



Anreize¹/Maßnahmen zur Stärkung der Miliz

(Stand 16 09 22)

Seit 2004 wurden nachfolgende Anreize/Verbesserungen bzw. Maßnahmen geschaffen bzw. gesetzt:

1. Einführung von Milizübungen auch für Mannschaften und damit Anspruch auf eine Milizprämie für alle Milizübungsleistenden.
2. Ausweitung der Anerkennungsprämien und Einführung von Sachprämien auch für Wehrpflichtige des Milizstandes und Frauen in Miliztätigkeit (WPflidMilizStd und FiMT).
3. Einführung eines Milizbeauftragten.
4. Einführung einer Milizmedaille.
5. Verdoppelung der Erfolgsprämie für den positiven Abschluss der vorbereitenden Milizausbildung (VbM).
6. Erhöhung der Einsatzprämie.
7. Einführung eines Wehrdienstausweises für WPflidMilizStd und FiMT.
8. Schaffung zusätzlicher Entwicklungsmöglichkeiten für höchstqualifizierte WPflidMilizStd und FiMT in den Expertenstäben, wobei dabei vor allem die zivilen Fähigkeiten eingebracht werden sollen.
9. Schaffung von Verwendungsabzeichen für Experten.
10. Ermöglichung der Beförderung zum Gefreiten (und damit entsprechende Dienstgradzulage) nach positiv absolvierter VbM nach einer Gesamtdienstzeit von mindestens 4 Monaten.
11. Anrechnung von Ersatzdienstzeiten für diverse Ausbildungsmodule der Milizunteroffiziersausbildung für Wehrpflichtige des Milizstandes, die sich nachträglich für die Milizunteroffiziersausbildung melden.
12. Einführung einer ÖSTERREICHCARD Bundesheer (ÖC-BH) - Fahrtberechtigung (Papierform). Anspruchsberechtigter Personenkreis sind u.a. WPflidMilizStd und FiMT, die zu einer Präsenzdienstleistung in folgenden Präsenzdienstarten einberufen sind: Milizübungen, Freiwillige Waffenübungen und Funktionsdienste, Außerordentliche Übungen sowie Präsenzdienst auf Grund einer Verfügung nach § 24 WG 2001, Abs. 3, im Falle eines Einsatzes nach § 2 WG 2001, Abs. 1 lit. a bis c (Einsatzpräsenzdienst).

¹ Die auf Basis der Empfehlungen der Bundesheerreformkommission sowie auf Basis des Berichtes der Arbeitsgruppe „Miliz 2010“ vorgeschlagenen Anreize für die Miliz wurden – soweit es sich um eigenlegislative Maßnahmen handelt - bereits während der XXII. GP realisiert (Erhöhung der Erfolgsprämie, Einführung einer Milizprämie, Einführung von Milizübungen, Ausweitung der Anerkennungsprämien, Überweisung der Geldleistungen mit Valuta zum ersten Übungstag und Einführung von Sachprämien mit dem WRÄG 2005, BGBl. I Nr. 58, sowie Einführung eines Milizbeauftragten und einer Milizmedaille mit dem WRÄG 2006, BGBl. I Nr. 116).



13. Möglichkeit der Entlehnung von Medien durch Angehörige des Milizstandes bei der ÖMB (Österreichische Militärbibliothek).
14. Beförderungsmöglichkeit von Mannschaftssoldaten, abhängig vom Engagement bei den Milizübungen, bis zum Zugführer.
15. Möglichkeit/Priorität der Fahrschul Ausbildung C (wenn „B“ vorhanden und sonstige Voraussetzungen erfüllt) für Soldaten, die sich freiwillig für MÜ melden. Erfolgt die Freiwilligenmeldung erst nach Beginn der KfAusb des jeweiligen Einrückungstermins, kann die Kraftfahrausbildung zum Erwerb der HLB Klasse C im Rahmen einer Freiwilligen Waffenübung (Modell „6 Monate + fWÜ + 30 Tage MÜ“) absolviert werden mit in der Folge Beorderung grundsätzlich als HKf.
16. Möglichkeit der Nutzung von Gästezimmern der WH&SemZ auch für WPflidMilizStd und FiMT und deren Angehörige.
17. Bereitstellung eines Gebührenrechners im Internet als Serviceleistung, damit WPflidMilizStd und FiMT jederzeit selbst die ihnen zustehenden Gebühren während einer Präsenzdienstleistung abfragen und ausdrucken können.
18. Anwendung des § 61 Abs. 3 WG 2001 seit 01 01 10.
19. Ausstattung von Milizbearbeitern mit Internet und dienstlichem Handy und damit Verbesserung der Kommunikation der WPflidMilizStd und FiMT mit ihren Bearbeitern.
20. Sukzessive Ausstattung der gesamten Miliz mit dem Anzug 03 nach Maßgabe der Budgetmittel.
21. Sukzessive ständige Ausgabe des Kampfhelmes auch an WPflidMilizStd und FiMT nach Maßgabe der Budgetmittel.
22. Neustrukturierung des Internetauftrittes „Miliz“ im Internet und Intranet unter besonderer Darstellung der Laufbahn- und Einsatzmöglichkeiten als WPflidMilizStd und FiMT.
23. Elektronisch signierbare Formulare (z.B. fWÜ-Meldung, freiwillige Meldung zu Milizübungen) im Internet.
24. Einrichtung einer Box/Kontaktformular „Kontakt und Anregungen“ auf der Homepage BMLV.
25. Schaffung von „Miliz Jour Fixe“ zur verbesserten Kommunikation und Integration zwischen Miliz und Präsenzorganisation.
26. Großzügigerer Zutritt zu militärischen Liegenschaften mit dem WDA/Miliz.
27. Förderung/vermehrte Ermöglichung – und damit Mehrwert für WPflidMilizStd und FiMT und präsenz Verbände - von Übungen (auf Basis fWÜ) als Ausbilder.
28. Schaffung der technischen Möglichkeit der Beorderung (Beorderungsart 1 – „Unbefristete und befristete Beorderung“) von Frauen.
29. Änderung des Wehrgesetzes – zusätzlicher § 39 Abs. 2a - betreffend Frauen („Frauen können aufgrund freiwilliger Meldung Milizübung leisten“ ...) und damit monetäre Gleichstellung bei MÜ.
30. Neuausrichtung der VbM ab 2015 auf eine „Basisführungsausbildung“, welche auch im zivilen Leben nutzbar ist.
31. Ausstellung einer Kompetenzbilanz gemäß S93723/15-AusbA/2015.
32. Verfügbarkeit eines „Katalogs Anrechnungen“ im Internet sowie laufende Beurteilung gegenseitiger Anrechnung von zivilen bzw. militärischen Ausbildungen.



33. Implementierung der Fernausbildung für zumindest Teile der Miliz-Kaderausbildung.
34. Ausweitung der Möglichkeit zur Teilnahme an der VbM auch für Funktionssoldaten.
35. Schaffung der Möglichkeit von Anerkennungsprämien nunmehr auch für Offiziere (siehe auch nächsten Punkt, Unterpunkt „e.“).
36. Signifikant gesteigertes finanzielles Anreizsystem für die Funktionen² Offizier, Unteroffizier oder Mannschaft,
 - a. sich freiwillig zu Milizübungen als „Mannschaft“ zu melden (aktuell bis zu 4 x ca. 420 € Freiwilligenprämie bei GWD und 601 € AKP bei anderen Personengruppen, wie zB befristet Beordnete, Wehrpflichtige des Reservestandes, PiAD, die noch nie eine AKP für eine FMzMÜ erhalten haben).
 - b. sich freiwillig für die modulare MUO-Ausbildung zu melden (603 € für erfolgreiches Modul „Führung“).
 - c. sich freiwillig zur VbK (Vorbereitende Kaderausbildung) zu melden (aktuell bis zu 4 x ca. 210 € Kaderausbildungsprämie, nur für GWD möglich). Seit ET 01 01 22 „bis auf Weiteres“ Verdoppelung der Kaderausbildungsprämie mit AKP.
 - d. die Ausbildung zum Offizier oder Unteroffizier in kurzer Zeit erfolgreich zu beenden (Offiziere 1.333/666 €, Unteroffiziere 1.111/555 €). Diese Anreize gelten auch für die modulare MUO-Ausbildung.
 - e. sich freiwillig für weitere Milizübungstage in Offiziers-, Unteroffiziers- oder Mannschaftsfunktion zu melden (seit 01 01 20 signifikant erhöht von 412 € auf 652 € bei Offizieren, von 312 € auf 512 € bei Unteroffizieren bzw. von 252 € auf 352 € bei Mannschaftsfunktionen für mindestens 15 zusätzliche MÜ-Tage).
37. Initiative/Versuch der Verbesserung der Einbettung des Milizsystems in Wirtschaft und Gesellschaft (Unterzeichnung einer Kooperationsurkunde zwischen HBM und dem Präsidenten WKÖ am 30 11 15).
38. Berücksichtigung der Milizfunktion bzw. des Engagements in der Miliz als ein Bewertungskriterium bei internen Bewerbungen.
39. Milizlaufbahn/Erreichbarer Dienstgrad von Ressortangehörigen in Abhängigkeit von der Wertigkeit des API, auf welchen die Beorderung erfolgte.
40. Aktive Förderung der Miliztätigkeit von Ressortangehörigen.
41. Schaffung der Möglichkeit der tagesaktuellen Einberufung in besonderen Fällen (zB Verbindungsoffiziere im AssE/KatE).
42. Direkte jährliche Förderung von OrgEt der Miliz mit Geldmitteln.
43. Direkte Ankaufsmöglichkeit von Verbands- und Truppenkörperabzeichen.
44. Teilnahme bei der „Ausmusterung der MUO“ auf Basis „Milizübungen“.
45. Umsetzung des „Personalgewinnungskonzeptes Miliz“ nach nunmehriger Schaffung der konzeptiven Grundlagen für Aufgaben und Struktur der Miliz und Bereitstellung der erforderlichen Mittel.

² Konkrete Einteilung entsprechend Ausbildung, jeweilige MÜ-Tage-Verpflichtung entsprechend Funktion.



46. Schaffung von Anreizen für Personalwerber (auch aus dem Milizstand) – Belohnungen/Leistungsprämien/Anerkennungsprämien/“Honorierungskatalog“.
47. Ausgleich für verkürzten zivilen Urlaubsanspruch aufgrund von Übungstätigkeit in der Miliz durch die gleiche Anzahl an Dienstfreistellungstagen oder auch in Form einer AKP.
48. Durchführung von Milizbefragungen (2016, 2019 und 2021 im Rahmen des Sozialen Lagebildes) und der Verfügbarmachung der Ergebnisse dieser Befragungen sowie Ableitung/Umsetzung von Maßnahmen.
49. Einführung eines Mentorings für WPflidMilizStd, welche sich in Ausbildung befinden.
50. Ausweitung von Seminaren für Kommandanten der Verbände & Einheiten der sbststrukt Miliz (JgB, PiKp) auch auf sbststrukt JgKp.
51. Durchführung von mindestens einer Besprechung jährlich auch unter Einberufung/Einladung der KpKdt der sbststrukt JgB, des VersB, der KatHiEinh ABCAbw/AFDRU und der 3. TG/JaKdo.
52. Einbindung der WPflidMilizStd und FiMT in das BMLV-Stammportal und das Lernportal ÖBH SITOS six und damit zB Online-Verfügbarkeit von Vorschriften.
53. Durchführung einer breitgefächerten Informationsoffensive die Miliz betreffend in den Truppenzeitungen der Verbände und in der Ausgabe MILIZInfo zur besseren Information der beorderten WPflidMilizStd und FiMT.
54. Anpassung der Werbelinie für die Miliz an die des ÖBH als Personalwerbemaßnahme und Zeichen, dass die Miliz integraler Bestandteil des ÖBH ist.
55. Bereitstellung eines Informationsfolders MILIZ - „Leporello“ – zur breiten Verteilung/Verwendung bei der Personalwerbung Miliz.
56. Vorrangige Einteilung (Beorderung) von WPflidMilizStd und FiMT, nach Möglichkeit mit Regionalbezug und dort, wo die „militärische Heimat“ ist.
57. Änderung der Mobverantwortung zu den kleinen Verbänden zur besseren Verschränkung und damit auch verstärkten Integration und gegenseitigen Akzeptanz.
58. Zur Stärkung des Korpsgeistes wird an beordnete WPflidMilizStd und FiMT, ein MILIZ-T-Shirt mit aufgedrucktem Verbandsabzeichen und dem Werbeslogan „MILIZ – Stolz, dabei zu sein!“ verteilt.
59. Vermehrte Informationstätigkeit über die Miliz bereits vor der Stellung und auch während der Stellung.
60. Erstellung einer „Milizbroschüre“ für Arbeitgeber.
61. Schaffung eines „Milizgütesiegels“ und eines „Miliz Awards“.
62. Einführung eines „Tages der Miliz“.
63. Einführung eines „Tages in Uniform“ von WPflidMilizStd und FiMT am Arbeitsplatz.
64. Möglichkeit der Nutzung sozialer Netzwerke auf dienstlichen Kommunikationsgeräten durch die Milizbearbeiter.
65. Rascheres Auffinden der Milizbearbeiter durch Eintragung als „POC Miliz“ im elektronischen Telefonbuch (ETB).
66. Aufnahme der WPflidMilizStd und FiMT, die in der Einsatzorganisation des ÖBH unbefristet beordert sind, als „Begünstigte“ im Rahmen der „Vereinigten Altösterreichischen Militärstiftungen“ (VAM) betreffend



- a. kostenlosem Urlaubsaufenthalt kinderreicher Familien im Seminarzentrum REICHENAU und Seminarzentrum SEEBENSTEIN,
 - b. vergünstigtem Preis für die Gästezimmer in den Erholungseinrichtungen in BAD ISCHL und STEINBACH am ATTERSEE.
67. Seit Januar 2018: Angebot der Heeresunteroffiziersakademie, mit der Ausbildung von Milizunteroffizieren (Schwerpunkt: StbUOLG) und nach Durchlaufen eines spezifischen Förderprogramms eine Zertifizierung zur "Qualifizierten Führungskraft" durch das WIFI Oberösterreich zu ermöglichen. Qualifizierten Führungskräften mit WIFI-Zertifikat aus der Wirtschaft werden bei Einstieg in den StbUOLG Miliz die Module 1 und 3, die sich mit Grundlagen der Führung oder Kommunikation beschäftigen, angerechnet. Dieser Prozess verbindet das Entgegenkommen des BMLV (spezifisches Seminarangebot) mit privatem Engagement (Bezahlung der Prüfungsgebühr durch MilizUO) und trägt damit dem Bildungsgedanken im vollen Umfang Rechnung.
68. Einrichtung einer „Karriereseite Miliz“ im Internet.
69. Ausstellung von Schulungsbestätigungen nach der Waffengesetz-Durchführungsverordnung für Waffenpassinhaber und Waffenbesitzer auf Verlangen (Verlautbarungsblatt 85/2019).
70. Verfügbarkeit einer „wehrpolitischen Information“ zum Thema „Miliz in der Heeresgliederung 2019“ im Internet (http://www.bundesheer.at/wissensforschung/politische_bildung/wehrpolitische_informationen/index.shtml).
71. Schaffung von insgesamt 112 Arbeitsplätzen „Informationsoffizier“ für Milizoffiziere und Milizunteroffiziere in den OrgPI der MilKden (B=4, W=24, NÖ=20, OÖ=16, ST=20, T=8, K=8, S=8 und V=4, um Informationen über das Bundesheer insgesamt, speziell aber über die Miliz, im außermilitärischen Bereich zu intensivieren.
72. Schaffung eines zentralen „Miliz Service Centers“ zur Verbesserung der Kommunikation, insbesondere Reduktion der Reaktionszeiten, mit der Miliz und raschen Beantwortung von Anfragen und Anträgen, derzeit, als Projekt, betrieben durch opEPI.
73. Möglichkeit der Teilnahme von WPflidMilizStd und FiMT an internationalen Konferenzen³ und dabei insbesondere Förderung der Entwicklung von jüngeren Milizoffizieren⁴.
74. Möglichkeit für WPflidMilizStd und FiMT, Gratiskarten für die Voraufführung des Neujahrskonzertes zu erhalten (2019 wurden dafür 75 Karten vorgehalten, die jedoch nicht zur Gänze ausgenutzt wurden).
75. Ankauf/Verteilung/Verfügbarkeit von „Give aways“ mit Milizsujets.
76. Möglichkeit der Nutzung der dienstlichen EDV ab dem ersten Tag einer Miliztätigkeit.
77. Bei Bedarf Erstausrüstung mit einem Ausgangsansatz für MO/MUO bzw. Ergänzung dieser Erstausrüstung.
78. Implementierung einer Laufbahn als „Offizier des Expertendienstes (OdExpD)“ und damit Möglichkeit für Unteroffiziere und Mannschaften, bei

³ Confédération Interalliée des Officiers de Réserve / Interallied Confederation of Reserve Officers (CIOR) und Confédération Interalliée des Officiers Médicaux de Réserve / Interallied Confederation of Medical Reserve Officers (CIOMR).


⁴ Young Reserve Officers Seminar (YROS) und Young Reserve Officers Workshop (YROW).



Erfüllen der Voraussetzungen, den Dienstgrad „OdExpD“ zu erreichen.

79. Erweiterung des § 10 WG 2001 um den Absatz 3 (Aufschub des Endes der Wehrpflicht jeweils für 1 Jahr und insgesamt höchstens für 5 hintereinander folgende Jahre).
80. Aufhebung der Beschränkung, dass bei einer späteren Aufnahme in den Bundesdienst nur 6 Monate Präsenzdienst angerechnet werden (Aufhebung mit 2. DR-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 58/2019).
81. Berücksichtigung einer „weiten An-/Rückreise“ bei MÜ/fWÜ/FD (mit Möglichkeit der Einberufung am Vortag bis 1 Tag nach Ende – VBl. I Nr. 81/2018 und 3/2021).
82. Wiedereinführung einer VbK (Vorbereitende Kaderausildung) für GWD ab dem ET 10/2020 als Einstieg in die modulare MUO-Ausbildung mit entsprechenden Anreizen (siehe auch Punkt 36).
83. Implementierung einer modularen MUO-Ausbildung, beginnend ab 2021, mit entsprechenden Anreizen (siehe Punkt 36) und milizfreundlicher Dauer der Module (maximal 2 Wochen).
84. Einführung des Projektes „6+3“ für GWD, womit – im Vergleich zu bisher – einerseits wesentlich mehr GWD vollständig in der BA2/3 ausgebildet werden können und diese sich andererseits gleich unmittelbar nach dem Grundwehrdienst zu einem länger andauernden AssE mit sehr lukrativen (ca. 3.000 € pro Monat für Rekruten) Verdienst melden können, ohne dass sie vorher eine FMzMÜ abgeben müssen. Zusätzlich haben GWD, die sich freiwillig zur VbK und/oder zu MÜ melden, sowie unbefristet beorderte WPflidMilizStd und FiMT, bei der Einteilung zum Einsatz eine höhere Priorität.
85. Sicherstellung einer einheitlichen Verwaltungsvollzugspraxis betreffend Ersatz des notwendigerweise entstandenen, tatsächlichen Mehraufwandes bei Nichtantritt oder Unterbrechung eines durch zivilen Arbeitgeber genehmigten Erholungsurlaubes wegen Einberufung zu EPD oder AufschPD.
86. Einrichtung des „Informationsmoduls Miliz (IMM)“ als zentrale Informationsbasis zur flächendeckenden Information der Miliz (als Milizanteil/MilStratEK).
87. Implementierung einer "Miliz in AusIEBs" (vulgo „Miliz als KIOP/KPE“).
88. Ausstattung der befristet Beordneten mit einer Garnitur Bekleidung ab 01 08 22, die nach Entorderung auch in den persönlichen Besitz übergeht (dies gilt bezogen auf die gleichen Bekleidungsgegenstände auch für unbefristet Beordnete).
89. Über alle Führungsebenen durchgängige und sichtbare Abbildung der Milizbearbeitung/-betreuung in den OrgPI durch Aufnahme der Nebenaufgabe „...&Mob“ in den Arbeitsplatzbezeichnungen.
90. Ermöglichung der Mitarbeit/Unterstützung von WPflidMilizStd bzw. Frauen in Miliztätigkeit in den verschiedenen Bereichen der „Milizverwaltung“ – „Miliz verwaltet Miliz“.
91. Ermöglichung von „Miliz Service Center“ bei MilKden, Brig, KdoLRÜ, KdoLuU, JaKdo, VR1, JgB8, FüUB1, FüUB2, MP und AusIEBa („One Stop Shop“).
92. Flächendeckende Umsetzung der Initiative „Miliz wirbt Miliz“ als Unterstützung der systemischen Freiwilligenwerbung für Miliztätigkeiten.
93. Einmalige Anerkennungsprämie von 800 € für unbefristet Beordnete, die in festgelegten „überevullen“ OrgEt beordert sind, damit diese freiwillig in festgelegte weniger befüllte OrgEt wechseln.



94. Einmalige Anerkennungsprämie von 1.000 € für „umschulungswillige“ Beordnete in definierte Funktionen.
95. Festlegung von Funktionen/Miliz-API, die grundsätzlich IT-Services (auf Basis des verfügbaren IT-Servicekataloges 2020) anwenden können müssen, samt Festlegung der erforderlichen IT-Services und Sicherstellung der Voraussetzungen (bspw. ständige Ausgabe von SMN-Chipkarten, Ausbildung, Berechtigungen, etc.) damit diese Funktionen/Services - auch außerhalb von Präsenzdienstleistungen und FMA - durch WPflidMilizStd und FiMT angewandt werden können.
96. Für die Miliz wichtige Verlautbarungsblätter (zB Beförderungsrichtlinien) sind im Internet verfügbar gemacht.
97. Die Durchführung der Eignungsfeststellung (Wm, Lt) ist unter bestimmten Voraussetzungen auch bei anderen als dem eigenen OrgEt möglich.
98. Ungleiche Besoldung bei unterschiedlichen Wehrdienstleistungen - FD/fWÜ und Einsatzpräsenzdienst (EPD) – wurde beseitigt.
99. Produktion eines Videos zum Thema "Miliz" mit Darstellung der Miliz und von deren Aufgaben im gesamten Bundesgebiet (<https://vimeo.com/744116427/85aae05ed7>).
100. Anregung der Beförderungen von Offizieren und Unteroffizieren der Miliz auch durch die mobvKden.
101. Einführung des Dienstgrades „Fähnrich“ für MO-Anwärter mit positiv absolviertem ZgKdtLG 1. Teil, Seminar FÜVerh und mind. 1 BWÜ oder Ersatz gem. DB WÜ als Wm (gilt ab Verlautbarung der aktualisierten „Beförderungsbestimmungen“).
102. Nutzung des Betreuungsportal des Österreichischen Bundesheeres (<https://betreuung.bundesheer.at>) auch für Wehrpflichtige des Milizstandes (WPflidMilizStd) und Frauen in Miliztätigkeit (FiMT) möglich.
- Webadresse: <https://betreuung.bundesheer.at>
- Benutzername: portal
- Passwort: betreuung2020
- 
103. Laufende Optimierung des Ausbildungsangebotes hinsichtlich zeitlicher Durchführung unter Berücksichtigung von Ferien-/Urlaubszeiten und saisonbedingter beruflicher Verfügbarkeit.
104. Schrittweiser Ausbau des Seminarangebotes zur berufsbegleitenden Teilnahme an Abenden und Wochenenden.
105. Schrittweiser Ausbau der dezentralen Durchführung von Seminaren im Wege der Fernausbildung oder an alternativen Standorten ("Mobile Training Teams").
106. Intensivierung der gemeinsamen Aus- und Fortbildung von Wehrpflichtigen des Milizstandes (WPflidMilizStd) bzw. Frauen in Miliztätigkeit (FiMT) und Soldaten des Präsenzstandes (insbesondere auch an der TherMilAk).
107. Durchführung der Eignungsfeststellung (Wm, Lt) ausnahmsweise auch bei WÜ anderer als dem eigenen OrgEt möglich.
108. Für die Miliz wichtige Verlautbarungsblätter (zB Beförderungsrichtlinien) sind im Internet verfügbar (<https://www.bundesheer.at/miliz/vbl.shtml>).



Folgende Anreize/Maßnahmen sind zurzeit jedenfalls noch beabsichtigt/in Beurteilung/in Bearbeitung:

- A. Fortführung der Initiative/Versuch der Verbesserung der Einbettung des Milizsystems in Wirtschaft und Gesellschaft – z.B. Informationskampagne für Arbeitgeber, unter Einbindung / über die Wirtschaftskammer, betreffend Notwendigkeit des Bundesheer im Allgemeinen bzw. der Miliz und von Milizübungen im Speziellen, sichtbar machen von in der militärischen Ausbildung/Verwendung erworbenen Kompetenzen und daraus resultierenden Vorteilen für den zivilen Arbeitgeber, Anreize für Unternehmen, die WPflidMilizStd und FiMT beschäftigen bzw. für Wehrdienstleistungen abstellen, oder Anreize für Arbeitnehmer, die es für den Einzelnen vorteilhaft machen, in der Miliz aktiv zu sein (z.B. Steuervorteil, Pensionsanrechnung).
- B. Weiterbearbeitung im Bereich der „Ausbildung“
 - I. Anerkennung militärischer Ausbildung im NQR beurteilen und allenfalls umsetzen:
 - a. Absolvierte KAAusb 1 oder zumindest Teilen davon als „Mitarbeiter im Sicherheitsgewerbe (Objektschutz)“.
 - b. Absolvierte KAAusb 2 oder MUO-Grundausbildung („Milizunteroffizier in Erstfunktion“).
 - c. Absolvierte MO-Grundausbildung („Milizoffizier in Erstfunktion“).
 - II. Militärische Ausbildung und dafür vergebene ECTS- bzw. ECVET-Punkte⁵.
 - III. Anrechnung militärischer Ausbildung im Zivilen.
 - IV. Anrechnung ziviler Ausbildung im Militär.
 - V. Zertifizierung militärischer Ausbildung und Fähigkeiten.
 - VI. Weiterentwicklung und Attraktivierung der „Kompetenzbilanz“.
- C. Verfügbarmachung von Übersichten im Internet mit Bezug auf Miliz:
 - I. Anerkennung militärischer Ausbildung im NQR.
 - II. Militärische Ausbildung und dafür vergebene ECTS- bzw. ECVET-Punkte.
 - III. Anrechnung militärischer Ausbildung im Zivilen (Aktualisierung der derzeitigen Übersicht).
 - IV. Anrechnung ziviler Ausbildung im Militär.
 - V. Zertifizierte militärische Ausbildung und Fähigkeiten.
- D. Entwicklung einer kommunikationsfähigen, EDV-unterstützten, Plattform zur Dokumentation/Zurverfügungstellung von „Expertisen“ und Kommunikation der Expertenstäbe (bei „Vollausbau“ des „Wissensportals“ darin enthalten).
- E. Produktion von "Informationsvideos Miliz" zur Darstellung der OrgEt der selbständig strukturierten Miliz.
- F. „Miliz“ im Rahmen des Projekts „Neues ÖBH-Identifikationssymbol“ berücksichtigen.

⁵ ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training): Punktesystem für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Ziel: Individuelle Anrechnung von ausländischen Berufsausbildungen.

ECTS (European Credit Transfer System): Punktesystem für Lernzeitdauer pro konkretem Studium/laterale Verträge zwischen Hochschulen, Ziel: Individuelle Anrechnung von ausländischen Studien.



- G. Durchführung von Angelobungen bei/mit Partner-Unternehmen/Städten von Milizverbänden und Milizeinheiten zur Vertiefung der Partnerschaften **mindestens 1 x in 3 Jahren.**
- H. Zusätzliche Systemisierung von Arbeitsplätzen „MobUO“ mit entsprechenden Wertigkeiten bei den Landbrigaden und bei bestimmten kleinen Verbänden – Militärkommanden, Ak&S sowie AusLEBa nach gesonderter Beurteilung.
- I. Maßnahmen zur Erhöhung der Freiwilligenzahlen für die Milizoffiziers- und Milizunteroffiziersgrundausbildung beurteilen und allenfalls umsetzen.
- J. Erleichterung der Entwicklungsmöglichkeiten für Fachunteroffiziere durch zweckmäßige Grundaus- und Weiterbildung (Umschulung).
- K. Das aktuelle Anreizsystem, um aus dem GWD unbefristet beorderte MUO/MCh und aus den Beordneten MO/MUO/MCh zu gewinnen, evaluieren und allfällige zusätzliche Anreizsysteme schaffen.
- L. Weitgehende Gleichstellung von WPflidMilizStd bzw. Frauen in Miliztätigkeit bei Präsenzdienstleistungen mit Berufssoldaten – „Zweitberuf Miliz“ muss auch hinsichtlich Verdienst und anderen Rahmenbedingungen dem Präsenzstand möglichst nahe kommen, dann auch mehr Motivation für zB FMzMÜ/FMzWMÜ, Übungsteilnahmen und Milizkader-Ausbildungen - beurteilen und allenfalls umsetzen.
 - a. Unterbringung/Unterkunftsanspruch bei Dienstreisen oder Ausbildungen/Übungen beurteilen und vorschlagen.
 - b. Gleichstellung von Einsatzpräsenzdienst und fWÜ/FD im Einsatz mit Berufssoldaten (Einsatzzulage) beurteilen und vorschlagen.
- M. Änderungen im Ablauf/bei den Kriterien von/für Einstellungs- und Entlassungsuntersuchungen beurteilen und allenfalls umsetzen.
- N. Dislozierte Arbeit/Homeoffice auch für Wehrpflichtige des Milizstandes sowie Frauen in Miliztätigkeit beurteilen und allenfalls umsetzen.
- O. Beseitigung von sozialversicherungsrechtlichen Benachteiligungen von Milizsoldaten beurteilen und allenfalls durchführen.
 - a. Mögliche Pensionsnachteile aus der pauschalierten Bemessungsgrundlage.
 - b. Anpassung der Versicherungsmonate für Zeiten eines Präsenzdienstes an die Zeiten der Kindererziehung hinsichtlich dem Bonus zur Ausgleichszulage oder zur Pension.
 - c. Berücksichtigung der Präsenzzeiten vor 2005 auf die Mindestversicherungszeit für eine Alterspension.
 - d. Berücksichtigung der Zeiten eines Präsenzdienstes als sozialversicherungsrechtliche Erwerbstätigkeit, um beim Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus keinen Verlust zu haben.
- P. „Wiedererlangen/Aufleben“ einer bereits erloschenen Wehrpflicht.
- Q. Rechtlich verbindliche Urlaubsregelungen für EPD-, fWÜ- und FD-Leistende schaffen (bei längerer Dauer der Waffenübung und über Dienstfreistellungen gem. § 45 Abs. 3 und 4 WG 2001 hinausgehend).
- R. Gleichstellung von Frauen in Miliztätigkeit mit Wehrpflichtigen des Milizstandes herstellen.



- S. Erweiterung des Kündigungsschutzes gem. APStG (bereits ab „offizieller“ Bekanntmachung der aufgegebenen Einheiten und länger als 1 Monat nach längerem EPD).
- T. Den § 61 (3) WStG 2001 im ersten Satz auf „Bis zum jeweiligen Ende der Wehrpflicht“ ändern, um den Verlust der MÜ-Pflicht von §61(3)-Personal ab dem vollendeten 50. Lebensjahr zu verhindern.
- U. Implementierung einer "Miliz in höherer Bereitschaft (Reaktionsmiliz)".

