

März 1/2007

Information für
Angehörige der
Einsatzorganisation
des Bundesheeres

MILIZ info

DIE NEUEN
EXPERTENSTÄBE

10

WISSENS-
MANAGEMENT

14

DIE BESOLDUNG IM
AUSLANDSEINSATZ

21

www.bundesheer.at
Bundesministerium
für Landesverteidigung

Ausbildungsabteilung A



Überwachung der Staatsgrenze

Der Assistenzeinsatz zur Grenzraumüberwachung (AssE/GRÜ) gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Wehrgesetz 2001 wird auch im Jahr 2007 fortgesetzt.

Freiwillige gesucht

Für alle Einsatzturnusse werden Freiwillige gesucht, die im Rahmen einer freiwilligen Waffenübung am Einsatz teilnehmen.

Grundsätze

* „Milizsoldaten“ werden in einer Verwendung eingesetzt, die ihrer Einsatzfunktion oder dem erreichten Ausbildungsstand adäquat ist. Die tatsächliche Verwendung im AssE/GRÜ wird vor Einberufung im Einvernehmen mit dem Betroffenen festgelegt.

* Für die Teilnahme am AssE/GRÜ ist eine vorbereitende Ausbildung in der Dauer von maximal zwei Wochen erforderlich. Die Einsatzdauer beträgt zirka sieben bis acht Wochen. Eine kürzere Einsatzdauer ist nur in Ausnahmefällen möglich. Bei entsprechendem personellen Bedarf - freiwillige Meldung der betreffenden Person und Zustimmung des für die Gestellung von Assistenzeinsatzkräften für den jeweiligen Turnus beauftragten Kommandos vorausgesetzt - ist eine Verlängerung der fWÜ zur Teilnahme am AssE/GRÜ für einen weiteren unmittelbar folgenden Turnus zulässig.

Information und Meldung

* Wehrpflichtige des Milizstandes bekommen genaue Informationen bezüglich Bedarf und Verwendung sowie über den genauen Zeitraum für die vorbereitende Ausbildung und den tatsächlichen AssE/GRÜ beim jeweiligen Einsatzverband.

* Die Meldung zur Leistung einer freiwilligen Waffenübung (Erlass BMLV vom 10.03.98, GZ 21.300/2-2.8/98, VBl. I, Nr. 44/1998 in der Fassung des VBl. I, Nr. 144/2002 in Verbindung mit Erlass BMLV vom 29.05.06, GZ S91273/95-PersB/2006) ist beim mobverantwortlichen Kommando einzubringen.

* Auskünfte über den AssE/GRÜ erteilt auch die zuständige Ergänzungsabteilung des Militärkommandos.

Bezüge

Die genauen Bezüge, die während eines AssE/GRÜ zustehen, können Sie dem Beitrag über die neuen Bezüge ab 1. Jänner 2007 in dieser Ausgabe der „Miliz Info“ entnehmen.

Zeitraum und vorgesehene Einsatztruppen

Turnus 172

20. März bis 3. Mai 2007

Verbände:

StbB 7, JgB 25, JgB 18, PzB 14, JgB 12, JgB 15, VR 1

Turnus 173

1. Mai bis 21. Juni 2007

Verbände:

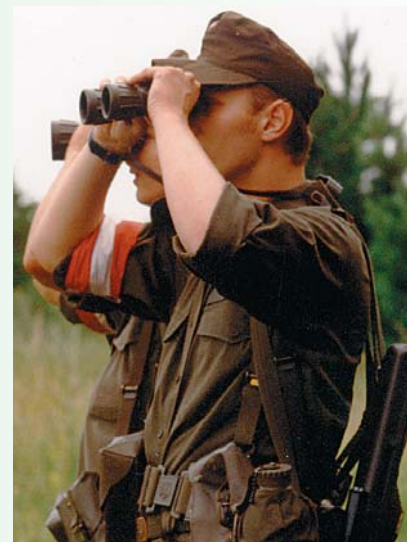
PzGrenB 35, PiB 3, HFMR (FüUB 2), FMB 1 (FüUB 1), AufklB 2, PiB 2, Gd, JgR W, PiB 1, ABCAbwKp/StbB 7, ABCAbwKp/ABCabwS, FIAR 1, FIFMB (FüUKp)

Turnus 174

19. Juni bis 2. August 2007

Verbände:

PiB 3, PzGrenB 13, JgB 24, PiB 2, AufklB 1, FIAR 3 (FIAB 3), Gd, HFMR (FüUB 2)



Turnus 175

31. Juli bis 20. September 2007

Verbände:

StbB 6, ABCAbwKp/StbB 6, JgB 23, JgB 26, BauPiZg/MilKdo T, PiB 1, PzStbB 4, ABCAbwKp/PzStbB 4, FMB 1 (FüUB 1), HFMR (FüUB 2), FIFMB (FüUKp), VR 1

Turnus 176

18. September bis 8. November 2007

Verbände:

JgB 17, AR 1, PzStbB 3, PzB 33, AufklB 3, JgB 19, AufstStb/HTS, FMB 1 (FüUB 1)

Turnus 177

6. November bis 20. Dezember 2007

Verbände:

PzGrenB 9, PzAB 3, PiB 3, ABCAbwKp/PzStbB 3, PiB 2, PiB 1, HFMR (FüUB 2), Gd, FIAR 2 (FIAB 2)

Turnus 178

18. Dezember 2007 bis 7. Februar 2008 (vorbehaltlich der Verlängerung des AssE/GRÜ)

Verbände:

PzB 14, JgB 12, PzGrenB 35, PiB 3, FMB 1 (FüUB 1), PiB 2, VR 1

Anrechnung für die Beförderung

* Ein AssE/GRÜ ist als Ausbildungsvoraussetzung für die Beförderung zum nächst höheren Dienstgrad einer Beordneten-Waffenübung (BWÜ) gleichgestellt.

* Diese Anrechnung hat jedoch keine Auswirkung auf die Teilnahmeverpflichtung an den Beordneten-Waffenübungen Ihres Einsatzverbandes gemäß den Durchführungsbestimmungen für Waffenübungen (DBWÜ 2004).

Obstt Harald Hasenmayer, EFü

IMPRESSUM

Medieninhaber: Republik Österreich

Herausgeber: Bundesministerium für Landesverteidigung

Redaktion: Oberst Gerhard Bruno und Aldo Primus,
1090 Wien, Rossauer Lände 1,
Telefon 01/5200-24 726 DW

Grundlegende Richtung:

Die „Miliz Info“ ist eine Zeitschrift zur Aus-, Fort- und Weiterbildung der Wehrpflichtigen und der Frauen in der Einsatzorganisation des Bundesheeres. Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung des Verfassers, nicht aber unbedingt die Meinung des Bundesministeriums für Landesverteidigung bzw. der Redaktion wieder.

Fotos: Heeresbild- und Filmstelle (HBF)

Satz: Vehling Verlag GmbH, 8010 Graz

Druck: Ferdinand BERGER & Söhne
3580 Horn, Wiener Straße 21-23

Erscheint vierteljährlich,

Auflagenhöhe: 60.000 Exemplare



Milizbeauftragter

des Bundesministers für Landesverteidigung.

Mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2006 wurde zur Wahrung und Förderung der Interessen der Wehrpflichtigen des Milizstandes und der Frauen, die auf einem Arbeitsplatz in der Einsatzorganisation des Bundesheeres eingeteilt sind, die Funktion des Milizbeauftragten geschaffen.

Funktion

Der Bundesminister für Landesverteidigung hat GenLt Mag. Edmund Entacher mit Wirksamkeit vom 1. September 2006 auf die Dauer von fünf Jahren zum Milizbeauftragten bestellt.

Der Milizbeauftragte ist mit seiner Büroorganisation organisatorisch in den Generalstab integriert und hat insbesondere die Aufgabe, an Planungsvorhaben betreffend die Angelegenheiten des Milizsystems mitzuwirken und den Bundesminister für Landesverteidigung in diesen Angelegenheiten zu beraten. Andererseits hat er den direkten Dialog zu den Wehrpflichtigen sicherzustellen und sich der Lösung allfällig auftretender Probleme anzunehmen.

Aufgaben

* Beratung des Bundesministers für Landesverteidigung und des Chefs des Generalstabes in allen Angelegenheiten der Milizkomponente des Bundesheeres;

* Wahrnehmung der Interessen der in der Einsatzorganisation des Bundesheeres beorderten Wehrpflichtigen und Frauen in Milizverwendung im Rahmen der gesamtheitlichen Aufgabenerfüllung;

* Mitwirkung bei der

- Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Wehrpflichtigen und der Frauen, die Ausbildungsdienst geleistet haben, in den selbständig strukturierten Miliztruppen und -einrichtungen, in den Milizanteilen der Präsenzorganisation und in den Expertenstäben einschließlich Übungen und Einsatzvorbereitung,
- Koordinierung der Maßnahmen zur Fähigkeitsentwicklung, zum Kapazitätsaufbau und -erhalt der Milizkomponente des Bundesheeres,
- Zusammenarbeit mit den Ergänzungsbehörden in Milizangelegenheiten,
- Aufbringung von Wehrpflichtigen des Milizstandes für die Einsätze des Bundesheeres,



GenLt Mag. Edmund Entacher

- Wahrnehmung der Öffentlichkeitsarbeit und internen Kommunikation zu den Kameraden des Milizstandes,
- Behandlung legistischer Fragen im Zusammenhang mit dem Milizsystem;

* Förderung aller Maßnahmen zur Erhöhung der Freiwilligkeit einschließlich der Einbindung des zivilen Arbeitsmarktes und in Partnerschaftsbelangen der selbständig strukturierten Milizkräfte;

* Unterstützung und Förderung der Rolle selbständig strukturierter Miliztruppen als Patenverbände für Einsätze im Rahmen der internationalen Krisenreaktion.

Büro

Das Büro des Milizbeauftragten im Generalstab des Bundesheeres wird künftig aus einem Büroleiter und zwei Sachbearbeitern bestehen.

Anschrift

Bundesministerium für
Landesverteidigung

Büro des Milizbeauftragten

Rossauer Lände 1
1090 Wien

Fax: 0043/1/5200- 17017 DW

IFMIN: 1210010

E-Mail: gsb.miliz@bmlv.gv.at

Die Redaktion



Dienstvorschriften

DVBH (zE)

„Schutz, Aufgaben und Techniken“

VersNr. 7610-10126-1006

Das im Jahr 2002 herausgegebene MBIBH „Schutz, Aufgaben und Techniken“ wurde auf Grund der Erfahrungsberichte überarbeitet und mit dem neuen Abschnitt „Ordnungseinsatz“ ergänzt.

Die Neuauflage als DVBH (zur Erprobung) deckt die Erfordernisse ab, die sich für alle Truppen sowohl im Inland im Rahmen des Schutzes als auch im Ausland bei Friedensunterstützenden Einsätzen ergeben.

Die enthaltenen Grundsätze, Techniken und Befugnisse sind daher für alle Einsätze im In- und Ausland bindend, sofern nicht im konkreten Einsatzbefehl anderes angeordnet wird. Die Beherrschung der beschriebenen Techniken ist Voraussetzung, um sowohl abhaltend als auch deeskalierend wirken zu können.

Bedarfsträger sind insbesondere die Zugskommandanten und deren Stellvertreter aller Waffengattungen und darüber hinaus die Gruppenkommandanten der Kampf- und Kampfunterstützungstruppe sowie der Aufklärungs-, Ordnungs- und Fliegerabwehrtruppe.

Die Neuauflage ersetzt das gleichnamige MBIBH mit der VersNr. 7610-01019-0902.

DVBH

„Anzugsordnung“

VersNr. 7610-10110-0506

Die Neuauflage der DVBH regelt

- * die allgemeinen Tragebestimmungen,
- * die Anzugsarten,
- * den Bereich der Dienstgrad- und Rangabzeichen,
- * die Trageweise von sonstigen Kennzeichnungen und Abzeichen sowie
- * die Bestimmungen über Orden und Ehrenzeichen.

Die festgelegten Normen gelten für alle Soldaten im Präsenzstand, Wehrpflichtigen des Miliz- und Reservestandes sowie für alle Personen, denen die Berechtigung zum Tragen der Uniform erteilt wurde, sowohl im In- als auch im Ausland.

Die DVBH „Anzugsordnung“ stellt die grundsätzliche Regelung dar, innerhalb der der Kommandant aus Gründen der Zweckmäßigkeit und je nach Lage die geeignete Anzugsart anordnet und die den einzelnen Soldaten in die Lage versetzt, anlassbezogen die richtige Anzugsart zu wählen.

Die Neuauflage ersetzt die gleichnamige DVBH mit der VersNr. 7610-10110-0082.

DVBH (zE)

„Der Erkundungsdienst der Artillerie“

VersNr. 7610-10125-0906

Die neue DVBH (zE) enthält die Grundlagen und Grundsätze für die Ausbildung der Erkundungs- und Vorkommanden sowie der Erkundungs- und Vermessungsgruppen der Artillerie sowie für deren Führung im Einsatz, bezogen auf die erkundungsdienstlichen Belange.

Eingangs werden die Gliederung und Ausrüstung sowie die Aufgaben des artilleristischen Erkundungsdienstes beschrieben. Insbesondere wird auf die Durchführung der Erkundung im Zusammenhang mit Marsch und Verfügungsraum sowie die Elemente inner- und außerhalb des Feuerstellungsraumes in artillerietechnischer Hinsicht eingegangen. Im Beilagenteil sind verschiedene Befehlsschemata und die Vordrucke abgebildet.

An Vordrucken stehen für die Anwendung und Umsetzung der Inhalte die neuen Intranet-Formulare

- * „1. Erkundungsmeldung“ und
- * „Erkundungsmeldung Deko-Platz“

zur Verfügung. Bedarfsträger ist insbesondere das Erkundungs- und Vermessungspersonal in der Panzerhaubitze-batterie.

DVBH

„Die 155 mm Panzerhaubitze M109A5Ö“

VersNr. 7610-12032-0906

Die Neuauflage der DVBH enthält die Beschreibung

- * des Turmes,
- * der 155 mm Haubitze,
- * der Turmeinrichtungen,
- * des Fahrgestells und

technische Angaben.

Bedarfsträger sind insbesondere die Geschützführer und im vorgesehenen Umfang die Geschützbedienung.

Die Neuauflage ersetzt das gleichnamige MBIBH mit der VersNr. 7610-12032-0402.



DVBH

„Die Geschützbedienung der 155 mm Panzerhaubitze M109A5Ö“

VersNr. 7610-12033-0906

Die Neuauflage der DVBH enthält die Grundsätze für die Ausbildung der Geschützbedienung und für deren Führung im Einsatz.

Eingangs werden die Aufbau- und Ablauforganisation sowie die allgemeinen Aufgaben im Einsatz und die verschiedenen Verfahren zur Sicherstellung des Gefechtes beschrieben. Im Besonderen wird auf den Dienst im Feuerstellungsraum eingegangen. Abschließend werden die Versorgung sowie die Maßnahmen zur Materialerhaltung und die Sicherheitsbestimmungen für den Betrieb der Panzerhaubitze behandelt. Im Beilagenteil sind unter anderem Befehlsschemata und Beladepläne enthalten.

Bedarfsträger sind insbesondere die Geschützführer und im vorgesehenen Umfang die Geschützbedienung.

Die Neuauflage ersetzt das gleichnamige MBIBH mit der VersNr. 7610-12033-0402.

Intranet

Im Intranet des Bundesheeres stehen unter den Link „Vorschriften-Online“

- * alle angeführten DVBH zusätzlich zur gedruckten Ausgabe sowie
- * die neuen Formulare für den Erkundungsdienst der Artillerie über den Link „Service/ Formulare“

zum Download zur Verfügung:

ADir Obstit Hans Bundschuh,
StruktProgPI/Vor



Kaderübungen, Milizübungen und Milizprämie

Anwendungsbereich bis 31.Dezember 2007
und ab 1. Jänner 2008.

Kaderübungen

Kaderübungen sind auf Grund freiwilliger Meldung oder einer Verpflichtung sowie nach den jeweiligen militärischen Erfordernissen zu leistende Waffenübungen. Sie haben der Heranbildung von Wehrpflichtigen für Kaderfunktionen sowie der Erhaltung und Vertiefung der erworbenen Befähigungen zu dienen. Kaderfunktionen sind Kommandanten- und Fachfunktionen. Die Heranziehung von Wehrpflichtigen zu Kaderübungen in einer anderen Verwendung als im Zweck angegeben, ist unzulässig, auch dann, wenn eine aufrechte Kaderübungspflicht besteht.

Entscheidung

Die Anlässe zur Leistung von Kaderübungen werden mit dem jährlichen Waffenübungsprogramm sowie mit der Anordnung der jährlichen Lehrgänge, Kurse, Seminare und Fortbildungsveranstaltungen im KURSIS festgelegt und mit dem Bildungsanzeiger veröffentlicht.

Darüber hinaus können sämtliche militärische Übungen in Form von Kaderübungen geleistet werden, die der Erhaltung und Vertiefung der erworbenen Befähigungen in der jeweiligen Mobfunktion dienen. Der Kommandant des mobverantwortlichen Kommandos hat vor Anordnung einer derartigen Präsenzdienstleistung zu beurteilen und in Folge zu entscheiden, welche Art von Präsenzdienstleistung geleistet werden kann. Die Ergänzungsabteilung des Militärkommandos legt letztendlich die Präsenzdienstleistung mit der Einberufung fest.



Gesamtdauer

Die Gesamtdauer der Kaderübungen beträgt für Offiziersfunktionen 90 Tage und für die übrigen Kaderfunktionen 60 Tage. Nach Leistung von Kaderübungen in der jeweiligen Gesamtdauer können weitere Kaderübungen auf Grund freiwilliger Meldung nochmals insgesamt bis zum doppelten Ausmaß der jeweiligen Gesamtdauer geleistet werden.

Zu Kaderübungen dürfen unselbständig Erwerbstätige ohne Zustimmung ihres Arbeitgebers jeweils nur für insgesamt höchstens 30 Tage innerhalb von zwei Kalenderjahren herangezogen werden, sofern nicht aus zwingenden militärischen Erfordernissen eine längere Heranziehung erforderlich ist.

Freiwillige Meldung

Eine freiwillige Meldung zu Kaderübungen ist unwiderruflich. Wehrpflichtige, die sich freiwillig zur Leistung von Kaderübungen gemeldet haben, sind vom Militärkommando innerhalb eines Jahres nach ihrer Entlassung aus dem Grundwehrdienst oder, sofern die freiwillige Meldung erst nach der Entlassung aus dem Grundwehrdienst abgegeben wurde, innerhalb eines Jahres nach Abgabe der freiwilligen Meldung von der Absicht, sie zu Kaderübungen heranzuziehen, zu verständigen.

Verpflichtung zu Kaderübungen

Wehrpflichtige, die sich nicht freiwillig zur Leistung von Kaderübungen gemeldet haben, jedoch an einer vorbereitenden Kaderausbildung während des Grundwehrdienstes erfolgreich teilgenommen haben, dürfen zur Leistung von Kaderübungen verpflichtet werden, sofern die notwendigen Kaderfunktionen nicht ausreichend mit solchen Wehrpflichtigen besetzt werden können, die Kaderübungen auf Grund freiwilliger Meldung zu leisten haben.

Die Wehrpflichtigen sind in diesem Fall binnen zwei Jahren nach ihrer Entlassung aus dem Grundwehrdienst mit Auswahlbescheid nach den jeweiligen militärischen Bedürfnissen und unter Bedachtnahme auf ihre persönlichen Verhältnisse auszuwählen. Eine solche Verpflichtung darf nur bis zu höchstens zwölf von Hundert der Wehrpflichtigen desselben Geburtsjahrganges betreffen.

Dieses System von vorbereitender Kaderausbildung, freiwilliger Meldung zu Kaderübungen sowie Verpflichtung zu Kaderübungen entweder ex lege oder mittels Auswahlbescheid ist bis dato materiell unverändert in Kraft.



Milizübungen

Mit 1. Jänner 2008 wird das derzeit geltende Kaderübungssystem abgeschafft und in ein neues System von Milizübungen übergeführt. Auf Grund der beschlossenen Abschaffung der Truppenübungen einerseits und dem derzeit stark beschränkten Zugang zu Kaderübungen - ausschließlich für Kommandanten- und Fachfunktionen - andererseits werden daher die bestehenden Kaderübungen für alle Wehrpflichtigen mit einer Verwendung in der Einsatzorganisation des Bundesheeres geöffnet.

Da an diesen militärischen Übungen auch Wehrpflichtige ohne eine Kaderfunktion in der Einsatzorganisation teilnehmen sollen, sind die Bezeichnungen „Kaderübungen“ und „vorbereitende Kaderausbildung“ nicht mehr zutreffend und werden jeweils durch die Bezeichnungen „Milizübungen“ und „vorbereitende Milizausbildung“ ersetzt.

Im Übrigen wird der Zugang zu diesen Milizübungen unter den gleichen Voraussetzungen wie bei Kaderübungen gestaltet und daher auch weitgehend auf freiwilliger Basis erfolgen. Um den bestehenden militärischen Ausbildungsstand auch weiterhin erhalten zu können, soll die Gesamtdauer der künftigen Milizübungen für Offiziere und Unteroffiziere der jeweiligen Summe aus Truppen- und Kaderübungstagen nach der geltenden Rechtslage entsprechen. Die Gesamtdauer der Milizübungen wird für Offiziere 150 Tage, für Unteroffiziere 120 Tage und für die übrigen Milizsoldaten 30 Tage betragen.

Milizprämie

Für diese Milizübungen wurde die neue Milizprämie geschaffen, die ab 1. Jänner 2008 jenen Anspruchsberechtigten gebührt, welche eine Milizübung leisten. Sie ist nach Dienstgradgruppen gestaffelt, von derzeit zirka 293,- Euro für Rekruten und Chargen über zirka 375,- Euro für Unteroffiziere bis zu zirka 483,- Euro für Offiziere im Monat.

Als finanzieller Anreiz für die Übergangszeit von 1. Jänner 2006 bis 31. Dezember 2007 gebührt schon jetzt Anspruchsberechtigten, die eine Kaderübung leisten, die Milizprämie in der oben angegebenen Höhe.

Mag. Christoph Ulrich, BMLV

information

Bargeldlose Abrechnung

im Präsenz- und Ausbildungsdienst.

Anlässlich der Beschlussfassung des Heeresgebührengesetzes 2001, BGBl. I Nr. 31, wurde im Interesse der betroffenen Wehrpflichtigen, die Präsenz- oder Ausbildungsdienst leisten, die Möglichkeit ausdrücklich vorgesehen, sämtliche nach dem genannten Bundesgesetz auszahlenden Beträge auf ein inländisches Konto zu überweisen.

Der auszahlenden militärischen Dienststelle wurde dabei jedoch keine grundsätzliche Verpflichtung zu einer derartigen Überweisung auferlegt. Es sollte vielmehr von den konkreten Umständen des Einzelfalles abhängig gemacht werden, ob eine bare oder unbare Auszahlung als die jeweils raschere und effizientere Methode anzusehen ist.

Änderungen

Auf Grund des Deregulierungsgesetzes 2006 wurde nun eine massive Änderung des Heeresgebührengesetzes 2001 hinsichtlich der Auszahlungsmodalitäten normiert, welche mit 1. Jänner 2007 in Kraft tritt.

Im Hinblick auf die Tatsache, dass der bargeldlose Zahlungsverkehr in allen Bereichen des täglichen Lebens zunehmend Eingang gefunden hat, wurde aus verwaltungsökonomischen Überlegungen nunmehr der absolute Vorrang der unbaren Auszahlung sämtlicher nach dem Heeresgebührengesetz 2001 in Frage kommender Geldleistungen ausdrücklich gesetzlich klargestellt.



Damit ist insbesondere auch die unbare Besoldung von Grundwehrdienst leistenden Soldaten sichergestellt. Sollte im Einzelfall eine entsprechende Kontoangabe nicht erfolgen können – was im Hinblick auf die hohe Verbreitung des unbaren Zahlungsverkehrs wohl nur in wenigen Fällen zum Tragen kommen wird – wird ersatzweise eine entsprechende Kontoführung durch den Bundesminister für Landesverteidigung zur Verfügung gestellt.

Wenn der Bundesminister für Landesverteidigung ersatzweise eine entsprechende Kontoführung zur Verfügung stellt, werden die Kosten der Kontoführung auch durch diesen getragen. Eine bare Auszahlung soll in Hinkunft nur in vereinzelt auftretenden Sonderfällen erfolgen.

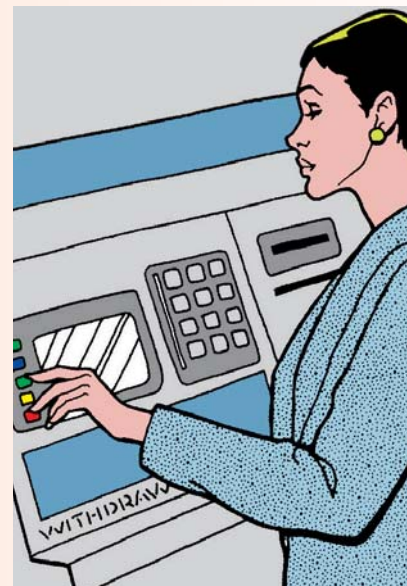
In Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben wird im Zuge der Verwaltungsvereinfachung die Abrechnung und Auszahlung der Ansprüche ab Februar 2007 auf bargeldlosem Wege erfolgen. Das Heeresgebührengesetz 2001 ist auf Soldaten, die Präsenz- oder Ausbildungsdienst leisten, anzuwenden. Präsenzdienst ist zu leisten als Grundwehrdienst, freiwillige Waffenübungen oder Funktionsdienste, Wehrdienst als Zeitsoldat, Einsatzpräsenzdienst, außerordentliche Übungen, Aufschubpräsenzdienst sowie als Auslandseinsatzpräsenzdienst.

Personen im Auslandseinsatzpräsenzdienst werden bereits jetzt im Wege der Bundesbesoldung – also bargeldlos – abgerechnet. Dieses Verfahren bleibt, so wie das Verfahren zur Besoldung der Bediensteten des Ressorts, unberührt. Die Besoldung der Zeitsoldaten und Personen im Ausbildungsdienst wird in die neue Applikation übergeleitet.

Personalinformationssystem

Die bereits in Betrieb befindliche Applikation „Personalinformationssystem - Neue Technologie“ (PS-NT) stellt das zentrale Element der Abrechnung dar. Die für die Abrechnung erforderlichen Daten sind durch die jeweils zuständigen Bearbeiter zeitgerecht und mit großer Sorgfalt in PS-NT zu buchen.

Auf Grund der entsprechenden Buchungen ist PS-NT in der Lage, die Ansprüche gemäß Heeresgebührengesetz 2001 zu berechnen und in einem so genannten Lohnkonto darzustellen. Rückwirkende Ansprüche werden täglich berechnet, sodass eventuelle Nachzahlungen oder Übergenüsse sofort Berücksichtigung finden.



Dieses Lohnkonto ist durch die oben genannten buchenden Organe jederzeit einsehbar, so dass den anspruchsberechtigten Wehrpflichtigen jederzeit Auskunft über den Stand der Ansprüche sowie deren Auszahlung gegeben werden kann.

Auf Wunsch des Anspruchsberechtigten kann ein Bezugszettel ausgedruckt werden, der alle Ansprüche inklusive aller Abzüge enthält. Zur Vorlage an Dritte kann eine Bezugsbestätigung angefordert werden.

Inländisches Konto

Personen, die Präsenzdienst als Zeitsoldat oder Ausbildungsdienst leisten, sowie Personen im Auslandseinsatzpräsenzdienst sind gesetzlich verpflichtet, ein inländisches Konto bekannt zu geben, auf welches die Ansprüche überwiesen werden können.

Personen in den anderen Präsenzdienstarten werden zukünftig mittels Bankdatenblatt aufgefordert, ein Konto bekannt zu geben, auf welches die Ansprüche überwiesen werden können.

Der Wehrpflichtige wird ersucht, das ausgefüllte Bankdatenblatt so rasch als möglich an das Heerespersonalamt zu senden, wo die Daten verbucht werden. Kommt er dieser Aufforderung nicht nach und gibt er auch beim Dienstantritt keine Kontodaten bekannt, so wird ihm eine

„Prepaid Card“

ausgehändigt, mit der er die überwiesenen Ansprüche an Bankomaten beheben kann.

Bis zu vier Behebungen pro Monat sind kostenlos, darüber hinaus sind die von der Europay Austria vorgeschriebenen Gebühren zu entrichten.

Mit der Prepaid Card können nur auf die Karte gutgeschriebene Beträge behoben werden, weitere Transaktionen können nicht durchgeführt werden. Eine Überziehung der Karte ist nicht möglich. Der Auszahlungszeitpunkt ist grundsätzlich der 15. des Monats oder der letzte Tag des Präsenzdienstes. Bei Bedarf ist es aber auch möglich, außerhalb der genannten Termine Auszahlungen durchzuführen.

Mag. Christoph Ulrich, BMLV

Die neuen Bezüge

Nach dem Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001) und der Verordnung über die Dienstgradzulage bestehen ab 1. Jänner 2007 folgende Ansprüche (alle Betragsangaben in Euro):

Grundwehrdienst

Soldaten gebühren während des Grundwehrdienstes folgende Bezüge:

außerhalb eines Einsatzes nach
§ 2 Abs. 1 lit. a bis c WG 2001

Monatsgeld nach
§ 3 Abs. 1 HGG 2001: **176,84**

oder während eines Einsatzes nach
§ 2 Abs. 1 lit. a bis c WG 2001

Monatsgeld nach
§ 3 Abs. 2 HGG 2001: **406,98**

Anlassfälle für einen Einsatz

lit. a) militärische Landesverteidigung (siehe hierzu § 2 Abs. 2 WG 2001);

lit. b) Schutz der verfassungsmäßigen Einrichtungen und ihrer Handlungsfähigkeit und der demokratischen Freiheiten der Einwohner sowie zur Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit im Inneren überhaupt (sicherheitspolizeilicher Assistenzinsatz);

lit. c) Hilfeleistung bei Elementarereignissen und Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfangs (Assistenzinsatz zur Katastrophenhilfe).

Zusätzlich monatlich:

Grundvergütung nach
§ 5 Abs. 1 HGG 2001: **92,18**

Erfolgspremie nach
§ 5 Abs. 2 HGG 2001 bei erfolgreichem Abschluss der vorbereitenden Kaderausbildung (vbK): **412,63**

Dienstgradzulage nach § 4 HGG 2001,
Fahrtkostenvergütung nach § 7 HGG 2001,
Freifahrt nach § 8 HGG 2001,
Auslandsübungszulage nach § 10 HGG 2001.

Allenfalls besteht nach § 25 HGG 2001 ein Anspruch auf **Familienunterhalt** (maximal 80% der Bemessungsgrundlage) und nach § 31 HGG 2001 auf **Wohnkostenbeihilfe** (maximal 30% der Bemessungsgrundlage).

Die Bemessungsgrundlage richtet sich nach dem jeweiligen Einkommen vor der Wirksamkeit der Einberufung (Zustellung des Einberufungsbefehles oder allgemeine Bekanntmachung der Einberufung) und beträgt mindestens **1.003,34** und höchstens **4.456,85**.

Präsenzdienste

Soldaten gebühren folgende Bezüge bei den Präsenzdienstleistungen

- * Truppenübungen gemäß § 19 Abs. 1 Ziffer 2 WG 2001,
- * Kaderübungen gemäß § 19 Abs. 1 Ziffer 3 WG 2001,
- * freiwillige Waffenübungen oder Funktionsdienste gemäß § 19 Abs. 1 Ziffer 4 WG 2001,
- * außerordentliche Übungen gemäß § 19 Abs. 1 Ziffer 7 WG 2001.

Monatsgeld nach
§ 3 Abs. 1 HGG 2001: **176,84**

oder im Einsatzpräsenzdienst
gemäß § 19 Abs. 1 Zif. 6 WG 2001

Monatsgeld nach
§ 3 Abs. 2 HGG 2001: **406,98**

Zusätzlich monatlich:

Dienstgradzulage nach § 4 HGG 2001,
Auslandsübungszulage nach § 10 HGG 2001,
Fahrtkostenvergütung nach § 7 HGG 2001,
Einsatzprämie nach § 9 HGG 2001:

In Einsätzen nach § 2 Abs. 1 lit. a bis c WG 2001 während freiwilliger Waffenübungen und Funktionsdiensten gebührt allen Anspruchsberechtigten zusätzlich folgende Einsatzprämie:

Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. a WG 2001:

Rekruten und Chargen:	1.031,35
(bei Einsatzvorbereitung:	515,68)
Unteroffiziere:	1.325,88
(bei Einsatzvorbereitung:	662,94)
Offiziere:	1.718,85
(bei Einsatzvorbereitung:	859,43)

Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. b und c WG 2001:

Rekruten und Chargen:	923,29
(bei Einsatzvorbereitung:	461,65)
Unteroffiziere:	1.168,90
(bei Einsatzvorbereitung:	584,45)
Offiziere:	1.522,37
(bei Einsatzvorbereitung:	761,19)

Pauschalentschädigung pro Monat
nach § 36 Abs. 1 HGG 2001: **1.003,34**

Die **Entschädigung** kann, wenn die Pauschalentschädigung den Verdienstentgang nicht deckt, nach § 36 Abs. 2 HGG 2001 pro Monat maximal **7.525,08** betragen.



Ausbildungsdienst

Soldaten gebührt während dieses Wehrdienstes: außerhalb eines Einsatzes nach

§ 2 Abs. 1 lit. a bis c WG 2001

Monatsgeld nach
§ 3 Abs. 1 HGG 2001: **176,84**

oder während eines Einsatzes
nach § 2 Abs. 1 lit. a bis c WG 2001

Monatsgeld nach
§ 3 Abs. 2 HGG 2001: **406,98**
und

Monatsprämie nach
§ 6 Abs. 1 HGG 2001: **689,59**

Zusätzlich monatlich:

Dienstgradzulage nach § 4 HGG 2001,
Fahrtkostenvergütung nach § 7 HGG 2001,
Freifahrt nach § 8 HGG 2001,
Auslandsübungszulage nach § 10 HGG 2001.

Allenfalls besteht auch nach § 25 HGG 2001 ein Anspruch auf **Familienunterhalt** (maximal 80% der Bemessungsgrundlage) und nach § 31 HGG 2001 auf **Wohnkostenbeihilfe** (maximal 30% der Bemessungsgrundlage).

Die Bemessungsgrundlage richtet sich nach dem jeweiligen Einkommen vor der Wirksamkeit der Einberufung (Zustellung des Einberufungsbefehles oder allgemeine Bekanntmachung der Einberufung) und beträgt mindestens **1.003,34** und höchstens **4.456,85**.

Bei Einsätzen nach § 2 Abs. 1 lit. a bis c WG 2001 gebührt den Soldaten im Ausbildungsdienst zusätzlich folgende **Einsatzvergütung** nach § 6 Abs. 2 HGG 2001:

Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. a WG 2001:

Rekruten und Chargen:	1.031,35
(bei Einsatzvorbereitung:	515,68)
Unteroffiziere:	1.325,88
(bei Einsatzvorbereitung:	662,94)
Offiziere:	1.718,85
(bei Einsatzvorbereitung:	859,43)

Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. b und c WG 2001:

Rekruten und Chargen:	923,29
(bei Einsatzvorbereitung:	461,65)
Unteroffiziere:	1.168,90
(bei Einsatzvorbereitung:	584,45)
Offiziere:	1.522,37
(bei Einsatzvorbereitung:	761,19)

Fortsetzung Seite 8



information

Zeitsoldat („kurz“)

Soldaten gehören während des Wehrdienstes als Zeitsoldat („kurz“):

Monatsgeld nach § 3 Abs. 1 HGG 2001:	176,84
oder während eines Einsatzes nach § 2 Abs. 1 lit. a bis c WG 2001	
Monatsgeld nach § 3 Abs. 2 HGG 2001:	406,98
und Monatsprämie nach § 6 Abs. 1 HGG 2001:	689,59

Zusätzlich monatlich:

Dienstgradzulage nach § 4 HGG 2001,
Fahrtkostenvergütung nach § 7 HGG 2001,
Freifahrt nach § 8 HGG 2001,
Auslandsübungszulage nach § 10 HGG 2001.

Allenfalls besteht auch nach § 25 HGG 2001 ein Anspruch auf **Familienunterhalt** (maximal 80% der Bemessungsgrundlage) und nach § 31 HGG 2001 auf **Wohnkostenbeihilfe** (maximal 30% der Bemessungsgrundlage).

Die Bemessungsgrundlage richtet sich nach dem jeweiligen Einkommen vor der Wirksamkeit der Einberufung (Zustellung des Einberufungsbefehles oder allgemeine Bekanntmachung der Einberufung) und beträgt mindestens **1.003,34** und höchstens **4.456,85**.

Bei Einsätzen nach § 2 Abs. 1 lit. a bis c WG 2001 gebührt den Zeitsoldaten zusätzlich folgende **Einsatzvergütung** nach § 6 Abs. 2 HGG 2001:

Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. a WG 2001:	
Rekruten und Chargen:	1.031,35
(bei Einsatzvorbereitung:	515,68)
Unteroffiziere:	1.325,88
(bei Einsatzvorbereitung:	662,94)
Offiziere:	1.718,85
(bei Einsatzvorbereitung:	859,43)

Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. b und c WG 2001:	
Rekruten und Chargen:	923,29
(bei Einsatzvorbereitung:	461,65)
Unteroffiziere:	1.168,90
(bei Einsatzvorbereitung:	584,45)
Offiziere:	1.522,37
(bei Einsatzvorbereitung:	761,19)

Zeitsoldat („lang“)

Bei dieser Art Wehrdienstleistung gebühren:

Monatsgeld nach § 3 Abs. 1 HGG 2001:	176,84
oder während eines Einsatzes	
Monatsgeld nach § 3 Abs. 2 HGG 2001:	406,98
und Monatsprämie nach § 45 Abs. 1 HGG 2001:	
Rekrut, Gefreiter und Korporal	884,82
Zugsführer	928,72
Unteroffizier	1.000,00
Offizier	1.104,31

Zusätzlich monatlich:

Dienstgradzulage nach § 4 HGG 2001,
Fahrtkostenvergütung nach § 7 HGG 2001,
Auslandsübungszulage nach § 10 HGG 2001.

Allenfalls gebühren darüber hinaus eine **Belastungsvergütung** nach § 45 Abs. 3 HGG 2001 von monatlich **49,12**

und eine **Ausbildungsvergütung** nach § 45 Abs. 4 HGG 2001 von monatlich **29,47** (allenfalls erhöht bis maximal **294,73**).



Bei Einsätzen nach § 2 Abs. 1 lit. a bis c WG 2001 gebührt den Zeitsoldaten zusätzlich folgende **Einsatzvergütung** nach § 6 Abs. 2 HGG 2001:

Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. a WG 2001:	
Rekruten und Chargen:	1.031,35
(bei Einsatzvorbereitung:	515,68)
Unteroffiziere:	1.325,88
(bei Einsatzvorbereitung:	662,94)
Offiziere:	1.718,85
(bei Einsatzvorbereitung:	859,43)

Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. b und c WG 2001:	
Rekruten und Chargen:	923,29
(bei Einsatzvorbereitung:	461,65)
Unteroffiziere:	1.168,90
(bei Einsatzvorbereitung:	584,45)
Offiziere:	1.522,37
(bei Einsatzvorbereitung:	761,19)

Dienstgradzulage

nach § 4 HGG 2001 iVm der Verordnung über die Dienstgradzulage gebühren:

Gefreiter	47,66
Korporal	59,57
Zugsführer	71,28
Wachmeister	97,83
Oberwachmeister	109,53
Stabswachmeister	121,45
Oberstabswachmeister	133,15
Offiziersstellvertreter	145,07
Vizeleutnant	156,77
Fähnrich	174,75
Leutnant	186,45
Oberleutnant	197,95
Hauptmann	221,78
Major	248,33
Oberstleutnant	271,74
Oberst	295,57
Brigadier	322,12
Generalmajor	330,89
Generalleutnant	339,67
General	348,66

Milizprämie

Zusätzlich gebührt ab 1. Jänner 2006 Anspruchsberechtigten, die eine Kaderübung leisten, eine Milizprämie.

Die Höhe der für einen Kalendermonat gebührenden Milizprämie beträgt für **Rekruten und Chargen 14,34 vH (299,75)**, **Unteroffiziere 18,36 vH (383,78)**, **Offiziere 23,66 vH (494,56)** des Bezugsansatzes.

Auslandsübungszulage

nach § 10 HGG 2001.

Die **Auslandsübungszulage**, die unter Anwendung des mit 1. April 1999 in Kraft getretenen Auslandszulagen- und Hilfeleistungsgesetzes (AZHG) bemessen wird, besteht aus einem **Sockelbetrag** bei

a) Entsendung zu Übungen und Ausbildungsmaßnahmen gemäß § 1 Z 2 KSE-BVG (40 % des Sockelbetrages):

Rekrut	331,10
Gefreiter, Korporal und Zugsführer	478,26
Wachmeister, Oberwachmeister und Stabswachmeister	588,63
Oberstabswachmeister, Offiziersstellvertreter, Vizeleutnant	772,54
Fähnrich, Leutnant, Oberleutnant, Hauptmann, Major, Oberstleutnant, Oberst, Brigadier, Generalmajor, Generalleutnant und General	956,52

b) Entsendung zu Übungen und Ausbildungsmaßnahmen gemäß § 1 Z 1 lit. d KSE-BVG (75 % des Sockelbetrages):

Rekrut	620,82
Gefreiter, Korporal und Zugsführer	896,74
Wachmeister, Oberwachmeister und Stabswachmeister	1.103,68
Oberstabswachmeister, Offiziersstellvertreter, Vizeleutnant	1.448,58
Fähnrich, Leutnant, Oberleutnant, Hauptmann, Major, Oberstleutnant, Oberst, Brigadier, Generalmajor, Generalleutnant und General	1.793,48

und aus **Zuschlägen**, die sich nach Ort und Umständen der Auslandsübung richten.

Bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen können in Betracht kommen:

- **Zonenzuschlag: 183,95** bis max. **551,84**

- **Funktionszuschlag: 137,96** bis max. **459,87**

- **Unterkunfts- und Verpflegungszuschlag**

Ein Klima-, Krisen-, Ersteinsatz- oder Gefahrenzuschlag kommt bei der Durchführung einer Auslandsübung nicht in Betracht.

Übersicht

Bei Übungen im Ausland gebühren für:

Berufssoldaten (Bedienstete des BMLV)	Soldaten im Präsenz- bzw. Ausbildungsdienst
Monatsbezug nach Gehaltsgesetz 1956 bzw. Monatsentgelt nach Vertragsbedienstetengesetz 1948 und Auslandszulage nach AZHG (steuerbefreit)	Besoldung nach HGG 2001 (nach Art des Wehrdienstes) und Auslandsübungszulage nach HGG 2001 bei sinngemäßer Anwendung des AZHG (beide grundsätzlich steuerbefreit; Pauschalentschädigung, Entschädigung des Verdienstentganges und Fortzahlung der Bezüge nach dem 6. Hauptstück HGG 2001 sind jedoch steuerpflichtig!)

Aufschubpräsenzdienst

Nach § 52 HGG 2001 gebühren Anspruchsberechtigten, die einen Aufschubpräsenzdienst leisten, die Ansprüche im gleichen Umfang und nach den gleichen Bestimmungen wie für jenen Wehrdienst, aus dem die Entlassung vorläufig aufgeschoben wurde.

Mag. Christoph Ulrich, BMLV

Freifahrt für Soldaten

Neuerungen ab 1. Jänner 2007.

Überblick

Anspruchsberechtigten, die den Grundwehrdienst oder den Wehrdienst als Zeitsoldat oder den Ausbildungsdienst leisten, gebührt auf Grund des Heeresgebührengesetzes 2001 die kostenlose Benützung von Massenbeförderungsmitteln für Fahrten zwischen dem Hauptwohnsitz und dem Ort der Wehrdienstleistung, sofern diese Wegstrecke mehr als zwei Kilometer beträgt.

Als Massenbeförderungsmittel gilt jedes Beförderungsmittel, welches der Vermittlung des öffentlichen Verkehrs dient und dessen Inanspruchnahme mehreren Personen gleichzeitig, jedoch unabhängig voneinander gegen Entrichtung eines allgemein festgesetzten Fahrpreises offen steht.

Des Weiteren gebührt der erwähnten Personengruppe zusätzlich zur Freifahrt die Vergütung jener Fahrtkosten für ein Massenbeförderungsmittel im Inland, welche diesen Personen für Fahrten auf beliebigen Wegstrecken nachweislich bis zum Höchstausmaß von 320 Kilometern pro Monat erwachsen („Bildungs- oder Freizeitkilometer“).

In der Praxis bekommen die Anspruchsberechtigten ihren Anspruch auf Freifahrt durch Ausstellung von Militärfahrausweisen abgegolten. Werden Einzelfahrscheine oder Streifenkarten benutzt, sind diese stichprobenweise auf ihre widmungsgemäße Verwendung zu überprüfen wie zum Beispiel auf Datum, Uhrzeit, Linie oder Einstiegsstelle. Verfügt der Anspruchsberechtigte bei Dienstantritt bereits über eine Wochen-, Monats- oder Jahreskarte, erhält er den anteilmäßigen Betrag ausbezahlt.

Kosten für Fahrten, die über die tägliche Heimfahrt vom Ort der Wehrdienstleistung zum Hauptwohnsitz und die zusätzlichen über 320 km monatlich hinausgehen, hat der Anspruchsberechtigte selbst zu tragen. Für solche Fahrten können allerdings etwaige Fahrpreisermäßigungen in Anspruch genommen werden.

Neue Vorteils card

Ab dem 1. Jänner 2007 wird auf Grund der erfolgreichen jahrzehntelangen strategischen Partnerschaft zwischen den Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) und dem Bundesheer als vorerst befristetes Pilotprojekt die „Vorteils card Österreichisches Bundesheer“ (VC-ÖBH) Personen, die den Grundwehrdienst oder den Ausbildungsdienst leisten, zur Verfügung gestellt.

Die Ausstattung dieser Soldaten mit der Vorteils card stellt eine freiwillige Leistung des Bundesheeres dar, welche zu ihrem Vorteil über den gesetzlichen Anspruch auf Freifahrt nach dem Heeresgebührengesetz 2001 hinausgeht, sofern die Inanspruchnahme Massenbeförderungsmittel der ÖBB betrifft.

Jene Soldaten, die während des Grundwehrdienstes oder des Ausbildungsdienstes dieses Angebot nicht nutzen wollen, bekommen wie bisher nach den geltenden Bestimmungen ihren Anspruch auf Freifahrt mit Militärfahrausweisen abgegolten.

Leistungen

Die Leistungen der Vorteils card Österreichisches Bundesheer (Gültigkeitsdauer zwölf Monate) umfassen über den gesetzlichen Anspruch auf Freifahrt zwischen dem Hauptwohnsitz und dem Ort der Wehrdienstleistung hinaus:

- * die Freifahrt für Wehrpflichtige, die den Grundwehrdienst leisten, und Personen im Ausbildungsdienst während der ersten sechs Monate auf dem gesamten Streckennetz der ÖBB österreichweit im Geltungsbereich der 2. Klasse in Verbindung mit dem Wehrdienstausweis -ausgenommen sind Fahrten mit Privatbahnen und dem Postbus - sowie zusätzlich
- * die Nutzung dieser Vorteils card nach Beendigung des Grundwehrdienstes bzw. für Personen im Ausbildungsdienst ab dem siebenten Monat des Ausbildungsdienstes für weitere sechs Monate als „Vorteils card“ bzw. „Vorteils card-Classic“ mit den entsprechenden Leistungen.



Vorteile

Für das Bundesheer ergeben sich auf Grund der Ausstattung der Soldaten mit dieser Vorteils card folgende Vorteile:

- * Erhöhung der Leistungspalette für Wehrpflichtige, die den Grundwehrdienst leisten, und für Personen im Ausbildungsdienst bei gleichbleibenden Kosten auf Basis des bisherigen Verbrauches von Militärfahrausweisen für diesen Personenkreis,
- * Förderung des Sicherheitsgedankens, weil durch die Verfügbarkeit der Vorteils card bei den Soldaten die Wahrscheinlichkeit steigt, dass diese auch tatsächlich die Bahn benutzen, und
- * eine wesentliche Verminderung des administrativen Aufwands, weil die Einzeladministration der Militärfahrausweise für die anspruchsberechtigten Personen reduziert wird.

Ausstellung der VC-ÖBH

Soldaten, die den Grundwehrdienst leisten und Personen im Ausbildungsdienst sind nach dem Einrücken im Rahmen der Belehrung über Ansprüche gemäß § 8 des Heeresgebührengesetzes 2001 (Freifahrt) auch über die Möglichkeit des Bezuges der Vorteils card Österreichisches Bundesheer zu informieren.

Das zuständige Fachorgan hat die freiwillig ausgefüllten Anforderungsscheine der Personengruppe ehestmöglich, spätestens jedoch

mit Ende der zweiten Ausbildungswoche einzusammeln und sie nach selbständiger Erstellung und Beifügung einer Namensliste unverzüglich geschlossen an die Kartenfirma der ÖBB direkt auf dem Postweg zu übermitteln.

Bis zum Erhalt der Karten ist von der Einheit eine Ersatzbescheinigung für den Wehrdienstausweis und die Vorteils card Österreichisches Bundesheer auszustellen. Diese Ersatzbescheinigung ist bei Bahnfahrten mitzuführen und dem Zugbegleiter vorzuweisen.

Nach Zustellung der Vorteils card Österreichisches Bundesheer ist diese durch das zuständige Fachorgan nachweislich an die Bezugsberechtigten unter Verwendung der Namensliste und Eintragung der Kartennummern zu übergeben.

Die Karten bleiben im Eigentum des BMLV und werden als Grundlage der Deckung des gesetzlichen Anspruchs nach § 8 HGG 2001 (Freifahrt) übergeben. Erst mit Ende der Grundwehrdienstleistung oder ab dem siebenten Ausbildungsmonat der Person im Ausbildungsdienst geht die Karte in die Verfügung der Anspruchsberechtigten über.

Die Vorteile dieses Angebotes greifen überall dort, wo Soldaten schon bisher die ÖBB als Massenbeförderungsmittel für die Freifahrt benutzt haben. In jenen Fällen, wo die Freifahrt für andere öffentliche Verkehrsmittel wie Privatbahnen und Busse geltend gemacht wird, läuft die Verwaltungspraxis betreffend die Abrechnung wie bisher weiter.

Mag. Christoph Ulrich, BMLV

organisation

Expertenstäbe

Überblick

Die militärischen Kräfte des Bundesheeres haben in Vollziehung der gesetzlichen Aufgaben gemäß Bundes-Verfassungsgesetz und Wehrgesetz generell die Aufgabenbereiche

- * militärischer Schutz der Bevölkerung und ihrer Lebensgrundlagen durch die Beitragsleistung zur Aufrechterhaltung der staatlichen Souveränität,
- * angemessene Teilnahme und Beitragsleistung an der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik im Sinne von Konfliktprävention sowie am Krisenmanagement zur Stabilisierung des strategischen Umfeldes Europas und
- * Hilfeleistung nach Elementarereignissen außergewöhnlichen Umfangs zu bewältigen.

Die Mobilmachungsorganisation stellt die Auffüllung und Ergänzung der präsenten Einsatzorganisation des Bundesheeres im Mobilmachungsfall sicher. Künftig werden zirka dreißigtausend Soldaten aus dem Milizstand im Rahmen

- * von selbständig strukturierten Miliztruppen und -einrichtungen zum Erhalt der Aufwuchsfähigkeit als angemessene Reaktion auf die Lageentwicklung,
- * von „Expertenstäben“ zur Nutzung spezifischer ziviler Fachkenntnisse und
- * von Milizkräften zur Auffüllung der präsenten Einsatzorganisation im Mobilmachungsfall zur Verfügung stehen.

Expertenstäbe

Die Erfüllung bestimmter Aufgaben durch das Bundesheer erfordert oftmals Expertisen, welche innerhalb der präsenten Einsatzorganisation nicht, nicht ausreichend oder nicht zweckmäßig bereitgehalten werden können. Solche Expertisen können jedoch von beorderten Experten des Milizstandes auf Grund ihrer vorwiegend zivilen Qualifikationen nutzbringend eingebracht werden.

Zur zielgerichteten Nutzung dieses Potentials wurden die sogenannten „Expertenstäbe“ geschaffen. Gemäß derzeitigem Bearbeitungsstand können Experten bereits in nachfolgenden Organisationselementen beordert werden.

Organisationselemente

Expertenstäbe sind bei

- * der Zentralstelle des BMLV, in welchen unter anderem auch der bisherige „Expertenpool“ und der „Beraterstab des Chefs des Generalstabes“ übergeführt wurden,
- * dem Streitkräfteführungskommando,
- * dem Kommando Führungsunterstützung,
- * den Akademien und Schulen sowie bei
- * den Militärkommanden eingerichtet.

Diese Organisationselemente sind die mobverantwortlichen Kommanden für die ihnen jeweils angeschlossenen Expertenstäbe.



Die Experten der Zentralstelle und des Kommandos Führungsunterstützung sind verwaltungstechnisch dem MilKdo Wien zugeordnet, jene der Akademien und Schulen den jeweils territorial zuständigen Militärkommanden. Diese haben die administrativen Aufgaben eines mobverantwortlichen Kommandos für die ihnen zugeordneten Expertenstäbe wahrzunehmen.

Darüber hinaus werden auch

- * beim Kommando Einsatzunterstützung,
- * beim Jagdkommando,
- * beim Zentrum für Einsatzvorbereitung/ Auslandeinsatzbasis (ZEV/AusIEBa) sowie bei den zukünftigen Kompetenzzentren ABC-Abw an der ABCAbwS und Zivil-Militärische-Zusammenarbeit (CIMIC) beim Zentrum für Information und Kommunikation (ZIK)

Expertenstäbe eingerichtet.

Die dafür erfassten Experten werden vorerst in die Personalreserve beordert und nach Verfügbarkeit der jeweiligen Organisationspläne automatisch in diese übergeführt.

Insgesamt werden bei den dargestellten Organisationselementen derzeit zirka eintausend anspruchsvolle Mob-Arbeitsplätze in den verschiedensten Fach-/Expertenbereichen geschaffen.

Weitere Details insbesondere zu den Expertenbereichen können Sie der Internetseite des BMLV unter

<http://zsintr1/miliz/experten>

entnehmen.

Information

Bei Fragen zu den „Expertenstäben“ wenden Sie sich bitte an Ihren Mobbearbeiter oder an nachstehend angeführte Personen:

Bgdr Mag. Thaller Stefan, Tel: 01/5200/24 310
oder Obst Peter Pohl, Tel: 01/5200/24 330 oder
Vzt Alfred Stadler, Tel: 01/5200/24 332 DW,

E-Mail: fgg3.evb@bmlv.gv.at.

Leitstelle

Für jeden Expertenbereich ist entsprechend der Zuständigkeit gemäß Geschäftseinteilung eine Organisationseinheit der Zentralstelle des BMLV - bezeichnet als „Leitstelle“ - fachlich zuständig. Diese Leitstelle

- * erteilt die Richtlinien zur Auswahl der Experten,
- * beurteilt und entscheidet über deren Beorderung,
- * steuert den jeweiligen Expertenbereich, zum Beispiel durch Vorgaben, Aufträge für Bearbeitungen, bundesweite Personalkoordination und Fachveranstaltungen, und
- * veranlasst in Abstimmung mit dem mobverantwortlichen Kommando alle erforderlichen Maßnahmen, zum Beispiel Fortbildung, Fachunterlagen, Besuch von Spezialseminaren und Tagungen.

„Experte“

Eine Verwendung als Experte in den Expertenstäben ist für beorderbare Wehrpflichtige aller Dienstgradgruppen des Miliz- und Reservestandes, Frauen in Milizverwendung und Bedienstete des BMLV vorgesehen, deren spezielles Fachkenntnisse für Zwecke des Bundesheeres genutzt werden kann. Das entsprechende Expertenwissen ist vor Einteilung in eine solche Verwendung nachzuweisen.

Der Nachweis ist grundsätzlich über die mobverantwortlichen Kommanden gegenüber den Leitstellen zu erbringen, wobei davon auszugehen ist, dass jemand dann ein(e) Experte(in) ist, wenn

- * er/sie eine entsprechende schulische oder berufliche Bildung, die einem abgeschlossenem Studium entspricht, oder sonstige Qualifikationen, zum Beispiel eine bestimmte Dienstverrichtung oder Zusatzbeschäftigung auf einem speziellen Fachgebiet, nachweisen kann,
- * die gefragte Befähigung aus dem beruflichen Tätigkeitsfeld oder der Berufsbezeichnung abgeleitet werden kann und ein mehrjähriges einschlägiges Berufspraktikum vorliegt.

Bewerbung und Auswahl

Dafür ist folgender Ablauf festgelegt:

* Grobauswahl

Ausgangspunkt ist die Bekundung des Interesses durch einen Bewerber oder die gezielte Auswahl durch eine militärische Dienststelle.

Die Bewerbung ist durch jene Dienststelle, bei der sie eingebracht oder erstellt wurde, erstmalig dahingehend zu beurteilen

- ob der angestrebte Expertenbereich überhaupt vorgesehen ist,
- welches mobverantwortliche Kommando und welche Leitstelle dafür zuständig sind und
- ob der Bewerber grundsätzlich die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt.

In Folge wird der Bewerber über das Ergebnis der Grobauswahl und die weiteren Vorgehensweise informiert und die Verbindungsaufnahme mit dem vorgesehenen oder gewünschten mobverantwortlichen Kommando und der Leitstelle hergestellt.

* Vorauswahl

Das vorgesehene mobverantwortliche Kommando beurteilt in Abstimmung mit der Leitstelle den Bedarf und die Voraussetzungen des Bewerbers und nimmt allenfalls mit dem Interessenten zwecks zusätzlicher Details wie Nachweise etc. Verbindung auf. In Folge meldet es die Beorderungsabsicht an die Leitstelle mit Vorlage der Bewerbungsunterlagen.

* Auswahl

Die Leitstelle entscheidet hinsichtlich der Beordnung und Verwendung des Experten und gibt die Entscheidung dem mobverantwortlichen Kommando bekannt.

* Beorderungsantrag

Das mobverantwortliche Kommando informiert den Interessenten und veranlasst den Beorderungsantrag bei der zuständigen Militärbehörde.

Funktionsbezeichnung „Feldexperte“

Die Arbeitsplätze in den Expertenstäben sind der Verwendungsgruppe O1, das heißt der Verwendung als Offizier eines höheren Dienstes zugeordnet. Unbeschadet dieser Arbeitsplatzbewertung können jedoch geeignete Experten aller Verwendungsgruppen auf diesen Offiziersarbeitsplätzen beordert werden und versehen Dienst in Offiziersfunktion.

Dies betrifft auch Wehrpflichtige des Milizstandes der Personengruppen Chargen und Unteroffiziere, die als Experten beordert sind. Zur Kenntlichmachung der Verwendung als Experte sind die als solche Beordneten zur Führung der Funktionsbezeichnung „Feldexperte“ berechtigt.

Ausbildung und Übungstätigkeit

Als Ausbildungsvoraussetzung für die Zuerkennung der Funktionsbezeichnung „Feldexperte“ gilt der erfolgreiche Abschluss der Militärexperthen-Basisausbildung (MExpBA), welche vier Wochen dauert, und ab dem Jahr 2008 an der TherMilAk in drei Modulen mit folgenden Ausbildungsinhalten durchgeführt wird:

- * Darstellung der wehrrechtlichen Grundlagen, insbesondere im Zusammenhang mit der Dienstleistung von Wehrpflichtigen des Milizstandes;
- * Einführung in das militärstrategische Konzept des Bundesheeres einschließlich der Darstellung der aktuellen Heeresgliederung;
- * Einführung in das Führungssystem des Bundesheeres, insoweit es für die Einbindung der Experten in die Stabsarbeit eines Kommandos der mittleren und oberen Führung erforderlich ist;
- * Grundschulung im Führungsverhalten insoweit auch von Soldaten in Offiziersverwendung, die keine Kommandantenfunktion ausüben und die Erfüllung von Führungsaufgaben erwartet wird;
- * Unterweisung in der Handhabung der zugewiesenen Waffe, der Kampfmittel und der Ausrüstung, um als Kombattant bei Bedrohung den Selbst- und Kameradenschutz wahrnehmen sowie durch Eigenversorgung die eigene Kampfkraft erhalten zu können.

Wehrpflichtige des Milizstandes der Personengruppe Offizier werden dem Normausbildungsgang für die jeweilige Verwendung zugeführt. Diese Ausbildungsgänge bestehen nach der seit dem Jahr 2003 gehandhabten Praxis aus

- * dem Intendanzlehrgang für Milizoffiziere,
- * dem Lehrgang für Milizoffiziere des höheren militärfachlichen Dienstes und des höheren militärtechnischen Dienstes oder aus dem Lehrgang für Milizoffiziere des militärmedizinischen Dienstes und des Veterinärdienstes.

Experten können entsprechend den einschlägigen Bestimmungen üben, wobei eine Zusammenziehung aller bei einem mobverantwortlichen Kommando beordneten Experten für bis zu vier Tage zum Zwecke der militärischen Fortbildung - unabhängig von der reinen Expertentätigkeit - im Abstand von zwei bis vier Jahren angestrebt wird.

Die weiteren Präsenzdienstleistungen der Experten erstrecken sich auf die Ausübung der Mobfunktion in Erarbeitung der einschlägigen Expertisen nach Auftrag der Leitstelle bzw. des mobverantwortlichen Kommandos.



Speicherung und Expertensuche

Alle beordneten Experten werden abhängig von den Expertenbereichen elektronisch mit einem speziellen MTC (Militärischen Tätigkeits-Code) im Personalinformationssystem des Bundesheeres gespeichert. Dadurch ist es den Leitstellen und mobverantwortlichen Kommanden in der Folge möglich, in ganz Österreich Personen gezielt nach Expertenbereichen, die zum Beispiel in einer bestimmten Situation benötigt werden, zu suchen.

Auf diese Weise kann etwa ein Experte für „Siedlungsplanung“, welcher beim Militärkommando Vorarlberg mit dem speziellen MTC T0063 beordert ist, auch durch andere Bedarfsträger identifiziert und in der Folge über dessen mobverantwortliches Kommando kontaktiert werden.

Verwendungs- und Zugehörigkeitsabzeichen

Zur Stärkung des Zugehörigkeitsgedankens und als Erkennungszeichen für militärische Experten ist die Einführung eines „Verwendungsabzeichens in Verbindung mit dem Dienstgradabzeichen braungrau“ als zusätzliche Aufschiebeschlaufe mit entsprechender Symbolik über dem Dienstgradabzeichen - wie etwa die Lyra bei den Militärmusikern - siehe

<http://www.bmlv.at/abzeichen/orden/galerie.php?id=1040>

für den Dienstanzug und eines „Zugehörigkeitsabzeichens“ als Metallabzeichen mit entsprechender Symbolik für Experten wie etwa das Truppenkörperabzeichen eines JgB - siehe

http://www.bmlv.at/abzeichen/truppen_abzeichen/galerie_uebersicht.php

für den Ausgangs- bzw. Gesellschaftsanzug beabsichtigt.

Um Gestaltungsvorschläge dazu wird bis spätestens 15. Mai 2007 direkt an Abteilung Einsatzvorbereitung des BMLV, 1090 Wien, Rossauer Lände 1, oder per E-Mail:

fgg3.evb@bmlv.gv.at

ersucht.

Bgdr Mag. Stefan Thaller, Ltr EVb



information

Militärstreife/MP

sucht Spezialisten.

Das neu aufzustellende Kommando Militärstreife/Militärpolizei ist ein Verband, der sich vorwiegend aus Berufssoldaten zusammensetzt und durch eine Milizkomponente verstärkt wird. Die Spezialisten benötigen Engagement, eine fundierte militärische Grundausbildung und ziviles Fachwissen.

Das Kommando Militärstreife/Militärpolizei (KdoMilStrf/MP) nimmt mit 1. Juli 2007 seine Arbeit auf. Die Aufstellung dieses neuen Verbandes ergab sich aus den Erfahrungen österreichischer Kontingente im Ausland und der Notwendigkeit sowohl national als auch international den neuen Bedrohungsszenarien begegnen und die erweiterten Aufträge im Rahmen der Petersberger Aufgaben erfüllen zu können.

Organisation

Als Spezialverband ist das KdoMilStrf/MP genau wie das Jagdkommando direkt dem Streitkräfteführungskommando unterstellt.

Um innerhalb kürzester Zeit überall im Bundesgebiet einsatzbereit zu sein, ist die MilStrf/MP österreichweit auf fünf Standorte aufgeteilt.



In Wien befindet sich das KdoMilStrf/MP sowie ein MP-Kommando - vergleichbar einer Kompanie - und die Lehrabteilung. Je ein weiteres MP-Kommando befindet sich in Graz und in Salzburg mit jeweils einem MP-Dienstkommando - vergleichbar einem Zug - in Innsbruck und in Klagenfurt.

Aufgaben

Das KdoMilStrf/MP ist der Ordnungsdienst des Bundesheeres. Es ist in der Lage, seine Aufgaben sowohl im Inland als auch in internationalen Einsätzen unter Aufbietung von Spezialisten und modernster Ausrüstung zu bewältigen.

Die Aufgaben unterteilen sich in

nationale Aufgaben wie

- * Dienstkontrollen,
- * Verkehrsdienst,
- * Sicherheitsdienst,
- * Truppenschutz,
- * Personenschutz,
- * Ordnungsdienst,
- * Erhebungen,
- * Sicherheitskontrollen

und in

internationale Aufgaben wie

- * Fahndungen,
- * Einsatz bei Demonstrationen,
- * Zugriffsdienst (SWAT),
- * Verkehrsdienst,
- * Tatortarbeit,
- * Erkennungsdienst,
- * Vernehmung,
- * Festnahme gefährlicher Täter,
- * Terrorabwehr sowie
- * Personenschutz.

Grundlegende Aufgabe der Militärpolizei im Auslandseinsatz ist es, die Sicherheitslücke, die bei Beginn der Mission im Einsatzraum gegeben ist, zu schließen. Aufgaben der noch fehlenden, lokalen Polizei zu übernehmen und bei deren Aufstellung mitzuarbeiten.

Dies beinhaltet alle polizeilichen Tätigkeitsfelder von der routinemäßigen Verkehrskontrolle bis hin zur Festnahme gesuchter Krimineller.



Auswahl

Bevorzugt werden Offiziere und Unteroffiziere des Präsenz-, Miliz- und Reservestandes aufgenommen, die über Auslandserfahrungen in Führungsfunktionen bei der Kampftruppe verfügen.

Das Auswahlverfahren für Berufsunteroffiziersanwärter kann bereits nach dem Chargenkurs erfolgen. Mit der tatsächlichen Ausbildung für eine Verwendung bei der MilStrf/MP wird jedoch erst während des zweiten Semesters des Unteroffizierslehrgangs begonnen.



Grundausbildung

Sofern alle Aufnahmekriterien erfüllt sind und der Auswahlkurs positiv abgeschlossen wurde kann der MP-Anwärter mit der Grundausbildung beginnen.

Ausbildungsinhalte sind:

- * gesetzliche Bestimmungen,
- * militärischer Nahkampf,
- * Dienstkontrollen,
- * Funkausbildung,
- * Fahndungsdienst,
- * Ordnungsdienst,
- * Sanitätsdienst,
- * Verkehrsdienst,
- * Waffen- und Schießdienst,
- * Vorgehen in Objekten,
- * militärische Führerscheine,
- * Grundlagen Erhebungsdienst,
- * CRC-Ausbildung - Einsatz bei Demonstrationen und
- * Verwendung im internationalen MP-Dienst.



Spezialausbildung

Im Anschluss an die Grundausbildung erfolgt die Spezialausbildung, bei der die Ausbildung

- * zur kriminaltechnischen Sonderermittlung oder zum
- * militärpolizeilichen Scharfschützenwesen,
- * Erhebungsdienst,
- * Personenschutz,
- * Zugriffselement (SWAT-Team) oder zum
- * Einsatzleiter,
- * Nahkampftrainer,
- * Schießtrainer,
- * Fahrlehrer,
- * Hundeführer, durchgeführt wird.

Milizanteil

Für Wehrpflichtige aus dem Milizstand beim KdoMilStrf/MP ist als Kernausbildung der MP-Kurs vorgesehen. In Folge sind darauf aufbauende Module zur Spezialisierung und die Teilnahme an den Trainingseinheiten des Berufskaders wie etwa an der Schießausbildung oder an der Ausbildung im Zugriffsdienst vorgesehen.

Die Kurse beim KdoMilStrf/MP finden mit Schwergewicht in Wien statt. Für die weiterführenden Übungen ist eine Einberufung an die Standorte Wien, Maria Theresien-Kaserne, Graz, Gablenz-Kaserne oder Salzburg, Schwarzenberg-Kaserne möglich.

Für die einhundertdreißig Milizfunktionen beim KdoMilStrf/MP werden Milizoffiziere und Milizunteroffiziere gesucht, die bereit sind, als MP-Offizier/Unteroffizier Auslandseinsatz zu leisten und zusätzlich zu den Laufbahnkursen die angebotenen Ausbildungsmodule und Trainingseinheiten zu absolvieren.



Vorausgesetzt wird für Milizsoldaten neben der Freiwilligkeit:

- * ein guten Leumund,
- * ein positives Ergebnis der Verlässlichkeitsüberprüfung,
- * eine erstklassige körperliche und psychische Verfassung,
- * eine entsprechende Körpergröße und gutes Sehvermögen sowie
- * die Bewährung in einer Offiziers- oder Unteroffiziersfunktion.



Bewerbung

Falls Sie sich - gleich ob als Berufs- oder Milizsoldat - für eine Aufgabe bei der MilStrf/MP interessieren, dann richten Sie ihre Bewerbung mit aussagekräftigem Lebenslauf an:

Kommando MilStrf/MP

Maria Theresien-Kaserne
Am Fasangarten 2
1130 WIEN
E-Mail: milkdow.jgr@bmlv.gv.at
Tel.: 01/5200 – 56020 DW

Olt Hans Jürgen Hemza,
Aufstellungsstab KdoMilStrf/MP

Vom Wissen in Großorganisationen

Einleitung

Das Bewusstsein, dass der Erfolg eines Unternehmens entscheidend von dessen Lernfähigkeit abhängt, wird immer bedeutsamer. Gründe dafür sind zum einen die verschärfte globale Wettbewerbssituation sowie zum anderen die Entwicklung und Verbreitung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, die ständig neue Möglichkeiten für das Management von Informationsressourcen sowohl innerhalb von Unternehmen als auch zwischen diesen und der Umwelt bieten. Gerade die Sicherheit ist heute als Produkt genau so gefragt wie jedes andere. Sie hat ihren Marktwert und die anbietenden Organisationen müssen sich, um wettbewerbsfähig zu bleiben, auch an Marktgesetze halten.

Dies gilt in gewisser Weise auch für das Bundesheer, vor allem dann, wenn es sich um friedenserhaltende oder friedensschaffende Operationen außerhalb des österreichischen Staatsgebietes handelt. Auf diese Weise rückt die Größe „Wissensmanagement“ als eine Form des Ressourcenmanagements neben dem Humanmanagement ins Zentrum des Interesses, wenn es um die Beurteilung der „Marktlage“ geht.

Wissensmanagement - relevante Definitionen

Wissensmanagement bezweckt die zielorientierte Entwicklung und Nutzung von Wissen und Fähigkeiten, die in der Organisation für notwendig erachtet werden. Als Interventionsebenen werden Organisation, Mitarbeiter und Technik angesehen. In allen Führungsebenen und Führungsgrundgebieten ist eine wissensorientierte Führung in enger Abstimmung mit dem Informationsmanagement und den Möglichkeiten der Informationsübertragung zu etablieren. In Folge sind die Wissenserzeugung, der Wissenstransfer und die Wissensverteilung im Zuge des Führungsprozesses sowie bei der Erfüllung wissensintensiver Aufträge, wie beispielsweise in der Forschung und Ausbildung, zu optimieren.

Abgrenzung des Wissensmanagements

Die folgenden Punkte geben einen kurzen Überblick über grundlegende Theorien, Konzepte und Modelle für Wissensmanagement. Dieser Überblick kann nur skizzenhaft erfolgen, da es mittlerweile zum Thema Wissensmanagement eine fast unübersehbare Fülle an Literatur gibt.

Erste konzeptionelle Arbeiten zum Thema Wissensmanagement wurden im Jahr 1987 entdeckt. Sveiby und Lloyd haben dazu das Buch „Managing Know-how: Add Value by Valuing Creativity“ publiziert (Sveiby, K.E.; Lloyd, T.: Managing Knowhow: Add Value by Valuing Creativity, London: Bloomsbury, 1987).

In Bewegung kam das Thema während der letzten sechs Jahre, als mehrere Unternehmen über Erfolge mit der Verwendung von Wissensmanagement berichten konnten. Einen wichtigen Beitrag lieferte die extrem rasche Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie. Nur durch diese rasante Entwicklung war es möglich, Konzepte zum Wissensmanagement zu implementieren. Dieser technologische Ansatz war eine logische Weiterentwicklung eines verbesserten Datenmanagements über ein Informationsmanagement bis hin zu Data Mining und Data Warehousing mit Dashboards für Führungskräfte.

Wissensmanagement

umfasst sowohl das Management der Ressource-Information innerhalb eines Unternehmens, als auch das Management von externen Informationsquellen.

Informationsmanagement

dient dem Wissensmanagement auf allen Ebenen eines Unternehmens.



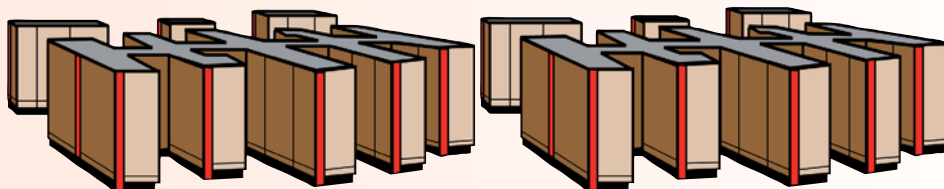
Mit dem Management von Wissen allein lassen sich die Fragen nach den Quellen unternehmerischer Kreativität oder, genereller betrachtet, von geistiger Kreativität überhaupt nicht so einfach beantwortet. Diesem Problem widmen sich zum Beispiel Ikujiro Nonaka und Hirotaka Takeuchi, zwei renommierte Unternehmensexperten, in ihrem Buch The Knowledge-Creating Company (1995). Eine noch viel tiefgründigere Betrachtung und Bewertung des Wissensmanagements liefert der Philosoph Prof. Liessmann in seiner Erörterung um die Frage „Kann man Wissen managen?“.

Ausführungen:

„Wissen, so scheint es, ist zu einem kostbaren Gut geworden, das aufwändig hergestellt, sorgsam gehegt und aufopfernd gepflegt werden muss. Tatsächlich wird aber die Hervorbringung, Aufbewahrung, Verteilung, Weitergabe und Anwendung des Wissens nach dem Modell der Produktion irgendeines beliebigen Gutes gedacht.“

Nur so kann es geschehen, dass Universitäten etwa die Steigerung ihrer Forschungsleistung kühn in Prozentsätzen angeben.

Man könnte durchaus die These riskieren, dass in der Wissensgesellschaft das Wissen gerade keinen Wert an sich darstellt. Indem das Wissen als ein nach externen Kriterien wie Erwartungen, Anwendungen und Verwertungsmöglichkeiten hergestelltes Produkt definiert wird, ist es nahe liegend, dass es dort, wo es diesen Kriterien nicht entspricht, auch wieder rasch entsorgt werden muss. Gerne spricht man dann von der Beseitigung des veralteten Wissens, vom Löschen der Datenspeicher und vom Abwerfen unnötigen Wissensballastes. Mit anderen Worten: Die Wissensgesellschaft behandelt ihr vermeintlich höchstes Gut mitunter so, als wäre es der letzte Dreck.“ Soweit die kritischen Bemerkungen eines streng-wissenschaftlich denkenden Philosophen (Konrad Paul Liessmann, Mai 2006, Wiener Vorlesungen, Auszug: „Warum man Wissen nicht managen kann“).



Es stellen sich in der heutigen Zeit noch weitere Fragen: Wie lässt sich nun ein solches System in einer globalisierten, auf Multikulturalität ausgerichtete Weltwirtschaft mit international agierenden Unternehmen zielführend anwenden und wie funktioniert multikulturelle Wissensschaffung?

Diesen Fragen gehen Nonaka und Takeuchi nach, indem sie anhand von PRIMERA von Nissan und REGA von Shin Caterpillar Mitsubishi zeigen, wie sich japanische Unternehmen nicht-japanisches implizites Wissen aneignen.

Bericht:

Die beiden Wissenschaftler berichten, dass in der Praxis auf zwei Ebenen gearbeitet und geplant werden musste: Den Wissenspraktikern ist vor allem der Kontakt mit der Umwelt (den Kunden) wichtig. Als „Wissenswerker“ sammeln und erzeugen sie implizites Wissen („Implizites Wissen“ wird üblicherweise nicht schriftlich weitergeben oder festgehalten, es bildet den „Erfahrungsschatz“ der einzelnen Mitarbeiter eines Unternehmens) in Form von Fertigkeiten, die auf Erfahrungen beruhen. Dazu gehören zum Beispiel Angestellte in der Verkaufsabteilung oder Facharbeiter in der Montage. Ihre Stärke liegt darin, dass sie „mit Kopf und Händen“ arbeiten.

Auf einer zweiten Ebene arbeiten die „Wissensspezialisten“; sie wiederum mobilisieren strukturiertes explizites Wissen (Explizites Wissen wird in Datenbanken zusammengefasst und steht jedermann im Unternehmen zur Verfügung) in Form von technischen, wissenschaftlichen und anderen quantifizierbaren Daten.

Das Hervorbringen von Wissen beruht auf dem Zusammenwirken von kontextbezogenen, auf subjektiver Relevanz basierenden Auswahlprozessen, die in Form von Wertpräferenzen und Wunschvorstellungen meistens und größtenteils implizit bleiben. Diese Ressource zu mobilisieren, und zwar sowohl bei jedem Mitarbeiter des Unternehmens als auch in seinem ganzen Umfeld, bildet das Ziel dieses wissensbezogenen Ansatzes.

Diese Verknüpfung von Regelwissen und faktischem Erfolg greift aber, so die Autoren, zu kurz, da sie andere Wissensarten nicht berücksichtigt, darunter „die heute so viel diskutierte Differenz von explizitem sowie artikuliertem und implizitem „unterschwellig“ vorhandenem Wissen“ (Schreyögg/Noss 1997, Seite 70).

Gegenüber dem von Gregory Bateson als „digitales Wissen“ bezeichneten expliziten Wissen weisen Schreyögg und Noss auf die von Nonaka und Takeuchi vorgestellten Formen der Wissenskonservation hin.

Sie unterscheiden zwischen drei Lerntypen nämlich:

- * Lernen I: Veränderung des impliziten oder expliziten Wissens, „das jedoch im Rahmen bestehender Grundüberzeugungen und Basisprämissen der Organisation entwickelt wird“;
- * Lernen II: „Vorherrschende Basisannahmen und Grundsätze werden in Frage gestellt und durch neues Orientierungswissen (...) ersetzt“;
- * Lernen III: „das Wissen um die Lernprozesse selbst“ (Schreyögg/Noss 1997, Seite 73).

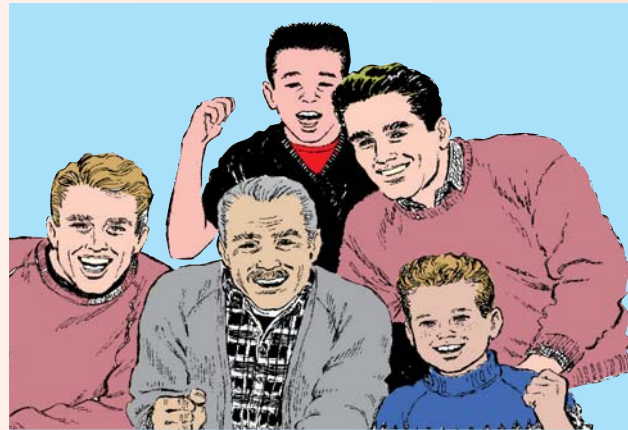
Die Umwandlung von impliziten zum expliziten Wissen oder, mit anderen Worten, das Explizitmachen eines impliziten Kontextes ist eine wesentliche Voraussetzung für die Schaffung neuen Wissens. In diesem Prozess finden verschiedene Formen der Wissensumwandlung statt, nämlich:

- * Vom impliziten zum impliziten Wissen - die Sozialisation,
- * Vom impliziten zum expliziten Wissen - die Externalisierung,
- * Vom expliziten zum expliziten Wissen - die Kombination,
- * Vom expliziten zum impliziten Wissen - die Internalisierung.

Die von Nonaka und Takeuchi ausgearbeiteten vier Modi der internen Wissensgenerierung in Organisationen werden in Bezug auf diese drei Lernformen gesetzt. Das Explizitmachen vom impliziten Wissen findet im Falle von Lernen II und III so statt, dass keine Zurücknahme in die Sozialisierung oder Internalisierung führt. Diese gilt ausschließlich für Lernen I. Die permanente Lernfähigkeit des Unternehmens wird durch Externalisierung und Kombination stets wach gehalten.

Zentrale und dezentrale Wissensmanagement Systeme

Im Jahr 1998 definierte Tom Davenport Wissen als: „eine veränderliche Mischung von eingeordneter Erfahrung, Wertvorstellungen, Kontextinformationen und fachmännischer Einsicht; es liefert einen Rahmen für die Bewertung und Verinnerlichung von Erfahrungen und



Informationen“ (Davenport, Tom und Prusak, Larry: Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know, HBS Press 1998).

Wissen ist also an Personen gebunden. Es entsteht in Personen, ist abhängig von deren Erfahrungen und wird von Personen angewendet. Wissen ist dabei nicht identisch mit Information, erst durch die richtige Interpretation kann Information zu Wissen werden.

Wissensmanagement dient in Unternehmen dem Transfer von Wissen zwischen Personen, um es überall dort zur Verfügung zu stellen, wo es angewendet werden kann. Da die an diesem Transfer beteiligten Personen über verschiedene Erfahrungen verfügen, kann Wissen jedoch nie eins zu eins übertragen werden. Bei jeder Übertragung verändert sich das Wissen durch den Kontext des Empfängers.

Klassische zentrale Lösungen versuchen, Wissen mittels zentraler Wissensbanken und Expertenverzeichnisse zu übertragen und zu verteilen. In Wissensdatenbanken wird das Wissen der Mitarbeiter in kodifizierter Form so abgelegt, dass es für alle Bedarfsträger verständlich und anwendbar ist.

Dezentrale Wissensmanagement-Systeme hingegen basieren auf Netzwerken, in denen implizites Wissen auf der Basis von direkten „person-to-person“-Kontakten verteilt wird.

Zur Transformation von Information zu Wissen

(Vgl. Probst/Raub/Romhardt, Wissen, 1999, Seite 46).

„Wissensmanagement ist ein komplexes strategisches Führungskonzept, mit dem eine Organisation relevantes Wissen ganzheitlich, ziel- und zukunftsorientiert als Wert steigernde Ressource gestaltet. Die Wissensbasis aus individuellem und kollektivem Wissen wird bewusst, aktiv und systematisch entwickelt, sodass sie zum Erreichen der Organisationsziele beiträgt“ (Vgl. Herbst, Erfolgsfaktor, Seite 23).

„Wissen bezeichnet die Gesamtheit der Kenntnisse und Fähigkeiten, die Individuen zur Lösung von Problemen einsetzen. Dies umfasst sowohl theoretische Erkenntnisse als auch praktische Alltagsregeln und Handlungsanweisungen. Wissen stützt sich auf Daten und Informationen, ist im Gegensatz zu diesen jedoch immer an Personen gebunden. Es wird von Individuen konstruiert und repräsentiert deren Erwartungen über Ursache - Wirkung - Zusammenhänge.“

Information soll als natürlicher Prozess der Erkenntnisgewinnung und nicht als „Gegenstand“ oder „Gut“ verstanden werden. Der Prozess der Information ist so als der Vorgang und das Ergebnis des Interpretierens von Daten zu verstehen.



wissenschaft

Wissensinduktion

Mit Wissensinduktion ist der Prozess gemeint, bei dem im Verlaufe der Arbeitsabläufe im Kopf der Mitarbeiter Wissen entsteht. Dabei werden direkte Wissensinduktion durch Kommunikation, indirekte Wissensinduktion durch Information und Selbstinduktion durch Lernprozesse unterschieden. So kann man Selbstinduktion als den Prozess des Handelns bezeichnen, der unmittelbar aus der Wahrnehmung der Handlungsergebnisse neues Wissen entstehen lässt. Kontextwissen ist jenes Wissen, über das ein Mensch auf einem bestimmten Wissensgebiet verfügt. Das Kontextwissen bestimmt maßgeblich, wie gut sich Wissen zwischen Wissensträger weitergeben lässt; Nicht der Inhalt des Wissens steht im Vordergrund, sondern die Gestaltung von Bedingungen, Strukturen und Methoden für die Nutzung des Wissens und die Transformation von Information zu Wissen (Vgl. Zucker/Schmitz, Unternehmensentwicklung, 2000, Seite 12); Vor allem bei der Verwendung von zentralen Dokumentationen von Wissen stehen der Wissensinduktion organisatorische und institutionelle Barrieren entgegen.

Wissensorganisation

Die immer rasantere Vermehrung von Daten und Informationen hat zu einer zunehmenden Automatisierung der Informationsverarbeitung geführt. Aus dieser Technisierung ergeben sich Probleme, die zu erkennen sind und für die kreative Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten sind. In der Wissensorganisation geht es darum, sinnvolle Wege zu finden, auf denen einerseits Daten zu Informationen und andererseits Informationen zu Wissen transformiert werden können. Es geht dabei darum, wie Institutionen durch transparente Verarbeitung, Organisation und Präsentation von Wissen Probleme lösen. Im Rahmen der Wissensorganisation soll das in der Institution vorhandene Wissen sinnvoll gewichtet, gefiltert und nach relevanten Kriterien verarbeitet, organisiert und weitergeleitet werden. Die Existenz von Wissen allein reicht nicht aus. Es muss organisiert und auffindbar werden, damit es nutzbar gemacht werden kann (Kiel, E., Rost, F., Einführung in die Wissensorganisation: grundlegende Probleme und Begriffe - Würzburg: Ergon-Verlag, 2002, Seite 17). „Wissensorganisation“ umfasst nicht nur die Abläufe in den Informations- und Dokumentationsstellen.

Wissensorganisation betrifft immer auch die Tätigkeit der einzelnen Individuen auf ihrem Arbeitsplatz und ist ebenso eine Aufgabe für die Teams oder Abteilungen in den Betrieben selbst (Kiel, E., Rost, F., Einführung in die Wissensorganisation: grundlegende Probleme und Begriffe - Würzburg: Ergon-Verlag, 2002, Seite 36). Daten, Informationen und Wissen befähigen die Sachbearbeiter, den Anforderungen am Arbeitsplatz zu genügen. Informationen gibt es genügend. Man muss sich nur durch die Flut hindurcharbeiten, um zu der Information zu gelangen, die man im jeweiligen Fall benötigt. Die Technik ermöglicht jeden Zugang zu Informationen. Das Problem besteht darin, dass die wachsende Verfügbarkeit von Informationen zu Überlastungen führt und dass bei Bedarf die zutreffende Information erst gefunden werden muss.

Es besteht kein sinnvolles Gleichgewicht zwischen aktivem Suchen und Information, die aufgedrängt wird. Die vorhandenen Werkzeuge, mit denen man auf Informationen zugreifen kann, sind nicht immer bedarfsgerecht gestaltet und dienen auch nicht immer dazu, die Wiederverwendung von Wissen zu fördern.

Defizite zentraler Wissensmanagement-Systeme

Organisationen mit ausgeprägter Hierarchie neigen auch zu zentralen Wissensmanagement-Systemen mit zentraler Überwachung und Kontrolle. Daraus leiten sich prinzipielle Nachteile ab:

Nutzerferne

Klassische Wissensmanagement-Lösungen verlangen nach zentralen Ressourcen und aufwendigen Prozessen zur Wissenserfassung. Ohne entsprechende Aufbereitung füllen sich zentrale Wissenspools entweder gar nicht oder mit vielen inakkuraten und unbrauchbaren Informationen. So wird Wissen von Fremden für Fremde editiert und zwar außerhalb des normalen Arbeitsprozesses des Nutzers.

Wesentlich ist, dass so die Systeme nicht im Kontext des Nutzers wirksam werden können. Sie bieten weder inhaltlich noch technisch eine Anbindung der konkreten Informationsobjekte des Anwenders wie lokale Dokumente, E-Mails, Bookmarks an die offiziellen, autorisierten Informationen im Wissensmanagement-System der Organisation.



Zentrale Wissensmanagement-Lösungen eignen sich daher nur für Wissen, das unabhängig von konkreten Arbeitsprozessen ist und für welches hohe Ansprüche an die Genauigkeit gestellt werden müssen, zum Beispiel Informationen über Corporate Policies, Gesetzesgrundlagen, Normen etc.

Erzeugerferne

Dokumente können zwar Teile des Wissens ihres Erzeugers enthalten, aber oft ist dieses Wissen unvollständig oder sogar unverständlich, wenn das Dokument vom Erzeuger getrennt wird. Der Autor des Dokuments agiert als eine Art „Stein von Rosetta“. Der Stein von Rosetta gestattete, dadurch dass auf ihm ein Text sowohl in Griechisch als auch Keilschrift einge-meißelt war, die Entzifferung der Keilschrift im Jahr 1799; mit ihm wird die Erschließung des Dokuments erleichtert.

Dies liegt vor allem daran, dass ein einzelnes Dokument von anderen Personen nicht in dem Kontext gesehen werden kann, in dem es der Autor geschrieben hat. Häufig liegt Wissen natürlich gar nicht erst in kodifizierte Form vor, es steckt in den Köpfen der Angestellten und im sozialen Netzwerk der Mitarbeiter (Nonaka und Takeuchi 1995).

Viele Firmen verwenden Experten-Listen und Datenbanken, um das Fachwissen einiger Angestellter für alle zugänglich zu machen. Diese berücksichtigen jedoch nicht die zugrunde liegenden sozialen Netzwerke und führen oft zu Ineffizienzen und zum Risiko, auf einige wenige Wissensträger angewiesen zu sein.

Unternehmenskultur

Oft scheitern zentrale Wissensmanagement-Lösungen schon an der einfachen Bereitstellung von Dokumenten und Informationen.

In den meisten Fällen sind die Gründe hierfür in organisatorischen und unternehmenskulturellen Aspekten zu suchen.

Die Bereitstellung von Wissen hängt von der Kooperationswilligkeit des einzelnen Mitarbeiters ab, der nicht nur sein Wissen in eine allgemein verständliche kodifizierte Form bringen muss, sondern auch den mit der Verteilung des Wissens verbunden Aufwand zu erbringen hat.

Die meisten Unternehmenskulturen stehen dem allerdings im Weg. Spezielles Wissen und Fachkenntnisse sind oft das wichtigste Kapital eines Mitarbeiters; von ihnen hängen Erfolg und Karriere in nicht unerheblichem Maße ab. Je weniger andere über das spezielle Wissen verfügen desto wichtiger und unersetzbarer erscheint der jeweilige Mitarbeiter. Zentrale Wissensmanagement-Lösungen verlangen nach der völligen Übergabe von Wissen; der Mitarbeiter verliert die Kontrolle darüber, wer sein Wissen wie verwendet. Ein solcher Kontrollverlust ist nicht im Interesse des einzelnen Mitarbeiters, daher bleiben zentrale Wissenspools oft unvollständig.

Viele Experten geben ihr Wissen viel lieber an ihre Kollegen weiter, zum Beispiel per E-Mail oder in Gesprächen. Im persönlichen Kontakt wird der Verwendungszweck des Wissens deutlicher, auch ist der Kontrollverlust geringer. Man unterstellt eine Verpflichtung zur Vertraulichkeit und Gegenseitigkeit eines solchen persönlichen Kontaktes.

Der Wissensfluss funktioniert also interpersonell und in kleinen Gruppen. Der gegenseitige Nutzen kompensiert den Kontrollverlust und den Aufwand der Kodifizierung des eigenen Wissens. Dies wird auch durch den Erfolg von Internettools wie News Groups und E-Mail bestätigt.

Neue dezentral arbeitende Organisationsformen

Dem Bedarf nach effizienten Wissensprozessen werden viele wissensintensive Firmen durch neue Organisationsformen gerecht. Hierarchische Unternehmensstrukturen werden immer mehr abgebaut, da diese oft zu langen Entscheidungswegen und zu einer Unternehmenskultur führen, in der Ideen und Kreativität gering geschätzt werden.

An die Stellen der hierarchischen treten netzartige Strukturen, in denen Mitarbeiter und Abteilungen miteinander vernetzt sind. Die Extremform der Netzenstruktur ist das so genannte „virtuelle Unternehmen“. Es besteht aus Menschen aber auch Firmen, die sich erst im Bedarfsfall zu einem zusammenhängenden Ganzen formieren, um einen Auftrag zu bewältigen.

Das Ergebnis dieser Entwicklungen sind Entscheidungen und Prozesse, an denen Tutzende von Gruppen, hunderte von Angestellten und auch externe Firmen beteiligt sind. Da oft nicht klar ist, wann ein Problem auftreten wird und wer entscheidende Lösungsbeiträge leisten kann, gibt es häufig den Bedarf, Gruppen ad hoc zu bilden, um eine bestimmte Aufgabe zu lösen.

In solchen Gruppen ist es daher nicht möglich, von Beginn der Teamarbeit an zentrale Ablage-Strukturen zu schaffen. Auch können diese nicht zentral vorgegeben werden, sondern müssen sich gemeinsam mit dem Projekt entwickeln.

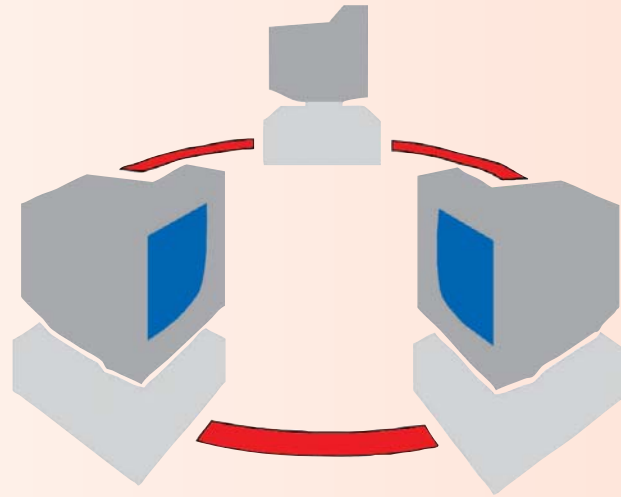
Zentralisierte Wissensmanagement-Lösungen stehen auch in anderer Hinsicht diesen neuen Unternehmensformen entgegen: Es besteht keine Analogie zwischen der Organisationsform und der Architektur des Wissensmanagement-Systems.

Benötigt werden daher Systeme, die den direkten Austausch von Wissen in Gruppen und von einer Person zur anderen im Rahmen der jeweiligen Aufgabe unterstützen.

Schlussfolgerungen

Die bisher im Wissensmanagement eingesetzten zentralen Lösungen können zwar sehr akkurat Wissen verwalten, aber die vorangegangenen Ausführungen machen deutlich, dass sie mit großen Problemen in der Umsetzung verbunden sind: Denn jedes noch so akkurate Wissen bleibt ungenutzt, wenn es vom Nutzer getrennt ist und nicht wenigstens laufend durch kontext- und anwendungsbezogenes Wissen ergänzt werden kann. Dies kann selbstverständlich nur durch die Nutzer geleistet werden.

Eine weitere Fehlentwicklung besteht darin, dass Wissen in den Unternehmen oder Organisationen zwar auf Bewährung in der laufenden Praxis geprüft wird, nicht aber auf den tatsächlichen Wahrheitsgehalt. Man kann daher behaupten, dass es den Betrieben nicht um Erkenntnisse im streng wissenschaftlichen Sinne geht. Im Gegensatz zu den ständigen Beteuerungen vom Wert des Wissens wird dieses heute, weil es längst seines Wahrheitsanspruchs beraubt wurde, aus rein zweckdienlichen Gründen geschätzt.



Gerne spricht man daher von der Beseitigung des veralteten Wissens, vom Löschen der Datenspeicher und vom Abwerfen unnötigen Wissensballastes, was durchaus verständlich wird, wenn man bei der Abspeicherung mit dem Wahrheitsanspruch zu locker umgegangen ist.

Wissen ist nicht nur Information

Wissen, so eine gängige Definition, ist eine mit Bedeutung versehene Information. Trotzdem wird relativ sorglos in der politischen Rhetorik der Begriff der Wissensgesellschaft dem der Informationsgesellschaft gleichgesetzt.

In der Regel wird aber der Begriff der „Informationsgesellschaft“ deshalb bevorzugt, weil Informationen noch unmittelbarer mit jenen digitalen Medien verschwistert zu sein scheinen, welche die neue Wissensgesellschaft auf Trab halten. Gegen die beliebte These, dass wir in einer Informations- und damit schon Wissensgesellschaft leben, lässt sich allerdings mit guten Gründen eher die These entgegen halten, dass wir in einer Desinformationsgesellschaft leben.

„Das Bekannte“, so formulierte Hegel einmal, „wird darum, weil es bekannt ist, nicht erkannt“. Informationen haben mit Wissen und Erkenntnis noch nichts zu tun. Wissen ist mehr als Information. Wissen erlaubt es nicht nur, aus einer Fülle von Daten jene herauszufiltern, die Informationswert haben, Wissen ist überhaupt eine Form der Durchdringung der Welt und bedeutet Erkennen, Verstehen, Begreifen (Vgl. Konrad Paul Liessmann, „Warum man Wissen nicht managen kann“, 2006, Wiener Vorlesungen).

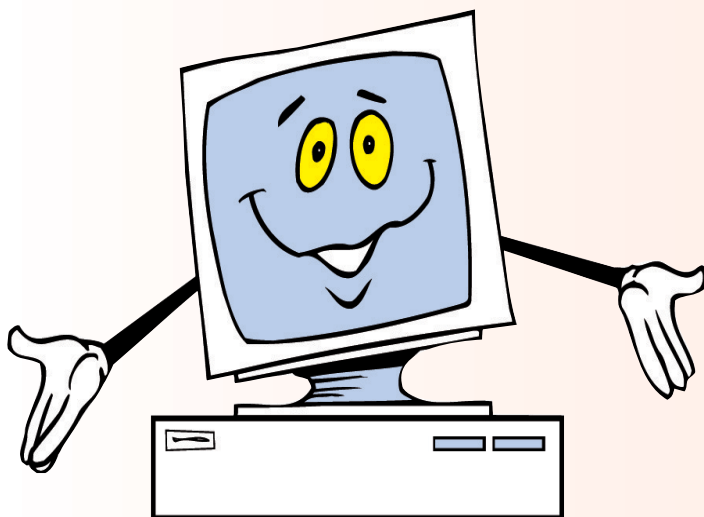
Im Gegensatz zur Information, deren Bedeutung in einer handlungsrelevanten Perspektive liegt, darf Wissen nicht ausschließlich zweckorientiert sein. Wissen lässt sich viel, und ob dieses Wissen unnütz ist, entscheidet sich nie im Moment der Herstellung oder Aufnahme dieses Wissens, sondern in der Zukunft.

Grundvoraussetzung: Bezug auf Wahrheit

Man könnte es auch altmodisch formulieren: Wissen existiert dort, wo etwas erklärt oder verstanden werden kann. Wissen bezieht sich auf Erkenntnis, dem gemäß ist die Frage nach „Wahrheit“ die Grundvoraussetzung für „Wissen“. Seit der Antike wird so die Frage nach dem Wissen von der Frage nach der Nützlichkeit von Informationen aus systematischen Gründen zu Recht getrennt. Ob Wissen nützen kann, ist nie eine Frage des Wissens, sondern der Situation, in die man gerät.

Es gab Zeiten - so lange sind sie noch nicht vorbei - da galt zum Beispiel Orientalistik als ein Orchideenfach, auf das so mancher Bildungsplaner glaubte leicht verzichten zu können. Nach dem 11. September war alles anders, und Grundkenntnisse des Arabischen und der Geschichte des vorderen Orients wurden zu einer höchst begehrten Kompetenz.

„Wissensmanagement“ gilt mittlerweile überhaupt als neue Heilslehre, wenn es um Fragen des gesellschaftlichen, politischen und unternehmerischen Überlebens geht. Allzu voreilig hat der Wissensmanager den Bildungsexperten abgelöst, und auch die Pädagogen und sogar die Wissenschaftler selbst verstehen sich



wissenschaft

zunehmend ausschließlich als „Wissensmanager“. Möglich ist diese Vorstellung nur, weil die Wissensgesellschaft die Beziehung des Wissens zur Wahrheit mit dem Begriff der „Zweckorientierung“ vertauscht hat. Nun werden Daten als Rohstoff betrachtet, Informationen als für ein System oder Unternehmen aufbereitete Daten und Wissen als die „Veredelung von Information durch Praxis“ beschrieben. Statt um Wahrheit geht es um „best practice“.

Verzicht auf Wahrheit

Unter dieser Perspektive könnte die Frage nach der Wahrheit so gut wie entfallen, ebenso wie die Frage, ob irgend jemand etwas verstanden hat und für ein Phänomen eine plausible Erklärung zur Hand hat, die über den Status einer praxisrelevanten Meinung oder generalisierten Erfahrung hinausgeht.

Gerade das Wissen, das angeblich die Wissensgesellschaft auszeichnet, gehorcht zumindest nach der Systemtheorie jedenfalls einer Codierung von „wahr/falsch“; genau das soll aber dem Begriff des „Zweckdienlichkeit“ weichen.

Falsch verstandenes Wissensmanagement verfährt letztlich wie ein „Materialwirtschaftssystem“ und der Wissensmanager erhebt gerade einmal den paradoxen Anspruch, unter „Ausklammerung von Wahrheits- und Geltungsfragen“ herauszufinden, welche Art von Wissen sein Unternehmen zur Lösung seiner Probleme benötigt und Erfolge verspricht.



Organisationale Voraussetzungen für zukunftsweisenden Wissenszuwachs

(Vgl. Nonaka, Ikujiro & Hirotaka Takeuchi, 1995, the Knowledge Creating Company. New York: The University Press)

Die beiden Autoren, Nonaka und Takeuchi, nennen dafür fünf Voraussetzungen auf der organisationalen Ebene:

* Die Vision eines Unternehmens

Darunter versteht man die Summe der ausformulierten Unternehmensziele, die allerdings den Mitarbeitern bekannt sein müssen, damit sie sich auch damit identifizieren können. Sie können so besser abschätzen, was der Realisierung förderlich ist.

* Autonomie der Mitarbeiter

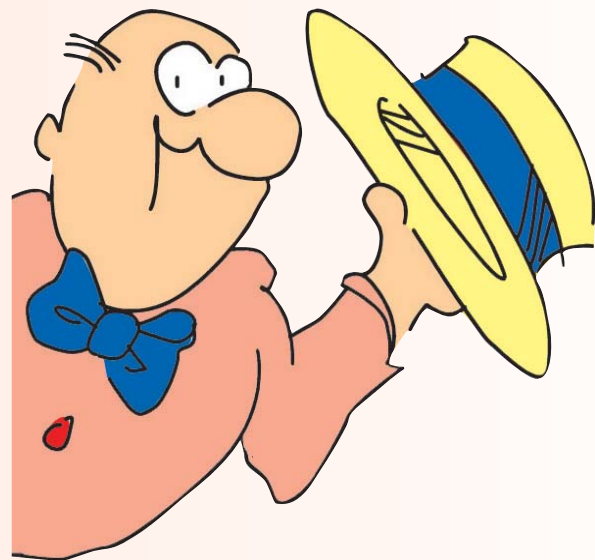
Sie stärkt das Engagement der Mitarbeiter und dies wieder fördert den Willen, neues Wissen auch mit anderen Mitarbeitern zu teilen. Dadurch wird Wissen von Person zu Person transportiert und auf diese Weise zu organisationalem Wissen. Dies wiederum leitet organisationale Lernvorgänge ein und induziert völlig neue Sichtweisen für die Mitarbeiter.

* Fluktuation und kreatives Chaos

wird dosiert zugelassen, oder sogar von der Betriebsführung herbeigeführt, wie beispielsweise durch Jobrotation oder besonders herausfordernde Zielsetzungen. Chaos entsteht, wenn sich das Umfeld einer Organisation besonders stark ändert. Das kann sich aber durchaus positiv auf die Stimmung der Mitarbeiter auswirken, da diese die vermeintliche Krise aus eigenem Antrieb meistern wollen, und führt zu erhöhter Kreativität.

* Erhöhung der Redundanz

„Sharing redundant information promotes the sharing of tacit knowledge because individuals can sense what others are trying to articulate. In this sense, redundancy of information speeds up the knowledge-



creation process“ (Nonaka & Takeuchi, 1995, S. 81). Grob gesagt bedeutet das, dass erst durch Mehrgeisigkeiten in der Informationsverarbeitung mehr Mitarbeiter mit den Problemen anderer konfrontiert werden, und dieser Vorgang leitet Wissenszuwachs auf kollektiver Basis ein.

* Flexibilität intern

Diese muss in einem gesunden Verhältnis zu den Zielsetzungen und den Aufgabenstellungen der Organisation stehen. Auch die schon erwähnte Jobrotation trägt dazu bei, aber auch der erleichterte Zugang zur Information.

In diesem Sinne empfehlen Nonaka und Takeuchi, 1995, Seite 125, auch weder ein „top down“ noch ein „bottom up“ Management, um den Wissenszuwachs zu provozieren, sondern sie empfehlen das „Middle-up-down Management“; es verbindet die Vorteile der beiden Prinzipien und minimiert deren Nachteile.

Abschließende Bemerkungen

Wie schon eingangs erwähnt, sollte die Notwendigkeit, den Wissenszuwachs in den Unternehmen für die Zielerreichung nutzbar zu machen, gemäß den dazu angebotenen Mitteln untersucht werden. Da sich dabei eindeutig herausgestellt hat, dass das kollektive Wissen in den Organisationen immer zuerst in den Köpfen der einzelnen Mitarbeiter entsteht und auf keinen Fall ausschließlich in den „oberen Eta-

gen“, ist der Austausch der Ideen und Problemlösungsstrategien immer im Zusammenhang mit den Personen zu sehen, die sie hervorgebracht haben.

Alles ist daran zu setzen, dass die Verbindung zu den Mitarbeitern, die das Wissen eingebracht haben nicht verloren geht. Dazu werden verschiedene Wege angeboten.

Es zeigt sich allerdings, dass zentral organisierte Lösungen dazu extreme Schwachstellen aufweisen, weil sie die Motivationslage der Mitarbeiter kaum berücksichtigen können.

Wie schon oben ausgeführt, wurden vor allem durch Philosophen immer wieder Überlegungen angestellt, welches Wissen in den Organisationen eigentlich dokumentiert werden soll, selbst wenn es gelingt, alle anderen Voraussetzungen für erfolgreiches Wissensmanagement zu erfüllen. Sind es die so genannten „zeitlosen“ Wahrheiten oder soll man den Wahrheitsanspruch, der mit Wissen untrennbar verbunden zu sein scheint, der „Zweckdienlichkeit“ opfern? Gilt es, das abzusichern, was schon einmal Erfolg gehabt hat, ohne dass es dafür abgesicherte Erklärungen gibt?

Sei es wie es sei, große Organisationen, wie eben auch das Militär, stehen vermehrt mit ebenfalls Sicherheit produzierenden Agenturen in Konkurrenz, dies zwingt einfach zur Wissensdokumentation, will die Organisation Militär überleben.

Dr. Hermann Jung

Besoldung im Auslandseinsatzpräsenzdienst

Überblick

Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über

- * die Bewertung von Arbeitsplätzen im Auslandseinsatz,
- * die besoldungswirksame Zuordnung von Dienstgraden im Auslandseinsatz,
- * die Systematik der geltenden Funktionszuschlagsregelung mit Entstehung und Interpretationsschranken,

geht auf die Hintergründe ein und bietet einen Ausblick auf Änderungen.

Bewertung von Arbeitsplätzen im Auslandseinsatz

In der vorliegenden Ausgabe der Miliz-Info sind die Ansprüche von Wehrpflichtigen und Frauen während eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes als Übersicht dargestellt. Dazu geht dieser Beitrag weiterführend auf die Bewertung der Arbeitsplätze im Auslandseinsatz sowie auf den Funktionszuschlag gemäß Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetzes (AZHG) ein.

Zusammenhang mit funktionsbezogener Besoldung im Inland

Für Soldaten, die einen Auslandseinsatzpräsenzdienst leisten, wird gemäß dem Auslandseinsatzgesetz 2001 (AusIEG 2001) die inländische Besoldung als Grundbetrag durch eine Verordnung des Bundesministers für Landesverteidigung festgesetzt.

Dieser Grundbetrag richtet sich nach dem im Inland zu führenden Dienstgrad. Welchen Dienstgrad ein Wehrpflichtiger des Milizstandes im Inland erreichen kann, hängt wiederum von der Bewertung des Mob-Arbeitsplatzes entsprechend der Beordnung ab.

Durch die Heranziehung des Dienstgrades für die Inlandsbesoldung bei Wehrpflichtigen des Milizstandes und Frauen werden der jeweilige Ausbildungsstand sowie die zeitliche Zugehörigkeit zum Bundesheer abgebildet und abgegolten.

Parallel dazu beziehen Soldaten im Dienstverhältnis ihre Inlandsbesoldung während des Auslandseinsatzes weiter. Der Höhe nach bemisst sich der Grundbetrag nach einem bestimmten Prozentsatz der jeweiligen Verwendungsgruppe von Soldaten im Dienstverhältnis.

Es ist somit festzuhalten, dass damit eine erste Bewertung vorgenommen wurde, indem die anspruchsberechtigte Person entsprechend ihrer Ausbildung, Verweildauer bzw. Arbeitsplatzbewertung im Inland während des Auslandseinsatzes entlohnt wird.

Besoldungswirksame Zuordnung von Dienstgraden im Auslandseinsatz

Von dieser am tatsächlichen Dienstgrad anknüpfenden Zuordnung sind nach § 5 Abs. 1 AusIEG 2001 Soldaten ausgenommen, die während des AusIEPD dauernd im erheblichen Ausmaß Dienste in einer bestimmten Funktion leisten, welcher ein anderer Dienstgrad zugeordnet ist. In diesem Falle gebührt dem Soldaten der Grundbetrag des zugeordneten höheren Dienstgrades.

Damit wird sichergestellt, dass Soldaten im Auslandseinsatzpräsenzdienst, welche im Ausland eine Funktion ausüben, die auch im Inland einer höheren Bewertung entspricht, die entsprechende Inlandsbesoldung erhalten. Hier überwiegt der Grundsatz der funktionspezifischen Besoldung auch für Präsenzdienst leistende Soldaten. Die Funktionen sind in der Verordnung des BMLV über die besoldungsrechtliche Zuordnung von Dienstgraden im Auslandseinsatzpräsenzdienst, BGBl. II, Nr. 507/2003 abschließend festgelegt. Die darin vorgenommenen Zuordnungen von Funktion und Dienstgrad wirkt sich ausschließlich auf die besoldungsrechtliche Einstufung und damit auf die Höhe des Grundbetrages aus und bewirkt für die betroffene Person keine Zuerkennung eines konkret zu führenden Dienstgrades im Auslandseinsatz.

Beispiel: Ein Wehrpflichtiger des Milizstandes mit Dienstgrad Gefreiter wird im Auslandseinsatz als Suchhundeführer verwendet. Die Höhe des Grundbetrags nach inländischer Besoldung richtet sich nicht nach seinem erreichten Dienstgrad Gefreiter sondern nach dem mittels der entsprechenden Verordnung festgelegten Dienstgrad, in unserem Beispiel: Oberstabswachtmeister.

Von der Zuordnung ausgenommen sind Soldaten, welche auf Grund ihrer wehrrechtlichen Stellung im Inland einen höheren als den der betreffenden Funktion zugeordneten Dienstgrad führen.

Bewertung der Arbeitsplätze im Ausland

Für den jeweiligen Auslandseinsatz (AE) unterzieht das BMLV die AE-Arbeitsplätze ebenfalls einer Bewertung. Die konkrete Aufgabenzusammenstellung am AE-Arbeitsplatz weist nach dieser Bewertung Offiziers-, Unteroffiziers- oder Chargen-wertige Tätigkeiten aus. Daraus ergeben sich auch die Ausbildungsvoraussetzungen für die Wahrnehmung dieser Aufgaben. Das Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz (AZHG) wiederum ordnet diese Wertigkeiten bestimmten Zula-



gengruppen von 4 bis 1 zu, woraus sich der jeweilige Sockelbetrag ergibt.

Der Gesetzgeber hat sich hier für eine abgestufte Bewertung von AE-Arbeitsplätzen und gegen eine einheitliche für alle Personengruppen gleich hohe Auslandszulage entschieden.

Beispiel: Ein Unteroffizier des Milizstandes, der die Voraussetzungen für die Ausübung der Funktion eines Wirtschaftsunteroffiziers (WiUO) erworben hat und aus diesem Grunde entsprechend den Beförderungsrichtlinien zum Vizeleutnant befördert wurde, bekommt den Grundbetrag für diesen Dienstgrad angewiesen. Des Weiteren bekommt er für die Dauer des Auslandseinsatzes, sofern er auch tatsächlich als WiUO verwendet wird, den Anspruch nach der Einstufung des WiUO-Arbeitsplatzes in der Zulagengruppe 3 abgegolten.

Dieses Prinzip der funktions- bzw. verwendungsbezogenen Besoldung wird durch die Bestimmung des § 3 Abs.1 zweiter Satz AZHG etwas abgeschwächt: Kommt es nämlich auf Grund der tatsächlichen Verwendung im Ausland zu einer Einreihung in eine niedrigere Zulagengruppe, die einer niederwertigeren Verwendung entspricht, als sie der inländischen Verwendungs-(Entlohnungs)gruppe des Bediensteten entsprechen würde, so ist der Bedienstete nicht schlechter als in die jeweils nächstniedrige Zulagengruppe einzureihen.

Beispiel: Bekleidet ein Soldat im Auslandseinsatzpräsenzdienst, dessen Dienstgrad der Verwendungsgruppe M BUO 1 - Dienstgrad Stabswachtmeister bis Vizeleutnant - entspricht, im Ausland einen Arbeitsplatz für Chargen (Zulagengruppe 1), so ist er nach der Regelung des § 3 Abs. 1 AZHG in die Zulagengruppe 2 einzureihen - nur eine unter der Zulagengruppe 3!

Das gilt nicht im umgekehrten Fall: Das heißt, bekleidet ein Soldat im Auslandseinsatzpräsenzdienst einen Arbeitsplatz, der einer höheren Verwendungsgruppe zuzuordnen ist, als jener, die seinem Dienstgrad entspricht, so erfolgt seine Einreihung genau in die entsprechend höhere Zulagengruppe.

Systematik der geltenden Funktionszuschlagsregelung

Zusätzlich zu den bisher dargestellten Bewertungsschritten - das sind der Weiterbezug der funktionsbezogenen Inlandsbesoldung und die gesonderte Bewertung der AE-Arbeitsplätze - sieht das Gesetz noch die Möglichkeit vor, bestimmte hervorgehobene Tätigkeiten im Auslandseinsatz wegen ihrer damit verbundenen besonderen Verantwortung mit einem Funktionszuschlag zu bewerten. Das AZHG bestimmt hiezu einen Katalog mit siebzehn Funktionen.

Seit Erweiterung der Funktionszuschläge im AZHG sind gerade die Funktionszuschläge immer wieder Gegenstand behördlicher Verfahren bei Heerespersonalamt geworden.

Entstehung

Mit BGBl. I, Nr. 30/2001 wurde der Bereich der Funktionszuschläge mit Wirkung vom 30. April 2001 im Hinblick auf die Anspruchsberechtigten von sechs auf siebzehn Positionen erweitert und die Anspruchshöhen zugunsten der Betroffenen erhöht.

Es wurde bereits im Oktober 2001 erkannt, dass die Systematik der Funktionszuschlagsregelung nach dem damaligen Auslandszulagengesetz (AusZG) nicht geeignet erschien, den Ansprüchen des Auslandseinsatzes im vollen Umfang gerecht zu werden, und dass sie einige bewusste, aber als ungerecht empfundene Unterschiede in der Besoldung auslöst.

Leider stellte sich durch die damit vollzogene Intensivierung und Hervorhebung der Besoldung bestimmter Funktionen innerhalb eines Auslandskontingentes bei vielen Betroffenen Unmut und Unzufriedenheit ein, einerseits, weil die eigene Funktion sich nicht wiederfand und andererseits, weil andere vermeintlich vergleichbare Funktionen höher bewertet wurden.

Systematik der Funktionszuschläge

Die Funktionszuschläge sind abschließend im § 9 AZHG geregelt. Es lassen sich bei der Auflistung der Funktionszuschläge grundsätzlich zwei Kategorien erkennen: § 9 AZHG zählt einerseits Funktionszuschläge abgestuft nach militärischen Ebenen wie Gruppen-, Zugs-, Kompanie- oder Bataillonskommandant auf, und hebt aber andererseits auch einzelne Positionen wie Dienstführender, Personalbearbeiter, S4 oder Truppenpsychologe hervor. Soweit es diese Einzelpositionen betrifft, ist diese Aufzählung jedenfalls taxativ.



Die Abstufung der Zuschläge in Werteinheiten nach Größe der militärischen Einheit drückt den Willen des Gesetzgebers aus, hier die - in dienstlicher, vor allem aber auch in höchstpersönlicher Hinsicht - hervorgehobene militärische (ungeteilte) Kommandantenverantwortlichkeit in einem Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. d WG 2001 abzugelten. Die militärischen Begriffe wie Zug oder Kompanie sind hinsichtlich der Untergliederungen und des Mengengerüsts so zu verstehen, wie sie im Bundesheer üblicherweise organisiert sind.

Mit der Abbildung der militärischen (ungeteilten) Kommandantenverantwortlichkeit ab Ebene Gruppe sowie der gesonderten Bewertung von Soldaten im Auslandseinsatz, welche ein höheres Maß an Verantwortung tragen als im Inland und Tätigkeiten mit größerer dienstlicher Bedeutung ausüben, wurde der Versuch unternommen, den besonderen Anforderungen im Einsatzraum zu entsprechen, um so eine höhere Besoldungsgerechtigkeit zu erreichen.

Interpretationsschranken

Das Einsatzspektrum für österreichische Soldaten hat sich mittlerweile stark verändert. Neben bis bataillonsstarken Kontingenten meldet Österreich immer mehr einzelne Stabsfunktionen in internationalen Hauptquartieren ein. Weiters sind auch die internationalen Organisationsstrukturen immer schwerer mit den klassischen militärischen Strukturen des Bundesheeres vergleichbar.

Der Gesetzeswortlaut lässt aber hinsichtlich der Zuerkennung von Funktionszuschlägen bei der Bewertung von Arbeitsplätzen in internationalen Hauptquartieren außerhalb der klassischen militärischen Strukturen wie Gruppe und Zug etc. kaum Spielraum. Dort stößt die Funktionszuschlagssystematik bei der Bewertung von AE-Arbeitsplätzen an ihre Grenzen.

Beispiel: Der Chef des Stabes (ChdStb) einer Brigade hat sicherlich einen herausragenden Verantwortungsbereich in seinem Aufgabenbereich als Leiter und Koordinator der Stabsarbeit oder seiner Stabsmitglieder. Auch wenn der Stab rein quantitativ vielleicht mit einer Gruppe vergleichbar wäre, ist der ChdStb jedoch kein Gruppenkommandant im Sinne des AZHG.

Ähnlich verhält es sich im Bereich der Infrastruktur, wo im Einsatzraum vermehrt Dienstleistungen an Vertragsfirmen weitergegeben und letztendlich von LEC (Local Employed Civilians) durchgeführt werden. Das führt dazu, dass Militärpersonen Überwachungs- und Aussichtsfunktionen über Zivilpersonen übernehmen, die nicht mehr mit der ungeteilten militärischen Kommandantenverantwortlichkeit im Sinne des AZHG vergleichbar sind.

Auch der Verwaltungsgerichtshof hat sich schon einmal mit den Funktionszuschlägen beschäftigt: Demnach kommt es bei der Beurteilung für die Zuerkennung eines Funktionszuschlages für den AE-Arbeitsplatz zum Beispiel für einen Kompaniekommandanten besonders auf die Vergleichbarkeit der für den Auslandseinsatz eingenommenen Gliederung eines Elementes des Bundesheeres mit der typischen Heeresgliederung an.

Daraus lässt sich folgern, dass die Untergliederungen der militärischen Einheit aber auch die Stärke der Einheit mit der typischen Struktur des Bundesheeres im Inland vergleichbar sein müssen. Somit entziehen sich atypische und neuartige Organisationsstrukturen im Auslandseinsatz grundsätzlich einer Zuerkennung von Funktionszuschlägen nach dem AZHG.

Dies bedeutet für den Vollzug bei der Zuerkennung von Funktionszuschlägen jedenfalls eine relativ starre Betrachtungsweise und führt bei den Betroffenen daher oft zu Unverständnis.

Ausblick

Die unterschiedlichen und neuartigen Herausforderungen an eine funktionsbezogene Besoldung im Einsatzraum sowie die vermehrte Einbindung österreichischer Soldaten in internationalen Stäben haben gezeigt, dass mit dem derzeit in Geltung befindlichen Funktionsabteilungssystem nicht mehr das Auslangen zu finden ist.

Es wurde daher im BMLV ein Gesetzesentwurf erarbeitet, der den Funktionszuschlagkatalog unter Zugrundelegung der Kriterien Nachvollziehbarkeit, Besoldungsgerechtigkeit sowie Flexibilität erweitert und die Funktionszuschläge um die taxativ aufgezählten Funktionen bereinigt. Ein Inkrafttreten ab dem Frühjahr 2007 ist vorstellbar.

Dr. Sebastian Hitz, Pers A

Ansprüche während eines

Auslandseinsatzpräsenzdienstes

Zum Auslandseinsatzpräsenzdienst dürfen auf Grund schriftlicher freiwilliger Meldung und nach Maßgabe militärischer Interessen Wehrpflichtige sowie Frauen, die Ausbildungsdienst leisten oder geleistet haben, herangezogen werden.

Ansprüche

Soldaten, die einen Auslandseinsatzpräsenzdienst nach § 19 Abs. 1 Z 9 des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001) leisten, haben ab 1. Jänner 2007 Anspruch auf:

- * Fahrtkostenvergütung bei Antritt und bei Beendigung des Präsenzdienstes nach § 7 Abs. 1 Z 1 des Heeresgebührengesetzes 2001 (HGG 2001);
- * Sachleistungen und Aufwandsersatz nach dem 3. Hauptstück HGG 2001, das sind Bewaffnung, Bekleidung und Ausrüstung, Unterbringung sowie Verpflegung (mit Ausnahme der Ansprüche anlässlich des Verlassens des Garnisonsortes nach § 15 HGG 2001);
- * Leistungen bei Erkrankung oder Verletzung wie ärztliche Betreuung sowie Leistungen im Falle des Ablebens nach dem 4. Hauptstück HGG 2001, dem Heeresversorgungsgesetz (HVG) und dem Auslandszulagen- und -hilfleistungsgesetz (AZHG);
- * Besoldung gemäß Auslandseinsatzgesetz 2001 (AusIEG 2001) in Form eines Grundbetrages und der Auslandseinsatzzulage.

Grundbetrag

Der Grundbetrag richtet sich nach dem Dienstgrad. Er ist vom Bundesminister für Landesverteidigung mit Verordnung in Hundertsätzen des Bezuges vergleichbarer Militärpersonen festzusetzen.

Der Grundbetrag beträgt:

Dienstgrad	EUR
Rekrut	1.308,35
Gefreiter	1.330,90
Korporal	1.342,17
Zugsführer	1.353,45
Wachtmeister	1.400,81
Oberwachtmeister	1.424,37
Stabswachtmeister	1.432,11
Oberstabswachtmeister	1.549,57
Offiziersstellvertreter	1.617,85
Vizeleutnant	1.703,55
Leutnant	1.641,20
Oberleutnant	1.696,57
Hauptmann	1.796,41
Major	2.068,29
Oberstleutnant	2.297,83
Oberst	2.715,68
Brigadier	3.446,42
Generalmajor	4.274,40
Generalleutnant	5.405,63
General	5.662,89

Höherer Grundbetrag

Soldaten, die im Auslandseinsatz dauernd in erheblichem Ausmaß Dienste verrichten, die einer bestimmten Funktion zuzuordnen sind, gebührt für die Dauer der Ausübung dieser Funktion an Stelle der durch ihren Dienstgrad bestimmten Geldleistung jene höhere Geldleistung, die einem dieser Funktion zugeordneten Dienstgrad entspricht.

Die Dienstgradzuordnung erfolgt mit Verordnung des Bundesministers für Landesverteidigung.

Dienstgradzuordnung (Auszug):

Funktion	Zuordnung
ärztlicher Leiter einer Mission	Oberstleutnant
Bataillonsarzt	Major
ärztlicher Leiter eines Feldspitals	Oberst
leitender Oberarzt einer Fachabteilung eines Feldspitals	Oberstleutnant
Facharzt in einem Feldspital	Major
sonstige ärztliche Verwendung	Hauptmann
Veterinär	Major
Apotheker	Major
Rechtsberater im Stab eines multinationalen Verbandes	Oberstleutnant
Rechtsberater im nationalen Kontingent	Major
Bataillonspsychologe	Major
sonstige psychologische Verwendung	Hauptmann
diplomierter Physiotherapeut, diplomierter medizinisch-technischer Analytiker, diplomierter radiologisch-technischer Assistent, diplomierter Ergotherapeut, diplomierter Logopäde und diplomierter Orthoptist	Hauptmann
diplomierter medizinisch-technische Fachkraft	Vizeleutnant
diplomierter Krankenpfleger und vergleichbare Funktionen	Vizeleutnant
ABC-Abwehr - Leiter eines Expertenteams mit abgeschlossenem Studium	Oberstleutnant
ABC-Abwehr - Mitglied eines Expertenteams	Major
ABC-Abwehr - Leiter eines Fachteams mit abgeschlossener gehobener Berufsausbildung	Major
ABC-Abwehr - Mitglied eines Fachteams oder Kommandantenberater	Hauptmann
ABC-Abwehr - Mitglied eines Fachteams mit abgeschlossener Berufsausbildung und einschlägiger Berufserfahrung	Vizeleutnant
Leiter eines Suchhundeteams	Vizeleutnant
Suchhundeführer	Oberstabswachtmeister
Sachverständiger mit Gutachterfunktion, technischer Offizier in der Materialerhaltung oder in technischer Betriebsanleitungs-funktion	Major
Mitglied eines technischen Fachteams	Vizeleutnant
militärischer Rüstungskontroll-experte mit abgeschlossenem Studium	Hauptmann
geistlicher Amtsträger	Major
sonstiger Seelsorger	Hauptmann
Feldpostmeister	Oberleutnant
Dolmetsch mit Diplom	Major
Dolmetsch ohne Diplom	Hauptmann



Auslandseinsatzzulage

Die Auslandseinsatzzulage, setzt sich aus einem Prozentsatz des Sockelbetrages und allfälligen Zuschlägen zusammen.

Zusammensetzung:

- * 100% des Sockelbetrages und Zuschläge gebühren bei Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland;
- * 50% des Sockelbetrages gebühren bei inländischer Vor- und Nachbereitung zur Entsendung in den Auslandseinsatz;
- * 75% des Sockelbetrages und Zuschläge gebühren bei Entsendung zu Übungs- und Ausbildungsmaßnahmen im Ausland;
- * 40% des Sockelbetrages und Zuschläge gebühren bei Entsendung zu Übungen und Ausbildungsmaßnahmen gemäß § 1 Z 2 KSE-BVG.

Die Höhe des Sockelbetrages und der Zuschläge ist in Werteinheiten festgesetzt. Eine Werteinheit entspricht 4,4% des Gehaltes (einschließlich allfälliger Teuerungszulagen) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung. Der Sockelbetrag wird durch die Zulagengruppe bestimmt, in die der Bedienstete auf Grund seiner tatsächlichen Verwendung im Ausland einzureihen ist.

Ist für die tatsächliche Verwendung im Ausland eine niedrigere Zulagengruppe vorgesehen, als der Verwendungs(Entlohnungs)gruppe eines Bediensteten im Inland entspricht, so ist der Bedienstete in die nächstniedrigere Zulagengruppe einzureihen.

Einreihung:

In der Verwendungs (Entlohnungs)gruppe	Zulagen gruppe
A 6, A 7, E/e, v5, P 4/p 4, h4, P 5/p 5, h5 und M ZCh	1
A 4, A 5, D/d, v4, P 2/p 2, h2, P 3/p 3, h3, M BUO 2, M BUO 2 und K 6/k 6	2
A 3, C/c, v3, P 1/p 1, h1, E 2a, E 2b, W 2, M BUO 1, M ZUO 1, K 3/k 3, K 4/k 4 und K 5/k 5	3
A 1, A 2, A/a, v1, B/b, v2, E 1, W 1, M BO 1, M ZO 1, M BO 2, M ZO 2, H 1, H 2, K 1/k 1 und K 2/k 2	4

Die Einreihung bei Soldaten erfolgt grundsätzlich in einer der Verwendungs(Entlohnungs) gruppe eines Bediensteten im Inland entsprechenden Zulagengruppe, das heisst ein im Ausland in der Funktion eines Vizeleutnants verwendeter Soldat, der zur Verwendungsgruppe M BUO 1 gehört, wird im Auslandseinsatzpräsenzdienst in die Zulagen-gruppe 3 eingereiht. Anspruchsberechtigte mit dem Dienstgrad Rekrut oder Gefreiter sind in die Zulagengruppe 1 einzureihen.

Fortsetzung Seite 22

information

Sockelbetrag

Zulagengruppe	WEinh.	EUR
1	13	1.196,-
2	16	1.472,-
3	21	1.931,-
4	26	2.391,-

Für die Dauer der inländischen Vorbereitung bzw. Nachbereitung einer Entsendung zu einem Auslandseinsatz gebührt ebenfalls ein Teil der Auslandseinsatzzulage in der Höhe von 50% des Sockelbetrages.

Zuschläge

Zonenzuschlag

Zone	Gebiete	WE	EUR
1	Arktis, Antarktis und Grönland	6	552,-
2	Afrika und Asien, soweit nicht in Zone 3 erfasst, Mittel- und Südamerika, Australien und Ozeanien	3	276,-
3	Mittelmeerstaaten Nordafrikas und Asiens, ausgenommen der euro päische Teil der Türkei, Nordamerika	2	184,-

Klimazuschlag

Gebiet	WE	EUR
Wüstengebiet oder Steppengebiet oder Gebiet mit tropischem Regenwaldklima	2	184,-

Krisenzuschlag

Krisen	WE	EUR
Einsatz in Krisengebieten mit anhaltenden oder wiederholt aufflammenden bewaffneten Konflikten	9	828,-
Einsatz auf ehemals von einem bewaffneten Konflikt erfassten Gebiet und einer damit verbundenen Gefährdung durch zurückgebliebene, verborgene oder nicht erkennbare Kampfmittel	6	552,-
Katastropheneinsatz	5	460,-
Seuchenbekämpfungseinsatz, der nicht im Zuge eines Katastropheneinsatzes erfolgt	6	552,-

Treffen bei einem Einsatz mehrere Voraussetzungen zusammen, so gebührt der Krisenzuschlag für die jeweils am höchsten abzugeltende Voraussetzung.

Ersteinsatzzuschlag

während der Anlaufphase	WE	EUR
Friedenssicherung (maximal sechs Monate)	3	276,-
Humanitäre Hilfe, Katastrophenhilfe sowie Such- und Rettungsdienste (maximal drei Monate)	6	552,-

Funktionszuschlag

Funktion	WE	voll	halb
Vorgesetzter und/oder Kommandant der entsandten Einheit	10	920,-	460,-
Bataillonskommandant	8	736,-	368,-
Kompaniekommandant	6	552,-	276,-
Zugskommandant	4	368,-	184,-
Gruppenkommandant	2	184,-	92,-
Arzt	6	552,-	276,-
Dienstführender Unteroffizier	3	276,-	138,-
Kommandogruppenkommandant	3	276,-	138,-
Stellvertreter des Vorgesetzten und/oder Stellvertreter des Kommandanten der entsandten Einheit	6	552,-	276,-
Stellvertreter des Bataillonskommandanten	5	460,-	230,-
Stellvertreter des Kompaniekommandanten	4	368,-	184,-
Stellvertreter des Zugskommandanten	3	276,-	138,-
Truppenpsychologe	6	552,-	276,-
Leitender Offizier des Sachbereiches Logistik (S 4)	3	276,-	138,-
Karteimittelführer	2	184,-	92,-
Personalbearbeiter	2	184,-	92,-
Administrator einer Einheit	3	276,-	138,-

Bei der Ausübung von mehr als einer Funktion gebührt der Funktionszuschlag für die jeweils am höchsten abzugeltende Funktion.

Bei Entsendung zu Übungen und Ausbildungsmaßnahmen gemäß § 1 Z 1 lit. d KSE-BVG gebührt der Funktionszuschlag in halber Höhe.

Gefahrenzuschlag

überwiegende und unmittelbare Tätigkeit	WE	EUR
Beseitigung von Spreng- und Zündmitteln, Minen, Blindgängern und gefährlichen radioaktiven, biologischen, chemischen oder brennbaren Kampfstoffen oder die Überwachung dieser Tätigkeiten	5	460,-
Beseitigung von gefährlichen radioaktiven oder chemischen Stoffen oder die Überwachung dieser Tätigkeiten	3	276,-
Suchen und Retten von Personen aus Vertrümmungen, Verschüttungen und Einschließungen in gefährdeten Räumen, insbesondere im urbanen Bereich	3	276,-

Unterkunfts- und Verpflegungszuschlag

Die Höhe des Unterkunfts- und Verpflegungszuschlages ergibt sich im Einzelfall, wenn Unterkunft und/oder Verpflegung im Ausland nicht als Naturalleistung bereitgestellt oder diese Aufwendungen nicht durch eine internationale Organisation oder ein ausländisches Organ getragen werden.

Aliquote Berechnung

Besteht der Anspruch auf den Sockelbetrag oder auf Zuschläge

- wegen des Beginns oder des Endens der Entsendung in das Ausland oder der Vorbereitung eines Auslandseinsatzes im Inland oder
 - wegen einer Änderung des für die Bemessung der Zuschläge maßgebenden Sachverhaltes
- nicht für einen vollen Kalendermonat, so gebühren diese mit je einem Dreißigstel für jeden Tag dieses Kalendermonats, an dem ein solcher Anspruch besteht.

Beachtenswertes

Bei Hilfeleistungen im Ausland gemäß § 2 Abs. 1 lit. d WG 2001 gebühren für:

Berufssoldaten (Bedienstete des BMLV)	Soldaten im Auslandseinsatzpräsenzdienst
Monatsbezug nach Gehaltsgesetz 1956 bzw. Monatsentgelt nach Vertragsbedienstetengesetz 1948 und Auslandszulage nach AZHG, die steuerbefreit ist!	Grundbetrag nach AusIEG 2001 nach Dienstgrad und Auslandseinsatzzulage nach AusIEG 2001 in sinngemäßer Anwendung des AZHG. Alle Bezüge sind steuerbefreit!

Die Steuerbefreiung gilt gemäß § 3 Abs. 1 Z 22 lit. b des Einkommensteuergesetzes 1988.

Die monatliche Auszahlung der Bezüge erfolgt im Nachhinein auf ein inländisches Konto. Die Gewährung eines Vorschusses bis zur halben Höhe der Auslandseinsatzzulage ist möglich. Der jeweilige Vorschuss wird bei der nächsten Auszahlung dieser Zulage abgezogen.

Auf Grund der neuen Pensionsreform gelten Zeiten des ab 1. Jänner 2005 geleisteten Auslandseinsatzpräsenzdienstes in der Pensionsversicherung als Versicherungszeiten. Davor geleistete Präsenzdienstzeiten gelten als beitragsfreie Ersatzzeiten (ausgenommen für Gewerbetreibende und Bauern).

Die Krankenversicherung der unterhaltsberechtigten Angehörigen von Auslandseinsatzpräsenzdienst leistenden Soldaten und Soldatinnen stellt das Heerespersonalamt bei der für den Wohnsitz zuständigen Gebietskrankenkasse sicher.

Die Leistungen im Auslandseinsatzpräsenzdienst bei Erkrankung oder Verletzung sowie im Falle des Todes sind im 4. Hauptstück des HGG 2001 geregelt.

Darüber hinaus sieht für den Fall einer Dienstbeschädigung das Heeresversorgungsgesetz Leistungen für den Beschädigten selbst, aber auch für Hinterbliebene vor. Hinzu gebührt - für den Fall des Todes - auf der Grundlage des 2. Teiles des AZHG - eine besondere Hilfeleistung an Hinterbliebene in der Höhe von zirka 110.000,- EUR.

Mag. Christoph Ulrich, BMLV

Bestellkarte für Wehrpflichtige



Ich bestelle:

..... Stück
MILIZ-Handbuch 2006,
zum Preis von EUR 32,70
zzgl. Versandkosten.

und ersuche um Zusendung per Nachnahme!

Postgebühr
zahlt
Empfänger!

An die
Redaktion „MILIZ Info“
BMLV/AusbA

AG Rossau
Rossauerlande 1
1090 WIEN

Die Redaktion leitet die Bestellkarte
an den Verlag weiter!

Datum

Unterschrift

 **www.info-team.at**

Tel: 0676/56 90 491

Vorname/Firma

Zuname

Straße/Gasse/Nummer

PLZ/Ort

Hiermit bestelle ich einen Notebooktasche Military
zum Preis von 18,- EUR inkl. MWSt,
zzgl. Versandkosten.

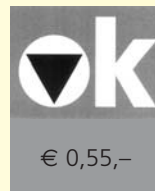
Zahlungsmodus:

- ☐ per Nachname
☐ mit Zahlschein nach Lieferung

Tel.:

Datum/Unterschrift

Miliz Info 1/2007



An
Info-Team Iv wg

Scharten 142

4612 Scharten

TRUPPENDIENST-Bestellkarte

Absender:

(Dienstgrad), Zu- und Vorname

Straße/Gasse/Nr.

PIZ, Ort

Datum,

Unterschrift

Bitte
ausreichend
frankieren!

An die

Redaktion TRUPPENDIENST

Amtsgebäude Stiftgasse

Stiftgasse 2a

A-1070 Wien

TASCHENBÜCHER TRUPPENDIENST ZUM BESTELLEN

Band 1: Humanitäts-, Kriegs- und Neutralitätsrecht
sowie Kulturgüterschutz – Leitfaden durch das
Völkerrecht für die Truppe (1991) EUR 8,10

Band 5: Geländekunde (1991) EUR 8,10

Band 7: Der Erste Weltkrieg (1981) EUR 10,30

Band 9: Kartenkunde (2001) EUR 33,-

Band 16: Gefechtsbeispiele aus dem

Zweiten Weltkrieg (1971) EUR 10,30

Band 17A, Reihe Wehrtechnik - Elektronische

Kampfführung I (2003) EUR 25,-

Band 18: Ausbildungspraxis (1990) EUR 10,30

Band 19: Geschichte des europäischen Kriegswesens

(I) (1972) EUR 7,40

Band 22: Die Nachkriegszeit 1918 - 1922 (1973)

EUR 9,80

Band 23: Taktische Übungen für Kompanie und Zug
(1983) EUR 8,70

Band 24: Geschichte des europäischen Kriegswesens
(II) (1974) EUR 9,80

Band 26: Partisanenkampf am Balkan (1987)

EUR 9,80

Band 28: Stabsdienst im kleinen Verband (1979)

EUR 10,30

Band 31: Waffentechnik I - Rohr-, Lenkwaffen,
Flugkörper, Ballistik, Zielen, Richten (1994)

EUR 16,10

Band 32: Waffentechnik II - Munition (1996)

EUR 28,10

Band 33: Allgemeiner Stabsdienst - Ein Beitrag zur

Organisationskultur (1997) EUR 13,-

Band 34: Fremde Heere - Die Streitkräfte der Staaten
des Nahen Ostens und Nordafrikas

A: Staaten und Streitkräfte (1994) EUR 26,10

B: Regionale Organisationen, Konflikte und deren

Ursachen (1995) EUR 21,20

C: Waffen und Gerät I (1995) EUR 17,90

D: Waffen und Gerät II (1995) EUR 10,60

Band 35: Führungs- und Organisationslehre I -

Methodisches Vorgehen und Arbeitstechniken

(1997) EUR 23,40

Band 36: Führungs- und Organisationslehre II -

Führungsverhalten (1997) EUR 20,10

Band 39: Gefechtsbeispiele II - Naher Osten,
Falkland, Golf-Region, Somalia (1998) EUR 10,60

Band 40: Technologie der Panzer I - III

A: I - Entwicklungsgeschichte, Panzerschutz,

Konfiguration (1998) EUR 16,10

B: II - Bewaffnung, Munition, Ziel- und Sichtgeräte,

Feuerleit- und Richtanlagen,

Panzerabwehrflugkörper (1999) EUR 16,10

C: III - Beweglichkeit auf dem Gefechtsfeld,

Panzermotoren, Lenkgetriebe, Federung und

Laufwerk, Bodenmechanik (2000) EUR 16,10

Band 41: Guerillakriege nach dem Zweiten

Weltkrieg (2004) EUR 20,-

Band 43: Taktik und Ausbildung I - III

A: I - Führungsvoraussetzungen (2001) EUR 20,-

B: II - Einsatz der Waffen (2002) EUR 20,-

C: III - Im Gefecht (2002) EUR 20,-

Band 44: KFOR-Update 2005 - Das Buch zum

Einsatz (2005) EUR 25,-

Band 45: Geisellhaft und Kriegsgefangenschaft -

Opfer, Täter, Überlebensstrategien (2001) EUR 20,-

Band 46: Führungsverfahren auf Ebene Brigade

und Bataillon (2005) EUR 22,-

Band 49: EUFOR - „Althea“ - Das Buch zum Einsatz

(2005) EUR 22,-

TD-Buch DINA5: International Handbook Military

Geography (in englischer Sprache) EUR 30,-

TD-Spezial DINA4: PC-Praxis für die Truppe -

Windows XP (2006) Anforderung für die Truppe

über Versorgungsnummer 7610-85351-0000

In Vorbereitung:

Band 31: Waffentechnik (2. überarbeitete Auflage)

TD-Buch DINA6: UNDOF - Das Buch zum Einsatz

TD-Buch DINA6: Einsatzrecht



Zeitungsanschrift

INHALT

Grenzeinsatz	2
Milizbeauftragter	3
Neue Dienstvorschriften	4
Milizprämie	5
Zahlungsverkehr	6
Die neuen HGG-Bezüge	7
Freifahrt	9
Expertenstäbe	10
Militärstreife/MP	12
Wissensmanagement	14
Besoldung im AusEPD	19
Bezüge im AusEPD	21

Bestellkarte Notebooktasche



Notebooktasche Military

Hauptfach für Notebook (17") mit Verankerung,
Seitenfach für Ordner, Zubehör, CD's und Handy,
Extratasche für Kabel etc.
Lasche für Trolley

TRUPPENDIENST-Bestellkarte

Ich bestelle

... Abonnement(s) der Zeitschrift für Führung und Ausbildung
im Österreichischen Bundesheer TRUPPENDIENST
ab Heft .../.... zum Preis von € 20,- im Jahr
zuzüglich Versandkosten und Porto.

Ich bestelle

folgende TRUPPENDIENST-Taschenbücher :

... Stück Band Stück Band Stück Band ...

Die Liste der lieferbaren Taschenbücher finden Sie unter:

www.bundesheer.at/truppendienst



E-Mail: red.truppendienst.1@bmlv.gv.at
FAX: (01) 5200/17 120