemühungen unternommen, um entsprechende Lösungen zu erarbeiten. Derartige monetären Anreize können jedoch nur in Zusammenarbeit mit dem hierfür zuständigen Ressort, nunmehr das Bundeskanzleramt (BKA), getroffen werden.

In einer gemeinsamen Besprechung zwischen Vertreterinnen und Vertretern des BKA und des BMLV wurden für sechs Fachbereiche mögliche Lösungsansätze erarbeitet. Nach Übermittlung weiterer geforderter Unterlagen wich das BKA jedoch von den gemeinsam erarbeiteten Ansätzen ab und übermittelte neue Lösungsvorschläge. Diese lassen im Moment jedoch keine wirksame monetäre Besserstellung erwarten.

Die Vertreter des BMLV werden nicht müde, auf die bestehende Personalproblematik sowie die Wichtigkeit der Schaffung monetärer Anreize, um neues Personal gewinnen und bestehendes halten zu können, gerade im militärischen Bereich, hinzuweisen. Um das Ziel der flächendeckenden monetären Besserstellung zu erreichen und damit auch als Arbeitgeber wieder an Attraktivität gewinnen zu können, wird seitens des BMLV bereits ein entsprechender legislativer Entwurf ausgearbeitet und dem BKA zur weiteren Abstimmung vorgelegt werden.

Neben den Bemühungen im Zusammenhang mit der Erreichung einer monetären Verbesserung werden aber auch zahlreiche Personalwerbungsmaßnahmen gesetzt und konnte so eine qualifizierte Steigerungen bei den Freiwilligenmeldungen und bei den

Einsteigern zur Kaderanwärterausbildung 1 (KAAusb1) erreicht werden. Auch ist im Bereich der Unteroffiziere und Offiziere ein erfreulicher Trend erkennbar, da seit 2024 auch hier die Personalzahlen gesteigert werden konnten.

Auch die Rekrutierungsprämie stellt eine derartige Personalwerbungsmaßnahme dar um dem Personalmangel entgegenzuwirken. Im Rahmen der Initiative „Personal wirbt Personal“ wurde damit eine monetäre Prämie für die erfolgreiche Vermittlung neuer Bediensteter eingeführt, die als Teil der Attraktivierungsmaßnahmen zur Stärkung des Personalstandes dient.

6.3 Informationsoffizierswesen

Im Rahmen der Tagung der Parlamentarischen Bundesheerkommission am 20. Mai 2025 im Palais Epstein informierte die Abteilung Zielgruppenkommunikation über das Informationsoffizierswesen des Bundesheeres. Im Rahmen der Umfassenden Landesverteidigung betrifft dies insbesondere die geistige Landesverteidigung.

6.3.1 Geistige Landesverteidigung

Die geistige LV schafft bereits in Friedenszeiten die nötigen ideellen Voraussetzungen für die Landesverteidigung. Diese verfolgt das Ziel, einen nachhaltigen Beitrag zur Stärkung des demokratischen Grundkonsenses in der Republik Österreich zu leisten. Zu den zentralen Aufgaben der geistigen Landesverteidigung zählt die Schaffung eines grundlegenden Verständnisses für die Neutralitätspolitik Österreichs. Ziel ist es, die Wehrbereitschaft in der Bevölkerung zu fördern und damit den gesellschaftlichen Zusammenhalt nachhaltig zu stärken. Darüber hinaus soll ein stabiles Wertefundament vermittelt werden, das als Basis für das friedliche Zusammenleben und den Schutz demokratischer Strukturen dient. Wesentliche Schwerpunkte bilden dabei die Sensibilisierung gegenüber demokratiegefährdenden Tendenzen sowie die Stärkung des Vertrauens in die Institutionen des Rechtsstaates und der Strafverfolgung.

Kooperation mit Bildungseinrichtungen

Der Einsatz einzelner Informationsoffiziere allein reicht nicht aus, um die umfassenden Botschaften und Zielsetzungen der geistigen Landesverteidigung flächendeckend zu transportieren. Es bedarf eines koordinierten, ressortübergreifenden Ansatzes, insbesondere in enger Zusammenarbeit mit dem BMB, um eine breite Wirksamkeit in der Gesellschaft zu erzielen.

Die Kooperationen mit Bildungsdirektionen in mehreren Bundesländern sind etabliert oder im Aufbau, was die regionale Verankerung und Akzeptanz der Informationsoffiziere stärkt.

Eine weitere Kooperation besteht mit dem Österreichischen Integrationsfonds. Diese Kooperation ermöglicht es, sicherheitspolitische Grundwerte und das Verständnis für demokratische Strukturen bereits frühzeitig zu vermitteln – auch an Personen, die sich noch im Einbürgerungsprozess befinden.

Sicherheitspolitische Arbeit an Schulen

Die Vermittlung sicherheitspolitischer Inhalte an Schulen erfolgt vorrangig durch speziell ausgebildete Informationsoffiziere. Sie sind es, die unmittelbar vor der Klasse stehen und sicherheitspolitische Kernbotschaften direkt an Schülerinnen und Schüler herantragen. Aktuell stehen rund 650 Informationsoffiziere des Bundesheeres plus 260 Anwärter für diese Aufgabe zur Verfügung.

Der Bildungsansatz der Informationsoffiziere ist dreiphasig: Nach Erstkontakt und Abstimmung mit Schulleitung wird ein zweistündiger Vortrag gehalten, bei Interesse sind wehrpolitische Exkursionen möglich sowie Teilnahme an Veranstaltungen des Bundesheeres: Tag der Schulen, Girl's Day, militärische Festakte.

Zusätzlich wird vierteljährlich die Zeitschrift „habt ACHT!“ erstellt, um kontinuierlich über aktuelle sicherheitspolitische Themen zu informieren und die Auseinandersetzung mit den Inhalten zu fördern.

Berufsbildende Schulen stehen ebenfalls im Fokus der sicherheitspolitischen Bildungsarbeit, insbesondere jene mit technischem Schwerpunkt, da das Bundesheer im diesem Bereich einen erhöhten Bedarf an Fachpersonal verzeichnet.

Besondere Bedeutung kommt der Stärkung des Verständnisses bei Schülerinnen und Frauen in Schulen zu. Für Frauen ist es zum einen wichtig, über mögliche Karrierewege beim Bundesheer informiert zu sein und zum anderen haben sie als zukünftige Mütter, Partnerinnen oder Bezugspersonen erheblichen Einfluss darauf, ob junge Männer und Frauen eine militärische Laufbahn einschlagen oder nicht.

Ad. 6.3.

Lediglich die militärische Landesverteidigung fällt in den klaren Zuständigkeitsbereich des BMLV. Seitens des Ressorts wurde aber auch die immer größere Bedeutung der geistigen Landesverteidigung erkannt, denn dabei sollen Grundwerte wie Freiheit, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit vermittelt werden, aber auch die Bereitschaft zur Sicherung der staatlich-gesellschaftlichen Lebensgrundlage gefördert werden. Das Ziel der geistigen Landesverteidigung ist es, den Staatsbürgern jene Werte zu vermitteln, die im Anlassfall für eine entsprechende Verteidigungsfähigkeit unumgänglich sind.

Sicherheit beginnt mit Wissen und daher sind 750 Informationsoffiziere des Bundesheeres, darunter auch 90 externe Experten wie Lehrerinnen und Lehrer, in Österreich unterwegs, um mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zur sicherheitspolitischen Bewusstseinsbildung zu leisten.

Die Informationsoffiziere bringen sicherheitspolitische Themen direkt zu den Menschen, wobei das Hauptaugenmerk auf Schulen und Bildungseinrichtungen liegt. Allein 2025 gab es 4.546 Einsätze, davon 2.465 im Bildungsbereich und wurden dabei 177.458 Menschen von den Informationsoffizieren über sicherheitspolitische Themen informiert.

Besonders erfreulich ist die Tatsache, dass das Interesse an sicherheitspolitischer Bildung wächst und die Anzahl der Einsätze der Informationsoffiziere daher in den letzten Jahren stark anstieg. Von 221 Einsätzen im Jahr 2017 auf 4.546 Einsätze alleine im Jahr 2025. Die hohe Nachfrage zeigt, wie groß das Interesse an sicherheitspolitischen Informationen ist, denn um Werte wie Demokratie, Sicherheit und Freiheit in ihrer Gesamtheit verstehen zu können, ist es erforderlich, auch die zentrale Rolle, die eine funktionierende militärische Landesverteidigung bei der Aufrechterhaltung dieser Werte spielt, zu verinnerlichen.

6.4. Aufbauplan ÖBH 2032+ und Zielbild ÖBH 2032

Im Rahmen einer Tagung der Parlamentarischen Bundesheerkommission auf dem TÜPI Seetaler Alpe am 24. Juni 2025 erläuterte der stellvertretende Generalstabschef unter Bezugnahme auf den Landesverteidigungsbericht 2024/2025 den Aufbauplan ÖBH2032+ sowie das Zielbild ÖBH2032.

6.4.1 ÖBH 2032+, Ziel „Verteidigungsfähig“

Die notwendigen militärischen Planungen zur Neuausrichtung des ÖBH führten zum Aufbauplan ÖBH2032+ und zum Zielbild ÖBH2032. Das Zielbild ÖBH2032 stellt das vorläufige Ergebnis der Streitkräfteplanung dar und beschreibt in der notwendigen Detaillierung, welche Fähigkeiten das ÖBH bis 2032 erhalten, ausbauen und vor allem aufbauen muss, um die militärstrategische Zielsetzung „verteidigungsfähig“ zu erfüllen. Der Aufbauplan ÖBH2032+ beschreibt die Neuorientierung und -ausrichtung des gesamten ÖBH zur Erreichung der militärstrategischen Zielsetzung. Dies wird durch die Handlungsfelder Kampfkraft, Reaktionsfähigkeit, Führungsüberlegenheit, Durchhaltefähigkeit sowie begleitende Maßnahmen definiert.

6.4.2 Personal

Durch die hohen Pensionierungszahlen und das zu geringe Aufkommen an Grundwehrdienst Leistenden ist die Personalgewinnung für die Einsatzorganisation zunehmend kritisch. Ein zentraler Punkt ist die im Vergleich zu zivilen Berufen oftmals mangelnde Attraktivität des Soldatenberufes (Besoldung, rechtliche Rahmenbedingungen, Belastung etc.).

Der Einsatz zur militärischen Landesverteidigung mit entsprechender Durchhaltefähigkeit des ÖBH kann nur nach einer (Teil-)Mobilmachung sichergestellt werden. Die überwiegende Anzahl der Organisationselemente des ÖBH erreicht erst nach Mobilmachung und entsprechender Einsatzvorbereitung die volle Einsatzbereitschaft.

Grundwehrdiener erreichen erst nach dem sechsten Monat ihre volle Feldverwendungsfähigkeit. Ein früherer Einsatz von Grundwehrdienern zur militärischen Landesverteidigung kann daher nicht verantwortet werden.

Die Bedeutung der Miliz ist unverändert hoch und ist für die Wiederherstellung der Fähigkeit zur militärischen Landesverteidigung entscheidend. Eine der größten Herausforderungen ist es daher, die Einsatzorganisation mit ausgebildetem Personal zu befüllen.

6.4.3 Beschaffungen und Investitionen

6.4.3.1 Mobilität am Boden und mechanisierte Kampftruppe

Laufende bzw. unmittelbar geplante Vorhaben im Bereich Mobilität am Boden sind: Mannschaftstransportpanzer, Gepanzerte Kampf- und Gefechtsfahrzeuge, leichte Infanteriefahrzeuge, Universalgelandefahrzeuge, Lastkraftwagen, Tiefladesysteme, Hakenladesysteme, Pioniergerät, etc.

6.4.3.2 Taktische Luftmobilität und bodengebundene Luftverteidigung

Die taktische Luftmobilität und die bodengebundene Luftverteidigung wird sukzessive aufgebaut und modernisiert.

6.4.3.3. Schutz und Wirkung

Die Soldatinnen und Soldaten verfügen über moderne Ausrüstung und Bewaffnung, die die Zusammenarbeit der Waffengattungen zum Kampf der verbundenen Waffen verbessert. Laufende Vorhaben im Bereich Ausrüstung: Tarnanzug, Kampfhelm, Modifikation StG 77 zum StG 77 A1 MOD. Nachtsichtbrille, ABC-Schutzmaske und ABC-Schutzanzug, Ballistischer Schutz etc.

6.4.3.4 Aufklärungssysteme

Unbemannte Militärluftfahrzeuge werden eingeführt.

6.4.3.5 Verstärkte Übungstätigkeit der Truppe

Zielsetzung ist die Wiederherstellung und der Erhalt des Ausbildungsstands der Soldatinnen und Soldaten. Dies befähigt sie dazu, Einsätze flexibel und zu einem hohen Grad selbstständig zu führen.

6.4.3.6 Autarkie und Nachhaltigkeit

Infrastruktur

Eine zeitgemäße und moderne, auf die militärischen Bedürfnisse ausgerichtete Infrastruktur, stellt die Grundlage für die Einsatzfähigkeit des ÖBH dar. Folgende Vorhaben sind neben dem regulären Infrastrukturbudget vorgesehen: Baumaßnahmen für militärische Spezialisierung, Schutzbauten wie z.B. technische Sicherungssysteme, Herstellen von autarken Kasernen etc.

Führung

Das Führungsinformationssystem (FüIS) und das Battlefield Management System (BMS) bilden eine Grundlage für den Austausch führungsrelevanter Informationen, um ein aktuelles Lagebild in nahezu Echtzeit auf allen Führungsebenen bereitzustellen. Die Beschaffung wurde eingeleitet.

Cyber

Durch eine funktionierende Cyber-Verteidigung können gegnerische Gruppierungen die eigenen Netzwerke nicht angreifen bzw. wird deren Handeln rasch erkannt und Gegenmaßnahmen eingeleitet. Eine Erweiterung des Organisationsrahmens für das Militärische Cyberzentrum ist aufgrund der zunehmenden Aufgabenbereiche unbedingt erforderlich.

Logistik, Sanität und Bevorratung

Eine entsprechende Einsatzbevorratung und eine funktionierende Versorgung, insbesondere auch die Sanitätsversorgung, stärkt die Moral und den Einsatzwillen der Soldatinnen und Soldaten. Dies erhöht die Durchhalte- und Leistungsfähigkeit des gesamten ÖBH.

6.4.4. Aufbauplan ÖBH 2032+ und Budget

Für das Jahr 2025 beträgt das Budget der Untergliederung 14 – Militärische Angelegenheiten - rund 4,741 Mrd. Euro und für 2026 rund 5,185 Mrd. Euro inklusive aller Ermächtigungen.

6.4.4.1 Budgetprognose

Der Zielwert des Anteils der UG 14 – Militärische Angelegenheiten – für 2025 beträgt im Berichtsjahr 1,2 % des BIP bis zum Erreichen von 2 % des BIP (inklusive Pensionen) im Jahr 2032.

Ad. 6.4.

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.

Die laufenden Personalbereitstellungsmaßnahmen und -zeitpläne richten sich nach den Vorgaben des Aufbauplanes ÖBH2032+. 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 die Miliz zugeschnittene Anpassung der Kaderausbildung u.v.m.

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 ineinandergreifen müssen, zu sehen ist.

Mit dem Doppelbudget 2025/26 erhielt das Bundesheer erneut einen klaren politischen Auftrag zur Weiterentwicklung seiner Fähigkeiten und stieg das Budget im Vergleich zu 2024 um rund 18 Prozent auf 4,740 Milliarden Euro im Jahr 2025.

Im Zentrum der Budgetmaßnahmen stehen die Truppe und ihre Ausrüstung. Der Aufbauplan sieht vor, das Österreichische Bundesheer technologisch und strukturell weiterzuentwickeln – etwa durch Investitionen in Digitalisierung, Luftraumüberwachung, gepanzerte Fahrzeuge, neue Waffensysteme und die Erneuerung der Luftfahrzeugflotte. Parallel dazu werden Infrastrukturprojekte wie Kasernensanierungen, Neubauten und moderne Logistikeinrichtungen österreichweit fortgesetzt. Diese Maßnahmen dienen nicht nur der Einsatzfähigkeit, sondern sichern auch regionale Arbeitsplätze.

7. Abkürzungsverzeichnis**Abkürzung Beschreibung****A**

A3	Beamte des Allgemeinen Verwaltungsdienstes in der Verwendungsgruppe A3
A4	Beamte des Allgemeinen Verwaltungsdienstes in der Verwendungsgruppe A4
AAB	Aufklärungs- und Artilleriebataillon
AD	Ausbildungsdienst
a.D.	außer Dienst
ABC	atomar biologisch chemisch
Abg. z. NR	Abgeordnete zum Nationalrat, Abgeordneter zum Nationalrat
Abs.	Absatz
ADir	Amtsdirktorin, Amtsdirektor
ADV	Allgemeine Dienstvorschriften
AEV	Ausbildungsvergütung
AllgPersAng	Abteilung für Allgemeine Personalangelegenheiten
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AllgVerwD	Allgemeiner Verwaltungsdienstes
AMS	Arbeitsmarktservice
APG	Allgemeines Pensionsgesetz
aoB	Außerordentliche Beschwerde
AusbKp	Ausbildungskompanie
AssE	Assistenzeinsatz
AssKp	Assistenzkompanie
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AusbKp/GebKpFz	Ausbildungskompanie/Gebirgskampfzug
AusIE	Auslandseinsatz
AUTCON	Austrian Contingent
AUTNSE	Austrian National Support Element
AZHG	Auslandszulagen- und Hilfeleistungsgesetz

B

BA	Basisausbildung
BDG 1979	Beamtendienstrechtsgesetz 1979
BetrSta	Betriebsstaffel
BF	Beschwerdeführerin, Beschwerdeführer
BGBI	Bundesgesetzblatt
Bgdr	Brigadier
BH	Bundesheer
BIH	Bosnien und Herzegowina
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BKA	Bundeskanzleramt
BKdt	Bataillonskommandant

BM	Bundesminister
BMASGPK	Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
BMB	Bundesministerium für Bildung
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BMS	Battlefield Management System
BDG	Beamtendienstrechtsgesetz
Budg&FinMngt	Abteilung Budget und Finanzmanagement
BürPBHK	Büro der Parlamentarischen Bundesheerkommission
BV-G	Bundesverfassungsgesetz
bzw.	beziehungsweise

C

ca.	circa
Ch	Charge
ChGStb	Chef des Generalstabes
COSEUFOR	Chief of Staff of the European Union Force
CSSCOY	Combat Service Support Company
CZ	Tschechien

D

d.B.	des Berichtes
DfUO	Dienstführender Unteroffizier
Dion	Direktion
Dr.	Doktorin, Doktor
dzt.	derzeit
DiszBW	Disziplinar- und Beschwerdewesen

E

ECTS	European Credit Transfer System
EF	Einjährig Freiwillig
EigUnt	Eignungsuntersuchung
EloKa	Elektronische Kampfführung
Erg&Miliz	Abteilung Ergänzung und Miliz
ErgAbt	Ergänzungsabteilung
Et	Einheit
ET	Einrückungstermin
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EUFOR	European Union Force

F

FBM	Frau Bundesminister
FH-BaStG	Fachhochschul Bachelor Studiengang
FinalKü	Finalisierungsküche
FktsAusb	Funktionssoldatenausbildung
FIWft	Fliegerwerft
FM	Fernmelde
FG	Funktionsgruppe
FüIS	Führungsinformationssystem
FüUB	Führungsunterstützungsbataillon
FüUS	Führungsunterstützungsschule

G

GDPräs	Generaldirektion Präsidium
GehG	Gehaltsgesetz
Gen	General
Gfr	Gefreiter
GGK	GEORG-GOESS-Kaserne
ggstdl.	gegenständliche
GL	Grundlaufbahn
GOG-NR	Geschäftsordnungsgesetz des Nationarates
GR	Gemeinderätin, Gemeinderat
GrpDionFäh&	
GSPI	Gruppe Direktion Fähigkeiten und Grundsatzplanun
GWD	Grundwehrdiener
GZ	Geschäftszahl

H

HDG 2014	Heeresdisziplinalgesetz 2014
HGG	Heeresgebührengesetz
HKfz	Heereskraftfahrzeug
HPA	Heerespersonalamt
HPD	Heerespsychologischer Dienst
Hptm	Hauptmann
HQ	Headquarters
HTS	Heerestruppenschule

I

ICOAF	International Conference of Ombuds Institutions for the Armed Forces
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IKT&CySihZ	Informations- und Kommunikationstechnologie&Cyber Sicherheitszentrum
IKTFü	Informations- und Kommunikationstechnologie Führung

InfKp	Infanteriekompanie
Infra	Infrastruktur
Ing.	Ingenieurin, Ingenieur
inkl.	Inklusive
i.R.	im Ruhestand
iVm	in Verbindung mit
iZm	im Zusammenhang

J

JaKdo	Jagdkommando
JgB	Jägerbataillon
JgKp	Jägerkompanie
JgZg	Jägerzug

K

KAAusb	Kaderanwärterausbildung
Kdo	Kommando
Kdt	Kommandantin, Kommandant
KPE	Kaderpräsenzeinheit
KpKdt	Kompaniekommandantin, Kompaniekommandant
KSE-BVG	Bundesverfassungsgesetz über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland
km	Kilometer
Kmsr	Kommissarin, Kommissär

L

LAbg	Landtagsabgeordnete, Landtagsabgeordneter
LogFü	Logistische Führung
LOGIS	Logistikinformationssystem
Ltr	Leiterin, Leiter
LV	Landesverteidigung
LV-A	Landesverteidigungsausschuss

M

MAS	Master of Advanced Studies
Mag.	Magistra, Magister
MBA	Master of Business Administration
MiID	Militärischer Dienst
MilGesW	Militärisches Gesundheitswesen
MK	Maschinenkanone
MilKdo	Militärkommando
MilKdt	Militärkommandant

MinR	Ministerialrätin, Ministerialrat
MO	Milizoffizier
Mob-Agenden	Mobilmachungsagenden
MOD	Modifikation
MPA	Master of Public Administration
MSc	Master of Science
Mst	Meisterin, Meister
MSZ	Militärservicezentrum
MVV-V	Militärwirtschaftliche Verwaltungsweisung-Verpflegung
N	
NGO	Non-Government Organization
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
NR	Nationalrat
NÖ	Niederösterreich
O	
O	Offizier
ÖBH	Österreichisches Bundesheer
ObstdG	Oberst des Generalstabes
Obstlt	Oberstleutnant
OpEFÜ	Operative Einsatzführung
OpEPI	Operative Einsatzplanung
OPREH	Operational Rehearsal
Ops	Operations
OR	Oberrätin, Oberrat
Org	Organisation
OrgEt	Organisationselement
OrgPlan	Organisationsplan
P	
PBHK	Parlamentarische Bundesheerkommission
PersAppl	Personal Applikation
PsyOps	Psychological Operations
R	
Ref	Referat
RegKü	Regionalküche
Rekr	Rekrut
RGV	Reisegebührevorschrift
ROU COMEUFOR	Romanian Commando of the European Union Force

S

SII – GDPräs	Sektion II – Generaldirektion Präsidium
SanZSüd	Sanitätszentrum SÜD
SAMO	südafrikanischer Militär-Ombud
SektCh	Sektionschefin, Sektionschef
SektLtr	Sektionsleiterin, Sektionsleiter
sihpolAssE	Sicherheitspolizeilicher Assistenzeinsatz
S-Munition	scharfe Munition
SMN	Sicheres militärisches Netzwerk
SOF	Special Operation Forces
StbAbt	Stabsabteilung
StbKp	Stabskompanie
StbKp&DBetr	Stabskompanie und Dienstbetrieb
StG	Sturmgewehr
StG77MOD	Sturmgewehr 77 modifiziert
StS	Staatssekretärin, Staatssekretär
Stv	Stellvertretende, Stellvertreter

T

TherMilAk	Theresianische Militärakademie
TSA	Temporary Station Area
TÜPI	Truppenübungsplatz

U

u.a.	unter anderem
UG	Untergliederung
ULV	Umfassende Landesverteidigung
UN	Vereinte Nationen
UN SR Res.	Resolution des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen
UO	Unteroffizier
ÜbwGschw	Überwachungsgeschwader

V

VB (v1)	Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes der Entlohnungsgruppe 1
VB (v2)	Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes der Entlohnungsgruppe 2
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
VerwPrkt	Verwaltungspraktikantin, Verwaltungspraktikant
vH	von Hundert
VS	Vorsitzender
VZ	Verpflegszuschlag
Vzlt	Vizeleutnant

W

WG	Wehrgesetz
Wi	Wirtschaft
WiUO	Wirtschaftsunteroffizier
Wi-Weisung	Wirtschaftsweisung
WRÄG	Wehrrechtsänderungsgesetz

Z

z.B.	zum Beispiel
------	--------------

