

## REORGANISATION DER ZENTRALSTELLE UND OBEREN FÜHRUNG - ZEIT FÜR KLARTEXT

**„Schlanker, schneller und weniger kopflastig soll die neue Struktur des Bundesheer machen. In einem Jahr soll die Reform umgesetzt sein“, so berichtet Wilfried Rombold, Redakteur der Kleinen Zeitung, von einer Pressekonferenz der FBM Tanner im Jahre 2021. Drei Jahre später ist die Reform noch immer nicht abgeschlossen!**

Entsprechend der österreichischen Rechtsordnung kann jede Ministerin bzw. jeder Minister das eigene Ministerium nach dem eigenen Willen strukturieren. Auch wenn der sozialpartnerschaftliche Dialog von einigen Ministern bislang gepflegt wurde, gibt es für organisatorische Änderungen keine gesetzliche Verpflichtung zur Einbindung der Personalvertretung.

Bereits im Jänner 2020, als Bundesministerin Tanner angelobt wurde, befürchteten viele, dass die nächste Reform auf das Österreichische Bundesheer und das BMLV zukommen würde. Im Jahr 2021 war es dann soweit! Mit der Ministerweisung 263/2021 wurde die x-te Reform (dieses Mal unter

dem Titel Reorganisation) eingeleitet. Wie das Amen im Gebet wurden die längst bekannten und immer strapazierten Stehsätze wie „Stärkung der Truppe“ oder „schlankere und schnellere Führungsstruktur“ aus der Schublade gezogen. Es ist „keine Reform der Truppe, sondern für die Truppe“, betont Bundesministerin Tanner bei einer ihrer ersten Präsentationen im Jahre 2021. „Die Truppe wurde alle drei bis fünf Jahre neu strukturiert, aber nie wurde etwas zu Ende gebracht. So etwas schadet einer Organisation. Diesmal soll es anders sein.“, so wird die Bundesministerin in einem damaligen Interview der Kleinen Zeitung zitiert.

**KRITIKPUNKT 1:**

## Nur kleiner Kreis ÖVP-naher Vertrauter an Ausarbeitung beteiligt – **fehlende Expertise sichtbar!**



» Viele Kolleginnen und Kollegen fühlen sich von den Entscheidungsprozessen rund um die Zentralstellenreform ausgeschlossen. Es fehlt seit Beginn an transparenter Kommunikation, Information und Einbindung der Beschäftigten. Dies führt zu Unsicherheit, Unzufriedenheit und erschwert die Akzeptanz der Veränderungen.«

**ADIR. HR. ING. WOLFGANG ZORKO**  
Vorsitzender der FSG im DA BMLV  
StvVorsitzender der  
Fachgruppe Heeresverwaltung  
Bundeseheergewerkschaft / GÖD

Die Reform wurde von einem kleinen Kreis an Vertrauten bzw. ÖVP-nahen Mitarbeitern im Kabinett geplant. Kritiker meinen, dass Ihnen für manche Bereiche die notwendige Expertise und Erfahrung fehlte. So wurde – zuletzt mit Wirksamkeit vom 2.4.2024 – sowohl die neue Geschäftseinteilung der Zentralstelle als auch die Dienstanweisung der GDLV erlassen. Dadurch wurde die Direktion Rüstung und Beschaffung in die Nachordnung verschoben, strategische und ministerielle Angelegenheiten wurden ihr entzogen und

keine Vorsorge in der Zentralstelle geschaffen. Nur ein Beispiel der Auswirkungen dieser Einteilung.

Die Personalvertretung des BMLV (Dienststellenausschuss „Haus“) wollte im Rahmen eines §10.7-PVG-Verfahrens die Bundesministerin auf jene Diskrepanz hinweisen und auf erhebliche dienst- und besoldungsrechtliche Auswirkungen für die Bediensteten aufmerksam machen. Leider verweigerte die Bundesministerin diese Beratung mit der Personalvertretung und setzte die beiden Erlässe mit ihrer Unterschrift in Kraft.

### **UNSER LÖSUNGSANSATZ:**

*Die Personalvertretung muss vielmehr als gemeinsame konstruktive Stimme gegenüber den politisch Verantwortlichen auftreten und als starke Stimme der Bediensteten wahrgenommen werden. Damit die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit gelebt wird.*

**KRITIKPUNKT 2:**

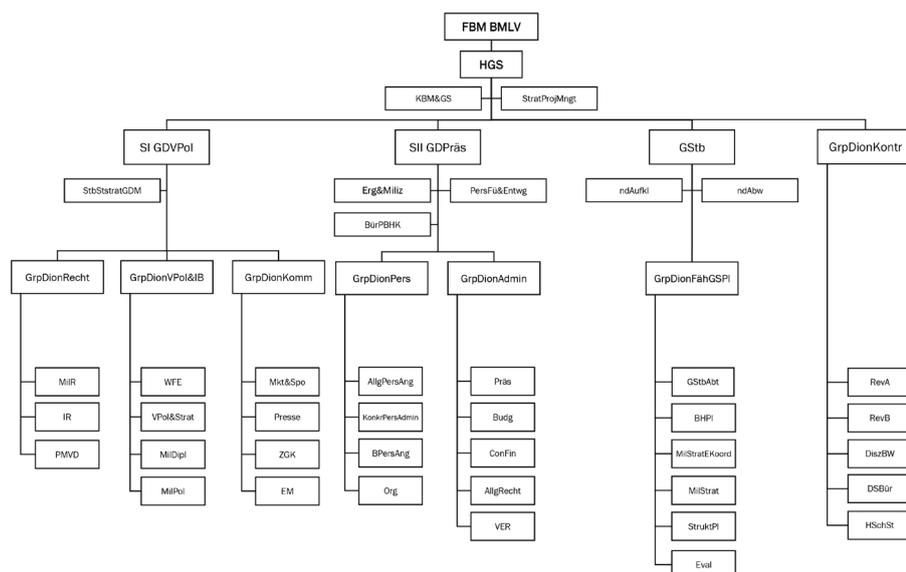
## Verschmelzung der strategischen, operativen und taktischen Ebene

Ganz besonders kritisiert wird die Verschmelzung von strategischer, operativer und auch taktischer Ebene. Internationale Beispiele für diese Gliederung suchen interessierte Leserinnen und Leser lange, denn sie gibt es nicht! „Keine ernst zu nehmende Armee der Welt würde nach den jahrzehntelangen Entwicklungen (der geopolitischen Lage Anmerkung der

Redaktion), der Erfahrungen in Konflikten, Missionen und Operationen auf die Idee kommen, die organisatorische Trennung der militärischen Führungsebenen aufzuheben und in einer „Generaldirektion“ zu vereinen, die wie ein Verwaltungsamt einer zivilen Behörde organisiert ist!“ (FSG im Einsatz, Ausgabe 07/22 Bericht „Alles wird anders, aber wird's auch besser?“)

## UNSER LÖSUNGSANSATZ:

Wir treten mit Überzeugung für eine Trennung der operativen und strategischen Ebenen ein. Zukünftig muss hier eine trag- und leistungsfähige Lösung gefunden werden. Daher treten wir klar für eine militärische Führungsstruktur mit Kommanden ein.



Organigramm der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung.

**KRITIKPUNKT 3:**

## **Direktionen an 3 Standorten** schaffen Hürdenlauf zwischen Kompetenzen und Zuständigkeiten



» Die derzeitige Situation bringt Irritation und Chaos. Wenn, so wie beim Heerespsychologischen Dienst, weder Vorgesetzte noch Mitarbeiter wissen, wer ist die zuständige Personalvertretung, dann sagt das schon sehr viel aus. Ist das nur Zufall oder gar der Versuch, die Interessenvertretung der Bediensteten zu schwächen?«

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

**D**urch die Bildung von Direktionen auf drei Standorten in Wien, Graz und Salzburg verkomplizieren sich die Abläufe und Arbeitsbeziehungen. Das macht das tägliche Arbeiten zu einem Hürdenlauf zwischen Kompetenzen und Zuständigkeiten. Wir alle merken im täglichen Dienstbetrieb, dass hier von einem „schneller und besser“ nicht die Rede sein kann!

Die nunmehrige Gliederung wurde unter ganz anderen Voraussetzungen vom damaligen Generalsekretär Kandlhofer initiiert. Sie ist vor dem Krieg in der Ukraine und dem Landesverteidigungs-Finanzierungsgesetz (LV-FinG) entstanden und wurde nicht an die aktuellen Gegebenheiten angepasst.

### **UNSER LÖSUNGSANSATZ:**

*Anpassen der Gliederung mit klaren Zuständigkeiten und Führungsverantwortung mit kurzen Entscheidungswegen.*



Fehlende bzw. mehrfach vergebene Zuständigkeiten „verschlimmbesserten“ Arbeitsbeziehungen. Von rascheren und effektiveren Arbeitsabläufen keine Spur im täglichen Dienstbetrieb!  
Unser Ansatz: Klare Zuständigkeiten und Führungsverantwortlichkeiten mit kurzen Entscheidungswegen.

**KRITIKPUNKT 4:**

## Weniger Arbeitsplätze – **massive Abwertungen!**

Die wichtigste Kritik kommt aber zum Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auch wenn die Bundesministerin immer wieder betont, dass mit den Bediensteten fair umgegangen wird und niemand einen Nachteil haben wird. Die Erfahrungen der letzten Monate lassen anderes befürchten und bestätigen diese Befürchtungen bereits. Aus den letzten -zig Jahren wissen wir zudem, wie Bewertungen von neuen Arbeitsplätzen am Ende oftmals aussehen. Von den weggefallenen Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund der „Wegrationalisierung“ von Arbeitsplätzen gar nicht zu reden. Während Arbeitsplätze gestrichen

wurden, bleibt der Umfang der Arbeit erhalten. Sie wird lediglich auf weniger Mitarbeiter verteilt. Ein Beitrag zur Attraktivierung des Bundesheeres als Arbeitgeber ist das nicht.

„Viele von uns haben es schon erlebt, dass die Auswirkungen auf die Mitarbeiter erst dann nachhaltig zu spüren sind, wenn der bzw. die für das Ressort zuständige Politiker bzw. Politikerin samt dem politischen Mitarbeiterstab bereits weitergezogen ist. Viele Bedienstete sind dann aber noch Jahrzehnte im Bundesheer/BMLV tätig.“ (FSG im Einsatz, Ausgabe 07/22 Bericht „Alles wird anders, aber wird's auch besser?“)

### **UNSER LÖSUNGSANSATZ:**

*Wir fordern Karriereentwicklungsmöglichkeiten für alle Kolleginnen und Kollegen. Jedem Bediensteten des BMLV und des ÖBH soll die Möglichkeit geboten werden, sich im Bereich der Landesverteidigung weiterzuentwickeln. Wir fordern ausreichende und zeitgemäße Ausbildungsmöglichkeiten.*



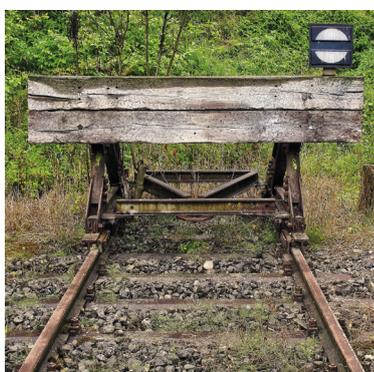
» *Ein zentraler Kritikpunkt ist, dass viele Bedienstete auf ihren Arbeitsplätzen auf lange Zeit „einbetoniert“ werden. Durch die Reform werden Aufstiegschancen und Entwicklungsmöglichkeiten für die Bediensteten der Zentralstelle eingeschränkt. Dies führt zu Frustration sowie Demotivation. Wir fordern klare Karrierepfade und Laufbahnbilder. Karriereentwicklungsmöglichkeiten für alle Kolleginnen und Kollegen mit zeitgemäßen und ausreichenden Ausbildungsmöglichkeiten!“ «*

**ADIR. HR. WOLFGANG ZORKO**

Vorsitzender der FSG im DA BMLV  
StvVorsitzender der  
Fachgruppe Heeresverwaltung  
Bundesheergewerkschaft / GÖD

**KRITIKPUNKT 5:**

# Politisches „Umfärben“ wichtiger Führungspositionen im BMLV



» *Kommando Türkis:  
Wie Tanner Heer und  
Ministerium umfärben  
soll.*«

**DER STANDARD,**  
Ausgabe vom 12. März 2022.

» *Hochrangige Offi-  
ziere und Beamte im  
Ressort wurden so aufs  
„Abstellgleis“ verfrachtet.  
Diese politisch erzeugten  
Leerläufe kann sich das  
BMLV nicht leisten!*«

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

**E**s sollte die größte Reform der Zentralstelle und Oberen Führung der Landesverteidigung werden. „Selbstverständlich“ waren mit der Neustrukturierung auch die Neuausschreibungen der wichtigsten Führungspositionen verbunden. Nicht nur Vertreter politischer Parteien, sondern auch Ressortangehörige fürchteten einen massiven „Umfärbe-Prozess“. („Kommando Türkis: Wie Tanner Heer und Ministerium umfärben soll“ – Standard, Ausgabe vom 12. März 2022).

Die Besetzung eines Spitzenjobs schaffte es sogar in die Medien. Wie die Bundes-Gleichbehandlungskommission festgestellt hat, wurde

im Jahr 2022 bei einem Bewerbungsverfahren um eine Spitzenfunktion im BMLV eine unsachliche Vorauswahl getroffen. Erfahrene Offiziere wurden dadurch diskriminiert.

Dass es bislang nicht möglich war, den Arbeitsplatz des Leiters der Direktion 1, also den Kommandanten der Landstreitkräfte, rechtskonform abzubilden, wodurch der Kommandant nur betraut und nicht bestellt werden konnte, spricht wohl für sich und muss nicht weiter kommentiert werden. Ein Zeichen zur Stärkung der Truppe ist es jedenfalls nicht.

## **UNSER LÖSUNGSANSATZ:**

*Im BMLV gibt es bereits sehr viel Expertise. Aufgrund politischer Gesinnung wird oftmals diese nicht genutzt. Diese Leerläufe können wir uns nicht leisten! Wir fordern eine qualifizierte Einbindung von Fachwissen und kein Ausfiltern nach politischer „Farbe“.*

**KRITIKPUNKT 6:**

## ReOrg erwischt BMLV am falschen Fuß – Maßnahmen gegen Personalnot oberste Priorität – **zu spät erkannt!**

**D**er Umbau der Zentralstelle und der Oberen Führung erfolgt in geopolitisch immens herausfordernden Zeiten begonnen und hemmt dadurch den Aufbau der Truppe zum ungünstigsten Zeitpunkt. Wichtige Führungspositionen wurden über längere Zeit nicht ausgeschrieben und Verantwortliche mit den Arbeitsplätzen nur betraut. Dienstzugeteilte Bedienstete in den verschiedensten Ebenen mussten sich in neue Abläufe üben, anstatt die Herausforderungen routiniert abarbeiten zu können. Die Bediensteten waren somit über das normale Maß hinaus mit Tätigkeiten

gefordert, die eigentlich zur Routine gehören sollten.

Wir, die FSG, kritisieren aber in diesem Kontext vielmehr, dass durch die jahrelange „Betrauung“ wichtiger Führungspositionen die notwendige Kritik an den Reformplänen in der erforderlichen Sachlichkeit, Klarheit und Schärfe nicht bis zur Bundesministerin getragen wurde. Besonders hart trifft diese Tatsache nun den Personalbereich. Hier wurde viel zu spät auf die brisante Situation – Stichwort: Personalnot – bei der Truppe hingewiesen. Eine fatale Fehleinschätzung der Lage!

### **UNSER LÖSUNGSANSATZ:**

*Die aktuelle Personalsituation gehört von allen schonungslos aufgezeigt. Wir fordern eine Personaloffensive. Es braucht dringend Maßnahmen – sowohl zur Verbesserung der Situation für das Bestandspersonal als auch, um neues Personal zu gewinnen.*

*Schaffen wir eine moderne Ausbildungssystematik sowie unbürokratische und rasche Ausbildungsmöglichkeiten für unsere Bediensteten. Wir brauchen rasch Ausbildungsplätze in ausreichender Zahl – ganz egal, ob diese innerhalb der Heeresstruktur oder über zivile Anbieter sichergestellt werden.*



» *Ich verstehe nicht, warum man die Zentralstelle und die Oberste Führung nicht in kleinen Schritten sukzessive an aktuelle Herausforderungen angepasst hat. Anstelle der kompletten Neuausrichtung hätte sich die politische Führung frühzeitig und intensiv den Themen Personalgewinnung, Mitarbeiter:innenzufriedenheit und moderne Ausbildungen widmen sollen. Die Problemfelder sind längst bekannt und von uns aufgezeigt.«*

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

## **FSG FORDERT**

- › Wir fordern **eine Personaloffensive**. Es braucht dringend Maßnahmen – sowohl zur Verbesserung der Situation für das Bestandspersonal als auch, um neues Personal zu gewinnen.
- › Wir fordern eine **qualifizierte Einbindung von Fachwissen** und kein Ausfiltern nach politischer Farbe.
- › Die FSG fordert **klare Verantwortlichkeiten und Entscheidungsstrukturen** und jede/r Bedienstete muss wissen, an wen sie / er sich mit einem Anliegen wenden kann.
- › Wir fordern **Karriereentwicklungsmöglichkeiten** für alle Kolleginnen und Kollegen. Allen Bediensteten des BMLV und des ÖBH soll die Möglichkeit geboten werden, sich im Bereich der Landesverteidigung weiterzuentwickeln. Wir fordern ausreichende und zeitgemäße Ausbildungsmöglichkeiten.

*Die FSG steht immer auf der Seite der Bediensteten und folgt nicht (wie so mancher) dem Ruf der politisch Ressortverantwortlichen.*

» Wir stehen für ein Miteinander und wollen gemeinsam Zukunft gestalten. Scheuen Sie nicht, uns anzusprechen und mit uns in Kontakt zu treten. Miteinander reden, Informationen auszutauschen und Ihre Anliegen ernst zu nehmen, ist für uns selbstverständlich.«

# **DEINE STARKE STIMME**

FSG PERSONALVERTRETUNG IM BUNDESHEER



fsglandesverteidigung



fsg.im.einsatz



fsg-landesverteidigung.at

