

GÖD

BUNDESHEER GEWERKSCHAFT



Aufbauplan 2032+

Personalgewinnung



INHALT



Editorial	3
Info Rauchfrei beim ÖBH	5
Aufbauplan ÖBH 2032+ Interview mit GenMjr Promberger	6
Im Fokus Neues aus den Bundesländern	11
Aus den Fraktionen	15
Recht Dienstrechts-Novellen	18
Aktuell Wer kontrolliert die Kontrolllore?	23

Aus der Redaktion

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, in unserer aktuellen Ausgabe informieren wir Sie über den Aufbauplan 2032+, die Erneuerung der Luftstreitkräfte und offene Forderungen zu Dienstrechtsnovellen. Außerdem berichten wir über Neues aus den Fraktionen. Die Redaktion wünscht viel Vergnügen beim Lesen!



Schreiben Sie uns, was Sie bewegt oder was Sie anderen mitteilen wollen.



zeitung@bundesheergewerkschaft.com

IMPRESSUM

„GÖD – Bundesheergewerkschaft“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Bundesvertretung Bundesheergewerkschaft. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Medieninhaber und Verleger: GÖD Wirtschaftsbetriebe Ges.m.b.H., A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur und für den Inhalt verantwortlich: Günter Biedermann. E-Mail: zeitung@bundesheergewerkschaft.com. Redaktionsteam: Mike Gottlieb, Ronald Heider, Erich Kogler, Daniel Soucek, Günther Tafel. Konzeption, Produktion, Redaktion und Grafik: Modern Times Media VerlagsgesmbH, A-1030 Wien, Lagergasse 6/35. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wiener Straße 80. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der GÖD/BV Bundesheergewerkschaft decken muss.

OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ § 25

GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Führung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere der Wirtschaftsbetriebe im Bereich der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Geschäftsführung: Otto Aiglsperger, Dr. Martin Holzinger. Einziger Gesellschafter: Serviceverein für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verarbeitung sowie Verlag literarischer Werke aller Art. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Fassung gemäß Beschluss durch den 10. Bundeskongress der GÖD vom 12. September 2023) festgehalten sind.



EDITORIAL

Das großartige Verteidigungsbudget wird überall sichtbar

Jetzt noch eine erfolgreiche Personaloffensive, und die Zukunft des Bundesheeres und damit die Sicherheit der österreichischen Bevölkerung kann langfristig garantiert werden.

Die Budgetentwicklung der letzten Jahre beginnt in allen Bereichen zu wirken. Die neuen AW169-Mehrweckhubschrauber sind in Einführung. Hier wurden für 36 Stück mehr als 800 Mio. Euro investiert. Von den neuen Pandur EVO sind 225 Stück im Gesamtwert von 1,8 Mrd. Euro in Beschaffung. Eine Investition in einem geradezu gigantischen Ausmaß für die Truppenverbände, die eine völlig neue Dimension der Kampfführung aufstoßen wird. Der neue Pandur EVO wird in mehreren Varianten zulaufen. Besonders erwähnenswert ist hier sicher die Flugabwehrversion, welche mit dem hochmodernen „Skyranger“ – Abwehrturm der Firma Rheinmetall – eine seit vielen Jahren bestehende Fähigkeitslücke schließen wird und mit dem Österreich das europaweit modernste derartige Gerät einführt. Drohnen bis auf die Ebene kleiner Verband, Infrastrukturmaßnahmen vom Neusiedler See bis zum Bodensee, hier soll die neue Stellungsstraße in der Brünner Straße in Wien genauso erwähnt werden, wie das neue Wirtschaftsgebäude in der Schwarzenbergkaserne oder der gewaltige Akademiencampus in Wiener Neustadt. Und da ist von den neuen Transportmaschinen Embraer C-390, welche die Hercules C-130 ersetzen werden, den neuen Jet-Trainern und den Investitionen in den europäischen „Sky-Shield“ noch gar keine Rede.

In verschiedenen Gesprächen mit den **Vertretern anderer europäischer Armeen** in den europäischen Gremien der Dienstnehmervertretung spürt man einen völligen Wandel. Dominierte doch über lange Jahre – völlig zu Recht – das Mitleid der anderen (manches empfand man als Häme) ob der schwierigen Ausstattungs- und Ausrüstungssituation. Jetzt wird ganz offen über die gewaltigen Investitionen in das Bundesheer gestaunt und viele Beschaffungen auch etwas „neidisch“ beäugt. Vor allem dem

berühmten „großen Bruder“ aus dem Norden bleibt derzeit „die Spucke weg“ – wie die Deutschen sagen würden. Bei uns wurde halt in den letzten Jahren vieles richtiger gemacht als anderswo. Österreich ist wieder wer auf dem europäischen militärischen Parkett!

Dieser großartigen Entwicklung muss aber jetzt eine gut abgestimmte und alle Aspekte der modernen Arbeitswelt und ihrer besonderen Anforderungen erfüllende Personalgewinnungs- und Personalbindungsoffensive folgen. Wir haben hier in den letzten Jahren viele Vorschläge eingebracht, und einiges konnte auch umgesetzt werden, aber wir denken, dass hier noch ein gehöriges Stück des Weges vor uns liegt. Betrachtet man die Austrittsbefragungen, so stehen als Gründe für den Abschied zu geringe Entlohnung, das Verhalten von Vorgesetzten, mangelnde Aufstiegschancen, die Ausrüstung/Ausstattung, aber auch zu niedrige geistige/psychische Anforderungen im Vordergrund.

Einiges erscheint uns im eigenen Ressort lösbar und muss dringend umgesetzt werden, andere Aspekte, wie etwa die im Gesetz geregelten Bezugshöhen sind ein Dauerstreitpunkt mit dem dafür zuständigen Kogler-Ministerium, auch hier erwarten wir, dass endlich tabulos und mit klarer Zielsetzung Fortschritte für unsere Unteroffiziere und Offiziere, aber auch für die Zivilbediensteten erzielt werden. Die von der GÖD erfolgreich verhandelten jährlichen Gehaltsanpassungen im Öffentlichen Dienst sind nur eine Seite dieser Medaille.

Geld für Attraktivierung der Besoldung ist endlich vorhanden

Und – das Geld ist vorhanden, denn eines ist völlig klar, die umfassende Aufstockung des Verteidi-

gungsbudgets erfolgt selbstverständlich auch unter dem Gedanken, dass ein bedeutender Teil der Mittel für eine attraktive Besoldung und die verbesserte Mannesausrüstung verwendet wird. Das Argument „ihr habt’s das Geld ja nur für das Material bekommen“ ist falsch und zeugt von fehlendem Erfassen der neuen finanziellen Faktenlage. Das jahrelang gehörte – leider allzu wahre – Argument, wir würden gerne mehr zahlen, aber es gibt kein Geld dafür, stimmt heute nicht mehr.

Raumordnung Wien auch endlich unter Dach und Fach

Auch die Raumordnung Wien ist nun endlich entschieden, hier ist für uns alle aber klar, dass die Siedlungstätigkeit unseren Bediensteten viel abverlangt wird und es daher wichtig ist, dass hier der Dienstgeber mit Augenmaß vorgeht. Großraumbüros als Übergangslösungen sind hier für uns keine gute Idee, die meisten Tätigkeiten in unserer Verwaltung erfordern Ruhe und Konzentration, so muss etwa auch das ungestörte Telefonieren über heikle Fragen möglich sein, um beste Ergebnisse zu erzielen.

„Revisionsordnung neu“ als Turbo für rasche Beschaffungsabläufe gefordert

Die Frage einer zeitgemäßen Revisionsordnung gehört diskutiert und schnellstmöglich angegangen. Die Art, wie derzeit begleitende Kontrolle ausgeübt wird und diese dann in eine Revisionstätigkeit mündet, ist für die anstehenden Herausforderungen einer zielgerichteten und effizienten Beschaffung nicht mehr zeitgerecht und widerspricht modernen Kontrollkonzepten. Da muss es einen viel besseren Interessensausgleich zwischen dem Bedarf nach

rascher und haushaltsrechtskonformer Investition der Budgetmittel und der notwendigen und unerlässlichen Innenrevision geben. Das muss viel besser gehen! So gehört etwa begleitend kontrolliert und nicht dasselbe Vorhaben dann wieder revidiert. Die Wertgrenzen der Kontrolle gehören zeitgemäß angepasst, die Verantwortlichkeiten klarer zugeordnet, und so weiter. Uns ist es ein Anliegen, dass sich die Prüfphilosophie von einer „verfolgenden“ Revision – so wie dies in der derzeitigen Revisionsordnung erkennbar ist – zu einer „kooperativen“ Revision – so wie alle modernen Revisionsordnungen ausgestaltet sind – wandelt. Damit die Mittel rasch in die Truppe kommen!

Zum Schluss noch etwas sehr Positives!

Eure Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat mit dem letzten Gehaltsabschluss von 9,71–9,15% etwas Historisches erreicht, trotz hoher Inflation im letzten Jahr, konnte die Kaufkraft erhalten werden. Man sieht wieder einmal, wie wichtig eine starke Gewerkschaft für uns alle ist. Deshalb darf ich euch auch hier wieder einladen, falls ihr nicht bereits über eine GÖD-Mitgliedschaft verfügt, tretet bei, werdet Teil der großen Gewerkschaftsfamilie, 261.000 Gewerkschaftsmitglieder in der GÖD irren nicht. ■

*Jetzt ganz einfach online anmelden unter:
goed.at/mitgliedwerden*

Euer

Mag. Walter Hirsch
Vorsitzender der
Bundesheergewerkschaft



Die beste Entscheidung deines Lebens

Nutze das Angebot beim ÖBH und werde rauchfrei!

Stationäre Betreuung

- 5-tägiges Seminar am TÜPL Hochfilzen in Tirol
- Dienstzuteilung mit Verzicht auf Gebühren gem. RGV
- Gesamtkontext „Gesunder Lebensstil“
- Rund-um-die-Uhr-Betreuung
- Rauchfrei ab dem 1. Tag
- Hohe Erfolgsrate

- ✓ Bessere Lebensqualität
- ✓ Längere Lebenserwartung
- ✓ Höhere Leistungsfähigkeit
- ✓ Mehr Freiheit im Kopf

Nähere Auskünfte: ObstA Dr. Michael Said
 Leiter der Abteilung Innere Medizin beim SanZ W
michael.said@bmlv.gv.at

TERMINE:
15. BIS 20. APRIL 2024
TÜPL HOCHFILZEN

9. BIS 14. DEZEMBER 2024
SEMZ ISELBERG



**BESUCHEN SIE UNSERE
 NEUE HOMEPAGE AUF
 bundesheer.at**



SCHWERPUNKT

Aufbauplan ÖBH 2032+ und die Erneuerung der Luftstreitkräfte sowie Luftverteidigung

Das Interview mit dem Kommandanten der Luftstreitkräfte GenMjr Mag. Gerfried Promberger führte Günther Tafeit.



Herr Generalmajor, mit Wirksamkeit 1. Februar 2024 wurden Sie durch die Bundesministerin für Landesverteidigung mit der Leitung der Direktion 2 – Luftstreitkräfte betraut. Herzliche Gratulation dazu!

Als Kommandant der Luftstreitkräfte und Airchief des Österreichischen Bundesheeres obliegt Ihnen die Mitwirkung am Aufbauplan ÖBH 2032+ und die Erneuerung der Luftstreitkräfte sowie Luftverteidigung – eine enorme Herausforderung?



FOTOS: BUNDESHEER

Herzlichen Dank für die Glückwünsche. Nach vielen Jahren der fehlenden Ressourcen gilt es, signifikante Fähigkeitslücken des Bundesheeres zu schließen. Das Streitkräfteprofil „Unser Heer“ zeigt die Richtung und durch das Landesverteidigungs-Finanzierungsgesetz werden die finanziellen Ressourcen bereitgestellt. Der Aufbauplan ÖBH 2032+ definiert die Umsetzung und somit die Erneuerung der Luftstreitkräfte. Aufgrund der geänderten strategischen Rahmenbedingungen legt das Österreichische Bundesheer den Fokus wieder auf die

militerische Landesverteidigung und muss die Zeit zur Wiederherstellung der Kampffähigkeit nutzen. Diese ist abgeleitet von den Vorgaben der Bundesregierung durch das Streitkräfteprofil „Unser Heer“ und das Landesverteidigungs-Finanzierungsgesetz sowie die Grundsatzdokumente der Europäischen Union (EU).

Gehört damit das jahrzehntelang kolportierte Dogma „Diese Luftstreitkräfte sind für dieses Bundesheer viel zu groß“ der Vergangenheit an?



Die Fähigkeit zur militärischen Landesverteidigung hat in wesentlichen Bereichen stark gelitten und es besteht ein erheblicher Nachhol- und Investitionsbedarf.

Während der vergangenen 30 Jahre hat das Österreichische Bundesheer eine stetige Reduktion seines Umfangs und Minderung der Fähigkeiten zur Kampfführung durchlaufen. In wesentlichen Bereichen hat die Kompetenz zur militärischen Landesverteidigung stark gelitten und es besteht umfassender Nachholbedarf. Die militärische Landesverteidigung ist bestimmend für das künftige Österreichische Bundesheer und diese dient der Abwehr überwiegend subkonventioneller, souveränitätsgefährdender Angriffe auf die Republik Österreich und die österreichische Bevölkerung in den Domänen Land, Luft- sowie Cyber-Raum und im Informationsumfeld, die nur mit militärischen Mitteln abgewehrt werden können. Hingegen ist der sicherheitspolizeiliche Assistenzeinsatz eine Unterstützung der Exekutive zur Abwehr eines Angriffes auf die Souveränität Österreichs, welcher von außen gesteuert wird.

Was versteht man unter dem Aufbauplan 2032+?

Der Aufbauplan des Österreichischen Bundesheeres 2032+ bestrebt das Schließen von Fähigkeits-

lücken, welches das Bundesheer befähigt, aktuellen und zukünftigen Bedrohungen zu begegnen, um Österreich und seine Bevölkerung zu schützen. Dies umfasst die Abwehr konventioneller Bedrohungen aber auch hybride Bedrohungen, wie beispielsweise von subkonventionell agierenden Kräften, Angriffen im Cyber-Raum, aus der Luft oder im Informationsumfeld. Mit dem Aufbauplan ÖBH 2032+ ist die Umsetzung des Streitkräfteprofils „Unser Heer“ in militärische Fähigkeiten geplant. Dabei sind drei Aspekte wesentlich, um die Anforderungen an militärische Kräfte im sich ständig verschlechternden Sicherheitsumfeld zu erfüllen:

- ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal;
- ausreichende Ausbildungs-, Übungs- und Betriebserfordernisse;
- moderne und zukunftsweisende Fähigkeiten bei der Truppe.

Für den Einsatz von hochkomplexen Waffensystemen sowie den Erhalt der Fähigkeiten ist ein qualifiziertes sowie motiviertes Personal in der erforderli-

chen Quantität erforderlich. Das Personal muss im Fokus des Fähigkeitsaufbaues liegen. Dieses Personal muss eine hohe Einsatzbereitschaft und einen hohen Ausbildungsstand haben. Höhere Entlohnung und Förderungsmaßnahmen sind daher im Personalbereich als Anreiz unabdingbar. Die Mobilmachungstärke von 55.000 Soldatinnen und Soldaten wird vorerst beibehalten.

Der jahrzehntelange Investitionsrückstau bei der Infrastruktur macht eine Vielzahl von Maßnahmen erforderlich, um einen qualitativ hochwertigen Rahmen für die Ausbildung und Einsatzvorbereitung des Bundesheeres zu gewährleisten. Kasernen und Fliegerhorste sind auch auf ihre Rolle als Einsatzbasen für die militärische Landesverteidigung auszurichten. Der erhöhte Schutzbedarf für militärische Einrichtungen lässt sich aus der erhöhten Bedrohung ableiten.

Die Anforderungen an die Ausrüstung sind eine große Herausforderung. Dabei wird in drei Kernbereiche investiert:

- Verbesserung der Mobilität der Einsatzkräfte
- Erhöhung des Schutzes und der Wirkung für die Soldat:innen
- Steigerung der Autarkie und Nachhaltigkeit zur Stärkung der Verteidigungsbereitschaft.

Welche Auswirkungen wird das auf die Luftflotte und bodengebundene Luftabwehr haben?

Die Mobilität der Einsatzkräfte ist von entscheidender Bedeutung. Bei der taktischen Luftmobilität werden die C-130-„Hercules“-Transportflugzeuge durch vier Embraer C-390 ersetzt. Die altgedien-

ten Hubschrauber „Alouette“ III und OH-58 „Kiowa“ werden durch AW169 „Lion“ sowie die AB-212 durch neue Black Hawks UH-60M ersetzt, um eine Zweiflottenstrategie umzusetzen. Die aktive Luftraumüberwachung soll vor allem ergänzt bzw. verstärkt werden. Moderne Abfangjäger sollen zukünftig eine permanente aktive Luftraumüberwachung gewährleisten. Moderne Advanced Jet Trainer (AJT) sollen eine eigenständige Pilotenausbildung und die Luft-Boden-Wirkung darstellen. Bei einer Luftraumsicherungsoperation werden die AJT gegen Luftfahrzeuge im mittleren Geschwindigkeitsbereich und in geringeren Höhen eingesetzt, um die Abfangjäger zu ergänzen.

Die deutliche Fähigkeitserweiterung der bodengebundenen Luftabwehrtruppe zum Schutz und zur Wirkung umfasst die Befähigung zum Schutz vor und Wirkung gegen Drohnenangriffe, die Kampfwertsteigerung der Fliegerabwehrkanonen sowie die Beschaffung und Einführung von Fliegerabwehrlektawaffensystemen mittlerer Reichweite (bis 50 km). Mit dem Ministerratsbeschluss vom 15. 11. 2023 sollen auch Systeme großer Reichweite (über 50 km) berücksichtigt werden, jedoch Bedarf es hierzu einer Sonderfinanzierung. Dadurch wird im Bereich der bodengebundenen Luftabwehrtruppe eine noch nie vorhandene Fähigkeit geschaffen. Die European Sky Shield Initiative (ESSI), an der insgesamt 19 Staaten teilnehmen, ist eine historische Chance für Österreich, um das erste Mal von einer ernsthaften Luftverteidigung zu sprechen. Der Wiederaufbau der Begleitschutzfähigkeit zum Schutz der Bodentruppen ergänzt diese Fähigkeit.



Generalmajor Gerfried Promberger war als Einsatzpilot (Bild links: Saab 105, Bild rechts: PC7), Militärfliegerlehrer, Stabsoffizier und Kommandant tätig und verfügt über mehr als 2.800 Flugstunden auf acht verschiedenen Luftfahrzeugtypen.

SCHWERPUNKT

Die Luftaufklärung als Joint-Asset hat hohe Priorität. Es sollen Drohnen unterschiedlicher Klassen sowie Remote Piloted Vehicle (RPV) in mittlerer Höhe und langer Einsatzdauer (über 24 Stunden) eingeführt werden.

Sind strukturelle Änderungen auf den Fliegerhorsten beabsichtigt?

Das Österreichische Bundesheer und somit die Luftstreitkräfte müssen in der Krise funktionieren, wenn „sonst nichts mehr funktioniert“. Autarkie und Nachhaltigkeit bei den Kasernen und Fliegerhorsten kommt besondere Bedeutung zu. Dies umfasst militärspezifische, auf Einsatzerfordernisse ausgelegte Infrastruktur, sowie (Sonder)bauten, Schutzbauten in militärischen Einrichtungen und die Verbesserung der militärischen Sicherheit (z. B. Überwachungsanlagen). Für die Einsatzbereitschaft und Durch-

haltetätigkeit von Kasernen und Fliegerhorsten ist eine Bevorratung aller Versorgungsgüter für zumindest 14 Tage erforderlich. Dabei ist auch eine funktionierende Sanitäts- und Logistikorganisation für den Einsatz erforderlich.

Die Luftstreitkräfte sollen befähigt werden, in einem künftigen Konflikt auftretende Bedrohungen aus der Luft abzuwehren, die Lufthoheit zu wahren, um die Souveränität der Republik Österreich zu verteidigen und die österreichische Bevölkerung zu schützen. Diese Modernisierung und Neuausrichtung erfolgt evolutionär und wird mehrere Jahre dauern. Dennoch ist es das Personal, welches all diese Modernisierungen, Ausbildungen und Einsatzvorbereitungen absolvieren und umsetzen wird, um die Luftstreitkräfte fit für das Jahr 2032 zu machen. ■

Danke für das Interview!



GERFRIED PROMBERGER

Er graduierte 1995 zum Leutnant und war seither als Einsatzpilot, Militärfluglehrer, Stabsoffizier und Kommandant tätig. Er hat über 2.800 Stunden Flugerfahrung auf acht verschiedenen Luftfahrzeugtypen, hauptsächlich der Pilatus PC-7 und der Saab 105. Von 2000 bis 2003 absolvierte er den 16. Generalstabslehrgang an der Landesverteidigungsakademie. Er war bisher Kommandant der Luftraumüberwachung und Kommandant des Überwachungsgeschwaders, Chef des Stabes im Kommando Luftstreitkräfte, Abteilungsleiter „A3 & Air Operation Centre“ im Streitkräfteführungskommando sowie stellvertretender Kommandant und Chef des Stabes der Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule. Erfahrungen in Auslandseinsätzen sammelte Brigadier Promberger unter anderem 2011 bis 2012 in Afghanistan. Promberger absolvierte das „U.S. Air War College“ an der „U.S. Air University“



und graduierte mit Auszeichnung zum „Master of Strategic Studies“. Derzeit absolviert er ein PhD-Studium „Interdisciplinary Legal Studies“ am Juridicum der Universität Wien. Gerfried Promberger ist geborener Kärntner, Vater zweier Kinder und lebt in der Stadt Salzburg.

Kaderanwärterausbildung 1 in der Walgau-Kaserne

Fahr nicht fort, lern vor Ort: Schon sechs Jahrgänge in Vorarlberg ausgebildet.



2016 wurde die Unteroffiziersausbildung umgestellt und mit den drei Modulen Kaderanwärterausbildung 1–3 neu strukturiert. Dabei waren bei der Einführung keine Ausbildungen in Vorarlberg geplant.

Da es dem FA Vorarlberg immer ein Anliegen war, Ausbildungen in Vorarlberg bzw. so nah wie möglich anzubieten, war auch hier das Ziel, dies zu erreichen. Dabei bot sich der Einstieg in die Unteroffizierausbildung mit der Kaderanwärterausbildung 1 an. Die Überlegungen dabei waren, jungen UO den Start im eigenen Bundesland anzubieten und auch die Bindung an den Verband zu festigen. Nachdem dieser Entschluss gefallen war, wurde dies 2017 beim SKFüKdo angeregt. Nachdem Bedenken des JgB23(HGeb) als durchführender Verband und Joint7 ausgeräumt wurden, stand der ersten KAAusb1 in Vorarlberg nichts mehr im Wege. Rückblickend kann gesagt werden, nachdem jetzt die sechste KAAusb1 in Vorarlberg abgeschlossen wurde, dass dies sehr

große Vorteile für werdende UO gebracht hat und mittlerweile auch das JgB23(HGeb) für die Beibehaltung eintritt. Dabei sind die großen Vorteile, dass die jungen Soldaten den eigenen Verband kennenlernen und auch eine Bindung zu diesem zustande kommt. Weiters kann zumindest ein Teil der gesamten Ausbildung in Vorarlberg absolviert werden, denn bei allen anderen Laufbahnausbildungen bedeutet dies für Vorarlberger Soldat:innen (Bedienstete) sowie so, dass sie hunderte Kilometer und viele Stunden zu den Ausbildungsstätten im Osten reisen müssen. So bleibt abschließend nur zu hoffen, dass auch in den kommenden Jahren die KAAusb1 jährlich im September in der Walgau-Kaserne stattfindet. Der FA Vorarlberg setzt sich jedenfalls dafür ein und wird, falls dies notwendig werden sollte, auch darum kämpfen! ■

Andreas Eberle

KAAusb1 im Hochgebirge





Die Militärische Landesverteidigung im Blickpunkt



Die rechtliche Grundlage der umfassenden Landesverteidigung bildet der Artikel 9a. B-VG (1975)

- (1) Österreich bekennt sich zur umfassenden Landesverteidigung. Ihre Aufgabe ist es, die Unabhängigkeit nach außen sowie die Unverletzlichkeit und Einheit des Bundesgebietes zu bewahren, insbesondere zur Aufrechterhaltung und Verteidigung der immerwährenden Neutralität. Hierbei sind auch die verfassungsmäßigen Einrichtungen und ihre Handlungsfähigkeit sowie die demokratischen Freiheiten der Einwohner vor gewaltsamen Angriffen von außen zu schützen und zu verteidigen.*
- (2) Zur umfassenden Landesverteidigung gehören die militärische, die geistige, die zivile und die wirtschaftliche Landesverteidigung.*

Einen wesentlichen Anteil an der militärischen Landesverteidigung leisten unsere Kolleginnen und Kollegen der 4. Panzergrenadierbrigade aus den Garnisonen HÖRSCHING, FREISTADT, WELS und RIED im Innkreis. Die Verbände sind das Kommando der 4. Panzergrenadierbrigade, das Panzerstabsbataillon 4, das Panzerbataillon 14 und das Panzergrenadierbataillon 13. Dies sind die Oberösterreichischen Verbände und werden noch durch das Artilleriebataillon 4 und das Panzergrenadierbataillon 35 aus Niederösterreich verstärkt.

Um die Aufgaben der militärischen Landesverteidigung wahrnehmen zu können, wurde in der 4. Panzergrenadierbrigade die Übung „HANDWERK 23“ eingeführt. Um unser „Handwerk“ – die militärische Landesverteidigung – zu festigen, und uns in unseren Tätigkeiten weiterzubilden, verlegten wir 1.100 Soldaten:innen mit 71 Panzern und 156 Kraftfahrzeugen im Zeitraum 4. bis 16. Dezember 2023 auf den Truppenübungsplatz ALLENTSTEIG in Niederösterreich

und trainierten im Rahmen der Übung „HANDWERK 23“ Szenarien der militärischen Landesverteidigung. Wesentliche Elemente bei dieser Übung sind der Kampfpanzer Leopard sowie der Kampfschützenpanzer Ulan sowie Bergepanzer und Kampfunterstützungsfahrzeuge und Fahrzeuge der Führungsunterstützung, um die Zusammenarbeit aller Soldat:innen zu trainieren. Die militärische Bezeichnung dafür lautet „Kampf der verbundenen Waffen“.

Moderne Ausrüstung

Um diese Fähigkeiten zu erhalten, braucht es nicht nur gut ausgebildetes Personal, sondern auch modernes Gerät und moderne Ausrüstung. Im Rahmen des Aufbauplanes 2032+ des Bundesheeres wird daher das Waffensystem Kampfpanzer Leopard und der Schützenpanzer Ulan modernisiert und kampfwertgesteigert, wodurch auch die Nutzungsdauer verlängert wird. Während dieser Übungen leisten unsere Kolleginnen und Kollegen in diesen Zeit-



FOTOS: BUNDESHEER/FLICKR

räumen eine erhebliche Anzahl an Mehrdienstleistungen, die in Übungstypen (Pauschalabgeltung in einem Zeitrahmen von mehreren Tagen) abgegolten werden. Hinzu kommt, dass Bedienstete des Bundesheeres für diesen Zeitraum keine Dienstreise oder keine Dienstzuteilung abgerechnet bekommen. Das heißt, Militärpersonen, Berufsoffiziere und Beamte der Heeresverwaltung werden gemäß § 72 (1) der Reisegebührenvorschrift 1955 abgegolten, welche besagt: § 72 (1) Verlässt eine in § 69 angeführte Person in einer geschlossenen Formation den Garnisonsort für länger als 24 Stunden, gebührt ihr für je 24 Stunden der Abwesenheit eine Übungsgebühr in der Höhe der Tagesgebühr nach Tarif II abzüglich des jeweils geltenden Verpflegsatzes. Das heißt für unsere Kolleginnen und Kollegen erschwerter Dienst für 15 Euro am Tag und Unterbringung in Mehrbett-

zimmer und Mannschaftsunterkünfte. Das ist sicher nicht mehr zeitgerecht und umso mehr fordern wir eine Verbesserung der Reisegebührenvorschrift in diesen Punkten. Kolleginnen und Kollegen aus den oberösterreichischen Garnisonen waren hier aufgrund der Vorbereitungen bis zu 6 Wochen gesamt auf dem Truppenübungsplatz ALLENTSTEIG, um hier die Voraussetzung für ein Gelingen der Übung „HANDWERK 23“ sicherzustellen.

Wertschätzung

Ein besonderer Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen für ihren Einsatz und ihr Engagement zum Schutze der Neutralität und der Verteidigung unserer Souveränität. ■

Wolfgang Ehwaller

DAS BMKÖS PLANT EINE BESOLDUNGSREFORM

Ende letzten Jahres wurde bekannt, dass das BMKÖS an einer neuen Besoldung arbeitet. Eckpunkte dieser neuen Besoldung soll die Zusammenführung der Bezüge der Schemata A, M, E und der Vertragsbedienstetenentlohnung des v-Schemas sein.

Grundsätzlich wird überlegt, das derzeit bestehende Funktionsgruppensystem mit einer großen Zahl von verschiedenen Funktionsgruppen pro Verwendungsgruppe auf 16 Gehaltsklassen, vergleichbar dem System der Besoldung des deutschen Bundesdienstes, umzustellen. Die Überlegungen des BMKÖS zielen darauf ab, in Umsetzung des Regierungsprogrammes die Einstiegsbezüge zu erhöhen, um den Einstieg in den Öffentlichen Dienst zu attraktivieren, dies aber unter weitest-

gehender Kostenneutralität. Daraus folgt eine flachere Gehaltskurve. Uns liegt bisher noch kein Gesetzesentwurf vor, eine genaue Beurteilung der Vorschläge ist daher zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Artikels noch nicht abschließend möglich. Unsere Forderungen liegen klar auf dem Tisch. Neben den bereits bekannten Verbesserungsvorschlägen im Bereich der Offiziere und Unteroffiziere muss es ein Ziel sein, bei Umstellung der derzeitigen Besoldung auf ein neues Besoldungssystem, gleichzeitig gute Umstiegsmöglichkeiten für das im Dienst befindliche Personal – so wie im Rahmen der Besoldungsreform '95 – vorzusehen. Wir werden weiter berichten.

Walter Hirsch



Fortbildungsseminar von Spitzenfunktionären der GÖD – Bundesheergewerkschaft in Tirol

Von Montag, 19. 2. auf Dienstag, 20. 2. 2024 fand im wunderschön gelegenen Seminarzentrum – Bildungshaus Seehof – ein Fortbildungsseminar für die Spitzenfunktionäre der GÖD Bundesheergewerkschaft unserer Landesleitung 25 in Tirol statt.



Aus sämtlichen Liegenschaften im Bundesland Tirol waren Vertreter der GBAs (Gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse) und der Personalvertretung anwesend, um sich über aktuelle Themen zu informieren. Der Vorsitzende

Kollege Severin Schöpf begrüßte alle Anwesenden und bedankte sich für die jahrelange, sehr gute und kameradschaftliche Zusammenarbeit. Als Referenten bzw. Vortragende konnten wir den Vorsitzenden der GÖD-Bundesheergewerkschaft Kollege MinR Mag. Walter Hirsch und den Vorsitzenden des Zentralausschusses Oberst Peter Schrottwieser in unseren Reihen begrüßen. Diese berichteten wie immer sehr interessant und in Doppelkonferenz über aktuelle Themen und anstehende Neuerungen aus unserem Ressort, wie zum Beispiel:

- Pensionsgesetz, Dienstrechtsnovelle 2024
- Besoldungsreform, Dienstgradreform
- Mission Vorwärts ÖBH 2032, Telearbeit
- Personalmangel

Nach einem vorzüglichen Abendessen fand ein gemütlicher Kameradschaftsabend statt, bei dem ein reger Austausch über die aktuellen Herausforderungen in unserem Ressort und in den einzelnen Liegenschaftsbereichen stattfinden konnte. So bestand dann auch noch für alle anwesenden Funktionäre die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen und gut zu vernetzen – ganz nach dem Motto: „Nur gemeinsam sind wir stark!“ Am zweiten Seminartag fand am Vormittag ein fraktioneller Teil der FCG und FSG statt, bevor wir uns zum abschließenden Mittagessen wieder trafen und das Seminar gemeinsam ausklingen ließen. Zum Abschluss des Seminars bedankte sich der Vorsitzende AR Severin Schöpf bei dem Organisationsteam und dem freundlichen Personal für den reibungslosen Ablauf und das perfekte Ambiente sowie bei allen Vortragenden und Teilnehmern für die gelungene Veranstaltung.

Severin Schöpf und Daniel Lechner

Valentinsaktion am Fliegerhorst Hinterstoisser

Das ganze Jahr sind die Damen am Fliegerhorst Hinterstoisser im täglichen Einsatz. Sei es am Wochenende, beim Nachtdienst, in der Ausbildung, Technik, im Cockpit, der Versorgung u. v. m. Am diesjährigen Valentinstag war es wieder einmal an der Zeit „Danke“ zu sagen. Die Herren des GBA überbrachten an diesem besonderen Tag den rund 100 Kolleginnen einen kleinen Blumengruß. Ein herzliches Dankeschön für euren Einsatz.

Christian Diatel



STEIERMARK

„Das sind die wahren Herausforderungen für den Dienstgeber“

Am 12. 3. 2024 und am 14. 3. 2024 wurde vom Chef des Generalstabs zu einer umfassenden Leiter- und Kommandantenbesprechung geladen. Das Ziel der Veranstaltung war die Synchronisierung, Ausrichtung und Motivierung der gesamten Führungsriege – von der Zentralstelle bis auf Ebene kleiner Verband – auf die Herausforderungen der „Mission vorwärts“ und den „Aufbauplan 2032+“ bzw. dem „Zielbild 2032“ in den nächsten 8–10 Jahren. Der dreistündige Event war in vier Phasen gegliedert. Risikobild 2024 (VARTOK/MilPol), Beschaffungsdetails mit Phasendarstellung (VODOSEK/Dion5 Beschfg), Planungsagenda und Strategie (HOFBAUER/DionFäh/GSPi), Zusammenfassung und Aufruf (STRIEDINGER/ChGStb).

Die Darstellung des Risikobildes in den verschiedenen Bereichen – global mit Auswirkungen auf Österreich, EU mit Auswirkungen auf Österreich und Österreich national, führte den Zuhörern in dramatischer Form vor Augen, dass derzeit eine Kriegswahrscheinlichkeit in bisher unbekanntem Ausmaß vorhanden ist. Mit Zahlen und Daten auf faktischer Ebene wurde die Aussage untermauert, dass sich die sicherheitspolitische Lage in den nächsten Jahren drastisch verschlechtern wird und davon ganz Europa direkt betroffen ist. Es wurde, im Lichte der vielen internationalen Unwägbarkeiten, der Erwartung Ausdruck verliehen, dass wir hoffentlich die notwendige Zeit zur Erreichung unserer Fähigkeiten bekommen werden. Im Anschluss daran zeigte der Rüstungsdirektor auf, wie umfangreich und komplex Systemführungen ablaufen, in welchem Ausmaß die konkreten Beschaffungen laufen und wann die einzelnen Zuläufe in den nächsten Jahren erfolgen werden. Aus diesen Ausführungen war klar ersichtlich, dass Österreich mit seinen Anstrengungen in politischer und finanzieller sowie militärstrategischer Hinsicht nahezu eine Vorreiterrolle im Rahmen der EU einnimmt und sich mit seinen Aktivitäten nicht zu verstecken braucht. GenMjr HOFBAUER richtete einen durchaus emotionalen Appell zum „Aufbauplan 2032+“ an die Zuhörer, der die zeitliche Herausforderung durch die Gleichzeitigkeit der Maßnahmen und die Notwendigkeit der gemeinsamen Anstrengungen jedes einzelnen Bediensteten in allen Bereichen deutlich zum Ausdruck brachte. Er betonte auch die Wichtigkeit des Erfolges, um

den Kritikern der hohen Verteidigungsausgaben in den nächsten Jahren erfolgreich entgegentreten zu können und so die laufende Dotierung, aber auch notwendige zukünftige Verteidigungsausgaben, gut zu begründen. Der Abschluss der Veranstaltung wurde durch die klare Botschaft zum „Zielbild 2032“ des Chefs des Generalstabs gekennzeichnet: Das Ziel unserer Anstrengungen ist ein voll und modern ausgerüstetes Bundesheer mit einer Mobilmachungsstärke von 55.000 Mann mit allen notwendigen Fähigkeiten zur Verteidigung gegen jeden militärischen Angriff im Jahr 2032.

Was bedeutet das für uns als Eure Dienstnehmervertretung?

Wir, als Eure Dienstnehmervertretung, behalten weiterhin alle Rahmenbedingungen im Besoldungs- und Dienstrecht sowie im Personalbereich im Auge und betreiben die unverzichtbaren (teils lange aufrechten) Forderungen in diesen Bereichen sowie deren legislative Aufbereitung und Umsetzung weiter. Nur wir als **göd.fcg** können das! Wir werden ein kritisches Auge auf die Kommandanten und Leiter haben, damit sie im „Eifer des Gefechts“ durch Zeitdruck und überbordende Auftragslagen von oben, bei der Auftragsvergabe und Ergebniseinforderung an ihre Mitarbeiter, das Augenmaß nicht verlieren und diese überfordern. Wir unterstützen den Dienstgeber weiterhin mit Vorschlägen, um die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Landesverteidigung deutlich zu erhöhen, um damit den notwendigen Personalzulauf zu gewährleisten und das vorhandene Personal zu entlasten und zu binden. ■

Wir für Euch!

#kraft#kompetent#göd.fcg



Euer

Peter Schrottwieser
Stv. Vorsitzender der
GÖD-Bundesheer-
gewerkschaft

Zu wenig Personal – wie soll das gehen?

Es heißt endlich aufwachen! Der Personalmangel trifft auch das Bundesheer. In den letzten Monaten habe ich immer wieder darauf hingewiesen, dass neben den finanziellen Mitteln das Personal der wichtigste Aspekt ist, um das Bundesheer „aufzubauen“. Die Landesverteidigung braucht heute und in Zukunft gut ausgebildetes, militärisches und ziviles Personal in entsprechender Anzahl. Es ist dabei ganz wichtig, sowohl die bereits bei uns befindlichen militärischen und zivilen Bediensteten zu fördern als auch Anreize für neues Personal zu schaffen.

Beinahe alle Branchen beklagen einen Personalmangel. Auch die Landesverteidigung trifft dieser Trend. Bundesministerin Klaudia Tanner hat dies in einem Interview mit der Tageszeitung „Kurier“ vom 21. August 2023 bestätigt. „Der Personalmangel betrifft alle, den Öffentlichen Dienst im Besonderen, auch das Bundesheer. Deswegen gehen wir auch neue Wege.“ Diese Aussagen der Ministerin stammen aus diesem Interview. Als Beispiele werden in weiterer Folge der freiwillige Grundwehrdienst für Frauen sowie Kampagnen, um zusätzliche Personal zu gewinnen, angeführt.

Politik lässt uns im Regen stehen

Aber wird es reichen, schöne Werbeeinschaltungen mit Schlagworten wie „Mission Vorwärts: Jobs mit Aufwind“, zu veröffentlichen? Wird es reichen, wenn wir ausgebildete Facharbeiter mit der Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz und der Möglichkeit eines Mittagessens um drei Euro ködern? Wo bleiben die längst fälligen Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen, die heute noch für die Landesverteidigung (egal ob beim ÖBH oder im BMLV) tätig sind? Sowohl die GÖD als auch die Personalvertretungsorgane des BMLV haben zahlreiche Vorschläge und Anregungen erarbeitet. Sowie die anderen Fraktionen hat auch die FSG im Einsatz in den letzten Jahren immer wieder auf die dringend notwendigen Verbesserungen hingewiesen und entsprechende Forderungen für Verbesserungen für die Bediensteten aufgestellt. Das Ergebnis war leider immer wieder das Gleiche und ist sehr ernüchternd. Die politischen Verantwortlichen lassen die Bediensteten der Landesverteidigung im Regen stehen.

Personal – wo bleibt die Verstärkung?

Die anstehende Herausforderung ist klar: Das Bundesheer braucht Fachpersonal in ausreichender Anzahl und mit entsprechenden Qualifikationen. Seit mehr als 15 Jahren sind die Personalzahlen fast immer rückläufig. Der Druck auf das bestehende Personal wird immer größer. Im Landesverteidigungsbericht 2022 ist richtigerweise festgeschrieben, dass neben den materiellen Beschaffungen besonders das Personal im Fokus des Fähigkeitsaufbaues beim Heer liegen muss.

Der wahre Erfolgsfaktor für uns und für die Zukunft des Bundesheeres **ist der Mensch** – hier muss dringend mehr getan werden! Schon sehr lange fordern wir von der **FSG im Einsatz** daher eine **breite Personaloffensive** und **Maßnahmen zur Attraktivierung des Dienstes** für die Soldatinnen und Soldaten sowie für die zivilen Beschäftigten. Die Bezahlung alleine wird es nicht sein. Meiner Meinung nach wird es auch für die Beschäftigten in der Landesverteidigung neue Modelle und flexiblere Arbeitsmöglichkeiten brauchen, um neues Personal zu bekommen, aber auch um das derzeitige Personal bei uns zu halten. Es ist höchst an der Zeit, dass neben Kampagnen für neues Personal auch Aktivitäten für alle im aktiven Dienststand befindlichen Bediensteten gesetzt werden.

Die FSG sagt ganz klar: Bitte aufwachen und rasch handeln! Es braucht eine Personaloffensive auf allen Ebenen. Das Personal ist die wichtigste Ressource! Maßnahmen zur Personalbindung und Wertschätzung sind mindestens so wichtig wie Initiativen, um neues Personal zu bekommen. Jede/r Einzelne ist wichtig, wenn es darum geht: **Gemeinsam Zukunft gestalten!** ■

Herzlichst, Dein/Ihr

Harald Schifferl
Stv. Vorsitzender
der GÖD-Bundesheer-
gewerkschaft



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserin und lieber Leser,

wir haben bewegte Zeiten hinter uns und diese Dynamik wird uns auch in der Zukunft begleiten. Sei es der völkerrechtswidrige Angriff der Russischen Föderation auf die Ukraine oder jetzt in letzter Zeit auch der terroristische Angriff der HAMAS auf Israel und die Reaktion der IDF (Israeli Defence Force) auf diesen perfiden Akt. Die derzeitige Lage auf der Welt hat ein Umdenken bei den Staaten und Politikern im Bereich der militärischen Landesverteidigung bewirkt. Endlich haben auch unsere Politiker und Politikerinnen den Ruf der Zeit verstanden und versuchen, die jahrzehntelange Unterfinanzierung des Militärs auszugleichen. Der Aufbauplan des Bundesheeres sieht vor, dass bis 2027 das jährliche Budget schrittweise auf 5,25 Milliarden Euro erhöht (auf 1,5% des BIPs) wird. Ob sich auch die Nachfolgeregierung daran gebunden fühlt, ist natürlich fraglich. Aber was bringt es uns, ein ausreichendes Budget zur Verfügung zu haben, wenn das Personal, welches das neu angekaufte Gerät bedienen soll, nicht vorhanden ist?

Viel Arbeit vor uns

Im Bereich der Personalgewinnung steht dem Bundesheer noch viel Arbeit bevor und dabei darf vor allem auf das Bestandspersonal nicht vergessen werden! Hierbei zeichnet sich eine Besoldungsreform ab. Es sollen die Bediensteten v. a. der Allgemeinen Verwaltung, des Exekutivdienstes und des Militärischen Dienstes ein höheres Einstiegsgehalt erhalten, wobei die Lebensverdienstsumme zum gegenwärtigen System unverändert bleibt. Da die Besoldungsreform derzeit im Verhandlungsstatus ist, sei an dieser Stelle noch nicht zu viel verraten. Nur soviel – für uns von der UGÖD-BMLV sind im Entwurf Punkte enthalten die für uns inakzeptabel sind. Dazu haben wir eine Stellungnahme bei der Bundesheergewerkschaft eingebracht. Im letzten Jahr wurden bereits einige Änderungen im Dienstrecht durch den Gesetzgeber verfügt. Neben einigen Verbesserungen wurden in unseren Augen mit der Abschaffung der Ausbildungsphase und der Neueinführung der Einstiegsstufe und der Regelstufe keine Verbesserung erzielt.

Man hat de facto der Ausbildungsphase nur einen neuen Namen gegeben. Dies wurde ebenso mit diversen Politikern besprochen. Seit zweieinhalb Jahren

läuft die Reform des Ministeriums und der Obersten Militärischen Führung, was zu Verunsicherung unter den Bediensteten führt, zumal die Ressortleitung kaum erforderliche Informationen preisgibt. Seit 2016 befindet sich das Bundesheer durchgehend im Reformstatus, ohne bis jetzt auch nur eine einzige Organisationseinheiten in ein „kollektives Burn-out“ bewegen und einzelne Bedienstete dem Silent Quitting verfallen.

Dieser Reformwahnsinn muss endlich ein Ende finden! Als Abschluss möchte ich noch auf das Superwahljahr 2024 verweisen. Nicht nur EU- oder Nationalratswahlen und Landtagswahlen finden im heurigen Jahr statt, sondern Ende November auch die Gewerkschafts- und Personalvertretungswahlen. Hierzu möchte ich Sie alle einladen, auch von Ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen – unabhängig für wen Sie sich entscheiden, nur eine starke Gewerkschaft und Personalvertretung kann auch für Sie etwas bewirken und dafür ist jede einzelne Stimme erforderlich. ■

Nur gemeinsam sind wir stark!

Ihr

Jürgen Gruber

Bundsvorsitzender UGÖD-BMLV



Offene Forderungen zu Dienstrechts-Novellen

Bundesfachgruppe Heeresverwaltung – Bundesheergewerkschaft

Die Bundesbesoldungsreform 2024 ist in aller Munde! Ihr Fokus liegt laut Selbstbeschreibung des BMKÖS bei Aufnahmen in den nächsten zehn Jahren. Erreicht soll dies durch höhere Anfangsgehälter bei gleichbleibender Lebensverdienstsumme werden. Ein Umstieg erscheint daher aus heutiger Sicht für Bestandsbedienstete nicht vorteilhaft, da es in Zukunft zu enorm gekürzten Bezügen in der zweiten Hälfte der Berufslaufbahn kommen soll. Daher müssen unabhängig vom Ausgang der Bundesbesoldungsreform 2024 endlich die langjährigen Forderungen im „Altrecht“ erfüllt werden!

Denn eines wird wohl allen Verantwortlichen klar sein: Eine erfolgreiche Besoldungsreform muss alle Bediensteten mit an Bord nehmen. Zur Erinnerung die offenen Baustellen im Ressort Landesverteidigung:

1. Richtverwendungen für Unteroffiziere

Der Z 14.8 in der Anlage 1 wären folgende lit. h bis k anzufügen:

- h) Einsatzunteroffizierin oder Einsatzunteroffizier (Optronische Spezialaufklärung) beim Einsatzteam (Optronische Spezialaufklärung) beim technischen Element der Einsatzbasis (Jagdkommando),
- i) Kommandantin oder Kommandant Aufklärungsgruppe & Kdt Aufklärungstrupp der 2. Aufklärungsgruppe des II. Aufklärungszuges bei der 2. Aufklärungskompanie beim Aufklärungs- und Artilleriebataillon 3,
- j) Kommandantin oder Kommandant leichter Fliegerabwehrenkwaffentrupp einer Fliegerabwehrbatterie eines Fliegerabwehrbataillons,
- k) Personenschützerin oder Personenschützer beim Personenschutz beim Kommando Militärpolizei.“

In Z 14.9 der Anlage 1 entfallen die lit. a bis d. Die bisherigen lit. e bis o werden als lit. a bis k bezeichnet.

Damit im Ergebnis tatsächlich alle Unteroffiziere

von den Maßnahmen profitieren können und als Anerkennung von absolvierten weiterführenden Ausbildungen (ehem. Grundausbildung für die Verwendungsgruppe M BUO 1 [Stabsunteroffizierlehrgang bzw. nunmehr Kaderausbildung 4 und 5]) mit entsprechender Verwendung als Voraussetzung, erscheint es opportun, jene Richtverwendungen, die vor der angesprochenen Zusammenlegung der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe M BUO 1 zugeordnet waren, pauschal der Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe M BUO zuzuordnen (hierbei handelt es sich um die lit. a bis d der Z 14.9 der Anlage 1).

2. Funktionszulagen für Unteroffiziere (Nachbesserung des Begutachtungsentwurfs)

Funktionsgruppe 3/Funktionsstufe 3: € 366,20
 Funktionsgruppe 3/Funktionsstufe 4: € 586,40
 Funktionsgruppe 4/Funktionsstufe 3: € 439,10
 Funktionsgruppe 4/Funktionsstufe 4: € 732,40
Da die Funktionszulagen in den Funktionsgruppen 3 und 4, jeweils Funktionsstufe 3 und 4 in der Verwendungsgruppe E 2a entweder gleich hoch (3/3) oder niedriger als bisher für UO normiert sind, wären auch diese Beträge entsprechend zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang darf darauf hingewiesen werden, dass Exekutivbeamte die Funktionsstufe 4 gegenüber Militärpersonen um zwei Jahre früher erreichen!

3. Anpassung der Truppendienstzulage

Durch die Zusammenlegung der Verwendungsgruppen M B(Z)UO 2 mit M B(Z)UO 1 ist in der Besoldung der Stabsunteroffiziersabsolventen eine Schieflage eingetreten. Daher sind zur Wiederherstellung der seinerzeitigen begründeten Besoldungsunterscheidung noch „treffsichere“ Verbesserungen im StbsUO-Bereich notwendig. Nachdem sowohl Absolventen der



StabsUO-Ausbildung als auch ausgemusterte Truppenoffiziere M B(Z)O 2 die typische Querschnittfunktion „Zugskommandant“ erfüllen, wäre es nur gerecht, dass die Truppendienstzulage für StabsUO-Absolventen auf die Höhe der Truppenoffiziere angehoben wird.

§ 98 Abs. 2 sollte daher lauten:

Die Truppendienstzulage beträgt

1. 139,40 € in den Verwendungsgruppen M BO 1, M BO 2, M ZO1, M ZO 2, M ZO 3, M BUO mit abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung und M ZUO mit abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung
2. 71,60 € in den Verwendungsgruppen M BUO ohne abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung, M ZUO ohne abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung und M ZCh.

§ 131 Abs. 2 sollte daher lauten:

§ 98 ist auf die in Abs. 1 angeführten Beamten entsprechend der für M BUO mit bzw. ohne abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

4. Besoldung von M BO 2 und M ZO 2 (Schaffung einer Besoldung nach M BO2 Bacc):

In Anlehnung an die bereits in der Besoldungsgruppe „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ bestehende besondere Berücksichtigung der Absolventen von Bakkalaureats-Studien wären auch in der Besoldungsgruppe „Militärischer Dienst“ die Gehaltsansätze der Verwendungsgruppe M BO 2 entsprechend der Berücksichtigung dieser Hochschulbildung analog § 28 Abs. 3 GehG zu gestalten:

Verwendungsgruppe	
in der Gehaltsstufe	M BO 2
	M ZO 2
	€
1	2.901,3
2	2.991,1
3	3.086,1
4	3.220,3
5	3.440,1
6	3.719,1
7	3.866,6
8	4.094,3
9	4.321,1
10	4.550,4
11	4.784,9
12	5.012,9
13	5.220,6
14	5.429,9
15	5.636,3
16	5.873,7
17	6.117,7
18	-
19	-
daz	123,1
DAZ	493,1

Für die Verw.Gr. M Z (§ 89 GehG) gelten die Gehaltsansätze 1 bis 12

5. Anpassung des Fixgeltes gemäß

§ 90 a GehG

Aufgrund der Anpassung der Gehaltsstaffel M ZCh GSt 1 (Grundlage für die Bemessung des Fixgeltes für die Unteroffiziersausbildung) ist es zu einer Schiefelage bezüglich des Fixgeltes für die Truppenoffiziersausbildung gekommen. Der UO-Anwärter erhält nunmehr um 11,70 € mehr als der O-Anwärter. Um den seinerzeitigen Unterschied von 117,56 € (nach der Gehaltserhöhung 2024 126,17 €) wiederher-

zustellen wäre eine Änderung der Prozentsätze notwendig.

§ 96 a Abs. 2 Ziffer 1 hätte zu lauten:

in der Truppenoffiziersausbildung 125,08% des vollen Gehaltes einer Militärperson der Verwendungsgruppe M ZUO der Gehaltsstufe 1

6. Generalstabsdienst

Für die Verwendung im Generalstabsdienst an Stelle des Erfordernisses der Z 12.12 lit. a den erfolgreichen Abschluss des Fachhochschul-Masterstudienganges „Militärische Führung“ sowie eine mindestens achtjährige Dienstleistung als Berufsmilitärperson der Verwendungsgruppe M BO 2 oder als Vertragsbediensteter des Bundes in einer militärischen Verwendung gemäß § 1 Abs. 3 lit. d WG 2001, auf einem dieser Verwendungsgruppe zugeordneten Arbeitsplatz.“

Die Erläuterungen dazu könnten wie folgt lauten: *Bislang ist hinsichtlich einer allfälligen Ernennung in die Verwendungsgruppe M BO 1 bei – über ein Hochschulstudium hinausgehender Vorbildung – Notwendigkeit einer militärischen Vorverwendung, neben der Leistung eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes, ausschließlich die Dienstleistung als Berufsmilitärperson der Verwendungsgruppe M BO 2 normiert. Infolge der Tatsache, dass Offiziere als Militärpiloten sowie im Flugleitungs- bzw. Radarleitdienst in einem Dienstverhältnis als Militär-Vertragsbedienstete gemäß § 1 Abs. 3 lit. d WG 2001 in Verwendung stehen, soll dieser Personengruppe ebenfalls die Möglichkeit eröffnet werden, bei entsprechender Erfüllung der Ernennungserfordernisse für den Generalstabsdienst in den entsprechenden Dienstzweig der Verwendungsgruppe M BO 1 ernannt zu werden.*

7. Einfügen einer Übergangsbestimmung als Ernennungserfordernis in M BO 1

Anlage 1 Z 12.13a BDG 1979 soll lauten: *Für die Verwendung in einer Funktion der Höheren Militärischen Führung an Stelle des Erfordernisses der Z 12.12 lit. a den erfolgreichen Abschluss des Fachhochschul-Masterstudienganges „Militärische Führung“ oder die Absolvierung aller Ausbildungsgänge: Lehrgang universitären Charakters „Sicherheitsmanagement“, Führungslehrganges 2, Stabslehrgang 2, Stabslehrgang 1,*

Führungslehrgang 1 sowie eine mindestens achtjährige Dienstleistung als Berufsmilitärperson der Verwendungsgruppe M BO 2.

8. Sonn- und Feiertagszulage für alle Formen von Dienstplänen

§ 48 Abs. 5 BDG 1979 bezieht sich auf alle Formen von Dienstplänen (vgl. hierzu auch schon § 48 Abs. 5 BDG 1979 in der Stammfassung, wo von Schicht- oder Wechseldienstplänen oder Normaldienstplänen die Rede ist; diese Gesetzesbestimmung wurde in der Folge durch das Budgetbegleitgesetz 2001, BGBl. I Nr. 142/2000, auf alle Formen von Dienstplänen ausgedehnt).

§ 17 Abs.3 GehG bezieht sich aber nach wie vor ausschließlich auf den Schicht- oder Wechseldienst (diese Bestimmung wurde mit dem Budgetbegleitgesetz 2001 leider nicht angepasst!). Somit bekommen Bedienstete mit „verschobenem“ Normdienst mit regelmäßigem Dienst an Sonn- und Feiertagen weder die Sonn- und Feiertagsvergütung noch die Sonn- und Feiertagszulage.

9. Folgefunktionen für Zugskommandanten im Rahmen einer Lebenslaufbahn

Im Zuge der altersadäquaten Laufbahn soll es ehemaligen Zugskommandanten möglich sein, ohne Verlust der Wahrungsfunktionsgruppe Arbeitsplätze mit der Bewertung M BUO FGp 1 oder 2 zu besetzen. (z. B. WiUO, NUO).

§ 93 Abs. 9 Verwendungsänderung und Versetzung soll daher lauten: Einer Militärperson, die aus Gründen, die sie nicht zu vertreten hat, aus ihrer Verwendung als Zugskommandant abberufen worden ist und diese Verwendung mindestens acht Jahre hindurch ausgeübt hat, gebührt, solange sie ständig mit einem Arbeitsplatz betraut ist, der der Funktionsgruppe 1 oder 2 der Verwendungsgruppe M BUO oder M ZUO zugeordnet ist, die für die Funktionsgruppe 3 dieser Verwendungsgruppe vorgesehene Funktionszulage. Dies gilt auch dann, wenn die Abberufung vor der Überleitung in den Militärischen Dienst erfolgt ist.

10. Vergütung für militärische Flugsicherung, Meteorologie, Radartechnik und militärischen Radarbetriebsdienst (GehG)

Seit nunmehr über 10 Jahren nach Aufhebung der Mehrleistungsvergütung (MLV) durch den Verfassungsgerichtshof gibt es noch immer keine zufriedenstellende Nachfolgeregelung für diese anspruchsvollen Tätigkeiten im Bereich der Luftstreitkräfte. Lediglich für einen kleinen Bereich (Teile der Flugsicherung und des Radardienstes) eröffnet sich die Möglichkeit eines Sondervertrages. Die effizienteste Lösung wäre nach wie vor, eine valorisierte Vergütung in der Höhe der seinerzeitigen pauschalierten Nebengebühr im Gehaltsgesetz zu verankern.

11. Vergütung für den Militär-Luftfahrttechnisch-Logistischen Dienst (MLLD)

Die Vergütung für Soldaten im Dienstverhältnis wäre auf das Niveau der Zivilbediensteten anzuheben. Die Gegenverrechnung der Truppendienst- und der Heeresdienstzulage ist mittlerweile weder nachvollziehbar noch gerecht.

12. Pauschalierte Nebengebühren im In- und Auslandseinsatz

Bei weiterer Ausübung der anspruchsbegründenden Tätigkeit soll sowohl im Inlandseinsatz (EZG) als auch im Auslandseinsatz (AZHG) der Anspruch auf Abgeltung der Flugminutenpauschale für den nicht ständigen Flugdienst weitergebühren (analog dem ständigen Flugdienst).

§ 1 Abs. 3 EZG sollte lauten:

Durch die Einsatzzulage werden bestehende Ansprüche auf monatlich und Flugminuten pauschalierte Nebengebühren nach den §§ 18, 19a, 19b und 20 des Gehaltsgesetzes 1956 nicht berührt, sofern die jeweils anspruchsbegründende Tätigkeit auch im Einsatz oder bei der unmittelbaren Vorbereitung eines Einsatzes weiter ausgeübt wird.

§ 1 Abs. 4 sollte lauten:

Durch die Auslandszulage werden bestehende Ansprüche auf monatlich und Flugminuten pauschalierte Nebengebühren nach den §§ 18, 19a, 19b, 20, 82 und 83 des Gehaltsgesetzes 1956 nicht berührt, sofern die jeweils anspruchsbegründende Tätigkeit auch während des Zeitraumes weiter ausgeübt wird, für den eine Auslandszulage gebührt.

13. Erhöhung der Werteinheiten im AZHG

Die Erhöhung der Werteinheiten im AZHG von 4,4 % (€ 118,50) auf 6,4 % (€ 172,37) erscheint hinsichtlich der erwarteten Wirkung (mehr Freiwillige für einen Auslandseinsatz) zweckmäßig.

§ 2 Abs. 3 AZHG sollte lauten:

Die Höhe des Sockelbetrages und der Zuschläge ist in Werteinheiten festgesetzt. Eine Werteinheit entspricht 6,4 % des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 des Gehaltsgesetzes 1956.

14. Mischverwendung

In § 137 wäre nach dem Abs. 8 folgender Abs. 8a einzufügen: „Abweichend von Abs. 8 können Beamte des Allgemeinen Verwaltungsdienstes im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung auf einem Arbeitsplatz eingeteilt werden, der gemäß § 147 Abs. 1 bis 3 bewertet, zugeordnet und im Personalplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung ausgewiesen ist.“ In § 147 wäre nach dem Abs. 6 folgender Abs. 6a einzufügen: „Abweichend von Abs. 6 können Militärpersonen im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung auf einem Arbeitsplatz eingeteilt werden, der gemäß § 137 Abs. 1 bis 3 bewertet, zugeordnet und im Personalplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung ausgewiesen ist.“ *Eine Abgrenzung erscheint aufgrund der Ähnlichkeit der Aufgaben etwa im Bundesministerium für Landesverteidigung und der oftmals bestehenden Notwendigkeit von militärischen Grundkenntnissen auch für zivile Bedienstete im BMLV im Sinne eines erforderlichen Gesamtverständnisses der Ressortaufgaben durchaus schwierig. Darüber hinaus zeigt die Praxis, dass sich Militärpersonen ebenso für dem Allgemeinen Verwaltungsdienst zugehörige Arbeitsplätze interessieren und sich teilweise auch bewerben. Dennoch stellt dies gerade für Soldaten einen subjektiv oftmals nicht zu überwindenden Schritt dar. Es werden sohin allenfalls Bewerbungen für zivile Arbeitsplätze unterlassen bzw. zurückgezogen. Im Ergebnis soll es daher möglich sein, Bedienstete innerhalb des BMLV auch besoldungsgruppenübergreifend auf einem der anderen Besoldungsgruppe zugehörigen Arbeitsplatz einzuteilen. Eine Überstellung in die jeweils andere Besoldungsgruppe bleibt unbenommen.*

15. Maßnahmen im Bereich der militärischen Nachrichtendienste – Änderung des Gehaltsgesetzes 1956

Den Beamten und Beamtinnen der militärischen Nachrichtendienste, für deren Tätigkeit mit 1. Jänner 2022 die pauschalierten Nebengebühren gemäß §§ 19a und 19b neu bemessen wurden, gebührt nach Maßgabe des Abs. 2 ein Differenzausgleich. Die Höhe des Differenzausgleichs nach Abs. 1 ergibt sich aus dem Unterschied zwischen

1. der Summe der in Prozenten („vH“) des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 festgelegten, pauschalierten Nebengebühren gemäß §§ 19a und 19b, auf die der Beamte oder die Beamtin bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 Anspruch gehabt hat, und
 2. der Summe der in Prozenten („vH“) des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 festgelegten, pauschalierten Nebengebühren gemäß §§ 19a und 19b, die dem Beamten oder der Beamtin ab dem 1. Jänner 2022 gebühren.
- (3) Auf den nach Abs. 2 gebührenden Differenzausgleich sind anzuwenden: § 15 Abs. 4 und 5 und § 15a Abs. 2.
- (4) Der Anspruch auf Differenzausgleich erlischt, wenn der Beamte oder die Beamtin dauernd mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines anderen als den mit Ablauf des 31. Dezember 2021 wahrgenommenen Arbeitsplatzes betraut wird.

Begründung:

Im Bundesministerium für Inneres wurde die Direktion für Staatsschutz und Nachrichtendienst mit 1. Dezember 2021 neu aufgestellt. Gemäß §§ 19a und 19b GehG wurde durch das Bundesministerium für Kunst, Kultur, Öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) für die dortigen Bediensteten eine pauschalierte Erschwernis- sowie Gefahrezulage bemessen und hat diese Bemessung infolge der Vergleichbarkeit mit den militärischen Nachrichtendiensten eine Neubemessung auch für die Bediensteten des Abwehramtes und Heeresnachrichtenamtes durch das BMKÖS mit 1. Jänner 2022 zur Folge. Daraus ergibt sich allerdings eine Verminderung der Höhe der genannten Nebengebühren und soll zur Hintanhaltung von finanziellen Verlusten für die weitere Ausübung derselben Tätigkeit (keine Änderung des der Bemessung zu Grun-

de liegenden Sachverhaltes im Sinne des § 15 Abs. 6 GehG) ein Differenzausgleich normiert werden, der die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 gebührende Höhe, ausgedrückt in Prozenten („vH“) des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG, weiterhin gewährleistet. Bei dauernder anderweitiger Verwendung erlischt der Anspruch auf Differenzausgleich.

16. Im Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) wären zur Attraktivierung des Dienstverhältnisses folgende Änderungen dringend notwendig:

- **Einteilung der Vertragsbediensteten in Bewertungsgruppen (§ 65 VBG) Die Zusammenfassung von Funktionsgruppen in**
 A1: FGp 3 und 4 sowie 5 und 6 in
 A2: FGp 3 und 4 sowie 5 und 6 und in
 A3: FGp 3 und 4, 5 und 6 sowie 7 und 8 wären aufzutrennen und entsprechend zu dotieren.
- **Für den handwerklichen Dienst (h-Schema) wäre eine Handwerkerzulage vorzusehen**
 Bei der Dotierung ist auf die Kollektivverträge Rücksicht zu nehmen, um die Wettbewerbsfähigkeit mit der freien Wirtschaft wieder herstellen zu können.
- **Bei der Funktionszulage (§ 73 VBG) wäre neben der Einstiegs- und Regelstufe eine dritte Stufe zu schaffen.** Sie hätte sich hinsichtlich Anfall und Höhe nach der Funktionszulage/ Funktionsstufe für den Allgemeinen Verwaltungsdienst (§ 30 GehG) zu orientieren. ■

Herzlichst Ihr

Günther Tafeit

Vorsitzender Bundesfachgruppe
Heeresverwaltung



FOTO: ROBERT GIESSAUF, GILLES CORONA/ISTOCK

Wer kontrolliert die Kontrolloren? Oder: Höchste Zeit für eine neue Revisionsordnung!

Ist es korrekt, wenn man einen inhaltlich falschen Verwaltungsakt erstellt?

Ist es korrekt, wenn man inhaltlich falsche Empfehlungen abgibt?

Ist es korrekt, wenn man monatelang keine Berichtigung durchführt?

Jeder von uns wird diese Fragen klarerweise mit NEIN beantworten. Ein solches Verhalten ist absolut inakzeptabel und verwerflich.

Aber für unsere Revision im Ministerium ist das alles scheinbar kein Problem. Dort wird ein falscher Akteninhalt erstellt (kann eigentlich nicht passieren), dort werden falsche – für die Betroffenen schädliche – Empfehlungen abgegeben (darf gar nicht passieren) und einen korrekten Zustand herstellen muss man dort auch erst nach monatelanger Verzögerung und zigfacher massiver Aufforderung. Wie kann so etwas sein? Und – wie reagiert die Revision normalerweise, wenn sie im Rahmen ihrer Tätigkeit dieses Verhalten bei anderen Dienststellen feststellt? Aber bei eigenen Fehlern gelten offenbar andere Maßstäbe.

Unserer Ansicht nach müsste hier die Revisionsordnung Klarheit schaffen. Aber klare Regelungen und Vorgaben für das Revisionsverfahren und die Rechte der geprüften Stellen und von Prüfungen betroffenen Bediensteten sucht man in der geltenden Revisionsordnung vergeblich.

Der Zentralausschuss hat sich nunmehr zum ersten Mal in seinem Bestehen dazu entschlossen, die Verhaltensweisen eines Spitzenrepräsentanten der Revision im Hinblick auf die mögliche Nichteinhaltung der Rechtsordnung prüfen zu lassen und andererseits wird der Zentralausschuss eine grundsätzliche Neubeurteilung und Neufassung der Revisionsordnung anregen und verlangen.

Diese ist veraltet und entspricht unserer Ansicht nach in keiner Weise mehr den Grundsätzen moderner Revisionsarbeit. Damit keine Zweifel aufkommen, korrekte Kontrolle durch eine Revision ist unerlässlich, um die hohe Qualität der Verwaltung und einen zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsa-

men Vollzug sicherzustellen. Aber uns ist es wichtig, der Revisionsarbeit auch im BMLV im Hinblick auf zeitgemäße Grundsätze zum Durchbruch zu verhelfen. Einerseits muss die Revisionstätigkeit von der begleitenden Kontrolltätigkeit getrennt werden, gemäß herrschender Verwaltungslehre wird dies als unvereinbar angesehen. Die Weisungsrechte der Prüforgane gehören durch eine kooperative Prüfphilosophie ersetzt. Prüfer und Prüfende arbeiten gemeinsam an der besten Lösung. Die Qualitätskontrollanforderungen an die gesamte Verwaltung müssen auch für die Revision selbst festgeschrieben werden. Die Verfahrensabläufe gehören zeitgemäß neu geregelt. Vertraulichkeit und Schriftlichkeit der Entscheidungen und ihrer Grundlagen zur Sicherstellung der lückenlosen Nachvollziehbarkeit müssen klarer festgeschrieben werden. Wenn einzelne Bedienstete zum Gegenstand von Prüfungen werden, so müssen diese informiert werden und das Ergebnis der Prüfung ist ihnen selbstverständlich zur Verfügung zu stellen. Prüfaufträge müssen immer von der Bundesministerin selbst bestätigt werden, um dem Prinzip von „checks and balances“ zu entsprechen. Und vieles mehr. Insbesondere im Interesse der großen Beschaffungsprogramme ist es uns ein besonderes Anliegen, dass gerade die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den mit der Beschaffung befassten Fachbereichen ihre Tätigkeit im Zusammenwirken mit den Revisionsbereichen rechtskonform und effizient erfüllen können und allfällige „Unstimmigkeiten“ im Interesse unseres Bundesheeres so rasch wie möglich durch eine umfassende und zeitgemäße Neufassung der Revisionsordnung bereinigt werden. Und die Antwort auf die Eingangsfrage ist auch klar – eure Personalvertretung! ■

Sie sind noch nicht dabei? GÖD-Mitglied werden ist ganz einfach!

Gehen Sie auf die Website goed.at/mitgliedwerden und füllen Sie dort die GÖD-Mitgliederanmeldung aus oder kontaktieren Sie Ihre zuständige Gewerkschaftsvertretung, Personalvertretung oder Ihren Betriebsrat an Ihrer Dienststelle. Eine aktive Mitgliedschaft bringt Ihnen finanzielle Vorteile, die Sie auf goedvorteil.at finden, Zugriff auf relevante Gesetzestexte und Publikationen in der GÖD-App, Fachimpuls-Videos auf unserer Website und viele weitere Vorteile. Datenschutzbestimmungen finden Sie unter goed.at/datenschutz.

Einfach den QR-Code scannen und das Mitgliedsanmeldeformular auf der Website unter goed.at/mitgliedwerden ausfüllen.

