

5 VERLORENE JAHRE – BILANZ UND FRAGE: WAS BLEIBT FÜR DICH?

In den vergangenen Wochen haben wir uns intensiv mit den zentralen Themenbereichen Reorganisation der Zentralstelle und Oberen Führung, Budget, Infrastruktur sowie der Rolle des ÖBH und des BMLV in der Österreichischen Sicherheitsarchitektur auseinandergesetzt. In unserer Themen-Reihe „Zeit für Klartext“ haben wir dabei die Herausforderungen in diesen Bereichen und dementsprechende Lösungsansätze aufgezeigt. Es wurde von uns deutlich gemacht, dass sowohl die strategische Ausrichtung als auch die operative Umsetzung der Reorganisation von grundlegenden Problemen geprägt sind. Die bisherigen Maßnahmen haben nicht nur die Strukturen des Heeres betroffen, sondern auch das Herzstück jeder Organisation – das Personal.



Das nächste und vorläufig abschließende „Zeit für Klartext“-Flugblatt dieser Kampagnen-Reihe widmet sich daher voll und ganz dem Thema Personal. Denn ohne motivierte, gut ausgebildete und fair behandelte Mitarbeiter:innen kann kein Vorhaben in der Praxis erfolgreich umgesetzt werden.

In diesem Informationsblatt legen wir daher den Fokus auf die aktuellen Herausforderungen im Personalbereich der Landesverteidigung und präsentieren zugleich konkrete Lösungsansätze, um diesen zu begegnen. In diesem Zusammenhang möchten wir aber auch die Rolle der Personalvertretung selbstkritisch beleuchten und eine objektive Betrachtung der Arbeit und der Möglichkeiten eines Personalvertretungsorgans vornehmen.



In unserer Themen-Reihe „Zeit für Klartext“ beschäftigen wir uns mit der Reorganisation (Folge 01), der Beschaffung von Ausrüstung und Gerät sowie dem Budget (Folge 02), der Infrastruktur (Folge 03) und widmen uns der Sicherheitspolitik (Folge 04). Alle Ausgaben stehen auf der Webseite FSG-Landesverteidigung (www.fsg-landesverteidigung.at) zur Verfügung.



Liebe Leserin, lieber Leser!

Mit unserer Themen-Kampagne „Zeit für Klartext“ wollen wir sachlich, präzise und faktenbasiert auf die relevanten Themenbereiche des Bundesheeres eingehen. Als Chefredakteur – aber vor allem auch als Soldat – stört mich schon seit Langem, die oft schrille, sensationsheischende Berichterstattung rund um unsere Organisation. Es ist mir ein persönliches Anliegen, die Diskussionen wieder auf Fakten und sachliche Argumente zu stützen, denn das Bundesheer ist mir zu wichtig, um es in reißerischen Schlagzeilen untergehen zu lassen.

Spätestens seit 2020 wissen wir um die größte Herausforderung des ÖBH – und diese liegt nicht in der Neubeschaffung von Ausrüstung oder Gerät oder der Herstellung der Autarkie von 100 Liegenschaften bis 2025. Nein, es ist die akute Personalnot. Alle Fakten, Daten und Zahlen zeigen klar in dieselbe Richtung: Das Bundesheer steht vor einer

seiner größten Herausforderungen – dem Mangel an Personal.

Seit 2023 bin ich Mitglied im Zentralausschuss und erlebe nun selbst, wie die Dinge im höchsten Gremium laufen. Ich erlebe eine Fraktion, ausgestattet mit einer Mehrheit und im Zwiespalt zwischen der Nähe zur Ressortführung und den bekannten Fakten und Daten. Eine andere Fraktion, die sich in internen Konflikten verliert und sich nun mehr mit Beschwerden und ausufernden Erklärungsversuchen und Blockaden beschäftigt als mit den tatsächlichen Problemen. Das lähmt nicht nur die Fraktion selbst, sondern auch das gesamte Gremium.

Ohne diese fraktionellen Belastungen wäre im Kollegialorgan Zentralausschuss nicht nur vieles möglich gewesen – es wäre Pflicht aller Fraktionen gewesen, die letzten fünf Jahre entschlossener und lauter für die Interessen des Personals einzutreten!

FSG IM EINSATZ FÜR DICH!

*Dein Reinhard Atteneder, Vzt
Redaktionsleiter*

Beginnen wir mit einem Blick auf die Aufgaben der Personalvertretung. Als Vertretung der Bediensteten ist es die zentrale Aufgabe, deren Interessen zu wahren und zu fördern. Die FSG setzt sich mit voller Kraft genau dafür ein. Schon im November 2020 haben wir eindringlich darauf hingewiesen, dass eine Personaloffensive unbedingt notwendig ist. Damals zeigten alle uns zugänglichen Daten der Personalabteilungen und Dienstbehörden, dass die bevorstehende Pensionierungswelle erhebliche Lücken hinterlassen wird und dass diese Lücken ohne große Kraftanstrengungen nicht zu schließen sein würden. Die Chancen, neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen, standen im Jahr 2020 weitaus besser als heute in einer Zeit, in der es immer wieder Meldungen über Stellenabbau in großen Unternehmen gibt.



DIE FSG APPELLIERTE FÜR EINE PERSONALOFFENSIVE BEREITS 2020 - NOCH VOR DEM START DER REORG.

Der Vorsitzender der FSG/Bundesheergewerkschaft/GÖD, Harald Schifferl, appellierte bereits damals eindringlich, gemeinsam Druck zu machen und sich entschlossen für eine Personaloffensive einzusetzen. Doch anstatt diesem Appell zu folgen und dringend erforderliche Maßnahmen in Angriff zu nehmen, entschied sich die politische Führung des BMLV, eine Reorganisation der Zentralstelle im kleinen Kreis, mit wenigen ÖVP-Vertrauten, zu

Bereits 2020 erkannte die FSG die kritische Personalsituation im Österreichischen Bundesheer und forderte eindringlich eine umfassende Personaloffensive. Stattdessen wurde die ReOrganisation (ReOrg) gestartet, während die Personalnot ignoriert wurde. Auch die Mehrheitsfraktion FCG zeigte sich nicht bereit, geschlossen für eine notwendige Personaloffensive einzutreten.

beginnen, während die drängenden Personalfragen ignoriert wurden. Die Mehrheitsfraktion im Zentralausschuss des BMLV, die FCG, übte sich ebenfalls in nobler Zurückhaltung. Obwohl die erwartbar hohen personellen Abgänge, die zu geringen Aufnahmen und die daraus resultierende Personalnot allen bewusst sein gewesen musste, wurde das Thema konsequent in den Hintergrund gedrängt. Aufgrund der aktuellen Zusammensetzung und den Mehrheitsverhältnissen im Zentralausschuss wurde auch kein Beschluss für eine Anregungen zur dringend benötigten Personaloffensive gefasst.

REORG: SOMMER 2021 - OFFEN
Die ÖVP drängt auf weiteren Reformprozess beim Österreichischen Bundesheer – die Personalnot wird ignoriert.

So kam es, wie es kommen musste: Ohne zwingenden Grund startete mit dem Tagesbefehl von Frau Bundesministerin Tanner das BMLV und das Österreichische Bundesheer im Sommer 2021 in den nächsten Reformprozess.

„Schlanker, schneller und weniger kopflastig soll die neue Struktur des Bundesheer machen. Innerhalb eines Jahres soll die Reform umgesetzt sein. [...] Die Truppe wurde alle drei bis fünf

Jahre neustrukturiert, doch nie wurde etwas zu Ende gebracht. So etwas schadet einer Organisation. Dieses Mal soll alles anders werden.“, FBM Klaudia Tanner bei einer Pressekonferenz (Bericht der Kleinen Zeitung vom 16. Juni 2021). **Die ReOrg führte zu einem noch immer andauernden Selbstbeschäftigungsprozess, der weiterhin mit erheblicher Unsicherheit verbunden ist.**

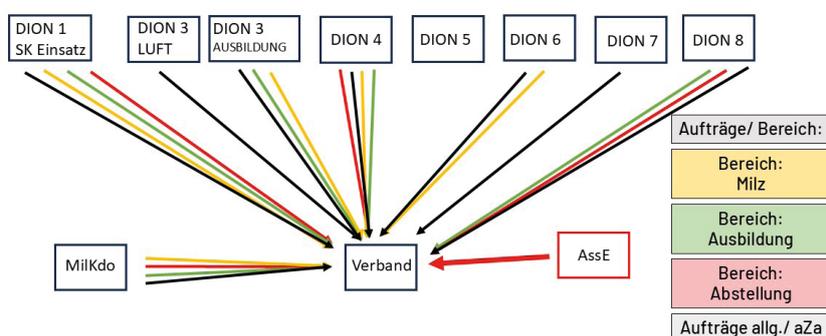
Nebenstehendes Bild zeigt die Auswirkungen der Reorganisation mit ihrer Direktionsstruktur auf einen Verband. Nun wirken alle Direktionen direkt auf die Verbände ein, meist noch in die Verbände hinein.

Fazit: Der Preis für die Neubestellung aller Führungsstellen im ÖBH war hoch. Die Einheit der Führung ist verspielt und die Entscheidungsprozesse wurden langwieriger!

Zusammenfassend möchten wir hier drei zentrale Kritikpunkte kurz hervorheben. Detaillierte Informationen dazu finden Sie in unserem Themenheft "Reorganisation der Zentralstelle und Oberen Führung - Zeit für Klartext", das Sie auf unserer Webseite FSG-Landesverteidigung herunterladen können.

Auswirkungen der Direktionsstruktur

Direkte Aufträge an den Verband



1. VERMISCHUNG DER FÜHRUNGSEBENEN UND DIE EINHEIT DER FÜHRUNG GING VERLOREN:

Eine detaillierte Betrachtung zeigt, dass die neue Struktur zur Verschmelzung von strategischen, operativen und taktischen Ebenen führt. Verbände bekommen in einer Sache direkt Befehle von mehreren Direktionen. Das ist international unüblich und wird als ineffektiv angesehen. Grundsätzlich fehlt ein Entscheidungsträger, der die Letztverantwortung und Entscheidungskraft trägt, um Prozesse zu beschleunigen bzw. die Richtung klar vorzugeben.

2. KOMPLIZIERTE ARBEITSABLÄUFE:

Mit der Reorganisation verbunden sind neu geschaffene, komplizierte Arbeitsabläufe. Die Schaffung von Direktionen an verschiedenen Standorten (Wien, Graz, Salzburg) hat die Abläufe und Zuständigkeiten weiter zersplittert, was zu einem ineffizienten Arbeitsumfeld führte. Wer kennt sie nicht - die endlosen Telefonate, um die neuen, zuständige Mitarbeiter:innen ausfindig zu machen?

3. DIE ZENTRALSTELLE UND DIE OBERE FÜHRUNGSEBENE WAREN IN IHREM HANDELN ZURÜCKHALTENDER:

Wie in unserem Ressort oftmals schon praktiziert, werden Führungskräfte häufig vorübergehend mit einer Leitungsaufgabe betraut, auf die sie sich meistens im Anschluss an diese Betrauung bewerben. Wie der gelernte Österreicher weiß, wollen Führungskräfte in einer derartigen heiklen Phase das in ihnen gesetzte Vertrauen der politischen Führung rechtfertigen und nicht verlieren.

Widerspruch oder kritische Meldungen zum eingeschlagenen Veränderungsprozess führen üblicherweise recht rasch zu einem Abstieg auf der Karriereleiter.

Der Prozess der Reorganisation war nicht (wie von der Ministerin angekündigt) nach einem Jahr beendet, sondern läuft auch im Jahr 2024 weiter. Diese nun bereits über Jahre andauernde Reorganisation hat verständlicherweise eine hohe Unsicherheit und andauernde Selbstbeschäftigung ausgelöst. Notwendige Kritik an der Reorganisation wird aufgrund der zahlreichen vorübergehenden Betrauungen von Leitungsfunktionen nur äußerst vorsichtig oder im Verborgenen geäußert.

Unser Handeln während der ReOrg

Die FSG setzte sich auch während des Reformprozesses stets für die Interessen der Bediensteten ein. Wir sind den Plänen der Reorganisation von Anfang an kritisch gegenüberstanden. Die rechtliche Situation ist jedoch so, dass die Organisationshoheit bei der Bundesministerin liegt und eine Zustimmung von Personalvertretungsorganen zu Organisationsänderungen nicht erforderlich ist.

Erst bei der konkreten personellen Umsetzung ist die Personalvertretung verpflichtend einzubinden.

Es haben somit einzelne Personalvertreter:innen aufgrund der

gesetzlichen Rahmenbedingungen keine Befugnisse, um eine Veränderung einer Organisation im Zuge eines Reformprozesses aufzuheben. Auch uns gefällt diese Rechtslage nicht!

Bei allen vorgelegten Beschlüssen zur Reorganisation haben wir stets im Sinne der Interessen des Personals in der Zentralstelle und den betroffenen Einheiten gehandelt. Wesentlich anzumerken ist auch, dass wir darauf gepocht haben, dass die von der Bundesministerin und den Führungskräften versprochenen sozialen Maßnahmen auch eingehalten werden.

REORG - UNSERE FORDERUNGEN:

- 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 vorhandenem Fachwissen und Expertise** und kein Ausfiltern nach politischer Farbe.
- Die FSG fordert **klare Verantwortlichkeiten und Entscheidungsstrukturen**. 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 muss die Möglichkeit geboten werden, sich im Bereich der Landesverteidigung weiterzuentwickeln. Wir fordern ausreichende und zeitgemäße Ausbildungsmöglichkeiten

FAZIT

Bereits vor Beginn der Reform 2021 war die kritische Personalsituation bekannt. Mit der Reorganisation wurde die Zentralstelle und die oberste Führungsebene vollständig umstrukturiert, was zu veränderten Arbeitsprozessen und neuen Aufgaben für die Bediensteten führte. Diese Veränderungen lösten eine Phase der Neuorientierung und Selbstbeschäftigung aus, die vielen Kolleginnen und Kollegen bis heute Zeit und Energie raubt. Eine rechtzeitige und nachhaltige Reaktion auf den schnell wachsenden Personalmangel fehlt bis heute.



» Die höchste Interessensvertretung für das Personal der Landesverteidigung, der Zentralaussschuss im BMLV, verhielt sich still. Es gab keine gemeinsamen Anstrengungen, um von der Bundesministerin die dringend notwendige Personaloffensive zu fordern. So ging und geht noch immer wertvolle Zeit verloren und die Truppe sowie viele Organisationselemente bluten weiter aus. Doch nicht nur die Soldat:innen kämpfen täglich an der Basis mit dem Personalnotstand – auch bei den Zivilbediensteten ist oftmals die Arbeitslast kaum mehr zu bewältigen. Viele Bedienstete der Landesverteidigung sind inzwischen am Ende ihrer Kräfte.«

HR ING. MAG. HARALD SCHIFFERL

Vorsitzender der FSG
im Bundesheer

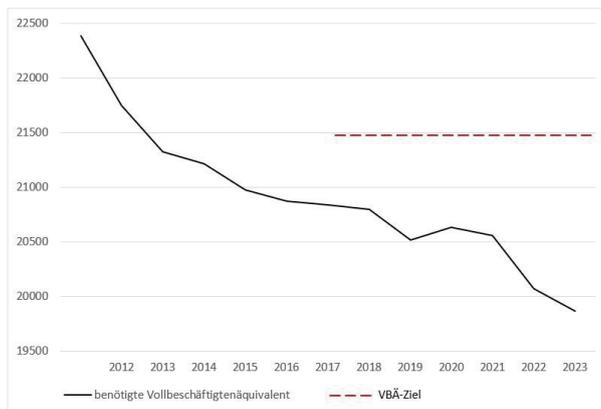
BEFUND

Wie geht es dem Herzstück des ÖBH – dem Personal?

Seit 16 Jahren sinken die Personalzahlen im Schnitt kontinuierlich. Während die politische Führung stolz von steigenden Nachwuchszahlen berichtet und ihre Maßnahmen unter dem Titel „Mission Vorwärts“ als Erfolg feiert, zeigt sich auch die Mehrheitsfraktion im Zentralkomitee, die FCG, in ihren Aussendungen und Publikationen gerne lobend gegenüber der Ressortführung. Für Kenner der politischen Landschaft Österreichs und des Heeres kommt das nicht überraschend. So wird etwa im Mitgliederjournal der FCG, Ausgabe 02/2023, das steigende Budget gelobt, während die ernste Personalsituation völlig außer Acht gelassen wird.

Wo liegen nun die Herausforderungen im Personalbereich? Zum einen in der Rekrutierung, zum anderen in der Personalbindung. Im Jahr 2022 waren rund 60 Prozent der Abgänge keine Ruhestandsversetzungen, sondern Austritte aus anderen Gründen. Die Zahlen für 2023 zeigen kaum Verbesserung. Hinzu kommen schwache Rekrutierungszahlen, sowohl bei den Neuaufnahmen von Soldat:innen als auch bei den Zivilbediensteten.

Im Jahr 2023 musterten lediglich 77 Berufsoffiziere und 302 Berufsunteroffiziere aus. Davon kündigte bereits ein zweistelliger Prozentanteil nach ihrer Zuteilung zu den einzelnen Verbänden. Die Anzahl der verbleibenden frischen Ausmusterungen ist nicht einmal genug, um



Für jede beim Bund beschäftigte Person muss im Personalplan eine Planstelle vorgesehen sein. Eine Planstelle steht dabei für den Arbeitsumfang einer vollbeschäftigten Person, also einem Vollbeschäftigtenäquivalent (VBÄ). In der Grafik sieht man deutlich den Abwärtstrend: Laut Personalplan könnten wir bis zu etwa 21.500 VBÄ-Stellen besetzen. Seit 2012 ist die Anzahl der VBÄ im ÖBH jedes Jahr gesunken, mit Ausnahme eines Jahres. Im Jahr 2023 ist die Zahl erstmals unter 20.000 gefallen. Der Ausblick auf das heurige Jahr sieht ebenfalls nicht rosig aus.

die pensionsbedingten Abgänge auszugleichen. Auch für 2024 sieht die Situation kaum besser aus.

Anfang September startete die 17. Kaderanwärterausbildung 1 (KAAnwAusb 1) mit 360 Soldat:innen, darunter 28 Frauen. Zusätzlich

» *Unabhängig vom Thema scheint es heute nur noch darum zu gehen, alles als positiv und erfolgreich darzustellen, so auch bei der internen Presseaussendung zum Start der Kaderanwärterausbildung 1. Wir würden uns mehr Sachlichkeit und eine realistische Einschätzung der Lage wünschen.*

VZLT REINHARD ATTENEDER
Mitglied im Zentralkomitee

werden am 04.11.2024 rund 323 Quereinsteiger:innen in die Ausbildung integriert. Somit beträgt die Gesamtzahl der Teilnehmer:innen der KAAnwAusb 1 im Jahr 2024 insgesamt 683, davon 61 Frauen. Die Ressortführung spricht daher von

steigenden Teilnehmendenzahlen und sieht somit die Maßnahmen der "Mission Vorwärts" als erfolgreich an. Allerdings wird verschwiegen, dass ein Teil der Quereinsteigernden aus Teilnehmer:innen besteht, die bereits in der Vergangenheit das Modul der Kaderanwärterausbildung begonnen haben und dieses nun zum zweiten oder in manchen Fällen sogar zum dritten Mal starten.

Bereits in der ersten Kurswoche meldeten sich 31 Kamerad:innen ab. Das sind rund 9 Prozent. Aufgrund der derzeitigen Teilnehmendenzahlen bei den einzelnen Modulen der Kaderausbildungen schätzen auch interne Expert:innen aus dem Personalbereich, dass Ende 2025, optimistisch gerechnet, rund 225 UO ausmusterungen werden. Für die Jahre 2026 und 2027 rechnet man mit etwa 250 Ausmusterungen pro Jahr. Auch hier gilt, dass diese Schätzung bereits ein sehr optimistischer Überschlag ist. Um einen Besetzungsgrad von derzeit rund 40% auf rund 74% bei den UO-GL zu erreichen, würden man pro Jahr jedoch rund 650 (!) neue Kamerad:innen benötigen.

HILFERUFE VERHALLTEN

64% Besetzungsgrad bei MU 1+ und nur 40% bei MU GL: **Entwicklung bei den Unteroffizieren in der Grundlaufbahn zeigt in den Abgrund!**



Fazit: Alleine im Unteroffiziersbereich benötigen wir jährlich etwa 700 neue Kräfte, um die Pensionierungsabgänge auszugleichen. Im Jahr 2024 nehmen zwar 683 Personen an der KAAwAusb 1 teil, doch einige davon werden später die Offizierslaufbahn einschlagen, andere werden ausscheiden oder das Modul wiederholen müssen. Selbst wenn alle Teilnehmer:innen Unteroffiziere werden würden, wäre das bei weitem nicht genug, um die bevorstehende Pensionierungswelle im UO-Bereich abzufedern. Sieht man von jenen ab, die nur wenige Monate nach ihrer Ausmusterung wieder kündigen – diese Zahl betrug 2022 rund 30 (!) Prozent – so stehen wir personell vor dem Abgrund!

Im Bereich der zivilen Bediensteten sieht es ähnlich aus. Beispielsweise ist ein Militärisches

Servicezentrum (MSZ) organisatorisch und personell darauf ausgelegt, etwa 5 Millionen Euro umzusetzen. Der aktuelle Trend zeigt jedoch, dass die Belastung für die Bediensteten in Richtung von 10 Millionen Euro-Bauvolumen geht.

Der Besetzungsgrad, insbesondere bei Schlüsselpositionen, ist kritisch (siehe dazu unser Infoblatt „Zeit für Klartext“ Ausgabe 03) und Nachbesetzungen erfordern eine längere Einschulungsphase und binden zusätzliche Ressourcen. Hinzu kommt, dass der Zustand vieler Gebäude mittlerweile einen erheblichen Erhaltungsaufwand fordert. Auch an dieser Stelle herrscht Fachpersonalmangel.



Abbildung 4: Prognose Personalstandentwicklung Offiziere und Unteroffiziere 2017-2036

Die Grafik zeigt klar wo die Reise beim Personal hingeht. Rund 40% Besetzungsgrad im UO GL-Bereich sind erschreckend. Hier werden bis 2028 rund 3000 (!) Mitarbeiter:innen fehlen. Wenn hier nicht rasch Verbesserungen, wie zum Beispiel durch eine bessere Bezahlung, eintreten, dann blutet das Bundesheer aus.

Die FSG stellt das Personal an die 1. Stelle!

Wir sind mutig genug, um Klartext zu sprechen!

Seit 2020 zeigen wir unermüdlich auf, dass es im Bereich Personal so nicht weiter gehen kann. Zuletzt analysierten wir in der Ausgabe 12/23 unserer Zeitschrift "FSG im Einsatz" die Gründe für die aktuellen Herausforderungen und präsentieren konkrete Lösungsansätze. Eine zentrale Forderung ist die Anpassung der Entlohnung im öffentlichen Dienst, da sie ein wesentlicher Faktor für die langfristige Bindung von Personal ist. Bereits damals setzten wir uns für eine zeitgemäße Bezahlung ein, um sowohl mit anderen öffentlichen

Stellen als auch mit der Privatwirtschaft konkurrieren zu können.

Spät, aber immerhin, erkannte auch die Ressortleitung den dringenden Handlungsbedarf im Personalbereich. Zum Beispiel wurde mit der Information "Personalbindung - Gestaltung des Dienstbetriebs" allen Leiter:innen von Dienststellen konkrete Maßnahmen in die Hand gegeben, um dem massiven Personalabgang entgegenzuwirken. Hier forderten wir eine rasche Umsetzung, um nicht noch mehr Personal zu verlieren.

ENDLICH ANPACKEN!

Wir fordern zeitgemäße Entlohnung!

Die Liste der von der FSG eingebrachten Anregungen zur Personalbindung ist umfangreich. Hier nun ein Auszug, um einige der vorgeschlagenen Attraktivierungen hervorzuheben:

› Richtverwendungen für Unteroffiziere

Im Hinblick auf die Richtverwendungen für Unteroffiziere sollten zeitgemäße Arbeitsplatzbeschreibungen erstellt werden, die entsprechende Bewertungen ermöglichen.

Als weitere Maßnahmen und zur Anerkennung von Fort- und Weiterbildungen fordern wir ausdrücklich die sofortige Zuordnung zur Funktionsgruppe 1 MBUO für all jene, deren Arbeitsplatzbeschreibung den erfolgreichen Abschluss des Stabsunteroffizierslehrgangs als Voraussetzung festlegt.

› Folgefunktion für Zugskommandant:innen im Rahmen einer Lebenslaufbahn

Im Rahmen einer altersadäquaten Laufbahn sollte es ehemaligen Zugskommandant:innen ermöglicht werden, ohne Verlust der Wahrungsfunktionsgruppe (Funktionsgruppe 3) auch Arbeitsplätze mit der Bewertung M BUO Funktionsgruppe 1 oder 2 zu besetzen. Es braucht dazu lediglich eine entsprechende Anpassung des Gehaltsgesetzes (§ 93 Abs. 9).

› Im Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) sind zur Attraktivierung des Dienstverhältnisses folgende Änderungen dringend notwendig

Einteilung der Vertragsbediensteten in Bewertungsgruppen (§ 65 VBG)

Die Zusammenfassung von Funktionsgruppen

- in A1: FGGrp 3 und 4 sowie 5 und 6
- in A2: FGGrp 3 und 4 sowie 5 und 6 und
- in A3: FGGrp 3 und 4, 5 und 6 sowie 7 und 8

ist aufzutrennen und entsprechend zu dotieren.

› Für den handwerklichen Dienst (h-Schema) ist eine Handwerker:innenzulage überfällig.

› Weiters ist bei der Funktionszulage (§ 73 VBG) neben der Einstiegs- und Regelstufe eine dritte Stufe zu schaffen.

Erhöhung der Werteinheiten im Auslandszulagen- und hilfeleistungsgesetz (AZHG)

Die Erhöhung der Werteinheiten im AZHG von 4,4% (€ 118,50) auf 6,4% (€ 172,37) ist hinsichtlich der erwartbaren Wirkung (mehr Freiwillige für Auslandseinsätze) zweckmäßig.

› **Zulagenthematik**

Der Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ ist nicht überall umgesetzt. Noch immer und seit vielen Jahren gibt es Bereiche, wo dringend Anpassungen und Ergänzungen von Neben-gebühren und Zulagen gefordert werden. Dem Dienstgeber sollte es schon langsam dämmern, dass es ohne entsprechende Verbesserungen zu Leistungseinbußen kommen wird. Wir werden unsere Forderungen für die betroffenen Bediensteten weiter aufrechterhalten.

› **Sonn- und Feiertagszulage für alle Formen von Dienstplänen**

Da sich § 17 Abs.3 GehG ausschließlich auf den Schicht- oder Wechseldienst bezieht, bekommen Bedienstete mit „verschobenem“ Normdienst mit regelmäßigem Dienst an Sonn- und Feiertagen weder die Sonn- und Feiertagsvergütung noch die Sonn- und Feiertagszulage. Hier ist eine gesetzliche Veränderung dringend erforderlich.

› **Teuerungsausgleich**

Der Gesetzgeber hat mit §170 (1) des Gehaltsgesetzes die Möglichkeit geschaffen, auf rapide steigende Lebenshaltungskosten zu reagieren. Um eine Entlastung für die Bediensteten zu erwirken, wurden bereits Anträge vom Fachausschuss Niederösterreich und vom Dienststellenausschuss BMLV beim Zentralausschuss eingebracht. Eine entsprechende Umsetzung in Richtung der Bundesministerin ist leider nicht gelungen.

› **Jobrad für die Bediensteten des BMLV**

Bereits mit der Aktion „Fit in den Dienst“ wurde ein positiver Schritt unternommen, um den Bediensteten eine Möglichkeit zu bieten, ihre Wegstrecke zur und von der Arbeit gesund, fit und umweltfreundlich zurückzulegen. Mit dem Jobrad könnte das BMLV einen nächsten zeitgemäßen Schritt machen. Seit dem 1. Januar 2020 ist das Jobrad dank der Sachbezugsbefreiung noch attraktiver geworden. Neben den gesundheitsfördernden Aspekten und dem Beitrag zum Klimaschutz wäre diese Aktion auch eine finanzielle Entlastung für unsere Kolleg:innen. Wir, die FSG, haben entsprechende Anregungen in den verschiedenen Gremien eingebracht. Bislang fehlt es jedoch am Umsetzungswillen des Ressorts.

› **Funktionszulagen für Unteroffiziere**

Ein Punkt, der viele Unteroffiziere in Schlüsselpositionen irritiert und teils sogar wütend gemacht hat, ist die fehlende Anhebung der Funktionsgruppen 3 und 4 in den Funktionsstufen 3 und 4. Die FSG fordert daher dringend eine Anpassung für alle Unteroffiziere in diesen Funktionsstufen, da sie schließlich in zentralen Funktionen des Bundesheeres dienen!

- Funktionsgruppe 3/Funktionsstufe 3: € 366,20
- Funktionsgruppe 3/Funktionsstufe 4: € 586,40
- Funktionsgruppe 4/Funktionsstufe 3: € 439,10
- Funktionsgruppe 4/Funktionsstufe 4: € 732,40

Da die Funktionszulagen in den Funktionsgruppen 3 und 4, jeweils Funktionsstufe 3 und 4 in der Verwendungsgruppe E 2a entweder gleich hoch (3/3) oder niedriger als bisher für UO normiert sind, wären auch diese Beträge entsprechend zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang darf daraufhin gewiesen werden, dass Exekutivbeamte die Funktionsstufe 4 gegenüber Militärpersonen um 2 Jahre früher erreichen!

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

FINDEN SIE JETZT
IHREN HÄNDLER



Vielen Dank für Ihren Einsatz!

Toyota Yaris Normverbrauch kombiniert: 3,8–4,2 l/100 km, CO₂-Emissionen kombiniert: 87–96 g/km. Toyota Yaris Cross Normverbrauch kombiniert: 4,5–5,2 l/100 km, CO₂-Emissionen kombiniert: 101–116 g/km. Toyota C-HR Normverbrauch kombiniert: 4,7–5,1 l/100 km (Hybrid) und 0,8–0,9 l/100 km (Plug-in Hybrid), CO₂-Emissionen kombiniert: 105–115 g/km (Hybrid) und 19 g/km (Plug-in Hybrid). Gemessen nach WLTP. Energieverbrauch Toyota bZ4X: 14,4–17,8 kWh/100 km, CO₂-Emissionen: 0 g/km.

BILANZ DER VERGANGENEN PERIODE

Die Personalvertretung – Ideal und Realität am Prüfstand

Wir möchten nun den Blick auf die Arbeit der Personalvertretung, mit besonderem Fokus auf den Zentralausschuss (ZA), richten und die Rolle der Personalvertretung beleuchten.

Bei den letzten Personalvertretungswahlen im Jahr 2019 erhielt die FCG 6 Mandate, die AUF/AFH und die FSG jeweils 3 Mandate. Bei Abstimmungen kann dieses Verhältnis zu einem Ergebnis von 6:6 führen. Entsprechend den Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes greift bei einem derartigen ausgeglichenem Stimmverhältnis von 6:6 das sogenannte Dirimierungsrecht. Dies besagt, dass die Stimme der vorsitzenden Person eines Personalvertretungsorgans doppelt zählt und der Beschluss daher entsprechend der Stimme des/der Vorsitzenden die Mehrheit hat.

Dies bedeutet, dass jede Entscheidung im höchsten Gremium der Personalvertretung in der Landesverteidigung letztlich von der FCG bestimmt wird. In der Praxis hat sich somit der "Wettbewerb der guten Ideen und Meinungen aller Personalvertreter im Zentralausschuss" oftmals durch die Anwendung des Dirimierungsrechts in ein einfaches "Überstimmen" verwandelt.

Die gesetzlichen Regelungen erlauben es uns leider nicht, über Abstimmungsergebnisse im De-

tail Auskunft zu geben. Aber eines ist klar, wenn es derartige Instrumente zur Machtausübung wie die Dirimierungsmöglichkeit gibt, dann werden diese auch das eine oder andere Mal genutzt. Ob dies nun aufgrund mangelnder Überzeugungsfähigkeit, zum eigenen Nutzen oder eventuell sogar im Sinne der politisch Verantwortlichen erfolgt, mag zwar eine Rolle spielen, ist aber für das Zustandekommen eines Beschlusses im Endeffekt irrelevant.

In der Zeit von 2015 bis 2019 war die Mandatsverteilung (5:4:3) im Zentralausschuss des BMLV so ausgewogen (5:4:3), dass es de facto keine Dirimierungsmöglichkeit gab. Beschlüsse wurden während dieser Zeit immer im besten Interesse der Bediensteten und mit einer breiten Mehrheit gefasst.

In der aktuellen Periode gibt es noch ein zweites Phänomen, welches sich belastend auf die Zusammenarbeit im Zentralausschuss auswirkt: Seit einiger Zeit erschweren interne Konflikte der AUF/AFH die sachliche Arbeit im ZA. Wie mittlerweile bekannt ist, gehören die zwei Personalvertreter Reindl und Haidinger nicht mehr der AUF/AFH an, bleiben aber dennoch weiterhin als Personalvertreter im Gremium. Auch wenn dies aus rechtlicher Sicht korrekt sein mag, ein gewisses Gefühl von „Sesselkleben“ bleibt auf alle Fälle über. Beide

Genannten präsentieren sich nun neuerdings gerne als parteilos, obwohl beide zuvor jahrelang politisch für die FPÖ tätig waren. Wie glaubwürdig das nach Jahren als Landesabgeordneter bzw. Gemeinderat und Mitarbeiter im Kabinett des ehemaligen Verteidigungsministers Kunasek ist, muss jeder für sich selbst entscheiden.

Fazit der letzten fünf Jahre – was bleibt für Dich?

Die politisch Verantwortlichen (Verteidigungsministerin, Bundeskanzler, Finanzminister – alle ÖVP) haben es verabsäumt, auf die bereits seit dem Jahr 2020 absehbare Personalnot mit der notwendigen Dringlichkeit zu reagieren.

Statt für das wichtige Thema Personalverstärkungen mit Engagement aktiv einzuwirken, war der Zentralausschuss stark mit der ReOrg beschäftigt und folgte dabei zu sehr dem Kurs der politischen Ressortführung.

In der Nachbetrachtung muss gesagt werden, dass seit Jahren dringend notwendige Verbesserungen im Bereich des Personals erforderlich sind. Diesbezügliche Schritte blieben leider bis heute aus. Angesichts der politischen Situation mit Bundesministerin Tanner und FCG-Mehrheit im Zentralausschuss hätte man jedoch für unsere Organisation viel mehr erwarten können.



» Statt sich jahrelang mit der ReOrg und der Neubesetzung von Spitzenposten zu befassen, hätte sich die Ressortführung gemeinsam mit dem Zentrallausschuss dem weitaus dringlicheren Problem des Personalnotstands widmen sollen. Seit 2020 wäre ausreichend Zeit gewesen, um hier entgegenzusteuern. Nun zeigt sich auch der Arbeitsmarkt kritischer und die Möglichkeiten für die Landesverteidigung, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in großer Zahl zu gewinnen, werden immer schwieriger.«

HR ING. MAG. HARALD SCHIFFERL
Vorsitzender FSG im Bundesheer



» Wir haben in den letzten Jahren mehrmals und mit Nachdruck Verbesserungen für das Personal gefordert, da wir klar erkannten, dass neues Gerät und Ausrüstung allein bei weitem nicht reichen wird, um das notwendige Personal zur Auftragserfüllung zu gewinnen. Egal, ob es ein großer Wurf beim Thema Dienst- und Besoldungsrecht ist oder nur die Umsetzung eines Jobrads, die Verantwortlichen, aber auch das Kollegialorgan Zentrallausschuss unter der Mehrheitsführung der FCG, blieben vieles schuldig.«

VZLT REINHARD ATTENER
Mitglied im Zentrallausschuss

Die FSG steht immer auf der Seite der Bediensteten und folgt nicht (wie manch andere) dem Ruf der politisch Ressortverantwortlichen.

» Wir stehen für ein Miteinander und wollen gemeinsam Zukunft gestalten. Scheuen Sie sich 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](#)

