



BMLVS
BUNDESMINISTERIUM FÜR
LANDESVERTEIDIGUNG UND SPORT

BM.I

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES



Bericht zur Reform des Wehrdienstes



**BERICHT ZUR
REFORM DES WEHRDIENSTES**

Impressum:

Publikation der Arbeitsgruppe Wehrdienst – AG Wehrdienst

2. überarbeitete Auflage

Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller:
Republik Österreich/Bundesminister für Landesverteidigung und Sport,
BMLVS, Roßauer Lände 1, 1090 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:
Die Vorbereitungs- und Steuerungsgruppe der AG Wehrdienst

Lektorat:
Ing. Gerald Simperl, Sprachinstitut des Bundesheeres

Erscheinungsjahr:
2013

Fotos:
Siehe Bildverzeichnis

Gestaltung und Layout:
Axel Scala, BMLVS/HDruckZ

Druck:
BMLVS/Heeresdruckzentrum 13-8314 |2702/13



Gedruckt nach der Richtlinie „Druck-
erzeugnisse“ des Österreichischen
Umweltzeichens, UW-Nr. 943

Inhalt

1. Präambel	7
2. Vorworte	8
3. Zusammenfassung	13
4. Methodik und Gliederung des Berichtes	17
5. Struktur der Bearbeitung	19
5.1. Einrichtung der AG Wehrdienst	19
5.2. Zielsetzung	19
5.3. Gliederung und Zusammensetzung.....	19
5.4. Aufgaben der Vorbereitungs- und Steuerungsgruppe.....	20
5.5. Aufgaben des Expertenrates	21
6. Analyse der Stärken und Schwächen des derzeitigen Wehrdienstmodells des Österreichischen Bundesheeres (ÖBH)	23
7. Aufgaben für und Anforderungen an das Österreichische Bundesheer im Zusammenhang mit dem Wehrdienst	37
7.1. Die gesetzlichen Aufgaben des Bundesheeres.....	37
7.2. Aufgaben und Anforderungen im Zusammenhang mit dem Wehrdienst	40
8. Sofortmaßnahmen zur Reform des Wehrdienstes	55
8.1. Umgangsformen verbessern	55
8.2. Erste Reduzierung von Funktionssoldaten.....	55
8.3. Sportausbildung und Sport mit Heeresleistungssportlern.....	56
8.4. Betreuung der Soldaten verbessern	57
9. Ausbildung und Dienstbetrieb für Rekruten	59
9.1. Problembeschreibung	59
9.2. Maßnahmen	60
9.3. Informationsbereitstellung während des Stellungsverfahrens	61
9.4. Grundlegende Ausbildungsmodulare für alle Rekruten	61
9.5. Wahlmöglichkeiten für Rekruten.....	62
9.6. Überarbeitung der Tauglichkeitskriterien	63
9.7. Verständnis der Rekruten für die Aufgaben des Bundesheeres fördern.....	63
9.8. Einrichtung einer Informationsplattform für Soldatenvertreter	64
9.9. Verbesserung der Umgangsformen	64
9.10. Individuelles Ausbildungsangebot für Rekruten.....	64
9.11. Bereitstellung neuer Ausbildungsmittel und Simulatoren.....	65
9.12. Nutzung von ziviler Ausbildungsinfrastruktur und Simulatoren	65
9.13. Betreuung von Rekruten in der Freizeit	65
9.14. Ausstellung von Ausbildungs- und Verwendungszeugnissen.....	65
9.15. Infrastruktur für Rekruten	66
9.16. Sportausbildung.....	66
9.17. Rahmenbedingungen für Soldatinnen	68
9.18. Flexibilisierung der Dienstzeit	69
9.19. Zusammenarbeit mit Blaulichtorganisationen	69

10. Systemerhaltung NEU	71
10.1. Problembeschreibung.....	71
10.2. Reduktion von Funktionssoldaten.....	71
10.3. Servicefachkräfte in den Cafeterien.....	72
10.4. Kraftfahrer in der Grundorganisation.....	72
10.5. Bewachung der zu sichernden Liegenschaften des Bundesheeres.....	72
10.6. Verwendung von Rekruten auf Berufspersonal-Arbeitsplätzen.....	72
10.7. Ämter, Schulen und Kommanden.....	73
10.8. Stellungsstraßen.....	73
10.9. Mehrfachbesetzung von Funktionsarbeitsplätzen mit eingeschränkt tauglichen Rekruten.....	73
10.10. Reduzierung von Funktionssoldaten durch Schließung von Liegenschaften.....	73
10.11. Anpassung der Systematik der Einberufung von Wehrpflichtigen.....	73
11. Die Rolle der Miliz	77
11.1. Problembeschreibung.....	77
11.2. Verbesserte Umsetzung des Milizsystems.....	78
11.3. Die Rolle der Miliz in der Wahrnehmung der Rekruten.....	79
11.4. Einrichtung von Servicestellen für die Miliz.....	79
11.5. Bessere Rahmenbedingungen für die Miliztätigkeit von Frauen.....	79
11.6. Einbettung des Milizsystems in Wirtschaft und Gesellschaft.....	79
11.7. Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Übungen optimieren.....	80
11.8. Betreuung der Miliz durch die Präsenzorganisation.....	80
12. Wehrpflicht und Integration	83
12.1. Problembeschreibung.....	83
12.2. Ziele und Maßnahmen.....	83
13. Rechtliche Aspekte	87
13.1. Allgemeines.....	87
13.2. Freizeitbetreuung bzw. Zurverfügungstellung von Freizeiteinrichtungen.....	87
13.3. Adaptierung der Regelungen betreffend Dienste vom Tag, Bereitschaften und Wachen.....	87
13.4. Rechtliche Basis für Informationsoffiziere.....	87
13.5. Mitgabe der Stellungsbekleidung als Sachleistung.....	88
13.6. »Führerscheinuntersuchung« im Rahmen der Stellung samt entsprechender Anerkennung.....	88
13.7. Mögliche Reduzierung der Erstverpflichtungsdauer bei Milizübungen.....	88
13.8. Anpassung der Beitragsgrundlage für die Pensionsversicherung an die tatsächlichen Bezüge.....	88
13.9. Generelle Anrechnung des Präsenz- und Ausbildungsdienstes auf zeitabhängige Rechte.....	88
13.10. Freiwillige Meldung zu Milizübungen für Frauen.....	88
13.11. Einführung einer »Kompetenzbilanz«.....	88
13.12. Verbesserungen für die Miliz.....	88
14. Umsetzung, Evaluierung und Finanzierung	89
15. Bildverzeichnis	90
16. Abkürzungsverzeichnis	91



*Mit dem Wehrdienst leisten junge Staatsbürger einen wichtigen Beitrag
für unsere Republik Österreich.*

1. Präambel

Die Volksbefragung vom 20. Jänner 2013 erbrachte ein eindeutiges Ergebnis für die Beibehaltung der allgemeinen Wehrpflicht.

Erste Vorgaben für die Umsetzung hat der Ministerrat am 22. Jänner 2013 beschlossen. Dabei wurde unter anderem festgelegt, dass eine regierungsübergreifende Arbeitsgruppe noch vor dem Sommer 2013 ein Konzept für eine entsprechende Reform des Wehrdienstes erarbeiten wird.

Zur Umsetzung innerhalb des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport wurde der Generalstab beauftragt, unter Einbeziehung der Sektion I, der Sektion V, der Gruppe Revision sowie der Abteilung Kommunikation eine Arbeitsgruppe einzurichten. Ziel war die Beurteilung und Festlegung weiterer Maßnahmen zur Verbesserung des Wehrdienstes im Sinne einer Attraktivierung.

Im Bundesministerium für Inneres (BM.I) wurde unter Einbeziehung aller relevanten Stellen des Hauses im Rahmen des Strategieprozesses INNEN.SICHER.2013 das Projekt »Zusammenarbeit BM.I – Österreichisches Bundesheer« gestartet. In dessen Rahmen wurden einerseits Fachbeiträge für die Arbeitsgruppe Wehrdienst vorbereitet und andererseits ein Konzept für die künftige Zusammenarbeit BM.I – BMLVS erstellt.

Als Grundlagen für die Bearbeitungen wurden herangezogen:

- Das Regierungsprogramm der Bundesregierung für die XXIV. Gesetzgebungsperiode,
- die Ergebnisse der Bundesheerreformkommission 2010,
- der Entwurf zur Österreichischen Sicherheitsstrategie (ÖSS) sowie neue sicherheitspolitische Entwicklungen und die daraus ableitbaren Anforderungen an das Bundesheer,

- die langfristige Fähigkeitenplanung,
- die Maßnahmen zur Reduzierung von Funktionssoldaten,
- das im BM.I erarbeitete Papier »Die Bedeutung des Österreichischen Bundesheeres für die österreichische Sicherheit. Anforderungen an das ÖBH aus der Sicht der inneren Sicherheit« und
- die Reformforderungen der ÖVP zur »Wehrpflicht NEU«.

Die Bearbeitungen reflektieren die klare Ausrichtung des Österreichischen Bundesheeres auf die wahrscheinlichsten Einsatzszenarien und die dafür erforderlichen Ressourcen.

Ziel der Reform ist die Attraktivierung des Wehrdienstes. Die Ausbildung und der Dienstbetrieb der Grundwehrdiener müssen so gestaltet und weiterentwickelt werden, dass sie einerseits den geänderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen entsprechen und andererseits die Fähigkeiten und Interessen der jungen Staatsbürger bestmöglich berücksichtigen sowie für diese sinnvoll und motivierend wirken. Dies muss so erfolgen, dass verstärkt bereits während des Grundwehrdienstes unterschiedliche Beiträge für die Sicherheit Österreichs erbracht werden und die Grundwehrdiener auch einen persönlichen Nutzen für ihr späteres Leben aus der Zeit beim Bundesheer ziehen können. Zudem sollen sie gezielt dazu motiviert werden, im Anschluss an den Grundwehrdienst eine Milizlaufbahn einzuschlagen.

Alle im vorliegenden Dokument verwendeten Begriffe, Personen- und Funktionsbezeichnungen beziehen sich ungeachtet ihrer grammatikalischen Form selbstverständlich in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

Vorwort des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport



Geschätzte Leserinnen und Leser!

Den Regierungsbeschluss zum 22. Jänner 2013 zur Umsetzung des Ergebnisses der Volksbefragung habe ich als damaliger Abgeordneter zum Bundesrat zwar registriert, konnte aber nicht vorhersehen, dass ich wenige Wochen später unmittelbar persönlich damit befasst sein würde.

Seit dem 11. März 2013, dem Tag meines Amtsantritts, stellt sich die Lage gänzlich anders dar. Die Bearbeitungen zur Attraktivierung des Grundwehrdienstes sind für die finale Phase dieser Legislaturperiode neben einsatzrelevanten Angelegenheiten das Schwergewicht meiner Tätigkeit.

Mein Ziel ist es, unter dem gegenwärtigen Wehrsystem die besten Rahmenbedingungen für die betroffenen jungen Soldaten und die Angehörigen der Miliz, aber auch für das gesamte Bundesheer zu schaffen.

Der vorliegende Bericht zeigt eindrucksvoll, welche Verbesserungspotenziale für einen modernen, fordernden und fördernden Dienst unserer jungen männlichen Mitbürger im Bundesheer umgesetzt werden können. Dabei wurden zahlreiche Meinungen und Positionen aus dem eigenen Ressort – vom Rekruten bis zum General – und einer Vielzahl von ressortexternen Institutionen berücksichtigt.

Ich darf den Partnern der politischen Arbeitsgruppe für die konstruktive Zusammenarbeit und allen, die an den Vorarbeiten und an der Erstellung des Berichts beteiligt waren, für ihr Engagement sehr herzlich danken. Jetzt liegt es an mir und meinem Ressort, das Konzept zügig zu realisieren. Ich bin überzeugt, dass uns das gelingen wird.

Mag. Gerald Klug

Vorwort der Bundesministerin für Inneres



Geschätzte Österreicherinnen und Österreicher!

Die Bevölkerung hat sich bei der Volksbefragung Anfang dieses Jahres mit einer klaren Mehrheit für die Beibehaltung der Wehrpflicht und des Zivildiensts entschieden. Mit diesem Votum war gleichzeitig der klare Auftrag an die Bundesregierung verbunden, beide Bereiche sinnvoll und attraktiv weiterzuentwickeln – zur Wahrung und Stärkung sowohl der militärischen, als auch der sozialen Sicherheit. Zudem sollen unsere jungen Männer persönlich von ihrem Dienst an der Gemeinschaft stärker für ihre Zukunft profitieren.

Die angemessene Vorbereitung auf Verteidigungsaufgaben oder freiwillige Auslandseinsätze nützen dabei auch unserer inneren Sicherheit. Besonders wichtig sind natürlich »Schutz und Hilfe« für die Bevölkerung. Das Bundesheer muss diesbezügliche Assistenzanforderungen ziviler Behörden bestmöglich erfüllen können. Katastrophenschutz, der Schutz kritischer Infrastrukturen, Grenzüberwachung oder die Unterstützung der Polizei bei speziellen Herausforderungen, bilden deshalb künftig wichtige Ausbildungsschwerpunkte.

Rekruten sollen ihre zivilen Kompetenzen als »Mitarbeiter« einbringen und weiter entwickeln können, etwa im Bereich »Cyber Sicherheit« oder durch ein so genanntes »Berufspraktikum«. Mit Dienstende soll ihnen das erlernte Wissen und Können in einer »Kompetenzbilanz« bestätigt werden.

Mit der Reform wollen wir zudem die Miliz deutlich attraktiver machen. Sie soll klare regionale Verantwortungen übernehmen und regelmäßig üben, auch gemeinsam mit Blaulichtorganisationen.

Schließlich sollen im Wehrdienst gezielt die Zusammengehörigkeit, das Bekenntnis zu Österreich und gelebte Integration gestärkt werden.

Ich danke allen Beteiligten für die hervorragende Zusammenarbeit bei der Erstellung dieses Berichts und zähle bei der Umsetzung dieser Reform, als auch bei der im Juni 2013 beschlossenen Attraktivierung des Zivildienstes auf eine weiterhin ebenso gute Kooperation.

Mag.ª Johanna Mikl-Leitner

Vorwort des Staatssekretärs für Medien und Koordination im Bundeskanzleramt



Werte Leserinnen und Leser!

Die Positionen zur Frage des Wehrsystems haben sich im Laufe der letzten Jahre und Jahrzehnte innerhalb der österreichischen Parteienlandschaft zum Teil grundlegend geändert. So gesehen war es naheliegend, als Mittel der direkten Demokratie eine Volksbefragung, deren Ergebnis politisch verbindlich sein sollte, durchzuführen.

Unmittelbar nach Feststehen des Ergebnisses nahm die politische Arbeitsgruppe ihre Tätigkeit auf. Sie wurde von der so genannten Vorbereitungs- und Steuerungsgruppe unter Leitung von Generalleutnant Othmar Commenda zielgerichtet beraten und regelmäßig über den Bearbeitungsfortschritt informiert.

Das nun vorliegende Ergebnis kann sich sehen lassen. Es reflektiert den eindeutigen Willen zur Verbesserung des bestehenden Systems und gibt klare Direktiven für den Dienst von Grundwehrdienern sowie der Miliz im Rahmen der allgemeinen Wehrpflicht.

Es ist mir ein Anliegen, nicht nur den unzähligen Experten und Mitarbeitern zu gratulieren, sondern auch meinen Partnern in der Arbeitsgruppe für eine konstruktive Zusammenarbeit zu danken.

Abschließend möchte ich dem ehemaligen Verteidigungs- und Sportminister Norbert Darabos Respekt für seine bis zum Tag seiner Amtsübergabe geleisteten Vorarbeiten für dieses Dokument zollen.

Dr. Josef Ostermayer

Vorwort des Klubobmanns des Parlamentsklubs der ÖVP



Geschätzte Österreicherinnen und Österreicher!

Der 20. Jänner 2013 kann im Sinne der österreichischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik als historisch bezeichnet werden. Die österreichische Bevölkerung hat sich bei der ersten Volksbefragung in der Geschichte der Zweiten Republik mit einem klaren Votum für die Beibehaltung des nach wie vor aktuellen Wehrsystems auf Basis der Österreichischen Bundesverfassung entschieden. Das bedeutet, dass die allgemeine Wehrpflicht weiter ein Teil unseres sicherheitspolitischen Handelns ist. Damit hat sich die Bevölkerung für die Beibehaltung eines Systems entschieden, das den Sicherheitsbedürfnissen unserer Republik entspricht und auf alle für Österreich relevanten Herausforderungen, vor allem im Inland und im Ausland, eine Antwort hat.

Im Rahmen der öffentlichen Wehrpflichtdebatte wurden auch Mängel des aktuellen Wehrsystems eruiert. Wir haben daher gefordert, das bestehende System den aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Unser »12 Punkte Programm« zur Verbesserung der Wehrpflicht wurde als Grundlage für weitere Bearbeitungen herangezogen. Es wurde von uns gemeinsam mit dem Koalitionspartner eine Arbeitsgruppe zur Verbes-

serung des Wehrdienstes eingesetzt, in welcher auch erste Sofortmaßnahmen zur Umsetzung vorgeschlagen wurden.

Uns war vor allem auch wichtig, eine breite Meinungsvielfalt zuzulassen. Daher haben wir besonders darauf Wert gelegt, dass die Einbindung vieler Betroffener, insbesondere im Bundesheer, hier vor allem der Rekruten selbst, aber auch des verantwortlichen Kaderpersonals und von Vertretern der Miliz, sichergestellt wurde.

Dieser Bericht ist kein Abschlussdokument, sondern stellt den Beginn einer permanenten Entwicklung zur Anpassung des Wehrdienstes an die jeweiligen Gegebenheiten dar.

Im Sinne des Grundsatzes »ein Heer aus dem Volk für das Volk« werden wir im Sinne der Österreicherinnen und Österreicher auf die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen dringen und weitere Verbesserungen unterstützen.

Besonders darf ich mich bei allen Mitarbeitern für die professionelle und engagierte Mitarbeit bedanken.

Karlheinz Kopf



Eine wesentliche Forderung zur Wehrdienstreform ist die Reduzierung von Funktionssoldaten zu Gunsten einer Ausbildung in militärischen Kernbereichen.

3. Zusammenfassung

Die Volksbefragung vom 20. Jänner 2013 erbrachte ein eindeutiges Ergebnis für die Beibehaltung der allgemeinen Wehrpflicht. Die Bundesregierung hat daher mit Ministerratsvortrag vom 22. Jänner 2013 eine aus vier Personen bestehende politische Arbeitsgruppe zur Reform und Attraktivierung des Wehrdienstes eingerichtet.

Im Rahmen der Bearbeitung zu dieser Reform waren insbesondere das geltende Regierungsübereinkommen, die Ergebnisse der Bundesheer-Reformkommission Bundesheer 2010 sowie neue sicherheitspolitische Entwicklungen und die daraus ableitbaren Anforderungen an das Bundesheer zu berücksichtigen.

Die inhaltliche Ausarbeitung von Vorschlägen zur Attraktivierung des Wehrdienstes erfolgte durch eine Vorbereitungs- und Steuerungsgruppe, aufbauend auf Beiträgen aus den Bearbeitungsbereichen des BMLVS und des BM.I. Externe Expertisen wurden mittels eines Expertenrates eingebracht. Besondere Bedeutung wurde der direkten Berücksichtigung der Anliegen von Rekruten beigemessen. Die Ergebnisse von breit angelegten Rekruten-Befragungen und eines begleitenden Dialoges mit Soldatenvertretern wurden entsprechend berücksichtigt.

Im Rahmen der Situationsanalyse wurden insbesondere folgende Punkte identifiziert:

- Es gibt keine optimale, regelmäßig aktualisierte Aufgabenbeschreibung für das Bundesheer; dies gilt insbesondere für Assistenzbereiche.
- Die Information von Stellungspflichtigen und Rekruten über die Aufgaben des Bundesheeres und über ihre Verwendungsmöglichkeiten beim Bundesheer reicht nicht aus.
- Für Rekruten bestehen keine ausreichenden Wahlmöglichkeiten, die sich an den Aufgaben des Bundesheeres und am Know-how der Rekruten orientieren.

- Zu viele Rekruten werden zur Aufrechterhaltung des Betriebes des Bundesheeres eingesetzt.
- Die bei den jungen Wehrpflichtigen vorhandenen Eignungen und Fähigkeiten werden durch das Bundesheer nicht ausreichend genutzt.
- Die Intensität der militärischen Ausbildung und das gemeinsame Erlebnis im Team sind – insbesondere für Funktionssoldaten – nicht ausreichend.
- Rekruten können die beim Bundesheer erworbenen Ausbildungen und Qualifikation im zivilen Leben nicht ausreichend verwerten.
- Das Anreizsystem für längere Verpflichtungen und für die Übernahme von Milizfunktionen beim Bundesheer ist mangelhaft.
- Teile der für die Unterbringung und Betreuung der Rekruten erforderlichen Infrastruktur entsprechen nicht den angemessenen Standards.
- Die Umgangsformen des Kaderpersonals gegenüber den Rekruten entsprechen nicht immer jener Form der Wertschätzung, wie er Mitarbeitern gegenüber angebracht wäre.
- Im Bereich der verfassungsrechtlich verankerten Miliz besteht insgesamt erheblicher Optimierungsbedarf.

Sofern sich aus der Bearbeitung Möglichkeiten des unmittelbaren Handelns zur Erzielung von Verbesserungen in Teilbereichen ergaben, wurden entsprechende Maßnahmen nach Zustimmung der Arbeitsgruppe Wehrdienst als Sofortmaßnahmen angeordnet und es wurde mit ihrer Umsetzung begonnen.

Der nun vorliegende Bericht stellt ein umfangreiches Gesamtpaket von aufeinander abgestimmten Einzelmaßnahmen zur Reform des Wehrdienstes dar. Diese wurden mit den jeweils Betroffenen im Rahmen eines intensiven Diskurses ausführlich besprochen.

Als Aufgabenbereiche für das Bundesheer im Zusammenhang mit dem Wehrdienst werden insbesondere definiert: die militärische Landesverteidigung, das Auslandsengagement, die Katastrophenhilfe, der Schutz kritischer Infrastrukturen, die Grenzüberwachung, die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren sowie die Cyber-Sicherheit.

Der gesamte Bereich der Informationsbereitstellung für den Wehrpflichtigen vor, während und nach der Stellung wird verbessert. In Verbindung mit einer angepassten Systematik der Einberufung wird das Potenzial der Rekruten optimal mit den Möglichkeiten und dem Bedarf des Bundesheeres verknüpft werden können.

Mit den Modulen »Allgemeine Fähigkeiten« und »Militärische Grundausbildung« sind zwei grundlegende Ausbildungsmodulare für alle Rekruten vorgesehen. Dabei hat bei allen Rekruten eine grundlegende Ausbildung für die militärische Landesverteidigung im engeren Sinn zu erfolgen. Ergänzend dazu wird es vier Wahlmöglichkeiten für Rekruten geben: »Schutz und Hilfe«, »Cyber-Sicherheit«, »Militärisches Berufspraktikum« und »Militärische Spezialisierung«.

Dem Bedarf im Bundesheer entsprechend, werden die Bestqualifizierten für die jeweiligen gewünschten Verwendungen eingeteilt. Dazu ist bei der Stellung ein »Talentecheck« vorgesehen.

Alle Wahlmöglichkeiten bilden in ihrer Gesamtheit auch die Basis für Milizverwendungen. Bei Rekruten, die sich für eine Milizlaufbahn entscheiden, hat die Ausbildung möglichst »milizorientiert« zu erfolgen.

Auf allen Ebenen im Bundesheer wird daran gearbeitet werden, das Verständnis des Berufspersonals dahingehend zu heben, dass Rekruten als Mitarbeiter zu behandeln und ihre Leistungen entsprechend wertzuschätzen sind. Die Umgangsformen sind, wo dies erforderlich ist, dahingehend zu verbessern.

Rekruten sollen verstärkt schon während des Grundwehrdienstes unterschiedliche Beiträge für die Sicherheit Österreichs erbringen. Ab welchem Ausbil-

dungsmonat welche Leistungen möglich sind, wird im Bericht definiert.

Die Infrastruktur für Rekruten wird in den Bereichen Unterkunft und Betreuung sukzessive verbessert und auf einen angemessenen Standard angehoben.

Die Anzahl der als Funktionssoldaten zur Aufrechterhaltung des Betriebes eingesetzten Rekruten wird deutlich reduziert werden. In Zukunft werden wieder mehr Rekruten bei der Truppe an einer Ausbildung im militärischen Kernbereich teilnehmen können.

Eine verbesserte Sportausbildung soll die möglichst zielgerichtete Vorbereitung auf Einsätze, die körperliche Gesundheit sowie den »Teamgeist«, das »Zusammengehörigkeitsgefühl« und damit letztlich auch die Integration fördern. Die Rekruten sollen dazu motiviert werden, ihre körperliche Leistungsfähigkeit auch nach dem Grundwehrdienst zu erhalten.

Der Förderung der Diversität und des integrativen Zusammenlebens und Zusammenwirkens, auch von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, soll künftig im Rahmen des Wehrdienstes besondere Beachtung geschenkt werden.

Durch die Zusammenarbeit mit externen Stellen soll die mit den Rekruten durchgeführte Ausbildung, die auch für den zivilen Bereich relevant ist, rechtsverbindlich anerkannt werden, womit ein greifbarer Mehrwert für die Wehrdienstleistenden entsteht.

Den Angelegenheiten von Soldatinnen wird verstärkt Rechnung getragen, um mittelfristig den Anteil an weiblichen Soldaten auf zehn Prozent zu erhöhen.

Bei der Miliz wird durch ein umfangreiches Maßnahmenbündel sichergestellt, dass sie eine wichtige und tragende Rolle im Rahmen der Gesamtorganisation des Österreichischen Bundesheeres übernehmen kann. Es wird ein klarer Grundauftrag für die Miliz formuliert und die strukturierte Miliz gestärkt. Weiters erfolgt eine klare Zuordnung von Verantwortungen für die Milizverbände, etwa für die Katastrophenhilfe oder für den Schutz kritischer Infrastrukturen. Damit zusammenhängend sollen auch regionale Bindungen

und eine verbesserte Identifikation der Milizsoldaten mit ihrer jeweiligen Aufgabenstellung im Sinne einer »militärischen Heimat« erreicht werden.

Milizübungen sind regelmäßig – auch gemeinsam mit Blaulichtorganisationen – durchzuführen. Dazu kommen eine intensivere Betreuung durch die Präsenzorganisation, eine Steigerung der Personalgewinnung und eine Verbesserung der Information für Wehrpflichtige der Miliz, auch im Rahmen ihrer Fort- und Weiterbildung.

Die gute Zusammenarbeit zwischen dem Bundesheer und den Blaulichtorganisationen wird weiter optimiert. Geplant sind dabei auch gemeinsame Übungen unter Einbeziehung von Rekruten während ihres Grundwehrdienstes, um eine optimale Zusammenarbeit im Einsatzfall sicherzustellen. Insbesondere für Assistenzeinsätze wird ein integriertes zivil-militärisches Führungssystem, einschließlich eines gemeinsamen Planungsprozesses, entwickelt.



Auch bei der Ausbildung von Gebirgsjägern sind von den Soldaten anspruchsvolle Herausforderungen zu meistern.

4. Methodik und Gliederung des Berichtes

Die Bearbeitungen zu dieser Reform waren von der Zielsetzung geleitet, binnen fünf Monaten ein Konzept zur Umsetzung der Ergebnisse der Volksbefragung vom 20. Jänner 2013 und damit auch zur Attraktivierung des Wehrdienstes zu entwickeln. Die Thematik Wehrpflicht war dabei so zu behandeln, dass zum ehestmöglichen Zeitpunkt für die österreichische Bevölkerung erkennbare Ergebnisse vorliegen.

Zunächst wurde eine Analyse der Stärken und Schwächen des derzeitigen Wehrdienstmodells vorgenommen. In dieser eingehenden Bewertung wurden sowohl die Innensicht – durch die Einbindung von Mitarbeitern des BMLVS – als auch die Außensicht – durch die Mitarbeit von Vertretern des BM.I, die Hinzuziehung des Expertenrates sowie die Verwendung von Resultaten aus Befragungen von Grundwehrgenossen – umfassend abgebildet.

Diese Lagefeststellung und Problemanalyse wurden durch zahlreiche Vorschläge und Beiträge von verschiedenen Seiten ergänzt.

In einem weiteren Arbeitsschritt wurde das Thema »Aufgaben für und Anforderungen an das Österreichische Bundesheer im Zusammenhang mit dem Wehrdienst« bearbeitet. Ziel war es, auf der Basis der Aufgaben des Bundesheeres, die durch Rechtsnormen sowie durch die sicherheits- und verteidigungspolitische Ausrichtung vorgegeben sind, den zukünftigen Einsatz von Rekruten näher zu beschreiben und Ableitungen für ihre Ausbildung zu treffen.

Mit der begleitend zur Erarbeitung des Reformkonzeptes laufenden Umsetzung von Sofortmaßnahmen wurde der Vorgabe nach der Realisierung von unmittelbar erkennbaren Ergebnissen Rechnung getragen.

Auf der Grundlage der Erkenntnisse aus diesen Arbeitsschritten wurde in weiterer Folge eine Anzahl an gemeinsam zu bearbeitenden Themenfeldern für das BMLVS und das BM.I festgelegt. Ziel der diesbezüglichen Ausarbeitungen war die Definition von konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der Reform des Wehrdienstes.

Die Gliederung des Berichtes für die Arbeitsgruppe Wehrdienst spiegelt die Systematik der Bearbeitung wider. Nach einem einleitenden Teil wird im ersten Hauptteil die Struktur der Bearbeitung dargestellt. In weiterer Folge werden, nach der Darstellung der Stärken- und Schwächenanalyse sowie der Ergebnisse der Beurteilung der Aufgaben und Anforderungen an das Bundesheer im Zusammenhang mit dem Wehrdienst, getroffenen Sofortmaßnahmen erläutert.

Der zweite Hauptteil enthält – auf diesen Beurteilungen aufbauend – die Maßnahmen zu den gemeinsam von BMLVS und BM.I erarbeiteten Themenfeldern in zusammengefasster Form.



Viele Ziele lassen sich nur in der Gemeinschaft erreichen.

5. Struktur der Bearbeitung

5.1. Einrichtung der AG Wehrdienst

Gemäß Vortrag an den Ministerrat vom 22. Jänner 2013 wurde eine Arbeitsgruppe (AG) zur Reform des Wehrdienstes gebildet. Die AG beauftragte die Vorbereitungs- und Steuerungsgruppe (VSG) mit der Erstellung von Vorschlägen und Berichten zu den festgelegten Themenfeldern.

5.2. Zielsetzung

Gemäß Vortrag an den Ministerrat lag der AG folgende Zielsetzung zu Grunde: *»Die Arbeitsgruppe wird noch vor dem Sommer ein Konzept für eine entsprechende Reform erarbeiten. Dabei sind insbesondere das geltende Regierungsübereinkommen, die Ergebnisse der Bundesheerreformkommission Bundesheer 2010 sowie neue sicherheitspolitische Entwicklungen und die daraus ableitbaren Anforderungen an das Bundesheer für die Bewältigung von Aufgaben in den Bereichen Landesverteidigung, Auslandseinsätze, Cyber-Sicherheit, Schutz kritischer Infrastrukturen und Assistenzleistungen zu berücksichtigen.«¹*

Die Thematik »Wehrpflicht« war so zu behandeln, dass zum ehestmöglichen Zeitpunkt für die österreichische Bevölkerung erkennbare Ergebnisse vorliegen.

In der ersten Phase erfolgte daher die Konzentration auf das Thema »Optimierungen im Rahmen des Grundwehrdienstes«. In einer zweiten Phase wurde die Thematik »Wehrpflicht unter Berücksichtigung des Themas Miliz« bearbeitet.

5.3. Gliederung und Zusammensetzung

Die **Arbeitsgruppe** setzte sich zusammen aus:

- a. Bundesminister Mag. Norbert Darabos, (ab 11. März 2013 durch Bundesminister Mag. Gerald Klug ersetzt),
- b. Bundesministerin Mag. Johanna Mikl-Leitner,
- c. Staatssekretär Dr. Josef Ostermayer,
- d. Klubobmann Karlheinz Kopf.

Als Berichtsleger an die AG wurde Generalleutnant Mag. Othmar Commenda eingeteilt.

Die **Vorbereitungs- und Steuerungsgruppe** setzte sich zusammen aus:

- a. Generalleutnant Mag. Othmar Commenda,
- b. Generalmajor Dr. Karl Schmidseher,
- c. Ministerialrat Dr. Wilhelm Sandrisser,
- d. Brigadier MMag. Harald Vodosek,
- e. dem Redaktionsteam (Brigadier Mag. Bruno Günter Hofbauer und Ministerialrat Kurt Hager, M. A.).

Es wurden nachfolgende **Themenfelder** festgelegt:²

- a. Stärken- und Schwächenanalyse des derzeitigen Wehrdienstmodells,
- b. Aufgaben für und Anforderungen an das Österreichische Bundesheer im Zusammenhang mit dem Wehrdienst,
- c. Ausbildung und Dienstbetrieb für Rekruten,
- d. Systemerhaltung NEU,
- e. Rolle der Miliz,
- f. Wehrpflicht und Integration,
- g. rechtliche Aspekte.

1 Assistenzleistungen sind insbesondere in den Bereichen Cyber-Sicherheit und Schutz kritischer Infrastrukturen sowie in den Bereichen Katastrophenhilfe, Grenzüberwachung und Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren möglich.

2 Weitere Themenfelder ergaben sich im Laufe der Bearbeitungen.

Zu diesen Themenfeldern hat die VSG gemeinsame Vorschläge und Berichte an die AG vorgelegt.

5.3.1. Bearbeitungsbereiche³

- a. Die Bearbeitungsbereiche BMLVS und BM.I wurden im jeweiligen Ministerium gemäß Zuständigkeit bearbeitet.
- b. Gemeinsame Bearbeitungsbereiche konnten nach konsensualer Entscheidung der VSG gesondert festgelegt werden.

5.3.2. Der Bearbeitungsbereich BMLVS umfasste

- a. die federführende Leitung durch die Sektion II und
- b. die Bearbeitungsgruppen.

Der Bearbeitungsbereich BMLVS wurde unter der Federführung der Sektion II von Brigadier Mag. Peter Resch geleitet und koordiniert.

5.3.3. Der Bearbeitungsbereich BM.I umfasste

- a. die sicherheitspolitische Leitung durch die Sektion I (Projektleiter MR Dr. Wilhelm Sandrisser),
- b. die operative Leitung durch die Sektion II (stv. Projektleiter und operativer Leiter Generalmajor Robert Strondl, B. A., M. A.),
- c. das Projektteam BM.I (aus den Sektionen I bis IV) und
- d. die Verbindungsperson BM.I auf der Ebene der Bearbeitungsbereiche (MR Kurt Hager, M. A.).

5.3.4. Der Expertenrat (ER) setzte sich zusammen aus Vertretern

- a. des Bundeskanzleramtes,
- b. des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten,
- c. der Adjutantur des Bundespräsidenten,
- d. der Offiziersgesellschaft,
- e. der Unteroffiziersgesellschaft,
- f. des Milizverbandes,
- g. des Zentralausschusses des BMLVS,
- h. der Bundesheergewerkschaft,
- i. der Soldatenvertretung,
- j. der Sozialpartner (ÖGB, WKÖ, BAK, LK),
- k. der Rettungsdienste (ÖRK, ASBÖ, MHD, Johanner-Unfall-Hilfe, ÖWR, ÖBRD),
- l. des Österreichischen Bundesfeuerwehrverbandes (ÖBFV) und
- m. der AG für Gleichbehandlungsfragen im BMLVS.

Die oben aufgeführten Dienststellen und Organisationen wurden ersucht, namentlich einen Vertreter zu nominieren, welcher an der Bearbeitung teilnahm.

5.4. Aufgaben der Vorbereitungs- und Steuerungsgruppe

Die VSG beriet die Arbeitsgruppe auf der Basis der vorgelegten und gemeinsam bearbeiteten Vorschläge und Berichte. Sie

- a. entwarf den Arbeitsplan,
- b. erarbeitete Vorschläge und Berichte zu den Themenfeldern und legte diese nach konsensualer Beschlussfassung der Arbeitsgruppe vor,
- c. steuerte die Arbeit der Bearbeitungsbereiche.

Sofortmaßnahmen, welche sich aus den einzelnen Bearbeitungen in den Bearbeitungsbereichen ergaben, wurden der VSG vorgeschlagen und der AG in geeigneter Form vorgetragen.

³ Unter Bearbeitungsbereichen waren im Sinne der Aufgabenstellung jene den Wehrdienst betreffenden Materien zu verstehen, welche in der Zuständigkeit des jeweiligen Ministeriums durch die dortige Organisation inhaltlich bearbeitet wurden.

5.5. Aufgaben des Expertenrates

Der Expertenrat brachte seine Fachexpertise in die Bearbeitungen des BMLVS und in die VSG ein.



*Bei der Angelobung legen die Rekruten das Gelöbnis ab,
ihrem Land als Soldat zu dienen.*

6. Analyse der Stärken und Schwächen des derzeitigen Wehrdienstmodells des Österreichischen Bundesheeres (ÖBH)

STRUKTUREN UND ORGANISATION ÖBH	STÄRKEN <ul style="list-style-type: none"> • Das ÖBH ist straff »durchorganisiert« • Aufgabenbeschreibungen in nahezu allen Ebenen vorhanden • Überwiegend Strukturen auf Aufgaben ausgerichtet 	SCHWÄCHEN <ul style="list-style-type: none"> • Hierarchie schränkt Handlungsfreiheit und Innovationsfähigkeit ein • Keine optimale Aufgabenbeschreibung und kein optimales Führungssystem für Assistenzleistungen • Hoher administrativer Aufwand für Aufgabenänderungen • Zusammenhang zwischen Aufwand und geforderter Leistung zu wenig transparent
	CHANCEN/MÖGLICHKEITEN <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung und Übernahme von Leistungsbeschreibungen und Kontrollen durch das Haushaltsrecht • Klare Ausrichtung auf aktuelle Aufgabenstellungen und Einsatzszenarien • Integriertes Planungs- und Führungssystem, insbesondere im Assistenzeinsatz • Aufgabenorientierte Vorausplanung in Bezug auf Schaffung einer effizienten, bedarfsorientierten Aufbau- und Ablaufstruktur 	STÄRKEN/CHANCEN-Strategie <ul style="list-style-type: none"> • Leistungen und Leistungsmöglichkeiten transparent darstellen • Konkretisierung der Aufgabenstellungen und Entwicklung von Einsatzszenarien in Ableitung aus dem Entwurf zur Österreichischen Sicherheitsstrategie unter Einbeziehung von relevanten zivilen Behörden
RISKEN <ul style="list-style-type: none"> • Nebenaufgaben binden knappe Ressourcen • Anwendung von betriebswirtschaftlichen Grundsätzen versus militärischen Notwendigkeiten • Noch mehr »Verwaltung« 	STÄRKEN/RISKEN-Strategie <ul style="list-style-type: none"> • Effiziente Personalplanung und Begleitung vom Einstieg in ÖBH bis zum Arbeitsplatz 	SCHWÄCHEN/RISKEN-Strategie <ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Strukturen an die Notwendigkeiten.

AUFGABEN UND AUSRICHTUNG DES ÖBH	STÄRKEN	SCHWÄCHEN
	<ul style="list-style-type: none"> • Militärische Aufgaben im Wesentlichen definiert • Ausrichtungen werden politisch vorgegeben • Hohe militärische Fähigkeiten im Bereich der Erfüllung der festgelegten Aufgaben • Militärische Spezial- und Nischenfähigkeiten (z.B. Austrian Forces Disaster Relief Unit) • Gute Mischung aus militärischen und zivilen Fähigkeiten (auch für Assistenzen wichtig) • Gute Zusammenarbeit mit zivilen Behörden im Anlassfall • Reaktionsfähigkeit auf unvorhergesehene Ereignisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Unvollständige gesamtheitliche Aufgabenkritik und transparente Priorisierung der Aufgaben • Fehlende Präzisierung der strategischen Grundlagen in den relevanten Ressorts • Zu geringe Ressourcen für alle Eventualitäten (Restrisiko) • Langsame Reaktion auf veränderte Umfeldbedingungen • Keine regelmäßig aktualisierte gemeinsame Aufgabenbeschreibung, insbesondere für Assistenzbereiche • Beistellung notwendiger qualitativer und quantitativer Ressourcen
CHANCEN/ MÖGLICHKEITEN	STÄRKEN/CHANCEN- Strategie	SCHWÄCHEN/CHANCEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Zuordnung von Organisationselementen für bestimmte Aufgaben • Regelmäßige Aktualisierung der Aufgabenbeschreibung (insbesondere für Assistenzbereiche mit BM.I) • Ressourcen und Fähigkeiten bündeln und somit Duplizierungen vermeiden • Zusammenbringen von Fähigkeiten und Kapazitäten verschiedener Nationen in einen gemeinsamen Pool 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Aufgabenbeschreibung mit zivilen Behörden • Präzisierung der strategischen Grundlagen – Konzentration auf die im Entwurf zur ÖSS definierten Aufgaben • Identifizierung/Entwicklung von Spezialfähigkeiten • Vertiefung und Ausbau militärischer Spezial- und Nischenfähigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Präzisierung der strategischen Grundlagen – Sicherheits- und Verteidigungspolitik • Vermehrter Einsatz von »Dual Use«-Ausrüstung, Gütern und Ausbildung
RISKEN	STÄRKEN/RISKEN- Strategie	SCHWÄCHEN/RISKEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Bildung unterschiedlicher Fähigkeitenstandards im ÖBH • Einsätze fremdbestimmt • Hoher Aufwand für mögliche Vorhaltungen • Einschnitte in die vorhandenen Strukturen schwer durchsetzbar 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausrichtungen evolutionär entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsangebot an Dritte und vice versa auch im internationalen Verbund im Rahmen der militärischen Ambition

REKRUTEN ALS MITARBEITER	STÄRKEN	SCHWÄCHEN
	<ul style="list-style-type: none"> • Eingebrochenes Know-how aus dem Zivilberuf • Kostengünstig und verfügbar • Aktuelles Wissen und Fertigkeiten aus der zivilen Umwelt • Verschiedene (Kurz-)Dienstzeitmodelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht ausreichende Nutzung von zivilem Know-how zur Steigerung der Effizienz • Nicht ausreichende Wahlmöglichkeiten, orientiert an den Aufgaben des ÖBH und dem Know-how des Rekruten • Geringe Identifizierung mit der »Firma« ÖBH • Nahezu immer in unterster Hierarchieebene eingesetzt (Auszubildender) • Kurze Verwendungsdauer • Kein »Erlebnis« ÖBH • Mangelndes Anreizsystem für längere Verpflichtung und Miliz • Anzahl und Verwendung von Systemerhaltern
CHANCEN/MÖGLICHKEITEN	STÄRKEN/CHANCEN-Strategie	SCHWÄCHEN/CHANCEN-Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • »richtiger Mann am richtigen Ort« • Wahlmöglichkeiten für Rekruten und Nutzung (ziviler Fähigkeiten) als »Mitarbeiter« • Zusatzausbildung zum mitgebrachten Wissen und den Fertigkeiten für Rekruten (Erzeugung von Mehrwert) • Nutzung von Innovationen • Rekruten als Mitarbeiter motivieren und ihre Leistungen wertschätzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Systematische Nutzung von Rekruten als Mitarbeiter, entsprechend den Aufgaben des ÖBH und ihrer Fähigkeiten/ihrer Know-how • Systematische Nutzung ziviler Fertigkeiten ausbauen: Pioniertruppe, ABC-Abwehrtruppe; weitere Bereiche wären zu identifizieren • Schnellere Reaktion auf Innovationen und raschere Einführung neuer Techniken und Technologien • Erweiterte und ergänzende militärische Ausbildung im Bereich Basisausbildung (dzt. Basisausbildung 1) für Systemerhalter 	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung der Anzahl an Systemerhaltern und teilweise Substituierung durch andere Maßnahmen • Entwicklung eines verbesserten Anreizsystems für längere Verpflichtung und Miliz • Gezielte Vorbereitung auf Milizfunktionen während des Grundwehrdienstes
RISKEN	STÄRKEN/RISKEN-Strategie	SCHWÄCHEN/RISKEN-Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrut kennt meist nur den betriebswirtschaftlichen Ansatz • Know-how der Wehrpflichtigen wird durch Hierarchie nicht als Chance wahrgenommen • Rekruten unterschiedlicher Wichtigkeit • Attraktivitätssteigerungen für Rekruten haben militärische (systemische) Grenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung der Rekruten als temporäre Mitarbeiter erhöhen, die sich auch einbringen sollen (Teamfähigkeit erhöhen, Beitrag zur österreichischen Sicherheit) 	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung eines modularen Systems für die Ausbildung mit Wahlmöglichkeiten unter verbesserter Nutzung ziviler Fähigkeiten

INFORMATION UND MARKETING	STÄRKEN	SCHWÄCHEN
	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu allen Stellungspflichtigen und Wehrpflichtigen • Existierende Informationsstruktur im ÖBH • Nutzung der Verbindung mit der Miliz 	<ul style="list-style-type: none"> • Unzureichende Information über Aufgaben des ÖBH und Verwendungsmöglichkeiten • Keine gemeinsame Kommunikation mit relevanten zivilen Behörden • Eingeschränkter Zugang zur weiblichen Bevölkerung • Sicherheitspolitik in Österreich zu wenig im Bewusstsein verankert • ÖBH wirbt ausschließlich in eigener Sache (zu zielgruppenorientiert)
CHANCEN/MÖGLICHKEITEN	STÄRKEN/CHANCEN-Strategie	SCHWÄCHEN/CHANCEN-Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Darstellung des ÖBH zielgruppenkonform (nicht nur potenzielle Soldaten) • Leistungsdarstellung • Marketing der persönlichen Möglichkeiten im System ÖBH • Gesamtstaatlicher Ansatz mit anderen Behörden und Organisationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Flächendeckende Informationskampagnen auf verschiedene Zielgruppen abgestimmt, »just in time« und mit anderen gemeinsam – unter Betonung der Aufgaben des ÖBH und der Ausbildungsmöglichkeiten für Rekruten 	<ul style="list-style-type: none"> • Glaubhafte Vermittler von Informationen einsetzen (hinsichtlich Zielgruppe und bezüglich der zu vermittelnden Inhalte)
RISKEN	STÄRKEN/RISKEN-Strategie	SCHWÄCHEN/RISKEN-Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung tendenziell »männlicher« Werte und Ideale • Landesverteidigung kein gesellschaftspolitisches Anliegen • Ungewollte Konkurrenz zu anderen Behörden und Organisationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Darstellung des Berufsfeldes »Soldat« in der Gesamtheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Schwergewichtsmäßiges Ansprechen von Frauen

DEREGULIERUNG UND HANDLUNGS- FREIHEIT	STÄRKEN	SCHWÄCHEN
	<ul style="list-style-type: none"> • Insgesamt klare Regelung des Dienstbetriebes • Hohe Sicherheitsstandards, daher kaum Unfälle • Vorgänge werden mehrfach kontrolliert 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompliziertes Regelungsregime und Regelungen als Selbstzweck • Geringer Gestaltungsspielraum • Langdauernde Entscheidungsprozesse • Komplexe Verwaltungsprozesse • Eingeschränkte Innovations- und Verantwortungsbereitschaft
CHANCEN/ MÖGLICHKEITEN	STÄRKEN/CHANCEN- Strategie	SCHWÄCHEN/CHANCEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Einsatznahe Ausbildung • Sicherheitsrelevante Regelungen betonen • Handhabbare Regelungen von anderen Stellen und Organisationen übernehmen • Übertragung von Verantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> • Zahl der Regelungen verringern und auf den Zweck ausrichten • Einfache Regeln auf Aktualität und permanente Einhaltung überprüfen • Notwendigkeit von festgelegten Regeln transparent machen 	<ul style="list-style-type: none"> • Überschaubarkeit und Transparenz von Regelungen herstellen • Handlungsfreiheit bei Aufgaben- und Auftrags Erfüllung einräumen, aber Leistungserbringung kontrollieren, um mehr Verantwortung delegieren und leben zu können
RISKEN	STÄRKEN/RISKEN- Strategie	SCHWÄCHEN/RISKEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Eigene geschaffene »Barrieren« verhindern rasches Handeln • Einschränkung der Innovationsfähigkeit • Regelungen werden zum Selbstzweck • Auswirkungen auf Verantwortungsbereitschaft • Fehlleistungen • Höheres Unfallrisiko • Rechtliche Konsequenzen für Verantwortungsträger 	<ul style="list-style-type: none"> • Innovative zielorientierte Ansätze »unbürokratisch« fördern und belohnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlleistungen in Kauf nehmen, aber Fehlverhalten korrigieren

ORGANISATION DES WEHRDIENSTES	STÄRKEN	SCHWÄCHEN
	<ul style="list-style-type: none"> • Auf bestimmte individuelle Wünsche (Garnison, Einrückungstermin) wird eingegangen • Der Ablauf des Wehrdienstes ist klar durchstrukturiert 	<ul style="list-style-type: none"> • Eingeschränkte Wahlmöglichkeiten für Rekruten • Unwissen beim Rekruten über seinen Dienst im ÖBH • Ausrichtung auf militärische Erfordernisse unter eingeschränkter Berücksichtigung individueller Neigungen und Fähigkeiten • Keine ausreichende erlebnisorientierte Ausbildung für alle Grundwehrdiener • Unterschiedliche Intensität der individuellen Nutzung von Rekruten
CHANCEN/ MÖGLICHKEITEN	STÄRKEN/CHANCEN- Strategie	SCHWÄCHEN/CHANCEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Orientierung an Aufgaben ÖBH und Fähigkeiten/Know-how des Rekruten • Vermehrte Berücksichtigung individueller Wünsche • Delegation durch angemessene Mitgestaltungsmöglichkeiten und Verantwortungsübernahme • Verbesserung hin zu einer erwachsenengerechteren, serviceorientierteren Ausbildungsmethodik • Klare Zielsetzung für die Verwendung als Rekrut 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestmögliche Orientierung an den Aufgaben des ÖBH und an den Fähigkeiten/dem Know-how der Rekruten • Auslastungsorientierte, fähigkeits- und neigungsbezogene Wahlmöglichkeiten für Wehrdienstleistende 	<ul style="list-style-type: none"> • Hebung der Motivation durch dienstliche »Mitwirkung« der Wehrdienstleistenden
RISKEN	STÄRKEN/RISKEN- Strategie	SCHWÄCHEN/RISKEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Einzel- und Systemkritik werden in der externen Wahrnehmung vermischt • Zweifel am Sinn der militärischen Landesverteidigung • Dem auszubildenden Rekruten fehlt das Kontextwissen, um das System Bundesheer gesamtheitlich zu verstehen • Akzeptanz bei Kaderpersonal 		<ul style="list-style-type: none"> • Änderung der Strukturen (auf Ebene der Kompanie mehr Rekruten als »Kämpfer« und »Helfer«; Ergänzende Ausbildungsinhalte für Funktionssoldaten/Systemerhalter)

GESELLSCHAFTS- POLITISCHER MEHRWERT DES WEHRDIENSTES	STÄRKEN <ul style="list-style-type: none"> • Höhere Selbständigkeit von Rekruten (»Abnabelung«) • Leben und Arbeiten in einer Arbeitsgemeinschaft unter Nachrang eigener Wünsche und Bedürfnisse lernen • Beitragsleistung zum gesellschaftlichen Zusammenhalt 	SCHWÄCHEN <ul style="list-style-type: none"> • Subjektiv teilweise negativ wahrgenommenes verpflichtetes Einfügen in eine Gemeinschaft • Mangelnde Honorierung der Zielerreichung • Vermittelte Fertigkeiten sind außerhalb des ÖBH nur bedingt verwertbar • Nicht alle Soldaten können »Schutz und Hilfe« aktiv erleben
	CHANCEN/ MÖGLICHKEITEN <ul style="list-style-type: none"> • Verstärkter Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und sozialen Frieden • Anerkennung von Ausbildungsinhalten und Verwendungen außerhalb des ÖBH • Realität und Vorstellung über den Grundwehrdienst näher zueinander bringen • Leistungen besser belohnen • Betonung der sozialen Integration durch den Wehrdienst 	STÄRKEN/CHANCEN- Strategie <ul style="list-style-type: none"> • Bewusstmachung des kollektiven Interesses versus den individuellen Absichten, Vorstellungen und Bedürfnissen
RISKEN <ul style="list-style-type: none"> • ÖBH wird als System mit geringer individueller Freiheit erlebt • Gewichtung von Werten zwischen Zivilgesellschaft und Militär • Freiwillige Blaulichtorganisationen erlauben mehr Freiheiten, Mitgestaltung und Verantwortung • Ablehnung des Wehrdienstes, wenn kein Mehrwert für die Gesellschaft erzielt wird 	STÄRKEN/RISKEN- Strategie <ul style="list-style-type: none"> • Wehrdienst auch als integrativen Faktor der österreichischen Gesellschaft verstehen und gestalten 	SCHWÄCHEN/RISKEN- Strategie <ul style="list-style-type: none"> • Ausrichtung auf Mehrwert-erzielung in allen Dienst- verrichtungen

AUSBILDUNGS- INHALTE DES WEHRDIENSTES	STÄRKEN	SCHWÄCHEN
	<ul style="list-style-type: none"> • Ausrichtung auf Feldverwendbarkeit • Struktur der Basisausbildung ist homogen • Stetiger Zulauf modernen Gerätes und hohe Personalqualifikation an komplexen Systemen • Hohe Qualität der Berufssoldaten • Weitgehende Möglichkeit zur Eigenregulierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsinhalte nicht optimal, an zu aktualisierender Aufgabenbeschreibung auszurichten • Statische Ausrichtung (Ausbildung vor Einteilung) • Ziel der Feldverwendbarkeit nur in Abstufung auf eine konkrete Zielsetzung erreichbar • Problematik der Nutzungsdauer • Nutzen ziviler Kenntnisse • Ausbildung an bestehendem, teilweise unmodernem Gerät und hoher Zeitbedarf an komplexen Systemen
CHANCEN/ MÖGLICHKEITEN	STÄRKEN/CHANCEN- Strategie	SCHWÄCHEN/CHANCEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsinhalte/Module orientiert an Aufgaben und Know-how • Personen im Ausbildungsdienst für anspruchsvolle Funktionen verstärkt einsetzen • Ausbildungsmodule für »Schutz und Hilfe« stärken – Konzentration auf den Zweck (z.B. Schutz, Cyber-Sicherheit, Katastrophenhilfe, Grenzüberwachung, öffentliche Sicherheit) • Allgemeine Ausbildungsinhalte stärken (z.B. sportliche Gesundheit und Ernährung, Erste Hilfe, Katastrophenschutz, Staatsbürgerschaftskunde und Werte) • Spezialisierte militärische Ausbildung für Längerdienende • Gemeinsame Übungen mit Polizei bzw. Blaulichtorganisationen • Systemerhalter als »Berufspraktikant« 	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutenausbildung mit modernem Gerät • Den Grundwehrdienst als Basis für Personalgewinnung nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines Gesamtkonzeptes mit Ausbildungsinhalten zu verschiedenen Modulen/Laufbahnbildern – orientiert an den Aufgaben des ÖBH sowie Fähigkeiten/Know-how der Rekruten • Komplexe Ausbildungen vereinfachen und Rekruten vermehrt teilhaben lassen • Durchgehendes Ausbildungsprogramm für unbedingt notwendige Systemerhalter • Festlegung der Ausbildungsinhalte für den Assistenzeinsatz gemeinsam mit den zuständigen zivilen Behörden
RISKEN	STÄRKEN/RISKEN- Strategie	SCHWÄCHEN/RISKEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Sinnfrage, weil Ziel nur in Teilen erreichbar • Kaum Nutzen für Auszubildenden bei komplexen Systemen erzielbar (= Einfluss auf Berufssoldaten) • Systemerhalter als »Gehilfen« bleiben weiter unzufrieden • Mangelnde Bereitschaft der Kadernsoldaten, die geänderte Ausbildung für Rekruten zu akzeptieren 		

MILIZ IM ÖBH	STÄRKEN	SCHWÄCHEN
	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur grundsätzlich vorhanden • Einjährig Freiwillige stellen wehrpolitisches Potenzial und Führungsreserve dar • Experten stellen ein Reservoir von Spezialwissen und -fertigkeiten dar 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine »Stammstruktur« für die Milizausbildung (und Anwerbung) vorhanden • Ohne Anreize kaum freiwillige Milizverpflichtung • Kleine Milizstruktur • Mangelnde Nutzung von Milizsoldaten • System für Frauen wenig attraktiv und zu geringe Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse • Mangelnde finanzielle Mittel für Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit bzw. Weiterbildung (Übungen mit Vollkontingent)
CHANCEN/ MÖGLICHKEITEN	STÄRKEN/CHANCEN- Strategie	SCHWÄCHEN/CHANCEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung der Attraktivität der Milizverwendung bei Rekruten • Klarere Definition der Milizaufgaben • Nutzung der Miliz für Assistenz-Einsätze • Regionale Bindung ausnützen • Militärische »Heimat« schaffen • Gemeinsame Offiziers- und Unteroffiziersausbildung für die Miliz • Aktive Werbung für Miliz • Weiterbildungs-/Qualifikationsmöglichkeiten für Milizsoldaten 	<ul style="list-style-type: none"> • »Miliz-Zentren« für Aus-, Fort- und Weiterbildung • Milizwerbung während des Grundwehrdienstes ermöglichen und vermehrt Anreize für den Dienst in der Miliz schaffen • Übergang in die Miliz erleichtern • Einsatz der Miliz bei Assistenz-Einsätzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung der Motivation von Rekruten zur Übernahme von Milizfunktionen • Anreizsystem zur Werbung von Primärgruppen
RISKEN	STÄRKEN/RISKEN- Strategie	SCHWÄCHEN/RISKEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Konkurrenz zu zivilen Primärgruppen • Miliznachwuchs nur bei entsprechender Attraktivität 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz und Selbstständigkeit der Miliz gewährleisten 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitverpflichtete Soldaten werden nach Beendigung der Dienstzeit in ihren Verbänden/Einheiten als Miliz und Personalreserve geworben

SOLDATENALLTAG FÜR REKRUTEN UND MILIZSOLDATEN IM ÖBH	STÄRKEN	SCHWÄCHEN
	<ul style="list-style-type: none"> • Straffe Organisationsstrukturen • Rechtsbereich und Vorschriften <ul style="list-style-type: none"> • weitgehende Möglichkeit der Eigenregulierung • Teile der Unternehmenskultur <ul style="list-style-type: none"> • hohe Flexibilität und Improvisationsvermögen • Ressourcen und Infrastruktur <ul style="list-style-type: none"> • teilweise sehr gute Infrastruktur • Ausbildungsbereich <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit zur raschen Abänderung der Kaderausbildung • Weitgehender Handlungsspielraum 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisations- und Arbeitsabläufe <ul style="list-style-type: none"> • Schwächen in der Durchführung • Zeitmanagement • Zu wenige Leistungsanreize • Mangelnde Möglichkeiten zur Umsetzung eigener Ideen • Sensibilität bezüglich Phasen geringerer dienstlicher Auslastung • Subjektiv als »schwierig« empfundener Umstieg in den Soldatenalltag • Nicht zeitgemäße Unterkünfte
CHANCEN/ MÖGLICHKEITEN	STÄRKEN/CHANCEN- Strategie	SCHWÄCHEN/CHANCEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschaft • »Abenteurgeist« vieler Jugendlicher • bestimmte Lifestyle-Trends • Rechtsbereich/Gesetze • Stellungspflicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensivierung der Kaderausbildung im Bereich Führungsmethodik, Ausbildungsplanung und Zeitmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Gezieltes Nutzen der Stellung, um Wehrpflichtige über Möglichkeiten und den Soldatenalltag zu informieren
RISKEN	STÄRKEN/RISKEN- Strategie	SCHWÄCHEN/RISKEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Zunehmende Bequemlichkeit vieler Jugendlicher 		<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserungen der Infrastruktur • Besseres Anreiz-/Belohnungssystem für Rekruten und Milizsoldaten

<p>WEHRDIENST ALS INTEGRATIVER FAKTOR</p>	<p>STÄRKEN</p>	<p>SCHWÄCHEN</p>
<p>CHANCEN/ MÖGLICHKEITEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • ÖBH könnte durch gezielte Förderung von Personen mit Migrationshintergrund zum positiven Modell für den Ansatz »Integration durch Leistung« werden • Vermittlung von demokratiepolitischen und historischen Grundlagen sowie »rechtskulturellen Werten Österreichs« (Stärkung des inneren Zusammenhalts der Gesellschaft) • Sprachliche Verbesserung • Teamausbildung forcieren • Miliz als Beispiel für den Beitrag an die Gesellschaft • Leistung steht im Vordergrund • Beitragsleistung zur (besseren) Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt durch Weiterbildung/Qualifizierung beim ÖBH • Besondere Nutzung der medizinischen Ergebnisse der Stellung und damit Förderung der Bewusstseinsbildung bei Menschen mit Migrationshintergrund 	<p>STÄRKEN/CHANCEN- Strategie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Konzepts zur Nutzung des Wehrdienstes zur Förderung der Integration (im Sinne des Nationalen Aktionsplanes für Integration – betrifft operativ in erster Linie Handlungsfelder Sprache und Bildung) • Schaffung von Anreizen für Personen mit Migrationshintergrund, im ÖBH zu bleiben, und Erhöhung der Möglichkeiten zur Aufwärtsmobilität im ÖBH • Spezifische Konzentration auf Personen mit Migrationshintergrund mit besonderen Fähigkeiten, etwa im IT-Bereich • Identitätsfestigung als Österreicher/in (inkl. Aufbau sozialer Kontakte) 	<p>SCHWÄCHEN/CHANCEN- Strategie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Freiwilligkeit des Dienstes an der Gesellschaft betonen • Individuelle Leistungen hervorheben
<p>RISKEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrationsaufgabe überfordert die militärisch orientierte Organisation ÖBH (Uniformität als Organisationslogik) • Mangelnde Bereitschaft des Kaders, die Integrationsaufgaben ernsthaft wahrzunehmen • Mangelnder Raum für strukturierte Begegnung; Risiko: Brennpunkte werden in die tägliche Ablauforganisation verlagert 	<p>STÄRKEN/RISKEN- Strategie</p>	<p>SCHWÄCHEN/RISKEN- Strategie</p>

WEHRDIENST ALS FRAU	STÄRKEN	SCHWÄCHEN
	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisches Wirkungsziel – Gender-Gerechtigkeit • Vielfältiges Berufsbild vorhanden • Dienst nur als Freiwillige und daher motiviert, mitzugestalten • Gleiche Leistung = gleiche Entlohnung 	<ul style="list-style-type: none"> • Ungewohntes Berufsbild • Vielfach ungenügende Infrastruktur • Vorherrschende männliche Dominanz • Schwierig zu erfüllende körperliche Leistungskriterien
CHANCEN/ MÖGLICHKEITEN	STÄRKEN/CHANCEN- Strategie	SCHWÄCHEN/CHANCEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Motivationsfaktor einer Pionierrolle im ÖBH • Chancengleichheit im Beruf • Weibliche Soldaten spiegeln die Gesellschaft wider 	<ul style="list-style-type: none"> • Verstärktes Bewerben der Zielgruppe – breitere »Erstkontaktmöglichkeiten« • Integration in die Miliz • Nutzung der Motivation, die Pionierrolle in einem neuen Berufsfeld auszufüllen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemischte Teamzusammensetzung (Wettbewerb) – Erfahrungswerte erheben
RISKEN	STÄRKEN/RISKEN- Strategie	SCHWÄCHEN/RISKEN- Strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Furcht vor Verlust »männlicher Exklusivität« • Adaptierungsbedarf (Kosten) • Potenzial für negative Presse bei Fehlverhalten einzelner Soldaten • Individuelles Scheitern von Soldatinnen kann negative Werbung sein und Vorurteile stärken 	<ul style="list-style-type: none"> • Soldaten den Vorteil von Soldatinnen vermitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffen von förderlichen Rahmenbedingungen



Soldatinnen stehen im Bundesheer alle Karrieremöglichkeiten offen.



Die vielfältigen Aufgaben des Bundesheeres bieten ein interessantes Betätigungsfeld für verantwortungsbewusste Menschen.

7. Aufgaben für und Anforderungen an das Österreichische Bundesheer im Zusammenhang mit dem Wehrdienst

Ziel dieses Kapitels ist es, im Rahmen der Aufgabendefinition einen Handlungsrahmen zu schaffen, der die Möglichkeit bietet, die Potenziale eines Stellungs-/Einrückungsjahrganges in höchstmöglichem Ausmaß für die Ausbildung und den Einsatz im Rahmen des Grundwehrdienstes zu nutzen.

Die Rolle der Miliz wird in dieser Bearbeitung nicht explizit erörtert, da dieses Themenfeld im Rahmen eines gesonderten Arbeitsvorganges behandelt wird.

Die Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres sind unmittelbar und abschließend auf der Ebene des Verfassungsrechtes normiert. Demnach obliegt dem ÖBH als primäre Aufgabe die militärische Landesverteidigung. Darüber hinausgehend kann von den zuständigen zivilen Behörden eine Heranziehung zu Assistenzeinsätzen erfolgen. Allfällige weitere Aufgaben wären verfassungsgesetzlich zu regeln.

Als einzige derartige Zusatzaufgabe ist derzeit die Durchführung von Auslandseinsätzen im Bundesverfassungsgesetz über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland (KSE-BVG) normiert. Zu berücksichtigen sind dabei das EU-Primärrecht und die völkerrechtliche Stellung als neutraler Staat.

Die Rolle des Bundesheeres im Rahmen der nationalen Umfassenden Sicherheitsvorsorge (USV) und die nähere Ausgestaltung der gesetzlichen Aufgaben werden im Entwurf zur Österreichischen Sicherheitsstrategie (ÖSS) und den darin enthaltenen Analysen sowie den Empfehlungen zur Verteidigungspolitik näher definiert. Daraus leiten sich die konkreten Anforderungen an das ÖBH im Zusammenhang mit dem Wehrdienst ab.

7.1. Die gesetzlichen Aufgaben des Bundesheeres

Die Aufgaben des ÖBH gemäß Art. 79 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) sind:

- die »militärische Landesverteidigung« (Art. 79 Abs. 1 B-VG) sowie im Fall, dass die gesetzmäßige zivile Gewalt seine Mitwirkung in Anspruch nimmt,
- der »Schutz der verfassungsmäßigen Einrichtungen und ihrer Handlungsfähigkeit sowie der demokratischen Freiheiten der Einwohner« (Art. 79 Abs. 2 Z 1 lit. a B-VG),
- die »Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren überhaupt« (Art. 79 Abs. 2 Z 1 lit. b B-VG) und
- die »Hilfeleistung bei Elementarereignissen und Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfangs« (Art. 79 Abs. 2 Z 2 B-VG).

Als weitere verfassungsgesetzliche Aufgaben des ÖBH gem. Art. 79 Abs. 3 B-VG können nach dem KSE-BVG (§ 1) Einheiten und einzelne Personen in das Ausland entsendet werden zur solidarischen Teilnahme an

- Maßnahmen zur Friedenssicherung, einschließlich der Förderung der Demokratie und der Rechtsstaatlichkeit sowie dem Schutz der Menschenrechte im Rahmen einer internationalen Organisation wie etwa der OSZE oder in Durchführung von Beschlüssen der EU im Rahmen der GASP,
- Maßnahmen der humanitären Hilfe und der Katastrophenhilfe,
- Maßnahmen der Such- und Rettungsdienste

sowie

- zur Durchführung von Übungen und Ausbildungsmaßnahmen zu den in lit. a bis c genannten Zwecken wie auch im Bereich der militärischen Landesverteidigung.⁴

Amtshilfe

Gemäß Art. 22 B-VG ist das ÖBH wie alle übrigen Organe des Bundes, der Länder und der Gemeinden im Rahmen seines gesetzmäßigen Wirkungsbereiches zur wechselseitigen Amtshilfe verpflichtet.

Wehrpflicht und Milizsystem

Gemäß Art. 9 a Abs. 3 B-VG gilt die allgemeine Wehrpflicht für männliche Staatsbürger. Gemäß Art. 79 Abs. 1 B-VG ist das ÖBH nach den Grundsätzen eines Milizsystems einzurichten.

Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP)

Grundsätzliche Aufgabenstellungen zur GSVP ergeben sich aus dem Vertrag über die EU in der Fassung des Vertrages von Lissabon (EU-Vertrag).

GSVP-Aufgabenkatalog (Art. 43 i. V. mit Art. 42 EU-Vertrag)

Nach Art. 43 Abs. 1 EU-Vertrag umfassen die mit militärischen oder zivilen Mitteln durchzuführenden Missionen der GSVP

- gemeinsame Abrüstungsmaßnahmen,
- humanitäre Aufgaben und Rettungseinsätze,
- Aufgaben der militärischen Beratung und Unterstützung,
- Aufgaben der Konfliktverhütung und der Erhaltung des Friedens sowie
- Kampfeinsätze im Rahmen der Krisenbewältigung, einschließlich friedensschaffender Maßnahmen

und Operationen zur Stabilisierung der Lage nach Konflikten.

Mit allen diesen Missionen kann auch zur Bekämpfung des Terrorismus beigetragen werden, unter anderem auch durch die Unterstützung für Drittländer bei der Bekämpfung des Terrorismus auf ihrem Hoheitsgebiet (Aufgaben des erweiterten Petersberg-Spektrums).

Solidaritätsklausel (Art. 222 EU-Vertrag)

»[...] Die Union mobilisiert alle ihr zur Verfügung gestellten Mittel, einschließlich der ihr von den Mitgliedstaaten bereitgestellten militärischen Mittel, um

- a)
 - terroristische Bedrohungen im Hoheitsgebiet von Mitgliedstaaten abzuwenden;
 - die demokratischen Institutionen und die Zivilbevölkerung vor etwaigen Terroranschlägen zu schützen;
 - im Falle eines Terroranschlags einen Mitgliedstaat auf Ersuchen seiner politischen Organe innerhalb seines Hoheitsgebiets zu unterstützen;
- b)
 - im Falle einer Naturkatastrophe oder einer vom Menschen verursachten Katastrophe einen Mitgliedstaat auf Ersuchen seiner politischen Organe innerhalb seines Hoheitsgebiets zu unterstützen.«

Beistandsklausel (Art. 42 EU-Vertrag):

Mit dem Vertrag von Lissabon wurde im EU-Primärrecht auch eine »Beistandsklausel« eingeführt. Art. 42 Abs. 7 EU-Vertrag:

»Im Falle eines bewaffneten Angriffs auf das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates schulden die anderen Mitgliedstaaten ihm alle in ihrer Macht stehende Hilfe und Unterstützung, im Einklang mit Artikel 51 der Charta der Vereinten Nationen. Dies lässt den besonderen Charakter der Sicherheits- und Verteidigungspolitik bestimmter Mitgliedstaaten unberührt.«

Aufgrund des zweiten Satzes (der sogenannten »irischen Klausel«) ist Österreich europarechtlich nicht verpflichtet, im Anlassfall Beistand zu leisten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die GSVP noch

⁴ Art. 9 a Abs 1 B-VG: »Militärische Landesverteidigung ist die Sicherstellung der Erfüllung der umfassenden Landesverteidigung mit militärischen Mitteln. Darunter ist die Abwehr von Gefahren für die Unabhängigkeit, für die Existenz und die immerwährende Neutralität des Staates zu verstehen.«

keine gemeinsame europäische Verteidigung beinhaltet, da diese erst durch einstimmigen Beschluss des Europäischen Rates festzulegen wäre.⁵

Österreichische Neutralität

Mit dem Bundesverfassungsgesetz vom 26. Oktober 1955 über die Neutralität Österreichs (Neutralitäts-BVG) erklärte Österreich seine immerwährende Neutralität. In Zusammenschau mit der Mitwirkung im Rahmen der gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) der EU auf der Grundlage von Art. 23 j B-VG sind die Kernelemente der österreichischen Neutralität

- die Aufrechterhaltung und Verteidigung der Neutralität mit allen »zu Gebote stehenden Mitteln«,
- der Nichtbeitritt zu militärischen Bündnissen und
- die Nichtzulassung der Errichtung militärischer Stützpunkte fremder Staaten auf österreichischem Staatsgebiet.

Österreichische Sicherheitsstrategie

Im Analyseteil des Entwurfs zur Österreichischen Sicherheitsstrategie (ÖSS) (3.2.3. Verteidigungspolitik) wird festgelegt, dass die österreichische Verteidigungspolitik mit der Außenpolitik und der Politik der inneren Sicherheit zusammenwirkt

- (1) zur Gewährleistung der vollen staatlichen Souveränität und Integrität,
- (2) zum Schutz der verfassungsmäßigen Einrichtungen und der kritischen Infrastruktur,
- (3) zum Schutz der Bevölkerung, auch im Bereich der Katastrophenhilfe,
- (4) zur Unterstützung der staatlichen Handlungsfähigkeit in Krisensituationen strategischen Ausmaßes,
- (5) zur solidarischen Leistung von Krisenmanagementbeiträgen und
- (6) zu einem militärischen Solidarbeitrag zum sicherheitspolitischen Handeln der EU.

Diese sechs Punkte werden in weiterer Folge als »Aufgabenfelder« bezeichnet.

Aus diesen sechs Aufgabenfeldern im Entwurf zur Sicherheitsstrategie werden Einsatzszenarien abgeleitet. Sofern zivile Behörden betroffen sind, sind die für solche Einsätze notwendigen Fähigkeiten und Mannstärken in einem gesamtstaatlichen Planungsprozess mit den die Assistenz anfordernden Behörden festzulegen und regelmäßig fortzuschreiben.

In den »Empfehlungen zur Verteidigungspolitik« legt der Entwurf zur ÖSS fest:

»Die Ausbildung und der Dienstbetrieb der Grundwehrdiener müssen so gestaltet und weiterentwickelt werden, dass sie den geänderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen entsprechen, die Fähigkeiten und Interessen der jungen Staatsbürger bestmöglich berücksichtigen und für diese sinnvoll und motivierend wirken. Das muss so erfolgen, dass verstärkt schon während des Grundwehrdienstes Beiträge für die Sicherheit Österreichs erbracht werden und die Grundwehrdiener auch einen persönlichen Nutzen für ihr späteres Leben aus der Zeit beim Bundesheer ziehen können. Zudem sollen sie gezielt für die Übernahme von Milizfunktionen motiviert werden.«

Bei der Ausbildung sind gemäß dem Entwurf zur ÖSS »die Bereiche Militärische Landesverteidigung, Auslandsengagement, Katastrophenhilfe, Schutz kritischer Infrastrukturen (SKI), Grenzüberwachung und Unterstützung bei der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren im Sinne des Art. 79 B-VG, sowie Cyber-Sicherheit besonders zu berücksichtigen.«

Aus den maßgeblichen Aufgabenbereichen für Einsatz und Ausbildung leiten sich die Anforderungen an die Soldaten des ÖBH ab. Besonders betroffen sind Wehrpflichtige, welche den Präsenzdienst leisten (Rekruten) oder dem Milizstand angehören. Ihre Ausbildung und Ausrüstung sind dementsprechend und unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Einsatzszenarien zu gestalten.

Einsatzszenarien dienen der Umsetzung der militärpolitischen Willensäußerung in militärstrategische Vorgaben zur Unterstützung der Streitkräfteplanung der militärstrategischen Ebene. Sie beschreiben eine Anzahl an möglichen zukünftigen Situationen und daraus resultierende Anforderungen. Derartige Szenarien stellen keine Vorwegnahme einer konkreten Operationsplanung dar.

⁵ Art. 42 Abs. 2 EU-Vertrag.

7.2. Aufgaben und Anforderungen im Zusammenhang mit dem Wehrdienst

Nachfolgend werden – abgeleitet aus den sechs Aufgabenfeldern – die Anforderungen für den Einsatz und die Ausbildung von Rekruten und Milizsoldaten in den gemäß Entwurf zur ÖSS besonders relevanten Bereichen analysiert und bewertet.

Die Feldverwendbarkeit von Rekruten für verschiedene Anforderungen zu unterschiedlichen Aufgabenstellungen (Verteidigung, Schutz kritischer Infrastrukturen etc.) in verschiedenen Einsatzszenarien ergibt sich aus der erforderlichen Ausbildungszeit zur Erreichung von qualitativen Zwischenzielen. Diese wird aus Gründen der Einfachheit in diesem Dokument in Monaten ab Beginn des Grundwehrdienstes angegeben.

7.2.1. Bereich militärische Landesverteidigung

Sicherheitspolitische Herausforderungen und deren Bewertung

»Konventionelle Angriffe gegen Österreich sind auf absehbare Zeit unwahrscheinlich geworden. Umso mehr sind Österreich und die EU von neuen Herausforderungen, Risiken und Bedrohungen betroffen.«⁶

Die Fähigkeit zur eigenständigen Verteidigung muss künftig aber auch aus folgenden Gründen erhalten werden:

- Sie ist die Grundlage für den Schutz der Souveränität Österreichs und trägt zur gesamteuropäischen Stabilität bei.
- Sie kann, wenn sie verloren geht, nicht so schnell wieder erlangt werden, wie neue Bedrohungen entstehen können.
- Österreich ist als neutraler Staat zur selbständigen Verteidigung verpflichtet.
- Obwohl konventionelle Angriffe auf absehbare Zeit unwahrscheinlich geworden sind, können Angriffe auf Österreich nicht generell ausge-

schlossen werden. Zu berücksichtigen sind dabei etwa staatlich gesteuerte Cyber-Angriffe und/oder staatlich gesteuerte Angriffe auf kritische Infrastrukturen.

- Bedrohungen, die einen eigenständigen militärischen Einsatz erforderlich machen, könnten dabei mit Herausforderungen in Assistenz-Bereichen zusammenfallen.

Dabei ist auch zu berücksichtigen:

»Österreich ist von stabilen demokratischen Staaten umgeben. Zugleich liegt es potentiellen Krisenregionen an den Rändern Europas geografisch näher als andere Mitgliedstaaten der EU und ist somit stärker mit Instabilitäten aus dem Umfeld der Union konfrontiert.«⁷

Die *»[...] eigenständige militärische Landesverteidigung ist daher eine unabdingbare Voraussetzung für den Schutz der Souveränität und Integrität.«* Dabei sind die Fähigkeiten des ÖBH *»im Lichte der nationalen und internationalen Entwicklungen permanent weiter zu entwickeln«⁸.*

Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres

Konkrete Aufgaben des ÖBH im Bereich der militärischen Landesverteidigung können sein:

- Abwehr von konventionellen Angriffen auf Österreich,
- Abwehr von staatlich gelenkten, nicht konventionellen Angriffen, etwa auf kritische Infrastrukturen,
- Schutz vor staatlich gelenkten Cyber-Angriffen⁹ einschließlich des Schutzes militärischer Einrichtungen vor Cyber-Angriffen,
- Wahrung der Luftraumsouveränität einschließlich Luftraumüberwachung und Luftunterstützung.

Dafür *»ist der Erhalt bzw. die Schaffung von militärischen Kompetenzen sicherzustellen, die gesamteuropäischen Stabilitätsanforderungen sowie den zukünftigen Herausforderungen, z. B. im Bereich der technologischen Entwicklungen angemessen sind und dem erwartbaren Risikobild der nächsten Dekade entsprechen«¹⁰.* Eine lageangepasste »Aufwuchsfähigkeit«

⁶ Siehe Entwurf zur ÖSS, Abs. 2.1.2.

⁷ Ebd., Abs. 2.2.

⁸ Ebd., Abs. 3.2.3.

⁹ Die Details betreffend die Cyber-Thematik werden im Kapitel über die Cyber-Sicherheit näher erläutert.

¹⁰ Vgl. Entwurf zur ÖSS, Empfehlungen zur Verteidigungspolitik (Punkt 6).

ist auf der Basis der zu verbessernden Fähigkeit zum Kampf der verbundenen Waffen sicherzustellen.¹¹

Im Rahmen der EU und unter dem Schirm einer sich allfällig entwickelnden EU-Verteidigung könnte – neben Solidarbeiträgen (Katastrophenhilfe, Terrorismusbekämpfung) – ein Einsatz von dazu vorgesehenen Kräften gefordert sein, wenn sich Österreich zur Beteiligung an einer gemeinsamen europäischen Verteidigung entschließen sollte. Dabei würde es sich um einen Einsatz im Ausland handeln.

Luftraumsouveränität einschließlich Luftraumüberwachung und Luftunterstützung für Inlandsaufgaben müssen gewährleistet werden.¹²

Kräfte des Österreichischen Bundesheeres

Zur Leistung der erforderlichen Stabilitätsbeiträge und im Bereich Einsatzführung tragen die Landstreitkräfte die Hauptlast und werden bei ihrer Aufgabenerfüllung durch die anderen Teilstreitkräfte unterstützt. Infanteriekräfte können je nach Einsatzszenario ungehärtet oder gehärtet und je nach Einsatzraum auch gebirgstauglich oder luftbeweglich zum Einsatz kommen. In besonderen Lagen kann auch der Einsatz gepanzerter Kräfte (Panzergrenadiere etc.) – schon aufgrund des damit verbundenen Eigenschutzes (Force Protection) – zweckmäßig sein.

Spezialeinsatzkräfte des ÖBH können zur Aufklärung von gegnerischen Spezialaufklärungskräften sowie – nach Anforderung durch das BM.I – auch zur Aufklärung und Abwehr von terroristischen Kräften zum Einsatz gelangen.

Die Luftstreitkräfte unterstützen einen Einsatz durch passive und aktive Mittel der Luftraumüberwachung, durch den Einsatz der Fliegerabwehr an den Schutzobjekten, durch Luftaufklärung und mittels Aero MEDEVAC sowie – im Ausnahmefall – durch Feuerunterstützung aus der Luft.

Sollte die Abdeckung von Aufträgen mit präsenten Kräften nicht bewältigbar sein, kann eine Aufbietung von Angehörigen der Miliz erforderlich werden. Insbesondere bei Verteidigungsaufgaben wäre in diesem Zusammenhang auch die Notwendigkeit des Schutzes kritischer Infrastrukturen zu berücksichtigen.

Im Rahmen der Luftraumüberwachung (LRÜ) tragen die Luftstreitkräfte die Hauptlast der Einsatzführung. Die passive wie auch die aktive Luftraumüberwachung zum Zweck der Wahrung der Souveränität werden auf operativer Ebene geführt.

Einsatz von Rekruten: JA,

- ab dem 5. Monat (spezifische Einsatzvorbereitung abgeschlossen),
- für höhere Intensität ab dem 6. Monat,
- im Rahmen der LRÜ für niedrige Intensität ab dem 3. Monat für allgemeine Unterstützungsaufgaben.

Anforderungen an und Aufgaben für Rekruten

Die Rekruten im Bereich der Landstreitkräfte werden u. a. als Posten bzw. Streife (für Sicherungsaufgaben), als Eingreiftrupp, zum Beobachten und Melden oder in spezialisierten Funktionen für Transportaufgaben im Bereich Logistik sowie für Pioniertätigkeiten herangezogen. Bei höherer Intensität der Bedrohung kommen weitere Einsatzarten zur Anwendung (z. B. Verteidigung, Angriff, Verfolgung, ...), für welche die Rekruten nur nach erfolgter Ausbildung und somit erst am Ende des Grundwehrdienstes die notwendige Qualifikation erreichen. Zur Durchführung von Aufgaben, bei denen mit Kampf zu rechnen ist, sind militärische Weiterbildungen von Rekruten als Zeit- und/oder Milizsoldaten anzustreben.

Rekruten bzw. Milizsoldaten, die im Bereich der Aufgabenstellung der militärischen Landesverteidigung eingesetzt werden, müssen daher insgesamt über die zur Bewältigung der oben dargestellten Aufgaben notwendigen Grund- und Spezialfähigkeiten verfügen. Dazu zählen insbesondere:

- allgemeine körperliche bzw. sportliche Fähigkeiten sowie Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Erste Hilfe, ABC-Abwehr und Staatsbürgerschaftskunde,
- eine militärische Grundausbildung, die für Einsätze in der Verteidigung angemessen ist,
- Fähigkeiten im Bereich »Schutz und Hilfe«¹³, soweit diese auch in der Verteidigung erforderlich sind,

¹¹ Vgl. Entwurf zur ÖSS, Empfehlungen zur Verteidigungspolitik (Punkt 6).

¹² Ebd., (Punkt 8).

¹³ Damit werden insbesondere die Bereiche Katastrophenhilfe, Schutz kritischer Infrastrukturen und Objektschutz, Grenzüberwachung sowie Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren angesprochen.

- militärische Spezialkenntnisse und -fähigkeiten, je nach geplanter Verwendung.

Im Bereich der LRÜ erfüllen Rekruten Aufgaben zur indirekten Sicherstellung des Betriebes (Fernmeldeverbindungen, Flugplatzfeuerwehr, Flugplatzsicherung, logistische Unterstützungsleistungen [= Air Logistics Operations zum Betreiben der Einrichtungen der Luftstreitkräfte] etc.).

7.2.2. Bereich Auslandsengagement

Sicherheitspolitische Herausforderungen und deren Bewertung

Die Gewährleistung von Sicherheit in und für Österreich hängt zunehmend von internationalen Entwicklungen und ihren Auswirkungen auf unser Land ab. Damit gewinnen auch internationale Einsätze des Bundesheeres weiter an Bedeutung, sowohl für unsere äußere als auch für die innere Sicherheit.

Mit dem EU-Beitritt hat Österreich die Verpflichtung übernommen, sich solidarisch an GSVP-Einsätzen zu beteiligen. Die Beteiligung kann von friedenserhaltenden bis zu friedensschaffenden Einsätzen reichen, z. B. im Rahmen einer EU-Battlegroup, wobei diese Einsätze auch außerhalb des EU-Raumes stattfinden können. Damit leistet das Bundesheer einen stabilisierenden Beitrag im EU-Umfeld, was sich auch positiv auf die innere Sicherheit in Österreich auswirkt (z. B. können Flüchtlingsströme in die EU vermieden werden, wenn durch einen solchen Einsatz in einem auch weiter entfernten Krisengebiet für die dortige betroffene Bevölkerung sicherere Lebensbedingungen geschaffen werden). Das gleiche gilt für Einsätze im Rahmen der Vereinten Nationen.

Das Bundesheer wird die Entsendung von mindestens 1 100 Soldaten als Dauerleistung für Auslandseinsätze sicherstellen.

Der Grad der sicherheitspolitischen Auswirkungen auf Österreich, die Bedeutung der jeweiligen Aktivität für die Sicherheit der EU bzw. Europas und die weiteren, im Entwurf zur ÖSS definierten, Kriterien für die Beteiligung an Missionen und Operationen, sind dabei entsprechend zu berücksichtigen.¹⁴

Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres

Konkrete Aufgaben des ÖBH im Bereich Auslandsengagement können sein:

- Beitragsleistung zur internationalen Friedenssicherung und zu internationalen Stabilisierungsaufgaben,
- Beteiligung im Rahmen einer EU-Battlegroup oder in einem anderen multinationalen Rahmen,
- Beitragsleistung zur Umsetzung der EU-Solidaritätsklausel zur Abwendung terroristischer Bedrohungen, zum Schutz vor Terroranschlägen, zur Unterstützung nach einem Terroranschlag sowie zur Unterstützung bei Katastrophen, einschließlich der Beitragsleistung zur Bewältigung von Katastrophen weltweit,
- Evakuierung von Personen, gegenüber denen die Republik Österreich Schutzverpflichtungen hat, aus Krisenregionen,
- mögliche künftige Beitragsleistung zu einer sich allfällig entwickelnden gemeinsamen europäischen Verteidigung nach entsprechenden politischen Entscheidungen.

Einsatz von Rekruten: grundsätzlich NEIN.

Aufgrund der für anspruchsvolle Auslandseinsätze erforderlichen Ausbildungsdauer ist ein solcher Einsatz von Rekruten weitgehend ausgeschlossen.

Gemäß KSE-BVG § 4 Abs. 2 dürfen Personen zur Teilnahme an Maßnahmen nach KSE-BVG § 1 Z 1 lit. a bis d nur aufgrund freiwilliger Meldung entsendet werden. Für Entsendungen nach § 1 von Personen, die den Grundwehrdienst oder Truppenübungen oder die ersten sechs Monate des Ausbildungsdienstes leisten, ist jedenfalls deren persönliche freiwillige Meldung in schriftlicher Form erforderlich.

Parallel zum Auslandsengagement des ÖBH kommen Rekruten im Inland dann zum Einsatz, wenn aufgrund einer Bedrohung gleichzeitig auch ein Einsatz des Bundesheeres in Österreich erforderlich ist. Die Rekruten nehmen dann ihre Aufgaben gemäß den Aufgabenstellungen im Inland wahr.

Einsatz von Zeit- oder Milizsoldaten: JA.

Von den bisher im Ausland eingesetzten Kontingenten wurden rund 60 Prozent des Personals durch die Miliz gestellt. Diese trägt damit maßgeblich in

¹⁴ Vgl. Entwurf zur ÖSS, Abs. 3.4.2.4.

quantitativer und qualitativer Hinsicht zu den erfolgreichen internationalen Einsätzen des Bundesheeres bei.

Bei der Ausbildung von Rekruten muss auf diesen Zusammenhang entsprechend Bedacht genommen werden.

Anforderungen an und Aufgaben für Rekruten

Die Aussicht auf eine spätere Verwendung bei Auslandseinsätzen des Bundesheeres kann ein wichtiger Anreiz für die Bereitschaft sein, sich vorübergehend als Zeitsoldat zu verpflichten und/oder Milizfunktionen zu übernehmen.

Bei jenen Rekruten, die sich über den Grundwehrdienst hinaus als Zeitsoldaten oder für eine Milizlaufbahn verpflichten und ihr Interesse an Auslandseinsätzen kundtun, ist dies daher schon während der Ausbildung im Grundwehrdienst entsprechend zu berücksichtigen.

Milizsoldaten werden im Auslandseinsatz auch in Hinkunft nur nach entsprechender Vorbereitung für allfällige Kampfaufgaben eingesetzt. Primär sollen sie eine Mischung aus militärischen und zivilen Fähigkeiten einbringen:

- Dabei geht es insbesondere um die für Stabilisierungsoperationen erforderlichen Fähigkeiten im militärischen Bereich bzw. im Bereich Schutz und Hilfe.
- Dazu kann auch die Befähigung zur späteren Übernahme von Funktionen als Kommandanten auf verschiedenen Ebenen zählen.
- Bei Einsätzen nach Konflikten oder Katastrophen bedarf es auch spezifischer ziviler Fähigkeiten, zum Beispiel im Pionier-Bereich (aus dem Bau- und Baunebengewerbe) oder im ABC-Bereich (aus den Feuerwehren).
- Auch IKT-Fähigkeiten sind bei Auslandseinsätzen notwendig, etwa im Fernmeldedienst oder im Bereich der Cyber-Sicherheit.
- Bei friedenssichernden Einsätzen sind zudem generell ein breites ziviles Verständnis sowie soziale, kommunikative und interkulturelle Kompetenzen gefordert.

7.2.3. Bereich Katastrophenhilfe

Sicherheitspolitische Herausforderungen und deren Bewertung

Das österreichische Freiwilligensystem bei der Katastrophenhilfe (Freiwillige Feuerwehren) muss bei Elementarereignissen und Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfangs (z. B. Hochwasser, Muren, Sturmschäden, Industrieunfälle) durch das Bundesheer unterstützt werden. Nur das Bundesheer verfügt für solche Einsätze über das notwendige Personal in ausreichender Stärke und mit den erforderlichen Fähigkeiten, einschließlich der Durchhaltefähigkeit.

Aufgrund seiner Topographie ist Österreich von spezifischen Risiken durch Naturkatastrophen betroffen.¹⁵ Angesichts globaler Entwicklungen – Stichwort Klimawandel – kommt diesem Thema steigende Bedeutung zu.

Berücksichtigt werden müssen auch technische Katastrophen, etwa infolge technischen Gebrechens, menschlicher Fehlleistung oder auch bewusst von Menschen verursacht. Die zunehmende Komplexität und Verletzlichkeit unserer Gesellschaften führt auch diesbezüglich zu steigenden Herausforderungen.

Dazu zählt auch die Gefährdung durch Atomkraftwerke im Umfeld Österreichs, deren Gefährdungspotenzial – neben den vorgenannten möglichen Ursachen – noch durch mögliche Terroranschläge oder Cyber-Angriffe vergrößert wird.

Insgesamt gewinnt das Thema Katastrophenhilfe damit weiter an Bedeutung. Die Beitragsleistung des ÖBH zur nationalen und internationalen humanitären und Katastrophenhilfe ist daher zu verbessern. Für Katastrophenhilfe-Einsätze im Inland sind mindestens 12 500 präsenzte Soldaten vorzusehen.¹⁶ Die Aufbietung von Angehörigen der Miliz kann erforderlich werden.

¹⁵ Entwurf zur ÖSS, Abs. 2.2.

¹⁶ Ebd., Empfehlungen zur Verteidigungspolitik (Punkt 13).

Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres

Kernaufgabe ist die Unterstützung ziviler Behörden (nach Assistenzanforderung) bei der Bewältigung der Auswirkungen von Katastrophen und Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfanges, um Personen und Sachen vor weiterem Schaden zu schützen und ehe baldigst wieder geordnete Lebensumstände im betroffenen Gebiet herzustellen.

Konkrete Aufgaben des ÖBH im Rahmen der Katastrophenhilfe können sein:

- Unterstützung bei Naturkatastrophen (z. B. bei Hochwasser, Lawinen, Muren, Pandemien, Epidemien einschließlich Tierseuchen),
- Unterstützung bei technischen Katastrophen (z. B. bei AKW-Unfällen, Industrieunfällen, Blackouts der Energieversorgung, Bränden),
- Unterstützung bei intentionalen Katastrophen (z. B. bei Anschlägen, Sabotageaktionen),
- Unterstützung der von einer Katastrophe betroffenen Bevölkerung,
- bei Bedarf auch die Unterstützung der Sicherheitskräfte bei der Aufrechterhaltung der inneren Ordnung und Sicherheit.

Im Falle von Zwischenfällen in Atomkraftwerken im Umfeld Österreichs könnte das Bundesheer besonders gefordert sein. Assistenzleistungen könnten dabei etwa für die Räumung und Sicherung kontaminierter Räume, für die Dekontaminierung, für Sicherungs- und Ordnungsaufgaben, aber auch für eine langfristige Grenzüberwachung notwendig werden.

Aufgrund von Katastrophen können also zu den Aufgaben der unmittelbaren Katastrophenhilfe auch noch andere, zusätzliche Assistenzaufgaben in den Bereichen Cyber-Sicherheit, Schutz kritischer Infrastrukturen, Grenzüberwachung und Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren treten. Weiters wäre im Blackoutfall die Unterstützung von Einsatzorganisationen durch das ÖBH auf Basis einer Assistenzleistung sicherzustellen.

Kräfte des Österreichischen Bundesheeres

Das gesamte Bundesheer unterstützt auf Anforderung die zivilen Kräfte bei der Bewältigung von Katastrophen. Je nach Schadensausmaß und dem damit verbundenem Kräfteinsatz erfolgt die Führung auf taktischer oder operativer Ebene durch die zuständigen zivilen Behörden. Zusätzlich unterstützen einzelne Experten des ÖBH die zivile Führung, während die Luftstreitkräfte vorrangig durch Luftaufklärung zur Schadensfeststellung, Lufttransport und Aero MEDEVAC unterstützen. Sollte die Abdeckung der Aufträge mit präsenten Kräften nicht bewältigbar sein, ist eine Aufbietung von Angehörigen der Miliz nicht ausgeschlossen.

Einsatz von Rekruten: JA,

- für niedrige Intensität nach der 6. Woche (für einfache Hilfsdienste),
- für hohe Intensität ab Beginn des 4. Monats.

Anforderungen an und Aufgaben für Rekruten

Rekruten erfüllen Aufgaben als qualifizierte Hilfeleister, zu denen sie aufgrund ihrer Ausbildung (Pioniere, ABC-Abwehr, Logistik etc.) sowie aufgrund von allenfalls erforderlichen Zusatz- und Schwerpunktausbildungen befähigt sind.

Im Einzelnen geht es dabei vor allem um folgende Anforderungen und Fähigkeiten:

- allgemeine körperliche bzw. sportliche Fähigkeiten sowie Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Erste Hilfe, ABC-Abwehr und Staatsbürgerschaftskunde,
- eine militärische Grundausbildung, die für Einsätze im Bereich »Schutz und Hilfe« angemessen ist,
- spezifische Fähigkeiten im Bereich »Schutz und Hilfe« (Schwerpunkt Katastrophenhilfe),
- technische Spezialkenntnisse und -fähigkeiten, je nach geplanter Verwendung.



Der Schutz kritischer Infrastrukturen zählt zu den sicherheitspolizeilichen Assistenzaufgaben des Bundesheeres.

7.2.4. Bereich Schutz kritischer Infrastrukturen

Sicherheitspolitische Herausforderungen und deren Bewertung

Im Fall terroristischer Bedrohungen oder nicht-konventioneller Angriffe staatlicher Akteure ist es notwendig, kritische Infrastrukturen und andere strategisch wichtige Objekte (z. B. Regierungsgebäude) zu schützen. Schon seit langem besteht zwischen den zivilen Sicherheitsbehörden und dem Bundesheer eine enge Zusammenarbeit im Bereich Objektschutz. Aktuell sind seitens des BM.I etwa 2 500 Soldaten vorrangig für sicherheitspolizeiliche Objektschutzaufgaben planerisch vorgesehen.¹⁷

Für den Schutz kritischer Infrastrukturen (SKI) ist ein möglichst frühzeitiges Zusammenwirken zwischen den relevanten staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren erforderlich, schon bevor Objektschutz-Aufgaben

tatsächlich schlagend werden. Für diese Zwecke wäre es vorteilhaft, in den Unternehmen mit kritischen Infrastrukturen ein »Netzwerk von zivilen SKI-Experten« zu betreiben. Die Bildung eines solchen breiten Netzwerkes könnte auch mit Hilfe von Rekruten und durch deren anschließende Verwendung in der Miliz gefördert und unterstützt werden.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass das Thema Objektschutz an Bedeutung gewinnt: Im Rahmen des Österreichischen Programms zum Schutz kritischer Infrastrukturen (APCIP) wurden rund 400 Betriebe identifiziert, auf welche die Kriterien der kritischen Infrastruktur zutreffen. Weiters müssen die im Rahmen des Europäischen Programms zum Schutz kritischer Infrastrukturen (EPCIP) definierten Objekte berücksichtigt werden.

Der tatsächliche Umfang der durch physische Präsenz an den Objekten zu schützenden Infrastruktur ist abhängig von der jeweiligen Bedrohungsstufe und der daraus resultierenden Gefährdungseinschätzung.

¹⁷ Vgl. Bundesministerium für Inneres: Assistenzeinsatz des Bundesheeres zum Schutz ziviler Objekte (GZ 4242/1/1 – II/BVT/3/03).

Dabei ist zu bedenken, dass kritische Infrastruktur auch durch Angriffe aus dem Cyber-Raum beeinträchtigt werden kann.

Insgesamt ist daher davon auszugehen, dass sich die benötigte Personalstärke für den Schutz kritischer Infrastrukturen und für den Objektschutz noch deutlich erhöhen könnte. Die für die entsprechenden Einsätze notwendigen Fähigkeiten und Personalstärken sind im Rahmen des im Entwurf zur ÖSS vorgesehenen gesamtstaatlichen Planungsprozesses mit den die Assistenz anfordernden Behörden festzulegen und regelmäßig fortzuschreiben. Die Beitragsleistungen des ÖBH zum Objektschutz und zum Schutz kritischer Infrastrukturen sind zu verbessern.¹⁸

Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres

Das ÖBH hat seine Aufgaben beim Assistenzeinsatz (niedriger Intensität) sowie im Rahmen der gesamtstaatlichen Zusammenarbeit zum Thema Schutz kritischer Infrastrukturen zu erfüllen. Die diesbezüglichen Fähigkeiten sind zu verbessern.¹⁹

Kernaufgabe dabei ist die Abwehr eines direkten Zugriffes auf die jeweiligen Schutzobjekte, um deren Funktionalität aufrechtzuerhalten. Daneben kann auch der Schutz kritischer Infrastrukturen als Assistenzeinsatz zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren erforderlich werden. Aufgrund des generell als kooperativ eingestuftes Umfeldes in Europa wird der Übergang in ein räumlich begrenztes, eigenständiges militärisches Verfahren als eher unwahrscheinlich beurteilt.

Konkrete Aufgaben des ÖBH zum Schutz kritischer Infrastrukturen können sein:

- Beitragsleistung zur gesamtstaatlichen Zusammenarbeit im Bereich SKI,
- Schutz von Räumen und Objekten,
- Schutz ausgewählter kritischer Infrastrukturen,
- breitflächiger Schutz kritischer Infrastrukturen.

Kräfte des Österreichischen Bundesheeres

Die Landstreitkräfte tragen die Hauptlast der Einsatzführung und werden bei ihrer Aufgabenerfüllung durch die Luftstreitkräfte unterstützt. Die Führungsverantwortung im Assistenzeinsatz liegt beim BM.I. Bei einer eigenständigen militärischen Schutzoperation (räumlich begrenzt) liegt die Führungsverantwortung über der taktischen auch auf der operativen und militärstrategischen Ebene. Infanteriekräfte kommen je nach Einsatzszenario und Bedrohung ungehärtet oder gehärtet und je nach Einsatzraum auch gebirgs-tauglich oder luftbeweglich zum Einsatz. Bei einer Eskalation der Lage können auch gepanzerte Kräfte (Panzergrenadiere etc.), die über den Vorteil eines höheren Eigenschutzes (Force Protection) verfügen, eingesetzt werden.

Spezialeinsatzkräfte des ÖBH kommen zur Aufklärung von gegnerischen Spezialaufklärungskräften sowie – nach Anforderung durch das BM.I – auch zur Aufklärung und Abwehr von terroristischen Kräften zum Einsatz.

Die Luftstreitkräfte unterstützen den Einsatz durch passive und aktive Mittel der Luftraumüberwachung, durch den Einsatz der Fliegerabwehr an den Schutzobjekten, durch Luftaufklärung und mittels Aero MEDEVAC sowie – im Ausnahmefall – durch Feuerunterstützung aus der Luft.

Sollte die Abdeckung der Aufträge mit präsenten Kräften nicht bewältigbar sein, kann eine Aufbietung von Angehörigen der Miliz erforderlich werden. Damit ist insbesondere bei einem breitflächigen Schutz kritischer Infrastrukturen zu rechnen.

Einsatz von Rekruten: JA,

- für niedrige Intensität ab Mitte des 3. Monats (spezifische Einsatzvorbereitung abgeschlossen),
- für hohe Intensität ab dem 5. Monat.

Anforderungen an und Aufgaben für Rekruten

Bei geringerer Intensität der Bedrohung kommen Rekruten ähnlich wie im Szenario Grenzüberwachung (siehe Kapitel 7.2.5.) zum Einsatz.

¹⁸ Entwurf zur ÖSS, Empfehlungen zur Verteidigungspolitik (Punkt 9 und Punkt 14).

¹⁹ Ebd., Punkt 14.



Von 1990 bis 2007 leisteten rund 200 000 Grundwehrdiener einen essenziellen Beitrag zur inneren Sicherheit Österreichs.

Bei höherer Intensität der Bedrohung kommen weitere Einsatzarten zur Anwendung (z. B. Verteidigung, Angriff, Verfolgung, ...), für welche die Rekruten nur nach erfolgter Ausbildung und somit erst am Ende des Grundwehrdienstes die notwendige grundlegende Qualifikation erreichen.

Im Einzelnen geht es dabei vor allem um folgende Anforderungen und Fähigkeiten:

- allgemeine körperliche bzw. sportliche Fähigkeiten sowie Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Erste Hilfe, ABC-Abwehr und Staatsbürgerschaftskunde,
- eine militärische Grundausbildung, die für Einsätze im Bereich »Schutz und Hilfe« angemessen ist,
- spezifische Fähigkeiten im Bereich »Schutz und Hilfe« (Schwerpunkt Schutz kritischer Infrastrukturen),
- soziale, kommunikative und interkulturelle Kompetenz, um die notwendigen Maßnahmen gegenüber der Zivilbevölkerung erläutern zu können.

7.2.5. Bereich Grenzüberwachung

Sicherheitspolitische Herausforderungen und deren Bewertung

Von 1990 bis zur Aufhebung der Grenzkontrollen an den Grenzübertrittsstellen zu den östlichen Nachbarstaaten im Jahr 2007 standen gleichzeitig bis zu 2 200 Soldaten im Grenzeinsatz. Im Gesamtzeitraum waren es rund 200 000 Soldaten. Sie unterstützten die Grenzüberwachung der Polizei und leisteten damit einen unverzichtbaren Beitrag für die innere Sicherheit Österreichs.

Künftig sind Szenarien denkbar, in welchen wieder Grenzkontrollen für einen längeren Zeitraum durchgeführt werden müssen. Dabei könnten auch größere Teile der Staatsgrenze betroffen sein als in der Vergangenheit (etwa bei einem Szenario, bei dem es wegen einer politischen Krise im Umfeld der EU zu einer sicherheitspolitisch problematischen Entwicklung an den Schengen-Außengrenzen kommt und

gleichzeitig Nachbarstaaten Österreichs aus politischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht in der Lage wären, ihren Schengen-Verpflichtungen ausreichend nachzukommen).

Herausforderungen könnten sich dabei durch unrechtmäßige Grenzübertritte außerhalb der festgelegten Grenzübertrittstellen ergeben.

Die Beitragsleistungen des ÖBH im Bereich der Grenzüberwachung sind daher zu verbessern. Die für entsprechende Einsätze notwendigen Fähigkeiten und Personalstärken sind im Rahmen des im Entwurf zur ÖSS vorgesehenen gesamtstaatlichen Planungsprozesses mit den die Assistenz anfordernden Behörden festzulegen und regelmäßig fortzuschreiben. Die Aufbietung von Angehörigen der Miliz kann erforderlich werden.

Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres

Kernaufgabe ist die Unterstützung ziviler Behörden nach Assistanz-anforderung, vor allem bei der Überwachung der (grünen und blauen) Staatsgrenze, also der Grenzabschnitte zwischen den regulären Grenzübertrittstellen. Damit soll auch die Bevölkerung im Grenzraum vor den negativen Auswirkungen auf die Sicherheitslage, welche aus einer solchen Entwicklung resultieren können, geschützt werden.

Konkrete Aufgaben des ÖBH bei der Grenzüberwachung können sein:

- Überwachung einzelner Grenzabschnitte,
- Überwachung größerer Teile der Staatsgrenze,
- Überwachung der gesamten Staatsgrenze.

Kräfte des Österreichischen Bundesheeres

Die Landstreitkräfte tragen die Hauptlast der Einsatzführung und werden bei ihrer Aufgabenerfüllung durch die Luftstreitkräfte unterstützt. Infanteriekräfte, abgestützt auf technische Überwachungsmittel, sind die Hauptträger des Einsatzes.

Einsatz von Rekruten: JA,

- für niedrige Intensität ab der Mitte des 3. Monats,
- für hohe Intensität: nicht anwendbar

Anforderungen an und Aufgaben für Rekruten

Die Rekruten im Bereich der Landstreitkräfte werden u. a. als Posten bzw. Streife, als Eingreiftrupp, zum Beobachten und Melden oder in spezialisierten Funktionen für Transportaufgaben im Bereich Logistik sowie für Pioniertätigkeiten herangezogen.²⁰

Im Einzelnen geht es dabei vor allem um folgende Anforderungen und Fähigkeiten:

- allgemeine körperliche bzw. sportliche Fähigkeiten sowie Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Erste Hilfe, ABC-Abwehr und Staatsbürgerschaftskunde,
- eine militärische Grundausbildung, die für Einsätze im Bereich »Schutz und Hilfe« angemessen ist,
- spezifische Fähigkeiten im Bereich »Schutz und Hilfe« (Schwerpunkt Grenzüberwachung),
- soziale, kommunikative und interkulturelle Kompetenzen, um die notwendigen Maßnahmen gegenüber der Zivilbevölkerung erläutern zu können,
- Grundkenntnisse der maßgeblichen Rechtsgrundlagen, insbesondere im Hinblick auf die übertragenen Befugnisse.

7.2.6. Bereich Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren

Sicherheitspolitische Herausforderungen und deren Bewertung

Die Unterstützung bei der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit durch das ÖBH erhält vor allem bei Großveranstaltungen und Großereignissen sowie im Zuge der Beherrschung der Folgen aus der herabgesetzten Funktionalität kritischer Infrastrukturen (z. B. Blackout bei der Energieversorgung) ihre Relevanz.

Großveranstaltungen, bei denen das Bundesheer die Sicherheitsbehörden bei der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit unterstützt, sind als Einzelereignisse durch eine begrenzte Dauer sowie durch einen festgelegten Raum, verbunden

²⁰ Sicherungsaufgaben, inklusive der von den Sicherheitsbehörden vorgesehenen Exekutivbefugnisse, wie z. B. Anhaltung, Identitätsfeststellung, Durchsuchung, Festnahme und Übergabe an die Sicherheitsbehörden.



Bei Bedarf werden die Sicherheitsbehörden auch zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit durch das Bundesheer unterstützt.

mit einem konkreten Zweck, charakterisiert. Dies können Ereignisse sein, die sich über mehrere Tage erstrecken (vergleichbar mit der Fußball-Europameisterschaft 2008 oder dem World Economic Forum), Besuche von bedeutenden Personen (Staatspräsidenten etc.), Transittransporte oder Ähnliches. Auch in Zukunft kann bei derartigen Anlässen der Einsatz des Bundesheeres notwendig werden.

Nicht auszuschließen sind auch Szenarien, bei denen das Bundesheer die Polizei bei der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im großflächigen Streifen- und Überwachungsdienst in Form von gemischten Patrouillen unterstützen muss, wenn dies aufgrund lang andauernder, latenter sicherheitspolizeilicher Gefährdungslagen erforderlich wird. Bei einem mehrere Tage lang andauernden Stromausfall und dem damit verbundenen Kollaps zahlreicher Bereiche des täglichen Lebens könnte beispielsweise eine Unterstützung durch Soldaten bei der Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit im Inneren notwendig werden. Die Aufbietung von Angehörigen der Miliz kann erforderlich werden.

Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres

Kernaufgabe ist die Unterstützung der zivilen Behörden (generell nach Assistenzanforderung) durch Überwachung bzw. Bewachung zugewiesener Räume und Objekte, um deren unbefugte Nutzung oder Beeinträchtigung zu verhindern und so geordnete Lebensumstände für die Bevölkerung aufrechtzuerhalten.

Konkrete Aufgaben des ÖBH im Bereich Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren können sein:

- Schutz von Räumen und Objekten vor Angriffen,
- Unterstützung bei Großveranstaltungen und Großereignissen,
- Unterstützung des Streifen- und Überwachungsdienstes der Sicherheitsexekutive in Form von gemischten Patrouillen,
- Unterstützung bei sonstigen besonderen Herausforderungen (z. B. Zusammenbruch der Energieversorgung).

Kräfte des Österreichischen Bundesheeres

Die Führungsverantwortung liegt beim BM.I. Die Führung militärischer Kräfte erfolgt hauptsächlich auf operativer Ebene und unter Nutzung der Verbindungsorganisation zu den territorialen Behörden. Während die Land- und Luftstreitkräfte durch Schutz von Räumen und Objekten unterstützend wirken, klären die Spezialeinsatzkräfte – im Assistenzeinsatz unter der Verantwortung des BM.I – terroristische Kräfte auf.

Einsatz von Rekruten: JA,

- für niedrige Intensität ab der Mitte des 3. Monats für Aufgaben im Rahmen der Landstreitkräfte

Anforderungen an und Aufgaben für Rekruten

Im Bereich der Landstreitkräfte erfüllen Rekruten Aufgaben im Rahmen von Schutz- und Sicherungsaufträgen des ÖBH in Assistenz für zivile Behörden. Bei der Unterstützung der Exekutive im Bereich »Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren« können sich spezifische Anforderungen an und Aufgaben für die Rekruten ergeben.

Im Einzelnen geht es dabei vor allem um folgende Anforderungen und Fähigkeiten:

- allgemeine körperliche bzw. sportliche Fähigkeiten sowie Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Erste Hilfe, ABC-Abwehr und Staatsbürgerschaftskunde,
- eine militärische Grundausbildung, die für Einsätze im Bereich »Schutz und Hilfe« angemessen ist,
- spezifische Fähigkeiten im Bereich »Schutz und Hilfe« (Schwerpunkt Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren),
- soziale, kommunikative und interkulturelle Kompetenzen, um die notwendigen Maßnahmen gegenüber der Zivilbevölkerung erläutern zu können;
- Grundkenntnisse der maßgeblichen Rechtsgrundlagen, insbesondere im Hinblick auf die übertragene Befugnisse.

7.2.7. Bereich Cyber-Sicherheit

Sicherheitspolitische Herausforderungen und deren Bewertung

Cyber-Sicherheit ist eine neue sicherheitspolitische Herausforderung. Der Cyber-Raum und die Sicherheit der Menschen im Cyber-Raum sind einer Vielzahl von Risiken und Bedrohungen ausgesetzt, weil dieser Raum auch Tatraum ist. Die möglichen Probleme reichen von Fehlbedienungen bis zu massiven Angriffen staatlicher und nichtstaatlicher Akteure, die den Cyber-Raum als Feld für ihr Handeln nutzen und auch vor Landesgrenzen nicht halt machen; auch militärische Operationen können hinter solchen Angriffen stehen. Die Bandbreite der Risiken und Bedrohungen ist in der Cyber-Risikomatrix im Annex 1 der Österreichischen Strategie für Cyber-Sicherheit (ÖSCS) dargestellt. Cyber-Kriminalität, Identitätsmissbrauch, Cyber-Angriffe oder der Missbrauch des Internets für extremistische Zwecke stellen neue, besondere Herausforderungen für alle betroffenen Akteure dar. Sie erfordern ein breites Zusammenwirken staatlicher und nichtstaatlicher Stellen auf nationaler und internationaler Ebene.

Innerhalb der EU ist – wie auch in Österreich – vor allem die Funktionsfähigkeit der kritischen Infrastruktur gefährdet. Bevorzugte Ziele sind überregionale Einrichtungen von gesamtstaatlicher oder gesamteuropäischer Bedeutung, etwa im Bereich der Energiewirtschaft, der Wasserversorgung, der Kommunikation oder Objekte mit besonderem Symbolwert.

Die »Österreichische Strategie für Cyber Sicherheit« sieht die Schaffung einer gesamtstaatlichen Cyber-Koordinierungsstruktur auf der operativen Ebene vor. Das BM.I wird die Koordination bei den entsprechenden Arbeiten übernehmen. Es soll dabei vom BMLVS unterstützt werden, auf das die Federführung im Cyber-Defence-Fall übergehen würde. Durch die Einbindung weiterer Ressorts sowie operativer Strukturen aus Wirtschaft und Forschung soll künftig ein gesamtstaatliches »Lagebild Cyber-Sicherheit« ermöglicht werden. Ziel ist zudem die gemeinsame Beratung über zu treffende Maßnahmen auf der operativen Ebene.

In Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Einrichtungen und Betreibern kritischer Infrastrukturen sollen auch Krisenmanagement- und Kontinuitätspläne



Seit 2012 suchen das BMLVS, das BM.I, der Verein Cyber Security Austria und das Kuratorium Sicheres Österreich gemeinsam die besten Cyber-Security-Talente.

erstellt sowie regelmäßige Cyber-Übungen abgehalten werden.

Im Cyber-Bereich ist die eindeutige Identifizierung von Angreifern und das Erfassen ihrer Absichten und Zielsetzungen problematisch, was ein enges Zusammenspiel zwischen zivilen und militärischen Kräften notwendig macht. Die Beitragsleistung des ÖBH im Bereich Cyber-Sicherheit ist zu verbessern.²¹

Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres

Eigenständige Aufgaben des Bundesheeres sind der Schutz von militärischen Einrichtungen vor Cyber-Angriffen sowie die Verteidigung im Cyber-Defence-Fall. Weitere Aufgaben können sich über Ersuchen der zivilen Behörden im Assistenzeinsatz ergeben, wenn es um die Erkennung und Abwehr von Cyber-Angriffen und die generelle Unterstützung der zivilen Behörden auf der operativen Ebene geht.

Weiters leistet das ÖBH einen im Rahmen der Österreichischen Strategie für Cyber-Sicherheit defi-

nierten Beitrag zu den gesamtstaatlichen Anstrengungen zur Cyber-Sicherheit und – über Anforderung der zivilen Behörden – einen Beitrag zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren.

Das ÖBH wird auch dazu beitragen, ein breites »Netzwerk von zivilen Cyber-Experten« in der Wirtschaft heranzubilden, die über ein spezielles, bereits im Rahmen des Wehrdienstes bzw. als Zeit- oder Milizsoldaten erworbenes Know-how in den Bereichen Sicherheitspolitik und Cyber-Abwehr verfügen. Solche, während ihrer Verwendung im ÖBH weitergebildeten zivilen Cyber-Experten können im Rahmen der gesamtstaatlichen Kooperation wichtige Aufgaben zur Gewährleistung der Cyber-Sicherheit erfüllen. Der Grundwehrdienst kann zudem als Basis für die Schaffung einer »Cyber-Miliz« genutzt werden.

Konkrete Aufgaben des ÖBH im Bereich Cyber-Sicherheit können sein:²²

- Schutz militärischer Einrichtungen vor Cyber-Angriffen und Umsetzung der Maßnahmen zur IKT-Sicherheit und zur Informationssicherheit im Rahmen der gesetzlichen Zuständigkeiten,

²¹ Entwurf zur ÖSS, Empfehlungen zur Verteidigungspolitik (Punkt 14).

²² Vgl. Österreichische Strategie für Cyber-Sicherheit, S. 26.

- Beitragsleistung zur gesamtstaatlichen Cyber-Kooperation und Einsatz des milCERTs in dem von der ÖSCS vorgegebenen Rahmen,
- Computer Network Operations im Cyber-Defence-Fall,
- Unterstützung durch die physischen Fähigkeiten der Streitkräfte.

Kräfte des Österreichischen Bundesheeres

Die Hauptlast der Einsatzführung wird von einer noch zu generierenden Cyber-Truppe getragen. Der Schutz vor Cyber-Angriffen ist permanent sichergestellt und erfasst den gesamten Cyber-Raum. Die Aufbietung von Angehörigen der Miliz kann erforderlich werden

Einsatz von Rekruten: JA,

- für niedrige Intensität sofort nach erfolgter Verlässlichkeitsprüfung (bei vorhandener Qualifikation),
- für hohe Intensität sofort nach erfolgter Verlässlichkeitsprüfung (bei vorhandener Qualifikation).

Anforderungen an und Aufgaben für Rekruten

Geeignete Rekruten werden zum frühestmöglichen Zeitpunkt und auf der Basis einer abgeschlossenen erweiterten Verlässlichkeitsprüfung (die vor dem Einrücken abzuschließen ist, da sonst keine sinnvolle Verwendungsdauer möglich wäre) unter Nutzung ihrer vorhandenen Qualifikationen im Bereich der Cyber-Abwehr und der IKT-Sicherheit eingesetzt.

Im Falle von Cyber-Angriffen ist mit teilweise massiven Auswirkungen auf die öffentliche Sicherheit und Ordnung zu rechnen (z. B. Beeinträchtigung der Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit bei kritischen öffentlichen oder privaten Infrastrukturen und Dienstleistern). Daraus resultieren wiederum Aufgabenstellungen für das ÖBH in Assistenz zu den Sicherheitsbehörden. Daher werden Rekruten auch in diesem

Zusammenhang Aufgaben – ähnlich wie in den anderen Szenarien beschrieben – wahrzunehmen haben.

Im Einzelnen geht es dabei vor allem um folgende Anforderungen und Fähigkeiten:

- allgemeine körperliche bzw. sportliche Fähigkeiten sowie Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Erste Hilfe, ABC-Abwehr und Staatsbürgerschaftskunde,
- eine militärische Grundausbildung, die für Einsätze im Bereich Cyber-Sicherheit angemessen ist,
- umfassende spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich IKT,
- Grundkenntnisse der maßgeblichen Rechtsgrundlagen, insbesondere in Hinblick auf die übertragenen Aufgaben.

7.2.8. Szenariounabhängige Verwendung von Rekruten

Über die spezifischen Anforderungen konkreter Szenarien hinaus ergeben sich weitere Aufgaben für Rekruten, wobei in diesem Zusammenhang die Nutzung von bereits vorhandenem Spezialwissen der Wehrpflichtigen durch das ÖBH im Vordergrund steht. Dies betrifft v. a. jene Rekruten, welche aufgrund ihrer vor dem Grundwehrdienst erworbenen Kenntnisse als Spezialisten auf ihrem jeweiligen Gebiet einzustufen sind. Techniker, IT-Fachleute und andere Spezialisten sollen, nach kurz gefasster allgemeiner militärischer Ausbildung, zum frühestmöglichen Zeitpunkt einer Verwendung in ihrem Spezialgebiet während des Grundwehrdienstes zugeführt werden. Damit kann sowohl der vorhandenen Eignung und Neigung der Rekruten als auch dem Bedarf des ÖBH an ausgewählten Spezialisten bestmöglich entsprochen werden.



Auf das Bundesheer ist Verlass, 24 Stunden jeden Tag, zu jeder Jahreszeit!



Die Rekrutenbefragung zeigt den Wunsch nach mehr Schieß- und Gefechtsausbildung auf.

8. Sofortmaßnahmen zur Reform des Wehrdienstes

Um eine rasche Wirkung bei der Verbesserung von wesentlichen Aspekten des Wehrdienstes zu erzielen, wurden Maßnahmen erarbeitet, die nun zügig im Bundesheer umgesetzt werden.

8.1. Umgangsformen verbessern

Rekruten sind Soldaten, die sich in das hierarchische militärische System einordnen und entsprechend ausgebildet werden müssen. Sie bringen aber auch unterschiedliche zivile Fähigkeiten in das Bundesheer ein. Je nach Verwendungsbereich können sie bereits während des Grundwehrdienstes verschiedene Leistungen für die österreichische Sicherheit erbringen. Rekruten sind daher auch »Mitarbeiter«, die entsprechend behandelt und wertgeschätzt werden sollen.

Dazu wurden bzw. werden Anordnungen zur detaillierten Umsetzung getroffen. Wichtige Punkte sind dabei die verstärkte Kommunikation des mitarbeiterorientierten Zugangs auf allen Ebenen, das Anheben eines entsprechenden Problembewusstseins im ÖBH, die Evaluierung bzw. Ergänzung der bestehenden Regelungen, die Schaffung eines Anreizsystems sowie eine intensivierte Dienstaufsicht durch Kommandanten aller Ebenen. Der Beginn der Umsetzungen wurde mit Mai 2013 festgelegt.

Bei den Angehörigen des Bundesheeres soll das Problembewusstsein beispielsweise durch das Darstellen der negativen Auswirkungen der Verwendung unpassender Umgangsformen auf die Wahrnehmung des Bundesheeres durch Wehrpflichtige sowie auf ihre damit verbundene Einstellung zum Wehrdienst und damit auf die Leistungsfähigkeit des ÖBH gefördert werden.

Verstärkte Dienstaufsicht durch die Kommandanten aller Ebenen führt zu einer konsequenteren Anwendung der Vorschriften über den Umgang der Angehörigen des Bundesheeres miteinander und somit zu einer von hoher Wertschätzung geprägten Haltung gegenüber den Rekruten.

Bei Verstößen gegen die einschlägigen Vorschriften sind die entsprechenden disziplinarischen Maßnahmen konsequent einzuleiten bzw. durchzuführen.

Die für die Umsetzung der verbesserten Umgangsformen notwendigen grundsätzlichen Vorschriften sind weitgehend vorhanden. Der diesbezügliche Evaluierungsprozess wird bis Ende 2013 abgeschlossen. Die Umsetzung innerhalb des Bundesheeres erfolgt durch die Kommandanten.

8.2. Erste Reduzierung von Funktionssoldaten

Funktionssoldaten leisten wichtige Beiträge für die Aufrechterhaltung des Betriebes im Bundesheer, beispielsweise als Wachen, Köche, Kraftfahrer oder Mechaniker. Künftig sollen aber nur so viele Funktionssoldaten eingesetzt werden, wie man für die Aufrechterhaltung des Betriebes im Bundesheer tatsächlich braucht. Zudem sollen dafür möglichst jene Rekruten Verwendung finden, die bereits eine Lehre bzw. eine entsprechende Ausbildung in dem jeweiligen Bereich mitbringen. Funktionssoldaten sollen damit ein »Berufspraktikum« im Bundesheer ableisten und sich dabei auch für ihren Beruf weiter qualifizieren können.

Orientiert an dieser grundsätzlichen Zielsetzung wurde als »Sofortmaßnahme« eine erste Reduzierung von Funktionssoldaten beschlossen. Diese erfolgt grundsätzlich ohne Kompensationsmaßnahmen.

Wichtige Punkte sind dabei restriktive Zuweisungen von Rekruten für Verwendungen als Funktionssoldaten, die Zuweisung von uneingeschränkt tauglichen Rekruten zur Ausbildung bei der Truppe (im Rahmen der Kapazitäten) und die zielgerichtete Verwendung von eingeschränkt tauglichen Rekruten. Der Beginn der Umsetzung wurde mit Juli 2013 festgelegt.

Die Anzahl der Funktionssoldaten in der Grundorganisation des Bundesheeres wird in einem ersten Schritt im Bereich der Betreuungshelfer/Cafeteria und der Kraftfahrer durch die Änderung der Arbeitsabläufe und die Neufestlegung des Leistungsangebotes reduziert, ohne dass hierfür zusätzliche Ressourcen in anderen Bereichen aufzuwenden sind.

Die bereits durchgeführten Kontingentierungen für die einzelnen Einrückungstermine werden dahingehend angepasst und die betroffenen Wehrpflichtigen einer Ausbildung im militärischen Kernbereich zugeführt.

Das Serviceangebot der Soldatenheime für die Rekruten wird durch diese Maßnahme nicht eingeschränkt. Aufgrund der bereits durchgeführten Kontingentierungen und der teilweise bereits versandten Einrückungsbefehle für die Herbstkontingente 2013 wird die Masse der Reduzierungen ab 2014 wirksam werden.

8.3. Sportausbildung und Sport mit Heeresleistungssportlern

Neben der fundierten militärischen Ausbildung und der notwendigen Ausrüstung trägt auch der Sport dazu bei, dass Soldatinnen und Soldaten die körperlichen und psychischen Herausforderungen, die ihre Einsatzaufgaben mit sich bringen, erfolgreich bewältigen. Die Sportausbildung muss also zunächst der zielgerichteten Vorbereitung auf Einsätze dienen, die während des Grundwehrdienstes oder danach erfolgen können. Die Förderung der Gesundheit mithilfe des Sports während des Wehrdienstes ist dafür – wie auch für ein gesundes Leben nach dem Wehrdienst – eine wichtige Voraussetzung. Ziele sind die Verbesserung der körperlichen Leistungsfähigkeit sowie die Vermittlung fundierter Informationen zum Thema Ernährung.

Darüber hinaus sollen durch die Sportausbildung auch verstärkt der »Teamgeist«, das »Zusammen-

gehörigkeitsgefühl« und damit letztlich auch die Integration gefördert werden, egal welchen sozialen, kulturellen oder religiösen Hintergrund jemand hat. Dies erhöht die Bereitschaft und Fähigkeit zu gemeinsamen Leistungen für die Sicherheit Österreichs.

Wichtige Punkte sind dabei die Einbindung von Leistungssportlern/Heeresleistungssportlern in die Sportausbildung der Rekruten, gemeinsame Sportwettkämpfe, eine entsprechende militärärztliche/sportwissenschaftliche Beratung der Rekruten über die Zusammenhänge von Ernährung, Fitness und Gesundheit sowie Belohnungen für die Verbesserung der persönlichen Leistungsfähigkeit. Der Beginn der Umsetzung wurde mit Juli 2013 festgelegt.

Bereits bei der Stellung wird es künftig eine Bestandsaufnahme des körperlichen und gesundheitlichen Zustands der Wehrpflichtigen geben (»Leistungscheck«). Ein zweiter Check ist bei Antritt des Grundwehrdienstes vorgesehen und ein dritter, abschließender, kurz vor dem Abrüsten.

Unter den vorliegenden Rahmenbedingungen wird das sportliche, die körperliche Leistungsfähigkeit fördernde Angebot des Bundesheeres im Rahmen des Grundwehrdienstes so gestaltet, dass es sowohl den militärischen Anforderungen als auch den Bedürfnissen der Rekruten entspricht. Vorgesehen ist etwa ein »Sportnachmittag« pro Woche mit möglichst vielfältigen Angeboten, die auch einen militärischen Nutzen haben.

Durch die Einbindung von Heeresleistungssportlern und die vermehrte Anwendung des Wettkampfsprinzips in der Sportausbildung der Rekruten soll das Interesse der Rekruten an der Hebung der persönlichen körperlichen Leistungsfähigkeit gesteigert und die Motivation verbessert werden.

Alle geeigneten Rekruten werden auf den Erwerb des Österreichischen Sport- und Turnabzeichens (ÖSTA) vorbereitet. Darüber hinaus soll der Erwerb weiterer »sportlicher Zertifikate« ermöglicht werden (Schwimm-Leistungsabzeichen, Übungsleiter-Ausbildung, vertiefendes Nahkampf- und Selbstverteidigungstraining etc.). Diesbezügliche Umsetzungen werden nicht für alle Grundwehrdiener möglich sein. Sie können aber als Anreiz oder als Belohnung für besonders leistungswillige Rekruten eingesetzt werden – oder auch als Anreiz, sich länger als sechs Monate für das Bundesheer zu verpflichten.

Insgesamt soll damit ein breiter Mehrfachnutzen erzielt werden: für die Einsatzbereitschaft des Bundesheeres, für die persönliche Gesundheit und die Fitness der Rekruten und auch für die Gesundheitsvorsorge in Österreich.

Die Umsetzung der Maßnahmen ist abhängig von der Verfügbarkeit der erforderlichen Sportanlagen. Dabei sollen verstärkt Kooperationen mit örtlichen Vereinen, Gemeinden und Städten gesucht werden, um so mehr Vielfalt zu erzielen.

8.4. Betreuung der Soldaten verbessern

Auch durch eine verbesserte, zeitgemäße Betreuung der Soldaten kann deren Motivation, ihre Aufgaben bestmöglich zu erfüllen, gesteigert werden.

Wichtige Punkte sind dabei die Anordnung zur detaillierten Umsetzung, die Öffnung geeigneter Betreuungseinrichtungen für Rekruten, der WLAN-Ausbau in den Kasernen, die Abgeltung von Mehrdienstleistungen für Betreuungsaufgaben und der Zugang zu Einrichtungen des Heeressportvereins. Der Beginn der Umsetzungen wurde mit Juli 2013 festgelegt.

Weiters ist die Optimierung der vorhandenen Betreuungseinrichtungen in den Bereichen Angebot, Öffnungszeiten und Zusammenarbeitsmöglichkeiten Cafeteria – Soldatenheim geplant.

Durch die Verbesserungen der Betreuungsmöglichkeiten wird die Abdeckung der individuellen Bedürfnisse der Rekruten in und vor allem außerhalb der Dienstzeit auf ein zeitgemäßes Niveau gehoben.

Bei den am Standort bereits verfügbaren Sport-, Betreuungs- und Ausbildungseinrichtungen sollen regional abgestimmte, flexible Zugangsmöglichkeiten geschaffen werden.

Eine weitere Möglichkeit ist die (kostenlose) Ausgabe von Gegenständen mit militärischem Bezug (z. B. Taschenmesser, Taschenlampe, Pulsfrequenzmessgerät) an die Rekruten, zu deren persönlicher Verwendung auch nach dem Wehrdienst.



In Zukunft werden die Rekruten besser ihre Eignungen und Fähigkeiten in den Wehrdienst einbringen können.

9. Ausbildung und Dienstbetrieb für Rekruten

9.1. Problembeschreibung

Die Ausbildung und der Dienstbetrieb für Rekruten im Rahmen ihres Grundwehrdienstes entsprechen nicht mehr in vollem Umfang den geänderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen und den aktuellen gesellschaftlichen Erwartungen an die Durchführung des Grundwehrdienstes.

Den jungen Wehrpflichtigen wird aktuell nicht in ausreichendem Maß die Möglichkeit geboten, sich entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen in den Wehrdienst einzubringen. Die Möglichkeiten und Anforderungen des Grundwehrdienstes im Bundesheer sind derzeit nicht ausreichend auf die persönlichen Eignungen, Fähigkeiten und Wünsche der Wehrpflichtigen abgestimmt.

Junge wehrpflichtige Staatsbürger identifizieren sich oft nur in geringem Maße mit dem Bundesheer. Wissen und Verständnis bezüglich Sinn und Zweck der Wehrpflicht sowie des gesetzlichen Auftrages des Bundesheeres sind bei den stellungspflichtigen Staatsbürgern unzureichend. Dieser Mangel konnte bislang weder in dem Zeitraum zwischen der Stellung und dem Antritt des Grundwehrdienstes noch während des Grundwehrdienstes ausreichend behoben werden.

Da die Ausbildung nicht immer ausreichend zweck- und erlebnisorientiert gestaltet wird, fehlt zum Teil der Anreiz zum Dienst im Bundesheer. Auch aus diesem Grund besteht zu wenig Motivation für längere Verpflichtungen bzw. spätere Verwendungen in der Miliz. So kann in der Wahrnehmung von Rekruten – zumindest in bestimmten Bereichen – aus dem Grundwehrdienst kein ausreichender persönlicher Nutzen für ihr späteres Leben gezogen werden. Das bestätigen auch interne Umfragen.

Rekruten sind aufgrund der Eigenart ihres Dienstes als Auszubildende grundsätzlich immer in unteren Hierarchie-Ebenen eingesetzt, wodurch ihnen nur ein eingeschränkter Einblick in das Gesamtsystem Bundesheer zugänglich ist. In Verbindung mit dem für junge Staatsbürger ungewohnten militärischen Umgangston führt dies zu einem subjektiven Gefühl einer zu geringen Wertschätzung.

Der Zweck der Sportausbildung im Bundesheer ist, Soldaten körperlich so leistungsfähig zu machen, dass sie den Anforderungen des Dienstes im ÖBH und insbesondere den spezifischen Herausforderungen im Einsatz gewachsen sind. Derzeit nutzt das Bundesheer aber noch nicht in vollem Umfang sein vorhandenes Ausbildungspotenzial, um den einzelnen Wehrpflichtigen seinen individuellen körperlichen Voraussetzungen entsprechend im sportlichen Bereich optimal weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus schränkt die bestehende Sportinfrastruktur eine Optimierung in diesem Bereich in vielen Garnisonen des Bundesheeres ein.

Die bauliche Infrastruktur für die Unterbringung der Rekruten in den Kasernen des Bundesheeres, einschließlich der zugehörigen sanitären Einrichtungen, sowie die Qualität der Betreuungseinrichtungen entsprechen in Teilbereichen nicht mehr den zeitgemäßen Standards und damit auch nicht den Ansprüchen der Wehrpflichtigen.

Derzeit liegt der Anteil an weiblichen Soldaten im Bundesheer unter drei Prozent. Das Bundesheer verzeichnet damit gegenwärtig den geringsten Soldatinnenanteil aller europäischen Streitkräfte. Unter Berücksichtigung des Frauenanteils in den Streitkräften der europäischen Partner ist es ein mittel- bis langfristiges Ziel, den Anteil der Soldatinnen auf zehn Prozent zu heben.



Die Stellung ist für die meisten Wehrpflichtigen einer der wichtigsten Erstkontakte mit dem Bundesheer.

9.2. Maßnahmen

Verbesserte Information vor der Stellung

Zur Sicherstellung einer zielgerichteten Information über die Möglichkeiten im Rahmen des Wehrdienstes sollen Stellungspflichtige bereits vor der Stellung umfassend informiert werden.

Dazu sind folgende Maßnahmen zweckmäßig:

- Intensivierung der Tätigkeit von Informationsoffizieren an Schulen,
- Durchführung einer »Wanderausstellung Bundesheer« in Verbindung mit der Bereitstellung eines »Medienkoffers« für Schulen,
- inhaltliche Optimierung der Bundesheer-Website und Einführung von »Social Media« im Bundesheer,
- Informationsveranstaltungen für Stellungspflichtige vor der Stellung auf kommunaler/regionaler Ebene,
- Optimierung des bestehenden Informationsangebotes bei der Stellung und
- Erstellung von spezifischen Info-Foldern für Stellungspflichtige und für Grundwehrdiener, denen

diese Folder noch vor Antritt des Grundwehrdienstes ausgehändigt bzw. zugesandt werden.

Die Informationsveranstaltungen für Stellungspflichtige sollen intensiviert werden, ebenso die Betreuung der Schulen. Zu diesem Zweck ist auch die Anzahl der Informationsoffiziere zu erhöhen, ihre Qualität soll verbessert werden und ihre Tätigkeit ist auf eine rechtliche Basis zu stellen.

Die Bundesheer-Website wird um einen Informationsteil über Karrierechancen beim Dienst im Bundesheer erweitert.

Optimierung des Stellungsverfahrens

Der Wehrpflichtige wird künftig bei der Stellungsuntersuchung einem Talenteck unterzogen. Das daraus resultierende Eignungsprofil soll es ermöglichen, den Rekruten, aufbauend auf seine Fähigkeiten, Eignungen und Wünsche, zielgerichtet im Grundwehrdienst einzusetzen. Darüber hinaus erhält der Wehrpflichtige zu seinem persönlichen Nutzen Informationen über seinen Gesundheits- und Fitnesszustand.

Die Ergebnisse der Stellungsuntersuchung sollen nach Abstimmung mit den zivilen Behörden auch für den Erwerb des zivilen Führerscheins anrechenbar werden.

Die Untersuchungsergebnisse der Stellung werden formal neu gestaltet und dem Stellungspflichtigen in Form einer »Gesundheitsmappe« inklusive »Fitnessbroschüre« übergeben.

Eine automatisierte Körpervermessung im Rahmen der Stellungsuntersuchung wird die Bekleidungsangabe beim Einrücken zum Grundwehrdienst optimieren.

Für die Wehrpflichtigen wird eine ansprechende Bekleidung beschafft, die während der Stellungsuntersuchung getragen wird und anschließend in ihr Eigentum übergeht. Die Beschaffung der erforderlichen Bekleidungssets ist unter Berücksichtigung des Corporate Design sicherzustellen.

Damit soll beim Erstkontakt mit dem Bundesheer ein positiver Gesamteindruck beim Stellungspflichtigen entstehen und die Identifizierung mit dem Bundesheer gefördert werden.

Die Möglichkeit einer zivilen Anerkennung jener medizinischen Untersuchungen, die im Zuge der Stellung erfolgen, ist noch zu klären.

9.3. Informationsbereitstellung während des Stellungsverfahrens

Das Stellungsverfahren stellt in aller Regel den ersten intensiveren Kontakt des Staatsbürgers mit dem Bundesheer dar. Zielsetzung des Stellungsverfahrens ist

- die grundsätzliche Eignung des Wehrpflichtigen für den Wehrdienst festzustellen (»Talentecheck«) und
- auf der Basis der festgestellten Fähigkeiten, Eignungen und Wünsche des Wehrpflichtigen eine zielgerichtete Einberufung zum Grundwehrdienst zu ermöglichen.

Zur optimalen Erreichung dieser Vorgaben ist der Wehrpflichtige zielgerichtet über seine Möglichkeiten im Rahmen des Wehrdienstes zu informieren. Diese Information hat bereits vor der Stellung zu beginnen und erstreckt sich über den Zeitraum während des Stellungsverfahrens bis hin zum Zeitpunkt des Einrückens.

Besonderes Augenmerk wird auf die persönliche Beratung des Wehrpflichtigen während der Stellung und bis unmittelbar vor Antritt des Grundwehrdienstes gelegt.

Zur Umsetzung der Summe der vorgeschlagenen Maßnahmen sind erhebliche Mittel erforderlich.

Die Durchführung der Informationsveranstaltungen für Stellungspflichtige auf kommunaler/regionaler Ebene ist nach Möglichkeit im Zusammenwirken mit den bestehenden wehrpolitischen Vereinen umzusetzen.

9.4. Grundlegende Ausbildungsmodulare für alle Rekruten

Unabhängig davon, welche Auswahlmöglichkeiten für Rekruten letztlich zum Tragen kommen, sind zwei grundlegende Ausbildungsmodulare für alle Rekruten vorgesehen. Dabei hat bei allen Rekruten eine grundlegende Ausbildung zur militärischen Landesverteidigung im engeren Sinn – also für die Kernaufgabe des Bundesheeres – zu erfolgen:

1. Modul »Allgemeine Fähigkeiten«:

Dieses Modul umfasst insbesondere die körperliche/sportliche Ausbildung sowie die Vermittlung entsprechender Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Erste Hilfe, ABC-Abwehr, Staatsbürgerkunde und interkulturelle Kompetenz.

Die entsprechenden Ausbildungen beginnen bei Antritt des Grundwehrdienstes und erfolgen begleitend während der gesamten Dauer des Wehrdienstes.

2. Modul »Militärische Grundausbildung«:

Dieses Modul umfasst eine militärische Grundausbildung in jenem Umfang und in jener Qualität, wie sie für das jeweilige Ausbildungsschwergewicht »Schutz und Hilfe«, »Cyber-Sicherheit«, »Militärisches Berufspraktikum« und »Militärische Spezialisierung« angemessen sind.

9.5. Wahlmöglichkeiten für Rekruten

Ergänzend zu und aufbauend auf die grundlegenden Ausbildungsmodule für alle Rekruten sind vier Wahlmöglichkeiten vorgesehen.

Die nachfolgende Grafik stellt die grundsätzliche Systematik der Ausbildung dar.

Bereits bei der Stellung werden hinkünftig zivile Eignungen und Fähigkeiten erfasst und für die Einteilung der Rekruten in die konkrete militärische Funktion berücksichtigt.

Die Konkretisierung zum Talentecheck präzisiert die bei der Stellung begonnene Erfassung von Fähigkeiten und Eignungen weiter. Diese Konkretisierung erfolgt bei der Truppe, noch vor der endgültigen Einteilung des Rekruten in seine Funktion. Dadurch wird eine optimale Nutzung der bestehenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Eignungen des Rekruten unter größtmöglicher Berücksichtigung seiner Einteilungswünsche ermöglicht.

Inwieweit Rekruten in gewünschte Verwendungen eingeteilt werden können, wird durch deren persönliche Eignung sowie durch die Anzahl der jeweils verfügbaren Funktionen bestimmt. Dem Bedarf im Bundesheer entsprechend werden die Bestqualifizierten für die jeweiligen Verwendungen in die gewünschten Funktionen eingeteilt.

Bereits vor und auch während der Stellung sollen Wehrpflichtige daher künftig über die beiden grundlegenden Ausbildungsmodule (vgl. 9.4) sowie über die nachfolgend beschriebenen Wahlmöglichkeiten informiert werden, für die sie sich dann bestmöglich vorbereiten können:

Wahlmöglichkeit

»Schutz und Hilfe«:

Dieses Modul umfasst insbesondere die Ausbildungsbereiche Schutz kritischer Infrastrukturen und Objektschutz, Grenzüberwachung, Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren sowie Katastrophenhilfe.

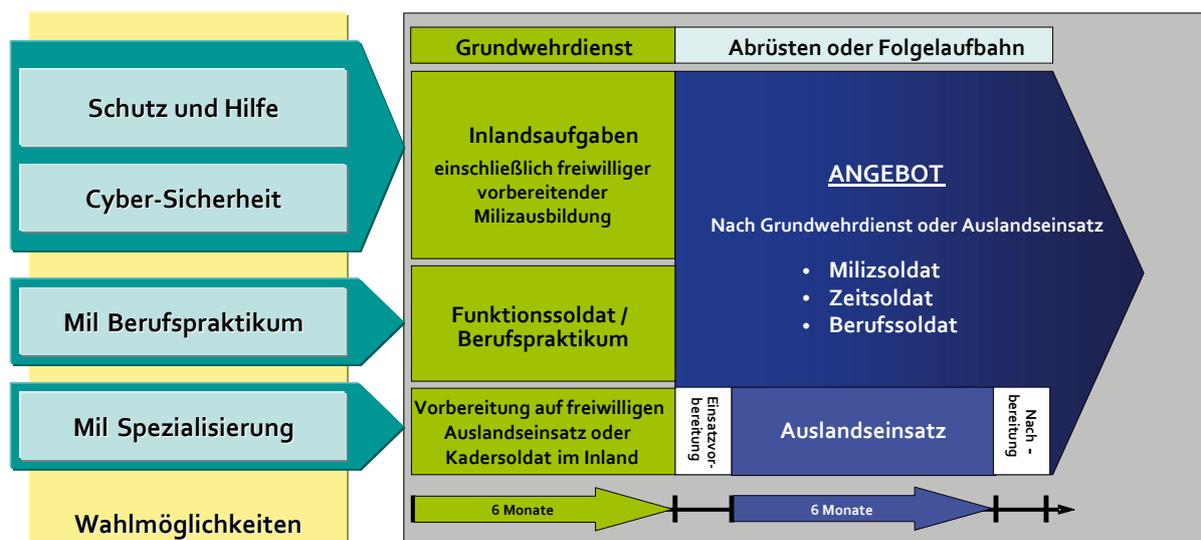
In den Bereichen Schutz kritischer Infrastrukturen und Objektschutz, Grenzüberwachung sowie Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren werden auch Ausbildungselemente für mögliche spätere Verwendungen bei der Polizei vermittelt.

Wahlmöglichkeit

»Cyber-Sicherheit«:

Dieses Modul umfasst Aufgaben in den Bereichen IT- und Netzwerksicherheit, sowohl zur Gewährleistung der Netzwerksicherheit im Bundesheer als auch für diesbezügliche Beitragsleistungen im gesamtstaatlichen Kontext. Dazu kommen Aufgaben im

Grundsätzliche Systematik der Ausbildung im Grundwehrdienst



Anm.: Die Ausbildung zur militärischen Landesverteidigung ist sowohl bei Inlandsaufgaben als auch bei der Vorbereitung auf einen freiwilligen Auslandseinsatz notwendig.

Bereich Cyber-Defence sowie mögliche Assistenzleistungen für zivile Behörden.

Alle Rekruten, die als »Cyber-Soldaten« Verwendung finden, sollen eine grundlegende Aus- bzw. Weiterbildung in diesen Bereichen erhalten. Darüber hinaus sind – je nach Erfordernissen und Fähigkeiten – weitere Spezialisierungen und Schwerpunktsetzungen vorzunehmen.

Wahlmöglichkeit

»Militärisches Berufspraktikum«:

Dieses Modul umfasst vor allem Verwendungen in Berufsfeldern wie Logistik, Instandhaltung, Facility Management, Sicherheit oder Gastronomie. Die Rekruten werden dabei möglichst so eingesetzt, dass jene Qualifikationen, welche sie bereits vor dem Wehrdienst erworben haben, während des Grundwehrdienstes genützt und weiterentwickelt werden können (z. B. Verwendung eines Schweißers als Schweißer). Dabei soll die Möglichkeit bestehen, einschlägige Vorbildungen durch den Erwerb weiterer Qualifikationen zu vertiefen.

Die Rekruten werden, je nach Bedarf und entsprechend ihren Interessen und Fähigkeiten, in den verschiedenen Verwendungsbereichen eingeteilt und dort aus- bzw. weitergebildet.

Wahlmöglichkeit

»Militärische Spezialisierung«:

Dieses Modul umfasst die Vorbereitung auf eine Verwendung als Kadersoldat im Inland und/oder auf einen freiwilligen Auslandseinsatz.

Die Rekruten werden – je nach Erfordernis und entsprechend ihren Interessen und Fähigkeiten – in den verschiedenen militärischen Bereichen speziell aus- und weitergebildet.

Alle angeführten Wahlmöglichkeiten bilden in ihrer Gesamtheit die Basis für Milizverwendungen. Rekruten sind – je nach erfolgter Wahl – schon während des Grundwehrdienstes über mögliche Verwendungen und Karriereoptionen in der Miliz, sowie über diesbezügliche Anreize zu informieren. Bei denjenigen, die sich für eine Milizlaufbahn entscheiden, hat die Ausbildung möglichst »milizorientiert« zu erfolgen.

9.6. Überarbeitung der Tauglichkeitskriterien

Das bestehende System ist so weiterzuentwickeln, dass möglichst viele Stellungspflichtige zum Wehrdienst einberufen werden.

Das derzeitige System der Tauglichkeitsfeststellung sowie der Leistungsdiagnostik bei der Stellungsuntersuchung soll besser an die Aufgaben und Anforderungen angepasst werden, mit denen die künftigen Wehrpflichtigen voraussichtlich konfrontiert sein werden, um für möglichst viele taugliche Rekruten eine zweckmäßige und attraktive Ausbildung sicherzustellen. Dazu werden die Beurteilungsrichtlinien zur Feststellung der Tauglichkeit für den Dienst als Soldat sowie für den Zivildienst überarbeitet.

Die Anforderungsprofile für bestimmte Funktionen im Grundwehrdienst sind zu überprüfen und allenfalls anzupassen. Ausgewählten Spezialisten wird durch ein flexibles System der Zugang zu speziellen Verwendungen im Rahmen des Wehrdienstes ermöglicht (z. B. im Bereich der Cyber-Sicherheit).

9.7. Verständnis der Rekruten für die Aufgaben des Bundesheeres fördern

Damit Stellungspflichtige und Grundwehrgenossen ein besseres Verständnis für den Wehrdienst und eine höhere emotionale Bindung an das Bundesheer entwickeln, werden verstärkt Informationen über den Sinn und Zweck der Wehrpflicht, über den gesetzlichen Auftrag des Bundesheeres sowie über seine konkreten Aufgaben anhand der jeweiligen Sicherheitslage vermittelt. Dabei soll auch das Verständnis für die Funktion des Bundesheeres in der Gesellschaft und für die Gesellschaft sowie für ihre eigene Rolle als Wehrpflichtige gefördert werden. Die Notwendigkeiten des militärischen Dienstbetriebes sind so besser zu erklären.

Dazu zweckmäßige Maßnahmen sind insbesondere:

- Die Verbesserung der Qualität der politischen Bildung während des Grundwehrdienstes, auch in den Bereichen Diversität, interkulturelle Kompetenz und Staatsbürgerschaftskunde,
- die Verbesserung der sicherheits- und wehrpolitischen Ausbildung und der internen Kommunikation bezüglich aktueller Entwicklungen und

- Ereignisse mit Bezug zu Bundesheer und Wehrdienst,
- das Kennenlernen von unterschiedlichen Truppen und Waffengattungen während des Grundwehrdienstes und
 - die Anpassung der externen Information und die Optimierung des Informationsoffizierswesens.

Die Umsetzung erfolgt in enger Abstimmung mit dem im BMLVS in Aufstellung begriffenen »Zentrum für menschenorientierte Führung und wehrpolitische Bildung«.

Eine Überprüfung der bestehenden Regelungen des Dienstbetriebes und eine nachfolgende Deregulierung erscheinen dabei zweckmäßig. In Verbindung mit einem verbesserten Wissensmanagement sind beim Berufspersonal und bei den Rekruten auch die Kenntnisse und das Verständnis für die den Dienstbetrieb regelnden Bestimmungen zu verbessern.

9.8. Einrichtung einer Informationsplattform für Soldatenvertreter

In Ergänzung der bestehenden Regelungen wird durch erweiterte Schulungen und eine neue elektronische Informationsplattform der Informationsstand der Soldatenvertreter verbessert und auf ein einheitliches Niveau gehoben. Damit soll eine Verbesserung und Vereinheitlichung des Informationsstandes aller Soldatenvertreter erreicht werden, womit auch einem Wunsch der in die Reformarbeit eingebundenen Soldatenvertreter Rechnung getragen wird.

Auch diese Maßnahme erfolgt in ihrer Umsetzung in Abstimmung mit dem in Aufstellung begriffenen »Zentrum für menschenorientierte Führung und wehrpolitische Bildung«.

9.9. Verbesserung der Umgangsformen

Der Umgang des militärischen und zivilen Berufspersonals des Bundesheeres mit Rekruten und anderen Soldaten wird konsequent und durchgehend verbessert.

- Dazu zweckmäßige Maßnahmen sind insbesondere:
- Die Behandlung und Wertschätzung der Rekruten als »Mitarbeiter«,

- die verstärkte Förderung des Verständnisses der Rekruten für die Aufgaben des Bundesheeres und für ihre eigene Rolle,
- die konsequente Beachtung vorhandener einschlägiger Vorschriften und Erlässe sowie eine diesbezüglich verstärkte Dienstaufsicht durch die Kommandanten aller Ebenen,
- die Evaluierung, Vereinfachung und – soweit zweckmäßig – Anpassung bestehender Regelungen,
- die verstärkte Sensibilisierung des Berufspersonals hinsichtlich der Bedeutung eines korrekten Umgangs miteinander für eine verbesserte Akzeptanz des Wehrdienstes durch die Rekruten.

Dazu werden die bereits eingeleiteten Sofortmaßnahmen konsequent weitergeführt und weiterentwickelt.

Als mittel- und langfristige Maßnahme wird die Ausbildung des Bereiches »Menschenführung« bei der Offiziers- und Unteroffiziersausbildung intensiviert.

Die Errichtung einer »Feedback-Kultur« durch zusätzliche Maßnahmen, etwa durch die Befragungen von Rekruten, ist begleitend einzurichten.

Konsequenzen bei Fehlverhalten des Berufspersonals sind unbedingt erforderlich. Das Einwirken aller Vorgesetzten bei Verstößen ist eine Dienstpflicht.

Die Grundlagen für diese Maßnahme werden im »Zentrum für menschenorientierte Führung und wehrpolitische Bildung« erarbeitet werden.

9.10. Individuelles Ausbildungsangebot für Rekruten

Durch die Einführung der vier Wahlmöglichkeiten »Schutz und Hilfe«, »Cyber-Sicherheit«, »Militärisches Berufspraktikum« und »Militärische Spezialisierung« entsteht die Möglichkeit, den Rekruten ein deutlich individuelleres Ausbildungsangebot zu offerieren. Im Rahmen dieser vier Wahlmöglichkeiten sowie der beiden grundlegenden Ausbildungsmodulen für alle Rekruten (»Allgemeine Fähigkeiten« und »Militärische Grundausbildung«) sind jeweils Pflichtmodule und Wahlpflichtmodule vorzusehen.

Pflichtmodule müssen – je nach Einteilung – jedenfalls absolviert werden. Dazu kommt die Möglichkeit, aus unterschiedlichen Wahlpflichtmodulen zu wählen.

Wehrpflichtige erhalten damit die Möglichkeit, entsprechend ihrer Qualifikation und Interessen aus mehreren Ausbildungsangeboten zu wählen.

Dabei werden auch der Einrückungstermin und der Einrückungsort sowie der Waffengattungswunsch nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Bis zum Beginn des Grundwehrdienstes kann noch eine Änderung der Einteilung erfolgen.

Mit diesem Ausbildungsmodell werden die Erfordernisse der militärischen Ausbildung mit aktuellen gesellschaftlichen und bildungspolitischen Bedürfnissen harmonisiert. Damit wird auch ein frühzeitiges und intensivierte Teambuilding unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsentwicklung ermöglicht.

9.11. Bereitstellung neuer Ausbildungsmittel und Simulatoren

Die Qualität der Ausbildung von Rekruten soll durch den vermehrten Einsatz von Simulationssystemen angehoben und damit gleichzeitig die Zielerreichung optimiert werden.

Dadurch lassen sich die Effizienz der Ausbildungsdurchführung und die Motivation – sowohl bei den Rekruten als auch bei den Ausbildern – verbessern.

Insbesondere sollen folgende Simulationssysteme zur Umsetzung dieser Maßnahme zur Verfügung gestellt werden:

- Schießtechniktrainer/Schießanalysegeräte,
- Schießsimulatoren für Infanteriewaffen und
- Fahrsimulatoren.

Die Ausbildung an Fahrsimulatoren bringt den Rekruten auch einen nachhaltigen Nutzen für die Zeit nach dem Grundwehrdienst. Damit wird auch ein Beitrag zur Erhöhung der Verkehrssicherheit in Österreich geleistet.

9.12. Nutzung von ziviler Ausbildungsinfrastruktur und Simulatoren

Eine Nutzung verfügbarer Simulationssysteme von Blaulichtorganisationen, wie etwa jener des Roten Kreuzes oder der Freiwilligen Feuerwehren (z. B. Notarztwagensimulator, Überschlagsimulator) zur besseren Ausbildung von Rekruten wird angestrebt.

Erforderliche Richtlinien oder rechtliche Voraussetzungen für die Verrechnung von Kosten für die

gegenseitige Nutzung von Ausbildungsinfrastruktur sind jeweils im Detail zu prüfen.

Die Nutzung verfügbarer Einrichtungen – z. B. der Polizei, des Roten Kreuzes bzw. der Feuerwehr – durch Anmietung hat im direkten Einvernehmen zwischen Bedarfsträger und Bedarfsdecker zu erfolgen.

9.13. Betreuung von Rekruten in der Freizeit

Durch die Einführung eines Angebotes zur Sprachausbildung sowie für Sportaktivitäten werden die Rekruten auch in ihrer Freizeit zielgruppenorientiert betreut.

Mehrkosten sind durch den Einsatz von Berufspersonal außerhalb der Dienstzeit bzw. durch die Anmietung von Sportstätten zu erwarten.

Für die Nutzung von Einrichtungen und Gerät des Bundesheeres durch Rekruten zur Freizeitgestaltung ist die erforderliche rechtliche Grundlage umgehend zu schaffen. Weitere Aktivitäten werden – abhängig von der Nachfrage und unter Berücksichtigung der gegebenen Möglichkeiten – entwickelt.

9.14. Ausstellung von Ausbildungs- und Verwendungszeugnissen

Die im Rahmen des Wehrdienstes absolvierten Ausbildungen sowie die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sollen dokumentiert und in Zeugnissen und Zertifikaten bestätigt werden. Dabei werden insbesondere auch »Qualifikationsnachweise« angestrebt, die nach dem Wehrdienst im zivilen Berufsleben anerkannt und verwendet werden können.

Die Bestätigung aller absolvierten Ausbildungen sowie der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten während des Wehrdienstes erfolgt in Form der sogenannten »Kompetenzbilanz«.

Für die Einführung, Akzeptanz und Umsetzung dieses kompetenzorientierten Systems der Aus- und Weiterbildung ist auch eine externe Bewusstseinsbildung im zivilen Bereich nötig.

Art und Inhalt der Kompetenzbilanz sowie der einzelnen Qualifikationsnachweise, Zeugnisse und Zertifikate sind mit den relevanten zivilen Behörden und Interessensvertretungen abzustimmen.



Ansprechende Sanitärräume gehören zu den zeitgemäßen Standards in der Unterbringung.

9.15. Infrastruktur für Rekruten

Derzeit sind nicht alle Rekruten in adäquaten Unterkünften untergebracht. Wo die Standards nicht angemessen sind, werden sie sukzessive angehoben. Das betrifft insbesondere den baulichen Zustand der Unterkünfte für Rekruten. Zudem sind Sanierungs- und Neubaumaßnahmen im Zusammenhang mit Sport- und Betreuungseinrichtungen geplant, um die Ausbildung und das Umfeld für Rekruten weiter zu verbessern.

Durch die zumindest punktuelle Errichtung technischer Überwachungs- und Sicherungseinrichtungen werden die Voraussetzungen für eine Verringerung des Bedarfes an Rekruten für den Dienst als Charge vom Tag geschaffen werden.

Die Realisierung der baulichen Maßnahmen erfolgt über einen zehnjährigen Zeitraum.

Dazu zweckmäßige Maßnahmen sind insbesondere:

- die Weiterführung der Sanierungs- und Neubaumaßnahmen bei den Unterkünften für Rekruten zur zielgerichteten Verbesserung ihrer Unterbringung,
- die Weiterführung der Sanierungs- und Neubaumaßnahmen von Sporthallen, Fitnessräumen und Außenanlagen,

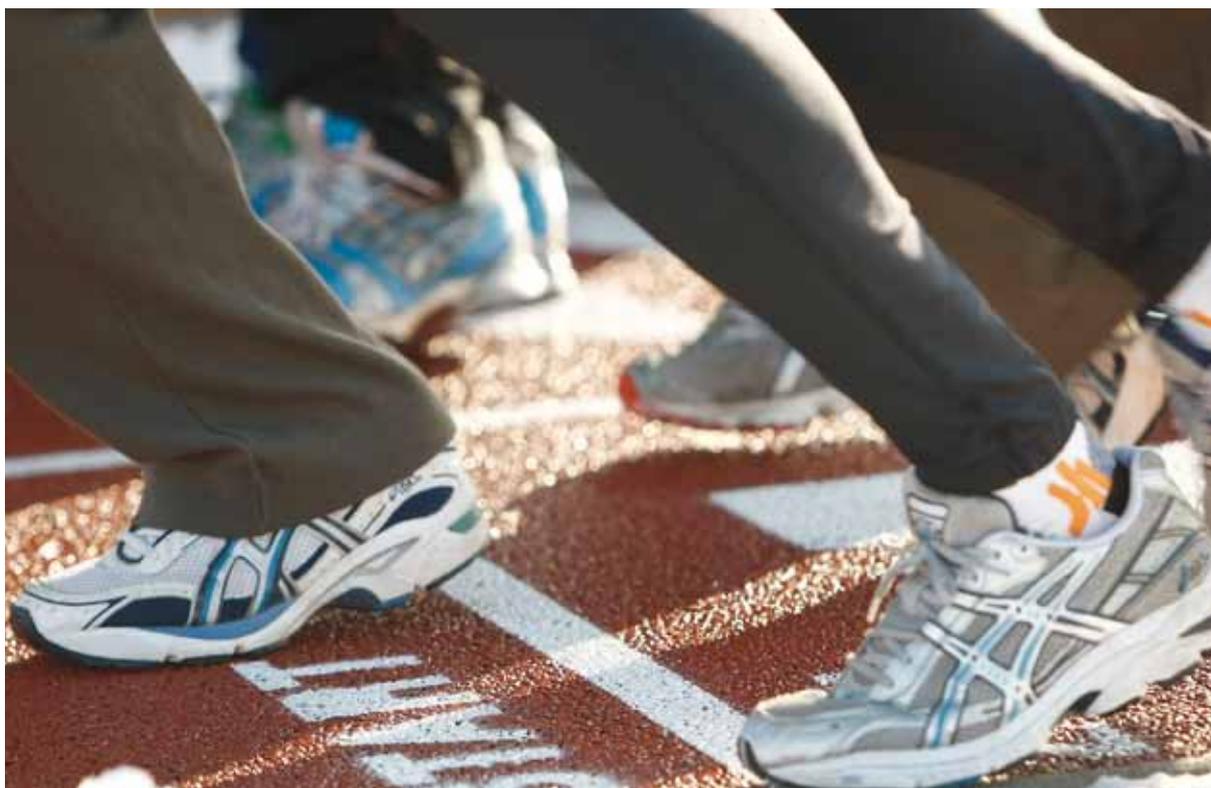
- die Weiterführung der baulichen Sanierung von Betreuungseinrichtungen,
- die Prüfung möglicher Kooperationen zur Nutzung von zivilen Ausbildungs-, Trainings- und Sportanlagen sowie
- die langfristige Zusammenlegung der Betreuungseinrichtungen mit den Verpflegungseinrichtungen.

Art und Umfang von gleichzeitig durchführbaren baulichen Verbesserungsmaßnahmen sind in hohem Maß von der Verfügbarkeit der budgetären Mittel abhängig.

9.16. Sportausbildung

Die Körper- und Sportausbildung im Bundesheer hat den Zweck, Soldaten körperlich so leistungsfähig zu machen, dass sie den Anforderungen des Dienstes im ÖBH und insbesondere den spezifischen Anforderungen im Einsatz gewachsen sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für die volle Einsatzbereitschaft der Rekruten auch ein besonderes Maß an körperlicher Leistungsfähigkeit notwendig ist.

Ein damit zusammenhängendes Ziel ist die Förderung der Gesundheit der Rekruten. Dabei geht es um



Sport beim Heer wird als nachhaltiger Beitrag zur Gesundheitsförderung forciert.

die Verbesserung und Erhaltung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit sowie um eine diesbezüglich förderliche Ernährung.

In Zukunft ist in diesem Zusammenhang auch der volksgesundheitliche Aspekt bei der Sportausbildung der Rekruten gezielter zu berücksichtigen.

Durch die verbesserte Sportausbildung sollen auch der »Teamgeist«, das »Zusammengehörigkeitsgefühl« und damit letztlich auch die Integration gefördert werden. Das erhöht die Bereitschaft und Fähigkeit zu gemeinsamen Leistungen für die Sicherheit Österreichs.

Das leistungs- und gesundheitsfördernde sportliche Angebot im Rahmen des Wehrdienstes wird daher so gestaltet, dass es sowohl den militärischen Anforderungen als auch den Bedürfnissen der Rekruten und der Gesellschaft entspricht.

Dazu zweckmäßige Maßnahmen sind insbesondere:

- eine leistungsmedizinische Untersuchung der Rekruten, etwa in Form von körperlichen »Leistungschecks« bei der Stellung, bei Antritt sowie bei Beendigung des Wehrdienstes,
- die Steigerung der Motivation zum Sport durch vermehrte Durchführung von Wettkämpfen,

- das Angebot, sportliche Zertifikate zu erwerben (beispielsweise das Österreichische Sport- und Turnabzeichen – ÖSTA),
- die Einführung eines militärischen Sportabzeichens,
- ein erweitertes Wahlsport-Angebot (Einführung von Sportnachmittagen),
- die Forcierung der Aus- und Fortbildung von Sportausbildern,
- die Einbindung von Heeresleistungssportlern in die Sportausbildung der Rekruten,
- die Verbesserung der bestehenden militärischen Sport-Infrastruktur,
- die Verbesserung der Verfügbarkeit einer zeitgemäßen Sport-Infrastruktur, auch durch Nutzung von (zivilen) Kooperationen, soweit dies möglich ist,
- eine militärärztliche bzw. sportwissenschaftliche Beratung der Rekruten zu den Themen Ernährung, Fitness und Gesundheit, möglichst begleitend während des gesamten Wehrdienstes, und
- die Beteiligung an öffentlichen Kampagnen zur Gesundheitsförderung.

Dazu werden die bereits eingeleiteten Sofortmaßnahmen konsequent weitergeführt und weiterentwickelt.

Die Motivation zur Verbesserung und Erhaltung der körperlichen Leistungsfähigkeit ist auch durch die Erweiterung des bisherigen Angebots um neue Sportarten mit militärischem Bezug zu unterstützen. Das Sportangebot soll möglichst vielfältig sein und auch kleinere Sport- und Leistungsgruppen zulassen.

Dabei ist das Bewusstsein um die Sinnhaftigkeit sportlicher Betätigung stets durch alle Vorgesetzten zu fördern.

Die Anleitung zum Sport erfolgt grundsätzlich im Dienst, jedoch soll die Ausübung auch nach Dienst ermöglicht werden. Das erfordert in Summe eine größere Anzahl an qualifizierten Sportausbildern bei der Truppe.

9.17. Rahmenbedingungen für Soldatinnen

Frauen haben seit mehr als 15 Jahren die Möglichkeit, als Soldatin Dienst beim Bundesheer zu versehen. Derzeit stehen 277 Soldatinnen in einem Dienstverhältnis als Berufsmilitärperson, weitere 84 Soldatinnen befinden sich im Ausbildungsdienst. In den letzten Jahren hat sich die Anzahl der Soldatinnen nur geringfügig erhöht, derzeit liegt ihr Anteil unter drei Prozent.

Ziel ist es, den Anteil von Soldatinnen im Bundesheer auf zehn Prozent zu steigern. Dazu werden die Jobangebote, die Rahmenbedingungen sowie die zielgruppenorientierten Personalgewinnungs- und Rekrutierungsmaßnahmen verbessert.

Dazu zweckmäßige Maßnahmen sind insbesondere:

- verbesserte Jobangebote für Frauen,
- damit einhergehende zielgruppenorientierte Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen, auch durch Informationsoffiziere,
- der Einsatz von gezielten Personalentwicklungsmaßnahmen, wie Mentoring für Soldatinnen,
- die Anpassung der körperlichen Leistungslimits,
- die Ausbildung der Soldatinnen anhand eines klar definierten Laufbahnbildes,
- die Anpassung der Ausbildung für alleinerziehende Soldatinnen und Soldaten an eine entsprechend familienverträgliche Form und
- die Berücksichtigung des Bedarfes an Soldatinnen in der Personalführung.



Mittelfristig soll der Frauenanteil im Bundesheer auf zehn Prozent wachsen.

Durch flankierende Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird der Beruf »Soldatin« entsprechend attraktiver gestaltet.

Um die Wirksamkeit von Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen zu verbessern, ist eine ressortübergreifende Kooperation zur Abstimmung zweckmäßiger Maßnahmen erforderlich. Dabei geht es um das optimale Ansprechen der verschiedenen Dialoggruppen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Möglichkeiten der an den Schulen tätigen Informationsoffiziere des Bundesheeres bezüglich einer zielgruppenorientierten Information von Frauen zu verbessern. Dabei ist verstärkt auch über die Karrieremöglichkeiten im Bundesheer zu informieren.

Durch sukzessives Heranführen der Soldatinnen an die Ausbildungsziele soll zukünftig die Ausfallsrate im Rahmen der Ausbildung verringert werden.

Derzeit ist die Berufsmöglichkeit »Soldatin« in der Öffentlichkeit zu wenig bekannt. Das Bundesheer ist daher gefordert, auch die breite Öffentlichkeit über die Karrierechancen von Frauen im ÖBH zu informieren.

9.18. Flexibilisierung der Dienstzeit

Die Nutzung der für die Ausbildung der Rekruten verfügbaren Ausbildungszeit durch die Kommandanten soll zukünftig flexibler möglich sein. Die Ausbildung wird mit Schwergewicht von Montag bis Freitag durchgeführt, wobei zeitintensive, über die tägliche Normdienstzeit hinausgehende Ausbildungsvorhaben vor allem zur Wochenmitte hin angesetzt werden. An den Wochenenden ist Dienst im Rahmen der Ausbildung grundsätzlich nur in Ausnahmefällen vorgesehen.

Im Sinne eines »Zeitkontos« für die Rekruten wird als Ausgleich für die Absolvierung von Ausbildungsabschnitten mit hoher zeitlicher Belastung in anderen Abschnitten des Grundwehrdienstes die zeitliche Belastung entsprechend verringert werden. Durch diese Maßnahme wird sowohl den Forderungen nach einer intensiven und interessanten Ausbildung als auch nach einer für die Rekruten mittel- und langfristig planbaren Freizeitgestaltung Rechnung getragen.

9.19. Zusammenarbeit mit Blaulichtorganisationen

Ziel ist es, die bereits bestehende gute Zusammenarbeit zwischen dem Bundesheer und den Blaulichtorganisationen weiter zu optimieren und das Verständnis für die jeweiligen Aufgaben und Verfahren zu verbessern. Dazu sind die Voraussetzungen für eine intensivere Zusammenarbeit im Bereich der Ausbildung zu schaffen. Geplant sind dabei auch gemeinsame Übungen während des Wehrdienstes, um eine optimale Zusammenarbeit im Einsatzfall sicherzustellen. Grundlage dafür sind etwa gemeinsame Einsatzszenarien. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen gemeinsamer Übungskalender.

Dem Ausbildungsstand entsprechend werden Rekruten so rasch wie möglich für reale Einsätze herangezogen. Das bewirkt eine weitere Verbesserung der Ausbildungsqualität der Rekruten und ermöglicht punktuelle Unterstützungen von Blaulichtorganisationen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

In gemeinsamen Übereinkommen des Bundesheeres mit Blaulichtorganisationen werden die Ziele, Inhalte und Rahmenbedingungen für eine vertiefte Zusammenarbeit festgelegt.

Durch die Einrichtung einer gemeinsamen (Ausbil-

dungs-)Datenbank mit allen nutzbaren Möglichkeiten, Einrichtungen, Ausbildungen sowie Lehr- und Lernunterlagen soll die Vertiefung der Ausbildungskooperation mit zivilen Ausbildungsstätten unterstützt werden. Angestrebt wird ein »Pooling & Sharing«, also eine möglichst effiziente Verwendung der vorhandenen Ressourcen in unterschiedlichsten Bereichen. Das betrifft etwa die Nutzung von Simulatoren, Übungsplätzen und sonstigen Einrichtungen.

Derzeit bereits bestehende Ausbildungskooperationen mit Blaulichtorganisationen (z. B. bei der Ausbildung von Rettungssanitätern in den Rettungsorganisationen) sollen vertieft und möglichst auf neue Bereiche ausgeweitet werden. In bestimmten Bereichen werden von militärischer wie ziviler Seite gleichermaßen akzeptierte Ausbildungen angestrebt (z. B. für schweren Atemschutz, gefährliche Stoffe, Maschinisten, Personenretter). Diese Ausbildungen sollen mit Abschlüssen bzw. Zertifikaten beendet werden, die auch zivil anerkannt werden.

Im Zuge des Stellungsverfahrens sind neben der Eignung bzw. den Wünschen der Rekruten auch die Bedürfnisse der Blaulichtorganisationen möglichst zu berücksichtigen. Unter Beachtung der militärischen Notwendigkeiten soll der Wehrdienst so gestaltet werden, dass größtmögliche Synergien für ein ziviles Engagement in Blaulichtorganisationen erzeugt werden. Das betrifft insbesondere Rekruten mit dem Ausbildungsschwerpunkt »Schutz und Hilfe«.

Dafür sind die Abklärung der rechtlichen Möglichkeiten und eine Standardisierung des Informationsaustausches über Kontingentierung, Einberufung, Ausbildung und gemeinsame Übungen oder Einsätze erforderlich.

Die Abgeltung von angebotenen bzw. genutzten Ausbildungseinrichtungen (Finanzierung, Ausgleich an »Personentagen«) ist gesondert zu beurteilen.

Rekruten, die bereits beim Einrücken über Qualifikationen aus einer Einsatzorganisation verfügen, sollen während des Präsenzdienstes nach Möglichkeit dementsprechend gefördert werden. Ziel ist die Nutzung, Erhaltung und Weiterentwicklung entsprechender Qualifikationen. Dies kann beispielsweise durch entsprechende Verwendungen oder Dienstzuteilungen zu Ausbildungsgängen bzw. zum Erhalt von Qualifikationen erfolgen.

Gemeinsame Übungen auf den verschiedenen Ebenen der Gebietskörperschaften (Bund, Land, Gemeinde) sind zur Vertiefung bestehender Kooperationen im Bereich der Ausbildung gezielt durchzuführen.



Ein Ziel der Reform ist es, mehr Grundwehrdiener von der Grundorganisation in die Einsatzorganisation umzuschichten.

10. Systemerhaltung NEU

10.1. Problembeschreibung

Zur Sicherstellung der allgemeinen Betriebs- und Sicherheitserfordernisse des Bundesheeres werden neben militärischem und zivilem Berufspersonal auch Grundwehrdiener als Funktionssoldaten eingesetzt. Somit werden Rekruten zu solchen Aufgaben sowohl in der Einsatzorganisation als auch in der Grundorganisation (die Organisation zur Bereitstellung und zum Betrieb der Streitkräfte) herangezogen. Wehrpflichtige haben somit die Möglichkeit, ihre zivilen Kenntnisse und Fähigkeiten während des Wehrdienstes in das Bundesheer einzubringen.

Sowohl in der Grund- als auch in der Einsatzorganisation erfüllen diese Funktionssoldaten wichtige Aufgaben (beispielsweise als Wachen, Kraftfahrer, Köche oder Mechaniker), um die Voraussetzungen für die Ausbildung und den Einsatz der Streitkräfte zu schaffen.

Der andere Teil der einberufenen Wehrpflichtigen absolviert in den Verbänden der Einsatzorganisation eine Ausbildung zum spezialisierten Einsatzsoldaten in den verschiedenen Waffengattungen.

Von den rund 24 000 jährlich einberufenen Wehrpflichtigen wird derzeit jedoch ein zu hoher Anteil als Funktionssoldaten verwendet. Damit erhält eine zu große Zahl an Rekruten nach der allgemeinen Basisausbildung keine vertiefende Ausbildung im militärischen Kernbereich. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe:

- Die Funktionsfähigkeit des Bundesheeres hängt von der Verfügbarkeit von Funktionssoldaten ab (unter anderem werden in den Küchen und bei der Kasernenwartung Rekruten als Ersatz für personelle Fehlstellen zur Aufrechterhaltung des Betriebes eingesetzt).

- Zudem kommt die Art des Dienstes als Funktionssoldat in vielen Fällen den Bedürfnissen der Wehrpflichtigen nach geregelten Dienstzeiten oder einer Verwendung nahe ihrem Wohnort durchaus entgegen.
- Darüber hinaus kann das Bundesheer eingeschränkt taugliche Rekruten, welche nicht im militärischen Kernbereich verwendet werden können, einer physisch weniger fordernden Aufgabe als Funktionssoldat zuführen.

Unbeschadet der derzeitigen Notwendigkeit der Einteilung von Wehrpflichtigen zum Dienst als Funktionssoldat können betroffene Wehrpflichtige in vielen dieser Fälle den Sinn des Wehrdienstes nicht erkennen. Darüber hinaus ist der subjektive Erlebniswert bei einer Verwendung als Funktionssoldat gering. Außerdem erhalten Funktionssoldaten meist zu wenig Einblick in die vielfältigen Aufgaben des Bundesheeres.

10.2. Reduktion von Funktions-soldaten

Der Einsatz eines gewissen Anteils von Rekruten als Funktionssoldaten ist unverzichtbar, weil diese durch ihre Tätigkeiten einen wesentlichen Beitrag zur Herstellung und Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte leisten. Jedoch werden verschiedene dieser Aufgaben zu prüfen sein.

Ein vollständiger Ersatz, etwa durch den Einsatz von Berufspersonal oder durch technische Maßnahmen, ist im Hinblick auf die zu erwartenden Kosten nicht machbar. Darüber hinaus ist die Einsatzorganisation derzeit personell nicht in der Lage, alle derzeit als Funktionssoldaten verwendeten Rekruten einer Ausbildung im militärischen Kernbereich zuzuführen.

Künftig sollen nur noch so viele Rekruten als Funktionssoldaten verwendet werden, wie für die Aufrechterhaltung des Betriebes des Bundesheeres tatsächlich notwendig sind. Primär sollen dafür jene Wehrpflichtigen herangezogen werden, die bereits über eine Ausbildung im jeweiligen Bereich verfügen. Funktionssoldaten sollen dadurch ein »Berufspraktikum« im Bundesheer ableisten und sich dabei auch für ihren Beruf weiter qualifizieren können.

Die Reduktion von Funktionssoldaten im Bundesheer ist mit Schwergewicht dort zu betreiben, wo Rekruten nach ihrer Basisausbildung nicht in einem Organisationselement der Truppe verwendet werden. Darüber hinaus wird eine Reduzierung von Funktionssoldaten auch in jenen Bereichen der Einsatzorganisation angestrebt, wo keine negativen Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft des Bundesheeres zu erwarten sind.

Der Umfang der möglichen Verringerung von Funktionssoldaten und die damit verbundene gleichzeitige Zuweisung zur Ausbildung in militärischen Kernbereichen bei der Truppe hängen von der bestmöglichen Umsetzung des generellen Zugangs und auch von den verfügbaren Ressourcen ab. Zumindest wird aber das derzeitige Verhältnis von Funktionssoldaten zu Soldaten mit einer Verwendung im militärischen Kernbereich umgekehrt.

10.3. Servicefachkräfte in den Cafeterien

Mit der vorgegebenen Gesamtzahl an Betreuungshelfern werden bestmögliche individuelle Lösungen für den Betrieb der Cafeterien erarbeitet. Die jährlichen Kontingente der dafür notwendigen Wehrpflichtigen werden dahingehend angepasst.

In den Soldatenheimen wird zwar das bestehende Serviceangebot für Rekruten aufrechterhalten, insgesamt wird es jedoch beim Service in den Cafeterien zu Einschränkungen kommen.

Durch eine Zusammenlegung von Soldatenheimen und Cafeterien zu größeren Betreuungseinrichtungen für alle Soldaten kann dieser Effekt gemindert werden. Dafür sind in vielen Garnisonen aber bauliche Maßnahmen erforderlich.

10.4. Kraftfahrer in der Grundorganisation

Die Anzahl der als Kraftfahrer in der Grundorganisation eingesetzten Rekruten wird um zumindest zehn Prozent reduziert.

Der Einsatz von Rekruten als Kraftfahrer ist jedoch weiterhin unumgänglich. Sie werden künftig jedoch nur noch für die Durchführung von Personal- und Gerätetransporten im Rahmen der Ausbildungsunterstützung, der Versorgung, des Einsatzes und zur Unterstützung von Kommandanten sowie im Bereich der Materialerhaltung eingesetzt.

Die Reduktion der Kraftfahrer ist primär durch eine Straffung des Fahrbetriebes, aber auch durch das zentrale Bereithalten von Kraftfahrern sowie durch den vermehrten Einsatz von Kaderpersonal als Kraftfahrer auszugleichen. Mit einem Anstieg der Kosten im Bereich Mehrdienstleistungen ist zu rechnen.

10.5. Bewachung der zu sichernden Liegenschaften des Bundesheeres

Durch eine gefährdungsangepasste Neubewertung der Sicherheitserfordernisse soll dort, wo dies möglich ist, der Bedarf an militärischen Wachen und der dazu einzusetzenden Rekruten verringert werden.

Diese Maßnahme wird durch den Einsatz von technischen Sicherheitssystemen ergänzt sowie – nach Möglichkeit – durch die Einteilung von vorhandenem Überstand-Personal zum Wachdienst. Mit der zumindest punktuellen Errichtung technischer Absicherungsmaßnahmen als Ersatz für das Wachpersonal entsteht eine spezifische Möglichkeit zur Reduktion von Funktionssoldaten.

Die Aufgabe weiterer militärischer Liegenschaften kann eine zusätzliche Reduktion des Bedarfes an Funktionssoldaten für den Wachdienst ermöglichen.

10.6. Verwendung von Rekruten auf Berufspersonal-Arbeitsplätzen

Mangels verfügbarer Arbeitskräfte werden derzeit Rekruten auch auf Arbeitsplätzen von Berufspersonal eingesetzt (z. B. in den Großküchen).

Eine Reduktion der Funktionssoldaten in diesen Bereichen wäre durch folgende Maßnahmen möglich:

- Reduzierung der Anzahl der Berufspersonalarbeitsplätze durch Aufgabenkritik,
- Einsatz von Leiharbeitskräften,
- verstärkte Besetzung dieser Arbeitsplätze mit Berufspersonal.

10.7. Ämter, Schulen und Kommanden

Im Bereich der Ämter, Schulen und Kommanden wird eine Reduktion der derzeit eingesetzten Rekruten um rund 30 Prozent angestrebt. Die damit verbundenen Leistungseinschränkungen bei den betroffenen Dienststellen sind verkraftbar und daher in Kauf zu nehmen.

10.8. Stellungsstraßen

In den Stellungsstraßen sollen derzeit eingesetzte Rekruten weitgehend durch Berufspersonal (Überstand-Personal) ersetzt werden.

Dabei ist ein individueller Einsatz von Überstand-Personal bei allen Stellungsstraßen anzustreben. Eine Ausweitung dieser Maßnahme sollte durch frei werdendes Personal im Rahmen der Neuorganisation des Sanitätsbereiches des Bundesheeres ermöglicht werden.

10.9. Mehrfachbesetzung von Funktionsarbeitsplätzen mit eingeschränkt tauglichen Rekruten

Rekruten, deren eingeschränkte Tauglichkeit sich erst im Zuge der Einstellungsuntersuchung herausstellt, also nach Antritt des Wehrdienstes, können in der Regel keiner weiteren Ausbildung im militärischen Kernbereich zugeführt werden. Solche Soldaten werden daher zurzeit – über den eigentlichen Bedarf hinaus – als Funktionssoldaten eingesetzt. Das führt in der Praxis teilweise zu einer mehrfachen Besetzung von Funktionsarbeitsplätzen.

Künftig soll in der Grundorganisation nur noch ein Teil der Funktionssoldaten planmäßig kontingentiert werden. Jene Rekruten, welche nach der Einstellungsuntersuchung eine eingeschränkte Tauglichkeit aufweisen, werden (auch nach Maßgabe ihrer Eignung) umgehend zur Grundorganisation versetzt, um vorhandene Fehlstellen aufzufüllen.

Zur Umsetzung dieser Maßnahme könnte die Einrichtung einer »Personalbörse« zweckmäßig sein, die über die Grenzen der einzelnen Bundesländer hinweg den Einsatz solcher Rekruten koordiniert.

Durch entsprechende Maßnahmen könnte das Problem von Doppelbesetzungen weitgehend gelöst werden. Allerdings könnte dies zur Folge haben, dass dadurch Einteilungswünsche von Rekruten (Einrückungstermin, Funktion und Garnison) teilweise weniger gut berücksichtigt werden können als bisher.

10.10. Reduzierung von Funktionssoldaten durch Schließung von Liegenschaften

Durch die Einstellung der militärischen Nutzung jener Liegenschaften, die bereits gemäß den Ergebnissen der Bundesheer-Reformkommission 2010 definiert sind, sowie allenfalls zusätzlicher militärischer Liegenschaften, kann eine weitere Reduktion des Bedarfes an Funktionssoldaten erreicht werden.

10.11. Anpassung der Systematik der Einberufung von Wehrpflichtigen

Derzeit besteht nur in einem eingeschränkten Umfang die Möglichkeit, das regionale Aufkommen von Wehrpflichtigen bezüglich des Einrückungstermins zu berücksichtigen.

Das aktuelle System der Kontingentierung von Wehrpflichtigen erfordert eine Vielzahl an Fremdkontingenten²³ außerhalb der Vollkontingente bei der Truppe. Dadurch ist ein Austausch von Rekruten, bei denen erst nach der Einstellungsuntersuchung eine Einschränkung ihrer Tauglichkeit und damit auch eine Einschränkung ihrer Verwendung im militärischen

23 »Fremdkontingente« bedeutet die Ausbildung von Rekruten bei einem Verband mit nachfolgender Verwendung bei einer anderen Dienststelle.

Kernbereich festgestellt wird, nicht möglich. Darüber hinaus resultiert aus diesem System ein erhöhter Bedarf an Funktionssoldaten.

Als Folge der Reduktion der Anzahl an Funktionssoldaten und der Zuweisung der solcherart frei werdenden Rekruten zur Ausbildung im militärischen Kernbereich bei der Truppe ist eine Adaptierung des derzeitigen Systems der Einberufung nötig.

Durch flexiblere Einrückungstermine sollen die Möglichkeiten zur Ableistung des Grundwehrdienstes im eigenen Bundesland verbessert werden.

Mit einer Synchronisierung der Einrückungstermine (Fremdkontingente und Vollkontingente) soll die Anzahl an Funktionssoldaten weiter reduziert werden. Dadurch kann gewährleistet werden, dass auch die Vollkontingente bei den Einsatzverbänden mit großteils voll tauglichen Rekruten befüllt werden.

Bei der Umsetzung dieser Maßnahmen sind regionale Einschränkungen bezüglich der militärischen Infrastruktur (Verfügbarkeit von geeigneten Unterkünften) und der Ausbildungskapazitäten der Verbände (Verfügbarkeit von Kaderpersonal für die Ausbildung) zu berücksichtigen.



Künftig sollen nur noch so viele Rekruten als Funktionssoldaten verwendet werden, wie für die Aufrechterhaltung des Betriebes des Bundesheeres tatsächlich notwendig sind.



*Die Milizsoldaten bringen zivile Kompetenzen ein
und sind ein wesentlicher Faktor bei Auslandseinsätzen.*

11. Die Rolle der Miliz

11.1. Problembeschreibung

Gemäß Art. 79 B-VG ist das Bundesheer nach den Grundsätzen eines Milizsystems einzurichten. Die Einsatzorganisation hat dabei überwiegend Truppen zu umfassen, die zu Übungszwecken oder zum Zwecke eines Einsatzes zusammentreten.²⁴ Daran hat sich die Reform des Wehrdienstes insbesondere zu orientieren.

Zurzeit verfügt das Bundesheer über rund 25 000 Milizsoldaten, also beorderte Wehrpflichtige des Milizstandes. Davon sind etwa 11 000 Soldaten in der »Strukturierten Miliz« organisiert, im Wesentlichen in den zehn Milizbataillonen in den Bundesländern. Dazu kommen rund 14 000 Soldaten im »Milizanteil« aktiver Verbände, Kommanden und sonstiger Dienststellen sowie ca. 200 »Experten« verschiedener Fachrichtungen.

Das aus Grundwehrdienern, Berufs- und Zeitsoldaten, Milizsoldaten sowie Zivilbediensteten bestehende Mischsystem des Bundesheeres hat sich seit seinem Bestehen im Rahmen der Aufgabenerfüllung im In- und Ausland vielfach bewährt.

Auch wenn in den vergangenen Jahren einzelne Schritte zur Attraktivierung des Dienstes in der Miliz gesetzt wurden, so besteht insgesamt erheblicher Optimierungsbedarf.

So gibt es etwa kein ausreichendes Verständnis für Rolle und Auftrag der Miliz, teilweise keine optimale Abstimmung zwischen präsenten Verbänden und Milizverbänden oder einen Mangel an Milizunteroffizieren und Fachpersonal, etwa im Sanitätsbereich.

Der Mangel an qualifiziertem Personal ist auch auf eine unzureichende Information über die Miliz und auf zu wenige Werbemaßnahmen für die Miliz zurückzuführen.

Im Jahr 2006 wurde der Grundwehrdienst um zwei auf sechs Monate verkürzt. Als Folge dieser Maßnahme entfiel die bis zu diesem Zeitpunkt bestehende Möglichkeit, Rekruten nach dem Ende des sechsten Monats für weitere 60 Tage zu Truppenübungen und damit zum Dienst in der Miliz zu verpflichten. Milizsoldaten können aber jederzeit zu einem Einsatzpräsenzdienst oder zu außerordentlichen Übungen herangezogen werden. Für die Mannschaftsebene können derzeit zwölf Prozent jedes Einberufungsjahrganges zu Milizübungen in der Dauer von 30 Tagen verpflichtet werden (§ 21 Abs. 3 WG 2001 i.d.g.F.). Davon wurde in den letzten Jahren jedoch nicht Gebrauch gemacht. Mit Inkrafttreten des Wehrrechtsänderungsgesetzes 2005 besteht eine Übungsverpflichtung nach Abgabe einer Freiwilligenmeldung bzw. nach dem Ausscheiden aus einem Dienstverhältnis als Soldat bzw. nach Ableistung des Ausbildungsdienstes (§ 61 Abs. 3 WG 2001 i.d.g.F.).

Befragungen von Grundwehrdienern zeigen deutlich, dass diese unzureichend über Möglichkeiten, Chancen und Karrierewege in der Miliz informiert sind. Die aktuelle Zahl an freiwilligen Verpflichtungen zum Dienst in der Miliz spiegelt diese Tatsache in Teilen wider.

Die Einbettung von Soldaten in ihre heimatliche »soziale Primärgruppe« ist auch für die freiwillige Meldung zum Dienst in der Miliz von großer Bedeutung. Derzeit wird diesem Umstand bei der Einberufung nicht in ausreichendem Maß Rechnung getragen. Das trägt zur derzeit geringen Zahl an Freiwilligenmeldungen für Verwendungen in der Miliz bei.

Eine Gleichstellung der Frau in Bezug auf den Dienst in der Miliz ist verfassungsrechtlich nicht vorgesehen. Frauen sind zum Ausbildungsdienst zwar

²⁴ Vgl. WG 2001 §1 (Abs. 1).

heranziehbar, zu Miliztätigkeiten aber nur berechtigt.²⁵ Auch im Einsatz erfolgt die Einberufung ausschließlich auf Basis »Freiwilliger Waffenübungen«. Als Folge davon kann das vorhandene Potenzial an Frauen, die am Dienst in der Miliz interessiert sind, nicht voll ausgeschöpft werden.

Die Entscheidung zum freiwilligen Dienst in der Miliz ist für Wehrpflichtige auch von ihrer beruflichen Situation abhängig. In Bezug auf die zeitliche Abkömmlichkeit gibt es dabei teilweise Unterschiede zwischen den Interessen des jeweiligen Arbeitgebers und jenen von Milizsoldaten. Während aus Sicht mancher Arbeitgeber zusätzliche Abwesenheiten ihres Personals für Milizübungen als Belastung betrachtet werden, sehen sich Milizsoldaten teilweise gegenüber anderen Arbeitnehmern im beruflichen Fortkommen benachteiligt. Darüber hinaus werden durch betroffene Milizsoldaten und potenzielle Miliz-Anwärter die Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie der zunehmende wirtschaftliche Druck am Arbeitsplatz als besondere Herausforderungen gesehen.²⁶

Die zunehmende Verletzlichkeit unserer Gesellschaft könnte diesbezüglich aber einen Einstellungswandel in manchen Arbeitgeberbereichen bewirken. Die 2012 identifizierten (rund 400) für das Leben in Österreich strategisch besonders bedeutenden Unternehmen müssen etwa auch in besonderem Maß am Schutz ihrer kritischen Infrastrukturen interessiert sein. Dazu kommt ein steigendes Interesse in allen Bereichen der Wirtschaft an der Gewährleistung von Cyber-Sicherheit. Milizsoldaten, die bei Übungen Aufgaben in solchen Bereichen oder beispielsweise auch im Katastrophenschutz oder bei der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren übernehmen, werden damit auch im Interesse der Wirtschaft tätig.

11.2. Verbesserte Umsetzung des Milizsystems

Aufgrund der verfassungsmäßigen Vorgabe ist das Bundesheer als Milizheer einzurichten und entsprechend einzusetzen. Dazu bestmöglich beizutragen, ist auch eine zentrale Aufgabenstellung für alle Berufssoldaten.

Die strukturierte Miliz und die Milizanteile bei den präsenten Verbänden sind dementsprechend weiterzuentwickeln und zu optimieren.

Dazu sind insbesondere folgende grundsätzliche Maßnahmen zu setzen:

- die Formulierung eines klaren Grundauftrages für die Miliz, insbesondere für die Bereiche »Schutz und Hilfe«, Cyber-Sicherheit, Auslandsengagement und Verteidigung,
- die klare Zuordnung von Verantwortungen für die Milizverbände, etwa für die Katastrophenhilfe oder den Schutz kritischer Infrastrukturen,
- damit zusammenhängend auch die Förderung regionaler Bindungen und einer verbesserten Identifikation von Milizsoldaten mit ihrer jeweiligen Aufgabenstellung (»militärische Heimat«),
- regelmäßige Milizübungen, auch gemeinsam mit »Blaulichtorganisationen«,
- bestmögliche Koordination zwischen den präsenten Verbänden und Milizverbänden,
- die Prüfung der Einführung eines »Unteroffizier-Anwärter-Jahres« zur bestmöglichen Motivation und Qualifikation von Freiwilligen für die Milizunteroffiziersausbildung,
- die bestmögliche Nutzung von Einjährig-Freiwilligen als Milizoffiziersnachwuchs,
- die gezielte Heranziehung der Miliz für Einsätze in Österreich,
- die Förderung von freiwilligen Auslandseinsätzen von Milizsoldaten,
- die Stärkung der strukturierten Miliz,
- die möglichst frühzeitige (schon vor der Stellung) Information über Milizverwendungen, Milizkarrieren und Milizübungen sowie breite, dialoggruppengerechte Werbemaßnahmen für die Miliz,
- die möglichst frühzeitige Motivation für Milizverwendungen, Milizkarrieren und Milizübungen

²⁵ § 39 WG 2001 i.d.g.F.

²⁶ Vgl. derStandard.at vom 15. 3. 2013: Zukunftsaussichten der Jugend schlechter als bei Elterngeneration (IMAS-Umfrage).

durch die Schaffung und Umsetzung eines umfassenden Anreizsystems,

- die möglichst frühzeitige (schon während des Grundwehrdienstes) Vorbereitung von jenen Rekruten, die sich für Milizverwendungen melden, auf Milizaufgaben im Inland und Ausland
- sowie auch die Berücksichtigung von Fragen der Heeresorganisation.

Zusätzlich werden nachstehend angeführte Maßnahmen gesetzt.

11.3. Die Rolle der Miliz in der Wahrnehmung der Rekruten

Art, Umfang und Qualität der Information für Wehrpflichtige über den Dienst als Milizsoldat sind zu verbessern sowie vor und während der Stellung zeitgemäß zu präsentieren.

Die Wehrpflichtigen sollen vor dem Beginn ihres Grundwehrdienstes umfassend über Rolle und Aufgaben der Miliz sowie über die Karrieremöglichkeiten als freiwilliger Milizsoldat informiert werden.

Den Rekruten werden die Möglichkeiten und Karrierechancen in der Miliz durch gemeinsame Ausbildung und Übungen mit Milizsoldaten während ihres Grundwehrdienstes näher gebracht.

11.4. Einrichtung von Servicestellen für die Miliz

In den Bundesländern sollen »Servicestellen« als zentrale Anlaufstellen für Interessierte und für Milizsoldaten mit konkreten Anliegen eingerichtet werden.

Diese sollen »kundenfreundliche« und »serviceorientierte« Informationen für Milizsoldaten und für potenzielle Interessenten für den Dienst in der Miliz bereitstellen, zu einer verbesserten Personalgewinnung beitragen und im Sinne der »militärischen Heimat« für Milizsoldaten wirken.

Voraussetzung für die Wirksamkeit dieser Maßnahme ist eine entsprechende personelle Ausstattung der Milizbetreuung.

Unterstützend ist die Installierung einer »Optimierungsbox« für die Milizsoldaten (Briefkasten/Internet, externes Vorschlagswesen) vorgesehen.

11.5. Bessere Rahmenbedingungen für die Miliztätigkeit von Frauen

Für Frauen werden die Möglichkeiten zur Leistung des Dienstes in der Miliz verbessert. Sie sollen nach absolviertem Ausbildungsdienst die Möglichkeit zu einer rechtlich verbindlichen Freiwilligenmeldung erhalten, auf deren Grundlage die Verpflichtung zu Einsätzen und Übungen besteht. Dafür sind entsprechende gesetzliche Voraussetzungen zu schaffen.

Es kommt zu keinen Mehrkosten, da die gleichen Kosten wie bei den männlichen Wehrpflichtigen anfallen.

Zudem sollen die Möglichkeiten der Zuordnung von Frauen zu einer Einheit oder Dienststelle der Einsatzorganisation (analog den Bestimmungen die männlichen Wehrpflichtigen betreffend) und der freiwilligen Meldung zu Milizübungen geschaffen werden.

Der Unterschied zu den männlichen Wehrpflichtigen bleibt dahingehend bestehen, als die »ex-lege-Verpflichtung« gemäß § 61 Abs. 3 Wehrgesetz 2001 i.d.g.F. für Frauen nicht existiert.

11.6. Einbettung des Milizsystems in Wirtschaft und Gesellschaft

Das zivile Arbeitsumfeld des am Dienst in der Miliz interessierten Wehrpflichtigen soll von den Vorteilen der Miliztätigkeit überzeugt werden.

Dazu zweckmäßige Maßnahmen sind:

- Verstärkung der Kommunikation zwischen Bundesheer, Wirtschaft und Gesellschaft bis auf die Ebene der Bezirksverwaltungsbehörden,
- verbesserte Information über die Aufgaben des Bundesheeres und der Miliz im Interesse von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft,
- gegenseitige Anrechnung ziviler und militärischer Ausbildungen,
- Schaffung von Anreizen für Unternehmen, die Milizsoldaten beschäftigen bzw. für Wehrdienstleistungen abstellen und
- Schaffung von Anreizen für Arbeitnehmer, die es für den Einzelnen vorteilhaft machen, in der Miliz aktiv zu sein.

Regelmäßige und systematische Kontakte zwischen Vertretern des Bundesheeres und den relevanten

Vertretern aus Wirtschaft und Gesellschaft bis auf die Ebene der Bezirksverwaltungsbehörden sind eine wesentliche Voraussetzung zum Herstellen eines gemeinsamen Verständnisses für die jeweiligen Bedürfnisse und Abhängigkeiten.

11.7. Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Übungen optimieren

Die Rahmenbedingungen und Angebote für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Milizsoldaten werden verbessert.

Dazu zweckmäßige Maßnahmen sind:

- Schaffung eines flexiblen Ausbildungsangebotes (E-Learning, Fernunterrichte, Wochenendseminare etc.),
- Verbesserung der Kenntnisse im Bereich Verwaltungs- u. Bearbeitungssysteme sowie
- vermehrte Verwendung in der Präsenzorganisation (z. B. Ausbildung in den Einsatzverfahren und Gefechtstechniken des »Kampfes im urbanen Gelände«),
- schwerpunktmäßige Förderung des Milizkadets und der Weiterbildungs-/Qualifikationsmöglichkeiten für Milizsoldaten,
- Sicherstellung einer Übungssystematik, die dem Milizverband regelmäßige Übungen mit Volltruppe ermöglicht.

Die Ausbildung für die Miliz ist so zu organisieren, dass sie von den Milizsoldaten im Einklang mit deren zivilen Verpflichtungen absolviert werden kann.

Eine Aktualisierung der Curricula für die Milizausbildung ist erforderlich.

11.8. Betreuung der Miliz durch die Präsenzorganisation

Die Betreuung der im Milizstand befindlichen Soldaten durch die Präsenzorganisation wird in allen Verwendungsbereichen (weiterführende Ausbildung, Übungen, Verwendung im Ausland etc.) verbessert.

Dazu zweckmäßige Maßnahmen sind:

- Ausbau von hauptamtlichen Miliz-/Mobilmachungselementen auf allen Führungsebenen mit der Verantwortung für personelle und materielle Vorkehrungen (Mob-/Milizfachpersonal),
- die regelmäßige Information von Milizsoldaten über Aktivitäten ihres Verbandes sowie die Einladung zu und Einbindung bei der Gestaltung von für die Miliz relevanten Terminen,
- verstärkte Abbildung von Milizfachpersonal in der Präsenzorganisation,
- Schaffung einer breiteren Basis für die Personalgewinnung der Miliz unter vermehrter Einbindung der vorhandenen Führungsstrukturen bis auf Einheitsebene und
- Aufnahme des Themenbereiches »Miliz und Mobilmachung« in die Curricula von Lehrgängen und Ausbildungskursen des Bundesheeres.

Die Abbildung der Milizbetreuung ist auf allen Führungsebenen des Bundesheeres analog ihrer Verantwortung und ihres Umfangs adäquat umzusetzen. Der Rolle des Milizbeauftragten – als zentrale Ansprechperson im Bundesheer – für alle Belange der Miliz kommt dabei eine wesentliche Bedeutung zu.



*Hinkünftig wird eine Übungssystematik angestrebt,
die dem Milizverband regelmäßige Übungen mit Volltruppe ermöglicht.*



Das Bundesheer ist traditionell ein Ort der Integration von jungen Menschen unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft.

12. Wehrpflicht und Integration

12.1. Problembeschreibung

Durch die für alle jungen Männer geltende Wehrpflicht werden auch der soziale Zusammenhalt und die Integration in Österreich gefördert. Der Wehrdienst wirkt sich daher positiv für den sozialen Frieden in unserem Land aus. Er bedeutet auch gleichsam eine »Anerkennung« der Staatsbürgerschaft von Menschen mit Migrationshintergrund. Die Wehr»pflicht« wird damit zum »Recht«, sich im wichtigen und sensiblen Sicherheitsbereich vollberechtigt einbringen zu können. Die damit verbundene Leistung für das Land ermöglicht auch eine stärkere Identifikation mit dem Land.

Rekruten wirken während ihres Grundwehrdienstes teilweise zum ersten Mal mit Menschen anderer sozialer, regionaler, kultureller bzw. religiöser Herkunft in einer Arbeitssituation zusammen. Während des Dienstes beim Bundesheer sind junge Menschen mit unterschiedlicher Prägung für sechs Monate gefordert, allenfalls vorhandene Vorbehalte zu überwinden, und sie haben die Chance, individuelle Stärken anderer wahrzunehmen.

Das integrative Zusammenwirken und das Zusammenleben werden dabei aber aufgrund der starken Prägung des Österreichischen Bundesheeres durch die sogenannte »Mehrheitsgesellschaft« erschwert. Die nicht ausreichende interkulturelle Ausbildung von Führungskräften im Bundesheer sowie mangelnder Raum für strukturierten interkulturellen Dialog, in welchem auftretende Differenzen unterstützend analysiert und bearbeitet werden können, sind dabei besonders zu berücksichtigen.

Dazu kommt, dass das Thema Integration bisher zu wenig Beachtung in seiner Bedeutung für die Einsatzbereitschaft des Bundesheeres findet. Interkulturelle Kompetenz bedeutet nämlich auch bessere Leistungs- und Führungsfähigkeit in einem interkulturellen Umfeld, welches heute in Österreich selbst sowie bei Auslandseinsätzen des Bundesheeres gegeben ist.

Bisher wurde zu wenig berücksichtigt, dass Vielfalt und Diversität einen großen Mehrwert bedeuten, wenn sie auf der Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses von Grund- und Freiheitsrechten zur Wirkung kommen. Das Bundesheer verfügt auch deshalb über zu wenig Kaderpersonal mit Migrationshintergrund.

12.2. Ziele und Maßnahmen

Der Förderung der Diversität und des integrativen Zusammenlebens und Zusammenwirkens, von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund soll künftig im Rahmen des Wehrdienstes besondere Beachtung geschenkt werden.

Dabei sollen insbesondere folgende Hauptziele verfolgt und Maßnahmen gesetzt werden:

1. Förderung der Zusammengehörigkeit und des Bekenntnisses zu Österreich, insbesondere durch
 - die Vermittlung von demokratiepolitischen und historischen Grundlagen Österreichs,
 - die Vermittlung von »rechtskulturellen Werten«, wie sie in der »Rot-Weiß-Rot-Fibel« beschrieben werden;²⁷

²⁷ In Bearbeitung befindet sich auch ein österreichischer Entwurf für eine »EU-Wertefibel«, die dann ebenfalls zu berücksichtigen wäre.

2. Stärkung der Einsatzbereitschaft des Bundesheeres, insbesondere durch

- die Förderung und Bewusstmachung gemeinsamer Leistungen für das Land,
- die Forcierung der Teamausbildung,
- die Förderung sprachlicher Fähigkeiten (insbesondere Deutsch), welche für eine optimale Aufgabenwahrnehmung erforderlich sind,
- die verstärkte Entwicklung interkultureller Fähigkeiten, unter Berücksichtigung diesbezüglicher Beispiele bei der Polizeiausbildung,
- die bewusste Nutzbarmachung von Diversität für Einsätze des Bundesheeres;

3. Verbesserung der Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere durch

- die Nutzung und Weiterentwicklung besonderer Fähigkeiten, etwa im IKT-Bereich,
- die Minimierung wehrdienstrelevanter Defizite, vor allem im sprachlichen Bereich,
- die Förderung von spezifischen Qualifikationen und Abschlüssen und damit die Beitragsleistung zur besseren Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt durch Weiterbildung/Qualifizierung beim Bundesheer,
- die Förderung von Kadersoldaten mit Migrationshintergrund.

Vorbehalte – sowohl von Kadersoldaten gegenüber Rekruten als auch von Rekruten untereinander nach Beginn des Grundwehrdienstes – sollen rasch abgebaut und das Leistungsvermögen der militärischen Einheiten erhöht werden. Individuelle Stärken sind zu fördern und sollen gewinnbringend in den Wehrdienst eingebracht werden.

Dazu zweckmäßige Maßnahmen sind:

- verstärkte Information und Motivation der Kadersoldaten über einen respektvollen Umgang mit Rekruten,
- Einführung eines einschlägigen Handbuches als Leitfaden für den Umgang miteinander, welches auch Aspekte des interkulturellen Dialogs beinhalten soll,
- verstärkte Information der Rekruten über einen respektvollen Umgang untereinander,

- Einführung eines »Führungssteuerungssystems« mit Messkriterien für Rekruten und Kaderpersonal,²⁸
- Einführung eines Teambuilding-Prozesses für die Rekrutenausbildung und
- das Angebot zur Teilnahme an Förderseminaren »Deutsch«.

Das Teambuilding soll durch praktische Anwendung der Prinzipien zum Führungsverhalten im Rahmen einer erlebnisorientierten Ausbildung, im täglichen Dienstbetrieb und durch Förderung von Gruppenerlebnissen unterstützt werden.

Geplant sind auch spezifische Maßnahmen im Bereich der Miliz sowie Querschnittsmaßnahmen, insbesondere

- die Einrichtung von »Milizbotschaftern mit Migrationshintergrund« in den verschiedenen integrationsrelevanten Communitys,
- die Förderung von Informationsoffizieren mit Migrationshintergrund
- und die Förderung von »Integrationsbotschaftern« mit Migrationshintergrund.

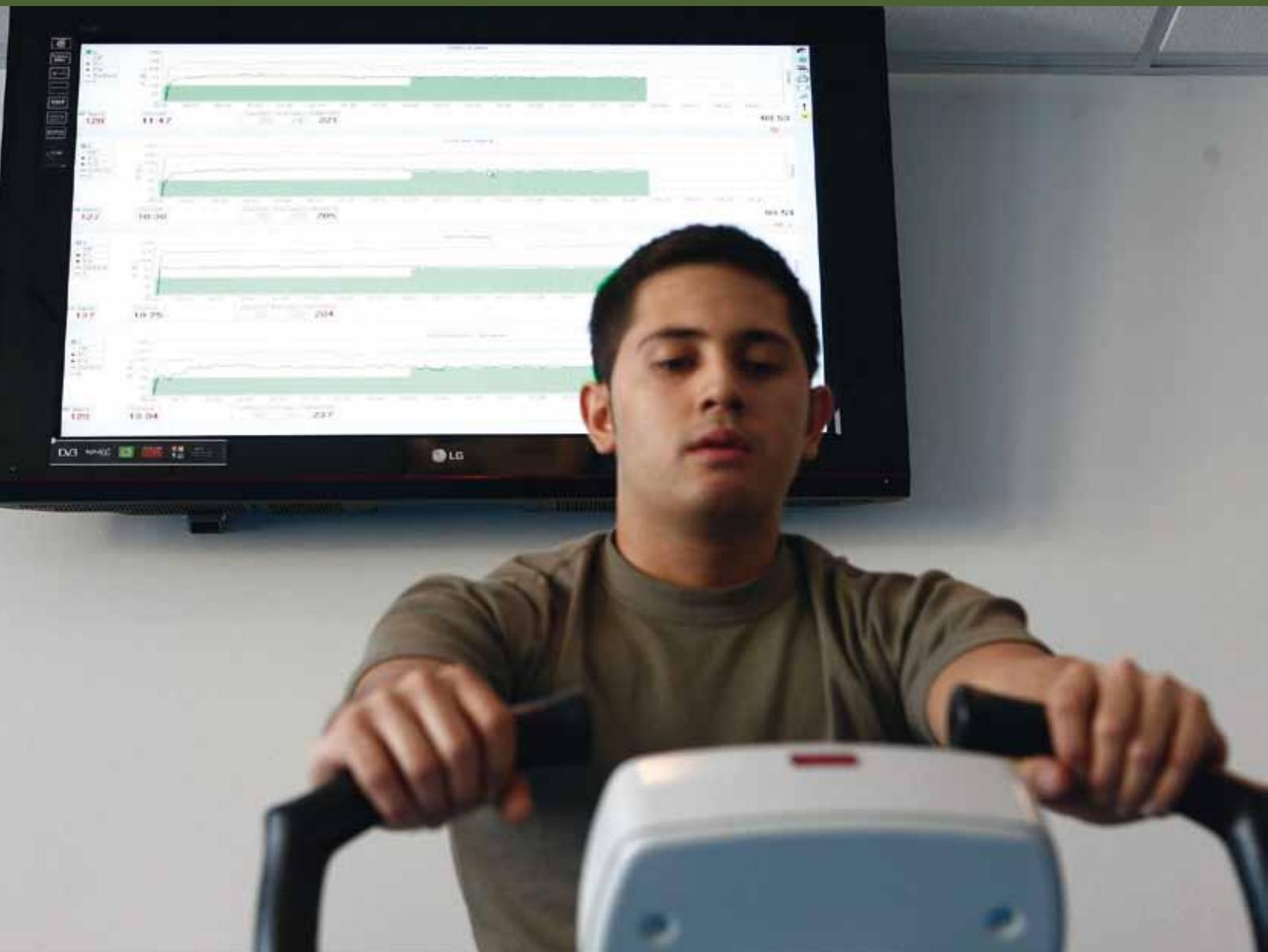
Zu den in diesem Kapitel definierten Zielen und Maßnahmen wird ein umfassendes Konzept gemeinsam vom BMLVS und dem BM.I erarbeitet werden. Die Umsetzung der Maßnahmen wird auch in enger Abstimmung mit dem im BMLVS in Aufstellung begriffenen »Zentrum für menschenorientierte Führung und wehrpolitische Bildung« erfolgen.

Das Österreichische Bundesheer kann damit insgesamt zu einem Vorzeigemodell für den Ansatz »Integration durch Leistung« werden.

²⁸ Vorgesehen ist die Implementierung eines Umfragetools für Rekruten zur besseren Orientierung der Kommandanten auf Einheitsebene.



Bereits jetzt kooperieren Bundesheer und Polizei erfolgreich auf Basis von bestehenden Verwaltungsübereinkommen.



*Der medizinische Check bei der Stellung soll für die
»Führerscheinuntersuchung« anerkannt werden.*

13. Rechtliche Aspekte

13.1. Allgemeines

Die Umsetzung eines großen Teils der Maßnahmen zur Reform des Wehrdienstes kann im Rahmen der geltenden Rechtsordnung erfolgen. Für einzelne Maßnahmen sind allerdings entsprechende legislative Schritte erforderlich.

Dabei wurde auch geprüft, ob die Umsetzung auf einfachgesetzlicher Ebene erfolgen kann oder Änderungen im Verfassungsrang erfordert.

Die im Folgenden dargestellten Bearbeitungsergebnisse beziehen sich auf jene Maßnahmen, zu deren Umsetzung es jedenfalls einer entsprechenden Legislativmaßnahme bedarf.

13.2. Freizeitbetreuung bzw. Zurverfügungstellung von Freizeiteinrichtungen

Für eine Betreuung von Soldaten während ihrer Freizeit (z. B. durch freiwillige Teilnahme an Freizeitveranstaltungen) bzw. die Zurverfügungstellung von Freizeiteinrichtungen für Soldaten außerhalb ihrer Dienstzeit (z. B. Sportplätze zur privaten Nutzung) bedarf es einer gesetzlichen Grundlage. Dies könnte im Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001) weitgehend problemlos realisiert werden.

Darüber hinaus wäre für etwaige Schäden infolge von Unfällen ein entsprechender Versicherungsschutz erforderlich. Dies könnte entweder im Rahmen einer gesetzlichen Lösung (HGG 2001 und Heeresversorgungsgesetz) oder auf Basis von Verträgen mit priva-

ten Versicherungsträgern sichergestellt werden. Eine allfällige Änderung des Heersversorgungsgesetzes bedürfte jedenfalls einer entsprechenden Akkordierung mit dem dafür zuständigen BMASK.

13.3. Adaptierung der Regelungen betreffend Dienste vom Tag, Bereitschaften und Wachen

Die Vorschläge hinsichtlich einer flexiblen Regelung der Mannschaftsstärke der einzuteilenden Dienste vom Tag und der Wachen sind bereits nach geltendem Recht erfüllt (vgl. § 20 Abs. 2 erster Satz ADV bzw. § 22 Abs. 5 erster Satz ADV). Eine einschlägige Änderung der ADV wäre daher nur hinsichtlich des Bereitschaftsdienstes erforderlich (§ 21 Abs. 1 ADV).

13.4. Rechtliche Basis für Informationsoffiziere

Wenngleich eine gesetzliche Verankerung der Informationsoffiziere nicht zwingend erforderlich scheint, wird der gegenständliche Vorschlag – insbesondere im Hinblick auf seine Publizitätswirkung – als zweckmäßig erachtet. Systematisch wäre eine derartige Regelung im Wehrgesetz 2001 (WG 2001 i.d.g.F.) zu normieren. Darauf aufbauend wäre in weiterer Folge eine Normierung des Informationsoffizierswesens in den einschlägigen Schulgesetzen anzustreben.

13.5. Mitgabe der Stellungs- bekleidung als Sachleistung

Die legislative Umsetzung dieses Vorschlages könnte jederzeit eingeleitet werden (Änderung des § 12 HGG 2001 i.d.g.F.).

13.6. »Führerscheinuntersuchung« im Rahmen der Stellung samt entsprechender Anerkennung

Die Anerkennung der Ergebnisse der Stellungsuntersuchung für die Erlangung eines Führerscheines erfolgt nach dem Empfängerprinzip. Daher wäre im Führerscheingesetz sicherzustellen, dass die Stellungsuntersuchung materiell als »Führerscheinuntersuchung« anerkannt wird.

Es ist grundsätzlich anzumerken, dass im Rahmen der Stellung nur jene Daten ermittelt werden dürfen, die für eine Einberufung in das Bundesheer erforderlich sind. Untersuchungen im Rahmen der Stellung, die keine militärische Relevanz haben, sind verfassungsrechtlich unzulässig (Art. 79 Abs. 1 B-VG).

13.7. Mögliche Reduzierung der Erstverpflichtungsdauer bei Milizübungen

Die legislative Umsetzung dieses Vorschlages könnte jederzeit eingeleitet werden (Änderung des § 21 WG 2001 i.d.g.F.).

13.8. Anpassung der Beitrags- grundlage für die Pensions- versicherung an die tatsächlichen Bezüge

Die Umsetzung erfordert eine Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) und weiterer Sozialversicherungsgesetze für die einschlägigen Berufsgruppen (Bauern etc.). Die Umsetzbarkeit ist in erster Linie von der Lösung der Finanzierungsfrage abhängig.

13.9. Generelle Anrechnung des Präsenz- und Ausbildungsdienstes auf zeitabhängige Rechte (auch ohne Arbeitsverhältnis)

Die Umsetzung erfordert eine Änderung des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes (§ 8 APSG).

13.10. Freiwillige Meldung zu Milizübungen für Frauen

Nach geltendem Recht sind freiwillige Meldungen zu Milizübungen unwiderruflich und verpflichten – je nach Funktion in der Einsatzorganisation – zu einer Gesamtdauer von 150, 120 oder 30 Milizübungstagen. Dieses System ist auf Frauen – aufgrund ihres verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechtes, den Dienst beim Bundesheer jederzeit beenden zu können – ohne Verfassungsänderung nicht übertragbar.

13.11. Einführung einer »Kompetenzbilanz«

Eine Umsetzung dieses Vorschlages könnte in Anlehnung an § 41 des Zivildienstgesetzes (ZDG) in der Fassung der ZDG-Novelle 2013 auch im Wehrgesetz 2001 (i.d.g.F.) erfolgen. Demnach wäre Rekruten ein schriftlicher Nachweis über die im Wehrdienst absolvierten Ausbildungen sowie über die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auszustellen (Kompetenzbilanz). Die Anerkennung der erworbenen Kompetenzen erfolgt jedoch nach dem Empfängerprinzip, d. h., es wäre in den einschlägigen Fremdgesetzen sicherzustellen, dass die beim Bundesheer erworbenen Ausbildungen, Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend anerkannt werden.

13.12. Verbesserungen für die Miliz

Maßnahmen zur Sicherstellung der bedarfsgerechten, einfacheren Aufbietung der Miliz sowie zur Beseitigung von potenziellen Nachteilen im Zusammenhang mit Übungstätigkeiten sind zu prüfen.

14. Umsetzung, Evaluierung und Finanzierung

Für die Umsetzung des Konzeptes zur Reform des Wehrdienstes bedarf es konkreter und detaillierter Durchführungsplanungen im BMLVS und im BM.I unter Einbindung anderer betroffener Ressorts bzw. ziviler Behörden. Diese Planungen sind gemeinsam sowie im Verantwortungsbereich der jeweiligen Ministerien durchzuführen und im Zuge der Umsetzung weiter abzustimmen sowie laufend im jeweiligen Bereich zu evaluieren und auf staatlicher Ebene zu kommunizieren.

Die gesetzten Maßnahmen zur Umsetzung der Wehrdienstreform sind regelmäßig gesamtstaatlich zu evaluieren und zu bewerten. Dazu wird erstmals Ende 2014 berichtet.

Ein wesentlicher Teil der Reformmaßnahmen ist kostenneutral umzusetzen. Für andere Maßnahmen sind interne Umschichtungen erforderlich. Darüber hinaus würden Mehrkosten für spezifische Maßnahmen – vor allem in den Bereichen Infrastruktur, Ausbildungsmittel, Objektsicherung und Systemerhaltung – anfallen, die nicht im geltenden Finanzrahmen bedeckbar sind.

15. Bildverzeichnis

Die Bilder im vorliegenden Bericht zur Reform des Wehrdienstes stammen aus folgenden Quellen:

Titelseite	Grebien Wolfgang
Umschlag-Rückseite	Sauberer Franz
Seite 6	Weißbuch 2008
Seite 8	Parlamentsdirektion/Wilke
Seite 9	BMI/ÖVP
Seite 10	Zinner Johannes
Seite 11	Parlamentsdirektion/Wilke
Seite 11	Parlamentsdirektion/Wilke
Seite 12	Gorup Horst
Seite 16	Giessauf Robert
Seite 18	Pflügl Kurt
Seite 22	Grebien Wolfgang
Seite 35	Minich Harald
Seite 36	Gorup Horst
Seite 36	Lechner Peter
Seite 36	Zinner Markus
Seite 36	Bundesheer
Seite 45	Weißbuch 2008
Seite 47	Christian Johannes
Seite 49	Filzwieser Günter
Seite 51	Cyber Security Austria
Seite 53	Steinberger Michael
Seite 54	Minich Harald
Seite 58	Lechner Peter
Seite 60	Lechner Peter
Seite 66	Lechner Peter
Seite 67	Wenzel Andreas
Seite 68	Minich Harald
Seite 70	Filzwieser Günter
Seite 75	Simader Gerhard
Seite 76	Weißbuch 2008
Seite 81	Weißbuch 2008
Seite 82	Bundesheer
Seite 85	Wenzel Andreas
Seite 86	Pusch Gunter

16. Abkürzungsverzeichnis

A		L	
ABC	Atomar, Biologisch, Chemisch	LK	Landwirtschaftskammer
ADV	Allgemeine Dienstvorschriften	LRÜ	Luftraumüberwachung
AG	Arbeitsgruppe	M	
APCIP	Austrian Program for Critical Infrastructure Protection (Österreichisches Programm zum Schutz kritischer Infrastrukturen)	MEDEVAC	Medical Evacuation
APSG	Arbeitsplatzsicherungsgesetz	MHDA	Malteser Hospitaldienst Austria
ASBÖ	Arbeiter-Samariter-Bund Österreichs	milCERT	militärisches Computer Emergency Response Team
B		O	
BA	Basisausbildung	ÖBFV	Österreichischer Bundesfeuerwehrverband
BAK	Bundesarbeiterkammer	ÖBH	Österreichisches Bundesheer
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	ÖBRD	Österreichischer Bergrettungsdienst
BM.I	Bundesministerium für Inneres	ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
BMLVS	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	ÖRK	Österreichisches Rotes Kreuz
E		ÖSCS	Österreichische Strategie für Cyber Sicherheit
EPCIP	European Program for Critical Infrastructure Protection (Europäisches Programm zum Schutz kritischer Infrastrukturen)	ÖSS	Österreichische Sicherheitsstrategie
ER	Expertenrat	ÖSTA	Österreichisches Sport- und Turnabzeichen
EU	Europäische Union	OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
EUV	Vertrag über die Europäische Union	ÖWR	Österreichische Wasserrettung
G		S	
GASP	Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik	SKI	Schutz kritischer Infrastrukturen
GSVP	Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik	U	
H		USV	Umfassende Sicherheitsvorsorge
HGG	Heeresgebührengesetz	V	
I		VSG	Vorbereitungs- und Steuerungsgruppe
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie	W	
K		WG	Wehrgesetz
KSE-BVG	Bundesverfassungsgesetz über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland	WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
		WLAN	Wireless Local Area Network
		Z	
		ZDG	Zivildienstgesetz

