

Österreich erinnert sich:
**JUGOSLAWIEN-
KRISE 1991**
EINSATZ DES  BUNDESHEERES

MILITÄR *info*

Juni 2/2021

Information für Angehörige der
Einsatzorganisation des Bundesheeres

**ERSATZ VON
STORNOKOSTEN**

**SIHPOLASSE
„MODELL 6+3“**

FRÜHSTARTERBONUS

WIR SCHÜTZEN ÖSTERREICH.

   [bundesheer.at](https://www.bundesheer.at)



UNSER HEER

MILIZ SERVICE CENTER – SERVICE IS OUR SUCCESS!

Um das System der Milizbetreuung, Milizbearbeitung und Milizwerbung bestmöglich unterstützen zu können, wurde mit 1. September 2019 das Pilotprojekt „Miliz Service Center [MSC]“ im Bundesheer implementiert.

Ziel war/ist es, eine weitere Verbesserung der Milizbearbeitung und insbesondere eine Verringerung der Reaktionszeiten auf Anfragen betreffend Milizangelegenheiten zu erreichen.

Im Jahr 2020 hat sich das MSC zu einer zentralen Informationsquelle im Bundesheer entwickelt und ist als Anlaufstelle für alle Fragen im Zusammenhang mit dem Bereich Miliz, sicherheitspolizeilichen Assistenzsinsatz und auch dem Grundwehrdienst, betreffend das „Modell 6+3“, nicht mehr wegzudenken.

ZIELGRUPPEN DES MSC

- Wehrpflichtige der selbständig strukturierten Miliz, der Milizanteile der präsenten Verbände und der Expertenstäbe,
- Frauen in Milizverwendung,
- GWD für Informationen über das „Modell 6+3“,
- Wehrpflichtige aus dem Reservestand zur Information über freiwillige Meldungen für eine Milizverwendung.

AUFGABEN DES MSC

Die Aufgabenbereiche des MSC sind breit gestreut und umfassen sowohl die individuelle Beratung und Unterstützung von Milizkadernsoldaten, GWD, deren Angehörige und Arbeitgeber, als auch des Kaderpersonals (primär Milizbearbeiter) durch Telefonate und via E-Mail.

Anfragen zu Karrieremöglichkeiten in der „Miliz“, zur Beorderung oder Umbeorderung, Fragen in Verbindung mit Laufbahnkursen, Auskunft über die Möglichkeit von Befreiungen von BWÜ bis hin zur Beantwortung von Anfragen von Arbeitgebern stehen im MSC auf der Tagesordnung.

Derzeit steht die neue modulare Milizunteroffiziersausbildung und die Teilnahme am sihpolAssE Migration/hsF im Rahmen des „Modells GWD 6+3“ im Vordergrund.

Auch alle Anfragen im elektronischen Briefkasten der Homepage des BMLV wie

- Einheiten suchen Mitarbeiter,
 - Personal für Inlandseinsätze,
 - Ausbildereinsätze und
 - allgemeine Anfragen
- werden auf milizservice@bmlv.gv.at geleitet und durch das MSC beantwortet bzw. an die zuständigen Kommanden weitergeleitet.

TEAM DES MSC

Geleitet wird das Team des MSC durch ADir/Obstlt Ing. Klaus PEER. Zur Seite steht ihm der erfahrene MobUO im Bundesheer Vzlt Gerhard JANDL. Beide Herren können auf eine jahrzehntelange Erfahrung im Bereich Milizbearbeitung zurückgreifen.

Für eine optimale Auftragserfüllung ist die Einbindung von Kameraden aus dem Milizstand unbedingt erforderlich. Derzeit wird das MSC durch vier hochmotivierte Milizoffiziere verstärkt. Olt Christian OBENDRAUF, Olt Nicolas GRETLER, Lt Leonhard KONRAD und Lt Tobias KLAMMINGER erfüllen ihre Aufgaben im MSC mit ausgezeichneten Fachkenntnissen, Freundlichkeit und viel Idealismus.

ERREICHBARKEIT MSC

- Montag 8 bis 19 Uhr
- Dienstag bis Freitag 8 bis 16 Uhr
- Samstag, Sonntag und Feiertag: Möglichkeit eine Nachricht auf der Mobilbox zu hinterlassen (Rückruf am nächsten Werktag).

AUFGABEN IM ZUGE DER TEILMOBILMACHUNG

Das letzte Jahr hat gezeigt, wie rasch das MSC neue Herausforderungen übernehmen kann. In den Monaten März, April und Mai ergab sich durch den Einsatzpräsenzdienst ein sprunghafter Anstieg der Anfragen. Der Informationsbedarf der Wehrpflichtigen, Klarstellungen von Fake News in sozialen Netzwerken, Anrufe von Firmen und besorgten Eltern, standen zu dieser Zeit im Fokus. Daher war das MSC im Zeitraum von 12. März bis 31. Juli 2020 aufgrund der vielen Anfragen im Zuge der Vorbereitung und Durchführung des Einsatzpräsenzdienstes, von Montag bis Sonntag von 7 bis 19 Uhr telefonisch erreichbar.



MILIZ SERVICE CENTER ALS PERSONALPROVIDER FÜR DIE INLANDSEINSÄTZE

In lang andauernden und planbaren Einsätzen im Inland, wie dem sihpolAssE Migration/hsF, sollen in Zukunft in Kaderfunktionen zumindest 33% und in Mannschaftsfunktionen 100% Wehrpflichtige des Milizstandes eingeteilt werden.

Das MSC übernimmt dabei als Personalprovider die Veröffentlichung der AssE-Jahresplanung zur Personalwerbung in den sozialen Netzwerken und in der Zeitung Miliz Info. Des Weiteren wird gezielte Personalwerbung für zusätzlich zu stellende Kräfte (z.B. § 2 lit. c WG 2001 am Flughafen Wien-Schwechat) und spezielle Funktionen übernommen.

Interessenten werden durch das MSC in Evidenzlisten für den AssE aufgenommen, um diese an Bedarfsträger übergeben zu können.

Auch die Überprüfung und Genehmigung bzw. Ablehnung aller Anträge im ÖBH für die Teilnahme von Wehrpflichtigen des Milizstandes an Assistenzsätzen, werden durch das MSC abgewickelt.

FREQUENZ DER ANFRAGEN IM JAHR 2020

Die Anfragen und Anträge werden durch die Zielgruppen telefonisch, via E-Mail, ELAK oder soziale Medien (Messenger) eingebracht. Die Erledigung erfolgt ebenfalls in den o.a. Medien.

Im Jahr 2020 konnte das MSC mit über 10.000 Telefonaten, über 5.500 E-Mails und mehr als 2.000 bearbeiteten Geschäftsstücken im ELAK eine sehr positive Bilanz ziehen.

Eine rasche und gewissenhafte Beantwortung und Bearbeitung von Anfragen aller Art steht immer im Vordergrund. Es ist aber wichtig anzumerken, dass es nicht die Aufgabe des MSC ist, die mobilmachungsverantwortlichen Kommanden zu ersetzen.

ADir/Obstlt Ing. Klaus Peer, SK

WIR SUCHEN [MILIZ] EXPERTEN/INNEN AUS DEN BEREICHEN

BILDUNGS-, MEDIEN- ODER WIRTSCHAFTSINFORMATIK

“Das große Ziel der Bildung ist nicht Wissen, sondern Handeln.”

Herbert Spencer, britischer Philosoph (1820 - 1903)

Gute Bildung ist für uns die Basis erfolgreichen Handelns. Das Bundesheer bildet pro Jahr rund 17.500 Mitarbeiter aus und weiter sowie etwa 16.500 Grundwehrdienstleistende.

Die Ausbildung reicht von der Dienstrecht Ausbildung für Beamte bis hin zum Masterstudiengang an der Landesverteidigungsakademie mit international hoher Reputation und dem Strategischen Führungslehrgang mit Teilnehmern aus anderen Ressorts.

Das Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV) entwickelt, plant und steuert die gesamte Aus- und Weiterbildung im Bundesheer, einschließlich der bildungsbezogenen Medien und elektronischen Informationssysteme. Im Sinne einer zeitgemäßen (Aus)Bildung wird derzeit ein zentrales (Wissens-)Portal mit dem Ziel entwickelt, die bestehenden heterogenen Systeme im Bildungsbereich des ÖBH zusammenzufassen und als zeitgemäßes, digitales, web-fähiges und zentrales Portal zu implementieren.

Dieses Portal soll allen Mitarbeitern des Bundesheeres (Zivilbedienstete, Miliz- und Berufssoldaten, Grundwehrdienstleistenden, Reservisten und Kameraden außer Dienst) zur Verfügung stehen.



Geplante Funktionalitäten des Portals sind unter anderem die Bereiche: Benutzerkonto, Faktisches Wissen, eJournal, (Aus) Bildung, Veranstaltungen, Job-Börse, Interaktionen, Meinungen, Kollaborative Zusammenarbeit und vieles mehr.

Die Realisierung der Lösung erfolgt mit dem Content-Management-System (CMS) Liferay DXP. Die technische Installation des dazu erforderlichen Extranet-Netztes ist erfolgt und gegenwärtig werden die programmtechnischen – inhaltlichen Strukturen geschaffen, um das Portal mit Content zum Leben erwecken zu können.

Wir suchen daher zur Mitarbeit im Projektteam ab sofort (Miliz) Experten/innen zum Aufbau des Wissensportals.

WIR ERWARTEN IHRE MITARBEIT BEI

- der Bildungsdatenerfassung,
- der inhaltlichen Entwicklung der Templates,
- der Planung und Steuerung der Einbringung des Contents,
- den begleitenden Maßnahmen zur Einführung und
- der Weiterentwicklung des Portals im Rahmen des Change-Management-Prozesses.

MITZUBRINGEN SIND

- technisches Know-How aus dem Bereich der Informatik und/oder
- praktische Erfahrungen bei der Erstellung eines Portals,
- entsprechende Kenntnisse der aktuellen Informationstechnologien mit Anwendungsfähigkeiten,
- die Bereitschaft zu einer Milizverwendung (Beorderung) im Expertenstab der Zentralstelle in Wien,
- die Bereitschaft zur Leistung von mehrwöchigen Präsenzdienstphasen im Jahr.

WIR BIETEN IHNEN EINE

- flexible Einsatzzeit nach Ihren Möglichkeiten,
- Ausbildung/Einschulung in das CMS Liferay,

- Weiterbildung zum Milizoffizier des Expertendienstes (O1) bei akademischen Bildungsvoraussetzungen.

VORAUSSETZUNGEN

- den Aufgaben entsprechende Kompetenz und der Nachweis dazu,
- bereits geleisteter Grund- oder Ausbildungsdienst,
- die Verpflichtung oder Weiterverpflichtung zu Präsenzdienstleistungen.

Eine Verwendung ist im Rahmen von Präsenzdienstleistungen vorgesehen. Die dahingehenden, aktuellen Bezüge (den monatlichen, allenfalls aliquoten Verdienst) entnehmen Sie bitte der Zeitschrift Miliz Info, Ausgabe 1/2021, Seite 7 auf der Webseite des Bundesheeres (<https://www.bundesheer.at/miliz/milizinfo>).

Für die Milizexpertin bzw. den Milizexperten kommt neben den Bezügen gemäß Heeresgebührengesetz (HGG) auch ein Verdienstentgang in Betracht.

Das Formular für Ihre Meldung zum Expertendienst – Bereich Bildungsinformatiker/in finden Sie unter <https://www.bundesheer.at/miliz/expertenstaebe>.

Oder scannen Sie diesen QR-Code:



Ihre Bewerbungsunterlagen mit Motivations schreiben und Nachweisen Ihrer Kompetenz richten Sie bitte direkt an: albert.bauer.6@bmlv.gv.at.

Für weitere Informationen rufen Sie uns einfach an, Sie erreichen uns unter der Nummer:

050201 10 22626

Wir freuen uns darauf, Sie kennenzulernen!

Die Redaktion

VERLÄNGERUNG DER WEHRPFLICHT

ALLGEMEINES ZUR WEHRPFLICHT

In Österreich besteht gemäß Art. 9a Abs. 3 des Bundes-Verfassungsgesetzes [B-VG] die allgemeine Wehrpflicht für alle männlichen Staatsbürger bei – in Art. 9a Abs. 4 B-VG – gleichzeitigem Recht auf Verweigerung der Erfüllung der Wehrpflicht aus Gewissensgründen mit Verpflichtung zur Leistung eines Ersatzdienstes [Zivildienst]. Grundsätzlich soll dabei der Wehrdienst die Regel und der Zivildienst die Ausnahme sein. Nach wie vor besteht daher die primäre Pflicht jedes Staatsbürgers darin, im Rahmen des Bundesheeres der Wehrpflicht nachzukommen.

Die Wehrpflicht ist die Entsprechung zum Recht des Bürgers auf Schutz durch den Staat. Rechtlich stellt die Wehrpflicht die auf dem Gesetz beruhende abstrakte Verpflichtung aller männlichen Staatsbürger dar, als Soldaten Wehrdienst zur Verteidigung des Rechts und der Freiheit des Staatsvolkes zu leisten und sich dafür ausbilden zu lassen.

Nach § 10 des Wehrgesetzes 2001 sind alle österreichischen Staatsbürger männlichen Geschlechts von der Vollendung des siebzehnten Lebensjahres an bis zur Vollendung des fünfzigsten Lebensjahres wehrpflichtig.

Offiziere, Unteroffiziere sowie Spezialkräfte für eine in der Einsatzorganisation in Betracht kommende Funktion, insbesondere auf den Gebieten der Technik, des Sanitätswesens, des Seelsorgedienstes und der Fremdsprachen, sind darüber hinaus bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das fünfundsechzigste Lebensjahr vollenden, wehrpflichtig.

Abweichend von diesem Grundsatz endet die Wehrpflicht für Personen, die dem Bundesheer auf Grund eines Dienstverhältnisses [als „Militärbeamter“ bzw. als Militär-VB] angehören, mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand oder der Beendigung des Dienstverhältnisses, sofern dieses Ausscheiden oder diese Beendigung jeweils zu einem späteren Zeitpunkt als den Ablauf des Monats, in dem sie das fünfundsechzigste Lebensjahr vollenden, erfolgt. Dadurch kann sich im Ergebnis also die Wehrpflicht für Berufssoldaten in Einzelfällen verlängern.



ÄNDERUNGEN DURCH DAS WEHRRECHTSÄNDERUNGSGESETZ 2019

Die „Miliz“ ist ein unverzichtbarer Bestandteil des Bundesheeres, und die durch Wehrpflichtigen des Milizstandes eingebrachten zivilen Expertisen stellen nicht nur einen nicht hoch genug einschätzbaren Gewinn für das Bundesheer dar, sondern im Vergleich zu einer Beauftragung Externer auch eine große Kostenersparnis.

Im Gegensatz zu Berufssoldaten [vgl. § 10 Abs. 2 WG 2001] gab es bis Ende November 2019 bei Angehörigen des Milizstandes keine Regelungen hinsichtlich des Endes der Wehrpflicht über das 50. bzw. 65. Lebensjahr hinaus, womit auch in jenen Fällen, in denen die grundsätzliche Bereitschaft der Betroffenen gegeben war, auf die entsprechenden Expertisen im Rahmen einer Wehrdienstleistung nicht mehr zurückgegriffen werden konnte.

Daher wurde durch das Wehrrechtsänderungsgesetz 2019 mit Wirkung vom 1. Dezember 2019 eine Möglichkeit geschaffen, in spezifischen Einzelfällen und ausschließlich mit ausdrücklicher Zustimmung der Betroffenen das Ende ihrer jeweils bestehenden Wehrpflicht bescheidmäßig aufzuschieben, womit in diesen spezifischen Einzelfällen die Möglichkeit einer Leistung eines Wehrdienstes über die oben angeführten Altersgrenzen hinaus, gegeben ist.

Im Hinblick auf die Bedeutung dieser Angelegenheit darf ausschließlich die Bundesministerin für Landesverteidigung mit ausdrücklicher Zustimmung der Betroffenen die in Rede stehende Verlängerung der Wehrpflicht bescheidmäßig verfügen.

Ein solcher Aufschub darf jeweils für ein Jahr und insgesamt höchstens für fünf hintereinander folgende Jahre ausgesprochen werden. Dies gilt sowohl für Berufssoldaten als auch für Angehörige des Milizstandes.

Auf Frauen, die vergleichbare Miliztätigkeiten ausüben, sind auf Grund der Bestimmung des § 39 Abs. 6 des Wehrgesetzes 2001 die für Wehrpflichtige des Milizstandes geltenden bundesrechtlichen Vorschriften anzuwenden. Vor diesem Hintergrund ist eine gesonderte Regelung für die in Betracht kommenden Frauen nicht erforderlich.

MinR Mag. Christoph Ulrich, DiszBW

ERSATZ VON STORNO- UND RÜCKREISEKOSTEN

Die erstmalige Mobilmachung von Teilen der „Miliz“ und die Heranziehung von Grundwehrdienst leistenden Soldaten zum Aufschubpräsenzdienst zu Beginn der COVID-19-Pandemie stellte die Praxistauglichkeit des österreichischen Milizsystems unter Beweis, zeigte jedoch auch schonungslos Schwächen im System auf.

So wurde etwa festgestellt, dass im Umgang mit Storno- und Rückreisekosten für bereits gebuchte Urlaubsreisen auf Grund der Heranziehung zum Einsatz- oder Aufschubpräsenzdienst keine einheitliche Verwaltungsvollzugspraxis besteht.

Um künftig in diesem Bereich mehr Rechtssicherheit und damit auch Wertschätzung gegenüber den Soldaten garantieren zu können, wurde im Rahmen des Projektes „UNSER HEER“ unter anderem die im Folgenden vorgestellte Maßnahme erarbeitet und umgesetzt.

EINLEITENDE BEMERKUNGEN

Zweck des Heeresgebührengesetzes 2001 – HGG 2001 ist eine umfassende finanzielle Entschädigung aller Soldaten die Präsenz- oder Ausbildungsdienst leisten für das ihnen auf Grund der jeweiligen Wehrdienstleistung Entgangene zu gewährleisten.

Dies erfolgt insbesondere durch den Ersatz des Einkommensentganges, welche auch die Pauschalentschädigung umfasst bzw. die Familien- und Wohnkostenbeihilfe. Dieses Entschädigungssystem ist für die friedensmäßigen Einberufungen erprobt und geeignet, soll darüber hinaus jedoch speziell für den Mobilmachungs-/Einsatzfall angemessene finanzielle Rahmenbedingungen schaffen.

EINSATZ- UND AUFSCHUBPRÄSENZDIENST

Da der persönliche Anwendungsbereich wesentlich für das Verständnis der vorgestellten Maßnahme ist, darf an dieser Stelle kurz auf die Legaldefinition der betreffenden Präsenzdienststarten eingegangen werden.

Der **Einsatzpräsenzdienst** bildet das zentrale Element des Milizsystems. Es handelt sich dabei um die Heranziehung von



Wehrpflichtigen des Miliz- und Reservestandes nach § 23a Abs. 1 Wehrgesetz 2001 – WG 2001.

Voraussetzung dafür ist eine Verfügung des Bundesministers für Landesverteidigung innerhalb der ihm von der Bundesregierung erteilten Ermächtigung bis zu einer Gesamtzahl von 5.000 Wehrpflichtigen, zu der auch Soldaten im Aufschubpräsenzdienst gerechnet werden.

Eine darüberhinausgehende Mobilmachung hat der Bundespräsident zu verfügen. Grundvoraussetzung eines Einsatzpräsenzdienstes ist stets ein Einsatz

- zur militärischen Landesverteidigung,
- zum Schutz der verfassungsmäßigen Einrichtungen und ihrer Handlungsfähigkeit und der demokratischen Freiheiten der Einwohner sowie die Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit im Innern überhaupt oder
- zur Hilfeleistung bei Elementarereignissen und Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfanges.

Beim **Aufschubpräsenzdienst** kann im Gegensatz dazu nach § 23a Abs. 2 WG 2001 bei außergewöhnlichen Verhältnissen die Entlassung von Wehrpflichtigen bei der Beendigung

- des Grundwehrdienstes,
- eines Wehrdienstes als Zeitsoldat,
- einer Milizübung,
- einer freiwilligen Waffenübung oder
- eines Funktionsdienstes vorläufig aufgeschoben werden.

Ein Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. a bis c WG 2001 ist dabei nicht zwingend vorausgesetzt, jedoch muss zum Zeitpunkt der rechtskräftigen Heranziehung eine der oben genannten Präsenzdienststarten geleistet werden. Hinsichtlich der Verfügungsmodalitäten darf auf die Ausführungen zum Einsatzpräsenzdienst sinngemäß verwiesen werden.

Es ist davon auszugehen, dass die Entscheidung über eine Einberufung zum Einsatzpräsenzdienst bzw. über einen Aufschub von Präsenzdiensten durch die politische Führung nur unmittelbar vor oder während gesamtstaatlichen Krisen oder Sicherheitsbedrohungen, allen voran im Verteidigungsfall, getroffen wird. Diese Präsenzdienststarten stellen daher stets eine Ausnahme dar.

PROBLEMSTELLUNG

§ 17 Abs. 2 HGG 2001 sieht für alle Soldaten, die einen Präsenz- oder Ausbildungsdienst leisten, einen Ersatz des Mehraufwandes bei Nichtantritt oder Unterbrechung einer bereits genehmigten Dienstfreistellung vor.

Soweit keine Dienstfreistellung durch das vorgesetzte Kommando während eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes vorliegt, begründet diese Norm daher keinen Anspruch auf Aufwandsersatz. Dies ist grundsätzlich mit den dienstrechtlichen Bestimmungen (§ 77 Abs. 2 Beamtendienstgesetz 1979 – BDG 1979, § 28 Abs. 2 Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBGG 1948) vergleichbar.

So besteht kein Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes, der bereits vor Eintritt in das jeweilige Dienstverhältnis begründet wurde und in keinem Zusammenhang mit einem verfügbaren Erholungsurlaub steht.

Im Rahmen der zuvor beschriebenen, für Wehrpflichtige jedenfalls verpflichtende, Präsenzdienste führt die derzeit gültige Rechtslage in Einzelfällen jedoch zu besonderen Härten. Insbesondere bei bereits gebuchten oder angetretenen Urlaubsreisen kann es im Falle einer zum Zeitpunkt der Buchung der Urlaubsreise nicht vorhergesehenen Einberufung zu einem Einsatzpräsenzdienst oder Heranziehung zu einem Aufschubpräsenzdienst zu erheblichen finanziellen Nachteilen für den Anspruchsberechtigten kommen.

Neben Storno- und Rückreisekosten im Rahmen von Urlaubsreisen (Flug, Hotel, Mietwagen etc.) kommen aber auch allfällig anfallende Kosten durch die Stornierung von Sport-, Kultur-, Bildungs- und sonstigen Veranstaltungen, wie Turnieren, Konzerten, Seminaren oder Kursen in Betracht.

NEUERUNG IM VOLLZUG

Bei den oben beschriebenen Härtefällen wird künftig ressortweit einheitlich, rasch und nachvollziehbar ein finanzieller Ausgleich in Form des Härteausgleichs nach § 56 HGG 2001 geleistet.

Demnach sind allen Soldaten, die zu einem Einsatzpräsenzdienst einberufen wurden oder deren Entlassung aus dem Grundwehrdienst, einer Milizübung, einer freiwilligen Waffenübung, einem Funktionsdienst oder einem Wehrdienst als Zeitsoldat aufgeschoben wurde, der notwendigerweise entstandene, tatsächliche Mehraufwand bei Nichtantritt oder Unterbrechung einer Urlaubsreise oder sonstigen Veranstaltungen (Storno- und Rückreisekosten) zu ersetzen.

WIE IST DEMNACH KÜNFTIG VORZUGEHEN?

Die in Frage kommenden Anspruchsberechtigten werden im Anlassfall über diese Regelung und alle Einzelheiten informiert. Die folgenden Ausführungen geben daher nur einen kurzen Überblick über die künftige Vorgehensweise.

Vorweg wäre zu beachten, dass ein finanzieller Ausgleich stets erst nach Zahlung durch den Anspruchsberechtigten an den jeweiligen Vertragspartner sowie unter Berücksichtigung etwaiger Versicherungsleistungen geleistet werden kann.



Die Meldung eines entsprechenden Mehraufwandes hat ohne unnötigen Aufschub ab Kenntnis des heranstehenden Präsenzdienstes an das Heerespersonalamt (HPA) und das mobilmachungsverantwortliche Kommando zu erfolgen. Das für die konkrete Durchführung zuständige HPA kann zudem die Vorlage geeigneter Nachweise, etwa Stornorechnungen oder Kontoauszüge, anfordern.

Eine Mehraufwandsmeldung, die einer Ausgleichszahlung grundsätzlich zugänglich wäre, kann jedoch spätestens drei Jahre nach Entlassung aus dem Einsatzpräsenzdienst bzw. Aufschubpräsenzdienst nicht mehr berücksichtigt werden.

Es wird daher angeraten, in den Präsenzdienstzeitraum fallende Urlaubsreisen oder Veranstaltungen unverzüglich zu melden. Dies insbesondere dann, wenn Kosten angefallen sind, die nicht vom Vertragspartner, einer Reiseversicherung oder von sonstiger Stelle ersetzt werden.

Als Anhalt für das Ausmaß des finanziellen Ausgleichs gilt, dass durch tatsächlich angefallene Kosten, weil eine Urlaubsreise oder Veranstaltung durch den Anspruchsberechtigten selbst nicht angetreten bzw. besucht werden kann, dieser jedenfalls einen finanziellen Nachteil erleidet. Es trifft diesen aber gleichzeitig die Schadensminimierungspflicht.

Diese umfasst z.B. eine rechtzeitige kostenfreie Stornierung oder Umbuchung, eine angemessene Wahl des Transportmittels für die Rückreise, aber auch die Abklärung einer etwaigen Dienstfreistellung für den betreffenden Zeitraum mit dem jeweiligen Kommandanten.

Bei geringfügigen Beträgen, z.B. bei Kinotickets, wird eine besondere Härte im Vergleich zu den Bezügen des Anspruchsberechtigten nach dem HGG 2001 aber regelmäßig nicht vorliegen.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist auch ein Mehraufwand von im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen ersatzfähig.

Dies trifft insbesondere dann zu, wenn nahen Angehörigen der Antritt oder die Fortsetzung der Urlaubsreise oder der Besuch der Veranstaltung ohne den Anspruchsberechtigten nicht zumutbar ist.

Ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubs der nahen Angehörigen allein im Inland bei Verwandten oder Freunden wird in der Regel zumutbar sein; nicht dagegen bei einer Fernreise.

ZUSAMMENFASSUNG

Auch wenn entsprechende Anlassfälle glücklicherweise selten sind, hat gerade die COVID-19-Pandemie drastisch vor Augen geführt, wie wichtig eine umfassende Vorbereitung auf derartige Ausnahmesituationen ist. Dazu zählt auch ein einsatztaugliches und adäquates Besoldungs- und Entschädigungssystem.

Die nunmehr vorgestellte Maßnahme soll einerseits dazu beitragen, dem Bundesheer im Mobilmachungsfall die größtmöglichen personellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Andererseits für alle Betroffenen eine einheitliche, rasche und nachvollziehbare Entschädigung im Falle besonderer Härten ermöglichen.

Kmsr Mag. Karl-Heinz Seyser, Olt, PersA

DER RECHTSSCHUTZBEAUFTRAGTE

nach § 57 Militärbefugnisgesetz

RECHTSSTELLUNG UND ALLGEMEINE PRÜFUNGS-KOMPETENZ

Gemäß § 57 Abs. 1 des Militärbefugnisgesetzes (MBG) ist zur Prüfung der Rechtmäßigkeit von Maßnahmen der nachrichtendienstlichen Aufklärung und Abwehr bei der Bundesministerin für Landesverteidigung ein Rechtsschutzbeauftragter mit zwei Stellvertretern eingerichtet.

Diese Organe sind bei der Besorgung der ihnen nach dem MBG zukommenden Aufgaben unabhängig und weisungsfrei. Sie unterliegen der Amtsverschwiegenheit. Der Rechtsschutzbeauftragte und seine Stellvertreter haben gleiche Rechte und Pflichten. Sie werden vom Bundespräsidenten auf Vorschlag der Bundesregierung nach Anhörung der Präsidenten des Nationalrates sowie der Präsidenten des Verfassungsgerichtshofes und des Verwaltungsgerichtshofes auf die Dauer von fünf Jahren bestellt [qualifiziertes Bestellungsverfahren].

Wiederbestellungen sind zulässig. Derzeit [Stand 1. Jänner 2021] übt Sektionschef i.R. Dr. Alfred MAYER die Funktion des Rechtsschutzbeauftragten aus. Seine Stellvertreter sind Senatspräsident des OGH i.R. Prof. Dr. Ernst MARKEL und Universitätsprofessor Dr. Sigmar STADLMEIER, LL.M.

BEFUGNISSE

Dem Rechtsschutzbeauftragten sind zur Wahrnehmung seiner Aufgaben jederzeit Einsicht in alle erforderlichen Unterlagen und Aufzeichnungen zu gewähren, auf Verlangen

Abschriften oder Kopien einzelner Aktenstücke unentgeltlich auszufolgen und alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Insofern kann ihm gegenüber Amtsverschwiegenheit nicht geltend gemacht werden. Dies gilt jedoch nicht für Auskünfte und Unterlagen über die Identität von Personen oder über Quellen, deren Bekanntwerden die nationale Sicherheit oder die Sicherheit von Menschen gefährden würde, und für Abschriften und Kopien, wenn das Bekanntwerden der Information die nationale Sicherheit oder die Sicherheit von Menschen gefährden würde.

Dem Rechtsschutzbeauftragten ist jederzeit Gelegenheit zu geben, die Durchführung der von ihm zu kontrollierenden Maßnahmen zu überwachen und alle Räume zu betreten, in denen Aufnahmen oder sonstige Überwachungsergebnisse aufbewahrt werden. Darüber hinaus hat er die Einhaltung der Pflicht zur Richtigstellung oder Löschung nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu überwachen.

BERICHTERSTATTUNG

Der Rechtsschutzbeauftragte erstattet gemäß § 57 Abs. 5 MBG der Bundesministerin für Landesverteidigung jährlich bis spätestens 31. März einen Bericht über seine Tätigkeit im abgelaufenen Kalenderjahr. Die Bundesministerin für Landesverteidigung hat diesen Bericht auf Verlangen dem ständigen Unterausschuss des Nationalrats zur Prüfung von nachrichtendienstlichen Maßnahmen zur Sicherung der militärischen Landes-

verteidigung im Rahmen des Auskunfts- und Einsichtsrechts nach Art. 52a Abs. 2 B-VG zugänglich zu machen, wodurch das Parlament eine spezielle Kontrollfunktion über die Nachrichtendienste ausüben kann.

FUNKTIONSFÄHIGKEIT

Nach § 57 Abs. 3 MBG hat die Bundesministerin für Landesverteidigung dem Rechtsschutzbeauftragten das zur Bewältigung seiner administrativen Tätigkeit notwendige Personal zur Verfügung zu stellen und für seine Sacherfordernisse aufzukommen. Das zugewiesene Personal des Bundesministeriums für Landesverteidigung wird entsprechend den Aufträgen des Rechtsschutzbeauftragten tätig und ist bei Tätigkeiten in Angelegenheiten des Rechtsschutzbeauftragten ausschließlich an dessen Weisungen gebunden.

WEISUNGSFREIHEIT

Der Rechtsschutzbeauftragte und seine Stellvertreter sind in ihrer Funktion gemäß Art. 20 Abs. 2 B-VG weisungsfrei und können nicht abberufen werden. Eine Einschränkung der Befugnisse, Rechte und Pflichten des Rechtsschutzbeauftragten kann vom Nationalrat nur in Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder mit einer Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen beschlossen werden [Verfassungsbestimmung des § 57 Abs. 7 MBG]. Diese Institution ist somit im Ergebnis in ihrer Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit verfassungsrechtlich abgesichert.

B · Ü · R · G · E · R · S · E · R · V · I · C · E

Montag bis Freitag von 08.00 bis 16.00 Uhr

1070 Wien, Mariahilfer Straße 24

Tel.: 050 201/99 16 55 oder 050 201/10 21 160 aus ganz Österreich

Fax: 050201/101 71 11, buergerservice@bmlv.gv.at

Die Bürgerservicestelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung steht Ihnen als Auskunfts- und Kontaktstelle unbürokratisch für sämtliche Probleme, die mit dem Bundesheer zusammenhängen, zur Verfügung. Die Bandbreite erstreckt sich dabei von Anliegen im Zusammenhang mit der Leistung eines Präsenzdienstes, über Angelegenheiten des Geldes und der Gesundheit bis hin zu Information über Ausbildungsgänge, Veranstaltungen, u. v. a. Die Kontaktaufnahme kann telefonisch, schriftlich, mittels FAX, E-Mail oder persönlich erfolgen.

BEFUGNISSE, RECHTE UND PFLICHTEN

Der Rechtsschutzbeauftragte ist somit ein weisungsfreies, unabhängiges und nicht abzuberufendes Organ der Verwaltung, das außerhalb der allgemeinen Hierarchie des Bundesministeriums steht. Zu den verfassungsgesetzlich gesicherten Befugnissen, Rechten und Pflichten gehört vor allem Verwaltungshandlungen der militärischen Nachrichtendienste in bestimmten Rechtsbereichen zu genehmigen oder bei mangelnder gesetzlicher Deckung die Genehmigung zu verweigern bzw. die Fortsetzung von bereits in besonderen Fällen ohne Genehmigung begonnenen Maßnahmen im Bedarfsfalle zu untersagen.

Seine zentrale Aufgabe ist es, quasi stellvertretend für die von Maßnahmen der nachrichtendienstlichen Aufklärung oder Abwehr Betroffenen – als Organ mit spezifischer Zuständigkeit – über die Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns der Nachrichtendienste zu wachen. Beim Rechtsschutzbeauftragten handelt es sich also um eine Rechtsschutzeinrichtung, die darauf abzielt, im Interesse der Betroffenen das verfassungsrechtlich gebotene Mindestmaß an faktischer Effizienz des Rechtsschutzes bei Maßnahmen der nachrichtendienstlichen Aufklärung oder Abwehr zu gewährleisten.

SPEZIELLE KONTROLL- UND ZUSTIMMUNGSKOMPETENZ NACH § 22 ABS. 8 MBG

Gemäß der Verfassungsbestimmung des § 22 Abs. 8 MBG haben die militärischen Organe und Dienststellen der nachrichtendienstlichen Aufklärung oder Abwehr den Rechtsschutzbeauftragten vor Datenermittlungen wie spezielle Telekommunikationsabfragen nach § 22 Abs. 2b MBG, Observation, verdeckte Ermittlung sowie Datenermittlung mit Bild- und Tonaufzeichnungsgeräten unverzüglich unter Angabe der für die Ermittlung wesentlichen Gründe in Kenntnis zu setzen und die Bundesministerin für Landesverteidigung hievon zu verständigen.

Die angekündigten Ermittlungen dürfen erst nach Vorliegen einer entsprechenden Zustimmung des Rechtsschutzbeauftragten begonnen werden. Ohne die Zustimmung des Rechtsschutzbeauftragten dürfen diese Datenermittlungen nach Kenntnisnahme durch den Rechtsschutzbeauftragten nur dann sofort begonnen werden, wenn bei weiterem Zuwarten ein nicht wieder gut zu machender schwerer Schaden für die nationale Sicherheit, für die Sicherheit von Menschen oder für die Einsatzbereitschaft des Bundesheeres eintreten würde. Solche Ermittlungen sind sofort zu beenden, wenn

der Rechtsschutzbeauftragte dagegen Einspruch erhebt. Daraus ergibt sich, dass jede die Zustimmung verweigernde Äußerung den Beginn einer beantragten Ermittlung direkt unterbindet.

Im Ergebnis erfolgte auch ein Übergang eines Teiles jener Befehlsgewalt, die bisher gemäß Artikel 80 Abs. 3 B-VG der Bundesministerin für Landesverteidigung alleine zustand, und zwar insoweit, als ein Einspruch des Rechtsschutzbeauftragten gegen Datenermittlungen die militärischen Organe und Dienststellen bindet und die Bundesministerin Gegenteiliges rechtmäßig nicht mehr anordnen kann. Dass aus der Bundesverfassung ableitbare Organisationskonzept erfordert sonst generell eine Unterstellung der hoheitlich zu besorgenden Verwaltungstätigkeiten unter die Kompetenz der obersten Organe im Sinne des Art. 19 Abs. 1 B-VG. Die Verfassungsbestimmung des § 22 Abs. 8 MBG hat also mit Bezug auf die Organisationsstruktur innerhalb des Bundesministeriums für Landesverteidigung eine Änderung des Organisationskonzeptes gebracht.

MinR Mag. Christoph Ulrich, DiszBW

NEUE AUSBILDUNG ZUM IKT-OFFIZIER IST GEPLANT

Digitale Funksysteme und komplexe Computernetzwerke erhöhen die Führungs- und Einsatzfähigkeit, Effektivität und Effizienz. Gleichzeitig steigern sich auch die Komplexität und die Risiken durch Angriffe auf diese IKT-Systeme.

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, wurde ein Fachhochschul-Bachelorstudiengang militärische Informations- und Kommunikationstechnologische Führung an der Ther MilAk geplant.

Diese Ausbildung soll die zukünftigen IKT-Offiziere für den Einsatz von IKT-Systemen, der Elektronischen Kampfführung sowie zu Spezialisten für den Betrieb und die Überwachung von militärischen Einsatznetzwerken befähigen. Sie erhalten darüber hinaus alle Kenntnisse und Fertigkeiten, um die Führung der ihnen unterstellten Soldaten in den Führungsunterstützungskompanien sicherzustellen.

Die **Zugangsvoraussetzungen** sind ident mit denen der Ausbildung zum Truppenoffizier; ebenso der grundsätzliche Ablauf, der aus drei Abschnitten besteht:

- Kaderanwärterausbildung 1,
- Kaderanwärterausbildung 2/Jg/BOA,
- Truppenoffiziersausbildung [IKT-Offizier].

Vorbehaltlich der Genehmigung wird der FH-BaStg Mil-IKT-Fü im September 2022 beginnen.

Nähere Informationen dazu finden sich auf der Homepage der Militärakademie unter

<https://www.milak.at/ikt-offizier>

AM ANFANG STAND DIE NEUGIER ...

... und die Notwendigkeit, Fähigkeitslücken zu schließen. Seit Gründung der ehemaligen Heeresversorgungsschule (heute Heereslogistikschule – HLogS) im Jahr 1972 werden an dieser militärischen Bildungseinrichtung u.a. Munitionstechniker und Kampfmittelbeseitiger ausgebildet.

Die raschen Entwicklungen auf dem Gebiet der Munitionstechnik, vor allem aber die speziellen Einsatzszenarien, wie beispielsweise die Beseitigung von improvisierten Spreng- und Brandvorrichtungen (Improvised Explosive Device – IED) haben die Ausbildung in den vergangenen Jahren nachhaltig geprägt.

Wenngleich in beinahe allen Szenarien die Entschärfung schieß- oder sprengtechnisch, oft unter Hilfestellung von ferngesteuerten Manipulatoren erfolgt, bleibt für wenige Fälle, um etwaige Kollateralschäden zu vermeiden, nur das Unschädlichmachen direkt am Objekt.

Dies braucht ein hohes Maß an zusätzlichem Wissen und neuen Techniken. Die Munitionsfachleute der HLogS haben diese Fähigkeitslücken schon vor Jahren erkannt und daraufhin erste Initiativen gestartet.

Die Teilnahme an Spezialausbildungen, internationalen Konferenzen und Workshops, Networking-Sessions aber auch Kontaktaufnahme mit internationalen Organisationen und Agenturen haben dazu geführt, dass im Jahr 2010 die neuen Fähigkeiten durch die EDA (European Defence Agency) festgelegt, und in den Folgejahren in nationalen, danach multinationalen Lehrgängen an der HLogS umgesetzt wurden.

Unter der Schirmherrschaft der EDA fanden 2014 bis 2017 jährliche Grund- und Speziallehrgänge sowie die Übungsserie (EUROPEAN GUARDIAN) unter der Führung von Österreich und der Teilnahme von Deutschland, Irland, Italien und Schweden statt.

Das Team der Handentschärfer ist in den Folgejahren an dieser Herausforderung stetig gewachsen, sodass es eine logische Konsequenz war, einen Schritt weiterzugehen und multinationale Lehrgänge für manuelle Handentschärfung – „Manual Neutralisation Techniques Courses & Exercises (MNT C&E)“ anzubieten.



Die jahrelange erfolgreiche Zusammenarbeit mit der EDA und den teilnehmenden Nationen legten schließlich den Grundstein für die Errichtung des multinationalen Handentschärferzentrums, **European Centre for Manual Neutralisation Capabilities** „ECMAN“ an der HLogS. Mit 1. Jänner 2018 hat dieses einzigartige Europäische Zentrum für Handentschärfer offiziell den Betrieb aufgenommen.

Heute sind in dem Top-Zentrum insgesamt 14 Experten aus 7 Nationen (AUT, CZE, DEU, FIN, IRL, ITA, SWE) tätig. Österreich stellt als Lead Nation den Betrieb dieses Handentschärferzentrums durch die Bereitstellung von Personal, Ausbildungsinfrastruktur, Unterkunft und Verpflegung sowie Verbrauchsmaterialien sicher.

AUFTRAG UND LEISTUNGSPORTFOLIO

Der Grundauftrag liegt einerseits in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von internationalen Handentschärfern einschließlich der Durchführung von Übungen, der Weiterentwicklung von Fähigkeiten sowie der fachbezogenen Beratung von Experten und Institutionen, andererseits in der umfassenden Weiterentwicklung der Fähigkeit Handentschärfung.

Die modulare Ausbildungsstruktur gliedert sich in die Basisausbildung MNT (Manual Neutralisation Techniques) und den darauf aufbauenden Spezialausbildungen. In der fünfwöchigen, herausfordernden Basisausbildung – MNT werden Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in den Bereichen Elektronik, Sensorik, Zünder- und Schaltkreisdagnostik vermittelt und im Rahmen von „Mini-Tasks“ trainiert.

Die Abschlussprüfung der Basisausbildung-MNT erfolgt im Zuge einer viertägigen Übung. Der nunmehr ausgebildete **MNT-Operator** (Handentschärfung von komplexen Sprengmitteln) benötigt regelmäßiges Training, um das erworbene Wissen und die gelernten Fertigkeiten auf einem guten Niveau erhalten zu können.

Zu den weiterführenden Spezialausbildungen zählen unter anderem „CBRN MNT-Courses“ (Chemical, Biological, Radiological, Nuclear), Refresher-Kurse aber auch spezielle Lehrgänge, welche auf die aktuellen Herausforderungen abgestimmt sind.

Erst mit positiver Absolvierung der Spezialausbildungen ist die Erreichung des zweiten Levels, nämlich des **MNT-Instructors** (Mitwirkung beim Herstellen komplexer Sprengmittel, einschließlich der Verwendung als Ausbilder für die MNT-Ausbildung) möglich.

Die letzte und zugleich höchste Ebene erstreckt sich auf die Erreichung des **MNT-Evaluators**, wo in mehrjähriger Verwendung bei ECMAN umfassende technische Möglichkeiten erlernt werden, um realistische Szenarien in die nationale Ausbildung als Leitender einbinden zu können.

MÖGLICHE EINSATZSZENARIEN

Die Handentschärfer greifen dann ins Geschehen ein, wenn die Verwendung von ferngesteuerten Robotern oder eine kontrollierte Sprengung von Sprengvorrichtungen nicht möglich ist. Die Palette möglicher Einsätze für diese Entschärfungsexperten ist breit gefächert und erstreckt sich beispielsweise von terroristischen Dirty-Bomb-Szenarien, über die Beseitigung von IED's (Improvised Explosive Device – behelfsmäßig hergestellte Sprengkörper) mit chemischer, biologischer oder strahlender Wirkung bis hin zu Unterstützungsleistungen von Spezialeinsatzkräften.

Sie leisten des Weiteren einen erheblichen Beitrag zum Schutz kritischer Infrastruktur und in der forensischen Arbeit im Rahmen von strafrechtlichen Ermittlungsverfahren. Angriffe und Anschläge unterschiedlicher terroristischer Gruppierungen oder Einzeltäter auf unserem Kontinent haben uns vor Augen geführt, wie wichtig es ist, rasch und

professionell zu reagieren und die sicherheitsrelevanten Maßnahmen auf diese Bedrohungsszenarien anzupassen.

Die Geschehnisse der vergangenen Jahre belegen, dass sich die Sicherheitslage in Europa nicht gerade beruhigend darstellt, und spätestens seit dem Terroranschlag im Jahr 2020 in Wien wurde klar, dass auch Österreich längst keine Insel der Seligen mehr ist. Für einen kleinen Teilbereich in der komplexen Bedrohungslandschaft stehen die Experten der Handentschärfung für ihren Einsatz bereit. Wenn die Spezialisten eingesetzt werden und Hand anlegen müssen, wissen sie, dass sie sich in die Todeszone begeben müssen und somit die absolute Ultima Ratio darstellt.

HERAUSFORDERUNGEN DER HANDENTSCHÄRFER

Müssen die Handentschärfer direkt an dem behelfsmäßigen Sprengkörper arbeiten, weil eine Neutralisierung mittels Roboter oder eine Fernauslösung nicht möglich ist, ist höchste Vorsicht geboten.

Die rasanten technischen Entwicklungen im Bereich der hochsensiblen Auslösekomponenten und die herausragenden Kenntnisse der Täter bei der Herstellung solcher IED's machen den Job besonders gefährlich.

Licht-, erschütterungs-, schall- oder temperaturempfindliche Auslösemechanismen, aber auch Zeitschaltuhren und

Funkauslöser verlangen von den Handentschärfern ein umfassendes, theoretisches und praktisches Wissen und ein hohes Maß an Präzision.

NOTWENDIGE FÄHIGKEITEN

In der fundierten und intensiven Basisausbildung zum Handentschärfer werden umfassende Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse erworben. Neben logischem, strukturiertem und analytischem Denken erwerben die Lehrgangsteilnehmer fundierte Kenntnisse über die Risikoanalyse.

Handentschärfer müssen bei ihren Einsätzen jegliche Gefahren für Personen und der Umwelt identifizieren und darauf reagieren können. Aufgrund der vielfältigen Verwendung von Elektronikkomponenten, die als Auslöser fungieren können, müssen Handentschärfer über ein ausgezeichnetes Wissen in der Elektrotechnik bzw. Elektronik verfügen, um die komplexen Schaltkreise analysieren und neutralisieren zu können.

Handentschärfer sind verständlicherweise enormen psychischen Belastungen ausgesetzt. Jede falsche Bewegung oder jeder falsch durchgetrennte Draht kann augenblicklich zum Tod führen. Um diesen psychologischen Anforderungen überhaupt gerecht werden zu können, fließen auch psychologische Inhalte in die Ausbildung ein.

INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

Der internationalen Zusammenarbeit und dem gezielten Informationsaustausch zwischen den teilnehmenden Nationen kommt im ECMAN-Projekt eine entscheidende Bedeutung zu. Nur durch regelmäßige Meetings, gemeinsame Lehrgänge und Übungen mit den teilnehmenden Nationen konnte in den vergangenen Jahren ein weltweites Netzwerk auf höchstem Niveau aufgebaut werden.

Nationale Alleingänge sind auf dem Gebiet der Handentschärfung keinesfalls zielführend. Vielmehr werden das Wissen und die Erfahrungen gesammelt und in der Ausbildung gezielt verarbeitet.

Nur durch die Implementierung internationaler Erfahrungen, verbunden mit der permanenten Analysearbeit zu den aktuellen Entwicklungen beim Herstellen von IED's, können die hohen Qualitätsstandards in der Ausbildung gehalten werden.



WOHIN FÜHRT DER WEG?

Das ECMAN-Projekt ist fürs Erste auf sechs Jahre mit der Option auf eine Verlängerung von weiteren sechs Jahren angelegt. Seit Jänner 2018 sind die abgetrennten Ausbildungszellen in der VPW-Kaserne betriebsbereit und die internationalen Handentschärfer können dort ungestört ihre Arbeit verrichten.

Der Gesamtwert des Projektes beträgt für die Dauer von sechs Jahren 11,685 Mio. EUR. Dieser Betrag wird von den teilnehmenden Nationen aufgebracht. Der Direktor von ECMAN, Obst Jürgen PIROLT, HLogS, hat über die ordnungsgemäße Verwendung der finanziellen Mittel jährlich einen Bericht an die EDA vorzulegen.

Der Fokus liegt in erster Linie auf der Weiterführung des Projektes über die ersten sechs Jahre hinaus. Zumal bei den mitwirkenden Nationen ein dringender Ausbildungsbedarf besteht, und an der HLogS bislang hervorragende Arbeit geleistet wurde, darf davon ausgegangen werden, dass Österreich als Lead Nation mit der Weiterführung des Projektes beauftragt wird. Zudem ist an der HLogS nunmehr die notwendige Infrastruktur geschaffen und erweitert worden.

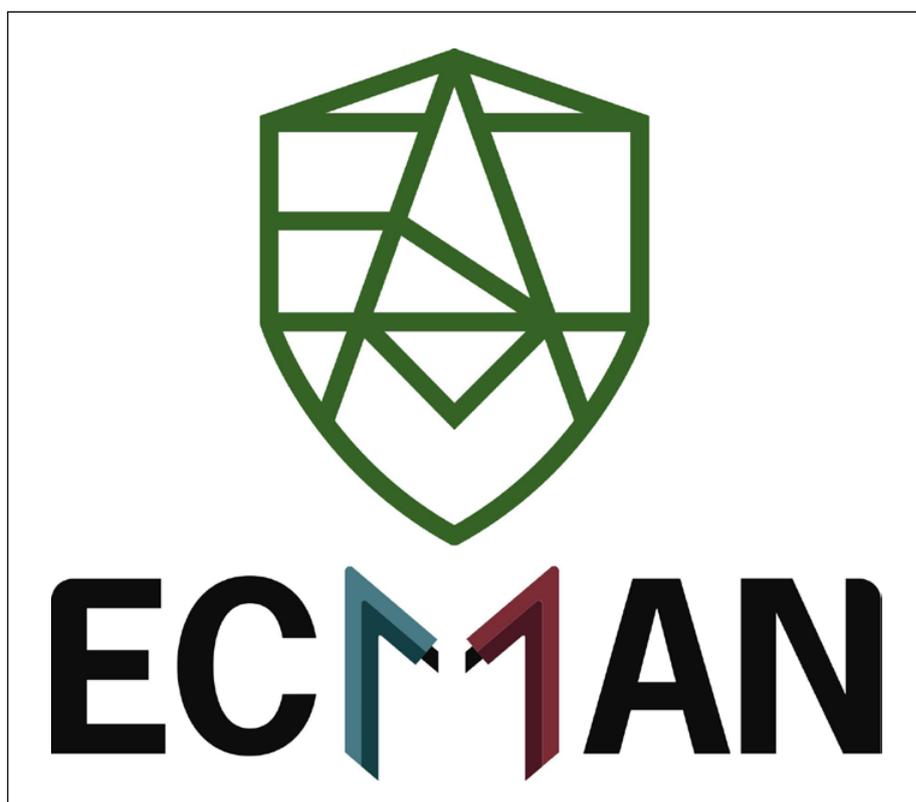
LOGO DES ZENTRUMS

Das Abzeichen des Europäischen Zentrums für manuelle Handentschärfung wurde im Rahmen eines Wettbewerbes von den Schülerinnen und Schülern der Graphischen entwickelt. Die Graphische [Höhere Graphische Bundes-Lehr- und Versuchsanstalt] ist die Nachbarschule der HLogS.

Zu ihr besteht seit Jahren ein partnerschaftliches Verhältnis. Aus den Einreichungen der 60 Schülerinnen und Schüler wählte eine Fachjury zwei Vorschläge, aus deren Kombination das Siegerlogo entstand.

Das ausgewählte Abzeichen in Form eines Schutzschildes beinhaltet die Buchstaben „EC-MAN“. Die Buchstaben sind nicht auf den ersten Blick erkennbar – ein Indiz dafür, dass auch das Zentrum unter strenger Geheimhaltung arbeitet.

Der grüne Untergrund soll den militärischen Bezug darstellen, die weiße Farbe der Buchstaben verweist symbolhaft auf die herausragenden Qualifikationen [Klugheit], aber auch auf die besondere Achtsamkeit [Genauigkeit] bei der Handentschärfung. Bleibt noch die schwarze Umrandung, die sich auf das Verborgene und das Unbekannte bei den IED's bezieht.



RESÜMEE UND AUSBLICK

Die Implementierung dieses in Europa einzigartigen Zentrums im Jänner 2018 stellte einen Meilenstein für die multinationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Handentschärfung dar.

Seither wird in dem Zentrum intensiv trainiert – die Auslastung ist mehr als zufriedenstellend. Die Nachfrage an Lehrgangsplätzen ist sehr hoch, zumal einerseits das ausgebildete MNT-Personal regelmäßiges Training benötigt, um die Fertigkeiten und Fähigkeiten erhalten zu können.

Andererseits können die teilnehmenden Nationen die im ECMAN-Zentrum angebotene Ausbildung nicht in diesem Umfang und zu diesen Kosten bzw. in der entsprechenden Qualität im eigenen Land bewerkstelligen.

Da die Experten der Handentschärfer ständig am Puls der Zeit arbeiten, wird es weiterhin notwendig sein, in Grundausbildungs-, und Auffrischungslehrgängen auf die rasch ändernden Möglichkeiten bei der Herstellung und Auslösung der Sprengmittel zu reagieren und diese in den jeweiligen Curricula zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund wird künftig auch das Repertoire an Speziallehrgängen zu erhöhen sein. Jedenfalls wird ECMAN weiterhin Training, Lehre und Forschung intensiv vorantreiben, um auch in Zukunft auf diesem hohen inter-

nationalen Niveau bleiben zu können. Das ECMAN-Team der HLogS hat in den vergangenen Jahren eindrucksvoll bewiesen, dass es in der Lage ist, ein multinationales Kompetenzzentrum aufzubauen und zur vollsten Zufriedenheit professionell zu führen.

Diese hohe Professionalität war die beste Werbung dafür, dass seitens der EDA in den kommenden Jahren ein weiterer Ausbau, respektive die Erhöhung der teilnehmenden Nationen, beabsichtigt ist.

ObstdhmfD OR Mag. Johannes Schlapschy, HLogS

WIR BESCHAFFEN FÜR UNSER HEER – DAS MILIZPAKET (TEIL 2)

Die Frau Bundesministerin, Mag^a. Klaudia Tanner, hat mehrfach die Bedeutung der Miliz betont. Gemeinsam mit dem Milizbeauftragten, GenMjr Mag. Hameseder, wurde am 9. Juli 2020 die Umsetzung eines „Milizpakets“ in der Höhe von 200 Mio. Euro bekannt gegeben. In der letzten Ausgabe der Milizinfo wurde über die Fahrzeugbeschaffungen informiert.

Das Milizpaket umfasst verschiedene Ausrüstungs- und Ausstattungskategorien. Zielrichtung ist es, Milizverbände und präsen-te Verbände gleich auszurüsten. Wesentlicher Faktor für ein gemeinsames Auftreten und das Entwickeln eines Zusammengehörigkeitsgefühls der Soldaten einer Armee stellt die persönliche Ausrüstung der Soldaten [z.B. Bekleidung, Kampfhelm] dar.

Österreich ist eines der wenigen Länder, in dem bisher ein einfarbiger Kampfanzug [KAz03] getragen wird. 2016 fiel die Entscheidung zur Umstellung des einfarbigen KAz03 auf einen Tarnanzug mit Mehrfarbentarn-druck. Das in der Folge entwickelte Tarndruck-muster bietet einen höheren Schutz gegen das Erkennen durch einen Gegner.

Gleichzeitig konnten weitere notwendige Verbesserungsmaßnahmen in die Entwicklung einfließen. Der Tarnanzug wurde getestet und vorerst dem JgB 18 [2019] und dem PzGrenB 13 [2020] zugeordnet. Nunmehr erfolgt über eine Ausschreibung die sukzessive Ablöse des derzeitigen Kampfanzuges.

Ab Ende 2021 sollen jährlich zirka 5.000 Soldaten mit dem neuen Tarnanzug ausgerüstet werden. Die Reihenfolge der Umrüstung wird durch das Kommando Streitkräfte vorgeschlagen und berücksichtigt alle Verbände und Einheiten des Bundesheers.

ABLÖSE DES SYSTEMS KAMPFANZUG 03 DURCH DEN TARNANZUG

Grundsätzlich ist der Umstieg auf Tarn-druck bei all jenen Bekleidungsgegen-ständen des Kampfanzuges vorgesehen, die als oberstes Bekleidungsstück getra-gen werden dürfen.



In einem ersten Schritt wird mit der Umrüs-tung nachfolgend angeführter Bekleidungs-gegenstände [Basismodul] begonnen:

Kampfanzug 03	Tarnanzug
Hose: leicht	Hose: leicht
Jacke: leicht	Jacke: leicht
Jacke: schwer	Jacke: schwer
Kappe: leicht	Kappe: leicht
Hemd: Kurzarm	Hemd: Kurzarm
Zusätzlich [Combat Shirt]	Tarnanzughemd

Langlebige Bekleidungsgegenstände wie Nässeschutzjacke und Nässeschutzhose sowie Teile der Rüstung sind hochwertige und auch relativ teure Gegenstände, die auch entsprechend lange genutzt werden sollen [5 bis 10 Jahre]. Aus diesem Grund werden einzelne einfarbige Bekleidungs- und Rüstungsgegenstände noch länger das Bild der Soldaten prägen.

Der insgesamt zeitlich gestaffelte Umstieg bei Bekleidung und Ausrüstung soll bewirken, dass die vorhandenen Beklei-dungs- und Ausrüstungsgegenstände wirt-schaftlich und das eingesetzte Steuergeld bestmöglich genutzt werden.

Parallel zur Entscheidung der Bekleidung wurde auch die Einführung eines neuen Kampfhelms vorgenommen. Der bisherige KEVLAR-Helm ist derzeit noch voll verwendbar, aber am Ende seiner technischen Lebenszeit angekommen.



Der technologische Fortschritt bei den Ma-terialien ermöglicht einen deutlich leichteren Helm, der besser in der Lage ist, neue Zusatzausrüstung, wie die Nachtsichtbrille, aufzunehmen. Dabei wird ein ergonomisch besseres Tragen ermöglicht. Beides wirkt sich verschiedenartig bei einer langen Trage-dauer des Helms für die Soldaten aus.

Mit der Zuordnung der neuen Bekleidung und Helme zur Miliz soll das Motto „UNSER HEER“ unterstrichen werden.

GenMjr MMag. Norbert Huber,
Leiter der Direktion Rüstung und Beschaffung im BMLV

DER FRÜHSTARTERBONUS

Bis zum 31. Dezember 2021 besteht für Männer – welche nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) pensionsversichert sind – die Möglichkeit, ab dem vollendeten 62. Lebensjahr mit 45 „echten“ Beitragsjahren abschlagsfrei die Langzeitversichertenpension („Hacklerregelung“) in Anspruch zu nehmen.

Diese Abschlagsfreiheit wurde zuletzt mit dem Pensionsanpassungsgesetz 2020 kurz vor den Nationalratswahlen im Herbst 2019 wiedereingeführt, soll nun mit 1. Jänner 2022 abgeschafft und durch den „Frühstarterbonus“ ersetzt werden.

Durch die Abschaffung der Abschlagsfreiheit für Pensionsleistungen bei langer Versicherungsdauer wird daher die zuvor geltende generelle Regelung wieder angewendet. Konkret bedeutet die gesetzliche Änderung, dass man zwar weiterhin mit dem auf die Vollendung des 62. Lebensjahres folgenden Monatsersten die „Hacklerregelung“ antreten kann, hier aber wieder Abschläge von 4,2 % pro Jahr bzw. 0,35 % pro Monat des Pensionsantrittes vor dem Regelpensionsalter hinnehmen muss.

Wird dieses Pensionsmodell drei Jahre vor dem Regelpensionsalter von 65 Jahren in Anspruch genommen, so reduziert sich dadurch die Pensionsleistung um 12,6 %. Die durch die Regierung beschlossene Streichung der Abschlagsfreiheit betrifft jedoch nicht nur die „Hacklerregelung“ sondern auch die Berufsunfähigkeits-, Invaliditäts- bzw. Erwerbsunfähigkeits- sowie die Schwerarbeitspension, da auch hier ab dem Jahr 2022 generell wieder Abschläge zur Anwendung gelangen.

Der Abschlag bei diesen Pensionsmodellen beträgt pro Kalendermonat der früheren Inanspruchnahme ebenfalls 0,35 % (oder für je zwölf Kalendermonate 4,2 %), jedoch ist hier der maximale Abschlag mit 13,8 % gedeckelt.

Eine begünstigte Abschlagsberechnung besteht bei der Schwerarbeitspension, da dieser lediglich 0,15 % pro Kalendermonat (bzw. für je zwölf Kalendermonate 1,8 %) der früheren Pensionsinanspruchnahme beträgt, sodass dieser maximal 9 % der Leistung ausmachen kann.

Eine im ASVG verankerte Übergangsregelung sichert die abschlagsfreie „Hacklerregelung“ jenen Personen, die die diesbezüglichen Voraussetzungen spätestens bis Jahresende erfüllen. Sind die Voraussetzungen für die Abschlagsfreiheit bis zum 31. Dezember 2021 erreicht, so bleibt diese gewahrt, auch wenn das abschlagsfreie Pensionsmodell erst zu einem späteren Zeitpunkt (ab dem 1. Jänner 2022) in Anspruch genommen wird.

NEUREGELUNG

Anstelle der Abschlagsfreiheit tritt mit 1. Jänner 2022 der „Frühstarterbonus“ in Kraft, der dann für alle Pensionsleistungen gilt, welche ab diesem Tag zuerkannt werden. Personen, die bereits vor dem 20. Lebensjahr erwerbstätig waren, erhalten einen monatlichen Bonus zur Alters-, Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeits- und Schwerarbeitspension von Euro 1,- für jeden dieser Monate. Gedeckelt ist dieser monatliche „Vorteil“ mit max. Euro 60,-, sodass jährlich mit einer Bonuszahlung von Euro 840,- [14 x jährlich inklusive Sonderzahlungen] gerechnet werden kann.

Darüber hinaus wird der „Frühstarterbonus“ bei der Pensionsfeststellung nach Berücksichtigung allfälliger Abschläge auf die ermittelte Pension aufgeschlagen, sodass dieser Teil der Pensionsleistung ist und jährlich mit der Aufwertungszahl valorisiert wird.

Um jedoch vom „Frühstarterbonus“ tatsächlich zu profitieren, müssen zusätzlich folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Person muss mindestens 300 Beitragsmonate (25 Beitragsjahre) aus einer eigenen Erwerbstätigkeit vor dem Pensionsantritt aufweisen und
- zwischen dem 15. und 20. Lebensjahr mindestens zwölf Monate beschäftigt gewesen sein.

Zeiten eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes gelten beim „Frühstarterbonus“ – analog wie bei der derzeit noch gültigen „abschlagsfreien Hacklerregelung“ – nicht als Beitragsmonate und werden daher auch nicht berücksichtigt.

Geht es nach dem politischen Willen, so sollen durch diese neue Regelung, die – vor Vollendung des 20. Lebensjahres – erwor-

benen Beitragszeiten besonders gewürdigt werden, da sich diese Zeiten der Erwerbstätigkeit bisher nicht allzu positiv im jeweiligen Pensionskonto auswirkten. Diese frühen Zeiten einer Erwerbstätigkeit verbunden mit einem noch geringen Einkommen, tragen daher nur in geringer Weise zum Aufbau einer soliden Alterspension bei.

Grundsätzlich werden vom „Frühstarterbonus“ insgesamt mehr Versicherte profitieren, jedoch wird dieser hinkünftig den entstehenden Pensionsverlust (durch die wieder eingeführten Abschläge) nicht kompensieren können.

Auf lange Sicht werden Männer und Frauen gleichermaßen und unabhängig von der Pensionshöhe durch diesen Bonus einen Vorteil erlangen. Von der aktuellen Regelung profitieren jedoch in erster Linie Männer, was derzeit dem noch niedrigeren Regelpensionsalter von Frauen geschuldet ist. Erst jene Frauen, die ab dem 2. Juni 1968 geboren sind, haben bereits das gleiche Regelpensionsalter wie Männer (65 Jahre) und auch diese hätten von der Abschlagsfreiheit der „Hacklerregelung“ nach 45 Beitragsjahren wie die Männer in den Jahren 2020/2021 profitieren können.

Einige Personengruppen werden bestenfalls einen Bruchteil von diesem Zuschuss erhalten, wie

- Berufseinsteiger, die erst nach Ablegung einer Matura zu arbeiten begonnen haben,
- Männer, die Präsenz- oder Zivildienst geleistet haben,
- Lehrlinge, die ihre Lehre erst später begonnen haben,
- Frauen, die vor dem 20. Lebensjahr Kinder bekommen haben.

Personen, die eine weiterführende akademische Ausbildung absolvieren und erst danach ins Berufsleben einsteigen, können jedoch aus dem „Frühstarterbonus“ keinen Nutzen ziehen.

MinR Mag.iur. Anneliese Wallner, PersMkt

SIHPOLASSE MIGRATION – „MODELL 6+3“

In der Zeitschrift Miliz Info (Ausgabe Nr. 1/2021, Seite 37) wurde über die Assistenzeinsätze im Jahr 2021 informiert. Im Folgenden werden ergänzend dazu die am häufigsten gestellten Fragen beantwortet.

Es ist aktuell das Ziel des Bundesheeres, lange andauernde und planbare Einsätze im Inland in erster Linie mit Freiwilligen, die nach dem Grundwehrdienst einen Funktionsdienst (FD) leisten, durchzuführen.

Derzeit betrifft das den sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz/Migration/hsF (sihpolAssE/Migration/hsF).

Die Kaderfunktionen sind dabei zumindest zu 33%, die Mannschaftsfunktionen zu 100% mit Funktionsdienstleistenden zu besetzen.

Folgende Personengruppen kommen hiefür in Betracht:

- Wehrpflichtige des Milizstandes mit Beorderung,
- Frauen in Milizverwendung,
- Personen, die Grundwehrdienst (GWD) geleistet haben und nach dem „Modell 6+3“ als Wehrpflichtige des Milizstandes unmittelbar nach Beendigung des GWD in den Einsatz gehen.

WAS BEDEUTET „MODELL 6+3“?

„6+3“ bedeutet, dass sich Wehrpflichtige direkt im Anschluss an den sechsmonatigen Grundwehrdienst zu einem Assistenzeinsatz melden können! Dabei ist es nicht erforderlich, eine Milizübungsverpflichtung von 30 Übungstagen einzugehen.



Eignungsprüfung erforderlich. Es gilt das psychologische Gutachten der Stellung. Sollte der Wehrpflichtige allerdings bereits eine Eignungsprüfung für einen Auslandseinsatz oder die Kaderanwärterausbildung beim Heerespersonalamt (HPA) absolviert haben, so ist das Ergebnis bindend. Bei einer vorübergehenden oder dauerhaften Nichteignung ist eine Teilnahme am AssE nicht möglich.

WELCHE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE TEILNAHME AM SIHPOLASSE/MIGRATION/HSF GIBT ES?

Körperliche Eignung

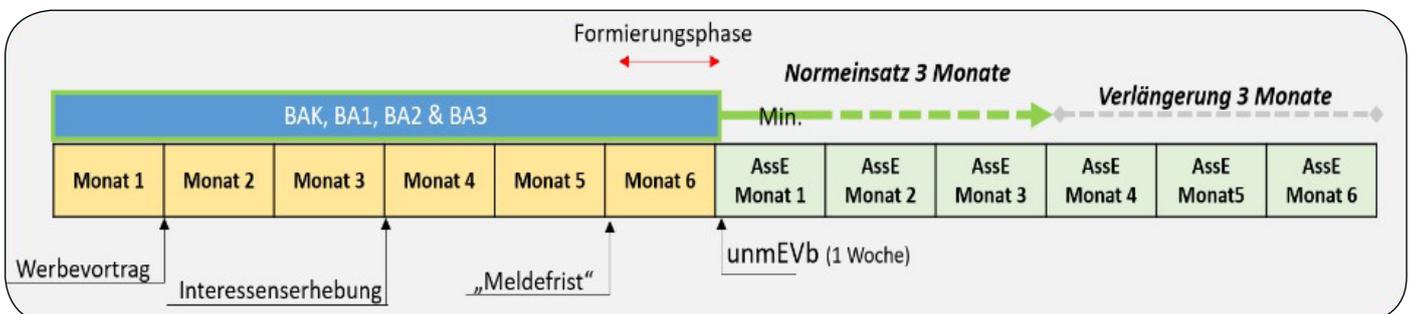
Voraussetzung für eine Teilnahme am sihpolAssE/Migration/hsF ist die sogenannte Feldverwendungsfähigkeit (grundsätzlich Wertungsziffer 5). Ausschlaggebend ist jedoch im Einzelfall das militärärztliche Protokoll für die jeweilige Funktion, in welcher der Freiwillige im sihpolAssE/Migration/hsF verwendet wird. Im Zweifelsfall entscheidet der Truppenarzt.

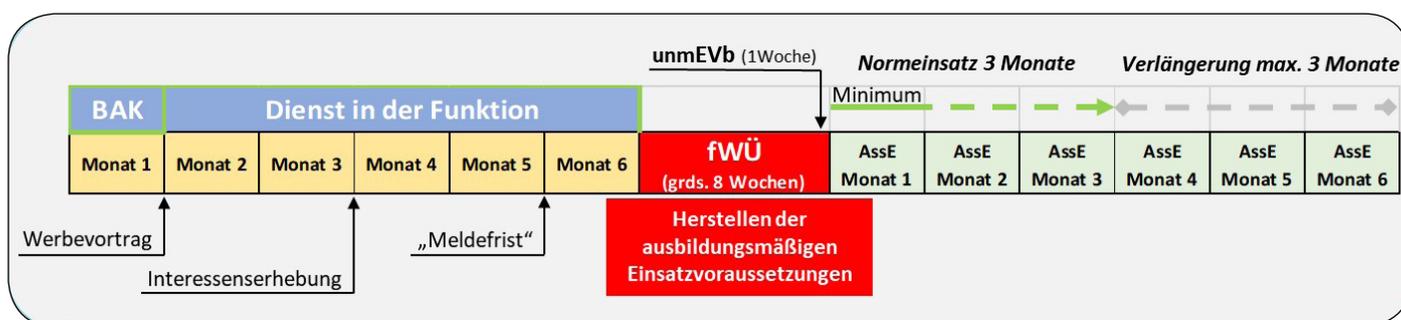
Psychische Eignung

Grundsätzlich ist für die Teilnahme am sihpolAssE/Migration/hsF keine psychologische

WELCHE AUSBILDUNGSMÄSSIGEN VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE TEILNAHME AM ASSE GIBT ES?

Für Wehrpflichtige des Milizstandes und Frauen in Milizverwendung ist eine unbefristete Beorderung in der Einsatzorganisation und der dafür vorgegebenen Ausbildung sowie eine Einsatzvorbereitung (EVb) in der Dauer von zirka einer Woche erforderlich. GWD – mit abgeschlossener Ausbildung zum Einsatzsoldaten können unmittelbar nach Beendigung des GWD und nach Absolvierung einer unmittelbaren EVb im Rahmen eines FD am sihpolAssE/Migration/hsF teilnehmen.





GWD – mit abgeschlossener Ausbildung zum Funktionssoldaten absolvieren nach Beendigung des GWD eine **zweimonatige Ausbildung und Einsatzvorbereitung** im Rahmen einer „freiwilligen Waffenübung“. Wird die Ausbildung positiv abgeschlossen, können die Freiwilligen im Rahmen eines Funktionsdienstes (FD) in den Einsatz gehen.

WELCHE PRIORITÄTEN GIBT ES BEI DER EINTEILUNG?

- I. GWD, die sich auch zur vorbereitenden Kaderausbildung (VbK) gemeldet haben [analog zu Wehrpflichtigen des Milizstandes mit Meldung zur modularen MUO-Ausbildung];
- II. GWD, die sich freiwillig zu Milizübungen gemeldet haben;
- III. Unbefristet beordnete Wehrpflichtige des Milizstandes;
- IV. GWD, die sich weder zur VbK noch zu Milizübungen gemeldet haben und
- V. Befristet beordnete oder nicht beordnete Wehrpflichtige.

WIE LANGE KANN ICH IN DEN EINSATZ GEHEN?

Die grundsätzliche Einsatzdauer beträgt drei Monate. Eine Verlängerung auf sechs Monate ist möglich – für GWD 6+3 auch ohne Abgabe einer freiwilligen Meldung zu Milizübungen (Übungsverpflichtung). Die maximale Einsatzdauer pro Jahr beträgt 196 Tage.

WOHIN KANN ICH IN DEN EINSATZ GEHEN?

Alle Interessenten können sich freiwillig für einen Einsatzraum ihrer Wahl melden. Durch das Kommando Streitkräfte wurde für die nachstehenden aufstellungsverantwortlichen Kommanden sechs Einsatzräume festgelegt (siehe Grafik). Die tatsächliche Einteilung ist vom militärischen Bedarf und dem Befüllungsgrad des jeweiligen Personaleinsatzplanes abhängig.

WIEVIELE DIENSTFREIE TAGE GIBT ES?

Abhängig von der aktuellen Lage kann Freizeit ohne geplante dienstliche Inanspruchnahme gewährt werden. Dabei können je nach Zweckmäßigkeit solche Zeiten zusammengefasst werden [z. B. 3 Tage Dienst – 1 Tag frei / 6 Tage Dienst – 2 Tage frei].

WIE HOCH SIND DIE BEZÜGE?

Ein Anhalt für die Bezüge, die während eines sihpolAssE/Migration/hsF zustehen, kann mit dem Milizgebührenrechner auf der Homepage des Österreichischen Bundesheeres unter dem Link <http://www.bundesheer.at/miliz/gebuehren/gebuehr.shtml> abgefragt werden.

WO KANN ICH MICH MELDEN?

GWD, die sich für das Modell 6+3 interessieren und sich melden wollen, wenden sich an ihren Kommandanten oder an den dienstführenden Unteroffizier ihrer Einheit.

Beordnete können sich bei ihrem mobilmanagementsverantwortlichen Kommando (MobUO) über einen sihpolAssE/Migration/hsF informieren und auch für den Einsatz melden.

WO KANN ICH MICH INFORMIEREN?

Auf der Homepage des Bundesheeres können Sie sich über Details zu „6+3“ unter dem Link <https://imm.bundesheer.at/gwd> informieren. Während des Grundwehrdienstes wenden Sie sich an Ihren Kommandanten.

Für Fragen im Zusammenhang mit dem Thema Miliz steht Ihnen das Miliz-Service-Center zur Verfügung: Tel.: 050201-991670 oder E-Mail: milizservice@bmlv.gv.at

ADir RgR Ing. Klaus Peer, Leiter Miliz Service Center

1. AssE-Kp Burgenland	2. AssE-Kp Burgenland	3. AssE-Kp Burgenland	AssE-Kp Steiermark	AssE-Kp Kärnten	AssE-Kp Tirol

MILIZ SERVICE CENTER

Tel.: 050 20 1/99 1670

milizservice@bmlv.gv.at

UNSER HEER

WIR SCHÜTZEN ÖSTERREICH.

MANNSCHAFTSTRANSPORT-PANZER PANDUR 6X6 EVO

Nach 20 Jahren Nutzung der PANDUR Flotte im ÖBH erfolgt eine Nachbeschaffung von Panzern, die in der Miliz Info, Nr. 1/2020, Nr.2/2020, Nr. 4/2020 und Nr. 1/2021 vorgestellt wurde.

In den vier Beiträgen wurde das Fahrzeug und dessen Ausstattung beschrieben. Nachdem nunmehr 34 Fahrzeuge ausgeliefert und an die Truppe (JgB17) verliehen sind (die Leihe wird solange aufrecht erhalten bis Fahrzeuge die Versorgungs- bzw. Verwendungsreife erreicht haben) erfolgte die Beschaffung der zweiten Tranche ebenfalls als Gruppenwagen in einer Stückzahl von 30 weiteren PANDUR 6x6 EVO.

Der Vertrag wurde im 4. Quartal 2020 abgeschlossen und unmittelbar danach mit der Umsetzung begonnen. Die Konfiguration dieser Fahrzeuge unterscheidet sich von der ersten Tranche zum Teil erheblich. Dies ist der technischen Weiterentwicklung und damit verbunden den bereits auftretenden Obsoleszenzen von Baugruppen innerhalb der letzten 5 Jahre geschuldet.

Bei der ersten Tranche wurde darauf Bedacht genommen, dass alle Fahrzeuge mit der mitbeschafften Fahrschulsausstattung adaptiert werden können. Damit soll eine gleichmäßige Belastung an gefahrenen Kilometern aller Fahrzeuge erreicht werden.

Die zweite Tranche wird diese Adaptierung nicht aufweisen, sondern generell für Einbausätze C2 (Command/Control) und Cas-Evac vorbereitet sein.

Führung und Kontrolle (C2; „Command/Control“) als erste Ebene der Befehlsgebung bzw. -übermittlung findet als grundlegende Aufgabe militärisch strukturierter Befehlsgebung statt. Neben dieser Ausstattung wird auch eine neue zeitgemäße Bord-sprechanlage integriert.



Eine detaillierte Beschreibung ist derzeit noch nicht möglich, da die entscheidenden Reviews (Preliminary und Critical Design Reviews) erst stattfinden.

Die dringende Evakuierung und der Transport von Verwundeten vom Gefechtsfeld für den Fall, dass aufgrund der Verletzungen auf

einen MedVac nicht mehr gewartet werden kann, wird zukünftig durch PANDUR 6x6 EVO mit CasEvac Ausstattung durchgeführt. Dabei können die Verwundeten sowohl liegend als auch sitzend evakuiert und transportiert werden. Eine Erstversorgung mit hoher Qualität (richtige Lagerung, medizinische Versorgung) wird dabei gewährleistet.

Die Vereinheitlichung der Konfiguration der Bremsanlage wird ebenso umgesetzt, wie auch die Harmonisierung der Innenausstattung (Beleuchtung, Waffenhalterungen).

Bei den insgesamt 64 Fahrzeugen werden genau die Hälfte mit Seilwinden ausgestattet sein.

Eine wesentliche Änderung zur ersten Tranche stellt eine technisch weiterentwickelte elektrisch fernbedienbare Waffenstation der Fa. ELBIT dar. Die Version MK2 unterscheidet sich sowohl baulich [kompaktere Bauweise] als auch in der Steuerungselektronik zum Teil erheblich von der bisherigen Konfiguration. Mit den optimierten Bedienfunktionen wird der Verantwortungsbereich des Panzerkommandanten deutlich erweitert ohne die grundsätzlichen Sicherheitsfunktionen zu beeinträchtigen.

Es ist vorgesehen, dass in einem ersten Schritt 16 Waffenstationen der ersten Tranche PANDUR 6x6 EVO nachgerüstet werden. Die restlichen 18 Stück folgen dann im Anschluss.



Die Erkenntnisse nach umfangreichen Fahrerprobungen und erfolgter Softwareoptimierung der 360° Rundum-Sichtausstattung werden bei den nachbeschafften 30 Fahrzeugen in einem hohen Maß berücksichtigt. Dabei wird auf eine weitere Erhöhung der Sicherheit, verbunden mit einer Verbesserung der Bedienerfreundlichkeit durch eine zusätzliche Kamera, für den Fahrer besonderer Wert gelegt.

Wie bereits im letzten Beitrag erwähnt, wird die Verfahrenserprobung weitergeführt um die Schaffung der Voraussetzungen für den Einsatz der geschützten Infanterie nutzergerecht zu schaffen.

In diesem Zusammenhang wird das im ÖBH-Besitz befindliche Sprengmuster PANDUR 6x6 EVO im Laufe des Jahres einem zusätzlichen Sprengvorhaben zwecks Erkenntnisgewinns mit einer Mine mit höherem Sprengstoffgewicht unterzogen.

Die ABC-Dekontaminierung wird, wie geplant, noch im ersten Halbjahr 2021 (vorbehaltlich allfälliger schärferer COVID-19-Maßnahmen) erprobt. Die Vorbereitungen zu diesen Erprobungsthemen sind bereits angelaufen.

Über den Fortgang der Beschaffung wird in der Herbstausgabe der Miliz Info berichtet!

ADir Ing. Mag (FH) Erich Bonatatzky, Obst
DionRB/ WSM

Fotos: @BMLV

AKTUELLES ZUM WEHRDIENST VON FRAUEN

ALLGEMEINES

Im Jahr 1998 trat das Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer in Kraft. 21 Jahre nach Erlassung dieses Gesetzes sind Soldatinnen ein gut integrierter und unverzichtbarer Bestandteil des österreichischen Bundesheeres.

Die Gesamtzahl der Soldatinnen ist in den letzten Jahren von 89 Soldatinnen Ende 1999 auf 672 Soldatinnen Ende 2020 gestiegen.

Nach § 37 des Wehrgesetzes 2001 können Frauen und Wehrpflichtige auf Grund freiwilliger Meldung nach den jeweiligen militärischen Erfordernissen einen Ausbildungsdienst in der Dauer von mindestens zwölf Monaten bis zu insgesamt vier Jahren leisten.

Eine über zwölf Monate hinausgehende Dauer des Ausbildungsdienstes ist unter Bedachtnahme auf die jeweilige Ausbildung anlässlich der Einberufung oder während des Ausbildungsdienstes zu verfügen.

Nach Maßgabe zwingender militärischer Interessen darf eine Verlängerung des Ausbildungsdienstes mit schriftlicher Zustimmung der Betroffenen um bis zu zwei Jahre verfügt werden. Eine freiwillige Meldung zum Ausbildungsdienst ist beim Heerespersonalamt einzubringen und bedarf der Annahme [Annahmebescheid].

Nach der bescheidmäßigen Annahme der freiwilligen Meldung zum Ausbildungsdienst ist die Einberufung so rasch wie möglich vorzusehen. Frauen im Ausbildungsdienst können ihren Austritt aus diesem Wehrdienst schriftlich ohne Angabe von Gründen bei jener militärischen Dienststelle erklären, der sie angehören oder sonst zur Dienstleistung zugewiesen sind.

Die Austrittserklärung wird, sofern nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, mit Ablauf des Kalendermonates wirksam, in dem sie abgegeben wurde. Die Austrittserklärung kann spätestens bis zu ihrem Wirksamwerden bei der genannten Dienststelle schriftlich widerrufen werden.

Mit Wirksamkeit einer Austrittserklärung gelten Personen im Ausbildungsdienst als vorzeitig aus diesem Wehrdienst entlassen.



Frauen dürfen zum Ausbildungsdienst bis zur Vollendung des fünfzigsten Lebensjahres oder sofern sie Offiziere oder Unteroffiziere oder Spezialkräfte auf den Gebieten der Technik, des Sanitätswesens, des Seelsorgedienstes und der Fremdsprachen sind, bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das fünfundsechzigste Lebensjahr vollenden, herangezogen werden.

Für Soldatinnen wurde die Möglichkeit der Leistung von Miliztätigkeiten vorgesehen und gleichzeitig die Teilnahme an freiwilligen Waffenübungen und Funktionsdiensten, an der Freiwilligen Milizarbeit und am Auslandseinsatzpräsenzdienst ermöglicht. Zwar können Frauen auf Grund des ver-

fassungsrechtlichen Freiwilligkeitsprinzips nicht dem Milizstand zugerechnet werden, jedoch wurde die Inanspruchnahme einer den Wehrpflichtigen des Milizstandes analogen Ausbildung von Frauen auf freiwilliger Basis ermöglicht.

Seit Anfang 2015 können gemäß § 39 des Wehrgesetzes 2001 auch Frauen aufgrund freiwilliger Meldung Milizübungen leisten. Sie sind spätestens innerhalb eines Jahres nach Abgabe der freiwilligen Meldung vom Heerespersonalamt von der Absicht, sie zu Milizübungen heranzuziehen, zu verständigen.

Mit der erfolgten Änderung wurde im Sinne des Berichtes der Bundesregierung zur Reform des Wehrdienstes auch Frauen der

freiwillige Zugang zu Milizübungen ermöglicht. Somit wurden die Rahmenbedingungen für Miliztätigkeiten von Frauen attraktiver gestaltet. Daher können auch Frauen ausschließlich auf Grund einer freiwilligen, aber unwiderruflichen Meldung im selben Ausmaß wie Wehrpflichtige zu Milizübungen herangezogen werden.

DIENSTSTAND UND VERWENDUNG IN DEN JAHREN 2019 UND 2020

Im Jahr 2019 haben **insgesamt 135 Frauen**, davon

21 Leistungssportlerinnen,
24 Berufsoffiziersbewerberinnen,
3 Milizoffiziersanwärterinnen,
32 Berufsunteroffiziersanwärterinnen,
41 Militärmusikerinnen und
14 Bewerberinnen für Kaderpräsenzeinheiten (KPE) den Ausbildungsdienst angetreten.

118 Soldatinnen, darunter

27 Leistungssportlerinnen,
13 Berufsoffiziersanwärterinnen,
45 Berufsunteroffiziersanwärterinnen,
11 Soldatinnen für Kaderpräsenzeinheiten (KPE),
4 Milizoffiziersanwärterinnen,
1 Milizunteroffiziersanwärterin,
5 Militärärztinnen und
12 Militärmusikerinnen wurden entweder in ein Dienstverhältnis als Militärperson auf Zeit oder als Vertragsbedienstete des Bundes mit Sondervertrag für eine militärische Verwendung (Militär-VB) aufgenommen.

Bei 10 Frauen wurde der Ausbildungsdienst verlängert.

Im Jahr 2020 haben **insgesamt 111 Frauen**, davon

26 Leistungssportlerinnen,
23 Berufsoffiziersbewerberinnen,
18 Berufsunteroffiziersanwärterinnen,
25 Militärmusikerinnen,
13 Bewerberinnen für (KPE),
4 Milizoffiziersanwärterinnen und
2 Milizunteroffiziersanwärterinnen den Ausbildungsdienst angetreten.

88 Soldatinnen, darunter

3 Militärärztinnen,
19 Leistungssportlerinnen,
9 Berufsoffiziersanwärterinnen,
29 Berufsunteroffiziersanwärterinnen,
11 Soldatinnen für KPE,
1 Milizoffiziersanwärterin und
16 Militärmusikerinnen

wurden entweder in ein Dienstverhältnis als Militärperson auf Zeit oder als Vertragsbedienstete des Bundes mit Sondervertrag für eine militärische Verwendung (Militär-VB) aufgenommen. Bei vier Frauen wurde der Ausbildungsdienst verlängert.

Es versahen mit Stichtag 31. Dezember 2020 insgesamt 672 Soldatinnen Dienst im Österreichischen Bundesheer. Darunter befanden sich 84 im Ausbildungsdienst, 588 Soldatinnen im Dienstverhältnis, darunter u.a.

2 weibliche Offiziere des Intendantendienstes,
1 weiblicher Offizier des höheren militärtechnischen Dienstes,
1 weiblicher Offizier des höheren militärfachlichen Dienstes,
1 weiblicher Generalstabsoffizier,
3 Militärpilotinnen,
38 weibliche Truppenoffiziere,
17 Berufsoffiziersanwärterinnen und
6 als Vertragsbedienstete des Bundes im Auslandseinsatz.

Mit Stichtag 31. Dezember 2019 leisteten 683 Soldatinnen Dienst im Österreichischen Bundesheer.

In den Jahren 2019 und 2020 haben **60 Soldatinnen mehr als 2.000 Tage militärische Übungen geleistet**. Pro Monat befanden sich durchschnittlich rund 27 Soldatinnen im Auslandseinsatz.

Zum **Stichtag 31. Dezember 2020** wurden 34 weibliche Offiziere im militärmedizinischen Dienst verwendet, darunter vier Veterinärinnen und eine Apothekerin, ein weiblicher Offizier im höheren militärtechnischen Dienst, im höheren militärfachlichen Dienst und im Generalstabsdienst, zwei im Intendantendienst, vier als Militärpilotinnen, 262 als weibliche Unteroffiziere, 17 als Berufsoffiziersanwärterinnen sowie 38 als weibliche Truppenoffiziere verwendet.

FRAUENFÖRDERUNGSPLAN 2020 BIS 2025

Mit der Umsetzung des im Jahr 2020 verlautbarten Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Landesverteidigung sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und verwirklicht werden:

Erhöhung des Frauenanteils: Der Frauenanteil im BMLV soll entsprechend der Zielsetzungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes erhöht werden (weniger als 50% bedeutet eine Unterrepräsentation). Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten.



Bewusstseinsbildung und Einbindung in Entscheidungsprozesse: Die Anerkennung von Frauen auf allen Hierarchieebenen als gleichwertige und gleichberechtigte Bedienstete sowie die Förderung einer erhöhten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungs- und Beratungsgremien.

Chancengleichheit und Ausgleich bestehender Belastungen: Die Förderung des Potenzials weiblicher Bediensteter durch Maßnahmen im Bereich der Personalplanung und -entwicklung und, soweit angebracht, die Unterstützung einer bevorzugten Teilhabe von weiblichen Bediensteten an Grundaus-, Fort- und Weiterbildung sowie beruflichem Aufstieg. Die Optimierung der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen im Sinne einer „Work-Life-Balance“.

Erhöhung des Soldatinnenanteils: Gezielte Anwerbung, bevorzugte Aufnahme und Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg von Frauen für militärische Laufbahnen unter Berücksichtigung sinkender Geburtenzahlen bzw. starker Pensionsabgänge sowie die Unterstützung des schrittweisen Abbaus struktureller Benachteiligung von Soldatinnen durch deren Einbeziehen bei der Entwicklung und Umsetzung diesbezüglicher Maßnahmen.

Mag. Christoph Ulrich, DiszBW

GLEICHSTELLUNG DER MENSCHEN

Die Gleichheit aller Menschen, und davon abgeleitet die Gewährleistung von Freiheits- und Gleichheitsrechten sowie politischen Rechten, ist ein grundlegendes Menschenrecht. Die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ der UN-Generalversammlung von 1948 hält in Artikel 1 fest: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“.

In Österreich wurde bereits 1867 im „Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger“, das bis heute in Kraft ist [1], in Artikel 2 verankert: „Vor dem Gesetze sind alle Staatsbürger gleich.“ 1920 wurde der Gleichheitssatz in Art. 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes aufgenommen, der in Absatz 2 auch das Bekenntnis zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen enthält.

Eine Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Religion bzw. Weltanschauung, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung und/oder Behinderung ist mit dem Gleichheitssatz unvereinbar, eine Diskriminierung aufgrund dieser Kriterien daher verboten.

Maßnahmen, die zur Sicherung der Gleichbehandlung bzw. zur Verhinderung von Diskriminierung ergriffen werden, fasst man unter dem Oberbegriff „Gleichstellung“ zusammen. Oft wird der Begriff in erster Linie in Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen gesehen. Die Gleichstellung von Frauen ist ein wichtiges Thema, das in der öffentlichen Debatte stark präsent ist. Nichtsdestotrotz betrifft Gleichstellung genauso die anderen oben genannten Sozialkategorien, die nicht minder wichtig sind – vor allem für die Betroffenen.

GLEICHSTELLUNG IM BUNDESHEER

Gleichstellung ist selbstverständlich auch im Bundesheer zu leben. Dies geschieht auf Grundlage der einschlägigen Gesetze und Erlässe. Interne Vorgaben zur Gleichstellung gibt die „Richtlinie Gleichstellung“.

Nicht alle darin enthaltenen Themenfelder sind auf die „Miliz“ anwendbar („Life Balance“ z. B. trifft nur Personen im Dienstverhältnis). Anderes, wie die Einbeziehung einer Gleichstellungsperspektive in militärstrategische Konzepte oder die Abbildung



Gender Advisor im Einsatz in Mali (Bildquelle: Bundesheer/PAO EUTM MALI)

und Wertschätzung aller Bediensteten in der Unternehmenskultur, trifft alle Soldaten. Gleichstellung wird mittels Gleichstellungsmanagement erreicht. Hierfür legt die Gleichstellungsrichtlinie vier Strategien fest: Diversity Management, Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Anti-Diskriminierung.

DIVERSITÄT

Unter Diversität verstehen Soziologen gesellschaftlich gesetzte Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten der Menschen, wie

- Alter,
- Hautfarbe,
- Geschlecht,
- ethnische Herkunft,
- Religion und Weltanschauung,
- Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung,
- Behinderungen und
- Beeinträchtigungen

– alles Kategorien die, wie jeder aus eigener Erfahrung weiß, das Miteinander von Menschen positiv oder negativ beeinflussen können.

Um positive Potentiale zu nutzen und negative Auswirkungen möglichst gering zu halten, wurde eine Strategie entwickelt: das Diversity Management [Management der Vielfalt]. Diversity Management soll sicherstellen, dass die Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in unserem Fall der Soldatinnen und Soldaten, im Sinne der Aufgabenerfüllung bestmöglich genutzt werden.

Das „Mosaik der Menschen“, also das Zusammenspiel ganz unterschiedlicher Menschen, in der Einheit oder im Verband wird somit zur Basis für ein erfolgreiches Miteinander beim Erfüllen von Aufträgen.

Menschen sind sehr unterschiedlich, Führungskräfte sollten sich dessen bewusst sein und diese Unterschiede zur optimalen Auftragserfüllung nutzen. Unterschiede sollen also nicht einfach passiv hingenommen werden, sondern aktive Wertschätzung erfahren. Diese Wertschätzung wird die Motivation der Betroffenen steigern und die Zufriedenheit erhöhen, die Leistung der Mitarbeiter wird eine bessere sein.

Es ist aber gleichzeitig nötig zu erkennen, wo sich ein Unterschied zum Nachteil für einen Menschen bzw. für dessen Umfeld auswirken kann. Dieser darf dann selbstverständlich nicht hervorgehoben werden, sondern muss durch die Stärke eines anderen Menschen ausgeglichen werden.

So kann die Lebens- und Dienst Erfahrung der älteren Soldaten helfen, den Dienstbetrieb reibungslos zu gestalten. Umgekehrt kann Alter aber auch körperliche Einschränkungen bedeuten, die berücksichtigt werden sollten. Dies sollte bei der Entscheidung, wer wie eingesetzt wird, von vornherein bedacht und berücksichtigt werden.

Die oben genannten Dimensionen sind oft individuell verschränkt, daher wird heute im „Management der Vielfalt“ ein intersektionaler Ansatz gewählt, bei dem die verschiedenen Sozialkategorien Berücksich-

tigung finden, aber auch zusätzlich solche, die äußerlich nicht wahrnehmbar sind, wie Einstellungen, Werte, Erfahrungen, Sichtweisen.

GENDER-MAINSTREAMING

Gender-Mainstreaming ist eine weitere Strategie im Gleichstellungsmanagement. Gender ist im Englischen der Begriff für das „soziale Geschlecht“ – im Unterschied zu „sex“, mit dem das „biologische Geschlecht“ gemeint ist.

Das „soziale Geschlecht“ beschreibt die Stellung von Frauen und Männern in Kultur und Gesellschaft – ob z.B. eine Gesellschaft als Patriarchat oder Matriarchat organisiert ist, ist eine genderbasierte Einordnung.

Gender-Mainstreaming bedeutet einfach, eine geschlechterbezogene Sichtweise als Querschnittsthema auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu integrieren, sie also in den „Mainstream“ zu bringen.

Kurz gesagt, Gleichstellung ist überall mitzudenken und umzusetzen. Eine rechtliche Grundlage für Gender-Mainstreaming ist Art. 7 Abs. 2 B-VG, in dem die Zulässigkeit von Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Männern und Frauen insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten festgelegt wurde.

Eine weitere Grundlage ist Art. 13 Abs. 3 B-VG, laut dem Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben haben.

Die zentrale Koordinationsplattform des Bundes zur Umsetzung dieser Strategie ist die durch einen Ministerratsbeschluss ins Leben gerufene Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting. In den einzelnen Ministerien gibt es Gender Mainstreaming-Beauftragte. Im BMLV sind es derzeit MinRin Mag. Roswitha Mathes und MinR Mag. Christoph Moser.

Die Berücksichtigung einer Gender-Perspektive hat auch hohe Relevanz für internationale Einsätze. Das wegweisende Dokument ist die Resolution 1325 des UN-Sicherheitsrates „Frauen, Frieden und Sicherheit“ zur Gewährleistung der Rechte von Frauen und Mädchen und deren Schutz, in der festgestellt wird, wie sehr Frauen (und Kinder) von bewaffneten Konflikten betroffen sind, und verlangt wird, dass Frauen bei Verhütung, Bewältigung und Beilegung von Konflikten umfassend beteiligt werden, sei es in nati-

onalen/regionalen/internationalen Institutionen oder bei UN-Feldmissionen.

In diesem Sinn soll bei der Aushandlung und Umsetzung von Friedensübereinkünften eine Geschlechterperspektive („gender perspective“) berücksichtigt werden und auch in die Friedenssicherungseinsätze soll eine solche integriert werden.

Auch die NATO bekennt sich zur Resolution 1325 und integriert Gender-Perspektiven in alle ihre Aufgaben und in ihre gesamten militärischen und zivilen Strukturen. Die Umsetzung von 1325 ist ein wesentlicher Aspekt der Zusammenarbeit Österreichs mit der NATO.

Sowohl die NATO als auch die EU haben in ihren Operationen/Missionen „Gender Advisors“ und „Gender Focal Points“ eingesetzt, erstere auf strategisch/operativer Ebene, letztere im jeweiligen Tätigkeitsbereich, die nach Innen und Außen tätig werden.

Die Besetzung dieser Funktionen im Rahmen eines Auslandseinsatzes steht auch Milizangehörigen offen, die sich einer entsprechenden Fachausbildung unterziehen. Interessenten erhalten nähere Informationen von BMLV/Militärpolitik unter milpol.ref5@bmlv.gv.at.

Bei KFOR besetzt Österreich regelmäßig den Chief Gender Advisor. In Zukunft ist alternativ auch die Besetzung des Stabsoffiziers Gender Advisor in Aussicht genommen. Auch bei der EU Training Mission Mali stellte Österreich bereits den Gender Advisor.

Zur Umsetzung von SR-Resolution 1325 auf nationaler Ebene gibt es einen Nationalen Aktionsplan. In dessen Rahmen ist das Bundesheer bestrebt, den Anteil an Soldatinnen zu steigern und insbesondere mehr Frauen für Auslandseinsätze zu gewinnen.

Im engen Zusammenhang mit dem „Management der Vielfalt“ steht die „interkulturelle Kompetenz“. In Auslandseinsätzen ist es entscheidend, für die optimale Erfüllung des Auftrages das soziale Umfeld, in dem der Einsatz stattfindet, zu kennen.

Die Stellung der Geschlechter, das Verhältnis der Religionen zueinander, ethnische Zugehörigkeiten und ihre Bedeutung, die Sitten und Gebräuche des jeweiligen Landes müssen berücksichtigt werden, um den Erfolg einer Mission sicherzustellen.

Es geht also nicht um die Diversität und deren Berücksichtigung bei der eigenen



Truppe, sondern darum, sich selbst in einem diversen Umfeld zurechtzufinden und zu erkennen, welche Auswirkungen die Unterschiede zwischen einem selbst und dem jeweiligen Umfeld haben können.

Damit Diversität eine positive Wirkung entfalten kann, dürfen Menschen aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit nicht diskriminiert werden. Das sicherzustellen ist das Ziel von Anti-Diskriminierung, einer weiteren Strategie des Gleichstellungsmanagements.

Die Gleichbehandlung und das Verbot von Diskriminierung sind Bestandteil der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“. Rechtlich soll Diskriminierung im Bundesdienst durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verhindert werden.

Darunter fällt auch der Ausbildungsdienst, wodurch dieses Gesetz für die „Miliz“ insofern relevant ist, als es auf Soldatinnen und Soldaten anwendbar ist, die sich im Rahmen des Ausbildungsdienstes auf eine Milizlaufbahn vorbereiten.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz bezieht sich allerdings nicht auf Menschen mit Behinderung, deren Gleichstellung durch eigene Gesetze geregelt ist: das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundesbehindertengesetz.

Für die „Miliz“ haben sie insofern Relevanz, als „Milizsoldaten“ davon betroffen sind, die bei einem Einsatz oder einer Miliztätigkeit eine Behinderung davongetragen haben.

Letztlich ist Gleichstellung ein Thema, das jeden Menschen individuell betrifft. Die oben geschilderten Strategien geben eine Richtschnur, wie Gleichstellung erreicht werden kann.

Damit sie funktioniert, müssen alle Personen, insbesondere die Führungskräfte im jeweiligen Verantwortungsbereich, dafür sorgen, dass Potential gefördert und Benachteiligung verhindert wird.

OR Mag. Dr. Gerald Brettner-Messler, LVAK/ZMFW

EINHALTUNG DES „NEED-TO-KNOW-PRINZIPS“ – DURCHSETZUNG TECHNISCH-ORGANISATORISCHER SCHUTZMASSNAHMEN (TOMs)

Die DSGVO brachte mehr **Eigenverantwortlichkeit für datenschutzrechtliche Verantwortliche** mit sich und fordert bereits im Vorfeld der Datenverwendung Überlegungen, wie personenbezogene Daten in technischer Hinsicht geschützt werden können.

Das Konzept eines Datenschutzes durch Technikgestaltung („privacy by design“ Art 25 Abs. 1 DSGVO) und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen („privacy by default“ Art 25 Abs. 2 DSGVO) gehört zu den **Kernelementen und Innovationsträgern** der DSGVO. So soll der Komplexität moderner Datenverarbeitungsvorgänge und ihren Herausforderungen für den Persönlichkeitsschutz Rechnung getragen und Systeme so gestaltet werden, dass diese möglichst wenig in die Privatsphäre eingreifen und **Eingriffe, die nicht dem Zweck des Systems entsprechen, möglichst gar nicht zulässt**.

Die Inhalte der aus Art 25 DSGVO resultierenden Pflichten bestehen insbesondere im Treffen geeigneter technisch-organisa-

torische Maßnahmen zur **Umsetzung der Datenschutzgrundsätze** und zur **Durchsetzung der Betroffenenrechte** unter Berücksichtigung

- des Stands der Technik,
- der Implementierungskosten,
- der Art, Umfang, Umstände und Zwecke sowie
- der Eintrittswahrscheinlichkeiten und Schwere der Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen.

Die Verpflichtung Datenschutz durch Technik herzustellen, legt dem Verantwortlichen die Last auf, die Einhaltung der Verordnung durch die frühzeitige Implementierung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen in seine Datenverarbeitung sicherzustellen. Technische Maßnahmen sind dabei alle Vorkehrungen, die sich entweder physisch auf den Vorgang der Verarbeitung von Daten erstrecken, wie z. B. das Wegschließen von Datenträgern sowie bauliche Maßnahmen, die den Zutritt Unbefugter verhindern sollen, oder

den Software- oder Hardwareprozess der Verarbeitung steuern, etwa Maßnahmen der Zugriffs- oder Weitergabeprotokolle (Verschlüsselung, Passwortsicherung). Organisatorische Maßnahmen richten sich insbesondere auf die äußeren Rahmenbedingungen zur Gestaltung des technischen Verarbeitungsprozesses.

Welche konkreten Maßnahmen der Verantwortliche treffen muss, um den Anforderungen des Art 25 Abs. 1 DSGVO zu genügen, ist kontext-, risiko- und kostenabhängig. Das gebotene Pflichtenniveau bestimmt sich nach der Grundlage einer Abwägung widerstreitender Faktoren; Ausgangspunkt für die Beurteilung sind die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Schwere des Risikos: **Je schwerer die Risiken für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen wiegen, je höher die Eintrittswahrscheinlichkeit und das Schadensausmaß, umso weitreichendere Maßnahmen hat der Verantwortliche zu ergreifen.**

Als typische Risiken können genannt werden:

- Vorsätzliche Handlungen (Manipulation, Zerstörung, Viren),
- Technisches Versagen (Ausfall, Softwarefehler, defekter Datenträger),
- Menschliche Fehlhandlungen (Nichtbeachtung von Vorschriften, Unachtsamkeit),
- Organisatorische Mängel (fehlende Regelungen).

Der Verantwortliche wird aber nicht gezwungen Maßnahmen zu treffen, die mit unverhältnismäßigen Belastungen einhergehen. Es müssen weder Maßnahmen getroffen werden, die über den Stand der Technik hinausgehen, noch solche, deren Implementierungskosten im Verhältnis zur Steigerung des Schutzniveaus für den Betroffenen unverhältnismäßig erscheinen.

Dem Konzept datenschutzfreundlicher Voreinstellungen entspricht es sicherzustellen, dass nur personenbezogene



Daten verarbeitet werden, deren Verarbeitung für den jeweiligen bestimmten Zweck erforderlich ist. Der Umfang der Pflicht, welche das Gebot der datenschutzfreundlichen Voreinstellungen etabliert, erstreckt sich auf die Menge der erhobenen Daten, den Umfang der Datenverarbeitung, die Speicherfristen und die Zugänglichkeit. Auch die Zugänglichkeit der personenbezogenen Daten muss auf das für die Erreichung des Zwecks Erforderliche beschränkt sein und darf nicht ohne Eingreifen der Person einer unbestimmten Zahl von natürlichen Personen zugänglich gemacht werden.

Aus dem allgemeinen datenschutzrechtlichen Grundsatz der **Zweckbindung** gem. Art 5 Abs 1 lit b DSGVO folgt, dass personenbezogene Daten aus einem bestimmten Geschäftsfall nur für ebendiesen verarbeitet werden dürfen. In Verbindung mit dem Grundsatz der **Erforderlichkeit** bzw. **Datenminimierung** gem. Art 5 Abs 1 lit c DSGVO und dem Grundsatz der **Integrität und Vertraulichkeit** gemäß Art 5 Abs 1 lit f DSGVO, wonach Daten vor unbefugter und unrechtmäßiger Verarbeitung geschützt werden müssen, sodass Unbefugte keinen Zugang zu den Daten haben, folgt, dass **Mitarbeiter jeweils nur auf jene Daten zugreifen dürfen, die sie für die konkrete Aufgabenerfüllung benötigen („need-to-know-Prinzip“)**.

Den Verantwortlichen trifft insoweit die Schutzpflicht zur Abwehr von Gefahren für personenbezogene Daten. Als Dritte sind hier Personen zu sehen, die nicht zur Verarbeitung berechtigt sind, d.h. auch solche, die innerhalb der Organisation tätig sind, ohne für die konkrete Datenverarbeitung zuständig zu sein. Daher trifft den Verantwortlichen **auch intern die Verpflichtung, die Daten gegen unberechtigte Zugriffe zu sichern**.



DIE EINHALTUNG DES "NEED-TO-KNOW-PRINZIPS" UND DIE DURCHSETZUNG TECHNISCH-ORGANISATORISCHER SCHUTZMASSNAHMEN (TOMs) SIND VOM VERANTWORTLICHEN DER DATENVERARBEITUNG SICHERZUSTELLEN!

WELCHE KONKRETE MASSNAHMEN ZUR HERSTELLUNG DER DATENSICHERHEIT MÜSSEN GESETZT WERDEN?

In Betracht kommen die nachstehenden **technisch-organisatorischen Schutzmaßnahmen** gemäß Art 32 DSGVO: Neben Weitergabekontrolle, Eingabekontrolle, Auftragskontrolle, Verfügbarkeitskontrolle, Trennungskontrolle, Zutrittskontrolle und Zugangskontrolle bildet die organisatorische oder technische **Zugriffskontrolle** den Kern der datenschutzrechtlichen Vorgaben. In ihrem Rahmen soll verhindert werden, dass unberechtigte Personen Zugriff auf Daten erhalten, die bei der Verarbeitung, Nutzung und der Speicherung gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können. Unberechtigte können auch interne Personen sein, wenn sie personenbezogene Daten für die Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benötigen. Je weniger Zugriffsberechtigungen vergeben werden, desto geringer ist das Risiko für Schäden. Das dafür erforderliche **Berechtigungskonzept** dokumentiert, wer welche Rechte besitzt (lesen, löschen, verändern), legt klare Verantwortlichkeiten betreffend die Vergabe, Beschränkung und Entzug von Rechten und ein Verfahren bei Abteilungswechsel, Neueinstellung oder Ausscheiden eines Mitarbeiters fest.

Selbstverständlich bedarf es neben den dargestellten technischen Maßnahmen auch der Schaffung eines entsprechenden **Bewusstseins** der mit der Datenverarbeitung betrauten Personen. Regelmäßige Awareness Schulungen oder Datenschutzbelehrungen sind dafür unumgänglich.

Durch eine regelmäßige, zumindest stichprobearartige **Überprüfung** wird schließlich die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen kontrolliert. Die Vorgaben des Art 25 DSGVO unterliegen der **Rechenschafts-**

pflicht. Ob der Verantwortliche die Anforderungen erfüllt – die für die Verarbeitung Verantwortlichen müssen **nachweisen** können, dass die umgesetzten Maßnahmen wirksam sind – unterliegt der Überwachungsverantwortung der Aufsichtsbehörde. Sie verfügt über umfangreiche Untersuchungs- und Abhilfebefugnisse [Art 58 DSGVO]. Insbesondere kann die Behörde dem Verantwortlichen konkrete Anweisungen auferlegen, wie er seinen Verstoß zu beseitigen hat. Daher ist eine gute **Dokumentation** unabdingbar.

Die Entscheidungsfindung, warum welche Maßnahmen ergriffen wurden, wie auch die Beschreibung der Maßnahmen selbst, ist essenziell. Dabei ist u.a. die Erforderlichkeit der Daten für den beschriebenen Verwendungszweck darzustellen, sowohl für die Daten selbst, als auch für die Menge der erhobenen personenbezogenen Daten, den Umfang ihrer Verarbeitung, ihre Speicherfrist und ihre Zugänglichkeit.

Wie effektiv das Konzept des Datenschutzes durch Technik und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen letztendlich ist, hängt davon ab, wie die in die Umsetzung des normativen Konzepts eingebundenen Akteure sie im praktischen Vollzugsalltag konkretisieren.

OR Mag^a. Patrycja Schaffhauser, BA,
Abteilung Recht im BMLV

VOR 30 JAHREN – SICHERUNGSEINSATZ DES BUNDESHEERES 1991 – KRIEG AN DER GRENZE

Vor 30 Jahren, Ende Juni 1991, begann der „Zehn-Tage-Krieg“ in Slowenien. Er brachte für das Bundesheer den ersten und bislang einzigen Einsatz zum Zwecke der Landesverteidigung.

Die Nachwirkungen sind bis heute präsent: Dieser Einsatz schrieb sich in der Erinnerung der damaligen Teilnehmer fest; er schuf aber auch einen neuen Blick der Gesellschaft auf das Bundesheer, beeinflusste die Struktur und das Wehrsystem und führte die österreichische Landesverteidigung in eine neue Ära.

Gleichzeitig markierte dieser Konflikt die Destabilisierung einer ganzen Region – mit weitreichenden Folgen bis heute.

Blicken wir zurück in das Jahr 1991:

Die Welt war in Veränderung. 1989 leitete der Fall der Berliner Mauer und des Eisernen Vorhanges das Ende des „Kalten Krieges“ ein, dem 1991 die Auflösung des Warschauer Paktes und der Sowjetunion folgten. Die in zwei Blöcke geteilte Welt hatte sich beinahe schlagartig in eine multipolare verwandelt. Ein Aufbruchgefühl entstand. Gerade in Europa schien vieles zusammenzuwachsen, was lange getrennt war. Damit änderte sich die Wahrnehmung von Grenzen. Lange waren diese durch den Eisernen Vorhang charakterisiert, der mitten durch Europa verlief. Nun traten verstärkt nationale Blickwinkel in den Vordergrund.

Im Sinne einer Europäisierung sollten Grenzen mehr verbinden als trennen; sie dienten aber auch der Selbstfindung von Nationen und damit neuerlichen Abgrenzungen. Nationalistische Tendenzen brachten lange verdeckte Gegensätze und ethnische Konflikte an die Oberfläche.

Auch Österreich war von den Veränderungen ab 1989 betroffen. 1989 hatte man den Fall des Eisernen Vorhanges begrüßt – doch schon 1990 begann ein Assistenzinsatz zur Überwachung der Grenze zu Ungarn, der letztlich bis 2011 dauerte.

Gleichzeitig wurde der Sinn des Bundesheeres zunehmend in Frage gestellt: Der Eisernen Vorhang war verschwunden. Europa



JVA-Hubschrauber über Gornja Radgona. Foto HBF/Bundesheer

wuchs zusammen, aus den Europäischen Gemeinschaften wurde schrittweise die Europäische Union. Österreich hatte schon 1989 den Antrag auf Mitgliedschaft gestellt. Konflikte schienen immer weiter entfernt. Welchen Sinn machte unter diesen Umständen noch eine Landesverteidigung? Diese Frage wurde immer häufiger gestellt, besonders intensiv und emotional wegen der 1986 angekauften schwedischen Abfangjäger Saab Draken.

Hinter der Frage der Kosten und der Nützlichkeit dieser Flugzeuge stand letztlich die [öffentliche] Auffassung, dass die militärische Landesverteidigung und damit der Schutz der Neutralität im Luftraum obsolet geworden wären.

Als Ende Juni 1991 in Slowenien die ersten Schüsse fielen, veränderten sich die Wahrnehmungen schlag- und vor allem schockartig. Man rief nach mehr Sicherheit. Und damit nach dem Bundesheer. Dies lohnt einen näheren Blick: auf die Genese der Ereignisse von 1991, auf einen Konflikt inmitten des aus dem Kalten Krieg tretenden Europas, und auf einen Einsatz, der zum wichtigsten und nachhaltigsten in der Geschichte des Bundesheeres werden sollte.



Teile einer Panzergranate auf der österreichischen Seite der Grenze. Foto HBF/Bundesheer

HINTERGRÜNDE DER KONFLIKTE

Das Ende des Kalten Krieges führte auch in Südosteuropa zu Veränderungen. Lange Jahrzehnte hatte das blockfreie kommunistische Jugoslawien eine Sonderrolle zwischen Ost und West eingenommen. Unter der Oberfläche dieses Staates verbargen sich jedoch Konflikte mit tiefen Wurzeln. Jugoslawien war 1918 aus dem Zusammenschluss Serbiens mit Teilen der ehemaligen österreichisch-ungarischen Monarchie entstanden. Von Beginn an führten nationalstaatliche Bestrebungen, religiöse und ethnische Gegensätze zu inneren Konflikten, vor allem zwischen zentralistischen serbischen sowie kroatischen Parteien. Diese Entwicklung verschärfte sich durch den Zweiten Weltkrieg. Nach dem Überfall des nationalsozialistischen Deutschen

Reiches im Jahr 1941 zerfiel Jugoslawien in mehrere Interessensgebiete. Die unterschiedlichen Ambitionen der Besatzungsmächte Deutschland und Italien sowie die Schaffung des pro-deutschen, faschistischen Staates Kroatien verstärkten die inneren Gegensätze.

Parallel entstand ab 1943 ein kommunistischer Partisanenstaat unter Führung von Josip Broz Tito [1892–1980], der schrittweise andere Gruppierungen beseitigte. Der Kampf der deutschen Besatzer und ihrer regionalen Verbündeten gegen die Partisanen entfaltete eine Spirale der Gewalt, die lange nachwirken sollte.

Mit Kriegsende 1945 setzte sich Tito endgültig durch. Seine Volksrepublik Jugoslawien bestand aus sechs Teilrepubliken. Die Spannungen und nationalen Gegensätze lebten fort, unterdrückt nur durch die integrative Wirkung, die Tito auf das ganze Land entfaltete.

Als dieser 1980 starb, und als 1989 durch das Ende des Kalten Krieges der äußere Rahmen wegbrach, traten die inneren Gegensätze und die nationalen Bestrebungen der Teilstaaten immer stärker an die Oberfläche.

KRIEG AN DER GRENZE

Den entscheidenden Schritt für den endgültigen Zerfall Jugoslawiens setzten am 25. Juni 1991 die Teilrepubliken Slowenien und Kroatien mit der Erklärung der Unabhängigkeit von der Volksrepublik Jugoslawien.

Beide hatten sich darauf länger vorbereitet. Im militärischen Bereich nutzte man dazu die milizartig aufgebaute Territorialverteidigung (TO), die jede Teilrepublik eigenständig



LKW-Kolonnen und ein Angehöriger der TO bei Sentilj vor einer neu angebrachten Tafel der Republik Slowenien. Foto HBF/Bundesheer

und parallel zur gesamtstaatlichen Jugoslawischen Volksarmee (JVA) unterhielt.

Unmittelbar nach der Unabhängigkeitserklärung errichtete die TO in Slowenien LKW-Barrikaden auf den wichtigsten Zufahrts- und Verbindungsstraßen, um militärische Maßnahmen der JVA zu behindern. Die JVA wurde am 26. Juni in ihren Kasernen in Alarmbereitschaft versetzt und begann am Folgetag mit der Besetzung insbesondere der Grenzübergänge.

Dies war als Machtdemonstration geplant; ohne dass dabei mit Angriffen der TO gerechnet wurde. Als die JVA auf die LKW-Sperren traf, entstanden medienwirksame und von Slowenien sofort genutzte Bilder von jugoslawischen Panzern, die LKW-Sperren durchbrachen.

Eigentlicher Anlass zur Verschärfung war der Abschuss zweier jugoslawischer Hubschrauber durch die slowenische TO über

Ljubljana am 27. Juni; der slowenische Verteidigungsminister Janez Janša (geb. 1958, heute Ministerpräsident Sloweniens) hatte den Schießbefehl erteilt.

Ebenfalls am gleichen Tag kam es zu zahlreichen Zusammenstößen, vor allem bei den Grenzübergängen zu Österreich: bei Spielfeld/Šentilj, Radkersburg/Gornja Radgona, Lavamünd/Vič und Grablach/Grablje sowie in der Nähe des neu eröffneten Karawankentunnels.

Auf der österreichischen Seite der Grenze versammelten sich Fernseherteams. Dramatische Live-Bilder von brennenden Grenzposten, von Hubschrauberlandungen und Luftangriffen gingen um die Welt.

Jugoslawische Jagdbomber flogen bei der Beschießung von Grenzstellungen oft bewusst über den österreichischen Luftraum an, um eine Waffenwirkung auf österreichisches Territorium zu vermeiden. Die gravierendste Luftraumverletzung fand am 28. Juni statt, als eine jugoslawische MiG-21 einen Aufklärungsflug bis in den Raum Graz-Thalerhof unternahm. Mit einem Schlag waren Krieg und militärische Gewalt in greifbare Nähe gerückt. Die Bevölkerung im Grenzraum fühlte sich bedroht.

FRAGE NACH DER WAHL DER MITTEL

Die österreichische Bundesregierung reagierte auf die Entwicklungen in Slowenien zunächst zögernd. Dem lag die – zutreffende – Beurteilung zugrunde, dass die JVA keine weitreichenden Operationen, sondern lediglich demonstrative Einsätze durchführte. Ein weiteres Eingreifen Belgrads schien nicht wahrscheinlich.



Draken vor dem Alarmstart. Foto HBF/Bundesheer

So wurden zunächst nur Polizei und Gendarmerie an der Grenze verstärkt. Angesichts der wachsenden Beunruhigung der Bevölkerung forderten die Landeshauptleute der Steiermark und Kärnten, Josef Krainer und Christof Zernatto, aber noch am 27., verstärkt am 28. Juni einen Einsatz des Bundesheeres, um das Sicherheitsgefühl der Bevölkerung zu heben.

Nach zähen Verhandlungen und Erörterungen, ob Bundesheer-Soldaten an der Grenze als Provokation aufgefasst werden könnten, ordnete der Bundesminister für Landesverteidigung, Werner Fasslabend, in den Abendstunden des 28. Juni den Einsatz gemäß §2 Abs.1 lit. a des Wehrgesetzes an. Ein Einsatz in Zusammenhang mit einer Eskalation in Jugoslawien war seit Jahrzehnten geplant worden. Unter der Führung des Armeekommandos verfügte das Bundesheer einerseits über eine präsente, schnell einsetzbare Bereitschaftstruppe, die jedoch durch die mangelnden Budgetmittel der vergangenen Jahre weit unter dem ursprünglich geplanten Stand von zwei Divisionen lag und überdies seit Spätsommer 1990 in Teilen im Assistenzeinsatz an der ungarischen Grenze gebunden war. Fertig ausgebildet waren die Grundwehrdieser des Einrückungstermins Jänner 1991, die allerdings knapp vor dem Abrüsten mit Ende Juni standen. Andererseits verfügte das Bundesheer als zweite Säule über die in der Landwehr erfasste Miliz, die Träger der Raumverteidigung sein sollte, deren Stärke jedoch seit 1986 reduziert worden war und die erst nach einer (Teil-)Mobilmachung einsatzbereit sein konnte.



Jagdpanzer Kürassier in Radkersburg. Foto HBF/Bundesheer

Der nun angeordnete Sicherungseinsatz, also ein Einsatz niedriger Intensität, erfolgte ohne eigentlich vorgesehene (Teil-)Mobilmachung der Miliz. Ebenso wenig wurde die Entlassung der mit Ende Juni abrüstenden Grundwehrdieser aufgeschoben (dies war etwa im Spätsommer 1968, während der ČSSR-Krise, geschehen und sollte erneut 2020 im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie der Fall sein). Stattdessen entschied man, mit präsenten Kräften das Auslangen zu finden. Dazu wurden u.a. Verbände und Einheiten umdiagnostiziert, die bereits für den Assistenzeinsatz im Burgenland vorbereitet, ausgebildet und ausgerüstet waren. Auch an der bereits zuvor geplanten Auflösung des Armeekommandos am 2. Juli hielt man fest. Die eigentliche Absicht des Einsatzes war die Hebung des Sicherheitsgefühls durch die sichtbare Präsenz im Grenzraum, die man vor allem mit Demonstrationsfahrten zu erreichen trachtete.

EINSATZ AN DER GRENZE UND IN DER LUFT

Noch am 28. Juni wurde das Korpskommando I in Graz mit der Einsatzführung betraut, das sich wiederum auf die Militärkommanden Steiermark und Kärnten abstützte.

In der Steiermark bezogen die Landwehrstammregimenter 52 und 53, unterstützt von Jagdpanzer- und Pioniereinheiten, Stellungen entlang der Grenze. Als Korpsreserve in Graz fungierten das Jägerbataillon 21 und andere Truppenkörper.

Die Situation jenseits der Grenze war zu diesem Zeitpunkt durchwegs dramatisch. So konnten die Soldaten des Landwehrstammregiments 53 in Bad Radkersburg beobachten, wie es im jenseits der Brücke gelegenen Gornja Radgona zu Gefechten mit Todesopfern kam und wie JVA-Panzer am 2. Juli den dortigen Kirchturm mit Panzergranaten zerstörten.

In Kärnten übernahmen die Landwehrstammregimenter 72 und 73 die Sicherung des westlichen Teils der Kärntner Grenze einschließlich des Karawankentunnels, während das Landwehrstammregiment 71 den östlichen Bereich mit dem Grenzübergang Lavamünd zugeteilt bekam.

Im Bereich des Seebergsattels und des auf slowenischer Seite schwer umkämpften Grablje wurden zwei Kampfgruppen eingesetzt – gebildet aus dem Welser Panzerbataillon 14 sowie dem Horner Panzergrenadierbataillon 9.

Als am 30. Juni die Alarmstufe IIB ausgelöst wurde, wurden in beiden Bundesländern auch Teile der 5. und 7. Jägerbrigade eingebunden. Aufgrund der Entwicklungen im Luftraum wurden am 28. Juni auch Teile der Fliegerdivision in den Einsatz gestellt: die Fliegerhorste Graz-Thalerhof, Zeltweg und Klagenfurt wurden zu Einsatzflugplätzen.



Am Grenzübergang Spielfeld. Foto HBF/Bundesheer

Während die Hubschraubergeschwader den Einsatz am Boden unterstützten, übernahmen Teile der Fliegerabwehrbataillone der Land- wie auch der Luftstreitkräfte den Objektschutz.

Die Saab 105 und Saab Draken des Jagdbomber- bzw. Überwachungsgeschwaders flogen Demonstrationsflüge entlang der Grenze und erregten große Aufmerksamkeit. Vor allem das Erscheinen der zuvor heftig kritisierten Draken löste Begeisterungstürme bei der Grenzbevölkerung aus und wurde medial stark thematisiert.

Die Kämpfe um die Grenzübergänge dauerten bis zum 2. Juli. Die slowenische TO gewann zusehends die Oberhand und konnte JVA-Einheiten an mehreren Stellen einschließen oder zurückdrängen, so bei Dravograd und jenseits des Karawankentunnels. Danach verlor der Konflikt rasch an Intensität.

Am 4. Juli trat ein Waffenstillstand in Kraft. Nur drei Tage danach endete der „Zehn-Tage-Krieg“ in Slowenien durch das von den Europäischen Gemeinschaften vermittelte Abkommen von Brioni. Die JVA zog ihre Truppen aus Slowenien ab, das im Gegenzug – ebenso wie Kroatien – die Unabhängigkeit für einige Monate aussetzte.

Der kurze Krieg hatte 75 Todesopfer gefordert. Das Bundesheer hatte zu diesem Zeitpunkt über 7.000 Soldaten im Einsatz. In den folgenden Wochen wurde die Präsenz an der Grenze schrittweise reduziert und am 31. Juli nach 33 Tagen endgültig beendet.

„KRISE BRINGT ES AN DEN TAG“: FOLGEN DES KRIEGES UND DES SICHERUNGSEINSATZES

Der „Zehn-Tage-Krieg“ markierte den Beginn des Zerfalls Jugoslawiens. Damals war freilich noch nicht abzusehen, welche Dimensionen die Gewalt noch erreichen sollte. Schrittweise verlagerte sich der Konflikt nach Kroatien, Bosnien-Herzegowina und in den Kosovo. Ethnische Säuberungen und Massaker, wie etwa jenes von Srebreni-



Die Fliegerabwehr im Einsatz bei Graz.
Foto Edwin Pekovsek/FIAB2



Bundesminister Werner Fasslabend, Landeshauptmann Christof Zernatto und der Kommandant des I. Korps, General Eduard Fally auf Truppenbesuch. Foto HBF/Bundesheer

ca 1995, erschütterten die Welt; Tausende wurden ermordet, Zigtausende flüchteten. Nur langsam griffen die Maßnahmen der internationalen Staatengemeinschaft zur Beendigung der Kämpfe. Bis heute bestehen Friedensmissionen in dieser Region, an denen sich auch Österreich beteiligt.

Für das Bundesheer selbst brachte der Sicherheitseinsatz 1991 tiefgreifende Veränderungen. Der Einsatz war unter schwierigen Bedingungen durchgeführt worden, hatte aber sein Ziel erreicht: das Sicherheitsgefühl der Bevölkerung an der Grenze zu heben. Das festigte das Verständnis für das Bundesheer in der Öffentlichkeit und verkehrte so manche Diskussion über die Notwendigkeit der Landesverteidigung ins Gegenteil.

Der Einsatz brachte dem Bundesheer einen „Populartätsschub“, wie Thomas Chorherr in der „Presse“ im Juli 1991 konstatierte.

Aus den Lehren des Einsatzes ergab sich die Forderung nach einer besseren Bewaffnung der Saab Draken – in den folgenden Jahren waren die Beschaffung von Sidewinder-Raketen ebenso wie Lenkwaffen für die Panzerabwehr (Bill) und Fliegerabwehr (Mistral) vorgesehen. Die bis dahin geltenden Einschränkungen des Staatsvertrages von 1955 wurden für obsolet erklärt.

Die Notwendigkeiten einer verstärkten militärisch-zivilen Zusammenarbeit führten u.a. zum Militärbefugnisgesetz. Organisatorisch wurde der Einsatz 1991 Ausgangspunkt für die Veränderungen der Folgejahre und für den Schritt aus dem Kalten Krieg, der in die „Heeresgliederung-neu 1995“ mündete.

Der Sicherheitseinsatz 1991 war zwar nach außen sichtbar erfolgreich verlaufen, zeigte im inneren Ablauf aber Problemfelder

auf. Am deutlichsten galt das wohl für das Mobilmachungssystem: Das Abrüsten der voll ausgebildeten Grundwehrdiener mitten in der Krise und der Einsatz von kaum ausgebildeten Rekruten an der Grenze zeigte deutlich, dass die präsenten Kräfte, die bereits durch Ausbildungsaufgaben und den zusätzlichen Assistenzeneinsatz an der ungarischen Grenze belastet waren, den Sicherheitseinsatz nur durch Improvisation bewältigen konnten.

Die für genau diese Aufgaben geschaffene und ausgebildete Miliz wurde indes nicht aufgeboten. Der Verzicht auf diese Säule der Landesverteidigung im bisher einzigen Landesverteidigungsfall beschädigte diese nachhaltig, und löste vielfach Unverständnis aus. In den Folgejahren wurde die Miliz sukzessive reduziert.

Das Jahr 1991 markierte am Ende sehr vieles: den Übergang in eine neue Ära, die Entstehung eines Konfliktraumes inmitten Europas, aber auch eine Evaluierung der Tauglichkeit der österreichischen Landesverteidigung, und vor allem den Beweis ihres unschätzbaren Wertes für die Republik Österreich und ihre Bevölkerung.

Olt Dr. Georg Hoffmann

MILITÄRGESCHICHTE „TO GO“

Zwar werden die in einem Museum ausgestellten Objekte zumeist mit dem Attribut „alt“ oder „historisch“ bezeichnet, die Kommunikation darüber darf aber niemals „museumsreif“ sein, sondern muss immer den aktuellen Forschungsstand in zeitgemäßer Form präsentieren.

Vor allem die zunehmende Digitalisierung bietet für die Vermittlung historischer Inhalte stets neue Kommunikationsmöglichkeiten, die den Museumsbesuch nicht mehr ausschließlich an den Aufenthalt im Museumsgebäude knüpfen.

Dabei soll das im Museum generierte und gesammelte Wissen derart an das Publikum – oder eben die User*innen – digital vermittelt werden, damit diese mit dem Museum in einen Dialog treten können.

Der Lernort Museum erweitert sich somit in den digitalen Raum, wobei die museumsrelevanten Themen zeitgemäß und spannend vermittelt werden müssen, um überhaupt wahrgenommen zu werden. Der Onlineauf-

tritt eines Museums – daher seine gesamte digitale Strategie, wie Inhalte im digitalen Raum vermittelt werden – ist zur virtuellen Visitenkarte eines Museums geworden.

Das Heeresgeschichtliche Museum (HGM) bietet deshalb ein vielfältiges digitales Angebot. Neben den für Kultur- und Wissenschaftsinstitutionen bereits zum Usus gewordenen Plattformen Facebook, Twitter, Instagram und YouTube, betreibt das HGM unter <https://blog.hgm.at> den „HGM-Wissens-Blog“.

In der digitalen Strategie des HGM ist der Blog für jene Themen aus dem Museum reserviert, die aufgrund ihrer komplexen Inhalte eine vertiefte wissenschaftliche oder populärwissenschaftliche Darstellung verlangen. Die Kommentarfunktion zu den Artikeln lässt die User*innen in Interaktion mit den Autor*innen treten, wodurch über die Inhalte diskutiert werden kann.

Der Blog gliedert sich chronologisch analog zu den Ausstellungsbereichen im HGM und

HGM

HEERESGESCHICHTLICHES MUSEUM



bildet demnach mehr als 400 Jahre Österreichische Militärgeschichte ab. Der historische Bogen der Artikel beginnt mit dem Dreißigjährigen Krieg 1618 und endet bei der Präsentation von Themen zum Österreichischen Bundesheer. Wer übrigens immer schon wissen wollte, wie unsere Armee zu ihrem Namen kam, findet im HGM-Wissens-Blog eine spannende Geschichte darüber. Kern des Blogs bildet die Kategorie „Kurzgeschichten“, welche für mobile Endgeräte optimiert wurde und durch ihren erzählerischen Zugang Militärgeschichte „to go“ liefert. Diese Geschichten können von Objekten aus dem Museum erzählen, wie beispielsweise jener Artikel über den Mantel, den Napoleon 1814 auf seinem Weg ins Exil auf die Insel Elba getragen hatte.

Oder es sind weiterführende militärhistorische Geschichten zu den Inhalten unserer Ausstellungen, die auch ungewohnte Perspektiven der Militärgeschichte eröffnen können, wie etwa der Artikel „Wen juckt’s“ über den Kampf der k. u. k. Armee gegen die den Typhuserreger übertragenden Läuse im Ersten Weltkrieg.

In der Kategorie Kurzgeschichten finden sich außerdem viele interessante Beschreibungen zu ausgewählten Neuzugängen in die Sammlung.

Neben den „Kurzgeschichten“ gibt es die Kategorie „Forschung“, welche die wissenschaftlichen Beiträge aus den HGM-Jahresberichten seit 2010 als downloadbares PDF online zugänglich macht. Diese Kategorie ist jener Ort, wo komplexe militärhistorische Ereignisse detailliert vermittelt werden.

Wer also beispielsweise mehr über den operativen und taktischen Abriss der Schlacht von Königgrätz am 3. Juli 1866 oder die militärische Bedeutung der Burgbastei in Wien erfahren möchte, wird in der Kategorie „Forschung“ im HGM-Wissens-Blog fündig.

<https://blog.hgm.at>

The screenshot shows the HGM Wissens-Blog website interface. At the top, there is a navigation bar with 'Epochen' and 'Unsere Autoren' and a search icon. The main header features the HGM logo and 'WISSENS BLOG'. Below this is a featured article titled 'Eine Schenkung an das HGM/MHI' with a date of '27. Mai 2021'. The main content area is a grid of nine colored boxes, each representing a different historical period or event:

- 17. Jahrhundert:** Vom Dreißigjährigen Krieg bis zum Frieden von Karlowitz
- 18. Jahrhundert:** Vom Spanischen Erbfolgekrieg bis zum Vorabend der Französischen Revolution
- 1789 – 1849:** Das Zeitalter der Revolutionen
- 1808 – 1809:** Von der Thronbesteigung Franz Josephs bis zur Schlacht bei Königgrätz
- 1867 – 1918:** Österreich-Ungarn – Vom Ausgleich bis zum Ersten Weltkrieg
- 1914 – 1918:** Der Erste Weltkrieg
- 1918 – 1945:** Republik und Diktatur
- 1945 – heute:** 2. Republik und 2. Bundesheer
- Neuerwerbungen + Zeitschriften:** ...und mehr

Zeitungsanschrift



P.b.b., Vertragsnummer: GZ02Z030049 M, Erscheinungsort: Wien, Verlagspostamt 1090 Wien

INHALT

Miliz Service Center	2
Milizexperten/innen gesucht	3
Verlängerung der Wehrpflicht	4
Ersatz von Storno- und Rückreisekosten	5
Der Rechtsschutzbeauftragte	7
Neue Ausbildung zum IKT-Offizier	8
European Centre for Manual Neutralisation Capabilities [ECMAN] an der HLogS	9
Beschaffungen – das Milizpaket (Teil 2)	12
Der Frühstarterbonus	13
Sihpol AssE Migration („Model 6+3“)	14
Pandur 6x6 EVO	16
Wehrdienst von Frauen	17
Gleichstellung der Menschen	19
Einhaltung des „Need-to-know-Prinzips“	21
Sicherungseinsatz des BH 1991 – Krieg an der Grenze	23
Militärgeschichte „TO GO“	27

INVESTITIONEN INS BUNDESHEER SIND INVESTITIONEN IN DIE SICHERHEIT ÖSTERREICHS.

IMPRESSUM

Publikation der Republik Österreich, Bundesministerin für Landesverteidigung

Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller:

Republik Österreich, Bundesministerin für Landesverteidigung

BMLV, Roßauer Lände 1, 1090 Wien

Redaktion: BMLV/Ausbildungsabteilung A

Roßauer Lände 1, 1090 Wien; Telefon: 050201 10-22626 DW

Chefredakteure: Aldo Primus, Obst Johannes Viehhauser

Grundlegende Richtung: Die „Miliz Info“ ist eine Publikation der Republik Österreich/ BMLV und dient zur Grundaus-, Fort- und Weiterbildung der Angehörigen der Einsatzorganisation des Bundesheeres.

Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung des Verfassers, nicht aber unbedingt die Meinung des BMLV oder der Redaktion wieder.

Erscheinungsjahr / Auflage: 2021, erscheint vierteljährlich, 20.000 Exemplare

Fotos: Heeresbild- und Filmstelle (HBF)

Satz und Druck: Heeresdruckzentrum, 1030 Wien, 21-01000



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

Eine Abbestellung der Zeitschrift
MILIZ info kann bei der Redaktion erfolgen!