

1. Einleitung

Der vorliegende Beitrag beleuchtet das derzeitige System der Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung österreichischer Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere und stellt dabei den Bildungsaspekt im Sinne einer Allgemeinbildung in den Vordergrund. Kapitel 2 beschäftigt sich zunächst mit dem Stellenwert des Unteroffiziers aus einem historischen Blickwinkel sowie der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere von heute und morgen, soweit Prognosen gestellt werden können. In Kapitel 3 werden Rollen vorgestellt, die von Vertreterinnen bzw. Vertretern des Unteroffizierskorps wahrzunehmen sind. Davon abgeleitet ergeben sich schlussendlich Aussagen zum einschlägigen Bildungserfordernis, das in Kapitel 4 präsentiert und zur Diskussion gestellt wird. Ein Ausblick in Kapitel 5 beendet schließlich diesen Text und stellt eine klare Forderung an jene Personen und Stellen, die für die Entwicklung des österreichischen Unteroffizierskorps verantwortlich zeichnen.

2. Der Stellenwert der Unteroffizierin bzw. des Unteroffiziers

2.1. Vermittlung zwischen dem Offizier bzw. der Offizierin und der Mannschaft

Der Unteroffizier ist als Personengruppe oder Berufsstand, wenn man dies so bezeichnen möchte, historisch betrachtet eine noch recht junge Erscheinung, die in einer mit heute vergleichbaren Form erst in der Neuzeit auftauchte. Unteroffizierinnen gibt es etwa im Österreichischen Bundesheer überhaupt erst seit Anfang des 21. Jahrhunderts.

Die einfachen Soldaten oder Mannschaften wurden in organisierten Heeren von Offizieren befehligt, wobei in der Regel dem Adel angehörige „Oberoffiziere“ das Kommando über größere Einheiten und Verbände innehatten und „Unteroffiziere“ direkt an der Seite der Soldaten ihren Dienst zu leisten hatten. Die Grundidee ist heute dieselbe, doch wird bei ersteren das „Ober“ schon lange weggelassen und von Offizierinnen bzw. Offizieren gesprochen, zweitere jedoch heute als Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere bezeichnet.

Unteroffiziere hatten auch früher zunächst die einfachen Soldaten auszubilden, auf Einsätze vorzubereiten und sie danach in diesen auch als unmittelbare Vorgesetzte zu führen. Die rauen, schikanösen und oft brutalen Methoden, die dabei angewandt wurden, beeinflussen eigentlich noch immer das Bild des Unteroffiziers in der Öffentlichkeit. Der vom Dauergebrüll schon heisere Schreier am Kasernenhof und der die Menschenwürde verachtende Schleifer gehören in Österreich jedoch nicht zuletzt dank einer modernen Führungsausbildung und abschreckender Strafen bei Missachtung der Pflichten von Vorgesetzten der Vergangenheit an. Die Forderungen nach einer harten, das heißt effizienten Ausbildung und einer situationsangepassten Führung von Soldatinnen bzw. Soldaten im Einsatz bleiben unterdessen aufrecht. Die Debatte um Grenzziehungen zwischen Härte und Schikane flammt in diversen Anlassfällen immer wieder auf.

Internationale Vergleiche des jeweiligen Status und der Aufgaben von Unteroffizierinnen bzw. Unteroffizieren sind generell schwer zu ziehen. Zu unterschiedlich sind die Traditionen und die interne Organisation von Streitkräften, ganz zu schweigen von den vorgelagerten gesellschaftlichen Bedingungen wie dem Bildungssystem. Während zum Beispiel die Staaten im ehemaligen Warschauer Pakt bekannterweise über Offiziersarmeen verfügten, in denen Unteroffiziere nur als Hilfskräfte zum Einsatz kamen, pflegen die Streitkräfte des Westens eher, nicht zuletzt auf Basis einer entsprechenden Tradition im angloamerikanischen Raum, ihre militärischen Einheiten und Verbände auf starke Unteroffizierskorps abzustützen, die sie auch

prägnant als „Rückgrat der Armee“ („backbone of the army“) bezeichnen.

In Österreich ist die Situation nicht ganz so einfach. Einerseits gehen die militärischen Traditionen ganz offiziell im Sinne einer Traditionspflege auf die Kaiserzeit zurück, in der wir eindeutig über eine Armee verfügten, die fast ausschließlich vom Offizierskorps getragen wurde. Andererseits haben sich militärische Einsatzszenarien gerade in den letzten Jahren mit Auswirkungen auf die Stellung des Unteroffiziersstandes drastisch geändert. Dies soll im folgenden Abschnitt näher erläutert werden.

2.2. Der „Strategische Unteroffizier“?

Von Napoleon Bonaparte wird erzählt, er habe vor Herausgabe wichtiger Befehle an seine Truppen immer einen Unterführer zu sich kommen lassen, der den Auftrag erhielt, den Inhalt und Sinn dieser Befehle nach einer probeweisen Verlesung mit eigenen Worten wiederzugeben. Damit sollte die Verständlichkeit der Anordnungen überprüft werden, noch bevor diese an die betroffenen Stellen weiterleitet wurden. Ein Soldat eines Ranges, der mit einem heutigen Unteroffizier vergleichbar ist, war gewissermaßen ideal für einen solchen Versuch. Auf der einen Seite wäre das Verständnis derartiger Befehle von einem einfachen Soldaten mangels Ausbildung nicht zu erwarten gewesen und dies war dank der engen Führung der Mannschaften durch Unteroffiziere wohl auch nicht erforderlich. Auf der anderen Seite konnte ein Feldherr davon ausgehen, dass seine Offiziere seine Befehle auch richtig verstehen würden, wenn diese zuvor von einem Unterführer sinngemäß korrekt wiederholt werden konnten. Man kann hier gewissermaßen bereits von einer strategischen Bedeutung des Unteroffiziers sprechen, allerdings völlig von jener verschieden, die jetzt zwei Jahrhunderte später zu tragen kommt.

Ein besonderes Charakteristikum von klassischen Streitkräften, das die Grundlage für Reaktionen in der Bandbreite von neidvoller Würdigung bis zur Verfassung von Militärsatiren bildet, ist eine streng hie-

rarchische Organisation auf der Basis einer Befehlskette von oben nach unten. Das gilt an sich bis heute, jedoch sehen sich militärische und politische Führerinnen bzw. Führer vor allem bei Auslandseinsätzen immer mehr mit Situationen konfrontiert, in denen Entscheidungen mit bedeutenden, vielleicht sogar strategischen Konsequenzen durch Kommandantinnen bzw. Kommandanten auf der untersten Führungsebene, und damit in aller Regel von Unteroffizierinnen bzw. Unteroffizieren, zu treffen sind. Wenn die bzw. der Verantwortliche etwa für einen Checkpoint in einer brenzligen und dann meist unübersichtlichen Situation mangels Kompetenz eine Fehlentscheidung oder keine Entscheidung trifft, dann kann dies weitreichende Konsequenzen bis in den politischen Bereich hinein hervorrufen. Um Führungskräfte unabhängig von deren konkreter Aufgabe möglichst umfassend und tiefgehend auf solche Entscheidungen vorbereiten zu können, wird unter anderem neben einer gezielten Personalauswahl vorab und der schrittweisen Heranführung auf immer schwierigere Aufträge zwecks Ermöglichung persönlicher Erfahrungen auch das berufliche Bildungsangebot eine besondere Rolle einnehmen.

3. Rollen der Unteroffizierin bzw. des Unteroffiziers

Das Rollenbild des österreichischen Unteroffiziers in der Zweiten Republik wurde jahrzehntelang durch ein Dreieck mit den Eckpunkten 1. Kommandant, 2. Ausbilder und 3. Erzieher dargestellt. Diese drei Rollen sind auch heute noch aktuell und von zentraler Bedeutung. Sie werden deshalb auch an die Spitze des folgenden Abschnitts gestellt. Das heutige Rollenbild sollte man allerdings nicht zuletzt aufgrund der komplexeren Aufgabenfelder für diese Personengruppe, deren Eigenbild sich hinsichtlich ihrer gestiegenen Bedeutung innerhalb des Heeres durchaus selbstbewusster darstellt, etwas differenzierter zeichnen.

3.1. Kommandant bzw. Kommandantin

Die Rolle der Führungskraft nimmt sowohl im Selbstverständnis des militärischen Kadern als auch in der Ausbildung und wohl auch in der

öffentlichen Wahrnehmung einen wichtigen Platz ein. Kommandantin bzw. Kommandant zu sein gilt generell als „edelste“ Aufgabe der Kadersoldatin bzw. des Kadersoldaten, wenngleich es hier einen enormen Anstieg des Status mit Bezug auf die jeweilige Höhe der Führungsebene gibt. Bereits Kommandantinnen bzw. Kommandanten auf der Trupp- oder Gruppenebene haben gerade in der heutigen Zeit einen objektiv hohen Stellenwert, wie oben bei der Beschreibung des „strategischen Unteroffiziers“ gezeigt wurde. Dieser müsste aber subjektiv, also in den Köpfen einzelner Menschen, mit Auswirkungen beginnend bei der Personalwerbung bis zur Überzeugung ministerieller Entscheidungsträger besser verankert werden.

Gerade wenn es um die Vergleichbarkeit militärischer Qualifikationen mit anderen Berufsgruppen geht, dann wird die Führungsqualifikation als Besonderheit des Offiziers- und Unteroffiziersberufes hervorgehoben. In der Tat wird man keinen anderen Beruf finden, in dem man in so jungem Alter mit einer vergleichbaren Führungsverantwortung für andere Menschen konfrontiert wird. Immerhin geht es doch bei Soldatinnen bzw. Soldaten in letzter Konsequenz um den bewussten Einsatz des eigenen Lebens für die Sicherheit der eigenen Bevölkerung, obwohl uns dies nach Jahrzehnten des relativen Friedens in unserer unmittelbaren Umgebung nicht immer so klar sein dürfte.

In der Ausbildung der militärischen Führungskräfte werden diese sehr bald mit der sogenannten Unteilbarkeit der Verantwortung einer Kommandantin bzw. eines Kommandanten konfrontiert. Dies drückt eines deutlich aus: Die Führungskraft trägt am Ende für getroffene Entscheidungen oder Nicht-Entscheidungen die alleinige Verantwortung und kann diese nicht auf andere abschieben. Der angesprochene Grundsatz wird sicher auch in Zukunft bestehen bleiben, doch weist die tendenziell höher werdende Komplexität beruflicher Rahmenbedingungen im 21. Jahrhundert in Richtung einer stärker werdenden Abhängigkeit bei Führungsentscheidungen von Expertenwissen, das sich immer weniger auf das Know-how der Führungskraft selbst abstützen kann. Folglich kommen immer mehr

Spezialistinnen bzw. Spezialisten in beratender oder unterstützender Funktion zum Einsatz – ein Betätigungsfeld, mit dem sich auch Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere sehr gut identifizieren können, wie dies weiter unten noch näher ausgeführt wird.

Eine ähnlich hohe Identifikation ist seitens der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere jedoch für die Rolle einer Kommandantin bzw. eines Kommandanten zu verzeichnen. Das Aufgabengebiet der Gruppenkommandantin bzw. des Gruppenkommandanten, also der Führung kleiner Teams von etwa acht bis zwölf Personen, gestaltet sich in Österreich ident mit militärischen Systemen in vergleichbaren Ländern.

Nicht mehr so selbstverständlich ist der Einsatz von Unteroffizierinnen bzw. Unteroffizieren als Führungskräfte auf Zugesebene. Als Zug oder Teileinheit wird beim Militär eine Organisationsform bezeichnet, die in der Regel aus mehreren Gruppen und in Summe aus ungefähr 30 bis 50 Personen besteht. Hier ging man in Österreich bisher den Weg, nicht nur die Kommandantenfunktion für die Gruppe als Basis für die Grundausbildung von Unteroffizierinnen bzw. Unteroffizieren heranzuziehen, sondern mit gleicher Selbstverständlichkeit die Weiterbildung für das gesamte Unteroffizierskorps an der allgemeinen Qualifikation einer Zugskommandantin bzw. eines Zugskommandanten auszurichten. Dies passierte vor allem aus Gründen einer breit angesetzten Expertise des Unteroffizierskorps und der Möglichkeit eines flexiblen Personaleinsatzes, zumal nur eine Minderheit der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere im täglichen Dienst- und Ausbildungsbetrieb in ihrer Hauptfunktion Teileinheiten zu führen haben. Im militärischen Einsatz können sich aber rasch zumindest ähnliche Herausforderungen ergeben.

3.2. Ausbilder bzw. Ausbilderin

Ausbildung ist einer der klassischen Aufträge des militärischen Kadpersonals im Kontext der Einsatzvorbereitung. Ganz besonderes Augenmerk wurde auf dieses Aufgabenfeld in den letzten eineinhalb

Jahrzehnten des Kalten Krieges gelegt, als es galt, ein Heer mit anfangs geplanten 300.000 Soldaten für die Umsetzung einer Raumverteidigung gegen militärische Angriffe von außen aufzustellen. Vor allem die Gründung der Landwehrregimenter führte zu einer riesigen Anzahl an auszubildenden Soldaten, die basierend auf der Allgemeinen Wehrpflicht auf ihre Einsatzaufgabe vorbereitet wurden. Am Ende dieser Periode hörte man sogar mit Bezug auf das Bundesheer des Öfteren den Begriff „Ausbildungsarmee“, was allerdings im Kontrast zu „Einsatzarmee“ stand und damit wenig schmeichelhaft gemeint war.

Hauptpfeiler des soldatischen Alltags blieb die Ausbildung jedoch bis heute. Eine der wesentlichsten Änderungen stellt dabei das Bemühen dar, zum einen vom Einsatz kaum geschulter Hilfsausbilderinnen bzw. Hilfsausbilder völlig wegzukommen und auf der anderen Seite militärische Ausbildung unabhängig von der konkreten Zielgruppe flächendeckend anhand der Kriterien einer modernen Erwachsenenbildung zu gestalten. Dies ist aufgrund vieler Umstände, die hier nicht näher ausgeführt werden sollen, im Gesamten betrachtet ein noch nicht abgeschlossener Prozess. Es gibt aber in dieser Hinsicht eine klare Tendenz in die richtige Richtung.

Gerade gut ausgewählte und ausgebildete Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere gelten als Garantinnen bzw. Garanten für diese Zielerreichung. Als Ausbildungsprofis von heute haben junge Kadetsoldatinnen bzw. Kadetsoldaten auf den Ebenen der Gruppe und des Zuges nicht nur die Chance, durch sinnvolle Forderung und Förderung ihrer Auszubildenden erfolgreich zu sein und das Image des Bundesheeres positiv zu beeinflussen. Sie haben auch die Möglichkeit bei Bedarf als Vorbilder für ihre eigenen Vorgesetzten zu dienen, wenn sie mit modernen Methoden und einem von der Würde der bzw. des Einzelnen ausgehenden Menschenbild reüssieren.

Einen entsprechend hohen Stellenwert nimmt die Ausbildungsmethodik als Unterrichts- und Prüfungsgegenstand für Unteroffizierinnen

bzw. Unteroffiziere in ihrer eigenen Ausbildung ein. Das Ausbildungspersonal der Zukunft soll ein Gespür für die richtige Methode zum richtigen Anlass bekommen und eine Vielzahl an Methoden am eigenen Leib erleben dürfen. Eine militärische Besonderheit stellt vor allem die Vermittlung der Improvisationskunst dar, auch wenn dies in keinem Curriculum in dieser Form abgebildet ist: Es geht in der Praxis sehr häufig darum, Ausbildung unter oft schwierigen und belastenden Rahmenbedingungen oder ohne mediale Unterstützung zum Beispiel im Freien durchführen zu können.

An der Spitze der Bildungsbemühungen für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere steht derzeit die sogenannte „Ausbildung der Lehrer“ an der Heeresunteroffiziersakademie in Enns. Es handelt sich dabei um einen im Grunde seit 1995 existierenden, aktuell insgesamt zehnwöchigen Lehrgang für jenes Ausbildungspersonal, das für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Unteroffizierinnen bzw. Unteroffizieren verantwortlich zeichnet („Train-the-Trainer“). Eine ganze Menge des positiven Geistes, der mittlerweile von vielen Angehörigen des Lehrkörpers an den Akademien und Schulen des Bundesheeres ausgestrahlt wird, kann wohl auf diese Initiative zurückgeführt werden.

3.3. Erzieher bzw. Erzieherin

Die Umsetzung eines Erziehungsauftrages gegenüber auszubildenden oder zu führenden Soldatinnen bzw. Soldaten wird von Angehörigen des militärischen Kaderpersonals oft als selbstverständlich angenommen und gefordert. Waren in früheren Zeiten die Mittel und Wege zur Erreichung der gewünschten Verhaltensweisen meist völlig der Willkür der dafür verantwortlichen Unteroffiziere oder vergleichbaren Funktionsträger überlassen, so gibt es etwa in Österreich schon seit Jahrzehnten dafür Regelungen in Form eines ministeriellen Erlasses, welche klare Einschränkungen vornehmen. Als „erzieherische Maßnahmen“ dürfen ausschließlich Lob, Tadel und Nachschulungen bei Nichterreicherung eines Ausbildungszieles gesetzt werden, letztere aufgrund der alleinigen Zuständigkeit der Einheitskommandantin bzw.

des Einheitskommandanten für den Dienstplan durch nur diese bzw. diesen.

Es stellt sich allerdings als Kernfrage, inwieweit Erziehung im herkömmlichen Sinn beim Militär überhaupt zu tragen kommt. Immerhin sind Soldatinnen bzw. Soldaten im juristischen Sinn erwachsene Menschen und besonders das Ausbildungswesen ist streng nach den Regeln der Erwachsenenbildung aufzubauen. Dazu gibt es allerdings keine einheitliche Expertenmeinung.

Manche fassen den Begriff der Erziehung sehr weit auf und meinen, beim Militär werden in Ausbildung und Führung intentional Werte vermittelt und das wäre nichts anderes als eben Erziehung. Andere wiederum lehnen jede Verknüpfung von Arbeit mit Erwachsenen und Erziehungsmethoden strikt ab, und nachdem sich das Militär in der Welt der Erwachsenen bewegt, gäbe es auch den Begriff der militärischen Erziehung logisch abgeleitet überhaupt nicht.

In der Lehre an der Heeresunteroffiziersakademie, für die die Verfasser arbeiten, geht man von einem Mittelweg zwischen diesen beiden Positionen aus. Orientierung verschaffen dabei Erkenntnisse der Entwicklungspsychologie, welche entgegen der juristischen Grenze zwischen Jugend- und Erwachsenenalter bei uns mit 18 Jahren von einem späten Jugendalter ausgehen, dessen Ende bei „normalem“ Lebenslauf mit dem 22. bis 25. Lebensjahr angesetzt wird. Demzufolge kann es vor allem bei der Ausbildung junger Erwachsener noch nötig sein, fehlende Reife durch Erziehung herbeizuführen. Hier ist es aber wichtig, solche Fälle möglichst als Ausnahme von der Regel zu definieren, die Persönlichkeiten der jungen Menschen uneingeschränkt zu achten und als Führungskraft stets der Situation angepasst zu handeln.

Wenn man nun diesem Ansatz folgen möchte, dann sind es vorrangig Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere, die als Erzieherinnen bzw. Erzieher junger Grundwehrdiener oder Anwärterinnen bzw.

Anwärter für Kaderfunktionen auftreten. Diese sind es auch, die in erster Linie durch ihre Vorbildfunktion Werte vermitteln und lobend oder tadelnd erziehen. Ein hochwertiges Bildungsangebot für diese Führungs- und Lehrkräfte im Unteroffiziersrang sollte daher allein schon aus dieser Perspektive betrachtet eine Selbstverständlichkeit sein.

3.4. Spezialist bzw. Spezialistin

In unserer Arbeitswelt wird generell von einer Tendenz hin zu einer immer größer werdenden Spezialisierung von Fachkräften gesprochen. Dieser Trend macht natürlich auch vor dem Militär nicht halt. Auch wenn es in dieser Klarheit kaum ausgesprochen wird, so konkurrieren innerhalb des militärischen Ausbildungswesens Ansätze miteinander, die entweder dieser Spezialisierung als Forderung nicht zuletzt aus Kostengründen Rechnung tragen wollen oder eine weitreichende Generalisierung der Ausbildung des Kaderns aufrecht erhalten möchten, weil hierin eine der wesentlichen Stärken der Organisation gesehen wird.

Beide Forderungen sind nachvollziehbar und haben ihre Richtigkeit, zumindest solange sie nicht sakrosankt gesetzt und allzu kompromisslos umgesetzt werden. Im Moment leistet sich das Bundesheer trotz Einschränkungen in den letzten Jahren eine immer noch umfangreiche allgemeine Ausbildung des Offiziers- und Unteroffizierskaderns. Diese Tradition wird jedoch intern vor allem im Bereich der Weiterbildung immer mehr hinterfragt.

Erhebungen innerhalb des österreichischen Unteroffizierskorps haben eine besonders starke Identifikation der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere mit der Rolle einer Spezialistin bzw. eines Spezialisten ergeben. Dies kann zum Teil als Abgrenzungsversuch gegenüber dem Offizierskorps interpretiert werden, deren Angehörige eher als Generalistinnen bzw. Generalisten gesehen werden. Dieser Aspekt ist relativ neu und sollte unbedingt zur Schaffung und Erhaltung

eines positiven und bewusst abgegrenzten Selbstbildes der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere genutzt werden.

3.5. Landesverteidiger bzw. Landesverteidigerin

Diese Rolle ist von großer Bedeutung, weil sie den Kern der militärischen Kompetenz und Zuständigkeit beschreibt. Alles andere dreht sich in Wahrheit entweder um allgemeine Aufgaben, die es in anderen Berufsfeldern mindestens genauso intensiv zu beleuchten gilt oder um Assistenzleistungen des Militärs für andere Bereiche der Exekutive.

Das besondere Problem dieser Rolle des Militärs: Sie ist objektiv dank einer langen Friedensperiode in Mitteleuropa zumindest vorübergehend tatsächlich unbedeutender geworden und, was am intensivsten und nachhaltigsten auf das Stimmungsbild wirkt, sie wird von einer Mehrheit in der Bevölkerung kaum mehr wahrgenommen, ja aus verschiedensten Motiven heraus teils massiv abgelehnt.

Bei der Landesverteidigung sind für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere isoliert betrachtet keine besonderen Rollenerwartungen erkennbar. Insgesamt lässt sich politisch eine Tendenz hin zu einem immer ausgeprägteren, umfassenden Sicherheitsbegriff erkennen, welche wiederum fast automatisch zu einer relativen Verkleinerung der militärischen Komponente innerhalb der Sicherheitspolitik führt.

Wie bereits erwähnt handelt es sich bei der Landesverteidigung um die klassische Aufgabe der Soldatinnen bzw. Soldaten. Das Militärpersonal in Österreich mit einem Lebensalter ab 45 Jahren, und damit ein Großteil der heutigen Entscheidungsträgerinnen bzw. Entscheidungsträger in den oberen Führungsebenen, wurde zur Gänze in einer Zeit für diesen Beruf angeworben, als der Kalte Krieg noch im Gange war und das neutrale Österreich sich auf eine Raumverteidigung vorbereitete, die zum Glück nie in die Praxis umzusetzen war. Doch diese Erfahrungen prägen den Menschen ein Leben lang und der schrittweise Abbau der Hauptkomponente eines Berufes führt beinahe zwangsweise in eine Identitätskrise.

Die ausschließliche Reduktion militärischer Aufträge auf Assistenzleistungen für andere würde diese Krise immer mehr verschlimmern und die militärische Reaktionsfähigkeit des Staates damit immer mehr einschränken. Neudefinitionen des militärischen Auftrages als Beitrag zur Sicherheit des Landes sind daher notwendig und wurden bereits eingeleitet, da nun Einsätze des Bundesheeres im Ausland oder die Abwehr von Cyber- oder Terrorangriffen auf kritische Infrastruktur als Beiträge zur Landesverteidigung geführt werden.

Wie sich diese Situation angesichts etwa der Ukraine Krise mit Potenzial auf einen neuen Krieg mitten in Europa oder der Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Innenpolitik oder Migrationsströme nach Europa weiterentwickelt, wird wohl noch abzuwarten sein. Es bleibt zu hoffen, dass wir in Österreich weiterhin in Frieden leben und Beiträge zum Frieden in anderen Ländern leisten können. Garantien dafür gibt es leider keine.

3.6. „Miles protector“

Diese Bezeichnung aus dem Mittelalter orientierte sich am Ritterideal und sollte die beschützende Rolle des Soldaten hervorheben. Das dahinterliegende Konzept stellt gewissermaßen ein schon sehr altes Pendant zum Slogan „Schutz und Hilfe“ des Österreichischen Bundesheeres dar, der nach einigen Jahren der Absenz mittlerweile wieder auf die Plakate und anderen Produkte der Öffentlichkeitsarbeit des Verteidigungsressorts zurückgekehrt ist.

Dieser Ansatz kann nicht nur einen sehr positiven Einfluss auf das Berufsethos der Soldatinnen bzw. Soldaten ausüben, sondern zudem generell auf das Soldatenbild in der Gesellschaft. Obwohl der Slogan grundsätzlich allumfassend im Sinne der Aufgaben des Militärs von der Assistenzleistung über Auslandsengagements bis zur Verteidigung des Landes zu verstehen wäre, könnte „Schutz und Hilfe“ von vielen aufgrund der lange fast ausschließlich mit Bildern des Katastropheneinsatzes nach Naturereignissen versehenen Werbeaktionen des Bun-

desheeres mittlerweile nur mit dieser Dimension der Einsatzleistungen assoziiert werden.

Wiederum gelten allgemeine Aussagen zum modernen „miles protector“ für alle Soldatinnen bzw. Soldaten in gleichem Maße. Bei Unteroffizierinnen bzw. Unteroffizieren lässt sich vielleicht eine Besonderheit gerade im Katastrophenschutz festhalten: Gemeinsam mit ihrer Mannschaft erleben sie die Nähe zur betroffenen Bevölkerung besonders intensiv. Dies sollte als möglicher Faktor zur Stärkung des Selbstbewusstseins nicht unterschätzt werden.

3.7. Vermittler bzw. Vermittlerin

Eine Vermittlungstätigkeit in einem Konflikt zwischen Personen verschiedener Parteien mit unterschiedlichen Interessen galt früher ausschließlich als Aufgabe von Offizieren, wenn diese überhaupt von Militärs erwartet wurde. Mittlerweile haben sich die Dinge geändert. Gerade in Auslandsszenarien werden Truppen oft weit auseinandergesogen oder in kleinen Teams mobil eingesetzt. Selbstständige Elemente werden dabei häufig von Soldatinnen bzw. Soldaten im Unteroffiziersrang befehligt. Kommt es hier zu Auseinandersetzungen, dann muss es häufig rasch gehen und es kann nicht immer auf Vermittlungsinitiativen von höheren Organen gewartet werden. Somit ist es etwa auf Checkpoints oder bei der Eskortierung von Transporten geradezu notwendig, dass die Kommandantin bzw. der Kommandant vor Ort die Initiative ergreifen darf und dies kraft eigener Kompetenzen auch kann.

Diese klar erkannte Tatsache wirkt sich selbstverständlich auf das Bildungsangebot für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere aus. Dennoch werden innerhalb des Militärs, und das gilt bestimmt nicht nur für Österreich, Ausbildungsthemen wie Interkulturelle Kompetenz, Kommunikation, Verhandlungsführung oder das Erlernen einer Fremdsprache paradoxerweise genauso oft gefordert wie durch Kritikerinnen bzw. Kritiker hinterfragt.

Die Vermittlerrolle ist also für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere noch immer eine neue Aufgabe und bringt im Einsatz den Grundsatz der Delegation von Verantwortung verstärkt zur Geltung. Vermitteln sowie mit Angehörigen von Konfliktparteien der jeweiligen Situation angemessen kommunizieren zu können wird somit für militärische Führungskräfte zunächst völlig unabhängig von ihrer Führungsebene zu einer Grundforderung. Dennoch bedarf gute Vermittlung häufig eines entsprechenden Ausmaßes an Lebens- oder Berufserfahrung, weshalb der Schwerpunkt der Schulungen und der daraus resultierende Personaleinsatz im Bereich der militärischen Fort- und Weiterbildung angesiedelt werden muss.

4. Bildung von Unteroffizierinnen bzw. Unteroffizieren

4.1. Definition von Bildung im Kontext dieses Beitrages

Bildung wird in der Literatur unterschiedlich definiert. Hier soll darunter eine bewusste Auseinandersetzung mit Kultur verstanden werden, die uns Menschen letztendlich in die Lage versetzt, unsere eigene Persönlichkeit und unsere Gemeinschaft oder Gesellschaft, in die wir eingebettet sind, in positiver Weise (mit) zu entwickeln.

4.2. Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung des Unteroffizierskorps

Im Laufe der letzten Jahrzehnte war das Ausbildungssystem für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere in Österreich immer wieder großen Veränderungen unterworfen und es befindet sich zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Textes wieder im Umbruch. Der Hauptfokus lag und liegt auf einer soliden Grundausbildung für angehende Kommandantinnen bzw. Kommandanten der Ebene Gruppe hinsichtlich der Aufgaben einer Führungskraft und eines Ausbildungsprofis. Mit wechselnder Intensität, doch zumindest formal gleich bedeutend, wurden und werden auf der Grundlage des lebensbegleitenden Lernens Fort- und Weiterbildungen angeboten, wobei Weiterbildungen in der Regel mit dienstrechtlichen oder funktionsbezogenen Veränderungen einhergehen und Fortbildungen, wie auch sonst in der Bildungslandschaft

üblich, als Vertiefungen und Erweiterungen einer bereits erworbenen Qualifikation gedacht sind.

Derzeit gibt es vereinfacht dargestellt für Angehörige des Unteroffizierskorps eine Grundausbildung für eine Kommandantenfunktion auf der Ebene Gruppe und eine Weiterbildung für die Ebene Zug sowie eine breite Palette an Fortbildungsmöglichkeiten. Dieses Modell wird wohl grundsätzlich auch nach der aktuellen Reform beibehalten werden, jedoch wird die Personalführung des Ressorts vor allem durch einen Mangel an Gruppenkommandantinnen bzw. Gruppenkommandanten zu höherer Qualität bei der Rekrutierung und Ausbildung für diese Funktionen gezwungen.

Eigentlich sollte man von einem eindeutigen Bild ausgehen können, was man zumindest innerhalb des Heeres unter einer Unteroffizierin bzw. einem Unteroffizier zu verstehen hat, was man von ihr bzw. ihm erwarten kann, und was nicht. Dem ist aber nicht so. Betonen die einen das „Unter“ und sehen daher die Trägerinnen bzw. Träger von Unteroffiziersdienstgraden als Hilfskräfte an, so gehen andere richtigerweise von anspruchsvolleren Erwartungen aus, wie sie im Kapitel 3 angedeutet wurden.

Wie dem auch sei, mit dem Bild reiner Hilfsorgane vor Augen können keine professionellen Führungskräfte von morgen, wie sie aber dringend gebraucht werden, gewonnen und schon gar nicht gehalten werden. Das Spektrum an Verwendungen für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere muss auch hinkünftig zumindest bis zu attraktiven und herausfordernden Stabs- und Fachfunktionen hin ausgedehnt bleiben. Ein hoher Bedarf an fundierter Fort- und Weiterbildung bleibt damit selbstredend aufrecht.

4.3. Bedeutung von Bildung für den zukünftigen Unteroffizier bzw. die zukünftige Unteroffizierin

In der Außenwahrnehmung wird der Soldatenberuf allgemein sicher mit allem Möglichen in Verbindung gebracht, aber kaum jemand wird

den Bildungsbedarf unter die wichtigsten Kriterien einreihen. Trotzdem müsste ein Mindestmaß an Bildung auch für die einfache Soldatin bzw. den einfachen Soldaten vor der Übertragung der Verantwortung etwa für eine Waffe vorausgesetzt werden, denn das Führen einer Waffe bedeutet ein Vielfaches mehr an Wissen und Gewissen als die bloße Bedienung, die leider auch oft schon Kindern keine Schwierigkeiten bereitet, wie besonders traurige Beispiele aus Kriegsgebieten oder Kriminalfällen zeigen.

In Österreich werden zum Beispiel intellektuelle Voraussetzungen im Rahmen der Stellung und auch danach vor speziellen Einteilungen noch genauer überprüft. Staaten mit Freiwilligenarmeen handhaben solche Kriterien dann schon etwas lockerer, und wahrscheinlich müssen sie dies auch tun, wenn sie einen Mindeststandard an Quantität beim Personalstand erreichen wollen. An Länder ohne demokratischen und rechtstaatlichen Hintergrund darf in dieser Hinsicht schon gar nicht gedacht werden.

Es gibt einen sehr breiten gesellschaftlichen Konsens, wonach Bildung als eine wesentliche Voraussetzung, wenn nicht sogar als Hauptvoraussetzung, für die Zukunftsbewältigung angesehen wird. Gestritten wird allerdings fleißig über die Frage, woran man Bildung erkennen kann – ob sie etwa mit PISA-Tests messbar gemacht werden kann oder ob sich wahre Bildung im Gegensatz zur „Ware Bildung“ vielleicht sogar jeglicher Quantifizierung entziehen muss.

Den wahrscheinlich wichtigsten Bogen von den heutigen allgemeinen Bildungserfordernissen zu den spezifisch militärischen stellt die sogenannte Interkulturelle Kompetenz dar. Die kompetente Bewegung in anderen Kulturen und zwischen verschiedenen Kulturen setzt eine fundierte Kenntnis der eigenen Kultur voraus. Dies mag selbstverständlich erscheinen, ist es aber nicht. Andere verstehen kann ich nur, wenn ich mich selbst verstehe. Andere mögen kann ich nur, wenn ich mich selbst auch mag. Und so weiter.

Persönlichkeitsbildung für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere setzt demnach in Österreich quasi bei der Intrakulturellen Kompetenz an und bietet ein gutes Fundament für einen Ausbau in Richtung der letztlich geforderten Interkulturalität. Dieser zugegeben relativ lange Weg kann aber nicht wesentlich abgekürzt werden, wenn er das oben ausführlich begründete Ziel einer verantwortungsvoll einsetzbaren Führungskraft erreichen soll. Die unterschiedlichen Rollenerwartungen an die Unteroffizierin bzw. den Unteroffizier erfordern (berufs-)lebenslange Bildungsanstrengungen seitens der Betroffenen und des Dienstgebers. Angebote, die zu einer Horizont-erweiterung über die Erfordernisse des täglichen Dienstbetriebes hinaus führen, werden vom Unteroffizierskader richtig aufbereitet in der Regel gerne angenommen, wie beispielsweise die im Folgenden illustrierten Beispiele.

4.4. Facetten des einschlägigen Bildungsangebots im engeren Sinne

In welcher Form kann nun eine Erweiterung des persönlichen Horizonts erreicht werden? Dazu drei Beispiele aus dem Fächerkanon, der für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere in allen Ebenen der Aus-, Fort- und Weiterbildung angeboten wird.

4.4.1. *Politische Bildung*

Die Deutsche Bundeswehr spricht in ihren Konzepten zur Politischen Bildung ihres Militärpersonals von „Staatsbürgern in Uniform“. In Österreich wird durchaus ähnlich angesetzt, entsteht doch die Rolle der Soldatin bzw. des Soldaten nur aus jener der Bürgerin bzw. des Bürgers dieses Landes. Alle Bürgerinnen- und Bürgerrechte bleiben bei Dienstantritt natürlich intakt, doch die Pflichten erweitern sich wesentlich, gilt es dann nämlich im Extremfall Leib und Leben zur Verteidigung des eigenen Landes zu riskieren.

Beschäftigt man sich in der Führungslehre, Waffen- und Gefechts-technik oder Ausbildungsmethodik mit dem Wie des Soldatenberufes, so setzt die Politische Bildung beim Wozu an. Das erklärte Ziel

ist es, Verständnis zu erzeugen für die Notwendigkeit der Inkaufnahme der Risiken dieses Berufes und dafür Hintergrundinformationen vorrangig zu Geschichte und Politik anzubieten. Da die aus der Schulausbildung mitgebrachten einschlägigen Kenntnisse meist nicht vorhanden oder eingerostet sind, muss bei den ganz jungen Soldatinnen bzw. Soldaten bei Grundlagen zur Staatsbürgerkunde angesetzt werden. Überschneidungen mit anderen Fächern wie Rechtskunde oder Berufsethik sind unvermeidlich.

Angehende Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere setzen sich danach im Schwerpunkt mit nationaler und internationaler Sicherheitspolitik inklusive den dafür zuständigen Organisationen und Institutionen auseinander. Dabei soll die Kompetenz im Vordergrund stehen, gegenüber anderen Personen zu Fragen der Politik mit Bezug zum Militär Stellung beziehen zu können. Es geht nicht um auswendig gelernte Fakten, sondern um die Schaffung eines Gesamtbildes im Fächerkanon gemeinsam mit allen anderen Lerngegenständen.

In der Weiterbildung, die derzeit in der Regel fünf bis zehn Jahre nach der Grundausbildung zu absolvieren ist, werden sowohl Erweiterungen als auch Vertiefungen angeboten. Einerseits werden zu den in der Ausbildung kennengelernten Inhalten jeweils aktuelle Entwicklungen vorgetragen und erarbeitet, andererseits spielt das Thema Zeitgeschichte eine wesentliche Rolle. Dabei steht die Entwicklung des Militärs in Österreich von der Zeit der Donaumonarchie bis heute im Mittelpunkt.

Die politische Aus- und Weiterbildung enden beide mit Dienstprüfungen. Darüber hinaus werden Seminare veranstaltet, deren Inhalt aufgrund der gewünschten, besonders hohen Aktualität meist erst wenige Wochen vor Beginn ausgewählt wird. Leider war und ist dieser Bereich von Maßnahmen zur Einsparung in der Ausbildung und entsprechenden Reduzierungen von Angeboten immer wieder besonders betroffen.

4.4.2. *Fremdsprache Englisch*

Obwohl nicht nur beim Bundesheer die Klagen über mangelnde Kenntnisse in der Muttersprache Deutsch beim neu einsteigenden Personal in den letzten Jahren immer lauter wurden und weil die internationale Dimension der Aufgaben des Militärs spätestens seit dem Ende der 90er-Jahre des vergangenen Jahrhunderts deutlich anstieg, wurde konsequenterweise vor nunmehr eineinhalb Jahrzehnten eine Englischausbildung für österreichische Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere eingeführt. Dieses mit einer Dienstprüfung auf dem NATO-Niveau 2 (erweiterte Kenntnisse) während der Weiterbildung abzuschließende Pflichtfach existiert nach wie vor. Für angehende Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere wird Englisch seit vier Jahren mit Abschluss auf Niveau 1 (Grundkenntnisse) ebenfalls mit Dienstprüfungsrelevanz unterrichtet, vor allem um bereits eine erste Vorbereitung und Einstimmung auf die entsprechenden Erfordernisse in der Weiterbildung im Programm abzubilden.

Das Beherrschen der wichtigsten Arbeitssprache im internationalen Kontext über reine Anfängerkenntnisse hinaus öffnet für das betroffene Personal so manche Karrieretür und Chance, die ansonsten automatisch verschlossen bliebe. Natürlich gehört auch der Wille zur Nutzung von solchen Chancen bei der einzelnen Unteroffizierin bzw. beim einzelnen Unteroffizier sowie bei deren bzw. dessen Vorgesetzten dazu. Für die Erhöhung der Interkulturellen Kompetenz sind Kenntnisse einer Fremdsprache zwar keine Garantie, aber doch mehr als hilfreich.

Trotz aller auf der Hand liegenden Vorteile für die Personalentwicklung und der Möglichkeit einer relativ kostengünstigen, ressortinternen Abdeckung des Bedarfs ist Englisch für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere nicht selbstverständlich in den entsprechenden Lehrplänen aufgenommen. Immer wieder tauchen jene kritischen Gegenstimmen auf, die wie oben schon dargestellt Unteroffizierinnen bzw.

Unteroffiziere als Hilfskräfte deklarieren, die einer solchen Ausbildung nicht bedürften.

Leider ist diese Kritik insofern nicht ganz unbegründet, da zurzeit tatsächlich nur verhältnismäßig wenige der in Englisch geschulten Betroffenen ihre Kenntnisse in Einsätzen direkt unter Beweis stellen müssen. Der Schlüssel zur Lösung dieses Problems sollte aber eher in fremdsprachlich herausfordernden Aufgabengebieten für das dafür qualifizierte Personal und nicht in der Hinterfragung der Englischausbildung gesucht werden.

4.4.3. Berufsethische Bildung

Das Thema der Ethik des Soldatenberufes war lange Zeit entweder den Lebenskundlichen Unterrichten der Militärseelsorge zugeordnet oder maximal nebenbei bei Wehrpolitischen oder rechtlichen Vorträgen anzusprechen. Den konkreten Anforderungen in militärischen Einsätzen sowie dem Zeitgeist der Entstehung verschiedenster Bereichsethiken für unterschiedliche Berufsgruppen folgend entwickelte das Bundesheer 2005 das heute noch in Kraft befindliche Konzept einer Berufsethischen Bildung für Soldatinnen bzw. Soldaten. Den Teilbereich für die Ethikbildung von Unteroffizierinnen bzw. Unteroffizieren erstellte die Heeresunteroffiziersakademie im Jahr 2006.

Seither sind alle Grundlagen für die Definition und Erarbeitung einer Berufsethik für diesen Personenkreis vom Qualifikationsprofil beginnend bis zu den Feinzielen einzelner Lehrveranstaltungen in den Curricula der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Unteroffizierinnen bzw. Unteroffizieren verankert. Die verpflichtende Weiterbildung wurde in diesem Fach einige Jahre lang mit einer Dienstprüfung abgeschlossen.

Eine Besonderheit stellen in diesem Zusammenhang noch die Berufsethischen Fortbildungsseminare an der Heeresunteroffiziersakademie dar, die in der aktuellen Form seit 2002 stattfinden. Einmal pro Jahr werden besonders hochkarätige Vortragende eingeladen, ihre Expertise zu jährlich wechselnden Themen zur Verfügung zu stellen.

4.5. Sinn und Gefahren einer Trennung von Bildung und Ausbildung

Die Begriffe Bildung sowie Ausbildung, Weiterbildung und Fortbildung wurden bisher fast selbstverständlich neben- und hintereinander verwendet. Mag es an sich üblich sein und durchaus Sinn machen, Bildung wie in diesem Beitrag als Überbegriff zu verstehen und die anderen Begriffe unterzuordnen, so hat sich im Bundesheer offiziell eine etwas andere Denktradition herauskristallisiert. Hier wird zwischen berufsbezogener Ausbildung, entweder als Synonym für Grundausbildung oder inoffiziell als Überbegriff für die Grundaus-, Fort- und Weiterbildung verstanden, und nicht direkt auf die Berufsausübung bezogene Bildung unterschieden.

Unter Bildung versteht man gemäß dem offiziellen Militärlexikon mit Stand 1. Oktober 2016 ausschließlich die Förderung der Soldatin bzw. des Soldaten als Persönlichkeit. Bildung umfasst in diesem Kontext vor allem die Beschäftigung mit der eigenen Kultur, insbesondere mit human- und sozialwissenschaftlichen sowie philosophischen Erkenntnissen. Darüber hinaus wird diesem Begriff noch gesondert der Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen zugeordnet.

Diese begriffliche Abspaltung mag ihre Vorteile im Bereich der besseren Planung und Gestaltung von Lehrgängen haben, etwa wenn es um die formale Einteilung von Modulen geht. Eine große Gefahr, die jedoch davon ausgeht, ist die ständige Versuchung, vor allem bei zunehmender Budgetknappheit, eine berufs- und einsatzrelevante (sinnvolle) Ausbildung gegen eine scheinbar nicht so eindeutig zielorientierte (sinnlose?!) Bildung auszuspielen.

Gutes Personal ist die wertvollste Ressource jeder Organisation, die sich selbst ernst nimmt und sich nachhaltig auf die Zukunft ausrichten möchte. Bildung wiederum wird gerne als bedeutendste Voraussetzung für die Entwicklung unserer Gesellschaft, nicht zuletzt mit Konnex zum globalen Wettbewerb, dargestellt. Diese Grundsätze gelten uneingeschränkt auch für das Militär.

Gebildete Soldatinnen bzw. Soldaten sind ein wichtiges Gut in militärischen Einsätzen. Vor allem das Kaderpersonal mit Führungsverantwortung benötigt deutlich mehr als nur auswendig gelerntes Vorschriftenwissen oder drillmäßig eintrainiertes Verhalten. Eine solide Grundausbildung ist für den Berufseinstieg enorm wichtig. Mit gleicher Priorität jedoch sollten Bildungsmaßnahmen im oben definierten Sinne und Fort- sowie Weiterbildungen, wenn man diese begriffliche Abspaltung beibehalten möchte, lebensbegleitend angeboten und gefördert werden. Auf den Unteroffiziersberuf fokussiert sollten die obigen Ausführungen zur Idee des „strategischen Unteroffiziers“ in heutigen Einsatzszenarien demnach Anlass genug sein, diese Forderung ernst zu nehmen und umzusetzen.

5. Ausblick

Die Heeresunteroffiziersakademie wird nach derzeitigem Stand eine zentrale Bildungseinrichtung und Ausbildungsstätte für Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere bleiben und auch in Hinkunft für die Entwicklung des Unteroffizierskorps mitverantwortlich zeichnen. Mit Herbst 2016 wurde ein neues Modell für die Grundausbildung von Kaderanwärterinnen bzw. Kaderanwärtern des Bundesheeres gestartet, wobei erstmals angehende Offizierinnen bzw. Offiziere und Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere gemeinsam einberufen und in der ersten Zeit gemeinsam ausgebildet werden. Die durch Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere wahrzunehmenden Rollen wurden und werden umfangreicher und komplexer. Daraus ergibt sich die abschließende Forderung, die aus diesem Grund allein schon immer wichtiger werdenden Bildungsangebote für diese Personengruppe des Kaderpersonals eher weiter auszubauen als dem Sparstift folgend einzuschränken.