

Mach' er mir tüchtige Offiziere!

Überlegungen zur Anpassung der österreichischen Offiziersausbildung an die europäischen Vorgaben im Rahmen des Bologna-Modells

Jörg Aschenbrenner/Andreas Stupka

Das Österreichische Bundesheer (ÖBH) befindet sich seit dem Ende des Kalten Krieges in einem Transformationsprozess: weg von einer reinen Ausbildungsarmee, die den großen, alles umfassenden und hoffentlich nie eintretenden „vaterländischen“ Verteidigungskrieg zur Grundlage hatte und dementsprechend auch mit oberster Priorität auf die Abwehr eines unmittelbaren Angriffes gegen das eigene Staatsgebiet ausgerichtet war. Dies verlangte die Aufstellung eines 300.000 Mann-Heeres und die solide Ausbildung von Soldaten und Offizieren in den für diesen Einsatzfall notwendigen Kampfarten. Mit dem De-facto-Wegfall dieses Bedrohungsszenarios verlagerte sich das Schwergewicht des militärischen Einsatzspektrums hin zu Streitkräften, die für

wie dies beispielsweise anhand des sicherheitspolizeilichen Assistenzsinsatzes von Truppen an der Schengen-Außengrenze oder der Bewachung von evakuierten Ortschaften nach Umweltkatastrophen deutlich wird.

Das Aufgabenspektrum des Bundesheeres war de jure seit seiner Aufstellung im Jahre 1955 gem. § 2 des Wehrgesetzes breit gefächert vorgegeben,¹⁾ de facto hat es sich jedoch erst nach dem Kalten Krieg und dem Auftauchen der neuen Bedrohungsbilder so umfassend geöffnet. Für den Soldaten und v.a. für den Offizier der Zukunft genügt es nicht mehr, ausschließlich die klassische Gefechtsführung in allen Kampfarten zu beherrschen. Vielmehr muss der Offizier eine umfassende sicherheitspolitische Ausbildung, abgestimmt auf die strategischen

Zielsetzungen der Republik Österreich erhalten; interkulturelle Kompetenz ist ein Gebot der Stunde für alle Aufgaben im multinationalen Streitkräfte-Rahmen; die Erfüllung von Interoperabilitätskriterien und internationale Verpflichtungen im Rahmen von EU und NATO (Stichworte: *Helsinki Headline Goal* oder STANAG) erfordern eine Umgestaltung der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungsstruktur.

Die immer stärker werdende Vernetzung mit dem zivilen Bereich und die Internationalisierung der Streitkräfte verlangen auch eine Anpassung der Ausbildungskriterien und eine neue Positionierung des Offiziers im staatlichen und internationalen Bildungsspektrum. Eine wesentliche Vorgabe hinsichtlich der vereinheitlichten akademischen Ausbildung in Europa bildet dabei das Bologna-Modell, wonach der Studierende in einem ersten Ansatz ein Bakkalaureatsstudium (*undergraduate*) absolviert. Dieses umfasst eine grundlegende wissenschaftliche Ausbildung und führt zu einer allgemeinen Berufsbefähigung auf akademischem Qualitätsniveau. Die zweite Stufe bildet das darauf aufbauende Magisterstudium (*graduate*), das entweder eine wissenschaftliche, theorieorientierte,

an die Forschung heranführende Ausbildung eröffnen soll oder sich unmittelbar berufsorientiert darbietet. Auf der dritten Stufe soll dann das Doktoratsstudium (Ph.D.) absolviert werden, das zur akademischen Lehre im jeweiligen Wissenschaftsfeld berechtigt.

Von der Umstellung auf dieses einheitliche Modell werden mittelfristig alle akademischen Einrichtungen wie Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen betroffen sein. Für das Bundesheer bedeutet dies eine Anpassung des bisherigen Fachhochschul-Diplomstudienganges an der Theresianischen Militärakademie sowie aller Lehrgänge an der Landesverteidigungsakademie: Der Magister der Fachhochschule/Mag(FH),



BUNDESHEER

Mit dem Bologna-Modell soll ein einheitlicher europäischer Hochschulraum geschaffen werden. Die Studiengänge sollen damit europaweit vergleichbar werden. Auch die Bildungslandschaft des Österreichischen Bundesheeres soll diesem Modell angepasst werden.

Friedensoperationen verfügbar gemacht werden können. Waren die Truppen damals in der Regel in nationalen Verbänden zusammengefasst, werden österreichische Soldaten nun in internationale Stäbe entsandt und die Verbände teilweise bis auf die Einheitsebene hinunter vermischt. Der bislang auf einem unteren Stellenwert gereichte Auslandseinsatz im Rahmen der UNO und die hinzugekommenen Einsätze der EU sowie mit der NATO haben mittlerweile höchste Priorität erhalten. Zusätzlich erhöhen sich im Rahmen der Heimatverteidigung Verfahren und Einsätze gegen subkonventionelle und terroristische Bedrohungen bzw. greift das aufgabenbezogene Einsatzspektrum von Militär und Exekutive im Inland zunehmend ineinander,

der Magister aus dem individuellen Diplomstudiengang „Landesverteidigung/Höhere Führung“ (Generalstabslehrgang) und zahlreiche andere Abschlüsse werden über kurz oder lang der Vergangenheit angehören bzw. in das neue System einfließen.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, ein Modell für die künftige österreichische Offiziersausbildung zur Diskussion zu stellen, das die neuen Herausforderungen des Einsatzes im Rahmen multinationaler Streitkräfte mit erster Priorität berücksichtigt und auf das europaweit in Einführung begriffene akademische Bildungsspektrum abgestimmt ist. In erster Linie soll auf die Ausbildung des Berufsoffiziers eingegangen werden, da dieser vornehmlich mit den neuen Herausforderungen im Rahmen von Einsätzen konfrontiert werden wird. Das will jedoch nicht bedeuten, dass die Heranbildung von Milizoffizieren weniger wichtig wäre, denn gerade sie sind es, die v.a. im Rahmen der Heimatverteidigung das Rückgrat eines flächendeckenden Einsatzes bilden und auch bei Auslandseinsätzen, insbesondere in Spezialfunktionen, wesentlich zu deren Gelingen beitragen. Ihre Ausbildung soll daher in einer besonderen Abhandlung dargelegt werden.



Entsprechend des neuen Modells teilt sich das Studium in drei Stufen auf; das Bakkalaureatsstudium im Rahmen des FH-StG „Militärische Führung“, das sechs Semester dauert (180 ECTS-Punkte) und gegebenenfalls das Magisterstudium, das drei Semester dauert (90 ECTS-Punkte). Studienort wäre die Theresianische Militärakademie. ...

Vermerkt werden soll an dieser Stelle auch, dass die Berufsausbildung der Soldaten zu Offizieren des Truppendienstes und des höheren Dienstes²⁾ im Rahmen des Dienstverhältnisses zu geschehen hat. Der Grund liegt in der spezialisierten Ausbildung und des für Soldaten im Rahmen des staatlichen Gefüges nur einmalig - eben in den Streitkräften - vorhandenen Arbeitsplatzangebotes, wonach es sinnvoll erscheint, die benötigte Anzahl der Studierenden (inkl. „Ausscheiderreserve“) mittels Auswahlverfahren im Vorhinein zu bestimmen, um danach zielgerichtet die freien Arbeitsplätze im System Streitkräfte besetzen zu können.

Für den Studierenden selbst ergibt sich daraus der große Vorteil - im Gegensatz zu den meisten anderen Studienrichtungen -, seine Ausbildung finanziert zu bekommen. Da jedoch die Absolventen der militärwissenschaftlichen Studien in der Regel

zeit ihres Berufslebens im System Streitkräfte verbleiben, ist die entsprechende Nutzungsdauer gewährleistet, die eine solche Verfahrensweise rechtfertigt.

Voraussetzung für die in weiterer Folge beschriebenen neu zu etablierenden Ausbildungsgänge ist die Einpassung der bisherigen Akademiestruktur in das zivile Bildungssystem. Die Theresianische Militärakademie mit ihrem Fachhochschul-Diplomstudiengang „Militärische Führung“ wäre in eine eigenständige Fachhochschule umzuwandeln. Die Offiziersgrundausbildung sollte auf einer Schiene über den weiter unten beschriebenen Fachhochschul-Studiengang (FH-StG) „Militärische Führung“ zu erfolgen. Auf einer zweiten Schiene sollte ein „zielgruppenspezifischer FH-StG für Fachoffiziere“ eingerichtet werden. Dieser Studiengang böte eine Aufstiegsmöglichkeit für Fachunteroffiziere, die an der Fachakademie „Heeresunteroffiziersakademie“ die Berufsreifeprüfung abgelegt haben. An der Militärakademie sollte zudem ein Magisterstudium angeboten werden. Sämtliche Ausbildungen bis zum Bataillonskommandanten fänden daher an der Theresianischen Militärakademie statt.

Die Landesverteidigungsakademie als höchste Bildungsstätte des Bundesheeres wäre zu diesem Zweck der Einbettung der Offiziersausbildung in die europäische Bildungslandschaft als „Militäruniversität“ zu etablieren. Ihr käme dann die Aufgabe zu, militärwissenschaftliche Grundlagenforschung und angewandte Forschung für diesen Bereich zu betreiben sowie im Sinne der Verschränkung von Forschung und Lehre entsprechende Lehrinhalte, postgraduale Lehrgänge und ein einschlägiges Doktoratsstudium anzubieten. Alle Ausbildungen auf höherer taktischer (großer Verband), operativer und militärstrategischer Ebene sowie die militärspezifische Ausbildung für Offiziere des höheren Dienstes erfolgten damit an der Militäruniversität Landesverteidigungsakademie.

Der Berufsoffiziersanwärter

Der Offiziersanwärter bzw. spätere Offizier unterliegt während seiner Berufslaufbahn einer Reihe von Auswahltestungen für bestimmte Funktionen und Aufgaben. Dies ist auch zwingend notwendig, um die entsprechende Eignung für die Aufgabenvielfalt innerhalb des Systems Militär feststellen bzw. die geeigneten Personen für bestimmte Funktionen herausfiltern zu können. Entscheidend allerdings ist die erste Gruppe der Auswahltestungen bis zum Eintritt in die Militärakademie, da hier bestimmt wird, ob der Soldat überhaupt als Offizier geeignet ist oder nicht. Für diese grundsätzliche Auswahl von Offiziersanwärtern sind spezielle gesundheitliche, wissenschaftliche und charakterliche Kriterien definiert, von denen auch bei Nichterreichung des vorgesehenen Mengengerüsts nicht abgewichen werden darf!

Sind also anstatt der geplanten 100 Militärakademiker nur 35 Personen gemäß den Richtlinien für die Aufnahme als Offizier geeignet, so wären vor einer Herabsetzung der Anforderungen das Anwerbeverfahren sowie die Attraktivität der Berufsmöglichkeit im Vergleich mit anderen akademischen Ausbildungen zu überprüfen. Personalengpässe sind daher zu Gunsten der Qualitätssicherung in Kauf zu nehmen, denn ein Einhalten der Soll-Zahlen durch Aufgabe von Qualitätsnormen schadet dem System langfristig.

BUNDESHERR/THERMILAK

Vergleicht man dazu die Eintrittszahlen von Einjährig-Freiwilligen (EF)³⁾ der letzten zehn Jahre, zeigt sich ein alarmierender Trend. Waren es Mitte der 90er-Jahre noch etwa 1.000 EF, aus denen letztlich rund 80 Berufsoffiziere ausgewählt werden konnten, sind es heute nur mehr rund 300, aus denen dieselbe Anzahl an Berufsoffizieren hervorgeht. Dies zeigt, dass die Attraktivität der Milizoffizierslaufbahn deutlich gesunken ist. Dadurch leidet - neben anderen Nachteilen - auch die Rekrutierungsbasis für den Offiziersnachwuchs an der Theresianischen Militärakademie.

Der Offiziersanwärter rückt demnach wie bisher als Einjährig-Freiwilliger zu einer speziellen Ausbildungskompanie ein und erfährt dort während dieser zwölf Monate eine auf die neuen Bedrohungen vornehmlich abgestimmte Gefechtsausbildung. Dies unterscheidet ihn zunächst vom Unteroffiziersanwärter, der, sobald er sich für einen Verbleib in den Streitkräften entschließt, in die so genannten KIOP-Einheiten⁴⁾ eingegliedert wird. Dies bedeutet, dass der angehende Unteroffizier durch diese Maßnahme sehr frühzeitig die Gelegenheit bekommt, Einsatzerfahrung zu sammeln. Der Offiziersanwärter hingegen absolviert im jetzigen System während der EF-Ausbildung die Aufnahmeprüfung an die Militärakademie und bekommt bei erfolgreichem Bestehen einen Studienplatz für das laufende Jahr zugewiesen. Er tritt also bei Bestlaufbahn in die Offiziersausbildung ein - ohne Einsatzerfahrung gesammelt zu haben. Dies erscheint gerade für die heutigen Herausforderungen an die Streitkräfte nicht mehr zeitgemäß zu sein.

Um zu vermeiden, dass der junge Offizier nach seiner Ausmusterung aus der Militärakademie ohne Einsatzerfahrung in den Dienstbetrieb auf unterer Führungsebene einsteigt, wäre daher für den Berufsoffiziersanwärter nach dem EF-Jahr die Versetzung in eine KIOP-Einheit vorzusehen. Das heißt, er würde also das EF-Jahr und die Aufnahmeprüfung in die Militärakademie wie gehabt absolvieren, aber danach mit dem Dienstgrad Wachtmeister für die Dauer eines Jahres in einer KIOP-Einheit Dienst leisten, wo er als Gruppenkommandant oder Stellvertreter verpflichtend einen sechsmonatigen Auslandseinsatz zu absolvieren hätte.

Mit dieser Maßnahme erscheint gewährleistet, dass Offiziere und Unteroffiziere beim Dienstantritt in ihrer Funktion gleichermaßen über ein gewisses Maß an Einsatzerfahrung verfügen. Nach dieser etwa zweijährigen Vorbereitungsphase tritt der Offiziersanwärter seine Ausbildung an der Militärakademie im Rahmen des FH-StG „Militärische Führung“ an.

Das System Bundesheer gewinnt durch diese Maßnahme einerseits hoch qualifizierte Gruppenkommandanten für PSO-Einsätze⁵⁾ und andererseits Ausbilder mit Einsatzerfahrung für die KIOP-Einheiten. Der Offiziersanwärter selbst hat damit in einem frühen Ausbildungsstadium eine besondere Überprüfungsmöglichkeit, ob die tatsächlichen Anforderungen an den Soldaten seinem Berufswunsch entsprechen. Darüber hinaus hat er für den Fall des positiven Abschlusses der Offiziersausbildung bereits ein wesentliches Definitivstellungserfordernis erbracht.

Der Militärakademiker und junge Berufsoffizier

Die Offiziersgrundausbildung an der Theresianischen Militärakademie wird derzeit als Fachhochschul-Diplomstudiengang geführt. Diese theoretische und praktische Ausbildung im akademischen Bereich der Militärwissenschaften wäre dahingehend

auf das neue dreistufige Bildungsmodell anzupassen, dass der Militärakademiker nach drei Jahren mit dem ersten Teil des Studiums der Militärwissenschaften abschließen kann. Mit dem Bakkalaureat erwirbt der Offizier 180 ECTS-Punkte.⁶⁾

Der junge Offizier würde dann etwa im Alter von 23 Lebensjahren mit dem erworbenen Bakkalaureat (Bakk. mil.)⁷⁾ und einer grundsätzlichen Einsatzerfahrung der Truppe zugeführt, um dort im ersten Ansatz als Zugskommandant oder in einer gleichartigen Verwendung zu dienen. Nach einjähriger Verwendung als Zugskommandant wäre dann die Wartezeit zur Definitivstellung erfüllt und der bislang zeitverpflichtete Offizier (Verwendungsgruppe MZO2) könnte als Berufsoffizier (Verwendungsgruppe MBO2) in den Truppendienst übernommen werden. Die Definitivstellung stellt neben dem Erwerb eines akademischen Grades nach wie vor eine wesentliche Motivation zur Ergreifung des Offiziersberufes dar: Wie bereits eingangs erwähnt, ist das Bundesheer für den Großteil seiner Offiziere der einzige mögliche Arbeitgeber. Die Definitivstellung als Staatsbediensteter ist daher ein bewährtes Mittel, um junge Menschen zu motivieren, diesen anspruchsvollen, mitunter sehr gefährlichen, lernintensiven und verantwortungsvollen Beruf zu ergreifen.



BUNDESHEER/LAK/MEDIENSTELLE/A. ERB

... An der Landesverteidigungsakademie würde dann die dritte Stufe die höhere Offiziersausbildung (z.B. der Generalstabslehrgang mit integriertem Doktoratsstudium) und der Strategische Führungslehrgang stattfinden. Mit dem Stabslehrgang 2 würde auch die höchste Ausbildung für MBO2-Offiziere in Wien angesiedelt bleiben.

Im internationalen Vergleich mag die Ausbildungszeit von insgesamt rund fünf Jahren als sehr lange anmuten, allerdings relativiert sich die Zeitspanne, wenn dem eine Nutzungsdauer des Berufsoffiziers bis zu seiner Pensionierung (derzeit 65. Lebensjahr)

zugrunde gelegt wird. Die dahinter liegende Philosophie ergibt sich aus zwei Parametern: Erstens werden mit der Auswahl der Berufsoffiziersanwärter die am besten Geeigneten abgeschöpft und in weiterer Folge solide für ihre späteren Aufgaben als Berufsoffizier so umfassend vorbereitet, dass sie im gesamten Bundesheer flexibel eingesetzt werden können. Zweitens erfährt der junge Offizier mit dieser Ausbildung eine Positionierung in der akademischen Bildungslandschaft und Berufswelt, die ihn im Hinblick auf die immer enger werdende Vernetzung mit zivilen Institutionen oder ausländischen Militärdienststellen eindeutig als Führungskraft der mittleren Ebene definiert. Der Berufsoffizier ist also auf dieser Ebene der umfassend ausgebildete „Allrounder“, dem Führungsverantwortung im gesamten Aufgabenspektrum übertragen werden kann. Eine Spezialisierung dieser Führungskraft soll erst auf höheren Ebenen der Berufslaufbahn erfolgen.⁸⁾

Exkurs 1: Der zeitverpflichtete (Miliz-)Offizier

Alle auf dieser Ebene hinsichtlich ihrer Quantität darüber hinaus vorhandenen Arbeitsplätze und Spezialfunktionen, die durch diese Personengruppe nicht besetzt werden können, wären durch zielgerichtet auf eine spezielle Funktion hin ausgebildete zeitverpflichtete Offiziere abzudecken. Diese Offiziere würden nach der EF-Ausbildung zunächst als Unteroffiziere in einem bestimmten Verband heranwachsen und nach einem Zeitraum von etwa vier Jahren eine Offiziersfunktion in einem anderen Verband übernehmen. Allerdings wäre auch bei diesen Offizieren vorzusehen, dass sie sich während ihrer Verwendung als Unteroffizier eine entsprechende Einsatzerfahrung erwerben.

Ein Anreiz, sich für eine Laufbahn als Zeitoffizier zu interessieren, könnte z.B. die Möglichkeit eines anschließenden Magisterstudiums sein. Dieses Studium wird im Rahmen einer vertraglich garantierten fünfjährigen Berufsweiterbildung durch das Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV) finanziert. Absolventen eines facheinschlägigen Magisters tudiums (Technik, Medizin, etc.) eröffnet sich damit nach Maßgabe freier Arbeitsplätze die Möglichkeit, als Offizier des höheren Dienstes (Verwendungsgruppe MBO1) wieder in die Streitkräfte einzutreten.

Dies würde für das ÖBH nicht nur eine etwa zehnjährige Nutzungszeit als Zeitsoldat im Truppendienst bzw. militärisch qualifizierten Nachwuchs im höheren Dienst bringen, sondern auch bestens ausgebildete Milizoffiziere, die im mittleren und oberen Management in Wirtschaft und Verwaltung wehrpolitisch positiv wirksam werden können.

Exkurs 2: Über die Besoldung der Berufsoffiziere

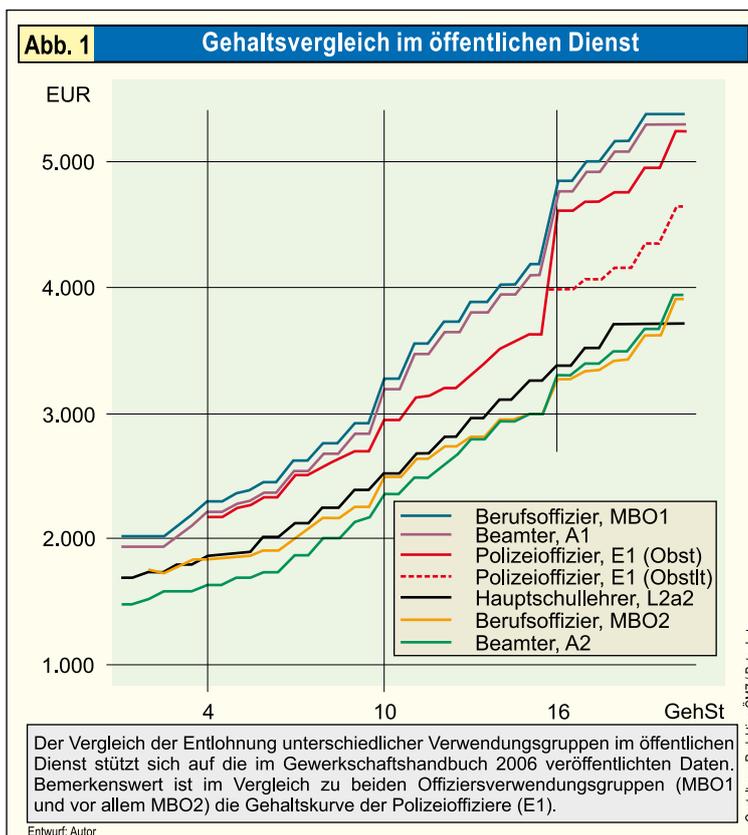
An dieser Stelle muss auch vermerkt werden, dass der Berufsoffizier nach seiner Ausbildung an der Militärakademie im Vergleich mit einem zivilen Verwaltungsbeamten signifikant besser ausgebildet ist (das allgemeine Einstiegs-kriterium für den Staatsdienst auf gehobener Ebene und damit sowohl für den Offizier als auch den Verwaltungsbeamten ist die Matura/Abitur), auch wenn dieser Beamte eine zusätzliche Ausbildung und Verwaltungsdienstprüfung für den gehobenen Dienst (Verwendungsgruppe A2) abgelegt hat. Dem wäre daher durch eine merklich höhere Besoldung im Vergleich zum zivilen Verwaltungsbeamten zu entsprechen. Dies hätte zusätzlich den positiven Effekt der Attraktivitätssteigerung des Offiziersberufes v.a. auch

im Hinblick auf die neuen Einsatzszenarien außerhalb des Bundesgebietes.

Derzeit ist der Berufsoffizier hinsichtlich seiner durchschnittlichen Besoldung ähnlich dem zivilen Verwaltungsbeamten eingestuft, Polizeioffiziere verdienen wesentlich besser (siehe untenstehende Grafik); lediglich im Auslandseinsatz erfolgt eine weit höhere Besoldung für den Berufsoffizier. Diese Form des Gehaltssystems war während der Zeit der ausschließlichen Heimatverteidigung im Kalten Krieg angemessen, da die Berufssoldaten als Ausbildungskader ähnlich einstuftbare Funktionen wie Beamte der Zivilverwaltung wahrgenommen haben. Der Auslandseinsatz galt damals als eine Sonderaufgabe auf freiwilliger Basis und hatte daher eine gesonderte Besoldung zur Folge.

Heute jedoch sollte der Soldat im Rahmen des internationalen Gefüges für PSO-Einsätze jederzeit zur Verfügung stehen bzw. bereit sein, jederzeit in den Auslandseinsatz zu gehen.⁹⁾ Dies könnte noch durch den Umstand verschärft werden, dass das Freiwilligkeitsprinzip für Auslandseinsätze immer mehr zurückgedrängt wird bzw. letztlich ganz fällt.¹⁰⁾ Die derzeitigen Vertragsverpflichtungen in den KIOP-Einheiten weisen bereits in diese Richtung. In Anbetracht der momentanen sicherheitspolitischen Entwicklung folgt dies auch einer notwendigen Logik, da Friedenseinsätze ansonsten nicht durchführbar wären und ohne eine grundsätzliche jederzeitige Bereitschaft für Auslandseinsätze sich das internationale Engagement der Republik Österreich auch kaum aufrechterhalten ließe. Als Hinweis auf einen Personalmangel bei Auslandseinsätzen kann überdies die seit Kurzem gefallene Altersgrenze des 50. Lebensjahres¹¹⁾ gedeutet werden.

Galt also bisher das Prinzip der Auswahl von Soldaten für die Heimatverteidigung mit freiwilliger Option für Auslandseinsätze, so verschiebt sich dieser Grundsatz immer mehr hin zu einer Priorität für Auslandseinsätze. Damit sich also jemand für einen solchen Dienst von vornherein bereit erklärt, muss dieser hinsichtlich seiner



Parameter entsprechend attraktiv gestaltet sein. Die Besoldung ist in diesem Zusammenhang zwar nicht der alleinige ausschlaggebende, aber doch ein sehr wesentlicher Faktor, der dem Vergleich mit anderen Risikoberufsgruppen (z.B. Polizei) standhalten können muss. Die Argumentation, dass der Soldat im Auslandseinsatz ohnehin besser bezahlt würde, ist so unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht mehr gültig, da - wie bereits erwähnt - jemand von vornherein bereit sein muss, dieses Risiko auf sich zu nehmen und dafür auch von vornherein entsprechend entlohnt werden will.

Den in den letzten Jahren stark gestiegenen Anforderungen an den Offiziersberuf stehen seitens des Dienstgebers keine adäquaten finanziellen Abgeltungen gegenüber. Wie bereits oben aufgezeigt, schwindet das Interesse am Offiziersberuf nicht zuletzt wegen der zu geringen Entlohnung. Um zu gewährleisten, dass in Zukunft der Offiziersberuf eine attraktive Alternative auf dem Arbeitsmarkt darstellt, ist das Besoldungsschema der Verwendungsgruppe MBO2 zumindest an jenes der Polizeioffiziere (Verwendungsgruppe E1) anzupassen. Im Zuge dieses Anpassungsprozesses wären auch die Laufbahnen und Besoldungsschemata der anderen Verwendungsgruppen (MBO1 und Unteroffiziere) zu überdenken und eventuell in einem neu zu schaffenden Militärdienstrecht zu fassen.

Die Fort- und Weiterbildung des Berufsoffiziers

Die Masse der Berufsoffiziere wird während der ersten Hälfte ihrer Lebenslaufbahn, also etwa 20 Jahre oder - anders ausgedrückt - bis etwa zum 45. Lebensjahr im Truppendienst verwendet. In der zweiten Hälfte seines Berufslebens versieht der Offizier dann seinen Dienst in höheren Kommanden, der Zentralstelle¹²⁾ oder im Bereich der Militärverwaltung. Die Spezialisierung des Berufsoffiziers setzt in der Regel drei bis fünf Jahre nach der Ausmusterung aus der Militärakademie ein, wobei das Ziel darin liegt, Führungsfunktionen für die oberen und obersten militärischen Führungsebenen und Spezialfunktionen des höheren Dienstes auszuwählen bzw. eine Spezialisierung im Bereich des Truppendienstes herbeizuführen.

Für die jungen Offiziere wäre daher nach der Ausmusterung aus der Militärakademie eine verpflichtende Truppenverwendung in der Dauer von zwei Jahren inklusive eines sechsmonatigen Auslandseinsatzes vorzusehen, bevor die Spezialisierung einsetzen kann. Die Einstiegsausbildung für alle höheren Verwendungen über die eines Zugkommandanten oder Ausbildungsoffiziers / Kompanie hinaus bildet der bisherige Führungslehrgang 1, nunmehr als Führungslehrgang „Einheit“ (FüLG E) bezeichnet,¹³⁾ womit bereits eine erste Auffächerung in Kommandanten- und Stabsfunktionen erfolgt.

Getragen von der Intention, das Laufbahnbild des Offiziers den in der akademischen Bildungslandschaft üblichen Ausbildungsgängen und anerkannten Studienabschlüssen anzupassen, würde mit der beginnenden Fort- und Weiterbildung des Berufsoffiziers hier ein erster Schritt gesetzt und der FüLG E als erster Abschnitt des Magisterstudiums an der Theresianischen Militärakademie geführt. Mit diesem Abschluss würde der Offizier weitere 30 ECTS-Punkte erwerben.

Nach einer etwa acht- bis zehnjährigen Gesamtdienstzeit im Bundesdienst würde der Berufsoffizier einer Auswahltestung für den höheren Dienst unterzogen, die dem derzeitigen Aus-

wahlverfahren für den Generalstabsdienst gleichkäme. Daran sollte sich grundsätzlich auch nichts ändern, und die Generalstabsoffiziere sollten weiterhin wie bisher ausgebildet werden. Die Einpassung in das neue akademische Bildungsmodell wird weiter unten beschrieben.

Gleichzeitig würde mit dieser Auswahl jedoch in Hinkunft festgelegt, welche weiteren Positionen des höheren Dienstes bzw. welche Führungsfunktionen des höheren Truppendienstes mit welchen Berufsoffizieren besetzt werden sollen. Die bisherige Lösung, dass Truppenoffiziere mehr oder weniger nach Belieben nebenberuflich ein Studium absolvieren und sich dann um einen Offiziersarbeitsplatz im höheren Dienst bewerben können, erscheint unbefriedigend und wenig zielgerichtet. Zudem erscheint es sinnvoll, auch zukünftige Kommandanten der kleinen Verbände mittels dieses Verfahrens auszuwählen: Diese sollen dadurch die Möglichkeit erhalten, zielgerichtet, nach ihrer Verwendung als Kompaniekommandant, die Funktionen des S3 oder S4 im Bataillonsstab zu bekleiden, bevor sie zum Bataillonskommandanten bestellt werden. Diese Form der Weiterbildung soll ebenfalls weiter unten skizziert werden. Zunächst allerdings geht es um die Truppenoffiziere, die, wie bereits erwähnt, die größte Personengruppe unter den Berufsoffizieren bilden.

Die Laufbahn des Truppenoffiziers

Nach Absolvierung des FüLG E dient der Berufsoffizier in der Regel als Einheitskommandant oder in einer gleichwertigen Verwendung, um nach drei bis fünf Jahren zum Leiter eines Führungsgrundgebietes in den Bataillons- oder Regimentsstab aufzurücken. Zur Erlangung dieser Funktion ist ein weiterer Ausbildungsgang, nämlich der Stabslehrgang 1 (StbLG 1) in der Dauer von acht Wochen vorgesehen. Die Nutzungsphase in einer derartigen Funktion beträgt etwa sechs bis acht Jahre.



Nach der Ausmusterung wäre eine zumindest zweijährige Truppenverwendung inklusive eines sechsmonatigen Auslandseinsatzes (hier Vorbereitung in Götzendorf) vorzusehen, danach wäre der junge Offizier einer Spezialausbildung zuzuführen.

Rückt der bereits erfahrene Truppenoffizier in die Ebene des großen Verbandes als Stabsmitglied auf, so hat er eine weitere Ausbildung, und zwar den Stabslehrgang 2 (StbLG 2), in der Dauer von 12 Wochen zu absolvieren. Die Nutzungsdauer auf der Ebene des großen Verbandes oder einer gleichwertigen Organisationseinrichtung beträgt auch hier sechs bis acht Jahre. Mit dieser Führungs- und Stabsausbildung ist der Berufsoffizier

für die erste Hälfte seiner Berufslaufbahn ausreichend gerüstet, um die an ihn herangetragenen Aufgaben auf der Arbeitsebene des Truppendienstes auf höheren Ebenen zu bewältigen. Zudem ist mit dieser Laufbahnausbildung auch die Verwendung im Bereich des militärischen Dienstbetriebes außerhalb der Einsatzorganisation (Militärverwaltung, Akademien, Schulen usw.) in der zweiten Hälfte des Berufslebens hervorragend aufbereitet. Für die Wahrnehmung dieser Aufgaben müssten dann weitere Ausbildungen an zivilen oder militärischen Bildungsstätten im In- und Ausland wie z.B. an NATO-Bildungseinrichtungen angeboten werden, die sich allerdings nicht mehr in ein einheitliches Laufbahnschema einfügen lassen und daher hier auch nicht dargestellt werden (Weiterbildung).



Nach absolviertem FÜLG E wäre eine Auswahltestung für den höheren Dienst durchzuführen. Die besten der Testung sind danach der Generalstabsausbildung zuzuführen, ein weiterer Teil würde sich im Rahmen des Magisterstudiums für eine spätere Verwendung als Bataillonskommandant qualifizieren.

Der Großteil der an der Militärakademie herangebildeten Offiziere wird diese Laufbahn vom Kommandanten auf unterer Ebene hin zum Fachoffizier bzw. Spezialisten im Stab eines höheren Kommandos oder in der Militärverwaltung beschreiten. Die allgemeine militärische Ausbildung zielt dabei auf eine permanente Wissensauffrischung bzw. -anpassung im Sinne des „lebenslangen Lernens“ ab, die durch Sonder- und Spezialausbildungen ergänzt wird. Allerdings gilt es auch hier, eine verstärkte Flexibilität des Offiziers hinsichtlich seines Arbeitsplatzes einzufordern, um die entsprechenden Arbeitsplätze mit den dafür am besten qualifizierten Personen besetzen zu können. Es muss daher v.a. hinsichtlich der Erfordernisse im Zuge der Verkleinerung und Anpassung der Streitkräfte an die neuen Gegebenheiten angestrebt werden, dass der Offizier während seines Berufslebens im gesamten Bundesgebiet versetzbar bleibt.

Für eine Offiziersfamilie ist dieses Ansinnen jedoch nur in Ausnahmefällen wirtschaftlich bewältigbar, da das Einkommen des Offiziers eine derartige Flexibilität nicht zulässt - es ist eben angepasst auf den zivilen Beamten im gehobenen Verwaltungsdienst oder den Lehrer, der trotz der üblichen Gehaltsvorrückungen Zeit seines Berufslebens in derselben Region bzw. im selben Bezirk verbleibt. Auch aus diesem Grund ist hier an der

Gehaltsschraube zu drehen sowie die Bereitschaft zur Mobilität von vorne herein attraktiv zu gestalten, wie beispielsweise durch Schaffung von entsprechenden, aber günstigen Wohnmöglichkeiten in den jeweiligen Garnisonen, Umzugshilfen usw.

Der „Fachoffizier“

Einen Sonderfall in der Gruppe der Truppenoffiziere bildet der neu einzurichtende Fachoffizier, bei dem es sich um einen ehemaligen, lang gedienten und erfahrenen Unteroffizier handelt, dem die Möglichkeit angeboten werden soll, in seiner Fachfunktion in die Offiziersränge aufzusteigen. Laufbahnen dieser Art sind in vielen westeuropäischen Armeen üblich und daher im internationalen Vergleich durchaus anerkannt. Diese Maßnahme erscheint

v.a. deswegen gerechtfertigt, weil es einerseits für Fachfunktionen wie Wirtschaftsoffizier oder Nachschuboffizier usw. vorteilhaft erscheint, Soldaten mit langjähriger, auf unterer Ebene gesammelter Berufspraxis und einschlägiger Einsatzerfahrung den Aufstieg in Funktionen des gehobenen Dienstes zu ermöglichen und andererseits damit jenen talentierten und interessierten Unteroffizieren innerhalb der Berufslaufbahn auch im mittleren Berufslebensabschnitt noch Perspektiven angeboten werden können. Ein weiterer Vorteil aus dieser Variante ergibt sich für die Offiziersgrundausbildung an der Militärakademie, wo die Heranbildung solcher Fachfunktionen im ersten Ansatz (Bakkalaureatsstudium) nicht berücksichtigt werden muss.

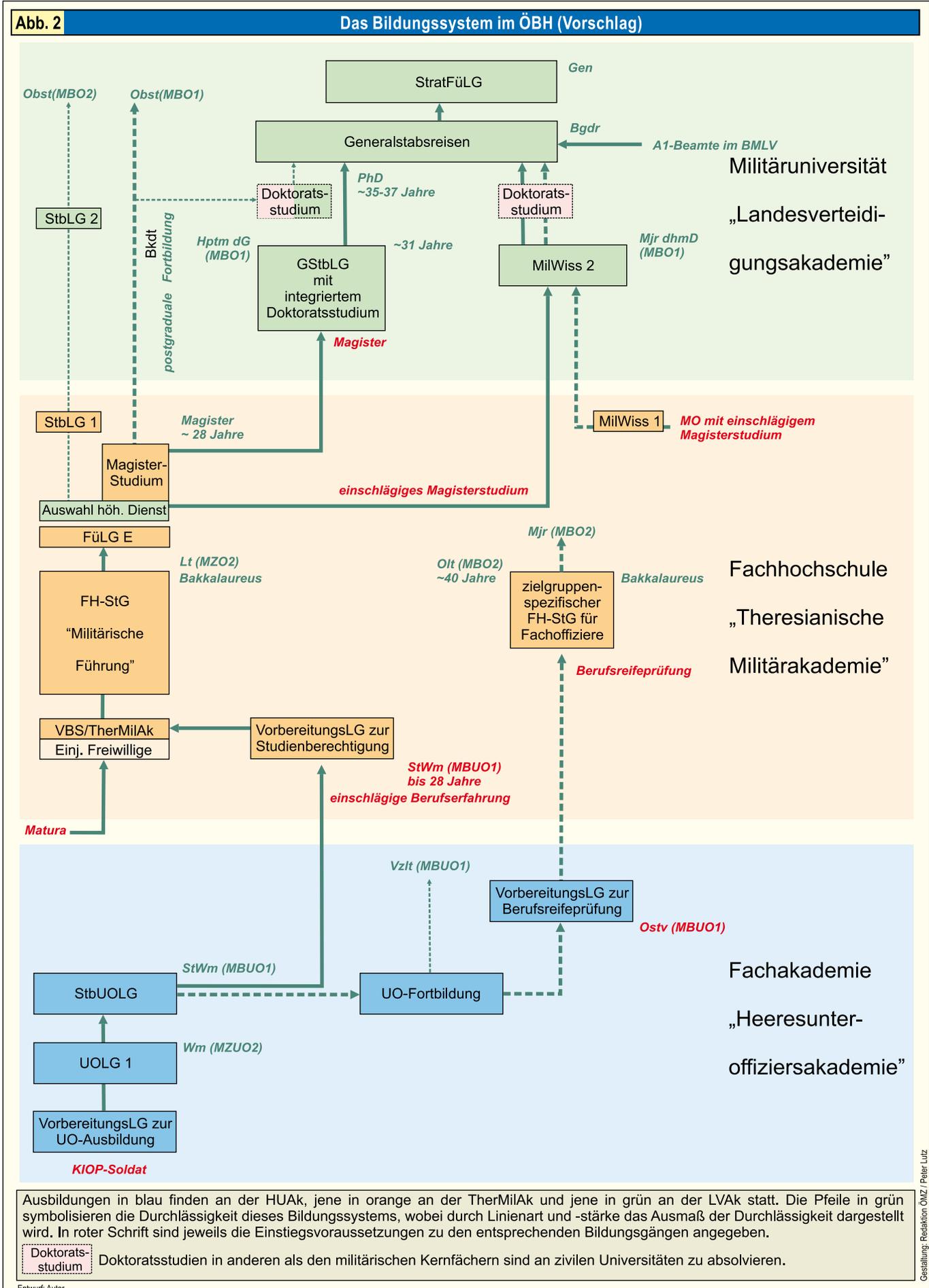
Nach etwa 20 Dienstjahren (also etwa mit 40 Lebensjahren) in der Funktion als Unteroffizier sollte für Fachkräfte die Möglichkeit bestehen, sich in ihrem speziellen Fachgebiet um einen Offiziersarbeitsplatz zu bewerben. Nach einer Auswahl geeigneter Kandidaten sollten diese zu einer zweijährigen Ausbildung an der Militärakademie zusammengefasst werden. Diese Schulung im Rahmen eines „zielgruppenspezifischen

Fachhochschul-Studienganges“ hätte sich an den allgemeinen Anforderungen des Truppenoffiziers zu orientieren. Nach diesem Lehrgang würden die Offiziersschüler mit dem Dienstgrad „Oberleutnant“ versehen und auf entsprechende Fachoffiziersarbeitsplätze in der Ebene kleiner Verband versetzt.

Die Nutzungsphase in einer derartigen Verwendung würde fünf bis acht Jahre betragen, danach würden auch die Fachoffiziere für Verwendungen, beispielsweise als Referenten, in höheren Stäben oder der Militärverwaltung vorgesehen. Auf diesen speziellen Fachoffiziersarbeitsplätzen führten sie die Dienstgrade „Hauptmann“ und „Major“; ein Aufstieg in Kommandanten- oder Leitungsfunktionen im Truppendienst oder weiterführende Laufbahnkurse wäre für diese Personengruppe nicht vorgesehen.

Die Kommandanten auf Ebene kleiner Verband („Kommandantenlaufbahn“)

Die für Kommandantenfunktionen ausgewählten Truppenoffiziere würden nun zusammen mit den für den Generalstabsdienst vorgesehenen Offizieren zu dem auf das Bakkalaureat aufbauenden Magisterstudium an der Theresianischen Militärakademie zugelassen. Unter Anrechnung der im FÜLG E



erworbenen ECTS-Punkte würden diese Offiziere das dreisemestrige Magisterstudium (90 ECTS-Punkte) mit dem akademischen Grad „Magister der militärischen Führung“ (Mag. mil.) abschließen.

Dieser Studienabschluss würde die bisherige Ausbildung zum Kommandanten eines kleinen Verbandes im Rahmen des FÜLG 2 bzw. den ersten Teil der bisherigen Generalstabsausbildung ersetzen. Während die für den Generalstabslehrgang ausgewählten Teilnehmer nun ihr Doktoratsstudium aufnehmen, würden die künftigen Truppenkommandanten als Leiter der Führungsgrundgebiete 3 und 4 zu den kleinen Verbänden versetzt. Dieses Verfahren würde sicherstellen, dass die für die kleinen Verbände vorgesehenen Kommandanten zielgerichtet über die Schlüsselfunktionen der Stabsebene auf ihre zukünftige Aufgabe vorbereitet werden. Die Bestelldauer für diese Verwendung sollte fünf Jahre betragen. Begleitend würden an der Landesverteidigungsakademie postgraduale Fortbildungsseminare aus Sicherheitspolitik, Wehrpolitik, Taktik etc. angeboten, aus denen eine festzulegende Anzahl im Sinne von Wahlpflichtfächern zu absolvieren wäre.



Im Unterschied zu den sonstigen Offizieren des höheren Dienstes müssen sich die Generalstabsoffiziere u.a. einer vertieften Ausbildung in den militärwissenschaftlichen Fächern Militärstrategie, Operativer Führung und Taktik unterziehen.

Nach Abschluss der Verwendung als Bataillonskommandant hätte der Truppenoffizier die Möglichkeit, sich auf einen Arbeitsplatz des höheren Dienstes zu bewerben und damit den Dienstgrad „Oberst“ zu erreichen. Im Alter von etwa 45 Lebensjahren wären daher diese Offiziere besonderen Verwendungen der Verwendungsgruppe MBO1 (z.B. Referatsleiter, Hauptlethroffizier an Akademien und Schulen, in höheren Stäben/Ausbildungsstätten, der Zentralstelle oder der Militärverwaltung) zuzuführen. Wie den Generalstabsoffizieren stünden die Verwendungsmöglichkeiten als Kommandanten von großen Verbänden auch diesen Truppenoffizieren offen, wobei hier grundsätzlich zu fordern wäre, dass Kommandanten kleiner und großer Verbände auf maximal fünf Jahre begrenzt mit derselben Person besetzt werden sollten und diese im Anschluss einer höheren Verwendung zuzuführen wäre. Damit würden nicht erwünschte „Langzeitkommandanten“ vermieden und eine Überalterung in der Einsatzorganisation

hintangehalten. Da die besonderen Verwendungen auf Ebene großer Verbände und darüber hinaus spezielle Führungsqualitäten erfordern, wären dafür weiterführende, noch zu definierende Seminare im Sinne von Wahlpflichtfächern an der Landesverteidigungsakademie zu absolvieren.

Diese postgraduale Ausbildung sollte mit der Erreichung des Dienstgrades „Brigadier“ und einer Folgeverwendung im höheren Dienst (MBO1), etwa auf der Ebene stv. Abteilungsleiter, verbunden sein, um die Lernmotivation auch im fortgeschrittenen Alter im Sinne des „lebenslangen Lernens“ zu erhalten.

Die Offiziere des höheren Dienstes

Generalstabsoffiziere

Vorauszuschicken ist hier das Ausbildungsziel für Generalstabsoffiziere: Diese Gruppe von Offizieren bildet im Militär die Führungsschicht, etwa zu vergleichen mit der Ebene der Top-Manager in den Wirtschaftsunternehmen. Jene Führungskräfte werden daher besonders ausgewählt und für ihre militärischen Führungs- und Fachfunktionen ausgebildet. Im Gegensatz zu allen anderen Offizieren des höheren Dienstes sollen sie eine vertiefte

Ausbildung in den militärwissenschaftlichen Kernfächern (Militärstrategie, Operative Führung, Taktik)¹⁴ und im Management auf oberster Ebene erhalten. Demzufolge wird die Masse ihrer Ausbildungsgänge auch innerhalb des Systems Militär zu absolvieren sein.

Nach dem Auswahlverfahren sollten die Generalstabsoffiziersanwärter ihre Ausbildung wie die höheren Truppenoffiziere, also ebenfalls mit dem auf das Bakkalaureat aufbauenden Magisterstudium an der Theresianischen Militärakademie beginnen. Im Anschluss daran würde für sie ein weiterer Studienabschnitt folgen, der mit einem Ph.D. abgeschlossen werden sollte. Dazu gehört zunächst eine im Rahmen des Generalstabslehrganges zu absolvierende zweijährige Ausbildung. Nach dieser Ausbildung wird der Offizier in den Generalstabsdienst (MBO 1) übernommen. Mit der relativ frühzeitigen Auswahl und der darauf folgenden Übernahme in den Generalstabsdienst erscheint eine lange Nutzungsdauer in der Verwendung gewährleistet.

Das gemeinsame Magisterstudium mit den zukünftigen Truppenkommandanten böte den Vorteil einer einheitlichen Ausbildung und die Schaffung einer gemeinsamen Wissensbasis. Darüber hinaus würde das gegenseitige Verständnis für die gemeinsame Aufgabenerfüllung gefördert. Die Ausrichtung des Generalstabslehrganges (GStbLG) als zweijährigen Ausbildungsabschnitt entspräche hinsichtlich seiner Dauer der internationalen Vorgehensweise (vgl. z.B. Generalstabsausbildung der Deutschen Bundeswehr). Ein weiterer Vorteil des Einstieges in den GStbLG als Magister läge neben der Verkürzung auch in der Tatsache, dass bereits im Lehrgang die Grundlagen für das Doktoratsstudium gelegt werden könnten.

Innerhalb der darauffolgenden Jahre hätten die Generalstabsoffiziere einen mindestens sechsmonatigen Auslandsaufenthalt in einer entsprechenden Position sowie ein einjähriges Truppenpraktikum als Bataillonskommandant zu absolvieren.

Während dieses Zeitraumes wäre auch die Dissertation aus Militärwissenschaften zu erstellen; als Abschluss hätten sich diese Offiziere einem Rigorosum zu unterziehen und erhielten dann den akademischen Grad *Philosophiae Doctor/Ph.D.* Der Erwerb des akademischen Grades Ph.D. würde einen Bildungsaufwand von 240 ECTS-Punkten erfordern - dies entspräche etwa einem vierjährigen, berufsbegleitenden Studium.

Erst der Abschluss dieser Ausbildung würde in weiterer Folge zur Übernahme einer Leitungs- bzw. Führungsfunktion in höherer Verwendung berechtigen. Zusätzlich wäre von Anwärtern auf hochwertige Leitungsfunktionen eine einschlägige Publikationsliste vorzulegen, wie dies international bei Bewerbungen üblicherweise gehandhabt wird.

Offiziere des Intendantendienstes und des höheren militärfachlichen Dienstes

Die so genannten „Intendanten“ sind Spezialisten für rechtliche und betriebswirtschaftliche Angelegenheiten und finden daher in erster Linie in der Militärverwaltung Verwendung. Die „Offiziere des höheren militärfachlichen Dienstes“ decken die geisteswissenschaftlichen Fächer ab und sind vornehmlich in der Ausbildung an Akademien und Schulen des Bundesheeres tätig. Zu ihrer Gruppe werden beispielsweise die Militärpädagogen für Didaktik und Ausbildungslehre, Philosophen im Militäretik-Bereich, Psychologen im Heerespsychologischen Dienst, Sprachlehrer und Sprachmittler am Institut für militärisches Fremdsprachenwesen gezählt.

aus dem Studium an der Militärakademie möglich und sinnvoll erscheint, wäre für die jeweilige Fachsparte abzuklären. Die militärischen Ausbildungsgänge, die für eine Ernennung in den Intendantendienst bzw. in den höheren militärfachlichen Dienst notwendig sind, müssten wie bisher auch bereits im Rahmen eines militärwissenschaftlichen Ausbildungsganges (Militärwissenschaftlicher Lehrgang für den höheren Dienst/MilWiss H) an der Landesverteidigungsakademie absolviert werden. Damit wären diese Offiziere befähigt, als Stabsmitglieder auf operativer und militärstrategischer Ebene mitzuwirken.

Der große Vorteil bei der zweistufigen akademischen Ausbildung dieser Personengruppe läge dabei im Umstand begründet, dass sie die Offiziersgrundausbildung mit anschließendem Truppenpraktikum sowie Erfahrungen im Auslandseinsatz als Offizier sammeln konnten, bevor sie sich ihrem Spezialgebiet im militärischen Kontext näherten. Dem von Truppenoffizieren oftmals geäußerten Unbehagen, dass der Lehrer zwar ein Experte auf seinem Gebiet sei, aber „vom Militär“ keine Ahnung hätte, würde dadurch entgegengewirkt.

Sobald sie jedenfalls das Diplomstudium in der jeweiligen Fachrichtung abgeschlossen haben, wären sie wie die Generalstabsoffiziere auf einen entsprechenden Arbeitsplatz des höheren Dienstes zu übernehmen. Mit Abschluss eines nebenberuflichen Doktoratsstudiums an einer zivilen Universität und mit Vorlage einer einschlägigen Publikationsliste sollten auch ihnen Leitungsfunktionen im Fachbereich ermöglicht werden (z.B. Leiter Heerespsychologischer Dienst, Leiter Sprachinstitut, Leiter Kaufmännische Abteilung usw.)

Ärzte, Apotheker, Techniker und Seelsorger in militärischer Verwendung

Bei dieser Personengruppe handelt es sich um zielgerichtet für den Fachbereich ausgebildete Spezialisten, die in der Regel keine umfangreichen Leitungs- und Führungsbzw. Ausbildungsaufgaben wahrzunehmen haben. Daher wird man diese Personengruppe wie bisher vornehmlich auf dem zivilen Arbeitsmarkt rekrutieren, nachdem sie ihr Studium abgeschlossen und möglicherweise Berufserfahrung gesammelt hat. Allerdings ist darauf zu achten, dass auch diese Soldaten die Milizoffiziersausbildung nachweisen können, um dem Bild des Offiziers in der Bevölkerung im Auftreten sowie bei allgemeinen sicherheitspolitischen und militärischen Fragen entsprechen zu können. Da diese Personengruppe lediglich über das Basiswissen im militärischen Bereich verfügt, in weiterer Folge jedoch auf operativer und militärstrategischer Ebene als Stabsmitglied



BUNDESHEER/BRF

Bestimmte Personengruppen - wie z.B. Ärzte - werden auch künftig auf dem zivilen Arbeitsmarkt rekrutiert werden müssen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass diese durch die Milizoffiziersausbildung und den postgradualen Lehrgang MilWiss P, sich Basiswissen auf der Ebene kleiner Verband aneignen können.

Zur Gewährleistung einer langen Nutzungsdauer in der Funktion wären diese Offiziere hinsichtlich einer möglichen Eignung ebenfalls im Rahmen des Auswahlverfahrens für Generalstabsoffiziere zu ermitteln. Den Großteil ihrer Ausbildung würden diese Offiziere an zivilen Bildungseinrichtungen zu absolvieren haben und wären demzufolge für diese Ausbildung, gleich wie die Generalstabsoffiziere, vom allgemeinen Truppendienst für die festgelegte Dauer des Studiums freizustellen. Inwieweit eine Anrechnung von Ausbildungsgängen

tätig sein soll, hätten diese Offiziere zunächst auch die Ebene kleiner Verband in ihren Grundzügen kennenzulernen. Zu diesem Zweck wäre als Einstiegskriterium ein postgradualer Lehrgang in der Dauer von acht Wochen zur Propädeutik der Militärwissenschaften (MilWiss P) an der Theresianischen Militärakademie zu absolvieren, der dem StbLG 1 entspricht und Einblick in die Ebene kleiner Verband vermittelt.

Wie die Personengruppe der Intendantoffiziere und des höheren militärfachlichen Dienstes hätten auch diese Offiziere

vor der Übernahme in den militärtechnischen, militärmedizinischen und militärseelsorglichen Dienst eine entsprechende Ausbildung für die Arbeit als Stabsmitglied auf operativer oder militärstrategischer Ebene an der Landesverteidigungsakademie (MilWiss H) zu absolvieren. Auch ihnen sollten nach Abschluss des Doktoratsstudiums, der Ableistung eines sechsmonatigen Auslandseinsatzes und der Vorlage einschlägiger Publikationen fachspezifische Leitungsfunktionen nicht vorenthalten bleiben.

Generalstabsreisen und Strategischer Führungslehrgang

V.a. in der k. u. k. Monarchie, aber auch bis in die Zeit der 90er-Jahre des 20. Jahrhunderts herauf war es üblich, auf Ebene des Generalstabes militärische Reisen zur Gewinnung von Geländekenntnis durchzuführen. Damit wurden mehrere Ziele verfolgt: Zunächst sollten die Offiziere in die Verteidigungsplanungen der bereisten Gebiete eingewiesen werden bzw. entsprechende Planungen auf höchster militärischer Ebene erstellen, um für den Ernstfall gerüstet zu sein. Die Erreichung dieses Zieles erschien im Rahmen der Heimatverteidigung zwingend notwendig, steht jedoch unter den heutigen sicherheitspolitischen Gegebenheiten nicht mehr im Vordergrund, sodass seit dem Zusammenbruch des Warschauer Paktes und damit der bipolaren Blockkonfrontation auf dieses Mittel der militärischen Reise kaum mehr zurückgegriffen wird.

Ein weiteres Ziel war jedoch, die Führungselite der Streitkräfte zur Bewältigung einer gemeinsamen Aufgabe zusammenzuführen. Dies erfolgt heute zum Teil im internationalen Rahmen bei den großen länderübergreifenden Übungen. Dennoch erscheint es auch auf der nationalen Ebene erforderlich, dieses alte Instrument der Generalstabsreise wieder zu aktivieren, und zwar mit dem Hintergrund, die Abteilungs- und Gruppenleiter der Zentralstelle und Leitungsfunktionen der operativen Ebene zusammenzuführen, einerseits zum gegenseitigen Kennenlernen und andererseits zur gemeinsamen Entwicklung von Problemlösungsstrategien. Gerade die unterschiedlichen Ausbildungsgänge für die Offiziere des höheren Dienstes sowie die Besetzung mancher oberer und oberster Leitungsfunktionen mit zivilen Verwaltungsbeamten machen ein Üben des Zusammenwirkens auf der Grundlage von Planspielen notwendig und bilden ein enormes Potenzial für das ÖBH!

Ein drittes Ziel der damaligen Generalstabsreisen war auch die Kontaktaufnahme der obersten militärischen Führung mit den Truppen im jeweiligen Raum, sodass es der Führung möglich wurde, ein Bild über den Zustand und die Befindlichkeiten der Truppe sowie ihre Einbettung in die Zivilgesellschaft zu gewinnen. Andererseits wurde im Umkehrerfekt der Truppe die Möglichkeit geboten, ihre oberste Führung aus der Nähe kennenzulernen, ein Umstand, der sich auf die positive Motivation der Soldaten nicht unwesentlich auswirken kann und daher zu fördern ist.

Diese beiden letztgenannten Aspekte der Generalstabsreisen bilden eine wertvolle Ergänzung der Ausbildung auf den ober-

ten Führungsebenen des Bundesheeres und wären daher wieder verstärkt als Weiterbildungsmöglichkeit zu nutzen.

Für das angestrebte Zusammenwirken auf der strategischen, nationalstaatlichen Ebene wurde der Strategische Führungslehrgang (StratFüLG) an der Landesverteidigungsakademie eingerichtet, dessen Ziel es ist, eine „Strategic Community“ in Österreich aufzubauen, um den künftigen Herausforderungen gemeinsam und koordiniert begegnen zu können. Dieser Lehrgang bildet mit seinem exklusiven, inhaltlich und thematisch vernetzten Informationsangebot für die militärischen Teilnehmer (militärische Führungsspitze) den letzten und zugleich höchsten Weiterbildungsgang.

Zusammenfassung

Die europäische akademische Bildungslandschaft wird durch das Zusammenwachsen des Kontinentes und der immer stärker in Auflösung befindlichen nationalen Eigenlösungen zunehmend vereinheitlicht. Das dreistufige Bologna-Modell soll in allen EU-Staaten die bisherigen Bildungshierarchien im akademischen Bereich ersetzen. Aus diesem Grund ist auch das Bundesheer mit seinen unterschiedlichen Ausbildungsgängen für Offiziere gefordert, diese Angleichung nachzuvollziehen. Ein möglicher Weg zur Einbettung der Ausbildung in dieses Modell und der einheitlichen akademischen Ausrichtung der diversen Lehrgänge sollte hier aufgezeigt werden. Dabei wurde besonderer Wert auf die verstärkte Berücksichtigung der Führungsausbildung für alle Offiziere und die zwingend notwendige Einsatzerfahrung gelegt.



BUNDESHEER/HBF

Für die militärischen Teilnehmer bildet der Strategische Führungslehrgang den letzten und zugleich höchsten Weiterbildungsgang. Dieser Lehrgang, der an der Landesverteidigungsakademie eingerichtet ist, soll auf der strategischen nationalstaatlichen Ebene ein Zusammenwirken gewährleisten.

Alle Leitungsfunktionen sollten nur mit Offizieren besetzt werden, die über entsprechende Einsatzerfahrung verfügen; Bewerber für Leitungsfunktionen im Bereich des höheren Dienstes hätten vor ihrer Besetzung eine akademische Ausbildung auf dem Niveau eines Doktoratsstudiums nachzuweisen sowie eine Publikationsliste vorzulegen. Truppenoffizieren wäre ab dem Bataillonskommandanten oder einer vergleichbaren Verwendung aufwärts der Einstieg in die akademische Besoldung zu ermöglichen und damit ein Anreiz zur Weiterbildung anzubie-

ten. Die Auswahl, Ausbildung und Arbeitsplatzbesetzung der Offiziere des Intendantendienstes und des höheren militärfachlichen Dienstes hätte ähnlich wie jene der Generalstabsoffiziere vorausschauend und zielgerichtet zu erfolgen. Medizinern, Technikern und Offizieren der Militärseelsorge wäre als Einstiegsvoraussetzung zumindest die Milizoffiziersausbildung abzuverlangen.

Mit den hier skizzierten Ausbildungsabläufen und der dafür notwendigen, neu einzunehmenden Struktur würde eine optimale Durchlässigkeit im Bildungssystem erreicht, die einerseits allen Personengruppen (Unteroffiziere, Berufs- und Milizoffiziere) während ihres gesamten Berufslebens Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet und andererseits dem System Militär die Möglichkeit gibt, bedarfsorientiert und zielgerichtet auswählen zu können.

Auch die Strukturierung der Ausbildungsstätten als Akademien würde einem dreigliedrigen System folgen: Die Offiziersgrundausbildung und die Offiziersfortbildung bis zur Ebene Bataillonskommandant sowie die anwendungsbezogene Forschung sollte an der Fachhochschule „Theresianische Militärakademie“ erfolgen. Die Ausbildung für die Offiziere des höheren Dienstes sowie die militärwissenschaftliche Grundlagenforschung und die Fort- und Weiterbildung auf operativ-strategischer Ebene sollte Aufgabe der Militäruniversität „Landesverteidigungsakademie“ sein. An der Fachakademie „Heeresunteroffiziersakademie“ würde für die künftigen Fachoffiziere durch die Ablegung der Berufsreifeprüfung der Grundstein gelegt.

Essenziell für die Schaffung dieses neuen Systems und v.a. für die Gewinnung von geeigneten Interessenten für den Offiziersberuf wäre allerdings die Herstellung entsprechender Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Besoldung an herausragender Stelle stehen muss.

Mit einer solchen Anpassung an die zivile Bildungsarchitektur und die neuen europäischen Bildungsstrukturen würde die österreichische Offiziersausbildung gut vorbereitet zur Bewältigung der kommenden Herausforderungen sein und der österreichische Offizier selbst wäre im gesellschaftlichen Umfeld entsprechend positioniert.

Es wäre zudem wünschenswert, auf nationaler Ebene über eine Vereinheitlichung der Anforderungsprofile für den öffentlichen Dienst nachzudenken. Das BMLV könnte dabei richtungweisend sein! ■

ANMERKUNGEN:

1) § 2 des Österreichischen Wehrgesetzes 2001:

„(1) Dem Bundesheer obliegen

- a) die militärische Landesverteidigung,
- b) auch über den Bereich der militärischen Landesverteidigung hinaus der Schutz der verfassungsmäßigen Einrichtungen und ihrer Handlungsfähigkeit und der demokratischen Freiheiten der Einwohner sowie die Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit im Inneren überhaupt,
- c) die Hilfeleistung bei Elementarereignissen und Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfanges und
- d) die Hilfeleistung im Ausland bei Maßnahmen der Friedenssicherung, der humanitären Hilfe und der Katastrophenhilfe sowie der Such- und Rettungsdienste (Auslandseinsatz).

Die Aufgaben nach den lit. b und c (Assistenzeinsätze) sind, sofern hierfür nicht ein selbstständiges militärisches Einschreiten zulässig ist, nur insoweit wahrzunehmen, als die gesetzmäßige zivile Gewalt die Mitwirkung des Bundesheeres in Anspruch nimmt. Die Aufgabe nach lit. d ist nur insoweit wahrzunehmen, als die jeweils zuständigen Organe die Entsendung von Angehörigen des Bundesheeres in das Ausland beschließen.“

2) Der Offizier des Truppendienstes (Verwendungsgruppe MBO2) bildet die Masse

der Offiziere des ÖBH; seine Berufsausbildung erhält er an der Theresianischen Militärakademie. Offiziere des höheren Dienstes (Verwendungsgruppe MBO1) beginnen ihre Berufslaufbahn grundsätzlich als Truppenoffiziere und werden im Zuge der Spezialisierung akademisch fortgebildet.

3) Im Gegensatz zu den allgemein Wehrpflichtigen rücken Personen, die sich für eine Berufs- oder Milizoffizierslaufbahn interessieren, zu einer speziellen, ein Jahr dauernden Ausbildung ein, die im ÖBH traditionell als Einjährig-Freiwilligen-Ausbildung bezeichnet wird.

4) KIOP steht für „Kräfte für internationale Operationen“ und umfasst hinsichtlich seiner Personalstruktur ausschließlich Freiwillige aller Dienstgrade, die in speziellen Einheiten und Verbänden für Einsätze im Rahmen des Petersberg-Spektrums zusammengefasst werden.

5) PSO steht für Peace Support Operations.

6) ECTS steht für European Credit Transfer System. Dieses System dient zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraumes und ist ein wesentlicher Bestandteil in der europäischen Bildungskoooperation. Durch dieses System werden Studien europaweit vergleichbar. Die Transparenz des Lehrangebotes an Hochschulinrichtungen gewährleistet die akademische Anerkennung von Studienleistungen in der gesamten EU. Dies bietet dem österreichischen Offizier die Möglichkeit, Studien an anderen europäischen (Militär-)Universitäten zu absolvieren und diese für die militärische Laufbahn anrechnen zu lassen.

7) Die Theresianische Militärakademie zu Wiener Neustadt verleiht diesen akademischen Grad als Abschluss des Fachhochschul-Studienganges „Militärische Führung“.

8) Unter Spezialisierung wird hier die Aufsplitterung des Aufgabenspektrums in Kommandantenfunktionen, Stabsmitglieder, Spezialisten und Führungskräfte im höheren Dienst und ähnliche Funktionen verstanden. Die Ausrichtung und Ausbildung des Offiziersanwärters in einer bestimmten Waffengattung ist von dieser Unterscheidung nicht betroffen und hat weiterhin während der Offiziersgrundausbildung an der Militärakademie zu erfolgen.

9) Vgl. die Definitivstellungserfordernisse gemäß Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (i.d.G.F.) Z. 12.19.

10) Vgl. das Regierungsübereinkommen für die XXIII. Gesetzgebungsperiode III/11.

11) Vgl. Verlautbarungsblatt I des BMLV Nr. 63 „Personalmanagement Ausland“, Erlass vom 29. Juni 2005, GZ S90253/5-PersA/2005.

12) Bundesministerium für Landesverteidigung.

13) Dieser Ausbildungsgang in der Dauer von insgesamt 14 Wochen gliedert sich in einen allgemeinen und einen waffengattungsspezifischen Teil und befähigt zur Führung der Ebene Kompanie oder der Wahrnehmung einer Fachfunktion (Sachbearbeiter in einem Führungsgrundgebiet) im Stab eines kleinen Verbandes, wobei diesen Fachfunktionen meist noch zusätzliche Spezialschulungen voraus- oder einhergehen (z.B. Kraffahroffizier).

14) Siehe dazu: Konzept. Forschung im ÖBH, Wien Oktober 2006, S.46.

Mag. Dr. Jörg Aschenbrenner

Geb. 1956; OberstdhmtD; Studium der Kartographie an der Universität Wien, Doktoratsstudium der Naturwissenschaften an der Universität Salzburg; 6 Jahre Universitätsassistent an der Technischen Universität Wien; 1992-2001 Hauptlehroffizier an der Theresianischen Militärakademie, dort federführend an der Entwicklung des FH-Studienganges „Militärische Führung“ beteiligt; 1999 EnvRO im HQ/SFOR; 1999-2001 Leiter der Direktion des FH-Studienganges; seit 2003 Chefredakteur in der Redaktion Truppendienst.

MMag. Dr. Andreas Stupka

Geb. 1963; Oberst des Generalstabdienstes; 1982 Eintritt in die Streitkräfte; 1984-1987 Offiziersausbildung; 1987-1994 Truppendienst Fliegerabwehr und Infanterie; 1994-1997 Generalstabsausbildung; ab 1997 Hauptlehroffizier und Lehrgangskommandant an der Landesverteidigungsakademie; Studium Politikwissenschaft/Philosophie Universität Wien, 2002 Promotion Dr. phil.; abgeschlossene Journalistenausbildung; seit März 2001 Chefredakteur/ÖMZ; 2003-2004 Bataillonskommandant; 2005-2006 Chief of Staff/UNDOF.