



Rechnungshof  
Österreich

Unabhängig und objektiv für Sie.

# Bericht des Rechnungshofes

## Reform des Wehrdienstes

III–249 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXVI. GP

Reihe BUND 2019/6



## Vorbemerkungen

### Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 Bundes–Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebarungsüberprüfung getroffen hat.

### Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenüberung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf– und Abrundungen.

Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes „<http://www.rechnungshof.gv.at>“ verfügbar.

#### IMPRESSUM

Herausgeber: Rechnungshof  
1031 Wien,  
Dampfschiffstraße 2  
<http://www.rechnungshof.gv.at>

Redaktion und Grafik: Rechnungshof  
Herausgegeben: Wien, im Februar 2019

#### AUSKÜNFTE

Rechnungshof  
Telefon (+43 1) 711 71 – 8876  
Fax (+43 1) 712 94 25  
E–Mail [presse@rechnungshof.gv.at](mailto:presse@rechnungshof.gv.at)

[facebook/RechnungshofAT](https://www.facebook.com/RechnungshofAT)  
Twitter: @RHSprecher

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	5
<b>Kurzfassung</b>	7
<b>Kenndaten</b>	11
<b>Prüfungsablauf und –gegenstand</b>	12
<b>Reformprozess</b>	13
Rahmenbedingungen und organisatorische Umsetzung	13
Zielsetzung und Inhalte der Reform	15
Ressourcenplanung	19
Steuerung und Umsetzung der Reform	21
Wirkungen der Reform	25
Begleitende Kontrolle	27
<b>Finanzierung der Wehrdienstreform</b>	28
Ermittlung des Budgetbedarfs	28
Finanzierung	30
Rechnungswesen	31
Auszahlungen	33
<b>Umsetzung von Reformmaßnahmen in ausgewählten Bereichen</b>	40
Ausbildung und Dienstbetrieb	40
Stellung und Kontingentierung	47
Reduktion von Funktionssoldaten	53
Infrastruktur	59
Rahmenbedingungen für Soldatinnen	63
<b>Schlussempfehlungen</b>	73

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Chronologie der Wehrdienstreform _____	15
Tabelle 2:	Arbeitspakete zur Wehrdienstreform _____	17
Tabelle 3:	„Sofortmaßnahmen“ zur Optimierung des Wehrdienstes ____	18
Tabelle 4:	Umsetzung der geplanten Reformmaßnahmen laut Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport _____	23
Tabelle 5:	Anzahl der Reformmaßnahmen _____	24
Tabelle 6:	Entwicklung der Stellungspflichtigen _____	26
Tabelle 7:	Budgetplanung zur Wehrdienstreform _____	29
Tabelle 8:	Auszahlungen für Infrastrukturprojekte der Wehrdienstreform __	31
Tabelle 9:	Der Wehrdienstreform laut Rechnungswesen zugeordnete Auszahlungen _____	33
Tabelle 10:	Kennzahlen zu Mehrdienstleistungen betreffend die Wehrdienstreform _____	35
Tabelle 11:	Der Wehrdienstreform laut Rechnungswesen nicht zugeordnete Auszahlungen _____	39
Tabelle 12:	Ausbildungskosten für Grundwehrdiener _____	41
Tabelle 13:	Erworbene Leistungsabzeichen und Teilnehmende an militärischen Wettkämpfen _____	44
Tabelle 14:	Einbindung von Bundesheer–Leistungssportlerinnen und –Leistungssportlern in die Ausbildung der Grundwehrdiener _	45
Tabelle 15:	Ableistung des Wehrdienstes im eigenen Bundesland _____	48
Tabelle 16:	Informationsoffiziere und Einsatz an Schulen _____	51
Tabelle 17:	Verwendung der Wanderausstellung (Dezember 2014 bis Ende 2016) _____	52

Tabelle 18:	Mehrkosten aus dem Pilotprojekt zur Reduktion von Funktionssoldaten _____	55
Tabelle 19:	Grundwehrdiener in sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsätzen und Katastrophenhilfeeinsätzen _____	56
Tabelle 20:	Entwicklung der Funktionssoldaten _____	57
Tabelle 21:	Einstellung der Grundwehrdiener zum Bundesheer nach dem Einrücken _____	58
Tabelle 22:	Auszahlungen des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport für Infrastrukturmaßnahmen _____	59
Tabelle 23:	Auszahlungen des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport für Neubau und Sanierung von Sportanlagen _____	60
Tabelle 24:	Inanspruchnahme des Truppenübungsplatzes Seetaler Alpe _____	61

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Organisatorische Zuordnung der Wehrdienstreform _____	14
Abbildung 2:	Struktur der begleitenden Kontrolle in der Umsetzung der Wehrdienstreform _____	27
Abbildung 3:	Ergebnis einer Korrelationsanalyse nach Bravais–Pearson _	36
Abbildung 4:	Besucherinnen des „Girls Day“ und Freiwilligenmeldungen von Frauen (2004 bis 2016) _____	66
Abbildung 5:	Entwicklung des Frauenanteils im Bundesheer von 1999 bis 2017 _____	72

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMFJ	Bundesministerium für Familien und Jugend
BMLVS	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
EUR	Euro
(f)f.	folgend(e) (Seite, Seiten)
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
lit.	litera (Buchstabe)
Mio.	Million(en)
rd.	rund
RH	Rechnungshof
S.	Seite
TZ	Textzahl(en)
usw.	und so weiter
z.B.	zum Beispiel

# Bericht des Rechnungshofes

Reform des Wehrdienstes

---



## Wirkungsbereich

### Bundesministerium für Landesverteidigung

## Reform des Wehrdienstes

### Kurzfassung

Der RH überprüfte von Februar bis Juni 2017 die Reform des Wehrdienstes. Die Bevölkerung sprach sich in einer Volksbefragung im Jänner 2013 mehrheitlich für die Beibehaltung der Wehrpflicht aus. Daraufhin initiierte die damalige Bundesregierung die Wehrdienstreform. In seiner Prüfung beurteilte der RH den Reformprozess selbst, dessen Finanzierung und die Umsetzung der Reform in ausgewählten Bereichen, wie Ausbildung und Dienstbetrieb, Stellung und Kontingentierung sowie Rahmenbedingungen für Soldatinnen. Der überprüfte Zeitraum umfasste die Reform von 2013 bis 2016. (TZ 1, TZ 2)

### Reformprozess

Nach der Volksbefragung erarbeitete zunächst eine politische Arbeitsgruppe mit Unterstützung eines Expertenrats ein Konzept für die Reform des Wehrdienstes. Ziel war, den Grundwehrdienst attraktiver zu gestalten. Im Juli 2013 nahm die Bundesregierung den gemeinsamen Bericht des Verteidigungsministers<sup>1</sup> und der Innenministerin<sup>2</sup> mit den Ergebnissen der politischen Arbeitsgruppe an. Aus diesem Bericht leitete das damalige Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (**Ministerium**) 14 Arbeitspakete mit 180 Maßnahmen ab. (TZ 2, TZ 3)

Nach Ansicht des RH lagen aufgrund von Darstellungsmängeln, insbesondere Doppelzählungen, de facto nur 153 unterschiedliche Reformmaßnahmen vor. Davon wurden acht Maßnahmen im Zuge der Bearbeitung der Reform nicht weiterverfolgt und 27 Maßnahmen bei der Realisierung anderer Maßnahmen mit umgesetzt. Somit verblieben tatsächlich 118 Einzelreformmaßnahmen. Zudem gab es zahlreiche Überschneidungen mit anderen Vorhaben und Projekten des Ministeriums: Verbesserungen der Infrastruktur, vor allem der Unterkünfte, leitete das Ministerium bereits vor der Reform ein, ebenso wie die Verbesserung der Möglichkeit, den

<sup>1</sup> Mag. Gerald Klug

<sup>2</sup> Mag.<sup>a</sup> Johanna Mikl-Leitner

Grundwehrdienst im eigenen Bundesland abzuleisten, oder Pilotprojekte etwa zur Freiwilligenmiliz. (TZ 3, TZ 6)

Das Reformvorhaben erhielt innerhalb des Ministeriums höchste Priorität. Trotzdem unterblieb eine Ressourcenplanung für die Umsetzung, die den haushaltsrechtlichen Vorgaben entsprach. Die ressortintern vorgeschlagene Einrichtung eines Pilotprojekts im Bereich der Haushalts- und Rechnungsführung setzte das Ministerium nicht um. Es führte auch keine detaillierte Kostenabschätzung der geplanten Reformschritte durch, obwohl bekannt war, dass für spezifische Maßnahmen Mehrkosten anfallen würden, die im vorgegebenen Finanzrahmen für die Jahre 2014 bis 2017 keine Deckung finden würden. (TZ 4)

Das Ministerium richtete keine eigene Projektorganisation für die Umsetzung der Wehrdienstreform ein. Durch die Aufteilung der Zuständigkeiten auf eine Vielzahl von Dienststellen ohne strukturierte Projektsteuerung war die Gesamtkoordination des Reformvorhabens erschwert. Obwohl im Streitkräfteführungskommando und im Kommando Einsatzunterstützung 92 % der Grundwehrdiener im Einsatz waren, erfolgte deren Einbindung erst mehr als ein Jahr nach Beginn der Umsetzung der Wehrdienstreform im Oktober 2014. (TZ 5)

Der Verteidigungsminister erteilte im August 2013 den Auftrag, alle Maßnahmen – ausgenommen Bauvorhaben – bis Ende 2014 umzusetzen, was jedoch klar verfehlt wurde. Das Ministerium berichtete über den Umsetzungsstand der Wehrdienstreform jährlich an die Bundesregierung. Ende 2016 hatte es demnach 85 % der Maßnahmen umgesetzt. Die Berichte des Ministeriums zeichnen aus Sicht des RH kein objektives Lagebild, weil der Umsetzungsstand auch entfallene und integrierte Maßnahmen beinhaltet. Darüber hinaus war die Umsetzung von Reformmaßnahmen teilweise nicht nachvollziehbar. (TZ 6)

Die von der Bundesregierung vorgesehene regelmäßige gesamtstaatliche Evaluierung und Bewertung der Maßnahmen zur Umsetzung der Reform fehlten. Aus den Befragungen der Grundwehrdiener war eine tendenzielle Verbesserung, vor allem eine Erhöhung der Zufriedenheit mit dem Grundwehrdienst, erkennbar. Allerdings ging im überprüften Zeitraum die Zahl der Grundwehrdiener um 16 % zurück, während die Zahl der Stellungspflichtigen nur um 7 % sank. (TZ 6, TZ 7)

## Finanzierung

In den Jahren 2014 und 2015 erfolgte die Finanzierung der Wehrdienstreform primär aus dem laufenden Budget des Ministeriums. Insbesondere bauliche und technische Investitionen sowie Rüstungsbeschaffungen konnte das Ministerium nicht in gewünschtem Umfang umsetzen. Erst nach Beschluss eines Sonderinvesti-

tionsprogramms im Dezember 2014 in Höhe von 30 Mio. EUR jährlich (2016 bis 2019) für die Wehrdienstreform konnte deren Finanzierung bis 2019 als gesichert angenommen werden. (TZ 10)

Aufgrund der mangelnden durchgängigen budgetären Zuordnung zur Wehrdienstreform im Rechnungswesen war eine vollständige Auswertung und Darstellung der Aufwendungen bzw. Auszahlungen nicht möglich, wodurch ein budgetärer Gesamtüberblick fehlte. Durch diese Intransparenz gab es auch nur eine mangelhafte Informationsgrundlage für die Steuerung der Reform. Im Zeitraum 2013 bis 2016 waren jedenfalls nur rd. 34 Mio. EUR für die Wehrdienstreform eindeutig zuordenbar. Laut Ministerium wurden weitere rd. 62 Mio. EUR im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform getätigt, im Rechnungswesen jedoch nicht dem Reformvorhaben zugeordnet. (TZ 11, TZ 12, TZ 14)

## Umsetzung in ausgewählten Bereichen

Das Ministerium flexibilisierte die Ausbildung der Grundwehrdiener durch die Einrichtung von Wahlmöglichkeiten. Neben zwei grundlegenden Ausbildungsmodulen „Allgemeine Fähigkeiten“ und „Militärische Grundausbildung“ konnten die Grundwehrdiener Wahlmodule belegen, wie etwa „Militärische Spezialisierung“ als Vorbereitung auf einen freiwilligen Auslandseinsatz oder „Schutz und Hilfe“ mit den Schwerpunkten Objektschutz, Grenzüberwachung und Katastrophenhilfe. (TZ 15)

Mit der Reform sollten auch die Umgangsformen des Kaderpersonals verbessert werden. Laut Befragungen gelang dies auch: Bis zu 83 % der Grundwehrdiener waren mit dem Umgang durch Vorgesetzte und Ranghöhere zufrieden. Allerdings nahm die Zufriedenheit im Laufe des Grundwehrdienstes um bis zu zehn Prozentpunkte ab. (TZ 18)

Das Ministerium richtete im ersten Quartal 2015 eine Arbeitsgruppe ein, um das System der Tauglichkeitskriterien zu adaptieren. Anforderungsprofile für bestimmte Funktionen im Grundwehrdienst sollten dabei überprüft und allenfalls angepasst werden. Während der Überprüfung durch den RH war die Überarbeitung der Tauglichkeitskriterien noch nicht abgeschlossen. (TZ 20)

Das Ministerium strebte eine Reduktion von sogenannten „Funktionssoldaten“ an. Dabei handelte es sich um Grundwehrdiener, die – im Gegensatz zu Einsatzsoldaten – eine verkürzte militärische Ausbildung erhielten und danach etwa in der Küche, bei der Wache oder als Kraftfahrer eingesetzt wurden. Im Ministerium lagen keine Schätzungen über die budgetären Auswirkungen vor, obwohl bei einem Ersatz von Funktionssoldaten mit erheblichen Mehrkosten zu rechnen war. Im Rahmen eines Pilotprojekts zeigten sich Mehrkosten von 2013 bis 2015 in Höhe

von ca. 16,30 Mio. EUR vor allem für Ersatzpersonal, Zusatzinvestitionen in technische Einrichtungen und eine vertiefte militärische Ausbildung zu Einsatzsoldaten. Von 2013 bis 2016 verringerte sich der Anteil der Funktionssoldaten an Grundwehrdienern mit der Reform nur geringfügig von 26 % auf 24 %. (TZ 15, TZ 22, TZ 23)

Das Ministerium bezifferte den Budgetbedarf für Investitionen in die Infrastruktur im Rahmen der Wehrdienstreform mit 336,5 Mio. EUR über zehn Jahre (bis 2023). Von 2013 bis 2016 entfielen rd. 82,08 Mio. EUR bzw. 25 % der Kosten für Neubau- und Sanierungsmaßnahmen auf die Wehrdienstreform. Für den Neubau und die Sanierung von Sportanlagen entfielen 81 % auf den Truppenübungsplatz Hochfilzen, dem Austragungsort der Weltmeisterschaften im Biathlon im Februar 2017, und betrafen damit die Wehrdienstreform nur peripher. (TZ 25)

Das Ministerium war im Zuge der Wehrdienstreform auch bestrebt, die Rahmenbedingungen für Soldatinnen zu verbessern. Dazu erstellte es ein Arbeitspaket aus unterschiedlichen Maßnahmen, wobei es nur vereinzelt auf die ressorteigene Fachexpertise der „Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen“ und des „Teams Gender Mainstreaming“ zurückgriff. Das Ziel, den Anteil der Soldatinnen im Bundesheer mittelfristig auf 10 % zu steigern, erreichte das Ministerium nicht. Der Frauenanteil erhöhte sich seit Beginn der Wehrdienstreform lediglich von 2,33 % (Jänner 2013) auf 2,86 % (Jänner 2017), der Frauenanteil ohne Bundesheer-Leistungssportlerinnen verringerte sich sogar auf 2,32 %. (TZ 27, TZ 34)

## Empfehlungen

Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

- Für komplexe Reformvorhaben wie die Wehrdienstreform sollte eine eigene Projektorganisation mit einheitlicher Projektleitung eingerichtet werden, um eine durchgängige, strukturierte Projektsteuerung und einen zeitgerechten Abschluss sicherzustellen. Die primär betroffenen Organisationseinheiten wären dabei frühzeitig einzubinden und die Zuständigkeiten für die Umsetzung der Reformmaßnahmen nach Möglichkeit zu bündeln.
- Sämtliche Kosten der Wehrdienstreform im Rechnungswesen sollten transparent und nachvollziehbar ausgewiesen werden.
- Die noch ausstehende gesamtstaatliche Evaluierung der Reform sollte – allenfalls unter Einbindung des Bundesministeriums für Inneres – durchgeführt werden, um die Kosten der Reform dem damit erzielten Nutzen gegenüberstellen zu können. (TZ 35)

## Kennzahlen

Wehrdienstreform	
<b>Rechtsgrundlagen</b>	Bundes-Verfassungsgesetz, BGBl. I/1930 i.d.g.F. Wehrgesetz 2001, BGBl. I 146/2001 i.d.g.F. Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer, BGBl. I 30/1998 i.d.g.F. Heeresgebührengesetz 2001, BGBl. I 31/2001 i.d.g.F. Bundeshaushaltsgesetz 2013, BGBl. I 139/2009 i.d.g.F. Ministerratsbeschluss vom 2. Juli 2013, mit dem die Bundesregierung den gemeinsamen Bericht des Bundesministeriums für Inneres und des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport zur Reform des Wehrdienstes zur Kenntnis nahm

	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2013 zu 2016
	Anzahl				in %
<b>Entwicklung bei den Stellungspflichtigen</b>					
Stellungspflichtige	52.751	52.753	50.331	49.120	-7
einberufene Grundwehrdiener	21.257	20.725	19.380	17.889	-16
<b>Entwicklung der Ausbildungskosten für Grundwehrdiener</b>					
	in Mio. EUR				
Ausbildungskosten für Grundwehrdiener <sup>1</sup>	139,85	153,56	172,30	166,33	26,48
	in EUR				
Ausbildungskosten je ausgebildeten Grundwehrdiener <sup>1</sup>	6.798	7.849	9.369	10.129	3.331

	2013	2014	2015	2016	Summe 2013 bis 2016
<b>Auszahlungen des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport zur Wehrdienstreform<sup>2</sup></b>					
	in Mio. EUR				
Personal- und Sachauszahlungen <sup>2</sup>	0,21	2,30	8,57	22,77	33,86
<i>davon</i>					
<i>Sachauszahlungen</i>	0,21	1,17	7,28	21,12	29,79
<i>Personalauszahlungen (Mehrdienstleistungen)</i>	–	1,12	1,29	1,65	4,07

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> Aufgrund einer exakteren Zuordnung der Kosten ergab sich ab 2015 eine deutliche Erhöhung der Ausbildungskosten für Grundwehrdiener.

<sup>2</sup> laut Rechnungswesen des Ministeriums

Quellen: BMLVS; Berechnungen: RH

## Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte von Februar bis Juni 2017 die Umsetzung der Reform des Wehrdienstes im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport. Militärische Angelegenheiten waren bis 7. Jänner 2018 im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport angesiedelt. Mit Inkrafttreten der Bundesministeriengesetz-Novelle 2017<sup>3</sup> ressortieren diese Angelegenheiten zum Bundesministerium für Landesverteidigung. Der RH verwendet daher für den überprüften Zeitraum die Bezeichnung Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (kurz: **Ministerium**), der Adressat der Empfehlungen ist jedoch das Bundesministerium für Landesverteidigung.

Ziel der Überprüfung war die Beurteilung der organisatorischen Rahmenbedingungen, der Prozessschritte, der Finanzierung und der Umsetzung von Reformmaßnahmen zum Wehrdienst, insbesondere in den Bereichen Ausbildung und Dienstbetrieb, Stellung und Kontingentierung, Reduktion von Funktionssoldaten, Infrastruktur sowie Rahmenbedingungen für Soldatinnen. Der überprüfte Zeitraum umfasste die Jahre 2013 bis 2016.

(2) Zu dem im Juli 2018 übermittelten Prüfungsergebnis nahm das Bundesministerium für Landesverteidigung im September 2018 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im Februar 2019.

---

<sup>3</sup> BGBl. I 164/2017 vom 28. Dezember 2017, in Kraft getreten am 8. Jänner 2018

## Reformprozess

### Rahmenbedingungen und organisatorische Umsetzung

- 2 (1) Die allgemeine Wehrpflicht gilt für alle männlichen österreichischen Staatsbürger vom 17. bis zum 50. Lebensjahr.<sup>4</sup> Bis zum 35. Lebensjahr können Wehrpflichtige zum Grundwehrdienst eingezogen werden. Seit 2006 beträgt die Dauer des Grundwehrdienstes sechs Monate.

Wer die Erfüllung der Wehrpflicht aus Gewissensgründen verweigert und davon befreit wird, hat einen Ersatzdienst (Zivildienst) zu leisten. Dieser dauert grundsätzlich neun Monate und kann bei verschiedenen Organisationen abgeleistet werden.

- (2) Am 20. Jänner 2013 sprach sich die österreichische Bevölkerung im Rahmen einer Volksbefragung<sup>5</sup> mehrheitlich für die Beibehaltung der allgemeinen Wehrpflicht aus. Am 22. Jänner 2013 setzte die Bundesregierung eine politische Arbeitsgruppe ein, um noch vor dem Sommer 2013 ein Konzept für die Wehrdienstreform zu erarbeiten.

Diese politische Arbeitsgruppe bestand aus dem Bundesminister für Landesverteidigung und Sport<sup>6</sup>, der Bundesministerin für Inneres<sup>7</sup>, dem Klubobmann des Parlamentsklubs der Österreichischen Volkspartei und dem Staatssekretär im Bundeskanzleramt.

Für die Berichterstattung an die politische Arbeitsgruppe wurde eine Vorbereitungs- und Steuerungsgruppe gebildet, der mehrere Funktionsträger aus dem Bundesministerium für Inneres und dem Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport angehörten. Zusätzlich wurde ein Expertenrat eingerichtet, um fachliche Expertise bereitzustellen.

- (3) Der Bundesminister für Landesverteidigung und Sport<sup>8</sup> beauftragte den Generalstab am 24. Jänner 2013 mit der Umsetzung des Reformvorhabens im Ministerium. Für das Prozessmanagement, die Projektkoordination und die Planung der Maß-

---

<sup>4</sup> für Offiziere und Unteroffiziere bis zum 65. Lebensjahr (siehe Art. 9a Abs. 3 und 4 Bundes-Verfassungsgesetz, BGBl. 1/1930 i.d.g.F., sowie § 1 Abs. 2 und § 10 Wehrgesetz 2001, BGBl. I 146/2001 i.d.g.F.)

<sup>5</sup> Die Fragestellung lautete: „Sind Sie für die Einführung eines Berufsheeres und eines bezahlten freiwilligen Sozialjahres?“ oder „Sind Sie für die Beibehaltung der allgemeinen Wehrpflicht und des Zivildienstes?“ Beide Fragen waren jeweils mit JA/NEIN zu beantworten. Bei einer Beteiligung von rd. 52 % stimmte eine Mehrheit von rd. 60 % für die Beibehaltung der allgemeinen Wehrpflicht.

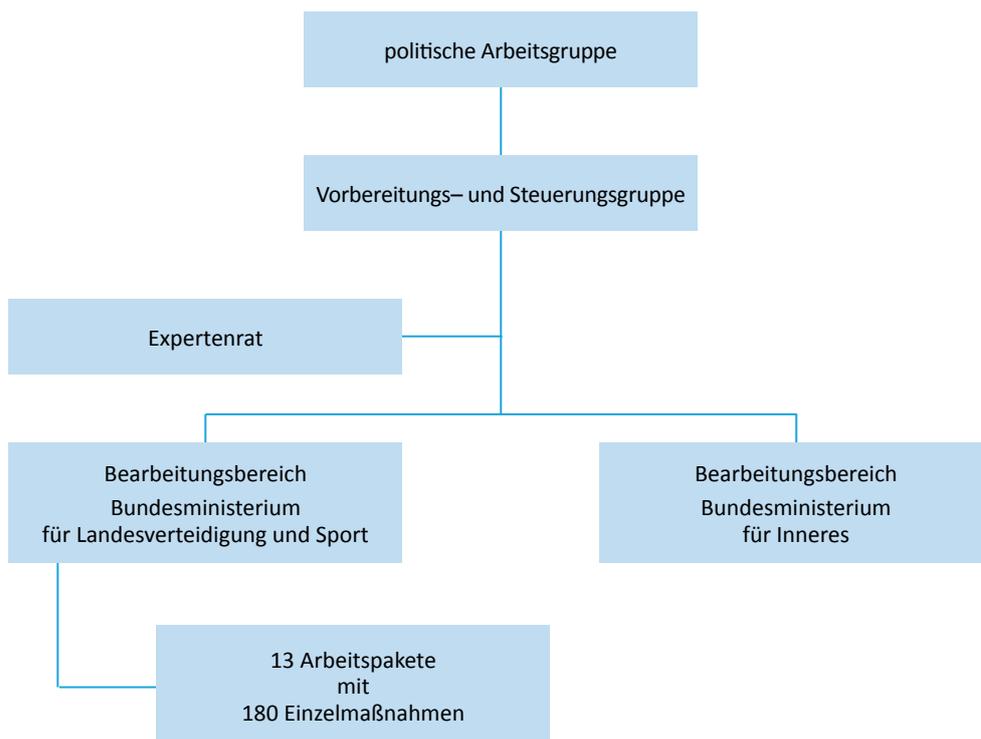
<sup>6</sup> Mag. Norbert Darabos, ab 11. März 2013 Mag. Gerald Klug

<sup>7</sup> Mag.<sup>a</sup> Johanna Mikl-Leitner

<sup>8</sup> Mag. Norbert Darabos

nahmen einschließlich kurzfristig einzuleitender Maßnahmen („Sofortmaßnahmen“) war die Planungssektion (Sektion II) im Generalstab verantwortlich.

**Abbildung 1: Organisatorische Zuordnung der Wehrdienstreform**



Quelle: BMLVS

(4) Im Juni 2013 legte die Planungssektion Vorschläge zur Wehrdienstreform vor, die in einen gemeinsamen Bericht der Bundesministerin für Inneres<sup>9</sup> und des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport<sup>10</sup> zur Reform des Wehrdienstes mündeten. Am 2. Juli 2013 nahm die Bundesregierung den Bericht zur Kenntnis.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Mag.<sup>a</sup> Johanna Mikl-Leitner

<sup>10</sup> Mag. Gerald Klug

<sup>11</sup> Sitzung des Ministerrates vom 2. Juli 2013, Beschlussfassung über den gemeinsamen Bericht des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport und der Bundesministerin für Inneres betreffend die Reform des Wehrdienstes

**Tabelle 1: Chronologie der Wehrdienstreform**

Chronologie	
20. Jänner 2013	Volksbefragung, bei der sich die österreichische Bevölkerung mehrheitlich für die Beibehaltung der allgemeinen Wehrpflicht ausspricht
22. Jänner 2013	Ministerratsbeschluss, mit dem die Bundesregierung eine politische Arbeitsgruppe einsetzt, um noch vor dem Sommer 2013 ein Konzept für die Wehrdienstreform zu erarbeiten
24. Jänner 2013	Weisung des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport, Mag. Norbert Darabos, mit der er den Generalstab mit der Umsetzung des Reformvorhabens innerhalb des Ministeriums beauftragt
28. Mai 2013	Weisung des Generalstabs zur umgehenden Umsetzung von geplanten Sofortmaßnahmen zur Wehrdienstreform
5. Juni 2013	Abschlussbericht der Planungssektion im Generalstab mit Vorschlägen zur Wehrdienstreform
2. Juli 2013	Ministerratsbeschluss, mit dem die Bundesregierung den gemeinsamen Bericht der Bundesministerin für Inneres, Mag. <sup>a</sup> Johanna Mikl-Leitner, und des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport, Mag. Gerald Klug, zur Reform des Wehrdienstes zur Kenntnis nimmt
18. Oktober 2013 bis 21. Februar 2017	16 sektionsübergreifende Fortschrittsgespräche im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport zur Umsetzung der Wehrdienstreform unter der Leitung der Gruppe Grundsatzplanung bzw. ab April 2014 unter der Leitung der Transformationsabteilung im Generalstab
19. Jänner 2015, 9. Dezember 2015 und 13. Jänner 2017	Vorlage jährlicher Berichte des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport an die Bundesregierung zum Umsetzungsstand der Wehrdienstreform. Der Bericht vom 13. Jänner 2017 stellt zugleich den Abschlussbericht an die Bundesregierung zur Wehrdienstreform dar.

Quelle: BMLVS

## Zielsetzung und Inhalte der Reform

**3.1** (1) Ziel der Wehrdienstreform war die Attraktivierung des Grundwehrdienstes. Diese Zielsetzung war bereits im Regierungsprogramm aus 2008 für die Regierungsperiode 2009 bis 2013 enthalten.

Neben dem Regierungsprogramm und den Ergebnissen des Reformprojekts „ÖBH 2010“ aus 2004 sollte die Wehrdienstreform auch aktuelle sicherheitspolitische Entwicklungen und daraus ableitbare Anforderungen an das Bundesheer in den Bereichen Landesverteidigung, Auslandseinsätze, Cyber-Sicherheit, Schutz kritischer Infrastrukturen und Assistenzleistungen berücksichtigen.

Die Ausbildung und der Dienstbetrieb der Grundwehrdiener sollten den geänderten sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen entsprechen. Während des Grundwehrdienstes sollten unterschiedliche Beiträge für die Sicherheit Österreichs erbracht werden. Die Ausbildung sollte sinnvoll und motivierend wirken und die Fähigkeiten und Interessen der Grundwehrdiener bestmöglich berücksichtigen, damit die Grundwehrdiener auch einen persönlichen Nutzen für ihr späteres Leben aus dem Grundwehrdienst ziehen können. Zudem sollten die Grundwehrdiener gezielt für die Übernahme von Milizfunktionen motiviert werden.

(2) Der Bericht zur Reform des Wehrdienstes vom Juni 2013 deckte folgende Themenfelder ab:

- Stärken– und Schwächen–Analyse des Wehrdienstmodells;
- Aufgaben für bzw. Anforderungen an das Bundesheer im Zusammenhang mit dem Wehrdienst;
- Ausbildung und Dienstbetrieb der Grundwehrdiener;
- Neugestaltung des Bereichs „Systemerhaltung“<sup>12</sup>;
- Rolle der Miliz<sup>13</sup>;
- Wehrpflicht und Integration sowie
- rechtliche Aspekte.

Aus diesen Themenfeldern leitete das Ministerium 14 Arbeitspakete mit 180 Maßnahmen ab:

---

<sup>12</sup> Um die allgemeinen Betriebs– und Sicherheitserfordernisse des Bundesheeres sicherzustellen, wurden neben militärischem und zivilem Berufspersonal auch Grundwehrdiener als Funktionssoldaten (sogenannte „Systemerhalter“) eingesetzt (z.B. als Wachen, Kraftfahrer, Köche oder Mechaniker) (siehe [TZ 15](#)).

<sup>13</sup> Im Bericht zur Reform des Wehrdienstes waren mehrere Maßnahmen für den Milizbereich vorgesehen. Im Juli 2015 richtete das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport ein eigenes Projekt für die Neuausrichtung der Miliz ein, dessen Abschluss für 2017 geplant war. Aus diesem Grunde stellte der RH die Maßnahmen der Wehrdienstreform für den Milizbereich nicht näher dar.

**Tabelle 2: Arbeitspakete zur Wehrdienstreform**

Arbeitspaket (AP)	Bezeichnung	Inhalt
AP 1.1	<b>Dienstbetrieb</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Umgangsformen und der Betreuung</li> <li>• Anerkennung von Vorkenntnissen</li> <li>• Vermittlung der Sinnhaftigkeit des Grundwehrdienstes</li> <li>• Förderung des Verständnisses der Grundwehrdiener für die Aufgaben des Bundesheeres</li> <li>• Flexibilisierung der Dienstzeit</li> <li>• Ausstellung von Ausbildungs- und Verwendungszeugnissen</li> <li>• Informationsplattform für Vertreterinnen und Vertreter von Soldatinnen und Soldaten</li> </ul>
AP 1.2	<b>Stellung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimierung des Stellungsverfahrens</li> <li>• Überarbeitung der Tauglichkeitskriterien</li> </ul>
AP 2	<b>Kontingentierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilisierung der Systematik der Einberufung von Wehrpflichtigen</li> </ul>
AP 3	<b>Miliz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verbesserte Umsetzung des Milizsystems</li> </ul>
AP 4	<b>Ausbildungsangelegenheiten und Ausbildungsmittel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• individuelles Ausbildungsangebot für Grundwehrdiener mit grundlegenden Ausbildungsmodulen und Wahlmöglichkeiten</li> <li>• Bereitstellung neuer moderner Ausbildungsmittel und Simulatoren</li> <li>• Nutzung ziviler Ausbildungsinfrastruktur und Simulatoren</li> </ul>
AP 5	<b>Wehrpflicht und Integration</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung einer obligatorischen, standardisierten Befragung der Grundwehrdiener</li> <li>• verstärkte Information des Kaderpersonals und der Grundwehrdiener über einen respektvollen Umgang miteinander</li> </ul>
AP 6	<b>Infrastruktur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der baulichen Infrastruktur für die Grundwehrdiener (Unterkünfte, Betreuungseinrichtungen, Sportanlagen, Simulatoren)</li> </ul>
AP 7	<b>Rechtliche Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen</li> </ul>
AP 8	<b>Budgetäre Angelegenheiten und Programm</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budgetierung der Maßnahmen</li> </ul>
AP 9	<b>Reduktion der Funktions-soldaten<sup>1</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduktion von Funktions-soldaten</li> </ul>
AP 10	<b>Zusammenarbeit mit externen Stellen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verstärkte Zusammenarbeit mit Blaulichtorganisationen</li> </ul>
AP 11	<b>Sport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betonung der Sportausbildung</li> <li>• Sport mit Bundesheer-Leistungssportlerinnen und -Leistungssportlern</li> </ul>
AP 12	<b>Angelegenheiten von Soldatinnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zielgruppenorientierte Werbung und Rekrutierung</li> <li>• Verbesserung der Rahmenbedingungen für Soldatinnen</li> <li>• regionale Erhöhung der Anzahl von Soldatinnen und ausgewogene Einbindung in Kernbereiche des Bundesheeres</li> </ul>
AP 13	<b>Bereitstellung von Informationsmaterial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verbesserte Information vor und während der Stellung</li> <li>• Optimierung des Stellungsverfahrens</li> <li>• Einführung von „Social Media“</li> <li>• Herstellung von gratis WLAN-Zugängen<sup>2</sup></li> </ul>
<b>weitere Maßnahmen</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildung im Cyber-Bereich usw.</li> </ul>

<sup>1</sup> Um die allgemeinen Betriebs- und Sicherheitserfordernisse des Bundesheeres sicherzustellen, wurden neben militärischem und zivilem Berufspersonal auch Grundwehrdiener als Funktions-soldaten (sogenannte „Systemerhalter“) eingesetzt (z.B. als Wachen, Kraftfahrer, Köche oder Mechaniker).

<sup>2</sup> Wireless Local Area Network bezeichnet ein lokales Funknetz, z.B. zum Zwecke der Datenübertragung.

Das Maßnahmenpaket beinhaltete auch jene 23 „Sofortmaßnahmen“, die das Ministerium im März 2013 ausgearbeitet hatte und deren Umsetzung der Generalstab bereits im Mai 2013 – und somit vor dem Regierungsbeschluss zur Wehrdienstreform vom Juli 2013 – angeordnet hatte.

**Tabelle 3: „Sofortmaßnahmen“ zur Optimierung des Wehrdienstes**

„Sofortmaßnahmen“ zur Optimierung des Wehrdienstes
<b>Verbesserung der Umgangsformen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wahrnehmung der Grundwehrdiener als Mitarbeiter und Wertschätzung ihrer Leistungen (Umsetzung ab Mai 2013)</li></ul>
<b>Erste Reduktion von Funktionssoldaten</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reduktion der „Betreuungshelfer“ (Köche und Kellner) um 10 % (ab Oktober 2013) und um bis zu 50 % ab 2014</li><li>• Reduktion der Kraftfahrer in der Grundorganisation<sup>1</sup> um 10 % ab 2014</li></ul>
<b>Sportausbildung</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Betonung der Sportausbildung und Sport mit Bundesheer–Leistungssportlerinnen und –Leistungssportlern</li></ul>
<b>Verbesserung der Betreuung</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• selektive Einrichtung von WLAN</li><li>• Optimierung von Betreuungseinrichtungen<sup>2</sup></li><li>• Optimierung der Freizeitbörsen<sup>3</sup></li><li>• Verbesserung der Kenntnisse der Grundwehrdiener über das Bundesheer</li><li>• zusätzliche Ausstattung für die Grundwehrdiener</li></ul>
<b>Bereitstellung von Budgetmitteln</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 5 Mio. EUR jährlich für zusätzliche Mehrdienstleistungen in der Ausbildung der Grundwehrdiener</li></ul>

<sup>1</sup> Die Grundorganisation umfasste insbesondere den Bereich der Zentralstelle mit allen nachgeordneten Dienststellen und Ämtern, die Akademien und Schulen sowie im Bereich der Streitkräfte vor allem die Führungsorganisation und die Territorialverwaltung (Militärkommanden).

<sup>2</sup> Soldatenheime und Cafeterias

<sup>3</sup> Freizeitbörsen waren an einigen Garnisonen eingerichtet und boten verschiedenste Produkte an (z.B. Videotheken, Büchereien, Internetcafés, Fahrräder). Durch die Einrichtung von Freizeitbörsen sollte erreicht werden, dass die Grundwehrdiener zum Teil vom Heimfahren mit dem Auto absahen und sich aus dem Angebot eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung aussuchten.

Quelle: BMLVS

Eine klare Abgrenzung der Maßnahmen zur Wehrdienstreform zu diversen anderen Vorhaben und Projekten des Ministeriums lag nicht vor:

- So wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur (Unterkünfte und Betreuungseinrichtungen von Grundwehrdienern) teilweise schon vor Beginn der Wehrdienstreform eingeleitet;
- manche Maßnahmen wie die Verbesserung der Möglichkeiten zur Ableistung des Grundwehrdienstes im eigenen Bundesland und Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen für Frauen waren bereits zuvor gängige Praxis im Ministerium;

- andere Maßnahmen wie die Reduktion von Funktionssoldaten<sup>14</sup> waren inhaltlich bereits Gegenstand von laufenden Pilotprojekten („Freiwilligenmiliz“, „Reduktion von Funktionssoldaten“ und „Aufstellung Musterverband ohne Grundwehrdiener beim Jägerbataillon 25“).

## 3.2

Der RH bewertete die Bemühungen des Ministeriums zur Erarbeitung und Vorlage des – gemeinsam mit dem Bundesministerium für Inneres erstellten – Berichts zur Reform des Wehrdienstes positiv. Er kritisierte jedoch, dass die Maßnahmen der Wehrdienstreform zahlreiche Überschneidungen mit anderen Vorhaben und Projekten des Ministeriums aufwiesen.

Der RH empfahl, bei der noch ausstehenden gesamtstaatlichen Evaluierung der Wehrdienstreform (siehe TZ 6) jene Maßnahmen abzugrenzen, die bereits im Rahmen anderer Vorhaben eingeleitet oder umgesetzt wurden.

## 3.3

In seiner Stellungnahme nahm das Ministerium die Empfehlung des RH zur Kenntnis.

## Ressourcenplanung

### 4.1

(1) Nach dem Bericht zur Reform des Wehrdienstes wurden für spezifische Maßnahmen<sup>15</sup> Mehrkosten erwartet, die im vorgegebenen Finanzrahmen für die Jahre 2014 bis 2017 keine Deckung finden würden. Die Bundesregierung hielt in ihrem Beschluss vom Juli 2013 hingegen fest, dass der vorgegebene Finanzrahmen bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Wehrdienstreform einzuhalten sei. Eine detaillierte Kostenabschätzung des Ministeriums zu den geplanten Maßnahmen lag nicht vor.

(2) Die für Budgetangelegenheiten zuständige Organisationseinheit im Ministerium schlug vor, ein Pilotprojekt für die Umsetzung der Wehrdienstreform im Bereich der Haushalts- und Rechnungsführung einzurichten, um die Planungs- und Vollzugskosten aller an der Umsetzung des Reformvorhabens beteiligten Dienststellen transparent zu erfassen. Dieser Vorschlag wurde vom Generalstab wegen der hohen Komplexität des Reformvorhabens und der damit verbundenen Ressourcenverteilung auf eine Vielzahl von Dienststellen nicht weiterverfolgt.

<sup>14</sup> Funktionssoldaten (sogenannte „Systemerhalter“) waren Soldaten ohne Kampfaufgaben, die ausgebildet wurden, um die Aufrechterhaltung des militärischen Dienstbetriebs zu unterstützen. Sie wurden insbesondere als Köche oder Kellner (sogenannte „Betreuungshelfer“) sowie als Kraftfahrer eingesetzt. Weitere Einsatzmöglichkeiten waren z.B. als Wache, Handwerker, Kaufmann, Land- oder Forstwirt, als Hilfskraft sowie für spezifische Aufgaben (z.B. im Cyber-Bereich).

<sup>15</sup> vor allem in den Bereichen Infrastruktur, Ausbildungsmittel, Objektsicherung und „Systemerhaltung“ (Reduktion des Anteils der Funktionssoldaten, wie z.B. Kraftfahrer, an Grundwehrdienern zugunsten der Einsatzsoldaten)

Das Ministerium beschränkte sich in weiterer Folge auf die Nachverfolgung der Umsetzung der Maßnahmen, ohne eine konkrete Ressourcenplanung und –überwachung durchzuführen (siehe [TZ 11](#)).

(3) Die Wehrdienstreform sah das Ministerium als eine von drei Maßnahmen zur Verfolgung des Wirkungsziels „Positionierung als attraktiver Dienstgeber und Gewährleistung einer entsprechenden Ausbildung“ in der Untergliederung 14 („Militärische Angelegenheiten und Sport“). Eine wirkungsorientierte Folgenabschätzung für das Reformvorhaben in wirtschaftlicher, rechtlicher und finanzieller Hinsicht im Sinne von § 17 Bundeshaushaltsgesetz 2013<sup>16</sup> unterblieb.

Zur Umsetzung der wirkungsorientierten Verwaltung war gemäß § 45 Bundeshaushaltsgesetz 2013 für jede haushaltsführende Stelle<sup>17</sup> ein Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplan zu erstellen, der für den Zeitraum des geltenden Bundesfinanzrahmengesetzes (hier für die Jahre 2014 bis 2017) die finanziellen und personellen Ressourcen, die angestrebten Ziele sowie die dazu erforderlichen Maßnahmen und Leistungen enthalten sollte. Obwohl das Reformvorhaben auch innerhalb des Ministeriums höchste Priorität erhielt, fehlten eigene Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplanungen für die Umsetzung der Wehrdienstreform.

#### 4.2

Der RH sah die angestrebte Attraktivierung des Grundwehrdienstes grundsätzlich im Einklang mit dem Wirkungsziel des Ministeriums, sich als attraktiver Dienstgeber zu positionieren und eine entsprechende Ausbildung zu gewährleisten.

Er wies aber kritisch auf die unterbliebene Kostenabschätzung im Zuge der Detailplanungen zur Wehrdienstreform hin. Insbesondere kritisierte er, dass das Ministerium die ressortintern vorgeschlagene Einrichtung eines Pilotprojekts im Bereich der Haushalts- und Rechnungsführung nicht umsetzte.

Darüber hinaus beanstandete der RH, dass eine wirkungsorientierte Folgenabschätzung und eigene Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplanungen für die Umsetzung der Wehrdienstreform fehlten, obwohl dies aus Gründen der Planungssicherheit und zur Umsetzung des Vorhabens unter Einhaltung des bestehenden Finanzrahmens zweckmäßig gewesen wäre.

**Der RH empfahl, die Kosten zukünftiger Reformvorhaben in den Planungsunterlagen transparent und nachvollziehbar darzustellen und sämtliche technischen Möglichkeiten zur Planung, Steuerung und Kontrolle von Projekten bzw. Reformvorhaben zu nutzen.**

<sup>16</sup> BGBl. I 139/2009 i.d.g.F.

<sup>17</sup> im Falle der Wehrdienstreform im Detailbudget 14.02.02 „Streitkräfteunterhalt, allgemeine Einsatzvorbereitung und Einsatz“ im Globalbudget 14.02 „Streitkräfte“

Weiters empfahl er, für komplexe Reformvorhaben – wie die Wehrdienstreform – eine wirkungsorientierte Folgenabschätzung in wirtschaftlicher, rechtlicher und finanzieller Hinsicht durchzuführen. Darüber hinaus wären für derartige Reformvorhaben eigene Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplanungen zu erstellen und mit den zuständigen Ressorts abzustimmen.

#### 4.3

Das Ministerium nahm die Empfehlungen des RH zur Kenntnis.

Laut seiner Stellungnahme habe es einzelne Reformvorhaben in den Planungsdokumenten (z.B. Bundesheerplan, Realisierungsprogramme) berücksichtigt und damit zur Realisierung angeordnet, sofern die Vorhaben budgetär realisierbar gewesen seien. Bedingt durch die mehrfache Reduktion der Budgettangente seien Vorhaben allerdings teilweise zu verschieben gewesen.

Bei der Realisierung einzelner Maßnahmen zur Umsetzung der Wehrdienstreform habe das Ministerium wirkungsorientierte Folgenabschätzungen vorgenommen, wenn dies nach dem Bundeshaushaltsgesetz 2013 erforderlich gewesen sei. In die Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne habe es jene Maßnahmen aufgenommen, die ein Schwergewicht darstellten bzw. steuerungsrelevant seien.

#### 4.4

Der RH verwies erneut auf die Notwendigkeit, für komplexe Reformvorhaben wie die Wehrdienstreform wirkungsorientierte Folgenabschätzungen durchzuführen sowie eigene Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplanungen zu erstellen, weil diese Planungsdokumente eine wesentliche Informationsgrundlage für die Nachverfolgung und Steuerung von Reformvorhaben darstellen.

## Steuerung und Umsetzung der Reform

#### 5.1

(1) Im Juli 2013 ordnete der Generalstab die weitere Bearbeitung bzw. Umsetzung der Maßnahmen den jeweils fachlich zuständigen Sektionen in der Zentralstelle des Ministeriums zu. Wegen der hohen Komplexität des Maßnahmenkatalogs teilte der Generalstab die Bearbeitung der Maßnahmen auf eine Vielzahl von Dienststellen (Gruppen und Abteilungen) auf, die im Rahmen einer Koordinierungsbesprechung im September 2013 konkretisiert wurden. Die Zersplitterung der Zuständigkeiten auf verschiedene Dienststellen innerhalb und außerhalb des Generalstabs ohne strukturierte Projektsteuerung hatte allerdings zur Folge, dass die Gesamtkoordination der Wehrdienstreform erschwert war.<sup>18</sup>

Die Bearbeitung der Maßnahmen erfolgte in der Linienorganisation. Dabei nahm die Planungssektion im Ministerium die Koordinierungsfunktion im Rahmen von

<sup>18</sup> So waren z.B. die Bearbeitung und Umsetzung der Arbeitspakete „1.1 Dienstbetrieb“ und „1.2 Stellung“ auf mehrere Organisationseinheiten in verschiedenen Sektionen innerhalb und außerhalb des Generalstabs aufgeteilt.

sektionsübergreifenden Fortschrittsgesprächen wahr (zunächst unter der Leitung der Gruppe Grundsatzplanung; ab April 2014 unter der Leitung der Transformationsabteilung im Generalstab). Eine eigene Projektorganisation war nicht eingerichtet.

(2) Aufgrund einer ressortinternen Vorgabe hatten die zuständigen Dienststellen für jede Maßnahme einen sogenannten „Steckbrief“ zu erstellen, in dem das Ziel und der Inhalt der Maßnahme, die angestrebte Wirkung bzw. Qualität der Maßnahme und eine Terminplanung dargestellt waren. Mangels Begründung war für den RH teilweise nicht nachvollziehbar, dass zu einzelnen Maßnahmen keine Steckbriefe vorlagen.<sup>19</sup>

(3) Von Oktober 2013 bis Februar 2017 fanden insgesamt 16 Fortschrittsgespräche unter Teilnahme der für die Bearbeitung bzw. Umsetzung der Reformmaßnahmen zuständigen Dienststellen statt. Das Streitkräfteführungskommando und das Kommando Einsatzunterstützung<sup>20</sup> waren allerdings nicht von Anfang an mit eingebunden, obwohl sie mit 92 % des Gesamtkontingents den Hauptbedarf an Grundwehrdienern aufwiesen. Erst am 15. Oktober 2014 – und somit mehr als ein Jahr nach Beginn der Wehrdienstreform – wurde im Rahmen eines Fortschrittsgesprächs festgelegt, dass auch diese Kommanden an der Umsetzung der Reform mitwirken sollten. Gemeinsam mit der koordinierenden Abteilung Transformation und in Abstimmung mit der Internen Kontrolle sollten sie insbesondere die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen überprüfen.

## 5.2

(1) Der RH hielt kritisch fest, dass das Ministerium keine eigene Projektorganisation für die Umsetzung der Wehrdienstreform einrichtete. Durch die Aufteilung der Zuständigkeiten auf eine Vielzahl von Dienststellen ohne strukturierte Projektsteuerung war die Gesamtkoordination des Reformvorhabens erschwert. Obwohl das Streitkräfteführungskommando und das Kommando Einsatzunterstützung die Hauptbedarfsträger am Gesamtkontingent der Grundwehrdiener waren, erfolgte ihre Einbindung erst mehr als ein Jahr nach Beginn der Umsetzung der Wehrdienstreform.

Der RH empfahl, für derartig komplexe Reformvorhaben eine eigene Projektorganisation mit einheitlicher Projektleitung einzurichten, um eine durchgängige, strukturierte Projektsteuerung und einen zeitgerechten Abschluss sicherzustellen. Die primär betroffenen Organisationseinheiten wären dabei frühzeitig einzubinden und die Zuständigkeiten für die Umsetzung der Reformmaßnahmen nach Möglichkeit zu bündeln.

<sup>19</sup> z.B. zu den Maßnahmen 1.1.7.2 (Informationsplattform für Vertreterinnen und Vertreter von Soldatinnen und Soldaten) und 12.7 (regionale Erhöhung der Anzahl von Soldatinnen)

<sup>20</sup> nachgeordnete Dienststellen des Ministeriums

(2) Der RH bemängelte, dass bei einzelnen Maßnahmen verabsäumt wurde, „Steckbriefe“ mit einer transparenten Erläuterung des Ziels und des Inhalts der Maßnahme, der angestrebten Wirkung bzw. Qualität der Maßnahme und einer Terminplanung zu erstellen.

Er empfahl, zu sämtlichen geplanten Maßnahmen eines Reformvorhabens die Ziele und Inhalte, die angestrebte Wirkung bzw. Qualität der jeweiligen Maßnahme und eine Terminplanung darzulegen.

**5.3** Das Ministerium sagte in seiner Stellungnahme zu, die Empfehlungen des RH bei zukünftigen Projekten zu berücksichtigen. Die einzelnen Maßnahmen des Reformvorhabens seien von den sich mehrfach ändernden budgetären Rahmenbedingungen abhängig und inhaltlich bzw. zeitlich anzupassen gewesen. Dies habe das Ministerium dokumentiert.

**6.1** (1) Im Rahmen einer ressortinternen Besprechung erteilte der Bundesminister für Landesverteidigung und Sport<sup>21</sup> am 19. August 2013 den Auftrag, alle Maßnahmen – ausgenommen Baumaßnahmen – bis spätestens Ende 2014 zu realisieren.

(2) Laut Regierungsbeschluss vom 2. Juli 2013 (siehe **TZ 2**) sollten die gesetzten Maßnahmen zur Umsetzung der Wehrdienstreform regelmäßig gesamtstaatlich evaluiert und bewertet werden. Dazu war bis Ende 2014 zu berichten. Eine solche gesamtstaatliche Evaluierung bzw. Bewertung lag dem RH während der Gebarungsüberprüfung (Stand: März 2017) nicht vor.

Allerdings berichtete das Ministerium jährlich über die Umsetzung der Wehrdienstreform an die Bundesregierung. Ende 2014 bis Ende 2016 entwickelte sich der Umsetzungsstand laut Ministerium wie folgt:

**Tabelle 4: Umsetzung der geplanten Reformmaßnahmen laut Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport**

	2014	2015	2016
Anzahl abgeschlossener/noch in Umsetzung befindlicher Maßnahmen <sup>1</sup>	134/46	144/36	153/27
Umsetzungsstand in % <sup>1</sup>	74 %	80 %	85 %

Umsetzungsstand: Ende des jeweiligen Kalenderjahres

<sup>1</sup> einschließlich „Sofortmaßnahmen“, deren Umsetzung der Generalstab bereits im Mai 2013 – und somit vor dem Regierungsbeschluss vom Juli 2013 – angeordnet hatte; exklusive Maßnahmen, die bereits zu Beginn der Wehrdienstreform nicht weiterverfolgt wurden

Quelle: BMLVS

<sup>21</sup> Mag. Gerald Klug

Nach Ansicht des RH lagen aufgrund von Darstellungsmängeln – diese betrafen insbesondere Doppelzählungen von „Sofortmaßnahmen“ und von inhaltlich deckungsgleichen sonstigen Reformmaßnahmen – de facto nur 153 (statt 180) unterschiedliche Reformmaßnahmen<sup>22</sup> vor. Davon wurden acht Maßnahmen im Zuge der Bearbeitung der Wehrdienstreform nicht weiterverfolgt und 27 Maßnahmen bei der Realisierung anderer Maßnahmen mitumgesetzt. Somit verblieben tatsächlich 118 Einzelreformmaßnahmen:

**Tabelle 5: Anzahl der Reformmaßnahmen**

	Anzahl an Reformmaßnahmen
Reformmaßnahmen (laut Ministerium) <sup>1</sup>	180
Reformmaßnahmen (bereinigt um Darstellungsmängel) <sup>2</sup>	153
<i>davon</i>	
<i>entfallene Maßnahmen</i> <sup>3</sup>	8
<i>integrierte Maßnahmen</i> <sup>4</sup>	27
<b>Reformmaßnahmen tatsächlich</b>	<b>118</b>

<sup>1</sup> einschließlich „Sofortmaßnahmen“, deren Umsetzung der Generalstab bereits im Mai 2013 – und somit vor dem Regierungsbeschluss vom Juli 2013 – angeordnet hatte; exklusive Maßnahmen, die bereits zu Beginn der Wehrdienstreform nicht weiterverfolgt wurden

<sup>2</sup> Die Darstellungsmängel betrafen insbesondere Doppelzählungen von „Sofortmaßnahmen“ und von inhaltlich deckungsgleichen sonstigen Reformmaßnahmen

<sup>3</sup> geplante Maßnahmen, die vom Ministerium als „abschließend bearbeitet“ eingestuft wurden

<sup>4</sup> Mitumsetzung im Zuge der Realisierung anderer Reformmaßnahmen

Quelle: BMLVS

Von diesen 118 Reformmaßnahmen waren nach der Beurteilung des Ministeriums 83 % (98 Maßnahmen) Ende 2016 umgesetzt und 17 % (20 Maßnahmen) in Umsetzung. Bei der Überprüfung der Umsetzung von Reformmaßnahmen in ausgewählten Bereichen (siehe **TZ 15 ff.**) stellte der RH jedoch fest, dass die Einstufung als „umgesetzt“ zum Teil nicht nachvollziehbar war, weil die Umsetzung nach Ansicht des RH unvollständig bzw. nicht abgeschlossen war.<sup>23</sup>

## 6.2

Der RH wies kritisch darauf hin, dass das Ministerium die Umsetzung der Reformmaßnahmen bis Ende 2014 nicht – wie geplant<sup>24</sup> – abgeschlossen hatte. Entgegen den Vorgaben der Bundesregierung lag auch keine gesamtstaatliche Evaluierung und Bewertung der Maßnahmen zur Umsetzung der Wehrdienstreform vor.

<sup>22</sup> einschließlich 23 „Sofortmaßnahmen“ (Maßnahmen, deren Umsetzung der Generalstab bereits im Mai 2013 – und somit vor dem Regierungsbeschluss vom Juli 2013 – angeordnet hatte)

<sup>23</sup> z.B. bei Reformmaßnahmen betreffend die Sportausbildung, Informationen zur Stellung, die Reduktion von Funktionssoldaten sowie Rahmenbedingungen für Soldatinnen

<sup>24</sup> ausgenommen Baumaßnahmen

Weiters beanstandete der RH, dass der in den Berichten an die Bundesregierung als zentrale Kennzahl dargestellte Umsetzungsstand der Maßnahmen zur Wehrdienstreform auch entfallene und integrierte Maßnahmen beinhaltete und damit ein nicht objektives Lagebild der Wehrdienstreform zeichnete. Darüber hinaus war die Umsetzung von Reformmaßnahmen teilweise nicht nachvollziehbar.

Der RH wiederholte seine Empfehlung aus **TZ 5**, für derartig komplexe Reformvorhaben eine eigene Projektorganisation mit einheitlicher Projektleitung einzurichten, um eine durchgängige, strukturierte Projektsteuerung und einen zeitgerechten Abschluss sicherzustellen.

Weiters empfahl er sicherzustellen, dass die Bewertung der Umsetzung von Reformvorhaben objektiv und nachvollziehbar erfolgt.

Darüber hinaus empfahl er, die noch ausstehende gesamtstaatliche Evaluierung der Wehrdienstreform – allenfalls unter Einbindung des Bundesministeriums für Inneres – durchzuführen, um die Kosten der Reform dem damit erzielten Nutzen gegenüberzustellen.

**6.3** Das Ministerium nahm die Empfehlungen des RH zur Kenntnis.

## Wirkungen der Reform

**7.1** (1) Um die Wirkungen der Wehrdienstreform zu beurteilen, befragte das Ministerium die Grundwehrdiener ab 2014 nach ihrer Zufriedenheit mit dem Grundwehrdienst, wobei die Teilnahme auf freiwilliger Basis erfolgte. Dabei handelte es sich um ein standardisiertes Frageverfahren mit Feedback-Bögen, das dreimalig während des Grundwehrdienstes erfolgte; der Heerespsychologische Dienst wertete die Bögen aus und informierte den Generalstab über das Ergebnis der Befragung. Die erste Erhebung erfolgte unmittelbar nach dem Einrücken, die zweite nach zehn Wochen und die dritte kurz vor Beendigung des Grundwehrdienstes. Diese Befragungen wurden zunächst als Evaluierungsinstrument für die Attraktivierung des Grundwehrdienstes eingesetzt, in weiterer Folge aber auch für die Personalentwicklung herangezogen („Führungskräftefeedback–GWD“).

(2) Die Auswertung erfolgte ursprünglich nach dem Schulnotensystem (von Eins als Bestnote bis Fünf als schlechteste Note). Ausgehend von der Note 2,8 im Jahr 2014 strebte das Ministerium in den Folgejahren eine schrittweise Verbesserung auf 2,5 bzw. auf 2,0 an. Den angestrebten Zielwert von 2,0 erachtete das Ministerium in weiterer Folge als unrealistisch, sodass es ihn auf 2,5 herabsetzte.

2016 ersetzte das Ministerium das Schulnotensystem durch eine Wertungsbilanz. Es befragte die Grundwehrdiener, ob sie ihre Entscheidung für die Ableistung des

Wehrdienstes rückblickend als „richtig“ bzw. als „eher richtig“ einstufen. Ausgehend von einem Prozentsatz von 67,8 % im Jahr 2015 strebte das Ministerium eine schrittweise Erhöhung auf 70 % im Jahr 2017 bzw. auf 73 % im Jahr 2020 an.

(3) Laut dem Abschlussbericht 2016 zur Wehrdienstreform ließ die Auswertung der Fragebögen für die Jahre 2014 bis 2016 eine tendenzielle Verbesserung bzw. Erhöhung der Zufriedenheit der Grundwehrdiener erkennen. Demnach hatten zuletzt über 70 % der befragten Grundwehrdiener ihre Entscheidung zur Ableistung des Wehrdienstes positiv bewertet. Die Ausbildung der Grundwehrdiener wurde überwiegend als sinnvoller und Vorgesetzte wurden als vorbildlicher beurteilt. Aufgrund dieser Ergebnisse beschloss das Ministerium, die Maßnahmen zur Attraktivierung des Grundwehrdienstes fortzusetzen.

(4) Im Zeitraum der Wehrdienstreform (2013 bis 2016) nahm die Anzahl der einberufenen Grundwehrdiener um 16 % ab. Das Ministerium führte diese Entwicklung insbesondere auf die rückläufige Anzahl der Stellungspflichtigen, auf den Konkurrenzdruck durch den Zivildienst und auf Einsparungserfordernisse aufgrund budgetärer Restriktionen zurück.

Dazu erhob der RH, dass die prozentuelle Reduktion der Anzahl der Grundwehrdiener mehr als doppelt so hoch war wie die der Stellungspflichtigen:

**Tabelle 6: Entwicklung der Stellungspflichtigen**

	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2013 bis 2016
	Anzahl				in %
Stellungspflichtige	52.751	52.753	50.331	49.120	-7
einberufene Grundwehrdiener	21.257	20.725	19.380	17.889	-16

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: BMLVS; Berechnungen: RH

## 7.2

Der RH hielt fest, dass die Befragung der Grundwehrdiener grundsätzlich als Evaluierungsinstrument für die Zufriedenheit der Grundwehrdiener geeignet war. Er kritisierte jedoch, dass aufgrund der Änderungen im Beurteilungssystem keine durchgängige Betrachtung des Reformzeitraums von 2013 bis 2016 möglich war. Weiters verwies der RH darauf, dass sich die Anzahl der einberufenen Grundwehrdiener im gleichen Zeitraum um 16 % verringerte.

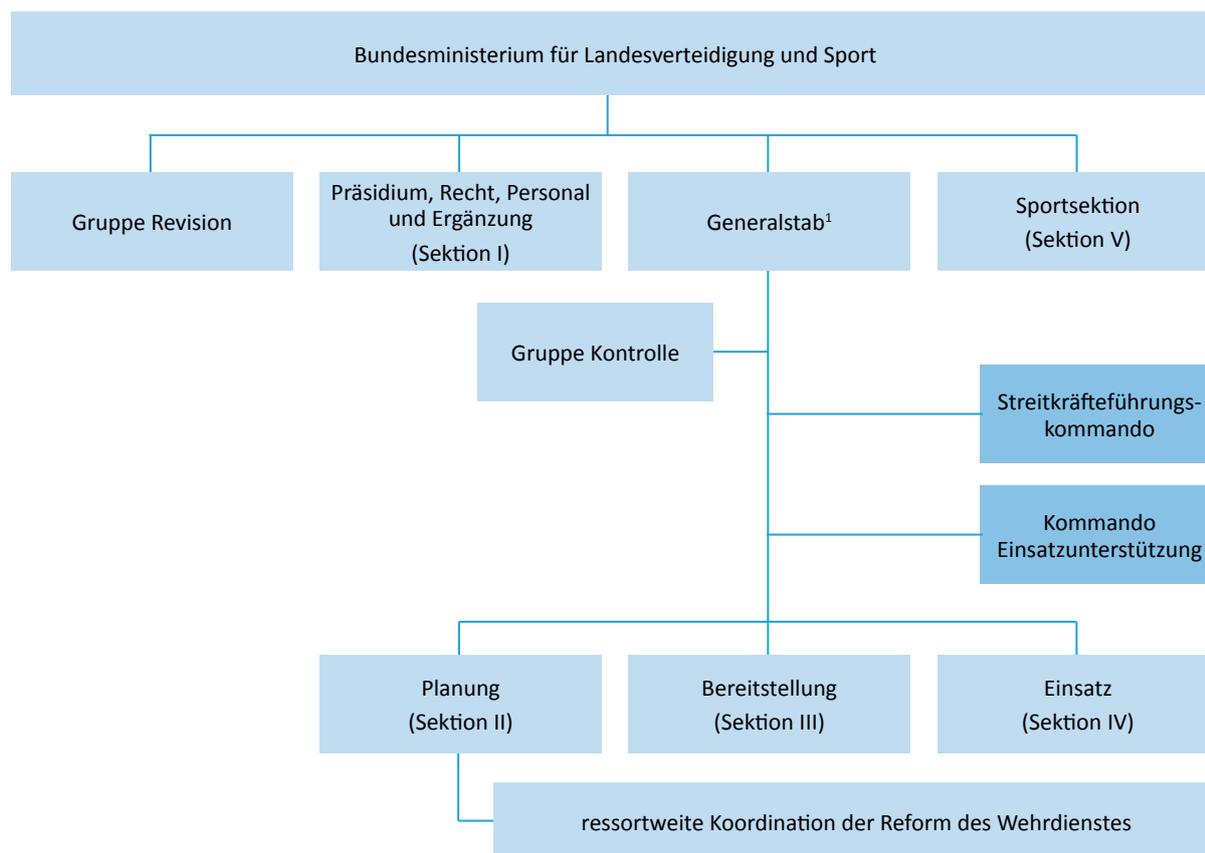
Der RH empfahl, Methoden für die Bewertung der Wirkungen von Reformvorhaben durchgängig während des Reformprozesses anzuwenden.

**7.3** Das Ministerium führte in seiner Stellungnahme aus, dass das Beurteilungssystem auf Basis der Erfahrungen anzupassen gewesen sei. Es werde die Empfehlung des RH jedoch bei zukünftigen Reformvorhaben bestmöglich berücksichtigen.

## Begleitende Kontrolle

**8.1** (1) Entgegen einer Weisung des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport<sup>25</sup> vom 24. Jänner 2013 begleitete das Reformvorhaben nicht die dem Bundesminister unmittelbar unterstellte Gruppe Revision, sondern die Gruppe Kontrolle im Generalstab. Dabei unterstützten ab Oktober 2014 das Streitkräfteführungskommando und das Kommando Einsatzunterstützung, die als nachgeordnete Dienststellen ebenfalls dem Generalstab unterstellt waren, die Gruppe Kontrolle.

**Abbildung 2: Struktur der begleitenden Kontrolle in der Umsetzung der Wehrdienstreform**



<sup>1</sup> Die Zentralsektion (Sektion I) und die Sportsektion (Sektion V) gehörten im Unterschied zu den Sektionen II bis IV (Planung, Bereitstellung und Einsatz) nicht dem Generalstab an. Der Chef des Generalstabs hatte das direkte Koordinationsrecht in allen Angelegenheiten der Aufgabenerfüllung des Bundesheeres gemäß § 7 Abs. 10 Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. 76/1986 i.d.g.F.

Das Streitkräfteführungskommando und das Kommando Einsatzunterstützung waren der Zentralstelle nachgeordnete Dienststellen.

Quelle: BMLVS

<sup>25</sup> Mag. Norbert Darabos

(2) Die Gruppe Kontrolle begleitete die Umsetzung der Wehrdienstreform ab April 2014 und berichtete im November 2014 sowie im März 2016 an den Generalstab.

Aus gestiegenen Zufriedenheitswerten bei den Grundwehrdiener-Befragungen (siehe **TZ 7**, **TZ 18**) leitete die Gruppe Kontrolle ab, dass der Wehrdienst insbesondere durch Verbesserungen im Dienstbetrieb und in der Ausbildung optimiert worden sei. Das Reformvorhaben unterstütze vor allem die Personalentwicklung und führe zu einer Steigerung der Motivation der Grundwehrdiener sowie der Ressortbediensteten. Eine objektive Beurteilung der Zielerreichung der Wehrdienstreform sei aber schwierig, weil das Ziel der Attraktivierung des Grundwehrdienstes letztlich auch subjektiven Wahrnehmungen der Grundwehrdiener unterliege.

In ihren Berichten wies die Gruppe Kontrolle zudem auf Handlungsbedarf aufgrund des mangelnden Kaderpersonals für die Ausbildung der Grundwehrdiener hin. So waren z.B. die Arbeitsplätze für die Unteroffiziere bei der Jägertruppe lediglich zu ca. 60 % besetzt.

Von einer qualitativen oder quantitativen Beurteilung des Reformvorhabens nahm die Gruppe Kontrolle aufgrund der Unterschiedlichkeit und des Umfangs der Maßnahmen Abstand.

**8.2** Der RH bemängelte, dass eine qualitative oder quantitative Beurteilung des Reformvorhabens fehlte. Weiters sah er kritisch, dass die Gruppe Kontrolle die begleitende Kontrolle der Wehrdienstreform wahrnahm, obwohl sie dem mit der Umsetzung des Reformvorhabens beauftragten Generalstab unterstellt war.

Der RH empfahl sicherzustellen, dass kein hierarchisches Unterstellungsverhältnis zwischen jenen Organisationseinheiten und Funktionsträgern, die mit der Umsetzung von Reformvorhaben beauftragt sind, und der begleitenden Kontrolle vorliegt.

**8.3** Das Ministerium nahm die Empfehlung des RH zur Kenntnis.

## Finanzierung der Wehrdienstreform

### Ermittlung des Budgetbedarfs

**9.1** Das Ministerium ermittelte im Jahr 2013 den voraussichtlichen Budgetbedarf für die Wehrdienstreform. Eine zu diesem Zweck eingesetzte Arbeitsgruppe analysierte jene Maßnahmen, die voraussichtlich zu budgetären Mehraufwendungen führen würden. Maßnahmen, die zu keinen Mehraufwendungen führten, wurden nicht näher analysiert.

siert. Eine Quantifizierung der gesamten Aufwendungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform konnte das Ministerium dem RH nicht vorlegen.

Die Arbeitsgruppe des Ministeriums reihte jene Maßnahmen, die voraussichtlich zu Mehraufwendungen führen würden, nach vier Prioritäten, wobei einzelne Maßnahmen teilweise zu Maßnahmengruppen zusammengefasst wurden. Bei der Einstufung nach Prioritäten berücksichtigte die Arbeitsgruppe einerseits budgetäre Vorgaben<sup>26</sup> und andererseits Erfahrungswerte.

**Tabelle 7: Budgetplanung zur Wehrdienstreform**

Maßnahmen bzw. –gruppen	2014	2015	2016	2017 bis 2023	Summe 2014 bis 2023
in Mio. EUR					
<b>Priorität 1</b>					
zusätzliche Mittel für Mehrdienstleistungen	5,0	5,0	5,0	35,0	50,0
Verbesserung der Unterkünfte	20,0	20,0	20,0	140,0	200,0
Verbesserung der Betreuungseinrichtungen	3,0	3,0	3,0	6,0	15,0
<b>Summe Priorität 1</b>	<b>28,0</b>	<b>28,0</b>	<b>28,0</b>	<b>181,0</b>	<b>265,0</b>
<b>Priorität 2</b>					
Duellsimulatoren	10,0	5,0	5,0	5,0	25,0
Schießtechniktrainer	2,5	–	–	–	2,5
Sanierung von Sporthallen und Fitnessräumen	2,5	2,5	2,5	–	7,5
<b>Summe Priorität 2</b>	<b>15,0</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>5,0</b>	<b>35,0</b>
<b>Priorität 3</b>					
Neubau Sporthallen	10,0	10,0	10,0	70,0	100,0
Bau Sportplätze	0,8	0,8	0,8	5,6	8,0
Technische Objektsicherung	7,0	10,0	10,0	8,0	35,0
Ersatz Journaldienste und Wache	14,0	14,0	14,0	98,0	140,0
Ersatz Küchenhilfskräfte	8,7	8,7	8,7	60,9	87,0
Bekleidung Stellungspflichtige	0,8	0,8	0,8	5,6	8,0
Ausbau WLAN	0,4	–	–	–	0,4
Sonstige	0,9	1,0	–	–	1,9
<b>Summe Priorität 3</b>	<b>42,6</b>	<b>45,3</b>	<b>44,3</b>	<b>248,1</b>	<b>380,3</b>
<b>Priorität 4</b>					
Erhöhung Grundvergütung der Grundwehrdiener	25,3	25,3	24,2	148,5	223,4
Erhöhung der Bezüge der Miliz und der Ausbildner	2,0	2,0	2,0	13,9	19,9
<b>Summe Priorität 4</b>	<b>27,3</b>	<b>27,3</b>	<b>26,2</b>	<b>162,4</b>	<b>243,3</b>
<b>Summe Prioritäten 1 bis 4</b>	<b>112,9</b>	<b>108,1</b>	<b>106,0</b>	<b>596,5</b>	<b>923,6</b>

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMLVS

<sup>26</sup> Für alle Berechnungen legte das Ministerium die Vorgaben des Bundesfinanzrahmengesetzes 2014 bis 2017, BGBl. I 25/2012 i.d.g.F., zugrunde.

Das Ministerium ermittelte einen Budget(mehr)bedarf für die Wehrdienstreform von insgesamt 923,6 Mio. EUR für den Zeitraum 2014 bis 2023. Aufgrund der im Jahr 2013 geltenden budgetären Beschränkungen erachtete es davon Maßnahmen im Umfang von 30 Mio. EUR pro Jahr über einen Zeitraum von zehn Jahren (insgesamt 300 Mio. EUR) als realisierbar. Dementsprechend stuft es die Maßnahmen bzw. Maßnahmengruppen der Prioritäten 1 und 2 als realisierbar und jene der Prioritäten 3 und 4 als nicht realisierbar ein.

- 9.2** Der RH kritisierte, dass eine detaillierte Planung der budgetären Aufwendungen nur für jene Maßnahmen erfolgte, die voraussichtlich Mehraufwendungen nach sich zogen. Eine Quantifizierung der Aufwendungen, die voraussichtlich zu keinen Mehraufwendungen führten – und damit für einen Großteil der Maßnahmen – fehlte hingegen. Der RH wies kritisch auf die damit verbundene Intransparenz und fehlende Nachvollziehbarkeit der Budgetplanung hin.

Er empfahl, bei budgetären Planungen sämtliche beabsichtigten Maßnahmen mit-einzubeziehen, damit die gesamten Aufwendungen eines Vorhabens analysiert und den beabsichtigten Wirkungen gegenübergestellt werden können.

- 9.3** Das Ministerium kündigte in seiner Stellungnahme an, die Empfehlung des RH bei zukünftigen Reformvorhaben bestmöglich zu berücksichtigen.

## Finanzierung

- 10** (1) Nach Angaben des Ministeriums war die Finanzierung der Wehrdienstreform in den Jahren 2014 und 2015 nur in eingeschränktem Umfang gegeben und sollte primär aus dem laufenden Budget erfolgen. Budgetäre Umschichtungen mussten laut Ministerium nicht vorgenommen werden. Insbesondere die baulichen und technischen Investitionen sowie das Teilprogramm Rüstung konnten nicht in gewünschtem Umfang umgesetzt werden. Erst nach Beschluss eines Sonderinvestitionsprogramms konnte die Finanzierung der Wehrdienstreform bis 2019 als gesichert angenommen werden.

(2) Am 23. Dezember 2014 einigte sich die Bundesregierung auf ein Strukturpaket „Österreichisches Bundesheer 2018“<sup>27</sup>. Teil dieses Strukturpakets war ein „Sonderinvestitionsprogramm“, für das dem Ministerium im Zeitraum 2016 bis 2019 ein Budget von 350 Mio. EUR zur Verfügung gestellt werden sollte. Das Ministerium erhielt daraus im Jahr 2016 96 Mio. EUR. Im Jahr 2017 wurden weitere 85 Mio. EUR für das Sonderinvestitionsprogramm bereitgestellt. Für die Jahre 2018 und 2019 waren weitere 82 Mio. EUR bzw. 87 Mio. EUR vorgesehen.

<sup>27</sup> Beschluss des Ministerrates vom 20. Jänner 2015

(3) Laut Ministerium erteilte der Generalstab im Juli 2015 ressortintern die Weisung, von den Mitteln des Sonderinvestitionsprogramms jährlich 30 Mio. EUR für die Finanzierung der Wehrdienstreform zu verwenden. Im Finanzierungsvorschlag des Ministeriums wurden für die Jahre 2016 und 2017 dementsprechend 30 Mio. EUR für die Wehrdienstreform budgetiert.

(4) Im Abschlussbericht zur Wehrdienstreform vom Jänner 2017 kündigte das Ministerium an, für die Weiterverfolgung der noch nicht umgesetzten Maßnahmen<sup>28</sup> jährliche Budgetmittel aus dem Sonderinvestitionsprogramm in Höhe von rd. 15 Mio. EUR sowie weitere Budgetmittel aus dem Regelbudget vorzusehen.

## Rechnungswesen

### 11.1

Das Ministerium richtete in seinem Rechnungswesen Haushaltsprogramme für die Wehrdienstreform<sup>29</sup> ein. Durch diese projektartige Abgrenzung wurden zwar die technischen Voraussetzungen für eine budgetäre Zuordnung der Aufwendungen bzw. Auszahlungen in Verbindung mit der Wehrdienstreform geschaffen. Allerdings waren die Aufwendungen bzw. Auszahlungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform – mangels durchgängiger budgetärer Zuordnung – im Rechnungswesen nur lückenhaft auswertbar.

Wie der RH anhand einer Erhebung von Auszahlungen im Bereich Infrastruktur (bauliche Maßnahmen einschließlich Ausstattung von Unterkünften) beispielhaft aufzeigte, entsprachen die aus dem Rechnungswesen auswertbaren Auszahlungen nicht den tatsächlichen Auszahlungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform:

**Tabelle 8: Auszahlungen für Infrastrukturprojekte der Wehrdienstreform**

	2014	2015	2016	Summe 2014 bis 2016
	in Mio. EUR			
Auszahlungen laut Abteilung Infrastruktur	15,76	27,59	27,37	70,72
Auszahlungen laut Rechnungswesen	–	–	10,14	10,14
<b>Differenz</b>	<b>-15,76</b>	<b>-27,59</b>	<b>-17,23</b>	<b>-60,58</b>

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: BMLVS; Berechnungen: RH

<sup>28</sup> Verbesserung der Unterkünfte, der Sanitäreinrichtungen sowie der Sport- und Betreuungseinrichtungen der Grundwehrglieder

<sup>29</sup> Haushaltsprogramme „14P20\*“ für die Jahre 2014 und 2015 und „14P30\*“ für die Jahre 2016 bis 2019

Von den gesamten Auszahlungen in Höhe von rd. 70,72 Mio. EUR im Zeitraum 2014 bis 2016 waren im Rechnungswesen nur rd. 10,14 Mio. EUR der Wehrdienstreform zugeordnet. Insbesondere in den Jahren 2014 und 2015 fehlte die entsprechende Zuordnung im Rechnungswesen. Dadurch war es der Budgetabteilung des Ministeriums nicht möglich, sämtliche Auszahlungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform auszuwerten und als Grundlage für Steuerungszwecke zu nutzen. Zudem fehlte dadurch auch ein budgetärer Gesamtüberblick.

## 11.2

Der RH kritisierte, dass aufgrund der mangelnden durchgängigen budgetären Zuordnung im Rechnungswesen eine vollständige Auswertung und Darstellung der Aufwendungen bzw. Auszahlungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform nicht möglich war und ein budgetärer Gesamtüberblick fehlte. Er wies kritisch auf die damit verbundene Intransparenz und die daraus resultierende mangelhafte Informationsgrundlage für die Steuerung der Wehrdienstreform hin.

Der RH empfahl, sämtliche Aufwendungen bzw. Auszahlungen für die Wehrdienstreform im Rechnungswesen transparent auszuweisen, um sie als Grundlage für Steuerungszwecke zu nutzen und um einen budgetären Gesamtüberblick zu erhalten.

## 11.3

Laut Stellungnahme des Ministeriums werde es die Empfehlung des RH bei zukünftigen Reformvorhaben bestmöglich berücksichtigen.

## Auszahlungen

### Der Wehrdienstreform zugeordnete Auszahlungen

**12.1** Während in der Planung erst ab 2014 budgetäre Aufwendungen für die Wehrdienstreform veranschlagt waren, fielen bereits im Jahr 2013 entsprechende Auszahlungen an. Der RH beabsichtigte im Rahmen der Gebarungsüberprüfung, sämtliche Auszahlungen zu erheben. Aufgrund der lückenhaften Zuordnung im Rechnungswesen des Ministeriums war dies jedoch nur in eingeschränktem Umfang möglich. Das Ministerium übermittelte dem RH folgende Auswertung jener Auszahlungen, die laut Rechnungswesen der Wehrdienstreform eindeutig zugeordnet werden konnten:

**Tabelle 9: Der Wehrdienstreform laut Rechnungswesen zugeordnete Auszahlungen**

	2013	2014	2015	2016	Summe 2013 bis 2016
	in Mio. EUR				
Sachauszahlungen	0,21	1,17	7,28	21,12	29,79
Personalauszahlungen (Mehrdienstleistungen)	–	1,12	1,29	1,65	4,07
<b>Summe</b>	<b>0,21</b>	<b>2,30</b>	<b>8,57</b>	<b>22,77</b>	<b>33,86</b>

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMLVS

Insgesamt betragen die Auszahlungen im Zeitraum 2013 bis 2016 rd. 34 Mio. EUR, wovon rd. 30 Mio. EUR auf Sachauszahlungen und rd. 4 Mio. EUR auf Personalauszahlungen entfielen:

- Im Jahr 2013 betrafen die Auszahlungen hauptsächlich Werbeaufwendungen und PR-Aktionen (71.467 EUR von insgesamt 212.535 EUR) sowie die Beschaffung von T-Shirts für Stellungspflichtige (60.356 EUR).
- Im Jahr 2014 entfiel rund die Hälfte der Auszahlungen auf Mehrdienstleistungen (1,12 Mio. EUR von insgesamt 2,30 Mio. EUR) und die Beschaffung von Bekleidung (1,11 Mio. EUR).
- Im Jahr 2015 resultierten 84 % der Auszahlungen aus der Beschaffung von Waffensystemen (5,08 Mio. EUR) und Bekleidung (2,10 Mio. EUR). Die Mehrdienstleistungen betragen im Jahr 2015 1,29 Mio. EUR.

- Im Jahr 2016 betrafen die Auszahlungen die Anschaffung von Duellsimulatoren und Schießtechniktrainern (rd. 10,51 Mio. EUR von insgesamt 22,77 Mio. EUR) sowie Investitionen in Infrastruktureinrichtungen wie z.B. Unterkünfte (einschließlich Ausstattung), Sportplätze und Fitnessräume sowie Betreuungseinrichtungen (insgesamt rd. 10,14 Mio. EUR).

**12.2** Der RH wiederholte seine Kritik betreffend die lückenhafte Zuordnung der Aufwendungen bzw. Auszahlungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform, weil eine gesamthafte Darstellung aller Auszahlungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform im Rechnungswesen nicht darstellbar war und damit wesentliche Informationen für die Steuerung der Wehrdienstreform fehlten (siehe [TZ 11](#)).

**12.3** Das Ministerium nahm die Kritik des RH zur Kenntnis.

## Mehrdienstleistungen

**13.1** (1) Für Mehrdienstleistungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform budgetierte das Ministerium in den Jahren 2014, 2015 und 2016 je 5 Mio. EUR. Diese Mittel wurden nach den Angaben des Ministeriums zwar vollständig für Mehrdienstleistungen verwendet, allerdings nur 1,12 Mio. EUR (2014), 1,29 Mio. EUR (2015) und 1,65 Mio. EUR (2016) im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform:

**Tabelle 10: Kennzahlen zu Mehrdienstleistungen betreffend die Wehrdienstreform**

	2014	2015	2016
budgetierte Mehrdienstleistungen in EUR	5.000.000	5.000.000	5.000.000
ausbezahlte Mehrdienstleistungen in EUR	1.123.192	1.292.963	1.654.732
geleistete Mehrdienstleistungen in Stunden	62.556	71.548	87.523
Anzahl Beziehende von Mehrdienstleistungen	1.498	1.167	1.236
Durchschnitt ausbezahlte Mehrdienstleistungen je Beschäftigten in EUR	750	1.108	1.339
Durchschnitt geleistete Mehrdienstleistungen je Beschäftigten in Stunden	42	61	71
höchster Wert ausbezahlte Mehrdienstleistungen je Beschäftigten in EUR	11.162	16.836	19.800
höchster Wert geleistete Mehrdienstleistungen je Beschäftigten in Stunden	550	652	825
niedrigster Wert ausbezahlte Mehrdienstleistungen je Beschäftigten in EUR	4	7	8
niedrigster Wert geleistete Mehrdienstleistungen je Beschäftigten in Stunden	0,3	0,5	0,5
Organisationseinheit mit der höchsten Summe an ausbezahlten Mehrdienstleistungen	Wach-, Sicherungs- und Ausbildungs-kompanie/Luftunterstützungsgeschwader	Militärische Flugleitung/Überwachungsgeschwader	Militärische Flugleitung/Überwachungsgeschwader
Standort der Organisationseinheit	Langenlebarn	Zeltweg	Zeltweg
Anteil der an diese Organisationseinheit ausbezahlten Mehrdienstleistungen in Prozent	9,3	13,8	15,0

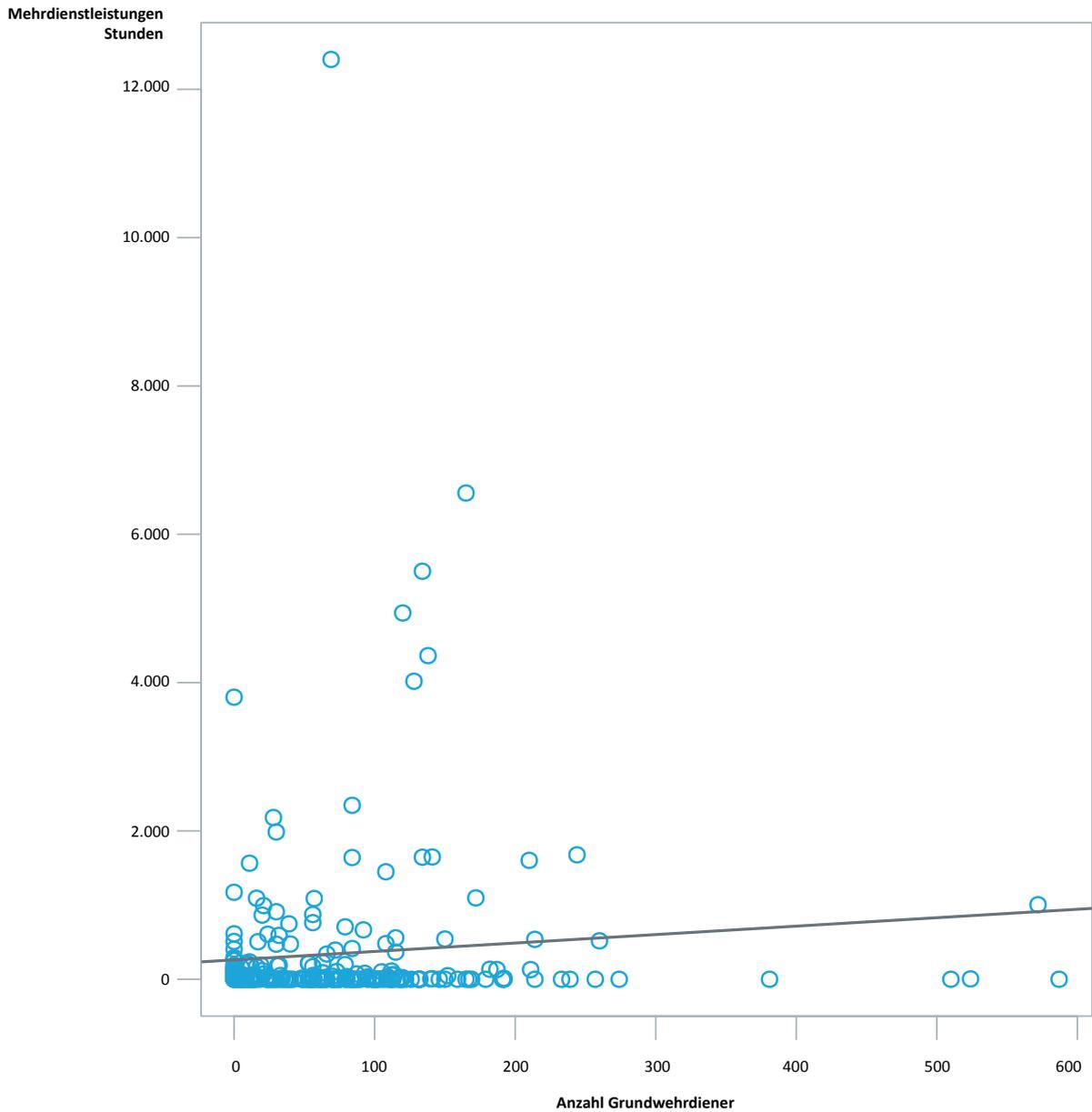
Quellen: BMLVS; Berechnungen: RH

(2) Die Maßnahme „Zusätzliche Mittel für Mehrdienstleistungen“ wurde als „umgesetzt“ eingestuft, obwohl die dafür notwendige Voraussetzung – nämlich die zweckgewidmete Verwendung der budgetären Mittel in Höhe von 5 Mio. EUR – nur in eingeschränktem Ausmaß (2016: 1,65 Mio. EUR) erfüllt war.

(3) Mit der Maßnahme „Zusätzliche Mittel für Mehrdienstleistungen“ sollte laut Ministerium die Ausbildung der Grundwehrdiener optimiert werden. Mittels einer statistischen Auswertung nach der Methode von Bravais–Pearson<sup>30</sup> zeigte der RH auf, dass im Jahr 2016 kein signifikanter Zusammenhang zwischen den zusätzlich erbrachten Mehrdienstleistungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform und der Anzahl der Grundwehrdiener in den jeweiligen Organisationseinheiten des Ministeriums bestand (Korrelationskoeffizient  $r = 0,09$ ).

<sup>30</sup> Der Korrelationskoeffizient  $r$  liegt bei dieser Methode zwischen 0 und 1, wobei ein Wert von 1 als vollständige Korrelation und 0 als keine Korrelation zu interpretieren wäre. Der Test ergab weiters einen Signifikanzwert  $p$  von 0,1498, womit es bei einem Signifikanzniveau von 5 % statistisch als gesichert gilt, dass kein Zusammenhang zwischen den beiden Merkmalen bestand.

Abbildung 3: Ergebnis einer Korrelationsanalyse nach Bravais–Pearson



Anmerkung: Die Objekte in der Abbildung stellen Organisationseinheiten des Bundesheeres dar, bei denen Grundwehriener ausgebildet und dafür zusätzlich Mehrdienstleistungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform erbracht wurden.

Quellen: BMLVS; Berechnungen: RH

(4) Im Rahmen einer Vor–Ort–Überprüfung von zwei Dienststellen des Ministeriums in der Steiermark stellte der RH fest, dass

- eine Dienststelle (Jägerbataillon 18, St. Michael) zwar Grundwehrdiener ausbildete, jedoch dafür keine zusätzlichen Mehrdienstleistungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform in Anspruch nahm,
- eine andere Dienststelle (Überwachungsgeschwader, Zeltweg) zwar Grundwehrdiener ausbildete und auch zusätzliche Mehrdienstleistungen für die Wehrdienstreform erbrachte, jedoch dem RH mitteilte, dass diese beiden Merkmale unabhängig voneinander zu betrachten seien, weil die zusätzlichen Mehrdienstleistungen zur Aufrechterhaltung des angeordneten Schichtdienstbetriebs in Anspruch genommen wurden.

(5) Der RH zog eine Stichprobe im Ausmaß von 52 Beschäftigten des Ministeriums, die im Zeitraum 2014 bis 2016 Mehrdienstleistungen im Rahmen der Wehrdienstreform im Ausmaß von mehreren hundert Stunden pro Jahr erbrachten. Er stellte unter Heranziehung von Zeiterfassungsdaten des Ministeriums fest, dass diese Beschäftigten in sieben Fällen während ihrer Normdienstzeit keine Grundwehrdiener ausbildeten, aber dennoch Mehrdienstleistungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform in Anspruch nahmen.

(6) Das Ministerium teilte dem RH mit, dass

- im Jahr 2014 zwei Beschäftigte,
- im Jahr 2015 acht Beschäftigte und
- im Jahr 2016 18 Beschäftigte

mehr als 500 Stunden an Mehrdienstleistungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform erbrachten. In einem Fall erbrachte ein Beschäftigter im Jahr 2016 825 Stunden an Mehrdienstleistungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform. Unter Zugrundelegung einer Normdienstzeit von 215 Tagen pro Jahr erbrachte dieser Beschäftigte im Jahr 2016 durchschnittlich 3,84 Stunden Mehrdienstleistungen pro Normarbeitstag. Laut Angaben des Leiters der betreffenden Dienststelle war das Ausmaß der Mehrdienstleistungen aufgrund des Schichtdienstbetriebs notwendig.

In einem weiteren Fall erbrachte ein Beschäftigter allein im November 2016 207 Stunden an Mehrdienstleistungen. Innerhalb eines Zeitraums von einer Woche<sup>31</sup> leistete dieser Beschäftigte mehr als 114 Dienststunden, wovon 74 Stunden als Mehrdienstleistungen erfasst wurden.

Gemäß § 48a Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Beamten–Dienstrechtsgesetz 1979<sup>32</sup> darf die Tagesdienstzeit 13 Stunden nicht überschreiten. In Ausnahmefällen kann von dieser Höchstgrenze abgewichen werden, wenn innerhalb der nächsten 14 Kalendertage die Ruhezeit des betroffenen Beamten bzw. der Beamtin (normalerweise elf Stunden) in dem Ausmaß verlängert wird, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstieg. Diese Bestimmung wurde im gegenständlichen Fall nicht eingehalten.

## 13.2

Der RH kritisierte die Einstufung der Maßnahme „Zusätzliche Mittel für Mehrdienstleistungen“ als „umgesetzt“, weil nur ein Teil der budgetierten Mittel tatsächlich für die Wehrdienstreform verwendet wurde. Er wies kritisch darauf hin, dass kein signifikanter Zusammenhang zwischen den zusätzlich erbrachten Mehrdienstleistungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform und der Anzahl der Grundwehrdiener in den jeweiligen Organisationseinheiten des Ministeriums bestand.

Der RH kritisierte weiters die hohe Anzahl an Mehrdienstleistungen einzelner Beschäftigter, weil die Einhaltung der dienstrechtlichen Vorschriften nicht in jedem Fall sichergestellt werden konnte und dies mittel- bis langfristig zu einer Arbeitsüberlastung einzelner Beschäftigter führen könnte.

Er empfahl, die Effektivität der Maßnahme zu verbessern, indem die zusätzlichen Mittel für Mehrdienstleistungen nur von Beschäftigten in Anspruch genommen werden können, die tatsächlich Grundwehrdiener ausbilden. Die Erfassung der Mehrdienstleistungen sollte von einer dritten Person regelmäßig auf ihre Übereinstimmung mit dienstrechtlichen Vorschriften hin überprüft werden, um diesbezügliche Verstöße zu vermeiden.

Weiters empfahl der RH eine Überprüfung der Dienstpläne von jenen Dienststellen, an denen regelmäßig hohe Mehrdienstleistungen anfielen, dahingehend, inwieweit durch organisatorische Änderungen die Anzahl der Mehrdienstleistungen reduziert werden kann.

<sup>31</sup> von 28. November 2016 bis 4. Dezember 2016

<sup>32</sup> BGBl. 333/1979 i.d.g.F.

**13.3** In seiner Stellungnahme nahm das Ministerium die Kritik und die Empfehlungen des RH zur Kenntnis.

## Der Wehrdienstreform nicht zugeordnete Auszahlungen

**14.1** Neben den bereits dargestellten Auszahlungen im Infrastrukturbereich (siehe **TZ 11**) erhob der RH im Rahmen einer Stichprobe folgende Auszahlungen, die im Rechnungswesen zwar nicht der Wehrdienstreform zugeordnet waren, laut Informationen der zuständigen Organisationseinheiten jedoch ursächlich mit der Wehrdienstreform in Zusammenhang standen:

**Tabelle 11: Der Wehrdienstreform laut Rechnungswesen nicht zugeordnete Auszahlungen**

	2013	2014	2015	2016	Summe 2013 bis 2016
	in EUR				
Sachauszahlungen <sup>1</sup>	386.497	187.537	320.508	448.186	1.342.728
davon					
<i>Öffentlichkeitsarbeit</i>	332.515	147.006	–	429.266	908.787
<i>WLAN–Ausbau</i>	53.982	40.532	20.508	18.920	133.941
<i>Waffensysteme und Munition</i>	–	–	300.000	–	300.000

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> ohne Auszahlungen im Bereich Infrastruktur

Quellen: BMLVS; Berechnungen: RH

Neben den Auszahlungen im Bereich Infrastruktur in der Höhe von rd. 60,58 Mio. EUR konnte der RH in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, WLAN–Ausbau sowie Waffensysteme und Munition Auszahlungen in Höhe von insgesamt rd. 1,34 Mio. EUR erheben, die im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform getätigt, jedoch laut Rechnungswesen nicht der Wehrdienstreform zugeordnet wurden.

**14.2** Der RH verwies erneut auf seine Kritik an der lückenhaften Zuordnung der Aufwendungen bzw. Auszahlungen im Zusammenhang mit der Wehrdienstreform (siehe **TZ 11**).

**14.3** Das Ministerium nahm die Kritik des RH zur Kenntnis.

## Umsetzung von Reformmaßnahmen in ausgewählten Bereichen

### Ausbildung und Dienstbetrieb

#### Wahlmöglichkeiten bei der Ausbildung

**15.1** (1) Die Wehrdienstreform sah für die Ausbildung der Grundwehrdiener eine neue Systematik mit grundlegenden Ausbildungsmodulen und Wahlmodulen vor, die das Ministerium mit den „Durchführungsbestimmungen für die Basisausbildung 2014“ im September 2014 anordnete. Ergänzend zu den beiden grundlegenden Ausbildungsmodulen „Allgemeine Fähigkeiten“ und „Militärische Grundausbildung“ hatten die Grundwehrdiener folgende Wahlmöglichkeiten:

- „Schutz und Hilfe“ (insbesondere mit den Ausbildungsbereichen Schutz kritischer Infrastrukturen und Objektschutz, Grenzüberwachung, Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit im Inneren sowie Katastrophenhilfe);
- „Militärische Spezialisierung“ (Vorbereitung auf eine Verwendung als Kadernsoldat im Inland bzw. auf einen freiwilligen Auslandseinsatz);
- „Militärisches Berufspraktikum“ (Logistik, Instandhaltung, Facility Management, Sicherheit oder Gastronomie) sowie
- „Cyber-Sicherheit“ (Ausbildung in den Bereichen IT- und Netzwerksicherheit sowie Cyber Defence und Assistenzleistungen für zivile Behörden).

(2) Bei der Ausbildung der Grundwehrdiener unterschied das Ministerium grundsätzlich zwischen Einsatzsoldaten und Funktionssoldaten:

- Einsatzsoldaten machten rd. 75 % aller Grundwehrdiener aus. Bei ihnen umfasste die militärische Ausbildung grundsätzlich den gesamten Grundwehrdienst von sechs Monaten.
- Funktionssoldaten (rd. 25 % aller Grundwehrdiener) erhielten eine vierwöchige militärische Basisausbildung und wurden anschließend an einem entsprechenden Arbeitsplatz verwendet (z.B. als Köche/Kellner, Kraftfahrer oder Wache). Bereits vorhandene Qualifikationen und Vorkenntnisse sollten dabei möglichst genutzt und weiterentwickelt werden.

Einsatzsoldaten konnten primär zwischen den Wahlmodulen „Schutz und Hilfe“, „Militärische Spezialisierung“ oder (vereinzelt) „Militärisches Berufspraktikum“ wählen. Funktionssoldaten standen in erster Linie die Wahlmodule „Militärisches Berufspraktikum/Funktionssoldat“ oder „Cyber-Sicherheit“ zur Auswahl.

(3) Das Ministerium definierte die Ausbildung der Grundwehrdiener in der Kosten- und Leistungsrechnung als Leistung („GWD-Basisausbildung“). Aufgrund einer exakteren Zuordnung der Kosten ab dem Jahr 2015 ergab sich eine deutliche Erhöhung bei den Ausbildungskosten für Grundwehrdiener von rd. 139,85 Mio. EUR (2013) auf rd. 166,33 Mio. EUR (2016) bzw. um rd. 26 %.<sup>33</sup> Die Ausbildungskosten je Grundwehrdiener erhöhten sich dadurch von 6.798 EUR (2013) auf 10.129 EUR (2016) bzw. um rund die Hälfte (49 %):

**Tabelle 12: Ausbildungskosten für Grundwehrdiener**

	2013	2014	2015 <sup>1</sup>	2016	Veränderung 2013 bis 2016
	in Mio. EUR				
<b>Ausbildungskosten für Grundwehrdiener<sup>1</sup></b>	<b>139,85</b>	<b>153,56</b>	<b>172,30</b>	<b>166,33</b>	<b>26,48</b>
<i>davon</i>					
<i>Personalkosten</i>	57,18	62,79	55,25	52,94	-4,24
<i>Einzelkosten</i>	1,50	1,75	48,07	47,10	45,61
<i>davon</i>					
<i>Leistungen für Grundwehrdiener</i>	–	–	41,28	41,26	41,26
<i>Gemeinkosten</i>	81,18	89,03	68,97	66,29	-14,89
	Anzahl				
ausgebildete Grundwehrdiener	20.571	19.560	18.382	16.414	-4.156
	in EUR				
<b>Ausbildungskosten je ausgebildeten Grundwehrdiener</b>	<b>6.798</b>	<b>7.849</b>	<b>9.369</b>	<b>10.129</b>	<b>3.331</b>

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> Aufgrund einer exakteren Zuordnung der Kosten ergab sich ab 2015 eine deutliche Erhöhung der Ausbildungskosten für Grundwehrdiener.

Quellen: BMLVS; Haushaltsinformationssystem des Bundes

## 15.2

Der RH anerkannte, dass das Ministerium die Ausbildung der Grundwehrdiener durch die Einrichtung von Wahlmöglichkeiten flexibilisiert hatte.

Zugleich hielt er kritisch fest, dass Ausbildungskosten für Grundwehrdiener für die Jahre 2013 und 2014 nur unvollständig vorlagen und erst ab 2015 exakter zugeordnet wurden, wodurch die Kostenentwicklung über den gesamten Prüfungszeitraum 2013 bis 2016 intransparent war. Eine Analyse der Entwicklung der Ausbildungskosten für diesen Zeitraum war daher nicht möglich.

## 15.3

Das Ministerium nahm die Kritik des RH zur Kenntnis.

<sup>33</sup> Die Besoldungskosten der Grundwehrdiener (als Einzelkosten in Höhe von rd. 40 Mio. EUR pro Jahr) wurden erst in den Jahren 2015 und 2016 voll auf die Grundwehrdiener-Ausbildung verrechnet. In den Jahren davor waren diese Kostenbestandteile nur teilweise in den Gemeinkosten enthalten.

## Ausbildungsmittel und Simulatoren

**16.1** (1) Nach dem Bericht zur Reform des Wehrdienstes sollte die Qualität der Ausbildung der Grundwehrdiener durch den verstärkten Einsatz von Simulationssystemen verbessert werden. Dafür sollten vor allem Schießtechniktrainer/Schießanalysegeräte, Schießsimulatoren für Infanteriewaffen und Fahrsimulatoren zur Verfügung gestellt werden.

(2) Der „Duellsimulator Infanterie“<sup>34</sup> wurde 2004/2005 im Bundesheer eingeführt. Im Zuge der Wehrdienstreform sah das Ministerium eine Aufstockung der Anzahl an Geräten und eine Verlagerung der schwerpunktmäßigen Verwendung auf die Ausbildung der Grundwehrdiener vor.

Es setzte diese Maßnahme wie folgt um:

- Beschaffung zusätzlicher Geräte/Modifikation bestehender Geräte um rd. 23,93 Mio. EUR sowie
- Bildung logistisch identer Gerätesätze für jeweils 50 Soldatinnen und Soldaten, um die Disposition zu vereinfachen.

Laut Kaufvertrag vom September 2015 sollte die Lieferung in sieben Tranchen zwischen Oktober 2015 und Oktober 2018 erfolgen.

(3) Im Dezember 2015 beschaffte das Ministerium Schießanalysegeräte/Schießtechniktrainer und Schießsimulatoren für Infanteriewaffen um rd. 2,63 Mio. EUR. Dieser Betrag beinhaltete auch eine Vorauszahlung in Höhe von 300.000 EUR, die nach Zustandekommen des Kaufvertrags zu entrichten war. Laut Kaufvertrag sollte die Lieferung in den Jahren 2016 bis 2018 erfolgen. Genaue Liefertermine waren nicht vereinbart, sondern nur die jeweiligen Lieferjahre für die einzelnen Positionen. Bei Lieferverzögerungen war eine Vertragsstrafe vorgesehen, die pro vollendeter Kalenderwoche der Verzugsdauer berechnet wurde.

(4) Für die geplante Beschaffung von Fahrsimulatoren hatte das Ministerium den Entwurf für ein Militärisches Pflichtenheft bereits mehrfach überarbeitet (zuletzt im Dezember 2014). Da die Anforderungen aus dem Pflichtenheft mit den am Markt erhältlichen Fahrsimulatoren nicht im geplanten Preissegment abdeckbar waren, hatte das Ministerium die Beschaffung noch nicht eingeleitet.

<sup>34</sup> Der Duellsimulator bestand aus einer Körperausstattung (Detektoren zur Aufnahme von Treffern) und einem Schusssimulator (Laser).

**16.2** Der RH beanstandete, dass das Ministerium im Kaufvertrag für die Schießsimulatoren – auch im Hinblick auf die Vorauszahlung in Höhe von 300.000 EUR – keine konkreten Liefertermine vereinbart hatte, sondern lediglich Lieferjahre. Durch die Unbestimmtheit der Liefertermine sah der RH die Geltendmachung und Berechnung von Vertragsstrafen im Falle von Lieferverzögerungen erschwert.

Er empfahl, in Kaufverträgen konkrete Liefertermine festzulegen, um Vertragsstrafen bei Lieferverzögerungen – auch im Hinblick auf allfällige Vorfinanzierungen – adäquat geltend machen zu können.

**16.3** Das Ministerium sagte in seiner Stellungnahme zu, künftig ein Liefertermindatum in die Verträge aufzunehmen. Vertragsrechtlich sei aber auch die Angabe eines Lieferjahres ein zulässiger Liefertermin, weil dieser mit (spätestens) 31. Dezember des Lieferjahres festgelegt sei. Von diesem Datum würden auch die Vertragsstrafen berechnet werden. Dem Bund würden durch diese Vorgangsweise keine wirtschaftlichen Nachteile entstehen.

**16.4** Der RH anerkannte die Umsetzungszusage des Ministeriums. Denn die Vereinbarung konkreter Liefertermine in Kaufverträgen ist nicht nur aus kaufmännischer Sicht zweckmäßig, sondern dient insbesondere auch der Verbesserung der Planbarkeit der Einsatzbereitschaft neuer Geräte im Bundesheer.

## Sportausbildung

**17.1** (1) Im Zuge der Wehrdienstreform sollte die Sportausbildung verbessert werden, um eine möglichst zielgerichtete Einsatzvorbereitung, körperliche Gesundheit, Teamgeist, Zusammengehörigkeitsgefühl und die Integration der Grundwehrdiener zu fördern. Weiters sollten Grundwehrdiener dazu motiviert werden, ihre körperliche Leistungsfähigkeit auch nach dem Wehrdienst aufrecht zu erhalten. Erreicht werden sollten diese Ziele etwa durch

- die Mitnutzung ziviler Sport-Infrastruktur im Rahmen von Kooperationen,
- die Unterstützung beim Erwerb sportlicher Zertifikate und
- die Einbindung von Bundesheer-Leistungssportlerinnen und –Leistungssportlern in die Ausbildung der Grundwehrdiener.

(2) Das Ministerium leitete die Umsetzung dieser Maßnahmen im Juli 2013 ein. Dabei handelte es sich insbesondere um Ergänzungen, Änderungen und Hinweise zu ressortinternen Regelungen zur Sportausbildung der Grundwehrdiener. Eine bis September 2016 geplante Überarbeitung und Aktualisierung der Dienstvorschrift

des Bundesheeres für die Körperausbildung lag während der Gebarungsüberprüfung (Mai 2017) noch nicht vor.

(3) Hinsichtlich der Mitnutzung ziviler Sport-Infrastruktur schloss das Ministerium im Jänner 2014 eine Grundsatzvereinbarung mit dem Österreichischen Heeressportverband<sup>35</sup> ab. Demnach verpflichtete sich der Verband, den Präsenzdienst leistenden Soldaten Infrastruktur und allenfalls Personal für die Sportausübung in der Dienstzeit und in der Freizeit zur Verfügung zu stellen.

Die Anzahl der Kooperationen mit örtlichen Vereinen, Gemeinden und Städten über die Nutzung von Sporteinrichtungen erhöhte sich stetig von 55 im Jahr 2013 auf 78 im Jahr 2014 sowie 98 im Jahr 2015.<sup>36</sup>

(4) Der Erwerb von Leistungsabzeichen und die Teilnahme an militärischen Wettkämpfen entwickelten sich in den Jahren 2013 bis 2016 im Bundesheer wie folgt:

**Tabelle 13: Erworbene Leistungsabzeichen und Teilnehmende an militärischen Wettkämpfen**

	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2013 bis 2016
	Anzahl				in %
erworbene Leistungsabzeichen	906	765	836	537	-41
<i>davon</i>					
<i>Österreichisches Schwimmerabzeichen<sup>1</sup></i>	25	–	120	216	764
<i>Österreichisches Rettungsschwimmerabzeichen<sup>2</sup></i>	143	112	156	112	-22
<i>Gefechtsdienst-Leistungsabzeichen<sup>3</sup></i>	738	653	560	209	-72
Teilnehmende an militärischen Wettkämpfen <sup>4</sup>	1.786	1.325	509	573	-68

<sup>1</sup> Freischwimmer, Fahrtenschwimmer

<sup>2</sup> Helfer, Retter

<sup>3</sup> Abzeichen für besondere Leistungen der Grundwehrdiener bei der Ausbildung im Gefechtsdienst (Gold, Silber, Bronze)

<sup>4</sup> Einzelpatrouille/Biathlon, militärischer Fünfkampf, Orientierungslauf, Schießen/Gewehr

Quelle: BMLVS

Im Zeitraum 2013 bis 2016 gab es sowohl beim Erwerb von Leistungsabzeichen als auch bei der Teilnahme an militärischen Wettkämpfen einen deutlichen Rückgang um 41 % bzw. 68 %.

<sup>35</sup> Der Österreichische Heeressportverband war ein Dachverband für alle österreichischen Heeressport-Landesverbände und deren Mitgliedsvereine sowie für die Heeressportvereine und ihre Zweigvereine. Seit 1974 war er „außerordentliches Mitglied“ der Österreichischen Bundes-Sportorganisation.

<sup>36</sup> Für 2016 lagen im Ministerium keine entsprechenden Daten vor.

(5) Eine weitere – und als „umgesetzt“ eingestufte – Maßnahme der Wehrdienstreform betraf die Einbindung von Bundesheer–Leistungssportlerinnen und –Leistungssportlern in die Ausbildung der Grundwehrdiener.

Der RH erhob jedoch, dass im Bundesheer in den Jahren 2014 bis 2016 nur 39 % der beantragten Veranstaltungen mit Bundesheer–Leistungssportlerinnen und –Leistungssportlern durchgeführt wurden. An den Veranstaltungen selbst nahmen nur 4 % bis 6 % der Grundwehrdiener teil. Zudem war die Teilnahme der Grundwehrdiener und des Kaderpersonals an diesen Veranstaltungen stark rückläufig (Reduktion um 47 % bzw. um 30 %).

**Tabelle 14: Einbindung von Bundesheer–Leistungssportlerinnen und –Leistungssportlern in die Ausbildung der Grundwehrdiener**

	2014	2015	2016	Summe 2014 bis 2016	Veränderung 2014 bis 2016
	Anzahl				in %
<b>Veranstaltungen mit Bundesheer–Leistungssportlerinnen und –Leistungssportlern</b>					
vom Streitkräfteführungskommando beantragt	59	37	37	133	-37
vom Heeressportzentrum genehmigt	25	25	27	77	8
abgesagt	4	9	12	25	200
durchgeführt	21	16	15	52	-29
<b>Teilnehmende an den Veranstaltungen</b>					
Grundwehrdiener	1.280	496	674	2.450	-47
Kaderpersonal	61	24	43	128	-30
eingesetzte Bundesheer–Leistungssportlerinnen und –Leistungssportler	54	35	51	140	-6
	in %				
<b>Anteil der teilnehmenden an der Gesamtzahl der ausgebildeten Grundwehrdiener</b>	6	3	4	4	-39

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMLVS

## 17.2

(1) Der RH beurteilte die Bemühungen des Ministeriums zur Erhaltung und Verbesserung der körperlichen Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Grundwehrdiener im Rahmen der Sportausbildung grundsätzlich als sinnvoll.

Er hielt jedoch kritisch fest, dass nur ein geringer Anteil der Grundwehrdiener an Veranstaltungen mit Bundesheer–Leistungssportlerinnen und –Leistungssportlern teilnahm. Darüber hinaus gingen der Erwerb von Leistungsabzeichen und die Teilnahme an militärischen Wettkämpfen deutlich zurück.

Der RH empfahl, die Ursachen für die rückläufige Entwicklung bei den sportlichen Aktivitäten zu erheben und Vorkehrungen zu treffen, um die Attraktivität dieser Maßnahme zu steigern.

(2) Der RH beanstandete, dass das Ministerium die Dienstvorschrift für die Körperausbildung noch nicht – wie geplant – überarbeitet und aktualisiert hatte.

Er empfahl, die Überarbeitung der Dienstvorschrift des Bundesheeres für die Körperausbildung rasch abzuschließen.

## 17.3

Laut Stellungnahme des Ministeriums seien die Hauptursachen für die rückläufige Entwicklung bei den sportlichen Aktivitäten identifiziert worden. Diese seien der laufende Assistenzeinsatz im Inland und die seit 2016 stattfindende ressourcenintensive neue Kaderausbildung mit hohen Mengengerüsten.

Weiters sei die Überarbeitung der Dienstvorschrift für die Körperausbildung beinahe abgeschlossen. Unabhängig von der Neuerscheinung seien Änderungen bereits erlassmäßig angeordnet und würden bei der Truppe umgesetzt werden.

## Umgangsformen

### 18.1

(1) Nach dem Bericht zur Reform des Wehrdienstes sollte der Umgang des Kaderpersonals mit Grundwehrdienern konsequent und durchgehend verbessert werden. Um dieses Ziel umzusetzen, führte das Ministerium eine Reihe von Maßnahmen durch (z.B. Kaderkonferenzen zum Thema „Wertschätzung, Motivation, Information“ sowie Workshops zum Thema „Lenken, Leiten, Führen“).

(2) Ab 2014 erhob das Ministerium die Zufriedenheit der Grundwehrdiener mit dem Wehrdienst anhand standardisierter Befragungen durch den Heerespsychologischen Dienst und auf freiwilliger Basis, wobei die erste Erhebung unmittelbar nach dem Einrücken erfolgte, die zweite nach zehn Wochen und die dritte kurz vor Beendigung des Grundwehrdienstes (siehe [TZ 7](#)).

Die Frage nach dem respektvollen Umgang und der korrekten Behandlung durch Vorgesetzte und Ranghöhere beurteilten die Grundwehrdiener in den Jahren 2014 bis 2016.

Demnach waren 70 % bis 83 % der Grundwehrdiener mit dem Umgang durch Vorgesetzte und Ranghöhere zufrieden. Zwischen 2014 und 2016 erhöhte sich die Zufriedenheit um 4 Prozentpunkte. Allerdings reduzierte sich die positive Beurteilung im Laufe des Grundwehrdienstes (zwischen der zweiten und dritten Erhebung) um 9 bis 10 Prozentpunkte.

Für das Jahr 2016 erhob der RH, dass die Zahl der Grundwehrdiener, die an den Befragungen teilnahmen, zwischen der ersten Befragung (13.987 Teilnehmer) und der dritten Befragung (5.481 Teilnehmer) deutlich zurückging.

## 18.2

Der RH anerkannte, dass sich die Zufriedenheit der Grundwehrdiener mit dem Umgang durch Vorgesetzte und Ranghöhere im Zeitraum 2014 bis 2016 erhöhte. Allerdings zeigte sich auch, dass die Zufriedenheit in der Anfangsphase des Grundwehrdienstes höher war als beim Abrüsten. Dabei war zu beachten, dass die Teilnahme der Grundwehrdiener an den entsprechenden Befragungen des Heerespsychologischen Dienstes auf freiwilliger Basis erfolgte. Ebenso war festzustellen, dass die Bereitschaft der Grundwehrdiener, an den Befragungen teilzunehmen, im Laufe des Grundwehrdienstes deutlich abnahm.

Der RH empfahl, die Ursachen für die sinkende Zufriedenheit der Grundwehrdiener mit dem Umgang durch Vorgesetzte und Ranghöhere sowie für die sinkende Teilnahme der Grundwehrdiener an den Befragungen durch den Heerespsychologischen Dienst im Laufe des Grundwehrdienstes zu analysieren und diesen durch geeignete Maßnahmen – insbesondere im Rahmen der Ausbildung und des Dienstbetriebs – gegenzusteuern.

## 18.3

Das Ministerium nahm die Empfehlung des RH in seiner Stellungnahme zur Kenntnis. Weiters führte es aus, dass es gegensteuernde Maßnahmen – insbesondere im Rahmen der Ausbildung und des Dienstbetriebs – anlassbezogen einleitete.

## Stellung und Kontingentierung

### Einberufung

## 19.1

(1) Laut Ministerium stellten der Einberufungsort und der Zeitpunkt des Antritts des Wehrdienstes neben der Bezahlung zwei wesentliche Faktoren für die Zufriedenheit der Grundwehrdiener dar. Im Rahmen der Wehrdienstreform war das Ministerium bestrebt, das regionale Aufkommen der Wehrpflichtigen durch flexiblere Einrückungstermine besser zu berücksichtigen und dadurch die Möglichkeiten zur Ableistung des Grundwehrdienstes im eigenen Bundesland zu verbessern.

Nach den Angaben des Ministeriums setzte es diese Maßnahme in Form von aufeinander abgestimmten Einrückungsterminen und jährlichen Weisungen zur Erhebung des Bedarfs bei der Wehrpflichtigenkontingentierung<sup>37</sup> um. Einschränkungen bei der Umsetzung der Maßnahme ergaben sich laut Ministerium insbe-

<sup>37</sup> Die Wehrpflichtigenkontingentierung regelte die Zuweisung von Grundwehrdienern (Anzahl, Zeitpunkt) zu einem Verband.

sondere aus der Verfügbarkeit von geeigneten militärischen Unterkünften und von Kaderpersonal für die Ausbildung bei den Verbänden.

(2) Der RH erhob, dass der Anteil jener Grundwehrdiener, die ihren Wehrdienst im eigenen Bundesland leisteten, bereits vor der Wehrdienstreform bei über 80 % lag. Zwischen 2010 und 2016 stieg er geringfügig von 83 % auf 84 %, wobei die Entwicklung in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich verlief.

Im Jahr 2016 wiesen etwa die Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Salzburg und Wien den geringsten Anteil an Grundwehrdienern auf, die ihren Wehrdienst im eigenen Bundesland leisteten:

**Tabelle 15: Ableistung des Wehrdienstes im eigenen Bundesland**

Anteil der Grundwehrdiener mit Ableistung des Wehrdienstes im eigenen Bundesland								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2010 bis 2016
	in %							in Prozentpunkten
Burgenland	65	64	63	53	74	74	72	7
Kärnten	88	90	80	82	81	91	84	-4
Niederösterreich	83	85	83	81	80	82	86	3
Oberösterreich	100	100	99	99	99	99	100	–
Salzburg	58	55	52	45	53	53	52	-6
Steiermark	99	99	98	96	93	93	97	-2
Tirol	90	90	88	91	93	94	94	4
Vorarlberg	84	100	99	99	100	100	100	16
Wien	82	79	76	76	76	76	74	-8
<b>Summe</b>	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>82</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>1</b>

Quelle: BMLVS

**19.2** Der RH anerkannte die Bemühungen des Ministeriums, Grundwehrdienern durch flexiblere Einrückungstermine zu ermöglichen, ihren Wehrdienst im eigenen Bundesland abzuleisten. Nach Ansicht des RH waren diese Bemühungen im Wesentlichen jedoch bereits vor der Wehrdienstreform gängige Praxis im Ministerium.

**19.3** Das Ministerium nahm die Feststellung des RH zur Kenntnis.

## Stellungsuntersuchung

### 20.1

(1) Zweck der Stellungsuntersuchung war, festzustellen, ob Grundwehrdiener den Wehrdienst in einer ihren Fähigkeiten entsprechenden Funktion ableisten konnten. Dazu wurden die Stellungspflichtigen zwei Tage lang medizinisch, leistungsphysiologisch und psychologisch untersucht.

In Umsetzung der Wehrdienstreform absolvierten die Stellungspflichtigen seit November 2013 bei der Stellungsuntersuchung einen „Talente Check“<sup>38</sup>. Das daraus resultierende Eignungsprofil sollte es ermöglichen, Grundwehrdiener nach ihren Fähigkeiten, Eignungen und Wünschen zielgerichtet im Wehrdienst einzusetzen. Die Stellungspflichtigen erhielten darüber hinaus Informationen über ihren Gesundheits- und Fitnesszustand. Die Untersuchungsergebnisse wurden neu gestaltet (Gesundheitsmappe, Fitnessbroschüre) und den Stellungspflichtigen übergeben. Die Ergebnisse der Stellungsuntersuchung wurden auch beim Erwerb eines zivilen Führerscheins berücksichtigt. Dazu wurde das Führerscheingesetz im Jahr 2014 geändert.<sup>39</sup>

(2) Seit Ende September 2013 erhielten Stellungspflichtige vom Ministerium eine eigene Bekleidung für die Stellungsuntersuchung. Nach Beendigung der Stellung ging die Bekleidung in das Eigentum der Stellungspflichtigen über.

Der Bericht zur Reform des Wehrdienstes sah vor, die Bekleidungs Ausgabe für einrückende Grundwehrdiener durch eine automatisierte Körpervermessung im Rahmen der Stellungsuntersuchung zu optimieren. Dafür hatte das Ministerium 2,7 Mio. EUR ab 2019 budgetiert. Das Vorhaben wurde seit Jänner 2014 jedoch nicht weiterbearbeitet.

(3) Das Ministerium beabsichtigte im Rahmen der Wehrdienstreform weiters, das System der Tauglichkeitskriterien<sup>40</sup> zu adaptieren, damit möglichst viele taugliche Grundwehrdiener eine zweckmäßige und attraktive Ausbildung erhalten. Die Anforderungsprofile für bestimmte Funktionen im Grundwehrdienst sollten überprüft und allenfalls angepasst werden. Um die Maßnahme umzusetzen, richtete das Ministerium im ersten Quartal 2015 eine Arbeitsgruppe ein. Während der Überprüfung durch den RH war die Überarbeitung der Tauglichkeitskriterien noch nicht abgeschlossen.

<sup>38</sup> Mess- und Testverfahren, um die motorisch-konditionellen Fähigkeiten der Grundwehrdiener zu bestimmen

<sup>39</sup> Änderung des Führerscheingesetzes, BGBl. I 52/2014 vom 1. August 2014

<sup>40</sup> Die Tauglichkeitskriterien beschrieben die allgemeine und funktionspezifische Tauglichkeit der Stellungspflichtigen als Ergebnis der Stellungsuntersuchung.

**20.2** Der RH begrüßte die Umsetzung der Maßnahmen zum „Talente Check“ und zur Stellungsbekleidung. Er bemängelte jedoch die Verzögerungen bei der Überarbeitung der Tauglichkeitskriterien und bei der Umsetzung der automatisierten Körpervermessung.

Der RH empfahl, die Überarbeitung der Tauglichkeitskriterien rasch abzuschließen.

Weiters empfahl er, die Zweckmäßigkeit einer automatisierten Körpervermessung der Stellungspflichtigen im Rahmen der Stellungsuntersuchung unter Kosten–Nutzen–Aspekten zu prüfen.

**20.3** Laut Stellungnahme des Ministeriums werde die im Zuge der Wehrdienstreform eingeleitete Überarbeitung der Tauglichkeitskriterien gemäß den Vorgaben des Regierungsprogramms der Bundesregierung 2017 bis 2022 „Überprüfung der Tauglichkeitsstufen und Schaffung neuer Aufgabenfelder im Lichte einer Wehrgerechtigkeit“ bearbeitet.

Die Realisierung der automatisierten Körpervermessung der Stellungspflichtigen im Rahmen der Stellungsuntersuchung sei derzeit aus Budgetgründen nicht vorgesehen.

## Informationen zur Stellung

**21.1** (1) Der Bericht zur Reform des Wehrdienstes sah unter anderem folgende Maßnahmen vor, um die Information der Stellungspflichtigen vor der Stellung zu verbessern:

- Ausweitung der Zahl der Informationsoffiziere<sup>41</sup> und Intensivierung der Aktivitäten an Schulen sowie
- Durchführung einer „Wanderausstellung Bundesheer“ an Schulen.

Das Ministerium beurteilte diese Maßnahmen als „umgesetzt“.

(2) Wie der RH erhob, entwickelten sich die Zahl der Informationsoffiziere und der Einsatz an Schulen wie folgt:

<sup>41</sup> Informationsoffiziere informieren z.B. über die Stellung und den Grundwehrdienst, über Berufschancen, Waffengattungen und Auslandseinsätze.

**Tabelle 16: Informationsoffiziere und Einsatz an Schulen**

	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2013 bis 2016
	Anzahl				in %
<b>Informationsoffiziere</b>	<b>319</b>	<b>302</b>	<b>323</b>	<b>320</b>	–
Berufsoffiziere	239	227	230	227	-5
Milizoffiziere	80	75	93	93	16
<b>geleistete Stunden</b>	<b>17.823</b>	<b>17.159</b>	<b>15.451</b>	<b>17.941</b>	<b>1</b>
Berufsoffiziere	12.678	12.192	12.037	13.137	4
Milizoffiziere	5.145	4.967	3.414	4.804	-7
<b>durchschnittlich geleistete Stunden je Informationsoffizier</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>48</b>	<b>56</b>	–
Berufsoffiziere	53	54	52	58	9
Milizoffiziere	64	66	37	52	-20

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMLVS

Die Anzahl an Informationsoffizieren blieb zwischen 2013 und 2016 nahezu konstant, wobei sich die Zahl der Berufsoffiziere um 5 % verringerte, während die Zahl der Milizoffiziere um 16 % anstieg. Auch der Einsatz der Informationsoffiziere an Schulen blieb annähernd gleich, wobei die Berufsoffiziere deutlich mehr Stunden leisteten (Steigerung um 9 %), die Milizoffiziere hingegen deutlich weniger (Verringerung um insgesamt 7 % bzw. durchschnittlich 20 % pro Milizoffizier).

(3) Die „Wanderausstellung Bundesheer“<sup>42</sup> wurde von den Militärkommanden<sup>43</sup> ab Dezember 2014 an Schulen eingesetzt. Bis Ende 2016 kam die Wanderausstellung wie folgt zum Einsatz:

<sup>42</sup> Die Wanderausstellung umfasste unter anderem Roll-up-Systeme, Informationsmaterial und audiovisuelle Beiträge.

<sup>43</sup> für Informationsoffiziere zuständig

**Tabelle 17: Verwendung der Wanderausstellung (Dezember 2014 bis Ende 2016)**

Militärkommando	Ausstellungstage	Anteil der Ausstellungstage an Unterrichtstagen <sup>1</sup>
	Anzahl	in %
Burgenland	18	5
Kärnten	1	0,3
Niederösterreich	26	7
Oberösterreich	35	9
Salzburg	–	–
Steiermark	28	7
Tirol	4	1
Vorarlberg	17	4
Wien	1	0,3

<sup>1</sup> bezogen auf 39 Unterrichtswochen pro Schuljahr

Quellen: BMFJ; BMLVS

Die Militärkommanden verwendeten die Wanderausstellung zwischen Dezember 2014 und Ende 2016 an höchstens 35 Tagen bzw. maximal 9 % der Unterrichtstage (Oberösterreich). Grundsätzlich kam die Ausstellung nur wenig bis gar nicht zum Einsatz.

## 21.2

Der RH wies kritisch darauf hin, dass die Gesamtzahl an Informationsoffizieren und die Aktivitäten an Schulen entgegen den Intentionen der Wehrdienstreform annähernd gleich hoch blieben. Dennoch bewertete das Ministerium diese Maßnahme als „umgesetzt“.

Darüber hinaus beanstandete der RH den geringen Einsatz der – ebenfalls als „umgesetzt“ eingestuft – Wanderausstellung an Schulen.

Der RH empfahl erneut, sicherzustellen, dass die Bewertung der Umsetzung von Reformvorhaben objektiv und nachvollziehbar erfolgt (siehe **TZ 6**).

## 21.3

Das Ministerium verwies in seiner Stellungnahme auf seine Bemühungen, die Bewertung der Umsetzung von Reformvorhaben objektiv und nachvollziehbar zu gestalten.

## Reduktion von Funktionssoldaten

### Maßnahmen im Zuge der Wehrdienstreform

#### 22.1

(1) Im Jahr 2013 wurden 26 % der Grundwehrdiener zu Funktionssoldaten (5.565 Personen) und 74 % zu Einsatzsoldaten (21.257 Personen) ausgebildet. Nach dem Bericht zur Reform des Wehrdienstes war der Anteil der Funktionssoldaten zu hoch. Das Ministerium führte dies insbesondere auf folgende Ursachen zurück:

- Notwendigkeit von Funktionssoldaten, um die Funktionsfähigkeit des Bundesheeres zu erhalten (z.B. in den Küchen oder bei der Wartung von Kasernen).
- Die Tätigkeit als Funktionssoldat kam den Bedürfnissen der Grundwehrdiener nach geregelten Dienstzeiten bzw. nach einer Verwendung nahe dem Wohnort entgegen.
- Eingeschränkt taugliche Grundwehrdiener, die nicht in militärischen Kernbereichen einsetzbar waren, konnten als Funktionssoldaten physisch weniger fordernde Aufgaben wahrnehmen.

Ab Juli 2013 sollte der Anteil der Funktionssoldaten an Grundwehrdienern auf jenes Ausmaß verringert werden, das für die Aufrechterhaltung des Betriebs des Bundesheeres erforderlich war. Dafür sollten jene Grundwehrdiener herangezogen werden, die bereits über eine entsprechende Ausbildung verfügten; dies betraf insbesondere die „Betreuungshelfer“ (Köche und Kellner) und die Kraftfahrer.<sup>44</sup> Für die Reduktion der Funktionssoldaten war grundsätzlich kein Ersatz vorgesehen.

Um den Anteil der Funktionssoldaten zu verringern, formulierte das Ministerium folgende Maßnahmen:

- Reduktion der Anzahl der „Betreuungshelfer“ und Kraftfahrer;
- Änderung des Bewachungssystems an militärischen Liegenschaften;
- Ersatz von fehlenden Bediensteten<sup>45</sup> des Ministeriums durch Funktionssoldaten;

<sup>44</sup> Reduktion der „Betreuungshelfer“ um 10 % (ab Oktober 2013) und um bis zu 50 % ab 2014 sowie der Kraftfahrer in der Grundorganisation um 10 % ab 2014

<sup>45</sup> z.B. aufgrund von Karenzierungen oder Ruhestandsversetzungen

- Reduktion der Anzahl der Funktionssoldaten an Ämtern, Akademien und Schulen des Bundesheeres, bei den Stellungsstraßen<sup>46</sup> sowie im nachgeordneten Bereich (Kommando Einsatzunterstützung, Auslandseinsatzbasis);
- Reduktionen infolge der Schließung von militärischen Liegenschaften sowie
- Reduktionen bei der Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen für Funktionssoldaten.

Schätzungen über die finanziellen Auswirkungen dieser Maßnahmen lagen nicht vor (siehe [TZ 4](#), [TZ 9](#)).

Das Ministerium steuerte die Umsetzung dieser Maßnahmen insbesondere über die Einberufung der Wehrpflichtigen. Allerdings passte es die Arbeitsplätze der Grundwehrdiener (Einsatz- oder Funktionssoldaten) in den Organisationsplänen nicht an.

(2) Bestrebungen, den Anteil der Funktionssoldaten an Grundwehrdienern zu reduzieren, lagen allerdings bereits vor der Wehrdienstreform vor. Im September 2011 hatte das Ministerium ein Pilotprojekt eingerichtet, um den Betrieb von militärischen Liegenschaften ohne Grundwehrdiener in den Jahren 2013 bis 2015 probe-weise zu testen. Das Projekt wurde an sechs Liegenschaften<sup>47</sup> durchgeführt. Dabei wurden 411 Grundwehrdiener, die zuvor als Funktionssoldaten in der Küche, in Betreuungseinrichtungen<sup>48</sup>, bei der Wache oder als Kraftfahrer eingesetzt waren, durch Leiharbeitskräfte bzw. zusätzliches Personal sowie durch technische Einrichtungen (Objektsicherung) ersetzt.

Nach dem Abschlussbericht des Ministeriums zum Pilotprojekt beliefen sich die Mehrkosten aus dem Pilotprojekt für ersatzweise beschäftigtes Personal<sup>49</sup> sowie für die Instandhaltung von Infrastruktur und für Zusatzinvestitionen in technische Einrichtungen von 2013 bis 2015 auf ca. 6,68 Mio. EUR.

Kosten für die vertiefte militärische Ausbildung der – zuvor als Funktionssoldaten verwendeten – Grundwehrdiener zu Einsatzsoldaten berücksichtigte das Ministerium nicht. Der RH bewertete diese Zusatzkosten für jene 411 Grundwehrdiener, die

---

<sup>46</sup> Liegenschaften, in denen die Gesundheitsuntersuchung von Stellungspflichtigen erfolgt

<sup>47</sup> Kärnten (Khevenhüller-Kaserne), Steiermark (Truppenübungsplatz Seetaler Alpe), Wien (Amtsgebäude Franz Josefs Kai, Amtsgebäude Rossau, Kommandogebäude General Körner, Starhemberg-Kaserne)

<sup>48</sup> Soldatenheime, Offizierskasinos und Unteroffiziersmessen bzw. Cafeterias

<sup>49</sup> Zusatzpersonal und Leihpersonal, das die Aufgaben der bisherigen Funktionssoldaten übernahm

vom Pilotprojekt betroffen waren, mit ca. 9,63 Mio. EUR.<sup>50</sup> Insgesamt beliefen sich die Mehrkosten aus dem Pilotprojekt somit auf ca. 16,30 Mio. EUR:

**Tabelle 18: Mehrkosten aus dem Pilotprojekt zur Reduktion von Funktionssoldaten**

	2013	2014	2015 <sup>2</sup>	Summe 2013 bis 2015
	in Mio. EUR			
Kosten für Ersatzpersonal (Zusatz- und Leihpersonal) <sup>1</sup>	1,49	1,70	1,70	4,89
Investitionen in technische Einrichtungen	1,69	0,05 <sup>3</sup>	0,05 <sup>3</sup>	1,79
Kosten für die vertiefte militärische Ausbildung von 411 Grundwehrgenossen zu Einsatzsoldaten <sup>4</sup>	3,21	3,21	3,21	9,63
<b>Summe Mehrkosten</b>	<b>6,39</b>	<b>4,95</b>	<b>4,95</b>	<b>16,30</b>

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> inklusive Kosten für die Instandhaltung von Infrastruktur in Höhe von ca. 65.000 EUR jährlich

<sup>2</sup> Prognosewerte

<sup>3</sup> Wartung

<sup>4</sup> inklusive Kosten für zusätzliche militärische Ausbildung

Quelle: BMLVS

(3) Nach den Erhebungen des RH waren im Zeitraum 2013 bis 2016 lediglich 6,7 % der Grundwehrgenossen (5.315 von 79.251 Grundwehrgenossen) in Katastrophenhilfeeinsätzen<sup>51</sup> (4.276 Grundwehrgenossen oder 5,4 %) und in sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsätzen<sup>52</sup> (1.039 Grundwehrgenossen oder 1,3 %) eingesetzt:

<sup>50</sup> Berechnung auf Basis der Kosten- und Leistungsrechnung des Ministeriums (Vollkosten)

<sup>51</sup> Einsätze gemäß § 2 Abs. 1 lit. c Wehrgesetz 2001 (Hilfeleistung bei Katastrophenhilfeeinsätzen im Inland); BGBl. I 146/2001 i.d.g.F.

<sup>52</sup> Einsätze gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Wehrgesetz 2001 (Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit im Innern); BGBl. I 146/2001 i.d.g.F.

**Tabelle 19: Grundwehrdiener in sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsätzen und Katastrophenhilfeinsätzen**

	2013	2014	2015	2016	Summe 2013 bis 2016	Anteil an Grundwehrdienern gesamt 2013 bis 2016
	Anzahl					in %
<b>einberufene Grundwehrdiener</b>	<b>21.257</b>	<b>20.725</b>	<b>19.380</b>	<b>17.889</b>	<b>79.251</b>	
<i>davon</i>						
<i>Grundwehrdiener in sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsätzen<sup>1</sup> und Katastrophenhilfeinsätzen<sup>2</sup></i>	2.486	1.176	388	1.265	5.315	6,7
<i>davon</i>						
<i>Grundwehrdiener in Katastrophenhilfeinsätzen</i>	2.486	1.176	346	268	4.276	5,4
<i>Grundwehrdiener in sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsätzen</i>	–	–	42	997	1.039	1,3

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> Einsätze zur Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit im Inneren

<sup>2</sup> Einsätze zur Hilfeleistung bei Katastrophenhilfeinsätzen im Inland

Quelle: BMLVS

## 22.2

Der RH hielt fest, dass der Ersatz von Funktionssoldaten durch Zusatz- und Leihpersonal und durch technische Einrichtungen zu erheblichen Mehrkosten im Pilotprojekt führte. Er beanstandete, dass das Ministerium keine Schätzungen über die budgetären Auswirkungen der generellen Reduktion von Funktionssoldaten durchgeführt hatte, obwohl bei einem Ersatz von Funktionssoldaten durch Zusatz- oder Leihpersonal, durch Zusatzinvestitionen in technische Einrichtungen (Objektsicherung) und aufgrund der vertieften militärischen Ausbildung zu Einsatzsoldaten mit erheblichen Mehrkosten zu rechnen war.

Weiters wies er kritisch darauf hin, dass die Arbeitsplätze der Grundwehrdiener (Einsatz- oder Funktionssoldaten) in den Organisationsplänen nicht angepasst wurden.

**Der RH empfahl, bei der Reduktion von Funktionssoldaten die finanziellen Auswirkungen mitzuberechnen und die Organisationspläne entsprechend anzupassen.**

## 22.3

Laut Stellungnahme des Ministeriums sei die Reduktion der Funktionssoldaten unter Berücksichtigung der im Zusammenhang mit dem Pilotprojekt 1 („Reduktion von Funktionssoldaten“) gewonnenen Erfahrungen einschließlich der finanziellen Berechnungen erfolgt.

Weiters würden Organisationspläne zur Abbildung der Struktur des Bundesheeres nach den Bedarfen der Einsatzorganisation erstellt.

## 22.4

Der RH entgegnete, dass im Ministerium keine Schätzungen über die budgetären Auswirkungen der generellen Reduktion von Funktionssoldaten über das Pilotprojekt hinaus vorlagen. Überdies waren die Bestrebungen des Ministeriums zur Reduktion der Funktionssoldaten in den Organisationsplänen nicht abgebildet.

Der RH hielt daher seine Empfehlung, bei der Reduktion von Funktionssoldaten die finanziellen Auswirkungen mitzubersichtigen und die Organisationspläne entsprechend anzupassen, aufrecht.

## Entwicklung der Anzahl der Funktionssoldaten

### 23.1

Von 2013 bis 2016 reduzierte sich die Anzahl der Funktionssoldaten um 21 % von 5.565 auf 4.381 Personen; im gleichen Zeitraum sank die Anzahl der einberufenen Grundwehrdiener um 16 % von 21.257 auf 17.889 Personen. Dadurch blieb der Anteil der Funktionssoldaten an Grundwehrdienern annähernd gleich (2013: 26 %; 2016: 24 %). Während sich der Anteil der „Betreuungshelfer“ (Köche und Kellner) an den Funktionssoldaten von 41 % auf 34 % und somit um rund sieben Prozentpunkte deutlich verringerte, blieb der Anteil der Kraftfahrer mit 26 % unverändert.

**Tabelle 20: Entwicklung der Funktionssoldaten**

	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2013 bis 2016
	Anzahl				in %
<b>einberufene Grundwehrdiener</b>	<b>21.257</b>	<b>20.725</b>	<b>19.380</b>	<b>17.889</b>	<b>-16</b>
<i>davon</i>					
<i>Einsatzsoldaten</i>	15.692	15.545	14.568	13.508	-14
<i>(Anteil an Grundwehrdienern in %)</i>	(74 %)	(75 %)	(75 %)	(76 %)	
<i>Funktionssoldaten<sup>1</sup></i>	5.565	5.180	4.812	4.381	-21
<i>(Anteil an Grundwehrdienern in %)</i>	(26 %)	(25 %)	(25 %)	(24 %)	
<i>davon</i>					
<i>„Betreuungshelfer“<sup>2</sup></i>	2.275	1.839	1.759	1.477	-35
<i>(Anteil an Funktionssoldaten in %)</i>	(41 %)	(36 %)	(37 %)	(34 %)	
<i>Kraftfahrer</i>	1.445	1.313	1.194	1.154	-20
<i>(Anteil an Funktionssoldaten in %)</i>	(26 %)	(25 %)	(25 %)	(26 %)	
<i>sonstige Funktionssoldaten</i>	1.845	2.028	1.859	1.750	-5
<i>(Anteil an Funktionssoldaten in %)</i>	(33 %)	(39 %)	(39 %)	(40 %)	

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> inklusive Militärmusiker; exklusive Bundesheer-Leistungssportlerinnen und –Leistungssportler

<sup>2</sup> Köche und Kellner

Quellen: BMLVS; Berechnungen: RH

**23.2** Der RH wies kritisch darauf hin, dass sich der Anteil der Funktionssoldaten an Grundwehrdienern trotz der Maßnahmen zur Reduktion von Funktionssoldaten von 2013 bis 2016 nur geringfügig von 26 % auf 24 % verringerte.

Er empfahl, die Maßnahmen zur Reduktion von Funktionssoldaten hinsichtlich ihrer Wirksamkeit allenfalls neu zu bewerten.

**23.3** Das Ministerium nahm die Empfehlung des RH zur Kenntnis.

## Auswertungen des Heerespsychologischen Dienstes

**24.1** Ab 2014 erhob das Ministerium die Zufriedenheit der Grundwehrdiener mit dem Wehrdienst aufgrund standardisierter Befragungen und auf freiwilliger Basis (siehe **TZ 7**). Nach den Auswertungen für die Jahre 2014 bis 2016 entwickelte sich die Einstellung zum Bundesheer nach dem Einrücken bei 44 % bis 48 % der Grundwehrdiener positiv bzw. eher positiv, wobei diese Entwicklung auf die Einsatzsoldaten und auf die Funktionssoldaten gleichermaßen zutraf:

**Tabelle 21: Einstellung der Grundwehrdiener zum Bundesheer nach dem Einrücken**

	2014		2015		2016		
	positiv bzw. eher positiv	negativ bzw. eher negativ	positiv bzw. eher positiv	negativ bzw. eher negativ	positiv bzw. eher positiv	unverändert <sup>1</sup>	negativ bzw. eher negativ
	in %						
Einsatzsoldaten	44	56	48	52	47	24	28
Funktionssoldaten	41	59	45	55	47	26	28

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> 2016 wurde die zusätzliche Kategorie „unverändert“ eingeführt.

Quelle: BMLVS

**24.2** Der RH wies darauf hin, dass nach den Auswertungen des Heerespsychologischen Dienstes kein wesentlicher Unterschied zwischen der Einstellung von Einsatzsoldaten und von Funktionssoldaten zum Bundesheer vorlag, wobei die Teilnahme der Grundwehrdiener an den entsprechenden Befragungen auf freiwilliger Basis erfolgte (siehe **TZ 18**).

Er empfahl, die Ergebnisse der Befragungen der Grundwehrdiener durch den Heerespsychologischen Dienst bei der weiteren Umsetzung der Maßnahmen zur Wehrdienstreform zu berücksichtigen und die Maßnahmen allenfalls anzupassen.

**24.3** Das Ministerium sagte in seiner Stellungnahme zu, die Ergebnisse der Befragungen der Grundwehrdiener bei der weiteren Umsetzung zu berücksichtigen.

## Infrastruktur

### Maßnahmen im Zuge der Wehrdienstreform

#### 25.1

(1) Nach dem Bericht zur Reform des Wehrdienstes bestand vor allem beim baulichen Zustand der Unterkünfte für die Grundwehrdiener sowie bei Sport- und Betreuungseinrichtungen Handlungsbedarf. Auch die Parlamentarische Bundesheerkommission wies in ihren Jahresberichten – etwa der Jahre 2013 bis 2016 – wiederholt auf Missstände bei der Infrastruktur für die Grundwehrdiener hin.

Um den Grundwehrdienst zu attraktivieren, legte das Ministerium mehrere Maßnahmen für den infrastrukturellen Bereich fest (Sanierungs- und Neubaumaßnahmen bei den Unterkünften, Sporthallen und Fitnessräumen, Außenanlagen sowie bei Betreuungseinrichtungen). Diese Maßnahmen sollten innerhalb von zehn Jahren (bis 2023) umgesetzt werden. Den Budgetbedarf bezifferte das Ministerium mit 336,5 Mio. EUR.

(2) Von den rd. 329,69 Mio. EUR<sup>53</sup>, die es von 2013 bis 2016 für Neubau- und Sanierungsmaßnahmen ausgab, betrafen rd. 247,62 Mio. EUR (75 %) die Grundorganisation<sup>54</sup> und rd. 82,08 Mio. EUR (25 %) die Wehrdienstreform:

**Tabelle 22: Auszahlungen des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport für Infrastrukturmaßnahmen**

	2013	2014	2015	2016	Summe 2013 bis 2016
	in Mio. EUR				
<b>Auszahlungen gesamt<sup>1</sup></b>	<b>64,95</b>	<b>69,82</b>	<b>81,47</b>	<b>113,81</b>	<b>329,69</b>
<i>davon</i>					
<i>Auszahlungen im Bereich der Grundorganisation (Anteil an Gesamtauszahlungen in %)</i>	53,24 (82 %)	54,06 (77 %)	53,88 (66 %)	86,44 (76 %)	247,62 (75 %)
<i>Auszahlungen für die Wehrdienstreform (Anteil an Gesamtauszahlungen in %)</i>	11,36 (18 %)	15,76 (23 %)	27,59 (34 %)	17,23 (15 %)	71,94 (22 %)
<i>Sonderinvestitionen für die Wehrdienstreform (Anteil an Gesamtauszahlungen in %)<sup>2</sup></i>	–	–	–	10,14 (9 %)	10,14 (3 %)

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> Auszahlungen auf Basis des jeweiligen Realisierungsprogramms des Ministeriums

<sup>2</sup> Für die Jahre 2016 bis 2019 standen dem Ministerium für die Wehrdienstreform zusätzliche Mittel aus einem Sonderinvestitionsprogramm zur Verfügung (siehe [TZ 10](#)).

Quellen: BMLVS; Berechnungen: RH

<sup>53</sup> Die Auszahlungen bezogen sich auf reine Baumaßnahmen, nicht z.B. auf die Ausstattung mit Möbeln.

<sup>54</sup> Die Grundorganisation umfasste insbesondere den Bereich der Zentralstelle mit allen nachgeordneten Dienststellen und Ämtern, die Akademien und Schulen sowie im Bereich der Streitkräfte vor allem die Führungsorganisation und die Territorialverwaltung (Militärkommanden).

Laut Ministerium betreute es während der Gebarungsüberprüfung durch den RH (März 2017) 61 infrastrukturelle Einzelprojekte zur Wehrdienstreform mit einer Projektsumme von 166,5 Mio. EUR.

(3) Die Auszahlungen des Ministeriums für den Neubau und die Sanierung von Sportanlagen beliefen sich in den Jahren 2013 bis 2016 auf durchschnittlich rd. 6,07 Mio. EUR pro Jahr:

**Tabelle 23: Auszahlungen des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport für Neubau und Sanierung von Sportanlagen**

	2013	2014	2015	2016	Summe 2013 bis 2016
	in Mio. EUR				
Auszahlungen	0,60	4,88	12,16	6,65	<b>24,29</b>

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMLVS

Von den Gesamtauszahlungen in Höhe von rd. 24,29 Mio. EUR entfielen rd. 19,71 Mio. EUR (81 %) auf den Truppenübungsplatz Hochfilzen. Diese Infrastrukturmaßnahmen erfolgten im Zusammenhang mit der Austragung der Weltmeisterschaften im Biathlon in Hochfilzen im Februar 2017 und betrafen die Wehrdienstreform nur peripher.

Für die Jahre 2017 und 2018 plante das Ministerium Auszahlungen in Höhe von rd. 9,02 Mio. EUR für den Neubau und die Sanierung von Sportanlagen.

## 25.2

Der RH hielt fest, dass das Ministerium von 2013 bis 2016 Auszahlungen in Höhe von rd. 82,08 Mio. EUR für infrastrukturelle Maßnahmen zur Wehrdienstreform tätigte. Die Auszahlungen für den Neubau und die Sanierung von Sportanlagen in Höhe von rd. 24,29 Mio. EUR entfielen allerdings zu 81 % auf den Truppenübungsplatz Hochfilzen (Austragungsort der Weltmeisterschaften im Biathlon im Februar 2017) und betrafen die Wehrdienstreform nur peripher.

Insgesamt bezifferte das Ministerium den Budgetbedarf für die infrastrukturellen Maßnahmen mit rd. 336,5 Mio. EUR über den geplanten Umsetzungszeitraum von zehn Jahren (bis 2023). Da dieser Zeitraum noch nicht abgeschlossen war, konnte der RH die Umsetzung der Maßnahmen im infrastrukturellen Bereich nicht abschließend beurteilen.

**Er empfahl, die Budgetmittel für die Umsetzung der infrastrukturellen Maßnahmen zur Wehrdienstreform zweckgemäß einzusetzen.**

**25.3** Laut Stellungnahme des Ministeriums erfolge die Realisierung der mit der Wehrdienstreform zusammenhängenden Bauvorhaben im Rahmen der jeweils verfügbaren budgetären Ressourcen mit Priorität.

## WLAN

**26.1** (1) Eine Maßnahme im Zuge der Wehrdienstreform betraf den WLAN–Ausbau an militärischen Standorten, um die zeitgemäße Betreuung zu verbessern und die Motivation der Grundwehrdiener zu steigern. Da eine rechtliche Basis fehlte, um Soldatinnen und Soldaten (einschließlich Grundwehrdienern) Freizeitaktivitäten wie z.B. ein „militärisches“ WLAN gratis anbieten zu können, wurde das Heeresgebührengesetz 2001<sup>55</sup> im Oktober 2013 entsprechend geändert.

(2) Vor der bundesweiten Umsetzung des WLAN–Ausbaus richtete das Ministerium ein Pilotprojekt zur Bereitstellung von WLAN für Grundwehrdiener an neun Standorten<sup>56</sup> ein. Die Auszahlungen für das WLAN an diesen Standorten beliefen sich laut Ministerium von 2013 bis 2016 auf insgesamt rd. 285.100 EUR; die jährlichen Betriebskosten betragen rd. 6.400 EUR (2017).<sup>57</sup>

Der RH erhob vor Ort an einer dieser Liegenschaften (Truppenübungsplatz Seetaler Alpe), dass das WLAN von den Grundwehrdienern an diesem Standort wie folgt genutzt wurde:

**Tabelle 24: Inanspruchnahme des Truppenübungsplatzes Seetaler Alpe**

	2013	2014	2015	2016
	Anzahl			
Personen gesamt	9.166	8.025	7.150	7.660
<i>davon</i>				
<i>Grundwehrdiener</i>	4.251	3.951	2.654	3.495
<i>sonstige Personen (Bedienstete des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport, Angehörige fremder Armeen, Bedienstete anderer Ressorts)</i>	4.915	4.074	4.496	4.165
Anmeldungen im WLAN („Tickets“)	711	7.132	4.559	4.802

Quelle: BMLVS

<sup>55</sup> § 16 Heeresgebührengesetz 2001, BGBl. I 31/2001 i.d.F. BGBl. I 181/2013

<sup>56</sup> Burgenland (Truppenübungsplatz Bruckneudorf), Kärnten (Windisch–Kaserne), Niederösterreich (Truppenübungsplatz Allentsteig, Kommandogebäude Feldmarschall Hess), Oberösterreich (Amtsgebäude Garnisonstraße), Steiermark (Truppenübungsplatz Seetaler Alpe, Belgierkaserne), Tirol (Amtsgebäude Feldmarschall Conrad), Wien (Amtsgebäude Vorgartenstraße)

<sup>57</sup> Beantwortung einer parlamentarischen Anfrage durch den Bundesminister für Landesverteidigung und Sport, Mag. Hans Peter Doskozil, vom 20. Juni 2017, 12233/AB zu 12774/J (XXV. GP)

Von 2013 bis 2016 hielten sich durchschnittlich 3.588 Grundwehrdiener im Rahmen von Übungen am Truppenübungsplatz Seetaler Alpe auf. Für die Nutzung des WLAN waren sogenannte „Tickets“ zu lösen. Laut Ministerium wurden 80 % der Tickets von Grundwehrdienern genutzt. Weitere Nutzerinnen und Nutzer waren Bedienstete des Ministeriums, Angehörige fremder Armeen sowie Bedienstete anderer Ressorts.

(3) Im April 2016 leitete das Ministerium die Beschaffung eines WLAN für die bundesweite Ausstattung der militärischen Liegenschaften ein, weil es in seinem Realisierungsprogramm für die Jahre 2016 bis 2019 erstmals Budgetmittel in Höhe von rd. 1,82 Mio. EUR<sup>58</sup> für die Beschaffung und den bundesweiten Betrieb des WLAN veranschlagt hatte. Die Beschaffung war während der Gebarungsüberprüfung durch den RH (Juni 2017) noch nicht abgeschlossen.

(4) Im Zuge der Vorbereitung der Beschaffung beauftragte das Ministerium im Oktober 2015 einen externen Berater mit der Erstellung eines technischen Konzepts, einer technischen Leistungsbeschreibung und eines technischen Bewertungskatalogs. Das Ministerium begründete die Notwendigkeit der Vergabe mit der besonderen technischen Komplexität des Systems, weil das WLAN den militärischen Anforderungen insbesondere im Bereich der Sicherheit zu entsprechen habe. Die Auszahlungen des Ministeriums für die Beratungsleistungen beliefen sich auf rd. 32.000 EUR.

## 26.2

Der RH vermerkte kritisch, dass das Ministerium vier Jahre nach Beginn der Wehrdienstreform die Bereitstellung eines bundesweiten WLAN für Grundwehrdiener noch nicht abgeschlossen hatte.

Weiters bemängelte er die Beauftragung eines externen Beraters im Zusammenhang mit der Beschaffung des bundesweiten WLAN. Für den RH war nicht nachvollziehbar, ob das Ministerium geprüft hatte, ob es die Leistungen des externen Beraters auch mit eigenem Personal erbringen konnte.

Der RH empfahl, die Bereitstellung des WLAN unter Beachtung digitaler Veränderungsprozesse und Nutzungsgewohnheiten der Grundwehrdiener umzusetzen.

Weiters empfahl er, externe Berater nur dort heranzuziehen, wo eine wesentliche Erhöhung der Qualität und der Erfolgswahrscheinlichkeit eines Projekts zu erwarten ist.<sup>59</sup>

<sup>58</sup> exklusive rd. 150.000 EUR für infrastrukturelle Maßnahmen

<sup>59</sup> siehe Bericht des RH „Pilotprojekt Freiwilligenmiliz“, Reihe Bund 2014/3, TZ 5

**26.3** Laut Stellungnahme des Ministeriums seien mittlerweile 50 von 55 Liegenschaften des Bundesheeres mit WLAN ausgestattet.

Darüber hinaus verwies das Ministerium auf Bemühungen, externe Berater nur dort heranzuziehen, wo eine wesentliche Erhöhung der Qualität und der Erfolgswahrscheinlichkeit eines Projekts zu erwarten ist.

## Rahmenbedingungen für Soldatinnen

### Inhalte des Arbeitspakets

**27.1** (1) Frauen sind – im Gegensatz zur verfassungsgesetzlich normierten Wehrpflicht der männlichen Staatsbürger – nicht zum Grundwehrdienst verpflichtet. Seit 1998<sup>60</sup> können sie jedoch freiwillig einen Ausbildungsdienst von einem bis zu vier Jahren als Soldatin leisten (Verlängerung um bis zu zwei Jahre möglich). Im April 1998 rückten die ersten sieben Frauen zum Bundesheer ein.

Im Zuge der Wehrdienstreform war das Ministerium auch bestrebt, die Rahmenbedingungen für Soldatinnen zu verbessern. Dazu erstellte es das Arbeitspaket „Angelegenheiten von Soldatinnen“ mit folgenden Maßnahmen:<sup>61</sup>

- Ausbildung anhand eines klar definierten Laufbahnbildes und mit möglichst familienfreundlicher Gestaltung,
- zielgruppenorientierte Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen,
- Mentoring für Soldatinnen,
- Anpassung der Trainingsmaßnahmen und der körperlichen Leistungslimits,
- ausgewogene Einbindung von Soldatinnen in Kernbereiche des Bundesheeres, insbesondere im Einsatz und
- regionale Erhöhung der Anzahl von Soldatinnen.

<sup>60</sup> Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer, BGBl. I 30/1998 i.d.g.F.

<sup>61</sup> Ein Großteil dieser Maßnahmen war auch im Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport für die Jahre 2014 bis 2019, BGBl. II 101/2014, abgebildet.

Darüber hinaus plante das Ministerium, die Rahmenbedingungen für die Miliztätigkeit von Frauen zu attraktivieren.<sup>62</sup>

Die Budgetierung und die tatsächlichen Kosten für die Umsetzung der Maßnahmen waren den zuständigen Dienststellen im Ministerium<sup>63</sup> großteils nicht bekannt (siehe auch [TZ 4](#), [TZ 9](#), [TZ 11](#)).

(2) Mit der „Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen“<sup>64</sup> und dem „Team Gender Mainstreaming“ verfügte das Ministerium über ressorteigene Fachexpertise zum Thema Frauen und Diversity im Bundesheer. Es griff jedoch bei frauenspezifischen Maßnahmen nur vereinzelt auf diese Fachexpertise zurück.

**27.2** Der RH hielt kritisch fest, dass das Ministerium bei frauenspezifischen Maßnahmen nur vereinzelt auf die ressorteigene Fachexpertise der „Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen“ und des „Teams Gender Mainstreaming“ zurückgriff. Er wies darauf hin, dass eine systematische Einbindung dieser Fachexpertise in die Vorbereitungs- und Steuerungsgruppe der Wehrdienstreform die Möglichkeit geboten hätte, zu allen Themenfeldern der Wehrdienstreform Gender- und Diversityaspekte einzubringen.

Der RH empfahl, bei Reformvorhaben die ressorteigene Fachexpertise zu Gender- und Diversitythemen möglichst umfassend einzubinden.

**27.3** Das Ministerium sagte in seiner Stellungnahme zu, die Empfehlung des RH bei zukünftigen Projekten zu berücksichtigen.

## Ausbildung anhand eines klar definierten Laufbahnbildes und mit möglichst familienfreundlicher Gestaltung

**28.1** (1) Das Ministerium definierte dafür folgende Ziele:

- Auswahlverfahren (Eignungsprüfung) vor der Ausbildung (analog der Polizei) mit anschließender gemeinsamer, durchgehender Ausbildung aller Personen im Ausbildungsdienst bis zum Abschluss der Grundausbildung;
- Ausbildung an bestimmten Standorten (Lehrkompanien) mit fixen jährlichen Einrückungsterminen;

<sup>62</sup> Im Juli 2015 richtete das Ministerium ein eigenes Projekt für die Neuausrichtung der Miliz ein, dessen Abschluss für 2017 geplant war. Aus diesem Grunde stellte der RH die Maßnahmen der Wehrdienstreform für den Milizbereich nicht näher dar.

<sup>63</sup> Abteilung Ausbildung A, Abteilung Personalführung, Generalstabsabteilung, Büro des Milizbeauftragten

<sup>64</sup> vertreten im Expertenrat zur Wehrdienstreform

- standardisierte Ausbildung in allen Lehrkompanien sowie
- Minimierung der Ausfallsquote durch sukzessives Heranführen an die Ausbildungsziele.

Das Ministerium beurteilte diese Maßnahmen mit der Einführung einer neuen Kaderanwärterausbildung im September 2016 als „umgesetzt“, weil diese zu mehr Transparenz und zu rascher verfügbarem Ausbildungspersonal bei der Truppe führen werde. Zudem reduzierten sich die Ausbildungskosten laut Ministerium durch die Zusammenfassung von Kursen, Einsparungen in der Administration und eine bessere Auslastung des Ausbildungspersonals von rd. 15.800 EUR auf rd. 7.900 EUR pro Kursplatz. Eine Evaluierung der Maßnahme, die auch qualitative Aspekte der Kaderanwärterausbildung berücksichtigte, war nicht vorgesehen.

(2) Darüber hinaus strebte das Ministerium an, die Laufbahnkurse möglichst familienfreundlich zu gestalten. Ein Teilziel war die Berücksichtigung von Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe von Akademien und Ausbildungsstätten. Das Ministerium bewertete die Maßnahme im Oktober 2016 als „umgesetzt“, obwohl es keine entsprechenden Betreuungsmöglichkeiten gab. Weiters führte es keine Bedarfserhebung bei den Kursteilnehmenden nach Betreuungsmöglichkeiten durch. Allerdings bot es allen Ressortbediensteten eine temporäre Kinderbetreuung in den Sommerferien an.

## 28.2

(1) Der RH wies kritisch darauf hin, dass das Ministerium keine Evaluierung der neuen Kaderanwärterausbildung vorsah, um neben Kosteneinsparungen auch Auswirkungen auf die qualitativen Ziele zu berücksichtigen.

Er empfahl, die Kaderanwärterausbildung nach Abschluss des ersten Ausbildungsturnus (März 2018) hinsichtlich der quantitativen und qualitativen Auswirkungen zu evaluieren.

(2) Der RH hielt kritisch fest, dass das Ministerium die Maßnahme der familienverträglichen Gestaltung von Laufbahnkursen trotz fehlender Bedarfserhebungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten als „umgesetzt“ bewertete.

Er empfahl, den Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Nähe von Akademien und Ausbildungsstätten zu erheben und die Bereitstellung entsprechender Betreuungsmöglichkeiten unter Kosten–Nutzen–Aspekten zu prüfen.

## 28.3

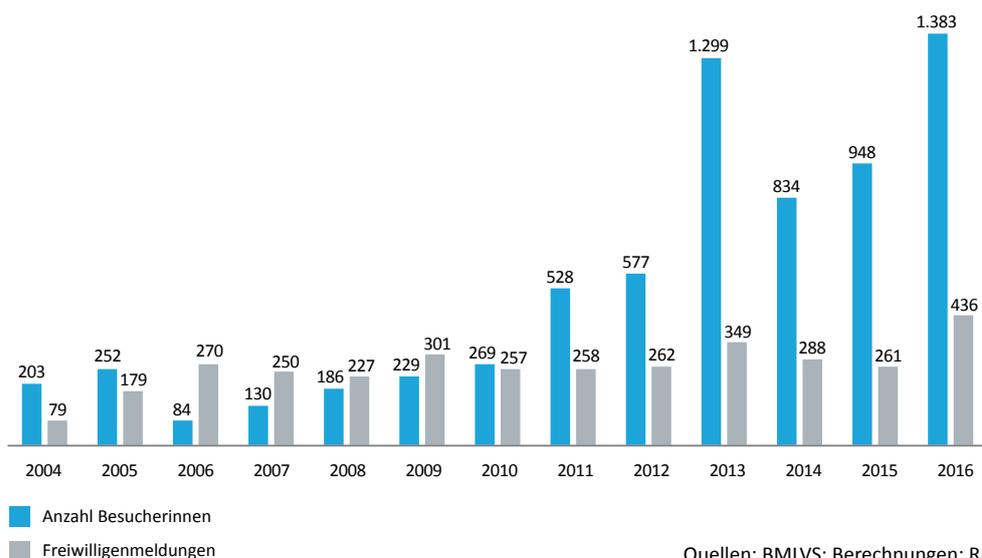
Das Bundesministerium für Landesverteidigung teilte in seiner Stellungnahme mit, die Kaderanwärterausbildung zu evaluieren. Die Evaluierung werde mit einer Absolventenanalyse im ersten Quartal 2019 enden.

## Zielgruppenorientierte Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen

**29.1** (1) Ziel dieser Maßnahme war es, die Anzahl der Freiwilligenmeldungen für eine Laufbahn als Soldatin zu erhöhen. Dazu sollte die Veranstaltung „Girls Day 2014“<sup>65</sup> durchgeführt werden, um Frauen die Berufsmöglichkeiten als Soldatin bei verschiedenen Verbänden zu präsentieren. Allerdings führte das Ministerium den „Girls Day“ bereits seit 2004 jährlich durch; die Veranstaltung stellte somit keine Neuerung der Wehrdienstreform dar.

Im September 2014 (nach Durchführung des „Girls Day 2014“) bewertete das Ministerium die Maßnahme als „umgesetzt“, obwohl die angestrebte Erhöhung der Anzahl von Freiwilligenmeldungen für eine Laufbahn als Soldatin nicht erreicht war:

**Abbildung 4: Besucherinnen des „Girls Day“ und Freiwilligenmeldungen von Frauen (2004 bis 2016)**



<sup>65</sup> Mit der Veranstaltung „Girls Day“ sollten jungen Frauen die unterschiedlichen Berufsmöglichkeiten im Bundesdienst nähergebracht werden.

Während im Jahr 2013 noch 349 Freiwilligenmeldungen von Frauen vorlagen, sank die Anzahl nach Durchführung des „Girls Day 2014“ auf 288 im Jahr 2014 und auf 261 im Jahr 2015. Erst im Jahr 2016 erhöhte sich die Anzahl an Freiwilligenmeldungen (436) wieder. Von den insgesamt 17 Soldatinnen in der „Kaderanwärterausbildung 1“<sup>66</sup> (Turnusbeginn im März 2017)<sup>67</sup> hatten nur drei (18 %) die Veranstaltung „Girls Day“ besucht.

Eine seit 2015 geplante Evaluierung der Maßnahme durch das Ministerium lag nicht vor.

(2) Die Auszahlungen des zunächst mit 200.000 EUR budgetierten „Girls Day 2014“ beliefen sich letztlich auf rd. 230.500 EUR und wurden somit um 15 % gegenüber dem veranschlagten Budget überschritten. Die Gesamtkosten für die Veranstaltung inklusive der Personalkosten waren dem Ministerium aufgrund einer fehlenden Leistungszuordnung in der Haushaltsverrechnung nicht bekannt. Das Heerespersonalamt<sup>68</sup> regte noch während der Gebarungsüberprüfung des RH ressortintern an, dies zu ändern.

Die Auszahlungen des Ministeriums für Werbeaktivitäten für die Veranstaltung „Girls Day“ stiegen von 2013 bis 2017 um 89 % von rd. 269.400 EUR (2013) auf rd. 509.600 EUR (2017) und beliefen sich insgesamt auf rd. 1,53 Mio. EUR.

## 29.2

Der RH hielt fest, dass das Ministerium die Durchführung von zielgruppenorientierten Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen mit der Realisierung der Veranstaltung „Girls Day“ im Jahr 2014 als „umgesetzt“ bewertete, obwohl sich die damit angestrebten Freiwilligenmeldungen von Frauen zunächst verringerten und erst 2016 wieder erhöhten.

Weiters beanstandete der RH, dass die geplante Evaluierung der Maßnahme trotz hoher Auszahlungen für Werbemaßnahmen nicht vorlag. Er verwies in diesem Zusammenhang kritisch darauf, dass nur 18 % der Soldatinnen in der Kaderanwärterausbildung den „Girls Day“ besucht hatten.

Darüber hinaus beanstandete der RH, dass dem Ministerium die Gesamtkosten für die Veranstaltung „Girls Day“ inklusive der Personalkosten aufgrund einer fehlenden Leistungszuordnung in der Haushaltsverrechnung nicht bekannt waren.

<sup>66</sup> Die Ausbildung der Kaderanwärterinnen und Kaderanwärter unterteilte sich in drei Abschnitte mit folgenden Inhalten: Teil 1: Basis- und Kaderführungsausbildung; Teil 2: Waffengattung bzw. Fachrichtung; Teil 3: Führung und Ausbildung einer Gruppe sowie Recht, Fremdsprache und pädagogische Grundsätze.

<sup>67</sup> Stichtag: 23. Mai 2017

<sup>68</sup> nachgeordnete Dienststelle des Ministeriums

Der RH empfahl, die Veranstaltung „Girls Day“ in Bezug auf Freiwilligenmeldungen von Frauen für eine Laufbahn als Soldatin und unter Berücksichtigung der für die Veranstaltung anfallenden Kosten zu evaluieren.

Weiters empfahl er, die Kosten für die sich jährlich wiederholende Veranstaltung „Girls Day“ in der Haushaltsverrechnung gesondert zu erfassen, um einen vollständigen Überblick darüber zu erhalten.

**29.3** Das Ministerium führte in seiner Stellungnahme aus, dass eine gesonderte Darstellung des „Girls Day“ in der Haushaltsverrechnung ab dem Kalenderjahr 2019 über eine Co–Innenauftragsnummer im Rahmen der Kosten– und Leistungsrechnung geplant sei.

## Mentoring für Soldatinnen

**30.1** (1) Im Rahmen des Mentoring sollten die Soldatinnen zu Beginn ihrer militärischen Laufbahn durch eine erfahrene und besonders qualifizierte Soldatin als Mentorin unterstützt werden. Die Teilnahme am Mentoring war für neu eintretende Soldatinnen (Mentees) obligatorisch. Für die Mentorinnen erfolgte die Teilnahme auf freiwilliger Basis.

Die Mentoringphase dauerte bis zu einem Jahr nach Dienstantritt und beinhaltete vier obligatorische Treffen mit den Mentorinnen.<sup>69</sup>

Die Maßnahme galt als „umgesetzt“, wenn sich der prozentuelle Anteil der Soldatinnen, die aus dem Dienstverhältnis ausschieden, reduzierte und wenn die Soldatinnen der Maßnahme mehrheitlich zustimmten. Laut Ministerium sank der prozentuelle Anteil der ausgeschiedenen Soldatinnen von 2013 (34,6 %) bis 2014 (29,2 %) um 5,4 Prozentpunkte. Im Mai 2014 stufte das Ministerium die Maßnahme daher als „umgesetzt“ ein.

(2) Der RH erhob mittels Fragebogen bei den insgesamt 17 Soldatinnen in der „Kaderanwärterausbildung 1“ (Turnusbeginn im März 2017, siehe **TZ 29**), dass das Mentoring unzureichend umgesetzt wurde. Teilweise gaben die Soldatinnen an, keine Mentorin zu haben bzw. deren Namen und Kontaktdaten nicht zu kennen; teilweise fanden die obligatorischen Treffen mit den Mentorinnen nur lückenhaft statt.<sup>70</sup>

<sup>69</sup> ein Treffen vor dem Dienstantritt, ein weiteres innerhalb des ersten Ausbildungsmonats und zumindest ein weiteres vor Beendigung des sechsten Ausbildungsmonats

<sup>70</sup> 16 Kursteilnehmerinnen (Einrückungstermin nach dem 31. August 2015) gaben an, dass kein Treffen mit einer Mentorin vor dem Dienstantritt stattfand. Zehn Soldatinnen gaben an, dass kein Treffen mit einer Mentorin innerhalb des ersten Ausbildungsmonats erfolgte. Während drei Soldatinnen angaben, keine Mentorin zu haben, teilten vier Soldatinnen mit, den Namen bzw. die Kontaktdaten ihrer Mentorin nicht zu kennen.

**30.2** Der RH wies kritisch darauf hin, dass Mentoring eine kontinuierliche Personalentwicklungsmaßnahme darstellte, die im Bundesheer nur unzureichend umgesetzt war, weil neu eingetretene Soldatinnen teilweise keine Mentorin hatten und weil obligatorische Treffen mit Mentorinnen teilweise nur lückenhaft stattfanden. Aus Sicht des RH war dadurch die beabsichtigte Wirkung der Maßnahme gefährdet.

Er empfahl, bei neu eintretenden Soldatinnen die durchgängige Anwendung von Mentoring sicherzustellen und das System zu evaluieren.

**30.3** Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, eine Regelung zur durchgängigen Anwendung von Soldatinnen–Mentoring erlassen und eine Gesamtevaluierung eingeleitet zu haben.

## Anpassung der Trainingsmaßnahmen und der körperlichen Leistungslimits

**31.1** Um die Rahmenbedingungen für Soldatinnen zu verbessern, beabsichtigte das Ministerium, die körperlichen Leistungslimits und Leistungserfordernisse<sup>71</sup> zu überprüfen und anzupassen. Aus Sicht der zuständigen Dienststelle im Ministerium stand diese Maßnahme allerdings nicht in Verbindung mit der Wehrdienstreform, sondern stellte dies eine logische Weiterentwicklung bei der Festlegung der Limits in Richtung ergänzender und zusätzlicher militärischer Überprüfungsmethoden dar.

2016 führte das Ministerium neben einer neuen Kaderanwärterausbildung (siehe **TZ 28**) sportmotorische und militärspezifische Tests ein. Weiters senkte es die körperlichen Leistungslimits für die Eignungsprüfung beim Heerespersonalamt um 10 %. Diese Limits waren 2005 auf Basis sportwissenschaftlicher Untersuchungen festgelegt worden. Das Ministerium begründete die Reduktion der Limits im Jahr 2016 mit dem hohen Bedarf an Nachwuchs beim Kaderpersonal. Durch die Reduktion erhöhte sich allerdings auch die Differenz zwischen den Limits für die Eignungsprüfung und jenen für den Abschluss der „Kaderanwärterausbildung 2“ (siehe **TZ 29**).

**31.2** Der RH hielt kritisch fest, dass das Ministerium die körperlichen Leistungslimits generell für die Eignungsprüfung beim Heerespersonalamt um 10 % reduzierte. Diese Reduktion erfolgte nach den Angaben des Ministeriums nicht aus sportwissenschaftlichen Erwägungen, sondern aufgrund des hohen Bedarfs an Kadernachwuchs. Aus Sicht des RH erhöhte sich dadurch aber auch das Risiko, dass Kursteilnehmende die Leistungslimits für einen positiven Abschluss der Ausbildung nicht erreichten.

<sup>71</sup> z.B. Streichung des Leistungserfordernisses Hindernisbahn bei zwei Laufbahnkursen (Führungslehrgang 1 und Lehrgang Militärische Führung 3)

Der RH empfahl, die generelle Reduktion der körperlichen Leistungslimits für die Eignungsprüfung beim Heerespersonalamt im Hinblick auf die angestrebte Erhöhung des Nachwuchspersonals beim Kader zu analysieren.

- 31.3** Laut Stellungnahme des Ministeriums habe es die im Jahr 2016 verfügbaren reduzierten körperlichen Leistungslimits bei der Eignungsprüfung zwischenzeitlich ressortintern analysiert und beurteilt. Nunmehr beabsichtige es, die körperlichen Aufnahmekriterien unter Nutzung eines weiteren Beobachtungszyklus bei der Kaderanwärterausbildung ab September 2018 und nach Vorliegen konkreter Daten zur zukünftigen Personalentwicklung allenfalls zu adaptieren.

## Einbindung von Soldatinnen in Kernbereiche des Bundesheeres

- 32.1** Eine Maßnahme betraf die ausgewogene Einbindung von Soldatinnen in Kernbereiche des Bundesheeres, insbesondere im Einsatz. Laut Ministerium war die Maßnahme im Mai 2015 „umgesetzt“, weil Soldatinnen auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Bundesheeres verwendet werden konnten.

Die zuständige Dienststelle im Ressort vertrat hingegen die Ansicht, dass die Maßnahme nur langfristig und erst dann umsetzbar war, wenn der Anteil der Soldatinnen ein angemessenes Niveau erreicht hatte. Auswertungen über den Ist-Stand und Zielvorgaben, in welchem Ausmaß Soldatinnen auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Bundesheeres eingebunden werden sollten, lagen nicht vor.

- 32.2** Der RH beanstandete, dass das Ministerium die Einbindung von Soldatinnen in Kernbereiche des Bundesheeres als „umgesetzt“ einstufte, obwohl dazu weder Auswertungen über den Ist-Stand noch konkrete Zielwerte vorlagen und die Maßnahme nur langfristig bei einer ausreichend hohen Anzahl an Soldatinnen umsetzbar war (siehe **TZ 6, TZ 21**).

Er empfahl, für die Einbindung von Soldatinnen in Kernbereiche des Bundesheeres konkrete, langfristige Zielwerte festzulegen und diese umzusetzen.

- 32.3** Laut Stellungnahme des Ministeriums sei die Festlegung langfristiger Zielwerte in Bearbeitung.

## Regionale Erhöhung der Anzahl von Soldatinnen

**33.1** (1) Das Ministerium war bestrebt, den regionalen Frauenanteil durch die gemeinsame Ausbildung von Soldatinnen an einem Ausbildungsort auf über 30 % anzuheben, um die Ausfallsrate bei den Frauen zu minimieren.

Diese Maßnahme basierte allerdings nicht auf dem Bericht zur Reform des Wehrdienstes. Sie wurde erst nachträglich im November 2013 in die Wehrdienstreform aufgenommen, ohne vorerst eine konkrete Dienststelle mit der Umsetzung zu betrauen. Erst im Februar 2016 war die Zuständigkeit für die Umsetzung geklärt.

(2) Mit der Einführung der neuen Kaderanwärterausbildung im September 2016 wurden alle Frauen an die Heeresunteroffiziersakademie in Enns einberufen. Der Frauenanteil an der Heeresunteroffiziersakademie betrug zu Beginn der „Kaderanwärterausbildung 1“ (siehe **TZ 29**) im September 2016 43 % und im März 2017 25 %. Innerhalb der einzelnen Ausbildungszüge lag der Frauenanteil im September 2016 zwischen 32 % und 52 % und im März 2017 zwischen 22 % und 29 %.

**33.2** Der RH anerkannte, dass sich der regionale Frauenanteil durch die gemeinsame Ausbildung von Soldatinnen an einem Ausbildungsort erhöhte. Allerdings hielt er kritisch fest, dass erst ab Februar 2016 klar war, welche Dienststelle für die Umsetzung dieser Maßnahme konkret zuständig war.

Der RH empfahl, bei Reformvorhaben zeitnah klare Verantwortlichkeiten für die einzelnen Reformmaßnahmen und damit für die Erreichung der Ziele festzulegen.

**33.3** Das Ministerium nahm die Empfehlung des RH zur Kenntnis.

## Entwicklung des Anteils der Soldatinnen im Bundesheer

**34.1** Ziel der Verbesserung der Rahmenbedingungen für Soldatinnen war es, den Anteil der Soldatinnen im Bundesheer mittelfristig auf 10 % zu steigern.

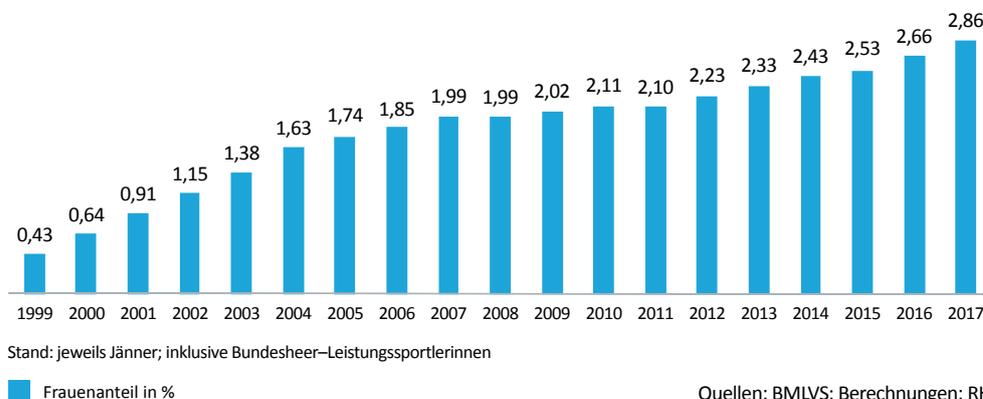
Zu Beginn der Wehrdienstreform im Jänner 2013 lag der Frauenanteil bei 2,33 % (360 Soldatinnen)<sup>72</sup>. Bis Jänner 2017 erhöhte sich der Frauenanteil um 0,53 Prozentpunkte auf 2,86 % (443 Soldatinnen).

Seit 1999 entwickelte sich der Frauenanteil im Bundesheer wie folgt:

---

<sup>72</sup> inklusive Bundesheer-Leistungssportlerinnen

Abbildung 5: Entwicklung des Frauenanteils im Bundesheer von 1999 bis 2017



Das Ziel, den Frauenanteil mittelfristig auf 10 % zu heben, war im Jänner 2017 mit 2,86 % nicht erreicht. Betrachtet man den Frauenanteil im Bundesheer exklusive Bundesheer–Leistungssportlerinnen<sup>73</sup>, so verringerte sich der Frauenanteil mit Jänner 2017 sogar um 0,54 Prozentpunkte (89 Soldatinnen) auf 2,32 %.

### 34.2

Der RH hielt kritisch fest, dass das Ministerium das Ziel aus 2013, den Anteil der Soldatinnen mittelfristig auf 10 % anzuheben, im Jänner 2017 mit 2,86 % (bzw. 2,32 % exklusive Bundesheer–Leistungssportlerinnen) nicht erreichte. Unter Berücksichtigung der Langzeitentwicklung der Personalstände war aus Sicht des RH erkennbar, dass dieses Ziel nur langfristig zu erreichen war.

Der RH empfahl daher, die Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Soldatinnen auf ihren Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils zu prüfen.

### 34.3

Das Ministerium sagte dies zu.

<sup>73</sup> Vorrangige Aufgabe der Bundesheer–Leistungssportlerinnen und –Leistungssportler war es, internationale Sportwettkämpfe möglichst erfolgreich zu bestreiten.

## Schlussempfehlungen

35

Der RH empfahl dem Bundesministerium für Landesverteidigung:

- (1) Bei der noch ausstehenden gesamtstaatlichen Evaluierung der Wehrdienstreform wären jene Maßnahmen abzugrenzen, die bereits im Rahmen anderer Vorhaben eingeleitet oder umgesetzt wurden. (TZ 3)
- (2) Die Kosten zukünftiger Reformvorhaben wären in den Planungsunterlagen transparent und nachvollziehbar darzustellen und sämtliche technischen Möglichkeiten zur Planung, Steuerung und Kontrolle von Projekten bzw. Reformvorhaben zu nutzen. (TZ 4)
- (3) Für komplexe Reformvorhaben – wie die Wehrdienstreform – wäre eine wirkungsorientierte Folgenabschätzung in wirtschaftlicher, rechtlicher und finanzieller Hinsicht durchzuführen. Darüber hinaus wären für derartige Reformvorhaben eigene Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplanungen zu erstellen und mit den zuständigen Ressorts abzustimmen. (TZ 4)
- (4) Für komplexe Reformvorhaben wäre eine eigene Projektorganisation mit einheitlicher Projektleitung einzurichten, um eine durchgängige, strukturierte Projektsteuerung und einen zeitgerechten Abschluss sicherzustellen. Die primär betroffenen Organisationseinheiten wären dabei frühzeitig einzubinden und die Zuständigkeiten für die Umsetzung der Reformmaßnahmen nach Möglichkeit zu bündeln. (TZ 5, TZ 6)
- (5) Zu sämtlichen geplanten Maßnahmen eines Reformvorhabens wären die Ziele und Inhalte, die angestrebte Wirkung bzw. Qualität der jeweiligen Maßnahme und eine Terminplanung darzulegen. (TZ 5)
- (6) Die noch ausstehende gesamtstaatliche Evaluierung der Wehrdienstreform wäre – allenfalls unter Einbindung des Bundesministeriums für Inneres – durchzuführen, um die Kosten der Reform dem damit erzielten Nutzen gegenüberzustellen. (TZ 6)
- (7) Es wäre sicherzustellen, dass die Bewertung der Umsetzung von Reformvorhaben objektiv und nachvollziehbar erfolgt. (TZ 6, TZ 22)
- (8) Methoden für die Bewertung von Wirkungen von Reformvorhaben wären durchgängig während des Reformprozesses anzuwenden. (TZ 7)

- (9) Es wäre sicherzustellen, dass kein hierarchisches Unterstellungsverhältnis zwischen jenen Organisationseinheiten und Funktionsträgern, die mit der Umsetzung von Reformvorhaben beauftragt sind, und der begleitenden Kontrolle vorliegt. (TZ 8)
- (10) Bei budgetären Planungen wären sämtliche beabsichtigten Maßnahmen miteinzubeziehen, damit die gesamten Aufwendungen eines Vorhabens analysiert und den beabsichtigten Wirkungen gegenübergestellt werden können. (TZ 9)
- (11) Sämtliche Aufwendungen bzw. Auszahlungen für die Wehrdienstreform wären im Rechnungswesen transparent auszuweisen, um sie als Grundlage für Steuerungszwecke zu nutzen und um einen budgetären Gesamtüberblick zu erhalten. (TZ 11)
- (12) Die Effektivität der Maßnahme „zusätzliche Mittel für Mehrdienstleistungen“ wäre zu verbessern, indem diese Mittel nur von Beschäftigten in Anspruch genommen werden können, die tatsächlich Grundwehrdiener ausbilden. (TZ 13)
- (13) Die Erfassung der Mehrdienstleistungen sollte von einer dritten Person regelmäßig auf ihre Übereinstimmung mit dienstrechtlichen Vorschriften hin überprüft werden, um diesbezügliche Verstöße zu vermeiden. (TZ 13)
- (14) Die Dienstpläne von jenen Dienststellen, an denen regelmäßig hohe Mehrdienstleistungen anfallen, wären dahingehend zu überprüfen, inwieweit durch organisatorische Änderungen die Anzahl der Mehrdienstleistungen reduziert werden kann. (TZ 13)
- (15) In Kaufverträgen wären konkrete Liefertermine festzulegen, um Vertragsstrafen bei Lieferverzögerungen – auch im Hinblick auf allfällige Vorfinanzierungen – adäquat geltend machen zu können. (TZ 16)
- (16) Die Ursachen für die rückläufige Entwicklung bei den sportlichen Aktivitäten wären zu erheben und Vorkehrungen zu treffen, um die Attraktivität dieser Maßnahme zu steigern. (TZ 17)
- (17) Die Überarbeitung der Dienstvorschrift des Bundesheeres für die Körperausbildung wäre rasch abzuschließen. (TZ 17)
- (18) Die Ursachen für die sinkende Zufriedenheit der Grundwehrdiener mit dem Umgang durch Vorgesetzte und Ranghöhere sowie für die sinkende Teilnah-

me der Grundwehrdiener an den Befragungen durch den Heerespsychologischen Dienst im Laufe des Grundwehrdienstes wären zu analysieren und es wäre durch geeignete Maßnahmen – insbesondere im Rahmen der Ausbildung und des Dienstbetriebs – gegenzusteuern. (TZ 18)

- (19) Die Überarbeitung der Tauglichkeitskriterien wäre rasch abzuschließen. (TZ 20)
- (20) Die Zweckmäßigkeit einer automatisierten Körpervermessung der Stellungs-pflichtigen im Rahmen der Stellungsuntersuchung wäre unter Kosten–Nutzen–Aspekten zu prüfen. (TZ 20)
- (21) Bei der Reduktion von Funktionssoldaten wären die finanziellen Auswirkungen mitzubersichtigen und die Organisationspläne entsprechend anzupassen. (TZ 22)
- (22) Die Maßnahmen zur Reduktion der Funktionssoldaten wären hinsichtlich ihrer Wirksamkeit allenfalls neu zu bewerten. (TZ 23)
- (23) Die Ergebnisse der Befragungen der Grundwehrdiener durch den Heerespsychologischen Dienst wären bei der weiteren Umsetzung der Maßnahmen zur Wehrdienstreform zu berücksichtigen und die Maßnahmen allenfalls anzupassen. (TZ 24)
- (24) Die Budgetmittel für die vollständige Umsetzung der infrastrukturellen Maßnahmen zur Wehrdienstreform wären zweckgemäß einzusetzen. (TZ 25)
- (25) Die Bereitstellung des WLAN wäre unter Beachtung digitaler Veränderungsprozesse und Nutzungsgewohnheiten der Grundwehrdiener umzusetzen. (TZ 26)
- (26) Externe Berater wären nur dort heranzuziehen, wo eine wesentliche Erhöhung der Qualität und der Erfolgswahrscheinlichkeit eines Projekts zu erwarten ist. (TZ 26)
- (27) Bei Reformvorhaben wäre die ressorteigene Fachexpertise zu Gender– und Diversitythemen möglichst umfassend einzubinden. (TZ 27)
- (28) Die Kaderanwärterausbildung wäre nach Abschluss des ersten Ausbildungsturnus (März 2018) hinsichtlich der quantitativen und qualitativen Auswirkungen zu evaluieren. (TZ 28)

- (29) Der Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Nähe von Akademien und Ausbildungsstätten wäre zu erheben und die Bereitstellung entsprechender Betreuungsmöglichkeiten unter Kosten–Nutzen–Aspekten zu prüfen. (TZ 28)
- (30) Die Veranstaltung „Girls Day“ wäre in Bezug auf Freiwilligenmeldungen von Frauen für eine Laufbahn als Soldatin und unter Berücksichtigung der für die Veranstaltung anfallenden Kosten zu evaluieren. (TZ 29)
- (31) Die Kosten für die sich jährlich wiederholende Veranstaltung „Girls Day“ wären in der Haushaltsverrechnung gesondert zu erfassen, um einen vollständigen Überblick darüber zu erhalten. (TZ 29)
- (32) Die durchgängige Anwendung von Mentoring bei neu eintretenden Soldatinnen wäre sicherzustellen und das System wäre zu evaluieren. (TZ 30)
- (33) Die generelle Reduktion der körperlichen Leistungslimits für die Eignungsprüfung beim Heerespersonalamt wäre im Hinblick auf die angestrebte Erhöhung des Nachwuchspersonals beim Kader zu analysieren. (TZ 31)
- (34) Für die Einbindung von Soldatinnen in Kernbereiche des Bundesheeres wären konkrete, langfristige Zielwerte festzulegen und diese umzusetzen. (TZ 32)
- (35) Bei Reformvorhaben wären zeitnah klare Verantwortlichkeiten für die einzelnen Reformmaßnahmen und damit für die Erreichung der Ziele festzulegen. (TZ 33)
- (36) Die Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Soldatinnen wären auf ihren Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils zu prüfen. (TZ 34)



Rechnungshof  
Österreich

Wien, im Februar 2019

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker





R

—

H

