



Bildquelle: www.oscar-am-freitag.de

Bericht zum

5. Zukunftsdialog - Offiziersausbildung

2023

Erstellt durch:
Obst Markus FISCHER, MA MSD

Inhaltsverzeichnis

1	Zweck	3
2	Ziel	3
3	Durchführung.....	3
3.1	Ablauf.....	3
3.2	Teilnehmer.....	4
4	Darstellung der Beiträge und Ergebnisse	5
4.1	Kurzvorträge.....	5
4.2	Inhaltssicherung im Rahmen des „4-Säulen-Modells“	15
5	Erstbewertung – Folgerungen – Handlungsfelder.....	16
6	Way Ahead	19

5. Zukunftsdialog – Offiziersausbildung 2023

1 Zweck

Der Zukunftsdialog – Offiziersausbildung ist als QM-Instrument an den FH-BaStg ein integraler Bestandteil des QMS der FH für Militärwissenschaften. Es stellt i.V.m. der jährlich stattfindenden Absolventenanalyse (Absolventen- und Vorgesetztenbefragung) ein entscheidendes Element dar, um externe Sichtweisen sowie Bedarfe externer Interessengruppen in die Weiterentwicklung der Studiengänge einfließen zu lassen.

Die Bedarfsträger, vor allem die Verbände und Dienststellen des Österreichischen Bundesheeres, sowie Absolventinnen&Absolventen haben im Rahmen des jährlich stattfindenden „Zukunftsdialoges Offiziersausbildung“ die Möglichkeit, dem Erhalter, Kollegium und mit Priorität den Studiengängen deren Sicht über die Qualität und Angepasstheit der Ausbildung an den FH-BaStg rückzumelden. Die BaStg informieren und diskutieren in dessen Rahmen aber auch über aktuelle Weiterentwicklungsambitionen, Bedarfen im Berufsfeld und deren Kausalität.

2 Ziel

Das Ziel des Dialoges 2023 lag eindeutig darin, entscheidende externe Aspekte und Ambitionen zur Weiterentwicklung des Studienplans 2024 zu erarbeiten. Diese sollen als Prüfungsparameter bisheriger Ausarbeitungen dienen und eine Bearbeitungsgrundlage für weitere mögliche Anpassungen darstellen. Der Fokus lag dabei in folgenden Zwischenschritten:

- Hebung der Bedeutung des QM-Instrumentes „Zukunftsdialog – Offiziersausbildung“.
- Information über die Bedeutung der Kompetenzorientierung als Ausbildungskonzept.
- Sensibilisierung der Bedeutung der 4. Ausbildungssäule „Folgeausbildung nach der Ausmusterung bei der Truppe“.
- Anforderungsprofil des Offiziers 2035.
- Darstellung bereits erarbeiteter Entwicklungen zum Studienplan 2024.
- Erarbeitung neuer Perspektiven aus dem Blickwinkel der Bedarfsträger (Interessengruppen Absolventen, deren Kommandanten und Truppe; hier SG).
- Konsensuale Annäherung und Abstimmung möglicher neuer Studieninhalte unter den Interessengruppen.

3 Durchführung

3.1 Ablauf

Ort: Theresianische Militärakademie, HS BELGRAD

Zeit: 22.06.23, 0900 - 1240 Uhr

Uhrzeit	Inhalt	Vortragender (ohne akad. Titel)
bis 0900	Eintreffen der TN	
0900 – 0910	Begrüßung	GenMjr PRONHAGL
0910 – 0930	Einleitung und Zielsetzung des Workshops Darstellung der Problembereiche (IST-Situation)	ObstdhmfD GELL
0930 – 1010	„Anforderungsprofil an den Offizier 2035 aus dem Blickwinkel eines Kdt kIVbd/Kampftruppe“ Ableitungen und Diskussion	Obst HALBARTSCHLAGER
1010 – 1040	Pause	
1040 - 1105	„Anforderungsprofil an den Offizier 2035 aus dem Blickwinkel eines Kdt kIVbd/Unterstützungstruppe“ Ableitungen und Diskussion	Olt VORRABER Obstlt KRUTZLER
1105 – 1135	„Anforderungsprofil an den Offizier 2035 aus dem Blickwinkel der Flieger- und Fliegerabwehrtruppe“ Ableitungen und Diskussion	Mjr SEIDL
1135 – 1210	„Erfahrungen bzgl. des Anforderungsprofils des Berufsfeldes aus dem Blickwinkel eines jungen ausgemusterten Offiziers“ Ableitungen auf Inhalte des BaStg und Diskussion	Olt HAHN Lt MONTAG
1210 – 1220	Pause	
1220 – 1240	Kurzdarstellung bisheriger Entwicklungen StuPI 2024 Ergänzungen zum Entwicklungspotential Zusammenfassung von Ableitungen der Beiträge	ObstdhmfD GELL

Der Workshop wurde in den Pausen mit Kaffee und Getränken in der Cafeteria begleitet – diese Pausen wurden auch zu intensiven weiteren themenbezogenen Diskussionen genutzt.

3.2 Teilnehmer

Um dem Zweck der Veranstaltung gerecht zu werden waren folgende Personengruppen eingeladen:

- Je 1 Vertreter der Dion 1, 2 3,4, 6
- Je 1 Vertreter der HTS, FIFIATS, ABCAbwZ, HLogS, FüUS
- Vertreter der Ausmusterungsjahrgänge 2020 (NEUSSER) und 2021 (DRAGONERREGIMENT 7)
- Vertreter von Kommandanten kleiner Verbände des ÖBH (Beiträge aus heterogenen Truppengattungen)
- Vertreter des Kollegiums der FH der Militärwissenschaften
- Vertreter des Lehr- und Forschungspersonals (LFP) der FH-BaStg
- Vertreter des Kdo/TherMilAk

Aus noch zu eruiierenden Gründen muss die Teilnehmeranzahl als bescheiden eingestuft werden. Neben den geladenen Vortragen durfte als Vertreter der Dion 2 ObstdG KRALICEK willkommen heißen werden. Vertreter des Kdo/TherMilAk wie auch des LFP/BaStg nahmen ebenfalls an der Veranstaltung teil. Als besondere Wertschätzung der Veranstaltung gegenüber, durfte auch der Kdt/TherMilAk begrüßt werden, der aber aus terminlichen Gründen nur temporär anwesend sein konnte.

4 Darstellung der Beiträge und Ergebnisse

Im anschließenden Kapitel werden die Beiträge der Vortragenden inhaltlich sowie die daraus resultierenden Diskussionspunkte in chronologischer Reihenfolge schwerpunktartig dargestellt.

4.1 Kurzvorträge

ObstdhmfD ao. Prof. Dr. GELL, MSc MBA MSD

Die Einleitung sowie die Darstellung der Problembereiche (IST-Zustand) gliederte sich in folgende Themenbereiche:

- Bedeutung Zukunftsdialog
- 4 Säulen der Offiziersgrundausbildung
- Entwicklungsprozess Studienplan 2024 (StuPI 2024)
- „Way Ahead“ StuPI-Einführung

Obst GELL ging in seinem ersten Pkt auf die Wichtigkeit der Rückmeldungen von Seiten der Bedarfsträger (Truppe des OBH) ein. Neben der Absolventenbefragung stellt es eines der QM-Instrumente dar, das den direkten Einfluss der Interessengruppe auf die Weiterentwicklung der BaStg zulässt – folglich sollten sich wichtige Erkenntnisse ergeben um die internen Fragen „Liegen wir richtig?“ oder „Entsprechen die inhaltlichen SG des Studiums den Bedürfnissen des Bedarfsträgers oder hat sich das Anforderungsprofil verändert?“ beantworten zu können. Daher wurde eine ehrliche, aussagekräftige Rückmeldung der TN eingefordert (Kritik an Bestehendem).

Einen wichtigen Teil der Einleitung bildete die Klarstellung, dass der BaStg auch die „Folgeausbildung bei der Truppe“ als wesentliche Säule der OffzAusb ansieht. Eine diesbezügliche Begründung wurde angesprochen.

Um die Beiträge nicht zu beeinflussen wurde auf eine detaillierte Einweisung in den Bearbeitungsstand des StuPI 2024 verzichtet. Auf organisatorische Prozessschritte wurde insofern eingegangen, als dass das ECTS-System sowie die Kompetenzorientiertheit der Learning Outcomes als Grundlage des Gesamtprojektes erklärt wurde. Eine erste Überarbeitung aller beabsichtigten Module sollte bis Ende Oktober abgeschlossen sein. Nach Neubeurteilung von möglichen Abhängigkeiten und Implementierungsbedarfen weiterer Erkenntnisse soll der StuPI 2024 mit Studienbeginn September 2024 zur Umsetzung gelangen. Eine notwendig erscheinende parallele Einführung von Teilbereichen des StuPI auch unmittelbar bei bestehenden Jahrgängen/älteren Semestern wird noch zu beurteilen sein (ansonsten erste Erfahrungswerte aller Semester erst bis Sommer 2027).

Obst HALBARTSCHLAGER, MA MSD

Zusammengefasst bestätigte Obst HALBARTSCHLAGER das „gute Produkt Leutnant“ das er in seiner 7 Jahre andauernden Tätigkeit als BKdt nach der Ausmusterung erhalten hat. Er konnte bei grundsätzlich allen 12 Leutnanten ein ausgewogenes und vor allem entsprechendes Verhältnis geforderter Kompetenzen bestätigen.

In seinem Zitat: *„Es muss in der Verantwortung der Kp und des Baons liegen, den zweifelsfrei vorhandenen Rohdiamanten zu einem schillernden, tatkräftigen, strebenden Diamanten zu schleifen“* unterstrich er die Wichtigkeit und besondere Bedeutung der weiteren Begleitung des jungen Offiziers durch die Truppe.

Anhand eines Modells erklärte er den Zusammenhang zwischen Verhaltenssicherheit-Verfahrenssicherheit-Handlungssicherheit und leitete davon den „Entwicklungsraum“ ab, in dem der ausgemusterte Leutnant Unterstützung seitens des Verbandes erwarten sollte. Zwei Aussagen erscheinen dabei von besonderer Relevanz: *„Es ist in den letzten Jahren spürbar, dass es bei jung ausgemusterten Leutnanten vereinzelt am WOLLEN scheitert und davon abgeleitet ein passives „Geführt werden“ erwartet wird vorherrscht. Der Beruf Offizier, scheint nicht mehr Berufung zu sein!“* Zum anderen: *„Lasst die jungen Offiziere Fehler machen! Es muss die Möglichkeit geboten werden, und das besonders in einer Erstverwendung auf Ebene Zg, eigene Erfahrungen zu machen und von eigenen Fehlern abgeleitet, selbstgesteuerte Entwicklungen zuzulassen!“* Auf die Bedeutung der kollaborativen Begleitung eines erfahrenen Kadersoldaten (Offz aber auch UO) wurde hingewiesen.

Anhand des Modells „Competence tree“ (Dokument der EU: Sectoral-Qualifications-Framework-for-the-Military-Officer-Profession) ging Obst HALBARTSCHLAGER auf das Anforderungsprofil des Offiziers ein. Sämtliche Teilbereiche des Modells wurden erörtert und mit besonderer Bedeutung auf das grundsätzliche Rollenbild, die Vorbildwirkung und die Bedeutung des „kritischen Agierens“ eingegangen.

Die anschl. Diskussion war von folgenden Aspekten geprägt:

- Wissenstransfer allgemeiner Kenntnisse und Fertigkeiten in spezialisierte Funktionen (z.B.: Bereich Militärluftfahrt) → Wichtigkeit Kompetenzorientierung.
- Spannungsfeld Friedensaufgaben vs. Einsatzaufgaben; Erlangung der Entschlussfassungskompetenz mit welcher Priorität; Lehren am Modell von Einsatzaufgaben (Führen im Gefecht) vs. Verwaltungsaufgaben.
- Problem der Einwirkung auf das WOLLEN junger Offz.
- Personalsituation Truppe; Zeit des Erfahrungssammelns auf Ebene Zg nicht mehr möglich.

Aus Dokumentationsgründen werden die Präsentationsfolien hier veröffentlicht:

Agenda

Die Entwicklung des Offiziers der Kampftruppe nach Abschluss der Grundausbildung in der Erst- und Folgeverwendung

- Performanz
- Weiterentwicklung der Führungskompetenz
- Competence Tree
- Conclusio

Performanz

Weiterentwicklung

Competence Tree

Conclusio

Verhältnis Verfahrensicherheit - Verhaltensicherheit

Unterstützung nach Ausmusterung - der Start zählt

Competence Tree

Conclusio

Dürfen (im Sinne geleiteter Auftragsaktik)

Wer nicht darf, hört irgendwann auf zu wollen.
Wer nicht mehr will, hört auf zu können.

Olt VORRABER, BA

Der Absolvent des Jahres 2020 (Jg. NEUSSER) verwies in seinen ersten Ausführungen auf die Besonderheit, dass er vermutlich eine Sonderstellung in seinem Ausmusterungsjahrgang genossen hat, indem er für mindestens ein Jahr als Leutnant auf der Ebene des Zuges agieren durfte (2/3 des Jg. wurden unmittelbar bzw. nach kurzer Zeit KpKdt).

Das Schergewicht seiner Ausführungen bezog sich auf eigene Erfahrungen aus dem Vergleich zwischen den empfundenen Anforderungen seiner „Leutnantsjahre“ und den vermittelten Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen des Studiums. Ausgehend von empfundenen Defiziten in Kenntnissen wurde der Bogen über Defizite in

Fertigkeiten und Kompetenzen bis hin zu einer Bewertung des Studienplans 2024 gespannt. Interessant erscheint die Forderung nach der Einführung eines durch die MilAk organisierten 1-wöchigen Jahrgangstreffens zum Erfahrungsaustausch unter den Kameraden und zur Gewinnung von QM-Erkenntnissen zur Weiterentwicklung der BaStg. Als Zeitpunkt wurde ca. ein Jahr nach der Ausmusterung genannt.

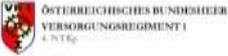
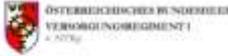
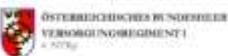
Seitens Obstlt KRUTZLER wurde eingebracht, dass der Beitrag nicht so negativ zu sehen ist, wie er im ersten Moment scheint und dass auch aus Ihrem Blickwinkel der ausgemusterte Lt grundsätzlich an ausreichend Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen verfügt (vgl. Obst HALBARTSCHLAGER).

Folgerungen aus der anschließenden Diskussion können schwerpunktmäßig wie folgt zusammengefasst werden:

- Vermittlung der Analysefähigkeit erfolgt mit Masse im Taktikunterricht; komplexe Aufgabenstellungen des Berufsvollzuges verlangen eine ausgeprägte Adaptionfähigkeit.
- Die Stellung des Offiziers als „Menschenführer“ in Verbindung mit den möglichen auftretenden Problemstellungen ist den Studierenden nicht bewusst (Offz – UO Verhältnis) → Führungsverhaltenausbildung.
- Die Lehre muss nicht immer auf KÖNNEN aufgebaut sein – oft genügt ein KENNEN.
- Dem Nationalen Berufspraktikum (NBP) ist besondere Bedeutung zuzuerkennen.
- „*Bilder müssen bei der Truppe entstehen!*“
- Möglicher Bedarf eines „Onboarding-Programmes“ (

An dieser Stelle die Präsentationsfolien des Olt VORRABER:

The image shows two presentation slides from the Österreichisches Bundesheer (Austrian Federal Armed Forces). Both slides feature the logo of the 1st Replacement Regiment (VERBODUNGREGIMENT I) at the top left. The left slide is titled 'Notwendige Kompetenzen, Fertigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse 2030/2035' and lists: 'Täglicher Dienstbetrieb /vermitteln Verwaltungsaufgaben KpKdt', 'Soziale Kompetenz', and '=>So spät als möglich'. The right slide is titled 'Kenntnisse (Dienstbetrieb)' and lists: 'Laufbahnbilder für UO', 'Disziplinarrecht', 'Befugnisrahmen des KpKdt', 'Vorschriften & VBI finden und anwenden', 'Notwendige IKT-Programme', and 'Breit gefächertes Allgemeinwissen/ÖBH'. Both slides have a decorative graphic of a mountain range at the bottom right.

 <p>Fertigkeiten/Fähigkeiten/Kompetenzen Kennen & Anwenden</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Führungsverantwortung als KpKdt▶ Individuelle Personalführung – Unterstützungsmöglichkeiten kennen▶ Konfliktmanagement▶ Zeitmanagement▶ Führen mit Auftrag▶ Personalplanung 	 <p>Fertigkeiten/Fähigkeiten/Kompetenzen Kennen & Anwenden</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Loyalität ↓/↑▶ Gerechtigkeitssinn/Objektivität▶ Gleichberechtigung/-behandlung▶ Kritikfähigkeit selbst/andere▶ Selbstvertrauen/-erkenntnis▶ Fingerspitzengefühl 
 <p>Beurteilung Curriculum 2024 aus Sicht KpKdt</p> <ul style="list-style-type: none">▶ 1. Sem + Englisch Förderung▶ 2. Sem + Polemologie (Kriegsgeschichte/-praktiken)▶ 3. Sem + Geopolitik▶ 4. Sem + mil. Berufs- & Handlungsfelder▶ 5. Sem▶ 6. Sem 	 <p>Vorschläge</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Führen unter Belastung/erschweren Bedingungen (eigene Grenzen und deren Auswirkungen auf die Führungsfähigkeit erfahren)▶ Vermittlung taktisches Verständnis (KpFTr-UstTr)▶ ½ - 1 Jahr nach Ausmusterung 1 Woche auf MilAk für Erfahrungsaustausch▶ Verwendung als GrpKdt 

Mjr Mag. (FH) Mag. SEIDL

In seinem Beitrag zur Beleuchtung des Anforderungsprofils eines Offiziers aus dem Blickwinkel der Luftstreitkräfte begann Mjr SEIDL mit der Darstellung der Kernaufgaben der LuSk. Mit Schwergewicht wurde seinerseits auf die Wichtigkeit der sich verändernden Rahmenbedingungen hingewiesen. Abgeleitet von einem bereits veränderten Gefechtsbild sowie der erwartbaren Streitkräfteentwicklung ist der Komponente Luft auch in der Ausbildung mehr Bedeutung einzuräumen. In seinen Punkten ging er mehrmals auf empfundene Defizite in diesem Bereich ein. „Die Dimension Luft in seiner Bedeutung für den Kampf der verbundenen Waffen wie auch luftgestützte Aufklärungsmittel (Anm. des Verfassers: Drohnen/UAV) müssen in der Masse der Studieninhalte permanent mitgedacht werden!“

In den BaStg MilFü zu integrierende spezifische Inhalte wurden vorgetragen.

Die anschließende Diskussion hat aber gezeigt, dass die geforderte Quantität in der beabsichtigten Qualität nicht möglich erscheint. Dem allgemeinen Konsens über die Wichtigkeit bestimmter Inhalte wurde entgegengehalten, dass dafür vermutlich nicht nur der curriculare Rahmen, sondern auch die Kapazitäten der LuSk diesbezüglich am Limit erscheinen. Nach Ansprechen bereits integrierter spezifischer Studieninhalte wurde aber klar festgestellt, dass die Komponente Luft in den militärspezifischen Fächern mit Priorität zu unterrichten sein wird und nicht vernachlässigt werden darf!

Zur Veröffentlichung die präsentierten Folien des Mjr SEIDL:



Kernaufgaben Luftstreitkräfte

- ☐ Luftverteidigung
- ☐ Luftunterstützung



Luftverteidigung

- ☐ Lufthoheit bzw. herstellen Luftüberlegenheit
- ☐ Grundlage für Einsatz von Landstreitkräften
- ☐ Schutz wichtiger/kritischer Infrastruktur
- ☐ Zusammenwirken Kampfflugzeuge und bodengebundene Luftabwehr

Ausbildungsziel:

- ☐ Grundverständnis über die Aufgaben und die Notwendigkeit



Luftunterstützung

- ☐ Beitragsleistung für die LaSK
 - ☐ Taktischer Lufttransport
 - ☐ Feuerunterstützung aus der Luft (CCA, CAS)
 - ☐ Luftaufklärung

Ausbildungsziel:

- ☐ Zg- & KpKdt verstehen die Grundlagen für die Vertiefung in der Gefechtstechnik
- ☐ Kdt (ab kIVbd) und StbOffz denken den Einsatz von Luftkriegsmitteln integriert (EFü und EPI)



Integration in OffzGrdAusb

- ☐ Erwerb von Kenntnissen
 - ☐ Grundsätze der LuSK
 - ☐ Fähigkeiten und Einsatz von Luftkriegsmitteln
 - ☐ F: 1 Woche LuSK im 1. Semester
- ☐ Erwerb von Fähigkeiten
 - ☐ Bei jeder Übungstätigkeit TherMilAk
 - ☐ Luftaufklärung (bemannt/unbemannt)
 - ☐ Lufttransport
 - ☐ Bewegliche bdgebuLuAbw
 - ☐ CAS bzw. CCA bzw. ohne Luftüberlegenheit
- ☐ Erwerb von Kompetenzen
 - ☐ Bei den Verbänden
 - ☐ Offz der LuSK bei Truppenverwendung



Mittel LUSK 2032+

Taktische Luftmobilität

- ☐ Ersatz C130
 - ☐ Erweiterung S70 auf 12 Stück
 - ☐ Ersatz 212
- ☐ 36 Stk. AW 169 in Rolle Lufttransport und CCA

Luftraumüberwachung

- ☐ Verbesserungen passive LRÜ
- ☐ Erweiterung Fähigkeiten EFT
- ☐ Zulauf AJT inkl. CAS



Mittel LUSK 2032+

Aufklärungssysteme

- ☐ Drohnen
- ☐ Bemanntes ISTAR System



Mittel LUSK 2032+

Fliegerabwehr

- ☐ Drohnenabwehr
- ☐ Begleitschutzfähige FLA
- ☐ Short RAD
- ☐ Medium RAD
- ☐ European Sky Shield Initiative (ESSI)



Zusammenfassung

- ☐ ÖBH 2032+ bedeutet eine qualitative und quantitative Erweiterung der Luftkriegsmittel
- ☐ Konzentration allg. Offiziersgrundausbildung
 - ☐ Luftaufklärung
 - ☐ Lufttransport
 - ☐ Feuerunterstützung aus der Luft (CCA und CAS)
 - ☐ Bewegliche bdgebuLuAbw
- ☐ Integration LuSK von Anfang an !!!



Olt HAHN, BA und Lt MONTAG, BA

Der Aufbau der Beiträge beider Vertreter „jung ausgemusterter Offiziere“ gestaltete sich unterschiedlich. Lag bei Olt HAHN das SG in der Vermittlung eigener Erfahrungen, gestalteten sich die Inhalte bei Lt MONTAG aus Befragungen des eigenen Ausmusterungsjahrganges und von aktuellen Studierenden, die in seinem Verantwortungsbereich derzeit ausgebildet werden (FüUS).

Die empfundenen Defizite in der Offiziersgrundausbildung aus Sicht des Olt HAHN lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Starke Ausbildungsdefizite in der KAAusb1+2 → ständiges Verschieben von Inhalten nach hinten und fehlendes Grundwissen um effizient aufbauen zu können.
- Fehlende praktische Fertigkeiten in der Gefechtstechnik auf Ebene des Zuges; keine/zu wenig Einteilungen als ZgKdt in der allg. Ausb (BaStg) und der spezifischen Ausb (WaGtg&FachS); zu wenig praktische Übungsvorhaben; im Besonderen KEINE Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich der urbanen Einsatzführung! → ausgemusterter Lt kann die gefechn. Aufgaben des ZgKdt nicht! Bedarf des „Nachlernens“ → Wichtigkeit der Einteilung als Lt auf Zug-Ebene.
- Oft bemängelte fehlende Verwaltungsausbildung stellt keine übermäßige Herausforderung für den jungen Lt dar (Personal der Kp steht zur Seite) → Zitat: *„Für die Verwaltungsausbildung steht genug Zeit im Frieden bei der Truppe zur Verfügung, im Fall eines Einsatzes ist es zu spät Gefechtstechnik zu lernen!“*

Im repräsentativen Querschnitt der Befragten gestalteten sich die von Lt MONTAG präsentierten Problembereiche wie folgt:

- Defizit in Ausbildungsinhalten des Friedensbetriebes
- Mangel an praktischen Übungsvorhaben und Scharfschießen
- Transparenz i administrativen Abläufen (z.B.: Benotung, Jg.-Reihung)
- Fehlendes oder mangelhaft durchgeführtes NBP (wichtigste Erfahrungswerte)
- Vermissen einer entsprechenden Fehlerkultur → man darf auch Fehler machen
- Weiterer Ausbau der Traditionspflege

Seitens der TN wurde den vorgetragenen „Problemfeldern“ zugestimmt und der Konsens hergestellt.

In der Folge die Präsentationsfolien des Olt HAHN:



Erfahrungsbericht



#1 Problemfeld

Schwache KAAusb 1 und 2:

Darstellen:

- Fehlende GefTe Basisausbildung
- SG körperliche und geistige Belastung

Beurteilen:

- + Belastbarkeit – Ausbildung

Folgerung:

- SG Ausbildung!!!
- „zieht sich wie ein roter Faden“



#2 Problemfeld

Fehlende Gefechtstechnik:

Darstellen:

- „rudimentäre“ GefTe Ausbildung an der TherMilAk (Problematik der falschen Bilder)
- Waffenschule als gefechtstechnische Basis

Beurteilen:

- Kaum praktische Erfahrung als ZgKdt!
- Keine Zeit für Fehler!
- Keine Zeit für Ausbildungsabschluss gem. Curriculum



#2 Problemfeld

Fehlende Gefechtstechnik:

Folgerung:

- Erstverwendung **MUSS!** ZgKdt (immense Auswirkungen)
- TherMilAk Standardsituationen/Basics
- Relevanz von Großübungen
- Verlängerung Ausbildungszeit an den Waffenschulen



#3 Problemfeld

Fehlende Gefechtstechnik:

Darstellen:

- Urbane GefTe-Ausbildung Zg/Kp Ebene kaum existent
- Als Schütze od. 1x als ZgKdt (ohne vorgestaffelter Ausbildung) wird hier nicht in Betracht gezogen

Beurteilung:

- Kaum Fachwissen (praktische Ebene) im Bezug auf urbane Gefechtsführung => moderne Einsatzführung (UKR)
- Bestandteil jeder FüSim- Übung

Folgerung:

- Urbane Ausbildung darf nicht auf Grp-Ebene enden



#4 Problemfeld

Forderung nach Verwaltungsausbildung

Darstellen:

- Absolvent/Innen fordern mehr Ausbildungszeit für Elak, Lotus Notes etc.

Beurteilen:

- Fehlendes Wissen auf GefTe Ebene, mangelndes Fachwissen für Ausbildungsplanung und Umsetzung
- Jede Kp hat andere Vorgehensweisen

Folgerung:

- Ausbildung bei der Truppe, im Frieden ist genug Zeit
- Im Einsatz ist keine Zeit GefTe Ausbildung



#5 Problemfeld

4./5. Semester, Vertiefungsgebiet

- Produktivität im Auslandssemester
- Militärischer Bezug Vertiefungsgebiete (Erstfunktion)
- Trennung des Jahrganges



An dieser Stelle die präsentierten Folien des Lt MONTAG:



ObstdhmfD ao. Prof. Dr. GELL, MSc MBA MSD

Obst GELL ging in seiner, durch die fortgeschrittene Zeit verkürzten, Einweisung in den Entwicklungsstand des Studienplans 2024 anfangs auf die prekäre Situation der sinkenden Bewerberzahlen ein. Für das Aufnahmejahr 2023 ist das geringste Aufkommen überhaupt zu verzeichnen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken wird eine „Lösung im Kleinen“ ausgeschlossen – es wird die Ebene des BMLV betreffen, geeignete Maßnahmen zu setzen.

Nach Überleitung in Form der Erklärung des ECTS-Modells nannte Obst GELL die Kernelemente der Weiterentwicklung zum Studienplan 2024.

Diese sind:

- Überarbeitung aller Modul-/LV-Beschreibungen gem. SQF MILOF (neues System der LOs).
- Wegfall der „Vertiefungsgebiete“.
- „Grundsätzlicher“ Wegfall der Zweitsprache.
- Integration Wahlpflichtfächer (4. + 5. Semester)
 - Friedensbetrieb, Miliz, Wehrtechnik.
 - Details sind bis 20.10.2023 auszuarbeiten.
- Wissenschaftliches Arbeiten mit Mil-IKTFü synchronisiert.
- Instruktor für allg. KA → 3. Semester
- 4. Semester: Priorität SihPol (nicht BildungWiss).
- 5. Semester: neues Modul „Cyber Awareness“.
- Rechtsfächer mit Mil-IKTFü synchronisiert.

- Auslandssemester: Modulvereinfachung.
 - Wegfall Vertiefungsgebiete.
- Einführung: Wintersemester 2024 mit 1. Sem.
- Ob weitere Semester (z.B.: 4. Semester) unabhängig davon sofort eingeführt werden, wird nach Vorlage aller Modul-/LV-Beschreibungen beurteilt werden.

Die dazugehörigen Folien der Präsentation:

Situation (2)

Anzahl der Aufnahmewerber für die Offiziersgrundausbildung

Jahr	Anzahl
2019	176
2020	199
2021	138
2022	146
2023	81

Möglichkeit des Entgegenwirkens: Anwendung ECTS-Modell

- Gem. Gesetz (Österreich):
 - 1 ECTS = 25 Arbeitsstunden (AS) Workload für Studierenden
 - 1 ECTS wird folgend dem hochschulischen Lernen weiter unterteilt
- Grundsätzliche Aufteilung von 1 ECTS:

30%-40% Kontaktunterricht	10%-20% Tutorium	40%-60% Selbststudium
---------------------------	------------------	-----------------------

weil kein Bedarf

Kernelemente (1) Curriculum 2024

- Überarbeitung aller Modul-/LV-Beschreibungen gem. SQF MILOF (neues System der LOs).
- Wegfall der „Vertiefungsgebiete“.
- „Grundsätzlicher“ Wegfall der Zweitsprache.
 - Probleme Englisch-SLP.
 - Englisch-SLP bei Aufnahmeverfahren.
 - Military English (10 ECTS) in Beurteilung → SLP?
 - Je nach Englisch-Einstufung → Einteilung (Englisch / Deutsch / Zweitsprache) mit 6 ECTS zusätzlich.
- Integration Wahlpflichtfächer (4. + 5. Semester)
 - Friedensbetrieb, Miliz, Wehrtechnik.
 - Details sind bis 20.10.2023 auszuarbeiten.

Kernelemente (2) Curriculum 2024

- Wissenschaftliches Arbeiten mit Mil-IKTFü synchronisiert.
 - Engere Anbindung bei Bachelorarbeiten.
- Instruktor für allg. KA → 3. Semester
- 4. Semester: Priorität SihPol (nicht BildungWiss).
- 5. Semester: neues Modul „Cyber Awareness“.
- Rechtsfächer mit Mil-IKTFü synchronisiert.
- Auslandssemester: Modulvereinfachung → Wegfall Vertiefungsgebiete.

Kernelemente (3) Curriculum 2024

- Einführung: Wintersemester 2024 mit 1. Sem.
- Ob weitere Semester (z.B.: 4. Semester) unabhängig davon sofort eingeführt werden, wird nach Vorlage aller Modul-/LV-Beschreibungen beurteilt werden.

4.2 Inhaltssicherung im Rahmen des „4-Säulen-Modells“

Eingangs wurde durch Obst GELL das „4-Säulen-Modell“ der Offiziersgrundausbildung angesprochen. Diese sind:

- FH-Bachelorstudiengang
- Truppenoffiziersausbildung allgemein (AkB)
- Truppenoffiziersausbildung WaGtg&FachS
- Offiziersweiterbildung Truppe

Im Rahmen der Sicherung von angesprochenen Inhalten wurden die Vortragenden gebeten, Schwergewichte erkannter Defizite oder zu forcierende Ausbildungsinhalte entsprechend der 4 Teilbereiche auf einer Pinwand zu sichern.

Damit wurde parallel auch ein spezielles Ziel verfolgt: Die Verankerung des Gedankens, dass Offiziersgrundausbildung nicht nur auf den Schultern des BaStg haftet, sondern auch in den Verantwortungsbereich mitwirkender Elemente übergreift! *„Offiziersausbildung geh uns alle an!“*

In der Säule „FH-Bachelorstudiengang“ wurden folgende Punkte dargestellt:

- Ausbau der Ausbildungsinhalte „Friedensbetrieb/Dienstbetrieb“.
- Intensivierung des gesamtheitlichen Ansatzes in der militärspezifischen Ausbildung (Kampf der verbundenen Waffen; Integration von KU, FÜU, EU und LuSk).
- Integration erlassmäßiger Befugnisse für die Funktion des KpKdt (Handakt KpKdt).
- Stärkung der Verhaltenssicherheit in den allg. Softskills.
- Ausbau der Führungsverhaltensausbildung (Stellung des Offiziers im Kadergefüge; Umgang mit UO).
- Setzen von geeigneten Maßnahmen zur Stärkung des WOLLENS (*„Offizier sein ins Herz bringen!“*).

Die Aspekte der Säule „TrÖLG Allgemein (AkB)“ werden wie folgt zusammengefasst:

- Maßnahmen zur weiteren Intensivierung des Traditionsgedankens.
- Vorleben und Untermauerung des Anforderungsprofils für Offiziere nach SQF MILOF (Sectoral-Qualifications-Framework-for-the-Military-Officer-Profession; siehe Folie 4 von Obst HALBARTSCHLAGER).
- Intensivierung des gesamtheitlichen Ansatzes (Joint Operations) in der praktischen Übungstätigkeit auch auf Ebene des Zuges (alle Truppengattungen und Dimensionen mitdenken).
- Ausbau praktischer Übungstätigkeiten unter Einsatz der Studierenden in Kdt-Funktionen
- Einführung einer sogenannten Fehlerkultur; Fehler müssen erlaubt sein!

Im Bereich der 3. Säule „TrOLG WaGtg&FachS“ wurde folgende Punkte angeführt:

- Nationales Berufspraktikum (NBP) ist von eminenter Bedeutung und sollte verpflichtend durchgeführt werden.
- Themeninhalte der Friedensausbildung/Dienstbetrieb sind mit SG im NBP verpflichtend zu involvieren.
- Waffengattungsspezifische Inhalte sind mit Priorität auf die Ebenen des Zuges und der Kp auszurichten.
- Inhalte sind in Form praktischer Übungstätigkeit zu festigen (nicht ausschließlich mittels theoretischer Unterrichte).
- Erlangte allg. Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen sind in der Zeit der WaGtg&FachS aus spezifischer Sicht zu intensivieren.
- Das Wirken im Sinne des allgemeinen Anforderungsprofils an den Offizier im ÖBH ist auch waffengattungsspezifisch weiterzuführen.

In der 4. Säule „Offiziersweiterbildung bei der Truppe“ wurden folgende Punkte angeführt:

- Die Ausbildungsinhalte des „Friedensbetriebes /Dienstbetriebes/Verwaltungsaufgaben“ sind mit SG begleitend nach der Ausmusterung bei der Truppe auszubilden.
- Einführung einer sogenannten Fehlerkultur; Fehler müssen erlaubt sein!
- Individuelle Bewertung jedes einzelnen Offiziers und entsprechende Förderung zur Weiterentwicklung.
- Forcierung praktischer Übungstätigkeiten.
- Hebung des Verständnisses zur Weiterbildungsverantwortung.
- Einteilung des jungen Lt auf Ebene des Zuges unter Inkaufnahme sonstiger negativer Auswirkungen ermöglichen.

5 Erstbewertung – Folgerungen – Handlungsfelder

Inhaltlich darf der 5. Zukunftsdialog Offiziersausbildung als Erfolg gewertet werden. Ausgehend vom Anforderungsprofil des Offiziers 2035 wurden seitens der Vortragenden interessante Blickwinkel beleuchtet, die im Rahmen von Diskussionen konkrete Ableitungen zugelassen haben. Mit Masse wurden zwar keine definitiven Studieninhalte genannt, allgemeine inhaltliche Bedarfe und Zielrichtungen konnten aber als Grundlage weiterer Entwicklungsschritte abgeleitet werden.

Positiv erscheint der Umstand, dass auch seitens der TN der Truppe die Sinnhaftigkeit eines kompetenzorientierten Lehrkonzeptes wie auch deren Weiterbildungsverantwortung nach der Ausmusterung klar angesprochen wurde.

Vermutlich durch organisatorische Umstände begründet, muss die geringe Anzahl der TN als unangebracht gewertet werden. Nicht nur der Bedeutung als QM-Instrument geschuldet, muss vor allem in Hinblick auf die Mitwirkung des „Bedarfsträgers“ bei der

Weiterentwicklung der Studiengänge der Stellenwert der Veranstaltung selbst, deutlich steigen – konzeptionelle bzw. organisatorische Überlegungen sind dazu anzustellen.

Folgende Handlungsfelder bzw. Folgerungen können zusammengefasst angeführt werden:

- Hebung des Stellenwertes der Veranstaltung „Zukunftsdialog Offiziersausbildung“: Zur frühzeitigen Information der Truppe ist eine Verankerung der Veranstaltung im Ausbildungskalender anzustreben. Abhängig von jährlichen Themenschwergewichten sind die WaGtg&FachS sowie die Direktionen des GDLV grundsätzlich einzubinden. Durch frühzeitige Vorausinformationen, Versendung von persönlichen Einladungen sowie sonstiger geeigneter Maßnahmen ist danach zu trachten die TN-Anzahl zu erhöhen. Themenschwergewichte sind klar zu definieren, um eine effiziente Vorbereitung der Beiträge zu ermöglichen und sonstige TN inhaltlich vorzubereiten. Auch sollte über eine organisatorisch-konzeptionelle Anpassung der Veranstaltung nachgedacht werden (z.B.: Ort der Durchführung wechselnd).
- Die grundsätzliche Ausrichtung bisheriger Entwicklungen zum Studienplan 2024 erscheint effektiv: Die Implementierung von Inhalten des Dienstbetriebes im Frieden, im besonderen Maß, wie auch die Inhalte zu den Themenbereichen Miliz und Wehrtechnik erscheinen sinnvoll und werden von allen getragen. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auch den Einsatz- und Kampfmittel moderner Gefechte zu legen und in sämtlichen militärischen Ausbildungsinhalten aller Ebenen zu beleuchten (Stichwort Drohnen/UAV).
- Bewertung der Ausrichtung des Studiums (ZgKdt vs. KpKdt): Die Analyse von Personalentwicklungen näherer Vergangenheit lässt den Schluss zu, dass eine an die Kp-Ebene angenäherte Ausrichtung der Ausbildungsinhalte sinnvoll erscheint. Zumindest sollte es Grundlage von Weiterentwicklungsvarianten sein.
- Abbau des Spannungsfeldes Militärische Ausbildungsinhalte vs. Inhalte zum Friedensbetrieb/Verwaltungsbetrieb: Erfahrungsgemäß besteht der Eindruck, dass der Themenbereich analytisches Denken bzw. Entschlussfassungsfähigkeit, oft synonym mit Führungsfähigkeit genannt, nur im Rahmen der spezifischen militärischen Ausbildung (Taktik und Führungstraining) vermittelt werden – also der Ausbildung zum Zwecke des Führens im Gefecht (Führungskompetenzen). Die Förderung des Unterscheidungsgedankens zwischen mil. Ausbildung und Friedensausbildung ist daher die Folge. Im Berufsfeld muss der Offizier aber auch Manager sein. Die mil. Führungskraft benötigt folge dessen auch Managementkompetenzen, die ebenso analytisches Denken und Entscheidungsprozesse bedingen. Es erscheint schlüssig, dass eine Intensivierung von Managementausbildung – und hier könnten die bislang als Friedensdienst bezeichneten Inhalte verpackt werden – den Abbau des „Schwarz-Weiß-Denkens“ mil. Ausbildung vs. Friedensausbildung herbeiführen könnte.
- Bewusstmachung der Ausbildungsverantwortung der WaGtg&FachS: Da diese wesentlich zum Erreichen des Learning Outcomes („Produkt Leutnant“)

beitragen, ist das Zusammenwirken mit den BaStg zu intensivieren. Dabei sind Inhalten zur allgemeinen Prägung zum Offizier des ÖBH ein ähnlich hoher Stellenwert einzuräumen, wie der waffengattungsspezifische Fachausbildung. Sind inhaltliche Zwänge zwar bewusst, erscheint vereinzelt der Bedarf nach einer ausgeprägteren Kompetenzorientierung. Hierbei die Ausgewogenheit zu finden, ist zweifelsfrei eine Herausforderung.

- Bedarf zu einem verpflichtenden NBP bei einem Truppenkörper des ÖBH: Die derzeitige Regelung sieht vor, dass die gesamte Zeit an den WaGtg&FachS als Berufspraxis gewertet wird. Die Durchführung eines NBP bei der Truppe ist grundsätzlich freigestellt und obliegt der Beurteilung der Schule. Der Zukunftsdialog hat zum wiederholten Male die ausgeprägte Bedeutung und den erwartbaren Mehrwert eines NBP dokumentiert. Anteilsmäßig sollten im NBP auch Ausbildungsinhalte des oft geforderten Friedens- bzw. Dienstbetriebes verpflichtend verankert werden (z.B.: Handakt KpKdt, praktische ELAK-Einweisung, OvT, ...). Diesbezügliche Gedanken sind im Zusammenwirken von BaStg, dem AkB und den WaGtg&FachS anzustellen.
- Steigerung der Ausbildungsinhalte im Bereich des Führungsverhaltens: Wie auch die Absolventenanalysen der Jg. Ausmusterung 2020 und 2021 gezeigt hat bestehen seitens der Absolventen Defizite im Bereich der Mitarbeiterführung. Ausgehend von einer unterdurchschnittlichen Ausprägung an Selbstsicherheit, Selbstvertrauen und einer unklaren Sicht der Rolle des Offiziers werden Unsicherheiten vor allem um Umgang mit UO rückgemeldet (z.B.: „Was darf, kann, muss ich vom UO erwarten?“ „Verliere ich mein Gesicht, wenn ich mir von einem UO helfen lasse?“ „Wie sollte ich in einer Konfliktsituation reagieren?“)
- Prägung in den Werten und Tugenden des Offiziers: Die Wichtigkeit von Ausbildungsinhalten zu diesem Themenbereich kam im Zukunftsdialog klar zum Ausdruck und wurde mit Masse der Säule „TrOLG allg./AkB“ zugeordnet. Durch die Möglichkeit der langfristigen „Einwirkdauer“ erscheint dies auch schlüssig. Der Bedarf einer hohen Qualifizierung seitens des Jg.-Personals muss davon abgeleitet werden. Besonderer Bedeutung kommt dabei der Wirkung auf das WOLLEN der Studierenden zu. Offizier werden zu wollen, Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung oder das Streben nach furchtlosem aktiven Handeln muss wieder in den Herzen der Studierenden verankert werden – zweifelsfrei eine herausfordernde Ambition deren Umsetzung noch Thema vieler Fachgespräche werden sollte.
- Bewusstmachung der Ausbildungsverantwortung der Truppe nach der Ausmusterung: Der Zukunftsdialog hat klar zum Ausdruck gemacht, dass sich der Ausmusterungsverband nicht aus der Verantwortung nehmen darf und kann, den jungen Offizier weiter zu bilden/weiterzubilden! Die kollaborative Begleitung durch einen erfahrenen Mentor (Offz aber auch UO) ist dabei von besonderer Wichtigkeit. Aufgrund der angespannten Personalsituation bei den Verbänden, eine herausfordernde Absicht. Im Rahmen dessen muss es auch möglich gemacht werden Fehler zu machen um selbstgesteuerte Persönlichkeitsentwicklung zuzulassen. Obwohl angesprochene Aspekte

eindeutig und klar erscheinen müssen geeignete Wege gefunden werden dies bei allen Truppenkörpern zu verankern. Mittel und Maßnahmen zur Umsetzung erscheinen bedeutend, bedürfen aber auch externer Einbindungen (BMLV, GDLV).

6 Way Ahead

Als Grundlage möglicher curricularer Weiterentwicklungen wird ggstdl. Bericht den „Schlüsselführungskäften“ der FH-BaStg zur Einsichtnahme vorgelegt. Nach Genehmigung durch den Ltr des InstOffzAusb wird dieser intern veröffentlicht und im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems im Berichtswesen verankert.