Österreichisches Bundesheer : Reformen in der Ausbildung und im Dienstbetrieb

Autor(en): **Mäder, Tina**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Soldat + MFD : unabhängige Monatszeitschrift für Armee und Kader mit MFD-Zeitung**

Band (Jahr): **69 (1994)**

Heft 2

PDF erstellt am: **02.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-713970

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Österreichisches Bundesheer – Reformen in der Ausbildung und im Dienstbetrieb

Von Tina Mäder, Wien

Das österreichische Bundesheer hat nun als weiteres Vorhaben seiner mehrschichtigen Veränderung, nach der Verwaltungsreform und der Neugliederung der Verbände, eine Reorganisation des Ausbildungsdienstes sowie des Dienstbetriebes eingeleitet. Eingeschlossen ist auch eine beabsichtigte Neustruktur für das Kader.

Das psychische Umfeld soll verbessert werden. Dies bei der Ausbildung und auch ganz generell.

Mehrere Gründe haben die Führung des Verteidigungsressorts in Wien bewogen, Massnahmen zu setzen: Das Klagen der Berufssoldaten und der Wehrpflichtigen war nicht mehr zu überhören. Die Lücken beim Kader, die nicht zu der Struktur passenden Aufgaben, die permanente Überforderung der Truppe, der Verlust an Ausbildungszeit, Probleme im Bereich der Menschenführung und insgesamt der politische Druck in der Öffentlichkeit – all das drängte schon geraume Zeit zu Lösungsversuchen. Doch das schwierige Unterfangen hat bereits bis zur Konzepterstellung viel Zeit verloren. Noch wesentlich langwieriger könnte sich die Realisierung herausstellen.

Kaderstruktur

Dass der entscheidende Ansatz nur über das Kader führen kann, haben mittlerweile alle Militärs begriffen. In der politischen Öffentlichkeit herrscht manchmal noch breites Unverständnis. Es geht hier nun vor allem darum, dass man das Leistungsvermögen besonders auf der untersten Ebene (Gruppenführer) anhebt und das Image des Personals verbessert.
Das Bundesheer benötigt zur Aufgabenerfüllung nicht nur Berufs- und Miliz-, sondern besonders Zeitsoldaten (nur für eine beschränkte Zahl von Jahren) in seinem Kader. Die Stossrichtung der Massnahmen geht deshalb in Richtung der Schaffung einer leistungsorientierten dienstrechtlichen Stellung für diesen Personenkreis, weil es hier besonders im argen liegt. Verbesserte berufliche Aufstiegs- und Umstiegsmöglichkeiten im Heer werden ebenso angestrebt wie geförderte Ausstiegsmöglichkeiten in Zivilberufe. Denn nur Berufssoldaten im Kader, ohne Ergänzung durch Zeitsoldaten, erbrächten strukturelle und nicht zu bewältigende Probleme bei der Altersschichtung und Laufbahngestaltung im Präsenzheer. Dies mit allen negativen Auswirkungen für den gesamten Dienstbetrieb.
Man weiss, dass beim Kader generell bereits ein gutes Ausbildungsniveau erreicht worden ist. Dies findet aber in der zivilen Öffentlichkeit selten Anerkennung. Vor allem bei den jungen Kommandanten herrscht ein Manko an Zahl und Menschenführungsqualitäten vor. Beides ist eine direkte bzw indirekte Folge des mangelhaften Images des Soldaten ganz allgemein.
Deshalb soll die wehrpädagogische Schulung aller Funktionsträger intensiviert werden, aber auch die Qualität der gesamten militärischen Ausbildung durch eine dienstrechtliche Besserstellung anerkannt werden. Die Militärakademie soll den Status einer *«Fachhochschule»* erlangen, und die Heeresunteroffiziersschule soll mit einem *«Diplom»* abgeschlossen werden. Damit könnte tatsächlich die Attraktivität des Soldatenberufes verbessert werden, sofern der Gesetzgeber dies ermöglicht.

Dienstbetriebsstruktur

Es ist das soeben Dargestellte unzweifelhaft eine unbedingte Vorgabe für das Verbessern der Dienstbetriebsstruktur. Denn nur qualifizierte Personen vermögen positive Veränderungen zu bewirken. Vor allem die innerbetrieblichen Abläufe sollen optimiert werden. Man will die Ausbildung von allen störenden Faktoren freihalten, überholte bürokratische Tätigkeiten vermeiden und die Abläufe generell straffen. Letzteres vor allem, um die verfügbare – kurze – Dienstzeit besser zu nützen.
Aber nicht nur die Abläufe müssen gestrafft werden, sondern das *«psychische Umfeld im Dienst»* gilt es primär zu verbessern. Die Kapitel *«Innere Führung»* und *«Motivation»* erlangen deshalb eine herausragende Bedeutung. Der Mensch als zentrales Aufgabenfeld des Soldaten soll die entsprechende Stellung erlangen, und der Führungsstil soll der heutigen Zeit angepasst werden. Damit eng verbunden wird auch eine beabsichtigte Steigerung der *«Lebensqualität»* der Soldaten im und nach Dienst sein. Grundbedürfnisse – Wohnen, Freizeitgestaltung usw – sollen auch in den Kasernen mit einem zeitgemässen Standard abgedeckt werden können.
Durch die Einführung von technischen Sicherungseinrichtungen und die Vergabe von Aufträgen zur Instandhaltung von militärischem Gerät an Private will man die Zahl jener Grundwehrdiener verringern, die bisher zu Arbeiten in der *«Systemerhaltung»* (Wachdienste, Instandsetzung etc) verwendet werden mussten. Die Abschaffung von männlichen Schreibkräften durch den freiwilligen Dienst von Frauen ist allerdings noch nicht gelungen! Auch die vielen Kraftfahrzeuglenker für militärische handelsübliche Autos werden weiterhin männlichen Geschlechts sein.

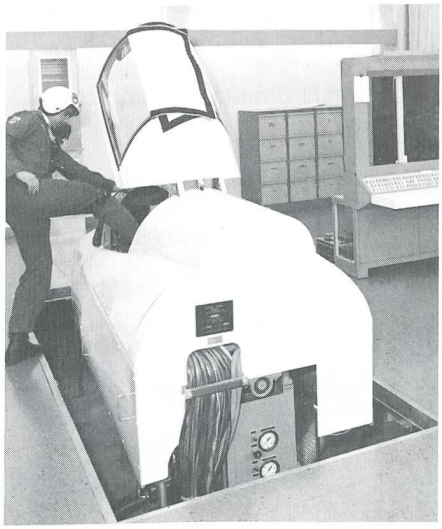
Ausbildungsstruktur

Aufgrund der neuen Aufgabenstellung des Heeres und der angepassten Gliederung ist es erforderlich geworden, in der verfügbaren Zeit möglichst rasch einsatzbereite präsente Kräfte für abgestufte Einsatzmöglichkeiten heranzubilden. Abgestuft deshalb, weil der Grundwehrdiener (mit 8 bzw 7 Monaten Dienstzeit) in den ersten vier Monaten bestenfalls die Anlernstufe erreichen kann und eine Festigung seiner Kenntnisse erst mit Fortdauer des Grundwehrdienstes erfolgt. Parallel dazu soll auch die Effektivität der mobilzumachenden Verbände gesteigert werden.
Deshalb werden die Ausbildungsabläufe (zwei Abschnitte insgesamt) neu geregelt: Der erste Abschnitt, die Basisausbildung, umfasst die Schulung des Einzelsoldaten *(«Einstiegsphase»* und *«Überlebenspaket»)* und die Ausbildung im kleinsten organisatorischen Team (Gruppe, Geschütz- beziehungsweise Panzerbesatzung usw).
Der zweite Abschnitt beinhaltet die waffengattungsbezogene Team- und Verbandsausbildung. Sie beginnt mit der Schulung in der Teileinheit (Zug) und findet über die Einheits-

ausbildung (Kompanie) den Abschluss in der Ausbildung und Übung im kleinen Verband (Bataillon).
Parallel dazu soll die sogenannte begleitende Ausbildung mit dem Hauptzweck erfolgen, die in allen Stufen erlernten Fähigkeiten zu erhalten und zu festigen.
Jene Soldaten (in bestimmten Verbänden), die nur 7 Monate durchgehend Grundwehrdienst leisten, führen in Waffenübungen (insgesamt 30 Tage binnen 10 Jahren) ihre Ausbildung weiter. Mit ihnen werden die mobilzumachenden Truppen (Umfang 120 000 Mann) gebildet und mit Milizkader aufgefüllt.
Generell gilt, dass jede Art von Einsatz, auch sicherheitspolizeilicher Assistenzeinsatz an der Grenze, nicht vor dem Ende des vierten Monats Ausbildung erfolgen soll.

Neues Ausbildungsmodell

Um diese rasche Einsatzbereitschaft zu erlangen, sollen die Ausbildungsmethoden und -grundlagen verbessert werden! Die Ausbildung im Team hat erste Priorität. Die Ausbildungsziele sollen quantifiziert und in Blöcken erreicht werden. Mit Hilfe von zusätzlichen Simulatoren sollen komplexe Waffensysteme rascher beherrscht werden. Aber auch das gefechtsmässige Verhalten des einzelnen Soldaten soll damit richtiggestellt werden. Das *«Gefechtstraining»* soll vorerst zu einem Normverhalten als Standardsituation führen. Mit Hilfe normierter *«Ausbildungs-/Gefechts-/Kampfbahnen»* soll die Anlernstufe überwunden werden. Freie Übungen sollen die Anwendungsstufe prägen. Generell will man durch Praxisnähe, Erlebnis- und Wettbewerbsorientierung mit einem abgestimmten Belobigungs- und Belohnungssystem das Interesse fördern.
Dieses Ausbildungsmodell ist bereits mit erstem Jänner des vergangenen Jahres bei einigen *«Typenkompanien»* in die praktische Erprobungsphase gegangen und soll Erkenntnisse bringen, welche Echtzeiten für die Erreichung der einzelnen Ausbildungsziele erforderlich sind.
Insgesamt soll dieser Teil der Reform die Soldaten zum positiven Träger der militärischen Landesverteidigung besser heranbilden als bisher. Er soll ihnen auch den Beitrag des einzelnen Soldaten zur Abdeckung des Sicherheitsbedürfnisses der Bevölkerung deutlicher bewusst machen denn je.



Simulatoren sollen noch mehr als bisher in der gesamten Ausbildung Verwendung finden. Im Bild Flugsimulator.

Resümee

Viele Vorsätze dieser Vorhaben erscheinen gut und sinnvoll. Sie sind jedoch in Österreich nicht völlig neu. Die Schwierigkeiten stellten sich bisher bei der Realisierung der theoretischen Ansätze und mit der mangelnden Verfügbarkeit von Investitionsmitteln, wie zB für den Ausbau der Infrastruktur oder für die Personalausbildung, ein. Es wäre zu wünschen, könnten diese Hürden diesmal genommen werden. *Bilder HBF, Wien*

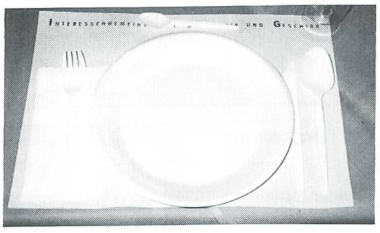
Der Einsatz von Einweggeschirr – auch für die Armee?

Von Oberst René Krähenbühl, Samedan

Die **Interessengemeinschaft Ökologie und Geschirr (IOG)** veranstaltete am 25. November 1993 in Chur eine ganztägige Informationstagung über den **Einsatz von Einweggeschirr** an Grossveranstaltungen, in Betrieben und im Gastgewerbe. Präsident Hans Koch, Geschäftsführer Dr Erich Waldner mit fünf ausgewiesenen Referenten orientierten über den sinnvollen Einsatz von Einweggeschirr, die Möglichkeiten und Grenzen von Ökobilanzen zur Beurteilung von Geschirr, das Entsorgungsmodell Automatenbecher, praxisbezogene Erfahrungen bei Grossanlässen, Erfahrungen in Deutschland und, zukunftsweisend, das thermische Recycling am Beispiel der Bündner Zementwerke Untervaz.

Im ökologischen Umfeld zu wenig bekannt
Das Einweggeschirr und sein Verhalten im ökologischen Umfeld ist viel zu wenig bekannt. Das Einweggeschirr, in allen seinen Ausführungen, hergestellt aus dem Kunststoff Polystyrol, hat unbestrittene Vorteile in der Verpflegung auf verschiedenen Stufen, wie u a beim Transport, der Hygiene, der Warmhaltung und dem Schutz. Gut dokumentiert und aufklärend wurden Vorurteile abgebaut. Wider besseres Wissen wird in der heutigen Wegwerfgesellschaft das taugliche Produkt als Hauptverursacher des Abfallberges emporstilisiert. **Dabei gibt es bei einem überlegten Einsatz von Einweggeschirr keinen Ersatz, der ökologisch besser wäre.** Die Umweltbelastung wird abgebaut: weniger Energie- und Wasserverbrauch, keine Gewässerbelastung durch Spülmittel und Speiseresten sowie sinnreiche Entsorgung. Kosten- und Zeitersparnis ergänzen die Vorteile.

Entsorgung durch Recycling
Durch Recycling kann das Einweggeschirr, im Gegensatz zum Mehrweggeschirr, zweckmässig und umweltgerecht entsorgt werden: Becher, Bestecke aus Kunststoff erleben ein zweites Leben als Baurohstoffe. Pappbecher, Kartonteller, Wickelpapiere sind Werkstoffe für das Kompostieren. Einweggeschirr senkt die Kosten und kann die Arbeit erleichtern. Der Einsatz erfordert jedoch eine überlegte Planung, instruiertes Personal und orientierte Benutzer. **Prüfenswert wäre die Verwendung in bestimmten Fällen auch bei der Armee und bei ausserdienstlichen Veranstaltungen.** Auskünfte und Unterlagen sind bei der Geschäftsstelle der IOG, Arosastrasse 4, 8008 Zürich, erhältlich.



Einweggeschirr und thermisches Recycling

Es darf nicht übersehen werden, dass Einweggeschirr – sowohl aus Pappe oder aus Kunststoff – nach seiner Verwendung als Energieträger für die Verbrennung des Mülls in Verbrennungsanlagen (thermisches Recycling) zur Verfügung steht; Pappe mit ca 4500 kcal Heizenergie je kg, Polystyrol und Polypropylen mit 11 000 kcal je kg.
Polystyrol und Polypropylen verbrennen als reine Kohlenwasserstoffe natürlich zu Kohlendioxid und Wasser bzw Wasserdampf und sind in den Verbrennungsanlagen äusserst wichtige Energielieferanten, auch deswegen, weil Einweggeschirr aus Kunststoff aufgrund seiner Stückgrösse und seines Volumens ein hervorragendes Brennverhalten aufweist. Ohne dieses Einweggeschirr müssten Verbrennungsanlagen erheblich mehr Heizöl für die Stützfeuerung einsetzen und die für die vollständige und damit am weitesten schadstofffreie Verbrennung des Mülls notwendige Sauerstoffzufuhr verstärken.

ERBARMUNGSLOS

Der Krieg ist ein rauher Geselle, er zerbricht erbarmungslos das Wehrwesen, das seiner Hauptforderung nicht entspricht; er hat kein Mitleid mit dem, der redlich bemüht war, durch möglichst vollkommene Leistung der Nebendinge ihn zu befriedigen.
General Ulrich Wille, 1848–1925, Oberkommandierender CH-Armee im ersten Weltkrieg

VERHÄLTNIS IM KRIEG

Der Krieg ist kein Verhältnis zwischen Mensch und Mensch, sondern zwischen Staat und Staat, innerhalb dessen die einzelnen nur gelegentlich Feinde sind: nicht als Menschen, nicht als Staatsbürger, vielmehr als Soldaten.
Jean-Jacques Rousseau, 1712–1778, französischer Philosoph und Schriftsteller