

Positionspapier „Alltag im Bundesheer“

1. Gemäß den Zielsetzungen der Bundesheerreformkommission soll das Österreichische Bundesheer 2010 über rasch verfügbare, multifunktionale und flexibel einsetzbare Verbände auf der Basis einer effizienten Grundorganisation verfügen.

Im Hinblick auf die wachsende Einbindung des Österreichischen Bundesheeres in die Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik wird der Alltag dieses Bundesheeres zunehmend dem internationalen Vergleich standhalten und über ein Berufsbild „Soldat/Soldatin“ verfügen müssen, das jenem in vergleichbaren europäischen Ländern entspricht. Ein Personalmanagement, welches den gesellschaftlichen Veränderungen und den internationalen Anforderungen Rechnung trägt, eine einsatzorientierte Führung und hohe Mobilität sind dafür wichtige Voraussetzungen.

Eine moderne Ausbildungsinfrastruktur mit Simulationssystemen, eine zeitgemäße didaktische Ausstattung, zweckmäßige Ausbildungseinrichtungen und Sportanlagen, eine moderne Ausrüstung und Ausstattung sind nicht bloß notwendig damit das Österreichische Bundesheer den veränderten Anforderungen entsprechen kann, sie unterstützen auch eine einsatzbezogene, erlebnisreiche und wettbewerbsfördernde Ausbildung und tragen damit maßgeblich zur Motivation bei.

2. Der individuelle Anreiz für eine befristete und/oder unbefristete Dienstleistung wie auch für den Grundwehrdienst ist sowohl für den Einzelnen als auch für das Österreichische Bundesheer von hoher Bedeutung.

Bestimmende Faktoren für die Entscheidung zugunsten des Grundwehrdienstes und für die Berufswahl zum Soldaten/zur Soldatin sowie für eine Laufbahn in der Miliz sind nach repräsentativen Umfragen insbesondere Zufriedenheit am Arbeitsplatz, leistungs- und verantwortungskonforme Bezahlung, sozialrechtliche Absicherung, Perspektiven für die militärische Laufbahn und ein attraktiver Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und ins Zivilleben. Angesichts einer zunehmenden Teilnahme von Heeresangehörigen an multinationalen Einsätzen unterliegen diese Kriterien einer permanenten vergleichenden Bewertung mit den Verhältnissen in anderen Streitkräften.

Eine veränderte Qualität der Einsätze im Ausland beeinflusst die Lebens- und Arbeitsumstände der österreichischen Soldaten und Soldatinnen in wachsendem Ausmaß. Soldaten und Soldatinnen, die an den neuen Einsätzen des internationalen und europäischen Krisenmanagements teilnehmen, müssen unter Umständen mit einer erheblich größeren persönlichen Gefährdung – bis hin zur Lebensgefahr – rechnen, als dies bei klassischen friedenserhaltenden Operationen der Fall ist. Diesem Umstand wird durch die Schaffung zusätzlicher Anreize für die betroffenen Soldaten und Soldatinnen Rechnung zu tragen sein. Dies gilt insbesondere, wenn der Grundsatz der Freiwilligkeit von Auslandseinsätzen bei Berufssoldaten und Berufssoldatinnen künftig aufgehoben oder eingeschränkt werden sollte.

3. Eine Steigerung des Frauenanteiles ist wünschenswert und soll durch eine - für eine Berufsausbildung - angemessene Besoldung sowie sozial- und pensionsrechtliche Absicherung erzielt werden.

Im Hinblick auf eine Optimierung des Einstieges sollen spezifische Werbemaßnahmen gesetzt und die Kommunikationsmöglichkeiten für Soldatinnen verbessert werden. Die BHRK wird diesbezüglich entsprechende Vorschläge erarbeiten.

Zusätzlich soll eine Optimierung der Rahmenbedingungen zu einer signifikanten Steigerung des Frauenanteils führen.

4. Soldaten und Soldatinnen gut geführter Einheiten mit abwechslungsreicher, einsatzorientierter, leistungsfördernder und –fördernder Ausbildung beurteilen ihre Dienstleistung überwiegend sinnvoll und positiv und werden damit zu Werbeträgern. Derart erfüllt die Wehrpflicht auch die Aufgabe, eine Grundlage für die Rekrutierung von Berufs- und Milizsoldaten zu schaffen, am Besten. Damit wird auch das Urteil der Öffentlichkeit über das Österreichische Bundesheer im positiven Sinn beeinflusst und begünstigt die Personalgewinnung.

Besonders bedeutsam im soldatischen Alltag ist die Weiterentwicklung des Verständnisses von der Rolle des „Untergebenen“ hin zum Mitarbeiter und zur Mitarbeiterin. Ein solchermaßen orientiertes Führungsverständnis unter Berücksichtigung der Einsatzerfordernisse hat auch positive Auswirkungen auf sämtliche künftigen Personalgewinnungsaktivitäten.

In diesem Zusammenhang wird die Kommission prüfen, inwieweit das Heeresdisziplinarwesen und die Stellung des Soldatenvertreters weiterentwickelt werden sollen.

5. Die neuen Aufgaben und Strukturen des Österreichischen Bundesheeres verlangen eine erhöhte Mobilität des Personals. Die dazu erforderlichen Rahmenbedingungen sind durch den Dienstgeber sicherzustellen.

Dazu gehören Maßnahmen für die Sicherung einer flexiblen und modernen Wohnversorgung, einer adäquaten Kinderbetreuung und weitere familiäre und soziale Hilfestellungen.

Die Betreuungseinrichtungen des Bundesheeres 2010 sollen den neuen Anforderungen gerecht werden und allen Heeresangehörigen und deren Familien offen stehen.

6. Das Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht der Soldaten und Soldatinnen wird nach Auffassung der Kommission auf die Besonderheiten des militärischen Dienstes im Rahmen der neuen Aufgaben des Bundesheeres 2010 auszurichten sein.

Die Ausbildung zum Unteroffizier soll einer zivilen Berufsausbildung, insbesondere auch in Bezug auf Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, rechtlich gleichgestellt werden.

Anforderungsprofile und Laufbahnbilder werden eine effiziente Verwendung sicher zu stellen haben und damit einerseits dem Dienstgeber die Personalplanung, andererseits aber, auch die individuelle Lebensplanung ermöglichen. Es wird zu prüfen sein, welche Auf-, Um- und Ausstiegsmodelle erforderlich sind und durch welche gesetzlichen und praktischen Maßnahmen diese am Besten mit der Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst abgestimmt werden können.

Die Weiterbildung in Führungsfunktionen auf allen Ebenen ist in optimaler Qualität zu sichern und laufend auf zeitgemäße Standards zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Es wird weiters zu klären sein, durch welche Lebensarbeitszeitmodelle sowohl auf die geänderten Anforderungen an die Organisation, als auch auf die steigenden physischen und psychischen Anforderungen an die Soldaten und Soldatinnen flexibel reagiert werden kann.

7. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Personengruppe der befristeten Berufssoldaten und Berufssoldatinnen innerhalb der Strukturen des Österreichischen Bundesheeres eine immer größere Rolle spielen und künftig den überwiegenden Teil der im Auslandseinsatz befindlichen Soldaten und Soldatinnen stellen dürfte. Hinsichtlich dieses Personenkreises kommt der Attraktivität dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Begleitmaßnahmen, einschließlich entsprechender Auf-, Um- und Ausstiegsmodelle, daher besondere Bedeutung zu.

Es wird zu prüfen sein, durch welche Maßnahmen der Berufsförderung, der Hilfestellung bei der Arbeitsplatzsuche, der bevorzugten Einstellung im öffentlichen Dienst und der geförderten Einstellung in der Wirtschaft der Übertritt von befristeten Berufssoldaten und Berufssoldatinnen in den Zivilberuf am Besten gewährleistet werden kann.

8. Das erste Bild über das Österreichische Bundesheer entsteht auf vielfältige Weise. Besonderes Augenmerk ist daher auf die Informations- und Werbemaßnahmen des Österreichischen Bundesheeres zu legen, vor allem auf den Vorgang der Rekrutierung und die in dessen Rahmen stattfindende individuelle Beratung.

Der medizinische Teil der Stellung bzw. der Eignungsprüfung für Frauen ist für viele junge Menschen die erste umfassende „Gesundenuntersuchung“ und soll der Beginn einer kontinuierlichen medizinischen Begleitung und die Basis sportlicher Betätigung sein.

9. Die Einteilung von Grundwehrdienern in eine Funktion soll möglichst unter Beachtung der individuellen Fähigkeiten, Ausbildung und Fertigkeiten und unter Abstimmung der Interessenlagen des Österreichischen Bundesheeres mit dem beruflichen und sozialen Umfeld des Wehrpflichtigen erfolgen.

Es muss das Ziel sein, Grundwehrdiener in ihrer großen Mehrzahl in der Einsatzorganisation zu verwenden. Damit ist auch die Gewähr gegeben, dass die Wehrpflicht ihrer primären Aufgabe der Abdeckung des Bedarfes an entsprechend ausgebildeten Soldaten für Einsatzaufgaben gerecht wird. Darüber hinaus dient sie als Rekrutierungsbasis für Berufssoldaten und die Miliz.

Mit Grundwehrdienern, die primär zur Aufrechterhaltung des

laufenden Betriebs eingesetzt werden, sind diese Zielsetzungen nicht zu erreichen. Ein Bild, das in der Öffentlichkeit vom Österreichischen Bundesheer entsteht, wird häufig durch die persönlichen Erfahrungen von „Systemerhaltern“ negativ beeinflusst. Auch deshalb sollte dieser Personenkreis auf das absolut erforderliche Mindestmaß reduziert werden. Dazu wird die Kommission entsprechende Empfehlungen abgeben.

Auch für Wehrpflichtige sollten Teile der militärischen Ausbildung zivil anrechenbar und gegebenenfalls als Berufspraxis anerkannt werden. Es wird zu prüfen sein, wie Grundwehrdienern schon während ihrer Dienstzeit in enger Abstimmung mit Wirtschaft und Arbeitsmarktservice verbesserte Möglichkeiten für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in das Zivilleben eröffnet werden können.

Die Möglichkeit der Erhöhung des Monatsgeldes soll geprüft werden.

Die Kommission wird überdies Vorschläge erarbeiten, welche zusätzlichen finanziellen Anreize Grundwehrdienern geboten werden können. Hierbei ist insbesondere an leistungsorientierte Zulagen für jene Grundwehrdienere zu denken, die in der Einsatzorganisation überdurchschnittlichen Belastungen unterworfen sind oder an speziellen Ausbildungsprogrammen, insbesondere auch solchen der Kaderausbildung, teilnehmen.

10. Der planbaren Freizeit, insbesondere dem freien Wochenende, kommt große Bedeutung zu. Durch ein neues flexibles Wochendienstzeitmodell kann diesem Bedürfnis Rechnung getragen und die Dienstzeit dennoch effizient genutzt werden.

Innerhalb dieser Dienstzeit sollen Möglichkeiten zu Weiterbildung, Sport und sonstigen Aktivitäten im Interesse des Dienstes angeboten werden.

Die Verantwortung für die Soldaten und Soldatinnen beschränkt sich aber nicht nur auf die Zeiten dienstlicher Inanspruchnahme. Vor allem für jene Soldaten und Soldatinnen, die nicht die Möglichkeit der täglichen Heimfahrt haben oder aus militärischen Rücksichten kaserniert sind, sollten auch Angebote einer zeitgemäßen, bedarfsgerechten Betreuung und Freizeitgestaltung vorgesehen werden.

Ein umfassendes Beratungspaket wäre seitens des Dienstgebers bei Bedarf zur Verfügung zu stellen.

11. Die Unterbringung der Wehrpflichtigen und Frauen im Ausbildungsdienst hat ein akzeptables Maß an Komfort, Hygiene und individuellem Freiraum zu bieten.
12. Der Sport dient der Herstellung und Erhaltung der erforderlichen körperlichen Leistungsfähigkeit der Soldaten und Soldatinnen. Im Dienstplan sollte grundsätzlich auf täglicher Basis eine sportliche Betätigung vorgesehen werden. Dadurch würde ein nachhaltiger Beitrag sowohl zur Volksgesundheit, als auch zur Attraktivitätssteigerung geleistet werden. Als Ergänzung zum militärisch relevanten Sport sollten im Bundesheer auch die Voraussetzungen für Trendsportarten geschaffen werden, die auch außerhalb der Dienstzeit ausgeübt werden können. Gezielte Gymnastik soll bei bestehenden körperlichen Einschränkungen, Zivilisationskrankheiten und zur Regeneration nach Belastungsspitzen angeboten werden.
13. Die Bundesheerreformkommission wird weiters prüfen, welcher Beitrag durch das Bundesheer zur Bekämpfung des Alkoholmissbrauchs und Drogenkonsums geleistet werden kann.
14. Eine moderne Organisationskultur kann sich auch im Bundesheer 2010 nur auf Basis einer umfassenden Organisationsphilosophie entwickeln. Ein allgemein akzeptiertes Bundesheerleitbild als identitätsstiftender Überbau trägt dazu wesentlich bei. Zeitgemäße Führungsinstrumente auf allen Führungsebenen sowie bewährte anerkannte Methoden der Führungskräfteauswahl sollen dazu beitragen, ein optimales Betriebsklima zu sichern.