

PERSONAL – WO BLEIBT DIE VERSTÄRKUNG?

Seit 16 Jahren sind die Personalzahlen mit Ausnahme eines Jahres rückläufig. Die politische Seite spricht von steigenden Nachwuchszahlen und ist naturgemäß mit ihren Maßnahmen unter dem Titel „Mission Vorwärts“ zufrieden. Aber wie sieht es wirklich aus mit dem Faktor Personal? Wo bleibt die personelle Verstärkung?

Lesen sie in dieser Ausgabe die Gründe, warum die **FSG im Einsatz** der Meinung ist, dass Geräteankauf alleine bei weitem nicht reicht. Der wahre Erfolgsfaktor für uns und für das Bundesheer 2032 ist der **MENSCH – hier muss dringend mehr getan werden!**

Bundesheer

PERSONALBINDUNG 04-07

Eine Herausforderung für uns alle!

60 Prozent der Abgänge 2022 waren keine Ruhestandsabgänge. Das Bundesheer hat ein massives Problem, Personal halten zu können. Lesen sie ab Seite 04, welche Gründe dazu geführt haben und unsere Forderungen, um dem entgegenzuwirken.

REORG

08-10

Was bleibt vom (guten) Willen?

Für Viele war klar, dass mit der Amtseinführung der Frau Bundesministerin die nächste Reform auf das BMLV und das ÖBH zukommen wird. Mit den überstrapazierten Schlagworten: schlankere Führung, Stärkung der Truppe und nachhaltige Führungsstruktur wurde mit Ministerweisung 263/2021 die Reorganisation eingeleitet – und bis dato nicht abgeschlossen. Was bleibt nun?



Chefredakteur AM WORT.

Liebe Leserinnen und Leser!

In den letzten Monaten besuchte ich viele Liegenschaften in ganz Österreich. Überall bot sich mir das gleiche Bild. Egal, ob uniformierte Kameraden oder zivile Kollegen, alle kämpfen mit einem unglaublichen Arbeitsumfang. Kaum wer kommt noch zum Luft holen. Ein Auftrag jagt den Nächsten. Gleichzeitigsbedarfsbedarf herrscht subjektiv überall beim Österreichischen Bundesheer.

Seit langem weisen wir die politischen Verantwortlichen und die obere Führung darauf hin, den Fokus auf die Personalgewinnung und vor allem auf das Halten des Personals zu legen. Seit langem bringen wir konstruktive Vorschläge ein und fordern entsprechende Gegenmaßnahmen und nicht nur Lippenbekenntnisse. Wir werden nicht lockerlassen und auch in dieser Ausgabe wieder den Finger in die größte Wunde – nämlich die Personalnot beim Österreichischen Bundesheer – legen (Seite 04-07)!

Die Ressourcen verschlingende Reorganisation der Zentralstelle zu forcieren und gleichzeitig den Fokus ausschließlich auf Neubeschaffungen zu legen, erweist sich nun als großer Fehler. Wir werden bald kein Personal mehr haben, das das neue Gerät betreibt!

Die Vier-Augen-Gespräche mit hochrangigen Offizieren bestätigen unsere Wahrnehmungen und Beurteilung. Auch sie stufen die hohe Bindung an finanzielle Mittel durch Neuverträge und die Personalsituation als gefährlich ein. Der Tagesbefehl von Frau Minister Tanner lässt hoffen, dass auch bei ihr endlich ein Umdenken eingetreten ist. Wöchentliche Schlagzeilen werden dem Österreichischen Bundesheer – vor allem seinem Personal – nicht helfen!

Wir brauchen eine echte Personaloffensive mit zeitgemäßer Entlohnung und einem attraktiven Arbeitsumfeld!

Seit Jahrzehnten versuchen die jeweils gerade regierenden Politiker, das Österreichische Bundesheer zu reformieren. Bis dato wurde keine Reform abgeschlossen. Im Gegenteil, die Intervalle der Neuausrichtungen wurden in den letzten Jahren immer kürzer und stellen oft eine Zerreißprobe dar. In unserer Winterausgabe werfen wir einen Blick auf die laufende Reorganisation der Zentralstelle. Ursprüngliches Ziel war es, die militärische Planungs- und Führungsstruktur zu optimieren, die Zentralstelle zu verschlanken und die Truppe zu stärken. Wir analysieren, ob diese Ziele in dem bereits zwei Jahre laufenden, Ressourcen bindenden Prozess, erreicht wurden. Betrachten wir, welche Auswirkungen die Reorganisation auf uns Bedienstete zukünftig hat (Seite 08-10).

Zwei „Große“ unserer Fraktion verabschiedeten sich diesen Sommer in ihren wohlverdienten Ruhestand. Bereits lange im Voraus stellten sie mit ihren Nachfolgern die Weichen in die Zukunft. Wir dürfen beide Kameraden nochmals vor den Vorhang bitten und die beiden „Neuen“ kurz vorstellen (Seite 12-14).

FSG im Einsatz für Dich!

Dein Reinhard Atteneder, Vzlt
Redaktionsleiter



Wir kümmern uns um Deine.

FSG Bundesheergewerkschaft GÖD
Rossauer Lände 1, 1090 Wien
Telefon: +43 050201 1026531 bzw. 0664 622 12 51
email: za2@bmlvs.gv.at



IMPRESSUM

Herausgeber und Medieninhaber: GÖD Bundesheergewerkschaft, Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen, BMLVS, Roßauer Lände 1, 1090 Wien · Bildquellen: wenn nicht angegeben FSG GÖD · Satz und Layout: Mag. Daniel Blazej, M.A. – www.blickfunk.at



HARALD SCHIFFERL
FSG-Vorsitzender

MISSION VORWÄRTS

Mit so wenig Personal – wie soll das gehen?

Es heißt endlich aufwachen! Der Personalmangel trifft auch das Bundesheer. In den letzten Monaten habe ich immer wieder darauf hingewiesen, dass neben finanziellen Mitteln besonders das Personal ein wichtiger Faktor ist, um das BMLV und das Bundesheer neu „aufzubauen“. **Die Landesverteidigung braucht auch in Zukunft gut ausgebildetes militärisches und ziviles Personal in entsprechender Anzahl.**

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

Aber wird es reichen, schöne Werbeeinschaltungen mit Schlagworten wie »Mission Vorwärts: Jobs mit Aufwind«, zu veröffentlichen? Wird es reichen, wenn wir ausgebildete Facharbeiter mit der Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz und der Möglichkeit eines Mittagessens um 3 Euro ködern wollen?

Die von mir bereits mehrmals aufgezeigten Fakten liegen auf dem Tisch: Durch die zahlreichen Abgänge der nächsten Jahre werden viele Arbeitsplätze nicht so leicht bzw. im schlimmsten Fall gar nicht nachbesetzt werden können. Erschwerend wird auch unsere Notwendigkeit der „besonderen Verbundenheit“ zur Republik Österreich wirken. An dieser „besonderen Verbundenheit“ wird für die Sicherheitskräfte eines Staates (und zu diesen sind alle Bediensteten der Landesverteidigung zu zählen) auch in Zukunft nicht zu rütteln sein.

Die anstehende Herausforderung ist klar: **Das Bundesheer braucht Fachpersonal in ausreichender**

Anzahl und mit entsprechenden Qualifikationen.

Dementsprechend ist im Landesverteidigungsbericht 2022 festgeschrieben, dass neben den materiellen Beschaffungen besonders das Personal im Fokus des Fähigkeitsaufbaues im ÖBH liegen muss. Die folgenden zwei Ausführungen des LV-Berichts 2022 können daher nur unterstrichen werden:

A) „Für ein funktionierendes ÖBH ist gut ausgebildetes, motiviertes und in erforderlicher Anzahl und Qualität verfügbares Personal ein wesentlicher Erfolgsfaktor.“

B) „Der Wettbewerb mit dem zivilen Arbeitsmarkt um qualifizierte Arbeitskräfte erschwert und verteuert die Personalgewinnung. Besonders in hoch spezialisierten Berufen zeigt sich, dass mit den vorhandenen dienst-, vertrags- und besoldungsrechtlichen Voraussetzungen eine Gewinnung des erforderlichen Personals nicht mehr gewährleistet werden kann.“

Seit sehr vielen Monaten fordern wir von der **FSG im Einsatz** daher eine breite Personaloffensive und **Maßnahmen zur Attraktivierung** des Dienstes für die Soldatinnen und Soldaten sowie für die zivilen Beschäftigten. Die Bezahlung alleine wird es nicht sein. Meiner Meinung nach wird es auch für die Beschäftigten in der Landesverteidigung neue Modelle und flexiblere Arbeitsmöglichkeiten brauchen, um neues Personal zu bekommen, aber auch um das derzeitige Personal bei uns zu halten. Und auch so kleine Personal bindende Maßnahmen, wie das von uns angeregte „Jobrad“, tragen ihren Teil dazu bei. Es ist höchst an der Zeit, dass neben **Kampagnen für neues Personal** auch **Aktivitäten für alle im aktiven Dienststand befindlichen Bediensteten** gesetzt werden.

Die FSG sagt ganz klar: Bitte aufwachen und rasch handeln! Es braucht eine **Personaloffensive auf allen Ebenen**. Das **Personal** ist die **wichtigste Ressource!**

Herzlichst, Dein/Ihr Harald Schifferl

Analyse Personalsituation

PERSONALBINDUNG – EINE HERAUSFORDERUNG FÜR UNS ALLE!

Mit Stichtag 23.08.2023 konnten 1.233 Soldaten und Zivilbedienstete neu im Bundesheer aufgenommen werden. Im Jahr zuvor waren es 1.449. „Unsere Bemühungen haben gewirkt“, zeigte sich FBM Klaudia Tanner anlässlich einer Pressekonferenz erfreut. Aber sind alleine durch Drehen an der „Schraube“ Neuaufnahme die großen Herausforderungen im Personalwesen zu meistern?

Seit 16 Jahren sind die Personalzahlen im BMLV rückläufig. Nutzten wir 2012 noch über 22.500 Vollbeschäftigten-Äquivalente (VBÄ), so benötigt unser Ressort ein Jahrzehnt später nur noch knapp über 20.000 VBÄ, um seine Bediensteten einzuteilen. Bis auf das Jahr 2020 waren alle anderen Jahre von einem Personaldefizit gekennzeichnet. 2022 verließen



»60 Prozent der Abgänge 2022 waren keine Ruhestandsabgänge. Das zeigt deutlich, wo unser Hauptproblem im Bereich Personal liegt: Ganz klar in der Personalbindung. Jede Führungskraft im Bundesheer ist gefordert, dem entgegenzuwirken!«

Reinhard Atteneder
Mitglied im Zentralausschuss

aus verschiedensten Gründen rund 1600 Bedienstete das Österreichische Bundesheer. Davon 640 Bedienstete in den Ruhestand, also rund 40 Prozent. Der überwiegende Anteil der Bediensteten verlässt demnach aus anderen Gründen – vorzeitig – unser Österreichisches Bundesheer. Diese Gründe

gen gezählt werden. Dem gegenüber stehen rund 300 Zugänge. Für 2023 und 2024 sehen die Zahlen ebenfalls nicht sehr vielversprechend aus. Tendenz fallend! Bei gleichbleibender Personalstandentwicklung werden wir bis 2027 bei Unteroffizieren mit Stabsunteroffiziersausbildung bei einem Personalstand

sind vielschichtig – dazu später mehr.

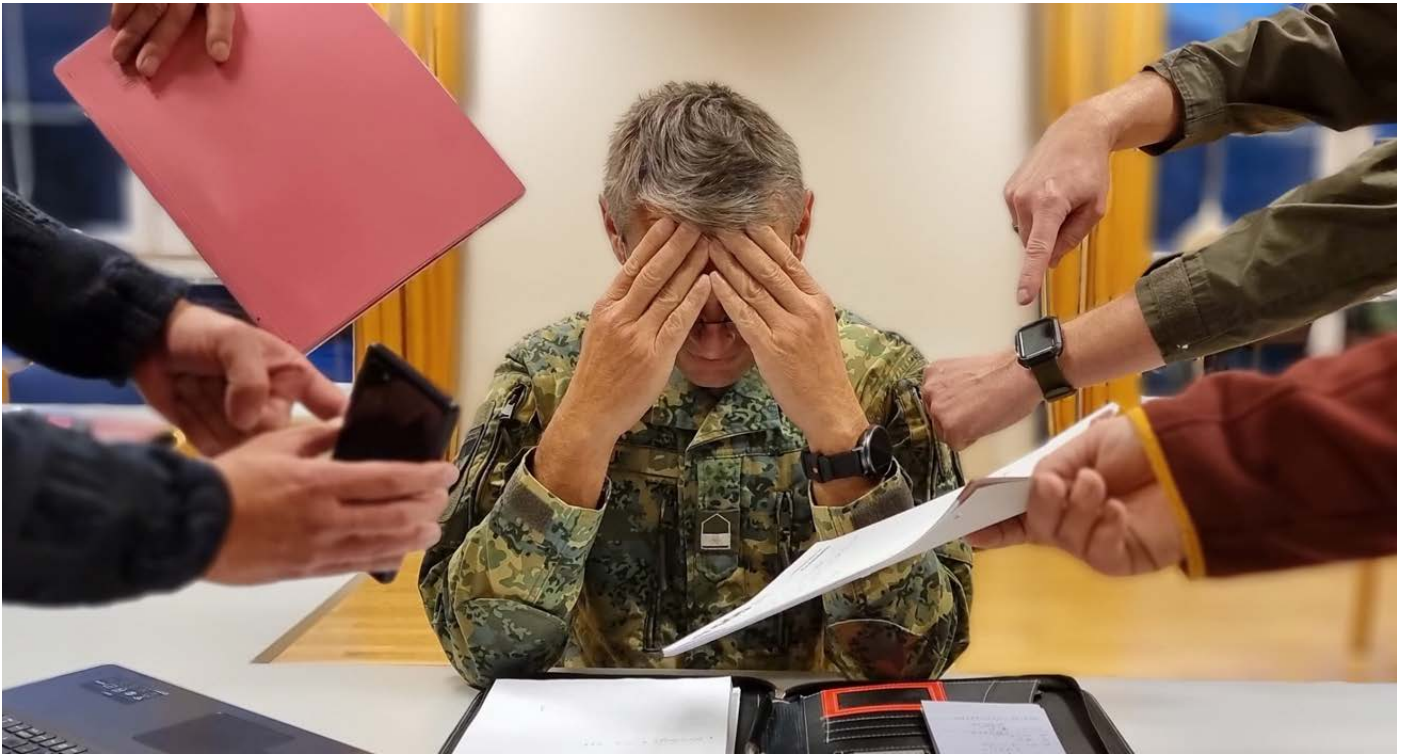
Anhand der Unteroffiziere möchten wir diese Entwicklung näher beleuchten. Von den 1600 genannten Bediensteten (ohne AEVB und MZ-F) verließen uns 2022 rund 500 Unteroffiziere und müssen somit zu den Abgängen

von rund 65 (!) Prozent gegenüber dem Struktur-Soll (UO 1+) gelangt sein. Viel drastischer sieht die Lage aber bei den Unteroffizieren in der Grundlaufbahn, also den Gruppenkommandanten, aus. Hier sieht die Prognose äußerst prekär aus. Bei 40 (!) Prozent Besetzungsgrad gegenüber dem Struktur-Soll schrillen hier nicht nur alle Alarmglocken, sondern schon die Sirenen mit.

Blickt man nun auf die rund 60 Prozent Abgänge, die nicht durch den Übertritt in den Ruhestand wegfallen, sondern jene, die eigentlich noch beim Heer in verschiedenster Form dienen könnten, so zeigt sich schnell, dass sich alle Führungsebenen bei der Nase nehmen sollten – nein – müssten, um einen aktiven Austritt der Bediensteten zu verhindern.

Über 30 Prozent der Ausscheider verließen das Bundesheer aus eigenem Entschluss – zeitgemäße Bezahlung hilft!

Waren es 2017 noch rund 10 Prozent an aktiven Ausscheidern, so erhöhte



> **Erhöhte Auftragslage, chronischer Zeitdruck und kaum Personal – so sieht der Alltag aus. Neben dem großen Thema Gehaltsanpassung, um dienst-, vertrags- und besoldungsrechtliche Voraussetzungen zu schaffen, um auch am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu werden, sind die Bildung von Schwergewichten bei den Aufträgen und Maßnahmen zur Personalbindung – das Gebot der Stunde für jede und jeden Dienststellenleiter:in!**

sich die Zahl bis ins Jahr 2022 auf über 30 Prozent! Dazu kommen noch jene, die ihre Verträge, wie KPE-Verträge, auslaufen ließen und in die Privatwirtschaft wechselten. Natürlich könnten wir es uns einfach machen und alles den regierenden Politikern zuschieben. Es steht außer Frage, dass ein attraktives Dienstrecht von den Politikern und den Sozialpartnern raschest erarbeitet, ausverhandelt und somit auf Schiene gebracht werden muss, um am Arbeitsmarkt mithalten zu können. Das zeigt alleine die Aufstockung der Prämie für das Combat Service Support Battalion (CSSBN): 400 € brutto zuzüglich Einmalzahlungen haben einen Run auf diesen Verband ausgelöst. Also, Maßnahme „Bezahlung“ wirkt.

Aspekt Offiziers-Gehalt: Wenn wir weiter junge Bachelor-Offiziere mit einem Maturanten-Gehalt entlohnen, werden wir über kurz oder lang keinen Nachwuchs mehr bei den Offizieren haben. Diese werden alle nach ihrer Ausbildung in andere Ressorts abwandern!

Mehr Kursplätze für die Fachausbildung – Überstand endlich abbauen!

Aber auch wenn eine gute Entlohnung die notwendige Basis für einen Verbleib beim Bundesheer darstellt, so gibt es leider noch immer viele hausgemachte Probleme, die abzustellen sind oder durch ein anderes System, wie moderne Kursmodi, gelöst werden sollten.

Konkret geht es um die seit Jahren überbuchten Kurse, speziell im Fach-ÜO-Bereich. Unteroffiziere müssen oft Jahre (!) auf die Zulassung zu einem Fachkurs warten, wenn diese überhaupt jemals erteilt wird. Auch hier gibt es konkrete Ansatzmöglichkeiten zur raschen Verbesserung. So zum Beispiel beim P140-Kurs „Nachschubsunteroffizier“. Hier werden Teilnehmer von der Kursplatzliste gestrichen mit dem Hinweis, dass sie gem. Dienstbehörde für den P021-Kurs „Ersatzteillager-Verwalter“ vorgesehen sind und nur diesen Lehrgang für die Arbeitsplatzbesetzung benötigen. Zum Zeitpunkt der Teilneh-

mer-Streichung konnte aber niemand den betroffenen Bediensteten sagen, ob und wann dieser Ersatzkurs stattfinden wird. Die Arbeitsplatzbeschreibung lis-

»Es wird überall, in verschiedenen Ressorts, auch angeworben, man hat ein gewisses Schnuppern im System des Bundes, durch das Bundesheer, geschafft. Und dann erkennt man, hey, in einem anderen Ressort verdiene ich doch besser. Bräuchte nur quasi die Abteilung wechseln.«

Ein Stabswachtmeister des Bundesheeres

tete noch immer den Nachschubsunteroffizier-Kurs als erforderlichen Kurs auf. Hier würde es helfen, wenn, VOR einer Streichung, der Ersatzkurs durch die Verantwortlichen festgelegt und die betroffenen Bediensteten informiert werden würden. Womit klare Voraussetzungen für den Bediensteten geschaffen

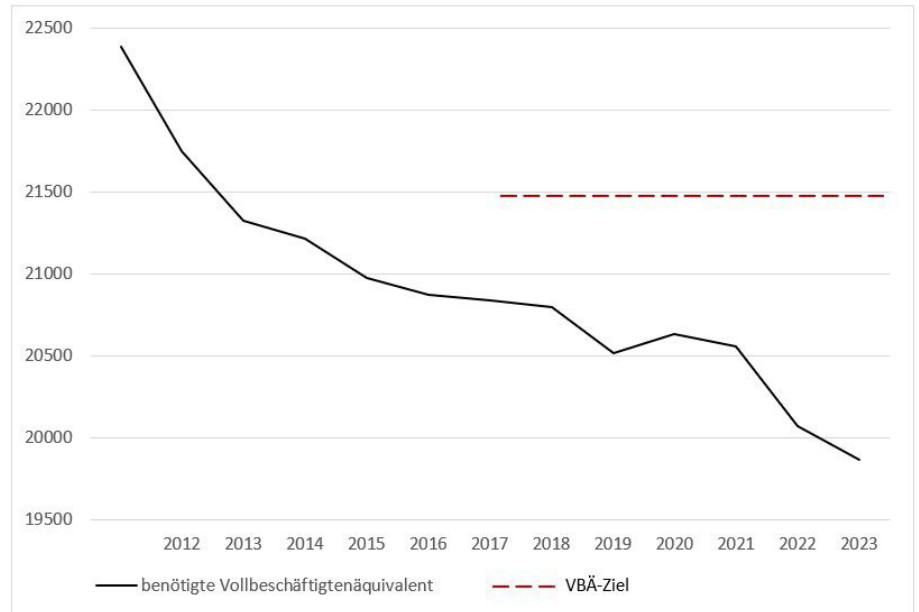
werden, um zeitgerecht zu planen. Weiters könnten eine rasche Aufstockung der Kursplätze, eine modulare Abwicklung mit Teilen per VTC und ein zeitgemäßes Curriculum, Abhilfe schaffen.

Personalmangel erhöht Auftragslage – Gleichzeitigkeitsbedarf oft hausgemacht!

Ein weiterer wesentlicher Punkt für die hohe Anzahl an Abgängen im aktiven Bereich ist die erhöhte Auftragslage. Auch dafür seien zwei Beispiele angeführt.

Als erstes Beispiel: Aufgrund der erhöhten Sicherheitslage wird eine Einheit nach einem Auslandseinsatz nicht, wie geplant, in den wohlverdienten Urlaub geschickt. Stattdessen ging die Reise nach Wien, um dort am 26.10. beim Nationalfeiertag eingesetzt zu werden.

Ein weiteres Beispiel betrifft ein anderes Bataillon, das ebenfalls nach einem 7-monatigen Auslandseinsatz nach nur 2 Wochen Kasernenbetrieb wieder



> Für jede beim Bund beschäftigten Person muss im Personalplan eine Planstelle vorgesehen sein. Als Kapazität betrachtet, entspricht eine Planstelle dem Arbeitsumfang einer vollbeschäftigten Person, also einem Vollbeschäftigtenäquivalent (VBÄ). Somit sieht man in dieser Grafik klar, den Abwärtstrend. Gemäß Personalplan könnten wir bis zu rund 21500 VBÄ Personen zuteilen. Seit 2012 sank bis auf ein Jahr jedes Jahr die Anzahl der VBÄ im ÖBH. Heuer erstmals unter 20000 (!)

für 4-6 Wochen zur Truppenverlegung nach Allentsteig befohlen wird. Viele Kameraden sehen die zeitliche Ausdehnung der Verlegung auf 6 Wochen als „hausgemacht“. Dass hier die Kameraden reihenweise, spätestens nach der Vertragserfüllung, abrüsten, liegt auf der Hand. Konnte der agierende Baon-Kdt im Jahr 2022 noch auf rund 300 Kameraden zugreifen, sind es 1 Jahr später nur noch rund 200 (!). Bei diesen Rahmen-

bedingungen wundert es kaum jemanden, dass innerhalb 1 Jahres das Baon um 1/3 schrumpfte.

Wir fordern eine klare Schweregewichtsbildung. Es kann nicht sein, dass das Personal bei der Truppe immer weniger wird und die Auftragslage immer höher!

„Der Erfolgsfaktor für das Bundesheer 2032 ist das Personal. Wenn wir so wei-

> Zeitgemäße Bezahlung, um mit anderen Ministerien und der Privatwirtschaft mithalten zu können, ist ein Muss! Ansonsten lässt sich der Personalschwund beim Bundesheer nie stoppen! Regierungsparteien sind hier säumig und in der Pflicht. Es gibt bereits Maßnahmen, die mit den derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen umsetzbar wären, um Personal zu binden. Die Kommandanten und Leiter der jeweiligen Dienststellen müssen es nur wollen. Viele haben bereits erkannt, dass in Zukunft der Erfolg ihrer Organisation nur über das Personal zu schaffen ist.



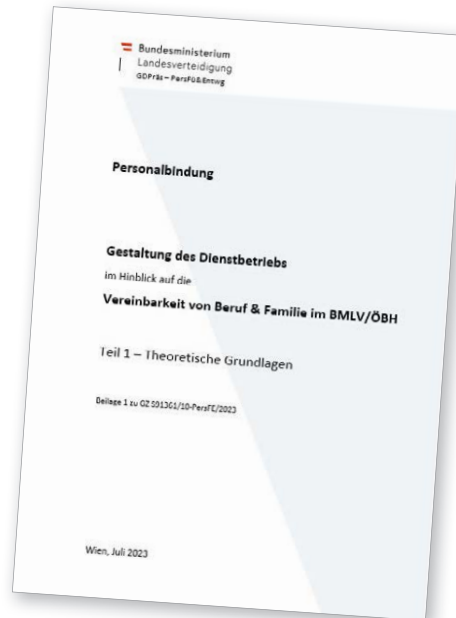
»Manche Verantwortliche haben die Zeichen der Zeit erkannt und haben die Wichtigkeit der Personalbindung erfasst, bieten in ihren Bereichen Telearbeit, flexible Gleitzeit, etc. – aber vor allem Wertschätzung. Als Personalvertreter merkt man rasch, welche Kommandanten und welche Verbände die Herausforderung „Personalbindung“ durch geschicktes Handeln meistern – und welche nicht!«

Reinhard Atteneder
Mitglied im Zentralausschuss

termachen wie bisher, dann steuern wir beim Personal auf eine massive Krise zu.“, stellt Vzlt Reinhard Atteneder fest, „Der Aufbauplan „Mission Vorwärts“ muss unbedingt „mit Leben“ befüllt werden. Mit den Milliarden nur Gerät und Waffensysteme zu beschaffen, ist absolut nicht ausreichend. Es muss sofort im Personalbereich eine finanzielle Attraktivierung in den Gehaltsschemata erfolgen.“

Personalbindung – Gestaltung des Dienstbetriebs – Maßnahmen liegen am Tisch!

31 (!) Prozent der Abgänge verlassen das Bundesheer aus eigenem Entschluss. Dieser hohe Prozentsatz sollte uns allen zu denken geben. Es darf die Schuld und die Verantwortung nicht alleine den regierenden Politiker:innen, wie FBM Klaudia Tanner, zugeschoben werden. Auch wenn der Überbau – Stichwort „attraktives Besoldungsschema“ – natürlich von genau dieser Stelle zu fordern und zu erwarten ist, so hat jeder



> Personalbindung – "Gestaltung des Dienstbetriebs" stehen bereits allen Leitern von Dienststellen Möglichkeiten zur Verfügung, um des massiven Abgang des Personals zu verhindern. Wir fordern eine rasche Umsetzung, um nicht noch mehr Personal durch Austritte zu verlieren.

Abteilungsleiter, jeder Kommandant, es auch selbst in der Hand, den Aufgabenbereich für seine Bediensteten attraktiv zu gestalten. Dazu wurde ein Schreiben durch die Abteilung Personalführung und Entwicklung mit entsprechenden Maßnahmenvorschlägen verfügt. In diesem wird darauf hingewiesen, dass es Ziel aller Führungsebenen sein muss, den Dienstbetrieb so zu gestalten, dass das BMLV bzw. das ÖBH als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Das Schreiben nennt Maßnahmen, die mit den derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen umsetzbar sind. Hier einige Maßnahmen, die durch den jeweiligen Vorgesetzten bereits jetzt als Tool zur Personalbindung eingesetzt werden können:

Gleitzeitanpassung, Ausbilderorientierte Dienstplangestaltung, erweiterte Pflegefreistellung, alternative Arbeitszeitmodelle, Karenz- oder Sabbatical-Regelung, Telearbeit, individuelle

Abgeltung von Mehrdienstleistungen, Informations- und Kommunikationspolitik der Leiter/ Kommandanten, Verbesserung der internen Kommunikation, Verbesserungen im Bereich Führungskultur, Personalentwicklung durch Mitarbeitergespräche, Familienbetreuung, gemeinsame Feste und Feiern, Karenzleitfaden, Vorsorgeuntersuchung, Ernährungsberatung, erweiterte Sportmöglichkeit ...

Den Führungskräften jeglicher Ebene steht es frei, durch eigene Maßnahmen die Herausforderungen Personalbindung und Personalszuwachs anzunehmen und damit ihren Verband wesentlich zu unterstützen.

»Es fehlt einfach der Gedanke, wie halte ich, behalte ich qualifiziertes Personal? Dieser Gedanke fehlt im System. Seien es die Kdt'n vor Ort, sei es das System selbst.

Denn gute Leute mit Potenzial erkennen ihr Potenzial selbst und möchten dieses auch ausschöpfen. Wenn man das nicht kann, dort wo man gerade arbeitet, tendiert man natürlich zu wechseln. Viele Kdt'n verhindern das. Aus Frust hören die Leute dann auf!«

Ein Stabswachtmeister des Bundesheeres

Reorganisation BMLV und oberste Führung – Klartext oder Traum

WAS BLEIBT VOM (GUTEN) WILLEN?

Unbestritten steht es jedem Bundesminister und jeder Bundesministerin frei, das zugehörige Bundesministerium nach eigenen Vorstellungen zu strukturieren. Während bei der Organisation die Ressortführung alleine gestalten kann, ist bei der personellen Umsetzung die Personalvertretung einzubinden. Für Viele war daher klar, dass mit der Amtseinführung der Frau Bundesministerin die nächste Reform auf das BMLV und das ÖBH zukommen wird. Mit der Ministerweisung 263/2021 wurde auch eine neue Reorganisation eingeleitet. Wie das Amen im Gebet wurden die längst bekannten und immer neu strapazierten Schlagworte wie: Stärkung der Truppe, Weiterentwicklung der obersten und oberen Führung oder schlankere, nachhaltigere und schnellere Führungsstruktur des österreichischen Bundesheeres und in der Zentralstelle, aus der Schublade gezogen. Die Bilanz nach 2,5 Jahre Reorganisation ist ernüchternd – die Schlagworte sind wieder einmal wie der Schall im Äther verpufft.

Auch wenn bis zum Redaktionsschluss noch immer an der „passenden“ Integration der Direktion 5 gefeilt wird, kann folgendes Fazit gezogen werden:

Gekommen ist eine umstrittene Organisationsstruktur mit Generaldirektionen und Direktionen.

Gekommen ist die, wie manche meinen, „Degradierung“ von militärischen Kommandanten zu Direktoren. Gekommen sind Direktionen ohne wirkliche Personalkompetenz. Die meisten sind zu Bittstellern verkommen.

Gekommen ist die Zerschlagung von bewährten Sektionen, Gruppen, Abteilungen und Kommanden. Gekommen ist eine Veränderung von funktionierenden Prozessen und Abläufen, zum Nachteil aller! Gekommen ist eine Neubewertung von mehr als 1000 Arbeitsplätzen und, wenn man ehrlich ist, mit deutlichen Abwertungen von hunderten Arbeitsplätzen. Nur mit hohem Aufwand (verschiedenste Fußno-

ten-Regelungen) kann eine – zumindest vorübergehende – Verschlechterung der Einkommenssituation der meisten betroffenen Bediensteten verhindert werden. Für die Zukunft bedeutet dies jedoch, dass damit mittel- und langfristige Verschlechterungen des Einkommens für die nachfolgenden „Arbeitsplatzinhaber“ verbunden ist.

Nach bisherigem Wissenstand werden durch diese Reform die Karrieren und Laufbahnen für hunderte Bedienstete gekappt. Es ist zu befürchten, dass viele Bedienstete auf ihren Arbeitsplätzen „einbetoniert“ werden und in Zukunft kaum mehr auf andere Arbeitsplätze – auch gleich bewertete – wechseln können, ohne mögliche Gehaltsverluste in Kauf nehmen zu müssen.

Bedienstete wurden im Rahmen von Bewerbungen wegen ihrer Weltanschauung diskriminiert!

Auch wenn guter Wille vorhanden war, muss heute festgestellt werden, dass die Bediensteten nicht mitgenommen wurden. Zahlreiche Gespräche bestätigen das. Es gibt eine hohe Anzahl an frustrierten Bediensteten, die in die innere Emigration abgedriftet und Dienst nach Vorschrift machen. Bestätigt ist mittlerweile auch die Diskriminierung von Bediensteten im Rahmen von Bewerbungen zufolge ihrer Weltanschauung.

Personaloffensive als wichtigster Punkt – sonst droht aus „Mission Vorwärts“ – „Mission Mislungen“ zu werden!

Angesichts der derzeit unsicheren politischen Umstände in Europa wurde das Verteidigungsbudget angehoben und eine Beschaffungsinitiative (Aubauplan 2032) eingeleitet. Begleitet mit großem Medienaufwand und unter dem Schlagwort „Mission Vorwärts“ soll die ange-



Original Bundesheer

spannte personelle Situation verbessert werden.

Bereits vor längerer Zeit haben wir von der FSG im Einsatz die Forderung nach einer raschen und nachhaltigen Personaloffensive für die Landesverteidigung aufgestellt. Wir haben dies bereits mehrfach wiederholt und werden nicht aufhören, dies weiterhin zu fordern.

Der Ressortleitung und allen in einer Führungsfunktion Tätigen sollte mittlerweile bewusst sein, dass das ÖBH dringend und rasch ausreichend motiviertes und gut ausgebildetes Personal benötigt. Der wichtigste Punkt auf der Agenda muss sein: PERSONAL! Lippenbekenntnisse sind zu wenig, denn sonst kann es ganz schnell heißen: „Mission Vorwärts – Mission Misslungen“.

Ist das BMLV ein attraktiver Arbeitgeber? Wollen gut ausgebildete und engagierte Männer und Frauen einen Job beim ÖBH? Diese beiden Fragen können aktuell leider nicht positiv beantwortet werden.

Durch Nichtkommunikation und den offensichtlichen „Streit“, um die organisatorischen Rahmenbedingungen für einige wenige Führungsfunktionen, hat

es die Ressortleitung geschafft, Gerüchte und Unsicherheiten in die Welt zu setzen, die dazu führen, dass viele das BMLV als nicht mehr vertrauenswürdig betrachten. Für aufmerksame Bedienstete lässt sich der Eindruck nicht wegleugnen, dass die aktuelle Reorganisation wieder einmal für einige wenige Karrieren geschaffen wurde.

Modernes Arbeitsumfeld mit langfristigen Karrierebildern und attraktiven Arbeitsplatzbewerungen ist ein Gebot der Stunde!

Es heißt, die Ärmelschoner hochkrempeeln und sich aktiv und ernsthaft um das Personal zu bemühen, anstatt sich im x-ten Konzept und der x-ten Projektgruppe zu verlieren. Auf das noch im Dienststand befindliche Personal aktiv zugehen, hinhören und miteinander gestalten, das sollte in den Vordergrund rücken – Personal verwalten ist zu wenig!

Es ist dringend erforderlich, das vorhandene Personal auf attraktiven Arbeitsplätzen in einem modernen Arbeitsumfeld im Dienststand zu halten und dafür Sorge zu tragen, dass neue Bedienstete ein berufliches Umfeld mit

Laufbahnen und Karrieren vorfinden und ein Miteinander auf Augenhöhe gelebt wird. Das Dienstrecht zeigt auch jetzt schon Möglichkeiten dazu auf! Diese sollten genutzt und nicht als Drohung empfunden werden.

„Was bleibt also vom guten Willen, von der Stärkung der Truppe, der Weiterentwicklung der obersten und oberen Führung oder

der schlankeren, nachhaltigeren und schnelleren Führungsstruktur des österreichischen Bundesheeres und der Zentralstelle?“

„Was wurde in den letzten Jahren gemacht, um die Landesverteidigung als Arbeitgeber attraktiver zu machen?“ „Welche Maßnahmen wurden gesetzt, um die Truppe zu stärken?“

Geben Sie sich bitte selbst die Antworten auf diese Fragen.

Nichts, was zur Attraktivität des BMLV beiträgt, nichts, was den Bediensteten länger als nötig im Arbeitsleben hält, nichts was die Mitarbeiter:innen motiviert, nichts was zur Stärkung der Truppe beitrug. Egal wie Ihre Antwort ausfällt, eines ist klar: Man wird sich auf allen Ebenen um das Personal bemühen müssen, wenn das BMLV und das ÖBH weiterbestehen soll. Nur so werden sich (neue) Zukunftsperspektiven ergeben.

Die FSG im Einsatz – und da können Sie sicher sein – wird wie bisher für die Bediensteten ein verlässlicher Partner sein. Ein Partner, der sich kompromisslos für die Bediensteten einsetzt. Wir werden uns nicht dem Willen der Ressortleitung fügen, Reformen wie diese kritiklos hinzunehmen.

Sichtweise eines Militärs

EINE REFORM, DIE KEINE IST!

Seit mehr als zwei Jahren wird nunmehr das BMLV und zugleich die oberste Führung des Bundesheeres reformiert. Am 1. Juli wurde der Startschuss zur „raschen Umsetzung“ der Reform gegeben. Zusammenfassung der Kompetenzen, Reduzierung der Verwaltung, kleineres Ministerium, Stärkung der Truppe und außerdem wird alles viel schneller und viel besser. Die Jubelmeldungen, sogar aus den eigenen Reihen der Überleitungsbeauftrag-

ten, ließen nicht lange auf sich warten. Von einer „epochalen Reform“ war die Rede. Mit der Auflösung des Streitkräfteführungskommandos könne man endlich „horizontal“ koordinieren und müsse sich nicht mit der Abstimmung zwischen militärstrategischer und operativer Ebene und diesen lästigen militärischen Stäben auseinandersetzen. Das kann natürlich nur positiv sein und die Truppe stärken. Oder?

Mittlerweile hat sich Ernüchterung breitgemacht. Von einer raschen Umsetzung kann keine Rede sein und ein Ende ist nicht in Sicht. Die Kompetenzen wurden nicht gebündelt, sondern ohne sachlichen Grund auf verschiedene Direktorate verteilt. Das macht eine Koordination des Ministeriums nahezu unmöglich. Und der Versuch, das Bundesheer ohne militärisches Kommando zu führen, führt zu einem heillosen Kompetenzdschungel, ohne erkennbare Koordination. Die Vorstellung, dass sich diese Direktionen selbstständig untereinander koordinieren, hat sich in der Praxis „überraschenderweise“ als völlig untauglich erwiesen. In allen vergleichbaren Armeen hat sich seit Jahrzehnten die operative Führung durch militärische Kommanden als ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Einsatzführung herauskristallisiert und bewährt. Sie steht zwischen der unmittelbaren Führung auf taktischer Ebene durch die Brigaden und Bataillone und der langfristigen, politisch gesteuerten, militärstrategischen Ebene. Sie formuliert aus militärstrategischen Weisungen und Anordnungen von verschiedenen Stellen des Ministeriums konkrete Handlungsanweisungen für die Truppe und koordiniert so das ganze Bundes-

heer. Keine Armee, die im Einsatz erfolgreich sein will, kann auf ein operatives Kommando einfach verzichten.

Wir allerdings schaffen, in der größten sicherheitspolitischen Krise in Europa seit dem Kalten Krieg, die militärische Führung des Bundesheeres und ein operatives Kommando ab und ersetzen sie durch zivil organisierte Direktionen.

Natürlich kann man jetzt einwenden, dass durch diese Reform die Verwaltung reduziert, das Ministerium verkleinert und die Truppe durch die freiwerdenden Personalressourcen erheblich gestärkt wurde. Aber ist es wirklich so? Die Antwort ist hier ein klares Nein! Das Ministerium wurde nicht verkleinert. Es ist nunmehr größer als je zuvor. Man denke nur an die Gruppe „Direktion Kommunikation“, die auf vier Abteilungen angewachsen ist. Dabei wurden über Jahre sehr gut funktionierende Strukturen aufgelöst und die verbliebenen militärischen Organisationseinheiten aus der Zentralstelle in die Nachordnung verschoben. Nicht zuletzt durch den Abgang von erfahrenen Mitarbeiter:innen gingen entscheidende militärische Kompetenzen auf der militärstrategi-

schen Ebene verloren, die nun sukzessive durch Verwaltungspraktikant:innen ersetzt werden.

Es stellt sich natürlich die Frage, wie denn dadurch die Truppe gestärkt wird? Gibt es deswegen mehr Personal bei der Truppe? Wurden Moral und Motivation der Militärpersonen gestärkt, jetzt, wo sie in der Nachordnung Dienst versehen und auf absehbare Zeit keine Aufstiegs- oder Veränderungschancen für sich persönlich sehen? Wohl eher nicht.

Die Zentralstelle ist größer als zuvor. Die militärische Expertise in der Zentralstelle ging dabei verloren.

Die Verwaltung hat durch die aufwendige Koordinierung zwischen den Direktoraten ein noch nie dagewesenes Ausmaß erreicht. Die Kompetenzen sind verworren, was sich bis zu den Verbänden des Bundesheeres durchschlägt. Die Truppe wurde nicht gestärkt – und schneller und besser wurde auch nichts? Warum also diese Reform? Diese Frage ist man uns bis heute schuldig geblieben.

Von der „Mission Vorwärts“ bleibt in diesem Bereich bei genauer Betrachtung außer vielen Versprechen und unzähligen Presseaussendungen leider nicht viel übrig.

Unbezahlbar, wenn Sie Halt brauchen.

Für Ihre Absicherung nach Berufs- UND Freizeitunfällen.

- > Keine Zuschläge für Ihre Berufsrisiken
- > Auslandseinsätze und berufliche Luftfahrtrisiken beitragsfrei versicherbar
- > Bei Knochenbruch bis zu € 1.500,-

www.unfallschutz.at

Ressortübergabe in Wien

STAFFELHOLZÜBERGABE IM ZENTRALAUSSCHUSS

Mit 01. August 2023 übergab Vzlt Viktor Magdits sein Mandat als Mitglied im höchsten Gremium der Personalvertretung, dem Zentralausschuss, an Vzlt Reinhard Atteneder. Über die Fraktionsgrenzen hinweg wurde der Burgenländer für seine verbindende Art und die Fähigkeit, auch zuhören zu können, geschätzt. Bereits im Vorjahr stellte er die Weichen für den geplanten Wechsel. Im Sommer dieses Jahres war es nun soweit. In der Juli-Sitzung des Zentralausschusses wurde Magdits feierlich verabschiedet. Das FSG im Einsatz-Team traf beide zu einem Interview.

FSG im Einsatz: Viktor, was war dir am Wichtigsten in all den Jahren als Soldat und Personalvertreter?

Magdits: Diese Frage muss differenziert werden, weil es damals in meinen jungen Jahren nicht klar war, wo die Reise nach Ableistung des Grundwehrdienstes hingehen wird. Schon nach wenigen Monaten als Grundwehrdiener ist die Entscheidung gereift, sich für die weiterführende Ausbildung zum Berufssoldaten zu melden. Obwohl der

Weg zum Unteroffizier sehr fordernd und hart war, bereute ich die Entscheidung nie. Nach Abschluss der Ausbildung zum Unteroffizier an der Fachschule hat mich auch die Funktion als Personalvertreter interessiert. So durfte ich schon in jungen Jahren in gewerkschaftlichen Gremien mitarbeiten und dadurch auch vielen Kameraden unterstützend zur Seite stehen. Um Erfolg zu haben, bedarf es einer ständigen Weiterbildung in Dienstrechtsangelegenheiten

– sowohl als Gewerkschaftsfunktionär als auch Personalvertreter.

Für mich galt immer das Motto „Kameradschaft – Wertschätzung – Ehrlichkeit“ und Sprachrohr für jene zu sein, die sich nicht zutrauen, die Stimme zu erheben, aus Gründen von Angst und Unsicherheit.

FSG im Einsatz: Welche Projekte bzw. Highlights prägten dich in deinem gesamten militärischen Leben am meisten?

Magdits: Zu den Highlights zählte natürlich der erfolgreiche Abschluss der Unteroffiziersausbildung, danach die damals unzähligen Milizübungen – aus denen sehr viele Freundschaften entstanden sind, welche zum Teil bis heute noch anhalten. Natürlich möchte ich auch die unzähligen Assistenzeinsätze ab 1990 nicht außer Acht lassen. Die Umsetzung der Besoldungsreform MBUO 1 und MBUO 2 und endlich deren Zusammenführung in die die Besoldungsgruppe M BUO, wo derzeit noch einiges fehlt, wie die Anhebung der Funktionsstufen und Funktionsgruppen. Als Teilnehmer der Arbeitsgruppe KA NEU war die Einführung des neuen Kampfanzuges und unzähliger Verbesserungen im Bereich Ausrüstung und Bekleidung ein tolles Projekt, das ich tatkräftig unterstützte.



> Die Teilnehmer:innen der Bundesfraktion ließen es sich nicht nehmen, dem langjährigen Personalvertreter am Herbstschulungskurs der FSG nochmals ordentlich für seinen Einsatz zu danken. Dabei wurde Magdits, von der Tiroler-Fraktion angefertigtes Bleistift-Portrait, überreicht.



Vzlt Viktor Magdits

Am 1. Juli 1980 bei der 1. AusbKp/LWSR 13 in PINKAFELD eingerückt. 1984 musterte der Burgenländer zum Wachtmeister aus und diente als KzLUO beim JgB 19, wo er schließlich ab 1989 als Kanzleileiter eingeteilt wurde. Ende 2003 übernahm er die Agenden des S6-UO im JgB 19.

Bereits 1992 setzte sich Magdits ehrenamtlich als Personalvertreter ein und wurde Mitglied im Dienststellenausschuss in der Turba-Kaserne. 1995 bis 2015 leitete er als Vorsitzender die Geschicke der Personalvertretung in seiner Heimatgarnison. 1995 wurde er StVorsitzender im FA Burgenland und ab 2015 Mitglied im Zentrallausschuss. Beide Funktionen beendete er mit dem Übertritt in den Ruhestand.

Gewerkschaftlich war Magdits äußerst engagiert. Von 1985 bis 1990 Mitglied im örtlichen GBA. Seit 1993 Mitglied in der Landesleitung 25 und von 1996 bis 2011 StVorsitzender der Landesleitung 25. 2005 wurde er in den Landesvorstand der GÖD berufen. Dort diente er bis 2021 in der Funktion als Org-Referent. 2017 wurde Magdits in den Bundesvorstand der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst berufen.

FSG im Einsatz: Viktor, Du bist ja jetzt schon einige Monate geprüfter Opa. Wie geht's dir damit?

Magdits: Ein Enkelkind im Leben zu haben, ist einer der größten Schätze des Lebens. Es ist schön, jetzt Zeit zu haben und sehen, wie das Enkel heranwächst, alles erkundet und uns damit sehr viel Freude bereitet. Kurz zusammengefasst: Es geht mir herrlich damit. (Red. Anm.: Magdits strahlt und lacht.)

FSG im Einsatz: Reinhard, Du hast mit August das Mandat von Viktor übernommen. Schon eingelebt?

Atteneder: Vorerst möchte ich mich bei Viktor für seine kameradschaftliche



Vzlt Reinhard Atteneder

Am 1. Jänner 1992 bei der 5. AusKp/LWSR 42 in FREISTADT eingerückt. 1995 musterte der Oberösterreicher zum Wachtmeister aus. Atteneder diente in seiner Heimatgarnison bis zuletzt als Grp-, StvZg- oder ZgKdt. Der Freistädter spezialisierte sich als Nahkampfausbilder, nahm an diversen Ausbildungen, wie Sprengausbildung, Ausbildung zum Hochalpinisten, teil. Neben unzähligen Einsätzen im Inland diente er im Rahmen von AUCON/KFOR als S3-UO.

1996 wurde Atteneder Mitglied im Dienststellenausschuss TILLY-Kaserne FREISTADT, dessen Geschicke er bis heute als Vorsitzender leiten darf. 2015 wurde er als StVorsitzender in den FA Oberösterreich berufen.

Der 50-Jährige ist Mitglied der Landesleitung und Bundesleitung 25 der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

Art der Übergabe bedanken. Ohne diese hätte ich nicht so rasch Fuß fassen können. Derzeit bin ich natürlich noch in der Einarbeitungszeit. Viele Abläufe werden im Zentrallausschuss einfach anders abgewickelt als bei der Truppe. Ich würde aber sagen, dass – auch durch die Unterstützung meiner Kollegen im ZA – alles schon in brauchbaren Bahnen läuft.

FSG im Einsatz: Was bedeutet für dich, Personalvertreter zu sein?

Atteneder: Ich bin seit rund 25 Jahren ehrenamtlicher Personalvertreter. Mit allen Höhen und Tiefen. Manchmal erreicht man viel, dann wieder gar nichts und beißt sich die Zähne bei Verhandlungen mit dem Dienstgeber aus. Für mich bedeutet Personalvertreter sein, für die Kameraden und Kollegen gleichermaßen da zu sein. Kein Parteienspiel – kein Farbenspiel! Wer mich kennt, weiß das! Jeder und jedem wird geholfen. Mit

meiner Erfahrung kann ich gerade jüngere Kameraden in schwierigen Situationen unterstützen. Das mache sehr gerne. Das prägende Motto von Viktor trage ich seit Jahren im Herzen und lebe es:

„Kameradschaft – Wertschätzung – Ehrlichkeit“ und Sprachrohr für jene zu sein, die sich nicht zutrauen, die Stimme zu erheben, aus Gründen von Angst und Unsicherheit.

FSG im Einsatz: Welche Ziele, Projekte hast du für die nächsten Monate?

Atteneder: Nach der Urlaubsphase sind alle Dienststellen wieder voll im Arbeitsrhythmus. Im Oktober nahm ich zum Beispiel als Vertreter des ZA bei der 45. Arbeitssitzung für Bekleidung und Ausrüstung teil. Eine sehr konstruktive Sitzung mit sehr guten Ansätzen zur Verbesserung unserer Mannesausrüstung. Die Wochen zuvor und danach war ich bei verschiedensten Schulungskursen, Sitzungen, wie einer Fachausschuss-Sitzung, und führte unzählige Einzelgespräche. Meine Ziele sind klar: Ich möchte den Bediensteten, egal ob Uniformträger oder zivil, bei der Bewältigung ihrer



> Magdits ist mit ganzem Herzen Opa. Er genießt die Zeit mit seiner Familie und dem Enkel.

dienstlichen Probleme helfen. Mir ist egal, ob es die großen Themenblöcke sind, wie Vorschläge zur Personaloffensive, oder „nur“ eine Hilfestellung bei der richtigen Formulierung eines Antrags für eine Bewerbung ist. Ich bin für die Bediensteten da und habe ein offenes Ohr für jeden. Projekte habe ich einige. Das „Jobrad“ ist zum Beispiel noch immer ein Projekt, das ich auch in unserem Ressort umsetzen möchte.

Generationswechsel in NÖ

NÖ FSG-VORSITZENDER STELLT WEICHEN FÜR DIE ZUKUNFT!

Monatelang führte Vzlt Herbert Fallmann trotz schwerer Krankheit seine Fraktion in Niederösterreich weiter an. Dem Vollblut-Personalvertreter war es wichtig, seinen Nachfolger richtig einzuschulen und eine ordentliche Übernahme zu ermöglichen. Im April 2023 war es soweit. Fallmann übergab im Zuge eines GÖD-FSG Schulungskurses an seinen Nachfolger Vzlt Jürgen Kluwick.

FSG sagt DANKE! Jahrelang setzte sich der Amstettner Unteroffizier mit vollem Einsatz und viel persönlicher Aufopferung für die Anliegen seiner Kolleg:innen und Kamerad:innen ein. Mit Hartnäckigkeit kämpfte er bei vielen Verhandlungen für die Anliegen seiner Bediensteten. Fallmann scheute auch den Gang vor Gericht nicht. Mit einem gewissen, positiven Hang zur Sturheit erkämpfte er bei bereits verloren geglaubten Rechtsstreitigkeiten sein bzw. das Recht der Bediensteten.

„Mit Herbert Fallmann tritt ein Mitstreiter und Wegbegleiter, vor allem aber



> Vzlt Herbert Fallmann übergibt den Fraktionsvorsitz an Vzlt Jürgen Kluwick. Der Mauterner DA-Vorsitzende übernimmt somit auch das Mandat im Fachausschuss NÖ.

Kamerad und Freund seinen wohlverdienten Ruhestand an. Gerade zu Beginn meiner Zeit als Obmann der

oberösterreichischen Landesfraktion war er mir ein stets loyaler Berater. Uns verbindet eine jahrelange Freundschaft, auf die ich stolz bin. Ich weiß, dass Herbert einen würdigen Nachfolger gefunden und nun seine Fraktion geordnet an ihn übergeben hat. Auch das zeigt, welch großes Herz Herbert für die FSG hat. Wir alle sind Herbert zum größten Dank verpflichtet. Danke Herbert!“, so Reinhard Atteneder.

Generationswechsel in NÖ

NÖ STEHT GESCHLOSSEN HINTER KLUWICK

Beim Frühlingschulungskurs der GÖD-FSG wurde neben der würdevollen Verabschiedung von Vzlt Herbert Fallmann auch ein neuer Vorsitzender gewählt. Geschlossen standen die Mitglieder der Niederösterreichischen GÖD-FSG hinter dem Wunschkandidaten des scheidenden Vorsitzenden.

Mit 100 Prozent Zustimmung seiner Fraktion darf Vzlt Jürgen Kluwick in sein neues Amt des Vorsitzenden der GÖD-FSG NÖ Landesleitung 25 starten. Der Mauterner KdoGrpKdt ist Vorsitzender des örtlichen Dienststellenausschusses und hat nun auch das Mandat im Fachausschuss für die FSG übernommen.

Der sympathische 48-Jährige gilt als besonnen und gewissenhaft.

„Ich freue mich über das einstimmige Wahlergebnis. Bin mir der Verantwortung wohl bewusst und werde, mit bestem Wissen und Gewissen, das weiterführen, was Herbert jahrelang aufgebaut hat. Herbert war mir als Personalvertre-

ter ein guter Lehrmeister. Mit seinem Willen zur persönlichen Aufopferung vorbildhaft. Nun gilt es mit vollem Einsatz für alle Kameraden, Kolleginnen und Kollegen weiterzuarbeiten. Die Herausforderungen werden nicht weniger!“, so der neue Vorsitzende Jürgen Kluwick.

Verabschiedung

HERZLICHES DANKESCHÖN FÜR ÜBER 20 JAHRE EHRENAMT



> Würdevolle Funktionärsverabschiedung im Rahmen des Herbstschulungskurses in Salzburg. Wir, die gesamte FSG, sagen DANKE für euren ehrenamtlichen Einsatz. v.li.: Christian Hofstetter, Mitglied FA S, Helmut Eichel, ehem. Mitglied im DA Krobakaserne, Hans Georg Wallner, ehem. Vorsitzender FSG LL25 Salzburg, Friedrich Moser, ehem. Mitglied DA SchwaKas, Manuel Gaisböck, Vorsitzender FSG LL25 Salzburg, Reinhard Atteneder, Mitglied der FSG-Bundesleitung 25.

Mit Hans Georg Wallner, Friedrich Moser und Helmut Eichel wurden am diesjährigen Herbstkurs der Salzburger Landesleitung 25 gleich drei verdiente Funktionäre geehrt und verabschiedet, da es, ruhestandsbedingt, ihre letzte Teilnahme in diesem Gremium sein sollte. Mit über 20 Jah-

ren Ehrenamt trugen sie in ihren Bereichen wesentlich zur Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen bei. Die gesamte FSG bedankt sich herzlich für die ehrenamtliche Tätigkeit und wünscht alles Gute für den nächsten Lebensabschnitt.

Gut zu wissen.

Pension und Gehalt in einem – das geht!

Weibliche VB haben die Möglichkeit, mit Erreichen des Pensions-Antrittsalters bis zur Kündigung des Dienstverhältnisses den Ruhebezug und das Gehalt zusammen zu erhalten.

Notwendig dazu ist ein rechtzeitiger Antrag bei der Pensionsversicherungsanstalt (PVA), eine rückwirkende Gewährung ist nicht möglich. Bis 31.12.2023 ist das Pensions-Antrittsalter für weibliche VB noch das Erreichen des 60. Lebensjahres, ab 1. Jänner 2024 steigt dies stufenweise um 6 Monate pro Jahr. Für nähere Informationen wenden Sie sich an Ihren Personalbearbeiter oder die Personalstelle.



Wehrsprecher Robert Laimer zur aktuellen Lage

PERSONALMANGEL UND HOHER BÜROKRATISCHER AUFWAND – WACHSENDER DRUCK AUFS PERSONAL!

In meiner Funktion als Wehrsprecher der SPÖ durfte ich in der laufenden Legislaturperiode die Entwicklung der Österreichischen Landesverteidigung aus nächster Nähe verfolgen. Seit 2023 habe ich die Ehre, als Amtsvorsitzender der Parlamentarischen Bundesheerkommission diesem Ressort noch ein Stück näher zu kommen. Beide Positionen haben mir tiefgehende Einblicke in die gegenwärtige Realität des Österreichischen Bundesheeres gegeben. Ein immer wiederkehrendes Thema: **das Personal.**

Büro Robert Laimer

KONTAKTAUFNAHMEN DURCH BEDIENSTETE WERDEN MEHR – GRUNDWEHRDIENER-BESCHWERDEN WENIGER!

In den Statistiken der Parlamentarischen Bundesheerkommission ist zu erkennen, dass vermehrt Bedienstete des ÖBH an uns herantreten. Dies ist bemerkenswert, da in der Vergangenheit die meisten Beschwerden von Grundwehrdienern kamen. Offensichtlich fehlt die Kompetenz, sinnvolle Lösungen für Probleme innerhalb der Dienststellen zu finden oder zumindest Kompromisse herbeizuführen. Vielerorts kommt

es zu zwischenmenschlichen Spannungen, aber was sind die Gründe hierfür?

Eine übermäßige Bürokratie nimmt einen erheblichen Teil der Arbeitszeit des Führungspersonals in Anspruch. Der Einsatz des ELAK (Elektronischer Akt) sollte die Verwaltungsarbeit erleichtern, wird jedoch häufig dazu genutzt, Anweisungen und Vorschriften einfach weiterzuleiten, anstatt sie umzusetzen. Ein Kompaniekommandant sieht sich somit oft gezwungen, Rechtstexte zu studieren und umzusetzen, was ursprünglich nicht seine Aufgabe war. Die persönliche Führung und Betreuung der Kader und Grundwehrdiener, ein-

schließlich persönlicher Gespräche, bleiben oft auf der Strecke. Diese jungen Menschen, die trotz ihrer Bemühungen nicht angemessen entlohnt werden (Stichwort: Maturantengehalt mit Pflicht-Bachelor!) und stattdessen quasi im Selbststudium einen zusätzlichen "juristischen Bachelor" erwerben müssen, verlieren wertvolle Zeit für ihre eigentlichen Aufgaben.

Die Computer ersetzen zunehmend die traditionellen Zugskommandanten als Hauptansprechpartner. Die junge Generation neigt dazu, Kritik vermehrt schriftlich zu äußern, was bei „anwesend abwesenden“ Kommandanten oft als letzter Ausweg betrachtet wird. Eine konsequente Reduzierung der Bürokratie und die Förderung des persönlichen Gesprächs müssen hier den selbstaufgelegten Druck im System verringern.

Ein langfristig schwerwiegendes Problem, das sich immer stärker bemerkbar macht, ist der Personalmangel. Zu wenige Offiziere und Unteroffiziere stehen zur Verfügung, und die ohnehin schon verminderte Ressource „Zeit“ wird noch knapper. Überstunden häufen sich und es ist beunruhigend, dass ein Drittel der im Jahr 2022 ausgemusterten Unteroffiziere innerhalb von drei Monaten gekündigt hat. Aussagen wie „lieber zur Polizei, da habe ich mehr Zeit für die Familie“ sollten als Alarmsignal verstanden werden, da die Polizei nicht gerade für eine ausgeglichene Work-Life-Balance bekannt ist.

Es ist wichtig zu betonen, dass wir immer noch von den Auswirkungen der Personaloffensive von Hans Peter Doskozil profitieren. Es wird derzeit versucht, die Ausbildung im ÖBH neu zu überdenken, möglicherweise nach dem Vorbild der Polizei. Doch statt einer Vereinheitlichung könnte eine breitere Palette von Anreizen (finanzieller Natur und durch Wertschätzung) junge Menschen dazu ermutigen, eine Karriere beim ÖBH in Betracht zu ziehen.

REORGANISATION FÜHRTE ZU HÖCHSTEM PERSONALSTAND IN DER ZENTRALSTELLE – BEI GLEICHZEITIGER WELLE AN POSTENABWERTUNGEN!

Die laufende Reorganisation der Zentralstelle hat zu einem erhöhten Personalstand in der Zentralstelle geführt, aber gleichzeitig zu einer großen Welle von Postenabwertungen. Die Umwandlung militärischer Arbeitsplätze in zivile ohne ausreichende Argumentation ist ein weiteres Problem, das angegangen werden muss. Hierbei ist das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) in der Pflicht, unglückliche Verhandlungen zu vermeiden und die Entscheidungsträger des BMLV besser miteinzubeziehen.



> Die Mitglieder der Bundesheerkommission mit ihren Geschäftsführenden Vorsitzenden, NR. Robert Laimer, bei der Übergabe des Jahresberichts 2022.

Der Respekt vor Soldatinnen und Soldaten muss gerade in instabilen Zeiten gehoben werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt im Zusammenhang mit der Personalgewinnung ist die Beschaffung attraktiver Waffensysteme, die in der Vergangenheit oft vernachlässigt wurden.

Diese Themen habe ich bereits mehrmals im Rahmen einer dringlichen Anfrage im Parlament angesprochen. Es ist von größter Bedeutung, diese Herausforderungen zu erkennen und Lösungen zu finden, um die Effizienz und Effektivität des Österreichischen Bundesheers zu verbessern und gleichzeitig die Bedürfnisse und Zufriedenheit des Personals zu berücksichtigen. Gemeinsam müssen wir daran arbeiten, die Landesverteidigung zu stärken und eine gesunde Arbeitsumgebung für die Bediensteten des BMLV und des ÖBH sicherzustellen!

ZUR PERSON

Mit Robert Laimer hat der Nationalrat einen Kenner des Österreichischen Bundesheers in seinen Kreisen. Der Niederösterreicher ist seit 2017 Abgeordneter im Nationalrat und amtsführender Vorsitzender der Parlamentarischen Bundesheerkommission. Laimer gilt als bekennender Unterstützer des Österreichischen Bundesheeres und seiner Bediensteten. So ist ihm – etwa in der Zeit von Einsparungen – die Petition „Rettet das Bundesheer“ mit Ausarbeitungen zu einer neuen Sicherheitsarchitektur und bereits damals geforderten besseren Entlohnung und attraktiven Rahmenbedingungen – zu verdanken.

Offen heraus

JOB-OFFENSIVE IM ÖFFENTLICHEN DIENST – GUT GEMEINT, ABER WIE SIEHTS WIRKLICH AUS?

Der öffentliche Dienst bewirbt verstärkt die freien Arbeitsplätze in den einzelnen Resorts und versucht, in Konkurrenz zur Privatwirtschaft Personal zu gewinnen. In unserem Ministerium haben wir wieder einmal eine sogenannte Reform (fast schon nach jedem Ministerwechsel eine Routine). In meinem Vertretungsbereich des „FA MIMZ“ soll aus der bestehenden Struktur und Teilen der Zentralstelle die „Direktion 7“ geschaffen werden. Dieser Wandlungsprozess dauert mittlerweile schon über

zwei Jahre und vor kurzem ist ein erster Verhandlungsentwurf des neuen Organisationsplanes nach Vorlage an das BMKÖS eingetroffen.

Da viele unsere Kolleginnen und Kollegen schon seit längerem zusätzliche Mehrarbeiten aufgrund der im „neuen Organisationsplan“ vorgesehenen Arbeitsplätze verrichten (mit der vorgehaltenen Karotte „wenn du das brav abarbeitest bekommst du in meiner Abteilung dann einen höher bewerteten Arbeitsplatz“) war die Enttäuschung natürlich groß, als jetzt im Entwurf des Organisationsplanes mit **Abwertungen** von bestehenden Arbeitsplätzen, **nicht höher bewerten** von Arbeitsplätzen mit neuen zusätzlichen Tätigkeiten, sowie **Streichungen** von bisherigen Arbeitsplätzen die Rede ist.

Da ist die Aussage „es verliert ja keiner“, da die Kolleginnen und Kollegen deren Arbeitsplätze abge-



Bericht von
ERICH KOGLER

Vorsitzender FA MIMZ und DA MSZ 12

wertet werden, solange sie auf ihrer Position verbleiben, keinen finanziellen Verlust erleiden, nur ein schwacher Trost. Es trifft wieder die Jüngeren und neu Aufgenommenen, die in nächster Zeit durch Pensionierungen einen „Karriere-Aufstieg“ vor sich glaubten, dann aber nur mehr die Arbeitsplätze mit den niedrigeren Bewertungen vorfinden (Motivation?).

Es erinnert mich an die Zeit, als die große Pensionsreform beschlossen wurde, als es hieß, es trifft ja erst

die jüngeren Kolleginnen und Kollegen, wir können die nächsten Jahre noch mit 60 Lebensjahren und 80% vom Letztbezug abschlagsfrei in den Ruhestand treten. Ich war damals einer von den „Jüngeren“ und kann heute (mit Durchrechnung, Abschlägen und Arbeiten bis zum 62. bzw. 65. Lj.) von der damaligen Pensionsregelung nur träumen.

Die sich derzeit noch im Dienststand befindlichen Kolleginnen und Kollegen werden mit Arbeit überhäuft, da sich auf den freigewordenen Arbeitsplätzen nur mehr selten geeignetes Personal bewirbt.

Wenn der öffentliche Dienst nicht bald flexibler in seinen Anstellungsbedingungen und in der Besoldung wird, werden wir noch lange über den „Fachkräftemangel“, den allgemeinen Personalmangel sowie über die teilweise an die Grenze ihrer Belastung gekommenen Kolleginnen und Kollegen sprechen.



MEHR FÜRS BUNDESHEER



WEIL EURE MISSION AUCH UNSERE MISSION IST: TOP-KONDITIONEN VON TOYOTA FÜR DAS BMLV



Herausfordernde Tätigkeiten im In- und Ausland, beim Katastrophenschutz und der Landesverteidigung: Ihr Einsatz für die Menschen wird immer wichtig sein. Da auch Toyota seit Jahren internationale, humanitäre Projekte und Institutionen unterstützt, möchten wir auch Ihnen mit besonders guten Toyota Fleet Konditionen danken – Preise, die normalerweise Geschäftskunden, wie Fuhrparkmanagern, vorbehalten sind. Sie erhalten dazu modernste Toyota Fahrzeuge zu günstigen Preisen.

Wie finden Sie das passende Fahrzeug zu attraktiven Sonderkonditionen? Nutzen Sie dazu den Link oder den QR-Code – und finden Sie einen Händler in Ihrer Nähe. Ihr Händler macht Ihnen gerne ein individuelles Angebot: toyota.at/#/publish/my_toyota_my_dealers

Vielen Dank für Ihren Einsatz!

Finden Sie jetzt
Ihren Händler:



Dienstrechtsnovelle

WICHTIGE FORDERUNGEN ZUR ATTRAKTIVERUNG GESTELLT – ÖVP/GRÜNE-REGIERUNG IN VERZUG!

Am 12.11.2023 brachte Abg. zum Nationalrat Robert Laimer, Wehrsprecher der SPÖ, langjährige Forderungen unserer gewerkschaftlichen Bewegung mittels Anfrage in den Nationalrat ein. Damit ruft er diese zwingenden Forderungen wieder in das Gedächtnis der säumigen Ressortführung und der gesamten Regierung.

„Gemeinsam mit allen anderen Fraktionen in der GÖD haben wir uns auf ein Forderungspaket für die nächste Dienstrechtsnovelle geeinigt. Aus unserer Sicht sind das alles dringende Maßnahmen zur Verbesserung bzw. Attraktivierung im Besoldungsrecht, besonders im UO- bzw. O-Bereich. Ohne rasche Umsetzung durch die Regierungsverantwortlichen werden wir weiter Personal verlieren bzw. die Personalbindung noch schwieriger werden.“, so Harald Schifferl, Vorsitzender FSG im Bundesheer.

»Die Mehrheitsfraktion, die sich für die ReOrg eingesetzt hat, wäre gefordert, ihre vermeintliche Stärke endlich auch fürs Personal einzusetzen!«

Harald Schifferl
Vorsitzender der FSG-Bundesheergewerkschaft/GÖD.

WIR FORDERN:

- Finalisierung der Anhebung der Funktionszulagen für UO in den Funktionsgruppen 3 und 4 in den Funktionsstufen 3 und 4
- Anhebung der Richtverwendung für Unteroffiziere der ehemaligen VwGrp MBUO 1/GL in die Funktionsgruppe 1
- Zuerkennung der Truppendienstzulage der Offiziere auch für Unteroffiziere mit abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung
- Erhöhung des Fixgehaltes im Rahmen der Offiziersausbildung
- Zusammenlegung der Gehaltsstaffeln für M B(Z)O 1 und M B(Z)O 2 und damit Besoldung der Truppenoffiziere nach M BO1 bacc
- Generelle Zulassung von Mischverwendungen im BMLV
- Anpassung der Ernennungserfordernisse nach M BO 1 für Mil-VB und Übergangsbestimmungen für M BO 2 mit MSD
- Sonn- u. Feiertagszulage für alle Formen von Dienstplänen
- Öffnung von Folgefunktionen für langjährige Zugskommandanten
- Schaffung einer Vergütung für militärische Flugsicherung, Meteorologie, Radartechnik und militärischen Radarbetriebsdienst
- Beibehaltung der Flugminutenpauschale im In- und Auslandseinsatz
- Erhöhung der Werteinheiten im AZHG.



DIENSTRECHTS-
NOVELLE