

Bundesministerium für Landesverteidigung  
Roßauer Lände 1  
1090 Wien

Wien, 8. Mai 2024  
GZ 2024-0.282.715

**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Wehrgesetz 2001, das Heeresdisziplingesetz 2014, das Heeresgebührengesetz 2001, das Auslandseinsatzgesetz 2001, das Militärbefugnisgesetz und das Militärauszeichnungsgesetz 2002 geändert werden (Wehrrechtsänderungsgesetz 2024 – WRÄG 2024)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Rechnungshof (RH) dankt für den mit Schreiben vom 11. April 2024, GZ: S91000/3-MR/2023 (1), übermittelten, im Betreff genannten Entwurf und nimmt zu diesem im Rahmen des Begutachtungsverfahrens aus Sicht der Rechnungs- und Gebarungskontrolle wie folgt Stellung:

## 1. Inhaltliche Anmerkungen

### 1.1 Allgemeines

Der vorliegende Entwurf schlägt mehrere legislative Neuregelungen vor, die auch im Zusammenhang mit Empfehlungen des RH aus seinem Bericht „Einsatzbereitschaft der Miliz“ (Reihe Bund 2022/39) stehen. Der RH verweist dazu etwa auf die ex lege Unwirksamkeit von Einberufungen zu bestimmten Präsenzdienstarten bei Antritt eines Einsatzpräsenzdienstes oder einer außerordentlichen Übung, die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für eine Milizausbildungsvergütung sowie die Regelung eines Härteausgleichs betreffend Kinderbetreuung und Familienzeitbonus.

Im Einzelnen nimmt der RH wie folgt Stellung:

### 1.2 Zu § 24 Abs. 2a Wehrgesetz 2001

Der Entwurf sieht bei Antritt des Betroffenen zum Einsatzpräsenzdienst oder zu einer außerordentlichen Übung die ex lege Unwirksamkeit einer bereits rechtswirksam verfügbaren Einberufung zu freiwilligen Waffenübungen, Funktionsdiensten oder Milizübungen vor. Eine bescheidmäßige Entlassung aus diesen Präsenzdiensten bzw. die Aufhebung des jeweiligen Einberufungsbefehls wären im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung nicht mehr erforderlich.

Der RH empfahl dem BMLV in den TZ 25 und 26 des genannten Berichts, die Mobilmachungsabläufe hinsichtlich aktueller Bedrohungsszenarien zu evaluieren, um einen störungsfreien Ablauf sicherzustellen und arbeitsaufwändige Verfahrensschritte hintanzuhalten.

Der RH erachtet die nun vorgeschlagene Regelung als Berücksichtigung seiner o.a. Empfehlung.

### 1.3 Zu § 9b und § 61 Abs. 20 Heeresgebührengesetz 2001

Mit den zitierten Bestimmungen wird die gesetzliche Grundlage einer Milizausbildungsvergütung geschaffen, die zum Zwecke der zivilen Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung für geleistete Milizübungen gebühren soll. Diese ist nach den Erläuterungen als zusätzliche finanzielle Attraktivierung für jeden geleisteten Milizübungstag konzipiert und soll damit einen Beitrag zur Stärkung des Milizsystems leisten.

Der RH weist in diesem Zusammenhang auf seine Empfehlung in TZ 8 seines Berichts hin, wonach – im Sinne der verfassungsmäßigen Aufgabenerfüllung der Miliz – u.a. rechtliche Maßnahmen zu setzen wären, um die Abweichung der Ist-Stände von den Soll-Ständen bei der Miliz zu reduzieren.

Mit der vorgeschlagenen Regelung wird nach Ansicht des RH der Intention der zitierten Empfehlung entsprochen.

### 1.4 Zu § 56 Abs. 4 und 5 Heeresgebührengesetz 2001 und § 45 Abs. 5 Wehrgesetz 2001

(1) Präsenz- und Ausbildungsdienstzeiten gelten nicht als Zeiten einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit im Sinne des Kinderbetreuungsgeldgesetzes und des Familienzeitbonusgesetzes und sind diesen auch nicht gleichgestellt. Daher besteht kein Anspruch auf einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld oder auf Familienzeitbonus, wenn im relevanten 182-tägigen Zeitraum vor der Geburt des Kindes ein Präsenz- oder Ausbildungsdienst absolviert wurde.

Mit der vorgeschlagenen Regelung im Heeresgebührengesetz soll ein Härteausgleich betreffend Kinderbetreuung und Familienzeitbonus vorgesehen werden und der Bundesminister für Landesverteidigung einen finanziellen Ausgleich für sich daraus ergebende Härten leisten können. Die Gewährung soll im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung des Bundes erfolgen, weshalb kein Rechtsanspruch für den Betroffenen bestehen würde.

(2) Mit der im Wehrgesetz 2021 vorgeschlagenen Regelung soll in Anlehnung an vergleichbare Normen des Väterkarenzgesetzes, des Beamten-Dienstrechtsgesetzes und des Vertragsbedienstetengesetzes auch für Personen, die den Grundwehrdienst, den Wehrdienst als Zeitsoldat oder den Ausbildungsdienst leisten, ein Anspruch auf Dienstfreistellung für die Dauer von bis zu vier Wochen ab Geburt ihres Kindes bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Geburt des Kindes geschaffen werden.

(3) Der RH wies in TZ 19 des genannten Berichts auf folgende arbeits- und sozialrechtliche Nachteile infolge der Präsenzdienstleistung für Wehrpflichtige des Milizstandes und Frauen in Miliztätigkeit hin:

- mögliche Pensionsnachteile aus pauschaler Bemessungsgrundlage,

- Verluste bei Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus durch Präsenzdienstleistung,
- keine Berücksichtigung der Präsenzdienstzeiten beim besonderen Ausgleichszulagenrichtsatz der Mindestpension,
- vorzeitige abschlagsfreie Alterspension für Langzeitversicherte und
- Frühstarterbonus.

Er empfahl daher dem BMLV, verstärkt Initiativen zu setzen, um mit den – für die Beseitigung der arbeits- und sozialrechtlichen Benachteiligungen – zuständigen Ministerien Lösungen zu erarbeiten.

Diese Empfehlung wird aus Sicht des RH durch die vorgeschlagenen Regelungen insofern teilweise berücksichtigt, als mit der gegenständlichen Maßnahme im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung – auch zur Vermeidung kompetenzrechtlicher Fragestellungen – ein Ausgleich für einen im Zusammenhang mit einer Wehrdienstleistung erlittenen finanziellen Nachteil ermöglicht wird.

## 2 Zur Darstellung der finanziellen Auswirkungen

Den Ausführungen in der wirkungsorientierten Folgenabschätzung zufolge sind hauptsächlich aufgrund der vorgeschlagenen gesetzlichen Neuregelungen der Milizausbildungsvergütung finanzielle Mehraufwendungen verbunden, die mit rd. 8,5 Mio. EUR (2024), 12,2 Mio. EUR (2025), 12 Mio. EUR (2026), 8,3 Mio. EUR (2027) und 8,6 Mio. EUR (2028) geschätzt werden.

Darüber hinaus sei, da hinsichtlich der Milizausbildungsvergütung „mehrere Tausend Anträge pro Jahr“ verbunden sein können, ein „substanzieller Mehraufwand beim Personal“ zu erwarten, sowie mit Kosten für eine geplante IT-Unterstützung zu rechnen.

Da dieser erwartbare Sach- und Personalaufwand in den vorliegenden Erläuterungen jedoch nicht näher geschätzt und beziffert wurde, entsprechen die Erläuterungen zu den finanziellen Auswirkungen insofern nicht den Anforderungen des § 17 BHG 2013 und der hiezu ergangenen Verordnung der Bundesministerin für Finanzen – WFA-FinAV, BGBl. II Nr. 490/2012 i.d.g.F.

Von dieser Stellungnahme wird jeweils eine Ausfertigung dem Präsidium des Nationalrates und dem Bundesministerium für Finanzen übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

Die Präsidentin:  
Dr. Margit Kraker

F.d.R.d.A.:  
Beatrix Pilat

