

MILIZ *info*

November 4/2020

Information für Angehörige der
Einsatzorganisation des Bundesheeres

EINSATZBESOLDUNG

DIENST- ODER ARBEITSUNFALL

BERUFSBEGRIFF

WIR SCHÜTZEN ÖSTERREICH.

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



UNSER HEER

MINISTERRAPPORT

ALLGEMEINES

Nach § 11 der Verordnung der Bundesregierung über die Allgemeinen Dienstvorschriften für das Bundesheer (ADV) steht Soldaten (nach § 2 ADV: **Angehörige des Präsenzstandes des Bundesheeres**) das Recht zu, persönliche Wünsche mündlich oder schriftlich einzubringen.

Die Wünsche sind zu begründen und sind mündlich von Offizieren bei ihrem unmittelbaren Vorgesetzten in einer persönlichen Aussprache oder bei dem von diesem Vorgesetzten nach § 15 Abs. 1 ADV allenfalls abzuhaltenden Rapport bzw. von den übrigen Soldaten bei ihrem Einheitskommandanten in einer persönlichen Aussprache oder beim Rapport vorzubringen.

Wünsche sind vom Vorgesetzten, bei dem sie vorzubringen bzw. an den sie zu richten waren, nach sorgfältiger Prüfung unter Bedachtnahme auf die ihm obliegende Fürsorgepflicht ohne unnötigen Verzug zu erledigen.

Fällt die Erledigung eines Wunsches nicht in seinen Wirkungsbereich, so hat der Vorgesetzte den Wunsch unverzüglich an die ihrem Wirkungsbereich nach zur Erledigung berufene Stelle weiterzuleiten. Zu weitergeleiteten Wünschen ist Stellung zu nehmen. Wird ein Wunsch nicht befürwortet, so ist dies zu begründen.

RAPPORT

Den Rapport und die persönliche Aussprache betreffend regelt § 15 ADV. Zur Erledigung von Angelegenheiten, die mündliche Erörterungen oder persönliche Erhebungen erfordern, sowie zur Entgegennahme von Wünschen oder Beschwerden bei jeder Einheit ist in der Regel von Montag bis Freitag täglich, bei jedem höheren Kommando fallweise, ein Rapport abzuhalten.

Die Meldung wichtiger Vorfälle oder die Erledigung dringender Angelegenheiten ist nicht an den Rapport gebunden. Angelegenheiten, die sich nicht für eine allgemeine Erörterung eignen, sind vom Vorgesetzten in einer persönlichen Aussprache zu behandeln.

Jeder Soldat ist berechtigt, persönliche Angelegenheiten, wie etwa Wünsche und Beschwerden, statt beim Rapport im Rahmen einer persönlichen Aussprache vorzubrin-

gen. Ein Vorgesetzter, der um eine persönliche Aussprache ersucht wird, hat diese zu ermöglichen, sobald es der Dienst zulässt.

MINISTERRAPPORT

Unabhängig von § 11 ADV wird durch die nunmehr aktualisierte Regelung in Verlautbarungsblatt I Nr. 47/2020 die Möglichkeit eines Ministerrapportes für alle Angehörigen des Präsenzstandes, der Heeresverwaltung oder für Bedienstete der Zentralstelle in gleicher Weise eröffnet.

Jedes von einem Angehörigen des Präsenzstandes, der Heeresverwaltung oder von Bediensteten der Zentralstelle vorgetragene Anliegen ist vom zuständigen Vorgesetzten ohne unnötigen Aufschub zu erledigen. Fällt die Erledigung des Anliegens nicht in seinen Wirkungsbereich, so hat dieser Vorgesetzte dieses Anliegen sofort an die für die Erledigung zuständige Stelle weiterzuleiten, die diese Erledigung unverzüglich durchzuführen hat.

Ist dem vorgebrachten Anliegen vom zuständigen Vorgesetzten bzw. der zuständigen Dienststelle (dem Kommando) nicht oder nur zum Teil entsprochen worden, ist jeder Ressortangehörige befugt, das Anliegen jenem Vorgesetzten vorzutragen, der dem zur Erledigung Zuständigen unmittelbar übergeordnet ist.

Ist dem vorgebrachten Anliegen auch von diesem Vorgesetzten nicht oder nur zum Teil entsprochen worden, besteht die Möglichkeit, das Anliegen im Wege des Ministerrapportes der Frau Bundesministerin durch persönliche Vorsprache vorzutragen.

Das Ansuchen auf Bewilligung des Ministerrapportes ist dem Kabinett der Bundesministerin & Generalsekretariat mit allen Stellungnahmen der Zwischenvorgesetzten auf dem Dienstweg schriftlich vorzulegen.

Die Vorgesetzten bzw. Zwischenvorgesetzten haben in ihren Stellungnahmen anzuführen, warum dem Anliegen nicht oder nur zum Teil entsprochen werden konnte. Gegebenenfalls sind diesen Stellungnahmen allfällige Unterlagen über ein nach den Bestimmungen der §§ 11 ff ADV durchgeführtes Verfahren anzuschließen.

Ergibt die vom Kabinett der Bundesministerin & Generalsekretariat unter allfälliger Mitbefassung der zuständigen Fachabtei-



lung durchgeführte Prüfung, dass die Voraussetzungen für die Bewilligung des Ministerrapportes vorliegen, lädt das Kabinett der Bundesministerin & Generalsekretariat den Rapportwerber schriftlich zum Ministerrapport ein.

Der Ministerrapport soll nicht dem Vorbringen von Beschwerden dienen und hat sich auf den angegebenen Grund zu beschränken; die Erwähnung zusätzlicher Gründe ist unzulässig.

Auf die Bewilligung des Ministerrapportes besteht kein Rechtsanspruch. Die Einladung wird daher insbesondere dann nicht erfolgen, wenn auf Grund der dem Kabinett der Bundesministerin & Generalsekretariat vorliegenden Informationen der Sachverhalt derart eindeutig ist, dass auch eine persönliche Vorsprache im Rahmen des Ministerrapportes eine Erledigung des Anliegens durch die Frau Bundesministerin nicht erwarten lässt. In diesem Fall wird der Rapportwerber von der zuständigen Fachabteilung entsprechend verständigt.

MinR Mag. Christoph Ulrich, DiszBW

"GEMEINSAM EUROPA WIEDER STARK MACHEN"

Unter diesem **Leitmotiv** strebt der deutsche Ratsvorsitz (www.eu20.de) folgende sechs Ziele an:

- die dauerhafte Überwindung der COVID-19-Pandemie und die wirtschaftliche Erholung;
- ein stärkeres und innovativeres Europa;
- ein gerechtes Europa;
- ein nachhaltiges Europa;
- ein Europa der Sicherheit und der gemeinsamen Werte;
- ein starkes Europa in der Welt.

VORGABEN AUS DEM NEUEN 18-MONATE-PROGRAMM

Das aktuelle Trio-Ratsprogramm wurde von Deutschland, Portugal und Slowenien sowie dem Hohen Vertreter der Union für die Außen- und Sicherheitspolitik ausgearbeitet. Es soll eine möglichst reibungslose Übergabe des Vorsitzes von einem EU-Mitgliedstaat an den anderen durch eine Planung für 18 Monate gewährleisten und enthält diejenigen Themen, welche während der jeweiligen Vorsitze nach Maßgabe der Strategischen Agenda 2019 – 2024 zu administrieren sein werden.

KERNAUSSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM LEITMOTIV

- Förderung der Zusammenarbeit/Einigigkeit unter den Mitgliedstaaten in Hinblick auf die Bewältigung von COVID-19. Erreicht werden soll dies durch die
 - Eindämmung der CORONA-Pandemie,
 - Stärkung der Resilienz Europas,
 - Stützung einer robusten und nachhaltigen Erholung im Einklang mit aktuellen Entwicklungen und auf der Grundlage gewonnener Erfahrungen mit Blick auf die Zukunft des europäischen Krisenmanagements und Bevölkerungsschutzes;
- Der Mehrjährige Finanzrahmen für die Jahre 2021 – 2027 hat ein wesentliches Instrument zur Unterstützung einer nachhaltigen Erholung zu sein. Zusammen mit einem wirtschaftlichen Erholungsfonds soll dieser Mehrjährige Finanzrahmen die in Europa erforderlichen anspruchsvollen Lösungen voranbringen;



- Erhaltung eines gerechten und sozialen Europas bei gleichzeitiger weltweiter Förderung europäischer Interessen und Werte. Erreicht werden soll dies durch die Förderung
 - des sozialen Zusammenhalts,
 - der Rechtsstaatlichkeit,
 - von Gleichberechtigung und Menschenrechten sowie
 - gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen unter Einbeziehung der während der aktuellen Pandemie gemachten Erfahrungen;
- Gewährleistung eines transparenten und europaweiten digitalen Wandels unter Wahrung der Menschenrechte und des Bürger-Schutzes vor böswilligen Aktivitäten im Internet z.B. durch Falschinformationen. Erreicht werden soll dies durch die Erzielung von Fortschritten
 - bei der Digitalisierung im Bildungsbereich,
 - in der Forschung sowie
 - im Finanz- und Gesundheitswesen vorrangig mittels Stärkung/Erhaltung der digitalen Souveränität in Hinblick auf die Digitalisierung und die künstliche Intelligenz als zukünftige Schlüsseltechnologie,
 - bei der aktiven Gestaltung der Zukunft der Arbeit, auch in Hinblick auf die Digitalisierung und Verstärkung der Bemühungen darum, die Europäische Säule sozialer Rechte umzusetzen;
- Entwicklung umfassender, dauerhafter und krisenfester Lösungen im Bereich der Migration. Erreicht werden soll dies durch verstärkte Maßnahmen gegen
 - die illegale Migration und den Menschenhandel bei gleichzeitiger Bekämpfung der Grundursachen von Flucht und Vertreibung;
- Weitere Förderung der technologischen und industriellen Souveränität Europas sowie eines resilienten und wettbewerbsfähigen Binnenmarktes. Erreicht werden soll dies durch die
 - Sicherstellung einer wirksamen und gerechten Umsetzung,
 - Anwendung und Geltendmachung der Binnenmarktregeln – dazu gehören einheitliche Wettbewerbsbedingungen sowie eine gerechte und wirksame Besteuerung, ebenso die Verstärkung des Kampfes gegen die Geldwäsche bzw. die Förderung eines offenen, ehrgeizigen, gerechten, nachhaltigen und regelbasierten Handels;
- Stärkung der industriellen Wettbewerbsfähigkeit in Europa und Sicherstellung eines stabilen Investitionsumfelds für kleine und mittlere Unternehmen. Erreicht werden soll dies durch
 - eine Definition strategischer Wertschöpfungsketten,
 - Industrien und wichtige Vorhaben von gemeinsamem europäischen Interesse

- samt einer Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion sowie
 - zusätzlich noch durch eine Unterstützung des Finanzsektors beim Übergang in das digitale Zeitalter;
- Investitionen in einen innovativen, nachhaltigen und intelligenten wirtschaftlichen Wandel, der alle Regionen umfasst. Erreicht werden soll dies durch die
 - Stärkung deren Wettbewerbsfähigkeit,
 - Schaffung eines klimaneutralen und grünen Europas sowie
 - Verwirklichung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung und der Zielsetzungen des europäischen „green deal“;
- Förderung europäischer Werte auf internationaler Ebene gemeinsam mit dem Hohen Vertreter der Union für die Außen- und Sicherheitspolitik. Erreicht werden soll dies durch die
 - Fortführung des Erweiterungsprozesses in Hinblick auf den Westbalkan,
 - Durchführung einer ehrgeizigen Nachbarschaftspolitik nach Osten und Süden bzw. einer Stärkung der Zusammenarbeit mit Afrika,
 - Pflege internationaler Beziehungen und weitere Begutachtung der europäischen Verteidigungspolitik sowie der verteidigungspolitischen Beziehungen.

GASP-/GSVP-WEITERENTWICKLUNG

Leitgedanke für den Bereich „Sicherheit und Verteidigung“ ist ein starkes Europa in der Welt. Als Grundvoraussetzungen dafür gelten Resilienz und entsprechende „ability to act“. Daher soll die GASP/GSVP dahingehend ausgebaut werden, die EU-Handlungsfähigkeit in zukünftigen Krisen zu stärken. Konkret heißt das:

- erstmals wird auf europäischer Ebene eine Bedrohungsanalyse aufgestellt werden, mittels des sogenannten „Strategischen Kompasses“ wird der GSVP eine gemeinsame strategische Richtung gegeben;
- die bestehende EU-NATO-Kooperation wird intensiviert/fokussiert, insbesondere auf dem Gebiet der „Militärischen Mobilität“;
- in Form des „European Medical Command“ als Nukleus wird die Zusammenarbeit der Streitkräfte-Sanitätsdienste forciert – dabei ist sowohl ein EU/SSZ- als auch ein NATO-FNC-Projekt geplant;
- die Militärische Planungs- und Führungsfähigkeit und die Strategische Fähigkeitsplanung werden verbessert;



- die jeweiligen Cyber- und Digitalkompetenzen von EU und Mitgliedstaaten im Verteidigungsbereich werden gestärkt.

THEMATISCHE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEM BMLV UND DEM BMVG

Abseits aller bilateraler Fachkontakte konnte das BMLV dem BMVG zur Bewältigung der anfallenden Präsidenschaftsaufgaben mehrfach ausführliche inhaltliche/organisatorische Hinweise aus der ressorteigenen Projektorganisation EU-18 (im Zeitraum 2017 – 2019) geben.

So kam beispielsweise eine deutsche Delegation noch vor dem Beginn des österreichischen Ratsvorsitzes nach Wien, um sich über den damaligen Vorbereitungsstand zu informieren und daraus Schlüsse für die eigene Aufbau- und Ablaufregelung zu ziehen.

Rechtliche Erfahrungen nach Abschluss der heimischen Präsidenschaft, vor allem über die vom BMLV/MVB erfolgte RAG „Friends of Presidency“-Leitung zum militärraffinen Legislativdossier „Europäischer Verteidigungsfonds“, konnten vom BMLV/FLeg den zuständigen Juristen des BMVG vorjährig mitgeteilt werden.

Beim Treffen von Bundesministerin Mag. Klaudia Tanner mit ihrer Amtskollegin Mag. Annegret Kramp-Karrenbauer am 14. Juli 2020 in Berlin wurde auch über die Schwerpunkte der kommenden informellen/förmlichen EU-Verteidigungs-

nister-Tagungen gesprochen, die (lagebedingt) in Berlin, Brüssel oder virtuell mittels VTC stattfinden sollen.

AUSBLICK

Alle mit der Präsidenschaftsagenda Befassten sind sich einig, dass der deutsche EU-Ratsvorsitz – trotz bekannter Inhalte des oben vorerwähnten „Pflichtprogramms“ – ein gehöriges Ausmaß an „Flexibilität“ unter Beweis zu stellen haben wird.

Diese Anforderung kann sich beispielsweise aus vorher nicht so beurteilten Globaltrendentwicklungen oder dem weiterhin ungeklärten künftigen Verhältnis der EU zu UK ergeben und bedarf im Einzelfall besonnener Politik-Entscheidungen nach entsprechender fachlicher Beratung.

MinR Mag. Christoph MOSER, stv Ltr FLeg
[dzt. Ref Ltr KBM&GS/BMLV]

Bilder: BMVG/Steve Eibe

KADERANWÄRTERAUSBILDUNG

ÜBERBLICK

Die Kaderanwärterausbildung (KAAusb) ist eine Weiterbildung zur Erlangung und Ausübung einer Berufs- oder Milizkaderfunktion.

Zum Einstieg in die KAAusb sind allgemeine Voraussetzungen sowie eine entsprechende schulische oder berufliche Vorbildung erforderlich. Details dazu können Sie den Durchführungsbestimmungen über die KAAusb entnehmen.

Die KAAusb ist eine „Schlüsselqualifikation“ für eine Vielzahl von beruflichen Tätigkeiten beim Österreichischen Bundesheer.

Die Ausbildung dauert funktionsabhängig 12 bis 18 Monate und beginnt jeweils Anfang September oder März eines Jahres.

Die KAAusb kann im Rahmen eines Ausbildungsdienstes oder als Militärperson auf Zeit [MZ] absolviert werden. Der monatliche Verdienst als MZ beträgt z. B. in der KAAusb 2 derzeit monatlich 1.646,34 Euro netto.

AUSBILDUNGSGANG

Die KAAusb wird seit September 2016 angeboten und besteht aus der

- KAAusb 1 (soldatische Grundbefähigungen), die anstatt des Grundwehrdienstes absolviert werden kann, und danach unmittelbar anschließend
- KAAusb 2 (spezifische Waffengattungsausbildung oder Weiterbildung zu einer Fachfunktion).

Die KAAusb 1 und 2 dauern jeweils zirka sechs Monate. Die KAAusb 2 wird mit einer Dienstprüfung abgeschlossen, die zur Aufnahme in ein zeitlich befristetes Dienstverhältnis und/oder zur Fortsetzung der Weiterbildung berechtigt.

Weiterführend erfolgt zum Beispiel

- die KAAusb 3/Miliz (Qualifizierung zum Ausbilder) über einen Fernlehrgang und



eine zweiwöchige Ausbildungspraxis und/oder eine modulare Ausbildung zum Milizoffizier oder

- die KAAusb 3/BUO (dienstrechtliche Ausbildung für Berufsunteroffiziere) oder
- der Bachelor-Studiengang mit der Truppenoffiziersausbildung zum Berufsoffizier.

Im Ergebnis haben bisher insgesamt 3.552 die KAAusb 1, davon 3.095 die KAAusb 2, davon 1.524 die KAAusb 3/BUO, 467 die KAAusb 3/Miliz und 213 Personen das Auswahlverfahren für den Studiengang zum Berufsoffizier positiv absolviert.

Mittlerweile sind 508 als Berufsunteroffizier, 1.511 Unteroffiziere als MZ und 1.200 Chargen, ebenfalls als MZ, tätig oder befinden sich noch in der KAAusb oder einer weiterführenden Ausbildung zum Berufsoffizier.

2069 Personen sind in einer Milizverwendung tätig. Davon haben 1020 die KAAusb 1, davon 557 die KAAusb 2, davon 374 die KAAusb 3/Miliz und davon 381 Personen die Ausbildungspraxis positiv absolviert.

Zirka 80 Maturanten davon absolvieren derzeit Ausbildungselemente der Weiterbildung zum Milizoffizier.

In Milizfunktion mit Elementen der KAAusb befinden sich 176 Rekruten, 501 Gefreite, 581 Korporäle, 186 Zugsführer, 449 Wachtmeister, 87 Oberwachtmeister und 89 Leutnante.

ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN

Weiterführende Informationen zur Kaderanwärterausbildung sind der Zeitschrift Miliz Info, Ausgabe 2/2020 oder der Homepage des HPA bzw. der HUAk zu entnehmen. Personen in Milizverwendung, die bisher die Kaderanwärterausbildung zum Milizunteroffizier nicht abschließen konnten, können diese ab dem Jahr 2021 im Rahmen der **neuen, modularen Ausbildung zum Milizunteroffizier** abschließen.

Die Redaktion

NEUE DIENSTVORSCHRIFTEN

DVBH "GESCHÜTZTES MEHRZWECKFAHRZEUG (GMF) HUSAR UND SEINE BESATZUNG"

VersNr. 7610-10172-1019

Diese DVBH enthält die allgemein gültigen Bestimmungen über die Besatzung, Bewaffnung, Ausrüstung und Ausstattung des GMF HUSAR.

Die Kenntnis dieser DVBH ist für die Besatzung zur Nutzung des GMF HUSAR zwingend erforderlich. Das geschützte Mehrzweckfahrzeug [GMF] HUSAR deckt aufgrund seiner Konfiguration, Leistungsfähigkeit und Ausstattung wesentliche Erfordernisse (z.B. Schutz, Beweglichkeit, Wirkung) ab, die sich für Kräfte des ÖBH in Einsätzen ergeben.

Des Weiteren ist vertiefendes Wissen über das GMF HUSAR bzw. über die elektrisch fernbedienbare Waffenstation (EFWS) den zutreffenden TDVBH zu entnehmen.



DVBH "KÖRPERAUSBILDUNG TEIL I, ALLGEMEINE GRUNDLAGEN"

VersNr. 7610-10402-0819

Diese DVBH enthält alle allgemeinen Grundlagen der Körperausbildung. Es werden das Ausbildungssystem, der Ausbildungsbetrieb und die Aufgaben des Leitenden beschrieben.

Der Bogen dieser DVBH zieht sich auch durch praktische Inhalte, Fachkräfte für Körperausbildung bis hin zur Beurteilung der körperlichen Leistungsfähigkeit.

Mit der Ausgabe der DVBH wurde gleichzeitig die gleichlautende DVBH [zE], VersNr. 7610-10402-0907, außer Kraft gesetzt.



DVBH „SCHIESSEN MIT HANDFEUERWAFFEN UND MASCHINENGEWEHREN“

VersNr. 7610-10406-1019

Diese DVBH regelt die Schießausbildung, das Scharfschießen sowie die Anwendung der Schusswaffen zu Einsatzzwecken für Pistole, Maschinenpistole, Sturmgewehre über Flinten bis zum Maschinengewehr [ausgenommen Bordwaffen].

Die Ausbildungsleiter und Leiter von Scharfschießen sollen von dieser DVBH bei der Planung und Durchführung von Schul- und Gefechtsschießen unterstützt werden.

Mit der Ausgabe der DVBH wurde gleichzeitig die gleichnamige DVBH „Schießen mit Handfeuerwaffen und Maschinengewehren“, VersNr. 7610-10406-1007, außer Kraft gesetzt.



DVBH „ALLGEMEINER EXERZIERDIENST“

VersNr. 7610-10004-1019

Diese DVBH legt jene militärischen Formen fest, welche im Dienst unerlässlich sind und beim Auftreten von Soldaten in der Öffentlichkeit erwartet werden.

Des Weiteren enthält die AED, unter anderem, die "Geöffnete Ordnung", "Geschlossene Ordnung", Wendungen, Sammel- und Marschformen, das Wach- und Fahrzeugexerzieren und den militärischen Gruß.

Mit der Ausgabe der DVBH wurde gleichzeitig die die DVBH „Allgemeiner Exerzierdienst“ VersNr. 7610-10004-0997, außer Kraft gesetzt.



DVBH [zE] „TACTICAL COMMUNICATION NETWORK (TCN) PLANUNG UND EINSATZ VERSION 1.0“

Ohne Versorgungsnummer

Diese DVBH [zE] richtet sich an das Fachpersonal der IKT-Truppe, die Staboffiziere und Kommandanten aller Führungsebenen, die in das TCN eingebunden sein werden. Diese DVBH [zE] wird nur elektronisch bereitgestellt und erst als Version 2.0 gedruckt erscheinen.

Die DVBH sind in elektronischer Form im Intranet (Vorschriftenrahmenplan) und im Internet über die Lernplattform SITOS-Six bereitgestellt.

ADir Roman Busich, Vor

EINSATZBESOLDUNG

Die Bedrohung durch COVID-19 hat weltweit die Staaten und deren Regierungen vor große Herausforderungen gestellt, sodass sich die politische Führung Österreichs während des Lockdown gezwungen sah, Kräfte des Bundesheeres zur Bewältigung der Krise mobil zu machen.

Einen wesentlichen Anteil der aufgebotenen Soldaten stellten dabei erstmals in der 2. Republik Wehrpflichtige des Milizstandes dar, welche zum Einsatzpräsenzdienst einberufen wurden.

In Einem stellt sich damit die Frage der Besoldung der eingesetzten Soldaten und warum diese, wie dies im Einsatz augenscheinlich wurde, gänzlich unterschiedlich ausfällt.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesheer in Entsprechung des Auftrages des Verfassungsgesetzgebers nach den Grundsätzen eines Milizsystems mit einem kleinen Anteil stehenden Heeres und einem größeren Anteil an mobilzumachenden Wehrpflichtigen eingerichtet ist.

Für Berufssoldatinnen und -soldaten erfolgt dabei die Besoldung nach den jeweiligen dienstrechtlichen Normen im Rahmen ihrer ausgeübten Erwerbstätigkeit. Jene für Wehrpflichtige, die eben nicht in einem Dienstverhältnis zum Ressort stehen, nach heeresgebührenrechtlichen Normen im Rahmen ihrer Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung, dem Staat gerade in Notzeiten als Präsenzdienstleistender zur Verfügung zu stehen.

HINTERGRÜNDE

Das Heeresgebührengesetz 2001 (HGG 2001), BGBl. I Nr. 31/2001 in der Fassung des BGBl. 102/2019, welches in seiner Urfassung auf das Jahr 1956 zurückgeht, stellt die rechtliche Basis der Besoldung aller präsenz- und ausbildungsdienstleistenden Personen im Bundesheer dar.

Ziel dieses Gesetzes ist eine **umfassende Daseinsvorsorge** dieses Personenkreises für die Zeit der Wehrdienstleistung.

Die Besoldung selbst, die wegen der negativen Erfahrungen der Einsatzpräsenzdienstleistenden nun in Kritik geraten ist, stellt hier jedoch nur einen Teilaspekt der aufgrund dieses Gesetzes zustehenden Leistungen



Foto: Wolfgang Riedlspinger

dar und wird etwa durch Ansprüche auf Unterbringung und Verpflegung oder Leistungen im Krankheitsfall oder bei Verunfallung und weitere Leistungen ergänzt.

Bei der Besoldung nach dem HGG 2001 ist generell zu beachten, dass Dienstleistungen, die Wehrpflichtige oder Frauen freiwillig leisten können gegenüber jenen, die im Rahmen der allgemeinen Wehrpflicht von den Rechtsunterworfenen geleistet werden müssen, stets besser entlohnt werden.

Der Arbeitgeber Bundesheer steht hier in Konkurrenz zu zivilen Arbeitgebern und muss daher bei Freiwilligkeit entsprechend den Gesetzmäßigkeiten des freien Marktes Anreize für die Erbringung dieser Dienstleistungen im Bundesheer und damit am Staat schaffen.

Dieses Prinzip zeigt sich etwa im Vergleich Grundwehrdienst zu Ausbildungsdienst, aber auch im Vergleich Einsatzpräsenzdienst zu einer freiwilligen Waffenübung.

Während also bei der Entlohnung von Einsatzpräsenzdienstleistenden gemäß dem Willen des Gesetzgebers immer die **bloße Abgeltung des Verlustes zivilen Einkommens** und damit die Ermöglichung der Beibehaltung eines im Zivilleben erreichten Lebensstandards über die Präsenzdienstleistung hinaus im Vordergrund steht, muss der Staat die Bereitschaft zur freiwilligen Teilnahme an Assistenz Einsätzen durch entsprechende Maßnahmen wie etwa einer höheren Besoldung erst gezielt fördern.

Anzumerken ist hier auch, dass Frauen nach dem Willen des Verfassungsgesetzgebers ihren Dienst im Bundesheer immer auf absolut freiwilliger Basis leisten und sie daher von allen Präsenzdiensten ausgenommen sind, die verpflichtend zu leisten wären.

Damit ergibt sich für Frauen lediglich die Möglichkeit der Teilnahme an einem Einsatz des Bundesheeres auf Basis einer freiwilligen Waffenübung und erklärt sich damit auch die dann immer zustehende höhere Besoldung.

In den letzten Jahrzehnten wurde aufgrund des notwendigen Personalbedarfs im damaligen Assistenzdienst im Burgenland gerade um Wehrpflichtige, die im Zuge freiwilliger Waffenübungen die Präsenzkraft des Bundesheeres im Rahmen von Assistenzleistungen entlasten und damit die Reihen der in der Friedensorganisation zur Verfügung stehenden Soldatinnen und Soldaten verstärken können, durch die höheren gegenüber einer üblichen freiwilligen Waffenübung erzielbaren lukrativeren Bezüge gezielt geworben.

Die in diesem Zusammenhang geschaffene Einsatzprämie sollte so schon in der Vergangenheit den erforderlichen Anteil an Milizkräften zwecks Entlastung der Soldatinnen und Soldaten im Dienstverhältnis und Ermöglichung der Auftragserfüllung sicherstellen.

HÖHE DER BEZÜGE

Konkret erhält nun eine Person, beispielsweise im Rang eines Wachtmeisters, monatlich mindestens folgende Bezüge nach dem HGG 2001; für Frauen kommt dabei wie bereits ausgeführt die Leistung des Einsatzpräsenzdienstes nicht in Betracht, sodass sie jedenfalls eine freiwillige Waffenübung leisten müssen:

	Freiwillige Waffenübung mit Verwendung im AssE	Einsatzpräsenzdienst
Einsatzmonatsgeld	524,37	524,37
Dienstgradzulage Wm	126,04	126,04
Einsatzprämie für Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. b	1.879,05	---
Pauschalentschädigung (brutto)	1.292,74	1.292,74
Bruttobezug	3.822,20	1.943,15
Lohnsteuer Pauschalentschädigung	152,40	152,40
Nettobezug	3.669,80	1.790,75

Die Differenz der Bezüge zwischen diesen Personen ist dabei immer und ausschließlich auf die Einsatzprämie zurückzuführen. Sie beträgt für einen Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. b oder c WG 2001 für Rekruten und Chargen € 1.308,63, für Unteroffiziere € 1.879,05 und für Offiziere € 2.157,53.

Hinzu kommen in beiden Fällen noch zutreffendenfalls individuell eine Fahrtkostenvergütung sowie der auf Antrag zustehende, ebenfalls individuelle tatsächliche Einkommensentgang (früher Verdienstentgang).

Die allen zustehende und in der Tabelle berücksichtigte Pauschalentschädigung stellt hierfür nur eine Art Vorauszahlung dar, die bei der Auszahlung des bescheidmässig zuerkannten tatsächlichen Einkommensentganges wieder, weil bereits erhalten, in Abzug gebracht wird.

Es ist auch zu beachten, dass Bezüge nach dem HGG 2001 gemäß Einkommensteuergesetz 1988 grundsätzlich steuerfrei sind. Eine Ausnahme hierzu stellt allein der als Einkommensentgang inklusive Pauschalentschädigung geleistete Besoldungsteil dar. Für diesen gilt zum Zeitpunkt der Auszahlung ein täglicher Freibetrag von € 20,- und ein vorläufiger Steuersatz von 22%.

Im Wege der Arbeitnehmerveranlagung – diese ist aufgrund der Tatsache, dass eine Person in einem Jahr von mehreren

Stellen lohnsteuerpflichtige Bezüge erhalten hat [Arbeitgeber und Bundesheer] verpflichtend – wird im darauffolgenden Jahr die höchst individuelle Steuerlast berechnet, bei der sich jedoch aufgrund der Präsenzdienstleistung und der dabei erhaltenen Bezüge im Regelfall eine Nachzahlung ergibt.

Zu den erwähnten Bezugsansprüchen kamen für den gegenständlichen Assistenzeinsatz die seitens der Frau Bundesministerin allen Einsatzpräsenzdienern freiwillig gewährte und ebenfalls steuerfreie Anerkennungsprämie, die gestaffelt nach der Zeit der tatsächlichen Dienstleistung bis zu € 1.001,- betrug.

Da auf eine Anerkennungsprämie jedoch kein Rechtsanspruch besteht, ist sie nicht als fixer Besoldungsbestandteil der durch den Gesetzgeber vorgesehenen Einsatzbesoldung nach dem HGG 2001, sondern vielmehr als Anerkennung des Beitrages der „Miliz“ zur Krisenbewältigung in diesem ganz speziellen Einsatz zu sehen.

VERGLEICHE

Betrachtet man die Besoldung von Einsatzpräsenzdienern ist hier jedenfalls auch immer der Zusammenhang mit der Besoldung der außerordentlichen Zivildienstler herzustellen, die ebenfalls ausschließlich aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung ihre Dienstleistung erbringen und deren monatliche Entlohnung 2020 mit brutto € 1.829,34 bzw. netto € 1.676,94 – hier fällt im Gegensatz zu Präsenzdienern keine zusätzliche mit der Dienstgradzulage vergleichbare Zulage an – eine mit Einsatzpräsenzdienstleistenden vergleichbar hohe Entlohnung erhalten.

Auch ihnen wird darüber hinaus ihr aufgrund der Dienstleistung erlittener individueller Einkommensentgang entschädigt. Diese beiden Gruppen werden also in Anwendung der derzeitigen Gesetzeslage ganz ähnlich hoch besoldet.

Die unterschiedliche Besoldung unter Personen, die eine freiwillige Waffenübung oder einen Einsatzpräsenzdienst leisten, begründet sich hingegen daher wie dargestellt in den unterschiedlichen Zwecken der Rechtsgrundlage und Rahmenbedingungen der jeweiligen Dienstleistung selbst und es erscheinen so auch die durch den Gesetzgeber geschaffenen unterschiedlichen Besoldungsregime grundsätzlich verständlich und erklärbar.

ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN

Bleibt damit die Frage, ob eine Besoldung der „Miliz“ im Einsatzpräsenzdienst, die allein auf die Entschädigung eines durch die Präsenzdienstleistung eintretenden Schadens beim Gehalt abzielt, heute noch zeitgemäß ist. Nicht außer Acht lassen darf man in diesem Zusammenhang keinesfalls aber eine mögliche Intensität eines Einsatzes hinsichtlich seiner Dauer und der zur Krisenbewältigung aufgetretenen Personenanzahl.

Gerade in einer Krise – und dies hat die COVID-19-Krise ebenfalls eindrucksvoll gezeigt – brechen dem Staat Steuereinnahmen ohne Vorwarnung weg. Ob es dem Staat in einer derartigen Situation daher möglich und zumutbar ist, über Entschädigungen verlorenen Einkommens hinaus echte Verdienstmöglichkeiten für von der staatlichen Verpflichtung zur Dienstleistung an der Gemeinschaft erfasste Personen zu eröffnen, sei dahingestellt und muss in letzter Konsequenz durch Politik und den Gesetzgeber beantwortet werden, der hier die notwendigen gesetzlichen Regelungen zu schaffen hat.

Seitens des Bundesministeriums für Landesverteidigung werden aber die besoldungsrechtlichen Aspekte des letztendlich nur durch die Verstärkung durch die „Miliz“ erfolgreich absolvierten Einsatzes noch einer eingehenden Betrachtung zu unterziehen sein.

MinR Andreas Höller, BA, PersA

DIDAKTIK DER ERWACHSENENBILDUNG

Von der Vermittlung zur Aneignung – didaktische Gedanken am Beispiel der Logistikausbildung.

Bereits seit Anfang der 1980er-Jahre ist in der Didaktik der Erwachsenenbildung ein deutlicher Perspektivenwechsel bemerkbar. Der deutsche Erziehungswissenschaftler Horst SIEBERT bringt es in seinem Buch „Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung“ auf den Punkt, wenn er sinngemäß schreibt: „Gegenstand der Didaktik im Kontext lebenslangen Lernens umfasst nicht nur den Unterricht selbst, sondern vor allem die Gestaltung von Lerngelegenheiten und Lernumgebungen in Bildungseinrichtungen, sowie die Unterstützung individuellen, selbstgesteuerten Lernens“. Hier wird die Verknüpfung von didaktischem Handeln mit autodidaktischem Lernen deutlich.

Die Zeit, wo Lernende mehr oder weniger bequem den Ausführungen der Lehrenden im Frontalunterricht folgten, gehört der Vergangenheit an. Der Trend geht eindeutig von der herkömmlichen Vermittlungsdidaktik hin zur „Kompetenzorientierten Ausbildung“ (Aneignungsdidaktik).

Nicht mehr die frontal gestaltete Vermittlung der in den Curricula festgeschriebenen Lerninhalte steht im Mittelpunkt, sondern die teilnehmer- und handlungsorientierte Aneignung des Wissens durch die Lehrgangsteilnehmer selbst.

Dies soll jedoch nicht bedeuten, dass für die lehrerzentrierte Stoffvermittlung im traditionellen Unterricht überhaupt kein Platz mehr ist, vielmehr soll der Fokus darauf gerichtet sein, den Lehrgangsteilnehmern Möglichkeiten der selbsttätigen und selbständigen Wissenserschließung und Wissensaneignung zu vermitteln.

KOMPETENZORIENTIERTE AUSBILDUNG AN DER HLOGS – DIE RICHTUNG STIMMT

An der HLogS wird seit Jahren bei der Wissensvermittlung auf innovative Lehr- und Lernmethoden gesetzt. Dies bedarf u.a. der Schaffung einer optimalen Lehr- und Lernumgebung unter Einbindung digitaler Medien und unter Berücksichtigung geeigneter, moderner Ausbildungsmethoden.

Die kompetenzorientierte Ausbildung (Aneignungsdidaktik) nimmt dabei einen bedeutenden Stellenwert ein. Worum geht es denn nun konkret bei diesem didaktischen Modell?

Ganz global gesagt, sollen die Lehrgangsteilnehmer lernen, sich Wissen und Können zunehmend eigenaktiv und selbstständig anzueignen. Dabei werden Kompetenzen vermittelt, Lernsituationen selbstständig zu organisieren und die Lernwege selbst zu bestimmen.

Dies bedarf einer gezielten Begleitung, einer konkreten Anleitung und Unterstützung im Lernprozess und die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen für ein effektives, selbstständiges Lernen. Individuelle Bedürfnisse bzw. das Vorwissen und die Erfahrungen der Lernenden sind bei der Gestaltung dieser selbstgesteuerten Lernprozesse zu berücksichtigen.

In solchen Selbstaneignungsprozessen werden verständlicherweise auch Fehler gemacht oder Vorgangsweisen gewählt, die nicht auf Anhieb zum gewünschten Erfolg führen. Hier ist es wichtig, Maßnahmen für ein Fehlermanagement zu schaffen damit Fehler möglichst frühzeitig erkannt, diagnostiziert und korrigiert werden können.

VON DER WISSENSVERMITTLUNG ZUR KOMPETENZ-ANEIGNUNG

Von der Wissensvermittlung zur Kompetenzaneignung ist es allerdings ein langer Weg. Eines vorweg, das alleinige Bereitstellen von Informationen für die Lernenden ist im Sinne einer Kompetenzaneignung jedenfalls zu wenig. Es bedarf der persönlichen Fähigkeiten zur Aneignung der angebotenen Lerninhalte, also der Aneignungskompetenz seitens der Lernenden.

Unter Kompetenz werden in diesem Zusammenhang jene Fertigkeiten und Fähigkeiten verstanden, welche benötigt werden, um neue, komplexe Herausforderungen selbstorganisiert zu bewältigen.

Der Erwerb von Kompetenzen basiert im Wesentlichen auf eigene Erfahrungen und kann nicht, wie Wissen, vermittelt werden. Folgt man der Meinung der deutschen Experten für kompetenzorientierte Lernsysteme, John Erpenbeck und Werner Sauter, so erfolgt der Kompetenzerwerb in vier Stufen. Die Stufe eins wäre der Wissensaufbau/Wissensvermittlung. In dieser Phase erfolgt die individualisierte Aneignung des Wissens durch Printmedien, Foren, Blogs, Videos, Lernprogramme etc.

In der zweiten Phase wird das erworbene Wissen durch Übungen, Aufgaben, Gruppenarbeiten etc. verarbeitet und dadurch gesichert.

In einem dritten Schritt erfolgt der Wissenstransfer in die Praxis. Dabei werden von den Lernenden konkrete Problemstellungen in realen Situationen oder Projekten gelöst. Dies kann via Webinare, Livechats, Virtuelle Klassenzimmer etc. erfolgen.

Erst im vierten Schritt erfolgt die Kompetenzentwicklung und zwar durch die Arbeit an realen Projekten oder durch den Erfahrungsaustausch in Gruppen.

Zur Unterstützung der selbstgesteuerten, eigenaktiven Lernprozesse nimmt der Einsatz digitaler Medien einen hohen Stellenwert ein.

DIGITALISIERUNG IM LERNPROZESS

Die voranschreitende Digitalisierung hat in den vergangenen Jahren alle gesellschaftlichen Handlungsfelder erfasst. Der Einsatz digitaler Medien sowohl im Privatleben als auch im beruflichen Umfeld ist selbstverständlich geworden.

Diese Entwicklung rund um die Digitalisierung hat das ÖBH in den unterschiedlichsten Bereichen beeinflusst. Sei es im Einsatz, in der Verwaltung, in der Militärtechnik, im Informationsmanagement und in der Militärlogistik (z.B. Küchenmanagement, Lagerhaltung, etc.) um nur einige zu nennen.

Insbesondere in der modernen Unterrichtspraxis hat sich die Nutzung digitaler Medien

deutlich erhöht. In den (medien-)didaktischen Diskussionen gilt es längst als unbestritten, dass die Nutzung solcher Medien den Lehr- und Lernprozess wirkungsvoll unterstützen und einen Beitrag zur Optimierung leisten kann.

Auch an der Heereslogistikschiule (HLogS) ist der Einsatz digitaler Medien in der Aus-, Fort- und Weiterbildung längst nicht mehr wegzudenken.

Den Begriff „digitale Medien“ zu definieren ist gar nicht so einfach, zumal sich im Alltag als auch in der einschlägigen Fachliteratur immer wieder Synonyme und Überschneidungen finden. In einem weit gefassten Überbegriff könnten darunter einerseits elektronische Geräte die auf Computertechnologien basieren (Laptops, Smartphones, Tablets etc.) und deren Anwendungen verstanden werden, andererseits wären darunter aber auch alle unterschiedlichen Formen des computer- und internetbasierten Lernens (E-Learning, Plattformen, etc.) zu subsumieren.

Das ÖBH verfügt seit Jahren über ein modernes, interaktives Lernmanagementsystem mit dem man eine große Bandbreite an Funktionen umsetzen kann. In der Folge wird dieses Lernmanagementsystem (SITOS six) kurz vorgestellt und anhand konkreter Anwendungen näher erläutert.

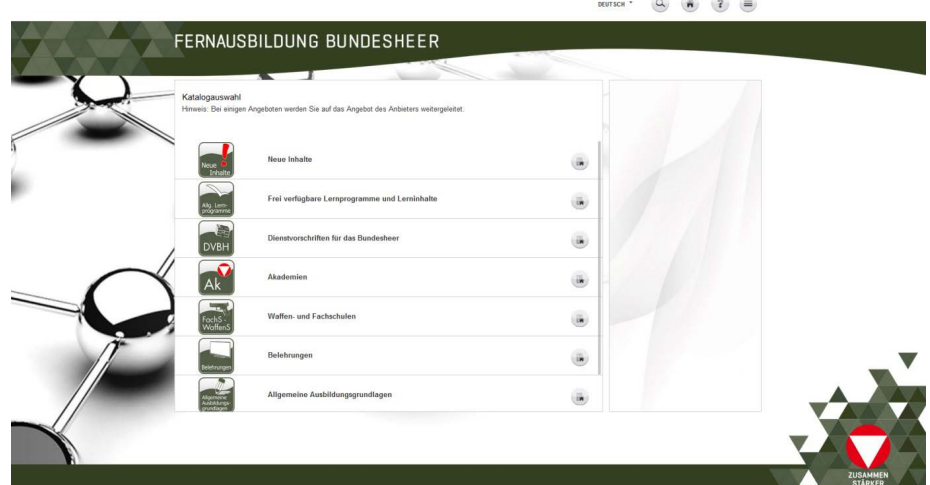
FERNAUSBILDUNG ÜBER DAS LERNMANAGEMENTSYSTEM „SITOS SIX“

SITOS six wird an der HLogS sowohl für Blended-Learning-Unterrichte, die sowohl Online- als auch Präsenzelemente enthalten, als auch für „reine“ Fernlehrgänge eingesetzt.

Diese Lern- und Informationsplattform ist für alle Bedienstete des ÖBHs einschließlich der Angehörigen der „Miliz“ zugänglich. Der Zugang für die aktiven Ressortangehörigen ist über das Stammportal (<https://stammportal.bmlv.gv.at>) möglich.

Den Wehrpflichtigen des Milizstandes werden die Zugangsdaten derzeit mit dem Einberufungsbefehl zu einem Präsenzdienst oder zu einem Lehrgang übermittelt und können über das öffentliche Internet einsteigen.

Auch für Ressortexterne, z.B. Angehörige der Exekutive oder ausländische Lehrgangsteilnehmer, welche an militärischen Ausbildungen teilnehmen wird der Zugang ermöglicht.



Katalogauswahl im SITOS six

Die Angebote und Möglichkeiten auf dieser Plattform wurden in der Vergangenheit sukzessive ausgebaut und erweitert. Neben allgemeinen Lernprogrammen können über einen Auswahlkatalog Dienstvorschriften, teilweise verpflichtende Belehrungen, Handbücher oder allgemeine Ausbildungsgrundlagen aufgerufen werden.

Natürlich können jede Menge Fernlehrgänge über die bei den jeweiligen Akademien bzw. Waffen- und Fachschulen gebucht und absolviert werden. Zudem integriert die Plattform zahlreiche weitere Funktionen wie Chats, Foren oder Blogs.

Audio- oder Videokonferenzen sind ebenso möglich wie die Bereitstellung unterschiedlichster Testarten (Multiple-Choice Tests, Befragungen, etc.).

FERNAUSBILDUNG – ADVANCED DISTRIBUTED LEARNING (ADL)

An der HLogS werden allerdings auch „reine“ Fernlehrgänge bzw. Aktivitäten angeboten. Beispielhaft werden das Refresherseminar für Allergenebeauftragte, oder der Lehrgang „Legal English“, welcher vorgestaffelt als Lehrgangsvorbereitung für den Internationalen Contracting Course zu absolvieren ist, genannt.

Zudem werden die 360-Grad-Evaluierung der Ausbildungseffektivität an der HLogS (Befragung der Lehrgangsteilnehmer, Vorgesetzten, etc.) oder die periodischen Kaderbelehrungen über Fernausbildung vorgenommen.

ERSTE SCHRITTE IM SITOS SIX

Um den Einstieg, insbesondere für Externe, zu erleichtern, kann über eine Katalogauswahl eine genaue Anleitung in Form eines Lernprogrammes „SITOS six-Anleitung“ gebucht und heruntergeladen werden.

Über diese Katalogauswahl werden auch die einzelnen Waffen- oder Fachschulen, gegliedert in Institute, erreicht. Zudem findet sich darin eine Anleitung für die Erstellung von Lehrvideos für Teletutoren.

BEREITSTELLUNG IM KATALOG

Die Institute stellen für die einzelnen Fachbereiche eine große Auswahl an Lehrskripten bereit. Die Skripten werden grundsätzlich für 30 Tage freigeschaltet und können jederzeit bei Bedarf neu gebucht werden.

Eine tutorielle Begleitung findet hier nicht statt. Einzelne, besonders gekennzeichnete, Teilbereiche sind jedoch zusätzlich mit Tutorials und Lernprogrammen versehen. Dabei können zur Erleichterung im Lernprozess erläuternde Unterlagen und Belehrungsbeilagen geöffnet werden.

INSTRUMENTE IM FERNLEHRGANG – EXEMPLARISCHE DARSTELLUNG

Nach erfolgter Kursplatzzuweisung wird dem Lehrgangsteilnehmer mittels Fremdbuchung der Zugang zum Fernlehrgang ermöglicht und die tutorielle Betreuung sichergestellt.

• Aufgaben

Der Tutor kann den Lehrgangsteilnehmern konkrete Lernaufgaben, Fallbeispiele etc. zur selbständigen Bearbeitung bereitstellen. Diese haben die Möglichkeit, inhaltliche als auch methodische Fragen an den Tutor zu richten.

• Blog-Funktion

Bei einem Blog kann der Tutor Beiträge verfassen und diese für die Lehrgangsteilnehmer

mer bereitstellen. Diese beziehen sich auf ein spezifisches Thema oder auch auf häufig gestellte Fragen.

• Forum

Das Forum im SITOS six ist für den Chat zwischen den Lehrgangsteilnehmern und den [Gast]Tutoren bzw. den Lehrpersonen vorgesehen. Es können Fragen gestellt oder Diskussionsthemen eröffnet werden, zu denen alle anderen Lehrgangsteilnehmer oder auch die Lehrpersonen Stellung nehmen können.

• Online (Über)Prüfungen

SITOS Six verfügt über ein umfangreiches Testsystem zum Abwickeln von Online-tests und Lernzielkontrollen oder Wochenzielüberprüfungen/-feststellungen mit unterschiedlichen Varianten [von der Multiple/Single-Choice-Auswahl über Lückentext-Aufgaben, Drag & Drop-Aufgaben bis hin zur Möglichkeit eigene Antworten zu formulieren]; Das Tool dient auch der Feststellung des eigenen Wissensstandes [Selbsttest].

• Bereitstellen von Lehr- und Lernmaterialien

Notwendige Lehr- und Lernunterlagen, Dateien, Präsentationen und themenspezifische Fachliteratur für den Lernprozess werden in der Online-Bibliothek zur Verfügung gestellt.

• Virtuelles Klassenzimmer

Das virtuelle Klassenzimmer hat sich im Fernlehrgang bestens bewährt. Es ermöglicht die zeitgleiche, ortsunabhängige Vermittlung von Lehrinhalten über das Internet. An Vorlesungen [Livestreames] kann auch



Unterricht Grundlagen der Verpflegungsversorgung an der HLogS

via SMN („Sicheres Militärnetz“) teilgenommen werden. Durch den Einsatz von Webcams oder VoIP [Voice over IP] kann sowohl eine Sicht-, Hör- und Sprechverbindung der Beteiligten, als auch ein gemeinsames und gleichzeitiges Bearbeiten von Dokumenten ermöglicht werden. Die herausfordernde Situation anlässlich der aktuellen Corona-Krise hat deutlich gezeigt, wie wichtig es ist, dass sowohl die Lehrenden als auch die Lernenden den Umgang mit diesem digitalen Medium beherrschen.

LOGISTIKAUSBILDUNG WÄHREND DER CORONA-KRISE

Die HLogS hat schon lange vor der Corona-Krise das Lehrpersonal im Umgang mit modernen Ausbildungsmethoden ausgebildet. Dass sich diese umfassenden Schulungsmaßnahmen des Lehrpersonals bezahlt gemacht haben, zeigt sich nunmehr bei der aktuellen Corona-Krise.

So konnten trotz erheblicher Corona-Einschränkungen [Social Distancing] wichti-

ge Laufbahnausbildungen bzw. kritische Fachbereiche [z.B. Ausbildung der Kaderanwärter „Verpflegswesen“ in der Lehrgruppe Ernährung oder die Heeresfahrlehrerausbildung am Institut Kraftfahrwesen] in der theoretischen Wissensvermittlung weitergeführt werden.

ZUSAMMENFASSUNG

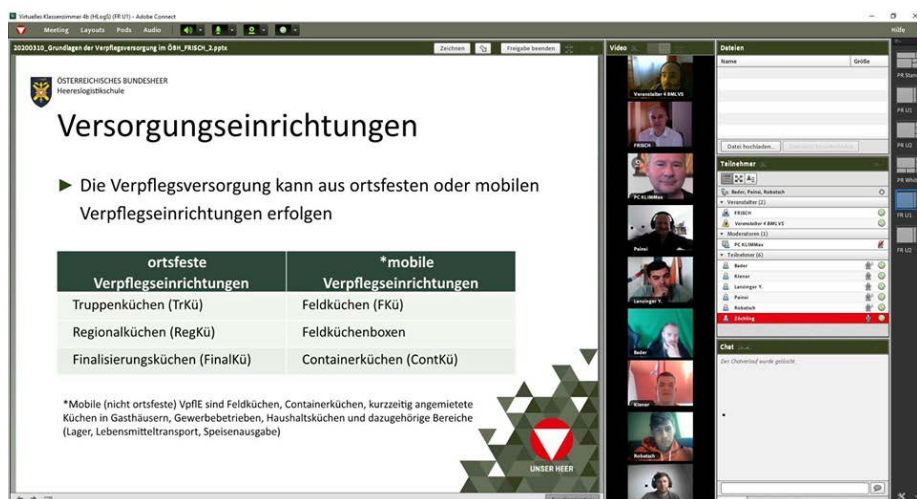
Eine moderne, zeitgemäße Ausbildung hat sich an den neuesten methodisch-didaktischen Erkenntnissen zu orientieren. Vor allem in der Erwachsenenbildung gewinnt der aneignungsdidaktische Ansatz, bei dem die Eigenaktivität und das selbstorganisierte Lernen im Mittelpunkt stehen, zunehmend an Bedeutung.

Digitale Medien spielen dabei eine zentrale Rolle. Ziel muss es sein, das didaktische Konzept der Aneignungsdidaktik mit digitalen Medien so zu verknüpfen, dass die Lehrgangsteilnehmer in ihrem Lernprozess bestmöglich unterstützt werden können.

Das Lernmanagementsystem SITOS six begünstigt mit den zahlreichen Funktionen das selbstgesteuerte, multimediale Lernen und hat sich in der Fernausbildung inzwischen bestens etabliert.

Die HLogS nutzt sehr intensiv die bereitgestellten digitalen Möglichkeiten, um damit die Lehrgangsteilnehmer zweckmäßig und zielführend auf die mannigfaltigen militäristischen Einsatzaufgaben vorzubereiten.

OR Mag. Johannes Schlapschy, ObstdhmfD, HLogS



Virtuelles Klassenzimmer – Unterricht Grundlagen der Verpflegungsversorgung

DIENST- ODER ARBEITSUNFALL

Der folgende Beitrag geht auf das Vorliegen eines Dienst- oder Arbeitsunfalles an der Dienst- oder Arbeitsstelle bei der Telearbeit bzw. im Homeoffice im Zusammenhang mit COVID-19 ein.

ALLGEMEINES

Zur Eindämmung der vorherrschenden Corona-Pandemie befanden bzw. befinden sich viele Dienst- oder Arbeitnehmer/-innen in Österreich im sogenannten „Homeoffice“, d.h. diese Personen verrichten ihre berufliche Tätigkeit nach Maßgabe verfügbarer Möglichkeiten an ihrer Wohnadresse, wobei es sich um keine zwischen Dienst- oder Arbeitgeber und Dienst- oder Arbeitnehmer/-innen vereinbarte Telearbeit handelt. Diese nicht gänzlich neuartige Arbeitsform erfreut sich nicht zuletzt auf Grund der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer größerer Beliebtheit. Das zieht jedoch auch in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht neue Aspekte, insbesondere betreffend den Unfallversicherungsschutz, bei einem dabei erlittenen Dienst- oder Arbeitsunfall nach sich.

GRUNDLEGENDE BESTIMMUNGEN DER UNFALLVERSICHERUNG

Die gesetzliche Unfallversicherung bietet dem/der Dienst- oder Arbeitnehmer/-in Schutz vor dem Eintritt und den Folgen von Dienst- oder Arbeitsunfällen sowie Berufskrankheiten und ist historisch als die Ablöse der Dienstgeberhaftpflicht zu sehen.

Die Mittel zur Bestreitung der Aufwendungen in der Unfallversicherung werden ausschließlich durch Beiträge der Dienst- oder Arbeitgeber aufgebracht, sodass diese gleichsam die „Haftpflcht-Versicherung“ der Beitragsleistenden im Rahmen der Vorsorge für deren Beschäftigte darstellt.

Dienstnehmer/-innen des öffentlichen Dienstes (Beamte und Vertragsbedienstete ab dem 1. 1. 1999) sind hierbei nach den Bestimmungen des Beamten-, Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes (B-KUVG) pflichtversichert mit Leistungserbringung durch die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB).

Alle übrigen Dienst- oder Arbeitnehmer/-innen sind nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) pflichtversichert



Foto: Anton Miska

mit Leistungserbringung durch die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA).

Nach der Legaldefinition des § 90 Abs. 1 B-KUVG und § 175 Abs. 1 ASVG liegt ein Dienst- oder Arbeitsunfall vor, wenn sich dieser im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem die Versicherung begründenden Dienst- oder Arbeitsverhältnis ereignet, sodass man hier auch vom „geschützten Lebensbereich“ der Erwerbstätigkeit spricht.

Erfolgt durch den Versicherungsträger die Anerkennung als Dienst- oder Arbeitsunfall, so können gebührende Versicherungsleistungen wie z.B.

- Unfallheilbehandlung,
- berufliche und soziale Maßnahmen der Rehabilitation,
- Beistellung von Körperersatzstücken sowie orthopädischen Behelfen und anderen Hilfsmitteln,
- Versehrtenrente und Versehrtengeld, durch den Verunglückten oder
- Witwer- bzw. Witwenbeihilfe,
- Teilersatz der Bestattungskosten und
- Hinterbliebenenrente

durch dessen Hinterbliebenen geltend gemacht werden.

DIENST- ODER ARBEITSUNFALL AN DER DIENST- ODER ARBEITSSTELLE

Es kann von einem Dienst- oder Arbeitsunfall ausgegangen werden, wenn sich dieser im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung oder der geschützten Funktion (z.B. berufliche Schulung) ereignet.

Als Arbeitsort wird jener Ort gesehen, an dem eine versicherte Tätigkeit verrichtet wird, sodass sich ein Dienst- oder Arbeitsunfall typischerweise nur im Betrieb des Dienst- oder Arbeitgebers oder zumindest an einem Ort ereignet, den der/die Dienst- oder Arbeitnehmer/-in nicht selbstbestimmt ausgewählt (Dienstreise) bzw. auf dessen Ausgestaltung dieser/diese zumindest keinen Einfluss hat.

Gemäß § 90 Abs. 2 B-KUVG und § 175 Abs. 2 ASVG sind vom Unfallversicherungsschutz auch nachstehende [Weg]Unfälle umfasst:

- der Weg zur oder von der Dienst- oder Arbeitsstelle;
- der Weg von der Dienst- oder Arbeitsstelle oder Wohnung zu einer (zahn)medizinischen Untersuchungs- oder Behandlungsstelle (Arztweg) und anschließend der Weg zurück;

- der Weg zur Verwahrung, Beförderung, Instandhaltung und Erneuerung von Arbeitsgeräten;
- der Weg bei Inanspruchnahme von dienstlichen Berufsvertretungen;
- der Weg von der Dienst- oder Arbeitsstelle zur Befriedigung lebenswichtiger persönlicher Bedürfnisse (z.B. Essenseinnahme), das Bedürfnis selbst sowie der Weg zurück;
- der Weg von der Dienst- oder Arbeitsstelle zur Entgeltbehebung (Bankweg);
- der Weg zur oder von der Dienst- oder Arbeitsstelle zur Begleitung eines Kindes zur Kinderbetreuungseinrichtung/Schule.

DIENST- ODER ARBEITS-UNFALL BEI DER TELEARBEIT

Hier verrichtet der Bedienstete regelmäßig dienstliche Aufgaben in seiner Wohnung oder einer von ihm selbst gewählten, nicht zu seiner Dienststelle gehörenden, Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik. Dies bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Dienst- oder Arbeitgeber und Dienst- oder Arbeitnehmer/-in und kann nicht einseitig durch den Vorgesetzten angeordnet werden.

Der Unfallversicherungsschutz besteht hier nur während der tatsächlichen Leistungserbringung und umfasst nur den dafür überwiegend genutzten Ort/Raum (z.B. am Schreibtisch in einer Ecke des Wohnzimmers oder am Esstisch).

Der Weg zu einem Ort zur Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse sowie das Bedürfnis selbst (wie die Essenzubereitung bzw. deren Einnahme sowie der WC-Besuch) und der Weg in den Garten während einer Arbeitspause steht nicht unter Unfallversicherungsschutz, da Wegunfälle/lebensnotwendige Bedürfnisse nur dann dem geschützten Lebensbereich angehören, wenn sich diese außerhalb der Wohnung befinden. Bei der Telearbeit werden diese Umstände dem privaten Bereich/Umfeld zugeordnet.



DIENST- ODER ARBEITS-UNFALL IM HOMEOFFICE IM ZUSAMMENHANG MIT COVID-19

Im Zusammenhang mit dem 3. COVID-19-Gesetz erfolgte die Ergänzung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der Legaldefinition des Dienst- oder Arbeitsunfalles.

Sowohl dem § 90 B-KUVG als auch § 175 ASVG wurden nach dem Abs. 1 folgende Abs. 1a und 1b eingefügt:

„[1a] Für die Dauer von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 nach dem COVID-19-Maßnahmengesetz, BGBl. I Nr. 12/2020, sind Arbeitsunfälle auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) ereignen.

[1b] Der Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) gilt für den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes als Dienst- oder Arbeitsstätte im Sinne des Abs 2 Z1, 2, 5 bis 8 und 10 bzw. 5 bis 9“.

Die Paragraphen traten rückwirkend mit **11. März 2020** in Kraft und sind auf jene Versicherungsfälle anzuwenden, die ab diesem Zeitpunkt eingetreten sind.

Darüber hinaus treten genannte Bestimmungen spätestens mit Ablauf des **31. Dezember 2020** außer Kraft, wobei jedoch zu beachten ist, dass diese nur für die Dauer der Maßnahmenverhinderung nach dem COVID-19-Maßnahmengesetz gelten. Sollten diese schon vor Jahresende beendet sein, dann ist die Sonderregel für das Homeoffice nicht mehr anwendbar.

Daraus ableitbar kann daher festgestellt werden, dass gemischt genutzte Räumlichkeiten den wesentlich betrieblich genutzten Räumlichkeiten gleichgestellt werden sollen, womit auch die Verwirklichung von „Wohnungsgefahren“ während der Dienst- oder Arbeitszeit und bei der Verrichtung betrieblicher Tätigkeiten einen Dienst- oder Arbeitsunfall begründen kann.

Damit wurde der Schutzbereich der Unfallversicherung temporär massiv ausgeweitet, sodass der Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) kraft Gesetz zum Betriebsort erklärt wurde und dass jegliche Unfälle, also auch die unter Punkt 1 angeführten Wegunfälle sowie die Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse (wie die Essensvorbereitung bzw. deren Einnahme und der WC-Besuch) und der Weg dorthin auch in der Wohnung während der Arbeitszeit bzw. während der Arbeitspausen von der Unfallversicherung geschützt sind.

Die BVAEB bzw. AUVA prüft daher bei jedem durch den Dienst- oder Arbeitgeber gemeldeten Unfall, ob sich dieser im sogenannten „geschützten Lebensbereich“ ereignete und davon abhängig kommt es durch diese zur Anerkennung als Dienst- oder Arbeitsunfall verbunden mit der Zuerkennung sowie Gewährung der jeweiligen Versicherungsleistungen an den Verunfallten bzw. dessen Hinterbliebene.

MinR Anneliese Wallner, PersMkt

MANNSCHAFTSTRANSPORTPANZER PANDUR 6X6 EVO

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

In den beiden ersten Beiträgen wurde das Fahrzeug beschrieben, jedoch nicht näher auf die Bewaffnung und die Sichtmittel eingegangen.

Gemäß Vorgabe sind alle PANDUR 6x6 EVO mit einer bereits beim Mannschaftstransportpanzer PANDUR 6x6 A2, LMV HUSAR, HÄGGLUNDS Bv10S integrierten ferngesteuerten Waffenstation (EFWS-M/A) ausgestattet.

Die Waffenstation ist mit einer stabilisierten 12,7 mm Waffenwiege und einem gekühlten Wärmebild ausgestattet. Zusätzlich verfügt diese über eine 76 mm Mehrfachwurfanlage WEGMANN (Mehrfachwurfanlage bedeutet mehrfache Munitionswirkungssorten).

Diese Festlegung hat die Vorteile, dass die Waffenstation im ÖBH bereits eingeführt ist und daher die Herstellung der Versorgungs- und Verwendungsreife kurzfristig betrieben werden kann.

Vor Integration wurde durch ARWT jede Waffenanlage „am Bock“ und nach Integration im Fahrzeug neuerlich beschossen. Obwohl das Schwingungsverhalten des Fahrzeuges einen erwartbaren Einfluss genommen hat, waren die Treffergenauigkeiten den vorgegebenen Werten entsprechend.

Die Bedienung erfolgt über Enhanced Tactical Computers (ETC) sowohl durch den Richtschützen wie auch durch den Fahrzeugkommandanten.

Bei den Sichtmitteln wurde eine neue und für das ÖBH technologisch fortschrittliche Ausstattungsvariante gewählt. Es handelt sich dabei um ein 360° Rundumsicht-System bestehend aus sechs Sensoren (Tag-/Nachtsichtkameras) und einem Sensor für die Fahrersichtunter-



stützung [mit 8,4" Display für den Fahrer] mit integrierten Reinigungsanlagen. Diese Unterstützung wirkt neben den üblichen Winkelspiegeln [Ausführung als Klappwinkelspiegel] im Bereich des Fahrers.

Mit diesem System werden die Bedrohungslage und die Ziele bei geschlossenen Luken unter Berücksichtigung der „Toten Winkel“ und bei Rückwärtsfahrt ohne wahrnehmbare Bildverzögerung optimiert abrufbar.

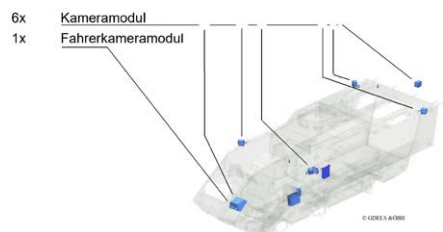
Die „Toten Winkel“ sind möglichst klein zu haltende Bereiche rund um das Fahrzeug, die nicht eingesehen werden können und daher auch keine Wirkung mit den Bordwaffen erreicht werden kann.

Dieser, für das ÖBH, technologische Fortschritt, ist der Beginn der Möglichkeiten, voll einsatzfähig bei Kampfführung mit geschlossenen Luken wirken zu können. Der entsprechende Markt bietet mittlerweile Weiterentwicklungen, die aber noch ihre tatsächliche Truppentauglichkeit unter Beweis stellen müssen. Wobei allerdings die bisher präsentierten Lösungen (z.B. See Through Armor) schon eine zufriedenstellende Tendenz erkennen lassen. Der PANDUR EVO wäre dafür vorbereitet.

In den Abbildungen 1 und 2 sind sowohl das Prinzip der Anbringung der Kameras für die 360° Rundum-Sicht als auch das Layout für den Fahrer auf seinem Display dargestellt.

Durch die Ausstattung mit hydraulisch gesteuerten und ballistisch angepassten Heckrampen, an Stelle der bisher gewohnten Hecktüren, war eine Schwächung der ballistischen Hülle zu verhindern. Daher wurde auf alle zusätzlichen üblichen Sichteinrichtungen [Winkelspiegel] an den Fahrzeugseiten und im Heckbereich verzichtet. Anstelle der Winkelspiegel im Heckbereich wurde eine Beobachtungsmöglichkeit integriert. Es handelt sich dabei um ein redundantes Sichtsystem für das 360° Rundumsichtsystem, das ohne elektrische Energie, nämlich durch ein Glasfaserbündel aus dem Mannschaftsraum in den Bereich hinter die Heckrampe blicken lässt und eine sicherheitsrelevante Notwendigkeit darstellt. Dadurch wird es dem Bediener der Heckrampe ermöglicht, jederzeit unabhängig von der Einsatzbereitschaft des 360° Rundumsichtsystems, den Sicherheitsbereich hinter der Heckrampe einzusehen und die Entscheidung über ein gefahrloses Öffnen zu treffen. In der Fortsetzung dieses Beitrages in der nächsten Ausgabe der Miliz Info wird über die Verfahrenserprobung nach Auslieferung der ersten Fahrzeuge berichtet.

ADir Ing. Mag [FH] Erich Bonatutzky, Obst ARB/ WSM



DER INFORMATIONSOFFIZIER

– ein wehrpolitischer Fachmann zum Anfassen.

IMMER DIREKT AM „KUNDEN“

Drei Viertel der österreichischen Bevölkerung stehen dem Bundesheer positiv gegenüber. Das Vertrauen, das die Menschen in Österreichs Streitkräfte setzen, ist in der Corona-Krise weiter angestiegen. 90 Prozent vertrauen dem Bundesheer grundsätzlich, 42 Prozent voll und ganz. Ebenfalls fast 90 Prozent unterstützten die Teilmobilisierung der „Miliz“. Das Bundesheer und mit ihm die „Miliz“ genießen also eine hohe Anerkennung.

Ansehen ist eine wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz des Bundesheeres in der Bevölkerung. Ohne entsprechende Akzeptanz werden die österreichischen Wähler finanzielle Aufwendungen für die militärische Landesverteidigung nicht gutheißen. Zusätzlich zu den Leistungen direkt unter den Augen der Bevölkerung, wie z. B. Assistenzleistungen, die den Wert des Bundesheeres „greifbar“ machen, braucht es auch eine umfassende Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, um strukturiert Bewusstsein für das Bundesheer und seine Aufgaben zu schaffen.

Um einen institutionalisierten, persönlichen und direkten Zugang zur Öffentlichkeit zu finden, wurde die Funktion des Informationsoffiziers (InfoO) eingeführt.

Am Beginn dieser Entwicklung stand die Einführung des Unterrichtsprinzips „Politische Bildung“ an allen österreichischen Schulen im Jahr 1978, auf dessen Grundlage die „Umfassende Landesverteidigung“ Bestandteil des Schulunterrichtes wurde. Seit damals sollen die InfoO den Schülerinnen und Schülern die militärische Landesverteidigung vermitteln.

Über die Jahre wurde der Aufgabenbereich des InfoO weiterentwickelt. Heute sind die InfoO gewissermaßen „Botschafter des Bundesheeres“, die an Schulen, aber auch darüber hinaus, das Bundesheer zu den Menschen bringen. Die InfoO sind somit ein zentraler Teil der militärischen Öffentlichkeitsarbeit, weil sie die „Kunden“ individuell und persönlich betreuen und somit auch auf Einzelanliegen eingehen können.



BUNDESHEER-„BOTSCHAFTER“ MIT VIELFÄLTIGEN AUFGABEN

Aufgabe des InfoO ist es, als Vortragender, allgemeiner Auskunft-Geber und konkreter Ansprechpartner im Sinne der aktuellen Zielsetzungen der militärischen Öffentlichkeitsarbeit tätig zu werden. Er gibt Informationen weiter und trägt zu einem positiven Bild des Bundesheeres in der Öffentlichkeit bei.

Der InfoO hat sich in seinen Aussagen an die Vorgaben des BMLV bzw. des Bundesheeres zu halten. Private Meinungen, wenn sie vorgetragen werden, müssen klar als solche erkennbar sein.

Formate, in deren Rahmen die Arbeit der InfoO stattfindet, können zum Beispiel sein:

- Wehrpolitische Vorträge,
- Podiumsdiskussionen,
- Beratungsgespräche im Bildungsbereich,
- Stationsdienste und Besucherbetreuung im Rahmen der militärischen Öffentlichkeitsarbeit.

Einsätze als InfoO im Rahmen einer Auslandsverwendung sind grundsätzlich nicht möglich und bedürfen im Bedarfsfall einer Einzelgenehmigung durch das BMLV.

Um die Ressourcen nicht überzustrapazieren, ist es nötig, eine Schwergewichtsbildung vorzunehmen. Der Bedarfsträger „Bildungseinrichtungen“ wurde als solcher Schwerpunkt

definiert, weil Jugendliche sich dort in der beruflichen Orientierungsphase befinden bzw. die jungen Männer vor der Entscheidung zwischen Wehrdienst und Wehrersatzdienst stehen und die jungen Leute in diesem Lebensabschnitt beginnen, sich mit kontroversiellen gesellschaftlichen und politischen Themen auseinanderzusetzen.

Grundsätzlich ist aber der Kreis der Bedarfsträger sehr weit gefasst. Es können dies Einrichtungen, Organisationen, Vereine, Firmen, die „Partner des Bundesheeres“ bis hin zu „bestehenden oder eigens zusammengekommenen Personen/Gruppierungen“ (auch Stammtischrunden u.ä.) sein.

Künftig sollen alle „Partner des Bundesheeres“ (ein neuer Erlass wird gegenwärtig ausgearbeitet) einen Informationsoffizier fix als Ansprechpartner zugeteilt bekommen, sodass – neben einem zugeordneten militärischen Partner – auch eine Betreuung im Wege der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sichergestellt werden kann.

Es bestehen vier Kategorien von InfoO:

- InfoO/Allgemein sind einzelnen Bedarfsträgern zugewiesen, wie z.B. einer bestimmten Schule;
- InfoO/Spezialist verfügt über besondere fachliche Qualifikationen, wie z. B. als Pilot oder Universitätsprofessor, wird kei-

nem bestimmten Bedarfsträger zugewiesen, sondern nach Bedarf dort eingesetzt, wo seine Kenntnisse gefordert sind;

- Trainer/InfoO, deren Aufgabe ist die Ausbildung der Informationsoffiziere, sowie
- InfoO/Extern, das sind externe Zivilpersonen, vor allem Lehrpersonal.

Alle militärischen Kategorien stehen Personen in Miliztätigkeit offen.

AUSBILDUNG MIT MEHRWERT

Die Ausbildung zum InfoO können alle Offiziere, Unteroffiziere und Chargen des Präsenz-, Miliz- und Reservestandes sowie Zivilbedienstete im Vollzugsbereich des BMLV absolvieren.

Die Ausbildung gliedert sich in vier Teile: Interessenten werden einer Eignungsüberprüfung unterzogen, anschließend beginnt die eigentliche Ausbildung. Die InfoO-Anwärter müssen Seminare im Bereich „Politische Bildung“, Rhetorik sowie Präsentationstechniken besuchen sowie den Lehrgang Informationsoffizier absolvieren. Abschließend erfolgt die territoriale Einweisung.

Insgesamt ist mit einer Gesamtausbildungszeit von drei Wochen zu rechnen. Mittels Dekret der Bundesministerin bzw. des Bundesministers, das in entsprechender Form ausgehändigt wird, erfolgt die offizielle Bestellung zum Informationsoffizier. Danach kann das Verwendungsabzeichen für InfoO getragen werden.

Für Wehrpflichtige im Milizstand mit bestehender Beordnung kann die Bestellung zum InfoO auch als Zusatzfunktion erfolgen, aufgrund derer der InfoO, über seine Einsatzfunktion hinaus, für eine InfoO-Tätigkeit herangezogen werden kann.

Auch eine Verwendung aus dem Reservestand im Rahmen eines Funktionsdienstes ist möglich. Dabei kommt auch eine Rückversetzung aus dem Reserve- in den Milizstand in Betracht, sofern der Bewerber zustimmt.

Die Genehmigung einer freiwilligen Waffenübung, Freiwilligen Milizarbeit oder eines Funktionsdienstes für den Zweck eines Einsatzes als InfoO ist vom jeweils zuständigen Militärkommando zu prüfen und bei Bedarf zu veranlassen.

Für Wehrpflichtige im Milizstand und Frauen in Milizverwendung bestehen nunmehr 112 eigene InfoO-Arbeitsplätze in den Militärkommanden. Dadurch ergibt sich auch die Möglichkeit, dass Wehrpflichtige des Milizstandes, die aus ihrer ursprünglichen Einsatzfunktion ausscheiden, als InfoO weiter im Milizstand verbleiben können.



FLEXIBLER EINSATZ, SELBSTÄNDIGE AUFGABENERFÜLLUNG

Neben der strategischen Ebene (grundsätzliche Regelungen; BMLV, Abteilung Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik) und der fachlich-operativen Ebene (Führungsverantwortung, Fachaufsicht; Landesverteidigungsakademie, Zentrum für Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik) sind die Militärkommanden (geführt durch die hierarchisch-operative Ebene) für den unmittelbaren Einsatz der InfoO verantwortlich.

Sie teilen die InfoO den Bedarfsträgern zu und sorgen dafür, dass sie ihre Arbeit optimal erfüllen können, indem sie die InfoO mit Informationen bzw. Informationsmaterial versorgen, die Fort- und Weiterbildung organisieren und die Administration übernehmen.

Die InfoO im Befehlsbereich des jeweiligen Militärkommandos werden zu InfoO-Teams zusammengefasst. Es besteht die Möglichkeit, nach entsprechender Abmachung, dass InfoO auch in einem anderen Befehlsbereich eingesetzt werden oder überhaupt den Territorialbereich wechseln.

Die InfoO genießen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ein hohes Maß an Selbständigkeit. Auch bei der Informationsbeschaffung wird von ihnen Eigeninitiative erwartet. Speziell zu aktuellen Entwicklungen müssen sie sich das nötige Wissen selber aneignen. Fachzeitschriften des Ressorts sowie verschiedene andere Medienprodukte sowie Informations- und Werbematerial werden zur Verfügung gestellt.

Überdurchschnittliches Engagement wird mit finanziellen Anerkennungen – Belohnungen, Anerkennungsprämien und Entschädigungen für InfoO-Einsätze – belohnt. Die jeweilige Höhe wird mit einem Leistungspunktesystem

errechnet. Zudem gibt es die Möglichkeit der Teilnahme an ausgewählten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

Um den Ausbildungsstand zu halten und die InfoO über Neuerungen zu informieren, gibt es ein entsprechendes Fortbildungsangebot für InfoO. Von jedem Militärkommando werden zweimal jährlich Fortbildungsseminare angeboten, zu deren Teilnahme InfoO verpflichtet sind.

Dabei geht es aber nicht nur um Wissensvermittlung und Informationsweitergabe, sondern auch um den Erfahrungsaustausch zwischen den InfoO sowie die Abstimmung und den Austausch mit den jeweiligen Militärkommanden. Darüber hinaus kann die verpflichtende Teilnahme an weiteren Fortbildungsveranstaltungen und Aktivitäten durch das BMLV bzw. die fachlich-operative bzw. die hierarchisch-operative Ebene angeordnet werden.

Die Funktion des InfoO ist eine interessante Herausforderung für alle, die gerne selbständig arbeiten und Freiräume bei der Gestaltung von Aufträgen ausnützen wollen. Die flexibel gestaltbaren InfoO-Einsätze bieten den Vorteil, dass Kameradinnen und Kameraden, die ihren zivilen Beruf mit einer Milizverwendung bei der Truppe nicht (mehr) im erforderlichen Maß in Einklang bringen können, eine Verwendung als InfoO anstreben und dadurch ihre Tätigkeit beim Bundesheer besser mit dem Beruf abstimmen können.

Speziell diejenigen, die gerne in Kontakt mit anderen Menschen stehen und gerne kommunizieren, werden an der Funktion als InfoO viel Freude haben.

Nähere Informationen unter:

<https://www.bundesheer.at/misc/infoo/index.shtml>

OR Mag. Dr. Gerald Brettner-Messler, MFW

DER BERUFSBEGRIFF UND DIE ERFORDERLICHEN BEFÄHIGUNGEN

Die Frage der Anrechnung von Kompetenzen bzw. Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche im Rahmen der militärischen Ausbildung zum Berufsvollzug erworben werden, wird im folgenden Beitrag thematisiert.

VERSTÄNDNIS

Berufsbegriff

Sowohl in der Literatur als auch in der Praxis wird der Begriff „Beruf“ vielschichtig und häufig auch uneinheitlich verwendet. Folgt man der Begrifflichkeit in Wikipedia, ist darunter im Sinne einer arbeitsteiligen Wirtschaftsordnung aufgrund besonderer Eignung und Neigung eine systematisch erlernte, spezialisierte, meistens mit einem Qualifikationsnachweis versehene, **dauerhafte und gegen Entgelt ausgeübte Betätigung** eines Menschen zu verstehen.

Der Berufsbegriff bedarf der Abgrenzung zum Begriff „Job“. Dieser aus dem amerikanischen Sprachraum kommende Begriff meint im weiteren Sinn eine „Tätigkeit zum Geldverdienen“, die nur vorübergehend (in etwa bis zu sechs Monaten) ausgeübt wird oder nicht an eine besondere Eignung oder Ausbildung gebunden ist.

Beispielsweise wird die Tätigkeit einer(s) Berufssoldatin(en) oder Beamtin(en) in verschiedenen Verwendungsstufen als Beruf verstanden. Eine öffentliche kurzzeitige Dienstleistung als Wehrpflichtiger wird hingegen nicht als Beruf gesehen.

Berufsarten

Es wird unterschieden nach **erlernten, angelernten** und **ausgeübten** Berufen. Der **erlernte Beruf** beruht auf einer absolvierten Berufsausbildung mit einer erfolgreich abgeschlossenen Abschlussprüfung (Qualifikationsnachweis).

Bei einem **angelernten Beruf** verfügt die Person über eine begrenzte Ausbildung und Kenntnisse bzw. Fähigkeiten, welche insbesondere durch praktische Arbeit erworben werden.

Ausgeübter Beruf ist die von einem Arbeitnehmer tatsächlich verrichtete Tätigkeit, für welche keine abgeschlossene Berufsausbildung nachgewiesen werden kann.



Berufsausbildung

Die Berufsausbildung (Inhalte, Dauer) wird in Österreich, so wie in den meisten europäischen Ländern staatlich festgelegt. Zum Beispiel legt das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend für jeden Lehrberuf Ausbildungsvorschriften fest. In Österreich stellt das Recht der freien Berufswahl ein Grundrecht dar. Arbeit und Beruf sind durch Gesetze und Verordnungen geregelt.

Reglementierte Berufe sind im Wesentlichen solche Berufe, bei denen für die Aufnahme bzw. Ausübung des Berufes bestimmte Berufsqualifikationen gesetzlich vorgeschrieben sind. Beispiel: Als Arzt oder Rechtsanwalt darf nur tätig sein, wer ein medizinisches bzw. juristisches Hochschulstudium erfolgreich abgeschlossen, entsprechende Praxiserfahrung nachweisen kann und die Zulassung einer Ärztekammer oder Rechtsanwaltskammer besitzt. In Österreich sind so die meisten reglementierten Berufe einheitlich geregelt.

Ebenfalls erfordert die Ausübung **handwerklicher Berufe** bestimmte Voraussetzungen: So ist beispielsweise zur selbst-

ständigen Ausübung eines Handwerks die erfolgreich abgelegte Meisterprüfung oder bei anderen Gewerben eine entsprechende Befähigungsprüfung Voraussetzung.

Laut „Beruflexikon.at“ bestehen derzeit in Österreich zirka 1680 Berufsarten. Davon dürfen 49 als Anlernberufe, 206 mit einer Kurz- oder Spezialausbildung, 278 mit einer Lehre, 435 mit einer berufsbildenden Schule und 712 mit einem Hochschulabschluss ausgeübt werden.

Berufsbezeichnung

Eine Berufsbezeichnung benennt einen Beruf. Mit Berufsbezeichnungen werden meistens Tätigkeitsüberbegriffe oder -beschreibungen (z.B. Sachbearbeiter, Techniker, Handwerker, Gestalter, Designer), Berufsgruppen und/oder verschiedene Funktionen zum Ausdruck gebracht. Eine Berufsgruppe fasst mehrere Berufe zusammen, bei deren Tätigkeit es gewisse Ähnlichkeiten gibt (z.B. Tourismus, Gastgewerbe, Hotellerie oder Militärischer Dienst).

Die berufliche Funktion ist die Wahrnehmung eines zusätzlichen Aufgaben- und/oder Verantwortungsbereiches, die an eine

Berufsausübung geknüpft ist [z.B. kann ein Unteroffizier gleichzeitig auch die Funktion als Offizier vom Tag wahrnehmen]. Eine Berufsbezeichnung kann führen, wer einen Beruf ausübt [auch bei Beurlaubung, Arbeitsunfähigkeit, Suspendierung] oder erlernt und dauerhaft nicht mehr ausübt.

Fazit

Ein Beruf mit der dazugehörigen Berufsbezeichnung [die aus Wettbewerbsgründen meistens geschützt ist] ist maßgebend für die Berufsidentifikation und den sozialen Status eines Menschen. Eine hohe Berufsidentifikation kann zu höheren Zielen bei der Arbeitsleistung und somit zur Verbesserung des Arbeitsergebnisses für den Arbeitgeber beitragen.

Ein Soldat, der zur Ausübung dieser Tätigkeit qualifiziert ist [unabhängig des Grades] und diese Tätigkeit auch dauerhaft ausübt z. B. ein KPE-Soldat, kann dem Beruf „Berufssoldat“ zugeordnet werden. Wer zum Heeresfahrerschullehrer und damit zur Erteilung der dahingehenden theoretischen Unterrichte qualifiziert ist und diese Tätigkeit dauerhaft ausübt, kann diesem Beruf zugeordnet werden und die Berufsbezeichnung Fahrerschullehrer führen usw.

Der Grundwehrdienst und die Militärtätigkeit sind per se eine öffentliche Dienstleistung bei dieser eine Qualifizierung zur Ausübung der Tätigkeiten eines Soldaten und/oder eine Verwendung mit einer bestimmten Berufstätigkeit erfolgen kann. In den meisten Fällen sind diese Personen bereits zu einer Berufsausübung befähigt oder qualifiziert.

Die Ausbildung und Verwendung beim ÖBH ist der **Erwachsenenbildung** zugeordnet, bei dieser im Wesentlichen eine **weiterführende Befähigungsausbildung** mit anerkannten Befähigungsprüfungen erfolgt.



BERUFSAUSBILDUNG

Die Berufsausbildung mit der Vermittlung von Befähigungen [einschließlich Prüfungen] sowie die Ausbildungseinrichtungen, die rechtliche und betriebliche Voraussetzungen erfüllen müssen, wird in Gesetzen und Verordnungen geregelt. Im Vordergrund steht die Vermittlung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung ermöglichen.

Unter **Arbeitsqualifikation** wird allgemein die sich aus Fachkompetenz, Sozialkompetenz [soft skills] und Schlüsselqualifikation zusammensetzende Eignung einer Person für einen Beruf oder eine bestimmte Tätigkeit verstanden.

Fachkompetenz [hard skills] sind Fähigkeiten von Arbeitskräften, die berufstypische Aufgaben nach theoretischen Berufsbeschreibungen selbständig und eigenverantwortlich bewältigen können. Die hierzu erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse bestehen hauptsächlich aus dem Wissen, das während der Ausbildung und durch die eigene tägliche Praxis in der Arbeit erworben wurde. Voraussetzung ist in der Regel eine entsprechende Schulbildung und Berufsausbildung.

Der umfassende Begriff **„soziale Kompetenz“** wird in unterschiedlichen Kontexten und Bereichen verwendet. Grundsätzlich werden unter diesem Begriff die Fähigkeiten zusammengefasst, die uns erlauben, effektiv mit anderen Menschen zusammen zu arbeiten: Kommunikationsfähigkeit, Führungsqualitäten, Teamfähigkeit, interkulturelle Kompetenzen, Problemlösung, Zielorientierung usw.

Schlüsselqualifikationen ermöglichen den kompetenten Umgang mit Fachwissen. Wie die Sozialkompetenzen sind Schlüsselqualifikationen berufsübergreifend und bilden das Instrument zur Aneignung und Anwendung neuen Fachwissens.

Befähigungsnachweis

Gemäß § 16 Abs. 2 der Gewerbeordnung 1994 ist ein Befähigungsnachweis ein personenbezogener Nachweis, der sowohl die fachlichen als auch die kaufmännischen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen bestätigt, um die dem betreffenden Gewerbe eigentümlichen Tätigkeiten selbständig ausführen zu können.

Ein solcher Nachweis ist häufig die Voraussetzung zur selbständigen Ausübung erlaubnispflichtiger bzw. reglementierter

Gewerbe. Häufig sind die Nachweise mit einer theoretischen und praktischen Prüfung (**Befähigungsprüfung**) verbunden oder sie sind Bestandteil einer Berufsqualifikation, d. h. sie gelten als erfüllt, wenn bestimmte Berufsausbildungen erfolgreich durchlaufen und/oder Zusatzqualifikationen erworben wurden.

ÜBERBLICK ZUR „BILDUNGSLANDSCHAFT“

Bildungseinrichtungen

Als Bildungseinrichtungen bzw. Bildungsinstitutionen gelten Einrichtungen zum Lernen und Lehren sowie Einrichtungen, die entweder einer staatlichen oder kommunalen Verordnung folgend einen originären Bildungsauftrag besitzen oder ein indirekter Bildungsauftrag zugesprochen wird. Dazu zählen

- Kindergärten [Kleinkinder-, Kindergarten-, Hort- oder Familiengruppen],
- Schulen [Volks- und Hauptschulen, Gymnasien, Fachschulen, berufsbildende Schulen wie HTL, HAS, HAK],
- Hochschulen, Universitäten,
- Institutionen der Erwachsenenbildung [siehe dazu erwachsenenbildung.at].

Öffentliche Bildungseinrichtungen

Zu den öffentlichen Bildungseinrichtungen zählen all jene, die direkt in den Kompetenzbereich einer öffentlichen Körperschaft fallen, d.h. durch diese direkt oder über ein mehrheitlich öffentlich besetztes Gremium/Beirat kontrolliert und verwaltet werden. Der Besuch von öffentlichen Bildungseinrichtungen ist grundsätzlich kostenlos, wobei allerdings in vielen Bereichen Kosten anfallen können [je nach Bundesland unterschiedliche Betreuungsbeiträge in Kindergärten, Beiträge für Lehr- und Lernmittel, etc.]

Private Bildungseinrichtungen

Privatschulen sind Schulen, die von anderen als den gesetzlichen Schulerhaltern errichtet und erhalten werden [siehe Privatschulgesetz]. Auch private Bildungseinrichtungen können teilweise mit Subventionen aus öffentlichen Mitteln unterstützt werden.

Bildungseinrichtungen im außerschulischen Bereich

Außerschulische Bildung leistet einen wichtigen Beitrag für die Persönlichkeitsentwicklung, das gesellschaftliche

Engagement, den Erwerb von Schlüsselkompetenzen und vieles mehr. Zu den außerschulischen Bildungseinrichtungen zählen beispielsweise:

- Jugendclubs und -zentren,
- Sport-, Theater- und Musikvereine,
- Jugendverbände,
- Arbeitsgemeinschaften an Schulen u.v.a.

Bildung in der Sekundarstufe II

Mit Beendigung der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) beginnt die Sekundarstufe II welche mit den allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS – Oberstufe), den berufsbildenden höheren Schulen (z.B. HAK, HTL, HBLA), den berufsbildenden mittleren Schulen (HAS, Fachschulen) und der polytechnischen Schule insgesamt vier Bildungsalternativen bietet.

Postsekundäre Bildungseinrichtungen

Dem § 51 Abs. 2 Z 1 des Universitätsgesetzes 2002 folgend, gehören zu den postsekundären Bildungseinrichtungen all jene, die Studien im Ausmaß von mindestens sechs Semestern durchführen, bei denen die Zulassung die allgemeine Universitätsreife im Sinne dieses Bundesgesetzes oder bei künstlerischen Studien den Nachweis der künstlerischen Eignung voraussetzt, und die auf Grund der Rechtsvorschriften des Staates, in dem sie ihren Sitz haben, als Bildungseinrichtungen im Sinne dieser Begriffsbestimmung anerkannt sind.

Tertiäre Bildungseinrichtungen

Zu den tertiären Bildungseinrichtungen zählen grundsätzlich die öffentlichen und privaten Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Für den Besuch ist ein Studienberechtigungszeugnis (meist das Maturazeugnis) nötig. Die tertiäre Bildung schließt an die Sekundarstufe II an und setzt deren Abschluss voraus. Im Tertiärbereich kann der formal höchste Bildungsabschluss, das Doktorat, erworben werden.

Im tertiären Bildungsbereich wird unterschieden zwischen

- hochschulische Bildungseinrichtungen (Fachhochschulen, Universitäten) und
- nicht-hochschulische Bildungseinrichtungen (Akademien des Gesundheitswesens, Kollegs, Meister- und Werkmeisterausbildung, Lehrgänge universitären Charakters etc.)



Zertifikatslehrgänge

Mit den Zertifikatslehrgängen ist ein Lehrgangstypus gemeint, der im tertiären Sektor, d.h. im Anschluss an die Sekundarstufe II, anzusiedeln ist, aber nicht die Definition einer postsekundären Bildungseinrichtung im Sinne des § 51 Abs. 2 Z 1 UG (Studien in Ausmaß von mindestens 6 Semestern, Zulassung allgemeine Universitätsreife) erfüllt.

Berufsakademien

Seit dem Jahre 2014 werden in Berufsakademien unterschiedliche Studiengänge, die einer wissenschaftlich fundierten Berufsausbildung und Weiterbildung dienen, angeboten. Sie gewährleisten praxisbezogene Ausbildung auf Hochschulniveau und vermitteln die Fähigkeit, die Aufgaben des jeweiligen Berufsfeldes dem Stand der Wissenschaft und Anforderungen der Praxis entsprechend zu lösen. Der Zugang zur Berufsakademie steht vor allem beruflich Qualifizierten (beispielsweise Lehrabsolventen, Meister, Werkmeister, Fachwirte und -techniker) offen.

Fachschulen

Sammelbegriff für alle berufsbildenden mittleren Schulen (BM), mit Ausnahme der HAS und postsekundärer Formen. Fachschulen sind eigenständig oder an höheren Schulen als Abteilung angeschlossen. (Als höhere Bildung bezeichnet man die schulische Ausbildung, die über das Erfüllen der Schulpflicht hinausgeht). Die Schuldauer beträgt je nach Fachrichtung ein bis vier Jahre. Für die meisten Fachrichtungen berufsbildender mittlerer Schulen gibt es im

Anschluss die Möglichkeit, einen dreijährigen Aufbaulehrgang zu besuchen. Dieser schließt mit der Reifeprüfung ab – man erwirbt also die allgemeine Hochschulreife.

Aufbaulehrgänge

Aufbaulehrgänge führen Absolventen von berufsbildenden mittleren Schulen und/oder Vorbereitungslehrgängen zur Reife- und Diplomprüfung der entsprechenden berufsbildenden höheren Schulen. Aufbaulehrgänge dauern vier bis sechs Semester, manchmal sind zusätzliche Qualifikationen (z.B. Werkmeisterschule) erforderlich. Aufbaulehrgänge können auch als Schulen für Berufstätige, erforderlichenfalls unter Verlängerung der Ausbildungsdauer, geführt werden; sie sind in Semester zu gliedern und in Modulen zu organisieren.

Kollegs

Kollegs richten sich in erster Linie an Absolventen allgemeinbildender höherer Schulen (AHS). Voraussetzung für die Aufnahme ist die erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung. Sie werden in einer modular gestalteten zweijährigen Tages- und meist dreijährigen Abendform (oft in Kombination mit Aufbaulehrgängen) angeboten und schließen mit einer Diplomprüfung ab. Die Absolventen erwerben mit dem Kolleg die beruflichen Berechtigungen der entsprechenden BHS.

Hochschulausbildung

In Österreich werden vier Hochschulformen unterschieden. Neben den staatlichen und privaten Universitäten gehören die Fach-

BERUFLICHE BILDUNG

hochschulen und die Pädagogischen Hochschulen dazu. Die universitäre Ausbildung erfolgt im Anschluss an die allgemein- oder berufsbildenden höheren Schule. Die allgemeine Hochschulreife ist mit der Reifeprüfung (Matura), Berufsreifeprüfung oder der Studienberechtigungsprüfung gegeben. Neben den auslaufenden Diplomstudien werden Bachelor- und Masterstudien sowie Doktorats- und PhD-Studien angeboten.

Fachhochschulen

Seit 1994 gibt es Fachhochschulen in Österreich. Derzeit werden drei Arten von Fachhochschulstudien angeboten:

- UFachhochschul-Bachelorstudiengänge
Der Bachelor ist der erste Studienabschluss, den man erreichen kann. Diese Studien haben meist eine Regelstudienzeit von sechs Semestern, also drei Jahren. Bachelorstudien werden an zahlreichen Hochschulen und Akademien angeboten. Je nach Studienabschluss werden auch unterschiedliche Bachelor-titel vergeben (Bachelor of Arts [B.A.], Bachelor of Science [B.Sc.] oder Bachelor of Education [B.Ed.] usw.);
- Fachhochschul-Masterstudiengänge
Der Master ist der zweite Studienabschluss. Er wird von Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und anderen Einrichtungen, die akademische Grade verleihen dürfen, verliehen. Ein Masterstudium hat eine Regelstudienzeit von 2 – 5 Semestern. Je nachdem, in welchem Fachbereich man sein Studium absolviert, wird ein anderer Mastergrad verliehen (Master of Arts [M.A.], Master of Science [M.Sc.], Master of Education [M.Ed.] usw.);
- Fachhochschul-Diplomstudiengänge
Wenngleich die Diplomstudien vor mehr als zehn Jahren von den Bachelor-Master-Studien abgelöst wurden, gibt es vereinzelt noch Studiengänge, die weiterhin mit einem Diplom abschließen. Diese finden sich im Bereich des Rechts, der Musik und Kunst aber auch im technischen Bereich.

HEERESLOGISTIKSCHULE ALS BILDUNGSANBIETER IM ÖBH

Die HLogS gehört zu den Bildungsanbietern im ÖBH und ist für die Durchführung der

Aus-, Fort- und Weiterbildung des logistischen Fachpersonals (ohne Sanitätsdienst) verantwortlich.

Die Bildungsleistungen umfassen vor allem die Sicherstellung der Lehre für das Logistikfachpersonal des ÖBH sowie die erforderliche Grundlagenarbeit und die Beratungstätigkeit bei logistischen Fragen und Problemstellungen aller Bedarfsträger.

Die HLogS ist seit 2019 eine nach ISO 9001:2015 und ISO 21001:2018 zertifizierte Bildungseinrichtung. Damit ist auch gewährleistet, dass nach den geforderten Qualitätsgrundsätzen gearbeitet wird und weiterführende Maßnahmen zur Optimierung gesetzt werden.

ANRECHNUNG VERSUS ANERKENNUNG

Bei der Anrechnung können alle positiv absolvierten Ausbildungen sowie berufsbezogene Verwendungen, sofern diese mit den Lernzielen übereinstimmen, auf Antrag berücksichtigt und gutgeschrieben werden. Damit können eine Verkürzung der Ausbildungszeit sowie eine Reduzierung der Anwesenheit an der Ausbildungsstätte erreicht werden.

Anrechnungen kommen insbesondere bei den weiterführenden oder zusätzlichen Ausbildungsgängen zum Tragen. Zum Beispiel kann durch die Berücksichtigung der erworbenen Vorkenntnisse in den Truppenwerkstätten die Ausbildungsdauer bei unterschiedlichen Lehrberufen verkürzt werden.

Die Anrechnung bzw. Anerkennung von Qualifikationen oder Berechtigungen kann entweder aufgrund gesetzlicher Regelungen wie z.B. für die Heereslenkberechtigung, Lehrberechtigung als Heeresfahrerschullehrer, Lehrlingsausbildung, den Werkmeister oder über ein entsprechen-des Validierungsverfahren erfolgen. Nachweise dabei erfolgen u.a. in Form von Zeugnissen, Arbeitsproben, Fachgesprächen oder Prüfungen. Nach der Identifizierung der besonderen Erfahrungen werden diese präzise dokumentiert, formal bewertet und letztlich ganz oder teilweise zertifiziert.

FORMALE, NONFORMALE UND INFORMELLE BILDUNG

Die Anrechnungsmöglichkeiten erstrecken sich auf erworbene Kompetenzen, egal ob diese im Wege der formalen, nonformalen oder informellen Bildung erworben wurden. Bei der formalen Bildung handelt es sich um in Gesetzen, Verordnungen, Erlässen und Curricula festgelegte bzw. definierte Lerninhalte und Lernziele, die zu anerkannten Abschlüssen führen wie z.B. der Werkmeisterausbildung oder Lehrberufsausbildung.

Im Unterschied zum formalen Lernen kann die nonformale Bildung als ein Lernen verstanden werden, das selbst- oder auch fremdgesteuert, zielgerichtet und systematisch außerhalb formaler Bildungseinrichtungen stattfindet. Nonformales Lernen erfolgt beispielsweise durch strukturiertes Online-Lernen über die Lernplatt-



form SITOS Six. Aus dem breiten Angebot der Fernlehrgänge werden an der Stelle exemplarisch der Lehrgang „Legal English“ und der Lehrgang „Internationales Contracting“ angeführt.

Informelles Lernen meint im Wesentlichen das beiläufige Lernen, das außerhalb pädagogischer Rahmenbedingungen bzw. Einrichtungen unbeabsichtigt und unbewusst stattfindet. Diese unbewussten Vorgänge ergeben sich im Alltag in den unterschiedlichsten Umgebungen. Im Grunde genommen ist damit das sogenannte „Erfahrungslernen“ gemeint. Beispielhaft könnte hier das Lernen am Arbeitsplatz, von Kolleginnen und Kollegen, von Vorgesetzten oder Freunden genannt werden.

KOMPETENZBILANZ ALS QUALIFIKATIONSNACHWEIS

Seit dem Jahre 2013 ist im § 42 Abs. 3 des Wehrgesetzes 2001 [WG 2001] die Kompetenzbilanz als Nachweis von Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten, die während der militärischen Ausbildung erworben wurden, verankert.

Grundsätzlich kann die Ausstellung der Kompetenzbilanz bei allen Präsenzdienstleistungen gemäß § 19 Abs. 1 WG 2001 oder einem Ausbildungsdienst nach § 37 WG 2001 begehrt werden, sofern neue Ausbildungsziele vermittelt und tatsächlich erreicht wurden und der Präsenz- oder Ausbildungsdienst beendet wird.

Dieser Kompetenznachweis hat eine genaue Bezeichnung und das Stundenausmaß der erfolgreich abgeschlossenen militärischen Ausbildung [Erreichung des Ausbildungszieles] sowie einen Praxisnachweis über die erfolgte praktische Verwendung zu enthalten und wird durch jene Dienststelle [Einheit oder Truppenkörper] ausgestellt und in würdiger Form ausgehändigt, bei der der Soldat seinen Präsenzdienst beendet.

Beispielhaft werden in der Kategorie „Ausbildung“ die Gefahrgutlenkerausbildung, der Heeresführerschein der entsprechenden Klasse oder die Ausbildung zum Eisenbahntransport-Funktionspersonal angeführt.

Bei den „praktischen Verwendungen“ wären unter anderem die Einteilung als Kraftfahrer oder Mechaniker zu nennen.

Die von der ausbildungsführenden Stelle ausgestellten Zeugnisse und Bestätigungen für absolvierte Ausbildungen ersetzen die Kompetenzbilanz.



ZEUGNISSE UND BESTÄTIGUNGEN

Den Personen, die dem ÖBH auf Grund eines Dienstverhältnisses angehören, sowie den Wehrpflichtigen des Milizstandes und Frauen in Milizverwendung ist über die absolvierte Ausbildung durch die ausbildungsführende Stelle grundsätzlich nach abgelegter Prüfung ein Zeugnis gemäß den Vorgaben im VBI Nr. 128/2010 auszustellen.

Sofern im Rahmen der Teilnahme an einer Ausbildung keine Prüfung vorgesehen ist, wird eine Bestätigung ausgestellt. Zeugnisse und Bestätigungen sind Kompetenznachweise für mögliche zivile und militärische Anrechnungsverfahren.

ANRECHNUNG AUFGRUND GESETZLICHER BESTIMMUNGEN

Lehrberechtigung als

Heeresfahrerschullehrer/Heeresfahrlehrer

Nach den Bestimmungen des § 116 Abs. 6 KFG 1967 [35. KFG-Novelle im Juli 2017] ist den Inhabern einer Lehrberechtigung als Heeresfahrerschullehrer, respektive Heeresfahrlehrer auf Antrag durch die Bezirksverwaltungsbehörde eine Fahrerschullehrerberechtigung bzw. Fahrlehrerberechtigung für die jeweils in Betracht kommenden Klassen zu erteilen.

Eine Umschreibung ist für Personen möglich, die als Kraftfahrersachverständige in der KFSV-Liste aufscheinen oder auf einem Kraftfahr-Facharbeitsplatz [HFSL, HFL, KO, KUO] eingeteilt sind bzw. einen solchen Arbeitsplatz zumindest bis vor einem Jahr vor Antragstellung innegehabt haben.

Heereslenkberechtigung

Die beim ÖBH erworbene Heereslenkberechtigung [Heeresführerschein] kann innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden aus dem Bundesheer auf eine zivile Lenkberechtigung umgeschrieben werden.

Kran-/Staplerführerberechtigung

Mit dem zivilen oder militärischen Zeugnis zum Nachweis der Fachkenntnisse sowie dem Nachweis über die besondere Unterweisung sind die Voraussetzungen zur Erteilung der Fahrbewilligung gemäß § 33 AM-VO [innerbetriebliche Fahrerlaubnis im ÖBH] für die jeweiligen Kräne und/oder Stapler grundsätzlich erfüllt.

Gegebenenfalls sind gemäß Durchführungsbestimmungen für die Kran-/Stapler-FüAusb Ergänzungen von militärischen Bestimmungen zu vermitteln. Ein im ÖBH erworbenes Zeugnis zum Nachweis der Fachkenntnisse kann gemäß § 63 B-BSG [Bundes-Bedienstetenschutzgesetz] durch jede im zivilen Bereich befugte Ausbildungsstelle in ein ziviles Zeugnis umgeschrieben werden.

Werkmeisterausbildung

Die an der HLogS integrierte, vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zur Ausbildung ermächtigte Werkmeisterschule mit Öffentlichkeitsrecht, qualifiziert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einer zweisemestrigen Ausbildung zur mittleren technischen Führungskraft im Fachbereich Maschinenbau-Betriebstechnik. Die erworbenen Zeug-

BERUFLICHE BILDUNG

nisse sowie der erfolgreiche Abschluss der Werkmeisterschule sind österreich- und europaweit vollinhaltlich anerkannt.

Lehrlingsausbildung gemäß Berufsausbildungsgesetz (BAG)

Die HLogS ist gemäß BAG als Lehrberechtigter befugt, die Ausbildung von Lehrlingen in unterschiedlichen Lehrberufen, wie u.a. Koch/Köchin, Metalltechniker/innen, Kfz-Techniker/innen, Elektrotechniker/innen und Elektroniker/innen, durchzuführen.

Beim Lehrberuf Koch/Köchin kommt die Ausbildung des dualen Systems (Ausbildung einerseits im Lehrbetrieb, andererseits in der Berufsschule) zur Anwendung. Im Ausbildungsverbund (Hotel Bristol, Hotel Sacher) werden zudem jene Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt, welche an der HLogS nicht in vollem Umfang angeboten werden können.

Die Lehrabschlussprüfungen (LAP) werden grundsätzlich bei der zuständigen Wirtschaftskammer abgelegt, wo auch das öffentlich-rechtliche Zeugnis ausgestellt wird.

Neben der HLogS sind auch andere Dienststellen im ÖBH berechtigt, Lehrlinge im Logistikbereich auszubilden. Beispielhaft wird an der Stelle die Ausbildung der Lagerlogistiker/in, Staplerfahrer/in in einem der sechs Logistikzentren oder die Ausbildung von Berufskraftfahrern in der Streitkräftebasis genannt.

Kälte- und Klimatechnik

In Zusammenarbeit mit der Bundesfachschule Kälte-Klima-Technik Maintal, der TÜV AUSTRIA Akademie (Partnerunternehmen der HLogS) und der HLogS werden seit 2018 im neu errichteten Kompetenzzentrum in der Vega-Payer-Weyprecht-Kaserne Seminare, Lehrgänge und Fachtagungen im Bereich Kälte- und Klimatechnik entwickelt und durchgeführt.

Nach absolvierter Ausbildung und positivem Abschluss der schriftlichen und praktischen Prüfung erhalten die Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer das Personenzertifikat gemäß Artikel 10 der Verordnung (EU) Nr. 517/2014 und Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2015/2067.

ANRECHNUNGS-/ ANERKENNUNGSPROZEDERE

Grundlage für mögliche Anrechnungen von Ausbildungen durch zivile Bildungseinrichtungen, Firmen, Vereine/Verbände oder Körperschaften bilden die ausgestellten



Zeugnisse oder Bestätigungen sowie die entsprechenden Curricula aus denen Inhalt und Umfang der vermittelten Ausbildungsinhalte belegt werden.

Die Einleitung eines Anrechnungs- und Anerkennungsverfahrens ist durch den Antragsteller mittels Antrag bei den entsprechenden Institutionen/Behörden selbst zu initiieren.

Im Falle einer begehrten Anrechnung/Anerkennung von bereits erworbenen Qualifikationen (sowohl innerhalb als auch außerhalb des Ressorts) wird auf die ausführliche Darstellung in der Publikation „Miliz Info“, Ausgabe Juni 2/2019, Seite 5 hingewiesen. Nachfolgend wird auszugsweise ein Überblick über das Ausbildungsangebot, welches explizit auch an die Wehrpflichtigen im Milizstand und an die Frauen in der Milizverwendung gerichtet ist, gegeben.

Anerkannt wird:

- LG Gefahrgutlenker-Erstschtulung,
- ADR-Auffrischungsschulung,
- LG Gefahrgutbeauftragter – Erstschtulung,
- LG Gefahrgutbeauftragter – Fortbildungsschulung,
- LG Gefahrgutlenker – Aufbaukurs – Tank,
- LG Hygienebeauftragter für Verpflegungseinrichtungen,
- Hygieneschulung und
- Sachkundenachweis für Kfz-Klimaanlagen.

Anrechnung erfolgt für:

- LG Container packen,
- LG Be- und Verlader,
- LG Einsatzfahrer Notarztwagen und
- LG Verkehrsregler.

AUSBLICK

Die HLogS bietet eine Vielzahl von Ausbildungen an, welche im zivilen Bereich zur Gänze oder teilweise angerechnet bzw. anerkannt werden können.

Der klare Tenor lautet: Das Angebot soll zunehmend erweitert werden. Neben dem Nutzen für die Lehrgangsteilnehmer bringt der Qualifikationszuwachs auch einen positiven Effekt für den zivilen Arbeitgeber, sofern die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten im beruflichen Bereich umgesetzt werden können.

Damit kann auch das Verständnis der Arbeitgeber für die Miliztätigkeiten ihrer Mitarbeiter gesteigert werden. Für die „Milizsoldaten“ selbst wird mit der Anrechenbarkeit bzw. der Möglichkeit zur Anerkennung ein wichtiger Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der jeweiligen Milizfunktion geleistet.

Derzeit wird an der HLogS erhoben und beurteilt, wo sich noch weitere sinnvolle und verwertbare Anrechnungs-/Anerkennungsmöglichkeiten ergeben. Diese werden nach entsprechender Prüfung dem auf der Homepage des Bundesheeres aufrufbaren Katalog: „Anrechnungen von militärischer Ausbildungen im Zivilen“ hinzugefügt.

Siehe dazu:

www.bundesheer.at/miliz/pdf/katalog_anrechnungen.pdf.

OR Mag. Johannes Schlapschy, ObstdhmfD, HLogS

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR VIDEOÜBERWACHUNG

Die bisher restriktive datenschutzrechtliche Zulässigkeit für Videoaufnahmen in Österreich hat sich bewährt. So hat sich vor allem das Verbot der Videoüberwachung im höchstpersönlichen Lebensbereich einer betroffenen Person sowie das Verbot des Einsatzes der Videoüberwachung zum Zweck der Mitarbeiterkontrolle bewährt; ebenso die Protokollierungs- und Kennzeichnungspflicht. Doch nicht immer läuft alles wie es soll.

Der unrechtmäßige Betrieb von Bildverarbeitungssystemen bildet eine der häufigsten Ursachen für die Verhängung von Geldbußen durch die österreichische Datenschutzbehörde. Der Grund dafür ist zu meist eine fehlende bzw. unzureichende Rechtsgrundlage für die durchgeführte Videoüberwachung.



WAS IST UNTER EINER „BILDAUFNAHME“ ZU VERSTEHEN

Das Bundesgesetz zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten [Datenschutzgesetz – DSGVO] versteht darunter „die durch Verwendung technischer Einrichtungen zur Bildverarbeitung vorgenommene Feststellung von Ereignissen im öffentlichen oder nicht-öffentlichen Raum zu privaten Zwecken. Zur Bildaufnahme gehören auch dabei mitverarbeitete akustische Informationen“.

Von den Regelungen erfasst ist also auch die mit der Videoüberwachung allenfalls verbundene Tonaufnahme und auch bloße Aufzeichnungen, die zwar ein bestimmtes Objekt oder eine bestimmte Person zum Inhalt haben, aber nicht auf eine „Überwachung“ abzielen. Der Begriff „Ereignis“ wird weit verstanden, so sollen insbesondere auch mobile Videoaufzeichnungen wie z.B. das Filmen einer Abfahrt mit einer Action-Cam erfasst sein.

Die geltenden Regelungen des § 12 und § 13 DSGVO betreffend die **Bildverarbeitung** zielen darauf ab, alle Bildaufnahmen durch Verantwortliche des **privaten Bereichs** diesen Bestimmungen unterliegen zu lassen, sofern diese nicht ohnehin aufgrund der „Haushaltsausnahme“ von Art. 2 Abs. 2 lit. c

DSGVO vom Anwendungsbereich ausgenommen sind und auch nicht andere Gesetze hierzu Besonderes vorsehen.

Umfasst sind auch Aufnahmen im Rahmen der **Privatwirtschaftsverwaltung**, wie z.B. die Überwachung von öffentlichen Gebäuden. Aufnahmen zur Vollziehung hoheitlicher oder schlicht hoheitlicher Aufgaben sollen hingegen nicht von dieser Regelung erfasst sein; diese benötigen § 1 Abs. 2 DSGVO und Art. 18 B-VG zufolge weiterhin eine gesonderte gesetzliche Rechtsgrundlage (siehe dazu den letzten Teil des Beitrages).

Eine Bildaufnahme ist gemäß § 12 Abs. 2 DSGVO insbesondere **erlaubt**, wenn sie im lebenswichtigen Interesse einer Person erforderlich ist, die betroffene Person zur Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten eingewilligt hat, sie durch besondere gesetzliche Bestimmungen angeordnet oder erlaubt ist, oder im Einzelfall überwiegende berechtigte Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten bestehen und die Verhältnismäßigkeit gegeben ist.

Der wichtigste Erlaubnistatbestand ist jener des Vorliegens eines **überwiegenden berechtigten Interesses** des Verantwortlichen oder eines Dritten und ist gemäß § 12 Abs. 3 DSGVO insbesondere dann zulässig, wenn

1. sie dem vorbeugenden Schutz von **Personen oder Sachen auf privaten Liegenschaften**, die ausschließlich vom Verantwortlichen genutzt werden, dient, und räumlich nicht über die Liegenschaft hinausreicht, mit Ausnahme einer zur Zweckerreichung allenfalls unvermeidbaren Einbeziehung öffentlicher Verkehrsflächen,
2. sie für den vorbeugenden Schutz von Personen oder Sachen **an öffentlich zugänglichen Orten**, die dem Hausrecht des Verantwortlichen unterliegen, aufgrund bereits erfolgter Rechtsverletzungen oder eines in der Natur des Ortes liegenden besonderen Gefährdungspotenzials erforderlich ist, oder
3. sie ein **privates Dokumentationsinteresse** verfolgt, das nicht auf die identifizierende Erfassung unbeteiligter Personen oder die gezielte Erfassung von Objekten, die sich zur mittelbaren Identifizierung solcher Personen eignen, gerichtet ist.

Gemäß § 12 Abs. 4 DSGVO unzulässig (**Verbotstatbestände**) ist

1. eine Bildaufnahme **ohne ausdrückliche Einwilligung** der betroffenen Person in deren höchstpersönlichen Lebensbereich,

2. eine Bildaufnahme zum Zweck der **Kontrolle von Arbeitnehmern**,
3. der **automationsunterstützte Abgleich** von mittels Bildaufnahmen gewonnenen personenbezogenen Daten ohne ausdrückliche Einwilligung und für das Erstellen von Persönlichkeitsprofilen mit anderen personenbezogenen Daten oder
4. die **Auswertung** von mittels Bildaufnahmen gewonnenen personenbezogenen Daten anhand von besonderen Kategorien personenbezogener Daten [Art. 9 DSGVO] als Auswahlkriterium.

Bestimmte Datenverarbeitungen verlangen aufgrund der sog. „**Black List**“ der Datenschutzbehörde sogar eine Datenschutz-Folgenabschätzung. Zuzugabe der sog. „**White List**“ hingegen ist für ausgesuchte Bildverarbeitungstätigkeiten inkl. Akustikverarbeitung keine Datenschutz-Folgenabschätzung nötig:

- Überwachung von privaten Liegenschaften zum Schutz von Personen oder Sachen, vorausgesetzt angrenzende öffentliche Verkehrsflächen werden bis max. 50 cm erfasst und die Speicherdauer beträgt max. 72 Stunden,
- Echtzeitaufnahmen (Bild und Ton) ohne Speicherung,
- Videoüberwachung zu Dokumentationszwecken ohne identifizierende Erfassung unbeteiligter Personen.

Werden die obigen Voraussetzungen nicht erfüllt, weil beispielsweise die Speicherfrist von 72 Stunden überschritten wird, ist eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen. Die Beurteilung, ob eine Videoüberwachung als zulässig angesehen werden kann, obliegt dem **Verantwortlichen**. Diese Prüfung muss vor der Inbetriebnahme der Anlage erfolgen. Es besteht nun keine Meldepflicht derartiger Anlagen an die Datenschutzbehörde mehr, denn die grundsätzliche Meldepflicht von Videoüberwachungsanlagen, die nach DSGVO 2000 bestanden hat, ist mit Einführung der DSGVO am 25. Mai 2018 gefallen.

Die **rechtlichen Rahmenbedingungen** für Videoüberwachung in Österreich sind derzeit jedoch **umstritten**. Unklar ist, ob bei Bildverarbeitungen die nationalen Bestimmungen des DSGVO oder die DSGVO anzuwenden sind. Grund dafür sind zwei Urteile, die einander widersprechen. Das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) hielt in seiner

Entscheidung fest, dass mangels einer sog. Öffnungsklausel – die den Mitgliedstaaten der EU die Möglichkeit bietet, durch nationale Gesetze die Bestimmungen der DSGVO zu spezifizieren – im Art 6 Abs. 1 DSGVO die nationalen Bestimmungen der §§12 und 13 DSGVO nicht anwendbar sind. Der Oberste Gerichtshof (OGH) entschied hingegen, dass §§ 12 und 13 DSGVO die expliziten Bestimmungen im Gegensatz zur DSGVO enthalten. Die beiden Urteile sind nicht rechtskräftig.

Die **österreichische Datenschutzbehörde** hat daraus den Schluss gezogen, dass sie Bildverarbeitungen ausschließlich auf Basis der Art 5 DSGVO über die **Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten** und Art 6 DSGVO betreffend die **Rechtmäßigkeit der Verarbeitung** prüfen wird. Dies wird im jeweiligen Einzelfall zu beurteilen sein. Folgende Gründe können den Einsatz einer Videoüberwachung rechtfertigen: Schutz des **Lebens** von Personen, Schutz der **Gesundheit** und der körperlichen Unversehrtheit von Personen und Schutz des **Eigentums** (beispielsweise des Eigenheimes). In allen Fällen sind der Datenschutzbehörde zufolge folgende Parameter heranzuziehen:

- die Videoüberwachung erfolgt zeitlich und örtlich nur **im unbedingt erforderlichen Ausmaß**. Ein Einbeziehen öffentlicher Verkehrsflächen (beispielsweise Gehsteig oder Straße) ist nur dann zulässig, wenn der Schutzzweck der Videoüberwachung sonst nicht erfüllt werden könnte (zum Beispiel Überwachung einer an einen Gehsteig grenzenden Fassade zum Schutz vor Sachbeschädigung im Ausmaß von maximal 50 Zentimeter). Nachbargrundstücke dürfen jedenfalls nicht gefilmt werden;
- die Videoüberwachung ist geeignet **gekennzeichnet** (durch Schilder, Aufkleber und dergleichen);
- die Aufnahmen werden in regelmäßigen Abständen überschrieben/gelöscht. Eine Speicherdauer von **bis zu 72 Stunden** wird von der Datenschutzbehörde jedenfalls als zulässig erachtet;
- eine **Auswertung** der Aufnahmen erfolgt nur im **Anlassfall** (zum Beispiel um festzustellen, wer eine Beschädigung durchgeführt hat);
- andere, **gelindere Mittel** würden sich als unzureichend erweisen (zum Beispiel Sperrsysteme, Sicherungssysteme und dergleichen).

Bildverarbeitung zur Vollziehung **hoheitlicher** oder schlicht hoheitlicher Aufgaben bedürfen, wie bereits erwähnt, einer **gesonderten gesetzlichen Rechtsgrundlage**. Für den Wirkungsbereich des BMLV bildet § 15 Abs. 1 des Militärbefugnisgesetzes – MBG betreffend die Bildverarbeitung die Grundlage: *Die Datenermittlung mit Bildübertragungs- und Bildaufzeichnungsgeräten (Bildverarbeitung) ist zulässig, wenn dies für Zwecke des Wachdienstes erforderlich ist.*

Neben der Echtzeitüberwachung ist auch eine kurzfristige Bildaufzeichnung zulässig, sofern noch ein zeitlicher Zusammenhang mit der Möglichkeit der Abwehr von Angriffen gegen militärische Rechtsgüter hergestellt werden kann. Es gelten hier in weiterer Folge **subsidiär** die datenschutzrechtlichen Regelungen des **3. Hauptstückes des Datenschutzgesetzes – DSGVO**, da es sich um Datenverarbeitungen für Zwecke der nationalen Sicherheit, insbesondere der nachrichtendienstlichen Aufklärung und Abwehr und der militärischen Eigensicherung handelt. Für diese Bereiche sind daher ausschließlich die **§§ 42 bis 45 DSGVO** über die Rechte der betroffenen Personen relevant. Dies betrifft insbesondere die **Löschungsbestimmungen** oder **Informations- und Hinweispflichten**, sofern sie nicht unter § 15 Abs. 2 MBG fallen und daher aus Gründen der militärischen Sicherheit entfallen können.

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

DIE NEUE BUNDESDISZIPLINARBEHÖRDE

BESTEHENDE DISZIPLINARBEHÖRDEN

Das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 [BDG 1979] sieht zwei verschiedene Disziplinarbehörden vor. Dabei handelt es sich um die Dienstbehörden und die Disziplinar-Kommissionen.

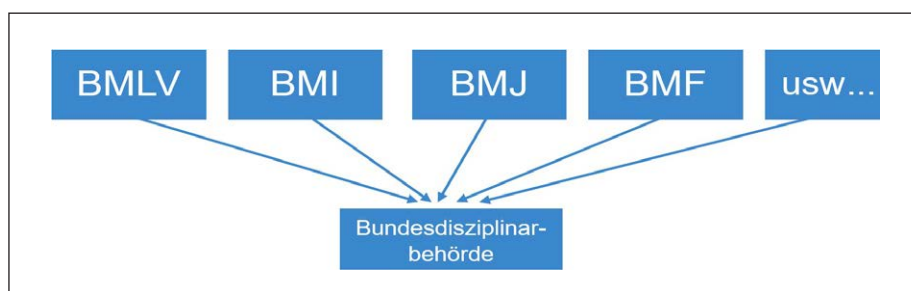
Auch im Bereich des Heeresdisziplinar-gesetzes 2014 [HDG 2014] gibt es zwei Disziplinarbehörden, die Disziplinar-kommandanten und die Disziplinar-kommission [für Soldaten]. Schwerere Disziplinarstrafen [z.B. Geldstrafe, Entlassung] können nur durch die Disziplinar-kommissionen verhängt werden.

Nach dem BDG 1979 ist bei jeder obersten Dienstbehörde eine Disziplinar-kommission einzurichten. Das bedeutet, dass jedes Ressort eine eigene Disziplinar-kommission eingerichtet hat und daher eine eigene disziplinar-behördliche Struktur mit entsprechenden personellen und organisatorischen Ressourcen bereitstellen muss. Dies stellt einen verhältnismäßig großen Aufwand dar. Insbesondere kleinere Ressorts haben Probleme, die erforderliche Zahl an beamteten Mitgliedern ihrer Disziplinar-kommissionen zu bestellen.

Im BMLV sind zwei verschiedene Disziplinar-kommissionen installiert, einerseits die Disziplinar-kommission für Beamte und Lehrer [DKfBuL] für die beamteten Zivilbediensteten und andererseits die Disziplinar-kommission für Soldaten [DKS].

HINTERGRUND

Die Anzahl der Disziplinarverfahren ist in den einzelnen Ressorts sehr unterschiedlich. Während in den „großen“ Bundesministerien [BMLV, BMI, BMJ, BMBWF und BMF] aufgrund der hohen Beamtenschaft regelmäßig Disziplinarverfahren stattfinden, gibt es in den „kleineren Ressorts“ begreiflicherweise weniger Verfahren.



Disziplinarverfahren sind komplexe Verfahren, die einer intensiven Kontrolle durch die Gerichte ausgesetzt sind. Durch mangelnde Routine kann es leicht zu Verfahrensfehlern kommen. Die Zersplitterung der Disziplinarbehörden auf die einzelnen Ressorts erschwert außerdem eine einheitliche Spruchpraxis.

Diese Ansicht teilte auch der Rechnungshof, und empfahl daher die Konzentration der Kommissionsverfahren bei einer zentralen Behörde zur Steigerung der Qualität der Verfahren [„Disziplinarwesen der Bundesbediensteten“, Reihe Bund 2019/48].

ÄNDERUNGEN

Um eine Lösung dieser Praxisprobleme herbeizuführen, wurde durch die 2. Dienstrechtsgesetz-Novelle 2019 eine Umgestaltung der Disziplinarbehörden vorgenommen.

Während die Dienstbehörden als Disziplinarbehörde nach dem BDG 1979 und die Disziplinar-kommandanten nach dem HDG 2014 bestehen bleiben, werden die bei den einzelnen Ressorts eingerichteten Disziplinar-kommissionen aufgelöst und durch eine zentrale und unabhängige Bundesdisziplinar-behörde ersetzt.

Diese Auflösung betrifft auch die Disziplinar-kommission für Soldaten, welche ebenfalls durch die Bundesdisziplinar-behörde [mit eigenen Senaten für Soldaten] ersetzt wird. Das bisherige Kommissionsverfahren bzw. das neue Senatsver-

fahren vor der Bundesdisziplinar-behörde betrifft Soldaten im Dienstverhältnis [ab Geldstrafe] und Berufssoldaten des Ruhestandes.

Für Soldaten im Präsenz- und Ausbildungsdienst, für Soldaten im Dienstverhältnis [bis einschließlich Geldbuße] sowie Wehrpflichtige des Miliz- und Reservestandes ist weiterhin der Disziplinar-kommandant zuständig.

Die Bundesdisziplinar-behörde wird beim Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport [BMKÖS] eingerichtet, und soll als zentrale und unabhängige Disziplinar-behörde die Vielzahl an Disziplinar-kommissionen in den einzelnen Ressorts ablösen.

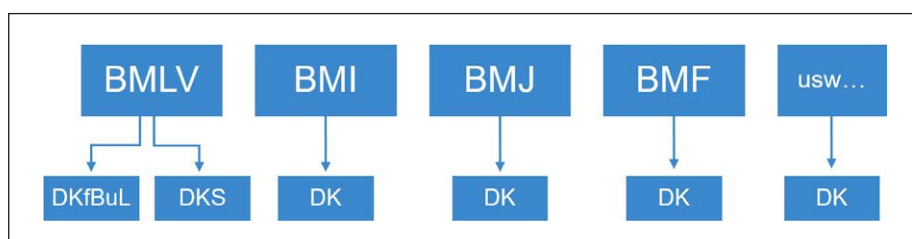
ZIELE DER BUNDESDISZIPLINARBEHÖRDE

Die Errichtung einer zentralen Bundesdisziplinar-behörde soll maßgeblich zu folgenden Verbesserungen im Disziplinarverfahren führen:

- Professionalisierung der Entscheidungsfindung durch den Einsatz hauptberuflich tätiger Vorsitzender in den Spruchkörpern [Disziplinarsenaten],
- Verbesserung der Disziplinar-entscheidungen und dadurch Erhöhung der Rechtssicherheit,
- Vereinheitlichung der Spruchpraxis in den Disziplinarverfahren,
- Erhöhung der Kostentransparenz im Disziplinarwesen.

ZUSTÄNDIG SEIT 1. OKTOBER 2020

Ursprünglich war geplant, dass die Bundesdisziplinar-behörde mit 01. Juli 2020 ihre Tätigkeit aufnimmt. Aufgrund der COVID-19-Maßnahmen wurde der Termin für



die Aufnahme der operativen Tätigkeit der Bundesdisziplinarbehörde auf den 1. Oktober 2020 verschoben.

Ab 1. Oktober 2020 sind die **Disziplinar-kommissionen aufgelöst** und die Bundesdisziplinarbehörde übernimmt deren Disziplinarverfahren.

Für den Bereich des BMLV bedeutet das, dass mit 01. Oktober 2020 die Disziplinar-kommissionen für Beamte und Lehrer sowie die Disziplinarcommission für Soldaten aufgelöst sind und die Bundesdisziplinarbehörde deren Tätigkeit übernimmt.

ORGANE DER BUNDES-DISZIPLINARBEHÖRDE

An der Spitze der Bundesdisziplinarbehörde steht der/die „Leiter/in“. Es wird hauptberufliche und nebenberufliche Mitglieder geben, während die Disziplinarcommissionen aus Vorsitzendem/r, Stellvertreter/in und weiteren Mitgliedern bestanden.

Der wesentliche Unterschied liegt in der Bestellung von **hauptberuflich tätigen Mitgliedern**. Dies soll eine erhöhte Professionalisierung und Vereinheitlichung der Rechtsprechung bezwecken. Zum Leiter der Bundesdisziplinarbehörde wurde Mag. Klaus Hartmann bestellt.

Die Mitglieder der Bundesdisziplinarbehörde sind in Ausübung ihres Amtes unabhängig und weisungsfrei. Die hauptberufliche Mitgliedschaft kommt nur für Beamte des Dienststandes in Frage. Darüber hinaus müssen diese **rechtskundig** sein und über **besondere Kenntnisse des Disziplinarrechts** verfügen. Zu nebenberuflichen Mitgliedern können auch Vertragsbedienstete mit fundierten Kenntnissen im Dienstrecht bestellt werden.

Zur Vertretung der dienstlichen Interessen sind weiterhin der Disziplinaranwalt und seine Stellvertreter berufen. Diese werden von den Leitern der Zentralstellen auf fünf Jahre bestellt und müssen rechtskundig sein. Wie schon bisher kön-



nen alle Bundesbediensteten (auch Vertragsbedienstete) zu Disziplinaranwälten bestellt werden.

DISZIPLINARSENATE FÜR SOLDATEN

Die Bundesdisziplinarbehörde entscheidet in Dreiersenaten, bestehend aus einem hauptberuflichen Mitglied, welches den Vorsitz hat, und zwei nebenberuflichen Mitgliedern. Grundsätzlich wird mit Stimmenmehrheit entschieden, bei der Verhängung der Entlassung als Disziplinarstrafe ist jedoch Einstimmigkeit erforderlich.

Der Sonderstellung von Soldatinnen und Soldaten wird durch **eigene Senate für Soldaten** Rechnung getragen. In Disziplinarverfahren, in denen das HDG 2014 zur Anwendung kommt, muss der **Senatsvorsitzende** ein **rechtskundiger Offizier** in einem unbefristeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sein. Darüber hinaus muss er über ausreichend Kenntnisse und Erfahrungen im militärischen Disziplinarwesen verfügen. Als nebenberufliche Mitglieder dürfen in einem Disziplinarverfahren gegen Offiziere nur Offiziere tätig werden, das gleiche Prinzip gilt für Verfahren gegen Unteroffiziere.

Die bisherige **Außenstelle der Disziplinarcommission für Soldaten** in der Schwarzenberg Kaserne Salzburg bleibt auch zukünftig als Außenstelle der Bundesdisziplinarbehörde erhalten. Als Vorsitzende in den Senaten für Soldaten wurden ObstdIntD Mag. Christian Pöckl und ObstdIntD Mag. Mario Schaffer ernannt.

ZUSAMMENFASSUNG

- Mit 1. Oktober 2020 werden die Disziplinarcommissionen für zivile Beamte und die Disziplinarcommission für Soldaten aufgelöst und durch die Bundesdisziplinarbehörde ersetzt.
- Das bisherige Kommissionsverfahren nach BDG 1979 und HDG 2014 bleibt dem Grunde nach bestehen, wird aber ab 1. Oktober 2020 nicht mehr durch die Disziplinarcommissionen geführt, sondern durch die Bundesdisziplinarbehörde (sog. Senatsverfahren).
- Disziplinaranzeigen, vorläufige Dienstenthebungen und vorläufige Suspensionen sind ab dem 1. Oktober 2020 nicht mehr an die Disziplinarcommission zu übermitteln, sondern an die Bundesdisziplinarbehörde.
- In der Bundesdisziplinarbehörde werden eigene Senate für Soldaten eingerichtet, die für Disziplinarverfahren nach HDG 2014 zuständig sind.
- Die bisherige Außenstelle der Disziplinarcommission für Soldaten in der Schwarzenberg Kaserne Salzburg bleibt als Außenstelle der Bundesdisziplinarbehörde bestehen.
- Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport hat eine Service Line eingerichtet. Fragen zur Bundesdisziplinarbehörde können per E-Mail an service@bdb.gv.at gerichtet werden.

Kmsr Mag. Christina Wagner, DiszBW
Abbildungen von Autorin beige stellt!



MILZINFORMATION IM INTERNET



UNSER HEER



Der Einstieg erfolgt
über die Webseite
www.bundesheer.at



Suchbegriff

English

Hilfe

Sitemap

Glossar

Gebärdensprache

AKTUELL

STREITKRÄFTE

DER MINISTER

SICHERHEITSPOLITIK

SPORT

MILIZ

BILD & FILM

SERVICE

Mehrwert – Integration – Leistungsfähigkeit – Identifikation – Zivile Kompetenz

☞ „Neuausrichtung der Miliz“

Informationen über die „Miliz in der HG 2019“

☞ Personal gesucht

Es besteht die Möglichkeit, sich mittels „Web-Formular“ für eine Miliztätigkeit bei einem Miliz- oder präsenten Verband zu bewerben.

- Einheiten suchen "Milizsoldaten"
- Expertenstäbe
- Personal für Inlandsaufgaben
- Informationen bei Interesse an einem Auslandseinsatz
- Karriere beim Heer: Miliz

☞ Ausbildung und Übungen

- Laufbahn für Unteroffiziere und Offiziere
- Ausbildungsabschnitte
- Milizbildungsanzeiger
- Ausbildungsangebot
- Übersicht: Übungen der "Miliz"
- "SITOS SIX" – Fernausbildung Bundesheer
- Zugang zum "Sicheren Militärnetz" [SMN]

☞ Bezüge für "Milizsoldaten"

- Finanzielle Ansprüche
- Milizgebührenrechner
- Finanzielles Anreizsystem

Zustehende Beträge für eine Präsenzdienstleistung können berechnet werden!

☞ „Miliz“ in Wirtschaft und Gesellschaft

- Der Milizbeauftragte
- "Pro Miliz"
- Miliz-Gütesiegel
Miliz-Award
- Anrechnung von militärischer Ausbildung im Zivilen

☞ Wissenswertes und Medien

- Zeitschrift MILIZ info – mit einer Beitragsübersicht über relevante Themen für die „Miliz“
- Milizbefragung 2019
- Miliz-Service der Militärbibliothek
- Formulare für Einsätze und Milizübungen
- Relevante Gesetze und Verordnungen

☞ Kontakte und Anregungen

- Adressen der Ergänzungsabteilungen
- Miliz Service Center
- Kontaktformular

Es besteht die Möglichkeit, mittels „Web-Formular“ Anregungen oder Bemerkungen die „Miliz“ betreffend einzubringen.



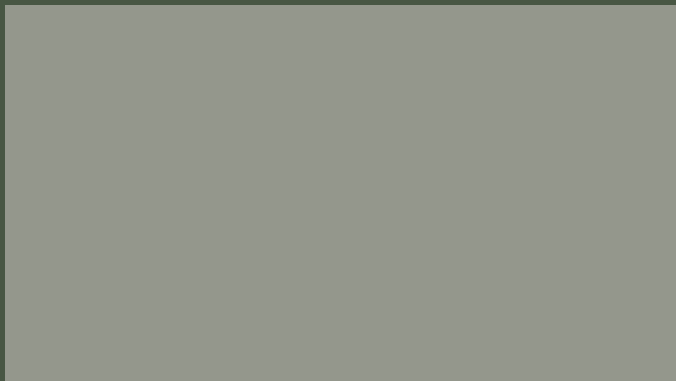
WIR SCHÜTZEN ÖSTERREICH.

bundesheer.at



UNSER HEER

Zeitungsanschrift



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

INHALT

Ministerrapport	2
„Gemeinsam Europa wieder stark machen“	3
Kaderanwärterausbildung	5
Neue Dienstvorschriften	6
Einsatzbesoldung	7
Didaktik der Erwachsenenbildung	9
Dienst- oder Arbeitsunfall	12
Mannschaftstransportpanzer Pandur 6x6 EVO	14
Der Informationsoffizier	15
Der Berufsbegriff und die erforderlichen Befähigungen	17
Rahmenbedingungen für Videoüberwachung	23
Die neue Bundesdisziplinarbehörde	25

INVESTITIONEN INS BUNDESHEER SIND INVESTITIONEN IN DIE SICHERHEIT ÖSTERREICHS.

IMPRESSUM

Publikation der Republik Österreich, Bundesministerin für Landesverteidigung

Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller:

Republik Österreich, Bundesministerin für Landesverteidigung

BMLV, Roßauer Lände 1, 1090 Wien

Redaktion: BMLV/Ausbildungsabteilung A

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

Chefredakteure: Aldo Primus, Obst Johannes Viehhauser

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

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

Erscheinungsjahr / Auflage: 2020, erscheint vierteljährlich, 19.000 Exemplare

Fotos: Heeresbild- und Filmstelle (HBF)

Satz und Druck: Heeresdruckzentrum, 1030 Wien 20-01960



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

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