



# Absolventenanalyse 2023

Bericht über die Befragung der  
Absolventinnen und Absolventen und deren  
Vorgesetzten des  
Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7  
(Ausmusterung 2021)



**Ref Evaluierung & QM**  
**Obst Markus FISCHER, MA MSD**  
**Obst Mag. (FH) Georg MAIER**  
**Obst Mag. Rudolf JAKSCH**  
**ORev Simone BRANDL**

# INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS.....	2
<b>1. Zweck der Absolventenanalyse .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Ziel der Absolventenanalyse .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Befragungsdurchführung .....</b>	<b>3</b>
3.1. Aussendung und Auswertung.....	3
3.2. Umfang und Rücklauf.....	4
<b>4. Darstellung der Ergebnisse.....</b>	<b>5</b>
4.1. Ergebnisse der Absolventenbefragung.....	5
4.1.1. Quantitative Ergebnisse nach Fragenkomplex .....	5
4.1.1.1. Bewertung der Lehre .....	5
4.1.1.2. Bewertung der Angemessenheit der Ausbildung .....	7
4.1.1.3. Bewertung der eigenen Qualifizierung .....	9
4.1.2. Qualitative Ergebnisse der Absolventenbefragung .....	10
4.2. Ergebnisse der Vorgesetztenbefragung.....	19
4.2.1. Quantitative Ergebnisse nach Fragenkomplex .....	19
4.2.1.1. Bewertung des Ausbildungsstandes .....	19
4.2.1.2. Defizite im professionellen Handeln .....	20
4.2.1.3. Bewertung der Fähigkeiten bzw. Kompetenzen .....	23
4.2.2. Qualitative Ergebnisse der Vorgesetztenbefragung .....	24
4.2.2.1. Aktuelle und zukünftige Anforderungen aus Sicht der Vorgesetzten .....	24
4.2.2.2. Zusätzliche Anmerkungen der Vorgesetzten .....	25
<b>5. Bewertung .....</b>	<b>27</b>
5.1. Bewertung ausgewählter und vergleichender Inhalte.....	27
5.2. Jahrgangsübergreifende Bewertung .....	34
5.3. Ruf des FH-BaStg .....	35
5.4. Weiterentwicklung der Absolventenanalyse .....	35
<b>6. Folgerungen und Handlungsfelder .....</b>	<b>36</b>
<b>7. Zusammenfassung und Rückmeldung an den Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 sowie deren Vorgesetzten .....</b>	<b>38</b>
<b>8. Beilagen .....</b>	<b>41</b>
8.1. Absolventenbefragung – quantitatives Gesamtergebnis .....	41
8.2. Vorgesetztenbefragung – quantitatives Gesamtergebnis (ohne Fragenkomplex Defizite).....	42
8.3. Studienplan 2017.....	43

## 1. Zweck der Absolventenanalyse

Die Truppenkörper des ÖBH stellen eine wichtige Interessensgruppe für den FH-BaStg MilFü dar. Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems (QMS) der FH für angewandte Militärwissenschaften tragen sie auch wesentlich zur Weiterentwicklung des Stg bei. Durch die Befragung von Absolventen und Vorgesetzten werden Erkenntnisse zur Berufsfeldorientierung und den damit in Verbindung stehenden Inhalten des Studiums, deren Priorisierung, Zielerreichung der Learning Outcomes sowie der Angemessenheit der Ausbildung gewonnen.

## 2. Ziel der Absolventenanalyse

Die Absolventenanalyse verfolgt nachstehende Ziele:

- Generierung von Erkenntnissen für qualitätssteigernde Maßnahmen vor allem im Kernbereich der Lehre des FH-BaStg MilFü.
- Erhebung von geänderten Anforderungen des Berufsvollzuges im Allgemeinen sowie der Erfordernisse an die Absolventen in der Erstverwendung im Speziellen, um die gewonnenen Erkenntnisse in die Weiterentwicklung des FH-BaStg einzubeziehen.
- Generierung von relevanten Kennzahlen für das QMS der FH für angewandte Militärwissenschaften

## 3. Befragungsdurchführung

Seit Einrichtung der FH-Stg MilFü werden die Absolventen nach ca. zweijähriger Tätigkeit im Berufsfeld um eine Bewertung des absolvierten Studiums mittels Fragebogen ersucht. Nach Aktualisierung der Kennzahlensystematik ist der Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 nun der erste Jahrgang, der schon nach ca. einem Jahr nach der Sponion/Ausmusterung befragt wurde. Zeitgleich wurden auch deren Vorgesetzte um eine Bewertung der Absolventen und des Studienganges gebeten.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der Befragungen des Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 (Ausmusterung 2021) dar, stellt in weiterer Folge diese den vier vorhergehenden Absolventenanalysen gegenüber und beinhaltet eine erste Bewertung durch den Referenten Eval&QM. Betroffene Jahrgänge sind:

- LÖWENSTEIN Ausmusterung 2017
- ABENSPERG UND TRAUN Ausmusterung 2018
- FREIHERR VON REISCHACH Ausmusterung 2019
- Hauptmann NEUSSER Ausmusterung 2020.

Die Organisation der Befragung erfolgte in Zusammenarbeit zwischen dem Institut für Offiziersausbildung (Inst1)/TherMilAk und der Entwicklungsabteilung (EA)/TherMilAk. Hier sei im Speziellen Herrn Obst Mag. JAKSCH ein Dank auszusprechen, da er durch sein Engagement zu einer entsprechenden Rücklaufquote beigetragen hat.

### 3.1. Aussendung und Auswertung

Die jeweiligen Fragenbögen (Absolventen und Vorgesetzte) wurden auf Basis der Vorgaben des Kollegiums erstellt<sup>1</sup> und setzen sich aus Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten (quantitativer Teil) und offenen Fragen mit Freitextfeld (qualitativer Teil) zusammen. Nach Erhebung der Daten über Absolventen und deren Vorgesetzte in der Erstverwendung durch die EA, erfolgte die Befragung durch das Inst1/TherMilAk im Februar 2023 im gesicherten militärischen Netz mittels der Software

---

<sup>1</sup> Beschluss des Kollegiums vom 11.12.2013 über den Einsatz von Qualitätssicherungsinstrumenten.

„LimeSurvey“. Die Auswertung der Befragungen erfolgte im Mai 2023 an der TherMilAk/Inst1/FachBer 2. Diese bilden die Grundlage für Untersuchungen und Bewertungen im Rahmen der Absolventenanalyse und stellen die Basis gegenständlichen Berichtes dar.

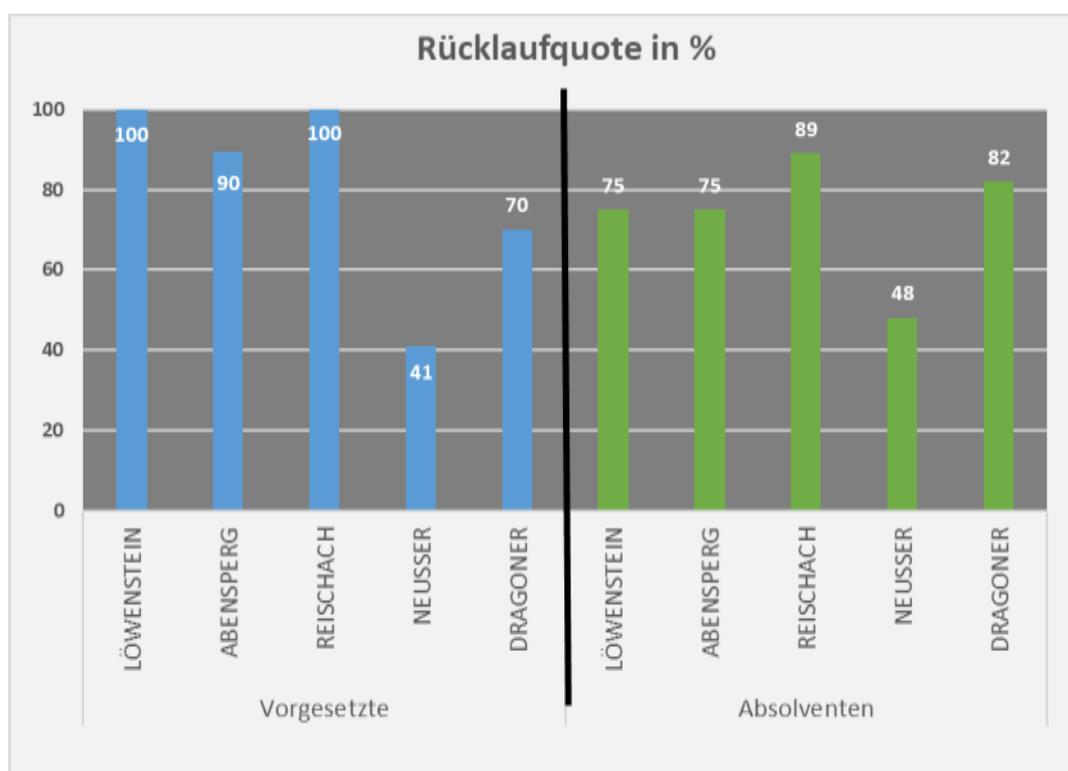
Der Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 war in Folge der zweite Jg., der nach der Studienordnung 2017 ausgebildet wurde. Gewonnene Erkenntnisse stellen somit einen besonderen Stellenwert dar, da sie Schlussfolgerungen aus der letzten Befragung untermauern oder schwächen – wichtige Grundlagen für weitere Studienplanentwicklungen. Die Ausmusterungsstärke des Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 betrug 58 Berufsoffiziere und 6 Berufsoffizierinnen – gesamt also 64 militärische Absolventinnen und Absolventen.

Im quantitativen Teil waren die Fragen nach einer sechsstufigen Skala zu beantworten, wobei 1 für „volle Zustimmung“ bzw. „keine Defizite“ und 6 für „stimme gar nicht zu“ bzw. „massive Defizite“ steht.

### 3.2. Umfang und Rücklauf

Nachstehende Tabelle stellt den Befragungsumfang dar und zeigt die Anzahl der ausgesandten Fragebögen und deren Rückmeldungen (RM). Eine mehrjährige Entwicklung ist aus nachstehender Grafik zu erkennen.

Rücklauf Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7			
	Aussendungen	auswertbare Rückmeldungen	RM in %
Absolventen	60	49	<b>82 %</b>
Vorgesetzte	60	42	<b>70 %</b>



Durch Auslandseinsätze und sonstige Gründe konnten nicht alle ausgemusterten Soldatinnen und Soldaten befragt werden. Sowohl bei den Vorgesetzten, als auch bei den Absolventen konnte die

angestrebte Rücklaufquote von 75%, zumindest annähernd, erreicht werden und kann in deren Aussagen als repräsentativer Querschnitt des Jahrganges gewertet werden. Die weit unterdurchschnittliche Rücklaufquote des Jg. NEUSSER im Vorjahr, begründet auch in der Unerfahrenheit der erstmaligen Befragung durch das „eigene Haus“, konnte somit überwunden werden.

## 4. Darstellung der Ergebnisse

### 4.1. Ergebnisse der Absolventenbefragung

#### 4.1.1. Quantitative Ergebnisse nach Fragenkomplex

Der Fragebogen für Absolventen ist in folgende drei Fragenkomplexe gegliedert:

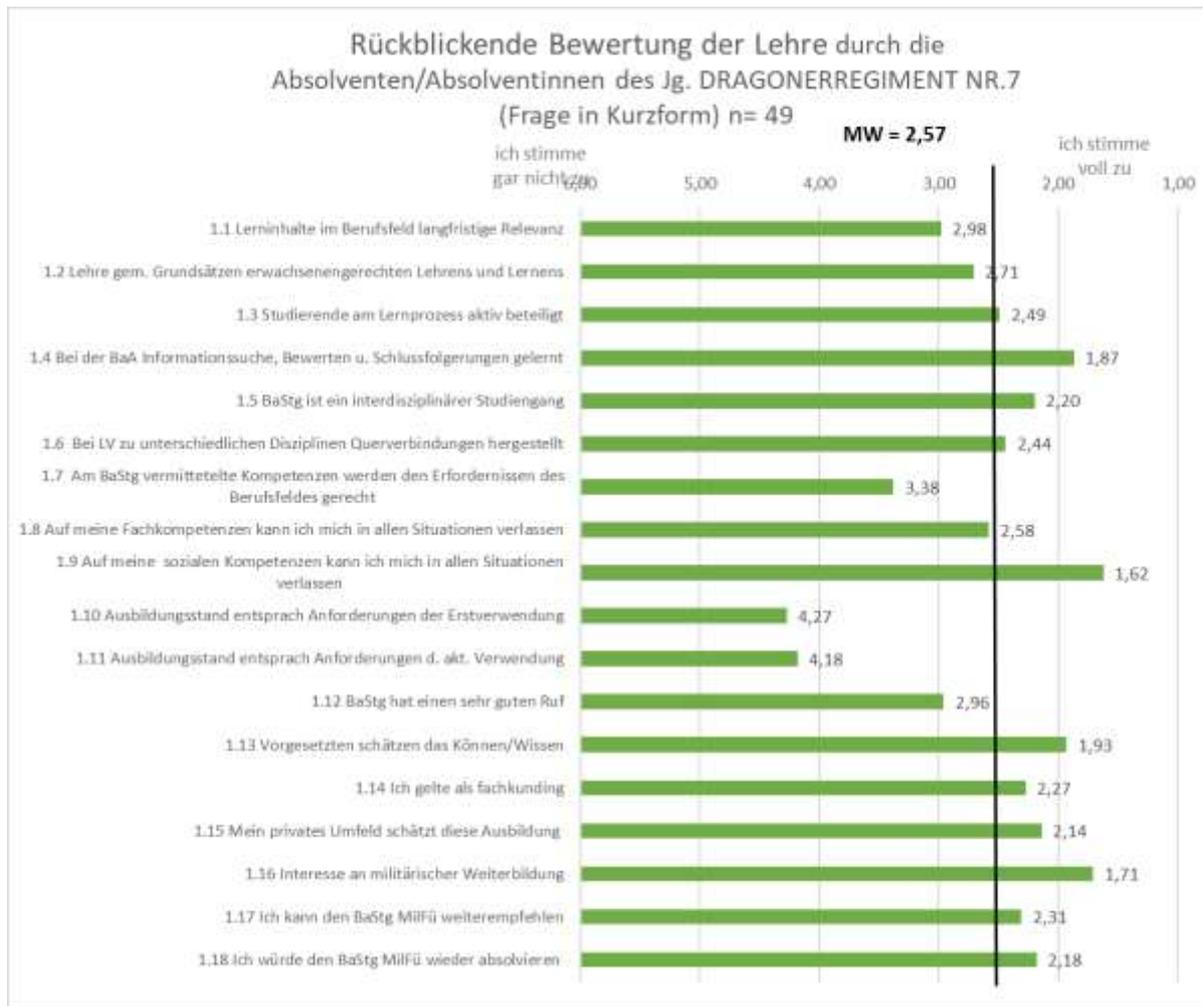
- Bewertung der Lehre
- Angemessenheit der Ausbildung
- Bewertung der eigenen Qualifizierung.

Da die quantitativen Ergebnisse strukturiert nach den einzelnen Fragekomplexen in der Folge im Detail dargestellt werden, wird hier auf die Abbildung des Gesamtergebnisses verzichtet. Im Pkt 8.1 (Beilage) ist dieses in einem Diagramm aber ersichtlich.

Um eine entsprechende Entwicklung ableiten zu können erfolgt in der Bewertung der Ergebnisse (Kapitel 5) ein Vergleich mit den Ergebnissen früherer Jahre.

##### 4.1.1.1. Bewertung der Lehre

Im Fragenkomplex „Bewertung der Lehre“ werden die Studierenden nach ihrem Gesamturteil befragt - nicht einzelne Lehrveranstaltungen oder Ausbildungsabschnitte, sondern der FH-BaStg MilFü in seiner Gesamtheit soll bewertet werden.

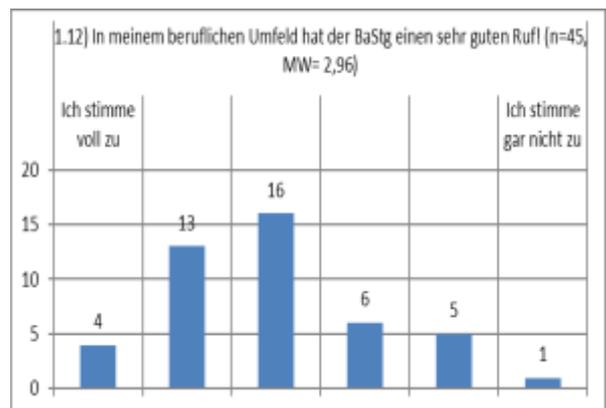
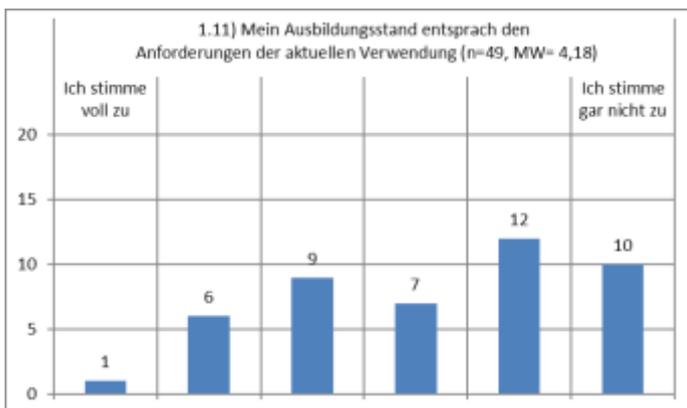
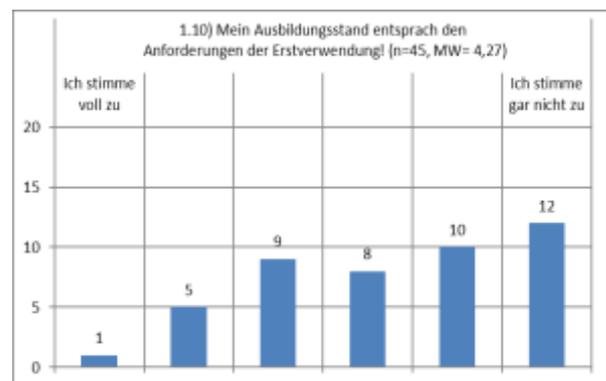
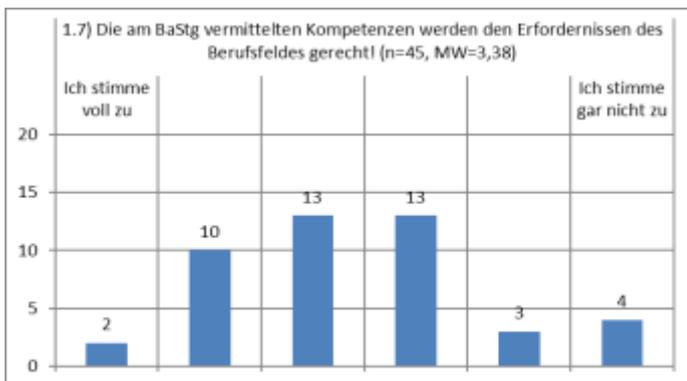
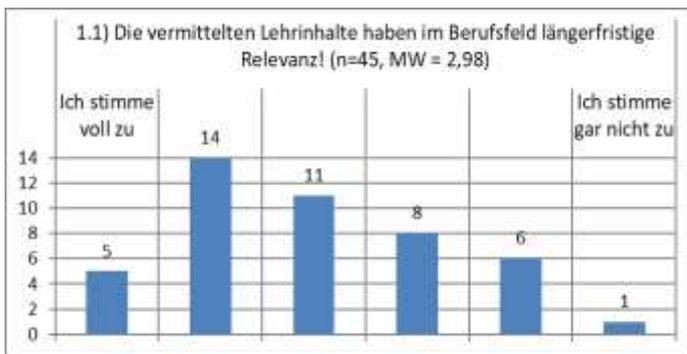


Trotz der Annäherung an den anzustrebenden Mittelwert von 2,5, wird der erreichte Mittelwert von 2,57 nur bedingt als zufriedenstellend gewertet. Begründet wird dies durch die große Streuung der Einzelbewertungen.

Partiell sehr positiven Detailergebnissen stehen entgegen:

- teilweise bedenklich schlechte Bewertungen (schlechter als 4,0) im empfundenen Ausbildungsstand entsprechend der Anforderungen der Erst- bzw. aktuellen Verwendung (Fragen 1.10, 1.11),
- weit unter dem angestrebten Wert von 2,5 liegen die Bereiche
  - Nutzbarkeit von Lerninhalten und erlangten Kompetenzen im Berufsfeld (Fragen 1.1, 1.7),
  - subjektive Einschätzung des Rufs der Ausbildung (1.12),
- selbst die Bewertung der didaktischen Durchführung der Lehre (Fragen 1.2) vermag nicht zu überzeugen.

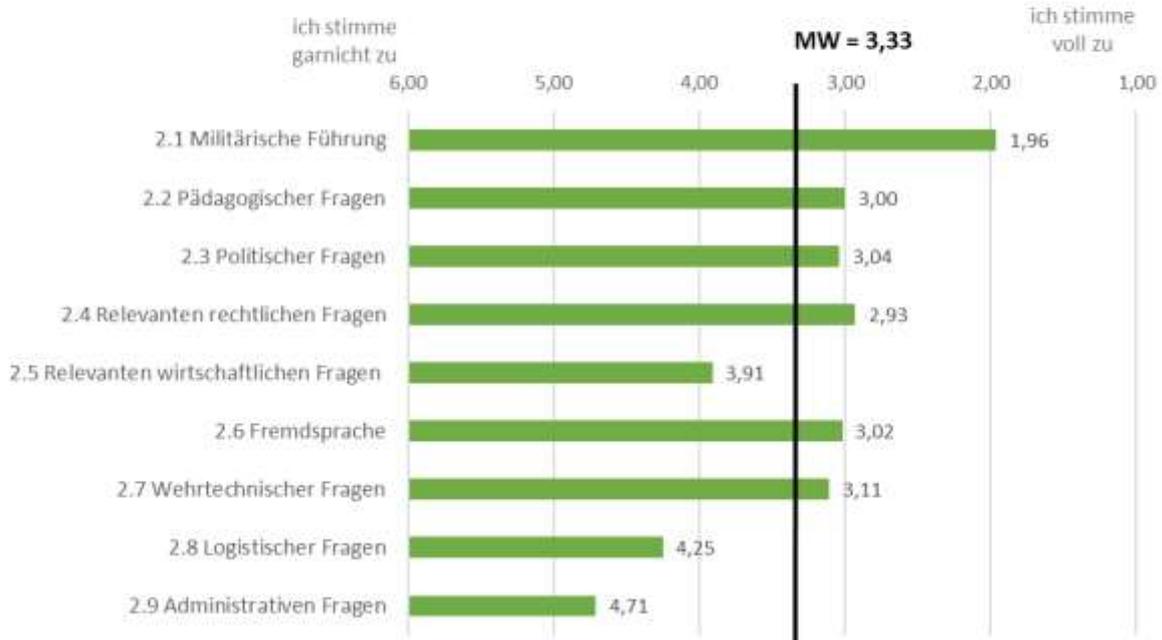
Die angesprochenen negativen arithmetischen Mittelwerte können aber mit Maße durch die Streuung entkräftet werden! Einzig die Fragen nach dem empfundenen Ausbildungsstand entsprechend der Anforderungen der Erst- bzw. aktuellen Verwendung (Fragen 1.10, 1.11), stimmen nachdenklich begründen intensive Analysen. Nachstehend die Grafiken der Streuung zu den angesprochenen Fragen:



#### 4.1.1.2. Bewertung der Angemessenheit der Ausbildung

Das Schwergewicht dieses Fragenkomplexes liegt in der Bewertung der Ausbildung bezogen auf den Berufsvollzug. Dieser Bereich wird als äußerst wichtig erachtet, da er bezogen auf die Bedürfnisse des Berufsvollzuges, Rückschlüsse auf die Priorisierung einzelner Lehr-, Lerninhalte zulässt und eine wesentliche für die Weiterentwicklung des Studienplanes darstellt.

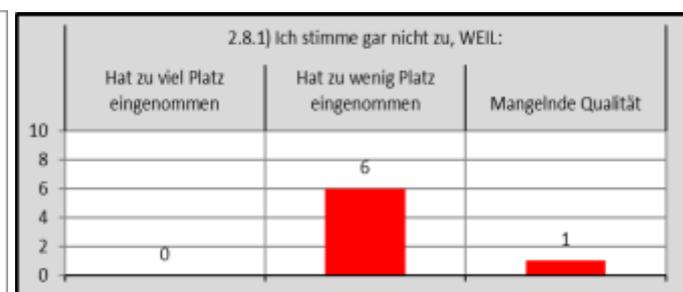
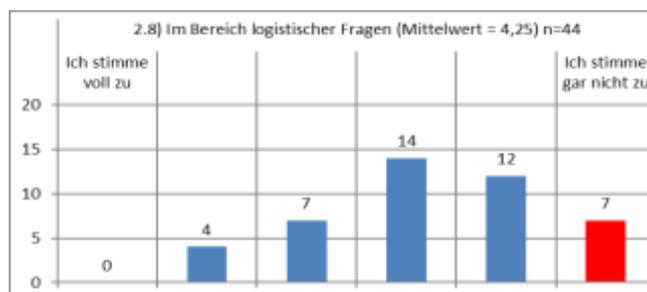
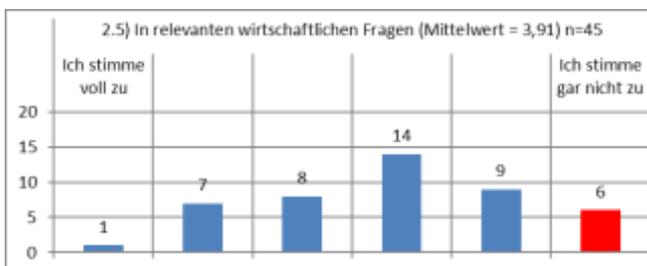
**Bewertung der Ausbildung bezogen auf den aktuellen Berufsvollzug!**  
**Absolventen/Absolventinnen des Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 (n=49)**  
 Frage: Die Ausbildung war bezogen auf den aktuellen Berufsvollzug angemessen im Bereich:

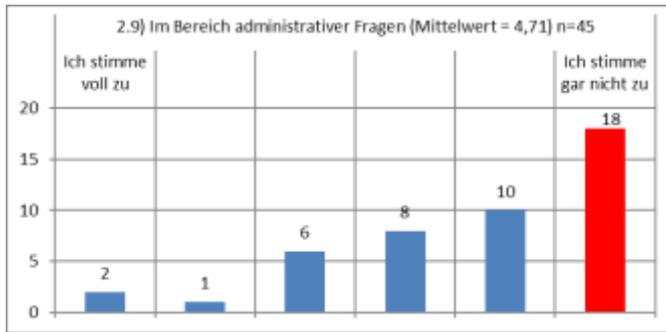


Die Gesamtbetrachtung des Mittelwertes von 3,33 stellt wie schon im Vorjahr eine Bewertung dar, die eindeutig unter dem angestrebten Niveau liegt. Der Umstand, dass einzig die Ausbildung zur militärischen Führung dem aktuellen Berufsvollzug entsprechend bewertet wird, stimmt nachdenklich. Dem Anspruch einer, den komplexen Herausforderungen des Offiziersberufes entsprechenden, adäquaten, umfassenden Ausbildung, wird der BaStg MilFü derzeit offenbar nur bedingt gerecht. (Mögliche entkräftigende Argumente werden dazu im Kapitel 5.1 angeführt.)

Besonders der wirtschaftliche, logistische und administrative Bereich (Fragen 2.5, 2.8, 2.9) zeigen darüber hinaus einen weiteren deutlichen Abfall der Bewertungen und stimmen zu **deutlicher Unzufriedenheit**.

Die Streuung der Bewertung stellt sich in diesen Bereichen wie folgt dar:





Einerseits bewerteten die klare Mehrheit der Befragten die Fragen mit 4 oder schlechter, andererseits ist aus den Grafiken die doch sehr hohe Anzahl an „Negativstbewertungen“ augenscheinlich – ob nun aufgrund der mangelnden Zeit oder sogar aus Gründen mangelnder didaktischer Aufbereitung ist in beiderlei Fällen kritisch.

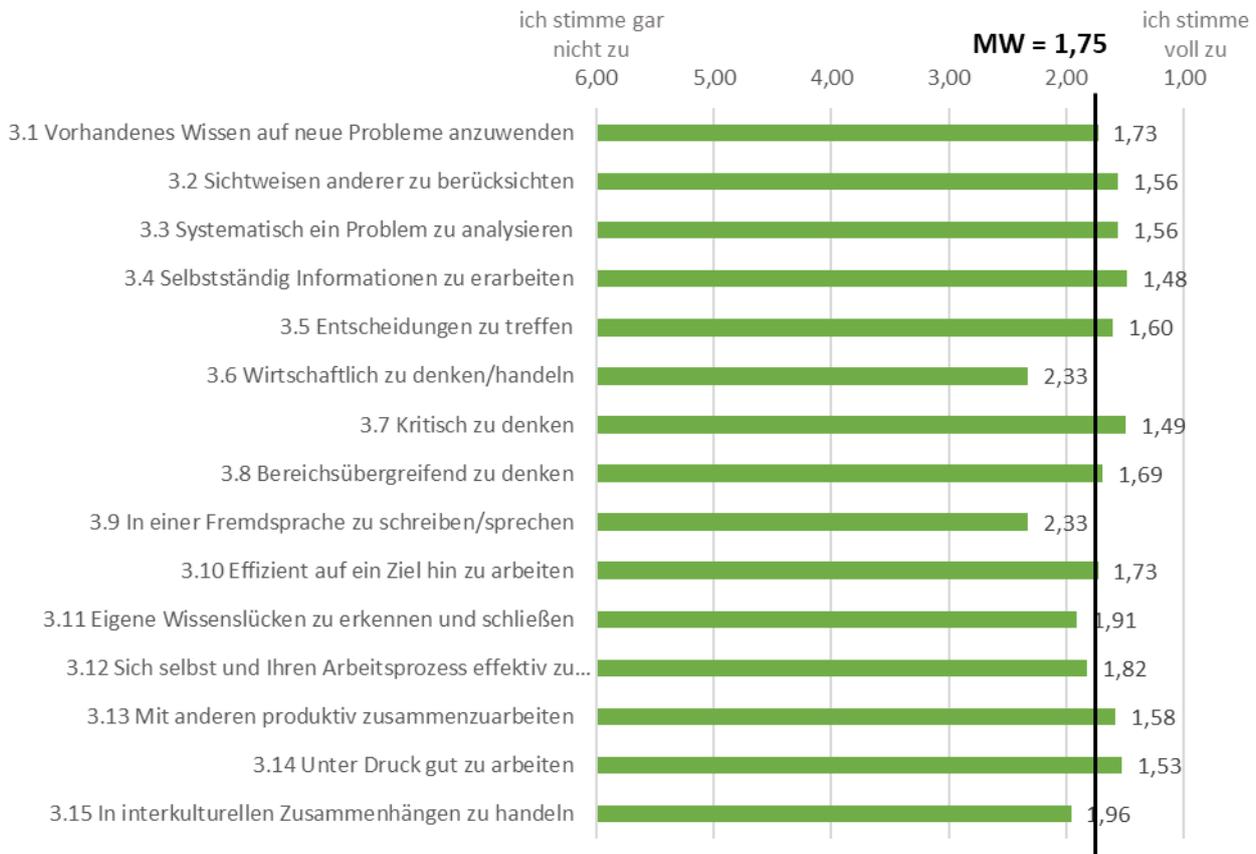
#### 4.1.1.3. Bewertung der eigenen Qualifizierung

Traditionell liegt die Bewertung der Absolventen in diesem Fragenkomplex auf einem höheren Niveau. Die Bewertung in diesem Teilbereich ist deswegen von Interesse, da sie in weiterer Folge unmittelbar der Fremdbewertung durch die Vorgesetzten gegenübergestellt werden kann (siehe dazu Kapitel 5.1).

Aus dem Blickwinkel der Eigensicht, stellen sich die Werte beim Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 in einem überaus überdurchschnittlichen Niveau dar. In sämtlichen Bereichen dokumentiert die Bewertung ein Bild von stolzen, mit Selbstvertrauen behafteten und auf ihre Ausbildung vertrauenden Absolventen/Offizieren.

Bewertung der **eigenen Qualifikation** durch die Absolventinnen/Absolventen  
des Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 (n=49)

Frage: In welchem Maße fühlen Sie sich qualifiziert...



Die Absolventen scheinen von ihren Qualifikationen durchaus überzeugt zu sein (Mittelwert 1,75). Diese Bewertung erscheint aber im Widerspruch zu den Bewertungen der Fragenkomplexe „Lehre“ (MW 2,57) sowie der „Angemessenheit der Ausbildung“ (MW 3,33) (siehe dazu Kapitel 5.1).

#### 4.1.2. Qualitative Ergebnisse der Absolventenbefragung

Die Absolventen wurden im Rahmen der Befragung in einem Freitextfeld um Beantwortung von folgenden zwei Fragen ersucht:

**Frage 1: Welche Kompetenzen brauchten Sie in Ihren bisherigen Tätigkeiten im Berufsfeld – haben diese Kompetenz aber am BaStg nicht erworben?**

Nachstehend in Reinschrift die Antworten von 30 Absolventen (detaillierte, wörtliche Wiedergabe):

- RM1:
  - o ELAK
- RM2:
  - o Soziale Kompetenz, Führen von Mitarbeitern, Führungsstile, Verwaltung

- RM3:
  - o *Fachliche Kompetenzen*
  
- RM4:
  - o *Die Anwendung von ELAK, GOB und PAAN wurden intensiv durch Schulungen intern an der Dienststelle durchgeführt, da es nicht möglich war, diese an der TherMilAk zu lehren.*
  
- RM5:
  - o *Am BaStg werden nur die wenigsten Kompetenzen vermittelt, die im späteren Berufsfeld benötigt werden.*
  
- RM6:
  - o *Umgang mit menschlichen Problemen. Nutzung von Menschen und Ihren Talenten und Eigenschaften zur militärischen Auftragserfüllung. Einen kontrollierten Dialog oder Mitarbeitergespräch führen und mit meinen Mitarbeitern, Untergebenen, Soldaten produktiv kommunizieren. Diese von der Sache auch gegen Widerstände überzeugen!*
  
- RM7:
  - o *Insbesondere hinsichtlich der Fach- und Methodenmethodenkompetenz bezogen auf den Dienstbetrieb bereitet die Ausbildung zum Truppenoffizier nur sehr mangelhaft vor. Kenntnisse über Wesen und Wirkung der SGrp/kIVbd sowie der FachUO/Einh werden praktisch kaum erworben.*
  - o *Das Führen des Zg bzw. der Kp verlangt zwar personale und sozial-kommunikative Kompetenz - die mitunter auch stark genug ausgeprägt ist, aber ohne der entsprechenden Handlungssicherheit kann die Leistung nicht erbracht werden. Vielfach gelten junge Offz dann als arrogant/überheblich oder schlicht als ""Pfeifen"". Viele würden gerne, müssten sich aber ob ihres fehlenden Wissens über das Funktionieren der Kp entblößen (was sie sich nicht trauen)."*
  
- RM8:
  - o *Zwischenmenschliche Problemlösung.*
  
- RM9:
  - o *Umgang mit ELAK, LOGIS, Personalmisswirtschaft ÖBH, "Einordnung" in System Kp in Bezug auf "alte" FachUO / ZgKdten, Berücksichtigung Administrativer Gepflogenheiten, ...*
  
- RM10:
  - o *Die strikte Unterscheidung zwischen objektivem (Un-)Recht der Bediensteten und subjektiver "(Un-)Gerechtigkeit" für die Bediensteten wurde im Rahmen des BaStg nicht durch alle Vorgesetzten praktiziert. Es herrschte eher ein "Ius Milak". Dies setzt sich leider auch im täglichen Dienstbetrieb fort in dem manche Offiziere einerseits aus Unkenntnis der rechtlichen Lage andererseits in dem Glauben "das das eh nicht fürs Bundesheer gilt" so manche Entscheidung treffen die einer rechtlichen Grundlage entbehren.*
  
- RM11:
  - o *Die Führung einer Einheit im Frieden ist eine Aufgabe, welche auf viele Kameradinnen und Kameraden unmittelbar nach der Ausmusterung zukommt. Sowohl im Bereich*

*HDG als auch IKT und Verwaltung gilt es in Zukunft mehr Stunden zu investieren um einen guten Start in den Beruflichen Alltag zu ermöglichen.*

- *RM12:*
  - *Im Bereich der Administration sind während des Studiums wenig Punkte behandelt worden. So mussten Punkte wie Schriftverkehr8ELAK) oder Ausbildungsplanung (KAAusb1 oder BAK) nachgelernt werden*
  
- *RM13:*
  - *Friedensbetrieb einer Kompanie*
  
- *RM14:*
  - *Arbeitsplatzbezogene-EDV, Admintätigkeiten*
  
- *RM15:*
  - *Der tägliche Dienstbetrieb wird sehr wenig während dem Studium geschult. Hier besteht ein eindeutiger Aufholbedarf.*
  
- *RM16:*
  - *soziale Kompetenz*
  
- *RM17:*
  - *Im Bereich der Fachkompetenz konnte ein starkes Defizit im Personalmanagement festgestellt werden. Hier vor allem in Bezug auf die unterschiedlichsten Arten der Anstellungen im öffentlichen Dienst (MZ Fixbezug, MZ anspruchsvolle Funktion, Ausbildungsdienst, ...).*
  - *Der neu zu erlernende Umgang mit den Programmen (PERSIS, EIAK, ..) erschwerten das Arbeiten hierbei.*
  
- *RM18:*
  - *Wissen über den Dienstbetrieb, Personalorganisation, Umgang mit der dauernden Mangelwirtschaft im Bundesheer*
  
- *RM19:*
  - *Logistisches Wissen sowie dazugehörige Versorgungsdurchführen auf Ebene Kompanie*
  - *Trennung Stabsarbeit zur Führung der Kompanie - Großteil der Offiziere im Stab kennen den Unterschied nicht oder sind nicht in der Lage Stabsarbeit zu leisten*
  
- *RM20:*
  - *Administration, Elak*
  
- *RM21:*
  - *Das Handwerkzeug zum Einheitskommandanten (JA die MilAk bildet ZgKdt aus, reale Verwendung = KpKdt/S6/IKTO.....)*
  - *ET-Planung*
  - *Friedensszenariotrainning innerhalb einer Kp*
  - *Konfliktlösungen mit Kaderpersonal*
  - *Die Möglichkeit Fehler zu machen (TrOLG --> Eine Verwendung in 8 Wochen spiegelt kein ""Können"" oder ""Nicht Können"" wider)*

- RM22:
  - *Logistik/Versorgung im Frieden: vor allem der Bereich Mun-Anforderung und -bereitstellung*
  - *Ausbildungsplanung: Eine Woche Ausbildung ist zu wenig um einen 6 Monate langen GWD zu planen bzw. eine KAAusb 1*
  - *Ausbildungsmethodik: Die KAAusb3 widmet sich diesem Thema 6 Wochen lang, der BaStg eine.*
  
- RM23:
  - *Verständnis über Dienstbetrieb - Ausbildungsplanung BAK - BA2/3 praktisch!*
  - *Erstverwendung als EinhKdt --> im Fall Normlaufbahn Controlling von Abläufen innerhalb der Kp ohne ordentliche Einweisung nicht möglich!*
  
- RM24:
  - *Kompetenzen nicht. Kompetenzen wurden genügend im Rahmen des BaStg vermittelt. Allerdings wäre eine „Auf-Einschulung“ in den Aufgabenbereich der Erstverwendung (va Dienstbetrieb) wichtig gewesen, die so nicht (bzw am Bsp Dienstplan erstellen viel zu früh im Studium vermittelt wurden) stattgefunden hat.*
  
- RM25:
  - *die soziale Kompetenz, aber in einer anderen Ausprägung. Am BaStg liegt meiner Meinung nach das SG in diesem Bereich auf der Frage der Gleichbehandlung, im täglichen Geschäft beschäftigen einen jungen Offizier allerdings viel öfters Streitgespräche bzw. Probleme von Mitarbeitern die in keinster Art und Weise mit diesem Thema zu tun haben. Ein anderer Aspekt ist die Geräte Situation, im BaStg gibt es im Bereich der Versorgung, sei es am TrOLg oder in der Taktik/Führungstraining nie einen Ausrüstungsmangel, dieser ist bei der Truppe allerdings vorhanden und so wird das Planungsverfahren komplett auf den Kopf gestellt da auf einmal Pkt 4 des Befehlsschemas sehr wohl beurteilt werden muss.*
  
- RM26:
  - *Allgemeine Administrative Angelegenheiten:*
  - *1) EIAk: Nach der Ausmusterung braucht man zumindest 1 Jahr um sich im Bereich EIAk überhaupt auszukennen, diese Thematik sollte öfters durchgeführt werden und die angebotenen Kurse direkt auf der MilAk absolviert.*
  - *2) DBBH, usw.: Man plant eine Woche lang einen Dienstplan auf der TherMilAk... danach ist zu erwarten das der Leutnant auf einmal für die gesamte BAK/BA1 zuständig ist mit der Planung. Diese Thematik gehört nicht ins erste Semester sondern am besten ins 5 oder 6 Semester um Vorbereitet zu sein für Planungen im Sinne des Kdt. Eingehen auf reale Sachen die einem bevorstehen als ZgKdt/KpKdtStv. (Einsatzsoldaten/Funktionssoldaten/GWD Voraussetzungen/ Teiltauglichkeit/ wo findet man diverse Kursanmeldungen für Übungsplätze, logistische Abläufe real in einer Kp, Meldefristen für Anschlussversorgungen oder Quartalsmeldungen etc.*
  
- RM27:
  - *Bewältigung Dienstbetrieb, insbesondere ELAK*
  - *Fachkenntnisse, auf mangelnde Qualität FüUS zurückzuführen*

- RM28:
  - o Sach- und Methodenkompetenz, welche eine KpKdt im Friedensbetrieb im täglichen Alltag braucht
- RM29:
  - o Fach- und Methodenkompetenzen im Bereich der LuSK
- RM30:
  - o Es wurden keine zusätzlichen Kompetenzen benötigt

**Frage 2: Was würden Sie ändern, wenn Sie Studiengangsleiter/in wären?**

Nachstehend in Reinschrift die Antworten von 37 Absolventen (detaillierte Wiedergabe):

- RM1:
  - o Curriculum überarbeiten
- RM2:
  - o Mehr menschenorientierte Führung und weniger Kampfpläne
- RM3:
  - o Verzicht bzw. Reduzierung pädagogischer Fächer
  - o Dienstbetrieblich relevante Themen gegen Ende der Ausbildung (Elak Schulung 6. Semester und nicht Anfang 1.Semester)
  - o Fremdsprachenausbildung nicht unterbrochen sondern durchgehend und begleitend, sonst wertlos
- RM4:
  - o Anzahl der Stunden (ECTS) der 2. lebenden Fremdsprache (erhöhen)
  - o Offen den Kameraden erklären, wo die Gehaltsspanne liegt (Von Anfang an) Viele wissen nicht einmal, was ein Lt nach der Ausmusterung bei der Truppe verdient. Wie sich das Gehalt zusammensetzt und welche Möglichkeiten es gibt. (Wirtschaftskunde)
- RM5:
  - o Mehr militärische Ausbildung, mehr Ausbildung zum Thema ""täglicher Dienst in der Kp"", viel mehr Wehrpolitik und Geopolitik.
  - o Wegfall von: Wissenschaftlichen Arbeiten (ausg. BA-Arbeit), Psychologischen Gegenständen
- RM6:
  - o Stärkeren Fokus auf die sozial-kommunikativen Fähigkeiten auch praktisch (Rollenspiele, Übungen...) legen und in der Vertiefung Bildungswissenschaften den Versuch einer besseren Verknüpfung von Pädagogik, Didaktik als Fachdidaktik und Berufsvollzug als ZgKdt und AusbLeiter. Zusätzlich wünsche ich mir mehr Militärgeschichte und Militär-Wissenschaft (um nur einige zu nennen VAN CREVELD, MÜNKLER, NEITZEL, WEBER, MACHIAVELLI, SUN TZU, CLAUSEWITZ). Das Handwerk von Zg, Kp, Baon wird sehr gut vermittelt-bitte unbedingt Beibehalten! Die ideengeschichtliche und historische Basis aber kommt m. M.n. zu kurz. Klar ist mir aber auch, alles geht nicht in 6 Semestern!

- RM7:
  - Von Beginn an während der Ausbildung mehr Bezug zur Truppe herstellen. Intensivierung von NBP frühestmöglich, um Aufgaben von ZgKdt, KpKdt und FachUO kennenzulernen, später Verwendung als AusbO ("mitlaufen" bei S3 oder KpKdt), iwF Verwendungen als ZgKdt bei ET/KAAusb/Übungen der Verbände usw. (als Ersatz oder Erweiterung der FüAusb - die Leistungen lassen sich durch EinhKdt beurteilen).
  - Die Ausbildung an der TherMilAk ist zu sehr einsatzbezogen. Die Anforderungen der Truppe sind andere: es lässt sich aber beides kombinieren.
  
- RM8:
  - Ausbildungsmethodik, ELAK-Ausbildung gegen Ende des Studiums ausbilden.
  
- RM9:
  - Verlängerung auf 4 Jahre - begleitende FachAusbildung / Waffengattungsausbildung
  - Verbesserung der Sprachkompetenz durch begleitende Ausbildung (nicht in Blöcken)
  - Erhöhung und Einbringung von Moral, Ethik, Tod und Verwundung (Umgang mit Toten des Gefechts)
  - Praktikum in einem Element (Mitlaufen mit Fachfunktionen der Kp für 1-2Wochen bei erfahrenen Kp)
  - Erhöhung Schießkompetenz
  - Mehr "Realanforderung" des DB / generell Ausbildung im DB, da die Personallage eine funktionierende Kp oftmals nicht zulässt und somit der Kdt einspringen muss
  
- RM10:
  - Fachliche Qualifikation des Lehrpersonals muss wichtiger sein als die Versorgung mit einem hochwertigen Arbeitsplatz. Eine von der rein militärischen abweichenden zusätzlichen akademischen Ausbildung muss das oberste Ziel bei der Besetzung von Lehrpersonal sein.
  
- RM11:
  - Gegen Ende der Ausbildung sollte ein erfahrener KpKdt eine Ausbildung leiten welche sich auf die wichtigsten alltäglichen Aufgaben eines KpKdt konzentrieren.
  - HDG, ELAK, MDL-Abrechnungen, ...
  
- RM12:
  - Im Bereich der Dienstspanverteilung und sonstigen Schriftverkehrs stärkeren Fokus auf die MAk legen um so dieses Wissen zu schulen.
  - Ebenso ein häufigerer Gebrauch des ELAK
  
- RM13:
  - Inhalte des militärischen Dienstbetriebs und Abläufe im Normdienst gehören in den Studiengang ebenfalls implementiert. Teile davon lernt man im NBP, jedoch nicht ausreichend.
  - Die ELAK-Einweisung am Beginn des Studienganges ist nicht zielführend. Ohne mit dem ELAK zu arbeiten bringt eine Einweisung nichts. Am Ende der Ausbildung würde diese Einweisung mehr bringen.

- RM14:
  - *Administrative Angelegenheiten. Bsp: Fhr dazu zwingen ELAK zu verwenden. Bsp: Kursanmeldungen selber schreiben ect.*
- RM15:
  - *Friedensbetrieb der Kompanie in den Studienplan einbauen. Lehrveranstaltung zu DPI schreiben, Planung von Ausbildungen etc. nicht im 1. Jahrgang sondern im 5. oder 6. Semester durchführen.*
- RM16:
  - *Teilweise die Anordnung von LVs innerhalb des Studienganges (z.B. Ausbildungsmethodik erst im 3. Jahr anstatt im 1. Semester) und Einführung eines Moduls zum täglichen Dienstbetrieb, da dies überhaupt nicht abgebildet wird aber eines der Hauptthemen nach dem Ausmusteren ist.*
- RM17:
  - *Dienstplan nivellieren um Platz für Regelmäßigkeiten am Campus zu schaffen. ( Milak-Schwimmteam, - Volleyballteam, Nahkampf..) Fixe wöchentliche Trainingszeiten mit Ausnahmen für Trolg & FüTraining.*
- RM18:
  - *Eine Lehrveranstaltung mit dem Titel "Militärischer Dienstbetrieb" in das 5 Semester implementieren.*
- RM19:
  - *höheren Fokus auf Fremdsprachen setzen, Berufspraktiken unabhängig der Waffengattungen in den Bereichen GrpKdt, ZgKdt wieder etablieren*
- RM20:
  - *Fokus vermehrt auf die Administration legen, hier insbesondere in das Personalmanagement sowie in die Ausbildungsplanung.*
- RM21:
  - *Weg von der pseudo akademischen Welt ( Beispiel: Regelung 07 ist ein Witz- würde auf zivilen Unis (keine CORINUS etc ) nicht bestehen!*
  - *Hin zu militärischem Handwerk! Mehr Praxis bei der Truppe!*
  - *Einführung den Dienstbetrieb im letzten Abschnitt!!*
  - *Geopolitik verpflichtend 1x pro Monat !! ( Was passiert gerade wo auf der Welt und warum !!)*
- RM22:
  - *Das von der HLogS angebotene Seminar Versorgung Einheitskommandant in die Ausbildung integrieren (Kursschlüssel VE1), damit frisch ausgemusterte Lt einen Überblick über die Tätigkeiten und Notwendigkeiten der Versorgung der Einheit haben.*
  - *Ein weiteres Praktikum neben dem IBP und NBP schaffen, schon vorher, welches nicht spezifisch in der Waffengattung ist und dem Erlernen der Vorgänge während der Ausbildung im Zg dient (BAK/BA1), sowohl als GrpKdt als auch als stvZgKdt.*

- RM23:
  - *Mehr Fachwissen einbauen - Fähnriche müssen Wissen auch mit Fakten hinterlegen - Tatsächliches qualifiziertes Handeln, Lernen und Leben fordern/fördern und nicht reines Blenden der Fähnriche - bei der Truppe benötigt es Fachwissen*
  
- RM24:
  - *TrOLG - einheitliches faires Benotungssystem einführen*
  - *Führungstrainings auch im Bereich militärischen Friedensbetrieb erweitern*
  - *Jahgangsreihung durchsichtig gestalten und nicht erst im 3. Semester einführen*
  - *JahgangsKdt sind verpflichtet einen Jahrgang bis zum Schluss zu führen (siehe DR7 5 Kdt)*
  
- RM25:
  - *Einbindung der Aufgaben im täglichen Dienstbetrieb (EIAk, GoB, Persis, etc.) im letzten oder vorletzten Semester an der Ther-MilAk.*
  
- RM26:
  - *Mehr Praktika bei der Truppe: Aufbrechen der sterilen Umgebung des Studiengangs und mehr Bezug zur Realität. Was kann ich in Zukunft als Kdt besser machen?*
  - *Kriegs-/Militärgeschichte als aufbauendes Modul über die gesamten 3 Jahre: Von den Niederlagen/Siegen anderer lernen, Aufbau eines militärischen Allgemeinwissens, erweitern des Portfolios an Entscheidungsmöglichkeiten. Wie haben Absolventen von anderen Militärakademien in bestimmten Situationen reagiert und was kann ich für meine eigene Zukunft daraus mitnehmen?*
  
- RM27:
  - *Mehr das „normale“ und alltägliche Arbeiten im Rahmen des Dienstbetriebes zu vermitteln.*
  
- RM28:
  - *KpKdt von der Truppe einladen um den jungen Fhr die reale Welt zu schildern, Ausbildungsproblematik, Nachbesetzung von Stellen, etc.*
  - *den rechtlichen Aspekt noch mehr vertiefen, vor allem was VBL betrifft. Eine Zusammenschau der wichtigsten VBL wäre hier hilfreich.*
  - *den Fhr einen tieferen Einblick in das Tagesgeschäft zu gewähren, da bereits knapp nach der Ausmusterung, aufgrund der Offiziers Knappheit im Bundesheer fast alle Lt als stvKpKdt/KpKdt verwendet werden.*
  
- RM29:
  - *Definitiv mehr Logistik bzw. Aufgaben als Planungsoffizier/Ausbildungsoffizier. Die Verpflichtung eines Offiziers sich für weitere 5 Jahre zu verpflichten und zumindest 3 Jahre an der Ausmusterungsstelle!!! Es kann nicht sein, das jeder Offizier in den 3,5 Jahre Ausbildung hineingesteckt wird am Monatsende abrüsten darf/kann. Selbes Schemata wie beim Projekt Ärzte oder Piloten. Wir verlieren gute Leute dadurch, obwohl das ÖBH ein TOP Arbeitgeber ist.*
  
- RM30:
  - *Im Zuge des letzten Semesters, einen Fokus auf Tätigkeiten im Dienstbetrieb legen (Funktion KpKdt, stvKpKdt) => Stahlschrank, ELAK, Kurse etc.*

- *F: Hierdurch können Kapazitäten geschaffen werden, auf anfallende ""Probleme"" leichter zu reagieren und nicht mit dem Dienstbetrieb zu sehr zu haken.*
- *Versuchen mehr Einfluss (vermehrte Besuche) auf die FüUS zu nehmen, um eine adäquate Ausbildung sicherzustellen.*
- *RM31:*
  - *Mehr Ausbildungsinhalte bereits bei der Truppe absolvieren, bereits in der Funktion die nach der Ausmusterung auf einen wartet.*
- *RM32:*
  - *Sport aus dem Studienplan bzw. die dafür verwendeten ECTL streichen und dafür mehr "allgemeinen Dienstbetrieb" aufnehmen*
- *RM33:*
  - *wurde bereits am Dialog der Zukunft 2022 besprochen.*
- *RM34:*
  - *Lehrveranstaltung ""Friedensversorgung Ebene Einheit und Bataillon"" hinzufügen*
  - *Das Thema Personalverwaltung bzw. -management muss in der heutigen Zeit behandelt werden*
  - *Generell sollte der Studiengang mehr auf den Normdienstbetrieb eingehen"*
- *RM35:*
  - *Die Sprachausbildung, insbesondere Englisch, würde ich an jene Standards anpassen, die die LVak verlangt.*
  - *Als Beispiel können die Lernunterlagen des ""Entrance Exam 2B"" sowie das ""Military English Training Vocabulary Book"" genannt werden. Der Inhalt dieser Lernunterlagen wurde während der Englischausbildung nie herangezogen, diese wären aber in Bezug auf ""Military English"" sehr lehrreich und hilfreich gewesen.*
- *RM36:*
  - *Den militärischen Sprachgebrauch auf Englisch im Rahmen der Sprachausbildung fördern. Das Schwergewicht wurde auf Details der Grammatik gelegt, welche für den praktischen Gebrauch im Einsatz nicht so relevant ist wie militärisches Englisch.*
  - *Die Körperausbildung muss überwacht werden, um eine Leistungssteigerung der Fähnriche zu garantieren. Ohne Dienstaufsicht beim freien Sport wurde die Zeit von einigen Kameraden nicht für die Körperausbildung, sondern für sonstige kampfkrafterhaltende Maßnahmen genutzt. Die ""Erwachsenengerechte Ausbildung"" ist eine Illusion und ohne zumindest stichprobenartige Dienstaufsicht oder anderen Kontrollmitteln sowie disziplinärer Konsequenz bei einer Pflichtverletzung wertlos.*
- *RM37:*
  - *Vermitteln Lehrinhalte Führung einer Kp im Frieden (COMPUTERPROGRAMME) Weniger Cultural Awareness usw...*

Die verschriftlichen Beiträge wurden in keiner Weise verändert und werden in diesem Kapitel bewertungslos zur Kenntnis gebracht.

## 4.2. Ergebnisse der Vorgesetztenbefragung

### 4.2.1. Quantitative Ergebnisse nach Fragenkomplex

Die Vorgesetztenbefragung richtete sich an den Kommandanten des kleinen Verbandes, zu dem die Absolventen zur Ausübung der Erstverwendung „ausgemustert“ wurden.

Die Vorgesetztenbefragung ist in drei Fragenkomplexe gegliedert:

- Bewertung des Ausbildungsstandes
- Defizite im professionellen Handeln
- Bewertung der Fähigkeiten bzw. Kompetenzen.

Die Vorgesetzten mussten ihre Bewertung bezogen auf die zu ihnen ausgemusterten Absolventen abgeben.

In weiterer Folge werden die Fragenkomplexe im Detail dargestellt, daher wird hier auf die Abbildung des Gesamtergebnisses verzichtet. Im Pkt 8.1 (Beilage) ist dieses in einem Diagramm aber ersichtlich.

Um eine entsprechende Entwicklung ableiten zu können erfolgt in der Bewertung der Ergebnisse (Kapitel 5) ein Vergleich mit den Ergebnissen früherer Jahre.

#### 4.2.1.1. Bewertung des Ausbildungsstandes



Die Bewertungen des ersten Fragenkomplexes beziehen sich mit Masse auf Kompetenzausprägungen, die auch im ersten Teil der Absolventenbefragung abgefragt wurden. Dadurch ist es möglich, die Bewertungen gegenüberzustellen und Folgerungen zu ziehen (siehe dazu Kapitel 5.1).

Das Ergebnis zeigt leider eine minimale Verschlechterung bei der Zufriedenheit der Vorgesetzten mit dem Ausbildungsstand und den Kompetenzen der Absolventen. Betrag der Mittelwert hier im Vorjahr

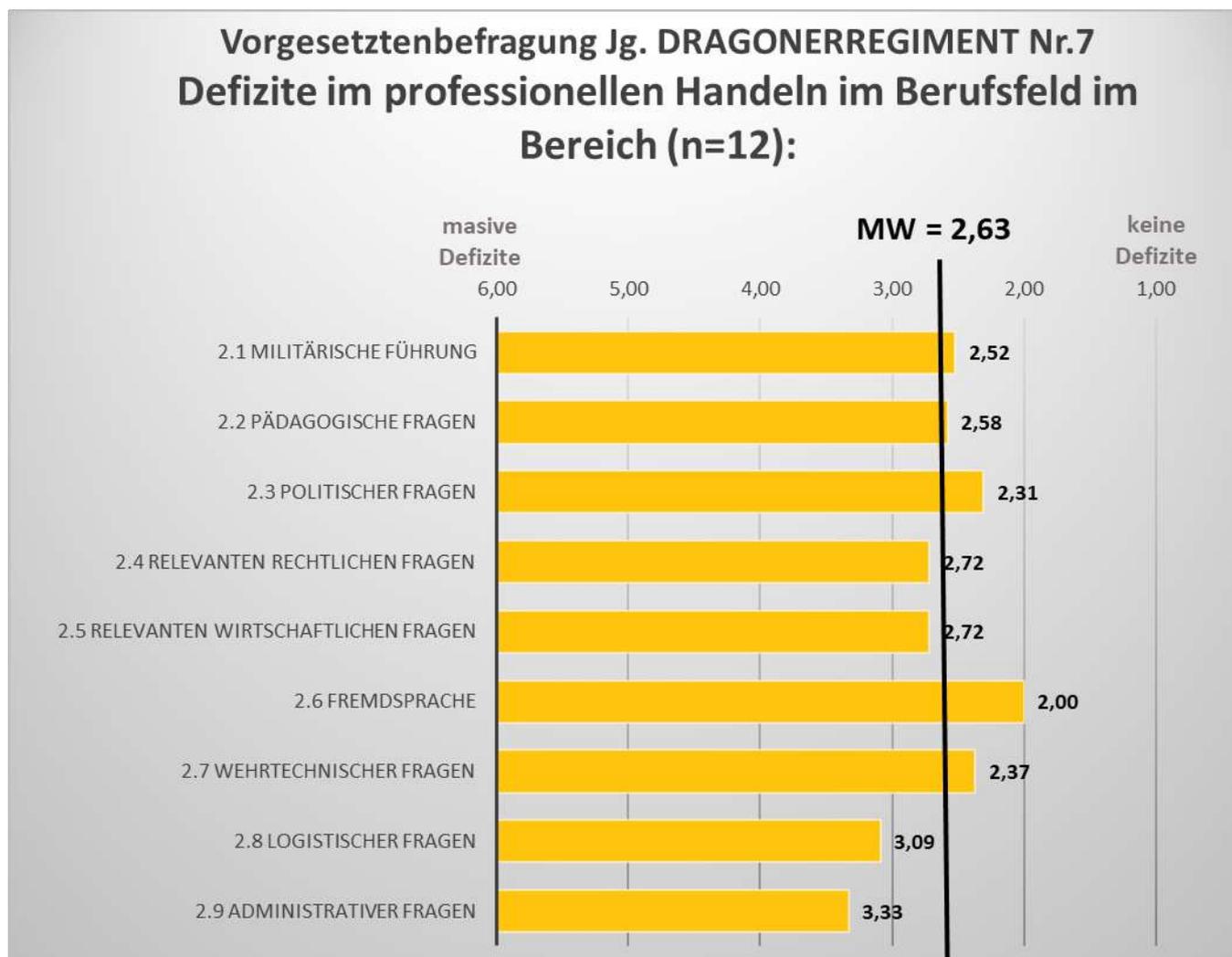
beim Jg. NEUSSER noch 2,44 so beträgt er heuer beim Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 nur mehr 2,59. Vor allem die Beurteilung des Ausbildungsstandes für die aktuelle Verwendung bleibt mit 2,97 hinter den Erwartungen zurück.

Eklatant erscheint auch die Tatsache, dass die Vorgesetzten die Kompetenzen für die Absolvierung eines internationalen Einsatz mit dem MW von 3,0 doch sehr schlecht einschätzen.

Gesamtheitlich gesehen gestalten sich die Ergebnisse im gesamten Fragenkomplex nur bedingt zufriedenstellend. Die anhaltende Tendenz zur Verschlechterung stimmt bedenklich.

#### 4.2.1.2. Defizite im professionellen Handeln

Dieser Fragenkomplex entspricht exakt dem der Absolventen und lässt daher direkte Vergleiche zu (siehe dazu im Kapitel 5.1).



Grundsätzlich bewerten die Absolventen ihr Handeln im Berufsvollzug deutlich schlechter, als es ihre Vorgesetzten tun (MW 3,33 zu 2,63 - siehe Pkt. 4.1.1.2.).

Trotzdem erscheint es als bedenklich, dass sich die Bewertung der Vorgesetzten, zwar nicht eklatant aber doch ersichtlich, gegenüber den Vorjahren wieder verschlechtert hat. Auch hier ist wie bei den Absolventen der klare Abfall im Bereich logistischer und administrativer Fragen ersichtlich.

Gesamtheitlich muss aber angemerkt werden, dass der angestrebte MW von 2,5 annähernd erreicht wurde und zu einer relativen Zufriedenheit stimmt.

Zu jeden der gestellten Detailfragen konnte in einem Freitextfeld eine qualitative Bemerkung ergänzt werden. Folgende Ergänzungen wurden durch die Vorgesetzten angeführt:

### 2.1 Militärische Führung:

- Können weder persönlich kämpfen (Nahkampfqualifikation) noch Zg/Kp im Kampf führen, Truppenpsychologische Aufgaben
- Kann keine persönlichen Anträge einbringen. Der Aktenlauf ist ihm nicht ersichtlich.
- Die Ausbildung zum militärischen Führer ist großteils nicht erkennbar.
- Als Lt ohne Erfahrung zur Führung einer StbKp ist ein Problem des Systems, Ein erfahrener KpKdt würde nicht in der Situation sein, dass ist jedoch auf Grund der Situation nicht möglich. Die Problematik darin liegt in erster Linie darin, dass er den Vorschlägen seiner FchUOs zu wenig Gehör schenkt.

### 2.2 Pädagogische Fragen:

- Ausbildungsmethodik und Ausbildungsdidaktik sind kaum ausgeprägt.

### 2.4 Relevante rechtliche Fragen:

- Erlässe des täglichen Dienstbetriebes sind großteils nicht bekannt. Kaum Kenntnisse im Disziplinar- und Beschwerderecht.

### 2.9 Administrative Fragen:

- **3x:** Bei der Nutzung der Applikationen im täglichen Dienstbetrieb ist Nachsteuerungsbedarf gegeben, weil der ELAK und auch LOGIS durch die KpKdt (in Vertretung) nicht selbständig angewendet werden können.
- Völlig überzogene Erwartungshaltung der Möglichkeiten einer Fliegerwerft
- Ausbildungsplanung Zg/Kp, ERstellen Jahresplanung, Umsetzung des admin Teils der DVBH Ausbildungsmethodik, Kenntnis aktueller Erlässe und Durchführungsbestimmungen, Kenntnis der Grundlagen Personalplanung und Personalentwicklung, MAG
- Grundzüge des Dienstbetriebes auf Kp-Ebene sind kaum bekannt. Im Bereich des Dienstbetriebs in der Friedensverwaltung wurden Defizite festgestellt. Diese konnten teilweise durch die soziale Kompetenz dieses Lt kompensiert werden.
- Die Problematik darin liegt in erster Linie darin, dass er den Vorschlägen seiner FchUOs zu wenig Gehör schenkt.

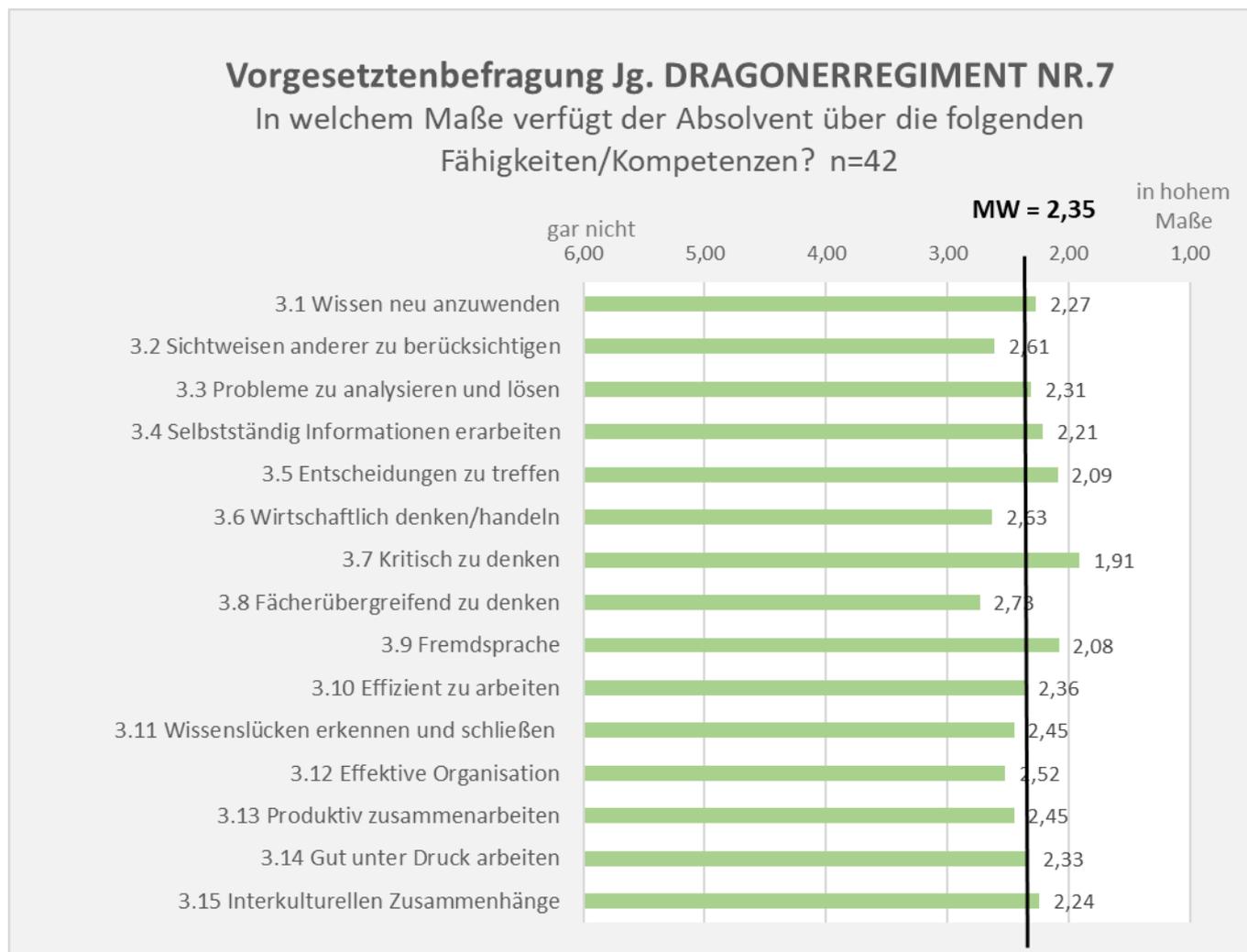
### Allgemein wurde durch 15 Vorgesetzte folgendes angemerkt:

- RM1:
  - o **3x:** Die größte Herausforderung stellt die Bewältigung der ""Friedensaufgaben"" dar. Das ist derzeit (leider) das hauptsächliche Aufgabenspektrum an dem auch der junge Lt gemessen wird.
- RM2:
  - o Bringt sich nicht ausreichend in den Dienstbetrieb ein. Kaum selbstständiges handeln. Will „bespasst“ werden.
- RM3:
  - o Mangelnde Willenskraft bei den ausgebildeten Pionieren
  - o Sehr professionelle Herangehensweise des TO
- RM4:
  - o Gefechtsaufgaben niedriger Intensität könne durch den Lt erfüllt werden.
- RM5:
  - o hoher Drang zur Selbstverwirklichung und daraus resultierende mangelhafte Einbettung seiner persönlichen Vorstellungen in die Vorhaben und Zielsetzungen des Verbandes

- RM6:
  - *Zeigt zu wenig Engagement und ist vielleicht zu wenig bei der Aufgabe des KpKdt wie bei seiner Nebenbeschäftigung. Dadurch leidet die Steuerung in der Kp und es müssen FchUos (DfUO, KdoGrpKdt, ZgKdtn) wie auch Teilweise StbO vom BKdo steuernd eingreifen.*
  
- RM7:
  - *Im Bereich des Dienstbetriebs in der Friedensverwaltung wurden Defizite festgestellt. Diese konnten durch die hohe soziale Kompetenz dieses Olt kompensiert werden.*
  
- RM8:
  - *Fehl von Erfahrung! - Wille ist vorhanden - Erfahrung mit Unterstützung des Stabes ist zu sammeln*
  
- RM9:
  - *Der Bereich der Aufgaben eines StbO ist mit Ausmusterung kaum/nicht abgedeckt, eine Verwendung in Stb/kIVbd aber aufgrund der aktuellen PersSituation spätestens im 1. Jahr nach Ausmusterung zwingend erforderlich!*
  - *Der pädagogische Anteil der Ausbildung an der TherMilAk ist für eine LKp zur Lehre iRd KAAusb3 nicht ausreichend.*
  
- RM10:
  - *Der Ausbildungsstand ist zur Führung der Kp ausreichend; Defizite sind im Bereich der Administration und Führung der Kp erkennbar. zB Aufgaben/Aufträge der Kdo- und VersGrp (Vpflegsversorgungabläufe, MZ-Anträge, etc)*
  - *Trifft auf alle Ausgemusterten des Jahrgangs zb beziehungsweise bei allen Jahrgängen erkennbar.*
  - *Die Zeiten von erfahrenen Unteroffizieren (lange Dienstverwendung in der Funktion) sind vorbei.*
  
- RM11:
  - *Das theoretische Dienstverständnis passt mit der Praxis im allg Dienstbetrieb nicht zusammen.*
  
- RM12:
  - *Auswirkungen im praktischen Bereich aufgrund Einschränkungen der Ausbildung durch CORONA*
  
- RM13:
  - *Zu wenig Eigenengagement und Selbständigkeit*

### 4.2.1.3. Bewertung der Fähigkeiten bzw. Kompetenzen

Auch dieser Fragenkomplex entspricht exakt dem der Absolventen (siehe Pkt. 4.1.1.3.) und lässt daher direkte Vergleiche zu.



Der Umstand, dass der MW über dem angestrebten Mittel von 2,5 liegt und parallel keine „negativen Ausreißer“ vorliegen kann natürlich als positiv und zufriedenstellend gewertet werden.

Zweifelsfrei sehen die Vorgesetzten den erlangten Kompetenzerwerb der Absolventen aber mit einem kritischerem Blick als in den Vorjahren. So bewerten die Vorgesetzten des Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 die Absolventen erstmalig klar negativer, als sich die Absolventen im Rahmen der Selbsteinschätzung sehen (siehe dazu Kapitel 5.1). Hoffentlich kein „Übermut“ oder eine gefährliche „Selbstüberschätzung“ seitens der Absolventen.

## 4.2.2. Qualitative Ergebnisse der Vorgesetztenbefragung

### 4.2.2.1. Aktuelle und zukünftige Anforderungen aus Sicht der Vorgesetzten

Die Vorgesetzten wurden in einem freien Textfeld um Beantwortung folgender Frage ersucht:

**Frage: Welche Ausbildungsschwerpunkte sollten aus Ihrer Sicht im BaStg MilFü in Hinblick auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen im Berufsfeld gesetzt werden?**

Die Rückmeldungen von 27 Vorgesetzten sind in Reinschrift nachstehend angeführt:

- RM1:
  - o **4x:** Dienstbetrieb FRIEDEN
  
- RM2:
  - o **4x:** Lernen des Umgangs mit den notwendigen Applikationen im Dienstbetrieb (MTM, ELAk, PERSIS, LOGIS)
  
- RM3:
  - o **2x:** praktisches Führen im Gefecht
  
- RM4:
  - o *Ertragen von Unsicherheit. Ein persönliches mittelfristiges Ziel haben.*
  
- RM5:
  - o *Kommandantenausbildung*
  
- RM6:
  - o *Kenntnisse des "Tagesgeschäftes" im Bezug auf Personalsteuerung da die jungen Offz bald nach Ausmusterung als stvBtKdt verwendet werden und eine Zeit des Erfahrungsammelns unter Anleitung eines erfahrenen EinhOffz oft nicht gegeben ist*
  
- RM7:
  - o *Ich würde die Ausbildung an der TherMilAk grundlegend ändern und von einem BaStg abgehen.*
  
- RM8:
  - o *Praktisches Arbeiten im "Tagesgeschäft" da die Koordinierung von Ressourcen die Hauptaufgabe eines StbO klVerband sind (bez. auf Verwendung als TO)*
  
- RM9:
  - o *Ausbildungsplanung*
  - o *Soziale Kompetenz bei der Einbindung der UO aus dem Fachbereich zur Problemlösung*
  
- RM10:
  - o *Praktische Anwendung des Offiziershandwerks im Bereich der Menschenführung*
  
- RM11:
  - o *Vermehrte Rücksicht auf das praktische Handwerk des Offiziers. (Menschenführung)*

- RM12:
  - o *Praktische Anwendung der Menschenführung als Offizier*
- RM13:
  - o *Erhöhter Praxisbezug*
- RM14:
  - o *Militär*
- RM15:
  - o *Teambuilding-Maßnahmen kennen und anwenden, Tätigkeit auch als StbO/kIVbd wahrnehmen, Zusammenarbeit mit anderen Waffengattungen iRd Brigade, Administration iRd Logistk,*
- RM16:
  - o *Führung von Einheiten im Friedens- und Ausbildungsbetrieb.*
  - o *Kaderaus-, fort- und weiterbildung (Beispiele zur Organisation einer KFB); GWD-Ausbildung, Angelegenheiten der MILIZ (Ausb, Führung/Verwaltung des Milizanteiles)*
- RM17:
  - o *Der Mensch wird noch mehr in den Mittelpunkt rücken, daher alle sozialpädagogischen Aspekte forcieren (z.B.berufsspezifische Sozialisation; Selbst und Fremdwahrnehmung; Personalcoaching; Mediation etc.etc.)*
- RM18:
  - o *Allg. Dienst versus Einsatz*
- RM19:
  - o *Hoffentlich werden die aktuellen Herausforderungen durch den neuen FH-Bachelorstudiengang Mil-IKTFü abgedeckt!?*
- RM20:
  - o *Selbstständiges, zielorientiertes Handeln. Selbstreflexion*

#### 4.2.2.2. Zusätzliche Anmerkungen der Vorgesetzten

In einem zusätzlichen Freitextfeld konnten zusätzliche Anmerkungen geschrieben werden, welche nachstehend in Reinschrift angeführt sind.

- *Der in Frage 1 nicht allzu gute Ruf der Ausbildung ist weniger der Ausbildung an sich geschuldet (die ist ja Top) Dies resultiert nach ho. Wahrnehmung an der nicht "marktkonformen" Einstufung als "Maturant" im Gehaltsschema!Die heutigen Absolventen sind aufgeklärt und wissen genau, dass sie im eigenen Ressort nicht als Akademiker eingestuft bzw. wertgeschätzt werden.*
- *Er hat mir gestern gemeldet, dass er kündigt, da die Karenz nicht nach seinen Wünschen genehmigt wird.*
- *Hohe Abgangszahlen aufgrund fehlender Motivation/Identifikation mit der Aufgabe.*
- *Die Motivation und das Fachwissen des Lt XXX (Name bekannt) sind positiv hervorzuheben*

- Lt XXX (Name bekannt) zeichnet sich als engagierter Offizier aus.  
Auf Grund der Offz Situation, wie sie vermutlich auch bei anderen Verbänden ist, wurde er beim letzten VK als KpKdt verwendet, ohne zuvor je eines als stvKpKdt erlebt haben zu dürfen.  
Aus diesem Blickwinkel hat er seine Aufgabe gut erledigt.
- Lt XXX (Name bekannt) ist jener Offizier, aus diesem Ausmusterungsjahrgang, der am wenigsten in der Lage ist mit seinen FchUO zielorientiert zusammenzuarbeiten. Auf Grund seines Umgangs mit FchUOs ist auch die Akzeptanz ihm gegenüber schwindend.  
Das fehlende Fachwissen und das geringe Engagement bei der Führung der Kp gemeinsam mit dem Widerwillen mit den FchUOs der Kp zusammenzuarbeiten führt unweigerlich zu einer Reduktion der Effektivität bei der Auftragserfüllung.
- Olt XXX (Name bekannt) zeichnet sich durch seine soziale Kompetenz aus.  
Auch die Einbindung der FchUOs zur Problemlösung und Planung ist im Vergleich zu seinen Jahrgangskameraden bedeutend höher."
- Im Bereich der sozialen Kompetenz sollte bei der Ausbildung vermehrt bedacht gelegt werden.  
Neben der Förderung der Sensibilisierung zur Einbindung der UOs im Fachbereich, ist auch das Verständnis zu einem respektvollen Umgang mit Ranghöheren zu vermitteln.
- Bei sechs unterschiedlichen Einheiten im kIVbd mit vier/fünf unterschiedlichen Waffengattungen ist ein Fragebogen für drei ausgemusterte Offiziere in drei unterschiedlichen Waffengattungen nicht sinnvoll zu beantworten. Jeder der Offiziere hat andere Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten; ein "Mittelwert" ist für den einen zum Vor- und den anderen zum Nachteil.
- Wir werden unsere zukünftigen Offiziere besser bezahlen müssen (Anerkennung Bachelor), sonst werden wir Sie an andere Ministerien oder an die Privatwirtschaft verlieren!

## 5. Bewertung

Nachfolgend werden einerseits Bewertungen ausgewählter und vergleichender Inhalte von Absolventen- und Vorgesetztenbefragung vorgenommen, andererseits die Ergebnisse der Befragung des Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 in Beziehung mit den Ergebnissen früherer Jahre gesetzt.

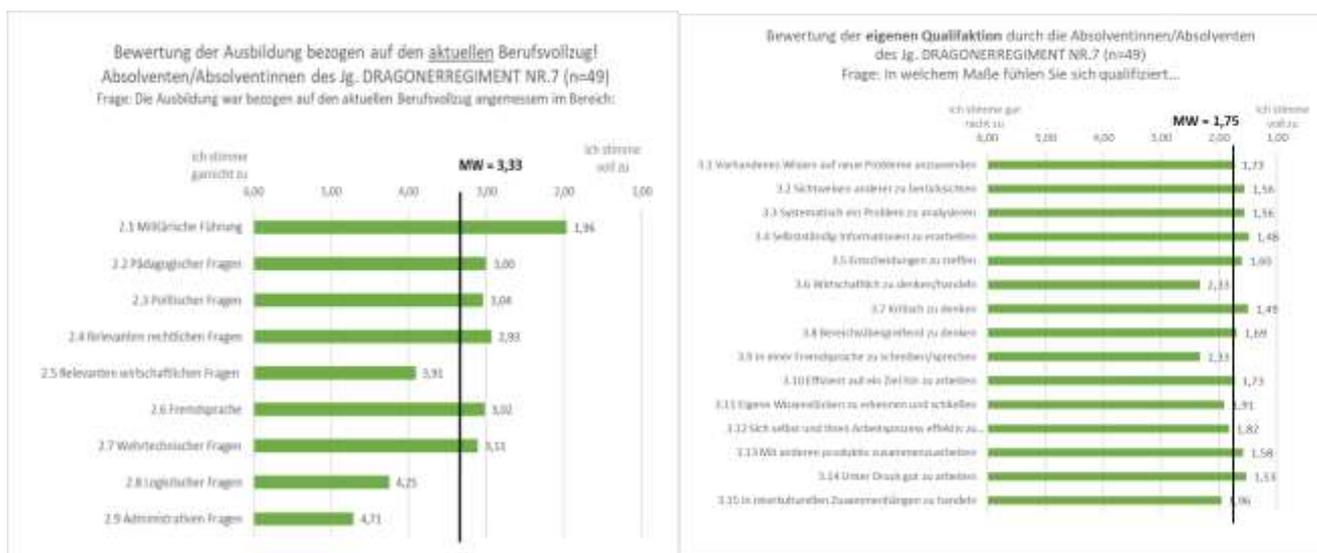
Ziel ist es, Auffälligkeiten in den Bewertungen der Befragungsgruppen zu beurteilen und mögliche Hintergründe zu beleuchten. Rückschlüsse daraus, bilden die Grundlage für mögliche Handlungsfelder im Sinne der Weiterentwicklung des FH-BaStg MilFü.

Für die jahrgangsübergreifende Bewertung werden die Ergebnisse der nachstehenden Befragungen herangezogen:

Befragter Jahrgang	Ausmusterungsjahr	Rückmeldungen		Absolventenanalyse (erstellt im Jahr)
		Absolventen	Vorgesetzte	
Dragonerregiment Nr.7	2021	49	42	2023
Hauptmann Neusser	2020	24	12	2023
Freiherr v. Reischach	2019	25	25	2021
Abensperg und Traun	2018	18	18	2021
Löwenstein	2017	15	18	2020
	Summe	131	115	

### 5.1. Bewertung ausgewählter und vergleichender Inhalte

Vergleich der Absolventenbewertungen zur Angemessenheit der Ausbildung (Fragenkomplex 2) mit der Bewertung der eigenen Qualifikation (Fragenkomplex 3)



Ein offensichtlicher Widerspruch entsteht beim Vergleich der Angemessenheit der Ausbildung für den Berufsvollzug mit der Bewertung der eigenen Qualifizierung aus Eigensicht der Absolventen. Es macht den Eindruck, dass die Absolventen einerseits den empfundenen Kompetenzgewinn im Rahmen des Berufsvollzuges nicht nutzen können (mit Ausnahme im Bereich der militärischen Führungsausbildung). Die Angepasstheit inhaltlicher Studienbereiche scheinen entweder im Widerspruch zu den tatsächlichen Bedarfen des Aufgabenspektrums eines jungen Offiziers zu stehen,

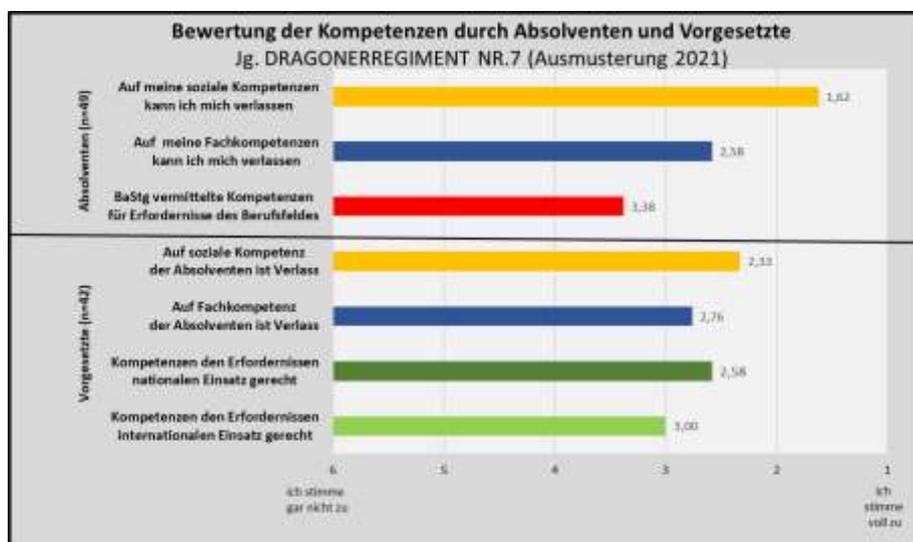
oder diese Bereiche wurden didaktisch derart schlecht ausgebildet, dass die Learning Outcomes nicht erreicht wurden.

Auf der anderen Seite dokumentiert das Ergebnis der Bewertung der eigenen Qualifizierung ein konträres Bild. Dieser Fragenkomplex 3, der die gefühlten Fähigkeiten aus einem sehr ausgeprägten kompetenzorientierten Blickwinkel hinterfragt, zeigt ein überaus selbstbewusstes, vor Qualifizierungen strotzendes Selbstbild der Absolventen. Hier erscheint es, dass der BaStg „alles richtig gemacht“ hat und als „best practice“ zu bewerten ist.

Aus dem subjektiven Blickwinkel des QM wird diesbezüglich angemerkt, dass eine „Nichterreichung“ der Learning Outcomes auszuschließen ist. Die Evaluierungssystematik Lehre (LV- und Modulevaluierungen, Qualitätszirkel und Semesterkonferenzen) bezeugt die Erreichung der Modulziele. Dem seit Jahren anhaltenden negativen Trend des Vorwurfes der Unangepasstheit der Ausbildungsinhalte muss mit dem Verständnis einer kompetenzorientierten Ausbildung entgegengewirkt werden. Es ist zweifelsfrei richtig, dass sich das Studium schwergewichtsmäßig nicht mit den Details der praktischen Umsetzung und Vorgangsweisen von Auftragserfüllungen auseinandersetzt. Aufgrund des äußerst umfangreichen Spektrums an Handlungsoptionen im hybriden Anforderungsprofil ist dies auch gar nicht möglich. Es scheint aber die Erwartung von Absolventen und teilweise von Vorgesetzten zu sein, ein „Handbuch Führung“ mit auf den Weg in den Berufsvollzug zu bekommen. Vielmehr begründet dieser Umstand des hybriden Anforderungsprofils die Zielsetzung einer Kompetenzorientierung. Natürlich hat sich auch die kompetenzorientierte Ausbildung an praktischen Beispielen des beruflichen Umfeldes zu orientieren, sie kann aber nicht den empfundenen Bedarf eines „Leitfadens für mögliche Führungsentscheidungen“ abdecken.

Der Vergleich der beiden Fragenkomplexe zeigt, dass die Problematik offensichtlich in der Adaption von erlangten Kompetenzen in den Führungsprozess praktischer Auftragserfüllungen liegt. Der Absolvent fühlt sich in hohem Ausmaß selbstbewusst, kompetent und in allen Bereichen qualifiziert, kann aber dieses Potential in der praktischen Umsetzung nicht nutzen. Genau hier wäre der Bedarf der weiterführenden Ausbildung durch die Truppenkörper gefordert. Der Kompetenzerwerb am BaStg schließt die Ausbildung nicht ab, viel mehr hat die „Begleitung“ im praktischen Alltag und das „Lernen der Durchführung“ zu beginnen.

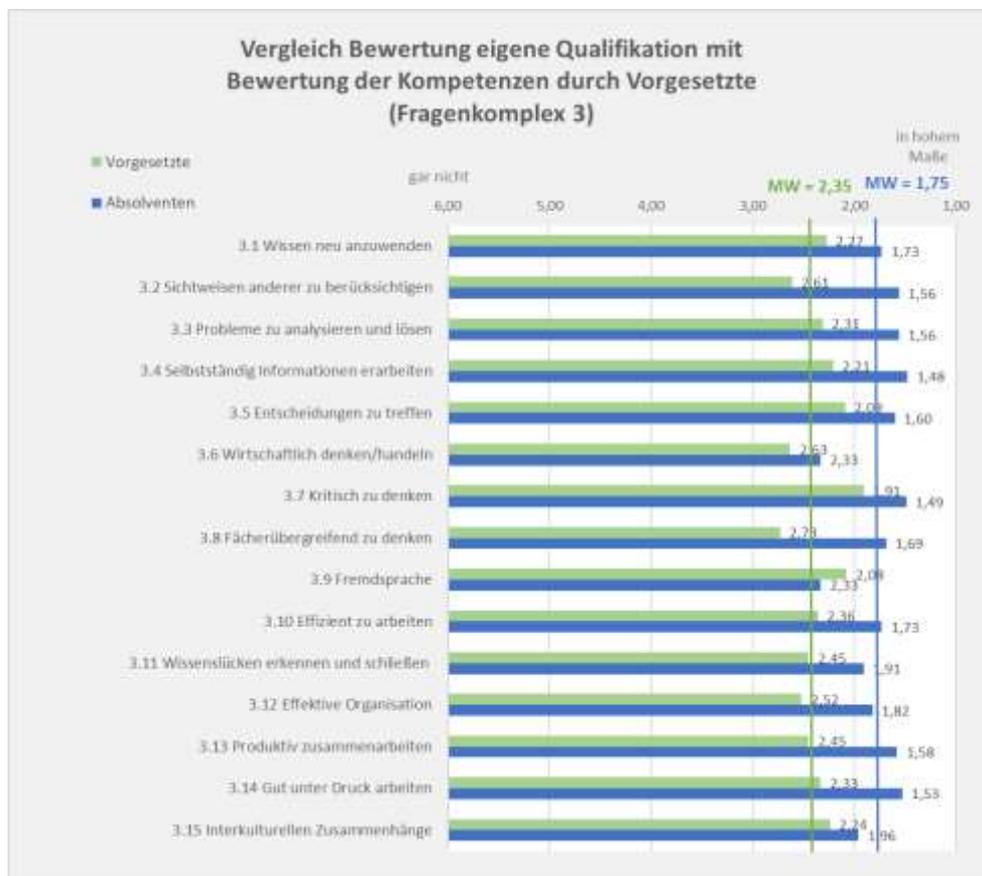
Vergleich der Bewertungen der „Lehre“ aus Sicht der Absolventen und des „Ausbildungsstandes“ durch die Vorgesetzten (jeweils Fragenkomplex 1)



Bei der Befragung des Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 zeigt sich erstmals, dass sich die Selbst- bzw. Fremdsicht annähernd die Waage halten (MW Absolventen: 2,86; MW Vorgesetzte: 2,67). Auffallend bis dato war, dass sich die Absolventen generell selbst viel kritischer gesehen haben bzw. „schlechter bewerteten“, als es ihre Vorgesetzten taten.

Eine mögliche Begründung liegt in geänderten Rahmenbedingungen des Berufsvollzuges in der Erstverwendung. Ein Trend, der sich leider immer eklatanter auswirkt, ist die unmittelbare bzw. mittelbare Besetzung von Arbeitsplätzen der Kompanieebene. Es liegt auf der Hand, dass Vorgesetzte vermehrt Enttäuschungen erleben müssen, wenn Arbeitsplätze mit hoher Führungsverantwortung (beispielsweise Kdt/StbKp) mit unerfahrenen jungen Absolventen besetzt werden (müssen!). Nicht persönlich negativ dem Absolventen aber der Aufgabenerfüllung gegenüber, erscheint eine kritischere Bewertung der Vorgesetzten nachvollziehbar und schlüssig.

Vergleich der Bewertung der eigenen Qualifikation (Absolventen) mit der Bewertung der Fähigkeiten/Kompetenzen seitens der Vorgesetzten (jeweils Fragenkomplex 3)



Nicht nur im Mittelwert, sondern in der gesamten Befragung (als einzige Ausnahme bei den Fremdsprachen) schätzen die Absolventen ihre Qualifikationen weit höher ein als diese von deren Vorgesetzten gesehen werden. Abgesehen vom vermutlich kritischeren Blick der Vorgesetzten im Vergleich zu den Vorjahren, liegt eine der möglichen Begründungen in der fehlenden „Begleitung“, dem nicht mehr vorhandenen entsprechenden Mentoring, von Vorgesetzten aber auch durch Untergebene.

Hatte der junge Leutnant, zwar schon vor Jahrzehnten, die Möglichkeit vor den kritischen Augen seines Vorgesetzten auf Ebene des Zuges Erfahrungen zu sammeln und dementsprechend Rückmeldungen, Tipps oder Anweisungen zu erhalten, erscheint dies auf Basis der angespannten Personalsituation derzeit nicht mehr möglich. Im Sinne einer ausgewogenen Führungskultur sei dies Ebenen bezogen auch von „unten nach oben“ angedacht. Es stellt sich die Frage, ob der Absolvent auch über mögliche

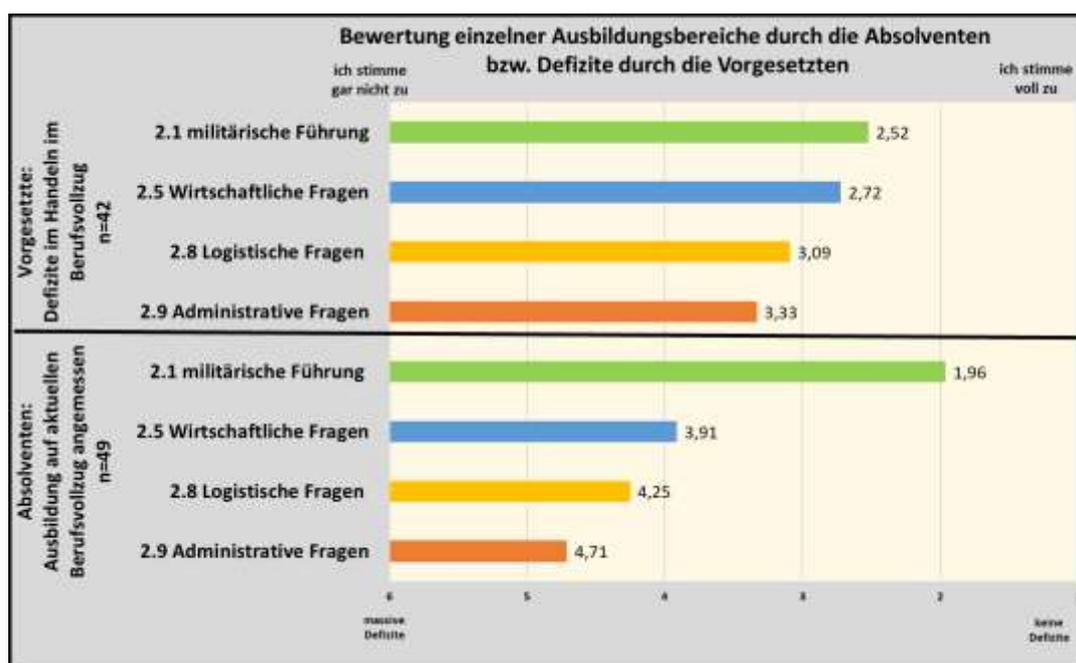
suboptimale Lösungsansätze oder Entscheidungen informiert bzw. unterrichtet wird. Kann es sein, dass die junge Führungskraft im Rahmen einer gewissen „Lethargie gegenüber dem Faktischen“ alleine gelassen wird – „das wird schon noch besser werden; eh klar, von wo soll er es können; es hat schlussendlich eh funktioniert, er wird es schon noch lernen“!

Interessant erscheint die Fragestellung, ob mit den Befragten des Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 schon Mitarbeitergespräche geführt wurden, um dem offensichtlich bestehenden Missverhältnis zwischen Selbst- und Fremdsicht klärend entgegenzuwirken.

Aus diesem Blickwinkel erscheint eine diesbezügliche Forcierung der Führungsverhaltensausbildung und Kommunikationslehre in allen Verwendungsgruppen erstrebenswert.

Vergleich der Bewertungen der „Angemessenheit der Ausbildung“ aus Sicht der Absolventen und der „Defizite“ durch die Vorgesetzten (jeweils Fragenkomplex 2)

Die folgende Grafik zeigt die Bewertungen des Kernausbildungsbereiches „Militärische Führung“ mit den drei am schlechtesten bewerteten Ausbildungsbereichen im Vergleich (Absolventen im unteren Bereich der Grafik). Dazu in Beziehung gestellt, die diesbezüglichen Bewertungen seitens der Vorgesetzten (oberer Bereich).



Wie auch in den letzten Jahren, werden die Ausbildungsbereiche „Wirtschaft, Logistik und Administration“ von den Absolventen mit Abstand am schlechtesten bewertet. Obwohl die Ergebnisse auch nicht als zufriedenstellend angesehen werden können werden diese Bereiche durch die Vorgesetzten wesentlich besser bewertet. Ein Grund für diese verschobene Eigen- bzw. Fremdwahrnehmung liegt vermutlich in der ausgeprägten Erwartungshaltung eigener Verantwortlichkeiten. Oft noch fehlendes Vertrauen in die Mitarbeiter bedingen einen hohen Grad an empfundener Selbstverantwortung zur Lösung auftretender Problemstellungen. Mögliche Defizite in der Kritikfähigkeit und das Empfinden nicht in allen Detailausprägungen der Führung perfekt zu sein, führt zum subjektiven Schluss, nicht optimal ausgebildet worden zu sein.

Untermauert werden diese Schlussfolgerungen auch durch die Erkenntnisse aus den bisherigen „Zukunftsdialogen Offiziersausbildung“ (qualitätssicherndes Instrument unter Teilnahme von Absolventen und Truppenkörpern). Beurteilte Defizite, die offensichtlich im „Dienst im Friedensbetrieb“

vermehrt auftreten, haben zu einer Intensivierung der internen wie externen Dialoge geführt. Dabei konnten einige Varianten hinsichtlich einer Intensivierung von Inhalten zum Bereich „Friedensbetrieb“ ausgearbeitet werden. Diese werden im Entwicklungsprozess zum Studienplan 2024 ihre Berücksichtigung finden.

### Zusammenfassung von getätigten Anmerkungen in Freitextfeldern

Qualitative Anmerkungen der Textfelder, egal ob im Bereich der Absolventen oder der Vorgesetzten, zeigen seit Jahren grundsätzlich dieselben Ausprägungen. In der Folge werden auffällige Themenbereiche und Aspekte seitens der Absolventen wie auch von den Vorgesetzten zusammengefasst:

- **Grundsätzliche Vorbereitung auf die (Erst)Funktion:**

Sowohl Absolventen, als auch deren Vorgesetzten kritisieren wie bereits in den Vorjahren mehrfach eine fehlende Vorbereitung auf die Funktionen stvEinhKdt, EinhKdt oder sogar Stb-Mitarbeiter in einer S-Fkt.

Hierbei muss zum wiederholten Mal festgehalten werden, dass die aktuellen Curricula der TrOLG/WaGtg-/FachAusb folgendes Ausbildungsziel beinhalten:

*„Der Militäarakademiker (MAk) besitzt jene Waffengattungs-/fachbezogene Kenntnisse, Fertigkeiten oder Fähigkeiten zur Wahrnehmung der Aufgaben als Kommandant einer Teileinheit oder als Fachoffizier der Waffengattung XY, mit Verständnis für die Ebene Einheit in den Einsatzarten im Normdienst und Einsatz.“*

Die Ausbildung zur Wahrnehmung der Aufgaben als Kommandant einer Einheit wird im Rahmen des Laufbahnkurses Fü&StbLG1/BO/Teil1/EinhKdt in den jeweiligen Waffengattungen durchgeführt, wo das Ausbildungsziel folgendermaßen lautet:

*„Der Offizier besitzt jene fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten, die ihn zur Wahrnehmung der Aufgaben als Kommandanten einer Einheit in der Waffengattung im Einsatz und im Normdienst befähigen.“*

Die gelebte Realität nicht aus den Augen verlierend kann beobachtet werden, dass aufgrund der angespannten Personalsituation junge Offiziere unmittelbar nach der Ausmusterung auf einen Arbeitsplatz der Ebene Kp eingeteilt werden oder auf einen solchen zumindest zeitnah diensteingeteilt werden. Die gem. Laufbahnbild vorgesehene Zeit auf der Ebene des Zuges kann nur in den seltensten Fällen durchlaufen werden. Die sich durch vorhersehbare Pensionierungswellen kontinuierlich abzeichnende Entwicklung der abnehmenden Personalressource, wurde nicht zuletzt durch extrem schwache Ausmusterungsstärken in den Jahren 2015-2019 verstärkt. Das entstandene Personalvakuum höherer und hoher Führungsebenen hat zwangsläufig zu einer Sogwirkung in personeller Hinsicht geführt. Ein allgemeines „Nachrücken“ von Offizieren jüngerer Alters war einerseits verständlich, hatte aber andererseits ausgeprägte Folgen für die Truppenebenen Kompanie und Bataillon – ein anhalten dieses Trends ist nicht nur zu befürchten, sondern zu erwarten. Als Folge findet sich der Absolvent des Studiums oftmals unmittelbar am ersten Dienstag in der Funktion des EinhKdt wieder.

Folglich entsteht ein als „Dilemma“ zu bezeichnender Spagat zwischen erlangten kompetenzgeprägten Fertigkeiten zur Auftragserfüllung auf Zugesebene und einer Aufgabenstellung die auf der Ebene der Kompanie angesiedelt ist. Eine möglicherweise unzureichende Auftragserfüllung begründen

entstehende Unzufriedenheiten von Vorgesetzten und führen verständlicherweise zu der oftmalig angeführten Forderung, im Rahmen der Offiziersgrundausbildung doch die Ebene der Kompanie abzudecken.

Eine diesbezügliche aussagekräftige qualitative Anmerkung eines Absolventen:

*„Das Führen des Zg bzw. der Kp verlangt zwar personale und sozial-kommunikative Kompetenz - die mitunter auch stark genug ausgeprägt ist, aber ohne der entsprechenden Handlungssicherheit kann die Leistung nicht erbracht werden. Vielfach gelten junge Offz dann als arrogant/überheblich oder schlicht als ""Pfeifen"". Viele würden gerne, müssten sich aber ob ihres fehlenden Wissens über das Funktionieren der Kp entblößen (was sie sich nicht trauen)."*

Klar erscheint andererseits aber die Auffassung, dass diese Forderung, auch wenn begründet, nicht an den Adressat des Studienganges zu richten wäre, sondern die Ebene der strategischen Ausbildungscoordination zu betrauen wäre – umfassende Neuentwicklungen auf Basis eines solchen Paradigmenwechsels wären die Folge. Obwohl die Offiziersgrundausbildung mit dem System des BaStg natürlich bestrebt ist inhaltlich sich den Herausforderungen der Erstverwendung anzupassen, erscheint es sinnwidrig einen „KpKdt-Kurs klein“ anzustreben. Zu hinterfragen wäre, der inhaltliche Änderungsbedarf, um den geänderten Rahmenbedingungen gerecht zu werden. Der Anspruch zur Vermittlung von „Grundkenntnissen angewandter Militärwissenschaften“ bliebe gleich und die Anzahl inhaltlicher, grundlegender Inhalte erscheint im ersten Hinblick enden wollend.

#### • **Militärischer Dienstbetrieb im Frieden**

Die „hartnäckige“ Kritik an einer fehlenden Ausbildung im Bereich der Administration des „Tagesgeschäfts“ scheint sich ungebremst weiterzuentwickeln. Vertiefungen im Bereich der praktischen Anwendung von militärischen Applikationen (ELAK, PAAN, LOGIS, ...) wie auch im Bereich der Ausbildungsplanung werden gefordert. Diesbezügliche qualitative Anmerkungen wurden seitens der Absolventen aber auch seitens der Vorgesetzten mehrfach rückgemeldet.

Wie bereits im Vorjahr festgehalten, stellt dieser Bereich auch heuer ein studienrelevantes Entwicklungsfeld dar. Dennoch darf dies aber keinesfalls dazu führen, abweichend zur kompetenzorientierten Ausrichtung der Lehre, das Schwergewicht im prozessualen Abarbeiten von spezifischen Tätigkeiten oder Einzelaufgaben zu suchen. Im komplexen und umfangreichen Aufgabenspektrum des jungen Offiziers könnte bestenfalls ein geringer Anteil von „Laborsituationen“ abgedeckt werden können. Der kompetenzorientierte Ansatz der Offiziersgrundausbildung bedingt zweifelsfrei den Bedarf der weiteren „Begleitung“ durch die Ausmusterungsverbände. Dabei sind sie in die Pflicht zu nehmen, den jungen Offizieren den nötigen Rückhalt zu geben und sie strukturiert in die „handwerksartigen“ Abläufe des Führens innerhalb der Kompanie anzuleiten. Dem Absolventen sollte es auf Basis erlangter Kompetenzen in Verbindung mit dem „Lernen anhand Vorbildern“ möglich gemacht werden, nötige persönliche Erfahrungen zu sammeln und das eigene Tun schrittweise zu perfektionieren.

Ansatzweise sollte dies schon im Rahmen des nationalen Berufspraktikums (NBP) bei einem Truppenkörper des ÖBH beginnen. Neben der Verantwortung der Ausmusterungsverbände wird auch auf die Verantwortung der WaGtg&FachS und der Truppenkörper hingewiesen, die im Rahmen des TrOLG/WaGtg&FachAusb und des NBP agieren. Erworbene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des „Friedensdienstbetriebes“ wären vor allem im Hinblick auf waffengattungsspezifische Vorgangsweisen zu schulen bzw. zu vertiefen. Eine umfangreiche Einweisung im Bereich des militärischen Schriftverkehrs wie auch die praktische Anwendung militärischer Applikationen wird als unumgänglich gewertet und sollte mit hoher Priorität durchgeführt

werden. Eine Forderung die auch seitens der Absolventen im Rahmen der Qualitativen Rückmeldungen oftmals gefordert wird.

- **Ausbildungsdefizite im Bereich der Fachkompetenz**

Im Vergleich zu den Vorjahren mehren sich Rückmeldungen über fehlende Fachkompetenz selbst im Bereich der spezifischen militärischen Führung. Ein Umstand, der vor allem von Seiten der Vorgesetzten zu vernehmen ist. Liegt die Priorität bei beiden Befragungsgruppen in Bereichen von administrativen Abläufen, Ausbildungsplanung und den allg. Aufgaben des KpKdt im Rahmen des Friedensbetriebes, wird vor allem fehlende Kompetenz zur Menschenführung und auch fehlende Motivation von den Vorgesetzten rückgemeldet.

Der Bereiche „Friedensbetrieb“ und Defizite in der Administration wurden bereits ausgiebig behandelt. Dem Umstand, dass vermehrt von mangelnder Motivation gesprochen wird, ist mit Priorität zu verfolgen. Obwohl allgemeinen Aussagen wie *„der jungen Generation fehlt es grundsätzlich an Motivation und ist nicht mehr belastbar“* oder *„es zählt nur mehr die Work-Life-Balance“* keine Gewichtung gegeben wird, muss schon angeführt werden, dass ein Trend „Offizier als Beruf und nicht mehr als Berufung“ spürbar ist. Dazu ist der Umstand anzuführen, dass die Bewerberzahlen seit Jahren rückläufig sind und eine gezielte Personalauswahl der „Besten“ der Ambition zur Erhöhung der Ausmusterungszahlen widerspricht – ein Problem, das aber auf Ebene des BaStg nicht bewältigbar erscheint, sondern auf der Ebene der strategischen Personalplanung anzusiedeln wäre.

Aus subjektivem Blickwinkel erscheint die ressortinterne „Nichtanerkennung“ der akademischen Ausbildung im Rahmen der Einstufung der Verwendungsgruppe aber als relevant und negativ wirkend. Eine grundlegende Reform der Offizierseinstufungen erscheint nicht nur aus Sicht der Mitarbeiterzufriedenheit zwingend erforderlich, sondern würde sich möglicherweise auch auf die Bewerberzahlen positiv auswirken.

- **Defizite im Bereich des Führungsverhaltens bzw. des Umganges mit Mitarbeitern:**

Einige Zitate aus den qualitativen Rückmeldungen der Befragten:

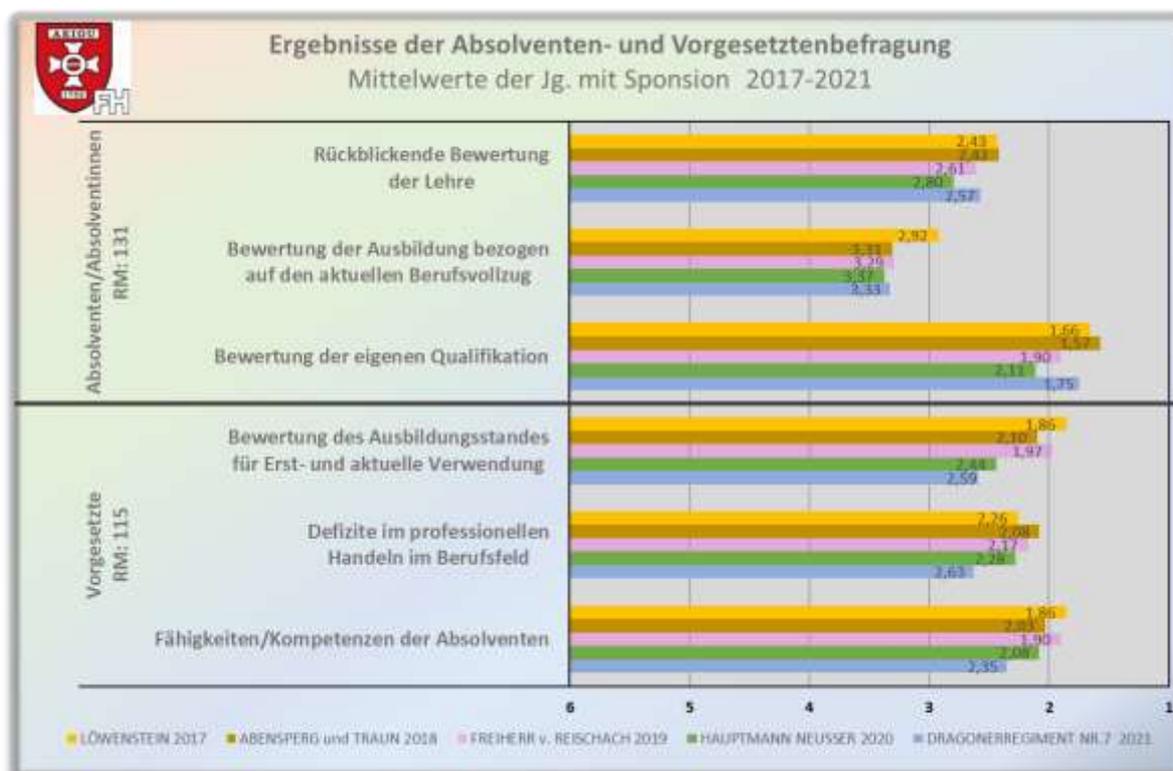
- *Umgang mit menschlichen Problemen. Nutzung von Menschen und Ihren Talenten und Eigenschaften zur militärischen Auftragserfüllung. Einen kontrollierten Dialog oder Mitarbeitergespräch führen und mit meinen Mitarbeitern, Untergebenen, Soldaten produktiv kommunizieren. Diese von der Sache auch gegen Widerstände überzeugen!*
- *Zwischenmenschliche Problemlösung.*
- *soziale Kompetenz*
- *Konfliktlösungen mit Kaderpersonal*
- *soziale Kompetenz, aber in einer anderen Ausprägung. Am BaStg liegt meiner Meinung nach das SG in diesem Bereich auf der Frage der Gleichbehandlung, im täglichen Geschäft beschäftigen einen jungen Offizier allerdings viel öfters Streitgespräche bzw. Probleme von Mitarbeitern die in keinsten Art und Weise mit diesem Thema zu tun haben.*
- *Mehr menschenorientierte Führung und weniger Kampfpläne*
- *Soziale Kompetenz bei der Einbindung der UO aus dem Fachbereich zur Problemlösung*
- *Praktische Anwendung des Offiziershandwerks im Bereich der Menschenführung*

Der Bereich der Menschenführung ist für den Offiziersberuf als essentiell anzusehen. Defiziten dabei sind unmittelbar mit geeigneten Maßnahmen entgegenzuwirken. Eine inhaltliche Priorisierung wäre

auch im BaStg anzudenken. Führungsverhaltensausbildung im Studienplan vermehrt zu verankern, ist daher eine logische, nachvollziehbare Folgerung.

## 5.2. Jahrgangsübergreifende Bewertung

Die nach den einzelnen Fragenkomplexen zusammengefassten Befragungsergebnisse des Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 zeigen im Vergleich zu den vorigen vier FH-BaStg nachstehendes Bild:



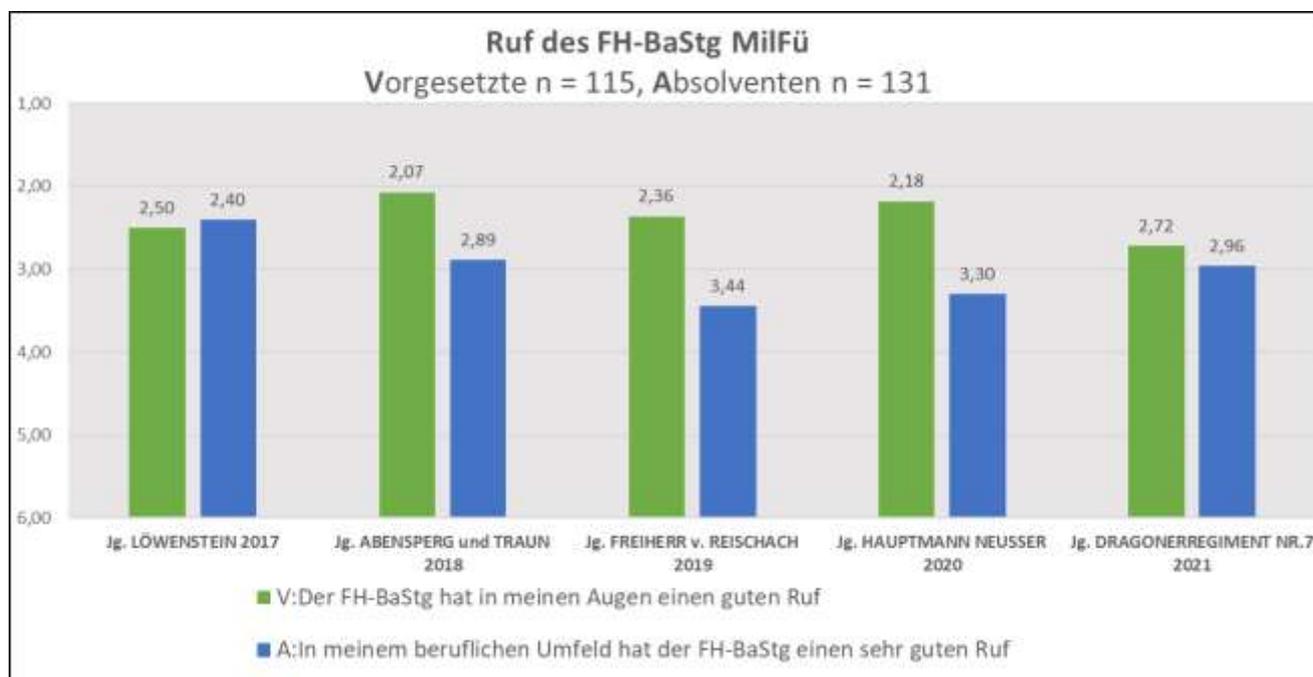
Bei der Befragungsgruppe der Absolventen zeigt sich bei der Befragung des Jg. DRAGONERREGIMENT NR7 nach anhaltendem Negativtrend wieder eine ausgeprägte Verbesserung. Seitens der Vorgesetzten wurde leider ein neuer Negativrekord hinsichtlich der „Bewertung des Ausbildungsstandes für Erst- und aktuelle Verwendung“ erreicht. Es zeugt von einer allgemeinen Unzufriedenheit seitens der Vorgesetzten. Dies wird auch durch die qualitativen Rückmeldungen im Rahmen des Freitextes durch die Absolventen in einem noch dramatischerem Ausmaß bestätigt. Der offensichtlich kritischere Blick der Vorgesetzten wurde bereits erwähnt.

Hauptkritikpunkt war eindeutig die Tatsache, dass die jungen Offiziere de facto nicht auf der ausgebildeten Ebene Teileinheit, sondern mit Masse auf Ebene Einheit verwendet werden und kritisiert wird, dass den Absolventen die dafür notwendige Ausbildung fehlt.

Mitbestimmend wird der Umstand gewertet, dass der Jg. DRAGONERREGIMENT NR7 der zweite Jahrgang war, welcher nicht die Einjährig-Freiwilligen Ausbildung und das Vorbereitungssemester, sondern die Kaderanwärterausbildung absolvierte. Das über Jahrzehnte vorhanden gewesene positive und vor allem elitäre Wertedenken einer hat sich damit nicht ausgeprägt. Dieser Jg. war auch der zweite, der nach der Studienordnung 2017 ausgebildet wurde. Negative Aspekte des Vorjahres wurden in dieser Befragung leider bestätigt und teilweise sogar bekräftigt. Wie sich diese zwei Änderungen mittel- bzw. langfristig auswirken, wird sich im Zuge der Vorgesetzten- und Absolventenbefragungen der nächsten Jahre zeigen.

### 5.3. Ruf des FH-BaStg

Die Akzeptanz einer Bildungsinstitution ist evidenter Bestandteil jegliches Qualitätsmanagementsystems (QMS). Um diesbezügliche Informationen über den FH-BaStg zu erhalten, wurden die Absolventen (A) und die Vorgesetzten (V) nach dem Ruf des FH-BaStg befragt.



Obwohl sich die Bewertung der Absolventen wieder über den Grenzwert von 3,0 bewegt hat, kann keinesfalls von einem zufriedenstellenden Ergebnis gesprochen werden. Auch der Wert von 2,96 zeugt erneut von fehlender Überzeugung der Absolventen, eine qualitativ hochstehende Ausbildung absolviert zu haben. Traditionellerweise bewerten die Vorgesetzten den Ruf des FH-BaStg besser als die Absolventen, bei dieser Befragung nähern sich die Werte aber erstmalig an. Vermutlich bedingt eine spürbare Unzufriedenheit der Vorgesetzten (fehlende Kompetenzen zur Führung einer Kompanie wurden dabei bereits angesprochen) die Ausprägung eines Elitedenkens.

### 5.4. Weiterentwicklung der Absolventenanalyse

Auf Basis bisheriger Erkenntnisse und mehrjährigen Befragungsdurchgängen erscheint die Weiterentwicklung der Absolventenanalyse als notwendig und sinnvoll. Das der Jg. DRAGONERREGIMENT Nr. 7 der erste war, der bereits nach einem Jahr die wichtige Rückmeldung bzgl. deren Erfahrungen gegeben hat, war ein erster Schritt dazu.

In einem weiteren Schritt erscheint die Überarbeitung der Fragenkataloge notwendig, um einerseits eine differenzierte Auswertung zwischen FH-BaStg und Truppenoffizierslehrgang zu ermöglichen und andererseits eine Vereinfachung und effizientere Auswertung zu gewährleisten. Dieser Weiterentwicklungsbedarf wurde zwar bereits in den beiden letzten Berichten angesprochen, für die Umsetzung wird aber noch auf die Auswertung des folgenden Jg. L.v. WOLFSBERG abgewartet um repräsentative Aussagen und Schlussfolgerungen zum Studienplan 2017 ziehen zu können (der Studienplan ist zwar unmittelbar in der Entwicklung, wesentliche Erkenntnisse könnten aber bis zu dessen Umsetzung noch Einfluss finden).

## 6. Folgerungen und Handlungsfelder

Auf der Grundlage der beiden Hauptkapitel werden im Folgenden beurteilte Handlungsfelder kurz zusammengefasst. Sie stellen einerseits die Basis für mögliche Sofortmaßnahmen der StgLtG dar und bilden den Ausgangspunkt möglicher curricularer Weiterentwicklungen. Die Handlungsfelder stellen darüber hinaus den Beitrag Absolventenanalyse für eine noch zu führende Synergiebesprechung 2023 dar.

Aus Darstellung und Bewertung haben sich folgende Handlungsfelder zur Weiterentwicklung gefolgt:

- Durch Setzen geeigneter Maßnahmen ist die Bedeutung des QM-Instrumentes Absolventenanalyse im Bereich der Truppe zu forcieren (Rücklaufquote, Blickwinkel der Interessengruppe Truppe → Mitwirkung an Entwicklungen).
- Durch gezielte Informationen sind die Truppenoffiziere in der allg. Bedeutung von Kompetenzorientierung zu prägen und von der essentiellen Bedeutung für das studieninterne didaktische Konzept zu überzeugen.
- Im Sinne der Angepasstheit der Ausbildung, ist die Analyse des Berufsfeldes der jungen Offizierin/des jungen Offiziers voranzutreiben, um einerseits die Grundlagen effizienter Curriculumsentwicklung zu generieren, andererseits einen möglichen Bedarf neuer Studienrichtungen bzw. von Lehrgängen zur Weiterentwicklung (§9 FHG) zu erkennen und anzustoßen – auch in Verbindung mit dem „Zukunftsdiallog Offiziersausbildung“.
- Auch auf Ebene des BaStg ist dem Wirken auf eine Harmonisierung einer, die akademische Ausbildung anerkennende Verwendungsgruppe der Offiziere vermehrt Rechnung zu tragen (positive Auswirkungen auf Rekrutierung von Studienwerbern und Personalgewinnung an den FHBaStg ist erwartbar).
- Seitens des BaStg ist auf Ressortebene die Einführung einer verpflichteten, einjährigen Ebenen adäquaten Diensterteilung anzustreben („Leutnantsjahr“).
- Durch gezielte Personalauswahl im Aufnahmeverfahren ist auf die Systematik der „Bestenauswahl“ zurückzukommen – ungeachtet angestrebter Ausmusterungszahlen (wir „nehmen“ nicht alle, sondern nur die geeigneten Bewerber).
- Setzen von geeigneten Maßnahmen zur Hebung der Akzeptanz zugrundeliegender Ausbildungssystematik (kompetenzorientiertes Konzept) und der damit verbundenen Steigerung des Stolzempfindens gegenüber dem Bachelorstudium zur Offiziersausbildung.
- Bedarf einer curricularen Weiterentwicklung im Rahmen des Studienplans 2024 in den Bereichen:
  - Implementierung „Dienst im Frieden“ bis auf Ebene der Kompanie.
  - Intensivierung Führungsverhaltensausbildung.
  - Verschiebung „Ausbildungsplanung“ (vom 1. Semester in ein späteres)
  - Intensivierung von militärtechnischen Inhalten
- Vortreiben der Weiterentwicklung zum Studienplan 2024.
- Notwendigkeit der Optimierung der Lehrveranstaltungen in den Bereichen „Fremdsprache“ bzw. Schwergewichtsbildung in allen Bereichen der „Logistik“.

- Gezieltes Einwirken auf TrOLG-verantwortliche DSt (AkB und WaGtg&FachS) zur Intensivierung praxisnaher Inhalte für den Berufsvollzug in der Erstverwendung (z.B.: Intensivierung bzw. Verpflichtung zum NBP bei Truppenkörpern des ÖBH als Instrument zur Erfahrungssammlung – vor allem auch im Sinne des „Friedensdienstes“).
- Bestehen bleibt der Bedarf zur Neukonzeption der Fragebögen zur Absolventenanalyse (Absolventen und Vorgesetzte) unter den Prämissen
  - Vereinfachung
  - Differenzierbarkeit FH-BaStg und TrOLG
  - Nutzbarkeit für WaGtg&FachS

## 7. Zusammenfassung und Rückmeldung an den Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 sowie deren Vorgesetzten

Die Absolventinnen und Absolventen und deren Vorgesetzten sind wichtige Interessensgruppen der FH für angewandte Militärwissenschaften und somit im Besonderen der Ebene der FH-BaStg. Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems (QMS) werden sie mittels einer Befragung in die Weiterentwicklung der Studiengänge eingebunden (derzeit nur BaStg MilFü).

Die Absolventenanalyse 2023 erfolgt auf Basis der Auswertung der im Frühjahr 2023 durchgeführten Befragung des Jahrganges (Jg.) DRAGONERREGIMENT NR.7 mit Sponion 2021. Ergebnisse der drei Fragenkomplexe wurden dargestellt, ausgewählte Bereiche mit Werten vorangegangener Absolventenanalysen verglichen und bewertet sowie in der Folge Ableitungen und Erkenntnisse gefolgert.

Vorliegender Bericht zur Absolventenanalyse wird in einem ersten Schritt der StgLtg und den FachBerLtr zur Kenntnis gebracht und dient in weiterer Folge als Grundlage möglicher Weiterentwicklungsmaßnahmen. Alle Befragten erhalten eine Rückmeldung in Form gegenständlicher Zusammenfassung.

Ausgewählte Ergebnisse fließen in das Berichtswesen der FH für angewandte Militärwissenschaften gemäß Qualitätsmanagementsystem ein.

Bei der Analyse der Befragungsergebnisse war zu berücksichtigen:

- Der Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 hatte eine Ausmusterungsstärke von 64 Offizieren (+ eine zivile Absolventin).
- Zur Absolventenanalyse wurden je 60 Fragebögen an Absolventen wie auch deren Vorgesetzten versandt. Darauf basierend konnte bei den Absolventen eine Rücklaufquote 82% und bei den Vorgesetzten von 70% erreicht werden.
- Der Jahrgang DRAGONERREGIMENT NR.7 war der zweite Jahrgang, welcher die Kaderanwärterausbildung (getrennt bei HTS und HUAK) absolvierte und nach dem Studienplan 2017 ausgebildet wurde. Mittel- bis langfristige Erkenntnisse und Folgerungen für Weiterentwicklungen scheinen erst nach Auswertung der nächsten Befragung des Jg. LENK v. WOLFSBERG ableitbar (im September 2023).

Die Ergebnisse der Befragung der Absolventen des Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 und deren Vorgesetzten zeigen in Zusammenschau mit den vorherigen Jahrgängen folgendes Bild:

### Absolventenbefragung

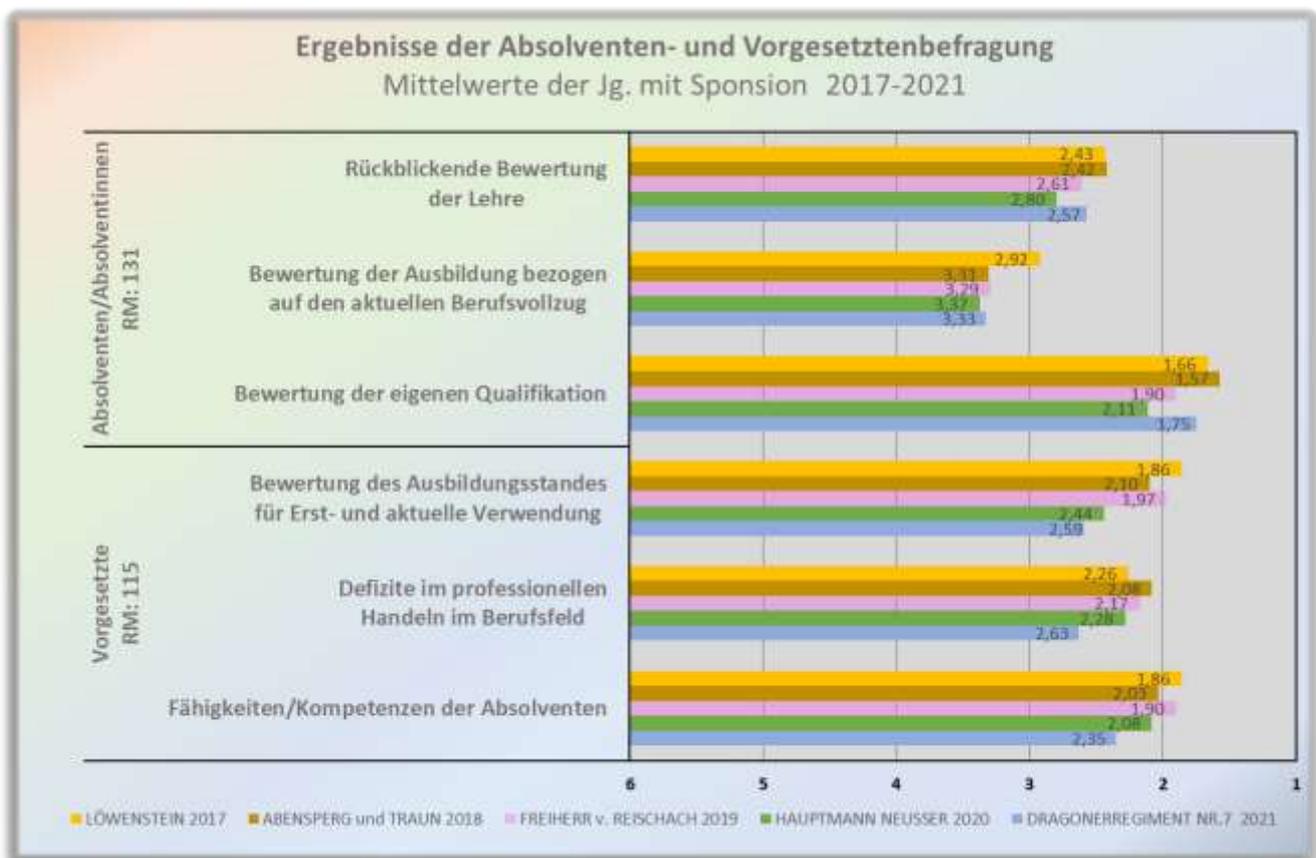
- Generell liegen die Ergebnisse bei den Absolventen in nahezu allen Bereichen über jenen der vorhergehenden Befragung. Obwohl eine Annäherung an die langjährigen Mittelwerte eindeutig erkennbar ist, kann die Zufriedenheit nur als entsprechend eingestuft werden.
- Einer zufriedenstellenden, hoch eingestuften Bewertung der eigenen Qualifikationen (MW 1,75) steht eine schlechte Bewertung der Ausbildung bezogen auf den aktuellen Berufsvollzug (MW 3,33) gegenüber. Hier werden auch, wie in den Vorjahren, eindeutige Defizite in den Bereichen wirtschaftlicher, logistischer und administrativer Fragen gesehen (MW zwischen 3,91 - 4,75).
- Trotz der Annäherung an den angestrebten Mittelwert von 2,5, wird die Bewertung der Lehre mit dem Mittelwert von 2,57 nur bedingt als zufriedenstellend gewertet. Das äußerst unterdurchschnittliche Ergebnis zu den Fragen der Nutzbarkeit von Lerninhalten und erlangten Kompetenzen im Berufsfeld, haben sich negativ auf den Mittelwert ausgewirkt.

- Die qualitativen Rückmeldungen der Freitextfelder untermauern empfundene Defizite bei der Aufgabenerfüllung auf Ebene der Einheit („Dienstbetrieb im Frieden“).

### Vorgesetzte

- Die Ergebnisse bei den Vorgesetzten liegen grundsätzlich unter dem mehrjährigen Mittel und müssen generell als unzufriedenstellend bewertet werden. Die in allen Fragenkomplexen deutlich schlechtesten Ergebnisse zeugen von einer vorherrschenden Unzufriedenheit in der Umsetzung von Aufträgen und begründen vermutlich dadurch eine äußerst kritische Betrachtung.
- Auch seitens der Vorgesetzten werden, wenn auch deutlich weniger oft, Defizite bei der Aufgabenerfüllung im „Friedensbetrieb“ rückgemeldet. Ergänzend dazu werden Inhalte zur Führungsausbildung auf Kp-Ebene gefordert.
- Erstmals wird in dieser Befragung seitens der Vorgesetzten ein Defizit in der sozialen Kompetenz der Absolventen vermehrt angesprochen. Priorisiert wird fehlendes Verständnis zur allgemeinen Mitarbeiterführung wie auch zu Problemlösungen des zwischenmenschlichen Bereiches angeführt.

Mehrjähriger Vergleich in den 3 Fragenkomplexen:



Aus hierortiger Sicht muss seitens der Studiengangsleitung eingestanden werden, dass die Weiterentwicklungsmaßnahmen im Rahmen des Studienplanes 2017 nicht den erhofften Erfolg gebracht haben. Das Ergebnis dieser Befragung der Absolventen des Jg. DRAGONERREGIMENT NR.7 wie auch deren Vorgesetzten hat zum einen bereits bekannte Problemfelder untermauert, zum anderen ein neues Handlungsfeld offengelegt (Führungsverhalten). Das subjektiv empfundene, interne Gefühl des Handlungsbedarfes wurde damit nur untermauert und bestätigen die Notwendigkeit intern wie extern geführter Diskurse zur Weiterentwicklung.

Der kurz vor dem Abschluss stehende Prozess zur Erarbeitung des Studienplanes 2024 wird dazu beitragen müssen, erkannte Defizite auszuräumen.

Diesbezüglich richtungsweisende Prämissen werden sein:

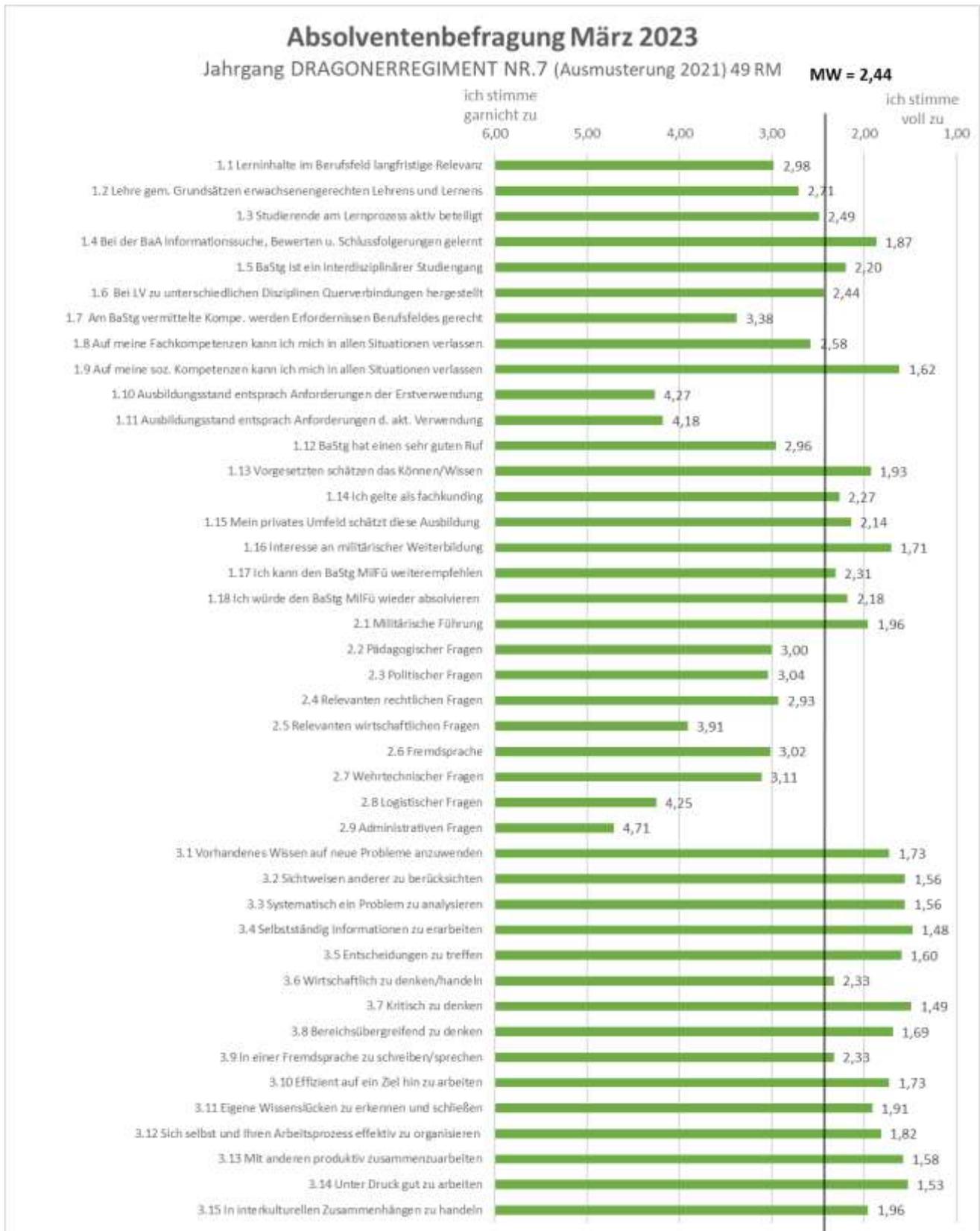
- Vertiefende Implementierung des Wissensbereiches „Dienstbetrieb im Frieden“.
- Implementierung von technischen Aspekten, Wirtschaft/Rüstungsindustrie und Streitkräfteentwicklung (ÖBH Aufbauplan 2032) im Modul „Defence Economics“.
- Neustrukturierung der Fremdsprachenausbildung.
- Vertiefende Implementierung der Führungsverhaltensausbildung.
- Umstrukturierung des 4. Und 5. Semesters unter Streichung der Vertiefungsgebiete.

Unverblümt muss aber auch angesprochen werden, dass ebenso Ressortebene bezogene Maßnahmen zur Verbesserung von Rahmenbedingungen notwendig erscheinen, um die Gesamtsituation der Offiziersausbildung zu verbessern. Die Steigerung der Attraktivität des Offiziersberufes zur Hebung der Bewerberzahlen, eine Anerkennung der akademischen Ausbildung in den Bezügen oder die Vereinheitlichung der Verwendungsgruppe M BO, wären hier beispielhaft angeführt.

Nichts desto trotz verlangt das hybrid gestaltete Aufgabenspektrum des jungen Offiziers seitens der FH für angewandte Militärwissenschaften, eine andauernde Auseinandersetzung mit dem Anforderungsprofil des Berufsvollzuges, einem proaktiven „Führung halten“ mit der Truppe und einer ausgeprägten Bereitschaft zu Weiterentwicklungen. Unberührt davon bleibt aber die Notwendigkeit kompetenzorientierter Offiziersgrundausbildung und die Mitverantwortung zur weiteren „Begleitung nach der Ausmusterung“ durch die Truppe selbst.

## 8. Beilagen

### 8.1. Absolventenbefragung – quantitatives Gesamtergebnis



## 8.2. Vorgesetztenbefragung – quantitatives Gesamtergebnis (ohne Fragenkomplex Defizite)

