Unteroffiziersgesellschaft Steiermark
Straßgangerstraße 171
8052 GRAZ
ZVR 256735579

helvetia
Partner der Exekutive

Bearbeiter:
Vizeleutnant
Othmar WOHLKÖNIG
Präsident
Tel. +43(0)50201/50-20014
Mobil 0664/6223012
E-m@il othmar_wohlkoenig@uog-st.at
Web: www.uog-st.at

Sehr geehrte Damen und Herren!

Als Präsident der Unteroffiziersgesellschaft Steiermark und Vizepräsident der Österreichischen Unteroffiziersgesellschaft habe ich die Ehre rund 20.000 Unteroffiziere des Präsenz- Miliz- Reserve- und Ruhestandes zu vertreten. Heute geht es aber primär um die Unteroffiziere des Präsenzstandes die tagtäglich großen Herausforderungen speziell im Ausbildungsdienst gegenüber stehen.

Vorerst möchte ich aber drei Punkte bezogen auf unser Kaderpersonal unabhängig deren Dienstgrade festhalten:

1. Das Kaderpersonal steht so wie in den vergangenen Jahren voll zur Reform und wird diese nicht nur mittragen, sondern auch nach besten Wissen und Gewissen sowie mit Hilfe der uns von der Politik zur Verfügung gestellten Mitteln umsetzen.
2. Die Kadersoldaten sind sich der Tragweite und Notwendigkeit der Optimierung des Dienstes für Grundwehrdiener und Kadersoldaten bewusst und gehen daher mit sehr viel Herzblut an die Umsetzung der 180 Maßnahmen. Schlussendlich ist der Grundwehrdiener auch unser Nachwuchs und Aufwuchs als Zeit- Berufs- oder Milizsoldat.
3. Im Grunde genommen sind wir sehr zuversichtlich, da wir nach einer langen Durststrecke wieder einmal einen Bundesminister haben, dem das Verteidigungsressort sowie die Soldatinnen und Soldaten am Herzen liegen. Das jüngste Beispiel ist wohl auch die kürzlich erzielte Reduzierung des Sparzwanges, sowie die Aufteilung des Sparens auf Verteidigung und Sport.

Es gab schon viele Strukturanpassungen und Reformen in unserem Bundesheer - und noch keine wurde wirklich vollendet.
Immer wieder wurde das Kaderpersonal vertröstet und oftmalig wurden wir enttäuscht. Noch keine Reform wurde im Zusammenhang mit einer zufriedenstellenden Personalplanung gemacht. Die Folgen sind aus dem hohen finanziellen Personalaufwand ablesbar. Ligistische Maßnahmen fehlen bis heute. Daher liegt es

klar auf der Hand, dass sich im Kaderpersonal auch diesmal und verstärkt durch den erst kürzlich auferlegten Sparzwang, Befürchtungen breit machen.

In der Umsetzung der Optimierung des Wehrdienstes ergeben sich für uns Kadersoldaten sprich Ausbildungsunteroffiziere einige Herausforderungen. Vorweg möchte ich aber erwähnen, dass es sich beim Ausbildungsunteroffizier nicht um angelernte Hilfskräfte, sondern um qualifiziertes Ausbildungspersonal mit 3 – 5 jähriger Ausbildung an der Heeresunteroffiziersakademie sowie an Waffen- und Fachschulen handelt, wobei ein Gruppenkommandant mit 1.250.- Euro monatlich abgefertigt wird.. Hier geht es aber nicht darum, dass ein Ausbilder evtl. 2 Stunden mehr in der Woche ausbilden, unterrichten, trainieren, führen und fallweise erziehen muss, sondern vielmehr darum, dass für ihn 60 – 70 Wochenstunden, bei Wind und Wetter sind keine Seltenheit sind.

- Der Ausbilder muss nun mehr Ausbildungsthemen die teilweise über seinen Ausbildungsstand hinausgehen, ausbilden.
    - Folgerung sind umfangreiche Vorbereitungen und Ausbildungen evtl. sogar an Fachschulen – damit sind Mehrkosten verbunden
- Ein Mehraufwand in der Ausbildung und fallweise in der Verwaltung ist schon jetzt spürbar
    - Mehr Stunden für die GWD (35 Stunden je Modul) und natürlich auch für die Ausbilder – hier stellt sich die Frage der Abgeltung für das Kaderpersonal - Überstunden für die Ausbilder kosten Geld. Zeitausgleich kann nicht abgebaut werden, denn aufgrund des geringen Nachwuchses auf der Ebene der Gruppenkommandanten wird der Ausbilder ständig gebraucht.
- Weniger Systemerhalter heißt auch, dass wir mehr Soldaten in den Einsatzorganisationen auszubilden haben. Dadurch erhöhen sich die Ausbildungsverhältnisse (Gruppenstärken von 15 – 20 Auszubildende sind keine Seltenheit) teilweise ins Unerträgliche
    - Überbelastung beider Seiten, sowie ein Sinken der Ausbildungsqualität sind die Folge
    - Wer hält aber das System aufrecht, wenn wir keine Systemerhalter mehr haben dürfen? – nehmen sie z.B. einem Krankenhaus das Funktionspersonal weg, dann stehen die Ärzte und die Patienten alleine da. Das trifft auch für andere Ministerien zu, da gibt es keine Grundwehrdiener, aber bezahltes Funktionspersonal oder eben Auslagerungen.
        - Es sind keine finanziellen Mittel für Auslagerungen verfügbar - bei dem Sparzwang werden wir noch weniger Mittel für diese Zwecke haben.
        - Das Fehlen vom geeigneten Kommunalgerät z.B., das einen hohen Personalaufwand reduzieren könnte, wird aus Kostengründen nicht beschafft.
        - Interne Widerstände sind auch keine Seltenheit. Unsere Ambitionen z.B. Cafeterien und Soldatenheime wirtschaftlich zusammenzulegen scheitern oft daran, dass sich bedienstetes

Zivilpersonal weigert, mit dem Grundwehrdiener die Räumlichkeit zu teilen.

- Dem Offizier oder Unteroffizier (wie uns fälschlicherweise oft nachgesagt wird) stört es bei weiten nicht, wenn der Betrieb in Betreuungseinrichtungen eingeschränkt ist, Serviceleistungen erwarten sich vorrangig Zivilbedienstete.

- Wir müssen die teilweise durch die Politik und den Medien sehr hochgeschraubte Erwartungshaltung der Grundwehrdiener erfüllen.
  - Infrastruktur die noch nicht den Standard hat
    - Mannschaftszimmer, Sanitär- und Betreuungseinrichtungen müssen noch adaptiert werden
  - Ausrüstung und Bekleidung
    - Zu wenige Kampfhelme, zu wenig Zusatzausrüstungen etc.
    - GWD müssen noch immer gebrauchte ausgetragene Feldschuhe tragen
    - Kadersoldaten in Kommanden geben schon jetzt ihre Ausrüstungsgegenstände ab. Sie werden auf ein so genanntes „Kommandomodul“ umgestellt, damit der GWD die abgegebenen Ausrüstungsgegenstände zur Verfügung hat
  - Sonderausbildungen
    - Sportausbildung
      - Nicht jede Sportausbildung kann in der Kaserne gemacht werden – Anmietung von Sportstätten – ÖSTA Prüfungen
    - Sprachausbildung
      - Sprachtrainer, denn wer sonst soll die Sprachausbildung durchführen?
      - Lernunterlagen sind nicht im notwendigen Ausmaß vorhanden
  - Schießausbildung – Erwartungen der GWD
    - Der GWD erwartet sich viel Munition und ein wildes herumschießen - hier geht es aber um eine qualifizierte und intensive Schießausbildung die wir umsetzen müssen
- Eine große Herausforderung ist die Akzeptanz, dass sich alles auf den Grundwehrdiener konzentriert, die Ressourcen und da werden 30 Mio Euro nicht ausreichen, nur noch in die GWD- Ausbildung und nicht in das Kader gesteckt werden.
  - Hier muss sehr viele Überzeugungsarbeit beim Kader geleistet werden
- Die große Anzahl an Grundwehrdiener die jährlich ausgebildet werden muss. Immerhin sind bei den letzten Reformen und Strukturen Kasernen geschlossen und Verbände aufgelöst worden. Nur die Anzahl der GWD blieb beinahe unverändert.
  - Viele Einrückungstermine sind die Folge und der Gruppenkommandant kommt aus dem „Hamsterrad – Basisausbildung“ nicht heraus
- Die Wertungsziffern zahlreicher Grundwehrdiener (zzt. rund 4.000 – Tendenz steigernd) machen eine attraktive und fordernde Ausbildung in einer Einsatzorganisation unmöglich

Befreiungen:
- Stehen über 15 Minuten
- Marsch über 5 km
- Tragen über 5 kg
- Sport- und Marschbefreit
- Allergien etc.

Erlauben sie mir noch ein paar Worte zur Herausforderung Kadernachwuchs zu sagen:

- Es gibt keine Neuaufnahmen, bevor nicht andere in den Ruhestand gehen – Gruppenkommandanten jenseits des 35. Lebensjahr sind daher keine Seltenheit mehr.
  - Der Gruppenkommandant muss aber auf „Augenhöhe“ des Grundwehrdieners ausbilden und kommunizieren können
  - Der Gruppenkommandant wird jährlich älter, aber der GWD der einrückt ist immer gleich jung – ich weise hier besonders auf den Außendienst hin
- Wir sind hier in einem „Teufelskreis“ denn der Grundwehrdiener bekommt die Situation und Stundenbelastung seines Vorbildes und Gruppenkommandanten mit – und der GWD wiederum soll dann diesen Beruf wählen – Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit mit der Wirtschaft oder anderen Einsatzorganisationen ist so nicht gegeben.
- Das Fehlen der Karriereplanung lässt viele junge Unteroffiziere resignieren, da keine Perspektiven im Ressort oder bei einem Umstieg gegeben sind.

Abschließend möchte ich auch die Gelegenheit nutzen und ihnen einen Auszug darüber zu geben, wo unseren Kadersoldaten der „Feldschuh“ am meisten drückt.

- Der vom Finanzressort auferlegte Sparzwang geht bei uns Kadersoldaten nicht spurlos vorbei. Allein schon die klare Vorgabe des HBM und ChGStb „ein Sparen ohne Tabus“, zeigt uns, dass es diesmal in vielen Bereichen schmerzlich sein wird. Das werden und müssen wir auch so akzeptieren.
  - Die Vorgabe das wir uns in Zukunft nur noch auf jene Aufgaben konzentrieren werden, welche die größte Eintrittswahrscheinlichkeit haben, wird zu schmerzvollen Veränderungen in den Waffengattungen und anderen noch nicht abschätzbaren Bereichen führen.
  - So viel Geld – so viel Bundesheer
    - Wie viel ist der Politik die Landesverteidigung ausgedrückt in Zahlen wirklich wert ist, sieht man an den derzeitigen Vorgaben. Nicht nur unser Budget, sondern auch das wirkliche Interesse der Politik an unserem Bundesheer ist letztklassig
    - Wir brauchen uns nicht mehr gesund reden, denn dass es krankt ist zu offensichtlich.
  - Wir haben schon jetzt eine unerträgliche Anzahl an Überstandpersonal, welches aufgrund des Beamtenstatus und des hohen Pensionsantrittsalters nicht sozial verträglich abgebaut werden kann – daher ergeben sich auch hohe Personalkosten – ein sozial verträglicher Abbau wird nicht einmal angedacht.

- Die Vorgabe dass trotz des Sparzwanges von 45 Mio Euro, die Optimierung des Wehrdienstes mit Priorität weiter umzusetzen ist und wir uns auch weiterhin im möglichen Umfang am Internationalen Krisenmanagement beteiligen werden, bedeutet für uns, dass wir im Dienst- und Ausbildungsbetrieb, sowie bei der Kaderaus- und Weiterbildung und beim Betriebsaufwand einsparen werden, denn sonst wird es sich nicht ausgehen.
- Davon abgesehen befürchten wir, dass es zu empfindlichen Kürzungen von Gebühren kommen könnte, was zu einer Gehaltskürzung (Reallohnverlust) führen wird.
    - Folgerungen sind eine schwierige Bewältigung der Lebenserhaltungskosten – Zweit- oder Drittjobs sind aufgrund der großen Belastung der Ausbilder keine Variante und auch nicht zielführend.
- Die vielen Dienstzuteilungen und die permanenten Ausbildungen von GWD führen nicht nur zum Verlust der „militärischen Heimat“ des Gruppenkommandanten, sondern brachten schon manche junge Unteroffiziere an den Rand eine „Burn out“.
- Die Kadersoldaten wollen Einsatzbezogen üben und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten erhalten
- Die Kadersoldaten wollen eine Planungssicherheit bei der Personalpolitik und das Versprochenes auch gehalten wird.

Schlussendlich möchte ich diese Gelegenheit noch nutzen, um abseits der Optimierung des Wehrdienstes auf ein Problem hinzuweisen, dass uns Kadersoldaten seit Jahren am Herzen liegt und immer schlagender wird. Immerhin wirkt es sich indirekt auch auf den Kadernachwuchs aus.
Es ist kaum zu glauben aber wahr, dass der Staat Österreich über Jahrzehnte hinweg Soldaten als „Schwarzarbeiter“ beschäftigt und ausgebeutet hat.
Unsere vormals Freiwillig verlängerten Grundwehrdiener und die Zeitsoldaten wurden analog eines Fahrzeuges oder ähnlichen Geräten aus dem so genannten „Sachaufwand“ finanziert. Sie bekamen kein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, bezahlte Überstunden und Journaldienste waren ebenso fremd, wie Dienstreise- und Zuteilungsgebühren.
Dadurch, dass Mehrdienstleistungen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nicht finanziell abgegolten wurden, konnten auch keine Nebengebühren erworben werden, die einen Ruhegenuss begünstigt hätten. Im Wissen dass diese Kameraden im Schnitt bis zu 10 Jahren als Zeitsoldat gedient haben, werden ihnen als Dank für die geleistete Arbeit an der Republik Österreich, lediglich 30 Monate für die Pension angerechnet.
Das bedeutet, dass 7 ½ Jahre, wie bei Nichtbeschäftigten, beitragsungedeckte Zeiten sind und sich auf die Pensionsberechnung und Durchrechnung negativ auswirken, was nicht nur zu massiven Geldabschlägen sondern auch zu einer späteren Pensionsantrittszeit führt.
Diesen Kameraden wurden geleistete Arbeitszeiten gestohlen und der Sozialminister schaut einfach zu.
Sehr geehrte Damen und Herren, das sind einige Herausforderungen für unsere Kadersoldaten, denn mit diesem teilweise leidgeplagtem Personal haben wir in den

vergangenen Jahrzehnten die Aufträge erfüllt und werden auch die künftig geplanten Reformen umsetzen.

Der Bundespolitik möchte ich unmissverständlich mitteilen, dass irgendwann die Grenze des Erträglichen erreicht ist. Wir stehen unmittelbar davor, wo eine Einsatzbereitschaft im bisher gewohnten Umfang nicht mehr möglich sein wird. Das hohe Engagement, die noch vorhandene Motivation und vor allem die Loyalität der Kadersoldaten aller Dienstgrade, darf nicht mit den Füssen getreten werden, denn dann ist diese endend wollend.