



TITELBILD: KI/GENERERT

DREI SÄULEN. EIN AUFTRAG.

BESCHAFFUNG, INFRASTRUKTUR
UND PERSONAL MÜSSEN ENDLICH
GEMEINSAM WACHSEN.

Damit das Bundesheer mit seinen modernen Geräten wirklich handlungsfähig wird, müssen die kommenden Jahre deutlich mehr Mittel in Personal und Infrastruktur fließen. Nicht später – jetzt. Mehr dazu in dieser Ausgabe.

EHRlich MACHEN: 04-07

Jubelmeldungen schaffen noch keine Einsatzbereitschaft

Unser Leitartikel blickt hinter die Jubelmeldungen und zeigt, warum echter Aufbau nur gelingt, wenn Beschaffung, Infrastruktur und Personal endlich gemeinsam gedacht werden. Denn eines ist klar: Ein starkes Bundesheer entsteht vorrangig durch jene Menschen, die es täglich tragen.

WEHRDIENST: 10-11

Nicht nur die Dauer ist entscheidend

Robert Laimer, Wehrsprecher der SPÖ, zeigt, warum Ausbildung, Attraktivität, Miliz und Zivildienst gemeinsam gedacht werden müssen.

KI: 12-15

Ein Offizier mit offener Tür

Generalmajor Hermann Kaponig im Interview über Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Cyberabwehr und die Chancen für junge Menschen in einem wachsenden Zukunftsbereich.

Liebe Leserin, lieber Leser!



Wir kümmern uns um Deine.

FSG Bundesheergewerkschaft GÖD
Rossauer Lände 1, 1090 Wien
Telefon: 0664 622 1261
E-Mail: harald.schifferl.8@bmlv.gv.at



Wer Zeitungen liest, Podcasts hört oder politische Talkshows verfolgt, stößt derzeit beinahe zwangsläufig auf die Redewendung, man müsse sich „ehrlich machen“. Meist wird sie im Zusammenhang mit Parteien und Politikerinnen und Politikern verwendet. Kaum eine Formulierung scheint derzeit so sehr den öffentlichen Diskurs zu prägen.

Dabei repräsentiert diese Phrase deutlich mehr, als es auf vordergründig den Anschein hat: einerseits den Mut zur schonungslosen Bestandsaufnahme und andererseits die Bereitschaft, aus erkannten Wahrheiten endlich Konsequenzen zu ziehen.

Für unser Ressort hieße das offen anzuerkennen, dass in den vergangenen Jahren zwar erhebliche Fortschritte bei der materiellen Beschaffung erzielt wurden, der personelle Aufwuchs jedoch dem Aufbauplan ÖBH 2032+ weiterhin deutlich hinterherhinkt. Was nützt modernes Gerät, wenn es mangels Personals eingelagert bleibt und nicht wirksam eingesetzt werden kann? Und wie lange soll Stammpersonal noch Jahr für Jahr hören, Entlastung stehe unmittelbar bevor, während die Belastungen in Wahrheit jedoch weiter steigen? Wer

dauerhaft mehr Leistung erwartet, ohne dafür die personellen Voraussetzungen zu schaffen, darf sich nicht wundern, wenn selbst höchste Einsatzbereitschaft irgendwann an ihre Grenzen stößt.

Und nicht nur beim Personal zeigt sich Handlungsbedarf: Der Blick auf das Budget und das Bundesfinanzrahmengesetz zeigt deutlich, dass bereits für das Jahr 2027 eine Lücke zwischen den Vorstellungen von 2% BIP für die Landesverteidigung und der Realität im Raum steht. Die militärischen Bedürfnisse sind unbestritten, aber wenn das dafür notwendige Budget nicht verfügbar ist, stellt sich die berechtigte Frage, wie wir nun mit dem Aufbauplan konkret weiter machen.

Unser Leitartikel „Ehrlich machen: Jubelmeldungen schaffen noch keine Einsatzbereitschaft“ liefert eine sachliche und faktenbasierte Bestandsaufnahme. Sämtliche angeführten Zahlen sind belegbar und in sich schlüssig. Sie zeichnen ein klares Bild: Während die materielle Beschaffung vorangetrieben wurde, bleibt der personelle Aufwuchs weiterhin deutlich hinter den Erwartungen zurück, auch wenn uns dies die politische Kommunikation des Ressorts anders präsentiert.

FSG IM EINSATZ FÜR DICH!

*Dein Reinhard Atteneder, Vzlt
Redaktionsleiter*

BEFUND

Aufbauplan 2032+

Maßnahmen fürs Personal dringend erforderlich



HR ING. MAG. HARALD SCHIFFERL
Vorsitzender der FSG
im Bundesheer

Jetzt das Richtige tun! Maßnahmen fürs Personal sind dringend erforderlich.“ Mit diesen Worten habe ich meinen Beitrag in der Zeitschrift GÖD BUNDESHEERGEWERKSCHAFT, Ausgabe 2/2025, eingeleitet. Heute - einige Monate später - ist die Situation für die Bediensteten unverändert!

Das Budget für die Landesverteidigung ist in den letzten Jahren deutlich erhöht worden. Nun muss davon auch etwas bei den Soldatinnen, Soldaten und zivilen Bediensteten ankommen. Es heißt jetzt das Richtige tun: Maßnahmen fürs Personal sind dringend erforderlich. FSG im Einsatz fordert schon lange Zeit, dass die Bediensteten in den Mittelpunkt gestellt werden müssen und dass es dringend Anpassungen geben muss, die sich positiv für die Soldatinnen, die Soldaten und die zivilen Bediensteten auswirken.

Am 09. April 2026 wurde der 16. Bundestag der GÖD Bundesheergewerkschaft abgehalten. Im Rahmen dieses überfraktionellen Bundestages wurden die Vorsitzenden, die Mitglieder der Bundesleitung und die Mitglieder der Fachgruppe Heeresverwaltung gewählt. Einen wichtigen Teil des Bundestages bildeten jedoch auch die Diskussion und Abstimmung zu zahlreichen Anträgen, die sich mit Verbesserungen beim Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht, dem Personalvertretungsrecht und sonstigen Themen (wie z.B. leistbare Wohnversorgung) beschäftigten.

Entsprechend dem Motto „Die Bediensteten im Mittelpunkt“ möchte ich den Leitantrag besonders hervorheben. Dieser Leitantrag zeigt auf, dass Anpassungen im Personalbereich,

wie zum Beispiel: **die Schaffung der Verwendungsgruppe MBCh (BerufschARGE), Verbesserung bei der UO-Besoldung nach Absolvierung des Stabsunteroffizierskurses, Anpassen des Gehaltsstafels MB02 bzw. MZ02 auf das Niveau des A1bacc, Auftrennung der zusammengefassten Bewertungsgruppen bei zivile Bedienstete**, jahrelang offen waren und fordert daher zeitnahe Anpassungen für die Bediensteten der Landesverteidigung. Zum klaren Verständnis wurden Forderungen und Lösungsvorschläge in 19 zentralen Bereichen ausgearbeitet.

Mit gutem Willen der politisch Verantwortlichen und der vollen Unterstützung der Führungskräfte in der Landesverteidigung könnten die von der GÖD Bundesheergewerkschaft geforderten Anpassungen sukzessive umgesetzt werden.

Ich fordere daher alle auf: **Verbessern wir gemeinsam die Situation für unsere Bediensteten. Setzen wir gemeinsam Zeichen und erste Adaptionen, die sich positiv für die Soldatinnen, die Soldaten und die zivilen Bediensteten auswirken. Das gemeinsame Ziel kann nur lauten: **Jetzt das Richtige tun für das (heutige und zukünftige) Personal der Landesverteidigung! Die Bediensteten müssen spüren, dass das Geld bei ihnen ankommt.****

Machen wir einen Schwenk zur militärischen Infrastruktur: Dass die Bausubstanz und die Situation in mancher militärischen Liegenschaft nicht immer hervorragend sind, wissen alle, die in den letzten 10 Jahren im ganzen Bundesgebiet unterwegs waren. Aus Erfahrung und Beobachtung kann ich sagen, dass die Heeres-

bediensteten „leidensfähig“ und über jede noch so kleine infrastrukturelle Verbesserung erfreut sind. Obwohl das Personal aus dem Bau- und Immobilienmanagement (heutige Direktion 7) deutliche strukturelle und personelle Einsparungen hinter sich hat, zeigt es immer großes Engagement. Mit der Erhöhung des Landesverteidigungsbudgets kommt es auch zu einer massiven Erhöhung u.a. der Planungs-, Bau- und Überwachungstätigkeiten. Um dieses erhöhte Aufgabenvolumen bewältigen zu können, braucht es mehr Personal für den Infrastrukturbereich. Als Erstmaßnahme werden seit kurzer Zeit auch einige neue Mitarbeitende gesucht. Das ist richtig und wichtig - der Haken liegt jedoch (wie so oft) im Detail. Dieses Personal muss nicht nur über entsprechende fachliche Qualifikationen verfügen, sondern auch die Regulative des öffentlichen Dienstes und die heeresinternen Verfahren kennen. Bis neu aufgenommene Bedienstete in diesem Bereich einsatzfähig sind, dauert es eine gewisse Zeit. Ganz egal, ob diese „Einarbeitungszeit“ ein oder drei Jahre dauert, die Ausschreibungen und Aufnahmen kommen verspätet. Dass durch neue Infrastrukturprojekte ein erhöhtes Aufgabenvolumen auf die Direktion 7 zukommen wird, war abzusehen und wurde von Personalvertretern mehrmals aufgezeigt. Mit Weitsicht und gutem Willen wäre es möglich gewesen, diesem personellen Engpass früher entgegen zu wirken. Lernen wir daraus!

Es heißt:

JETZT DAS RICHTIGE TUN, meint Ihr/Euer Harald Schifferl

Ehrlich machen:

Jubelmeldungen schaffen noch keine Einsatzbereitschaft

Mehr Budget, mehr Beschaffung, mehr Jubelmeldungen – doch solange Personal fehlt und Infrastruktur stockt, bleibt der viel beschworene Aufbruch des Bundesheeres Stückwerk.

Mit rund 23.300 Bediensteten (Stand März 2026) wirkt das Bundesministerium für Landesverteidigung auf den ersten Blick personell solide aufgestellt. Doch dieser Eindruck hält einer näheren Betrachtung nur bedingt stand. Denn der Landesverteidigungsbericht 2024/2025 selbst formuliert ungewöhnlich klar, woran es fehlt: Dem Personal ist höchste Priorität einzuräumen, die internen Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalbindung seien weitgehend ausgeschöpft und für die erfolgreiche Umsetzung des Aufbauplans müsse der Planstellenrahmen spürbar erhöht werden.

Gerade darin liegt der eigentliche Befund. Denn während offiziell vom Aufbruch gesprochen wird, hält derselbe Bericht zugleich fest, dass **der Schwerpunkt der zusätzlichen Mittel weiterhin im Sachaufwand und in der Beschaffung** liegt. Das ist an sich nicht unbedingt falsch, denn neues Gerät ist notwendig. Aber Gerät allein fährt, wartet und führt sich nicht selbst. Wer also nur auf das Gesamtbudget blickt, übersieht die innere Verteilung. Und wer nur Beschaffungslisten bestaunt, blendet aus, dass jedes neu eingeführte System unweigerlich mehr nach sich zieht: Ausbildung, Bedienung, Instandsetzung, Führung,

Lagerung, Verwaltung und Infrastruktur.

Besonders aufschlussreich ist der Blick auf die Verteilung des Personals mit Stand März 2026. Auf den militärischen Bereich entfallen laut den vorliegenden Zahlen rund 2550 Offiziere, rund 9.000 Unter-

» Solange Zusatzaufgaben und Mehrbelastungen als selbstverständlich gelten, wird Personalbindung nicht gelingen. Leistung, die dauerhaft eingefordert wird, muss auch dauerhaft abgegolten werden.«

HR ING. MAG. HARALD SCHIFFERL
Vorsitzender FSG

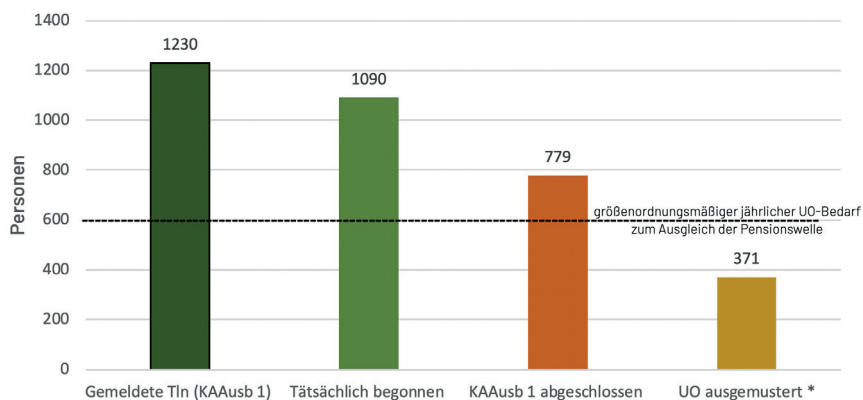
offiziere und etwa 3.400 MZChargen. Im zivilen Bereich sind rund 8.300 Bedienstete im Bereich der Landesverteidigung tätig. Diese Zahlen zeigen keine entspannte Personallage, sondern ein System, das bereits heute auf eine hohe Belastbarkeit seiner bestehenden Strukturen angewiesen ist. Wer behauptet, die Lage entspanne sich bereits deutlich, muss erklären, wie aus dieser Ausgangslage gleichzeitig Ruhestandsabgänge, Einführungen neuer Waffensysteme, umfangreichere Aufgaben, mehr Infrastrukturleistungen und eine

steigende Durchhaltefähigkeit bewältigt werden sollen.

Das aktuelle „Soziale Lagebild 2025“ bestätigt diesen Befund auch aus einer zusätzlichen Perspektive. Laut der Umfrage zeigt sich die Belastung der Bediensteten weiterhin vor allem durch **hohe Arbeitsmengen, Personalmangel und zusätzliche Aufgaben**. Damit wird klar, dass die Einsatzfähigkeit des Bundesheeres schon heute maßgeblich durch jene Personen getragen wird, die neben ihrem eigentlichen Auftrag laufend zusätzliche Verwendungen, Nebentätigkeiten und strukturelle Mehrbelastungen übernehmen. Diese Realität ist kein temporäres Phänomen, sondern **längst zum Dauerzustand** geworden. **Wer den Anspruch erhebt, die Einsatzbereitschaft nachhaltig sichern zu wollen, muss daher anerkennen, dass diese Mehrleistungen nicht länger stillschweigend vorausgesetzt werden können, sondern strukturell berücksichtigt und entsprechend abgegolten werden müssen.**

Noch deutlicher wird die Dimension beim Blick nach vorne: in die Zukunft. Der Landesverteidigungsbericht hält fest, dass **bis 2032** mit einem Verlust von etwa **700 Offizieren, 3.200 Unteroffizieren und 3.450 Zivilbediensteten** durch Ruhestand und vorzeitige Abgän-

**Von der Meldung zur Wirkung –
rund 370 neue Berufs-UO reichen nicht!**



Mit der OTS-Meldung vom 01.09. wurden 1.230 Teilnehmer vom BMLV angekündigt, tatsächlich begonnen haben 1.090 und nur 779 haben die Kaderausbildung 1 abgeschlossen. Selbst diese Zahl ist noch nicht gesichert, weil ein Teil der Teilnehmer erst Nachprüfungen oder die HPA-Eignung positiv absolvieren muss. Gleichzeitig bräuchte das Bundesheer im Unteroffiziersbereich jährlich rund 600 Neuzugänge, um allein die Abgänge auszugleichen und bis 2038(!) im UO-Bereich eine Stabilisierung zu erreichen.

*Im Februar 2026 wurden 371 Berufsunteroffiziere und 102 Milizunteroffiziere ausgemustert. Im Herbst sollen einige Unteroffiziere folgen. Schon damit ergibt sich ein Delta von rund 200 Personen – und diese Lücke wächst weiter. Jahr für Jahr!

ge zu rechnen ist. Schon eine nur grobe Überschlagsrechnung zeigt, dass damit Jahr für Jahr in allen Bedienstetengruppierungen mehrere hundert erfahrene Kräfte ersetzt werden müssen. Es ist bekannt, dass das Bundesheer **jährlich rund 600 neue Unteroffiziere** braucht, um allein die Ruhestandsabgänge und sonstigen Abgänge auszugleichen. Betrachtet man den Unteroffiziersbereich im Jahr 2025 im Detail, so zeigt sich ein deutlich verschärftes Bild: Den prognostizierten 386 Abgängen stehen tatsächlich 541 ausgeschiedene Unteroffiziere gegenüber. Das unterstreicht nicht nur die Dynamik der Pensionierungswelle, sondern belegt auch, dass die seit Jahren hohen vorzeitigen Abgänge weiterhin im zweistelligen Prozentbereich liegen.

Für das Jahr 2025 standen den prognostizierten 386 Abgängen im Unteroffiziersbereich tatsächlich 541 Austritte gegenüber!

Spätere Pensionsantritte mögen kurzfristig Luft verschaffen, das strukturelle Problem lösen sie aber nicht. Denn Aufbau gelingt nicht dadurch, dass man Abgänge etwas hinauszögert. Aufbau gelingt nur dort, wo Personal nachhaltig gewonnen, ausgebildet und langfristig

gebunden werden kann.

Sich „ehrlich machen“ ist eine jener Redewendungen, die derzeit inflationär verwendet wird. Und doch trifft sie einen entscheidenden Punkt auf den Kopf. Denn „ehrlich machen“ bedeutet, die Wirklichkeit nicht länger hinter Schlagworten, Erfolgsmeldungen und politischer Inszenierung zu verstecken. Gerade im Bereich der Landesverteidigung wäre diese Ehrlichkeit dringend nötig. Schließlich entsteht Einsatzfähigkeit nicht durch Pressekonferenzen, nicht durch Überschriften und auch nicht durch die bloße Ankündigung milliardenschwerer Beschaffungsvorhaben. Einsatzfähigkeit entsteht dort, wo Menschen Dienst versehen, Strukturen tragen und Infrastruktur funktioniert.

Genau hier beginnt jedoch das Problem. Nach außen wird der Eindruck vermittelt, der Aufbau des Bundesheeres sei voll im Laufen: mehr Geld, moderne Systeme, große Ziele. Doch wer hinter diese Erzählung blickt, erkennt rasch, dass zwischen Anspruch und Wirklichkeit eine bedenkliche Lücke klafft. Die Oberösterreichischen Nachrichten berichteten am 17. Februar 2026 unter der Überschrift „Verpufft Personaloffensive beim Heer? – Schon ein Drittel der Anwärter gab auf“, dass von ursprünglich **1.200 Kaderausbildung 1-Anwärtern** sich

Mitte Februar nur noch **rund 790**

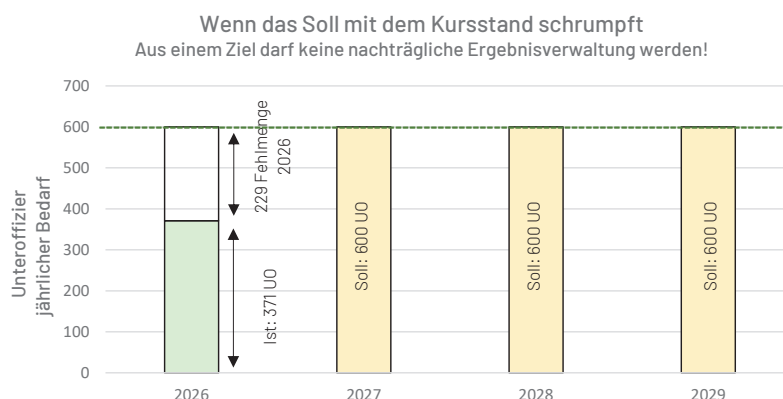
am Kurs befanden. Das entspricht einem Ausfall von rund 34 Prozent. Diese Zahl darf keine bloße Randnotiz sein. Sie ist ein Alarmsignal und sollten ernst genommen werden.

Von echtem personellen Aufbau, wie im Aufbauplan „ÖBH 2032+“ vorgesehen, kann dabei noch gar nicht gesprochen werden. Wer schon Mühe hat, den laufenden Abgang zu kompensieren, der befindet sich nicht in einer Personaloffensive, sondern in einem Abwehrkampf gegen den personellen Aderlass. Interessant wirkt vor diesem Hintergrund die Aussage von Brigadier Klaus Klingenschmid in den Oberösterreichischen Nachrichten vom 2. März 2026, man habe „die Zahlen immer übererfüllt“. Mag diese Aussage für die Zwischenebene HUAk richtig sein, im größeren Gesamtbild wirkt sie jedoch wie ein Satz, der vor allem eines offenlegt: die wachsende Kluft zwischen offizieller Darstellung und tatsächlicher Realität.

Wenn das Soll mit dem Kursstand schrumpft - aus einem Ziel darf keine nachträgliche Ergebnisverwaltung werden!

Im maßgeblichen Steuerungserlass sind für die kommenden Jahre 2027 und 2028 (fortlaufend) jeweils 600

Im Steuerungserlass sind für die Jahre bis 2029 jährlich rund 600 Ausmusterungen bei den Unteroffizieren als notwendige Zielgröße festgelegt, abgeleitet aus Ruhestandsabgängen und dem Aufbauplan ÖBH2032+. In der Praxis werden diese Zielwerte jedoch an den tatsächlichen Kursstand angepasst – startet eine KAAusb 3 etwa nur mit 380 Teilnehmern, wird diese reduzierte Zahl nachträglich als neues „Soll“ gewertet. Dadurch entsteht auf dem Papier eine Zielerreichung, tatsächlich bleibt der Personalbedarf aber ungedeckt und die Lücke wächst Jahr für Jahr weiter.



2026 sind 371 Berufsunteroffiziere ausgemustert. Der rechnerische Soll-Wert/Bedarf von 600 bleibt aber bestehen.

Ausmusterungen von Unteroffizieren als erforderliche Zielgröße vorgesehen. Diese Zahl leitet sich aus den erwarteten Ruhestandsabgängen bis 2032 sowie aus den personellen Erfordernissen des Aufbauplans ÖBH2032+ ab.

Bei genauer Beobachtung scheint es, dass diese Vorgaben offenbar im laufenden Prozess an den tatsächlichen Kursstand angepasst werden. Beginnt etwa die Kaderausbildung 3 statt mit der ursprünglich notwendigen **Zielgröße von 600** nur mit 371 Kursteilnehmenden, dann werden diese 371 in weiterer Folge als neue Zielgröße übernommen. Auf dem Papier kann damit das Soll erreicht werden, tatsächlich aber wird der bestehende Personalbedarf nicht gedeckt.

Für manche Bereiche oder Führungskräfte mag dieses System kurzfristig den Vorteil haben, dass vorgegebene Ziele formal erfüllt werden können. Dem Bundesheer insgesamt hilft diese Vorgangsweise jedoch nicht. Im Gegenteil: Das personelle Problem wird dadurch nicht gelöst, sondern lediglich vor sich her geschoben. Die Lücke zwischen tatsächlichem Bedarf und realer Nachbesetzung bleibt bestehen – und wird von Jahr zu Jahr größer.

Wer Milliarden in Material investiert, gleichzeitig aber bei der

Infrastruktur und dem Personal auf die Bremse steigt, produziert keine Stärke, sondern neue Engpässe.

Die Probleme enden nicht beim Personal. Auch im Bereich der Infrastruktur mehren sich die Warnzeichen. Während bei der Beschaffung hohe Summen gebunden und neue Geräte präsentiert werden,

» Wir investieren Milliarden in Gerät – aber Einsatzfähigkeit entsteht nicht im Lager, sondern bei den Menschen. Solange zusätzliche Aufgaben, Nebentätigkeiten und steigende Anforderungen nicht entsprechend abgegolten werden, bleibt jede Personaloffensive Stückwerk. Jetzt ist die Zeit für große, finanziell gesicherte Maßnahmen im Personalbereich.“

VZLT. REINHARD ATTENEDER
Mitglied des ZA/BMLV

geraten kleinere Bauprojekte und notwendige „bauliche Kleinmaßnahmen“ zunehmend aufs Abstellgleis. Fehlende oder zu späte Aufnahmen von Fachpersonal sowie Verzögerungen und Verschiebungen treffen ausgerechnet jenen Bereich, ohne den nachhaltiger Aufbau gar nicht

möglich ist. Gerät allein schafft keine Einsatzbereitschaft. Es braucht Unterkünfte, Garagen, Werkstätten, Ausbildungsräume und funktionierende Standorte. Diese müssen durch Fachpersonal geplant und errichtet werden!

Personal an 1. Stelle – der entscheidende Faktor bleibt der Mensch

Die FSG fordert daher klar, dass das Personal an der ersten Stelle zu stehen hat. Nur so kann es gelingen, den eigenen Zielsetzungen (Landesverteidigungsbericht 2024/2025) auch tatsächlich gerecht zu werden. Vorschläge zur nachhaltigen Personalbindung liegen seit Jahren auf dem Tisch. Es fehlt nicht an Konzepten, sondern an konsequenter Umsetzung und an der finanziellen Absicherung dieser Maßnahmen.

Die vorliegenden Vorschläge zeigen deutlich: Die notwendigen Maßnahmen zur Stärkung des Personals sind seit Jahren bekannt und inhaltlich ausgearbeitet. Im Kern geht es um drei zentrale Handlungsfelder, die zeitnah gemeinsam reflektiert und umgesetzt werden müssen.

- **Leistungsgerechte Entlohnung**
Es braucht auf allen Ebenen eine zeitgemäße und leistungsgerechte Entlohnung. Im Unteroffiziersbereich braucht es vieles, insbesondere aber

im Hinblick auf die Richtverwendungen müssen zeitgemäße Arbeitsplatzbeschreibungen erstellt werden, die entsprechend angemessene Bewertungen ermöglichen.

Als wichtige Maßnahmen zur Anerkennung von Fort- und Weiterbildungen muss es eine Aufwertung der Arbeitsplätze für all jene Unteroffiziere geben, in deren Arbeitsplatzbeschreibungen der erfolgreiche Abschluss der Stabsunteroffiziersausbildung als Voraussetzung festgelegt ist. Im Offiziersbereich muss die akademische Ausbildung endlich als solche auch in der Bezahlung Wirkung zeigen. Somit der Gehaltsstaffel MBO2 bzw. MZO2 auf das Niveau des AlBacc angepasst.

Im Zivilbereich Für die zivilen Vertragsbediensteten ist die Struktur der Entlohnung nachhaltig zu verbessern, damit Verantwortung und eine lange Verwendung im öffentlichen Dienst auch honoriert wird. Bei handwerklichen Verwendungen muss es nicht nur zu einer marktformen Entlohnung, sondern auch zur zeitnahen und wertschätzenden Anrechnung von Vorverwendungen kommen

- **Karriere- und Laufbahnmodelle**
Es braucht Karriere- und Laufbahnmodelle für alle Bedienstetengruppen. Bestehende Modelle sind zu modernisieren, damit Aus- und Weiterbildungen sinnvoll weiterentwickelt und zugleich effizienter gestaltet werden. Bereits erlangte Ausbil-

dungen (egal ob im öffentlichen Dienst oder im zivilen Bereich) müssen dabei ganz oder zumindest teilweise anerkannt werden. Es muss endlich die Verwendungsgruppe MBCh (BerufschARGE) geschaffen werden, Ankündigung alleine genügen nicht!

Alle Berichte lassen keinen Zweifel zu: Der überwiegende Teil der (zusätzlichen) finanziellen Mittel ist in die Beschaffung von Gerät geflossen. Gleichzeitig zeigt der Landesverteidigungsbericht 2024/2025 unmissverständlich, wo die eigentliche Herausforderung

liegt – im Personal. Schon die Abdeckung der Ruhestandsabgänge wird zur Mammutaufgabe, noch bevor der zusätzliche Bedarf aus dem Aufbauplan ÖBH2032+ überhaupt berücksichtigt ist.

Wer sich also „ehrlich macht“, muss anerkennen, dass die bisherigen Erzählungen vom großen Aufbruch nur einen Teil der Wirklichkeit beschreiben. Der totgeschwiegene Teil lautet: Ohne glaubwürdige und entsprechend finanziell untermauerte Personalaufwands- und ohne ausreichend finanzierte und zeitgerecht fertiggestellte Infrastruktur bleibt auch der teuerste Beschaffungserfolg unvollendet. Mehr Geld

ist noch kein Erfolg. Mehr Gerät ist noch keine Einsatzfähigkeit. Und mehr Jubelmeldungen sind noch lange kein Beweis dafür, dass der Aufbau dort ankommt, wo er tatsächlich gebraucht wird: nämlich beim Personal.

Wir fordern daher alle Verantwortlichen auf, eine konsequente und klare Priorisierung des Personals vorzunehmen. Ohne die dafür notwendigen finanziellen Mittel und ohne spürbare Verbesserungen wird ein echter Personalaufbau nicht stattfinden!



Unter 600 neuen UO pro Jahr wächst keine Einsatzbereitschaft – sondern die Lücke. Das ÖBH benötigt 600 neue UO um den Personalstand bis 2038(!) zu stabilisieren.

• **Neues Anreizsystem**

Es braucht ein neues Anreizsystem zur Stärkung der Einsatzbereitschaft, das den Dienst bei der Truppe – mit all seinen Nebentätigkeiten sowie der Vielzahl zusätzlicher Verwendungen und Aufgabenbereiche – ebenso angemessen abgilt, wie die geforderte körperliche Leistungsbereitschaft und die einsatzspezifischen Fähigkeiten. Ohne einem solchen adäquaten Anerkennungssystem wird die Truppe weiter ausbluten.

Im Bundesheer
abgesichert

Gemeinsam besser geschützt.

Mit der Spezialistin für den
öffentlichen Sektor.

Jubelmeldungen bauen keine Kaserne

Angespannte Personalsituation bei DION 7

Das Bundesheer präsentiert derzeit mit Stolz neue Systeme, moderne Geräte und große Investitionen. Für die Öffentlichkeit entsteht damit rasch der Eindruck: Es geht endlich voran, der Aufbau läuft, die Trendwende greift. Doch wer hinter die Kulissen blickt, erkennt rasch: Diese Jubelmeldungen erzählen nur die halbe Wahrheit.

Besonders deutlich zeigt sich das im Infrastrukturbereich. Dort, wo geplant, koordiniert und umgesetzt werden müsste, fehlt genau jenes Personal, das den infrastrukturellen Aufbau überhaupt erst möglich machen würde. Ein prägnantes Beispiel ist das Großprojekt Fliegerhorst VOGLER: Bereits vor zwei Jahren wurde von zuständiger Seite klar aufgezeigt, dass für einen rechtzeitigen Planungsbeginn rund zehn zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im A1- und A2-Bereich notwendig wären. Geschehen ist seither zu wenig. Das geforderte Personal blieb aus.

Ein klarer Auftrag wird erteilt, der Wille zur Umsetzung ist vorhanden – doch dann beginnt der Kampf mit der Bürokratie. Anträge, Genehmigungen, Ausschreibungsverfahren, Umweltauflagen und Bauvorschriften bestimmen den Arbeitsalltag. Gerade im Baubereich hat diese Entwicklung eine neue Dimension erreicht: Das Planungsstadium ist durch die Vielzahl an Vorgaben und Auflagen deutlich intensiver, komplexer und personalaufwendiger geworden. Dazu kommt die Abhängigkeit von den verfügbaren Budgetmitteln.

Wer den Aufbau des Österreichischen Bundesheeres ernsthaft vorantreiben will, muss genau diesen Bereich jetzt gezielt personell stärken.

Zwar wurden zuletzt für die Militärischen Servicezentren einige Neuaufnahmen genehmigt, doch diese werden nicht schwerpunktmäßig für die Planungsaufgaben eingesetzt werden. Die Folge ist ein Zustand, den viele Kolleginnen und Kollegen längst täglich spüren: permanenter Druck, steigende Mehrbelastung und zunehmend gesundheitliche Langzeitfolgen.

Wer Milliardenprojekte ankündigt, muss auch dafür sorgen, dass rechtzeitig genügend Fachpersonal vorhanden ist, um diese Vorhaben seriös zu planen und umzusetzen. Andernfalls bleibt der Eindruck einer Hochglanz-Offensive, die nach



außen Stärke demonstriert, intern aber auf dem Rücken der Bediensteten ausgetragen wird.

Was es jetzt braucht, ist ein spürbares Handeln im Personalbereich. Auch für den Infrastrukturbereich ist der personelle Aufbau und die Verfügbarkeit von Fachkräften keine Nebensache, sondern eine Grundvoraussetzung für das Gelingen des Aufbauplan ÖBH2032+. Wir fordern alle Verantwortlichen auf, nicht weiter über die prekäre Personallage zu schweigen und rasch für Verbesserungen zu sorgen.

IT HILFE / NOTDIENST

 Gibt es Probleme mit deinem Computer / Notebook?

 Ehrenamtliche & schnelle Hilfe

 **TEL: 0676 / 945 00 95**

 **Bernhard Bimminger**

 Verlässlich |  Kompetent |  Persönlich

EHRlich MACHEN:

Knappes Budget, klare Prioritäten

Der Aufbauplan ÖBH2032+ wurde ursprünglich mit einer Finanzierung von zunächst 1,5 % des BIP bis 2027 und in weiterer Folge mit 2 % des BIPs konzipiert. Nach den letzten Wochen der Budgetverhandlungen und was man davon täglich in den Medien lesen und hören konnte, muss man wohl sagen: Es wird knapp. Um es zu veranschaulichen: 2026 haben wir ein Budget von rund 5 Mrd. EURO. 2 % des BIP im Jahr 2032 werden rund 11 Mrd. EURO sein

Eine ehrliche Bestandsaufnahme zeigt: In den kommenden Jahren werden diese Budgetzahlen für die Landesverteidigung nur sehr schwer zu halten sein. Nicht weil der militärische Bedarf nicht anerkannt wird, sondern weil es um die Staatsfinanzen, nicht zuletzt aufgrund der anhaltenden Wirtschaftsflaute und der wirtschaftlichen globalen Verwerfungen, nicht rosig aussieht. Österreichs Haushaltsdefizit liegt 2025 bei rund 4,5 % des BIP und ist somit weit über der EU-Maastricht-Grenze von 3 %. Das Ziel der Bundesregierung ist es, bis 2028 durch einen strengen Budgetpfad unter die 3 % zu kommen, um damit aus dem Defizitverfahren der EU herauszukommen.

Auch wenn es beim Bundesheer kein Sparpaket geben wird, so hat die Differenz von Anspruch und Wirklichkeit von jährlich einigen Milliarden Euro doch erhebliche Auswirkungen auf die Entwicklung von ÖBH 2032+. Eine ehrliche Bestandsaufnahme zeigt, dass wir insbesondere in den Entwicklungslinien Personal und Infrastruktur mit der Ausrüstung nachziehen müssen, wenn wir am Ende tatsächlich funktionierende Fähigkeiten im Bundesheer haben wollen.

Das Erreichte würdigen

In den vergangenen Jahren ist im Bereich der Beschaffung viel erreicht worden. Der Hubschrauber AW169, das Transportflugzeug Embraer C-390, der Advanced Jet Trainer M-346, die Nutzungsdauerverlängerung der Leopard A4 und der ULAN, die Erweiterung der Pandur-Flotte, die Modernisierung des 35mm Luftabwehrsystems, die Investitionen in die Mobilität und vieles mehr. Das war notwendig, das war richtig, und das zeigt erste Erfolge.

Aber Ausrüstung ist nur ein Teil der Realität. Was nützt modernes Gerät, wenn es mangels Personals in Lagern und Depots bleibt? Was bedeutet eine moderne Ausrüstung, wenn das verfügbare Personal nicht ausreicht, um sie zu bedienen, zu warten und einzusetzen? Wie soll das teure und sehr moderne Gerät untergestellt, betrieben und instandgesetzt werden, wenn die notwendigen Hallen, Lager und Werkstätten fehlen oder in einem denkwürdig schlechten Zustand sind?

Die Differenz zwischen dem realen Budget und dem Anspruch auf 2 % des BIP wirkt sich auf alle Entwicklungslinien aus: nicht nur auf die notwendige Anschaffung weiterer Großsysteme, sondern

besonders auf den Aufwuchs von Personal und den Ausbau der Infrastruktur.

Rüstungsgüter sind nicht das Ende einer Investitionskette – sie sind der Anfang einer langen Kette von Investitionen. Wer einen Advanced Jet Trainer kauft, ist sich auch bewusst, dass er auch Munition, Hangars, Werften, Techniker, Ersatzteile, Logistik und spezialisiertes Personal und Ausbildung finanzieren muss.

Mit einem realen Budget, das weit unter den Erwartungen ist, ist genau dieses Problem verschärft worden. Der Plan ging davon aus, dass nach der Beschaffung die laufenden Kosten mitfinanziert werden können. Jetzt zeigt sich: Die Beschaffung wurde begonnen, aber die Mittel für den laufenden Betrieb, für die Infrastruktur und für den notwendigen Personalaufbau sind nicht ausreichend verfügbar. Das ist keine administrative Unannehmlichkeit – das ist ein Sicherheitsproblem.

Diese Realität zu benennen ist keine Schwarzmalerei – sie ist Klarheit. Denn eine falsche „Lagebeurteilung“ führt zu drei Problemen: **Erstens zu Lähmung durch ständig revidierende Erwartungen. Zweitens zu vergeudeteten Ressourcen durch nicht koordinierbare Einzelmaßnahmen aufgrund fehlender**



Prioritäten. Drittens zu frustrierendem Personal, dem Jahr für Jahr Entlastung und Verbesserungen versprochen werden, die nicht kommen.

Priorität auf Personal und Infrastruktur

Aus dieser ehrlichen Lage folgt eine klare Konsequenz: Die kommenden Jahre müssen den Personalaufbau und die Infrastruktur in den Mittelpunkt rücken. Das bedeutet nicht, dass weitere Beschaffungen gestoppt werden. Es bedeutet: eine bewusste Fokussierung auf die kritischen Bereiche Personal und Infrastruktur.

Personalaufwuchs ist keine Hauruck-Geschichte, die von heute auf morgen machbar ist. Wer heute nicht genug Soldaten und Zivilbedienstete aufnimmt und ausbildet, wird in fünf Jahren immer noch mit Personaldefizit arbeiten. Die Infrastruktur – Hallen, Werkstätten, Ausbildungseinrichtungen, Logistik-Kapazitäten – bereitzustellen, ist ebenfalls keine Schnellmaßnahme. Sie benötigt Zeit und kontinuierliche Investition. Wenn diese Grundlagen fehlen, bleibt auch das beste

Großgerät ungenutzt und die Einsatzfähigkeit ist begrenzt.

Das alles hat seinen Preis – einen Preis, der zu finanzieren ist. Die große und unbequeme Frage für die kommenden Jahre ist nicht: Sollen wir weiter in die Beschaffung neuer Waffensysteme investieren? Die Antwort ist eindeutig: Ja, das ist strategisch richtig. Die Frage ist vielmehr: Wie finanzieren wir den Personalaufwuchs und die Infrastruktur, die wir jetzt benötigen, um diese Geräte wirklich einzusetzen? Wer finanziert die Hallen, die Werften, die Lagerhallen, die Munition u. v. m.? Das sind Investitionen, die nicht optional sind – sie sind zwingend notwendig, um die bereits gekauften Systeme einsatzbereit zu bekommen und zu halten.

Die ehrliche Antwort lautet: Damit das Bundesheer mit seinen modernen Geräten wirklich handlungsfähig wird, müssen die kommenden Jahre deutlich mehr Mittel in Personal und Infrastruktur fließen. Nicht später – jetzt. Denn jedes Jahr, in dem diese Investitionen ausbleiben, wird die Lücke zwischen dem Anspruch (moderne, einsatzbereite Streitkräfte) und

Auch wenn es beim Bundesheer kein Sparpaket geben wird: Der notwendige Abbau der Staatsschulden und die anhaltende Wirtschaftsflaute werden sich trotzdem auswirken. Die Budget-Erwartungen werden so nicht erfüllt werden. Umso wichtiger ist eine bewusste Fokussierung auf die kritischen Bereiche Personal und Infrastruktur – bei gleichzeitig überlegter Beschaffung.

der Wirklichkeit (modernes Gerät ohne Mittel für den Betrieb) größer. Das ist die zentrale Aufgabe für die Führung auf allen Ebenen: diese Lücke zu benennen und danach zu handeln.

Ausblick

Das real verfügbare Budget ist kein Scheitern – es ist die Realität, in die investiert werden muss, ganz bewusst. Mit modernem Gerät, gutem Personal und adäquater Infrastruktur schafft es das Bundesheer, einsatzfähig zu werden. **Ohne gutes Personal, und ohne Infrastruktur wird das Gerät zur teuren Dekoration.**

Die kommenden Jahre zeigen, ob das Bundesheer diese neue Prioritätensetzung durchhält – auch wenn es unbequem ist, auch wenn es bedeutet, dass nicht alle Wünsche erfüllt werden können.

JAHRESBERICHT 2025 DER PARLAMENTARISCHE BUNDESHEERKOMMISSION

Mehr Gerät allein macht noch kein starkes Heer

Der Jahresbericht 2025 der Parlamentarischen Bundesheerkommission zeigt klar: Das Bundesheer befindet sich mitten in einer wichtigen Aufbauphase. Die sicherheitspolitische Lage hat sich verändert, der Krieg ist nach Europa zurückgekehrt, hybride Bedrohungen wie Cyberangriffe, Drohnen, Spionage und Desinformation nehmen zu.

Der Aufbauplan „Mission Vorwärts“ ist daher notwendig und richtig. Doch der Bericht macht auch deutlich: Moderne Fahrzeuge, neue Waffensysteme und mehr Budget allein reichen nicht aus. Entscheidend bleibt, ob genug Personal vorhanden ist, um dieses Heer auch wirklich einsatzfähig zu machen.

Bestandspersonal stark belastet – trotzdem weniger Beschwerden

Besonders kritisch wird die Personalsituation bewertet. In vielen Bereichen fehlt Personal und das vorhandene Kaderpersonal ist stark belastet. Das wirkt sich nicht nur auf den Dienstbetrieb, sondern auch auf Ausbildung, Führung und Durchhaltefähigkeit aus. Die Kommission betont daher, dass Personal in ausreichender Zahl und Qualität die Grundlage jeder Einsatzbereitschaft ist.

Auch die Infrastruktur bleibt ein zentrales Problem. Viele Kasernen sind veraltet, teilweise sanierungsbedürftig und entsprechen nicht mehr den Anforderungen eines modernen Bundesheeres. Der Bericht nennt Mängel bei Unterkünften, Hygiene, technischer Ausstattung und

baulichem Zustand. Zwar werden Fortschritte und einzelne Vorzeigeprojekte anerkannt, gleichzeitig wird aber klar: Der jahrzehntelange Investitionsrückstau kann nicht von heute auf morgen aufgeholt werden.

Im Jahr 2025 wurden 233 Beschwerdeverfahren eingeleitet. Die Beschwerden betrafen vor allem Ausbildung, Dienstbetrieb, Personalangelegenheiten und Infrastruktur. Viele Probleme konnten durch das Einschreiten der Kommission behoben werden.

Der Bericht ist damit mehr als eine Bestandsaufnahme. Er ist ein klarer Hinweis: **Wer das Bundesheer wirklich stärken will, muss nicht nur Gerät beschaffen, sondern auch in Menschen, Ausbildung und Kasernen investieren. Nur dann wird aus dem Aufbauplan auch echte Einsatzbereitschaft.**



Der Jahresbericht macht deutlich: Personalbindung gelingt nur, wenn neben der Gewinnung neuer Kräfte auch vorzeitige Abgänge reduziert werden – denn fehlende finanzielle Attraktivität gegenüber der zivilen Wirtschaft zeigt, dass das System derzeit nicht stark genug ist, um Personal langfristig zu binden.



NACH DEM EINSATZ, VOR DEM FAHRSPASS



EXKLUSIVE TOP-KONDITIONEN VON TOYOTA FÜR DAS BUNDESHEER

Herausfordernde Tätigkeiten, Sicherheit und Hilfe, wenn es drauf ankommt: Ihr Einsatz für die Menschen wird immer wichtig sein. Da auch Toyota seit Jahren humanitäre Projekte und Institutionen unterstützt, möchten wir Ihnen mit besonders guten Toyota Fleet Konditionen danken – Preise, die normalerweise Firmen und Unternehmer:innen vorbehalten sind.

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:
<https://www.toyota.at/contact/dealers>

Vielen Dank für Ihren Einsatz!



FINDEN SIE JETZT
IHREN HÄNDLER



Toyota C-HR + Normverbrauch kombiniert: 13,4 - 15,7 kWh/100 km, keine CO₂-Emissionen.

WEHRSPRECHER NR ROBERT LAIMER AM WORT

Wehrdienst: Nicht nur die Dauer ist entscheidend!

Die Wehrdienstkommission hat am 20. Jänner ihren Bericht präsentiert. Seit diesem Zeitpunkt kreist die aktuelle Wehrdienstdebatte vorwiegend um Modelle und Monate, sowohl für den Wehrdienst als auch für den Zivildienst. Eine wichtige Frage bleibt jedoch oft unbeantwortet: Was soll der Wehrdienst heute und zukünftig tatsächlich leisten – für die Streitkräfte und für die Gesellschaft? Die Dauer des Dienstes alleine ist nicht ausschlaggebend, auch seine inhaltliche Qualität ist ein wesentlicher Aspekt. Solange diese Frage nicht klar beantwortet ist, bleibt jede Diskussion über Verlängerung an der Oberfläche.

Aus meiner Sicht ist es daher zu kurz gegriffen, nur mit Monaten und Tagen zu argumentieren. Wenn man die Dauer des Grundwehrdienstes betrachtet, dann muss mehrheitlich geklärt sein, welche Ziele verfolgt werden und welche konkreten Anforderungen ein modernes Bundesheer an junge Staatsbürger stellt, um seinen heutigen und künftigen Aufgaben gerecht werden zu können.

Auf diesen abgestimmten Grundlagen sind neben den zeitlichen Rahmenbedingungen auch Ausbildungsinhalte und die konkreten Einsätze und Verwendungen der jungen Soldaten anzupassen.

Aus meinen vielen Besuchen und Gesprächen mit Soldaten weiß ich, wie wichtig die soldatische Ausbildung ist. Wer volltauglich einrückt, soll das militärische Handwerk von Grund auf erlernen, im Feld trainieren und so jene Feldverwendbarkeit erreichen, die ein modernes Bundesheer zur Erfüllung seines Auftrages braucht.

Es muss gelingen, taugliche Grundwehrdiener (mit entsprechend hoher Wertungsziffer) überwiegend für Tätigkeiten des Kernauftrags Landesverteidigung auszubilden und einzusetzen. Ein kausaler Punkt um die Verteidigungsfähigkeit zu erreichen.

Es ist ganz klar, dass eine gewisse Anzahl an Systemerhaltern

– also jenen, die den Betrieb in Bereichen wie Küche, Infrastruktur oder Logistik sicherstellen – für das Funktionieren des Gesamtsystems Bundesheer erforderlich sind. Gleichzeitig braucht es aber eine klare funktionale Trennung: Wer hohe Tauglichkeit mitbringt, gehört in die Ausbildung für die militärische Einsatzfähigkeit. In dieser Ausbildung entstehen Fertigkeiten, Belastbarkeit und Einsatzfähigkeit. In vielen Bereichen wird der Wehrdienst heute bereits als durchgehend strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildungsphase verstanden. Durch neu zulaufende Waffensysteme, Fahrzeuge und Geräte wird es zu einer stetigen Weiterentwicklungen bei der Ausbildung und bei den Ausbildungsinhalten kommen. Das Bild, dass der Wehrdienst eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildungsphase in einer hoch komplexen militärischen Welt ist, muss verstärkt werden.

Anreizsysteme für jene SoldatInnen, die tatsächlich einsatzbereit sind, schaffen!

Auch über Anreizsysteme für genau jene Soldatinnen und Soldaten, die tatsächlich einsatzbereit und bei der Truppe verwendbar sind, sollte nachgedacht werden. Wenn wir mehr kämpfendes Personal beim

Bundesheer haben wollen, dann muss es sich sowohl für Grundwehrdiener als auch für das Kaderpersonal lohnen, Dienst bei der Truppe zu verrichten. Es ist entsprechend zu honorieren, wenn jemand Verantwortung für Österreich und die österreichische Bevölkerung übernimmt, Belastungen auf sich nimmt und unmittelbar zur Einsatzbereitschaft beiträgt.

Attraktivität als Schlüssel zur Personalfrage

Die personelle Einsatzfähigkeit des Bundesheeres hängt maßgeblich davon ab ob es gelingt, junge Menschen nachhaltig an die Organisation zu binden. Nach der Stellung ist der Grundwehrdienst oft der entscheidende Aspekt, sich über den Pflichtdienst hinaus einzubringen und eine Karriere beim Bundesheer zu starten.

Die Qualität der Ausbildung, die Rahmenbedingungen im Dienst und die erlebte Kameradschaft sind daher keine Nebensache, sondern eine zentrale Voraussetzung für die personelle Bindung junger Soldatinnen und Soldaten

Es ist höchst an der Zeit, dass ein nachvollziehbarer personeller Aufbauplan für das Bundesheer samt Einbettung der Miliz und der abzudeckenden Einsatzszenarien auf den Tisch gelegt wird. Wie viel

» Es ist höchste Zeit, dass ein nachvollziehbarer personeller Aufbauplan für das Bundesheer samt Einbettung der Miliz und der abzudeckenden Einsatzszenarien auf den Tisch gelegt wird.«

NR ROBERT LAIMER



Grundwehrdiener braucht das ÖBH eigentlich? Das blieb bis dato unbeantwortet.

Milizsystem braucht Verlässlichkeit durch Übungstage

Ein weiterer zentraler Pfeiler ist die Miliz. Das österreichische Bundesheer ist gesetzlich als Milizsystem aufgebaut, also als System von Bürgern in Uniform, die im zivilen Leben verankert sind und im Ernstfall einsatzbereit sein müssen. Genau dieser Ansatz ist historisch eng mit sozialdemokratischer Sicherheitspolitik verbunden: ein Heer aus der Mitte der Gesellschaft, kein teures Berufsheer, sondern eines, das demokratisch verankert ist.

Aussetzen der verpflichtenden Milizübungen durch ÖVP bringt ÖBH unter Druck

Dieses System steht aber aktuell massiv unter Druck. Seit der Aussetzung verpflichtender Milizübungen durch den ehemaligen Verteidigungsminister Platter (ÖVP) Mitte der 2000er-Jahre, fehlt genau jenes Element, das die Miliz zusammenhält: das regelmäßige Üben. Die Folgen davon sind längst sichtbar. Die Miliz ist personell ausgedünnt und existiert teilweise nur mehr auf dem Papier, Fähigkeiten gehen

verloren und Strukturen verlieren an Substanz.

Für mich ist klar: Die Miliz ist kein Anhängsel, sondern das Rückgrat des Systems. Und dieses Rückgrat funktioniert nur dann, wenn verpflichtend geübt wird. Milizübungen sind kein Zusatz, sondern Voraussetzung dafür, dass das im Grundwehrdienst Gelernte erhalten bleibt und im Ernstfall abrufbar ist.

Gerade aus sozialdemokratischer Sicht ist dies entscheidend. Der Gedanke des „Bürgers in Uniform“ lebt davon, dass Menschen Teil der Gesellschaft bleiben und gleichzeitig Verantwortung für die Sicherheit des Landes übernehmen. Dieses Modell schafft Vertrauen, Verankerung und im Ernstfall auch Durchhaltefähigkeit. Wenn wir die Miliz nicht stärken, verlieren wir genau diesen Ansatz.

Deshalb braucht es hier eine klare politische Entscheidung: verpflichtende Übungen, eine verlässliche Einbindung und eine echte Aufwertung der Miliz. Nicht als symbolische Maßnahme, sondern als konkrete sicherheitspolitische Notwendigkeit. Nur so bleibt das Bundesheer das, was es sein soll – ein Heer, das aus der Mitte der Gesellschaft kommt und für ebendiese da ist.

Wer über eine Anpassung des Grundwehrdienstes spricht, darf den Wehersatzdienst nicht ausklammern.

Gleichzeitig stellt sich auch im Wehersatzdienst die Frage nach Inhalt und thematischer Abstimmung auf Einsatzszenarien. Wenn wir umfassende Landesverteidigung ernst nehmen, dann bedeutet das auch, dass militärische und zivile Strukturen besser aufeinander abgestimmt werden. Es braucht daher Überlegungen, wie auch im Zivildienst Elemente der Vorbereitung auf Krisensituationen stärker verankert werden können – bis hin zu gemeinsamen Übungen mit militärischen Kräften.

Denn im Ernstfall zählt das Zusammenspiel. Nur wenn alle Bereiche ineinandergreifen, kann das System funktionieren. Der Zivildienst ist dabei kein Gegenmodell, sondern ein gleichwertiger Teil dieses Gesamtansatzes. Klar ist dabei: Wenn es zu einer Anpassung beim Grundwehrdienst kommt, so muss diese Anpassung konsequenterweise auch für den Zivildienst gelten.

Erst strukturelle Verbesserungen verwirklichen die Mission Vorwärts!

INTERVIEW MIT GENERALMAJOR ING. MAG. HERMANN KAPONIG

Ein Offizier mit offener Tür

Mit Generalmajor Ing. Mag. Hermann Kaponig verabschiedet sich eine prägende Persönlichkeit des Bundesheeres in den Ruhestand. Als hochdekorierter Offizier gestaltete er zuletzt die Entwicklung der Direktion 6 – IKT & Cyber sowie die der Cyberkräfte wesentlich mit. Im Gespräch mit dem Redaktionsleiter zeigt sich aber nicht nur der erfahrene Strategie und Gestalter, sondern vor allem ein bodenständiger Mensch mit klarer Haltung. Auch in herausfordernden Zeiten blieb seine Tür für die Bediensteten stets offen – eine Eigenschaft, die ihn für viele zum Vorbild machte.

FSG im Einsatz: Sie haben die Entwicklung der Direktion 6 wesentlich mitgestaltet. Wie schwierig war der Weg zur heutigen Direktion 6?

KAPONIG: Vielen Dank für die Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen. Der Weg zur heutigen Direktion 6 war lang, anspruchsvoll und von mehreren tiefgreifenden Reformen geprägt. Bereits seit Mitte 2021 haben wir faktisch in der neuen Struktur gearbeitet, die organisatorische Finalisierung und personelle Überleitung konnte aber erst mit 1. Oktober 2024 abgeschlossen werden. Damit ging ein schwieriger, aber letztlich erfolgreicher Entwicklungsprozess zu Ende.

Ich durfte diesen Fähigkeitsbereich gemeinsam mit meinem Team über viele Jahre mitgestalten

– zunächst in unterschiedlichen Organisationsformen, heute in der Direktion 6 – IKT&Cyber. Der Weg führte, 2016, von einer stark IKT-providerorientierten Aufstellung im Führungsunterstützungszentrum (FÜUZ), hin zu einer operativ ausgerichteten Teilstreitkraft, wie damals auch die Landstreitkräfte, Luftstreitkräfte und Kommando Logistik. 2019 folgte eine Phase der Zerschlagung und Neuverteilung, bis hin zum Neustart ab 2021. Diese Entwicklung war nicht immer geradlinig, hat aber gezeigt, wie wichtig klare Verantwortung, gebündelte Zuständigkeiten und kurze Entscheidungswege sind.

Heute sind wir auf dem richtigen Weg. Mit der Direktion 6 und den Cyber- und Informationskräften als

anerkannter Teilstreitkraft wurden wesentliche Voraussetzungen geschaffen, um unsere Fähigkeiten im Cyber-, Informations- und Weltraum konsequent weiterzuentwickeln. Diesen Weg gilt es nun zielstrebig und mit Nachdruck fortzusetzen.

Wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen organisatorischen Aufstellung mit der Direktion 6 und wo gehört noch nachjustiert?

KAPONIG: Mit der aktuellen organisatorischen Aufstellung der Direktion 6 – IKT&Cyber bin ich für den Friedens- und Krisenbetrieb grundsätzlich zufrieden. Nachschärfungsbedarf gibt es jedoch vor allem beim weiteren Aufbau der Fähigkeiten im Informationsraum, der künftig auch strukturell stärker abgebildet werden muss.

Zudem braucht das IKTCySihZ als IKT-Provider des Ressorts eine deutliche Stärkung, um die Zielsetzungen des ÖBH2032+ erfüllen zu können. Auch die Führungsunterstützungsschule wird weiterentwickelt und künftig als Cyber- und Informationstruppenschule ausgerichtet. Ebenso sind das Militärische Cyberzentrum und der Bereich Space Services gezielt auszubauen.

Entscheidend ist, dass wir in modernen Bedrohungsszenarien über ein verlässliches Lagebild,



Digitalisierung ist auch im Verteidigungsressort eine zentrale Aufgabe. Entscheidend ist dabei die digitale Souveränität: Schritt für Schritt müssen Abhängigkeiten reduziert und eigene, verlässliche europäische Lösungen gestärkt werden.



gesicherte Führungsfähigkeit und die Fähigkeit zur raschen, domänenübergreifenden Wirkung verfügen. Genau daran müssen wir jetzt konsequent weiterarbeiten.

Jede Organisation lebt von den handelnden Personen. Wie gelingt es, eine ausreichende Anzahl an qualifizierten und motivierten Bediensteten für Ihren Bereich zu bekommen und zu halten?

KAPONIG: Wir sind ein wachsender Fähigkeitsbereich und müssen daher aktiv mehr qualifiziertes Personal gewinnen, als wir durch Abgänge verlieren. Das gelingt nur mit klarer Personalwerbung, attraktiven Aufgaben und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die glaubwürdig für unseren Bereich auftreten.

Wichtige Erfolgsfaktoren sind der Cyber-Grundwehrdienst, Kooperationen mit IT-Bildungseinrichtungen, moderne Formate wie der Cyber Escape Room sowie neue Sonderverträge für IT-Personal. Auch der FH-Studiengang Militä-

rische IKT-Führung stärkt unsere Zukunftsfähigkeit.

Entscheidend ist aber das Gesamtpaket: ein spannendes Aufgabenfeld, echte Entwicklungsmöglichkeiten und eine positive Unternehmenskultur, die gelebt wird. Genau das macht unseren Bereich für viele Menschen attraktiv.

Cyber EscapeRoom klingt futuristisch und verspielt. Da steckt sicher mehr dahinter als reine Spielerei?

KAPONIG: Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit gibt es ebenfalls zahlreiche Aktivitäten und Veranstaltungen, bei denen Fähigkeiten und Projekte aus dem Cyber-, Informations- und Weltraum präsentiert werden. Neben der reinen Informationsvermittlung und Bewusstseinsbildung ist das auch ein ganz wesentlicher Beitrag zur Personalgewinnung und zur Awareness-Schulung in unserem Fachbereich. Unverzichtbar waren dabei insbesondere die Einsätze unserer Informationsoffiziere sowie die Präsentationen unseres „Cyber

Escape Rooms“, den wir heuer um ein weiteres neues Szenario erweitert haben.

Unser „Cyber Escape Room“ war eine goldrichtige Entscheidung, um die Bewusstseinsbildung sowohl innerhalb der Organisation als auch in der Öffentlichkeit weiterzuentwickeln. Er verbindet auf innovative Weise Information, Sensibilisierung und einen spielerischen Zugang. Gleichzeitig bildet er eine erste wichtige Grundlage, um interessierte Personen und künftige Cyberexpertinnen und -experten schrittweise an weiterführende Formate wie ein „Cyber Labor“ oder in der höchsten Ausprägung an eine „Cyber Range“ heranzuführen.

Die Digitalisierung von Streitkräften ist ein permanenter Prozess. Welche Entwicklungsschritte werden da in den nächsten Jahren auf das ÖBH und die Bediensteten der Landesverteidigung zukommen?

KAPONIG: Die Digitalisierung ist auch im Verteidigungsressort eine zentrale Zukunftsaufgabe. Dabei

geht es nicht nur um neue Technik, sondern auch um digitale Souveränität – also darum, Abhängigkeiten zu reduzieren und schrittweise auf sichere, nachhaltige und möglichst europäische Lösungen zu setzen.

Mit ersten Schritten, etwa bei Open-Source-Anwendungen, sicheren Videokonferenzsystemen und offenen Datenbanklösungen, wurde dafür bereits eine wichtige Grundlage geschaffen.

Im Schwerpunkt geht es nun darum, die Digitalisierung konsequent

für den Einsatz weiterzuentwickeln – im Sinne des Zielbildes ÖBH2032. Ziel ist ein modernes, digital unterstütztes Lagebild, schnellere Führungsprozesse und eine wirksamere Vernetzung von Aufklärung, Führung und Wirkung. Gleichzeitig muss aber auch der Verwaltungsbereich weiter digitalisiert werden.

Entscheidend ist, dass Digitalisierung nicht allein eine Aufgabe der Direktion 6 ist. Sie kann nur gelingen, wenn die jeweiligen

Fachbereiche und Prozesseigner aktiv mitwirken. Denn echter Mehrwert entsteht nicht nur durch das Digitalisieren bestehender Abläufe, sondern vor allem dann, wenn Prozesse auch kritisch hinterfragt, angepasst oder neu gedacht werden.

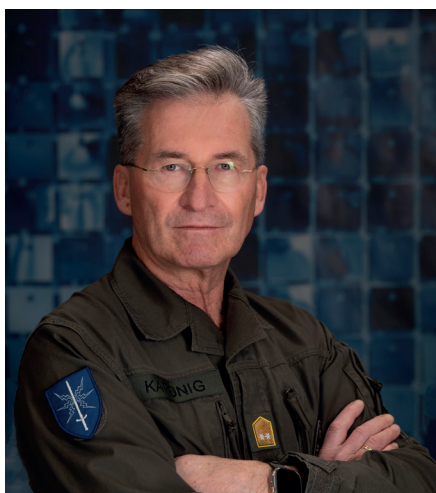
In den kommenden Jahren wird es zudem darum gehen, die heutige zentralisierte IKT-Struktur schrittweise in ein dezentrales, cloudbasiertes System weiterzuentwickeln. Gleichzeitig steigen mit der Digitalisierung auch die Anforderungen an IKT-Sicherheit und Cybersicherheit. Klar ist auch: Eine erfolgreiche Digitalisierung ist die Voraussetzung dafür, die Möglichkeiten der Künstlichen Intelligenz künftig sinnvoll und verantwortungsvoll nutzen zu können.

Im alltäglichen Leben hält Künstliche Intelligenz (KI) immer weiter Einzug. Diese Entwicklung macht naturgemäß vor Streitkräften und der Öffentlichen Verwaltung nicht halt. Wie fortgeschritten sind das BMLV und das ÖBH aktuell im Bereich der KI?

KAPONIG: Wir im Verteidigungsressort haben natürlich auch die



Der „Cyber Escape Room“ dient der Bewusstseinsbildung im Bereich Cyber-Sicherheit – sowohl für Soldatinnen und Soldaten als auch im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit für unterschiedliche Zielgruppen. Er macht digitale Bedrohungen greifbar, vermittelt Wissen auf spielerische Weise und eröffnet einen niederschweligen Einstieg in die große Welt der Cyber-Expertinnen und Cyber-Experten.



Generalmajor Ing. Mag. Hermann Kaponig wurde 1963 in Klagenfurt geboren und trat 1982 in das Österreichische Bundesheer ein. Nach der Ausbildung an der Theresianischen Militärakademie musterte er 1987 als Leutnant zur 9. Panzergrenadierbrigade aus. Es folgten zahlreiche Kommandanten- und Stabsfunktionen – vom Zugkommandanten bis in den Planungsstab des Generalstabs und das Bundesministerium für Landesverteidigung. Internationale Erfahrung sammelte Kaponig unter anderem im Nahen Osten bei AUSBATT/UNDOF sowie bei der UN-Standby High Readiness Brigade in Kopenhagen. Nach Generalstabsausbildung und Studium wirkte er an wesentlichen Reform- und Planungsprozessen des Bundesheeres mit. Ab 2012 prägte er maßgeblich den Aufbau der Führungsunterstützung und Cyber Defence im Bundesheer. 2017 wurde er zum Generalmajor befördert, 2019 mit dem Großen Ehrenzeichen für Verdienste um die Republik Österreich ausgezeichnet. Zuletzt war er Direktor der Direktion 6 – IKT&Cyber, CDO&CIO des BMLV und Kommandant der Cyberkräfte.

Bedeutung von Künstlicher Intelligenz in allen Service erkannt. Und wir waren sehr gut beraten, da nicht vorschnell zu handeln, um nicht unausgereifte Produkte zu produzieren. Dazu haben wir erstens valide Grundlagen (z.B. Strategie für Künstlicher Intelligenz) geschaffen und danach eine gediegene Beurteilung angelegt. Eine gediegene Beurteilung, welche Voraussetzungen wir herstellen müssen, um wirklich effektiv Künstlicher Intelligenz zu implementieren. Das haben wir gemacht. Wir haben an Hand von drei „use cases“ bereits KI-Lösungen entwickelt, die aktuell in der Endtestphase sind. Wo es ging, haben wir in Teilbereichen natürlich auch schon einzelne KI-gestützte Services eingeführt.

Die Einführung von Künstlicher Intelligenz wird einerseits Prozesse beschleunigen oder effektiveren. Insgesamt wird es da und dort damit zu einigen Personaleinsparungen führen, aber auch Notwendigkeiten für mehr Fachpersonal im IKT- und iKT-Sicherheitsbereich, wie auch im Bereich von „Data Analysts“ auslösen.

Was sagen Sie einer jungen Frau, einem jungen Mann, warum ein Einstieg beim Bundesheer und in weiterer Folge eine Karriere im Bereich der Direktion 6 eine gute Jobwahl ist?

KAPONIG: Der Fähigkeitsbereich Cyber- und Informationsraum gewinnt laufend an Bedeutung und wird auch in Zukunft weiterwachsen. Mit der Weiterentwicklung der Cyber- und Informationskräfte als eigene Teilstreitkraft entstehen laufend neue Aufgabenfelder und damit auch neue, spannende berufliche Perspektiven.

Wenn wir bedenken, dass künftig immer mehr Systeme und Services in allen Truppen- und Waffengattungen vernetzt sein werden und zusätzlich semiautonome sowie autonome Systeme an Bedeutung gewinnen, wird deutlich, dass dieser Bereich weiter an Dynamik gewinnen wird. Genau daraus ergeben sich interessante Funktionen, vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten und große Karrierechancen für engagierte und talentierte Menschen.

Gerade für junge Frauen und Männer, die sich für Zukunftstechnologien, Verantwortung und sinnstiftende Aufgaben interessieren, bietet das Bundesheer – und insbesondere die Direktion 6 – ein modernes und hochspannendes Berufsfeld mit Perspektive.

Herr Generalmajor, herzlichen Dank für das Gespräch. FSG im Einsatz wünscht Ihnen für Ihren nächsten Lebensabschnitt alles Gute, Gesundheit und viel Erfolg.

VÖS Mitarbeitervorteile – jetzt auch für die ganze Familie.

Jetzt Finanzvorteile bei Konto, Kredit & Veranlagung nutzen.

Mehr dazu bei Harald Kappel, Ihrem persönlichen BAWAG Ansprechpartner unter +43 676 899 88 11 07, harald.kappel@bawag.at

JETZT NEU:
„Bring your family“

VÖS
SEIT 1966

 **BAWAG**

Das
ist
Bank.
bawag.at

GESCHÄFTSZAHL: 2026-0.219.140

Informationsschreiben zur steuerlichen Behandlung des Beförderungszuschusses für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 1. Jänner 2026

Einspruch erfolgreich – mehr Geld für Dich!

Beim Beförderungszuschuss gibt es eine wichtige Klarstellung: Der Anspruch auf den normalen und erhöhten Beförderungszuschuss bleibt bestehen.



Ab 1. Jänner 2026 ändert sich nur die steuerliche Behandlung. Steuerpflichtig ist nicht der gesamte erhöhte Beförderungszuschuss, sondern nur jener Teil, der über den fiktiven Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels liegt.

Bereits zu hoch versteuerte Reisekostenabrechnungen müssen daher nachträglich aufgerollt werden. Zu viel einbehaltene Beträge sind den betroffenen Bediensteten rückzuerstatten. Bis zur technischen Umsetzung im Reisemanagement soll bei Dienstreisen der Preis des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels dokumentiert werden – etwa per Screenshot – und der Reiseabrechnung beigelegt werden. Wichtig bleibt die sechsmonatige Rechnungslegungsfrist.

Damit bleibt den Bediensteten bares Geld erhalten – und unser konsequenter Einsatz für das Personal hat sich klar gelohnt!

S91354/8-DIONPERS/2026 (1)

"Besoldungsreform 2023" und "Besoldungsreform 2025"; Reform der Vordienstzeitenanrechnung – Information März 2026

Besoldungsreform: Bearbeitung läuft weiter

Die Besoldungsreform 2023 konnte für rund 3.300 Bedienstete weitgehend abgeschlossen werden. Die Aufrollungen und Nachzahlungen wurden bereits durchgeführt. Nur in einzelnen Fällen kann es noch Verzögerungen geben, etwa wenn gerichtliche Verfahren abzuwarten sind.

Nun wird die Besoldungsreform 2025 weiter abgearbeitet. Rechtliche Hindernisse bestehen laut aktueller Rechtsprechung nicht mehr, daher können die offenen Verfahren fortgesetzt werden. Zuerst werden jene Fälle erledigt, bei denen es zu einer Änderung bereits ergangener Bescheide kommt. Ein Teil dieser Bescheide wird bereits im April 2026 erlassen. Danach sollen jene Bediensteten bearbeitet werden, die seit der Besoldungsreform 2019 noch keine Erledigung erhalten haben. Insgesamt sind

rund 16.000 Verfahren zu bearbeiten, weshalb die vollständige Abarbeitung voraussichtlich bis in das Jahr 2027 dauern kann.

Im Gespräch mit den Zuständigen wurde jedoch deutlich, dass zügig an einer möglichst frühen Fertigstellung aller Arbeitsschritte gearbeitet wird. Ziel ist es, den Großteil der Bescheide noch im Jahr 2026 ausstellen zu können. Damit sollen möglichst viele offene Fälle noch vor 2027 abgeschlossen und die ausständigen Bediensteten final erledigt werden.

Wichtig ist: Auch wenn es in einzelnen Fällen länger dauert, soll daraus kein finanzieller Nachteil für die Betroffenen entstehen. Die laufende Bearbeitung bleibt daher ein wichtiger Schritt, um endlich Klarheit und Rechtssicherheit für die Bediensteten zu schaffen.

RUHESTAND - AKUTELL

Gut geplant in den Ruhestand

Grundsätzlich erfolgt der reguläre Übertritt in den Ruhestand mit Erreichen des 65. Lebensjahres. Daneben gibt es weitere Möglichkeiten wie die Langzeitbeamtenpension, die Korridorpension, die Schwerarbeitspension oder die Versetzung in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit. Viele dieser Varianten können jedoch mit Abschlägen verbunden sein.

Daher sollte vor einer Entscheidung unbedingt geplant und wenn nötig, eine Beratung eingeholt werden.

Ab dem 60. Lebensjahr erhalten Beamtinnen und Beamte automatisch ein Schreiben des Dienstgebers. Darin werden die ruhegenussfähigen Zeiten und mögliche Pensionsantrittszeitpunkte angeführt. Zusätzlich kann eine fiktive Pensionsberechnung beantragt werden. Diese wird einmalig für zwei gewünschte Termine erstellt. Vertragsbedienstete erhalten keine automatische Benachrichtigung,



denn sie sehen ihre Pensionsansprüche laufend im Pensionskonto. Der dort ausgewiesene Jahresbetrag ist durch 14 zu teilen, um den monatlichen Bruttobetrag zu erhalten.

Teilpension gesetzlich möglich - Erlass in Arbeit

Neu ist seit 1. Jänner 2026 auch die Möglichkeit der Teilpension im öffentlichen Dienst. Dabei kann die Arbeitszeit reduziert und gleichzeitig eine anteilige Pension bezogen werden. Das kann für Bedienstete interessant sein, die schrittweise

aus dem Berufsleben aussteigen möchten. Voraussetzung ist jedoch, dass ein Anspruch auf eine bestimmte Pensionsart besteht, etwa auf eine Korridorpension, Langzeitversicherungspension, Schwerarbeitspension oder Regelpension.

Achtung: Zusätzlich ist eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erforderlich, um die Teilpension zu erhalten. Auf diese besteht kein Rechtsanspruch. Sie muss mit dem Dienstgeber rechtzeitig besprochen und genehmigt werden.

Die FSG im Einsatz unterstützt die Kolleginnen und Kollegen bei der Vorbereitung auf den Ruhestand. Ziel ist, dass niemand diesen wichtigen Schritt unvorbereitet gehen muss. Gute Beratung schafft Klarheit, verhindert finanzielle Nachteile und hilft dabei, den passenden Zeitpunkt für den Pensionsantritt zu finden.



Für Fragen und Auskünfte
ADIR Manuel GAISBÖCK
Personalvertreter

M: manuel.gaisboeck@bmlv.gv.at
T: 0664 622 1266

Wir empfehlen die offizielle Informationsseite des Öffentlichen Dienstes:

<https://oeffentlicherdienst.gv.at>

<https://oeffentlicherdienst.gv.at/fuer-bundesbedienstete/pensionen/pensionsantritt>

Dort finden sich weiterführende Informationen zu allen Pensionsantritsarten, zu möglichen Abschlägen sowie auch die erforderlichen Formulare, wie etwa die Mustererklärung zur vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand.

Zusätzliches Service für GÖD-Mitglieder

Für alle GÖD-Mitglieder steht dieses Service zusätzlich auch über die **Gewerkschaft** zur Verfügung. Damit können alle GÖD-Mitglieder einen weiteren Pensionsantritszeitpunkt berechnet lassen.

DIENSTRECHT IM FOKUS:

Gemeinsam in der GÖD- Bundesheergewerkschaft kämpft die FSG weiter für echte Verbesserungen

Beim 16. ordentlichen Bundestag der GÖD-Bundesheergewerkschaft standen zahlreiche dienst-, besoldungs- und pensionsrechtliche Forderungen im Mittelpunkt. Die eingebrachten Leit- und Landesanträge zeigen deutlich: Die Belastungen für die Bediensteten der Landesverteidigung steigen seit Jahren, während viele notwendige Anpassungen weiterhin ausstehen.

Wir fordern seit Jahren, dass konkrete Verbesserungen für das Personal umgesetzt werden. Vorschläge dazu liegen schon lange am Tisch. Denn moderne Ausrüstung und steigende Beschaffungen alleine reichen nicht aus – ohne motivierte und fair entlohnte Bedienstete kann ein leistungsfähiges Bundesheer nicht funktionieren, stellt Harald Schifferl, Vorsitzender FSG im Einsatz, fest.

Im Zentrum der vorliegenden Forderungen und Anträgen stehen unter anderem:

- » Schaffung der Verwendungsgruppe MBCh (Berufscharge) in ausgewählten Systemerhalterfunktionen (z.B Kraftfahrer, Feldkoch, Mechaniker).
Verbesserung der UO-Besoldung im Bereich der StabsUO-Funktionen durch eine durchgehende Aufwertung aller UO-Arbeitsplätze, bei denen aufgrund der Arbeitsplatzbeschreibung eine abgeschlossene Stabsunteroffiziersausbildung gefordert wird. (Vergleichbar E2a – Exekukvdienst). Bewertung der Richtfunktion des Zugskommandanten mit der Funktionsgruppe 5.
- » Anpassen des notwendigen Besoldungsdienstalters zum Erreichen der Funktionsstufe 4 in der Besoldungsgruppe „Militärischer Dienst“ analog den Exekutivbediensteten (2 Jahre früher).
- » Alternative Zuordnung der Fachoffiziersfunktionen im kleinen Verband zur Verwendungsgruppe MBUO Funktionsgruppe 7.
- » Anpassung der MB02 bzw. MZ02 Gehaltsstaffel auf das Niveau des A1Bac (Berücksichtigung der akademischen Ausbildung).
- » Lösungen für fliegerspezifischen Verwendungen im militärischen Flugleitungsdienst, Militär Flugberatungsdienst, Militär-Flugverkehrsdienst, Militär-Radarleitdienst, Militär Flugmeteorologie, Militär-technischen Radardienst und Militär-Radarbetriebsdienst sowie Anpassungen für den Militär-Lu fahrttechnischen Dienst.
- » Faire Einrechnung der Truppendienstzulage sowie der Pauschalvergütung für den verlängerten Dienstplan in die Gehaltsstaffeln des Militärischen Dienstes.
- » Attraktivierung des Auslandseinsatzes durch Erhöhung der Werteinheiten im AZHG auf 6,4 % des Referenzbetrages.
- » Änderung des EZG und AZHG, dass bei weiterer Ausübung der anspruchsbegründeten Tätigkeiten sowohl Monatspauschalen als auch Flugminutenpauschalen weiterhin ausbezahlt werden.
- » Folgefunktionen für jahrelange Zugskommandanten im Rahmen der Lebenslaufbahn ohne Verlust der Wahrungsfunktionsgruppe, auch bei Einteilung auf niedrigen bewerteten Arbeitsplätzen.
- » Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für „Mischverwendungen“ im Ressort Landesverteidigung, damit ein laufbahnbedingter Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Ressorts nicht zur Änderung der Besoldungsgruppe führen muss.
- » Verankerung des Begriffes „Truppendienst“ im Wehrgesetz, um die Zuerkennung der Truppendienstzulagen (TDZ) im Gehaltsgesetz klarzustellen.



- » Schaffung einer Truppenverwendungszulage für Zivilbedienstete im BMLV, verknüpft mit einer optionalen Verpflichtung zur Dienstpflicht bei Übungen und Einsätzen. Damit würde die Bereitschaft, Gefahren für Leib und Leben auf sich zu nehmen, entsprechend vergütet.
- » Verbesserung der Einkommenssituation für die zivilen Vertragsbediensteten durch Auftrennung der zusammengefassten Bewertungsgruppen, Schaffung einer zusätzlich Bewertungsstufe (Altersstufe analog der Funktionsstufe bei Beamten) und der Möglichkeit wieder in ein pragmatisches Dienstverhältnis wechseln zu können.
- » Bessere Berücksichtigung ressortspezifischer physischer und psychischer Belastungsfaktoren zum Zwecke der Anerkennung als Schwerarbeitsmonat für die Inanspruchnahme der Schwerarbeitspension.
- » Klarstellung im VBG48, dass auch bei einer höherwertigen Verwendung unter 6 Monaten ein höheres Entgelt zusteht.
- » Einführung einer Abferti-

gungskasse für harmonisierte und parallelgerechneten Beamte, rückwirkend mit Beginn des Dienstverhältnisses je nach Betroffenheit durch das APG.

- » Schaffung einer Wohnkostenbeihilfe für Bundesbedienstete zur Bestreitung der notwendigen Lebensunterhaltskosten, wenn der Dienort in Regionen liegt, wo Mieten und Lebensunterhalt für Bundesbedienstete mittlerweile nicht mehr leistbar sind.

Besonders deutlich wurde beim Bundestag der GÖD-Bundesheerwerkschaft auch, dass das Bundesheer zunehmend im Wettbewerb um qualifiziertes Personal steht.

Wer Personal halten und gewinnen will, muss bereit sein, dafür auch ausreichend Geld in die Hand zu nehmen. Wertschätzung darf nicht nur aus Worten bestehen – sie muss sich auch in Gehalt, Zulagen, Entwicklungsmöglichkeiten und sozialen Rahmenbedingungen widerspiegeln.

FSG im Einsatz wird weiterhin mit Nachdruck für faire dienstrechtliche Lösungen kämpfen und alle Möglichkeiten ausschöpfen,

um nachhaltige Verbesserungen für alle Kolleginnen und Kollegen sowie Kameradinnen und Kameraden zu erreichen. Denn Einsatzbereitschaft entsteht vor allem durch motivierte Menschen, die täglich ihren Dienst für Österreich leisten.

Zögern Sie nicht, mit uns in Kontakt zu treten.



HR Ing. Mag.
HARALD SCHIFFERL

T: 0664 622 1261
T: 0664 404 1979
E: harald.schifferl.8@bmlv.gv.at
od. schifferl@a1.net



Vzlt
REINHARD ATTENEDER

T: 0664 622 1266
T: 0650 8000 460
E: reinhard.atteneder@bmlv.gv.at
od. reinhard.atteneder@hotmail.com



Vzlt
JÜRGEN KLUWICK

T: 0680 322 7026
E: jürgen.kluwick@bmlv.gv.at
oder klu1975@icloud.com



Die FSG steht verlässlich an der Seite der Bediensteten. Wir vertreten die Interessen aller KameradInnen und KollegInnen unabhängig, konsequent und mit klarer Haltung.

» Sprechen Sie uns an – wir nehmen uns Zeit und Ihre Anliegen ernst!«



WIR SIND FÜR DICH DA.

FSG PERSONALVERTRETUNG IM BUNDESHEER

fsglandesverteidigung fsg.im.einsatz fsg-landesverteidigung.at

